

Rapport 2008-039

**Med litt bistand kan
flere jobbe**

**Evaluering av
ordningen med
funksjonsassistanse
i arbeid**

Med litt bistand kan flere jobbe

Evaluering av ordningen med funksjonsassistanse i arbeid

Utarbeidet for
NAV

Innhold:

SAMMENDRAG OG KONKLUSJONER	1
1 BAKGRUNN OG PROBLEMSTILLING.....	5
1.1.1 Arbeidsforskningsinstituttets evaluering	6
1.2 Problemstillinger.....	7
2 METODE OG DATAINNSAMLING	9
2.1 Innledende dokumentstudier.....	9
2.2 Casestudie	9
2.3 Gjennomgang av søknader.....	9
2.4 Spørreundersøkelser.....	9
2.4.1 Undersøkelsen rettet mot brukerne	10
2.4.2 Undersøkelsen rettet mot arbeidsgiverne.....	11
2.4.3 Undersøkelsen rettet mot funksjonsassistenter	11
2.5 Dybdeintervjuer	11
2.5.1 Intervjuer med aktører i Arbeids- og velferdsetaten	11
2.5.2 Intervjuer med representanter for brukerorganisasjoner.....	11
3 OMFANG OG FORVALTNING AV ORDNINGEN.....	13
3.1 Omfang av søknader om funksjonsassistanse.....	13
3.2 NAVs organisering av ordningen	14
3.2.1 Retningslinjer og rutiner	15
3.3 Beløp som bevilges til ordningen	16
3.3.1 Midler til ordningen	16
3.3.2 Hvorfor kreves det ikke refusjoner?	16
3.3.3 Mangel på avklaring av midler	17
3.3.4 Hva gjør hjelpemiddelsentralene lokalt?	17
3.3.5 NAV lokalt og ordningen	19
3.4 Avgrensning av målgruppe.....	19
3.4.1 Avslag på søknad om funksjonsassistent.....	20
3.5 Oppsummering.....	21
4 BRUKERE AV ORDNINGEN MED FUNKSJONSASSISTANSE	23
4.1 Hvem er brukerne?.....	23
4.1.1 Yrkesbakgrunn og arbeidsforhold	23
4.1.2 Kjønn og alder	23
4.1.3 Funksjonsnedsettelse	24
4.2 Arbeidsforholdet	25
4.2.1 Stillingsbrøk før og etter at brukerne fikk funksjonsassistanse	25
4.3 Bakgrunn for å søke om funksjonsassistanse	27
4.3.1 Status før de fikk funksjonsassistanse	27
4.3.2 Bakgrunnen for at de søkte funksjonsassistanse.....	28
4.4 Hvilken type bistand gir funksjonsassistenterne?	29
4.4.1 Antall assistent timer per uke.....	30
4.4.2 Tilstrekkelig antall assistenttimer?	31
4.5 Forholdet assistent – bruker.....	32
4.6 Hvor fornøyde er arbeidstakerne med funksjonsassistentordningen	32
4.7 Oppsummering av hva undersøkelsen forteller om brukerne.....	32
5 INNHOLDET I FUNKSJONSASSISTENTORDNINGEN.....	35
5.1 Informasjon om funksjonsassistentordningen	35

5.2	Effektivitet og fleksibilitet i forvaltning av ordningen	36
5.2.1	Dialog med hjelpemiddelsentralen	36
5.2.2	Saksbehandlingstid	38
5.2.3	Usikkerhet knyttet til tidsbegrensing	38
5.2.4	Hva skjer ved endringer i behov?	40
5.2.5	Hva skjer dersom assistenten er syk?	40
5.3	Brukernes ansvar som arbeidsleder	42
5.3.1	Rekruttering av assistenter	42
5.3.2	Opplæring som arbeidsleder	42
5.4	Hva mener funksjonsassistenterne om jobben?	43
5.4.1	Er funksjonsassistent en varig jobb?	44
5.4.2	Fast arbeidstid/fast antall timer	44
5.4.3	Hvor fornøyde er assistentene med jobben sin?	45
5.5	Hva mener arbeidsgiverne om ordningen?	47
5.5.1	Arbeidsgiveransvar	47
5.5.2	Forskuttering av lønn	48
5.5.3	Hvordan syns arbeidsgiverne det fungerer å ha en ansatt med funksjonsassistent?	49
5.5.4	Hvor åpne er arbeidsgiverne for å ansette en ny arbeidstaker med funksjonsassistent?	50
5.5.5	Oppsummering	51
6	BIDRAR FUNKSJONSASSISTENTORDNINGEN TIL AT FLERE ER I ARBEID?	53
6.1	Hva mener brukerne og arbeidsgiverne?	53
6.1.1	Ordningen bidrar til at flere kan være i arbeid	55
6.2	Brukernes opplevelser med ordningen	56
6.2.1	Oppsummering	57
7	UTVIDELSE AV FUNKSJONSASSISTENTORDNINGEN?	59
7.1	Økning innenfor dagens målgruppe	59
7.2	Utvidet tolkning av dagens kriterier	60
7.3	Flere målgrupper	61
7.4	Brobygger til ordinær jobb	64
7.5	Vår vurdering av en utvidelse av ordningen	66
	REFERANSER	68
	VEDLEGG: SPØRRESKJEMAER	69

Sammendrag og konklusjoner

Resymé

Vi har gjort en evaluering av ordningen med funksjonsassistanse i arbeidslivet. Evalueringen viser at ordningen bidrar til at personer med sterke funksjonsnedsettelse kommer i, og blir værende i jobb. Det er i dag få brukere av ordningen, og vi mener at kriteriene for hvem som kan innvilges funksjonsassistent bør utvides. Vi mener at ordningen bør omfatte personer som er avhengig av bistand for å kunne jobbe, uavhengig av hvilken funksjonsnedsettelse de har. Vi mener at en utvidelse av ordningen vil bidra til at flere med redusert funksjonsevne kommer i arbeid.

Bakgrunn

Det er et sentralt politisk mål å øke arbeidsdeltakelsen blant personer med redusert funksjonsevne. I tråd med denne målsettingen er det de siste årene blitt satt i verk en rekke tiltak for å øke sysselsettingen i denne gruppen. Til tross for disse tiltakene har andelen sysselsatte blant funksjonshemmede vært uendret de siste årene.

Ordningen med funksjonsassistanse i arbeidslivet er et virkemiddel som skal gjøre det lettere for personer med sterk nedsatt fysisk funksjonsevne å være i arbeid. Ordningen innebærer at en lønnet assistent bistår den enkelte funksjonshemmede med hjelp til praktiske formål i arbeidshverdagen.

Ordningen ble opprettet som en prøveordning i 1997 i regi av Sosial- og helsedirektoratet. Forvaltningen av ordningen ble overtatt av trygdeetaten og senere Arbeids- og velferdsetaten i 2005. Ordningen er fortsatt definert som en prøveordning under utvikling.

Det er om lag 100 brukere av ordningen i dag. Ordningen er rammestyrkt. I 2007 ble det bevilget 24,6 millioner kroner til ordningen og for 2008 er det bevilget 23,7 millioner kroner. De siste årene har det vært et underforbruk og en del av midlene er blitt overført til det påfølgende året.

Problemstilling

Vi vurderer ordningens innhold og ser på hvilken virkning den har. Det vil si, vi ser nærmere på hvem som er brukere av ordningen, hva slags bistand de får og hvilke erfaringer de har med ordningen. Videre ser vi på samhandling mellom bruker, arbeidsgiver og aktørene i NAV, og vurderer om ordningen forvaltes fleksibelt og effektivt. Vi ser også på arbeidsgiveres og assistenters erfaringer med ordningen. Vi vurderer deretter hvilken betydning ordningen har for at brukerne er i arbeid, og om arbeidstakerne som benytter ordningen vil falle ut av arbeidslivet dersom ordningen bortfaller.

Til slutt vurderer vi om ordningen er et virkemiddel som kan bidra til økt yrkesdeltakelse for flere, dersom kriteriene for hvem som kan få ordningen utvides.

Evalueringen er basert på dokumentstudier, spørreundersøkelser, dybdeintervjuer, casestudier og en gjennomgang av søknader om funksjonsassistanse. NAV Arbeids- og velferdsdirektoratet har vært oppdragsgiver for undersøkelsen.

Konklusjoner og tilrådinger

Det er få brukere, samt store geografiske variasjoner i bruk av ordningen. I enkelte fylker er det ingen brukere. Alle aktørene vi var i kontakt med, både brukere, arbeidsgivere, brukerorganisasjoner og ansatte i NAV, mener ordningen er for lite kjent, og at det er en av grunnene til at det er få brukere.

Forvaltningen av ordningen er lagt til NAV Hjelpemiddelsentraler. Det er hjelpemiddelsentralene lokalt som informerer NAV lokalt arbeid/trygd, NAV Arbeidslivssentre og bedrifter om ordningen. De lokale hjelpemiddelsentralene har kontakt mot brukerne og arbeidsgiverne, mens NAV Hjelpemiddelsentral Møre og Romsdal fatter vedtak og har budsjettansvar. Det er utarbeidet detaljerte retningslinjer for forvaltning av ordningen. Alle hjelpemiddelsentraler har egne kontaktpersoner for ordningen, og vårt inntrykk er at retningslinjene følges opp av hjelpemiddelsentralene lokalt.

I henhold til retningslinjene skal det bare gis funksjonsassistanse når alle andre virkemidler er forsøkt. Det legges til grunn at arbeidstakerne som innvilges denne ordningen skal ha en ”sterk fysisk funksjonsnedsettelse”. Praktiseringen av hvem som kan tildeles funksjonsassistanse ble strammet inn da trygdeetaten overtok ansvaret for forvaltning. Enkelte kontaktpersoner på de hjelpemiddelsentralene mener at regelverket praktiseres svært strengt i dag, og at det burde være mer rom for skjønnsvurderinger i forhold til hvem som skal få assistanse.

Brukerne av ordningen har ulike yrkes- og utdanningsbakgrunn og utfører et bredt spekter av arbeidsoppgaver. De fleste har sterkt nedsatt fysisk funksjonsevne, og mange har behov for relativt mange assistenttimer ukentlig. Om lag halvparten jobber deltid og har en uføreytelse ved siden av arbeidsinntekten. To av tre brukere av denne ordningen har også brukerstyrt personlig assistent hjemme.

Mange har vært i arbeid i mange år, og fikk hjelp av kolleger med praktiske oppgaver før de fikk funksjonsassistent. Bakgrunnen for å søke om funksjonsassistanse har ofte sammenheng med at de har fått kjennskap til ordningen. Mange har også søkt fordi den skaden eller sykdommen de har er blitt forverret, eller de har søkt fordi de har fått en sykdom eller skade.

Undersøkelsen viser at flertallet av brukerne har samme stillingsbrøk før og etter at de fikk ordningen. For noen har ordningen bidratt til at de har kunnet øke stillingsbrøken, men for de fleste er det slik at funksjonsassistansen bidrar til at de greier å opprettholde den stillingsbrøken de har. Brukerne er svært fornøyde med ordningen, og uttrykker at den betyr mye for at de kan være i jobb.

Evalueringen viser at funksjonsassistentordningen bidrar til at personer med sterke funksjonsnedsettelser kommer i, og blir værende i jobb. Alternativet for de fleste er enten ikke å jobbe eller å jobbe noe redusert og være avhengig av villige arbeidsgivere og kolleger. Mange brukere uttrykker lettelse over ikke å være avhengig av kollegers velvilje for å få den bistanden de har behov for.

Det oppleves som svært negativt at ordningen kun innvilges for ett år av gangen. Mange uttrykker at dette fører til usikkerhet og bekymring. At assistanse bare innvilges for ett år av gangen gjør det også mer komplisert å ansette assistent. Det oppfattes som urimelig at ordningen ikke er rettighetsfestet.

Arbeidsgiverne er positive til ordningen. De mener at den i stor grad bidrar til at den funksjonshemmede arbeidstakeren kan være i arbeid. En del av de som har arbeidsgiveransvar for eksternt rekrutterte assistenter hadde sett det som en fordel å slippe arbeidsgiveransvaret for assistenten.

Assistentene er i all hovedsak svært fornøyd med arbeidet sitt. Noen påpeker at arbeidsforholdet krever mye fleksibilitet fra assistentenes side. Dette er særlig knyttet til arbeidstid og ansettelsesforhold.

Vi anser at forvaltningen av ordningen i all hovedsak fungerer fleksibelt og effektivt for de som fyller kriteriene for å få assistanse. Avklaring av midler til ordningen kommer imidlertid sent, og har ført til at saksbehandlingen ved en anledning stoppet opp. Dette er svært uheldig og skaper usikkerhet hos både brukere og arbeidsgivere. For øvrig går saksbehandlingen stort sett raskt, og majoriteten av både brukere og arbeidsgivere oppfatter dialogen med hjelpemiddelsentralene som positiv. Vårt inntrykk er at ordningen er fleksibel dersom det oppstår endringer i behov hos brukerne. Det ser imidlertid ut til å være lite fokus på utfordringer som kan oppstå på den enkelte arbeidsplass, for eksempel knyttet til fravær hos assistent eller til brukers forpliktelser som arbeidsleder.

Vi mener det bør satses sterkere på informasjon om ordningen både i forhold til potensielle brukere, til arbeidsgivere og internt i Arbeids- og velferdsetaten. Det vil føre til økt kjennskap til ordningen, og kan bidra til at flere søker. Det bør også utvikles informasjonsmateriell til de brukerne og arbeidsgiverne som har ordningen, der ansvar, rettigheter, forpliktelser, samt utfordringer som må løses på den enkelte arbeidsplass, beskrives.

I forhold til dagens brukergruppe, der de fleste har varige omfattende funksjonsnedsettelse mener vi at ordningen bør være rettighetsfestet.

Vi mener at ordningen med funksjonsassistanse er et godt virkemiddel, og at det er sannsynlig at flere vil komme i arbeid dersom kriteriene for ordningen blir utvidet til å gjelde flere enn i dag.

De store fylkesmessige variasjonene i antall brukere per innbygger tyder på at det er et underforbruk av ordningen i dag. Det er liten grunn til å tro at det skal være store forskjeller i behov for, og dermed også bruk av funksjonsassistanse mellom fylkene. En sterkere satsing på informasjon kan bidra til at flere i målgruppa får kjennskap til ordningen og det vil sannsynligvis bidra til en økning i omfanget. Økningen vil sannsynligvis være relativt beskjeden så lenge kriteriene for ordningen ikke endres.

Det bør vurderes om ordningen i større grad kan brukes for de som er i en overgangsfase mellom utdanning og arbeid. Det er i mange sammenhenger pekt på at overgangen mellom utdanning og arbeid er en kritisk fase for personer med nedsatt funksjonsevne. Det kan være hensiktsmessig å innvilge ordningen med funksjonsassistanse under arbeidstrening. Det bør fokuseres mer på muligheten for bruk av forhåndstilsagn til arbeidssøkere, og på at det er mulig å ha ordningen også i midlertidige stillinger.

Både blant ansatte ved hjelpemiddelsentraler og blant brukerorganisasjoner var det enighet om at ordningen bør utvides til å omfatte flere målgrupper enn de som får ordningen i dag. Grupper som spesifikt nevnes er personer med ulike sansetap som

blinde, hørselshemmede, personer med kognitive problemer samt personer med psykiske lidelser. Flere påpeker at det er den enkeltes behov for assistanse som bør avgjøre tildeling, og ikke om brukerne tilhører bestemte målgrupper.

Undersøkelsen viser at brukerne av ordningen som regel er svært funksjonshemmet. Ut fra retningslinjene skal ordningen være knyttet opp mot funksjonsnivå og sees i forhold til behov for praktisk bistand på arbeidsplassen. Det er avgjørende for å få innvilget en assistent at funksjonsnedsettelsen er i tråd med Arbeids- og velferdsetatens forståelse av hva som ligger i betegnelsen "sterk fysisk funksjonsnedsettelse". Sterk fysisk funksjonsnedsettelse forstås som noe mer enn at man har en fysisk funksjonsnedsettelse som gjør at man trenger en assistent for å være i jobb.

Vi mener at ordningen bør omfatte personer som er avhengig av bistand for å kunne jobbe, uavhengig av hvilken funksjonsnedsettelse de har. Dette er en parallell til ordningen de har i Danmark, hvor "det ikke er noen spesifikke typer funksjonsnedsettelse som gir tilgang til ordningen, men hvor det vurderes i hvert enkelt tilfelle hvilke vanskeligheter personens handicap medfører for utførelsen av arbeidsoppgaver og hvordan de kan kompenseres". Den danske ordningen har 2 500 brukere.

Vi mener at å ta utgangspunkt i den enkeltes behov for assistanse i større grad vil være i tråd med politiske signaler på området. I stortingsmeldingen om Arbeid, velferd og inkludering (St. meld. nr 9 (2006-2007)) presiseres det at den enkeltes situasjon og behov skal tillegges større vekt enn før, når ulike tiltak skal vurderes.

Vi mener at en utvidelse av ordningen vil bidra til at flere med redusert funksjonsevne kommer i arbeid. Det bør vurderes nærmere hvordan tildelingen skal avgrenses og hva som er den mest hensiktsmessige måten å organisere og finansiere en slik ordning på. Det vil i den forbindelse være hensiktsmessig å se nærmere på hvordan ordningen forvaltes og praktiseres i Danmark.

1 Bakgrunn og problemstilling

1.1 Bakgrunn

Det er et sentralt politisk mål å øke arbeidsdeltakelsen blant personer med redusert funksjonsevne. Arbeidslivet skal ha plass til arbeidstakere med helsemessige problemer, selv om de ikke kan fungere optimalt. Det skal legges til rette for et arbeidsliv preget av mangfold, der den enkelte får tatt sine evner og interesser i bruk.

I tråd med denne målsettingen har det de siste årene blitt tatt en rekke initiativ for å øke sysselsettingen blant personer med nedsatt funksjonsevne. Til tross for disse tiltakene har imidlertid andelen ikke-sysselsatte blant funksjonshemmede vært uendret. I 2006 var sysselsettingsgraden blant funksjonshemmede om lag 46 pst mot om lag 75 pst i befolkningen totalt (AKU-tall). I St.meld. nr 9 (2006-2007) *Arbeid, velferd og inkludering* sies det at det er behov for å forsterke eksisterende virkemidler, samt vurdere nye virkemidler og strategier for å øke arbeidsdeltakelsen i denne gruppen.

Ordningen med funksjonsassistanse i arbeidslivet skal gjøre det lettere for personer med sterk fysisk funksjonsnedsettelse å kunne være i arbeid, og også bidra til at funksjonshemmede blir mer konkurransedyktige på arbeidsmarkedet. Ordningen innebærer at en lønnet funksjonsassistent bistår den enkelte funksjonshemmede med hjelp til praktiske formål i arbeidshverdagen.

Ordningen ble opprettet som en prøveordning i regi av Sosial- og helsedirektoratet i 1997 under ledelse av Ressurssenteret for Omsorgstjenester (RO). I St meld nr 40 (2002-2003) *Nedbygging av funksjonshemmende barrierer*, foreslås det å etablere en varig ordning med funksjonsassistent i arbeidslivet, og forslaget ble vedtatt da Stortinget behandlet stortingsmeldingen i Innst. O nr. 52 (2003-2004). Til tross for vedtaket er ordningen fortsatt definert som en prøveordning under utvikling. I 2005 ble ansvaret for ordningen overført fra Sosial- og helsedirektoratet til trygdeetaten, og senere til Arbeids- og velferdsetaten.

Stortinget bevilger hvert år midler til funksjonsassistanse i arbeidslivet. Bevilgningen er på Kap 605 post 01 Driftsutgifter. Ordningens omfang er begrenset ved at den er rammestyrte. I 2005 ble det bevilget 13,9 millioner kroner til ordningen. Bevilgningen er etter dette blitt indeksregulert. Mindreforbruk for påfølgende år er overført. For 2008 er det stilt 23,7 mill kroner til disposisjon til ordningen.

Målgruppen for ordningen er yrkesaktive personer med sterk fysisk funksjonsnedsettelse. Ordningen gjelder ikke for personer som mottar full uføreytelse, med mindre det er sannsynlig at tiltaket vil føre til at pensjonen blir redusert eller faller bort. Per i dag er det ingen brukere av ordningen som mottar full uføretrygd. I følge rapporteringer fra NAV var det i overkant av 100 brukere av ordningen i 2007. Antall assistenttimer varierer fra 4 prosent til 100 prosent av brukernes stilling. Ordningen er brukerstyrt, det vil si at bruker definerer hvilke oppgaver funksjonsassistenten skal gjøre.

I 2000 evaluerte Arbeidsforskningsinstituttet (AFI) ordningen med særlig vekt på en kost-nyttevurdering. Evalueringen viste at ordningen er økonomisk lønnsom både for den funksjonshemmede og for samfunnet.

I denne rapporten har vi valgt å benytte begrepet bruker om de som har ordningen med funksjonsassistanse. Enkelte steder benytter vi arbeidstaker. Begrepet bruker er ikke uproblematisk. Funksjonshemmedes organisasjoner, samt Uloba¹ foretrekker begrepet arbeidsleder om arbeidstakere som benytter ordningen med funksjonsassistanse. Vår oppfatning er at betegnelsen arbeidsleder kan være forvirrende for de som ikke kjenner begrepet, og lett blandes sammen med arbeidsgiver. Ettersom det i evalueringen er viktig å skille tydelig mellom arbeidsgiver og bruker/arbeidsleder har vi i hovedsak valgt å benytte bruker om personer som benytter ordningen med funksjonsassistanse, men der vi omtaler rollen i forhold til funksjonsassistent bruker vi arbeidsleder.

1.1.1 Arbeidsforskningsinstituttets evaluering

AFIs evaluering av ordningen som ble gjort i 2000 er svært positiv. De vurderer ordningen til å være samfunnsøkonomisk lønnsom. I tillegg har den stor betydning for den enkelte arbeidstaker fordi den muliggjør at den enkelte kan være i arbeid, tilhøre et arbeidsfellesskap og ha tilknytning til et arbeidssted.

Da AFI evaluerte ordningen hadde den kun 20 brukere, og det var flere innsøkere enn det de økonomiske rammene tillot. I følge evalueringen er brukerne svært fornøyd med ordningen, og mener denne bidrar sterkt til at de fortsatt kan være i arbeid. Arbeidsgiverne er også fornøyd med ordningen. Evalueringen viste at et flertall av arbeidsgiverne mente at ordningen hadde ført til høyere produktivitet hos arbeidstakerne. Assistentene på sin side ga uttrykk for at de syntes arbeidet var meningsfylt og at det var fleksibelt og variert.

I evalueringsrapporten påpekes det at ordningen var begrenset av at de økonomiske rammene ikke ga rom for å kunne ta inn alle som kunne ha nytte av funksjonsassistentordningen. Det påpekes videre at mangel på tilrettelagte arbeidsplasser og arbeidstilbud gjør det vanskelig for funksjonshemmede å være i arbeid. Med gode arbeidstilbud kunne sannsynligvis flere funksjonshemmede ha tenkt seg å være i arbeid med assistent.

AFI konkluderer med at ordningen synes å være et godt virkemiddel for integrasjon av sterkt bevegelsehemmede i arbeid.

¹ Uloba er et andelslag for brukerstyrt personlig assistanse

1.2 Problemstillinger

Vi vurderer ordningens innhold, og ser på hvilken virkning den har. Vi gjør også en vurdering av om en eventuell utvidelse av ordningen kan bidra til at flere kommer i arbeid.

I rapporten ser vi på følgende problemstillinger:

- Hvem er brukerne?
 - Hva slags arbeid og yrkesbakgrunn har de?
 - Hvilken type bistand får de?
 - Hvilke erfaringer har de med ordningen?
- Hva er ordningens innhold?
 - Hvordan skjer samhandlingen mellom bruker, aktørene i NAV og arbeidsgiver?
 - Gir ordningen nødvendig fleksibilitet og effektivitet?
 - Hvilke erfaringer har assistentene og arbeidsgiverne?
- Hvilken betydning har ordningen for at funksjonshemmede er i arbeid?
 - Bidrar ordningen med funksjonsassistanse til at flere funksjonshemmede er i arbeid, øker stillingsandelen eller kommer ut i arbeid?
 - Vil arbeidstakerne som bruker ordningen falle ut av arbeidslivet dersom ordningen bortfaller?
- Er ordningen et virkemiddel som kan bidra til økt yrkesdeltakelse også for personer som ikke kommer inn under ordningen i dag, dersom ordningen utvides til å inkludere flere grupper?

2 Metode og datainnsamling

For å få tilstrekkelig bredde i datatilfanget og samtidig få en god forståelse av årsakssammenhenger, la vi vekt på å benytte både en kvantitativ og en kvalitativ tilnærming i undersøkelsen. Vi har benyttet data som er samlet inn gjennom dokumentstudier, spørreundersøkelser, dybdeintervjuer, casestudier og en gjennomgang av et utvalg søknader.

Vi startet med dokumentstudier, casestudier og en gjennomgang av søknader. Deretter gjennomførte vi dybdeintervjuene. Vi benyttet informasjon fra casestudien, søknads-gjennomgangen og intervjuene til å utforme spørreskjemaene som ble brukt i spørreundersøkelsene.

2.1 Innledende dokumentstudier

Innledningsvis gikk vi gjennom tidligere evalueringer som er gjort, rapporteringer fra NAV, samt de retningslinjene som er utarbeidet for ordningen.

2.2 Casestudie

Vi besøkte 5 case, det vil si virksomheter som har en arbeidstaker som er bruker av ordningen med funksjonsassistanse. I casene intervjuet vi bruker, arbeidsgiver og funksjonsassistent.

Vi la vekt på at casene skulle representere bredde, både geografisk og med hensyn til type arbeidsplasser og type bistand den enkelte bruker har behov for. Av de virksomhetene vi besøkte var to i Oslo, en i Rogaland, en i Troms og en i Trøndelag. Virksomhetene omfattet en butikk, en skole, et verksted, en kommunal virksomhet og et privat andelslag. Det var store variasjoner i type arbeidsoppgaver, arbeidssituasjon, stillingsbrøk og type virksomhet. Funksjonsassistentenes arbeids- og ansettelsesforhold varierte også. Intervjuene i casevirksomhetene ga oss informasjon om de ulike aktørenes erfaringer og opplevelser av ordningen. Det ga oss god innsikt i hvordan ordningen oppfattes av de involverte og hva som eventuelt er forbedringspotensialet.

2.3 Gjennomgang av søknader

Vi gjennomgikk anonymiserte søknader og vedtak som er fattet i 20 tilfeldige saker. Vedtakene omfattet to avslag, og to klager som følge av disse avslagene. Søknadsgjennomgangen ble gjort ved NAV hjelpemiddelsentral i Oslo. Gjennomgangen ga oss informasjon om hvem som søker og hvilke kriterier som legges til grunn for innstilling og vedtak om funksjonsassistanse. Den ga også informasjon om praksis i forhold til saksbehandlingsprosedyrer og hvilke aktører som er involvert i prosessen.

2.4 Spørreundersøkelser

Vi gjennomførte tre spørreundersøkelser. (Spørreskjemaene som ble benyttet er vedlagt bakerst i rapporten). Vi ønsket å sende spørreundersøkelse på mail til alle som benytter seg av ordningen med funksjonsassistanse, samt deres arbeidsgivere og assistenter.

For å gjennomføre undersøkelsene måtte vi for hver respondent ha en mailadresse. Det viste seg imidlertid at det var noe vanskelig å få tak i mailadresser. NAV hjelpemiddelsentral Møre og Romsdal hadde mailadresser til alle arbeidsgivere, men dette var ofte en postmottak adresse. For å få relevante mailadresser sendte vi forespørsel til alle kontaktadressene, og vi ringte opp der vi ikke fikk respons på henvendelsen. Det var ikke alle steder vi fikk kontakt. Det var heller ikke alle som hadde egen mailadresse, særlig gjaldt dette assistentene. Der vi fikk kontakt med arbeidsgiver ba vi om å få mailadresse til bruker, assistent og brukers nærmeste leder.

Totalt sendte vi ut spørreskjema til 90 brukere, 68 arbeidsgivere og 90 assistenter. I noen tilfeller hadde vi bare mailadresse til en eller to av aktørene, da sendte vi en link som kunne videresendes til de andre aktørene slik at de kunne fylle ut såfremt de hadde tilgang til PC. Blant assistentene sendte vi spørreskjemaet direkte til 60, de øvrige sendte vi en link til via bruker, evt. arbeidsgiver. Uloba har arbeidsgiveransvar for 22 arbeidstakere som benytter ordningen, det er bakgrunnen for at undersøkelsen ble sendt til færre arbeidsgivere enn brukere. I undersøkelsen telles Uloba som en arbeidsgiver. Noen av brukerne har arbeidsgiveransvar for assistentene, til dem sendte vi en forenklet spørreundersøkelse vedrørende arbeidsgiverforholdet. I de tilfellene der en bruker har flere assistenter, sendte vi undersøkelsen til en av dem.

Vi fikk tilbakemeldinger om at enkelte ikke fikk åpnet undersøkelsen eller ikke hadde mulighet til å fylle ut. For noen av respondentene gjennomførte vi undersøkelsen over telefon.

I følge NAV har ordningen 107 brukere som jobber hos 85 arbeidsgivere. Ettersom vi fra enkelte arbeidsgivere fikk beskjed om at de ikke lenger hadde vedkommende som hadde assistent ansatt, antar vi at det faktiske tallet på antall brukere er litt lavere enn det oppgitte tallet fra NAV Hjelpemiddelsentral Møre og Romsdal. Totalt fikk vi svar fra 68 brukere, 52 assistenter og 49 arbeidsgivere (hvorav fire var selvstendig næringsdrivende som hadde ordningen). Svarprosenten er på 76 prosent for brukerne av ordningen, mens svarprosenten for arbeidsgiverne er 72 prosent. Svarprosenten blant assistentene er om lag 54 prosent. Når svarprosenten blant assistentene er såpass lav har det sammenheng med at en relativt stor andel assistenter ikke hadde egen mailadresse og ble som beskrevet ovenfor, bedt om å svare via en link som ble sendt til bruker.

For alle tre undersøkelsene benyttet vi det web-baserte dataverktøyet SPSS-dimensions.

2.4.1 Undersøkelsen rettet mot brukerne

Undersøkelsen omfattet spørsmål om hvordan brukerne vurderer ordningen og hvilken betydning den har for at de kan være i arbeid. Vi spurte også om hvilken type bistand de får, hvor mange timer assistanse de får i uken, hvordan de vurderer den hjelpen de får og hvor avhengig de er av denne hjelpen for å være i arbeid. Vi spurte også om arbeidsdeltakelse før de fikk ordningen med funksjonsassistanse, hva som gjorde at de søkte og om de har opplevd endringer i behovet mens de har hatt en funksjonsassistent. Vi ba også brukerne vurdere dialog og samhandling med hjelpemiddelsentralen, og samarbeid med arbeidsgiver om ordningen.

2.4.2 Undersøkelsen rettet mot arbeidsgiverne

Undersøkelsen omfattet spørsmål om hvordan arbeidsgivere opplever ordningen og hvilke erfaringer de har med å ha ansatte som benytter seg av ordningen med funksjonsassistanse. Vi spurte også om dialog og samhandling med hjelpemiddelsentralen, og hva de mener eventuelt kan være forbedringspotensiale i ordningen.

2.4.3 Undersøkelsen rettet mot funksjonsassistenter

Undersøkelsen omfattet spørsmål om hvordan funksjonsassistenter opplever sin rolle i forhold til bruker, arbeidsgiver og arbeidsplass, samt hvordan de oppfatter sin arbeidssituasjon.

2.5 Dybdeintervjuer

2.5.1 Intervjuer med aktører i Arbeids- og velferdsetaten

Vi intervjuet representanter for NAV Hjelpemiddelsentraler og representanter for NAV lokalt arbeid/trygd som har erfaring med ordningen. Totalt intervjuet vi seks representanter for ulike hjelpemiddelsentraler, hvorav en var ansatt på hjelpemiddelsentralen i Møre og Romsdal. Vi intervjuet fire ansatte fra NAV lokalt arbeid/trygd. Dette var ansatte både fra NAV trygd og NAV arbeid. De vi intervjuet ble foreslått av de ansatte på hjelpemiddelsentralen fordi de visste at de hadde erfaring med ordningen.

De ansatte på hjelpemiddelsentralene ble intervjuet om erfaringer med ordningen og om de mener den bidrar til å øke arbeidsdeltakelsen, samt om det er hensiktsmessig å utvide målgruppene for ordningen. Vi spurte også om hvordan de mener samhandlingen mellom ulike aktører fungerer, og om hva de tror er årsaken til at ordningen er så lite brukt.

De ansatte fra NAV lokalt arbeid/trygd intervjuet vi om deres erfaringer med, og kjennskap til ordningen. Vi snakket også med dem om hva de tror er årsaken til at ordningen er så lite brukt, synspunkter på en eventuell utvidelse av ordningen og om det er et hensiktsmessig virkemiddel for å inkludere flere med nedsatt funksjonsevne i arbeid.

2.5.2 Intervjuer med representanter for brukerorganisasjoner

Vi intervjuet også representanter for funksjonshemmedes organisasjoner. Vi intervjuet dem om erfaringer med ordningen og deres oppfatning av om det er hensiktsmessig å utvide ordningen til flere grupper. Vi intervjuet representanter fra henholdsvis FFO og SAFO (Norges Blindforbund og Norges Handicapforbund).

3 Omfang og forvaltning av ordningen

3.1 Omfang av søknader om funksjonsassistanse

Antall arbeidstakere som benytter ordningen er som lag 100 personer. I følge NAV Hjelpemiddelsentral Møre og Romsdal fikk de i 2007 totalt 129 søknader fra arbeidstakere som ønsket funksjonsassistent. Om lag fire-fem søknader fikk avslag. I tillegg er enkelte søknader ikke blitt noe av, noe som kan ha sammenheng med at vedkommende ikke har funnet assistent eller sluttet i jobb. Noen brukere har i løpet av 2007 avsluttet ordningen. Svar fra arbeidsgivere vi kontaktet i forbindelse med spørreundersøkelsen viste også at det var litt færre som brukte ordningen enn antatt. Det eksakte tallet på brukere er ikke kjent, men det er grunn til å anta at det er rundt 100 aktive brukere av ordningen.

Det har vært en viss vekst i antall brukere i de årene ordningen har eksistert, i år 2000 var det 20 brukere og i 2002 var det om lag 50 brukere.

Alle eksisterende brukere må søke årlig om å fortsette med ordningen. Det vil si at tallet over søknader omfatter både eksisterende og potensielt nye brukere. Når det i 2007 var 129 som søkte om funksjonsassistanse må det sies å være et beskjedent antall. I enkelte fylker er det ingen søknader. Tabellen nedenfor viser den fylkesvise fordelingen over antall søkere, og antall søknader sett i forhold til innbyggertallet i fylket. Vi bruker antall søknader ettersom vi ikke har tall over brukere i de enkelte fylkene.

Tabell 3.1 *Antall søknader om funksjonsassistanse og befolkningen.
Fylkesfordelt*

	<i>Innbyggere per 1. januar 2007</i>	<i>Søknader om assistanse per 2007</i>	<i>Søknader per 100.000 innbyggere</i>
Østfold	262.523	7	2,7
Akershus	509.177	10	2,0
Oslo	548.617	24	4,4
Hedmark	188.692	3	1,6
Oppland	183.037	6	3,3
Buskerud	247.655	7	2,8
Vestfold	223.804	5	2,2
Telemark	166.170	2	1,2
Aust-Agder	104.759	0	0,0
Vest-Agder	163.702	6	3,7
Rogaland	404.566	6	1,5
Hordaland	456.711	13	2,8
Sogn og Fjordane	106.194	2	1,9
Møre og Romsdal	245.385	10	4,1
Sør-Trøndelag	278.836	9	3,2
Nord-Trøndelag	129.069	11	8,5
Nordland	235.436	0	0,0
Troms	154.136	8	5,2
Finnmark	72.665	0	0,0
TOTALT	4.681.134	129	2,8

Vi kan se av tabellen at det er stor forskjell i antall søkere fra fylke til fylke. Oslo har flest søkere, men sett i forhold til befolkningsstørrelsen er det Nord-Trøndelag og deretter Troms som har flest søknader. Enkelte fylker mottok ingen søknader om funksjonsassistanse i 2007, det gjelder Aust-Agder, Nordland og Finnmark.

Det er grunn til å tro at en del av årsaken til at det er så store fylkesvise variasjoner i antall søknader har sammenheng med aktiviteten da Ressurscenteret for Omsorgstjenester (RO) forvaltet ordningen. Mange av dagens brukere fikk innvilget ordningen første gang da RO hadde forvaltningsansvaret. I Nord-Trøndelag ble for eksempel seks av dagens brukere innvilget ordningen første gang under RO, mens det er kommet fem nye til etter at NAV overtok.

3.2 NAVs organisering av ordningen

Ordningen med funksjonsassistanse ble overtatt av trygdeetaten, nå Arbeids- og velferdsetaten i 2005 og forvaltningen ble lagt til hjelpemiddelsentralene. Bakgrunnen for at ansvaret ble lagt til hjelpemiddelsentralene var sentralenes kompetanse på tilrettelegging av arbeidsplass. Fra 2006 er vedtaksmyndighet og budsjettansvar lagt til en av sentralene, NAV hjelpemiddelsentral Møre og Romsdal. Det innebærer at de lokale hjelpemiddelsentralene har kontakt mot bruker og arbeidsgiver i forbindelse med søknaden, samt lager innstilling til en søknad, mens sentralen i Møre- og Romsdal har et overordnet forvaltningsansvar.

Andre arbeidsrettede virkemidler som NAV hjelpemiddelsentral forvalter omfatter bl.a. stønadsordninger til tekniske hjelpemidler på arbeidsplassen, samt tolk til døve og døvblinde, lese/sekretærhjelp til blinde og ”garantibevis fra NAV”². Andre ordninger som skal bidra til å gjøre funksjonshemmede mer konkurransedyktige i arbeidslivet forvaltes i hovedsak av NAV arbeid/NAV trygd.

Det er arbeidstakeren med funksjonsnedsettelse som søker hjelpemiddelsentralen lokalt om å få en funksjonsassistent i sin jobbsituasjon. Assistenten kan være en arbeidskollega eller det kan være en person som er rekruttert eksternt. Det er arbeidsgiver til den funksjonshemmede som inngår ansettelsesforholdet med funksjonsassistenten. Arbeidsgiver mottar lønnsrefusjon fra NAV hjelpemiddelsentral Møre og Romsdal. Dersom assistenten er en kollega får vedkommende ordinær lønn. Dersom assistenten er eksternt er det arbeidsgiver som avgjør lønn. NAV hjelpemiddelsentral Møre og Romsdal veileder i spørsmål om fastsettelse av lønn dersom det er behov.

Arbeidstaker og arbeidsgiver skal sammen avklare hva de praktiske problemene består av, og de skal være enige om behovet for funksjonsassistanse. Før det søkes om midler til en funksjonsassistent, skal en representant fra den lokale hjelpemiddelsentralen bidra i kartleggingen av behovet, herunder vurdere om arbeidsgivers ansvar for å tilrettelegge arbeidssituasjonen er tilstrekkelig utprøvd. Dersom den lokale hjelpemiddelsentralen vurderer funksjonsassistanse som aktuelt, skal arbeidsgiver og arbeidstaker i samråd med hjelpemiddelsentralen bli enige om hvor mange timer med funksjonsassistanse som er tilstrekkelig for å dekke behovet.

² Ordning som gir rett til tilrettelegging og tiltak på arbeidsplassen for de som fyller bestemte medisinske vilkår.

3.2.1 Retningslinjer og rutiner

NAV Arbeids- og velferdsdirektoratet har i samarbeid med NAV Hjelpemiddelsentral Møre og Romsdal utarbeidet rutiner og retningslinjer for ordningen.

I retningslinjene sies det at funksjonsassistentens oppgave er *”å sørge for at arbeidstaker kan utføre sitt arbeid uten å forbruke sin energi på å få gjort oppgaver som er vanskelig å utføre på grunn av funksjonshemmingen”*.

Stønad gis som tilskudd til arbeidsgiveren, og dekker lønnsutgifter, arbeidsgiveravgift og sosiale utgifter. Av retningslinjene går det frem at *for søkere som er i en arbeidssøkersituasjon kan lokal hjelpemiddelsentral gjøre innstilling på forhåndsvedtak om funksjonsassistanse, dersom søker fyller de medisinske vilkårene for å delta i ordningen*. Så langt er det imidlertid ingen som har søkt om forhåndsvedtak i den perioden NAV Hjelpemiddelsentral Møre- og Romsdal har forvaltet ordningen.

Søknaden skal blant annet inneholde opplysninger om hvilke arbeidsoppgaver søker har, hvilke arbeidsoppgaver funksjonsassistenten skal ha, estimert tid til assistanse per uke og dersom det er klart, hvilket lønnsnivå assistenten skal ha.

Det skal foretas en årlig revisjon av løpende saker. Det innebærer at brukerne skal søke om forlengelse av ordningen innen en gitt dato hvert år. Såfremt eksisterende brukere søker innen denne datoen blir deres søknader behandlet før eventuelle nye søknader. Dersom det ikke er mer midler igjen til å gjøre et positivt vedtak, skal saken registreres i et køsystem for ny behandling ved en eventuell tildeling av mer midler til ordningen. Dersom brukers behov for funksjonsassistanse endres, skal den lokale hjelpemiddelsentralen vurdere saken og sende ny enkel innstilling til NAV Hjelpemiddelsentral Møre og Romsdal.

Medisinske kriterier

Det vises i retningslinjene til at Arbeids- og sosialdepartementet har uttalt at ordningen skal omfatte personer med *”sterk fysisk funksjonsnedsettelse”*. I retningslinjene står det at *”Vurderingen er ikke knyttet opp mot diagnose, men funksjonsnivået. Hva som forstås med sterk fysisk funksjonsnedsettelse må vurderes konkret i hvert enkelte tilfelle. Generelt kan det sies at det eksempelvis ikke er et absolutt krav at den aktuelle stønadsmottakeren sitter i rullestol. Personer med utelukkende sanseproblematikk faller utenfor ordningen”*.

Andre kriterier

I retningslinjene presiseres det at *funksjonsassistenten skal bistå arbeidstakeren i praktiske oppgaver i arbeidssituasjonen og bistå med personrettet aktivitet. Stønad skal gis for å bistå stønadsmottakeren med praktiske arbeidsfunksjoner i den ordinære arbeidssituasjonen og annen praktisk bistand på arbeidsstedet som stønadsmottakeren ikke selv kan utføre på grunn av funksjonshemmingen. Assistenten skal ikke utføre stønadsmottakers ordinære arbeidsoppgaver*.

Stønad til funksjonsassistent skal bare gis dersom ikke andre tiltak kan avhjelpe behovet. Det skal således foretas en vurdering av hvorvidt arbeidsgiver har tilrettelagt arbeidsplassen slik denne plikter etter reglene i arbeidsmiljøloven, og likeledes vurderes hvorvidt andre tiltak folketrygden kan gi til stønad til på arbeidsplassen, vil kunne avhjelpe.

Arbeidsgivers ansvar

Arbeidsgiver skal samarbeide med arbeidstaker, arbeids- og velferdsetaten, bedriftshelsetjeneste, kommunehelsetjeneste mv. i en kartlegging av muligheter og behov. Det er arbeidsgiver som har ansvar for den formelle ansettelsen av assistent og for å utforme kontrakt. Arbeidsgiver skal sende faktura over lønnskostnader og reiseutgifter til NAV Hjelpemiddelsentral Møre og Romsdal som refunderer disse utbetalingene etterskuddsvis tre ganger i året.

Arbeidstakers ansvar

Det er arbeidstakers ansvar å veilede assistenten og definere de oppgaver vedkommende skal gjøre. *Funksjonsassistanse er brukerstyrt assistanse hvor arbeidstaker er arbeidsleder for funksjonsassistenten.* Det innebærer blant annet opplæring av funksjonsassistent, legge plan for arbeidet og føre timelister som leveres til arbeidsgiver hver måned.

3.3 Beløp som bevilges til ordningen

3.3.1 Midler til ordningen

De siste årene er det bevilget mer penger til ordningen enn det søkes om. For 2008 er det bevilget 23, 7 millioner kroner. Disponibelt beløp i 2007 og 2006 var henholdsvis 24, 6 millioner kroner og 21, 4 millioner kroner. I 2007 ble det innvilget søknader til 20,4 millioner kroner, mens det i 2006 ble innvilget søknader for 17 millioner kroner.

De siste årene har det blitt innvilget midler til funksjonsassistanse som det ikke er blitt krevd refusjoner for. For 2006 var det 4,3 millioner kroner som det ikke ble krevd refusjoner for. Det vil si at det totale underforbruket i 2006 var på 8, 7 millioner kroner.

Ved årsskiftet 2007/2008 var det 7 millioner kroner som ikke var refundert av vedtak som ble innvilget i 2007. Refusjonene for lønnsutgifter for 2007 forfaller imidlertid ikke til betaling før 30. april, det er derfor foreløpig ikke mulig å vite hvor mye av bevilget beløp for 2007 som ikke kommer til å bli benyttet.

3.3.2 Hvorfor kreves det ikke refusjoner?

Det er foreløpig ikke tall på andelen krav for 2007 som det blir krevd refusjoner for. Men i 2006 var det altså 4,3 millioner kroner eller om lag 25 prosent som det ikke ble krevd refusjoner for. NAV hjelpemiddelsentral Møre og Romsdal har kontaktet arbeidsgiverne for å kartlegge årsakene til at det ikke ble fremsatt krav om refusjon. Tilbakemeldingene tilsier at det til dels skyldes rot eller ansvarsendringer i organisasjonen hos arbeidsgiver, enkelte har feilsendt refusjonskrav til den lokale hjelpemiddelsentralen og så har kravene blitt liggende der. Til dels har brukerne vært langvarig sykmeldt og det er derfor ikke krevd refusjon, til dels har behovet for assistanse vist seg å være mindre enn antatt.

Det er manglende krav om refusjoner i alle fylker, men det er også store fylkesvise variasjoner. I 2006 var det særlig Oslo som hadde mange vedtak det ikke ble krevd refusjoner for.

3.3.3 Mangel på avklaring av midler

Ordningen med funksjonsassistanse er som nevnt en rammebevilgning som er gitt over statsbudsjettet. Brukerne blir ved innvilgelse av ordningen i svarbrevet gjort oppmerksom på at det er nødvendig å søke hvert år, og at innvilgelse av ny søknad ikke er garantert ettersom det er en rammebevilgning. I følge hjelpemiddelsentralene har avklaringen av om ordningen skal videreføres og hvor store rammene skal være, ofte kommet lenge etter nyttår. Ved en anledning førte dette til stopp i søknadsbehandlingen i NAV, og bidro til at en del brukere og potensielle brukere har fått beskjed om at behandling av søknaden har måttet vente.

I praksis medførte dette at noen av søkerne ble sykmeldte fordi de ikke klarte å være i jobb uten funksjonsassistanse. For de som allerede hadde ordningen forskutterte arbeidsgivere i de fleste tilfeller lønn til assistenter som ordinært, og regnet med at det skulle gå i orden. Hjelpemiddelsentralene lokalt erfarte at denne stansen førte til mye usikkerhet og frustrasjon hos en del av brukerne. En av kontaktpersonene sier følgende:

Vi sitter hos funksjonshemmede og forteller om hvor fin ordningen er, så blir den midlertidig stoppet. Noen brukere er så frustrerte at de griner på telefonen, de er redde for å bli sagt opp. Dette er folk som er dårlige i utgangspunktet, å utsette dem for dette i tillegg, det er nesten umenneskelig. Det er for eksempel folk med høye nakkeskader, de kan være bevegelsehemmet fra halsen og ned, for dem er det en barriere bare å klare å komme seg til jobb.

3.3.4 Hva gjør hjelpemiddelsentralene lokalt?

Alle hjelpemiddelsentralene har en egen kontaktperson for ordningen. Vårt inntrykk gjennom intervjuene er at kontaktpersonene kjenner retningslinjene for ordningen godt, og at sentralene lokalt i stor grad følger retningslinjer for kartlegging og vurdering av behov. Ved forespørsel om ordningen avtales besøk på arbeidsplassen, hjelpemiddelsentralene foretar en vurdering av funksjonsevne i forhold til arbeidsoppgaver, og ser om arbeidsplassen er tilrettelagt med hjelpemidler.

Hvordan får brukerne kjennskap til ordningen

Henvendelsene til hjelpemiddelsentralen om ordningen fra potensielle brukere kommer per brev eller telefon. Det er imidlertid relativt sjelden sentralene blir kontaktet av potensielle brukere. Noen potensielle brukere får informasjon om ordningen fordi ansatte fra hjelpemiddelsentralen ser at ordningen er relevant i forbindelse med bistand til tilrettelegging av arbeidsplassen.

Det er sjelden sentralene blir kontaktet av personer i arbeid som ønsker ordningen, og det er enda sjeldnere de blir kontaktet av personer i en arbeidssøkersituasjon.

Informasjon fra hjelpemiddelsentralen

Alle vi snakket med fra hjelpemiddelsentralene mente at ordningen er for dårlig kjent og at dette sannsynligvis er en av årsakene til at det er så få brukere.

En av kontaktpersonene ved hjelpemiddelsentralen sier følgende:

Vi blir altfor sjeldent kontaktet om ordningen. Det var ca fem ganger i fjor. Det var en sak som det ikke ble noe av og tre som ikke falt inn under ordningen. Det var en sak som det ble noe av. Det er sjelden det blir en søknad.

En annen sier:

Ordningen er for lite kjent. Noen arbeidsgivere, særlig fra offentlig sektor, har nok fått informasjon om ordningen via arbeidslivssentrene. En del brukere har fått informasjon gjennom brukerorganisasjoner. Vi jobbet litt intensivt med informasjon for et par år siden mot NAV trygd, brukerorganisasjoner, bedriftshelsetjeneste. I ettertid har vi informert mer på det jevne til ulike kompetansemiljø.

Hva som kan gjøres? Det må være å intensivere informasjonen i fylket. Sette fokus på ordningen gjennom massiv kampanje mot arbeidsgivere, helsetjeneste og brukere.

De ansatte på hjelpemiddelsentralene forteller at de informerer om ordningen i sammenhenger hvor de også forteller om andre virkemidler NAV Hjelpemiddelsentraler har. Det kan være i forbindelse med kurs for bedrifter, og i forbindelse med kurs for NAV lokalt arbeid/trygd og NAV Arbeidslivssentrene. Flere uttrykker at de kanskje kunne lagt større trykk på å markedsføre ordningen, men at ordningen til dels oppfattes som usikker fordi de ikke vet om det er nok midler. Snevre tildelingskriterier setter også en bremse for markedsføringen av ordningen hos enkelte ansatte ved hjelpemiddelsentralene.

Kontaktpersonene vi intervjuet mener at en av grunnene til at det er få brukere av ordningen sannsynligvis er at den er lite kjent. Andre grunner som ble nevnt er at NAV finner andre løsninger som er lettere å administrere - det blir oppfattet som enklere å administrere rettighetsbaserte ytelser. Noen mente at ordningen er tungvint å administrere for arbeidsgiver, og noen mente at potensielle brukere utsetter i det lengste å benytte ordningen fordi det å ha en assistent kan oppleves som en bekreftelse på at de er veldig funksjonshemmet. Flere kontaktpersoner påpeker også at det er begrenset hvor mye de vet om hvorfor det er så få brukere, ettersom de har vært i kontakt med så få personer som ordningen er aktuell for.

Kontaktpersonene sier at dersom de fraråder noen å søke, er det som regel på medisinsk grunnlag. De anser at den potensielle søkeren ikke vil fylle de medisinske kriteriene som legges til grunn for ordningen.

Det er en forutsetning for å få ordningen at arbeidsgiver har tilrettelagt arbeidet så langt det er mulig. I noen tilfeller har ikke arbeidsgiver gjort det som er mulig for å tilrettelegge, fordi de ikke er kjent med de hjelpemidlene som finnes.

Søknadsprosedyrer

Vår gjennomgang av søknader viser at søknadene stort sett er svært detaljerte, de inneholder beskrivelse av funksjonsnedsettelse, diagnose og beskrivelse av arbeidssituasjon. Søknadene er ofte vedlagt legeerklæring eller lignende. Hvilke oppgaver assistenten skal hjelpe til med beskrives svært nøye og konkret. Det redegjøres også for antall assistenttimer det søkes om i uken.

Søknadene er vedlagt en innstilling fra hjelpemiddelsentralen lokalt, der det legges vekt på at søker er avhengig av assistent for å kunne fortsette i jobb, og at de uten assistent sannsynligvis vil falle ut av arbeidslivet.

3.3.5 NAV lokalt og ordningen

Det var ikke så lett å finne frem til ansatte i NAV lokalt arbeid/trygd som hadde erfaring med bruk av ordningen. Vårt inntrykk er at mange ansatte i NAV lokalt ikke har noe særlig kjennskap til den. De som kjenner til ordningen oppfatter det som en god ordning, men sier det er sjelden de foreslår noen å søke fordi de ikke har sett at dette er et relevant hjelpemiddel for brukere de har hatt med å gjøre.

Ansatte ved NAV lokalt arbeid/trygd sier følgende:

Fordi brukerne jeg vanligvis har er ikke dette en aktuell ordning. Det er ikke dette som er behovet for dem.

Det er sjelden personer som søker atføring er så handicappet. Dette er nok for personer som er uføretrygdet.

Jeg foreslo ordningen for en person i fjor, jeg har visst om ordningen lenge, men det har ikke vært aktuelt. Hun ville veldig gjerne være i arbeid og arbeidsgiver strakk seg veldig langt, men det var nødvendig med assistent for å få det til å gå rundt.

Flere av representantene fra NAV påpeker at det ikke er så mye kontakt mellom hjelpemiddelsentralen og lokalkontorene. Det er stort sett et greit samarbeid, men det er begrenset hvor mange naturlige møtepunkter det er. Lite samhandling kan medføre at det er begrenset hvor mye informasjon som går fra NAV lokalt arbeid/trygd til hjelpemiddelsentralene om aktuelle brukere.

3.4 Avgrensning av målgruppe

Innvilgelse av midler til funksjonsassistanse gis til personer som har en sterk fysisk funksjonshemming. Av avslagene vi har sett på fremgår det også at det blir lagt vekt på at det foreligger vesentlig nedsatt funksjon i *bevegelsesapparatet*.

Forståelse i NAV av hvilken gruppe som skal innvilges ordningen med funksjonsassistanse innebærer en praksisendring i forhold til tidligere. Da RO administrerte ordningen ble det gitt midler til en større gruppe, blant annet til personer med sansetap og til enkelte med psykiske lidelser. Enkelte av brukerne (som trygdeetaten vurderte at ikke fylte vilkårene), mistet ordningen etter at trygdeetaten (senere NAV) overtok. Mens andre brukere har fortsatt å motta støtte til ordningen fordi det ble vurdert som urimelig at de skulle miste den. Nye søkere med samme funksjonsnedsettelse har imidlertid ikke fått den innvilget.

Generelt virker det som de lokale hjelpemiddelsentralene har god kjennskap til hvordan retningslinjene forstås av NAV Hjelpemiddelsentralen Møre og Romsdal, og hva som er praksis på området. Mange av de hjelpemiddelsentralene foreslår ordningen først og fremst overfor personer som de vet vil tilfredsstillere kriteriene, og fraråder ofte andre å søke. Det er relativt sjelden at de som er frarådd å søke, likevel søker.

På en av hjelpemiddelsentralene gis det uttrykk for at de aktivt ønsker å prøve ut om flere enn i dag kan få tildelt funksjonsassistanse. Når de mottar søknader fra personer som de mener vil ha stor nytte av en funksjonsassistent innstiller de vedkommende, selv om de ut fra tidligere praksis antar at vedkommende vil få avslag fra NAV Hjelpemiddelsentralen Møre og Romsdal. Bakgrunnen er en oppfatning av at det er en for snever tolkning av hva en alvorlig fysisk funksjonsnedsettelse er, og at retningslinjene er lite konkrete og at det da bør brukes mer skjønn. De mener også at personer med andre typer lidelser bør kunne få ordningen dersom den vil gjøre at de kan stå i en jobb.

Alle har rett til å søke, vi forteller at de kan få avslag. Eksempler på de søknadene vi har fått avslag på, er en som er blind og har muskelsmerter, en som har kroniske smerter i armene og en med Parkinson. Noen trenger kanskje bare 1 time om dagen, så vil de kunne klart å være i jobb, folk vippes ut i uførepensjon hvis de ikke får funksjonsassistent. Vi har også en søknad nå for en som er psykisk utviklingshemmet, hun vil sannsynligvis ikke få, men moren har bedt oss om å søke, hun vil bruke avslaget oppover i systemet for å synliggjøre behovet for ordningen. Hvis datteren får litt assistanse vil hun klare å jobbe.

På denne hjelpemiddelsentralen etterlyses mer bruk av skjønn, og at forvalterne legger vekt på å bruke virkemidler der de faktisk kan bidra til at folk kan være i arbeid. Regelverket som styrer bruken av funksjonsassistent oppfattes som lite konkret, noe de mener burde gjøre det mulig at funksjonsassistentordningen kunne komme flere til gode.

Jeg skjønner at de må forvalte et lovverk, men når lovverket er så lite konkret som for funksjonsassistanse bør skjønnsvurderingen komme brukere til gode i stedet for å bli avfeid.

3.4.1 Avslag på søknad om funksjonsassistent

Vi så på to søknader som fikk avslag. Søkerne hadde klaget på avslaget, og også fått avslag på klagen. Den ene søknaden var fra en person med synshemming (nesten blind), og med muskelspenninger og smerter i rygg og nakke som følge av synsproblemene. Vedkommende ønsket assistanse til ledsaging på reiser, til å finne frem i kantina, til tilrettelegging av kurs/møtelokaler, til å finne frem i arkiv, til hjelp med måltider på reiser og annen praktisk tilrettelegging.

I klagen uttrykkes det at arbeidssituasjonen vil bli for krevende uten assistent og vedkommende vil måtte gå ned i stilling, eventuelt gå over på uføretrygd. Det vises til at synshemmingen sterkt begrenser personens mulighet til å bevege seg rundt og det vises til at hun ikke har mulighet til å gjøre en fullverdig jobb grunnet funksjonsnedsettelsen.

Avslaget begrunnes med at det ikke er godtgjort at inngangsvilkåret sterk fysisk funksjonshemming er oppfylt. Det vises til ”gjeldende regelverk og forvaltningspraksis der det går frem at det skal legges en sterk vurdering til grunn ved tolkning av vilkåret sterk fysisk funksjonshemming”. NAV Hjelpemiddelsentral Møre og Romsdal påpeker at så lenge det medisinske vilkåret ikke er innfridd har det ikke betydning hvorvidt de andre vilkårene er innfridd: ”Når det gjelder anførselen i forhold til at det må kunne ytes stønad grunnet nødvendigheten og hensiktsmessigheten for å sikre at en kan fortsette i vanlig arbeid vil vi vise til at alle vilkårene i forhold til stønad må være oppfylt før et krav kan innvilges”.

Det andre eksemplet er en person med muskelsmertesyndrom. Vedkommende er utredet av NAV Senter for yrkesrettet attføring, har kroniske smerter og kan ikke fungere i normal jobb, stelle barn eller gjøre husarbeid. Vedkommende har en sykehistorie gjennom mange år og har gjennomført et attføringsløp. Han er nå utdannet ernæringsfysiolog og søker om assistanse til å skrive journaler og kostholdsplaner på PC.

I innstillingen fra den lokale hjelpemiddelsentralen vises det til at selv om han kan bevege seg og tilsynelatende fungere i dagliglivet, har han en sterk fysisk funksjonshemming grunnet store smerter. Det er nødvendig med assistent for å sikre at han kan fortsette i vanlig arbeid. Et avslag vil føre til at han faller utenfor arbeidslivet.

NAV hjelpemiddelsentral Møre og Romsdal vurderer gjeldende regelverk slik at søkers diagnose og funksjonsnivå ikke kan sies å falle inn under det medisinske inngangsvilkåret i ordningen. *”Slik regelverket er utformet og praksis har vært ved vurderingen av dette vilkåret har det blitt lagt en streng vurdering til grunn. Det har ved vurderingen blitt lagt til grunn at ordningen retter seg mot personer med relativt store funksjonsnedsettelse. Herunder er det blitt lagt vekt på at det også foreligger vesentlig nedsatt funksjon i bevegelsesapparatet”.*

NAV Hjelpemiddelsentralen Møre og Romsdal sier i svarbrevet at de ser at klager vil dra nytte av funksjonsassistanse i forhold til sin arbeidssituasjon, men viser til at vilkåret om nødvendig og hensiktsmessig er et av flere vilkår som må være innfridd før stønad innvilges.

3.5 Oppsummering

Forvaltningen av ordningen med funksjonsassistanse i arbeidslivet er lagt til NAV Hjelpemiddelsentraler. Det er hjelpemiddelsentralene lokalt som informerer NAV lokalt arbeid/trygd, NAV Arbeidslivssentre og bedrifter om ordningen. De lokale hjelpemiddelsentralene har kontakt mot brukerne og arbeidsgiverne, mens NAV Hjelpemiddelsentralen Møre og Romsdal fatter vedtak og har budsjettansvar.

Alle hjelpemiddelsentralene har egne kontaktpersoner for ordningen. Det er få brukere av ordningen og ansatte i NAV mener noe av grunnene er manglende kjennskap og lite informasjon om ordningen. Noen av kontaktpersonene synes det er vanskelig å markedsføre ordningen fordi den er rammestyrkt, og de opplever det derfor som usikkert om søkerne vil få ordningen

I henhold til retningslinjene skal det bare gis funksjonsassistanse når alle andre virkemidler er forsøkt. Det legges til grunn at brukerne av ordningen skal ha en ”sterk fysisk funksjonsnedsettelse”. Det har skjedd en innstramming av praksis i forhold til hvem som kan få ordningen etter at trygdeetaten og senere Arbeids- og velferdsetaten overtok ansvaret.

Det er store geografiske variasjoner i bruk av ordningen. I enkelte fylker er det ingen brukere av ordningen.

4 Brukere av ordningen med funksjonsassistanse

I dette kapitlet beskriver vi hvilke arbeidstakere som benytter seg av ordningen med funksjonsassistanse, hvilken type hjelp de får, hva som var bakgrunnen for at de søkte om assistanse og hvor fornøyde de er med ordningen.

Kapitlet bygger på data fra intervjuer, søknadsgjennomgang og spørreundersøkelse.

4.1 Hvem er brukerne?

4.1.1 Yrkesbakgrunn og arbeidsforhold

Gjennom datainnsamlingen har vi sett at arbeidstakerne som benytter seg av ordningen har svært varierende yrkesbakgrunn og arbeidsoppgaver. De har blant annet stillinger som lærer, ergoterapeut, innkjøper, bonde, forsker, kunstner, prest, mekaniker, musiker, kontoransatt etc.

De fleste av de som har funksjonsassistent, det vil si ca 95 prosent, er ansatt hos en arbeidsgiver, mens en mindre andel, ca 5 pst er selvstendig næringsdrivende.

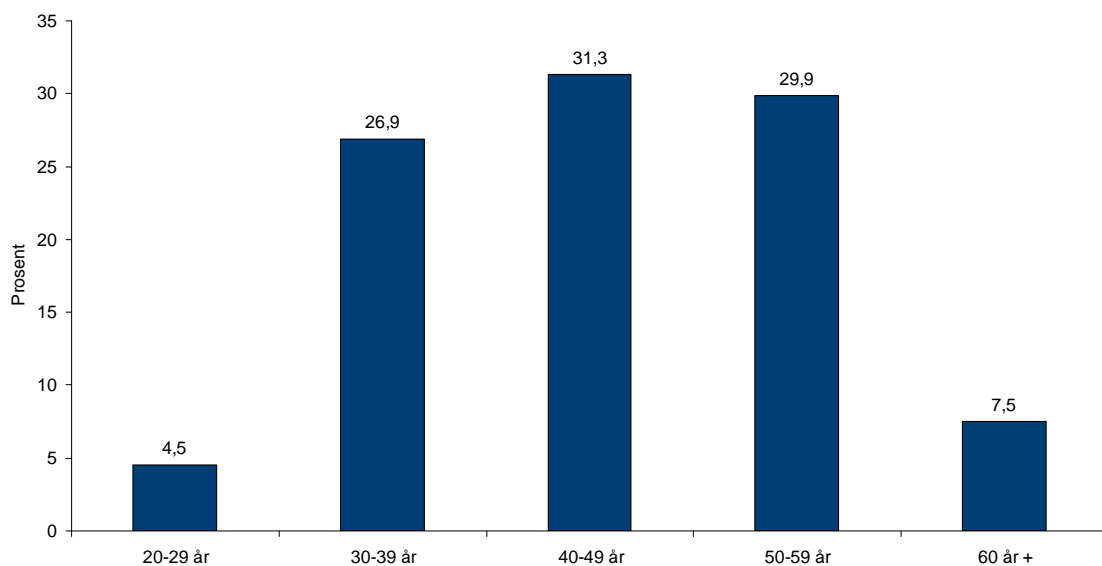
Litt over halvparten (52 pst) er ansatt i en privat virksomhet, mens om lag 41 pst er ansatt i en offentlig virksomhet. De øvrige 7 pst er ansatt i en interesseorganisasjon. Av de offentlige ansatte er litt over halvparten ansatt i kommunal eller fylkeskommunal virksomhet, mens litt færre er ansatt i statlig virksomhet.

4.1.2 Kjønn og alder

Spørreundersøkelsen viser at andelen menn som benytter ordningen med funksjonsassistanse er litt høyere enn andelen kvinner, 55 prosent av brukerne er menn.

Aldersfordelingen blant brukerne er vist i figuren nedenfor:

Figur 4.1 Aldersfordeling over brukere av funksjonsassistanse



Aldersfordelingen blant brukerne viser at den største gruppen, som utgjør 31 prosent, er i alderen 40-49 år, mens 30 prosent er i aldersgruppen 50-59 år og 27 prosent er i aldersgruppen 30-39 år. Det er få unge funksjonshemmede som bruker ordningen, 4,5 prosent av brukerne er i aldersgruppen 20-29 år.

4.1.3 Funksjonsnedsettelse

Både intervjuer med enkeltbrukere og gjennomgangen av søknader viste at de fleste brukerne har store fysiske funksjonsnedsettelse. Mange av brukerne er avhengige av rullestol og andre tekniske hjelpemidler. Funksjonsnedsettelsene skyldes ofte lidelser som muskelsykdom, ryggskader, lammelser, begrenset førlighet i armer og ben, kroniske systemiske lidelser, cerebral spastisitet mv. De fleste av brukerne har varige funksjonsnedsettelse og en del har progredierende sykdommer. Det er imidlertid også eksempler på brukere som har skader etter kreftbehandling, og hvor det antas at behovet for ordningen vil reduseres etter hvert.

Det finnes enkelte arbeidstakere med psykiske lidelser som benytter ordningen. Dette har, som beskrevet i kap 3, sammenheng med at da forsøksordningen ble forvaltet av RO ble ordningen også gitt til noen personer med psykiske lidelser, og enkelte av disse har fortsatt assistent. RO innvilget også ordningen til arbeidstakere med sansetap, disse har også beholdt ordningen etter at trygdeetaten og senere NAV overtok forvaltningsansvaret.

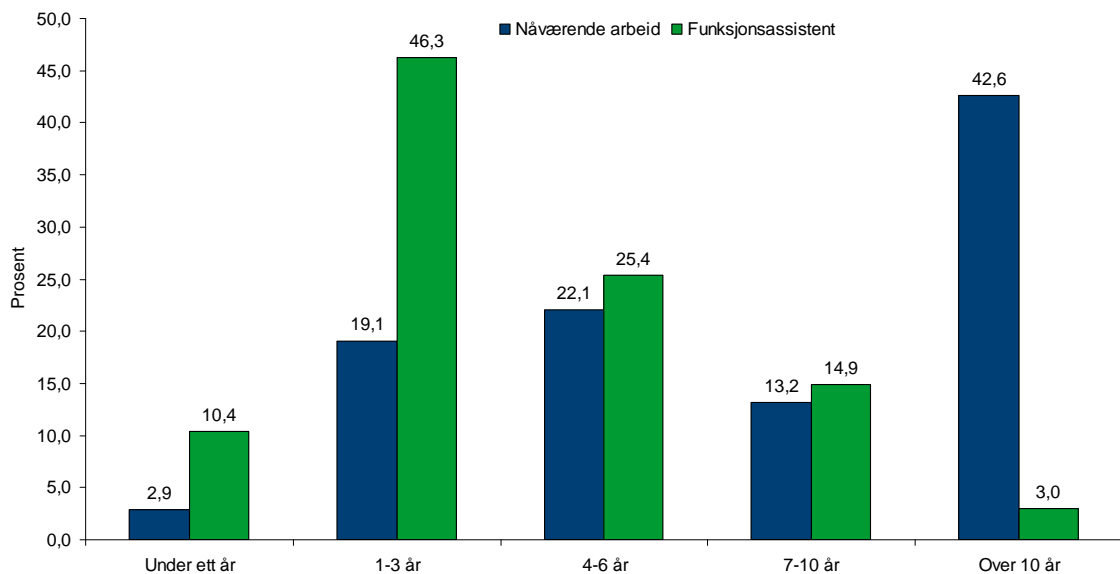
I spørreundersøkelsen oppga i overkant av 60 prosent av brukerne at de i tillegg til funksjonsassistent på jobb, har brukerstyrt personlig assistent i hjemmet. Dette tyder også på at mange har et relativt omfattende bistandsbehov. Spørreundersøkelsen viser at om lag 53 prosent av de som benytter ordningen mottar uføreytelser i kombinasjon med lønn.

4.2 Arbeidsforholdet

De fleste arbeidstakerne som benytter seg av ordningen har hatt det arbeidsforholdet de har i dag i lengre tid. De fleste har vært i arbeid også før de fikk ordningen med funksjonsassistent. Om lag tre prosent av de som benytter ordningen har hatt funksjonsassistent i en tidligere jobb.

Figuren nedenfor viser hvor lenge brukerne har hatt sitt nåværende arbeid og hvor lenge de har hatt funksjonsassistent.

Figur 4.2 *Hvor lenge har brukerne hatt sitt nåværende arbeid og hvor lenge har de hatt funksjonsassistent?*



Slik figuren viser har nesten 43 prosent hatt samme arbeid i over ti år. Det er imidlertid bare en liten andel som har hatt ordningen med funksjonsassistanse i over ti år. Totalt er det om lag 3 prosent som har hatt ordningen i over ti år, det vil si siden den ble opprettet. 13 prosent av arbeidstakerne har hatt nåværende arbeid i mellom syv og ti år, mens 22 prosent har hatt samme arbeid i 4-6 år.

Majoriteten av arbeidstakerne som bruker funksjonsassistent har hatt ordningen i under tre år. Totalt har 57 prosent hatt ordningen i under tre år, drøyt ti prosent har hatt ordningen i under ett år. En av fire brukere har hatt ordningen i 4-6 år.

4.2.1 Stillingsbrøk før og etter at brukerne fikk funksjonsassistanse

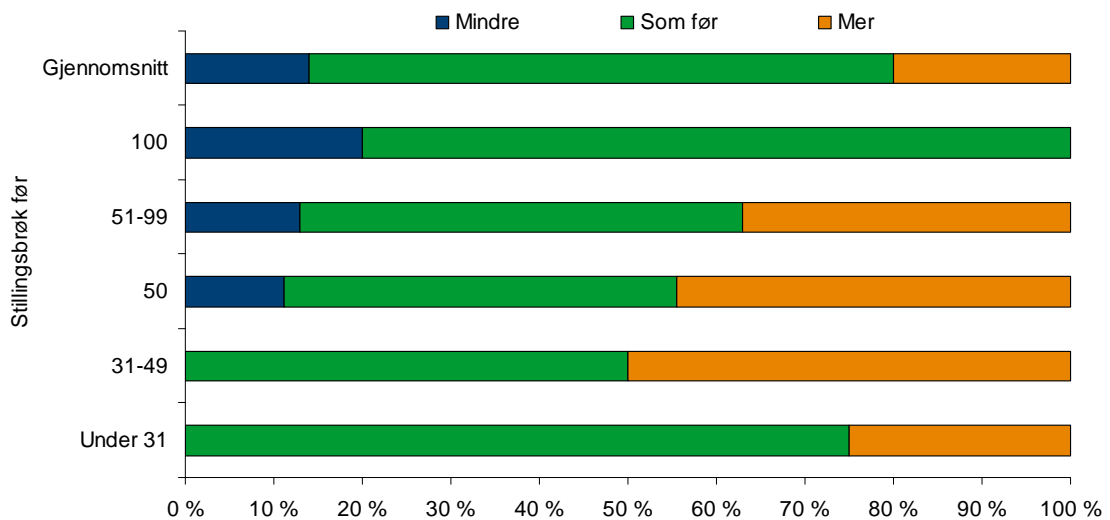
Vi så at om lag 53 prosent av de som har funksjonsassistentordningen mottar en trygdeytelse. Dette er i tråd med andelen som svarer at de har full stilling, 47 prosent oppgir at de har 100 prosent stilling.

Om lag en tredjedel av de som har funksjonsassistanse oppgir at de arbeider fra en halv stilling og opp mot hel stilling. (19 prosent halv stilling, 15 prosent 51-99 prosent stilling) En relativt liten gruppe på om lag 9 prosent jobber mellom 31 og 49 prosent. Og 10 prosent jobber 30 prosent eller mindre.

I undersøkelsen spurte vi om hvor stor stillingsprosent den enkelte hadde i dag, og hva som var stillingsprosenten før vedkommende fikk ordningen med funksjonsassistanse. Totalt sett har endringene i stillingsprosent før og etter at arbeidstakerne har fått funksjonsassistanse har vært små. Andelene som arbeider 100 prosent har gått litt ned, det samme gjelder de som arbeider mellom 51 og 99 prosent. Tilsvarende har andelene som jobber 50 prosent og andelen med lavere stillingsbrøk økt litt.

Figuren nedenfor viser svar på spørsmålet om den enkelte har endret stillingsbrøk og jobber mer, mindre eller like mye som tidligere.

Figur 4.3 *Hvor stor stillingsbrøk hadde du før og etter at du fikk funksjonsassistent?*



Figuren viser at i gjennomsnitt svarer 15 prosent at de jobber mindre, 20 prosent at de jobber mer og 65 prosent svarer at det er uendret.

Vi ser at et flertall ikke har endret stillingsbrøken etter at de fikk assistent. Blant de som jobbet redusert er det flere som har økt stillingsbrøken enn som har redusert den etter at de fikk assistent. Samtidig er det over tyve prosent av de som tidligere jobbet heltid som har redusert stilling etter at de fikk assistent.

Når stillingsbrøken for en del har gått litt ned, har det sannsynligvis sammenheng med at mange av brukernes funksjonsnivå er blitt svekket og at de derfor ikke greier å jobbe like mye som tidligere.

En av de vi intervjuet sier følgende:

Jeg arbeider 40 prosent og er 60 prosent trygdet. Stillingsbrøken min ble ikke endret da jeg fikk assistent. Den ble opprettholdt. Hadde ikke jeg fått funksjonsassistent måtte jeg sluttet å jobbe.

En annen av de vi intervjuet har en kronisk fysisk lidelse, i tillegg er hun synshemmet. Hun har en jobb som innebærer kurs- og foredragsvirksomhet, samt hjemmebesøk. Assistenten bistår henne blant annet med å kjøre bil. Hun trenger også hjelp til å orientere seg i nye lokaler. Etter at hun fikk assistent har hun kunnet jobbe en høyere stillingsandel enn tidligere.

Nå kan jeg arbeide mye mer effektivt og slippe å bruke så mye tid på å ta meg fram. Jeg har aldri hatt så høy stillingsandel før, det har alltid gått mye tid til det praktiske på jobben, i stedet for arbeidsoppgavene. Nå jobber jeg 80 prosent og vurderer å øke til 100 prosent.

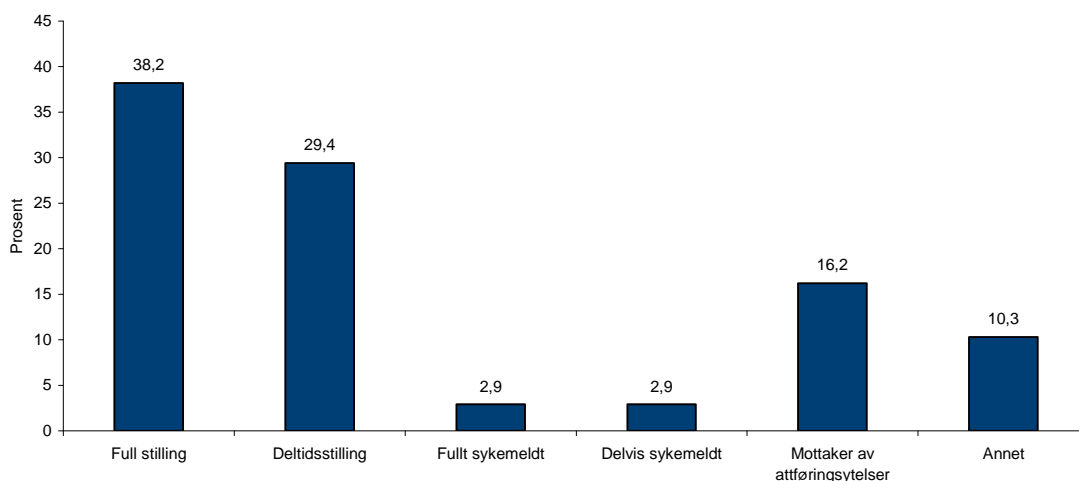
Det er grunn til å tro at forverring av lidelsen ofte har bidratt til søknad om funksjonsassistent, og at assistenten bidrar til at de kan opprettholde arbeidsaktiviteten. Noen som blir i stand til å øke arbeidsaktiviteten.

4.3 Bakgrunn for å søke om funksjonsassistanse

4.3.1 Status før de fikk funksjonsassistanse

Vi så at flertallet av brukerne hadde vært i jobb uten assistent tidligere. Vi ønsket å vite hvilken situasjon de var i rett før de fikk funksjonsassistanse. Det vil si om de hadde arbeidet full stilling, deltid, vært fullt sykmeldt, delvis sykmeldt eller vært mottaker av attføringsytelser.

Figur 4.4 Hva var din arbeidsstatus før du fikk funksjonsassistent?



Slik det er vist i figur 3, var majoriteten i jobb da de fikk funksjonsassistent, noen var sykmeldt helt eller delvis.

Det var en relativt liten andel som var uten arbeid før de fikk assistent. Om lag 16 prosent mottok attføringsytelser. I tillegg var det 3 prosent som svarte annet som hadde vært i en studie- eller hospiteringssituasjon.

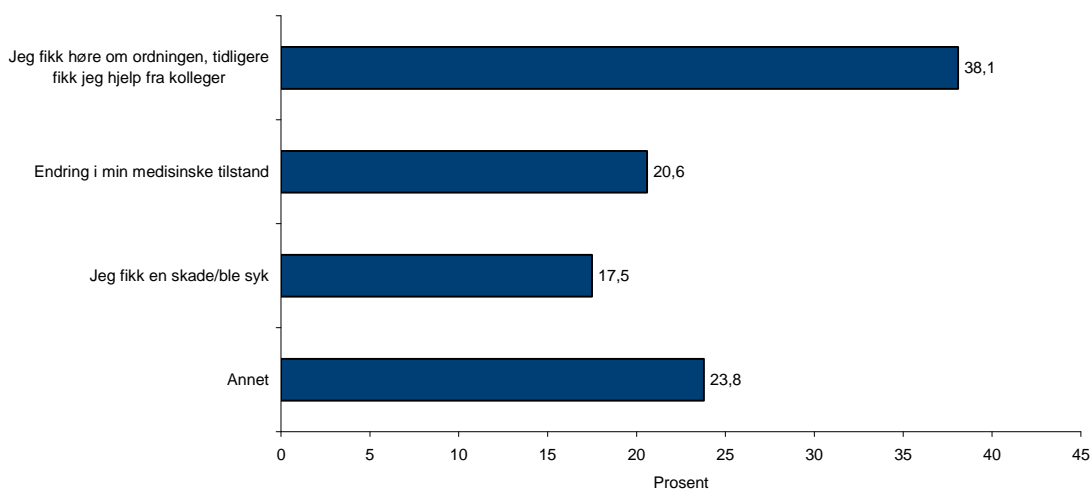
Resultatene er i overensstemmelse med informasjon fra hjelpemiddelsentralene om at spørsmål om funksjonsassistent sjelden kommer opp i en arbeidssøkersituasjon. Det er få som søker om forhåndsvedtak om funksjonsassistent. Det er foreløpig begrenset erfaring med at funksjonsassistent er brukt i sammenheng med tilretteleggingsgaranti.

4.3.2 Bakgrunnen for at de søkte funksjonsassistanse

Vi ønsket å kartlegge hva som var utløsende årsak til at brukerne søkte om funksjonsassistanse, og spurte om hva som var bakgrunnen for at de søkte. Vårt inntrykk gjennom intervjuene var at forverring av sykdom og/eller at de tilfeldigvis fikk kjennskap til ordningen ofte var bakgrunnen for søknad om funksjonsassistanse.

I spørreundersøkelsen hadde vi svaralternativene: ”fikk høre om ordningen, tidligere fikk jeg hjelp fra kolleger”, ”endring i min medisinske tilstand”, ”fikk en skade/ble syk” og ”annet”. De som svarte annet ble bedt om å utdype dette. Resultatene er vist i figuren nedenfor.

Figur 4.5 *Dersom du tidligere var i jobb uten funksjonsassistent, hva var bakgrunnen for at du søkte funksjonsassistent?*



Resultatene viser at for en så stor gruppe som 38 prosent var grunnen til at de søkte, at de fikk vite om ordningen, tidligere fikk de hjelp fra kolleger. Like mange (38 prosent) svarer at årsaken var en endring i medisinsk tilstand eller at de fikk en skade/ble syk.

De som har svart annet har blant annet oppgitt at grunnen var behov pga endrede arbeidsoppgaver, at de tidligere brukte ordningen brukerstyrt personlig assistent på jobb, og noen har også skrevet at de ble verre av den sykdommen de hadde.

En av de vi intervjuet har redusert bevegelighet, sitter i rullestol og har behov for både praktisk og personrettet bistand. Han er på jobb to dager i uken og assistenten er til stede alle timene vedkommende er på jobb. Han har vært i arbeid i mange år, tidligere jobbet han i en større virksomhet der han fikk hjelp fra kolleger. Om bakgrunnen for å søke sier han:

Jeg søkte for å bevare den restarbeidsevnen jeg har. Ble enig med fysioterapeuten om at det ikke gikk lenger. Tidligere har jeg jobbet i 26 år, og brukt kolleger til å få hjelp.

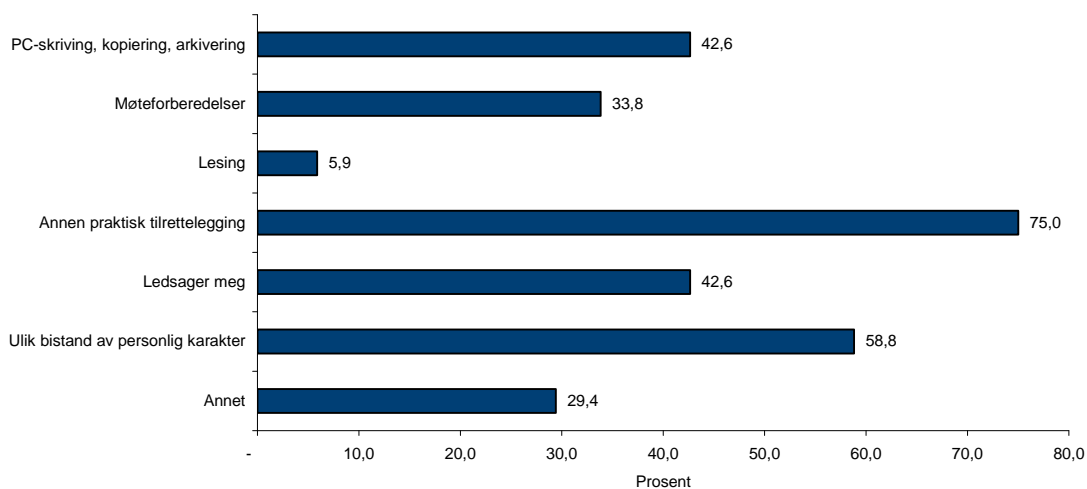
Vårt inntrykk gjennom casene vi besøkte er at mange av dem som i dag har funksjonsassistanse er mennesker som sterkt ønsker å være i arbeid, og som har gjort mye for å få dette til. De har mye pågangsmot. Alle vi intervjuet hadde vært i arbeid i mange år før de fikk funksjonsassistent, og til dels vært avhengig av hjelp av kolleger tidligere.

4.4 Hvilken type bistand gir funksjonsassistenterne?

Type funksjonsnedsettelse og arbeidsoppgaver avgjør hva slags bistand den enkelte får gjennom ordningen med funksjonsassistanse. Typiske eksempler på oppgaver som funksjonsassistenter utfører er løfting av permer, henting av mat og drikke, henting av post, pakking og utsending, arkivering, kopiering, hente utskrifter, frankering, bæring, hjelp med dører, heiser, møteforberedelser, tilrettelegging og hjelp på reiser, påkledning og toalettbesøk.

I spørreundersøkelsen spurte vi om de fikk hjelp til oppgaver inndelt i følgende kategorier: *PC-skriving, kopiering og arkivering, Møteforberedelser, Lesing, Annen praktisk tilrettelegging, Ledsager meg, Personrettet bistand, Annet*. Figuren nedenfor viser svarfordelingen.

Figur 4.6 Hva bistår funksjonsassistenten med?



Vi ser av figuren at ulike former for praktisk tilrettelegging er det de fleste får hjelp til, tre av fire sier at de får slik hjelp. Nærmere 3 av 5 får ulike former for personrettet bistand, mens to av fem svarer at de får ledsagerassistanse.

Vi ba de som svarte ”annet” utdype hva dette innebar. ”Annet” omfatter oppgaver som bilkjøring, arbeidsreiser, notathjelp ved møte, hjelp ved måltider og gå ærender knyttet til jobb. En del av hjelpen som gis er naturlig nok praktiske oppgaver knyttet til den enkeltes stilling.

En av de vi intervjuet var kunstner og bevegelseshemmet. Han får hjelp av funksjonsassistenten til pakking, løfting, bæring, montering og rydding. Assistenten kommer seks timer tre ganger i uken: *Jeg trenger særlig hjelp i forhold til utstillinger. Tidligere spurte jeg folk om å hjelpe meg tre-fire uker før en utstilling, til dels betalte jeg dem for å gjøre dette. Jeg ville aldri greid å ha et atelier for meg selv uten hjelp. Jeg kan ikke for eksempel spenne opp lerreter – jeg er avhengig av lerreter – det førte til at jeg måtte bruke standardoppsettinger, som ikke alltid fungerer så bra.*

En annen av de vi intervjuet jobber på et verksted. Han har to kolleger i verkstedet, en av dem hjelper til ved behov. Til sammen bruker de 40 pst av ukentlig arbeidstid til assistansen. *De hjelper meg med å ta inn ting, tunge sykler og deler og å prøvekjøre sykler.*

En tredje jobber som ergoterapeut. Hun sier: *Det viktigste er å få hjelp til å skru på hjelpemidlene.*

Andre kommentarer var blant annet:

Jeg får hjelp til å ta av og på yttertøy og til å bære ting.

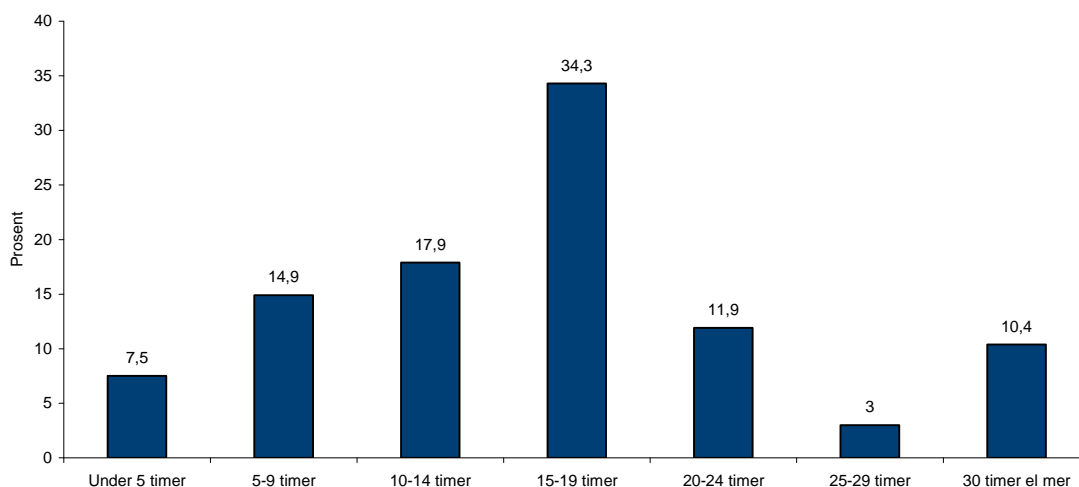
Dersom jeg mister noe på golvet, så slipper jeg å være avhengig av velvillige mennesker.

Assistenten åpner dører – det er en trygghet å vite at hun løser praktiske problemer.

4.4.1 Antall assistent timer per uke

Det varierer mye hvor mange timer i uken den enkelte mottar assistanse. Enkelte får noen få timer i uken, mens andre har en assistent til stede alle timene de er på jobb. Figuren nedenfor viser timefordelingen per uke til arbeidstakerne.

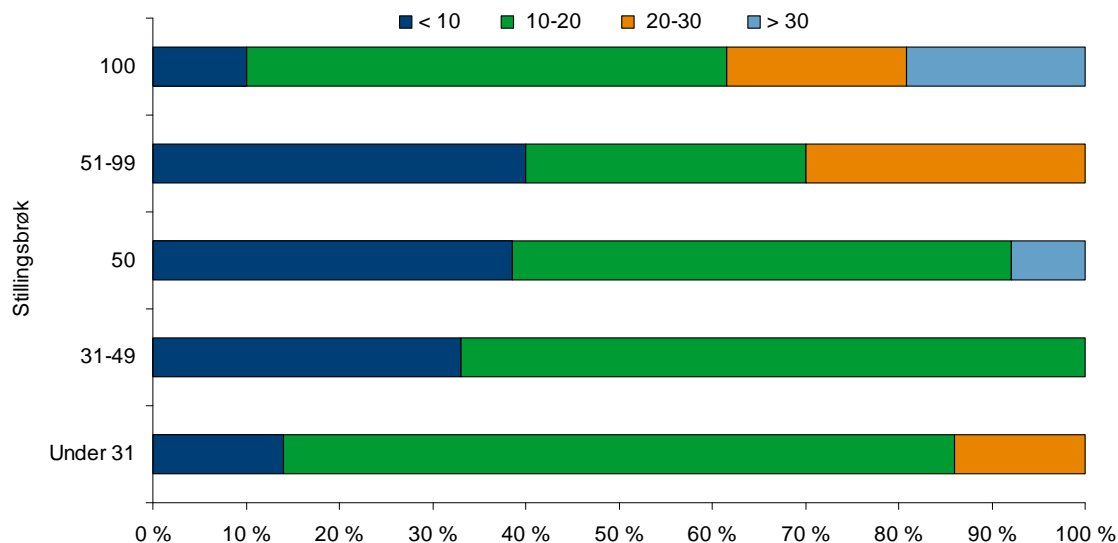
Figur 4.7 Hvor mange timer funksjonsassistanse har du per uke?



Vi ser at assistanse mellom 15 og 19 timer er det mest vanlige. I overkant av en tredel av brukerne har funksjonsassistent mellom 15 og 19 timer ukentlig. Om lag 10 prosent har assistanse i mer enn 30 timer ukentlig, mens 7,5 prosent har assistanse under fem timer i uken.

Vi har også sett på antall assistenttimer i forhold til hvor stor stillingsbrøk den enkelte har. Figuren nedenfor viser denne fordelingen.

Figur 4.8 *Antall assistenttimer i forhold til stillingsbrøk!*



4.4.2 Tilstrekkelig antall assistenttimer?

Vi spurte også om arbeidstakerne vurderte det tildelte antall timer de fikk som tilstrekkelig i forhold til behovet. Om lag 80 prosent svarte at antallet var tilstrekkelig, 20 prosent svarte at det ikke var tilstrekkelig.

Svarene fra funksjonsassistentene og arbeidsgiverne på om de mente antall timer til funksjonsassistanse var tilstrekkelig, var relativt sammenfallende med brukernes vurderinger. Blant assistentene svarte 20 prosent at det var for lite, mens 56 prosent svarte at det var tilstrekkelig, 24 prosent svarte at de ikke visste. Blant arbeidsgiverne mente 78 prosent at det var passe antall timer assistenttimer per uke i forhold til den ansattes behov for assistanse. 16 prosent mente det var litt for få timer, mens 6 prosent mente det var altfor få timer.

Har antall assistenttimer endret seg?

Om lag 37 prosent av brukerne har fått endret antall funksjonsassistenttimer i løpet av den perioden de har hatt ordningen. 31 prosent har fått flere timer, mens 7 prosent har redusert antall timer.

Bakgrunnen for at timetallet er økt er ofte en forverring av den medisinske tilstanden. I noen tilfeller har brukerne økt stillingsbrøken og dermed også fått økt antall assistenttimer, og i noen tilfeller har man sett at behovet var større enn først anslått. Når antall timer reduseres er det som regel fordi behovet i praksis viste seg å være mindre enn det som ble anslått i søknaden. Enkelte har opplevd at timetallet er redusert uten at de skjønner hvorfor.

4.5 Forholdet assistent – bruker

Mange av brukerne mottar relativt mange timers assistanse hver uke. Assistansen de får innebærer at de har en person tett innpå seg store deler av arbeidsdagen. I intervjuene ble betydningen av god kjemi i forholdet mellom bruker og assistent understreket.

En av brukerne sier:

Jeg var skeptisk til å ansette nye assistenter, å bli kjent og stole på dem var en utfordring, å tørre å gi dem tillit. Jeg må tørre å slippe assistenten inn på meg, jeg må stole på disse menneskene. Hvis jeg klarer det blir assistentene gode også.

En annen sier:

En av assistentene fungerte ikke så godt. Det skyldtes kjemi. Jeg følte at assistenten ikke så på meg som en fagperson, det ble for mye omsorg. De to andre fungerte bedre.

Det er stort behov for tydelighet i relasjonen bruker – assistent. Det er viktig å ha klart definerte arbeidsoppgaver og at de trives sammen.

4.6 Hvor fornøyde er arbeidstakerne med funksjonsassistentordningen

Alle brukerne av ordningen sier de er fornøyde med å ha funksjonsassistanse på jobb. 88 prosent svarer at de er veldig fornøyde. De øvrige er fornøyde. I spørreundersøkelsen fikk vi blant annet følgende kommentarer til spørsmålet om fornøydhet hos brukerne:

For meg betyr det jobb eller uføretrygd.

For meg er det alfa og omega at jeg har ordningen.

Fantastisk ordning. For meg så har dette forandret utrolig mye. Fra å sporadisk få hjelp og noen ganger ingen hjelp tidligere, til å ha folk som kan være tilgjengelig sånn at jeg kan planlegge dagen.

Det er veldig bra. Noen ganger har jeg bare lyst til å gi opp, men jeg vet at det ikke går heller, å bare få trygd. Jeg vil jobbe til jeg faller sammen. Arbeid gir så mye.

4.7 Oppsummering av hva undersøkelsen forteller om brukerne

Brukerne av ordningen har ulike yrkes- og utdanningsbakgrunn og utfører et bredt spekter av oppgaver. Om lag halvparten jobber deltid og har en uføreytelse ved siden av arbeidsinntekten. De fleste har sterkt nedsatt fysisk funksjonsevne og mange har behov for relativt mange assistenttimer ukentlig.

Mange har vært i arbeid i mange år, og fikk hjelp av kolleger med praktiske oppgaver før de fikk funksjonsassistent. Bakgrunnen for å søke om funksjonsassistanse har ofte sammenheng med at de har fått kjennskap til ordningen. Tidligere visste de ikke om mulighetene for å få funksjonsassistanse. For mange er det også slik at den skaden eller sykdommen de har er blitt forverret, eller de har fått en ny sykdom eller skade.

For noen har ordningen bidratt til at de har kunnet greie å øke stillingsbrøken. Flertallet har ikke endret stillingsbrøk, sannsynligvis er det slik at funksjonsassistenten bidrar til at de greier å opprettholde stillingsbrøken.

De fleste får hjelp til ulike former for praktisk tilrettelegging. Den praktiske bistanden er ofte knyttet til den enkeltes yrke. Over halvparten av brukerne får ulike former for personrettet bistand, og to av fem sier de får ledsagerassistanse i forbindelse med reising og eksterne møter.

Brukerne er svært fornøyd med ordningen, og uttrykker at den betyr svært mye for at de kan være i jobb.

5 Innholdet i funksjonsassistentordningen

I dette kapitlet ser vi nærmere på innholdet i ordningen. Vi ser på brukernes og arbeidsgivernes erfaringer med informasjon og søknadsprosess. Vi vurderer effektivitet og fleksibilitet i forvaltning og praktisering av ordningen. Vi ser også på rekruttering av assistenter og på assistentenes arbeidsforhold. Til slutt refererer vi funksjonsassistenters og arbeidsgiveres erfaringer med, og synspunkter på ordningen.

5.1 Informasjon om funksjonsassistentordningen

Gjennom intervjuene fikk vi inntrykk av at det ofte nærmest var litt tilfeldig at de som benytter ordningen hadde fått høre om den. Enkelte har fått informasjon om ordningen via NAV lokalt arbeid/trygd og NAV Hjelpemiddelsentral. Enkelte brukerorganisasjoner er aktive og informerer mye om ordningen til sine medlemmer. Noen har fått kjennskap til ordningen via arbeidsgiver, eventuelt fra bedriftshelsetjenesten.

En av brukerne forteller:

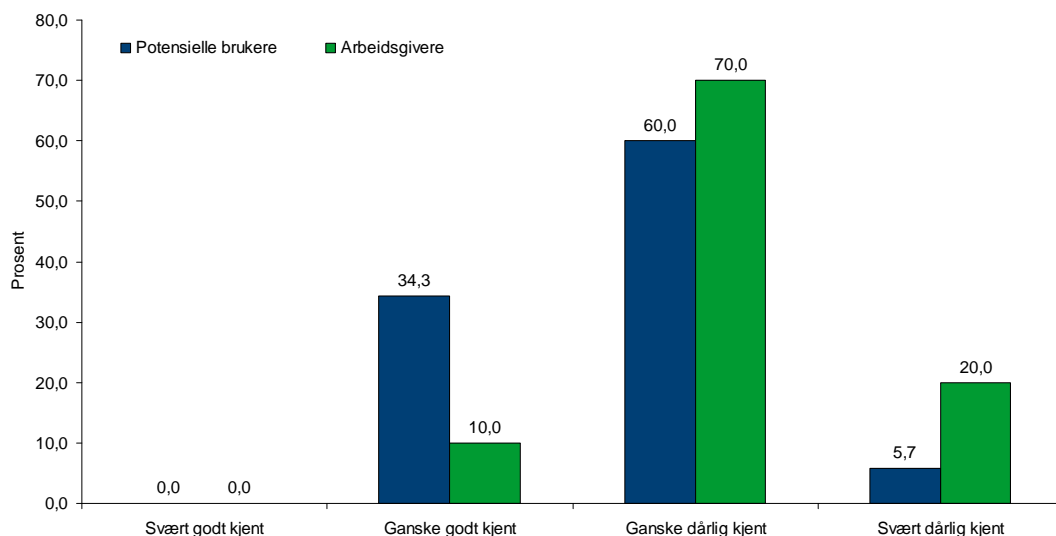
Det var helt tilfeldig at jeg hørte om denne ordningen. En bekjent begynte tilfeldigvis å fortelle om personlig assistenter og Uloba. Så tok jeg kontakt med Uloba for å få informasjon.

En annen sier:

Jeg er aktivt med i organisasjonsarbeid i foreningen for muskelsyke, sitter i fylkesstyret der og er med i regionutvalg. Der fikk jeg høre om ordningen.

Figuren nedenfor viser brukernes synspunkter på hvor godt kjent ordningen er blant henholdsvis potensielle brukere og arbeidsgivere.

Figur 5.1 Hvor kjent tror du ordningen med funksjonsassistent er blant arbeidsgivere og potensielle brukere?



Slik det er vist i figuren tror et stort flertall på 90 prosent blant brukerne at ordningen er ganske dårlig eller svært dårlig kjent blant arbeidsgivere, og to av tre tror at ordningen er ganske dårlig eller svært dårlig kjent blant potensielle brukere.

Vi så i kap 3 at ansatte i NAV mente ordningen var lite kjent. Heller ikke arbeidsgiverne eller representantene for brukerorganisasjonene tror at ordningen er særlig kjent. Representantene fra brukerorganisasjonene sier følgende:

Det er få som kjenner til ordningen med funksjonsassistanse, det er også veldig lite reklamert for fra NAV sin side, skulle nesten tro at NAV har gjort hva de kunne for å skjule ordningen.

Det er veldig vanskelig å finne informasjon om ordningen. Info om funksjonsassistanse er lagt under Hjelpemiddelinformasjon, det er ikke naturlig at det skal ligge der. Hvis man ikke vet om ordningen er det ikke lett å tenke at det er mulig å få det.

Ordningen er lite kjent. Våre medlemmer som har forsøkt å orientere seg i NAV om ordningen har problemer med å få info. Den er ikke kjent - uten at man er blitt gjort særskilt oppmerksom på den. Jeg er hyppig bruker av NAVs hjemmesider – kan ikke huske å ha sett noe om funksjonsassistent. Jeg tror det var lettere å få informasjon da det var RO som hadde ansvaret. I Sosial- og helsedirektoratet var ikke ordningen så kjent, men i RO var ordningen godt kjent, hvis man først kom dit.

Informantene fra brukerorganisasjonene har inntrykk av at ordningen til dels er lite kjent blant de ansatte i NAV lokalt arbeid/trygd. Til dels er dette også vårt inntrykk etter å ha snakket med flere fra NAV lokalt som ikke hadde hørt om ordningen.

5.2 Effektivitet og fleksibilitet i forvaltning av ordningen

Er ordningen med funksjonsassistanse tilstrekkelig effektiv og fleksibel? På mange måter er elementene i funksjonsassistentordningen svært fleksible dersom man fyller kriteriene for å få den. Ordningen tar utgangspunkt i at brukerne skal få bistand til å realisere sin egen arbeidsevne, bistanden kan tilpasses den enkeltes behov, det er ikke knyttet bestemte tidsbegrensninger til ordningen og den er fleksibel i forhold til hvor stor stillingsbrøk den enkelte har.

Et annet spørsmål er om forvaltning og praktisering av ordningen er effektiv og fleksibel. For å vurdere effektivitet og fleksibilitet i forvaltningen ser vi på brukeres og arbeidsgiveres erfaringer fra dialog med NAV Hjelpemiddelsentral, erfart saksbehandlingstid, erfaringer med endringsmuligheter dersom behovene forandrer seg og på erfaringer fra rekruttering av assistenter.

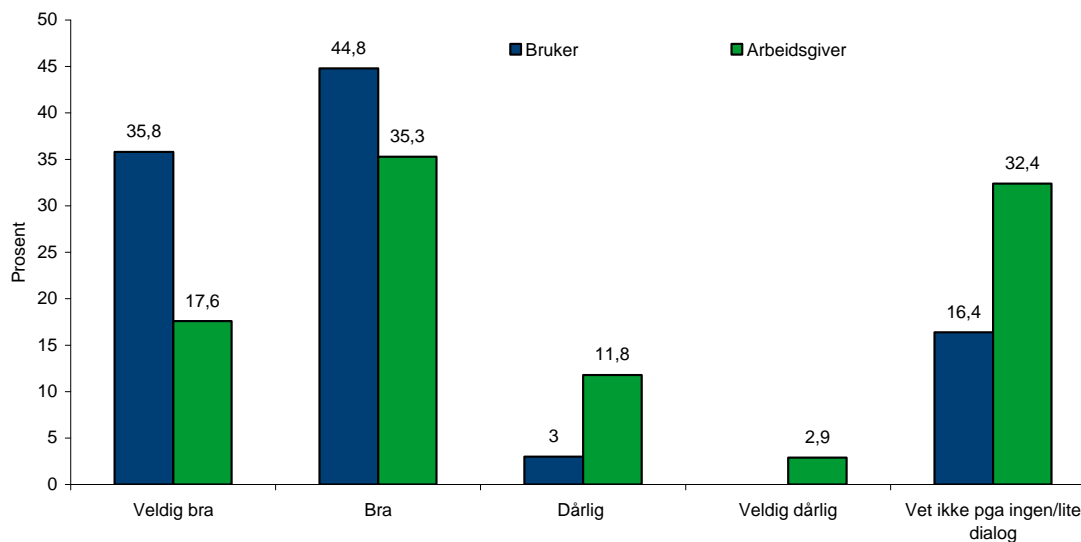
5.2.1 Dialog med hjelpemiddelsentralen

Arbeidstaker og arbeidsgiver skal sammen vurdere behovet for en funksjonsassistent. Deretter skal arbeidstaker henvende seg til den lokale hjelpemiddelsentralen med en forespørsel om ordningen. Hjelpemiddelsentralen skal gjøre en arbeidsplasskartlegging for å vurdere behovet.

På spørsmål om hvordan de opplevde dialogen med NAV Hjelpemiddelsentral i tilknytning til funksjonsassistentsøknaden svarer flertallet av arbeidstakerne at de har

opplevd denne dialogen som bra eller veldig bra. Figuren nedenfor viser arbeidstakeres og arbeidsgiveres vurdering av dialogen med hjelpemiddelsentralen.

Figur 5.2 *Hvordan var dialogen med NAV Hjelpemiddelsentral i tilknytning til funksjonsassistentsøknaden?*



Over 80 prosent av brukerne oppfatter dialogen som bra eller veldig bra. Det er bare 3 prosent av brukerne som oppfatter dialogen som dårlig, og blant brukerne er det ingen som karakteriserer dialogen som veldig dårlig. 16 prosent svarer imidlertid vet ikke pga lite dialog.

Arbeidsgiverne er noe mindre positive til dialogen med hjelpemiddelsentralen. En av tre arbeidsgivere svarer vet ikke pga lite dialog. I underkant av 15 prosent av arbeidsgiverne oppfatter dialogen som dårlig eller veldig dårlig.

En grunn til at mange har hatt lite dialog med hjelpemiddelsentralen kan være at de fikk ordningen da ansvaret lå hos RO, og har hatt lite behov for kontakt med hjelpemiddelsentralen. Når det er flere arbeidsgivere enn brukere som svarer lite dialog, kan det ha sammenheng med at i en del saker går det meste av kontakten med hjelpemiddelsentralen om ordningen via bruker.

Brukerne har følgende kommentarer til hvordan de har erfart dialogen med hjelpemiddelsentralen:

Veldig bra, usedvanlig effektiv, både saksbehandlingstiden, imøtekommenheten, og saksfremstillingen har vært imponerende. Og vennligheten til personen jeg forholdt meg til.

Profesjonaliteten i min sak var veldig bra. Hun fra hjelpemiddelsentralen kom på jobben min 25. mai, 10. juni hadde jeg vedtaket. Morsomt! 3 uker fra søknad til vedtak.

Mange er fornøyde, men noen har hatt svært lite kontakt:

Nei, jeg har aldri hatt besøk fra hjelpemiddelsentralen. Jeg kan ikke si noe om dialogen. Jeg visste ikke hvor mange timer jeg trengte, jeg satte forsøksvis opp ett antall som ble innvilget. Assistenten mener det er for lite.

En arbeidsgiver med negative erfaringer sier følgende:

Så tungvint at det ikke er sant. Det tok et par år fra vi begynte til han fikk hjelp. Først måtte vi bli en IA bedrift. De hadde ikke midler til dette (funksjonsassistent), men bygge om lokalene, det hadde de midler til. Det er jo helt tulle. Fikk til slutt midler til en funksjonsassistent, ikke noe evigvarende, må drive og søke hvert år. Så lenge han er i arbeid hos oss er det tull å sende masse fakturaer til vestlandet. Han har et handicap som alltid vil være der. De var flere som kom hit i forbindelse med søknaden. En dag kom Hansen, neste dag kom enn annen, de vet ikke om hverandre.

5.2.2 Saksbehandlingstid

Informantene fra hjelpemiddelsentralen ga stort sett uttrykk for at søknadene i all hovedsak blir behandlet i løpet av noen uker. Enkelte hadde erfart lengre saksbehandlingstid i ”ukurante saker”. Også representanten fra NAV Hjelpemiddelsentral Møre og Romsdal mente at saksbehandlingstiden i hovedsak var kort.

Majoriteten av brukerne har også erfart at saksbehandlingstiden er kort. 3 av 4 svarer at det gikk under tre måneder fra de søkte til de fikk innvilget funksjonsassistent. Samtidig har noen opplevd svært lang saksbehandlingstid, seks prosent svarer at det tok over ett år før de fikk innvilget søknad og tre prosent svarer 7-12 måneder.

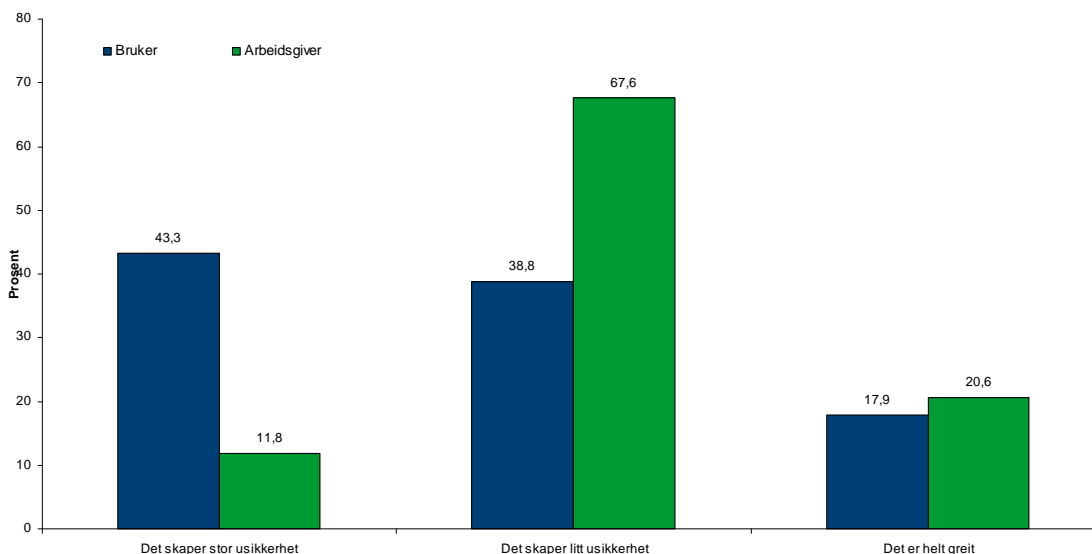
Ulobas arbeidsgiverrepresentant, som har mange ansatte med funksjonsassistent, sa følgende:

Det virker som det går forholdsvis greitt, det kan gå noen måneder, men søkerne får beskjed i rimelig tid. Det er langt verre med søknad om personlig assistent i kommunene.

5.2.3 Usikkerhet knyttet til tidsbegrensing

Ordningen med funksjonsassistent innvilges som beskrevet for ett år av gangen, og dette er den siden ved ordningen som absolutt flest brukere uttrykker misnøye med. Under intervjuene fikk vi inntrykk av at flere opplever dette som usikkert. I spørreundersøkelsen svarte også et stort flertall av både brukere og arbeidsgivere at dette ble opplevd som usikkert. Figuren nedenfor viser svarfordelingen hos henholdsvis brukere og arbeidsgivere på spørsmål om det skaper usikkerhet at funksjonsassistent innvilges for ett år av gangen.

Figur 5.3 Funksjonsassistanse innvilges for ett år av gangen. Hvordan opplever du det?



Som figuren viser opplevde 43 prosent av brukerne at det skapte stor usikkerhet, mens 39 prosent opplevde at det skapte litt usikkerhet. Blant arbeidsgiverne sier 12 prosent at det skaper stor usikkerhet, mens 68 prosent svarer at det skaper litt usikkerhet.

Brukerne hadde følgende kommentarer til dette:

Man må søke på nytt hvert år. Det er problematisk. Det skaper unødig usikkerhet. Det er veldig sjelden at behovet blir mindre.

Det er synd at det ikke er en rettighet og at det er rammestyrte og ikke behovsstyrte.

Ett år er altfor kort tid. Man burde fått et vedtak som gjaldt frem til man enten byttet jobb eller sluttet.

Man burde slippe å få nytt vedtak hvert år. Er man i jobb så er man i jobb, og skjer det en endring i situasjonen så har man jo selv et ansvar for å si i fra.

Parkeringskortet mitt har 2 års gyldighet... Jeg har en stabil funksjonsnedsettelse som vil være der hele livet, det vil ikke skje endringer.

Det er usikkerhet så lenge det ikke er en rettighet. Det betyr at i forhold til å ha en jobb, må man time søknadstidspunktet, man må søke mens det enda er penger igjen i kassa. Det er vanskelig å si til arbeidsgiver i en søkeprosess at jeg er ikke sikker på om jeg får funksjonsassistanse, da blir det også vanskelig for arbeidsgiver å ansette personen. Arbeidsgivere sitter ikke tre måneder og venter på om person får funksjonsassistent, de ansetter andre i mellomtiden.

En kommentar fra en arbeidsgiver:

Når vi kun har hatt ett års vedtak medfører dette at vi ikke kan ansette assistent i fast stilling. Dette skaper også usikkerhet knyttet til brukeren.

De fleste som i dag benytter ordningen har funksjonsnedsettelse som vil vare hele livet, det kan derfor være vanskelig å forstå hvorfor denne ordningen må vurderes hvert år. For brukere med store fysiske funksjonsnedsettelse og som er helt avhengig av ordningen for å kunne være i jobb, blir usikkerheten en ekstrabelasting.

5.2.4 Hva skjer ved endringer i behov?

I spørreundersøkelsen svarte 31 prosent av brukerne at de hadde fått økt timetall fordi behovet hadde endret seg. I intervjuene ga også de fleste uttrykk for at de trodde det ville gå greit å endre timetallet ved endringer i behov, både dersom behovet skulle øke på grunn av en forverret medisinsk tilstand eller som følge av endrede arbeidsoppgaver.

Mine erfaringer er at de (hjelpemiddelsentralen) er veldig åpne, og at timetallet ville blitt utvidet.

Arbeidsgiverrepresentanten fra Uloba sa følgende om erfaringer ved endringer i behov som følge av endret stillingsstørrelse:

Vi har hatt en del som har prøvd seg i jobb i en viss stillingsstørrelse en stund, så ser de at de kan jobbe mer og flere har utvidet stillingsstørrelsen, da har de fått økt timer med funksjonsassistent. Tror det har gått forholdsvis greit.

Kontaktpersonene ved hjelpemiddelsentralene mener også at det som regel er en kurant sak å øke antall timer dersom behovet endrer seg. Flere sier at de forsøker å vise fleksibilitet:

Vi gjør en ny funksjonsvurdering, og øker antall timer. Det går greit.

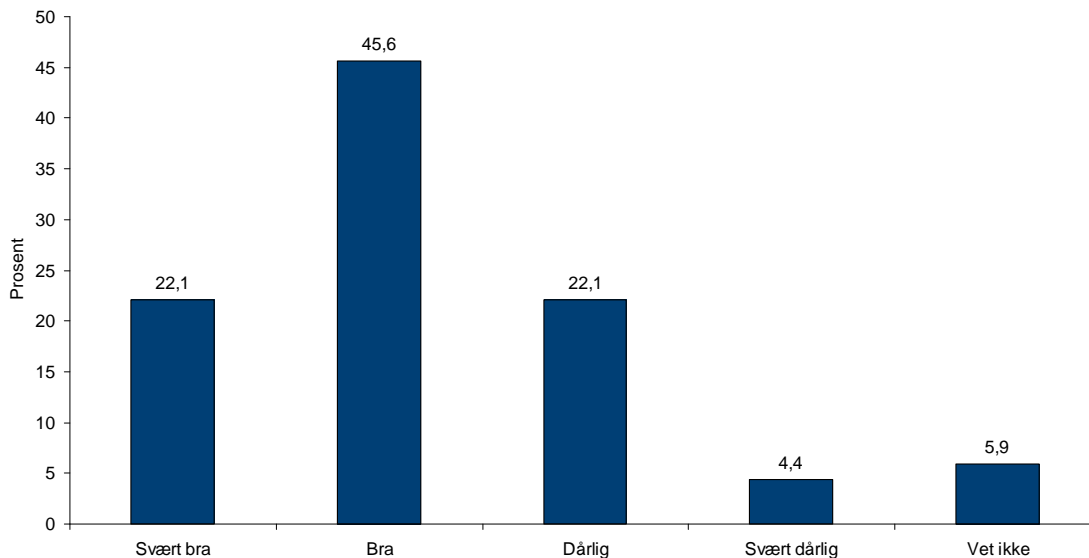
Dersom vedkommende som har ordningen blir dårligere, da øker vi. Det kan også være at vedkommende skifter arbeidsoppgaver.

Jeg tror det er lett å øke antall timer, men spørsmålet er om det er midler igjen.

5.2.5 Hva skjer dersom assistenten er syk?

Det er ingen bestemte retningslinjer for hva som skjer dersom assistentene er syke. Det løses på den enkelte arbeidsplass. Gjennom intervjuene fikk vi inntrykk av at sykefravær hos assistentene kunne være problematisk for noen. I spørreundersøkelsen spurte vi om hva som skjer dersom assistenten er syk eller fraværende av andre grunner.

Figur 5.4 *Hvordan er fleksibiliteten ivaretatt dersom funksjonsassistenten er syk eller på ferie?*



Figuren over viser at et flertall, nesten 7 av 10 opplever at fleksibiliteten er godt ivaretatt, mens 27 prosent av arbeidstakerne mener fleksibiliteten er dårlig ivaretatt dersom assistenten er borte. Seks prosent vet ikke hva som skjer.

Det er først og fremst de som har en assistent som ikke er kollega som opplever dette som problematisk. Alle som svarer svært dårlig og majoriteten av de som svarer dårlig har en ekstern assistent. På arbeidsplasser der assistenten er en kollega vil arbeidstakeren ofte få hjelp av en annen kollega dersom assistenten er borte. De arbeidstakerne som har flere assistenter takler også denne situasjonen, de kan sjonglere med hvem av assistentene de benytter.

Brukerne har følgende kommentarer:

Kollegaene er behjelpelige hvis assistenten er borte. Det går greitt.

Det har skjedd en gang. Kona mi jobber i nærheten, hun stakk bortom jobben. Jeg er avhengig av hjelp for å komme meg på toalettet.

Alle bør ha flere funksjonsassistenter. Ellers blir de veldig sårbare hvis assistenten er syk eller har ferie.

Jeg hadde en assistent som var mye syk, etter en medarbeidersamtale var vi enige om at hun skulle si opp. Det var så sårbart for meg. Det var en fordel om hun sa opp. Jeg ble irritert av det, det slet veldig på forholdet. Jeg ble så utrygg, så hun sa opp.

Det er opp til den enkelte arbeidsgiver og bruker hvordan de vil organisere arbeidet med funksjonsassistent. Det er stort behov for individuell tilpasning, og derfor vanskelig å ha generelle retningslinjer på dette området. Men det er viktig å ha avklart på forhånd hva som skal gjøres dersom assistenten har fravær.

5.3 Brukernes ansvar som arbeidsleder

5.3.1 Rekruttering av assistenter

Om lag tre av fire arbeidstakere som benytter seg av ordningen har assistenter som er rekruttert eksternt. En av fire bruker en eller flere kolleger som assistent.

Det er brukerne av ordningen som har ansvar for å rekruttere assistenter. Noen har annonsert i avisen, noen har funnet assistenten via bekjente og noen har funnet assistent på Ulobas annonsesider.

Enkelte opplever at det er vanskelig å rekruttere funksjonsassistenter, særlig når assistentene ikke skal jobbe mer enn noen få timer i uken. I spørreundersøkelsen oppga 30 prosent at det var litt vanskelig å finne en assistent, mens fire prosent mente det var veldig vanskelig. De øvrige (66 prosent) mente det hadde vært lett å finne en assistent.

Et stramt arbeidsmarked kan bidra til å gjøre rekrutteringen vanskeligere: *Første gang jeg utlyste var det 13 søkere. Andre gangen (2 år siden): fikk jeg 5 søkere. For ett år siden fikk jeg 2 søkere. Men personlig assistent er det enda vanskeligere å rekruttere til. Siste gang hadde jeg bare en søker.*

Arbeidsgiver på Uloba, som har mange arbeidstakere med assistenter, sier følgende: *Siste halvannet året har vi merket at folk sliter mer, det gjenspeiler det gode arbeidsmarkedet. Det gjelder både for funksjonsassistent og personlig assistent, men det stopper likevel ikke opp, det er heller at de får færre søkere å velge blant.*

Om lag 60 prosent av de som har ordningen med funksjonsassistent har også ordningen brukerstyrt personlig assistent hjemme. Om lag 40 prosent av de som har ordningen med funksjonsassistenter på jobb har en assistent som også er personlig assistent. En av brukerne som har flere assistenter som har dette som en jobb ved siden av studier, sier følgende:

Tre av mine fem brukerstyrte personlige assistenter jobber også som mine funksjonsassistenter. Det er en lur løsning å ansette de på to arbeidsavtaler. For eksempel når jeg er på vei hjem fra kontoret, da kan de kjøre innom butikken og handle. Jeg ønsker å forholde meg til så få mennesker som mulig, opplæringen blir mer grundig, de jobber mer selvstendig, de vet hva de skal assistere med.

5.3.2 Opplæring som arbeidsleder

Arbeidstaker som har funksjonsassistent har ansvar for å veilede, lære opp og planlegge arbeidet til assistenten. Det er ikke spesiell opplæring knyttet til å være arbeidsleder for funksjonsassistent i arbeid. Enkelte av de vi intervjuet var overrasket over dette, blant annet fordi opplæring av arbeidsledere er svært sentralt i forbindelse med ordningen brukerstyrt personlig assistanse.

I undersøkelsen var det imidlertid bare om lag 7 prosent som svarte at de hadde behov for opplæring. Om lag halvparten av brukerne i spørreundersøkelsen svarte at de ikke hadde behov for opplæring fordi de hadde fått opplæring knyttet til brukerstyrt personlig assistanse.

I intervjuene ble følgende uttrykt om opplæring av assistenter:

Det tar tid å lære opp en assistent, tar nesten ett år.

Assistansen er så bra som jeg klarer å lære de opp til, står og faller på min evne til opplæring, gir jeg dårlig beskjed, får jeg dårlig assistanse.

I forhold til rekruttering og arbeidsledelse kan det være behov for rådgivning og veiledning. Ikke sikkert at alle arbeidsgivere kan gi den rådgivningen.

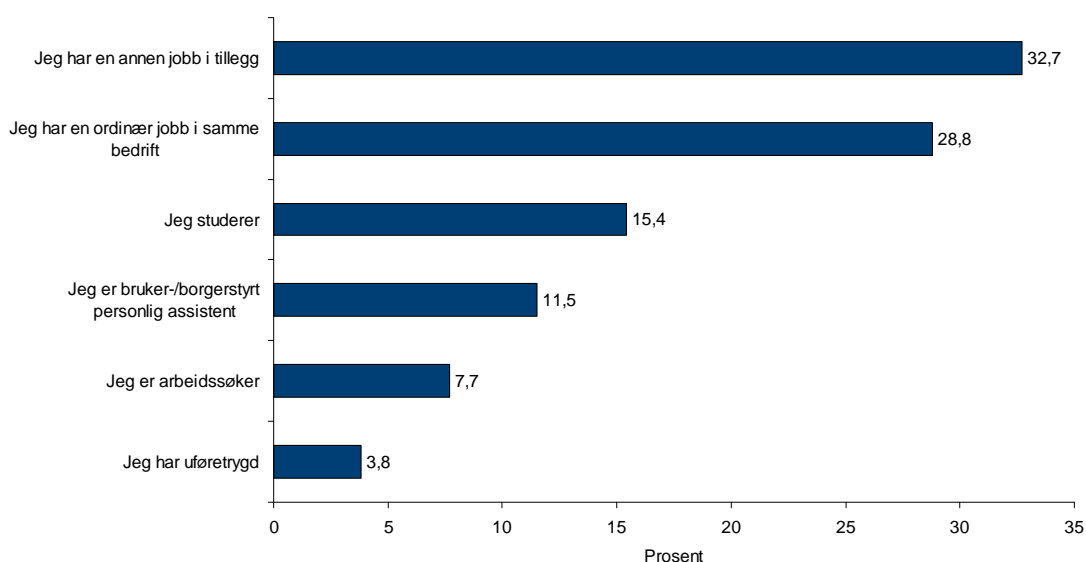
Brukerne av ordningen med funksjonsassistanse legger vekt på betydningen av opplæring av assistentene, men ettersom såpass mange har fått opplæring knyttet til det å ha personlig assistent er ikke behovet for opplæring som arbeidsleder så stort. Det er imidlertid grunn til å tro at det ville vært nyttig at NAV laget en brosjyre eller lignende for å informere om hva ansvaret som arbeidsleder omfatter.

5.4 Hva mener funksjonsassistenter om jobben?

I overkant av 60 prosent av assistentene er kvinner. Relativt mange av assistentene er unge, nesten en tredel er i alderen 20-29 år. For øvrig er 28 prosent i alderen 40-49 år, mens 18 prosent er i alderen 30-39 år og 18 prosent er i alderen 50-59 år. Tre prosent er over 60 år.

Ettersom det å jobbe som funksjonsassistent sjelden vil utgjøre full tid, er det grunn til å tro at mange av assistentene har en annen jobb ved siden av, eller er i en studiesituasjon. I spørreundersøkelsen spurte vi assistentene hva de eventuelt gjør i tillegg til å være assistenter. Figuren nedenfor viser svarfordelingen.

Figur 5.5 Hva gjør du i tillegg til å være funksjonsassistent?



I tillegg til den gruppen som oppgir at de har en ordinær jobb i samme bedrift (ca 29 prosent), er det om lag en tredel som oppgir at de har en annen jobb ved siden av. Om lag 15 prosent oppgir at de er studenter.

En av assistentene som i tillegg til å være funksjonsassistent har jobb som personlig assistent sier følgende:

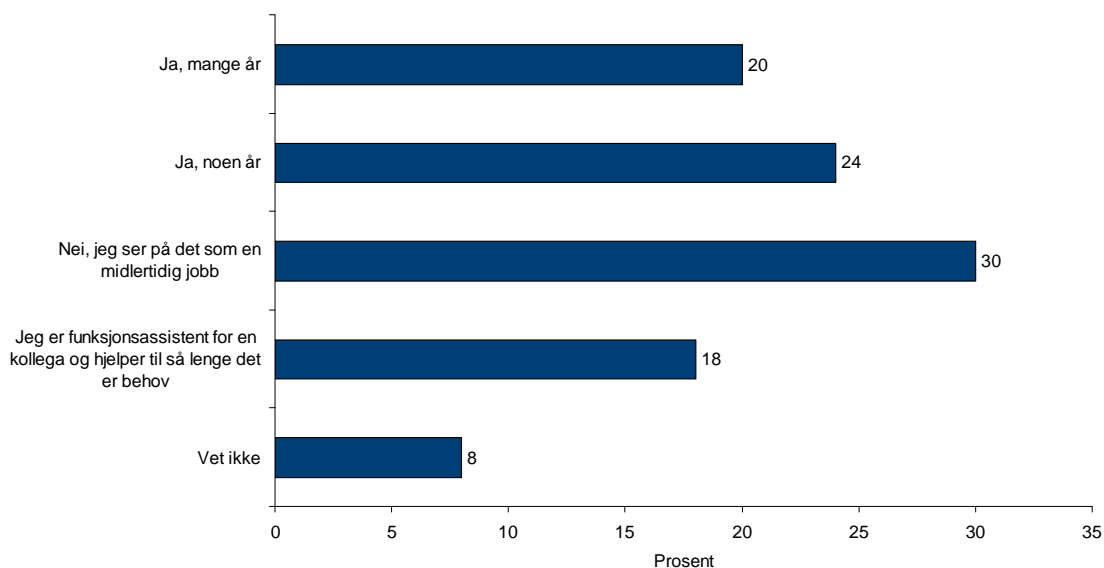
Det fungerer veldig greit, rollene går ofte over i hverandre og derfor er det greit å kombinere. Jeg jobber en dag i uken som personlig assistent, jeg gjør diverse husarbeid og andre ting for henne (arbeidslederen), samtidig er jeg tilgjengelig for henne mens hun jobber på hjemmekontoret. Jeg ser hvor mange timer som går på personlig assistent og funksjonsassistent. Jeg flekser med det.

5.4.1 Er funksjonsassistent en varig jobb?

De fleste av assistentene har ikke hatt jobben så veldig lenge, og 94 prosent har kun jobbet som funksjonsassistent hos sin nåværende arbeidsleder. Et flertall på om lag 53 prosent har jobbet som assistent hos sin nåværende arbeidsleder i under to år. 37 prosent har hatt jobb som funksjonsassistent i mellom 2 og 4 år, mens 10 prosent har vært funksjonsassistent i mer enn fire år.

I spørreundersøkelsen spurte vi om assistentjobben var en jobb de kunne tenke seg å bli lenge i. Svarfordelingen er vist i figuren nedenfor.

Figur 5.6 Er dette en jobb du kan tenke deg å være lenge i?

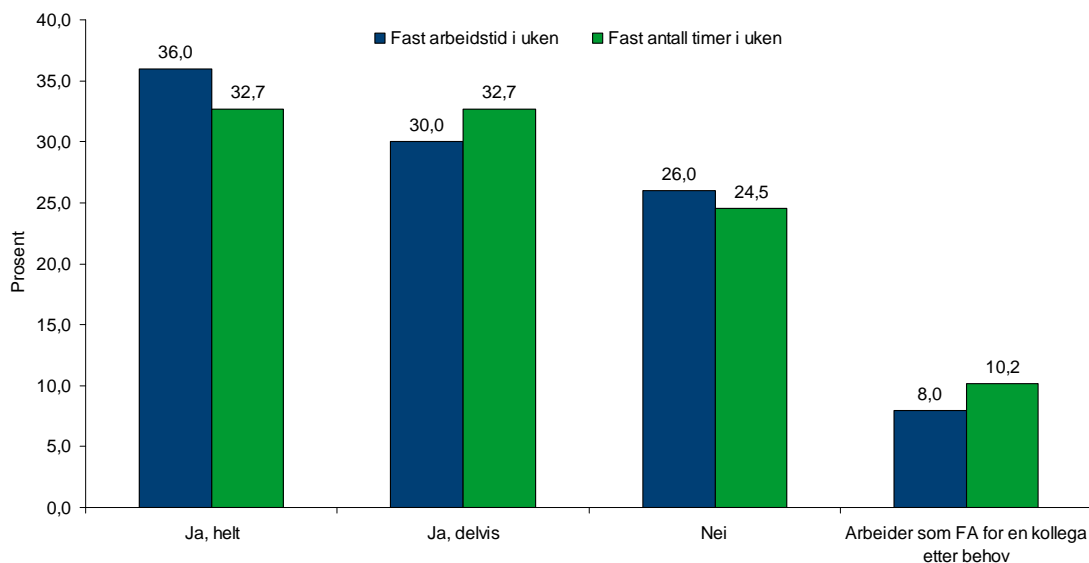


Det er 44 prosent som svarer at de kan tenke seg å være i jobben i noen eller mange år, 18 prosent er assistent for en kollega og hjelper til så lenge det er behov, mens 30 prosent ser på det som en midlertidig jobb. I forhold til at jobben som funksjonsassistent verken innebærer fast ansettelse eller full stilling, mener vi at andelen som kan tenke seg å bli i jobben i noen eller mange år er relativt høy, og et tegn på at mange trives med arbeidet.

5.4.2 Fast arbeidstid/fast antall timer

Vi spurte assistentene om de har faste arbeidstider og om de har et fast timetall de jobber i uken. Figuren nedenfor viser svarfordelingen.

Figur 5.7 *Har du fast arbeidstid og fast antall timer du jobber som funksjonsassistent i uken?*



Figuren viser at litt i overkant av en fjerdedel svarer at de ikke har faste arbeidstider. Nesten like mange svarer at de ikke har et fast antall timer i uken. I kommentarene fremhever mange at fleksibiliteten i jobben er svært fordelaktig, mens andre kommenterer at fleksibiliteten er mest fordelaktig for brukerne og ønsker seg mer faste rammer for egen del.

Vi stilte også spørsmål om assistentene opplevde det som uheldig at en funksjonsassistent ikke kan ansettes for mer enn et år av gangen. På dette spørsmålet svarte noe over halvparten (56 prosent) at det var uheldig eller litt uheldig.

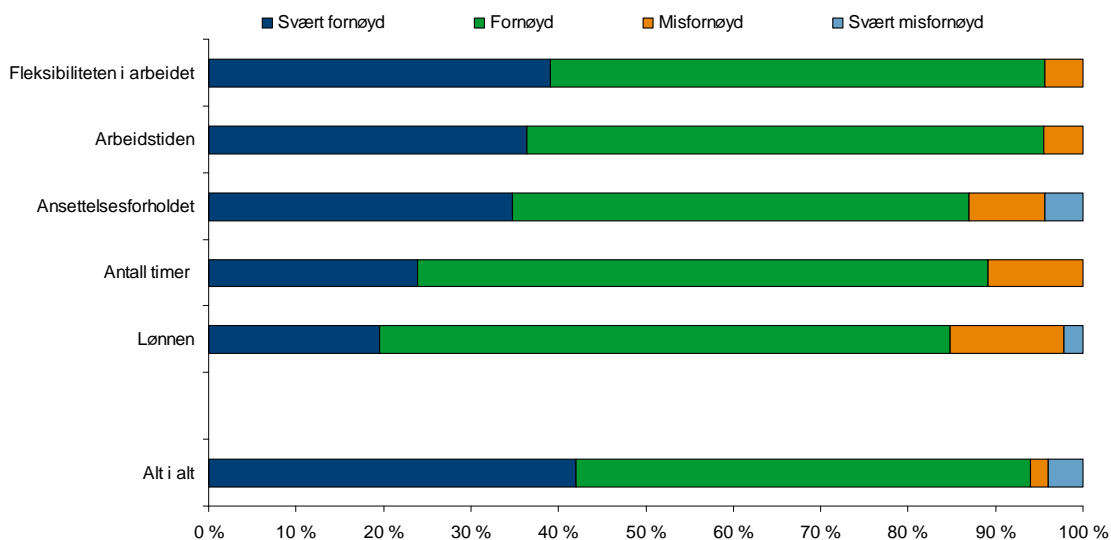
Hva skjer hvis arbeidstaker er syk?

I følge NAV Hjelpemiddelsentral Møre og Romsdal skal assistenten motta lønn selv om arbeidstaker er syk. I undersøkelsen svarer imidlertid 10 prosent at de blir permittert uten lønn og 12 prosent at de ikke vet hva som vil skje. Det er de som ikke har fast arbeidstid eller har delvis fast arbeidstid som svarer at de blir permittert uten lønn.

5.4.3 Hvor fornøyde er assistentene med jobben sin?

Vi spurte assistentene hvor fornøyde de var med ulike elementer i jobben som funksjonsassistent som lønn, arbeidstid, antall timer de jobber, ansettelsesforhold og fleksibilitet. Majoriteten er fornøyd med alle disse elementene. Fleksibiliteten i arbeidet er det flest svarer at de er svært fornøyd med, mens ansettelsesforhold og lønn er det flest er minst fornøyd med. Svarene er vist i figuren nedenfor.

Figur 5.8 Hvor fornøyd er funksjonsassistentene med følgende?



De fleste assistentene gir uttrykk for at de er fornøyd med jobben som assistent. Vi spurte også om hvor fornøyd assistentene var alt i alt, på en skala fra veldig fornøyd til fornøyd, misfornøyd og veldig misfornøyd. Totalt svarte 42 prosent at de er veldig fornøyd, mens 52 prosent svarte fornøyd. På spørsmål om å utdype hva de er fornøyd eller misfornøyd med, gir assistentene blant annet følgende positive tilbakemeldinger:

Jeg er fornøyd på grunn av bra kjemi med arbeidsleder. Vi samarbeider bra.

Det er godt samarbeidsforhold med arbeidsleder.

Jeg trives sammen med arbeidslederen.

Det er hyggelig arbeidsforhold, fleksibel arbeidstid, god lønn. Jeg koser meg på jobb.

Jeg er stort sett fornøyd med alt jobben innebærer.

Kjempespennende jobb, det er en veldig variabel jobb. Man har ikke de samme oppgavene hele tiden. En er både på jobb samtidig som en er sosial. Jeg trives kjempegodt.

Det er varierte arbeidsoppgaver.

Arbeidet passer meg veldig bra, jeg er student og den type fleksibilitet er helt perfekt.

Jeg er personlig assistent og har det faste arbeidsforholdet likevel, så det bekymrer meg ikke at jeg bare er ansatt for ett år. Tjener nok uansett, jeg har en annen jobb i tillegg. Men jeg kan tenke meg at for de som bare er funksjonsassistent kan det sikkert være slitsomt at det er usikkert.

De mindre positive tilbakemeldingene var blant annet følgende:

Ansettelsesforholdet er usikkert. Må slutte uten oppsigelsestid hvis behovet bortfaller.

Arbeidskontrakten skulle vært for to år.

At arbeidsgiveransvaret ligger på helt uerfarne arbeidsledere er ikke så bra. Holdningen hos arbeidslederne i forhold til assistentene er ikke alltid bra.

Assistentene mangler arbeidsmiljø og bør sikres bedre i forhold til arbeidsmiljøloven.

Jeg er misfornøyd fordi jeg ikke kan planlegge ferie i god tid, fordi jeg ikke vet når jeg kan ta ferie. Jeg må alltid innrette meg.

Jeg kunne tenkt meg til tider å ha mer å gjøre.

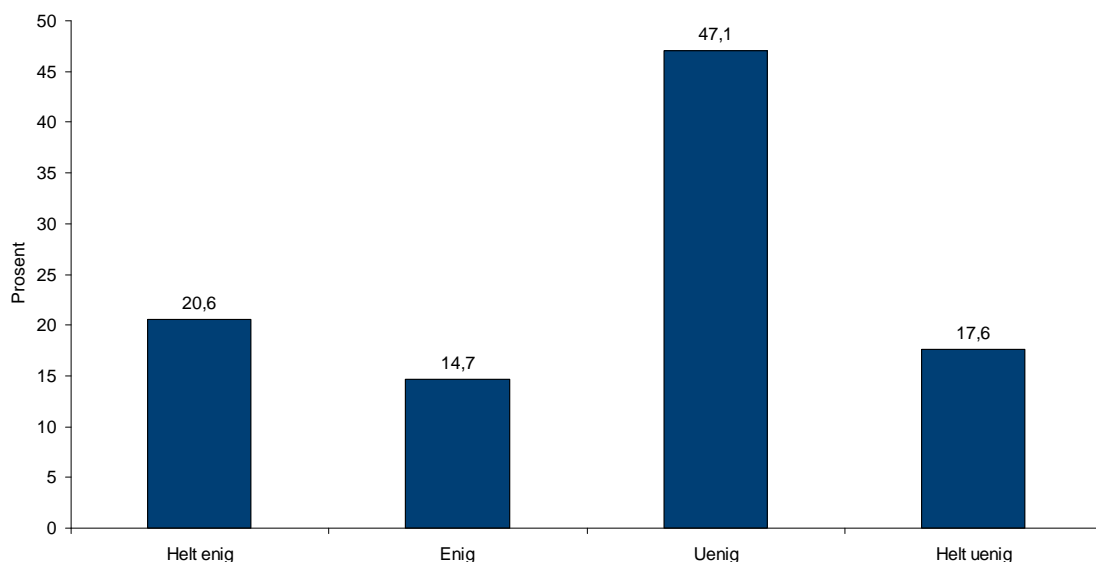
5.5 Hva mener arbeidsgiverne om ordningen?

Vårt inntrykk gjennom intervjuene var at arbeidsgiverne i all hovedsak var svært positive til ordningen. Enkelte av intervjuobjektene blant arbeidsgiverne, og også flere av de vi snakket med fra hjelpemiddelsentralene uttrykte et ønske om at ordningen burde være enklere å administrere for arbeidsgiverne. Spesielt at det var tungvint å måtte forskuttere lønnsutgifter og enkelte mente det hadde vært lettere å få arbeidsgivere med på ordningen hvis de ikke hadde arbeidsgiveransvar for assistentene.

5.5.1 Arbeidsgiveransvar

I spørreundersøkelsen spurte vi arbeidsgiverne om de var enig i en påstand om at NAV/andre organisasjoner burde hatt arbeidsgiveransvaret for assistentene. Flertallet er imidlertid ikke enig i denne påstanden. Figuren nedenfor viser svarfordelingen.

Figur 5.9 I hvilken grad er du enig i påstanden: NAV/andre organisasjoner burde hatt arbeidsgiveransvar for funksjonsassistenten?



Over en av tre er enige i at NAV eller andre burde hatt arbeidsgiveransvaret, to av tre er uenige. I kommentarene til spørsmålet er det flere som svarer at de synes det fungerer bra å ha arbeidsgiveransvaret, og at det er greit fordi de da kan koordinere arbeidet bedre.

Mens enkelte mener følgende:

Man kunne tenkt seg et alternativ hvor arbeidstaker selv er arbeidsgiver til funksjonsassistenten. Da ville ikke bedriften hatt noe med assistenten å gjøre. Det kan særlig være bra for små arbeidsgivere.

Ulobas arbeidsgiverrepresentant sa følgende:

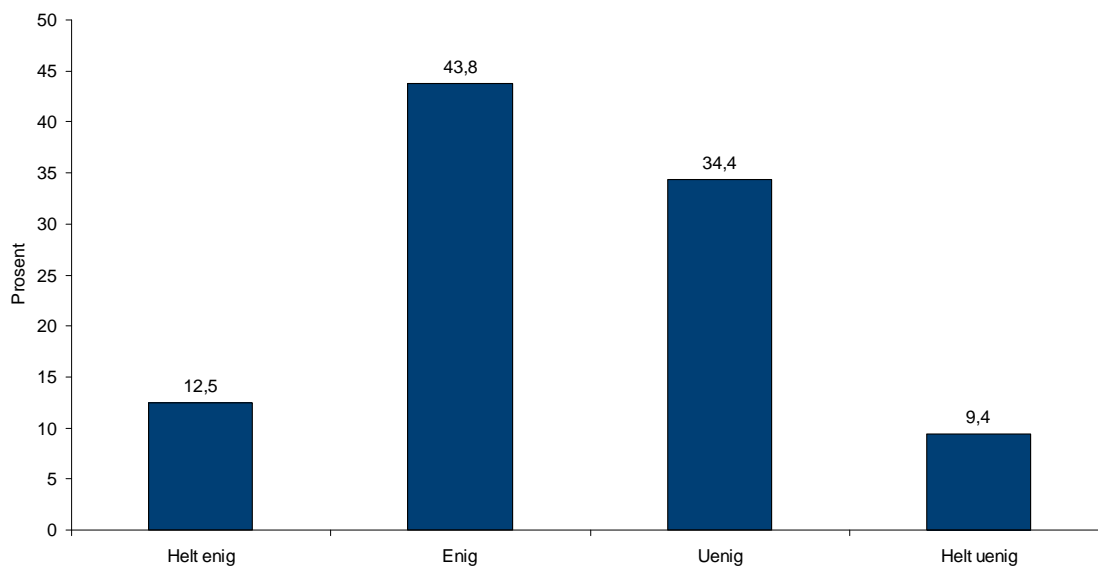
Vi hatt noen personer som har spurt om Uloba kunne ta arbeidsgiveransvaret for deres funksjonsassistent fordi arbeidsgiver ønsket ikke det. Først sa vi ja, men deretter nei. Vi har sett det som naturlig av arbeidsgivere tar det ansvaret. På det tidspunktet var vi en liten organisasjon og tenkte at vi kunne ikke være arbeidsgiver for alle funksjonsassistenter i landet. Vi kan revurdere dette.

Noen påpeker at lønns- og personalutgifter er høyere enn det som blir dekket blant annet fordi det tar tid å administrere ekstra timelister og fakturarutiner.

5.5.2 Forskuttering av lønn

I spørreundersøkelsen spurte vi også arbeidsgiverne om de var enig i påstanden om at det er uheldig at de må forskuttere lønn for funksjonsassistenten. Svarene er vist i figuren nedenfor.

Figur 5.10 I hvilken grad er du enig i påstanden: Det er uheldig at vi må forskuttere lønn for funksjonsassistenten



Vi ser av figuren at et flertall på om lag 56 prosent er enig i denne påstanden. Kommentarer fra spørreundersøkelse og intervjuer var blant annet følgende:

Det fungerer bra i dag.

Vi sender inn refusjonskrav to ganger i år. Det er greitt med to ganger i året.

Synes det fungerer greitt.

Jeg synes det har fungert ganske greit etter hvert. Det eneste vi har hatt problemer med er oppgjørstidspunktene, litt sære tidspunkter for oppgjør.

Vi sliter med at siden assistentene er lønnet på timebasis så får de lønnen måneden etter.

Det burde vært fakturering en gang i året. Eller at de følger mer vanlige regnskapsrutiner i arbeidslivet.

Det er veldig tungvint å holde på å sende fakturaer og regne ut timer og lønn mange ganger i året. De ringte i november og sa vi måtte sende inn faktura for de månedene, desember skulle på 2008. For noe tøv! Når vi har fått et vedtak burde vi få utbetalt det vi har søkt om.

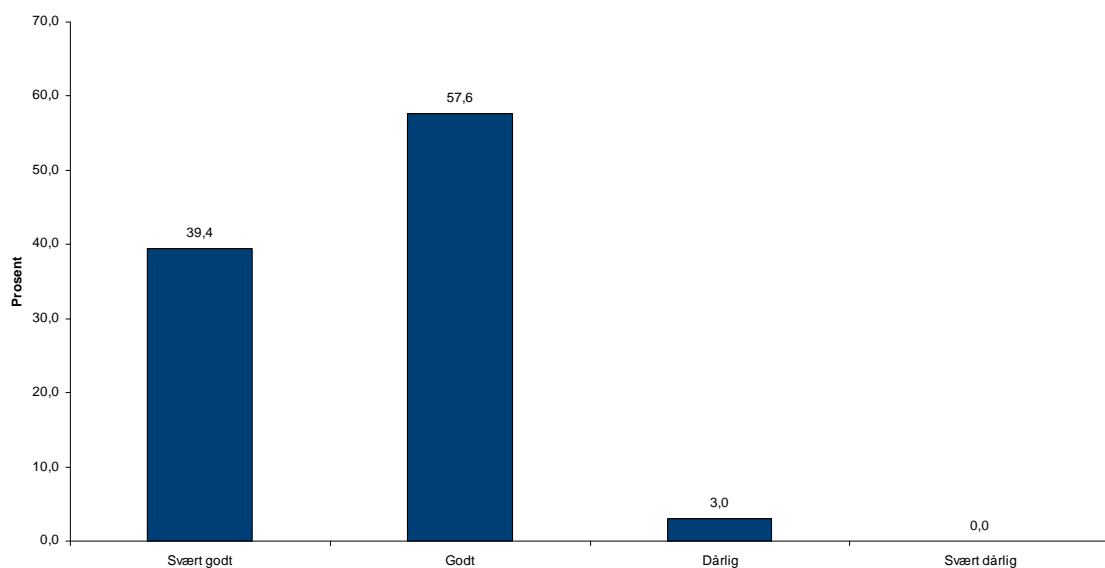
Det er kanskje særlig enkelte selvstendig næringsdrivende med funksjonsassistent som opplever det som negativt at de må forskuttere lønnen. En av brukerne sier følgende:

Må legge ut pengene selv, det er veldig tungvint for meg. Jeg får de refundert og får hjelp av en revisor som jeg betaler selv. Hvis hjelpemiddelsentralen ordnet direkte med ham (assistenten) hadde det vært bedre – dette er veldig tungvint i dag.

5.5.3 Hvordan synes arbeidsgiverne det fungerer å ha en ansatt med funksjonsassistent?

Det store flertallet av arbeidsgivere som har en arbeidstaker med assistent synes dette fungerer bra. Slik det er vist i figur 17 svarer nesten 40 prosent at det fungerer svært godt, mens 57 prosent svarer at det fungerer godt.

Figur 5.11 *Alt i alt, hvordan synes du det fungerer å ha en person med funksjonsassistent i jobb hos dere?*



Arbeidsgiverne nevner enkelte praktiske problemer som at det å skaffe fullt utstyr for to personer i stedet for en gir en økonomisk belastning for bedriften. Noen ønsker seg mer fleksibilitet med hensyn til omfang fordi det i noen perioder er mer behov for assistanse enn i andre perioder. Det blir også etterlyst lik informasjon til alle arbeidsgivere i form av likelydende informasjonsbrev og rutiner, og at NAV må engasjere seg mer i oppdatering av hvordan ordningen fungerer teknisk og praktisk.

For øvrig har arbeidsgiverne kommentarer som:

Jeg skulle gjerne ansatt flere med funksjonsassistent: en skole som har en klart handicappet lærer ville hatt absolutt bruk for en fleksibel ordning der funksjonsassistenten så dette litt i et skoleperspektiv. Hvis en oppmuntrer til fantasi i forbindelse med bruken vil dette skape økt produktivitet og gi nyttige ringvirkninger for samfunnet.

Kjempeordning hvis staten vil informere om den, da ville de fått folk i arbeid.

Ordningen er kjempefin når man først har fått den, det burde vært en permanent ordning, den burde fulgt bruker selv om han slutter her.

Jeg vil gjerne skryte av ordningen. Uten ordningen ville ikke NN vært i jobb.

Eg synest det er ei god ordning og brukar er svært nøgd.

Greitt, egentlig en veldig bra ordning.

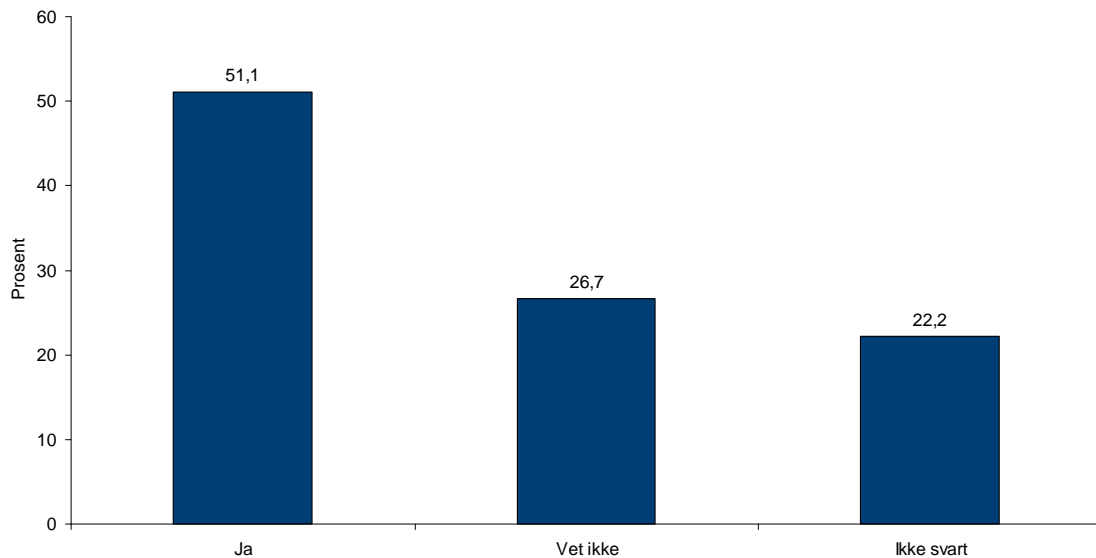
Et pluss for en arbeidsplass – det er bra for den funksjonshemmede å komme i vanlig jobb. Det burde vært mange som kan benytte seg av dette tilbudet – det er en ordning som arbeidsgiver godt kan ha, men som ikke mange vet om.

Jeg syns ikke det er problematisk. De fleste ville takle det administrative rundt ordningen.

5.5.4 Hvor åpne er arbeidsgiverne for å ansette en ny arbeidstaker med funksjonsassistent?

Selv om arbeidsgiverne i overveiende grad er positive til ordningen og har positive erfaringer, er det ikke alle som svarer klart ja på at de ville være åpne for å ansette en ny person med behov for funksjonsassistanse. Slik det er vist i figur 18, er det litt over halvparten som svarer ja på dette spørsmålet, mens 27 prosent svarer vet ikke og 22 prosent ikke har svart på spørsmålet.

Figur 5.12 Dersom den ansatte slutter i jobben, ville dere være åpne for å ansette en ny person med behov for funksjonsassistanse?



På spørsmål om hvorfor de eventuelt ikke vil ansette en ny arbeidstaker med funksjonsassistanse viser flere til at det er avhengig av vedkommendes faglige kvalifikasjoner, det er kompetanse som avgjør ansettelse. Arbeidsgiverne har blant annet følgende kommentarer:

Det kommer an på. Det er en grense for hvor hjelpetrengende en ansatt på vår type arbeidsplass kan være.

Det kommer helt an på hva som er behovet. I vårt yrke er en mer og mer avhengig av at en fungerer 100 prosent når en er på jobb.

Det kommer helt an på hvor godt kvalifisert personen er – er vedkommende den rette for stillingen er det OK.

Det må vurderes. Det kreves en god del ekstra innsats og organisering fra arbeidsgiver. Vi har også hatt mye utskifting/sykdom blant assistentene, og det krever mye oppfølging.

5.5.5 Oppsummering

Både arbeidstakere, arbeidsgivere og assistenter oppfatter funksjonsassistentordningen som en god ordning. De mener imidlertid at ordningen er lite kjent og at det kunne vært informert mer om ordningen.

Basert på brukernes og arbeidsgivernes erfaringer ser det ut til at majoriteten oppfatter dialogen med hjelpemiddelsentralene som bra, og også at saksbehandlingstiden er relativt kort. Det ser også ut til at dersom behovet endrer seg går det som regel greit å utvide timetallet.

Vi har inntrykk av at for de brukerne som får ordningen med funksjonsassistent fungerer den på mange måter både fleksibelt og effektivt. For de brukerne som fyller kriteriene går saksbehandlingstiden stort sett raskt, og de oppfatter dialogen med hjelpemiddelsentralen som positiv. Noen opplever at det er lite fleksibilitet dersom assistenten er fraværende, ettersom det er opp til hver arbeidsgiver å finne en løsning når denne situasjonen oppstår. Det ser ut til å være behov for mer informasjon om innholdet i ordningen til de brukerne og arbeidsgiverne som har ordningen, der ansvar, rettigheter, forpliktelser, samt hvilke utfordringer som må løses på den enkelte arbeidsplass, beskrives.

Det som brukerne særlig fremhever som negativt med ordningen er at den kun innvilges for ett år av gangen. Mange uttrykker at dette fører til usikkerhet og oppfatter det som urimelig at dette ikke er en rettighetsfestet ordning. Det fører til bekymring, og gjør det også mer komplisert å ansette assistent.

Arbeidsgiverne er positive til ordningen, de fleste er positive til å ha arbeidsgiveransvar, men noen synes det er tungvint å forskuttere lønn for assistentene.

Assistentene er i all hovedsak fornøyd med arbeidet, men enkelte mener det krever for mye fleksibilitet fra assistentenes side. Dette er særlig knyttet til arbeidstid og ansettelsesforhold.

6 Bidrar funksjonsassistentordningen til at flere er i arbeid?

Det er et sentralt politisk mål å øke yrkesdeltakelsen til personer med nedsatt funksjonsevne, og det er også iverksatt ulike virkemidler og tiltak for å inkludere flere funksjonshemmede i arbeid. I 2006 var sysselsettingsgraden blant funksjonshemmede om lag 46 prosent, mot 75 prosent i befolkningen totalt (AKU-tall). På tross av stort og bredt fokus på å få funksjonshemmede i arbeid blant annet gjennom IA-avtalen, har nivået på sysselsatte funksjonshemmede vært om lag uendret de siste årene.

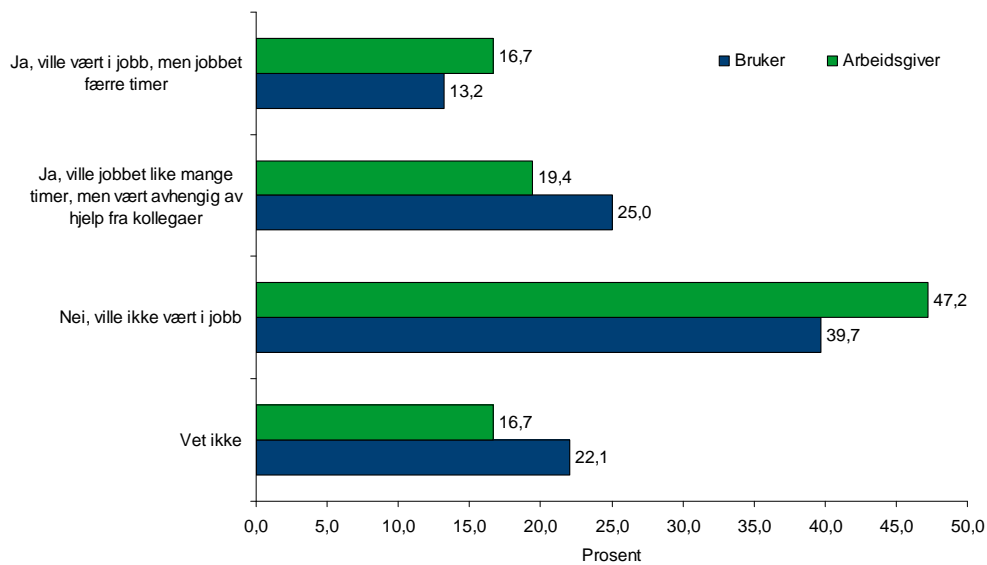
Har funksjonsassistentordningen den tiltenkte effekten? Problemstillingen dreier seg både om ordningen fører til at personer som ellers ikke ville vært i jobb kommer i arbeid, og om personer med redusert funksjonsevne er i stand til å ha en høyere stillingsbrøk enn de ville hatt uten assistent. For å svare på denne hypotetiske problemstillingen, har vi basert oss på brukernes og arbeidsgivernes egne vurderinger, samt at vi har sett på hvor avhengig brukerne er av assistanse for å være i arbeid.

Ordningen med funksjonsassistanse i arbeidslivet skal gjøre det lettere for personer med sterk fysisk funksjonshemming å kunne være i arbeid, og også bidra til at funksjonshemmede blir mer konkurransedyktige på arbeidsmarkedet. Gjennom evalueringen har vi sett at de som får innvilget ordningen er sterkt fysisk funksjonshemmet og har behov for assistanse for å beherske jobben. Rundt 60 prosent av brukerne med funksjonsassistanse har også brukerstyrt personlig assistanse. Det betyr at de er sterkt funksjonshemmet og har et stort bistandsbehov både hjemme og på jobb. Rundt halvparten av brukerne har uførepensjon i tillegg til lønn. Ved gjennomgang av søknader så vi at svært mange av søkerne er sterkt fysisk funksjonshemmet, slik som retningslinjene for så vidt tilsier, og at de fleste synes helt avhengig av assistanse for å beherske jobben uten bistand fra kollegaer.

6.1 Hva mener brukerne og arbeidsgiverne?

I Figur 6.1 ser vi hva brukere og arbeidsgivere svarte på spørsmål om de tror at bruker ville vært i jobb i dag dersom de ikke hadde hatt funksjonsassistent.

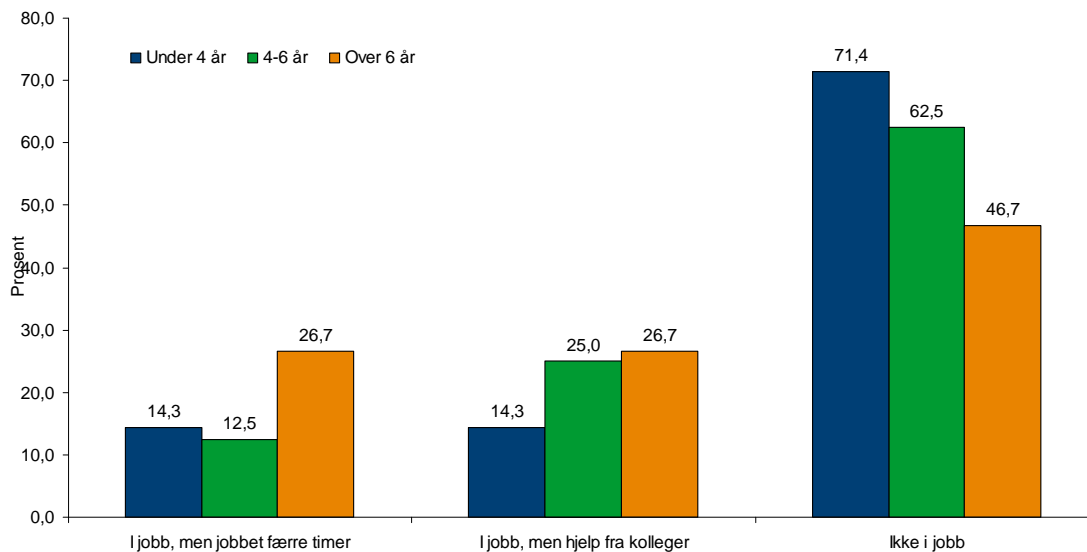
Figur 6.1 Ville bruker vært i jobb i dag uten funksjonsassistentordningen?



Svarene til arbeidsgiver og bruker er relativt like, brukerne er litt mer positive enn arbeidsgiverne i forhold til tro på å være i jobb uten ordningen. Bortimot halvparten, 47 pst av arbeidsgiverne tror *ikke* brukerne ville vært i jobb uten funksjonsassistent, mot nærmere 40 prosent av brukerne. 25 prosent av brukerne og 20 prosent av arbeidsgiverne tror brukerne ville jobbet like mange timer uten assistent, men at de da ville vært avhengig av hjelp fra kollegaer. Rundt 15 prosent av arbeidsgiverne og brukerne tror de ville vært i jobb også uten ordningen, men at de da ville jobbet færre timer.

Det er en klar sammenheng mellom hvor positive arbeidsgiver er til at bruker ville vært i jobb i dag uten ordningen og hvor lenge bruker har vært ansatt i virksomheten. I Figur 6.2 ser vi hva arbeidsgiver svarte på spørsmålet om de tror bruker ville vært i jobb i dag uten funksjonsassistent, sett i sammenheng med hvor lenge bruker har vært ansatt i virksomheten.

Figur 6.2 *Ville bruker vært i jobb i dag uten funksjonsassistentordningen, sett i forhold til hvor lenge bruker har vært ansatt i virksomheten. Arbeidsgiversvar. Prosent*



Vi ser at 71 prosent av arbeidsgiverne hvor bruker har vært ansatt under 4 år ikke tror at bruker ville vært i jobb uten ordningen, mens tilsvarende andel for arbeidsgivere hvor bruker har vært ansatt over 6 år er nærmere 47 prosent. Motsatt er det langt flere arbeidsgivere som har brukere med lang ansiennitet som tror bruker ville vært i jobb og enten jobbet færre timer eller med hjelp fra kollegaer.

Det kan være flere årsaker til denne forskjellen. Den viktigste årsaken, tror vi, er at når bruker har jobbet lenge i virksomheten føler virksomheten større grad av ansvar for å legge til rette for at bruker skal være i jobb, enn dersom bruker har vært kortere tid i virksomheten. Når bruker har jobbet i virksomheten lenge, har de sannsynligvis også erfaring fra tidligere med at bruker fikk bistand fra kollegaer. En annen årsak til forskjellen kan være at de som har jobbet kortere tid i virksomheten har sterkere funksjonsnedsettelse enn de som har jobbet lengre tid. Vi så i kap 4 at de brukerne som hadde jobbet lengst i virksomheten, hadde jobbet der før de fikk funksjonsassistent. Det kan tyde på at de ikke hadde en sterkt nedsatt funksjonsevne da de begynte å jobbe i virksomheten, men at de fikk funksjonsnedsettelse etter hvert og dermed behov for assistanse.

Det er flest arbeidsgivere i privat sektor som enten tror at brukerne ikke ville vært i jobb uten ordningen, eller de vet ikke, hele 78 prosent. I statlig og kommunal sektor gjelder det for henholdsvis 57 prosent og 62 prosent.

6.1.1 Ordningen bidrar til at flere kan være i arbeid

Svarene fra undersøkelsen og informasjon om rekrutteringen til ordningen gir tydelige indikasjoner på at funksjonsassistentordningen bidrar til at personer med sterke funksjonsnedsettelser kommer i og blir værende i jobb. Uten funksjonsassistentordningen ville en stor andel av dagens brukere falt ut av arbeidsmarkedet. Noen ville klart seg i arbeid uten ordningen, men de ville jobbet mindre enn i dag, og ikke minst de ville vært avhengig av hjelp fra kollegaer og velvillige arbeidsgivere for å klare jobben.

6.2 Brukernes opplevelser med ordningen

Det synes ikke være tvil om at de personene som har ordningen i dag, er i jobb takket være at de har assistanse på jobb. Alternativet for de aller fleste er enten å ikke jobbe, eller å jobbe noe redusert og være avhengig av bistand fra velvillig arbeidsgiver og kollegaer. Flere av brukerne vi intervjuet hadde tidligere vært avhengig av hjelp fra kollegaer før de fikk funksjonsassistent. De opplevde det som til dels svært problematisk og belastende å være avhengig av velvilje fra kolleger for å klare jobben sin. Sitatene nedenfor viser hvordan noen brukere opplevde å være avhengig av hjelp fra kollegaer og virksomhetens velvilje for å klare jobben sin.

Det blir feil om jeg hele tiden skal be kollegaer gjøre ulike ting for meg fordi jeg er funksjonshemmet og ikke kan gjøre enkelte ting selv. Nå kan jeg endelig gi noe tilbake, nå kan jeg si; skal jeg ta med en kopp kaffe? Jeg kan gjøre alle tingene de andre kan, det er utrolig deilig og det kjennes så godt. Jeg merker at jeg får et mer avslappet forhold til kollegaene mine, jeg har alltid følt meg underdanig før, som om jeg hadde en lavere rang. Det er en følelse inni meg, men det er noe i det.

Det er vel ikke så stor forskjell, kollegaene måtte hjelpe meg før også. Men det blir mer fullverdig for meg når jeg vet bedriften får kompensert for de tingene jeg ikke klarer. Å vite at jeg ikke blir et pengesluk for bedriften.

Jeg er 100 prosent avhengig av assistanse for å klare jobben. Jeg fikk hjelp av kollegaer før, men da hadde jeg en følelse av at jeg var en belastning for bedriften.

Følgende sitater gir et bilde av hvordan brukerne opplever å ha funksjonsassistentordningen:

I min tidligere jobb uten assistent ble jeg utbrent. Jeg slet meg ut på å alt det praktiske med jobben. Det samme holdt på å skje i denne jobben også før jeg fikk assistent. Jeg ble sykemeldt, var så sliten og hadde betennelser pga at jeg gikk for mye med stakk alene og skrev for mye. Så fikk jeg funksjonsassistent og nå jobber jeg 80 prosent og vurderer å gå opp i 100 prosent. Det hadde jeg aldri kunnet uten assistent.

Det er første gang i mitt liv at jeg har fått den hjelp jeg trenger. Det gir en enorm økning av livskvalitet og selvtilit. Jeg tør påta meg arbeidsoppgaver jeg ikke har hatt tidligere. Uten funksjonsassistent kunne jeg ikke hatt verken denne eller annen jobb.

Det største problemet for meg dersom jeg ikke hadde hatt funksjonsassistent ville vært å tørre å gå på jobb. Å tørre å påta meg arbeidsoppgaver fordi jeg ville være redd for om jeg ville klare å gjennomføre dem. Jeg ville vært redd for ikke å mestre dataprogrammer, å ikke finne frem. Uten assistent kan jeg ikke konsentrere meg om arbeidsoppgavene, men må bruke energi på hvordan jeg skal løse praktiske behov, og av erfaring vet jeg at det gjør meg så sliten at jeg ikke ville orket å gå på jobb.

Det er en fantastisk ordning – for meg så har dette forandret utrolig mye – fra å sporadisk få hjelp til ingen hjelp tidligere, til å ha folk som kan være tilgjengelig og planlegge dagen etter dette.

Jeg ville vært helt avhengig av at noen andre hjalp meg. Før fikk jeg hjelp av kolleger. Det er mye lettere å be assistenten om hjelp.

6.2.1 Oppsummering

Svarene fra spørreundersøkelsen og informasjonen om rekruttering til ordningen gir klare indikasjoner på at funksjonsassistentordningen bidrar til at personer med sterke funksjonsnedsettelse kommer i, og blir værende i jobb.

Alternativet for de fleste er enten å ikke jobbe, eller å jobbe noe redusert og være avhengig av velvillig arbeidsgiver og kolleger. I intervjuene uttrykte brukerne lettelse over ikke å være avhengig av kollegers velvilje for å få den bistanden de har behov for.

7 Utvidelse av funksjonsassistentordningen?

Ordningen med funksjonsassistanse i arbeidslivet har i dag få brukere. Brukerne av ordningen er svært fornøyde med ordningen og opplever at den bidrar sterkt til at de kan fortsette å være i jobb. En sentral problemstilling er om ordningen bør være et virkemiddel for flere enn i dag, og om det vil føre til økt arbeidsdeltakelse for flere.

Vi anser at en eventuell utvidelse i omfanget av funksjonsassistentordningen kan skje langs ulike dimensjoner. I punktene nedenfor beskriver vi fire aktuelle måter å utvide ordningen på:

- i) *Økning innenfor dagens målgruppe*: Det er grunn til å tro at det er et underforbruk blant de som i dag fyller kriteriene for å få ordningen.
- ii) *Annen tolkning av dagens kriterier*: Dagens tolkning av kriteriene for å få ordningen er relativt snever.
- iii) *Inkludere andre målgrupper*: Endre retningslinjene til også å omfatte andre målgrupper; det vil si andre typer funksjonsnedsettelse.
- iv) *Brobygging mot ordinær jobb*: Endre retningslinjene slik at personer som er lengre unna å ha et arbeidsforhold kan få ordningen som ledd i en form for arbeidstrening/overgang til ordinær jobb.

Kriteriene som i dag legges til grunn for å innvilge ordningen gjør at antall brukere av ordningen samsvarer med det beløpet som årlig bevilges. Dagens bruk av ordningen medfører ikke et press på de økonomiske rammene. Selv om det de siste årene er bevilget mer penger til ordningen enn det gjøres bruk av, vil en utvidet bruk av ordningen medføre et press i forhold til prioritering av midler, dersom ikke budsjetttrammene økes.

7.1 Økning innenfor dagens målgruppe

I 2007 var det om lag 100 personer på landsbasis som hadde funksjonsassistent. Dette må sies å være et lite antall. Det er store fylkesvise forskjeller i omfanget på bruken av funksjonsassistanse. I 2007 var det absolutt flest personer med funksjonsassistanse i Nord-Trøndelag sett i forhold til innbyggertallet, 8,5 søkte om funksjonsassistanse per 100.000 innbyggere. Også Oslo, Møre og Romsdal og Troms hadde relativt mange søkere til ordningen, mellom 4,1 og 5,2 per 100.000 innbyggere. Landsgjennomsnittet var 2,8. I den andre enden av skalaen finner vi Finnmark, Nordland og Aust-Agder som ikke har noen som har søkt om funksjonsassistanse. Det er ingen grunn til at det skal være så store forskjeller i behov for og dermed også bruk av funksjonsassistanse mellom fylkene. De store fylkesforskjellene kan derfor tyde på et underforbruk av ordningen.

Årsaken til underforbruket er sannsynligvis manglende informasjon om ordningen. Det blir i begrenset grad informert om ordningen i dag, og flere av brukerorganisasjonene vi var i kontakt med mente at det var vanskelig å finne informasjon om ordningen på NAVs nettsider, nav.no. Vår undersøkelse indikerer også at det ofte er lite kunnskap og bevissthet om funksjonsassistentordningen ved NAV lokalt arbeid/trygd.

Også ansatte ved de hjelpemiddelsentralene som vi snakket med, mente at det sannsynligvis var et underforbruk av ordningen innenfor dagens målgruppe, og at en viktig årsak til dette er manglende informasjon om ordningen. Undersøkelsen avdekker også at flere av brukerne nærmest tilfeldig hadde fått kjennskap til ordningen. Dersom flere i målgruppa får kjennskap til ordningen vil det trolig bidra til en økning i omfanget. Økningen vil sannsynligvis være relativt beskjeden så lenge kriteriene for ordningen ikke endres.

7.2 Utvidet tolkning av dagens kriterier

Enkelte informanter ved hjelpemiddelsentralene lokalt stilte spørsmål ved om en snever forståelse av tildelingskriterier bidro til et underforbruk av ordningen, jf diskusjonen i kap 3 om definisjon av målgruppe. Det er uenighet mellom enkelte hjelpemiddelsentraler og NAV hjelpemiddelsentral Møre og Romsdal om hva som kommer inn under betegnelsen *sterk fysisk funksjonsnedsettelse*. Det ble påpekt at retningslinjene for funksjonsassistanse er såpass vage at de åpner for ulik tolkning.

En saksbehandler ved en av de lokale hjelpemiddelsentralene sier følgende om uenigheten knyttet til definisjonen av *sterk fysisk funksjonsnedsettelse*:

Vi ser at det er mange flere enn de som får innvilget ordningen som har behov for den. En fysisk funksjonsnedsettelse handler ikke bare om beina, men om hele kroppen. Mobilitet er knyttet til beina, bevegelsesapparatet er hele kroppen.

Vedkommende mener at forståelsen av sterk fysisk funksjonsnedsettelse som praktiseres legger for stor vekt på lav mobilitet og bruk av rullestol hos søkere. Saksbehandleren sier videre:

Vi erfarer nærmest at sitter ikke søker i rullestol får de ikke assistent. Men hva med en som har en skade som ikke har gått ut over beina, men armene? For eksempel det å skrive på datamaskin, det er jo viktig i de fleste jobber. De som har funksjonsnedsettelser i armene klarer ikke det. Man får ikke assistanse dersom funksjonsnedsettelsen er manglende førlighet i armene. Definisjonen av målgruppen må tydeliggjøres og de som kan noe om definisjonen må være med når regelverket skal tydeliggjøres.

Jeg lurer på hvilken vilje man kan ha til å nå målsettingene til NAV om å få og holde folk i arbeid ved å legge en så snever definisjon til grunn. Har ikke blinde sterk funksjonshemming? Alle blinde får for eksempel frikort på fysioterapi fordi de får så stor slitasje pga bevegelseshemmingene.

Vårt inntrykk etter en gjennomgang av utvalgte søknader, intervjuer og spørreundersøkelse, er at brukerne av ordningen som regel er svært funksjonshemmet. Det står følgende i retningslinjene for ordningen med funksjonsassistanse:

”Ordningen er ikke knyttet opp mot diagnose, men funksjonsnivået. Hva som forstås med sterk fysisk funksjonsnedsettelse må vurderes konkret i hvert enkelt tilfelle. Generelt kan det sies at det eksempelvis ikke er et absolutt krav at den aktuelle stønadsmottakeren sitter i rullestol. Vurderingen må naturlig også knyttes opp mot behovet for praktisk bistand på arbeidsplass. Normalt vil dette gjelde personer med relativt store fysiske funksjonsnedsettelser. Personer med utelukkende sanseproblematikk vil falle utenfor ordningen.”

Ut fra retningslinjene skal ordningen være knyttet opp mot funksjonsnivå og sees i forhold til behov for praktisk bistand på arbeidsplassen. Det er i tillegg avgjørende for å få innvilget en assistent at funksjonsnedsettelsen er i tråd med forståelsen i NAV av hva som ligger i betegnelsen ”sterk fysisk funksjonsnedsettelse”. Sterk fysisk funksjonsnedsettelse forstås som noe annet enn at man har en *fysisk funksjonsnedsettelse som gjør at man trenger assistent for å være i jobb*, det er også knyttet til *nedsatt bevegelighet* samt til *tidligere praksis*. (jf begrunnelser i avslag, se kap 3). Slik vi har blitt fortalt, har forståelsen av hva som ligger i begrepet ”sterk fysisk funksjonsnedsettelse” kommet frem gjennom kommunikasjon mellom NAV og Arbeids- og inkluderingsdepartementet. I NAV har de ulike aktørene deltatt i erfaringssamlinger og kurs hvor forståelsen er videreformidlet.

Praktiseringen av ordningen ble som beskrevet i kapittel 3, strammet inn da trygdeetaten overtok ansvaret for forvaltning. Da ordningen ble forvaltet av RO var retningslinjene de samme som i dag, men trygdeetaten mente at regelverket da ble tolket i kraftig utvidet retning. I følge en ansatt i RO ble det sett bort fra forskjellige definisjoner av funksjonshemming, og det ble lagt til grunn at dersom du har jobb og ikke kan utføre den uten assistent, blir du vurdert for ordningen. (Einar Holand i Velferd, 3/2007). Det innebar at de også så bort fra at ordningen skulle gjelde kun personer med fysiske funksjonshemninger.

7.3 Flere målgrupper

På spørsmål om en bør utvide ordningen til å omfatte flere målgrupper, var det enighet både blant brukerorganisasjonene og blant ansatte ved hjelpemiddelsentralene som vi intervjuet, om at ordningen bør utvides til å omfatte flere målgrupper enn de som får ordningen i dag. Informantene mener at en utvidelse av ordningen kan bidra til at flere med funksjonsnedsettelse kan komme i ordinær jobb. Grupper som blir eksplisitt nevnt er personer med ulike sansetap som blinde/svaksynte, hørselshemmede, personer med kognitive problemer, samt personer med psykiske lidelser. Noen av de vi intervjuet fra NAV mente at ordningen burde utvides til bestemte målgrupper, andre at ordningen burde være rettet mot de som hadde behov.

Sitatene nedenfor viser litt av argumentasjonen for en utvidelse av ordningen:

Generelt bør ordningen ikke knyttes opp mot diagnose, men assistansebehov. Det viktigste er i hvilken grad du hindres i å bruke den kompetansen du har.

Man bør se om ordningen bidrar til at en person kan jobbe, uavhengig av hvilke funksjonsnedsettelse personen har. Målet er det viktige, at folk kan være i jobb. Man bør ikke henge seg opp i årsaker til at man trenger assistanse, det er likegyldig, poenget er at man trenger assistanse for å ha en jobb. Det som er viktig er resultatet; at man klarer å jobbe. Det er mer i ånden til NAV også å gi menneskene de mulighetene. Det blir diskriminerende å kun ha det for én gruppe.

Ordningen burde omfatte personer med fysiske funksjonsnedsettelse, blinde og svaksynte, hørselshemmede og personer med psykiske lidelser. De som trenger assistanse i arbeidslivet for å klare å utføre jobben sin bør få det, det bør ses i forhold til arbeidsoppgavene som man skal utføre.

Det er for galt at en så bra ordning ikke er utvidet til å gjelde alle med behov, og at det ikke er en rettighetsbasert ordning. Erfaringene tilsier at ordningen fungerer veldig bra for de som har den og at den uten tvil er avgjørende for at brukerne kan være i jobb.

Mange personer med psykiske lidelser har sosiale problemer. De kan trenge en som kan være med dem i kantina, på møter, til og fra jobben.

Det er et hav av personer som har moderat grad av funksjonsnedsettelse, de trenger bare litt hjelp for å klare å være i arbeid. De sliter så veldig uten hjelp, hadde de fått bare litt hjelp hadde de vært i jobb.

Sansetap og behov for funksjonsassistanse

Personer med sansetap tilhører en gruppe som ikke lenger får funksjonsassistanse etter at trykdeetaten, og senere NAV, overtok ansvaret. NAV mener at rammene for ordningen ikke åpner for å innvilge funksjonsassistenter til blinde, døve eller døvblinde. Forklaringen på at denne gruppen ikke lenger får ordningen er at de ikke defineres som å ha en fysisk funksjonsnedsettelse. I dag får ikke personer med sansetap funksjonsassistent dersom de ikke har en fysisk funksjonsnedsettelse i tillegg som kvalifiserer til ordningen. Personer med sansetap som har fått innvilget assistent tidligere, har imidlertid fått beholde ordningen fordi det virker urimelig at de skal miste den.

Det vises til at personer med sansetap har andre behov enn bevegelseshemmede, og at det finnes andre virkemidler som er rettet mot å gi denne gruppen hjelp i arbeidssituasjonen, for eksempel tolketjeneste og lese- og sekretærhjelp. I henhold til Folketryktdloven § 10-7- e *Lese- og sekretærhjelp for blinde og svaksynte* heter det følgende:

For blinde og svaksynte med ingen eller så liten synsevne at vedkommende ved hjelp av eget hjelpemiddel ikke er i stand til å lese og/eller skrive, og det er derfor nødvendig med hjelp fra en seende til å lese og/eller skrive for seg. (...) I de tilfeller der hjelpemidler alene ikke kan avhjelpe den synshemmede med lesing/skriving, kan det gis stønad til lese- og sekretærhjelp. Det gjelder på alle områder, både i arbeid, utdanning, organisasjonsarbeid og i hverdagen. (...) Lese- og sekretærhjelpen skal ikke utføre medlemmets ordinære arbeidsoppgaver i forbindelse med arbeid. Hvor mange timer som skal gis må vurderes skjønnsmessig i det enkelte tilfellet. Det skal legges stor vekt på brukerens egen vurdering av behovet.

Denne ordningen dekker noen av behovene for bistand i arbeid som blinde og svaksynte har, men ikke alle. Blinde og svaksynte har ofte behov for ledsager og hjelp til andre praktiske gjøremål i løpet av arbeidsdagen, som ikke skal utføres av lese- og sekretærhjelpen. Funksjonsassistanse er langt mer fleksibel og er innrettet for å dekke alle praktiske assistansebehov brukeren har i løpet av arbeidsdagen. I NOU 2002:22 *Fra Bruker til borger* står følgende: ”Med mangelfull tilrettelegging i arbeidslivet menes at den fysiske utformingen av arbeidsplassen og dens utemiljø stort sett er tilpasset de optimalt fungerende, samt at de individuelle og praktiske tiltakene som tilbys er for begrensede til å dekke mange arbeidstakers reelle behov. (f.eks. tolk, lese-/sekretærhjelp og praktisk bistand).

En artikkel i bladet Velferd (2007) tar opp *døvblindes* behov for funksjonsassistent. Døvblinde faller i dag utenfor regelverket. Artikkelen tar opp assistentbehovet hos en fysioterapeut med hørsels- og synsnedsettelse. Vedkommende har behov for hjelp med papirarbeid og dokumentasjon knyttet til jobben som selvstendig næringsdrivende fysioterapeut. Han får i dag hjelp fra pasienter, men opplever at han blir presset ut i uførepensjon. Den andre døvblinde personen som omtales i artikkelen arbeider som rådgiver og har behov for assistanse til kjøring og i sosiale situasjoner. Tolkesystemet er ikke fleksibelt nok til å dekke behovene.

Dansk ordning med assistent

Danmark har en ordning som ligner svært mye på ordningen med funksjonsassistanse. De har imidlertid langt flere brukere enn det ordningen har i Norge, det er ca 2 500 brukere i Danmark. I kriteriene for tildeling heter det at midler til assistent kan gis til personer med handicap/funksjonsnedsettelse. Videre at med handicap/funksjonsnedsettelse forstås synsnedsettelse eller ordblindhet, alvorlig hørehandicap, meget betydelig nedsatt funksjon eller handicap for øvrig som gir behov for særlig bistand. Videre sies det at det ikke er noen fasitliste, som på forhånd kan avgrense, godkjenne eller avvise funksjonsnedsettelse i forhold til lovgivningen. Det er avgjørende i hvert enkelt tilfelle å avklare hvilke vanskeligheter personens handicap medfører for utføringen av arbeidsoppgavene, og hvordan de kan kompenseres.

En person med et handicap kan kompenseres for dette med en personlig assistent, som hjelper med konkrete praktiske arbeidsoppgaver. Assistenten skal hjelpe til med å utføre de praktiske oppgaver som personen med funksjonsnedsettelse ikke selv kan klare. Det kan dreie seg om å hente og bringe, ta tunge løft, lese opp, fungere som sekretær, tolke for døve, føre bil mens personen er på arbeid, eller annet.

Følgende eksempler viser personer som har fått assistent i Danmark, men som sannsynligvis ikke ville fått det i Norge.

- Ingeniør som er synshemmet. Han får assistanse til tegningsoppgaver 8 timer i uken.
- Kjøkkenassistent på sykehjem som er döv. Trenger assistanse til kommunikasjon med beboere og registreringer av alarmer når hun er alene på vakt. Hun får 4 timer assistent i uken.
- Ordblind blikkenslager, selvstendig næringsdrivende. Får hjelp til renskriving og regnskap 10 timer i uken.
- Maler med prolaps. Får avlastning til å løfte tunge ting, oppstilling av stillaser og stiger. Han får 10 timers assistanse i uken.
- Kontorassistent med whiplash. Hun får 10 timer ukentlig til løfteoppgaver, arkivering og pakking av forsendelser.
- Pedagog med senvirkninger etter cellegiftbehandling. Vedkommende er svekket i forhold til fysiske oppgaver som turer, opprydding og sportslige aktiviteter. Han får 12 timer assistanse per kvartal.
- Sykehjelper med frossen skulder. En kollega påtar seg jobben med påkledning og hjelp til meget pleiekrevende beboere. Hun får 10 timers assistanse i uken

- Kontorassistent som har mistet en arm. Deler av det praktiske arbeidet sliter så mye på den armen hun har, at hun uten assistanse hadde måtte sluttet i arbeidet. Hun får 15 timers assistanse med hjelp til skriving og arkivering.
- Tolk som har senskader etter polio og en trafikkulykke. Han har gangbesvær og vondt for å løfte. Vedkommende kjører mye i jobb og har en assistent som gjør dette, i tillegg til å bære, hente og bringe papirer, og støtte ved gange.
- Arkitekt med halvsidig lammelse etter blodpropp. Han får 6 timers assistanse i uken til finteining.

Basert på våre funn fra evalueringen antar vi at de fleste av disse personene ikke ville fått innvilget ordningen i Norge, fordi de ikke ville blitt ansett å ha en sterk fysisk funksjonsnedsettelse.

Det danske regelverket er dessuten mer fleksibelt enn det norske i forhold til hvilke typer oppgaver assistenten kan utføre. Assistentene kan i noen grad hjelpe til med "kjerneoppgaver" som personen med funksjonsnedsettelsen ikke er i stand til å gjøre, som for eksempel arkitekten som hadde behov for bistand til finteining.

7.4 Brobygger til ordinær jobb

Overgangen fra skole til arbeid er en kritisk fase for personer som har ulike behov for tilrettelegging og bistand. Erfaring tilsier at det er behov for brobyggingstiltak for å lette overgangen til arbeidslivet for unge med nedsatt funksjonsevne som har vært gjennom utdanningsløp og har problemer med å få arbeid. (St.meld nr 9 (2006-2007) Arbeid, velferd og inkludering). Arbeidserfaring vektlegges i en jobbsøkerprosess. Sommerjobber og deltidsarbeid er en viktig kilde til jobberfaring i løpet av studietiden. Det er grunn til å tro at elever og studenter med redusert funksjonsevne har reduserte muligheter til deltidsjobb ved siden av studiene.

I blant annet Arbeids-, velferds, og inkluderingsmeldinga foreslås det å satse på tiltak som kan lette overgangen mellom skole og arbeidsliv for mennesker med redusert funksjonsevne.

Fadderordning

I dag kan personer som gjennomfører et atføringsløp få dekket utgifter til en fadder i forbindelse med atføringstiltaket. En fadder kan blant annet bistå med veiledning, hjelp og ha sosialt ansvar under atføringstiltaket. Ordningen er begrenset til perioden vedkommende er under atføring, og en ordning som kan gi mulighet til å videreføre denne bistanden etter at atføringstiltaket er gjennomført, kan bidra til at flere kommer i jobb etter avsluttet atføringsløp. Funksjonsassistanse kan være en alternativ ordning her for noen.

Arbeidstrening

Det står eksplisitt i retningslinjene at funksjonsassistentordningen ikke kan benyttes til arbeidstrening, dersom det ikke er sannsynlig at en ansettelse er nær forestående hos en bestemt arbeidsgiver. Det bør vurderes om man skal lette på dette kriteriet. Personer med sterk nedsatt funksjonsevne har sannsynligvis mindre arbeidserfaring når de begynner å søke jobb enn funksjonsfriske arbeidssøkere. Det vil også være en del større usikkerhet knyttet til å ansette en funksjonshemmet enn en funksjonsfrisk. Begge disse momentene tilsier at det i en del tilfeller kan være svært hensiktsmessig med arbeidstrening for en funksjonshemmet, og det kan være en viktig vei inn i en ordinær stilling. Behovet for funksjonsassistanse vil for disse personene være like store ved arbeidstrening som ved en ordinær ansettelse. Dersom det ikke gis tilsagn om funksjonsassistanse til målgruppen som deltar i arbeidstrening, kan det redusere mulighetene for ordinært arbeid på sikt for noen.

Midlertidig stilling

Det står ingenting i retningslinjene som tilsier at ordningen *ikke* kan benyttes av personer som får et vikariat eller en midlertidig stilling. Retningslinjene kan med fordel være eksplisitte på at også disse stillingstypene omfattes av ordningen.

Bruk av forhåndstilsagn

I henhold til retningslinjene for funksjonsassistentordningen kan det gis forhåndstilsagn til arbeidssøkere som fyller vilkårene for å få funksjonsassistent. Forhåndstilsagn er et svært viktig virkemiddel for å legge til rette for en vellykket overgang mellom utdanning, attføring og arbeidstrening på den ene side, og ordinært arbeid på den andre side. I følge NAV Hjelpemiddelsentral Møre og Romsdal har det imidlertid ikke vært noen søknader om forhåndstilsagn så langt. Dette kan ha sammenheng med manglende informasjon om ordningen, blant annet ved NAV lokalt arbeid/trygd. En relativt liten andel av brukerne, 18 pst, kom fra attføring før de fikk funksjonsassistent.

Uføretrygd

Funksjonsassistanse kan i dag gis til personer med full uførepensjon dersom det er sannsynlig at de kommer i arbeid i nærmeste fremtid. Det er imidlertid ingen med full uførepensjon som har ordningen i dag. Det kan være fordelaktig å utvide ordningen slik at personer som er fullt uføretrygd kan ha funksjonsassistent i et lengre tidsrom enn det retningslinjene åpner for i dag. Det kan gi uføretrygdde mulighet for å teste ut arbeidsevnen. Mange uføretrygdde vil ofte være usikre på arbeidsevnen og kan ha behov for å starte forsiktig med litt jobbing. Noen vil etter hvert se at de har mulighet til å øke stillingsandelen og redusere uføreytelsen. Man kan eventuelt innføre en begrenset varighet av funksjonsassistanse for denne gruppen, for eksempel kan funksjonsassistansen bortfalle, dersom uførepensjonen ikke er redusert innen ett år.

7.5 Vår vurdering av en utvidelse av ordningen

Det som går igjen i både brukerorganisasjonenes og noen av de ansatte i NAVs vurderinger av en eventuell utvidelse av ordningen, er at den bør utvides til å omfatte **personer som er avhengig av bistand for å kunne jobbe, uavhengig av hvilken funksjonsnedsettelse de har.** Dette er en parallell til ordningen de har i Danmark, hvor *”det ikke er noen spesifikke typer funksjonsnedsettelse som gir tilgang til ordningen, men hvor det vurderes i hvert enkelt tilfelle hvilke vanskeligheter personens handikap medfører for utførelsen av arbeidsoppgavene og hvordan de kan kompenseres”*.

Ovennevnte forståelse av hva som bør være kriterier for ordningen må også sies å være i tråd med de politiske signaler som gis i stortingsmeldingen om Arbeid, velferd og inkludering (St.meld. nr 9 (2006-2007)) der det presiseres at den enkeltes situasjon og behov skal tillegges større vekt enn før, når ulike tiltak skal vurderes. Det står videre at ulike virkemidler rettet mot å inkludere flere funksjonshemmede i arbeid må sees i sammenheng. Virkemidlene kan være innslusing via fortrinnsadgang, personlig assistanse, lønnstilskudd, bevilging av hjelpemidler/arbeidsredskaper eller mentorordning.

I Arbeids-, velferds og inkluderingsmeldinga påpekes det også at til tross for at Norge er blant landene i OECD som bruker mest ressurser på virkemidler for å inkludere personer med nedsatt funksjonsevne i arbeidslivet, oppnås bare middels resultater på området. Norge har en noe annen sammensetning av virkemidler rettet mot å inkludere flere personer med redusert funksjonsevne i arbeid enn det mange andre land har. Hittil har man i stor grad vektlagt utdanningsrelaterte virkemidler, mens virkemidler rettet mot arbeidsgiver for å lette inngangen til arbeidslivet, har vært brukt i noe mindre grad. I Arbeids-, velferds- og inkluderingsmeldinga sies det at kompenserende tiltak er viktige blant annet for å gi personer en ny sjanse til å delta i arbeidslivet, men de er ikke tilstrekkelige dersom barrierene for å komme i jobb ligger i vurderinger arbeidsgiver gjør om risiko og belastninger ved å ansette personer med nedsatt funksjonsevne. For å avhjelpe slike hindringer kan det være behov for å sette inn tiltak som kan redusere denne risikoen og usikkerheten. Dette er også i tråd med tilrådinger fra OECD.

Vi mener at ordningen med funksjonsassistanse nettopp er et virkemiddel som letter overgangen til arbeid for personer med funksjonsnedsettelser og bidrar til å redusere arbeidsgiveres belastninger. Vi mener derfor at funksjonsassistentordningen er et godt virkemiddel som burde komme flere til gode.

Så lenge situasjonen for funksjonshemmede er slik at andelen ikke-sysselsatte er 54 prosent, samtidig som undersøkelser viser at en fjerdedel av de ikke-sysselsatte funksjonshemmede sier at de ønsker seg en jobb (Hansen mfl, 2007), er det vanskelig å forstå den forståelsen og praktisering av regelverket for funksjonsassistanse som NAV legger til grunn i dag.

Vi mener at en utvidelse av ordningen vil bidra til at flere med redusert funksjonsevne kommer i arbeid. For svært mange mennesker med redusert funksjonsevne som i dag står utenfor arbeid er det andre virkemidler som er mer relevante for at de skal kunne være i jobb, men for noen vil praktisk og personrettet bistand være det mest effektive. En utvidelse av målgruppen for ordningen der flere med mindre alvorlige funksjonsnedsettelse blir inkludert, vil sannsynligvis medføre at det gjennomsnittlige timetallet den enkelte har behov for assistanse reduseres. Det vil sannsynligvis også være flere som har behov for ordningen i en overgangsperiode, og kan redusere assistentbehovet etter hvert.

Dersom kriteriene for å få ordningen med funksjonsassistanse utvides, er det nødvendig å øke de økonomiske rammene for ordningen. Dersom ordningen fortsatt skal være rammestyrkt vil det være behov for klare retningslinjer for prioritering og fordeling av midler. Flere av våre informanter, både brukere og ansatte i NAV mener det hadde vært en stor fordel om ordningen var rettighetsstyrt. I forhold til dagens brukergruppe, mener vi også at den burde vært rettighetsfestet. Brukerne har varige behov for assistanse, og når de har fått støtte til assistanse innvilget, burde det være en rettighet de fortsatte å ha så lenge de var i jobb. Ved en eventuell utvidelse av ordningen må det vurderes nærmere om det er hensiktsmessig med en rettighetsfesting.

Basert på våre funn i evalueringen tror vi at flere kommer i arbeid dersom kriteriene for å motta ordningen utvides. Vi mener at ordningen bør utvides til å omfatte personer som er avhengig av bistand for å kunne jobbe, uavhengig av hvilken funksjonsnedsettelse de har. Det bør vurderes nærmere hvordan tildelingen skal avgrenses og hva som er den mest hensiktsmessige måten å organisere og finansiere ordningen på. Det vil i den forbindelse være hensiktsmessig å se nærmere på hvordan ordningen forvaltes og praktiseres i Danmark.

Referanser

Familje og Arbejdsmarkedsforvaltningen (2004): *Handicappede – en verdifull arbeidskraft*. København Kommunes Koordinationsudvalg

Hansen, Inger Lise Skog og Jørgen Svalund (2007): *Funksjonshemmede på arbeidsmarkedet. Et oversiktsbilde*. Fafo-notat 2007:04, AFI notat n2007:2

Helle, Kari Marie og Steinar Widding (2000) *Funksjonsassistent – brukerstyrt bistand til sterkt bevegelseshemmede arbeidstakere*. AFI notat 10/2000

NAV Hjelpemiddelsentraler og spesialenheter og NAV Hjelpemiddelsentral Møre og Romsdal (2007): *Ordningen funksjonsassistanse. Rutiner og retningslinjer*.

Innst. O nr. 52 (2003-2004)

NOU: 2001:22 *Fra bruker til borger. En strategi for nedbygging av funksjonshemmende barrierer*.

Stortingsmelding nr 9 (2006-2007) *Arbeid, velferd og inkludering*

St meld nr 40 (2002-2003) *Nedbygging av funksjonshemmende barrierer*

Velferd nr 3/2007

Spørreundersøkelse rettet mot arbeidsgivere som har ansatte med funksjonsassistanse

Dette spørreskjemaet gjelder stillingen til din ansatt som har funksjonsassistent. I spørreskjemaet omtales han/hun som *den ansatte*.

Bakgrunnsinformasjon

1. Hvor mange ansatte er det totalt i bedriften?
..... Antall
2. Er virksomheten
Privat
Statlig
Kommunal
3. Hvor mange år har den ansatte jobbet hos dere?
Under ett år
1-3 år
4-6 år
7-10 år
over 10 år
4. Hvor mange år har den ansatte hatt funksjonsassistent i jobben hos dere?
Under ett år
1-3 år
4-6 år
7-10 år
over 10 år
5. Hvem var det som tok initiativ til at den ansatte skulle søke funksjonsassistanse?
Den ansatte selv
Bedriften
Bedriftshelsetjenesten/ordinær helsetjeneste
NAV Hjelpemiddelsentral
Vet ikke
Av andre, hvem.....
6. Foretok NAV Hjelpemiddelsentral (tidligere RTV) en kartlegging på arbeidsplassen før funksjonsassistent ble innvilget?
Ja
Nei
Vet ikke

7. Er arbeidsplassen tilrettelagt for den ansatte?
Ja, i stor grad
Ja, i noen grad
Nei det er ikke behov/mulig
Nei ikke enda
Vet ikke

Vurdering av assistansen og ordningen

8. Hvordan vurderer du antall assistenttimer per uke i forhold til den ansattes behov for assistanse?
Altfor mange timer
Litt for mange
Akkurat passe
Litt for få timer
Altfor få timer
9. Dersom den ansatte ikke hadde hatt funksjonsassistent, tror du at han/hun ville vært i jobb?
Ja, men han/hun ville jobbet færre timer
Ja, han/hun ville jobbet like mange timer, men vært avhengig av hjelp fra kolleger
Nei, han/hun ville ikke vært i jobb
Vet ikke
10. Dersom den ansatte slutter i jobben, ville dere være åpne for å ansette en ny person med behov for funksjonsassistanse?
Ja
Nei
Vet ikke
11. Hvis nei eller vet ikke, hvorfor ikke?
.....
12. Hvor godt er bistandsbehovet for den ansatte ivaretatt når funksjonsassistenten er syk eller på ferie?
Svært godt
Godt
Dårlig
Svært dårlig

Det administrative knyttet til å ha funksjonsassistent ansatt

13. I hvilken grad er du enig eller uenig i påstandene nedenfor om arbeidsgiveransvaret for funksjonsassistentene?
- Helt enig Enig Uenig Helt uenig*
- Det er greit at vi har arbeidsgiveransvaret for funksjonsassistenten

NAV/andre organisasjoner burde hatt arbeidsgiveransvar for funksjonsassistenten
Det er uheldig at vi må forskuttere lønn for funksjonsassistenten

14. Har du ytterlige kommentarer til arbeidsgiveransvaret for funksjonsassistenten?
.....

15. Hvor godt fungerer det praktiske med fakturering av lønnsutgifter til funksjonsassistenten?

Svært godt

Godt

Dårlig

Veldig dårlig

Vet ikke

16. Du svarte dårlig eller veldig dårlig, kan du utdype hva du opplever som problematisk?
.....

Søknadsprosessen for å få funksjonsassistent

17. Hvor god var dialogen med NAV Hjelpemiddelsentral i tilknytning til funksjonsassistentsøknaden?

Svært god

God

Dårlig

Veldig dårlig

Vet ikke pga ingen/lite dialog

18. Har du fått noe skriftlig informasjon fra NAV om hva ordningen med funksjonsassistanse innebærer?

Ja

Nei

Vet ikke

19. Funksjonsassistanse innvilges for ett år av gangen. Hvordan opplever du det?

Det skaper stor usikkerhet

Det skaper litt usikkerhet

Det er helt greit

20. Hvordan fikk du kjennskap til funksjonsassistentordningen?

Av den ansatte

Brukerorganisasjoner

NAV Hjelpemiddelsentral

NAV lokal (tidligere trygdekontor, Aetat)

NAVs hjemmeside

Bedriftshelsetjenesten/helsetjenesten

Av andre, hvem.....

21. Hvor kjent tror du ordningen med funksjonsassistanse er blant arbeidsgivere?

Svært godt kjent

Ganske godt kjent

Ganske dårlig kjent
Svært dårlig kjent

22. Hvor kjent tror du ordningen med funksjonsassistanse er blant potensielle brukere?

Svært godt kjent
Ganske godt kjent
Ganske dårlig kjent
Svært dårlig kjent

Annet

23. Alt i alt, hvor godt synes du det fungerer å ha en person med funksjonsassistent i jobb hos dere?

Svært godt
Godt
Dårlig
Veldig dårlig

24. Du svarte dårlig eller veldig dårlig på foregående spørsmål. Kan du utdype hva du opplever som problematisk?

.....

25. Er det noe i forbindelse med funksjonsassistentordningen som kunne vært bedre eller som du ønsker å formidle?

Hva.....

26. Det er en viktig politisk målsetting å inkludere flere med funksjonsnedsettelse i arbeidslivet. Opplever du funksjonsassistentordningen som et godt/dårlig virkemiddel for å nå dette målet?

Svært godt
Godt
Dårlig
Svært dårlig
Vet ikke

Spørreundersøkelse til funksjonsassistenter

Dette spørreskjemaet gjelder din stilling som funksjonsassistent. Den personen du er funksjonsassistent for kalles i spørreskjemaet for din arbeidsleder.

Bakgrunnsinformasjon

1. Hvor gammel er du?
 - Under 20 år
 - 20-29
 - 30-39
 - 40-49
 - 50-59
 - over 60

2. Er du
 - Mann
 - Kvinne

3. Hvordan ble du rekruttert til jobben som funksjonsassistent?
 - Jeg var kollega
 - Jeg ble rekruttert eksternt

4. Hva gjør du i tillegg til å være funksjonsassistent?
 - Jeg studerer
 - Jeg er funksjonsassistent for flere personer
 - Jeg er borgerstyrt personlig assistent (kommunal ordning)
 - Jeg har en ordinær jobb i samme bedrift
 - Jeg har en annen jobb
 - Jeg er hjemmeværende
 - Jeg er arbeidssøker
 - Jeg har uføretrygd
 - Annet, hva.....

5. Hvor mange timer i uka utgjør jobben som funksjonsassistent?
 - Under 5 timer
 - 5-9 timer
 - 10-14 timer
 - 15-19 timer
 - 20-24 timer
 - 25-29 timer
 - Over 30 timer
 - Varies, ikke noe fast

6. I forhold til dine erfaringer som funksjonsassistent, vil du si at timetallet som funksjonsassistent er tilstrekkelig i forhold til din arbeidsleders behov?
 - Ja
 - Nei
 - Vet ikke

7. Er du også borgerstyrt personlig assistent (kommunal ordning) for din arbeidsleder?
Ja
Nei
8. Hvor mange arbeidsledere er du funksjonsassistent for?
..... antall
9. Hvor mange år har du vært funksjonsassistent for din nåværende arbeidsleder?
.....antall år
10. Har du vært funksjonsassistent for noen andre tidligere?
Ja
Nei

Innholdet i jobben som funksjonsassistent

11. Hvordan vil du vurdere den opplæringen du har fått som funksjonsassistent?
Svært bra
Bra
Dårlig
Svært dårlig
12. Hva går jobben som funksjonsassistenten ut på?
Kryss av for det som passer
Løfting, bæring, henting
PC-skriving, kopiering, arkivering
Lesing
Møteforberedelser
Ledsager arbeidsleder
Annen praktisk tilrettelegging
Ulik bistand av personlig karakter
Annet, hva.....

Arbeidsvilkår

13. Hvilket ansettelsesforhold har du som funksjonsassistent
Fast ansatt
Midlertidig ansatt
Arbeidet som funksjonsassistent er for en kollega etter behov
Annet, hva?
14. Har du fast arbeidstid som funksjonsassistent?
Ja, helt
Ja, delvis
Nei

Arbeidet som funksjonsassistent er for en kollega etter behov

15. Har du fast antall timer du jobber som funksjonsassistent i uken?

Ja, helt

Ja, delvis

Nei, det varierer mye

Arbeidet som funksjonsassistent er for en kollega etter behov

Dersom du er funksjonsassistent for en kollega og arbeidsvilkårene dine er knyttet til din ordinære stilling i bedriften, gå til spørsmål 17.

16. Hvor fornøyd er du med følgende

<i>Svært fornøyd</i>	<i>Fornøyd</i>	<i>Misfornøyd</i>	<i>Svært misfornøyd</i>
----------------------	----------------	-------------------	-------------------------

Lønnen

Arbeidstiden

Antall timer du jobber som funksjonsassistent

Ansettelsesforholdet

Fleksibiliteten arbeidet gir

17. En funksjonsassistent kan ikke ansettes for mer enn et år av gangen. Opplever du dette som

Uheldig

Litt uheldig

Ganske greitt

Helt greitt

18. Dersom arbeidsleder blir syk. Hva skjer med ditt arbeidsforhold?

Jeg gjør andre oppgaver på jobben

Jeg hjelper arbeidsleder hjemme

Jeg blir permittert uten lønn

Jeg blir permittert med lønn

Jeg jobber ved behov, problemstillingen er ikke relevant

Jeg vet ikke

19. Er dette en jobb du kan tenke deg å være lenge i?

Ja, mange år

Ja, noen år

Nei, jeg ser på det som en midlertidig jobb

Jeg er funksjonsassistent for en kollega og hjelper til så lenge det er behov

Vet ikke

20. Alt i alt, hvor fornøyd er du med å jobbe som funksjonsassistent?

Veldig fornøyd

Fornøyd

Misfornøyd

Veldig misfornøyd

21. Hva er du misfornøyd/fornøyd med?

.....

Spørreundersøkelse rettet mot arbeidstakere som har funksjonsassistent (arbeidsledere)

Bakgrunnsinformasjon

1. Hvor gammel er du?
Under 20 år
20-29
30-39
40-49
50-59
over 60
2. Er du
Mann
Kvinne
3. Har du Borgerstyrt personlig assistanse (kommunal ordning)?
Ja
Nei

Din tilknytning til arbeidsmarkedet

4. Hvordan er ditt nåværende arbeidsforhold?
Informasjonstekst: Dersom du har flere arbeidsforhold, ber vi deg svare for arbeidsforholdet hvor du mottar hjelp fra funksjonsassistentordningen
Ansatt
Selvstendig
Frilans

Filter: Hvis "Ansatt" i spm 4.

5. Er din arbeidsgiver en
Privat bedrift
Interesse-/brukerorganisasjon
Kommunal/fylkeskommunal virksomhet
Statlig virksomhet

Filter slutt

6. Mottar du trygd i kombinasjon med lønn?
Ja
Nei
7. Hvor mange år har du hatt ditt nåværende arbeid?
Under ett år

- 1-3 år
- 4-6 år
- 7-10 år
- over 10 år

8. Hvor lenge har du hatt funksjonsassistent på jobb?
Under ett år
1-3 år
4-6 år
7-10 år
over 10 år
9. Hva var din arbeidsstatus før du fikk funksjonsassistent?
Full stilling
Deltidsstilling
Fullt sykemeldt
Delvis sykemeldt
Arbeidssøker
Mottaker av attføringspenger/uføreytelser
Annet, hva.....

Filter: dersom full stilling, deltidsstilling eller sykemeldt i spm 9.

10. Hvor stor stillingsbrøk hadde du før du fikk funksjonsassistent?
..... prosent

11. Hvor stor stillingsbrøk har du i dag?
..... prosent

12. Dersom du tidligere var i jobb uten funksjonsassistanse. Hva var bakgrunnen for at du søkte?

Endring i min medisinske tilstand

Jeg fikk en skade/ble syk

Fikk høre om ordningen, tidligere fikk jeg hjelp fra kolleger

Annet.....

Funksjonsassistansen du får på jobb

13. Hvor mange timer funksjonsassistanse har du per uke?
Under 5 timer
5-9 timer
10-14 timer
15-19 timer
20-24 timer
25-29 timer
Over 30 timer

14. Er dette tilstrekkelig i forhold til behovet ditt på jobb?
Ja

Nei

14. Har antall funksjonsassistenttimer endret seg siden du startet opp med ordningen?

Ja, mer ... (skriv antall timer mer)...

Ja, mindre (skriv antall timer mindre)...

Nei

15. Hva var årsaken til at antall funksjonsassistenttimer ble økt/reduert?

Tidligere hadde jeg for få/mange timer

Økt/reduert stillingsbrøk

Endret medisinsk tilstand

Endrede arbeidsoppgaver

Annet, hva.....

17. Hva bistår funksjonsassistenten din deg med på jobb?

Løfting, bæring, henting

PC-skriving, kopiering, arkivering

Lesing

Møteforberedelser

Ledsager meg

Annen praktisk tilrettelegging

Ulik bistand av personlig karakter

Annet, hva.....

18. Hvor mange funksjonsassistenter på jobb har du per i dag?

Antall.....

19. Er noen av dine funksjonsassistenter også dine borgerstyrte personlige assistenter (kommunal ordning)?

Ja

Nei

Har ikke borgerstyrte personlige assistenter

20. Var funksjonsassistenten(e) din(e) i utgangspunktet

Kollegaer

Eksternt rekrutterte

21. Hvor lett var det å finne en funksjonsassistent?

Veldig vanskelig

Litt vanskelig

Lett

Vet ikke

22. Har du hatt funksjonsassistent i tidligere jobber?

Ja

Nei

23. Har du fått opplæring knyttet til det å ha funksjonsassistent?

Ja

Nei

24. Har du behov for opplæring knyttet til det å ha funksjonsassistent?

Ja

Nei, fordi jeg har hatt opplæring knyttet til borgerstyrt personlig assistent

Nei

25. Hvordan er fleksibiliteten ivaretatt dersom funksjonsassistenten er syk eller på ferie?

Svært bra

Bra

Dårlig

Svært dårlig

Vet ikke

26. Dersom du ikke hadde hatt funksjonsassistent i dag, tror du at du ville vært i jobb da?

Ja, men jeg ville jobbet færre timer

Ja, jeg ville jobbet like mange timer, men vært avhengig av hjelp fra kolleger

Nei, jeg ville ikke vært i jobb

Kanskje, men da måtte jeg hatt andre arbeidsoppgaver

Vet ikke

Søknadsprosessen for å få funksjonsassistent

27. Hvor lang tid gikk det fra du sendte søknad om funksjonsassistanse til søknaden ble innvilget?

Under 1 måned

1-3 måneder

4-6 måneder

7-12 måneder

Over 1 år

28. Hvordan var dialogen med NAV Hjelpemiddelssentral i tilknytning til funksjonsassistentsøknaden?

Veldig bra

Bra

Dårlig

Veldig dårlig

Vet ikke pga ingen/lite dialog

29. Funksjonsassistanse innvilges for ett år av gangen. Hvordan opplever du det?

Det skaper stor usikkerhet

Det skaper litt usikkerhet

Det er helt greit

30. Hvor fikk du høre om funksjonsassistentordningen første gang?

- Brukerorganisasjoner
- NAV Hjelpemiddelsentral
- NAV lokal
- NAVs hjemmeside

- Helsetjenesten
- Arbeidsgiver
- Av andre, hvem.....

Annet

31. Alt i alt, hvor fornøyd er du med å ha funksjonsassistanse på jobb?

Veldig fornøyd

Fornøyd

Misfornøyd

Veldig misfornøyd

32. Er det noe i forbindelse med funksjonsassistentordningen som kunne vært bedre eller som du ønsker å formidle?

Hva.....