

tilbakeblikk og
utsyn

Du kan lese om blant annet dette:

- ▶ Veien tilbake til arbeid side 4-9
- ▶ Myter blant arbeidsgivere side 12-13
- ▶ Store reformer på vei side 14-17
- ▶ Snarveien til trygdekontoret side 19

ÅRSBERETNING FOR RIKSTRYGDEVERKET 2004



Flere i arbeid
og aktivitet



Trygdeetaten

Utgiver:
Rikstrygdeverket,
Oslo, mai 2005

Ansvarlig redaktør:
trygdedirektør Arild Sundberg

I redaksjonen:
Martin Apenes
Hans Petter Bergli
Tove Bø Laundal

Artiklene er skrevet av:
Bente Kaldheim
Terese Haaland
Ida Frisak Ringnes
Lise Grøndahl
Michael Nielsen
Berit Norum
Hans Petter Bergli

«Tilbakeblikk og utsyn»
legges ut på trygdeetaten.no

Adresse:
Rikstrygdeverket
Postboks 5200 Nydalen
0426 Oslo

E-post:
rtv@trygdeetaten.no

Telefon:
22 92 70 00

Design:
Dinamo PR

Trykkeri:
Stavanger Offset

Opplag:
3000

ISBN
82-551-1073-9



Årsberetning i ny drakt

Rikstrygdeverket leverer hvert år en årsrapport over virksomheten til Arbeids- og sosialdepartementet. I tillegg har Rikstrygdeverket laget en tradisjonell årsberetning som heter «Tilbakeblikk og utsyn». I år har vi beholdt navnet, men endret innholdet og presentasjonsformen slik at det fremstår som et magasin. I denne utgaven av «Tilbakeblikk og utsyn» er hovedtema felles innsats for å få flere i arbeid og aktivitet. I tillegg vil du finne artikler som tar for seg de store omstillingene trygdeetaten står overfor, nemlig forslagene om pensjonsreform og ny arbeids- og velferdsforvaltning. Vi håper årets utgave vil illustrere trygdeetatens arbeid, samt bidra til oppmerksomhet, engasjement og debatt rundt trygdeetatens virksomhet.

Bli kjent



Flere i arbeid og aktivitet og færre på stønad er en målsetting vi i trygdeetaten har jobbet etter i flere år. Vi er i full gang, og ser at innsatsen lønner seg. Fjorårets nedgang i sykefraværet viser at nitidig arbeid med inkluderende arbeidsliv nytter. Samarbeid mellom myndighetene og arbeidslivets parter har båret frukter.

Resultatene på sykefraværsområdet er et eksempel på at medarbeidere i trygdeetaten spiller en viktig rolle når det gjelder å få flere i arbeid og aktivitet og færre på stønad. I neste omgang bør vi se at reduksjonen i sykefraværet også betyr at færre vil ha rehabiliteringspenger som inntektskilde.

Velferdstjenestene står overfor store omveltninger i tiden som kommer. I ethvert samarbeid er det, foruten å hele tiden ha brukerne i fokus, avgjørende å vite hvem vi samarbeider med og hva vi kan. I denne årsberetningen ønsker vi å få frem viktige sider ved trygdeetatens arbeid. Med bedre kunnskap vil alt samarbeid om å få flere i arbeid og aktivitet og færre på stønad gå bedre.

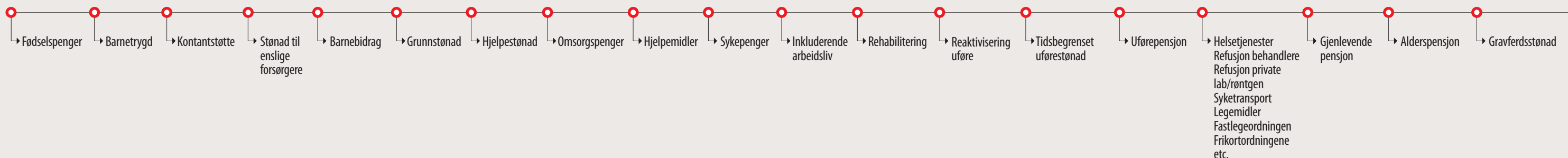
Når man ikke kjenner hverandre kan man heller ikke trekke vekslers på hverandres kunnskap og kompetanse. Uten

kunnskap og helhetstenkning i velferdsetatene, får ikke brukeren et optimalt tilbud. Kunnskapsmangel kan føre til at brukerne blir kasterballe i eller mellom etater, eller blir innelåst i ordninger uten å komme seg videre.

Dette er ikke en håndbok om trygd, men en smakebit som jeg håper gir inspirasjon til å bli enda bedre kjent med etaten og oss som jobber med disse viktige tingene. Jeg tror at leseren gjennom å lese om resultater og enkeltskjebner vil merke den entusiasmen som preger store deler av etaten og omgivelsene. Energien, iveren og viljen til å tenke nytt tar vi med oss inn i det videre samarbeidet for å gi et bedre tilbud til brukerne.


Arild Sundberg
trygdedirektør

NÅR LIVET ENDRER SEG – TRYGDEETATENS ØKONOMISKE ORDNINGER



Veien tilbake til arbeid:

Arbeid som passer helsa

Lars Stensgård (56) hadde jobbet som langtransport-sjåfør i nesten 20 år da han ble syk og fratatt førerkortet. God tilrettelegging fra arbeidsgiveren, som i mellomtiden hadde tegnet IA-avtale, gjorde det mulig å komme tilbake i arbeid.

I over ett år var Lars Stensgård ute av arbeidslivet, først som sykmeldt, siden som arbeidsledig. Så kom telefonen fra hans tidligere arbeidsgiver Nor-Cargo Thermo AS, med tilbud om jobb på terminalen. Etter et langt liv på motorveien mellom Norge og Sør-Europa med fersk fisk i lasten, var han skeptisk til arbeid på terminalen.

– Jeg hadde ikke så lyst på terminalarbeid fordi jeg har dårlig rygg. Jeg trodde arbeidet skulle være tyngre enn det er, sier Stensgård, som likevel tok sjansen. Det har han ikke angret på. Nå jobber han med å laste og losse fisk med truck eller "snile" fra kjøleterminalen til biler som skal frakte fisken videre til det europeiske markedet.

– Skiftlederen min er flink til å tilrettelegge arbeidet. Han plukker ut arbeid som passer til helsa, sier Stensgård.

Under sykdomsperioden var det lite oppfølging fra bedriften, og Stensgård

savnet kontakten med arbeidsplassen.

– Det er brutalt å miste jobben sin. Når en begynner å bli voksen er det ikke så enkelt å finne ny jobb, sier han.

Gode resultater med IA

Nor-Cargo Thermo AS på Lørenskog har omlag 290 ansatte og tilbyr alle former for godsframføring av stykkgoods, partilast og termotransport med tilhørende logistikkjenester. I januar 2003 undertegnet Nor-Cargo Thermo AS en samarbeidsavtale om et inkluderende arbeidsliv (IA) med Trygdeetatens arbeidslivssenter i Akershus. Etter ett år som IA-virksomhet er det legeomeldte sykefraværet redusert med 17,6 prosent. Virksomheten har også ansatt personer med redusert funksjonsevne via Aetat, tilrettelagt arbeid for

egne ansatte som er blitt syke, og er mer bevisst på å legge forholdene til rette for eldre arbeidstakere, slik at disse kan stå lenger i arbeid.

– IA-avtalen forplikter. Uten den ville vi ikke hatt så stort fokus på sykefraværet og de andre delmålene, sier personalkonsulent Arne Christian Ringen i Nor-Cargo Thermo AS.

Virksomheten satte seg mål for sykefraværet, og startet arbeidet med å utarbeide nye oppfølgingsrutiner og prosedyrer. Lederne har fått opplæring i hvordan de skal følge opp ansatte som blir sykmeldte.

– I dette arbeidet har vi fått god hjelp og støtte av vår kontaktperson ved arbeidslivssenteret, sier Ringen. Nor-Cargo har også et godt samarbeid med bedriftshelsetjenesten.

«I dette arbeidet har vi fått god hjelp og støtte av vår kontaktperson ved arbeidslivssenteret»

Virksomheten satte seg mål for sykefraværet, og startet arbeidet med å utarbeide nye oppfølgingsrutiner og prosedyrer. Lederne har fått opplæring i hvordan de skal følge opp ansatte som blir sykmeldte.

– I dette arbeidet har vi fått god hjelp og støtte av vår kontaktperson ved arbeidslivssenteret, sier Ringen. Nor-Cargo har også et godt samarbeid med bedriftshelsetjenesten.



FANT LØSNING: Personalkonsulent Arne Christian Ringen (t.v.) og Lars Stensgård hos NorCargo Thermo AS har funnet en løsning som har fått Stensgård tilbake i jobb. Stensgård har fått arbeidsoppgavene tilpasset helsa. (Foto: Hans Olav Mugås)

Individuell oppfølging

Når en ansatt blir syk, skal han eller hun nå følges opp av nærmeste leder. Lederen og den sykmeldte skal i fellesskap utarbeide en individuell oppfølgingsplan innen åtte uker. De nye rutinene og opplæringen skal bidra til at ansatte ikke faller ut av arbeidslivet, slik Stensgård gjorde da han ble syk. IA-avtalen var også en medvirkende årsak til at Ringen tok kontakt med Stensgård da det åpnet seg en mulighet på terminalen.

Når en person på Nor-Cargo Thermo blir sykmeldt, skal tilretteleggingen først og fremst skje på avdelingen den sykmeldte hører til. I februar 2005 opprettet også virksomheten en serviceavdeling, som skal være et tilbud til sykmeldte som ikke kan ha tilrettelagte oppgaver i avdelingen eller hun opprinnelig er ansatt i. Her skal sykmeldte kunne få oppgaver i påvente av at han eller hun skal bli frisk, omskoleres eller følges opp for ekstern attføring.

Til nå er det bare én ansatt som jobber i denne avdelingen.

I 4. kvartal 2004 var det legemeldte sykefraværet i Nor-Cargo Thermo AS 7,5 prosent. Målet er 6 prosent fravær.

– Vi har tettere oppfølging av våre sykmeldte enn noen gang, men vi har fortsatt en vei å gå, fastslår personalkonsulent Ringen.

Nye sykmeldingsregler stiller krav til aktivitet

1. juli 2004 ble det innført nye sykmeldingsregler. Med de nye reglene kom kravet om aktivitet for å få sykepenger. I møtet med pasienten skal legen fokusere på arbeidsmuligheter og aktivitet, og arbeidsgiver må finne akseptable ordninger på arbeidsplassen, slik at arbeidstakeren kan være helt eller delvis i arbeid.

Inkluderende arbeidsliv

Intensjonsavtalen om et inkluderende arbeidsliv ble undertegnet av myndighetene og partene i arbeidslivet 3. oktober 2001. Målet med avtalen er at:

- Sykefraværet skal reduseres med minst 20 prosent.
- Flere med redusert arbeidsevne skal komme i arbeid.
- Den reelle pensjoneringsalderen skal økes.

- Avtaleperioden går ut 2005.

- For å bli en inkluderende arbeidslivsvirksomhet må virksomheten undertegne «Samarbeidsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv», med Trygdeetatens arbeidslivssenter.

- I desember 2004 hadde 7 350 virksomheter med tilsammen 1 million ansatte undertegnet samarbeidsavtaler. Dette utgjør 57 prosent av den norske arbeidsstokken.

- Hovedarenaen for et inkluderende arbeidsliv er arbeidsplassen, og de viktigste aktørene er arbeidsgiver og arbeidstaker. Trygdeetaten, med arbeidslivssentrene i spissen, skal bistå partene i arbeidet.

IA-virksomheter får:

- Egen kontaktperson ved arbeidslivssenteret.
- Utvidet egenmelding.
- Mulighet til å sette i gang aktiv sykmelding uten forhåndsgodkjenning fra trygdekontoret.

- Andre viktige aktører i arbeidet er legene, bedriftshelsetjenestene og Aetat.

- I 2004 har IA-virksomhetene hatt størst fokus på delmål 1, å redusere sykefraværet. Fra 4. kvartal 2003 til 4. kvartal 2004 falt det totale sykefraværet med 24,7 prosent, til 6,4 prosent. Det er størst nedgang i legemeldt fravær for virksomheter som inngikk IA-avtale før mars 2003.

Suksesskriterier

IA-virksomheter som lykkes, har:

- IA forankret i ledelsen
- ledere som skaper entusiasme
- mål og handlingsplan laget på et så lavt nivå som mulig - av ledere og ansatte i fellesskap
- ansatte som er informert om regler og rutiner, som følges opp
- dialog - den gode samtalen
- gode løsningsorienterte oppfølgingsplaner, utarbeidet av leder og ansatt i fellesskap
- ledere som stiller krav og etterspør resultater på sykefravær
- IA som en integrert del av den daglige driften

Reidunn Andersen – Stavanger :

Jobben gir meg sjølvtillit

Ho blei førespegla ei framtid med krykker og rullestol. I dag er Reidunn Andersen i jobb med hjelp av ordninga uførepensjon som lønstilskot.

– Trygdekontoret har gjort ein kjempejobb, seier ho.

– Denne ordninga skal eg vera med på! Det var Reidunn Andersen sin første tanke då ho las i avisa om uførepensjon som lønstilskot. Ho var uførepensjonist, men hadde lyst til å jobba.

1. februar i år begynte Reidunn i 50 prosents stilling ved Eiganes og Tasta helse- og sosialkontor i Stavanger kommune med hjelp av ordninga.

Stortrivst i jobben

Reidunn stortrivst i jobben. Ho jobbar blant anna med post og skanning av dokument, sortering av post og arkivering. I tillegg sit ho på sentralbordet dersom det trengst.

– Eg har kjekke og varierte arbeidsoppgåver som eg trivst med. Eg er jo ikkje sjuk i hovudet fordi om eg er uføretrygda, smiler Reidunn. Ho skryt av arbeidsgjevarer, som er positiv til å tilrettelegja arbeidsplassen til det beste for henne. Ein god dialog med arbeidsgjevarer har vore viktig.

– Eg er open om min situasjon og om kva eg ikkje greier å gjera. Det gjer det lettere. Dei eg jobbar tettast med, veit det meste om kva eg kan gjera, og kor mykje eg toler. Det gjer det også enklare for meg å gje beskjed dersom eg kjenner at eg er i ferd med å strekka strikken for langt. Eg jobbar normalt to faste dagar i veka, men dersom ein av desse dagane er ein dårleg dag for meg, er det muleg å koma neste dag, fortel ho.

Har følt seg som kasteball

Til tider har Reidunn følt seg som ein kasteball mellom Aetat og trygdekontoret. Ho hadde lyst til å arbeida,

lyst til å bidra med noko.

– I forhold til den nye ordninga har trygdekontoret gjort ein kjempejobb. Dei ville hjelpe, men

hadde svært lite informasjon om reglar i starten. Det er viktig at trygdekontoret tar godt imot dei som tar kontakt, fordi berre det kan opplevast som eit stort framskritt for mange, meiner ho.

Fortsetter ►

«Endå fleire burde få den same sjansen som eg»

AKTIV: Reidunn Andersen trossa spådomane om ei framtid utanfor arbeidslivet, og er i dag tilbake i arbeid. Ho er stolt av å kunne bruke sin kunnskap og erfaring, og håper andre vil få same sjanse. (Foto: Jan Inge Haga)



ARBEIDSGLEDE: Astri Eie Johansen (t.v.) og dei andre kollegaene ved Eiganes og Tasta helse- og sosialkontor har teke godt imot Reidunn Andersen. (Foto: Jan Inge Haga)

► **Frå resignasjon til sjølvtilitt**

Reidunn blei skadd i bekkenet og hofta under ein fødsel. Før dette jobba ho i ein barnehage. Det viste seg etter kvart å vera umuleg å koma tilbake i den jobben. Det var tider då ho verken kunne gå eller sitja, og alt var berre smerter. Reidunn fortel om vanskelege år, og om turar i kjellaren for å finna krefter.

– Heldigvis er eg sta. Motgangen har berre gjort meg sterkare, men det var stunder eg berre sat i ein stol og såg ut av vindauga. Eg slutta med å fortelja om min situasjon. Orka ikkje spørsmål og blikk.

For Reidunn er det viktig å få respekt for den ho er og den jobben ho gjer.

– Eg har ikkje lyst til at det skal bli slik at eg er ho som arbeider for trygd. Jobben

gir meg sjølvtilitt. Eg får visa at eg kan og har kunnskap som kan koma til nytte i arbeidslivet. Endå fleire burde få den same sjansen som eg, seier Reidunn, som no drøymmer om å få fleire og andre oppgaver, kanskje få sjansen til å delta på eit kurs som til slutt kan enda opp i ein fast jobb. Eit viktig poeng for ho er å vita at forsøket hennar kjennest trygt, og at ho kan få uføretrygda tilbake dersom ho ikkje greier å jobba. Akkurat no er ikkje det ei problemstilling, og ho får gode attestar frå arbeidsgjeveren:

– Reidunn er ein ressurs og ein positiv bidragsytar. På den måten fungerer ordninga kjempeflott for oss, seier Siri Tvedt Gundersen, som er leiar av støttetesta for administrasjonsordninga.

Tidsbegrenset uførestønad

1. januar 2004 ble uføreordningen delt i to, en varig uførepensjon og en tidsbegrenset uførestønad. Målet med tidsbegrensningen er å hindre varig utstøting fra arbeidslivet. Tidsbegrenset uførestønad kan innvilges når fremtidig funksjonsevne er usikker. 24 prosent av alle nye uføre i 2004 fikk tidsbegrenset uførestønad.

Prosjekt «Tilbake til arbeid»

Trygdeetaten og Aetat jobber sammen for å få flere uføre i arbeid. Den enkelte kan beholde sin opprinnelige uførepensjon i tre år under reaktiviseringen. I 2004 har nær 4000 uførepensjonister sagt at de ønsker å komme tilbake til arbeid eller å øke arbeidsinnsatsen. Av disse har 2390 begynt i arbeid eller økt arbeidsinnsatsen. Ordningen er evaluert av Agderforskning.

Uførepensjon som lønnstilskudd

Forsøksordning for uførepensjonister i fem fylker

- Dersom uførepensjonister ønsker å prøve seg i arbeidslivet eller arbeide mer enn de gjør i dag, kan de nå bruke uførepensjonen sin som lønnstilskudd. Ordningen gjelder for dem som har fått innvilget uførepensjon etter reglene som gjaldt før 1. januar 2004. Dette innebærer at den uføre i tillegg til å tilby sin kompetanse, nå også kan "ta med seg" pensjonen sin og tilby den til arbeidsgivere.
- Ordningen ble iverksatt fra 1. januar 2005 som et femårig forsøk i Hedmark, Rogaland, Sør-Trøndelag, Telemark og Troms.
- Arbeidstakeren får ordinær lønn fra arbeidsgiver etter de avtaler som gjelder for virksomheten.
- Arbeider uførepensjonisten ikke i full stilling, vil han eller hun beholde en forholdsmessig del av pensjonen sin.
- Har arbeidstakeren behov for tilrettelegging av arbeidsplassen, kan arbeidsgivere søke om tilskudd til dette. Både trygdeetaten og Aetat har virkemidler for tilrettelegging av forholdene på arbeidsplassen, dersom det er behov for det.
- Lønnstilskuddet kan ytes i inntil tre år.
- Tilskuddet til arbeidsgiver tilsvare beløpet arbeidstakeren ellers ville fått i uførepensjon.

Mer informasjon:

- Du finner informasjon om ordningen på Internett: trygdeetaten.no under «Arbeidsliv» og på aetat.no under «Dine behov».

Flere veier tilbake til arbeid

Hospitering/ arbeidsutprøving

En uførepensjonist kan forsøke seg i ulønnet arbeid og beholde uføretelsen mens hospiteringen pågår. En hospiteringstid kan være nyttig for å prøve ut arbeidskapasitet, hvordan forholdene kan legges til rette, og hvordan arbeidsoppgavene kan tilpasses funksjonsnivå.

Kombinasjon av uføreytelser og lønn

Personer som mottar 50 prosent uførepensjon, kan for eksempel ha inntekt fra en 50-prosentsstilling i tillegg. Når det er gått ett år siden ytelsen ble innvilget, kan man i tillegg ha en friinntekt på opptil folketrygdens grunnbeløp (1 G, dvs. 58 778 kr per 1. mai 2004).

Hvilende pensjonsrett – «frysordningen»

Når en person som mottar uførepensjon, øker sin arbeidsinnsats/inntekt med så mye at pensjonen reduseres, kan retten til stønad «frys». Det betyr at man har rett til å få tilbake uførepensjonen i løpet av en treårsperiode, forutsatt at trygdekontoret får melding når inntekten er høyere enn 1 G.

Justering av uføregrad i takt med arbeidsinnsats og lønn

Den som har hvilende pensjonsrett, kan få justert uføregraden i takt med arbeidsinnsats og lønn. I perioder kan arbeidsevnen være stor, i andre perioder kan det hende evnen til arbeid bare er noen timer i uka – og dette skal det tas hensyn til. Uføreytelsen kan graderes i intervaller på 5 prosent mellom ingen utbetaling og 100 prosent.

Muligheter til hjelpemidler og tilrettelegging på arbeidsplassen

I tillegg til de virkemidlene trygdeetaten har, vil en uførepensjonist som ønsker å gå tilbake til arbeid, få den bistand fra Aetat som andre atterføringsøkere får.

Forebygging:

Ofte lite som skal til

– Ved å gjennomføre forebyggende tiltak på arbeidsplassen kan vi forhindre både utstøting og utestengning fra arbeidslivet, sier Tone Mørk, divisjonsdirektør i Rikstrygdeverket.

– Forebygging handler om å ta hensyn til at folk har forskjellige behov, og ofte er det så lite som skal til, sier Mørk i Arbeids- og rehabiliteringsdivisjonen. Inntil nylig var hun prosjektdirektør i Prosjekt for inkluderende arbeidsliv (IA) og har tidligere vært kontorsjef i Hjelpemiddelkontoret. Hun kjenner derfor godt til problematikken rundt tilrettelegging av arbeidsplasser, og har gjennom etatens IA-arbeid sett mange gode resultater av forebyggende arbeid.

– For å klare å skape et inkluderende arbeidsliv må vi ta hensyn til at mennesker har ulike behov. Noen av behovene er permanente, andre endrer seg etter som hvilken livsfase den enkelte er i.

På spørsmål om det finnes noen generelle tips til forebyggende tiltak, har Mørk flere svar.

– Når det gjelder det fysiske arbeidsmiljøet, er det viktig å gjøre lokalene mest mulig tilgjengelige for alle. Ellers er det viktig at en leder tenker på variasjon i arbeidsoppgavene. Vi vet at gjentakende bevegelser og ensformige oppgaver kan føre til slitasje både fysisk og psykisk. Innenfor hver bransje er det dessuten spesielle utfordringer, som for eksempel tunge løft i omsorgsbransjen og kjemiske stoffer i industrien. Også innenfor disse bransjene finnes det mange eksempler på forebyggende tiltak som virksomhetene selv har funnet fram til gjennom å tenke nytt.

Viktigst av alt for å lykkes er å ta med



Tone Mørk er divisjonsdirektør i Rikstrygdeverket.

de ansatte inn i det forebyggende arbeidet, mener Mørk.

– Noen ganger kan det være behov for ekspertise, men ofte er de ansatte de beste rådgiverne. Snakk om arbeidsmiljø og hva som skal til for at de skal mestre jobben også i perioder hvor de trenger å bli tatt hensyn til. Hvis IA-konseptet følges, så vil dette bli naturlig inn i virksomhetens tankegang. Målet med et inkluderende arbeidsliv er at det skal gi plass til alle som kan og vil arbeide. En forutsetning for å lykkes er åpenhet og dialog mellom leder og ansatte.

Psykisk helse:

Åpenhet er nøkkelen

Det må blir mer åpenhet og dialog mellom arbeidsgiver og arbeidstaker dersom flere psykisk syke skal inkluderes i arbeidslivet, mener generalsekretær Einfrid Halvorsen i Mental Helse .

– Det er vanskelig for mennesker med psykiske problemer å innrømme overfor sine kollegaer og sin arbeidsgiver at de sliter. Det er fortsatt mange fordommer og tabuer knyttet til psykisk sykdom. Åpenhet og dialog med arbeidsgiver er løsningen for å sikre en bedre inkludering av psykisk syke i arbeidslivet, sier Einfrid Halvorsen. Hun står i spissen for landets største organisasjon for brukere, pårørende og andre interesserte innen psykisk helse. Einfrid Halvorsen har et brennende engasjement for jobben sin, og hjertesaken er bekjempelse av tabuer og fordommer knyttet til det å være psykisk syk. Hun berømmer Bondevik for åpenheten rundt sin sykdomsperiode.

– Jeg har et håp om at det en gang skal bli like akseptert å snakke med sin arbeidsgiver og sine kollegaer om psykiske problemer som det er å snakke om et hjerteinfarkt eller et benbrudd, sier generalsekretæren som selv oppdaget at hun hadde fordommer mot psykisk sykdom da hun begynte i jobben i Mental Helse.

Fordommer

– Da jeg var ny i jobben, poengterte jeg ofte at jeg selv ikke hadde vært innlagt i psykiatrien. Det var jo en helt uvesentlig opplysning. Dette sier noe om at vi alle

har fordommer – mer eller mindre bevisst, poengterer Halvorsen.

Hun mener en bedre og mer fordomsfri dialog mellom arbeidsgivere og arbeidstakere er det viktigste tiltaket for å sikre en bedre inkludering av psykisk syke i arbeidslivet.

– Mange er redd for å miste jobben hvis de forteller om sine problemer til arbeidsgiveren. Dersom den enkelte kan få snakke åpent om sine problemer, vil det kunne hindre sykmeldinger. For dem som blir sykmeldt, er det utrolig viktig å holde kontakten med arbeidsgiveren. Da blir terskelen

for å komme tilbake i arbeid mye lavere, sier Halvorsen, som oppfordrer de som har problemer, til selv å ta initiativ til samtale.

IA-avtalen positiv

Avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA) har ifølge generalsekretæren hatt positive virkninger for psykisk syke.

– IA har nok skapt noe større åpenhet, og det tvinger arbeidsgivere til å legge ting bedre til rette for mennesker som sliter. Men arbeidsgivere kan fortsatt bli flinkere til å tenke utradisjonelt. Man må fokusere på hvordan man kan bruke arbeidstakerens kunnskaper og ressurser på en annen måte, sier Halvorsen.

Etter tre år som prøveprosjekt ble Mental

Psykefravær

- 18 prosent av sykefraværet skyldes psykisk sykdom. Andelen er noe høyere blant kvinner enn menn.
- 30 prosent av alle uførepensjonister har en psykisk lidelse.

Helses arbeidslivstelefon fra årsskiftet et permanent tilbud. Svært mange vil ha hjelp og råd fra en nøytral tredjepart til å takle psykososiale problemer i arbeidslivet.

– Vi får telefoner fra alle slags mennesker fra hele landet. Spørsmålene er ofte knyttet til mistriksel, usikkerhet og konflikter på arbeidsplassen. For mange er det vanskelig å gå direkte til sjefen eller den tillitsvalgte med slike problemstillinger, sier Halvorsen, og legger til at også arbeidsgivere ringer for å få råd.

– Vi vet at vi har hjulpet flere mennesker til å gå inn i en dialog med sin arbeidsgiver og på denne måten komme raskere tilbake i arbeid. Det har også en uavhengig evaluering av arbeidslivstelefonen slått fast, sier Halvorsen.

Arbeidslivstelefonen

- Tlf. 815 44 544
- Telefonen har flest innringere fra fylkene Oslo og Akershus.
- En tredjedel er sykmeldte når de ringer – ofte pga. arbeidssituasjonen.
- Det har hele tiden vært en overvekt (ca. 70 %) av kvinnelige innringere.
- Den aldersgruppen det ringer flest fra, er 40 – 49 år.
- Det er flest innringere fra butikk-/salgsyrker, deretter fra helse- og sosialtjenester.
- Stadig flere (ca. 65 % av samtalene) melder om alvorlige arbeidsmiljøproblemer som utstøting, trakassering og mobbing.



MER ÅPENHET:

Generalsekretær Einfrid Halvorsen i Mental Helse mener åpenhet og dialog mellom ansatte og ledere i arbeidslivet er det viktigste for å sikre et inkluderende arbeidsliv for mennesker med psykiske lidelser. (Foto: Bjørn Harry Schönhaug)

Jobbing uten mobbing

Statsministeren satte en ny dagsorden i kampen mot mobbing på arbeidsplassene da han sommeren 2004 la frem en treårig tiltaksplan mot mobbing.

Dette resulterte i Arbeidstilsynets prosjekt "Jobbing mot mobbing". En felles innsats mellom myndighetene og partene i arbeidslivet mot mobbing på arbeidsplassen er en viktig del av arbeidet for et inkluderende arbeidsliv.

I den treårige tiltaksplanen mot mobbing nevnes fire tiltak:


- sette aktørene på arbeidsplassene i stand til å forebygge og håndtere mobbing selv
- sikre kunnskap om forebygging og håndtering av mobbing hos sentrale HMS-aktører og støtteaktører
- stimulere til utvikling og spredning av kunnskap om mobbing i arbeidslivet
- tydeliggjøre mobbing som en viktig del av virksomhetens arbeid i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet.

GIR RÅD:

Grete Sandmann (t.v.) er en av to rådgivere som betjener Mental Helses arbeidslivstelefon. Einfrid Halvorsen forteller at flere personer har kommet tilbake i arbeid etter å ha fått råd fra arbeidslivstelefonens rådgivere. (Foto: Bjørn Harry Schönhaug)

Myter blant arbeidsgiverne ekskluderer

Delmål 2 i avtalen om inkluderende arbeidsliv (IA) dreier seg om å inkludere flere med nedsatt funksjonsevne i arbeidslivet. Her svarer lederne i to av de funksjonshemmedes største brukerorganisasjoner på hvilke utfordringer og løsninger som finnes.

| | | |
|--|---|--|
|  <p>Gunnar Buvik Forbundsleder i Norges Handikapforbund (NHF)</p> | |  <p>Arnt Holte Styreleder i Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon (FFO)</p> |
| <p>– Arbeidsgivere må endre sitt syn på funksjonshemmede. De må fokusere mindre på hindringene og mer på de ressursene og den kompetansen den enkelte kan bidra med. Dette dreier seg om manglende kunnskap – om redsel for det ukjente. Jeg har lite håp om at arbeidsgiverne selv oppsøker denne kunnskapen aktivt. Derfor er det viktig at partene i arbeidslivet og myndighetene spiller en aktiv rolle for å spre informasjon.</p> | <p>Hva kan arbeidsgivere gjøre for i større grad å inkludere funksjonshemmede?</p> | <p>– De kan skaffe seg riktig kunnskap om hva det vil si å ansette en person med nedsatt funksjonsevne. De må også kunne se de kvalitetene den enkelte har som en effektiv og god arbeidstaker, og at det å ansette en funksjonshemmet kan bidra positivt til arbeidsmiljøet. Dessuten må de være flinkere til å sette seg inn i de tilskuddsordningene som finnes.</p> |
| <p>– For det første er det viktig å skaffe seg utdanning. For det andre er det viktig å være aktiv og oppsøkende i en søkersituasjon. Mange funksjonshemmede har mottatt omsorg hele livet, og er vant til at ting går av seg selv. Derfor er det behov for støtte og motivasjon fra nettverket rundt som kan bidra til å ta ansvar for egen situasjon. Det kan også være nyttig å komme i kontakt med andre som har vært i samme situasjon, og lære av deres erfaringer.</p> | <p>Hvordan kan funksjonshemmede selv bidra til å komme i en aktiv arbeidssituasjon?</p> | <p>– Etter å ha søkt opp mot 90 jobber uten å bli innkalt til intervju er det mange som gir opp. Det er viktig å ha tro på seg selv og fortsette å søke. Dessuten er det å øke sin egen kompetanse en sentral faktor. For funksjonshemmede er det i praksis viktigere å ha god utdanning når de skal søke jobber, enn det er for dem som ikke har nedsatt funksjonsevne.</p> |
| <p>– Det er viktig med en økt bevissthet rundt den tosidige rollen trygdeetatens har. På den ene siden skal den sikre at de med behov får sikret sin inntekt gjennom trygd. På den andre siden skal de være portvakter som sikrer at det ikke er for mange trygdemottakere. Her er det nødvendig med en videre kompetanseutvikling for å se mulighetene i de enkelte tilfellene. Et mer fleksibelt regelverk vil også være en fordel. Et eksempel på en fleksibel ordning er at saksbehandlere nå kan oppsøke arbeidsplasser og ta beslutninger om hjelpemidler på stedet.</p> | <p>Hvilke forventninger har du til trygdeetatens når det gjelder oppfølging mot arbeid og aktivitet?</p> | <p>– Rikstrygdeverket har gjort mye bra allerede. De har tatt alvorlig behovet for rask anskaffelse av hjelpemidler på arbeidsplassene. Dessuten er trygdeetatens flinke til å legge til rette for brukermedvirkning. Trygdeetatens kan bli bedre på hurtig saksbehandling. Og Rikstrygdeverket kan bli bedre på aktiv bearbeiding av arbeidsgiverne når det gjelder å inkludere funksjonshemmede i arbeidslivet.</p> |
| <p>– Det er for tidlig til å presentere noen tall, men jeg regner med at vi begynner å se resultater i år. Jeg tror først og fremst at IA-avtalen vil føre til at færre funksjonshemmede blir støttet ut av arbeidslivet. Det å få flere funksjonshemmede i arbeid tror jeg blir en større utfordring.</p> | <p>Hva har IA-avtalen betydd for å få flere funksjonshemmede i arbeid?</p> | <p>– Foreløpige tall viser at det ikke er noen vesentlige utslag. Jeg mener imidlertid at tankene bak IA er gode. På lang sikt vil det bli en økende bevissthet rundt funksjonshemmedes plass i arbeidslivet. Dette vil både kunne hindre utstøting og få flere funksjonshemmede i arbeid. På kortere sikt er det viktig å jobbe videre med å få virkemidlene på plass. For eksempel bør attføringsreglene få en ny gjennomgang, og det bør bli en raskere håndtering av attføringssaker generelt.</p> |

Arbeidsgiverne: – Vi må jobbe aktivt

Direktør for arbeidspolitikk i NHO Sigrun Vågeng innser at arbeidsgivere må endre holdninger for å inkludere flere funksjonshemmede: – Det som forklarer denne



Sigrun Vågeng
Direktør for arbeidspolitikk i NHO

situasjonen, er nok at det er en del usikkerhet blant arbeidsgivere i Norge knyttet til ansettelse av funksjonshemmede. Mange tror nok det krever mer tilrettelegging enn det som er tilfellet. Foreløpig har vi kommet lenger i arbeidet med å få ned sykefraværet enn med å inkludere funksjonshemmede i arbeidslivet. For eksempel har vi satt i gang Abelia-prosjektet "Gode hoder i arbeid", som ledes av Cato Zahl Pedersen. For øvrig tror jeg arbeidslivssentrene har en viktig oppgave i å veilede og informere arbeidsgiverne om hvilke tilskuddsordninger som finnes.



Morten A. Meyer
Moderniseringsminister

Moderniseringsminister Morten A. Meyer uttaler seg på vegne av staten som arbeidsgiver:
– Arbeidsgivere i statlig sektor kan ha overdrevne forestillinger om de problemene som følger med å ansette en person som trenger en tilpassning av arbeidsplassen, og de er ikke like opptatt av den kompetansen funksjonshemmede har. Vi har eksempler på at arbeidsgivere forklarer at deres lokaler og bygninger ikke passer for funksjonshemmede, men hvilke problemer har en døv med å arbeide i et lite hensiktsmessig bygg? Statlige arbeidsgivere må få erfaringer med at personer med nedsatt funksjonsevne først og fremst er arbeidskraft og nødvendig og viktig kompetanse. Det må være et mål at det ikke skal være problematisk å oppgi i en jobbsøknad at du trenger en tilpassning av arbeidsplassen. Regjeringen vil at 5 prosent av nytilsatte skal være fra denne målgruppen, og det er etaten som skal nå dette målet. Den statlige arbeidsstyrken skal gjenspeile det mangfoldige norske samfunnet, og blant annet er personer som trenger en tilpassning av arbeidsplassen, grovt underrepresentert.

Flere på yrkesrettet attføring

Ved utgangen av 2004 var det 94 596 personer under yrkesrettet attføring. Dette er 17 prosent flere enn året før. Å få yrkeshemmede arbeidssøkere tilbake i arbeid er en viktig oppgave, både for de yrkeshemmede selv, for samfunnet og ikke minst for arbeidsgiverne.

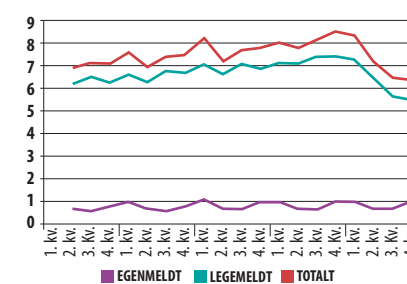
Dersom målsettingen om et mer inkluderende arbeidsliv skal nås, har det vært nødvendig å heve ambisjonsnivået innen yrkesrettet attføring, mener Aetat. Både nasjonalt og lokalt systematiserer og gjennomfører Aetat tiltak som blant annet skal sikre et enda sterkere fokus på at arbeidsmarkedstiltakene skal bidra til økt integrering i ordinært arbeidsliv, og at målet med attføringen er jobb. Det betyr ikke at alle kan nå dette målet. Prinsippet om at terskelen for å få prøve attføring skal være lav, står fast. Dermed

må det godtas at ikke alle lykkes. I 2003 og 2004 var andelen yrkeshemmede som gikk til arbeid, 41 prosent i gjennomsnitt for året. Denne andelen økte imidlertid noe mot slutten av 2004 sammenlignet med samme periode året før. Innsatsen settes inn på mange områder samtidig: Fokuset rettes mot arbeidsrettede tiltak og formidling til arbeid tidlig i attføringsprosessen, en enklere og mer effektiv saksbehandling, samt at arbeidsgivere og arbeidssøkere skal få systematisk oppfølging av Aetat. Avklaringene skal skje raskt og ha god kvalitet. Venteperiodene skal gjøres så korte som mulig, arbeidstrening og kvalifisering bør skje i ordinært arbeidsliv gjennom integrerende tiltak, og bistanden fra Aetat skal tilpasses den enkeltes behov.
For mer informasjon: aetat.no

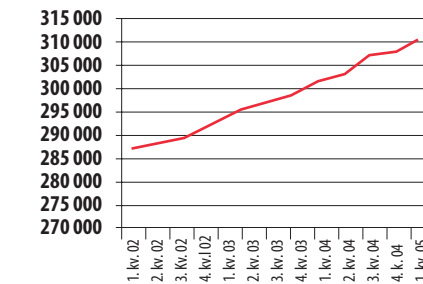
Fraværet sank – uføre noe opp

Det totale sykefraværet falt med nær 25 prosent fra 4. kvartal 2003 til 4. kvartal 2004. – Det er spesielt gledelig at det lange sykefraværet begynner å falle. Dette er starten på det vi håpet på. Vi forventer at dette får effekt for tilgangen til rehabiliteringspenger, og på sikt for antallet uføretrygdede, sa trygdedirektør

Arild Sunberg i sin kommentar til sykefraværstatistikken fra SSB/RTV. Sammenhengen mellom uførepensjon, rehabiliteringspenger og sykefravær er karakterisert ved at redusert sykefravær kan gi utslag for tilgangen til rehabiliteringspenger, og etter noe tid også for tilgangen til uførepensjon.



Utvikling av sykefraværprosenten (egenmeldt og legemeldt)



Utvikling i antall mottakere av uføreytelser

Trainee-program for funksjonshemmede

Moderniseringsdepartementet arbeider med å få i gang et trainee-program for funksjonshemmede med høyere utdanning. Et fagpanel skal følge utviklingen og gi departementet råd om eventuelle nye tiltak. Etaten skal bruke Aetatens virkemidler dersom det er nødvendig for å legge arbeidsplassene til rette. – Vi må aktivere § 9 i forskriftene til tjeneste-

mannsloven, som sier at hvis det blant søkerne til en stilling er noen som oppgir at de er funksjonshemmede og er eller vil bli uten arbeid, så skal en av dem bli innkalt til intervju. Arbeidsgiver kan også tilsette en kvalifisert person fra den samme målgruppen, sier moderniseringsminister Morten A. Meyer.

Én dør – flere muligheter

Når en ny arbeids- og velferdsforvaltning (NAV) skal etableres, finnes allerede solid praktisk erfaring fra samarbeid mellom Aetat, trygdeetaten og sosialtjenesten. Nittedal og Saupstad er to av 17 samordningsforsøk rundt i landet som gjerne deler av sin kunnskap.

Arbeids- og sosialminister Dagfinn Høybråten var begeistret over å høre om erfaringene fra Nittedal da han var på besøk i november. Regjeringens mål er å etablere lignende ordninger over hele landet.

17 kommuner i Norge deltar i samordningsforsøk etter ulike modeller.

Fra februar til november 2004 har jobbsenteret i Nittedal fulgt opp omlag 170 brukere i alderen 18 til 30 år. Halvparten av disse var over i aktive tiltak mot slutten av perioden.

Suksesskriterier

Teamet bak jobbsenteret i Nittedal består av prosjektleder Hanne Kirsebom Pettersen og en saksbehandler fra hver av de tre etatene. Prosjektlederens erfaring er at samordningen fungerer godt, og hun presenterer fem kriterier som er viktige

for å lykkes: tid, tett oppfølging, rask avklaring, en kontaktperson og igangsetting av en riktig tiltakskjede. Resultatet er færre kasteballer og flere brukere raskere ut i arbeid eller andre aktive tiltak. Kirsebom Pettersen er ikke i tvil om at en samordning av etatene er riktig vei å gå.

«Arbeid og aktivitet har fått et helt annet fokus. Byråkratiet er blitt mindre, og oppfølgingen raskere og bedre»

– Vi ønsker oss en felles førstelinje hvor økonomisk sosialhjelp er inne i linjen. I tillegg ønsker vi oss en rask avklaring om fremtidig organisering. Vi er utålmodige og har lyst til å gå videre, sier hun.

En avklaring står nå for døren. Stortinget behandler forslaget om ny arbeids- og velferdsforvaltning i mai. Regjeringen har foreslått en sammenslåing av trygdeetaten og Aetat, samt at den nye etaten og sosialtjenesten samlokaliseres i et arbeids- og velferdskontor i hver enkelt kommune.

Effekter av samordningen på Saupstad:

- Raskere saksbehandling.
- Bedre oversikt og bedre tilgjengelighet på grunn av samlokaliseringen.
- Brukerne fanges opp tidligere.
- Flere går fra passivitet til aktive tiltak.
- Større innflytelse i egen sak.
- Fellessamtaler gir bredere perspektiv på brukerens situasjon, og mer grundighet i kartleggingen av mulige tiltak.
- «Verktøykassen» i arbeidet er utvidet.
- Treffsikkerheten i forhold til type stønad og tiltak bedres.
- Økt individuell og kollektiv kompetanse.
- En kultur preget av respekt og likeverd på tvers av etatene.
- Avbyråkratisering mellom etatene. Mer fokus på brukeren enn på hvem som gjør hva.
- Mer motiverende arbeidssituasjon med fleksibilitet, løsningsorientering, refleksjon og realisme som nøkkelord.



BEGEISTRET:

I november 2004 besøkte Dagfinn Høybråten Jobbsenteret i Nittedal, der Aetat, trygdeetaten og sosialtjenesten er samordnet. Han ble begeistret over å høre om erfaringene fra prosjektleder Hanne Kirsebom Pettersen og de andre ansatte i Nittedal. (Foto: Tom Gustavsen)

Dette er NAV:

- Forslaget til en ny arbeids- og velferdsforvaltning.
- Hovedmålsetningen med reformen er å få flere i arbeid og aktivitet, og færre på stønad.
- Forslaget har tre delmål:
 - At folk kommer raskere tilbake til arbeid eller får et avklart forhold til arbeidslivet.
 - At det blir enklere for brukerne å forholde seg til et kontor, som er mer tilpasset deres behov.
 - At tjenesten blir mer helhetlig og effektiv.

- Forslaget innebærer to store endringer i dagens forvaltning:
 - En dør: Dagens ordning med flere ulike kontorer i hver kommune, erstattes med et arbeids- og velferdskontor. Dette skal være brukernes kontaktsted for alle de statlige tjenestene og kommunens forvaltning av økonomisk sosialhjelp.
 - Ny statsetat: Det skal opprettes én statlig arbeids- og velferdsetat som erstatter Aetat og trygdeetaten. Med dette samles det statlige ansvaret for virkemidler knyttet til arbeid og redusert arbeidsevne.

- Vedtar Stortinget den nye organisasjonsmodellen i mai 2005, vil en formell etablering av den nye statsetaten skje andre halvår i 2006.
- Målet er at alle kommuner skal ha et kommunal-statlig arbeids- og velferdskontor innen 2010.

- For mer informasjon: www.nav.dep.no og www.tiltak.no.

Tett oppfølging

Teamet ved jobbsenteret har varierte tiltak for å hjelpe brukerne over i arbeid og aktivitet. De veileder brukerne om jobbmarkedet, tilbyr hjelp til å skrive søknader, skaffer praksisplasser og tilbyr å dekke lønnsutgifter for tre måneder av gangen. Enkelte brukere blir til og med vekket om morgenen, slik at de kommer seg på jobb. Den tette oppfølgingen gir resultater.

– En nydelig historie er om en gutt som kunne kjøpe julegaver til familien for første gang. Han hadde en lang forhistorie i sosial-etaten. Han fikk praksisplass og senere fast jobb. Nå er han teamleder ved sin arbeidsplass, forteller Kirsebom Pettersen.

– Tenker mer helhet

I bydelen Saupstad i Trondheim har Aetat, trygdeetaten og sosialtjenesten vært samlokalisert gjennom VI-prosjektet siden høsten 2002. Også der har man oppnådd gode resultater.

– Arbeid og aktivitet har fått et helt annet fokus, byråkratiet er blitt mindre, og

oppfølgingen er blitt raskere og bedre, sier Mari-Anne Øyhaugen, prosjektleder og ildsjel på Saupstad.

Øyhaugen og hennes kollegaer jobber målbevisst mot hovedmålene om å få flere i arbeid og aktivitet, samt å lage en mer brukerrettet og effektiv velferdsforvaltning. Hovedoppgaven er å avklare den enkelte brukers totale situasjon.

– Vi lærer mye av hverandre ved å jobbe så tett, og det er lettere å søke faglig hjelp, forteller Øyhaugen.

Ved hjelp av det tette samarbeidet har de skapt et grunnlag for at den enkelte medarbeider i en ensamtale fort skjønner når det er tjenlig å trekke inn de andre etatene.

– Dessuten er det lettere å se løsninger og muligheter når verktøykassa er større, legger hun til.

Øyhaugen tror den viktigste utfordringen i forbindelse med etableringen av en ny arbeids- og velferdsetat blir å sørge for en tett samhandling mellom kommunenes sosialtjeneste og den nye etaten.



PENSJONSREFORM FOR FRAMTIDEN: Om 50 år vil fordelingen mellom pensjonister og yrkesaktive være dramatisk forandret. Dette skaper store økonomiske utfordringer. Forslaget til ny pensjonsreform har som mål å skape et økonomisk bærekraftig pensjonssystem for fremtiden. (Bildene er hentet fra Pensjonskomisjonens rapport, NOU 2004:1). (Foto: Olav Heggø)

Trygdeetaten:

Klar for utfordringen

Med den nye pensjonsreformen står en av norgeshistoriens største velferdsreformer for døren. – Pensjonsreformen blir viktig for å få flere i arbeid og aktivitet, sier divisjonsdirektør i Rikstrygdeverket, Jorun Kongerud.

Flere av forslagene i regjeringens melding om pensjonsreform reflekterer at en nøkkelfaktor for å løse pensjonsutfordringene er høy yrkesaktivitet. Regjeringen ønsker gjennom pensjonsreformen å stimulere til dette, og peker på hvor viktig det er med et inkluderende arbeidsliv.

– IA-avtalen, der trygdeetaten spiller en nøkkelrolle, begynner å bære frukter, og sykefraværet er nå på vei ned. Innsatsen for å hindre unødige uførepensjoner og for å heve den reelle pensjoneringsalderen må fortsettes også ut fra et pensjonspolitisk synspunkt, sier direktør for Familie- og pensjonsdivisjonen, Jorun Kongerud.

Uansett utfallet av Stortingets behandling av regjeringens forslag til reform vil framtidens velferdsetat få en sentral plass i et nytt pensjonssystem. Avhengig av når et vedtak fattes, vil et nytt pensjonssystem først kunne gjennomføres fra 2010.

– Å gjennomføre en pensjonsreform vil være et av de største offentlige prosjektene på mange år. Stortingets eventuelle vedtak vil være en prinsippbeslutning. Det vil gjenslå mye utredningsarbeid, lovutformingsarbeid og nye vedtak i Stortinget. Reformen er en krevende utfordring, men vi er klare til å sette i gang arbeidet, sier Kongerud.

Det skal utvikles IT-systemer, det må drives organisasjonsutvikling i trygdeetaten, og det må sikres at det finnes riktig kompetanse for oppgaven. Kongerud peker også på at informasjonsutfordringen ved overgangen til et nytt system må tas på alvor.

– Alle i Norge må få god informasjon om hva reformen innebærer for dem. Vi vil få en viktig oppgave med å veilede og stimulere til arbeid og aktivitet, sier Kongerud.

Framtidens pensjonsadministrasjon
Valgfriheten i framtidens pensjonsordninger vil antakelig bli større enn i dag. Dette innebærer at framtidens trygdeadministrasjon må være gode på å veilede folk til å gjøre de riktige valgene når det gjelder yrkesliv og pensjon.

– Informasjonen til våre brukere må være god nok til at folk forstår valgmulighetene sine. Her må det lages informasjonssystemer der alle i størst mulig grad kan få oversikt over sine pensjonsforhold fra folketrygden og fra andre kilder, påpeker Kongerud.

Selv om et nytt pensjonssystem utvikles, vil dagens system overleve i mange år til. De som er pensjonister allerede, og de som

er kommet langt i livsløpet, vil neppe påvirkes særlig av en reform. Dette innebærer at vi framover vil måtte leve med ikke ett, men tre pensjonssystemer, gammel ordning, ny ordning og en overgangsordning.

For mer informasjon:
www.pensjonsreform.no



FÆRRE YRKESSAKTIVE PR. PENSJONIST:
Forholdet mellom antall pensjonister og yrkesaktive er i endring. I 1967 var det 3,9 yrkesaktive personer pr. alders- og uførepensjonist. I 2050 vil dette forholdstallet gå ned til 1,6.



Jorun Kongerud, divisjonsdirektør i Rikstrygdeverket

Sparer enorme summer

Arbeidet mot trygdemisbruk gir det tredobbelte tilbake i form av sparte utgifter på trygdebudsjettet, viser forsiktige anslag. Siden 2001 har Rikstrygdeverket anmeldt svindel for i alt 140 millioner kroner.

Siden Rikstrygdeverket (RTV) intensiverte arbeidet mot misbruk i 2001, er 1134 mennesker anmeldt for trygdesvindel. Ezazi-saken var en av de mest omfattende sakene.

Ezazi-saken

Ezazi-saken fikk omfattende medieomtale i VG i 2003 og 2004. Den iranske psykiateren Sharok Ezazi var mistenkt for en rekke lovbrudd. En sentral del av Statsadvokatens siktelse omhandlet grov trygdesvindel. I Oslo tingrett ble Ezazi blant annet dømt for å ha skrevet uriktige legeerklæringer for personer som arbeidet i virksomheter som ble kontrollert av ham selv. Slik kunne de uberettiget motta ytelser som sykepenger og uførepensjon. Ezazi ble dømt til å tilbakebetale Staten ved Rikstrygdeverket vel 2,5 millioner kroner, hvorav ca 2,3 millioner kroner i solidaransvar med sine pasienter. Han ble også fradømt retten til å praktisere som lege for alltid.

Misbruksjegerne i RTV spilte en aktiv rolle i å avsløre Ezazi. Da de gikk til anmeldelse 20. oktober 2003, kunne de overlevere solide bevis til politiet. Dommen er anket, og således ikke rettskraftig.

Økt satsing

I statsbudsjettet for 2005 er det bevilget ytterligere 10 millioner kroner til arbeidet mot trygdemisbruk.

– De siste tre årene har vi sett en utvikling hvor sakene viser mer systematisk og organisert misbruk av trygdens midler. Dette er en utvikling vi skal bekjempe, sier trygdedirektør Arild Sundberg. Han understreker at en viktig oppgave for trygdeetaten er å sikre rett bruk av fellesskapets midler.

– Folketrygden bygger på tillit. Vi ser derfor svært alvorlig på trygdemisbruk, og har skjerpet kontrollen betydelig. Trygdeetaten må og skal ta affære straks vi avdekker mulige misbruk, sier Sundberg.



MEDIEOMTALE: Ezazi-saken var den mest omtalte saken om trygdemisbruk i 2004. VG har publisert over 100 artikler om Ezazi, og en stor del av disse omhandler trygdemisbruk. (Faksimiler fra VG)

Fikk Skup-prisen for Ezazi-saken

– Rikstrygdeverket jobber godt med å fokusere på trygdemisbruk. Dette er en viktig oppgave, siden det dreier seg om fellesskapets penger, sier VG-journalist Rolf Widerøe. Han og kollega Tor Strand fikk Skup-prisen 2003 for sitt arbeid med Ezazi-saken.

Det begynte med et tips våren 2000 om at Ezazi var en slags mafiaboss med stort nettverk. Etter hvert dukket Ezazis navn opp i flere sammenhenger, og journalistene bestemte seg for å granske Ezazis virksomhet. Ved å kartlegge pengestrømmene og koble denne informasjonen med navn de kom over i arbeidet, ble de også oppmerksom på mulig trygdesvindel.

– Vi fattet mistanke da vi fikk bekreftet at en ansatt i Lucia-stiftelsen var erklært 100 prosent ufør. Legeerklæringen var signert av Ezazi, sier Widerøe

Da journalistene begynte å granske kretsen rundt Ezazi, viste det seg at flere

av personene mottok uførepensjon mens de jobbet for psykiateren. Ezazi har anket dommen fra februar 2005.

– Det norske trygdesystemet er basert på tillit. Samtidig er det viktig å kontrollere at mottakerne er denne tilliten verdig. Jeg opplever at Rikstrygdeverket tar denne utfordringen på alvor. I Ezazi-saken forberedte de bevisene godt før de ble overlevert til politiet, sier Widerøe.

Trygdemisbruk:

| År | Antall anmeldelser | Anmeldt svindel i NOK |
|------|--------------------|-----------------------|
| 2004 | 308 | 46 mill. |
| 2003 | 323 | 44 mill. |
| 2002 | 268 | 34 mill. |
| 2001 | 233 | 17,5 mill. |



HELSETRYGDKORTET: Kortet kan enkelt bestilles på trygdeetaten.no eller servicetelefonen (810 33 810).

trygdeetaten.no

– snarveien til trygdekontoret

- Nye selvbetjente nettløsninger på trygdeetaten.no forenkler brukerens kontakt med trygdekontoret. Brukeren slipper å stå i kø og får raskere svar. Snart kan du blant annet bytte fastlege på nettet.
- Over halvparten av dem som oppsøker trygdekontoret, kommer for å levere kvitteringer for utgifter de har hatt til medisiner, behandling eller reise. Mer enn to millioner slike saker går gjennom trygdesystemet hvert år.
- Trenger man virkelig å kontakte trygdekontoret for å ordne dette? Svaret er i mange tilfeller nei. Ved hjelp av trygdeetatens nettside – **trygdeetaten.no** – kan brukeren skaffe seg informasjon og ta i bruk stadig flere netjtjenester.
- Selvbetjente nettløsninger vil gjøre at ansatte i trygdeetaten får mer tid til å veilede mennesker mot arbeid og aktivitet.

Selvgjort er velgjort

- Folk selv kan i mange tilfeller skaffe nødvendig dokumentasjon raskere enn hva trygdekontoret klarer, rett og slett fordi hver enkelt kjenner sin egen sak best. Det er derfor viktig å legge til rette for at den enkelte selv kan «holde i tømmene» helt fram til trygdeetaten kan fatte et vedtak. På trygdeetaten.no kan brukerne hente fram riktig skjema og se hva slags dokumentasjon som er nødvendig for å få behandlet en søknad eller et krav.

Søknad over nett

- Når det er utviklet en sikker løsning for kommunikasjon mellom den enkelte og forvaltningen, vil selve søknaden også kunne sendes over nettet. I løpet av 2005 skal det være etablert en felles PKI-løsning (Public Key Infrastructure). Løsningen identifiserer avsender og mottaker, og har et sikkerhetsnivå som hindrer innsyn fra uvedkommende. Når dette er på plass, kan MinSide.no utvikles til å bli et nettsted som brukes av den enkelte til å finne informasjon om seg selv, stønadsutbetalinger, tidligere vedtak og status for saksbehandling i trygdeetaten.
- Sammen åpner PKI-løsningen, MinSide.no og det nasjonale Helsenettet en verden av nye muligheter til fordel for den enkelte borger.

Selvhjelpen på nettet

- Da **Europeisk helsestrygdkort** ble lansert 1. juni 2004, erstattet det E111-skjemaet som man tidligere måtte bestille fra trygdekontoret. I løpet av de seks første dagene ble det bestilt over 200 000 kort over nettet. Åtte måneder senere var det til sammen bestilt én million kort.
- Ved hjelp av **pensjonskalkulatoren** får du beregnet din antatte framtidige alderspensjon.
- **Bidragsveilederen** er et hjelpemiddel til å estimere hva en offentlig fastsetting vil gi i barnebidrag.
- **AA-melding:** Inntak, endringer og opphør av arbeidsforhold kan meldes til Arbeidstaker- og arbeidsgiverregisteret via trygdeetaten.no.

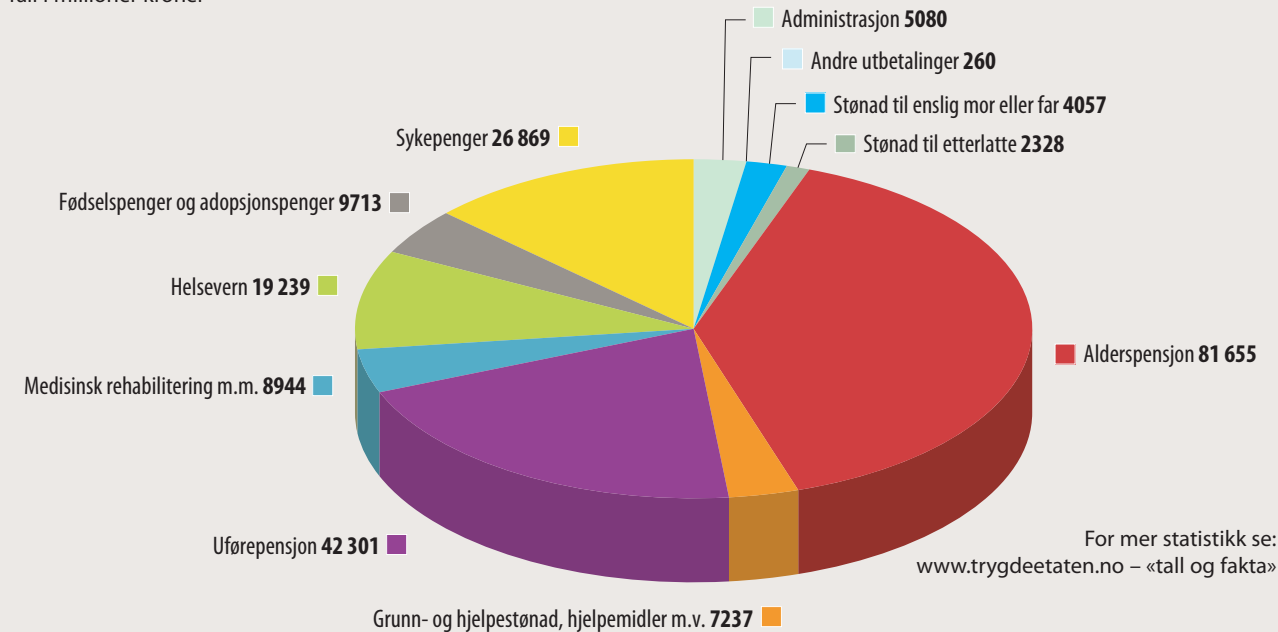
Nye nettløsninger

- Høsten 2005 kommer en internettløsning hvor du selv kan se hvilken fastlege du har, hvilke leger som har ledig kapasitet, og bytte fastlege dersom du ønsker det. Du vil kunne **bytte fastlege** for deg og eventuelle barn direkte på Internett. Den nye tjenesten legges på trygdeetaten.no og kan også nås fra **MinSide.no**, som er i funksjon fra høsten 2005.
- I løpet av høsten 2005 kommer det to nye tjenester i tillegg til Min fastlege: **en veileder for beregning av fødselspenger og tidskonto**, og **en veileder for beregning av arbeidsinntektens innvirkning på overgangstønad**.

Fakta om trygdeetaten

FOLKETRYGDENS UTGIFTER

Tall i millioner kroner



For mer statistikk se:
www.trygdeetaten.no – «tall og fakta»

Folketrygdloven skal:

- Sikre inntekt.
- Kompensere for utgifter.
- Gi hjelp til selvhjelp slik at den enkelte kan fungere både privat og i yrkeslivet.
- Trygdeetaten forvalter også en rekke andre større og mindre sosiale overføringsordninger som barnetrygd, kontantstøtte, krigspensjon, barnebidrag og avtalefestet pensjon.

Trygdeetatens tjenester:

Trygdeetatens tjenester har stor betydning for mange enkeltmennesker:

- I løpet av livet får så godt som alle innbyggere i Norge behov for bistand fra trygdeetaten.
- Ca. 1, 3 millioner mennesker har trygd som sin viktigste inntekstkilde.
- I underkant av 2 millioner mottar løpende ytelse fra trygdeetaten.
- Etaten behandler årlig mer enn 6 millioner saker.
- Trygdeetaten utbetaler mer enn 230 milliarder kroner per år.

Trygdeetaten består av:

- 529 enheter:
- Rikstrygdeverket.
- 19 fylkestrygdekontorer.
- 19 hjelpemiddelsentraler.
- 19 arbeidslivssentre.

- Trygdeetatens oppgjørsenhet, Folkestrygdkontoret for utenlandssaker, Trygdeetatens innkrevingsentral og Trygdeetatens økonomitjeneste (i alt 7 enheter).
- 461 trygdekontorer.
- Det finnes et trygdekontor i hver kommune. Ca. 40 trygdekontor har felles førstelinje med andre etater i forbindelse med offentlige servicekontorer og prøveprosjekter.

Her finner du trygdeetaten:

- Hjemmesiden **trygdeetaten.no**
- **NRK tekst-TV s. 808**
- **Trygdeetatens servicetelefon 810 33 810**, automatisk telefontjeneste for informasjon om utbetalingsbeløp og utbetalingsdatoer og hva du kan ha krav på i forskjellige livssituasjoner. I tillegg kan du bestille brosjyrer og blanketter og serviceberegning av alderspensjonen din gjennom denne telefontjenesten. Du kan også bestille Europeisk helsetrygdkort til deg selv, ektefellen og barna dine.
- **Trygdekontor** i hver kommune, og i bydeler i større byer. Nummeret finner du i telefonkatalogen og under kontaktinfo på trygdeetaten.no.
- **Fylkestrygdekontor, hjelpemiddelsentral og arbeidslivssenter** i hvert fylke.

Trygdeetatens
årlige utbetalinger
tilsvarer en pengestrøm
på 8000 kroner hvert
sekund hele året.



Trygdeetaten