|  |  |
| --- | --- |
| Arbeids- og sosialdepartementet |  |
|  |  |
|  |  |
|  | Vår fil: B21-GC Sysselsettingsutvalget |
|  | Vårt Arkiv: Interessepolitikk |
|  | Saksbehandler: Grete Crowo |

Oslo 16. juni 2021

# Høring – NOU 2019: 7 Arbeid og inntektssikring og NOU 2021: 2 Kompetanse, aktivitet og inntektssikring

Funksjonshemmedes Fellesorganisasjon (FFO) har gjennomgått NOU 2019: 7 Arbeid og inntektssikring og NOU 2021: 2 Kompetanse, aktivitet og inntektssikring, og vi vil med dette avgi vårt høringssvar. Vi vil i all hovedsak knyttet våre innspill til forslagene i NOU 2021:2, selv om drøftingen til flere forslag foreligger i begge rapporter. Det blir samtidig henvist i teksten til hvilke forslag og rapporter vi kommenterer. Vi har merket oss at regjeringen varsler i den nylig fremlagte Meld. St. 32 (2020–2021) at den vil starte et forberedende arbeid knyttet til enkelte av Sysselsettingsutvalgets forslag. Det bes om at hørings-innspillene blir tatt hensyn til før departementet fortsetter dette arbeidet.

# FFOs hovedanbefalinger som er i tillegg til eller imot utvalgets flertallsforslag:

* Krav til universell utforming av arbeidsplasser og IKT-systemer bør inn i Likestillings- og diskrimineringsloven (LDL).
* Den nedre aldersgrensen på 22 år for å få innvilget utdanning som arbeidsmarkedstiltak, samt varighetsbestemmelsen på maks tre år for utdanning som arbeidsmarkedstiltak, må fjernes.
* Det bør foretas en generell utvidelse i bruken av varig lønnstilskudd.
* Dersom mulighetene for forlenget prøvetid utredes, må dette ikke medføre et svekket stillingsvern.
* Funksjonshemmede arbeidssøkere med tilretteleggingsbehov bør tidlig i jobbsøkingsprosessen gis et «tilretteleggings-pass» med garanti om tilrettelegging, uavhengig av en eventuell tilretteleggingsavtale.
* Departementet bør gå videre med forslaget fra NOU 2019:7 om at maksimal sykmeldingsperiode settes til tolv fulltids fraværsmåneder, med en øvre grense på samlet fraværslengde på 18 måneder. Det må sikres at varigheten med 100 prosent kompensasjon forlenges når sykepengene er gradert.
* Departementet bør avvise forslaget om at arbeidsgiverperioden i sykepengeordningen skal reduseres til 12 dager og med 10 prosent arbeidsgiverfinansiering etter tre måneder.
* Vi støtter et avgrenset forsøk med arbeidsorientert uføretrygd forutsatt at det i forsøket gjøres en sammenligning med hvordan man kan være i jobb med bruk av varig lønnstilskudd.
* Departementet bør avvise forslaget om en omlegging av fribeløpet i uføretrygden ved at fribeløpet på 0,4 G blir erstattet med halvert avkortning over et lengre intervall.
* Departementet bør avvise forslaget om at personer under 30 år som ikke kommer fra maksimal sykepengeperiode, og som ikke har opparbeidet et beregningsgrunnlag for arbeidsavklaringspenger på minst 1,5 G, skal gå inn i en innsatsperiode på ett år før arbeidsavklaringspenger kan innvilges.

# Hvordan sysselsette flere funksjonshemmede arbeidstakere?

Vi vil knytte våre innspill og merknader til hvordan vi tenker forslagene til Sysselsettingsutvalget vil øke sysselsettingen av funksjonshemmede arbeidstakere. FFOs interessepolitikk på arbeidslivsområdet spenner forholdsvis bredt, og noen av våre generelle innspill direkte til Sysselsettingsutvalget da NOU 2019:7 forelå var at innsatsene kunne vært bredere anlagt og mer konkrete når det gjelder å hindre utenforskap og sikre mer inkludering i arbeidslivet. Hvilke tiltak må settes inn for å inkludere og forebygge varig nedsatt arbeidsevne, varig utenforskap, varig uførhet – helt eller delvis? I lys av dette opplever vi en del forbedringspunkter i NOU 2021:2. Vi vil likevel innledningsvis påpeke noen grunnleggende forventninger til en sysselsettingspolitikk som bidrar til økt likestilling og inkludering av våre grupper.

Funksjonshemmede har rett til arbeid på lik linje med andre. Utvalget peker på at funksjonshemmede kan møte strukturelle utfordringer, som diskriminering eller mangel på kunnskap hos arbeidsgivere, eller mangel på universell utforming. Myndighetene er forpliktet til å følge opp CPRD Artikkel 27[[1]](#footnote-2) når det utvikles tiltak for å få flere funksjonshemmede i arbeid. Vi mener også at krav om universell utforming av arbeidsplasser bør inngå i likestillings- og diskrimineringsloven.

Myndighetene må fortsette å utvikle tiltak for å hindre institusjonell eller strukturell diskriminering, som er en mer usynlig form for diskriminering som skjer som følge av at lover, regelverk eller praksis i private eller offentlige institusjoner kan virke utestengende og diskriminerende på individer. Det er samtidig viktig at det satses på virkemidler som kan endre holdninger i arbeidslivet og hos arbeidsgivere. Utvalget tar opp mangel på kunnskap som en årsak til holdninger som bidrar til at man ikke ansetter funksjonshemmede arbeidssøkere. Det bør være et myndighetsansvar å gi veiledning og informasjon til arbeidsgivere slik at man unngår diskriminering eller forskjellsbehandling. I tillegg er arbeidsgiveres tilgang til konkrete verktøy for å gjennomføre rekrutteringsprosesser med mål om mer mangfold, samt bevisstgjøring om Aktivitets- og redegjørelsesplikten, innsatser som kan endre holdninger og hindre forskjellsbehandling.

Det må være et mål at så mange funksjonshemmede som mulig kan jobbe i faste ordinære 100 prosent stillinger med normale lønnsforhold, uten kombinasjon med varige helserelaterte ytelser. For dem som har en gradert uføretrygd, bør målet være at man har en fast og trygg deltidsjobb som er tilrettelagt for dem som har behov for det. Utvalget har mange gode drøftinger av hvordan det ordinære arbeidsmarkedet kan øke etterspørselen og inkluderingen av grupper som ikke opplever å være attraktive på arbeidsmarkedet. Det er også flere gode tiltak for å øke den enkeltes muligheter for å få jobb, f.eks. gjennom å fullføre utdanning og styrke sine kvalifikasjoner.

Skal man lykkes med å sysselsette flere med funksjonshemming må man som samfunn være villig til å investere ressurser i ordninger og i individuelt tilpassede utdannings- og arbeidsrettede løp. Noen har behov for dette fra de er barn. For noen er det viktig med mer tid før man er kvalifisert til arbeid, men i et langsiktig/lengre perspektiv er det lønnsomt for både for samfunnet og den enkelte. I lys av dette mener vi for eksempel at det er kontraproduktivt å foreslå innstramninger i ordninger som AAP, som kan være en god ramme for denne prosessen.

# NOU 2021:2 - kapittel 6. Kompetanse og kvalifisering

Det er bra at utvalget har et avsnitt spesifikt om å øke fullføring av utdanning for elever med funksjonshemminger, og at man bør se på flere tiltak som kan øke utdanningsnivået blant funksjonshemmede. FFO ser på kompetanse og utdanning som helt grunnleggende egenskaper for den enkeltes mulighet til å komme inn i arbeidslivet. En viktig årsak til at mange unge funksjonshemmede står utenfor arbeidslivet, er at funksjonshemmede som gruppe har betydelig lavere utdanningsnivå enn den øvrige befolkningen. Vi vet at effekten av utdanning på videre sysselsetting er dobbelt så stor for funksjonshemmede, sammenlignet med resten av befolkningen. Økte utdanningsmuligheter for funksjonshemmede må jobbes med ut fra et livsløpsperspektiv, og det må rigges utdanningsløp med tilpasset tilrettelegging. Det er spesielt viktig å sikre gode overganger fra barndom til ungdom, og inn i voksenlivet med utdanning og jobb.

Utvalget foreslår at det må vurderes å øke bevilgningen til tilskuddsordningen for lærlinger med særskilte behov, eventuelt også vurdere andre støtteordninger som i større grad kan sikre at elever med særskilte behov for læreplass og mulighet til å fullføre fagopplæringen. Mange lærlinger med funksjonshemminger sliter med å få læreplass. Vi ber departementet om å være tydeligere enn utvalget på dette og styrke denne bevilgningen.

Vi mener også det må settes inn tiltak slik at fylkeskommunene satser mer på lærekandidatordningen for målgruppen som er aktuell for dette. Etter vår kjennskap er det ulik praksis og oppmerksomhet i fylkene når det gjelder bruk av denne ordningen.

Utvalget peker på at økte muligheter til opplæring gjennom arbeidsmarkedstiltak vil bidra til at flere voksne får dekket livsopphold ved utdanning. Vi mener en slik økt mulighet best realiseres for våre grupper om reglene knyttet til opplæringstiltaket endres. Den nedre aldersgrensen på 22 år for å få innvilget utdanning som arbeidsmarkedstiltak, samt varighetsbestemmelsen på maks tre år for utdanning som arbeidsmarkedstiltak, må fjernes. Dette for å gi mulighet til å fullføre lengre utdanningsløp, samt gi rom for avbrekk i studieperioden og deltidsstudier.

Det er forståelig at drøftingene og tiltakene i størst grad er knyttet til videregående opplæring, samtidig savner vi forslag fra utvalget som kan få flere funksjonshemmede til å fullføre høyere utdanning. Mange studenter med funksjonshemming lar være å studere eller dropper ut av studiene på grunn av barrierer de møter i utdanningsløpet. Det finnes for lite kunnskap om barrierene som står i veien for at studenter med funksjonshemminger har likeverdig tilgang til utdanning.

Vi er enige med utvalget i at om etter- og videreutdanningstilbudet skal kunne brukes av norske virksomheter og arbeidstakere, må tilbudet være både relevant og godt. Her vil FFO påpeke at for at alle arbeidstakere med funksjonshemming skal kunne inkluderes i all kompetanseutvikling som skjer i arbeidslivet, må tilbudet kobles til en tilretteleggingsmulighet. Arbeidsgiverne må få økonomisk støtte og veiledning knyttet til en slik tilrettelegging.

# NOU 2021:2 - Kapittel 7 Lettere innpass i arbeidslivet

Utvalget foreslår at det bør vurderes endringer i bestemmelsene om prøvetid som kan tydeliggjøre prøvetidsperiodens særskilte funksjon og gjøre den mer reell. FFO er svært skeptisk til å svekke dagens stillingsvern i prøvetiden, men vi ser at forlenget prøvetid for en arbeidstaker med nedsatt funksjonsevne i noen tilfeller kan senke terskelen for ansettelse. Samtidig mener vi det er stor usikkerhet knyttet til effekten av utvidet prøvetid. Det er risiko for at det ikke ansettes flere enn i dag, men at de som ansettes får lengre prøvetid. Da vil dette kun bidra til ytterligere sementering av et A og B lag i arbeidslivet. Om mulighetene for forlenget prøvetid utredes, må dette ikke medføre et svakere stillingsvern. En slik utredning må særlig analysere betydningen for økt sysselsetting for personer med store helseutfordringer.

Det er bra at utvalget går inn for økt bruk av det midlertidige lønnstilskuddet. Samtidig er vi svært bekymret for den varige lønnstilskuddsordningen. FFO er uenige med utvalget når de ikke vil foreslå en generell utvidelse i bruken av varig lønnstilskudd. Vi mener tvert imot at man må øke bruken av det varige lønnstilskuddet. Det betyr mye for kronisk syke og funksjonshemmede som kan stå i jobb uten å bli helt eller delvis uføretrygdet, både i en ny jobb eller som jobbfastholdelsestiltak. Vi har også merket oss mindretallsmerknaden fra Virke og Ivar Horneland Kristensen, som FFO støtter:

*«Varig lønnstilskudd vil i noen tilfeller være å foretrekke over gradert uføre for et fåtall arbeidstakere som har særlige kroniske lidelser med varierende produktivitet, men som tidvis kan jobbe mellom 50 og 100 prosent».*

Utvalget har en relevant drøfting av tilrettelegging og hjelpemidler på arbeidsplasser, og det er bra at utvalget anerkjenner at universell utforming av samfunnet og arbeidsplasser er et viktig virkemiddel for å forhindre utestenging og oppnå økt deltakelse. Vi stiller oss bak påpekningen om at bedre bruk av hjelpemidler og tilrettelegging krever større grad av samarbeid mellom relevante aktører og bedre kunnskap om ordningene både i NAV-systemet og på arbeidsplassen. Vi deler utvalgets vurdering om at det er behov for mer kunnskap om hvordan hjelpemidler og tilrettelegging påvirker yrkesdeltakelsen blant personer med nedsatt funksjonsevne. FFO gir sin tilslutning til de konkrete forslagene utvalget fremmer under dette innsatsområdet.

Samtidig vil vi i tillegg trekke fram noen konkrete barrierer og tilretteleggingsbehov for funksjonshemmede arbeidstakere. Vi ber om at krav til universell utforming av IKT også må gjelde arbeidsliv. Det er viktig at fagsystemer, administrative systemer og IKT-løsninger generelt er universelt utformet og har god kompatibilitet med tekniske hjelpemidler. Utvalget peker på at ventetid og tidsbruk når arbeidstaker eller arbeidsgiver søker om hjelpemidler eller annet tilretteleggingsutstyr til arbeidsplassen er en utfordring i for noen. Vi mener at arbeidssøkere med funksjonshemming bør få en form for «tilretteleggingspass» før en eventuell tilretteleggings- og oppfølgingsavtale inngås med en arbeidsgiver. For en del vil det være kjente tilretteleggingsbehov uavhengig av hvilken arbeidsgiver og arbeidsplass en søker seg inn på. Om arbeidssøkere kan vise til et slikt «tilretteleggingspass» med garanti fra NAV om tilrettelegging, vil det styrke kandidaten i en jobbsøkingsprosess.

Ellers er det viktig å jobbe med tilrettelegging for skjulte funksjonshemminger og/eller kroniske sykdommer. Arbeidstakere med denne type tilretteleggingsbehov kan kvie seg for å be om tilrettelegging, for eksempel kan det gjelde personer med ADHD. Det er en skjult funksjonsnedsettelse og som kan være vanskelig for utenforstående å forstå. Åpenhet og kunnskap om denne type tilstander er avgjørende for at arbeidsgiver skal kunne kjenne til den enkeltes behov for tilrettelegging. Grupper med usynlige funksjonshemminger eller kroniske sykdommer har også krav på fysisk tilrettelegging. For eksempel kan en person med fordøyelsessykdom ha behov for tilgang til HC-toalett, eller en person med revmatisk sykdom ha behov for en automatisk døråpner.

# NOU 2021:2 - Kapittel 9 Sykefravær, oppfølging og sykepenger (NOU 2019:7)

Utvalget foreslår i NOU 2021:2 at for å unngå at syke arbeidstakere kommer over på en ny trygdeordning i løpet av et behandlingsforløp, så kan sykepengeperioden forlenges med kompensasjonsgrad som for arbeidsavklaringspenger der det er gode utsikter til å komme tilbake til samme arbeidsgiver. FFO er imot en sykepengeordning som gir lavere kompensasjon enn dagens ordning. Vi mener at forslaget fra NOU 2019:7 derfor gir en bedre løsning for sykemeldte som etter et langt behandlingsløp har mulighet til en gradert sykemelding. Der foreslås det at den maksimale varigheten av sykepengeperioden gjøres avhengig av gradering, slik at graderte sykefravær kan vare lenger. Det vil innebære at varigheten med 100 prosent kompensasjon forlenges når sykepengene er gradert. Konkret foreslås det at maksimal sykmeldingsperiode settes til tolv fulltids fraværsmåneder, med en øvre grense på samlet fraværslengde på 18 måneder. FFO ber departementet fremme dette forslaget fra NOU 2019:7.

Utvalgets flertall foreslår å utrede nærmere en ny modell for arbeidsgivers medfinansieringsansvar knyttet til langtidssykefraværet, og at arbeidsgiverperioden skal reduseres til 12 dager og med 10 prosent arbeidsgiverfinansiering etter tre måneder. Vi viser til LOs mindretallsmerknad hvor de påpeker at å øke arbeidsgivers finansiering av langtidsfraværet vil med høy sannsynlighet gjøre det vanskeligere å inkludere utsatte grupper i arbeidslivet. FFO mener LO har en realistisk og god begrunnelse for ikke å støtte denne endringen, og vår erfaring et at virkemiddel som gir arbeidsgivere økte kostnader for sykefraværet for personer med helseutfordringer som kan gi høyere sykefravær ikke er et godt inkluderingstiltak. Vi ber departementet avvise dette forslaget fra utvalgets flertall.

Forslaget fra utvalget om at inngangskravet til arbeidsavklaringspenger senkes fra 50 til 40 prosent redusert arbeidsevne for de som kommer fra sykepenger, er et godt forslag som vi ber departementet om å støtte.

# NOU 2021:2 - Kapittel 10 En arbeidsorientert uføretrygd (NOU 2019:7)

Utvalgets flertall foreslår et avgrenset forsøk med arbeidsorientert uføretrygd, som de mener vil bidra til at personer med gradert uføretrygd blir mer attraktive i arbeidsmarkedet. Vi synes at utvalgets beskrivelse og dokumentasjon av utfordringer for arbeidssøkere og unge med varig nedsatt inntekts- og arbeidsevne på mange måter god. Den er relevant både når det gjelder muligheter i arbeidsmarkedet når en søker reduserte stillinger og har nedsatt arbeidsevne, og uføreordningens reelle muligheter til at man kommer i et ordinært arbeidsforhold. Vi vil påpeke at NAV må få økte ressurser og et tydeligere mandat til å drive arbeidsrettet oppfølging av unge på uføretrygd. Det er i tillegg helt grunnleggende at det faktisk blir opprettet lagt flere tilrettelagte deltidsstillinger som uføre kan søke på.

FFO har kommet til at vi kan støtte et avgrenset forsøk med arbeidsorientert uføretrygd under forutsetning om at noen i forsøket får tilbud om arbeid med varig lønnstilskudd. Vi mener det i forsøket bør foretas en sammenligning mellom ordningene arbeidsorientert uføretrygd og varig lønnstilskudd, som på flere måter er likeverdige tiltak for å stå i jobb med varig nedsatt arbeids- og produksjonsevne. Det kan være unge under 30 år med kronisk sykdom og en helsetilstand hvor varig lønnstilskudd vil være den beste løsningen for både arbeidstaker og arbeidsgiver. Vi ber i tillegg om at brukerorganisasjonene blir tett involvert i den videre utformingen, gjennomføringen og evalueringen av forsøket, samt at en blir representert i den foreslåtte referansegruppen for prosjektet.

Vi understeker det utvalget sier om at det også må gjøres andre tiltak for å bedre jobbmulighetene, som tilrettelegging og oppfølging, bistand til å finne jobb i privat sektor og offentlig sektor. Vi vil også påpeke at uføretrygd – selv en som er mer arbeidsorientert, må være en «siste» mulighet. All annen oppfølging, tilrettelegging og lønnstilskuddsordninger bør være prøvd ut. Å være ung i en prosess som går mot å søke uføretrygd er tøff. Det må nøye vurderes om det vil passe for alle under 30 år på graderte uføreytelser å bli en del av en slik uføreordning.

Mange unge funksjonshemmede bør tilbys lang og kvalitativ oppfølging og kvalifisering i AAP-ordningen, fremfor å raskt tilbys en arbeidsorientert uføretrygd. Om man kommer til å søke uføretrygd etter et langt AAP-løp, kan det samtidig bli krevende om prosessen knyttet til persons arbeidsproduktivitet, lønnsfastsettelse og uføregrad blir en veldig langvarig og omfattende prosess. Hvordan den enkelte personen håndterer å stå i alle disse prosessene, og bygge opp mestring og selvtillit i et senere arbeidsforhold – må undersøkes godt i forsøket. Det er viktig at dette ikke blir en ordning hvor man som arbeidstaker ikke opplever å bli verdsatt på linje med øvrige kollegaer, blant annet om lønnen ikke oppleves rettferdig.

Det er viktig for FFO å understreke det utvalget selv presiserer; at de som har så store helseutfordringer at de ikke kan være i arbeid, selv med trygdejustert lønn, fremdeles må kunne få vedtak om 100% uføretrygd på same måte som i dag. Muligheten for å kunne kombinere arbeid og trygd slik det er i dagens ordning må opprettholdes for de som har ordinær uføretrygd, gradert eller 100 prosent.

Utvalget foreslår en omlegging av fribeløpet i uføretrygden ved at fribeløpet på 0,4 G blir erstattet med halvert avkortning over et lengre intervall. FFO har vært opptatt av insentiver i uføreordningen som gjør det mer lønnsomt å kombinere arbeid og trygd. Likevel har vi kommet fram til at vi ikke støtter en slik omlegging som foreslås. Mange opplevde det utfordrende da fribeløpet på 1 G ble redusert til 0,4 G, og det vil være uheldig å stramme ytterligere inn på fribeløpet for dem som kun er litt i arbeid eller har en annen inntekt fra honorar og verv etc. FFO mener at fribeløpet ideelt burde settes til 1 G, og kan ikke støtte en endring som medfører at de som i dag har lagt seg nær en inntekt på 0,4 G vil tape på ordningen.

Vi vil også problematisere hvor mange som faktisk vil øke sin arbeidsinnsats ved å tilpasse seg nye regler og utnytter den fordelen som de gir sammenlignet med i dag? Da de fleste får innvilget 100 % uføretrygd vil det primært være dem som øker inntekten fra 0,4 G til minst 0,8 G og fram til 1,2 G, som er den gruppen som oppnår en gevinst med endringen. Vi er i tvil om dette økonomiske premisset vil øke arbeidsdeltakelsen, da uføres arbeidsdeltakelse er knyttet til mange faktorer.

FFO støtter forslaget om at det fastsatte beløpet for minste inntekt før uførhet (IFU) for mottakere av uføretrygd med minsteytelse heves fra 3,5 G til 3,75 G for enslige og fra 3,3 G til 3,45 G for gifte og samboende. Dette har en sosial profil knyttet til at lav uføreinntekt har høy avkortning, noe som gjør at det oppleves mindre motiverende for uføre med lave inntekter å jobbe noe i kombinasjon med trygden.

# NOU 2021:2 - Kapittel 11 Oppfølging, tiltak og ytelser for unge under 30 år

Utvalget drøfter en rekke gode innsatser i NOU 2021:2 for å følge unge arbeidstakere bedre opp. FFO er samtidig svært skuffet over kuttene som allerede er foretatt i arbeidsavklaringspengeordningen, både med hensyn til den reduserte ytelsen til unge under 30 år og fjerningen av ung uføre tillegget jfr. forslag i NOU 2019:7. Dette, og slik varighetsbestemmelsen i ordningen nå er, har gjort AAP til et svakere virkemiddel for å hindre uførhet og sysselsetting av personer som trenger omfattende arbeidsrettet oppfølging i et arbeidsavklaringsløp.

Vi støtter heller ikke forslagene i NOU 2020:2, som ytterligere skal begrense unges mulighet til å være kvalifisert til å komme inn i AAP-ordningen. Vi ber departementet avvise forslaget om at personer under 30 år som ikke kommer fra maksimal sykepengeperiode, og som ikke har opparbeidet et beregningsgrunnlag for arbeidsavklaringspenger på minst 1,5 G, skal gå inn i en innsatsperiode på ett år før arbeidsavklaringspenger kan innvilges.

Om man kvalifiserer ut fra inngangsvilkårene knyttet til at det er fastslått at arbeidsevnen er nedsatt med 50 prosent eller mer på grunn av helsemessige årsaker, mener vi det ikke er hensiktsmessig at man skal tilbys annen inntektssikring gjennom aktivitet, som kvalifiseringsstønad eller tiltakspenger. For noen vil det sannsynligvis i realiteten innebære økonomisk sosialhjelp, selv om utvalget peker på at det ikke skal fungere som hovedinntektskilde over lang tid i en innsatsperiode. Det vil være mye mer målrettet om man så raskt som mulig kan gå i gang med et individuelt tilpasset arbeidsavklaringsløp på AAP. Mange av disse unge menneskene vil trenge et samordnet oppfølgingsløp med helsesektoren, som vi mener passer best i en AAP-ordning.

Vi savner en dyptgående utredning av utvalget for hvordan man kan forbedre AAP-ordningen, for eksempel med å investere mer i ordningen med hensyn til kapasitet i NAV. Varighetene i AAP er også mer sammenfallende med muligheten til å få ta lengre eller høyere utdanning som et arbeidsrettet tiltak. Det meste av utvalgets drøfting handler om hvordan man kan ta unge personer ut av AAP, og over på KVP-programmet. Vi ser at KVP-programmet kan være godt egnet for enkelte grupper av unge som står utenfor arbeidslivet, og det er bra det til nå har vært god veilederkapasitet i denne ordningen. Og for en del brukere handler suksessen for å komme i arbeid nettopp det, hvor tett oppfølging de får – enten det er i AAP-ordningen eller i KVP-programmet.

Vi har også merket oss at utvalgets flertall mener at ansvarsfordelingen mellom stat og kommune må være ordnet på en måte som ikke begrenser bruken av kvalifiseringsprogrammet, og at det trolig vil måtte innebære endringer i ansvarsfordelingen knyttet til at dette i dag er et rent kommunalt ansvar. Slik at om en skal gjøre KVP til en enda mer omfattende ordning, vil det kreve en annen finansiering og organisering enn i dag.

Med vennlig hilsen

**FUNKSJONSHEMMEDES FELLESORGANISASJON**

 

Eva Buschmann Lilly Ann Elvestad

Styreleder Generalsekretær

1. FN-konvensjonen om rettighetene til personer med nedsatt funksjonsevne. [↑](#footnote-ref-2)