

# Virkemidler

for et mer inkluderende arbeidsliv



# Innhold

## # SIDE

- 4 Forord
- 4 NAV lokalt - Én dør inn
- 4 NAVs arbeidslivssentre - en støtte til IA-virksomheter
- 4 NAV Hjelpemiddelsentralene - kompetanse om arbeidsplassstilrettelegging
- 4 Arbeidsgivers tilretteleggings- og oppfølgingsansvar
- 5 VIRKEMIDLER FOR Å BEHOLDE PERSONER I ARBEID**
- 5 Tilretteleggingstilskudd (forbeholdt IA-virksomheter)
- 5 Honorar til bedriftshelsetjenesten (forbeholdt IA-virksomheter)
- 5 Funksjonsvurdering i attføringsbedrift
- 5 Arbeidsplassvurdering
- 5 Tilretteleggingsgaranti
- 5 IA-plass
- 5 SPESIELT VED SYKMELDING**
- 5 Raskere tilbake
- 7 Behandlingstilbud for sykmeldte med sammensatte og lettere psykiske lidelser
- 7 Graderte sykepenger
- 7 Aktiv sykmelding
- 7 Aktiv sykmelding med rehabiliteringspenger
- 7 Reisetilskudd som alternativ til sykepenger/ rehabiliteringspenger
- 7 Reisetilskudd i forbindelse med aktiv sykmelding med rehabiliteringspenger.
- 7 Unntak fra arbeidsgiverperioden ved langvarig eller kronisk sykdom
- 7 SPESIELT VED SVANGERSKAP**
- 7 Unntak fra arbeidsgiverperioden ved svangerskapsrelatert sykdom
- 7 Svangerskapspenger
- 8 YTELSER VED BARNES OG ANDRE NÆRE PÅRØRENDES SYKDOM**
- 8 Omsorgspenger ved barns eller barnepassers sykdom
- 8 Pleiepenger
- 8 Opplæringspenger
- 8 KOMBINASJON LØNN OG YTELSER**
- 8 Lønn og rehabiliteringspenger
- 8 Lønn og uføreytelse
- 8 Friinntekt ved siden av uføreytelse
- 8 Hvilende stønads-/pensjonsrett for uføre
- 8 Kombinasjon av AFP og arbeid
- 8 Kombinasjon av alderspensjon og arbeid.

## **9 VIRKEMIDLER FOR Å GI INNPASS I ARBEIDSLIVET**

- 9 Kvalifiseringsprogram og kvalifiseringsstønad
- 9 Beholde uføreytelsen under hospitering/ arbeidsforsøk
- 9 Yrkesrettet attføring
- 9 Attføringsstønad under gjennomføring av tiltak
- 9 Attføringsstønad under arbeidstrening
- 9 Fadder/praktisk hjelp
- 9 Garantibevis
- 9 Hjelpemidler og ombygging av maskiner på arbeidsplass
- 9 Opplæring
- 10 Arbeid med bistand
- 10 Arbeidspraksis
- 10 Bedriftsintern opplæring
- 10 Midlertidig sysselsettingstiltak
- 10 Avklaring
- 10 Tiltak i arbeidsmarkedsbedrift
- 10 Lønnstilskudd
- 10 Tilskudd til teknisk tilrettelegging/ anskaffelse av utstyr
- 10 Tidsubestemt lønnstilskudd

## **10 BISTAND TIL TRANSPORT FOR Å KUNNE KOMME TIL/FRA ARBEID/UTDANNING**

- 10 Transport til arbeid og utdanningsreiser

## **11 ASSISTANSE PÅ ARBEIDSPLASSEN**

- 11 Funksjonsassistanse
- 11 Lese- og sekretærhjelp
- 11 Tolk på arbeidsplass

*I dette heftet refereres det flere ganger til grunnbeløpet (G) i folketrygden. Per 1. mai 2007 er 1 G 66 812 kroner. Vanligvis endres grunnbeløpet 1. mai hvert år.*

## FORORD

**De fleste av oss vil i løpet av livet oppleve perioder vi ikke kan yte maksimalt. Målet med et inkluderende arbeidsliv er å gi plass til alle som kan og vil arbeide. Det er om å gjøre å finne løsninger som gjør dette mulig. NAV har en rekke virkemidler som kan forebygge at arbeidstakere faller ut av arbeidslivet, og gi personer som ønsker å komme inn på arbeidsmarkedet, mulighet til det.**

**Virkemidler er ikke bare av økonomisk art. Det kan like gjerne være behov for oppfølging og kompetanse fra fagpersoner. Noen av virkemidlene som er omtalt i dette heftet, består av faglig hjelp og veiledning. Det finnes også en rekke produkter for mennesker som har behov for hjelpemidler for å kunne utføre arbeidet sitt.**

**I denne brosjyren vil du få en kort oppsummering av de fleste, aktuelle ordninger på dette området. I tillegg pågår det en rekke fylkesvise prosjekter som har som mål å få flere i arbeid med virkemidler som kan bli landsdekkende på sikt. Mer informasjon finner du på [nav.no](http://nav.no) eller ved å kontakte NAV.**

### NAV lokalt - Én dør inn

På ditt lokale NAV-kontor vil du få personlig veiledning og informasjon om aktuelle virkemidler og tiltak. Målet er å finne løsninger som gjør at du ikke trenger å være ute av arbeidslivet lenger enn nødvendig.

NAV ble etablert i 2006 og er en sammenslåing av tidligere trygdeetaten og aetat som samarbeider med kommunenes sosialtjeneste.

Først i 2010 er det NAV-kontorer i hver eneste kommune. Fram til da vil det fortsatt være NAV arbeid og NAV trygd en del steder, i tillegg til kommunens sosialtjeneste.

### NAVs arbeidslivssentre – en støtte til IA-virksomheter

IA-virksomheter får sin egen kontaktperson i arbeidslivssenteret i sitt fylke. Gjennom et tett samarbeid med NAV lokalt og hjelpemiddelsentral sørger kontaktpersonen for at samarbeidet med etaten skjer mest mulig effektivt og hensiktsmessig. Om nødvendig vil kontaktpersonen også koordinere aktuelle tjenester fra andre offentlige etater. Kontaktpersonen hjelper med å arbeide målrettet og resultatorientert med utvikling av en mer inkluderende arbeidsplass. Arbeidslivssentrene ble etablert i 2002 og er et virkemiddel for å nå målene i Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv. Alle virksomheter kan bli en IA-virksomhet ved å tegne en samarbeidsavtale med NAV arbeidslivssenter

### NAV Hjelpemiddelsentralene – kompetanse om arbeidsplassstilrettelegging

Det finnes mange eksempler på mennesker som kan være helt eller delvis i arbeid ved hjelp av enkle eller avanserte hjelpemidler. Hjelpemiddelsentralen har et overordnet og koordinerende ansvar for hjelpemidler både til hjem, skole,

arbeid og fritid. Ofte er det lite som skal til for å tilrettelegge en arbeidsplass. Noen vil ha bruk for hjelpemidler, andre kan ha behov for tilpasninger som gjøres på stedet, eller omlegging av arbeidsmetoder. Det finnes mange muligheter, og det kommer stadig nye produkter på markedet. Hjelpemiddelsentralene har bred erfaring og mye kunnskap om hva som skal til for å finne løsninger i hvert enkelt tilfelle, i samarbeid med arbeidstaker, arbeidsgiver og aktuelle samarbeidspartnere. Det er en hjelpemiddelsentral i hvert fylke. Alle har kompetanse om funksjonshemninger og aktuelle hjelpemidler og om nødvendig tilrettelegging av det miljøet hjelpemiddelet skal brukes i.

### Arbeidsgivers tilretteleggings- og oppfølgingsansvar

Arbeidsgiver har hovedansvaret for tilrettelegging og oppfølging av sykmeldte og har ansvar for å lage en individuell oppfølgingsplan innen seks ukers sykmelding. NAV lokalt skal innhente oppfølgingsplanen senest innen 12 uker. Etter senest 12 ukers sykmelding skal arbeidsgiver innkalle til dialogmøte. Her kan også lege/sykmeldende behandler delta, hvis arbeidstaker ønsker det. NAV lokalt eller arbeidslivssenteret kan gi råd og bistand i dette arbeidet.

Hvis sykmeldingen forlenges, skal NAV lokalt innkalle til et nytt dialogmøte etter senest 6 måneder. Her må både arbeidstaker og arbeidsgiver delta. Sykmeldende behandler kan også bli invitert, hvis NAV anser det som hensiktsmessig. Målet med oppfølgingsplaner og dialogmøtene er tidligst mulig å se etter løsninger som gjør at en sykmeldt arbeidstaker kan være helt eller delvis i arbeid.



## VIRKEMIDLER FOR Å BEHOLDE PERSONER I ARBEID

### Tilretteleggingstilskudd (forbeholdt IA-virksomheter)

Tilretteleggingstilskuddet er en kompensasjon for virksomhetens merutgifter/merinnsats i forbindelse med tilrettelegging av arbeidet slik at ansatte kan opprettholde arbeidsforholdet på tross av helseproblemer. Tilskuddet kan brukes til både enkeltarbeidstakere og grupper av ansatte. Tilskuddet kan ytes til utprøving, tilrettelegging, opplæring eller arbeidstrening og arbeidsgjenstander, samt i visse tilfeller til transport til og fra arbeidsplassen. Det kan også brukes til merutgifter til vikar/ekstrahjelp for å forebygge sykefravær eller ved siden av gradert sykmelding.

### Honorar til bedriftshelsetjenesten (forbeholdt IA-virksomheter)

Honorar til BHT gis til IA-virksomheter som har utgifter til bedriftshelsetjeneste i tilknytning til oppfølging av eller tilrettelegging for arbeidstakere som står i fare for å bli eller allerede er sykmeldte og tilbakeføring av personer med redusert funksjonsevne. Innsatsen kan blant annet omfatte kartlegging og utredning av problemer og behov, identifisering av tiltaksmuligheter, utarbeiding av forslag til tiltak, forberedelse/ planlegging av aktiviteter og tilrettelegging, bidrag til iverksetting/oppfølging/ evaluering av tiltak. Honorar kan også gis i forbindelse med bedriftshelsetjenestens deltakelse på dialogmøte.

### Funksjonsvurdering i attføringsbedrift

Attføringsbedriftene kan bistå arbeidsgiver/arbeidstaker med funksjonsvurdering. Dette skjer bl.a. via råd og veiledning gjennom praktisk arbeidsutprøving. Målet er å finne ut hva som skal til for at en sykmeldt skal kunne fortsette i et arbeidsforhold. Kostnadene til funksjonsvurderingen kan dekkes ved bruk av tilretteleggingstilskudd. Attføringsbedriftene har sertifiserte funksjonsvurderere som utfører vurderingen. Mer informasjon om ordningen finnes på [www.attforingsbedriftene.no](http://www.attforingsbedriftene.no)

### Arbeidsplassvurdering

NAV kan dekke utgifter til fysioterapeut eller ergoterapeut som foretar arbeidsplassbesøk og vurderer mulige tilretteleggingstiltak som kan føre til at sykmelding kan unngås ellers at arbeidet kan gjenopptas helt eller delvis.

### Tilretteleggingsgaranti

En tilretteleggingsgaranti skal gi den som trenger tilrettelegging og den aktuelle arbeidsgiver en trygghet for at vedkommende med redusert funksjonsevne får nødvendig bistand i arbeidssituasjonen. Arbeids- og velferdsetaten garanterer for at de tiltak og hjelpemidler som den enkelte har behov for på arbeidsplassen, blir innvilget og iverksatt så tidlig som mulig. I tillegg garanteres både arbeidssøker/taker og arbeidsgiver oppfølging etter ansettelsen etter individuelle behov. Bruker får en kontaktperson i NAV med ansvar for oppfølgingen. Ordningen er landsdekkende fra 1.januar 2008.

### IA-plass

En IA-plass er en skreddersydd utprøvningsplass i en IA-virksomhet for personer NAV har avklart har behov for utprøving av arbeids- og funksjonsevnen i det ordinære arbeidsliv. Arbeidsgiveren får en økonomisk kompensasjon for å stille arbeidsplassen til rådighet. Arbeidstakeren får mulighet til å prøve ut arbeidsevnen sin. Ordningen ble innført høsten 2007.

## SPESIELT VED SYKMELDING

### Raskere tilbake

”Raskere tilbake” er tiltak som ble besluttet av Sykefraværutvalget høsten 2006. Målet er å hindre unødige langvarige sykefravær og innebærer:

- Raskere tilbud om individuell oppfølging, avklaring og arbeidsrettet rehabilitering (via NAV)
- Raskere tilbud om behandling hos spesialisthelsetjeneste (via fastlegen)
- Lovendringer i folketrygdloven og arbeidsmiljøloven 1. mars 2007 som sikrer tettere oppfølging av sykmeldte

Oppfølging kan være veiledning og råd til arbeidstaker og arbeidsgiver, bistand til å finne egnede arbeidsoppgaver, bistand til tilrettelegging av arbeidet og arbeidssituasjonen eller bistand til å finne en egnet arbeidsplass.

Avklaring innebærer systematisk kartlegging og vurdering av den enkeltes arbeidsevne og eventuelle ytterligere behov for bistand for å kunne få eller beholde arbeid. Utprøving av arbeidsevne kan inngå som element i kartleggingen når dette anses nødvendig og hensiktsmessig.



---

---

Arbeidsrettet rehabilitering innebærer arbeidsforberedende trening, arbeidsutprøving, kontakt med arbeidslivet, generell opp trening, funksjonsfremmende trening, opplæring, motivasjon, trening i sosial mestring eller en kombinasjon av disse elementene. Les mer på [nav.no/raskeretilbake](http://nav.no/raskeretilbake)

### **Behandlingstilbud for sykmeldte med sammensatte og lettere psykiske lidelser**

Sykmeldte med sammensatte og lettere psykiske lidelser kan få behandling hos psykolog- eller psykiater i opptil 18 uker. Tilbudet gjelder utredning, behandling og i enkelte tilfeller vedlikeholdsbehandling. Hensikten er å redusere ventetid på behandling slik at sykmeldte kan komme raskere tilbake i arbeid.

### **Graderte sykepenges**

Graderte sykepenges ytes dersom den sykmeldte må arbeide redusert tid eller bruker lenger tid til å utføre sine arbeidsoppgaver. Sykepengene kan graderes ned til 20 prosent.

### **Aktiv sykmelding**

Aktiv sykmelding gir mulighet til å prøve seg i arbeid på tross av sykdom. Det forutsettes at den sykmeldte ikke utfører noen av sine vanlige arbeidsoppgaver. I så fall skal det benyttes gradert sykmelding.

Aktiv sykmelding kan brukes under utprøving av funksjons- evnen, opplæring i nye arbeidsoppgaver, arbeids- trening eller annen tilrettelegging. Den sykmeldte beholder sykepengene (eventuelt rehabiliteringspengene), og arbeidsgiver betaler lønn bare i arbeidsgiverperioden. etter vedtak fra NAV.

IA-virksomheter har mulighet til å sette i gang aktiv sykmelding uten forhåndsgodkjenning fra NAV.

### **Aktiv sykmelding med rehabiliteringspenger**

Den sykmeldte beholder rehabiliteringspengene i forbindelse med aktivisering eller arbeidstrening på arbeidsplassen. Det er en forutsetning at tiltaket ikke vanskeliggjør eller for- lenger den medisinske behandlingen eller rehabiliteringen.

### **Reisetilskudd som alternativ til sykepenges/rehabiliteringspenger**

Tilskuddet ytes i stedet for sykepenges dersom arbeids- takeren kan være på jobb, men midlertidig ikke kan reise på vanlig måte til/fra arbeidsstedet pga sykdom eller skade. Reisetilskuddet begrenses til det beløp den sykmeldte ville ha fått utbetalt i sykepenges/rehabiliteringspenger for samme tidsrom.

### **Reisetilskudd i forbindelse med aktiv sykmelding med rehabiliteringspenger**

Det gis tilskudd til dekning av daglige reiseutgifter i forbindelse med tidsbegrenset arbeidstrening hos egen eller annen arbeidsgiver. Tilskudd ytes på grunnlag av billigste reisemåte med rutegående transport. Det er ikke satt noen øvre grense for reisetilskudd, men utgiftene må stå i rimelig forhold til formålet med aktivisering/arbeidstreningen.

### **Unntak fra arbeidsgiverperioden ved langvarig eller kronisk sykdom**

Dersom en arbeidstakers helsetilstand medfører risiko for stort sykefravær, kan arbeidsgiver få unntak for dekning av sykepenges i arbeidsgiverperioden. Ordningen gjelder arbeidstakere med langvarige eller kroniske sykdommer eller sykdom som medfører risiko for særlig stort sykefravær. Arbeidsgiver utbetaler lønnen under sykdom og får refundert lønnsutgiftene med 100 prosent av sykepengegrunnlaget inntil 6 G.

## **SPESIELT VED SVANGERSKAP**

### **Unntak fra arbeidsgiverperioden ved svangerskapsrelatert sykdom**

Dersom en arbeidstaker er sykmeldt på grunn av svanger- skapsrelatert sykdom og tilrettelegging eller omplassering til annet arbeid i virksomheten ikke er mulig, kan arbeids- takeren selv eller arbeidsgiveren søke om at NAV dekker utgiftene til sykepenges i arbeidsgiverperioden. Arbeidsgiver utbetaler lønnen og får refundert lønnsutgiftene med 100 prosent av sykepengegrunnlaget inntil 6 ganger grunnbeløpet inntil 6 G.

### **Svangerskapspenger**

Svangerskapspenger gis til friske gravide kvinner som ikke kan fortsette i arbeidet under svangerskapet fordi det kan medføre risiko for skade på fosteret. Det er et krav at det ikke er mulig med omplassering eller tilrettelegging til annet arbeid.

## YTELSER VED BARNES OG ANDRE NÆRE PÅRØRENDES SYKDOM

### Omsorgspenger ved barns eller barnepassers sykdom

Arbeidstaker som har omsorg for barn under 12 år, har rett til omsorgspenger under fravær fra arbeidet når barnet er sykt. Det samme gjelder dersom arbeidstakeren må være borte fra arbeidet fordi den som har det daglige barnetilsynet er syk

### Pleiepenger

Pleiepenger kan gis når barn er innlagt i helseinstitusjon og eller når barn lider av alvorlig eller livstruende sykdom. Pleiepenger kan også gis til den som pleier en nær pårørende i hjemmet i livets slutfase.

### Opplæringspenger

Den eller de som har omsorgen for langvarig syke eller funksjonshemmede barn kan få opplæringspenger når de må delta på kurs eller annen opplæring ved godkjent helseinstitusjon for å kunne ta seg av og behandle barnet.

## KOMBINASJON LØNN OG YTELSER

### Lønn og rehabiliteringspenger

Arbeidstakere som er delvis arbeidsuføre kan ha rett til reduserte rehabiliteringspenger. Rehabiliteringspenger kan graderes ned til 50 prosent. I en sluttperiode på seks måneder – og med mulighet til forlengelse i ytterligere seks måneder – kan rehabiliteringspengene graderes helt ned til 20 prosent. Arbeidsgiveren skal samarbeide med arbeidstakeren for å finne fram til en funksjonell og akseptabel arbeidsordning. Graderte rehabiliteringspenger kan også gis hvis vedkommende arbeider full dag i antall timer, men har redusert arbeidsevne.

### Lønn og uføreytelse

Det er anledning til å kombinere lønn med ytelsene tidsbegrenset uførestønad og uførepensjon.. Uføreytelsen kan graderes i forhold til tapt arbeids- og inntektsevne, for eksempel 60 prosent uføreytelse og 40 prosent inntekt. For å få uføreytelse må inntektsevnen (arbeidsevnen) i utgangspunktet være nedsatt med minst 50 prosent.

### Friinntekt ved siden av uføreytelse

Ett år etter en uføreytelse er innvilget eller forhøyet, kan man ha en årlig arbeidsinntekt på opptil ett grunnbeløp i folketrygden (1G) i tillegg til full uføreytelse. Ved gradert uføreytelse kan man tjene opptil 1G i tillegg til forventet arbeidsinntekt.

### Hvilende stønads-/pensjonsrett for uføre

Som uførepensjonist har du mulighet til å få tilbake uførepensjonen dersom du ikke lykkes med å komme tilbake til arbeid, det vil si at du har en såkalt hvilende pensjonsrett mens du prøver deg i jobb. ”Frysordningen” ble fra 1. januar 2006 utvidet fra tre til fem år og for de over 60 år frem til 67 år. For de over 60 år varer frysordningen til de er alderspensjonister.

### Kombinasjon av AFP og arbeid

AFP kan tas ut helt eller delvis fra søkeren fyller vilkårene. Pensjonen fastsettes i prosent i forhold til reduksjon i arbeidsinntekt. Dersom man for eksempel opprettholder 65 prosent av tidligere inntekt, vil pensjonen være 35 prosent av full AFP. Ved uttak av 100 prosent AFP kan man tjene inntil 15 000 kroner pr. kalenderår. Hvis inntekten overstiger 15 000 kroner i året, vil reduksjonen i pensjonen bli beregnet på grunnlag av hele inntekten.

### Kombinasjon av alderspensjon og arbeid

Det er fullt mulig å fortsette i arbeid etter en er blitt alderspensjonist. For personer mellom 67 og 68 år, vil ikke alderspensjonen bli avkortet mot arbeidsinntekt. For pensjonister mellom 68 og 70 år vil arbeidsinntekt på mer enn 2 G føre til avkorting av pensjonen. Etter fylte 70 år er det ingen avkorting av alderspensjonen på grunn av inntekt.



## VIRKEMIDLER FOR Å GI INNPASS I ARBEIDSLIVET

Vi gjør oppmerksom på at flere av virkemidlene er forbeholdt ulike målgrupper. På nav.no får du detaljert informasjon om målgrupper og inngangsvilkår som er tilknyttet de ulike virkemidlene.

### Kvalifiseringsprogram og kvalifiseringsstønad

Kvalifiseringsprogram er ment for personer som vurderes å ha en mulighet for å komme i arbeid, forutsatt tett og forpliktende bistand og oppfølging fra det lokale NAV kontoret. Programmet skal bestå av arbeidsrettede tiltak og kombineres kan kombineres med medisinsk behandling, opptrening og egenaktivitet som støtter opp mot personens overgang til arbeid. Deltakelse i kvalifiseringsprogrammet skal gi rett til kvalifiseringsstønad.

Ordningen gjelder fra 1. januar 2008.

### Beholde uføreytelsen under hospitering/arbeidsforsøk

Den som har en uføreytelse kan til enhver tid prøve seg i arbeid. Det er fullt mulig å være i ulønnet hospitering/arbeidsutprøving hos en arbeidsgiver og beholde uføreytelsen. Det må gis melding til NAV lokal i forkant. Den som har en uføreytelse kan også benytte mange av NAVs virkemidler for å gi innpass i arbeidslivet.

### Yrkesrettet attføring

Formålet med yrkesrettet attføring er at søkeren skal bli i stand til å skaffe seg eller beholde høvelig arbeid ved hjelp av bistand fra NAV. Bistanden kan være veiledning om yrker og utdanning, formidling til arbeid, avklaring av muligheter og begrensninger i arbeidslivet, arbeidstrening og/eller kvalifisering.

Den som får yrkesrettet attføring, kan ha rett til attføringspenger som skal dekke utgifter til livsopphold under gjennomføring av yrkesrettet attføring, og attføringsstønad som dekker spesielle utgifter knyttet til gjennomføring av attføring.

### Attføringsstønad under gjennomføring av tiltak

Attføringsstønad skal dekke merutgifter som den enkelte deltaker har i tilknytning til gjennomføring av yrkesrettede attføringstiltak herunder merutgifter som personen har i forbindelse med utredning og tiltak (stønad til daglige reiser, barnetilsyn, skolepenger, bøker/undervisningsmaterieill og boutgifter) eller i forbindelse med nytt arbeid etter avsluttet attføring (stønad til flytting).

### Attføringsstønad under arbeidstrening

Attføringsstønad ved arbeidstrening innebærer at arbeidsgiveren kan få dekket utgifter i forbindelse med at personer gjennomgår attføring i form av arbeidstrening eller opplæring i en godkjent arbeidstreningsplass. Det forutsettes at arbeidsgiver faktisk har ekstrautgifter og at det foregår en reell arbeidstrening eller opplæring. Stønaden under arbeidstrening gis etter fast sats.

### Fadder/praktisk hjelp

Attføringsstønaden kan også dekke utgifter til fadder eller praktisk hjelp i forbindelse med gjennomføring av yrkesrettet attføringstiltak. Med fadder menes en person som skal veilede, hjelpe og ha sosialt ansvar for attførings søkeren med hensyn til den praktiske gjennomføringen av attføringstiltaket.

### Garantibevis

Garantibeviset ”Garanti for oppfølging” er en hjelp for arbeidssøkere med nedsatt funksjonsevne. Med et garantibevis vil hjelpemiddelsentralen i samarbeid med aktuelle fagpersoner gi råd og veiledning for tilrettelegging av arbeidsplassen.

Se også omtale av tilretteleggingsgaranti, som forplikter seg til en utvidet bistand fra NAV.

### Hjelpemidler og ombygging av maskiner på arbeidsplass

Stønad til tiltak som er nødvendig og hensiktsmessig for at en arbeidssøker eller arbeidstaker skal kunne fortsette eller begynne i et arbeidsforhold. Stønaden kan gis for tilrettelegging av det fysiske miljøet på arbeidsplassen gjennom hjelpemidler og ombygging av maskiner.

### Opplæring

Opplæring skal bidra til at arbeidssøkere kvalifiseres til ledige jobber og hindre utstøtning av arbeidstakere som står i fare for å falle ut av arbeidslivet. Opplæring gis som arbeidsmarkeds kurs organisert i samarbeid med NAV. Personer med nedsatt arbeidsevne kan i tillegg tilbys ordinær utdanning dersom NAV vurderer det som nødvendig og hensiktsmessig for at den enkelte skal bli i stand til å skaffe seg eller beholde arbeid.

### Arbeid med bistand

Arbeid med bistand er et tiltak som skal hjelpe personer med nedsatt arbeidsevne til å få eller beholde arbeid. Tiltaket kan blandt annet gis i form av kartlegging av kompetanse, bistand til å finne egnet arbeidsplass, tilrettelegging og oppfølging på arbeidsplassen. Det kan også gis som opplæring i arbeidsrelaterte og sosiale ferdigheter samt råd og veiledning til arbeidsgiver.

### Arbeidspraksis

Tiltaket skal gi tilrettelagt arbeidstrening med oppfølging av den enkelte deltaker. Tiltaket skal bidra til å prøve ut den enkeltes muligheter på arbeidsmarkedet og bidra til å styrke deltakernes muligheter til å komme i arbeid eller utdanning. Arbeidspraksis kan foregå både i ordinær eller i skjermet virksomhet.

### Bedriftsintern opplæring

NAV kan tilby tilskudd til bedriftsintern opplæring hvor formålet er å motvirke utstøting fra arbeidslivet ved større omstillinger, opprettholde og styrke kompetansen til ansatte i bedrifter som har omstillings eller strukturproblemer som er av særlig alvorlig karakter for arbeidsmarkedet eller rekruttere til ledige stillinger som det er vanskelig å besette.

### Midlertidig sysselsettingstiltak

Midlertidig sysselsettingstiltak skal gi arbeidserfaring til personer som står i fare for å bli varig utestengt fra arbeidslivet eller som har problemer med å etablere seg på arbeidsmarkedet.

### Avklaring

Avklaringstiltaket skal gi veiledning, systematisk kartlegging og utprøving av den enkeltes arbeidsevne. Dette for å kartlegge eventuelle behov for kvalifisering eller andre tiltak som kan bidra til at vedkommende kan komme i arbeid.

### Tiltak i arbeidsmarkedsbedrift

Tiltak i arbeidsmarkedsbedrift gir tilbud om tilrettelagt opplæring og arbeidstrening, samt mulighet for varig tilrettelagt arbeid for deltakere som har liten mulighet for å få arbeid i det ordinære arbeidslivet. Tiltaket gjennomføres i reelle bedriftsmiljøer. Målet er formidling til ordinært arbeid eller egenfinansiert utdanning.

### Lønnstilskudd

Lønnstilskuddet skal bidra til at utsatte grupper arbeidssøkere ansettes på ordinære lønns- og arbeidsvilkår. Det gis et tidsbegrenset lønnstilskudd til arbeidsgivere som ansetter personer på ordinære lønns og arbeidsvilkår med sikte på et varig arbeidsforhold. Det finnes et kortvarig lønnstilskudd med en varighet på inntil 1 år, og et lønnstilskudd av lengre varighet, på inntil 3 år for personer med nedsatt arbeidsevne.

### Tilskudd til teknisk tilrettelegging/anskaffelse av utstyr

Det kan gis tilskudd til dekning av utgifter til utstyr som er nødvendig for at en person skal kunne gjennomføre tiltaket, ut i fra sin funksjonsevne. Tilskuddet inkluderer nødvendig opplæring i bruk av utstyret. Tilskuddet gis etter regning opptil en maksimalsats som er fastsatt av departementet.

### Tidsubestemt lønnstilskudd

Tiltaket har som formål å forebygge uførepensjonering og øke mulighetene for ordinært arbeid blant personer med varig og vesentlig nedsatt arbeidsevne. Deltaker skal ansettes på ordinære arbeids- og lønsvilkår. Målgruppen er personer i og utenfor arbeidslivet som har varig og vesentlig nedsatt arbeidsevne og hvor alternativet kan være overgang til uførepensjon. Målgruppen kan i tillegg omfatte personer som er innvilget gradert eller full uførepensjon. Tilskuddet til arbeidsgiver gis i en tidsubestemt periode.

### Tilretteleggingsgaranti og IA plass

Også ordningene **Tilretteleggingsgaranti** og **IA plass** (s 6) kan være aktuelle for mennesker som ønsker innpass i arbeidslivet. Ordningen ble innført fra 1. januar 2008.

## BISTAND TIL TRANSPORT FOR Å KUNNE KOMME TIL/ FRA ARBEID/UTDANNING

### Transport til arbeid og utdanningsreiser

Kan ytes til personer som på grunn av langvarig funksjonshemming (minst ett år) ikke kan benytte offentlige kommunikasjonsmidler. Disse kan få dekket utgifter til transport til/fra arbeid/skole til samme pris som en bussbillett. Arbeids- og utdanningsreiser er en forsøksordning, og stønad gis for opptil ett år om gangen.

---

---

## ASSISTANSE PÅ ARBEIDSPLASSEN

### Funksjonsassistanse

Ordningen skal gjøre det lettere for personer med sterk fysisk funksjonsnedsettelse å kunne være i arbeid. Assistenten kan gjøre ulike praktiske oppgaver, for eksempel hjelpe med kopiering, av og på med ytterklær, ved toalettbesøk, i lunsjen, ved forretningsreise osv.

### Lese- og sekretærhjelp

Blinde og svaksynte kan ha rett til lese- og sekretærhjelp hvis det bidrar til å kunne gjennomføre utdanning, opplæring eller arbeidstrening med sikte på å skaffe arbeid eller beholde arbeidet. Lese- og sekretærhjelpen trenger ingen spesiell utdanning. Det gjelder ingen tidsbegrensning. Stønadene utbetales til arbeidsgiver, eller direkte til lese- og sekretærhjelpen

### Tolk på arbeidsplass

Nødvendig tolkehjelp til hørselshemmede/døve og døvblinde gis dersom det medfører at vedkommende kan være i arbeid. Det gjelder ingen tidsbegrensning og utgiftene dekkes direkte til tolk etter regning dersom tolken ikke er ansatt i NAV. Tolk kan ansettes i bedriften.



---

Utgitt av: Arbeids- og velferdsdirektoratet  
Postboks 5  
St.Olavs plass  
0130 OSLO  
[www.nav.no](http://www.nav.no)

