

Parat Statskonferansen 2026

# Verdiskapning gjennom inkludering



Hvordan kan personer med utviklingshemming,  
autisme og lærevansker bidra til verdiskapning i arbeidslivet?

## ✓ Helsegevinst

- ✓ Helseprisen (Stiftelsen DAM)

## ✓ Inkluderingsgevinst

- ✓ Sosiologforeningens praksispris
- ✓ Solidaritetsprisen (Parat)
- ✓ Jonasprisen (Universitetet i Oslo)
- ✓ OXLO-prisen (Oslo kommune)

## ✓ Produksjons- og servicegevinst

- ✓ Årets sosiale entreprenør (Ferd)



## Målgruppe

- Personer som har uføretrygd + utviklingshemming, autisme eller lærevansker, som kan og vil jobbe i ordinært arbeidsliv
- Beholder inntektssikring gjennom uføretrygd

Ung ufør = 385.149 pr år (enslig) pr år

Minstelønn i serveringsbransjen = 399.341 kroner pr år

Ung ufør + lønn etter HELT MED-satser = fra kr 463.143 pr år

## Modell

- Helhetlig modell i tråd med 5-trinnsprosessen i Supported employment
- Oppfølging fra jobbspesialist til arbeidsgiver og arbeidstaker gjennom HELE arbeidsforholdet (tidsubegrenset oppfølging)

## Jobb gjennom HELT MED-ordningen



40 kroner  
minstelønn per time

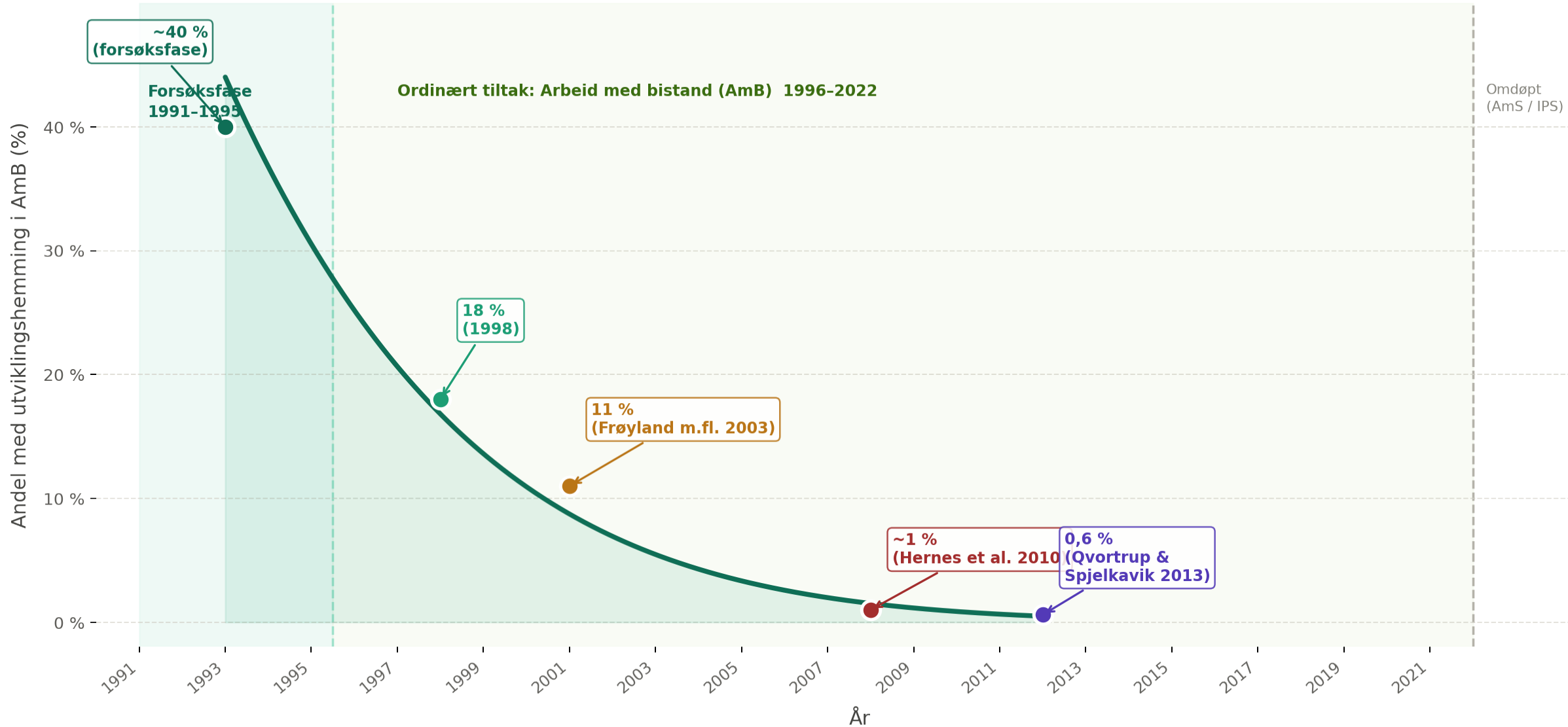


40 kr/t × 1 950 t  
= 78 000 kr per år  
100 % stilling

= 463 143 kr per år  
samlet inntekt trygd og lønn

Samlet inntekt (trygd og lønn) varierer vanligvis fra kr 463 143 til kr 515 303 for de som har 100 % stilling gjennom HELT MED.

# Andel deltakere med utviklingshemming i Arbeid med bistand (AmB) 1991-2022



Kilder: Frøyland m.fl. (2003), Hernes et al. (2010), Qvortrup & Spjelkavik (2013).  
1993-tallet representerer forsøksfasen. Tiltaket ble opprinnelig utformet for personer med utviklingshemming.



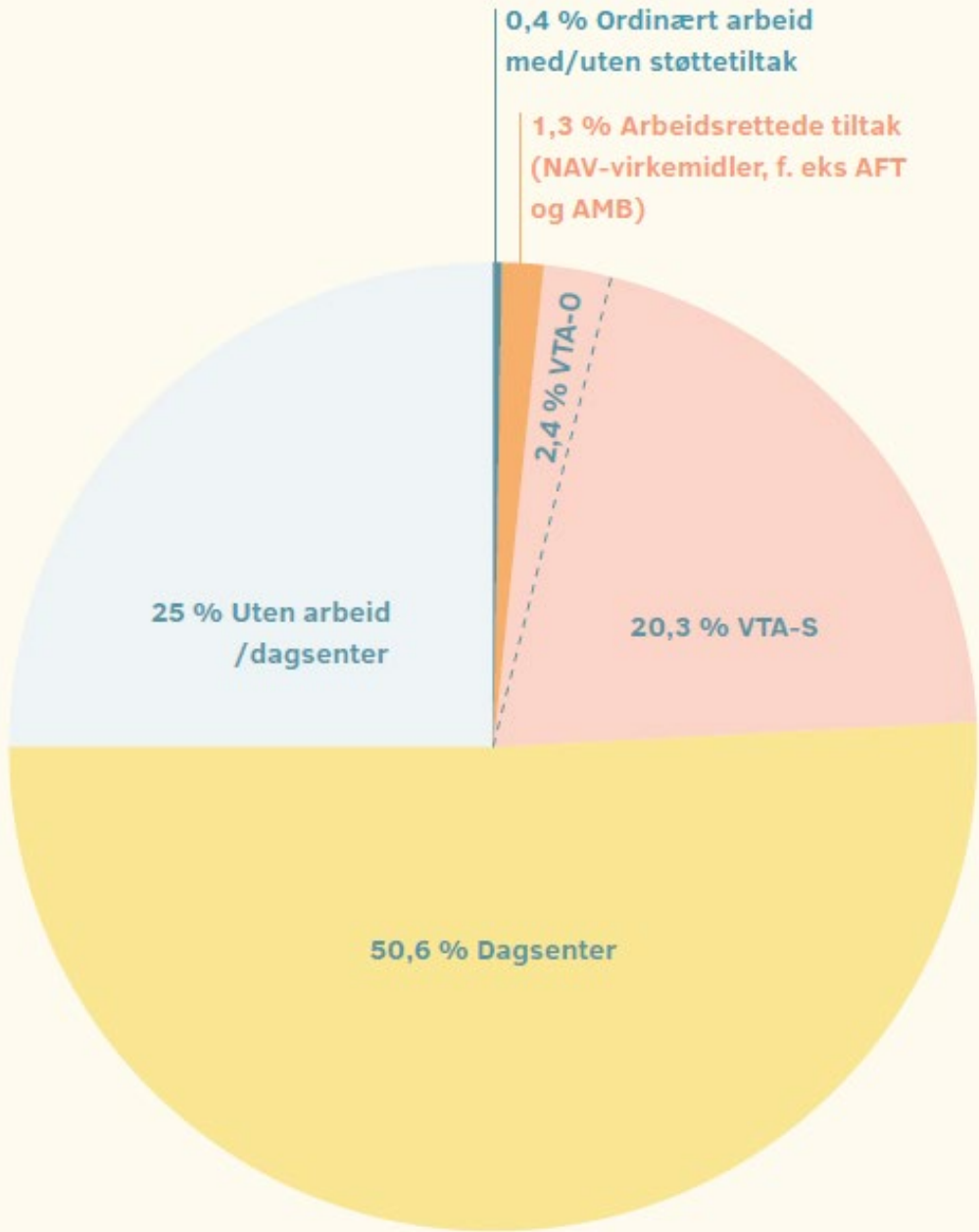
FOR KOMPLISERT ARBEIDSLIV?

Myte

Såkalte “enkle” oppgaver er viktige og verdsatte

## Type sysselsetting

i prosent



Ca 25 % i arbeid

22,7 % i tilrettelagt arbeid = **4,1 % i ordinært arbeid, 20,3 % i vekstbedrifter**

Oversikt v/ J. Tøssebro og C. Wendelborg, 2024  
(fra boken «Jobbklar med utviklingshemming» s.27)



# HVA BETYR VERDISKAPNING?

*Fire dimensjoner – ikke bare produksjon*



## Direkte produktiv verdi

Oppgaver utført

Oppgaver som utføres, tjenester som leveres og kvalitet i arbeidet

arbeidet

Tjenester levert



## Kulturell verdi

Arbeidsmiljø

Bidrag til arbeidsmiljø, mangfold og organisasjonskultur

Organisasjonskultur



## Omdømmemessig verdi

Markedsposisjon

Bedriftens posisjon i markedet og overfor kunder og samarbeidspartnere

itet

CSR/ESG-profil



## Samfunnsmessig verdi

Reduserte statskostnader

Reduserte kostnader for stat og kommune, økt inkludering og sosial bærekraft

Sosial bærekraft

# Fordeler for arbeidsgivere

Lindsay et al. (2018) i Journal of Occupational Rehabilitation gjennomgikk forskning fra 1997–2017 og identifiserte følgende dokumenterte fordeler ved å ansette personer med nedsatt funksjonsevne:

- Forbedret lønnsomhet, inkludert lavere gjennomtrekk og bedre kostnadseffektivitet
- Høyere ansattlojalitet og lavere fravær
- Økt kundelojalitet – særlig fra kunder som verdsetter mangfold
- Styrket innovasjonsevne gjennom nye perspektiver og tenkemåter
- Mer inkluderende arbeidskultur som gagnar alle ansatte



NRK



# Arbeidsmiljø og kollegaeffekter

Solovieva et al. (2011) fant at de indirekte fordelene ved tilrettelegging inkluderte:

- Bedre samarbeid mellom kolleger
- Økt generell arbeidsmoral i hele virksomheten
- Sterkere lojalitet til arbeidsgiveren fra alle ansatte



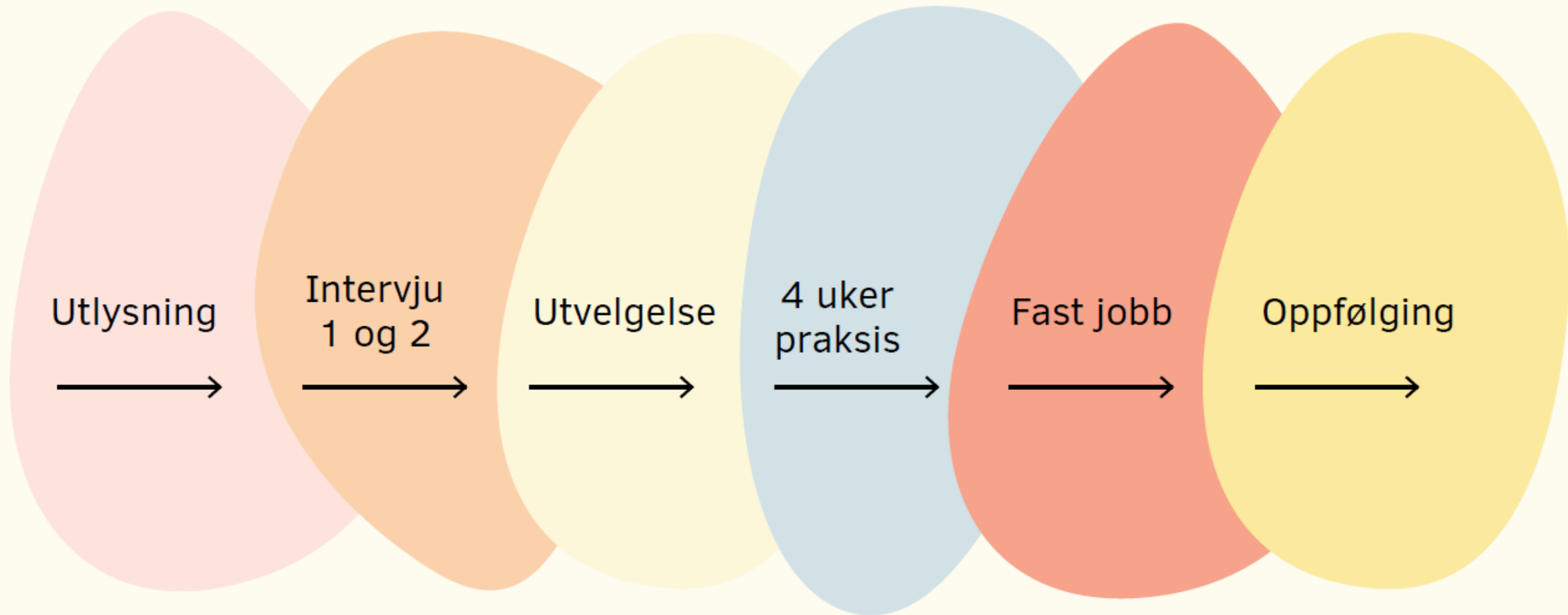
# Neurodiversitet som konkurransefortrinn

Forskning viser konsistent at autistiske ansatte bringer særegne styrker til arbeidsplassen når de er i riktig rolle. En meta-analyse av Bury et al. (2020) som gjennomgikk internasjonal forskning, dokumenterer «autisme-fordelen» i arbeidslivet, herunder:

- Svært høy presisjonsevne og oppmerksomhet på detaljer
- Eksepsjonell mønstertenkningsevne og evne til å avdekke avvik
- Høy motstandsdyktighet mot repetitive oppgaver
- Sterk hukommelse innen spesialinteresser og rutinebaserte oppgaver
- Systematisk og pålitelig tenkning

Eksempel: Unicus, 190 ansatte, 85 % har Asperger syndrom







# HELT MED-modellen

En helhetlig personsentrert arbeidsinkluderingsmodell, basert på Supported employment (SE), og i tråd med noen elementer ved Customized employment (CE)

- **Mange innganger til arbeidslivet**

- **Lyse ut stillinger**

- utgangspunkt: arbeidsgivers behov
- fortsettelse: sterkt tilpasset arbeidstakers ønsker og talenter

- **Kartlegging av individets ønsker og muligheter**

- utgangspunkt: potensiell arbeidssøkers ønsker og evner
- Fortsettelse: finne arbeidsgiver med oppgaver som kan matche individets ønsker og evner

- **Headhunting uten utlysning**

- Utgangspunkt: Arbeidsgivers behov
- Fortsettelse: aktiv lete etter ideell kandidat

- **HELT MED Jobb**

- Jobbskaping, rekruttering, oppfølging

- **HELT MED Fritid**

- Treff (sosiale samlinger)
- Golf
- Håndball

- **HELT MED Karriere**

- Kompetanseprogram
- Karriereveiledning
- Jobbsmak

- **HELT MED Trygg**

- Trygghetsnummer
- Veiledning og oppfølging



Scandic

Scandic