



Bruken av gradert uførepensjon

Rapport 2014 -13

Proba-rapport nr. 2014-13, Prosjekt nr. 14029

ISSN: 1891-8093

HB, OBS, JR /PDS, 17.12.14

--

Offentlig

--

Bruken av gradert uførepensjon

Utarbeidet for Arbeids- og
sosialdepartementet

Forord

Proba har på oppdrag for Arbeids- og sosialdepartementet analysert situasjonen for personer som får gradert uførepensjon, og forløpet videre når det gjelder arbeid og trygd for denne gruppa. Vi vil takke NAV-veilederne som stilte opp til intervjuer og delte av sine erfaringer.

Prosjektet har blitt gjennomført av Helene Berg (prosjektleder), Øyvind Bugge Solheim og Johannes Raustøl (prosjektmedarbeidere), samt Pia Dybvik Staalesen (kvalitetssikrer).

Oslo, desember 2014

Helene Berg

Innhold:

SAMMENDRAG OG KONKLUSJONER.....	1
1. PROBLEMSTILLINGER OG METODE.....	7
1.1 Innledning.....	7
1.2 Problemstillinger.....	7
1.3 Metoder.....	8
1.3.1 Registeranalyse.....	8
1.3.2 Gruppeintervjuer av veiledere ved NAV-kontor.....	11
2. RESTARBEIDSEVNE OG TIDLIGERE FORSKNING.....	13
2.1 Restarbeidsevne og ønske om å jobbe.....	13
2.2 Eksisterende kunnskap.....	14
3. KJENNETEGN VED NYE UFØRE.....	18
3.1 Kjennetegn ved nye uførepensjonister.....	18
3.2 Sammenlikning av de som fikk tidsbegrenset uførestønad med de som fikk uførepensjon.....	22
4. HVEM FÅR GRADERT UFØREPENSJON OG I HVILKE SITUASJONER?.....	26
4.1 Omfang av bruken av gradert uførepensjon.....	26
4.2 Kjennetegn ved personer som får gradert uførepensjon.....	28
4.3 Arbeidsforhold før tilståelse av uførepensjon.....	32
4.4 Hvilke kjennetegn har størst betydning for sannsynligheten for å få gradert i stedet for 100 prosent uførepensjon?.....	37
5. ENDRING I UFØREGRAD.....	42
5.1 Økning i uføregrad.....	42
5.2 Reduksjon i uføregrad.....	48
6. Å FÅ ELLER BEHOLDE ET ARBEIDSFORHOLD.....	51
6.1 Å beholde arbeid.....	51
6.2 Å få arbeid.....	55
7. BISTAND FRA NAV TIL PERSONER MED GRADERT UFØREPENSJON.....	59
7.1 Rutiner og praksis for oppfølging.....	59
7.2 Formidling til arbeid.....	61
7.3 Bistand til å beholde en deltidsjobb.....	62
7.4 Uavklarte situasjoner.....	63
7.5 Motivasjon og evne til å jobbe.....	63
7.6 Virkemidler.....	64

Sammendrag og konklusjoner

Resymé

I prosjektet har vi undersøkt kjennetegn ved de som får gradert uførepensjon og deres arbeidssituasjon, det videre forløpet av arbeid og trygd for denne gruppa, samt NAVs bistand til å skaffe/beholde en deltidsjobb. Vi finner at kjennetegn ved arbeidstilknytningen har stor betydning for sannsynligheten for å få en gradert ytelse. Gradering av uførepensjonen er mest vanlig blant de som hadde et deltidsarbeid da de fikk pensjonen. En god del av de med gradert uførepensjon får senere 100 prosent pensjon – etter tre år gjelder det nesten 20 prosent av dem, etter seks år 40 prosent. Svært få reduserer uføregraden. Tilsvarende er det mange som mister arbeidsforholdet de hadde da de fikk uførepensjon. NAV-kontorene følger opp de aktuelle personene fram til arbeidsevnen er helt avklart, og de får en gradert uførepensjon. Det er et mål at dette ikke skal skje før brukeren har en deltidsjobb. Deretter får de delvis uføre den samme bistanden som andre arbeidstakere/delvis arbeidsledige.

Bakgrunn

Flere undersøkelser viser at mange uførepensjonister har en viss arbeidsevne, og ønsker å jobbe. Blant alle som ble uførepensjonert i 2013, var det 26 prosent som fikk en gradert ytelse.

De siste årene har det vært et økt fokus på gradering av uførepensjon. I regjeringserklæringen er det satt som et mål at uførepensjonen i større grad skal "reflektere den reelle arbeidsevnen" og at "gradert uføretrygd skal tas i bruk i større grad enn i dag". I den nye uførepensjonen som trer i kraft i januar 2015 er det et mål at flere uførepensjonister skal kombinere arbeid og pensjon.

Det mangler imidlertid kunnskap om hvordan gradert uførepensjon brukes, for hvem og i hvilke situasjoner. Det fins også lite kunnskap om det videre forløpet for de som får en gradert pensjon. Hvor mange går etterhvert over på 100 prosent pensjon, i hvilken grad har de og beholder de et deltidsarbeid, mv.

Arbeids- og sosialdepartementet er oppdragsgiver for denne undersøkelsen, hvor vi undersøker disse og relaterte spørsmål.

Problemstillinger

Formålet med undersøkelsen er å framskaffe kunnskap om de delvis uføre og deres arbeidsdeltakelse både før og etter tilståelse av uførepensjon. Hvordan blir deres restarbeidsevne eventuelt utnyttet, og på hvilken måte bidrar NAV med å legge til rette for det?

Undersøkelsen belyser følgende spørsmål:

- Hvor ofte brukes gradert uførepensjon, hvilke uføregrader brukes, og hvordan har dette utviklet seg over tid?

- Hva kjennetegner de delvis uføre med hensyn til kjønn, alder og diagnose?
- Hva slags arbeidstilknytning har de delvis uføre på det tidspunktet de får gradert uførepensjon, og hva kjennetegner de jobbene de har når det gjelder næring, yrke og arbeidstid?
- Hvor ofte og for hvem endres uføregraden etterhvert? Hvor mange går over på 100 prosent uførepensjon, og hva kjennetegner dem?
- Hvordan utvikler arbeidstilknytningen seg over tid – blant de som hadde et arbeid og de som ikke hadde det da de fikk uførepensjon? Hvilke kjennetegn ved personene har betydning for det videre arbeidsforløpet?
- I hvilken grad og hvordan følger NAV opp og bistår personer som får tilstått gradert uførepensjon for at de kan utnytte sin restarbeidsevne?

Undersøkelsen er gjennomført ved hjelp av analyse av registerdata fra NAV for årene 2004-2013 og gruppeintervjuer av veiledere ved ni NAV-kontorer.

Konklusjoner

27 prosent av de som fikk uførepensjon i perioden 2004-2014 fikk en gradert pensjon som sin første uføreytelse, og denne andelen har ikke endret seg i perioden. Over halvparten av dem fikk 50 prosent uføregrad. Andelen som fikk nøyaktig 50 prosent har variert noe over tid, men uten at vi ser noen trend.

Hvem får en gradert uførepensjon?

Andelen av nye uførepensjonister som får en gradert ytelse er høyere blant kvinner enn menn, andelen øker med alder opp til 50-årene, er høyest ved muskel-/skjelettlidelser og lavest blant de som blir uførepensjonert for psykiske lidelser. Disse mønstrene stemmer overens med det som er funnet i tidligere undersøkelser.

Vi har undersøkt hvorvidt de uføre hadde et arbeidsforhold på det tidspunktet (eller rett før) de fikk uførepensjon. Vi finner at det er en sterk statistisk sammenheng mellom det å ha et arbeidsforhold og det å få gradert pensjon: Blant de som hadde et arbeid var det over 60 prosent som fikk en gradert uførepensjon, blant de som ikke hadde et arbeidsforhold, var andelen under 10 prosent. Den gruppa som ikke har et arbeidsforhold men likevel får en gradert uførepensjon utgjør bare 5 prosent av alle nye uføre.

Videre finner vi at det utgjør en stor forskjell om man har hatt et arbeidsforhold hele eller bare deler av året før uførepensjonen – i den siste gruppa er andelen som får en gradert ytelse mye lavere enn blant de som har hatt et arbeidsforhold hele året. Det er også en betydelig høyere andel som får en gradert ytelse dersom arbeidet er et deltidsarbeid enn om det er et heltidsarbeid. Vi finner i tillegg en del forskjeller etter yrke og næring for de som har hatt arbeid – men disse bivariate sammenhengene følger i stor grad kjønnsfordelingen blant de sysselsatte i næringene.

For å undersøke hvilke av forskjellene som består når vi sammenlikner ”like grupper”, har vi gjennomført en regresjonsanalyse av sannsynligheten for å få gradert framfor 100 prosents ytelse blant de som fikk uførepensjon i 2011. Et interessant resultat av analysen er at kjønn ikke har noen signifikant betydning

når vi kontrollerer for andre kjennetegn. Med andre ord: En mann og en kvinne i samme aldersgruppe, med samme diagnose og som har samme arbeidstilknytning og eventuelt næring/yrke da de fikk uførepensjon (eller rett før), har samme sannsynlighet for å få gradert pensjon. Vi finner dessuten at aldersgruppene mellom 30 og 60 år ikke skiller seg fra hverandre, men at det er lavere sannsynlighet for gradert pensjon dersom du er yngre eller eldre enn dette. At de yngste sjelden får gradert uførepensjon, har trolig sammenheng med at en stor andel av dem har alvorlige medfødte lidelser.

Arbeidstilknytning før uførepensjonen har stor betydning

Den faktoren som har størst betydning for sannsynligheten for å få gradert framfor 100 prosent uførepensjon, er ulike kjennetegn ved arbeidstilknytningen de uføre hadde da de ble uførepensjonert.

Det reduserer sannsynligheten for å få gradert uførepensjon betydelig dersom man ikke hadde noe arbeidsforhold året før uførepensjonen: En kvinne i 50-årene som ble uførepensjonert på grunn av en rygglidelse og hadde hatt et arbeidsforhold hele det foregående året med en deltidsjobb i helse-/sosialsektoren, hadde 95 prosent sannsynlighet for å få en gradert uførepensjon. Dersom hun ikke hadde hatt noen jobb det siste året før uførepensjonen, hadde sannsynligheten for å få gradert uførepensjon bare vært 10 prosent. Hvis hun hadde hatt en heltidsjobb, hadde sannsynligheten for å få gradert uførepensjon vært 72 prosent.

Etter at vi har kontrollert for arbeidstilknytning og kjennetegn ved et eventuelt arbeidsforhold, har diagnose fremdeles betydning for om uførepensjonen blir full eller gradert. Muskel-/skjelettlidelser gir en relativt høy sannsynlighet for gradert uførepensjon, mens psykiske lidelser gir lav.

En god del får senere 100 prosent uførepensjon

Blant de som fikk gradert uførepensjon som sin første uføreytelse, er det relativt mange som senere får 100 prosent uførepensjon. Etter to år er det 11 prosent av de med gradert uførepensjon som har fått 100 prosent pensjon. Etter tre år er det nesten 20 prosent, mens etter seks år kan man regne med at rundt 40 prosent har fått 100 prosent uførepensjon. Disse forløpene er omtrent like vanlig i hele tidsperioden vi ser på.

De delvis uføre som hadde et arbeidsforhold hele året før de fikk uførepensjon har noe lavere overgangsrater til 100 prosent uførepensjon enn de som enten ikke hadde et arbeidsforhold eller bare hadde det deler av året. Forskjellen mellom de to gruppene forsvinner imidlertid etter noen år.

Vi har gjennomført en regresjonsanalyse av sannsynligheten for å gå over på 100 prosent uførepensjon innen to år for de som fikk en gradert ytelse i 2011. Vi har beregnet sannsynligheter for en referanseperson: En kvinne i femtiårene som hadde et arbeidsforhold hele året før uførepensjonen, i et omsorgsyrke i helse/sosialsektoren, og i utgangspunktet fikk 50 prosent uførepensjon for en rygglidelse. Hun har bare 6 prosent sannsynlighet for å få 100 prosent

uførepensjon innen to år. Hvis hun derimot *ikke* hadde hatt noe arbeidsforhold det siste året før uførheten, ville sannsynligheten vært 11 prosent.

Andre forhold som øker sannsynligheten for å gå over på 100 prosent uførepensjon er alder (mer sannsynlig jo eldre du er), opprinnelig uføregrad (jo høyere grad desto mer sannsynlig). De som har alvorlige psykiske diagnoser, svulster eller nervesykdommer, har dessuten høyere sannsynlighet for å gå over på 100 prosent uførepensjon enn de som har muskel-/skjelettlidelser.

I gruppeintervjuene spurte vi informantene om deres observasjoner og inntrykk. De erfarte at en god del delvis uføre ”kommer tilbake etter noen år”, og får 100 prosent uførepensjon. Noen slike prosesser starter med at de blir sykmeldt fra den jobben de har, mens andre ganger kan det bli utløst av at de mister jobben. Dersom den gamle jobben var tilrettelagt mye for at de skulle klare den, kan det være vanskelig å få en ny.

En annen gruppe brukere som informantene forteller om er de som fra starten av har ønsket en 100 prosent uførepensjon, og etter hvert klarer å ”oppnå” det.

Få reduserer uføregraden senere

Det er svært uvanlig å redusere uføregraden etter at man først har fått uførepensjon. Etter to år er det i underkant av én prosent av de som fikk en gradert ytelse som har redusert uføregraden, etter seks år er det i overkant av to prosent. En regresjonsanalyse viser at det er noe vanligere blant menn enn kvinner, at alder ikke har noen signifikant betydning, men at sannsynligheten for å redusere uføregraden øker jo høyere uføregrad du har (som delvis ufør).

Mange av arbeidsforholdene avsluttes

De fleste som fikk en gradert uførepensjon hadde altså et arbeidsforhold da de fikk ytelsen. I hvilken grad beholder de arbeidstilknytningen? Vi finner at det er relativt mange som mister arbeidsforholdet. Etter to år er det 77 prosent som av de som hadde et arbeidsforhold ved innvilgelse av uførepensjon som fremdeles har det, etter seks år er det omtrent 40 prosent.¹

Disse avgangsratene varierer noe i løpet av den perioden vi har sett på, men vi ser ingen entydig trend over tid.

Hvilke faktorer har betydning for sannsynligheten for at en delvis ufør med et arbeidsforhold skal miste det? I en regresjonsanalyse finner vi at alder har betydning – det er høyere sannsynlighet for å miste arbeidet hvis du er under 30 år eller over 60 år, enn hvis du er i 40-/50-årene. Kjønn har ingen signifikant betydning. Jo høyere uføregrad du hadde i utgangspunktet, desto høyere er sannsynligheten for at arbeidsforholdet blir avsluttet. Diagnose har lite betydning (med noen få unntak).

Arbeidstilknytning er igjen viktig: Hvis du hadde et arbeidsforhold bare deler av året før uførepensjonen, har du høyere sannsynlighet for å miste det enn hvis du hadde et arbeidsforhold hele året. Generelt finner vi altså at en sterk og

¹ Noen av dem kan ha fått et nytt arbeidsforhold senere – dette har vi ikke sett på i analysene

² For deler av perioden ICD-9, og for deler ICD-10

stabil arbeidstilknytning i tiden før du fikk uførepensjon har positiv betydning for arbeidsdeltakelse senere.

Noen får arbeid på et senere tidspunkt

Blant de som ikke hadde et arbeidsforhold da de fikk en gradert uførepensjon (noe som gjaldt få), er det en viss andel som får en jobb senere. Etter ett år er det 12 prosent av dem som har startet et arbeidsforhold, etter tre år er det omtrent 20 prosent, og etter fem år nesten 25 prosent.

Også dette avhenger av arbeidstilknytningen før de fikk uførepensjon: de som hadde et arbeidsforhold deler av året før de fikk ytelsen, har høyere sannsynlighet for å få det igjen. Videre er det lavere sannsynlighet for å starte et arbeidsforhold jo høyere uføregrad du fikk opprinnelig.

Oppfølging fra NAV?

I gruppeintervjuene kunne NAV-veilederne fortelle at rutinene for oppfølging av brukere med delvis nedsatt arbeidsevne før en eventuell gradert uførepensjon forklarer det mønsteret vi observerer i registerdataene: At det er få personer som får gradert uførepensjon dersom de ikke har et arbeidsforhold.

I et rundskriv om regelverket for å søke gradert uførepensjon for de som har AAP, blir det presisert at brukernes arbeidsevne skal være ”endelig avklart”, og at det dermed skal være fastslått at de ikke lenger har behov for spesiell oppfølging fra NAV for ”den friske delen”. De kan ikke motta graderte arbeidsavklaringspenger sammen med en gradert uførepensjon (med unntak av de første tre månedene).

Veilederne som følger opp brukere med delvis nedsatt arbeidsevne, jobber derfor med å få til en redusert jobb, og ønsker ikke å slippe saken før denne muligheten er avklart og helst på plass. De råder eventuelt brukeren til å vente med å søke uførepensjon, og gir unntak fra tidsbegrensningen for AAP dersom det er nødvendig. Dette medfører at brukere uten arbeid sjelden søker eller får gradert uførepensjon.

Etter at en gradert uførepensjon er tilstått, skal brukerne per definisjon kun ha behov for bistand som ordinære arbeidssøkere hvis de ikke har en deltidsjobb, eller som ordinære ansatte dersom de blir sykmeldt i deltidsjobben. I det siste tilfellet vil det være snakk om vanlig sykefraværsoppfølging. Når det gjelder delvis uføre som søker en deltidsjobb, tyder intervjuene på at disse blir lavt prioritert blant veiledere som driver formidlingsbistand.

I en del tilfeller mener NAV-veiledere at det er behov for mer bistand enn rutinene og retningslinjene tilsier. Informantene ser at det er brukere som har andre hindringer enn de rent helsemessige, slik at de i praksis ikke har 50 prosent arbeidsevne selv om de bare har rett til 50 prosent uførepensjon. De observerer også en del brukere som beholder et arbeidsforhold de hadde før de ble syke, selv om de har svært lav arbeidsevne, fordi arbeidsgiver tilrettelegger ekstra for det. Dersom de en dag mister dette arbeidsforholdet, vil de ha små

muligheter til å få en ny jobb. I tillegg er det mange arbeidsgivere som er skeptiske til å ansette en "som det er noe med".

Aktuelle virkemidler som informantene nevner for de delvis uføre med behov for bistand, er tilretteleggingstilskudd, tilretteleggingsgaranti, lønnstilskudd og tidsubegrenset lønnstilskudd (TULT).

1. Problemstillinger og metode

1.1 Innledning

I Norge er det rundt 300 000 uførepensjonister, hvorav om lag 18 prosent har en gradert ytelse. Flere undersøkelser tyder på at det er flere blant uførepensjonistene som har en viss arbeidsevne, og som ønsker å jobbe.

De siste årene har det derfor vært et økt fokus på gradering av uførepensjon. I regjeringserklæringen er det satt som et mål at uførepensjonen i større grad skal "reflektere den reelle arbeidsevnen" og at "gradert uføretrygd skal tas i bruk i større grad enn i dag". At flere uførepensjonister skal kombinere arbeid og pensjon er også et av målene med ny uførepensjon som trer i kraft i januar 2015.

Andelen av uførepensjonistene som har en gradert ytelse har imidlertid holdt seg så å si uforandret de siste årene. Det har vært noe mer variasjon i andelen av nye uførepensjonister som får gradert pensjon, mellom 26 og 29 prosent mellom 2004 og 2013, men andelen var den samme i 2013 som i 2004 (26 prosent).

Det er en antakelse at de fleste som får innvilget gradert uførepensjon allerede er i et deltidsarbeid, og at en del av dem etter hvert går over på 100 prosent uførepensjon. Det mangler imidlertid en helhetlig kunnskap om hvordan gradering av uførepensjon brukes, og hvordan det går med denne gruppen når det gjelder stønadsforløp og arbeidstilknytning over tid.

Prosjektet er gjennomført på oppdrag for Arbeids- og sosialdepartementet.

1.2 Problemstillinger

Arbeids- og sosialdepartementet ønsket å få gjennomført en undersøkelse av gruppen som får innvilget gradert uførepensjon og hva som skjer med disse personene over tid. Særlig er departementet interessert i personenes arbeidsdeltakelse både før og etter tilståelse av uførepensjon, og senere bruk av trygdeytelser. Hvordan blir deres restarbeidsevne eventuelt utnyttet, og på hvilken måte bidrar NAV med å legge til rette for det?

Undersøkelsen belyser følgende tre hovedtemaer:

1) Kjennetegn ved de som får gradert uførepensjon og deres situasjon

Vi har undersøkt hvem som får gradert uførepensjon relativt til 100 prosent uførepensjon når det gjelder kjønn, alder og diagnose. Videre har vi sett på arbeidstilknytning på det tidspunktet de får gradert uførepensjon, og for de som hadde et arbeidsforhold: kjennetegn ved jobben som næring, yrke og arbeidstid. For hvem og i hvilke situasjoner blir det oftest gitt gradert uførepensjon relativt til full pensjon? Hvilke uføregrader er vanlig å gi?

2) Forløp av arbeid og trygd etter tilstått gradert uførepensjon

Vi har kartlagt hva som senere skjer med personer som får innvilget gradert uførepensjon når det gjelder arbeidstilknytning og trygd. Vi har sett på endringer i uføregraden, i hvilken grad de beholder et (deltids-)arbeid, får et (deltids-)arbeid, eventuelt kommer tilbake til full jobb. Vi har lagt vekt på å undersøke om det er systematiske forskjeller i det videre stønads-/arbeidsforløpet etter kjennetegn ved brukerne som kjønn, alder og diagnose, samt kjennetegn ved den jobben de har hatt eller har.

3) Bistand fra NAV til personer med gradert uførepensjon

Vi har undersøkt oppfølgingen fra Arbeids- og velferdsetaten *etter* tilståelse av gradert uførepensjon. Hvordan følger etaten opp og bistår personer som får tilstått gradert uførepensjon for at de kan utnytte sin restarbeidsevne? Det gjelder både bistand til å beholde en jobb og få en jobb. Hvilke virkemidler blir eventuelt brukt og i hvilken grad blir de prioritert ved formidling til arbeid?

1.3 Metoder

De fleste problemstillingene i prosjektet er belyst ved analyse av registerdata. De spørsmålene som gjelder NAVs bistand lar seg imidlertid ikke analysere på denne måten. Vi har derfor også gjennomført noen gruppeintervjuer blant veiledere i NAV.

1.3.1 Registeranalyse

Vi har benyttet data fra NAVs registre for å belyse de fleste problemstillingene i prosjektet. På individnivå har vi fått koblet sammen informasjon om alle som fikk en uførepensjon (gradert eller 100 prosent) i perioden 2004 – november 2013. Vi har også fått informasjon om de som fikk tidsbegrenset uførestønad i perioden 2004 – februar 2010, men denne informasjonen har vi benyttet i liten grad (se nedenfor).

Vi har koblet data om disse personene fra flere registre, og har i hovedsak benyttet informasjon om:

- Forløp av uførepensjon (fra- og tildatoer) med informasjon om uføregrad og diagnose
- Demografiske kjennetegn: kjønn og fødselsår, eventuell død og utvandring
- Forløp av arbeidsforhold (fra- og til-datoer) fra Arbeidstaker- og arbeidsgiverregisteret (Aa-registeret), med informasjon om næring, sektor, yrke og arbeidstid.

Vi omtaler her de ulike datakildene og hvordan disse er benyttet i analysene.

Uføreytelsene

Når det gjelder uføreytelsene har vi fått data fra to registre som dekker henholdsvis uførepensjon og tidsbegrenset uførestønad. Registerne inneholder informasjon om uføregrad og diagnose per måned.

Siden det er enkelte mangler i datamaterialet i januar 2004, har vi kun benyttet informasjon om de som fikk en uførepensjon fra og med februar 2004. Dette dreier seg om i alt 241 970 personer som har fått én av ytelsene og 223 493 personer som har fått uførepensjon i perioden. Vi har valgt å utelate personer som fikk tidsbegrenset uførestønad i de fleste analysene, siden de vanskelig kan sammenliknes med uførepensjonistene.

I uføredatasettet er det en del duplikater, det vil si at samme person er registrert med en uføreytelse flere ganger i samme måned. Disse kan være registrert med ulik uføregrad, ulik diagnose og både tidsbegrenset uførestønad og uførepensjon samtidig. Vi har derfor valgt ut én av slike overlappende registreringer. Dette er blant annet gjort ved å prioritere uføreregistreringer som inneholder diagnoseopplysninger framfor de som mangler det, og beholdt den nyeste registreringen framfor den eldste.

Det er også en del personer som har korte perioder der de ikke er registrert med en uføreytelse. Det vil si at de slutter å være registrert med en uføreytelse, og deretter er registrert med en igjen innen et par måneder. Vi oppfatter dette som et lite sannsynlig forløp, og trolig feilregistreringer. For å begrense betydningen av slike feil har vi valgt å behandle perioder uten uføreytelser som varer i tre måneder eller mindre, som inkludert i den foregående perioden med uføreytelse.

Diagnose

Vi har gruppert diagnosene i 17 hovedkategorier. Diagnosegrupperingene bygger på ICD-grupperingen², men vi har slått sammen diagnoser med få forekomster, og delt inn de vanligste diagnosegruppene i flere undergrupper. Hovedgruppen muskel- og skjelettlidelser har for eksempel blitt delt inn i undergruppene rygg- og nakkelidelser, ledd- og skjelettlidelser (unntatt rygg/nakke), samt muskel- og bløtvevssykdommer. Tilsvarende har vi delt inn psykiske lidelser i kategoriene affektive og angstlidelser, schizofreni, atferds- og personlighetsforstyrrelser, kognitiv svikt/utviklingshemming, samt rus og avhengighet.

I noen av årene er det svært mange personer hvor det mangler opplysning om diagnoser, og det ser ut som om det ikke er tilfeldig hvilke diagnoser som mangler. I analysene som inkluderer diagnoseopplysninger har vi derfor utelatt årene med mye manglende informasjon. Vi har gjennomført disse analysene kun med personene som ble uføre i årene 2004-2006 og årene 2010-2012.

Arbeidsforhold

Fra Arbeidsgiver-/arbeidstakerregisteret har vi fått informasjon om alle arbeidsforhold personene har hatt i perioden januar 2000 til mars 2014: start- og stoppdato, arbeidstid, yrke, næring og sektor.

² For deler av perioden ICD-9, og for deler ICD-10

A/A-registeret inneholder informasjon om arbeidsforhold. Det betyr at vi ikke har informasjon om personene faktisk har jobbet. Registeret har enkelte svakheter, det gjelder særlig forsinkede og manglende utmeldinger fra arbeidsgivernes side. Vi mener likevel det er den beste datakilden for å belyse problemstillingene i dette prosjektet.

Også i AA-registeret er det mange som er registrert med flere jobber samtidig. I noen tilfeller beror dette på manglende utmelding av avsluttede arbeidsforhold, men en del personer kan ha flere (deltids-)jobber samtidig. I analysene har vi imidlertid kun brukt informasjon om ett av eventuelle overlappende arbeidsforholdene:

Her har vi først fjernet de jobbene som overlapper i samme bedrift. For hver måned har vi først beholdt den jobben som sluttet sist i samme bedrift. Deretter har vi valgt ut den som startet først. Selv etter dette var det noen duplikater og da det var få andre måter å velge ut én av jobbene på, valgte vi tilfeldig.

Eventuelle arbeidsforhold på det tidspunktet personene fikk uførepensjon har en sentral plass i analysen. Vi har da hentet ut informasjon om arbeidsforholdet de hadde den første måneden med uførepensjon. For de som ikke hadde noe registrert arbeidsforhold denne måneden har vi hentet informasjon fra arbeidsforholdet måneden før. På samme måte som det er en god del manglende informasjon når det gjelder diagnoser, mangler det ofte informasjon om arbeidstid for arbeidsforholdene. Både manglene i dataene og fordelingen av de faktiske observasjonene varierer over tid. I analysene som inkluderer arbeidstid har vi derfor kun inkludert enkelte år. For de som har mer enn én jobb på samme tidspunkt har vi summert arbeidstiden slik at de får den totale arbeidstiden og ikke arbeidstiden i hovedjobben.

Personenes yrke i det aktuelle arbeidsforholdet er gruppert til fem hovedgrupper av yrker. Vi ønsket å ha relativt få kategorier som sier noe om type belastning i jobben, og i mindre grad er knyttet til næring. Inndelingen er vist i Tabell 1.1

Tabell 1.1 *Gruppering av yrker*

Betegnelse	Forklaring	Eksempler
Yrker som krever høy kompetanse	Lederstillinger og yrker som krever kompetanse på mastergradsnivå (unntatt helse og undervisningsarbeid). Estetiske yrker er inkludert her	Daglig leder, avdelingsleder, fagdirektører, advokater, samfunnsvitere på masternivå, sivilingeniører, forskere
Yrker med lavere kompetansekrav uten kundekontakt	Ikke-fysiske yrker med lavere kompetansekrav enn kategori 1 og <u>uten</u> kundekontakt	Lavere saksbehandlere, kontoryrker, regnskapsmedarbeidere
Yrker med lavere kompetansekrav med kundekontakt	Ikke-fysiske yrker med lavere kompetansekrav enn kategori 1 og <u>med</u> kundekontakt	Selgere, kundebehandlere, butikkmedarbeidere, eiendomsmeglere
Undervisnings og omsorgsyrker	Jobber med mennesker, omsorg/empati er en viktig del av jobben (inkludert yrker som krever høy kompetanse)	Lærere, sykepleiere, leger, sosionomer, omsorgsarbeidere, fengselsbetjenter
Industriarbeid og fysiske yrker	Fysiske og maskinelle yrker, uten kunde-/brukerkontakt	Operatører i industrien, mekanikere, renholdere, håndverkere, fiskere

Tilrettelegging av forløp

Når vi har analysert tidsforløp av trygd og arbeid, har vi benyttet måneder som tidsenhet. Dette er både basert på at uførepensjonsregisteret bare inneholder måneder, og at datering av forløpene over et såpass langt tidsspenn ikke ville gitt oss noen ny informasjon.

I analysene av i hvilken grad de uføre beholder eller mister et arbeidsforhold, har vi definert det å miste arbeid som å være uten noe registrert arbeidsforhold i en måned.

Alle forløpene i datamaterialet er sensurert senest per november 2013. Dette er det siste tidspunktet alle datasettene har informasjon om nye personer. Vi har videre valgt å behandle forløpene som sensurerte på det tidspunktet en person eventuelt dør, en person når pensjonsalder eller utvandrer. Siden vi ikke har informasjon om fødselsmåned, har vi valgt å regne alle personer som pensjonert fra og med januar det kalenderåret de fyller 67, og dermed tatt personene ut av datasettet.

1.3.2 Gruppeintervjuer av veiledere ved NAV-kontor

Spørsmålene om NAVs oppfølging av personer med gradert uførepensjon, har vi belyst ved hjelp av gruppeintervjuer der vi samlet veiledere ved noen NAV-kontorer.

Det er saksbehandlere ved forvaltningsenhetene som behandler søknader om uførepensjon, men denne skal vurderes på grunnlag av en arbeidsevnevurdering og annen informasjon som er utarbeidet av NAV-kontorene. Det er også veilederne ved NAV-kontorene som har den direkte kontakten med brukerne, og følger dem opp før og eventuelt etter at de har fått uførepensjonen.

Vi samlet veiledere fra ulike typer kontorer (små/store) og veiledere som jobber med ulike grupper/prosesser. Det ble gjennomført tre gruppeintervjuer i tre fylker, hver av dem med deltakelse av fem veiledere fra tre ulike kontorer.

Gruppeintervjuene gir informasjon om variasjoner og fellestrekk i oppfølgingen av personer med gradert uførepensjon. De gir ikke et representativt bilde av hva som skjer på *alle* NAV-kontor, men det gir oss indikasjoner på hva som er vanlig oppfølging av personer med gradert uførepensjon.

2 Restarbeidsevne og tidlige forskning

For å bli tilstått uførepensjon (full eller gradert), må arbeids-/inntektsevnen være varig nedsatt med minst 50 prosent på grunn av sykdom, skade eller lyte. Det skal videre være gjennomført hensiktsmessig behandling og arbeidsrettede tiltak. NAV-kontorene utarbeider det viktigste grunnlaget for saksbehandlingen av en uføresøknad, i forbindelse med en arbeidsevnevurdering. Det er imidlertid NAV Forvaltning som har ansvar for selve saksbehandlingen. De vurderer om arbeidsevnen er varig nedsatt og om alle muligheter er uttømt, samt graden av uførhet.

Uførepensjonen skal graderes på grunnlag av en sammenlikning av inntektsevnen før og etter tidspunktet for uførhet. I utgangspunktet ytes ikke uførepensjon ved uføregrad under 50 prosent, men det finnes unntak – for eksempel hvis en person har hatt høy/full uførepensjon og gradvis kommer tilbake i arbeid. Uføregraden kan da gå ned til 20 prosent, kombinert med arbeid.

2.1 Restarbeidsevne og ønske om å jobbe

Av uførepensjonister generelt er det mange som ønsker å gå tilbake i jobb eller å ha jobb ved siden av uførepensjonen. Bråthen (2010)³ fant at 25 000 (9 prosent) av de som hadde *permanent* uførepensjon i 2009 ønsket arbeid, men ikke hadde det. Tallene bygger på en kobling av registeret over personer med uførepensjon og deres svar på spørsmål i AKU om arbeid og ønske om arbeid.

I et tidligere prosjekt for Arbeids- og velferdsdirektoratet intervjuet vi en gruppe nye uførepensjonister som hadde fått innvilget 100 prosent uførepensjon, blant annet om oppfølging og kontakt med NAV, og hvorvidt de ser for seg å kunne jobbe i fremtiden (Proba, 2013).⁴ De fleste av de vi intervjuet ønsket å jobbe noe, men de så få muligheter for dét på intervjutidspunktet. Det var relativt få av dem som oppfattet at helseproblemene utgjorde en absolutt begrensning. De så imidlertid ingen typer arbeid som kunne være mulig med de kravene de hadde til tilrettelegging.

Resultatene tyder på at flere har en større restarbeidsevne enn uføregraden skulle tilsi, men at det kan være vanskelig for en del av dem å få utnyttet denne. De kan også ha vanskelig for å nå opp i konkurransen om jobbene. Typen nedsatt arbeidsevne kan også være et hinder (Proba, 2013).⁵ Man kan her skille mellom personer som er normalt produktive, men som ikke er i stand til å jobbe fulltid, og personer som trenger lenger tid eller andre tilpasninger for å utføre

³ Bråthen, Magne (2010): "Uførepensjonisters tilknytning til arbeidslivet", *Arbeid og velferd*, 1/2010, Arbeids- og velferdsdirektoratet

⁴ Proba-rapport 2013-06: *Nye uførepensjonister. Erfaringer med NAV*

⁵ Proba-rapport 2013-04: *Bruk av graderte ytelser. Kartlegging i utvalgte land*

arbeidet. For den første gruppa kan gradert uførepensjon fungere godt. For den andre gruppa kan arbeidsgiver oppfatte kostanden ved en ansettelsene som for høy, og disse kan ha problemer med å få en ordinær deltidsjobb.

2.2 Eksisterende kunnskap

Det er tidligere gjort noen studier som tar for seg relevante problemstillinger for dette prosjektet. Noen av studiene har sett på data fra begynnelsen av 2000-tallet og/eller på perioden da det var mulig med tidsbegrenset uføreytelse (2004-2010). Mange av funnene er likevel fortsatt relevante, og belyser enkelte av problemstillingene i dette prosjektet. Vi oppsummerer her en del eksisterende kunnskap, og identifiserer viktige kunnskapshull.

Hvem får gradert uførepensjon?

Jacobsen og Thune (2013)⁶ gjorde en registeranalyse av gradert uførepensjon blant de som hadde uførepensjon ved utgangen av 2012. De fant at det er tydelige forskjeller mellom de som blir tilstått gradert uførepensjon relativt til de som blir tilstått full uførepensjon. På individnivå har både kjønn, alder og hvor en er født betydning. Det er mer sannsynlig å få gradert uførepensjon for kvinner enn for menn, for de som er født i Norge og for de som er eldre enn 39 år når de blir uføre. Blant de aller yngste er det særlig få som får gradert uførepensjon. Dette er sannsynligvis knyttet til at dette er en gruppe som har medfødte lidelser, og som derfor ikke har noen stor grad av utnyttet restarbeidsevne.

I en masteroppgave i økonomi ved Universitetet i Bergen analyserte Haugen (2013)⁷ registerdata for personer som ble tilstått uførepensjon i 2002. Formålet var å undersøke bruken av gradert uførepensjon nærmere, hvordan de uføre tilpasser seg på arbeidsmarkedet, og hvem som får revurdert uføregraden i ettertid. Denne oppgaven berører med andre ord flere av problemstillingene i dette prosjektet.

Han fant blant annet at de som får gradert uførepensjon oftere har høyere utdanning og har hatt høyere inntekt enn de som får full uførepensjon. For de som har vært arbeidsledige er det mindre sannsynlig å få gradert uførepensjon enn for andre. Dette gjelder også for personer som ikke har hatt inntekt som gir opptjening i folketrygden. Andersland m.fl. (2012)⁸, som analyserte historikken til personer som fikk uførepensjon i 2008, fant tilsvarende. De konkluderte med at det generelt synes å være de samme forholdene som øker sannsynligheten for arbeidstilknytning generelt, som øker sannsynligheten for å få gradert framfor full uførepensjon.

⁶ Jacobsen, Ove og Ola Thune (2013): "Uførepensjon og gradering", *Arbeid og velferd*, 2/2013, Arbeids- og velferdsdirektoratet

⁷ Haugen, Rune (2013): *Gradert uførepensjon. En empirisk analyse av pensjonstilgangen og utviklingen årene etter*. Masteroppgave i samfunnsøkonomi ved Institutt for økonomi, Universitetet i Bergen

⁸ Andersland, Leroy, Espen Bratberg, Astrid Grasdahl og Tor Helge Holmås (2012): *Veier til gradert uførepensjon*, Rapport 11/2012, Uni Rokkansenteret

Også når det gjelder diagnose er det en god del forskjeller i andelen som får gradert uførepensjon framfor 100 prosent. Særlig er det stor forskjell på personer med psykiske lidelser og med muskel- og skjelettlidelser (Jacobsen og Thune 2013). Gradert uførepensjon er halvparten så vanlig blant personer med psykiske lidelser som for uførepensjonister generelt. Det synes å være vanskeligere å kombinere uførepensjon og arbeid for denne gruppen. Blant personer med muskel- og skjelettlidelser er det en større andel som får gradert uførepensjon enn gjennomsnittet. Det synes altså å være av betydning hva slags restarbeidsevne de uførepensjonerte har for om de får graderte ytelser. Dette kan både være et resultat av arbeidsgiveres og legers vurdering av mulighetene.

Arbeidsmarkedstilknytning ved innvilgelse av gradert uførepensjon

Statistikk fra NAV viser at de fleste nye uførepensjonister hadde AAP forut for at de fikk innvilget uførepensjon – 82 prosent i 2013.⁹ 11 prosent av dem hadde sykepenges, og hadde med andre ord et arbeidsforhold. En del av de som hadde AAP kan også ha hatt en viss tilknytning til en tidligere arbeidsgiver. Vi vet imidlertid ikke hvordan denne fordelingen er blant de som får gradert uførepensjon.

Et sentralt spørsmål er om det i hovedsak er personer som allerede har et arbeidsforhold som blir vurdert som å ha en restarbeidsevne, og får gradert uførepensjon. Dersom det er en slik korrelasjon kan det ha to forklaringer: For det første kan årsaken til at en person *er* i arbeid være at vedkommende faktisk har en restarbeidsevne. Og/eller årsaksretningen kan være motsatt: at saksbehandlere i NAV oftere antar at en søker som ikke har et arbeidsforhold er 100 prosent arbeidsufør. De kan også ta hensyn til at vedkommende vil ha små sjanser til å skaffe seg en inntekt ved siden av uførepensjonen. Forvaltningsenhetene som fastsetter uføregraden baserer seg på arbeidsevnevurdering og medisinske opplysninger. Dersom arbeidsevnevurderingene ikke inneholder en eksplisitt vurdering av brukerens framtidige muligheter i ethvert arbeid som vedkommende kan ha, kan de medisinske opplysningene lett bli det eneste/dominerende grunnlaget for fastsettelsen av framtidige inntektsmuligheter. I den senere tid er det imidlertid lagt vekt på økt bruk av graderte sykepenges, og dette kan over tid påvirke bruken av gradert uførepensjon. Det kan skje både ved at saksbehandlerne skjeler til historien, dels også ved at leger blir mer bevisste på viktigheten/muligheten for arbeid.

Det finnes lite kunnskap om disse mekanismene. Andersland m.fl. (2012) analyserte historikken til personer som fikk uførepensjon i 2008, men så ikke på personenes status på det tidspunktet de fikk en uføreytelse. De fant at personer som *startet* et trygdeforløp med gradert sykmelding hadde tre ganger høyere sannsynlighet for å få gradert uførepensjon enn de som startet med 100 prosent sykmelding. Haugen (2013) fant en tilsvarende sammenheng.

⁹ Arbeids- og velferdsdirektoratet (2014): *Utviklingen i uførepensjon per 31. desember 2013*. Statistikknotat

Et annet relevant funn fra Haugen (2013), er at sannsynligheten for å få gradert relativt til 100 prosent uførepensjon er høyere jo lavere arbeidsledigheten er i kommunen. Dette tyder på at muligheten til å få en deltidsjobb for delvis uføre spiller inn i fastsettelsen av uføregrad.

Arbeidsforhold og forløp av ytelser etter innvilgelse av uførepensjon

Det er tidligere gjort enkelte undersøkelser av arbeid blant uførepensjonister, men de færreste av disse ser spesielt på de med gradert ytelse. Resultatene varierer noe etter hvilke datakilder som blir benyttet. Bråthen (2010) fant som nevnt at 17 prosent av alle med permanent uførepensjon i 2009 var registrert med et aktivt arbeidsforhold i Arbeidstaker-/arbeidsgiverregisteret.

På grunn av svakheter i dette registeret benyttet Haugen (2013) inntekt som mål på arbeidsinnsats. Han estimerte en inntektsgrense for de uføre (hvor mye de kunne tjene uten avkorting i pensjonen), gitt uføregraden og inntektsgrunnlaget, og presenterer tall over i hvilken grad de uføre utnytter inntektsgrensen.¹⁰ Han finner at de med gradert uførepensjon i gjennomsnitt tjener rundt 70 prosent av det de kan tjene uten å få avkortet pensjonen (et tall som kan være overestimert på grunn av deltidsarbeid i forkant – se fotnote). Han fant at kvinner med gradert uførepensjon i mindre grad enn menn utnytter den tillatte inntekten. Videre er inntektsutnyttelsen fallende med økende uføregrad. De som i størst grad utnytter inntektsgrensen er unge, høyere utdannet, og de som har en sterk tidligere tilknytning til arbeidslivet.

Også Jacobsen og Thune (2013) så på inntekt blant de med gradert uførepensjon. De fant at et stort flertall av de som i 2011 hadde en gradert uførepensjon hadde en arbeidsinntekt – 83 prosent (mot 23 prosent av de som hadde 100 prosent uførepensjon).

Blant de uførepensjonistene som kombinerer arbeid og trygd, er det forskjell på næringsfordelingen blant de med full og de med gradert ytelse. Gradert uførepensjon er mer vanlig for personer som jobber i kvinnedominerte næringer som helse- og sosialarbeid, mens det er uvanlig blant ansatte i industri (Jacobsen og Thune 2013). Vi vet ikke om denne sammenhengen er forårsaket av andre kjennetegn som varierer med kjønn (for eksempel diagnose), eller næringsspesifikke forhold.

Det kan synes som om mange av de som blir innvilget gradert uførepensjon fortsetter i samme arbeidsforhold. Haugen (2013) finner at så mange som 90 prosent fortsatt har jobb rett etter innvilget gradert uførepensjon. Det er lite sannsynlig at det her er snakk om en ny jobb rett etter uførepensjonering.

Hvordan endres eventuelt uførepensjonen og arbeidsdeltakelsen over tid etter at en person har fått en gradert uførepensjon? Haugen (2013) gjorde enkelte analyser av dette. Blant de som fikk gradert uførepensjon i 2002 var det vanligst å få 50 prosent, to tredjedeler fikk denne uføregraden. Han fant at blant alle som fikk gradert uførepensjon, var det 8 prosent som hvert år gikk over til full uførepensjon, mens det var svært få som gikk fra full til gradert uførepensjon

¹⁰ Den estimerte inntektsgrensen har visse svakheter, særlig i tilfeller hvor den trygdede har jobbet deltid.

eller mellom forskjellige uføregrader. Innen 2008 hadde 40 prosent av de opprinnelig graderte uføre full uførepensjon. På linje med dette, fant han at gjennomsnittsinntekten blant de som i utgangspunktet fikk gradert uførepensjon sank år for år, fra 1,7 G i året etter at de fikk uførepensjon, til nærmere 1 G etter fem år.

Oppfølging fra NAV

Fra vår intervjuundersøkelse med nye uførepensjonister (Proba, 2013) var inntrykket at svært få av dem hadde hatt kontakt med NAV etter at de hadde fått tilstått uførepensjon. Noen mente at de kunne vært i jobb i dag (ved siden av en gradert ytelse), hvis de hadde fått en annen (bedre) oppfølging fra NAV, særlig gjaldt dette mer bistand til tilrettelegging i den jobben de hadde da de ble syke. Målgruppa for undersøkelsen var imidlertid personer som allerede hadde fått 100 prosent uførepensjon, noe som gjør deres erfaringer mindre relevante for det aktuelle prosjektet.

Vi kjenner ellers ikke til noen undersøkelse som kan belyse hvordan NAV eventuelt bistår personer med gradert uførepensjon. En hypotese er at dette i stor grad avhenger både av ressursituasjonen ved NAV-kontoret, arbeidsmarkedssituasjonen i distriktet og hvilken situasjon de delvis uføre er i.

Blant de som har en jobb i utgangspunktet, vil det være en del som står i fare for å miste dette arbeidet, og har behov for bistand til tilrettelegging eller til å finne et annet arbeid. Dette er trolig personer som blir sykmeldt fra arbeidet, og en hypotese er at disse blir fulgt opp på linje med andre sykmeldte (etter de rutiner som finnes for dette).

De som ikke har noen jobb og tilleggsinntekt til uførepensjonen har behov for bistand til å *skaffe* arbeid (dersom de ønsker det). I dette tilfellet finnes det etter det vi kjenner til ingen faste rutiner. De stiller trolig "på linje med" andre arbeidsledige, men i en stram ressursituasjon er det ikke usannsynlig at de blir nedprioritert sammenliknet med brukere som har behov for arbeid på full tid.

Det nye regelverket for uføreytelse som trer i kraft 1. januar 2015 gir gode muligheter for gradering, og gjør det ikke minst mer lønnsomt for personer med en uføreytelse å jobbe ved siden av. For mange kan det imidlertid være en utfordring å få tilpasset eller finne en jobb med en relativt kort arbeidstid og/eller tilstrekkelig fleksibilitet, til at den lar seg kombinere med trygden. Dette vil stille større krav til oppfølging og bistand fra NAV dersom det skal være mulig for en stor andel av de uføretrygdede å utnytte sin restarbeidsevne.

3 Kjennetegn ved nye uføre

Før vi belyser de enkelte problemstillingene i prosjektet, gir vi her en oversikt over kjennetegn ved alle de nye uførepensjonistene i perioden 2004-2013. I kapittel 3.2 sammenlikner vi de som fikk tidsbegrenset uførestønad med de som fikk ordinær uførepensjon i det tidsrommet tidsbegrenset uførestønad eksisterte (2004-februar 2010).

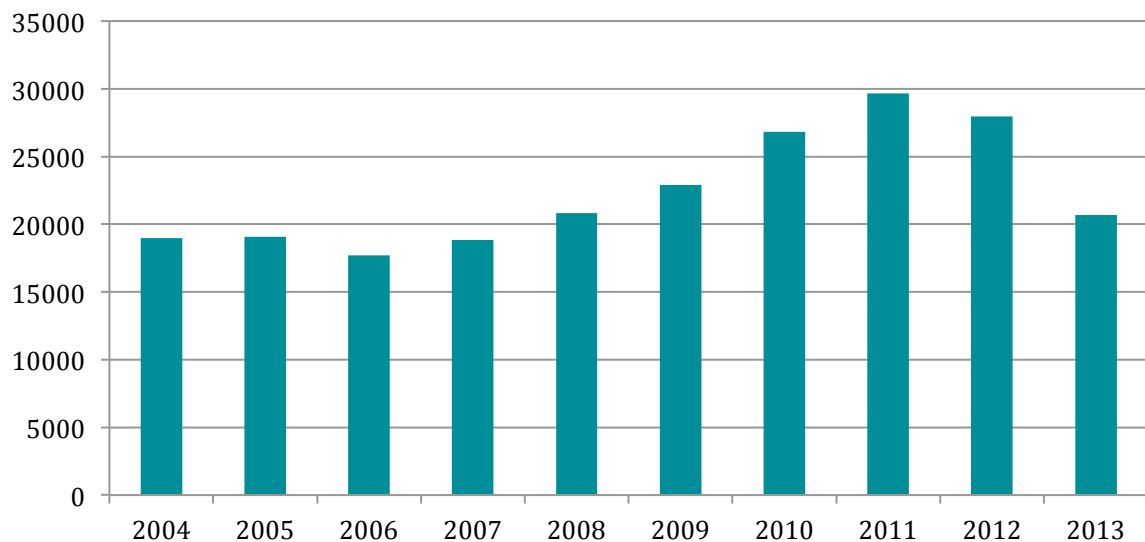
3.1 Kjennetegn ved nye uførepensjonister

I perioden fra februar 2004 til desember 2013 var det 223 493 personer som ble innvilget uførepensjon.

I Figur 3.1 viser vi antall personer som fikk innvilget uførepensjon hvert år. I 2004 og 2013 er det bare 11 måneder med i oversikten. Vi ser at det var en økning i antallet nye uføre fra 2007 til 2011, og deretter en reduksjon.

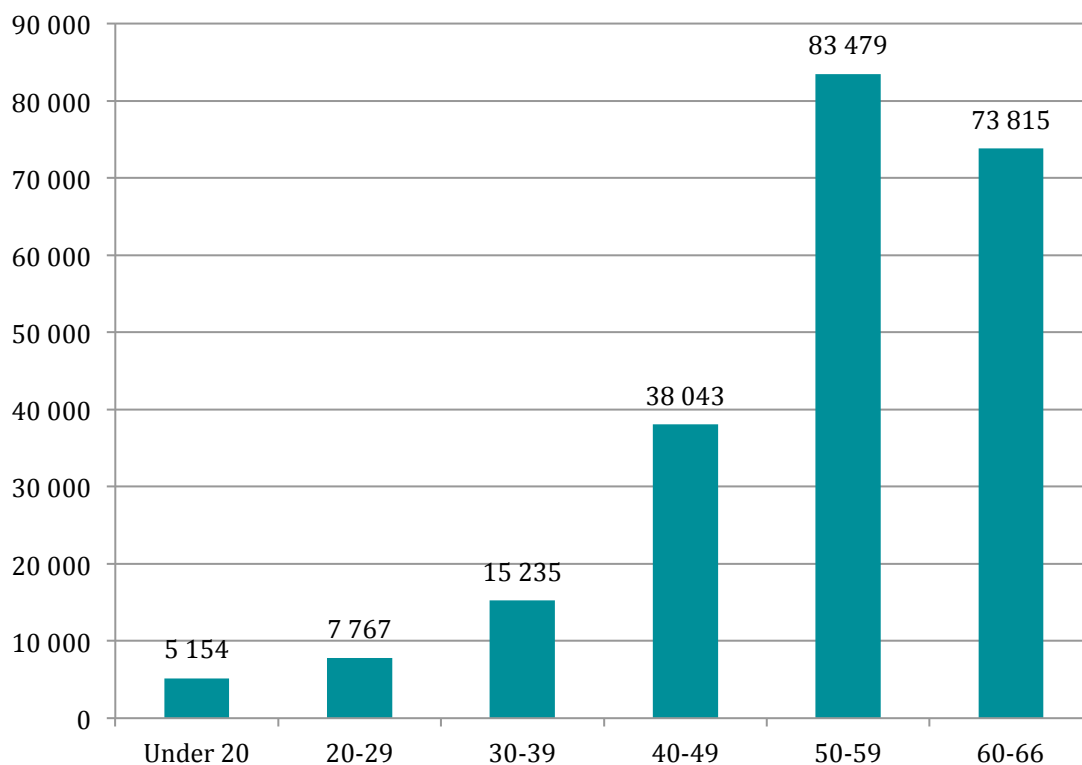
Tidsbegrenset uførestønad ble avviklet fra mars 2010, mens AAP ble innført. Dette kan ha påvirket bruken av gradert uførepensjon og sammensetningen av målgruppa.

Figur 3.1 Antall personer som fikk innvilget uførepensjon hvert år 2004-2013



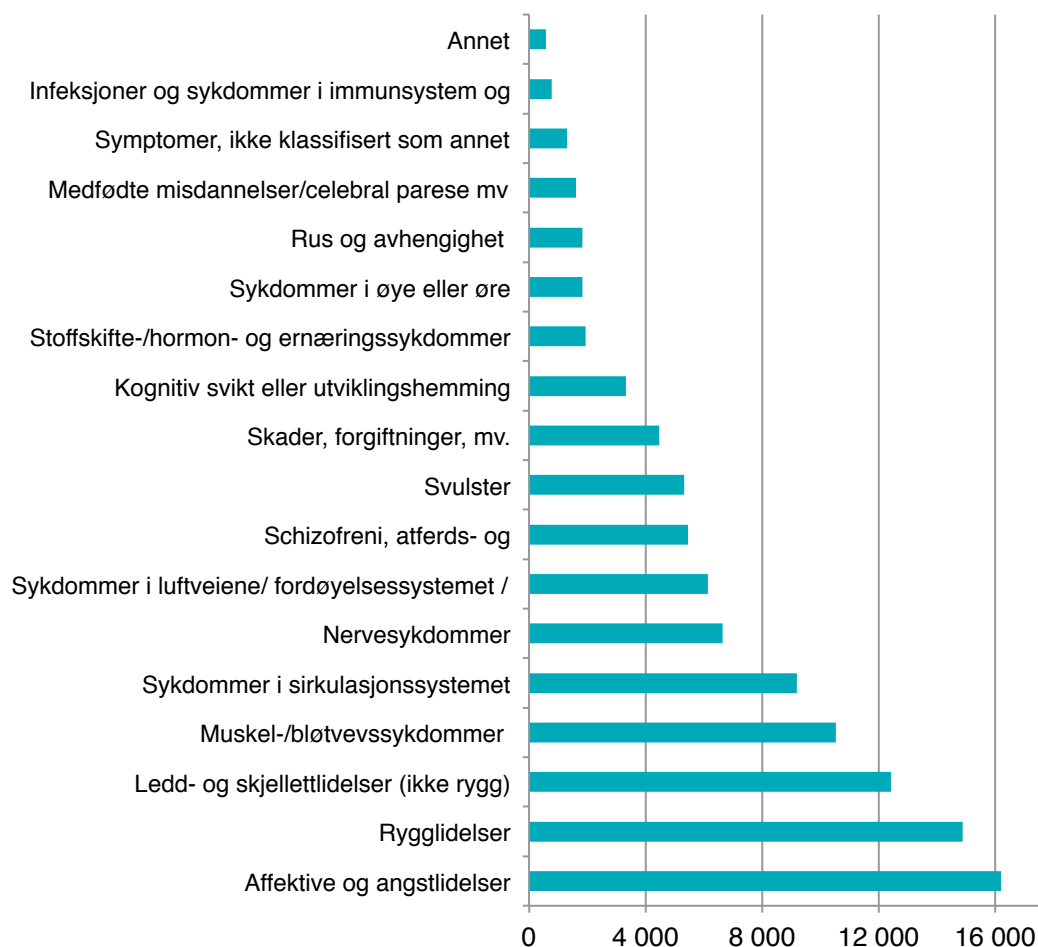
54 prosent av alle som fikk uførepensjon i perioden er kvinner. De fleste nye uføre er i aldersgruppa 50-59 år, men det er også mange i gruppa 60 år eller mer (se Figur 3.2). Til sammen er 13 prosent av de nye uføre under 40 år.

Figur 3.2 *Antall personer som fikk uførepensjon i perioden 2004-2013, fordelt på aldersgrupper*



I Figur 3.3 viser vi fordelingen på diagnosegruppe blant alle som fikk uførepensjon i årene 2004-2006 og 2010-2012, som er de periodene hvor det er gode data for diagnose (de som ikke har registrert noen diagnose er utelatt fra figuren). I vår inndeling av diagnoser er det affektive og angstlidelser som er den største gruppa (16 prosent). Etter denne kommer de tre muskel-skjelettkategoriene på til sammen 36 prosent og så sykdommer i sirkulasjonssystemet (ni prosent) og nervesykdommer (seks prosent).

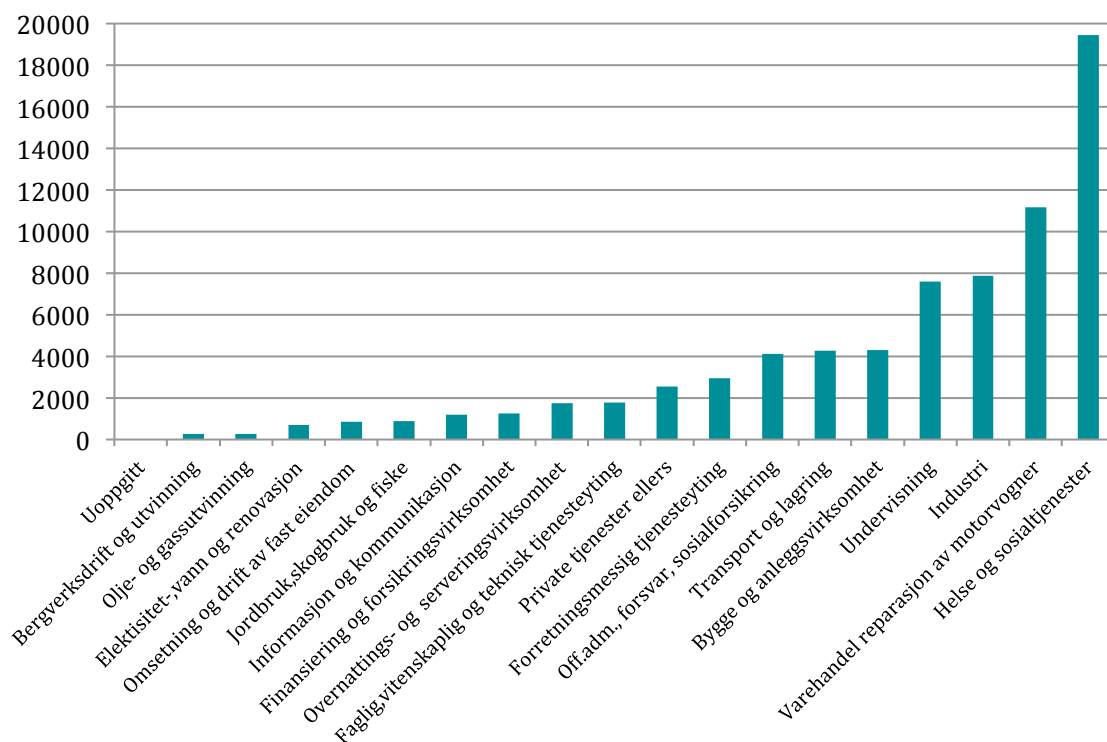
Figur 3.3 *Antall personer som fikk uførepensjon i periodene 2004-2006 og 2010-2012, fordelt på diagnosegrupper*



Blant de nye uførepensjonistene i 2004-2013, var det 69 015 (31 prosent) som var registrert med et arbeidsforhold i den måneden de fikk uførepensjon eller måneden før. Vi viser her fordeling på næringsgrupper og yrkesgrupper for disse arbeidsforholdene.

I Figur 3.4 viser vi næringsfordelingen. Det er enkelte næringer som dominerer sterkt blant de som får uførepensjon. Aller flest av de nye uførepensjonistene har hatt arbeid innen helse- og sosialtjenester, det gjelder 27 prosent av alle som hadde et arbeidsforhold. Deretter kommer varehandel, industri og undervisning. Over 60 prosent av alle nye uføre som hadde et arbeidsforhold, jobbet i en av disse næringene.

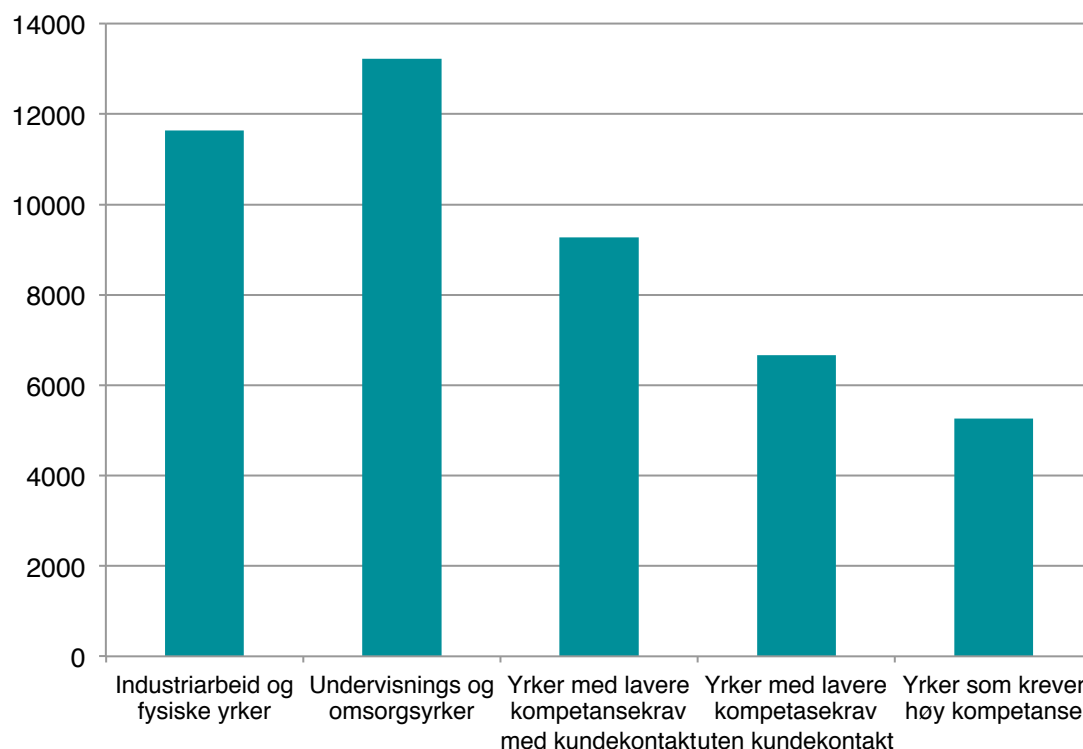
Figur 3.4 Antall nye uføre som hadde et arbeidsforhold fordelt på næringsgrupper (2004-2013)



I Figur 3.5 viser vi fordelingen på yrkesgrupper blant de nye uføre som hadde et arbeidsforhold (for de årene det finnes gode yrkesdata).

Undervisnings og omsorgsykker er den største gruppa, mens industriarbeid og fysiske yrker er nest størst. Til sammen utgjør disse to yrkesgruppene over 50 prosent av alle de nye uføre.

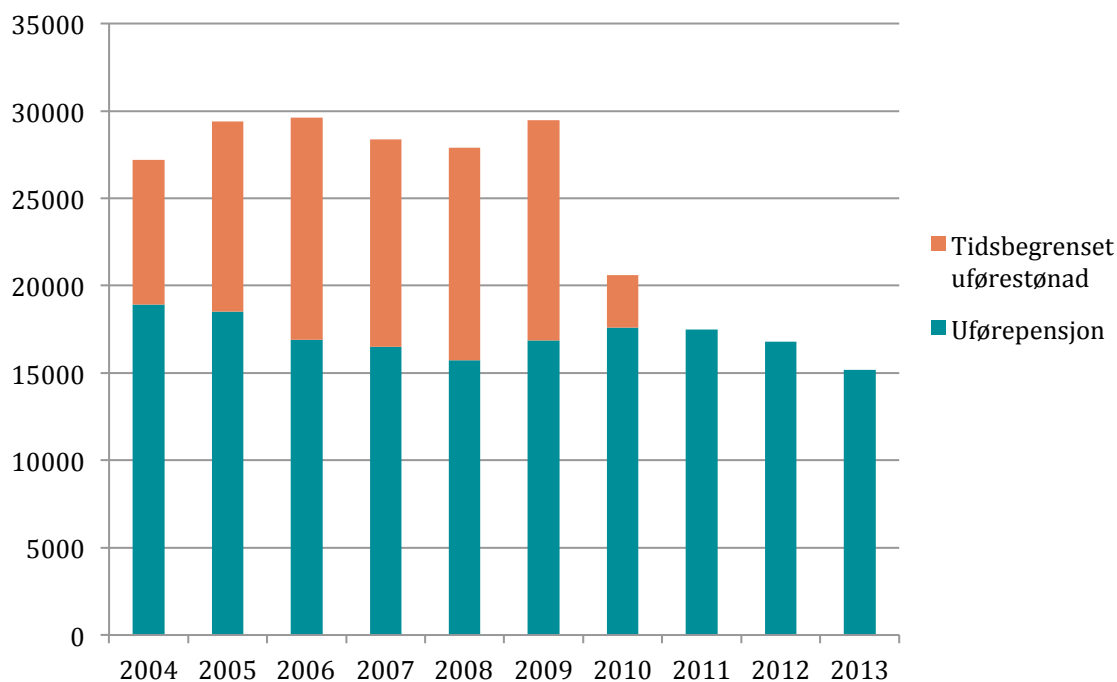
Figur 3.5 *Antall nye uføre 2008-2013 som hadde et arbeidsforhold fordelt på yrkesgrupper*



3.2 Sammenlikning av de som fikk tidsbegrenset uførestønad med de som fikk uførepensjon

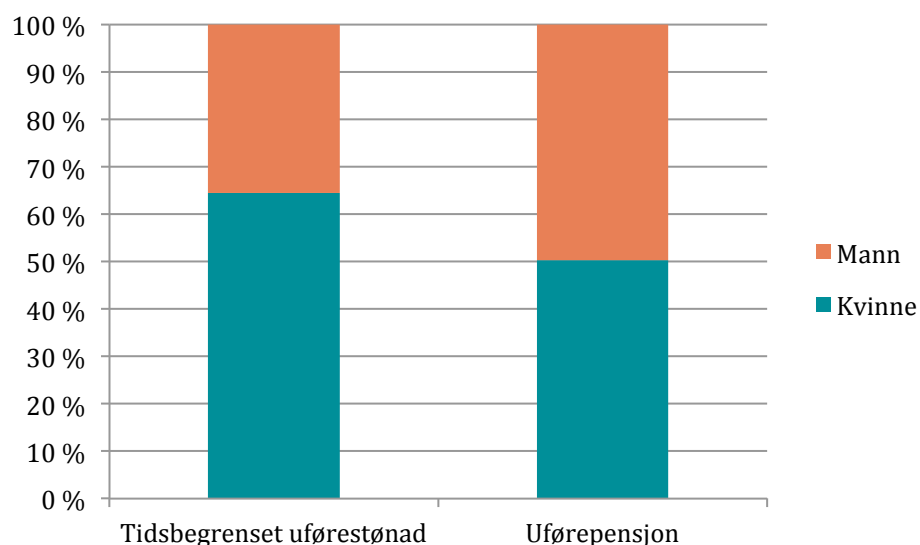
I dette avsnittet sammenlikner vi kjennetegn ved personer som fikk tidsbegrenset uførestønad som sin første uføreytelse, med de som fikk uførepensjon som den første ytelsen. I de figurene det ikke er angitt noe annet har vi sett på den perioden begge ytelsene fantes (2004 - februar 2010). De to gruppene som fikk tidsbegrenset uførestønad og uførepensjon som første ytelse består av henholdsvis 71 535 og 107 343 personer.

Figur 3.6 *Antall personer som fikk uførepensjon og antall personer som fikk tidsbegrenset uførestønad hvert år 2004-2013*



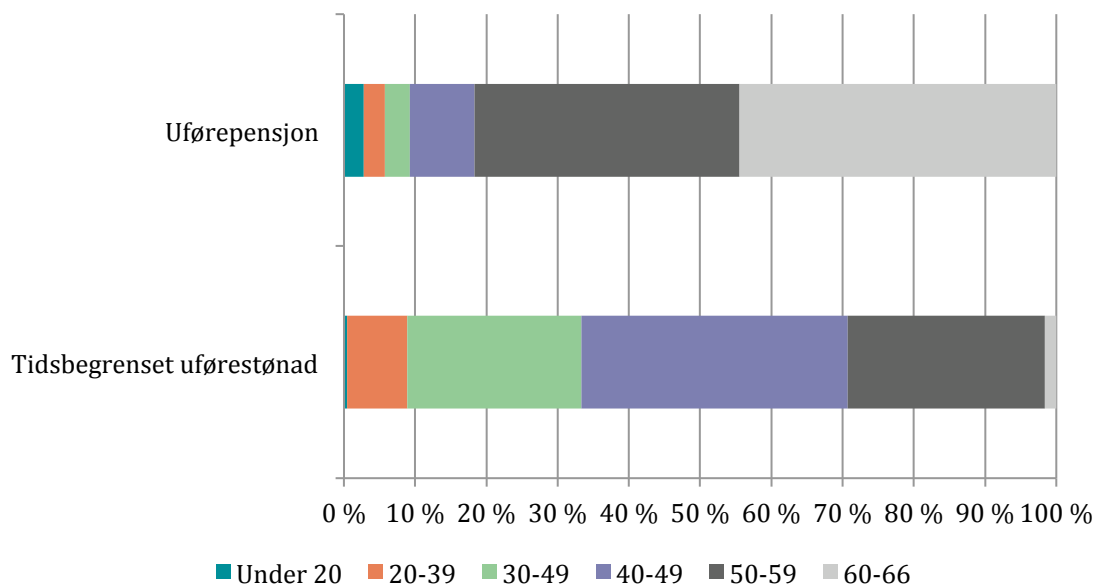
I Figur 3.7 ser vi at det er svært ulik kjønnsfordeling i de to gruppene: Det er høyere andel kvinner blant de som først fikk tidsbegrenset uførestønad enn de som fikk uførepensjon – henholdsvis 65 og 50 prosent.

Figur 3.7 *Kjønnsfordeling blant personer som fikk henholdsvis uførepensjon og tidsbegrenset uførestønad i perioden februar 2004 - februar 2010*



Det er tydelige forskjeller i alder mellom de som først fikk tidsbegrenset uførestønad, og de som fikk uførepensjon. De som fikk tidsbegrenset er yngre, men ikke i den yngste gruppa. Dette er logisk da den yngste gruppa primært består av personer med medfødte lidelser, og det dermed ikke er sannsynlig at de vil komme tilbake i arbeid senere.

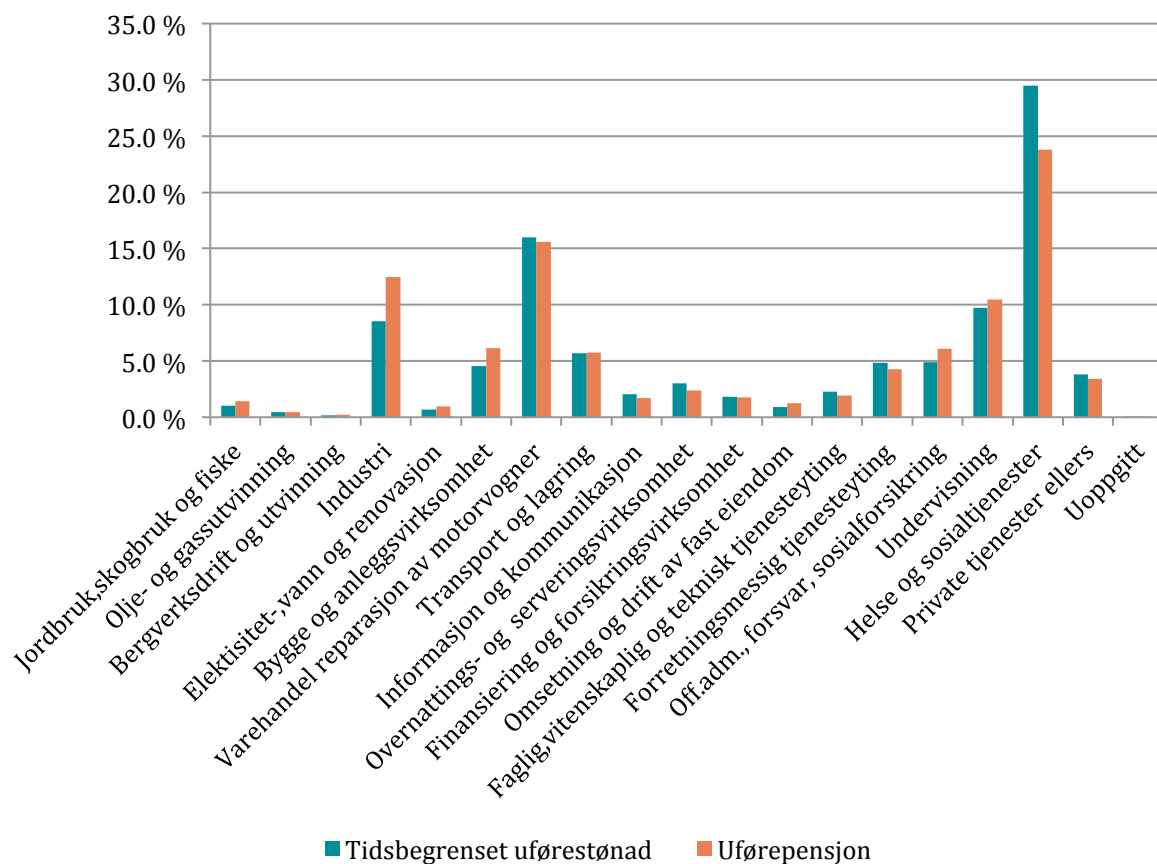
Figur 3.8 Aldersfordeling mellom de som fikk tidsbegrenset uførestønad og de som fikk uførepensjon



Det har ikke vært mulig å sammenlikne fordelingen på diagnoser blant de som fikk tidsbegrenset ytelse og de som fikk uførepensjon, fordi diagnoseopplysningene er svært mangelfulle i den perioden tidsbegrenset uførestønad eksisterte.

Næringsfordelingen i de to gruppene stønadsmottakere skiller seg lite fra hverandre. Det er en større andel av uførepensjonistene enn av de med tidsbegrenset stønad som har jobbet i industrien, mens det er en større andel av de med tidsbegrenset uførestønad som har jobbet i helse- og sosialsektoren. Forskjellen gjenspeiler trolig kjønnsfordelingen for de to stønadstypene, siden dette er to næringer med svært ulik kjønnsfordeling. Denne korrelasjonen forteller imidlertid ikke noe om årsaksforhold.

Figur 3.9 Fordeling på næringsgrupper blant de som fikk uførepensjon og de som fikk tidsbegrenset uførestønad (2004-februar 2010)



Vi har valgt å ikke benytte informasjonen om tidsbegrenset uførestønad i den videre analysen av gradert uførepensjon. Årsaken er at de vanskelig kan sammenliknes med uførepensjonistene. I dag ville en del av dem fått AAP, en del ville fått uførepensjon. Tidsperioden før og etter at denne ytelsen opphørte vil ikke bli sammenliknbar uansett om vi inkluderer dem i analysen eller ikke. Vi mener likevel at det mest relevante for dagens situasjon er å se på de som fikk uførepensjon i denne perioden. I en del av analysene har vi kun benyttet data om personer som fikk uførepensjon i 2011, slik at den tidsbegrensede stønaden ikke "forstyrrer" bildet.

4 Hvem får gradert uførepensjon og i hvilke situasjoner?

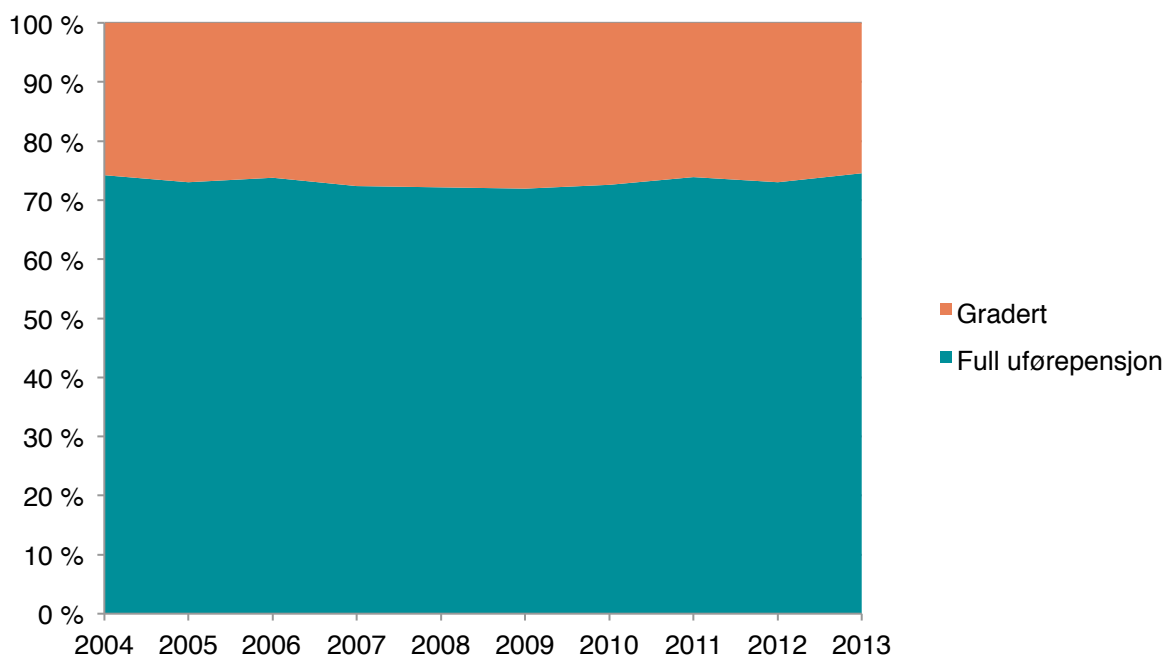
I dette kapitlet presenterer vi resultatene av registerdataanalysen når det gjelder hvordan gradert uførepensjon brukes, og kjennetegn ved personer som får gradert uførepensjon relativt til de som får 100 prosent uførepensjon. Der det er relevant gjør vi også rede for de inntrykkene veilederne i NAV formidlet i gruppeintervjuene.

Vi viser først en oversikt over bruk av gradering i hele perioden 2004-2013, herunder hvilke uføregrader som er vanlige. Deretter gjengir vi en del deskriptiv statistikk over hva som skiller de to gruppene fra hverandre – de som fikk gradert og de som fikk 100 prosent uførepensjon. Til slutt presenterer vi en multivariat analyse av hvordan de ulike kjennetegnene påvirker sannsynligheten for å få gradert til forskjell fra 100 prosent uførepensjon.

4.1 Omfang av bruken av gradert uførepensjon

Det er 27 prosent av alle som fikk en uførepensjon i årene 2004 – 2013 som fikk gradert pensjon. Vi ser av Figur 4.1 at denne andelen ikke har endret seg noe særlig over tid i perioden.

Figur 4.1 *Andelen av nye uføre hvert år som fikk henholdsvis gradert og 100 prosent uførepensjon (2004-2013)*

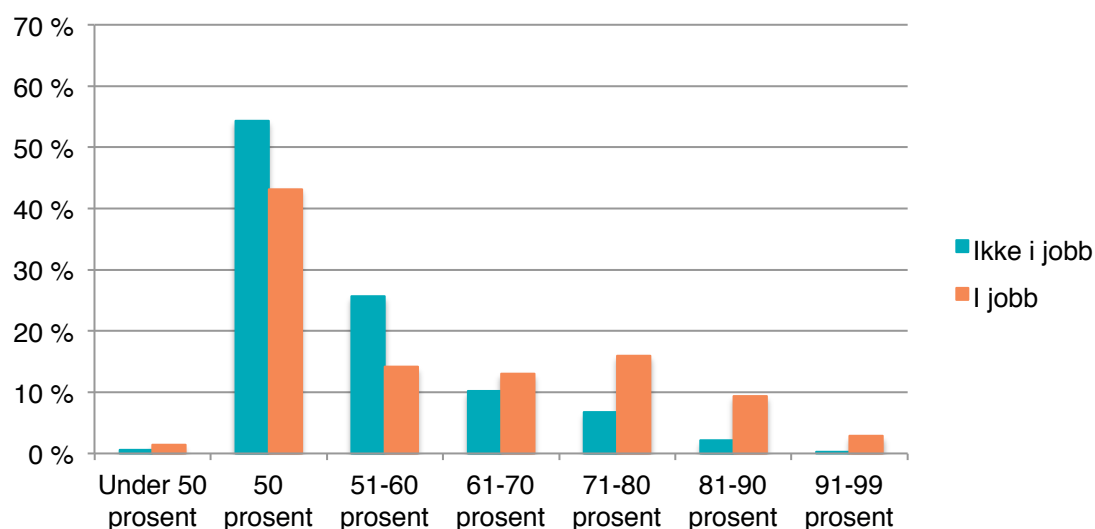


Over halvparten av alle som fikk en gradert pensjon i perioden fikk 50 prosent uføregrad. Når vi ser på hvilke uføregrader som er mest vanlige finner vi at det

er noen forskjeller mellom de som hadde og de som ikke hadde et arbeidsforhold da de fikk uførepensjon. Over halvparten av de som ikke hadde et arbeidsforhold, men som fikk en gradert pensjon i perioden, fikk 50 prosent uføregrad (se Figur 4.2). For de som hadde et arbeidsforhold var andelen på noe over 40 prosent.

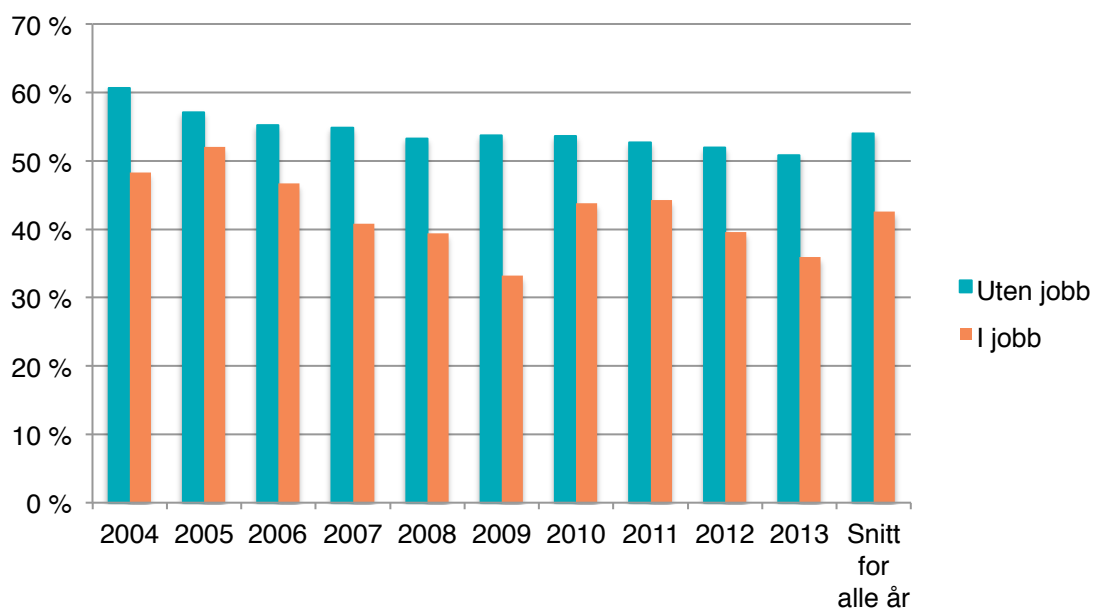
Mens over 25 prosent av de som ikke hadde noe arbeidsforhold fikk mellom 50 og 60 prosent uføregrad, gjaldt det bare 14 prosent av de som hadde et arbeidsforhold. Generelt er det en større spredning av forskjellige uføregrader blant de som hadde et arbeidsforhold, mens omtrent 80 prosent av de som ikke hadde jobb fikk mellom 50 og 60 prosent. Dette kan tyde på at det er enklere å vurdere riktig uføregrad når det ses i forhold til konkrete arbeidsoppgaver.

Figur 4.2 Andel av alle med gradert uførepensjon som fikk ulik uføregrad fordelt på om de hadde et arbeidsforhold eller ikke (2004-2013)



Over tid har andelen som har fått nøyaktig 50 prosent uføregrad vært relativt stabil. For de som ikke hadde noe arbeidsforhold var andelen 60 prosent i 2004, og avtok deretter gradvis fram til 2013 (51) prosent. For de som hadde et arbeidsforhold har andelen i større grad endret seg, og varierer fra 33 prosent i 2009 til 52 prosent i 2005. Variasjonen har trolig sammenheng med at tidsbegrenset uførestønad ble avviklet vinteren 2010. Utviklingen tyder på at den "typiske 50%-uføre" var noe overrepresentert blant de som fikk tidsbegrenset uførestønad. Informasjon fra gruppeintervjuene kan tyde på at 50 prosent uføregrad ofte blir fastsatt for symptomsykdommer eller såkalte "diffuse lidelser".

Figur 4.3 Andelen av de som fikk gradert uførepensjon som fikk en uføregrad på 50 prosent etter om de hadde et arbeidsforhold, per år (2004-2013)



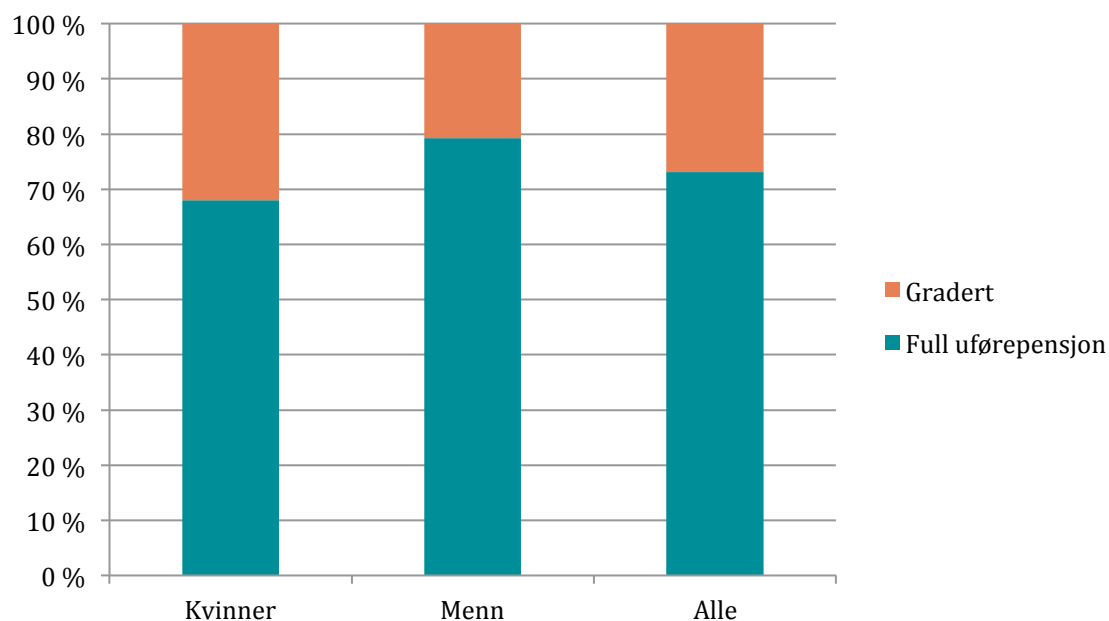
4.2 Kjennetegn ved personer som får gradert uførepensjon

Basert på tidligere forskning har vi en del antakelser om hvem som mest sannsynlig får gradert uførepensjon: Kvinner, født i Norge, som har arbeid, har høyere utdanning, høyere inntekt, og som starter med gradert sykmelding. Gradering er også vanligere blant de som blir uføre som godt voksne (39+), men ikke blant de aller eldste. I tillegg synes det å være vanligst med gradert uførepensjon blant de som har muskel- skjelettdiagnoser, og sjelden blant de som har psykiske diagnoser.

Vi ser her på andelen av ulike grupper nye uføre som har fått gradert uførepensjon som første uføreytelse.

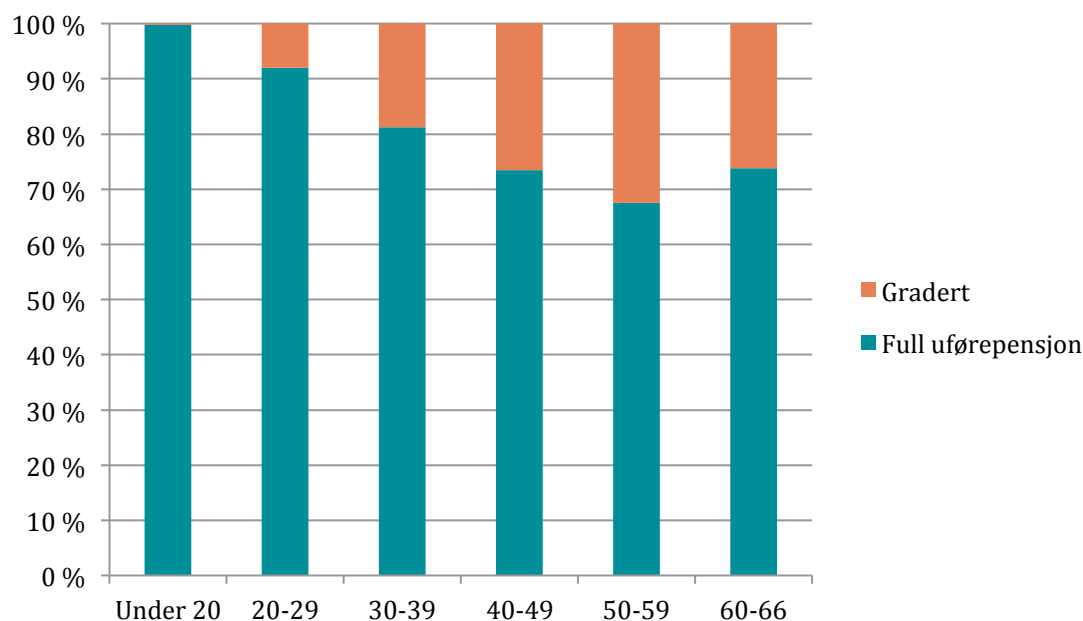
Det er en tydelig kjønnsforskjell, som vist i Figur 4.4. Mens litt over 30 prosent av kvinnene får gradert uførepensjon får bare 20 prosent av mennene det samme.

Figur 4.4 Andelen av nye uføre som fikk gradert og full pensjon, etter kjønn (2004-2013)



I Figur 4.5 viser vi andelen av ulike aldersgrupper som får henholdsvis gradert og 100 prosent uførepensjon. Vi kjenner igjen mønsteret fra tidligere studier. Vi finner at andelen som får gradert pensjon øker med alder inntil 50-59 år, som er den aldersgruppa med høyest andel (32 prosent). De aller eldste (60+) får sjeldnere gradert, men fortsatt oftere enn gruppa under 40 år. Blant de som får uførepensjon før de fyller 20, er det svært få som får gradert. Dette har sannsynligvis sammenheng med at denne gruppa er spesiell, med en stor andel som har alvorlige medfødte lidelser. Totalt for alle som fikk uførepensjon da de var under 30 år, fikk 5 prosent gradert pensjon.

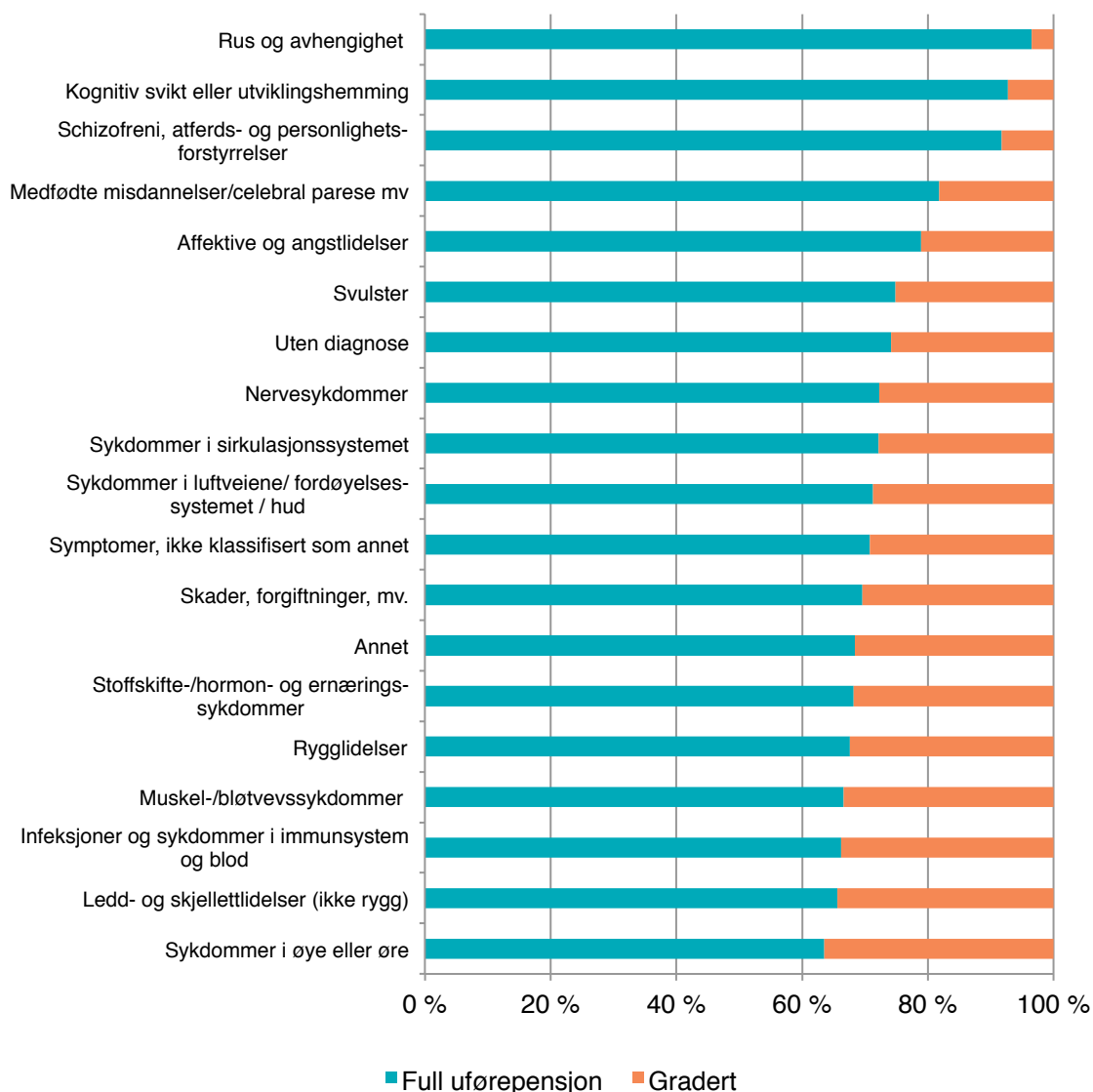
Figur 4.5 Andelen av nye uføre i hver aldersgruppe som fikk henholdsvis gradert og full uførepensjon (2004-2013)



Det er en god del forskjeller mellom diagnosene i andelen av de nye uføre som får gradert pensjon (se Figur 4.6). Andelen er relativt høy blant de som har en type muskel-/skjelettlidelse, det gjelder rundt en tredjedel. De tre diagnosetyperne som inngår i denne gruppa, skiller seg ikke fra hverandre. De med sykdommer i øye eller øre er de som i aller flest tilfeller får gradert pensjon (36 prosent). Andelen er også relativt høy blant de med infeksjoner/sykdommer i immunsystem og blod. Begge de to siste er imidlertid relativt små grupper.

I motsatt ende av skalaen finner vi de psykiske diagnosene. Blant de som har sykdommer relatert til rus/avhengighet, er det bare 3 prosent som fikk gradert uførepensjon. Dette er imidlertid ingen stor gruppe. De to gruppene schizofreni, atferds- og personlighetsforstyrrelser samt kognitiv svikt eller utviklingshemming er en god del større, og her får bare 7-8 prosent gradert pensjon. I den store gruppa med affektive og angstlidelser, er det 21 prosent som får gradert pensjon.

Figur 4.6 Andelen av nye uføre som fikk henholdsvis gradert og full uførepensjon, etter diagnosegruppe (2004-2006 og 2010-2012)



I gruppeintervjuene med veiledere i NAV ba vi dem beskrive hva de mener er typiske kjennetegn ved de som får gradert uførepensjon. Mange pekte nettopp på personer med muskel-/skjelettsykdommer, som er sykdommer som i mange tilfeller innebærer at du kan jobbe noe, men ikke klarer en full jobb. I tillegg kan mange fungere fint i en annen jobb enn den de har hatt før, hvor de kan unngå belastninger, og/eller det er relativt enkelt å tilrettelegge. Informantene mente også at det er mange diffuse og/eller sammensatte lidelser i denne gruppa, slik at det medisinsk sett er vanskelig å fastslå en bestemt grad, og terskelen for å gi 100 prosent uførepensjon for slike diagnoser er høy. Noen henviste til bestemte diagnoser som "alltid" blir vurdert til 50 prosent (av legene).

Det overrasket i utgangspunktet mange av informantene da vi kunne fortelle at såpass få med psykiske lidelser får gradert uførepensjon (det vil si at så mange får full pensjon). De hadde inntrykk av at dette er en gruppe som ofte får gradert pensjon. En mulig forklaring er at inntrykket deres gjelder gruppa med sammensatte lidelser, hvor muskel-/skjelettlidelser ofte er registrert som hoveddiagnose.

Når det gjelder de mer alvorlige psykiske diagnosene kjente de igjen mønsteret, og noen mente at hovedproblemet her ligger hos helsevesenet. Informantene framhevet at det ville være en fordel for mange med psykiske lidelser å være i jobb, men at legene ofte mener at brukerne ikke bør presses. Også behandlingsmulighetene ble pekt på som en hindring, siden det mange steder er lang ventetid på behandling, og nåløyet for å komme inn på DPS er trangt. I mellomtiden blir man sykere, og det blir tyngre å komme tilbake.

Noen pekte imidlertid også på at NAV har et for dårlig tilbud til brukere som har nedsatt arbeidsevne på grunn av psykiske lidelser. De påpekte at mange faller ut av tiltak på grunn av manglende oppmøte. Det er nettopp oppmøte som kan være den største hindringen for mange i denne gruppa.

Hvorfor forventer vi dette (at de skal klare å møte opp)? Vi forventer at en skal klare det vanskeligste selv. Vi må begynne å forvente av arbeidsmarkedsbedriftene at de kjører rundt og henter disse brukerne. Så de får erfare at "Det går greit med meg, når jeg først har kommet på jobb."

En av informantene forteller at de har et tiltak for brukere med psykiske lidelser, hvor tiltaksarrangør faktisk gjør dette. Én sier: "Mange av disse brukerne er unge. Så vi burde egentlig pøse på (med ressurser). Slik kunne vi unngå uførepensjon (eller 100 prosent uførepensjon)."

Et siste moment som blir nevnt som årsak til at relativt få med psykiske lidelser har gradert pensjon, er arbeidsmarkedet/arbeidsgiverne: Arbeidsgivere føler at de tar en større risiko med å ha ansatte med psykiske problemer enn fysiske. Det er lite kunnskap, og sykdommen kan være uforutsigbar. Det er vanskelig å finne en arbeidsgiver som er tilstrekkelig fleksibel. "En kan ikke forvente at folk skal kunne komme og gå når det passer." Det kan også være vanskeligere å tilrettelegge en jobb for en ansatt med psykiske plager enn det er for en som har fysiske plager.

En av informantene nevnte en mulighet som er svært lite brukt, og som kanskje kunne fungert bedre for mange med psykiske lidelser: Å jobbe flere timer, men langsommere. Han mente at denne muligheten er for lite kommunisert, men også at mange uføre ikke ønsker det fordi det "stjeler av fritida".

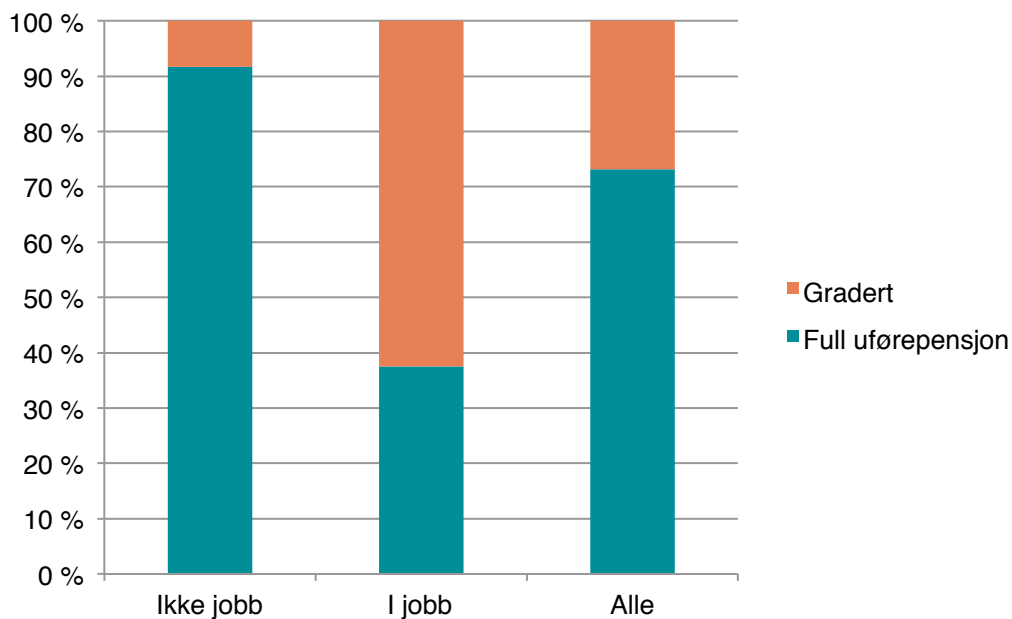
4.3 Arbeidsforhold før tilståelse av uførepensjon

Gradert uførepensjon er klart mer vanlig blant de som har et arbeidsforhold ved uføretidspunktet (eller måneden før) enn de som ikke hadde det (se Figur 4.7). Av de som er i jobb får over 60 prosent gradert uførepensjon, mens under 10

prosent av de som ikke har jobb på uføretidspunktet får en gradert ytelse. Begge disse skiller seg markant fra snittet som ligger på rett under 30 prosent.

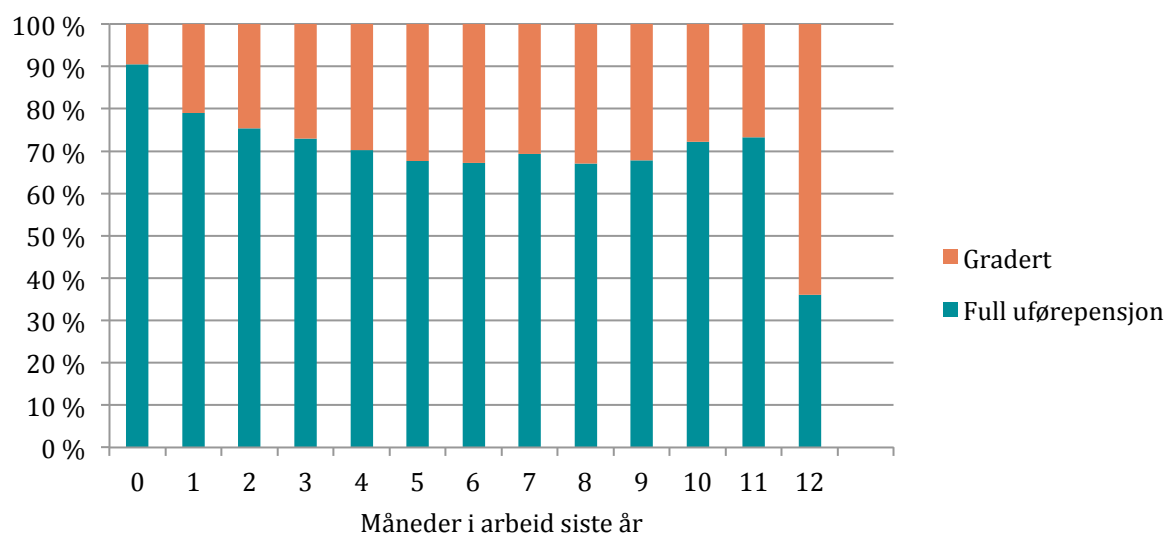
Det er 12 000 personer, kun 5 prosent av alle de nye uføre som får gradert uførepensjon selv om de ikke har et arbeidsforhold på uføretidspunktet.

Figur 4.7: Andelen av nye uføre som får henholdsvis gradert og full uførepensjon, etter arbeidsforhold ved uførhet (2004-2013)



I Figur 4.8 viser vi andelen av de nye uføre som får gradert og 100 prosent uførepensjon avhengig av hvor mange måneder i løpet av det siste året de var registrert med et arbeidsforhold. Vi ser at det er mindre vanlig med gradert uførepensjon om man ikke har vært registrert med et arbeidsforhold i det hele tatt det siste året, men aller størst forskjell er det mellom de som har hatt et arbeidsforhold hele det foregående året og de som bare har hatt det deler av året (selv om de har hatt det i 11 av 12 måneder).

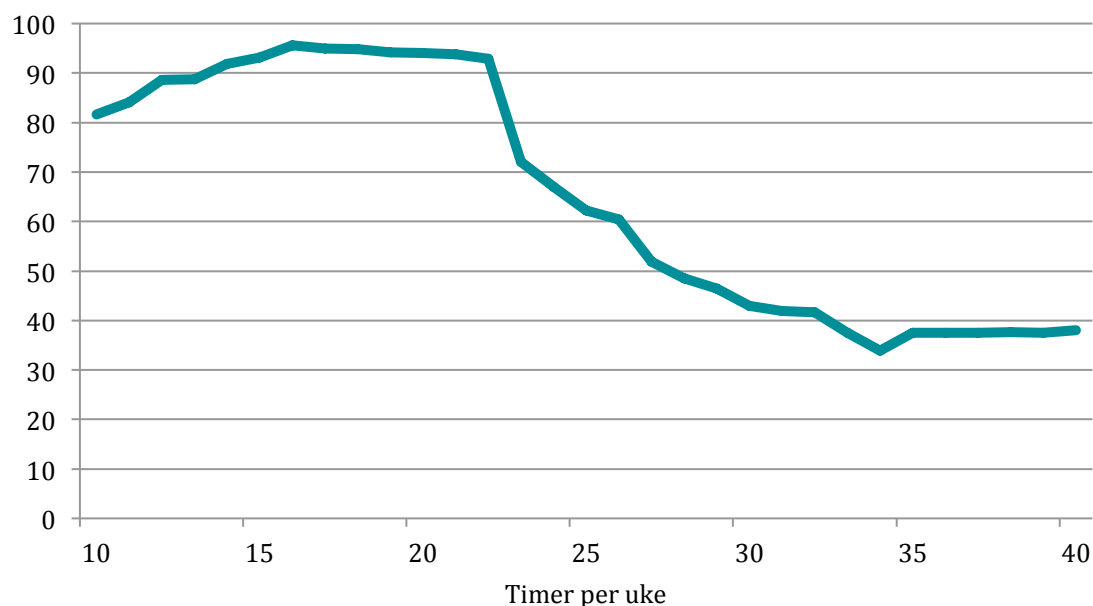
Figur 4.8 Andelen av nye uføre som får henholdsvis gradert og full uførepensjon, etter antall måneder med et arbeidsforhold det siste året (2004-2013)



Vi har sett på hvordan andelen som får gradert uførepensjon varierer med arbeidstiden i det arbeidsforholdet de uføre eventuelt hadde på uføretidspunktet. I Figur 4.9 ser vi at veldig mange som allerede jobber i en redusert stilling får gradert uførepensjon. Blant de som har eller hadde en avtalt arbeidstid på mindre enn om lag 25 timer i uka (2/3 stilling¹¹), er andelen som får gradert pensjon høy (over 70 prosent). Deretter avtar andelen med økende arbeidstid ned til 40 prosent for de som hadde minst 85 prosent stilling.

¹¹ Regner som andel av en normalarbeidstid på 37,5 timer per uke

Figur 4.9 Andelen av nye uføre med et arbeidsforhold som får gradert uførepensjon, etter avtalt arbeidstid (2011-2013)*



* Merknad: Linjen representerer et glidende gjennomsnitt over 7 timesintervaller

Informantene i gruppeintervjuene kjente seg godt igjen i det faktum at det er få brukere som får gradert uførepensjon dersom de ikke har en deltidsjobb. Det overrasket dem at vi i det hele tatt reiste spørsmålet, siden dette mønsteret er et direkte resultat av hvordan de følger opp brukere fram til en eventuell søknad om uførepensjon. Vi utdyper dette i kapittel 7.

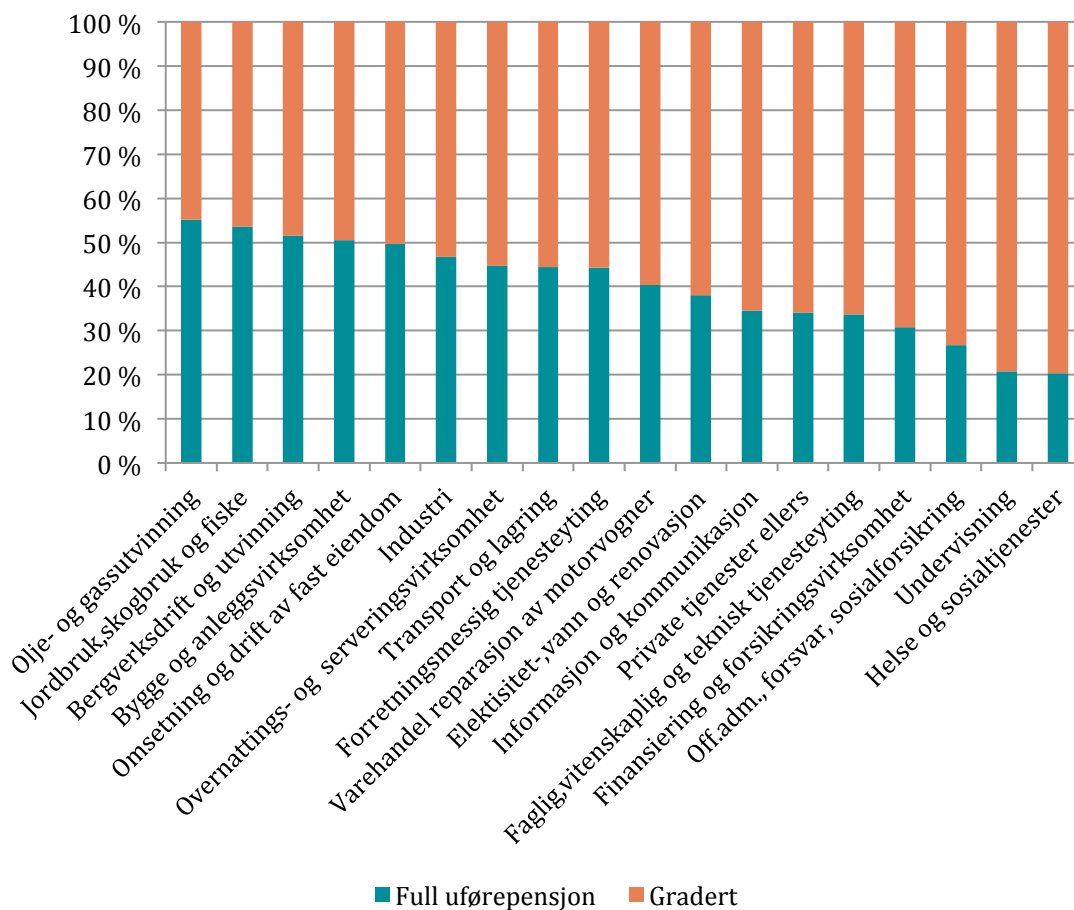
Kjennetegn ved den siste jobben

Vi så i Figur 4.7 at 62,5 prosent av de nye uføre som hadde et arbeidsforhold ved innvilgelse av uførepensjon (eller måneden før) fikk en gradert pensjon. Når vi ser på hvordan denne andelen varierer med hvilken næring de har jobbet i, finner vi at dette i stor grad følger kjønnsfordelingen blant de sysselsatte i de ulike næringene (se Figur 4.10).

De uføre som har jobbet eller jobber i helse- og sosialtjenester og undervisning har en svært høy andel med gradert uførepensjon (rundt 80 prosent), og også blant de som jobbet i offentlig administrasjon, forsvar og sosialforsikring fikk over 70 prosent gradert uførepensjon.

Blant de som har jobb i olje og gass og primærnæringene er andelen bare 45-46 prosent. Andre næringer med lav andel graderte pensjoner er bergverk/utvinning og bygg/anlegg.

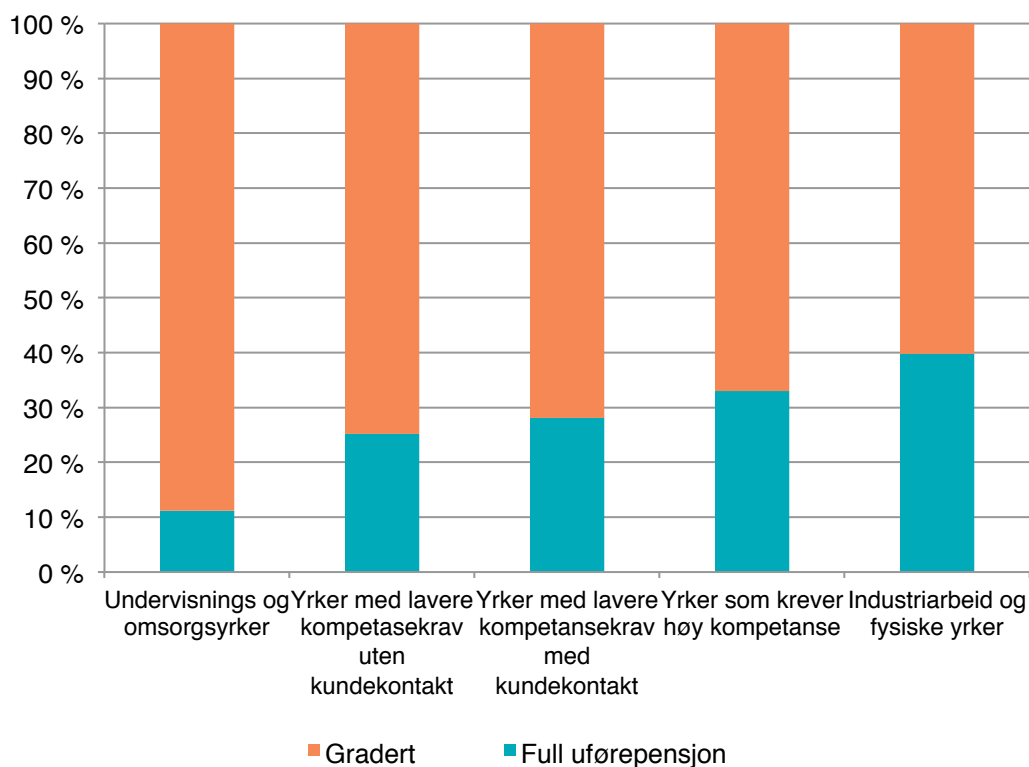
Figur 4.10 Andelen av nye uføre som får henholdsvis gradert og full uførepensjon, etter arbeidsforholdets næringsgruppe (2004-2013)



Videre er det en vesentlig høyere andel av de som jobber eller har jobbet i privat enn i offentlig sektor som får gradert pensjon (ikke vist). Dette er naturlig ut fra næringsforskjellene.

Når det gjelder yrkesgrupper, er det særlig én yrkesgruppe som skiller seg ut med en svært høy andel med gradert uførepensjon (se Figur 4.11): I undervisnings- og omsorgsykker er andelen nesten 90 prosent. Uføre med yrkesbakgrunn fra industri eller fysiske yrker, har en andel på bare 40 prosent. Forskjellen mellom yrkesgruppene avspeiler med andre ord den samme kjønnsforskjellen som forskjellen mellom næringer.

Figur 4.11 Andelen av nye uføre som får henholdsvis gradert og full uførepensjon, etter yrke i arbeidsforholdet (2008-2013)



4.4 Hvilke kjennetegn har størst betydning for sannsynligheten for å få gradert i stedet for 100 prosent uførepensjon?

Vi har analysert hvordan en rekke kjennetegn påvirker sannsynligheten for å få gradert uførepensjon blant alle som ble tilstått uførepensjon. I denne analysen har vi benyttet informasjon om de som fikk uførepensjon i 2011, da dette er det året hvor datamaterialet er mest komplett.

I modellen har vi benyttet de fleste variablene vi har vist tidligere i dette kapitlet:

- Kjønn og alder på uføretidspunktet
- Diagnose
- Flere indikasjoner på arbeidstilknytning: Hvorvidt personen hadde et arbeidsforhold hele eller deler av året før tilstått uførepensjon, hvorvidt et eventuelt arbeidsforhold var deltid eller heltid, samt samspill mellom disse kjennetegnene.
- Næring og yrke. Disse har vi hentet ut for den siste måneden før uførepensjon og for den første måneden med uførepensjon

Vi har brukt binomisk logistisk regresjon for å analysere sannsynligheten for å få gradert uførepensjon blant alle som fikk uførepensjon i 2011. I en logistisk regresjon gis koeffisientene som log odds. Betydningen av de forskjellige

variablene for sannsynligheten for et utfall er dermed forskjellig gitt forskjellige nivåer på de andre variablene. Variablenes betydning for sannsynligheten er altså relativ. I teksten har vi likevel valgt å oppgi absolutte forskjeller i prosentpoeng i tillegg til den totale sannsynligheten for referansepersonen gitt en endring i enkeltvariabler.¹²

I denne analysen er referansepersonen en kvinne i femtiårene med rygglidelse som diagnose. Hun hadde et arbeidsforhold hele det siste året før hun fikk uførepensjon. Jobben var i et omsorgsykke innen helse- og sosialtjenester, og hun hadde en deltidsstilling.

Resultatene er vist i Tabell 4.1. Vi oppgir koeffisientene (log odds), antallet personer med den relevante egenskapen, og signifikansnivå i tabellen. Der det er relevant har vi oppgitt hva som er referansekategori.

Det at referansepersonen hadde arbeid hele året i en deltidsstilling gjør at vi forventer at hun vil ha høy sannsynlighet for å få gradert uførepensjon (se Figur 4.8). Estimaten for referansepersonen bekrefter dette: Hun har en sannsynlighet på 95 prosent for å få gradert uførepensjon.

I tidligere forskning har det blitt funnet at det er vanligst med gradering av uførepensjon blant de som er i 40-50-årene. Vi finner at det ikke er signifikante forskjeller mellom de som er i 30-, 40- og 50-årene når vi kontrollerer for alle de andre kjennetegnene, men at det er lavere sannsynlighet for gradert uførepensjon blant de som er yngre eller eldre. Disse har fem prosentpoeng lavere sannsynlighet for gradert uførepensjon enn 30-59-åringene.

Vi finner ingen kjønnsforskjeller i sannsynligheten for å få gradert uførepensjon i denne modellen. Det er overraskende, da dette har blitt funnet tidligere, og da det er relativt store forskjeller mellom menn og kvinner i den deskriptive statistikken (Figur 4.4). Vi kontrollerer for næring, yrke og arbeidstid blant de som hadde et arbeidsforhold. Dette er variabler som korrelerer relativt sterkt med kjønn, og det kan tenkes at det er disse som forårsaker forskjellene i den deskriptive statistikken. Vi finner med andre ord at det ikke er forskjeller i sannsynligheten for å få gradert uførepensjon mellom menn og kvinner som jobbet i samme næring og yrke med samme arbeidstid (heltid/deltid), og som ble uførepensjonert med samme diagnose.

¹² Formelen for å regne ut sannsynlighetene er $1/(1+e^{-b-xb})$

Tabell 4.1 Logistisk regresjon av sannsynligheten for å få gradert uførepensjon framfor 100 prosent uførepensjon for de som fikk uførepensjon i 2011

Variabel	Koeffisient	Antall
Konstantledd	2,89 ***	26696
Alder		
50-59 år	ref.	9689
Under 20 år	-14,18	533
20-29 år	-0,72 ***	1066
30-39 år	-0,12	2666
40-49 år	-0,02	6648
60-66 år	-0,73 ***	6094
Kjønn		
Kvinne	ref.	15319
Mann	0,00	11377
Arbeid		
Året før uførepensjon		
Arbeid hele året før uførhet	ref.	6751
Arbeid ikke året før uførhet	-1,44 ***	16607
Arbeid deler av året før uførhet	0,14	3338
Deltid/heltid		
Deltidsarbeid	ref.	6257
Heltidsarbeid	-1,97 ***	3832
Samspill heltid/deltid og året før		
Heltid og arbeid deler av året før uførepensjon	0,25 *	1631
Yrke		
Undervisnings og omsorgsykker	ref.	2315
Uten yrkeskode	-0,47	19148
Yrker med lavere kompetansekrav med kundekontakt	-0,03	1570
Yrker med lavere kompetansekrav uten kundekontakt	-0,07	1048
Yrker som krever høy kompetanse	-0,12	792
Industriarbeid og fysiske yrker	-0,39 ***	1823
Næring		
Helse og sosialtjenester	ref.	2227
Jordbruk, skogbruk og fiske	-1,03 ***	86
Olje- og gassutvinning	-0,24	19
Bergverksdrift og utvinning	-1,05 ***	44
Industri	-0,42 ***	680
Elektisitet-,vann og renovasjon	-0,60 *	67
Bygge og anleggsvirksomhet	-0,58 ***	436
Varehandel reparasjon av motorvogner	-0,55 ***	1196
Informasjon og kommunikasjon	-0,29	122
Overnattings- og serveringsvirksomhet	-1,07 ***	176
Finansiering og forsikringsvirksomhet	0,45	110
Omsetning og drift av fast eiendom	-0,95 ***	79
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	-0,52 ***	226
Forretningsmessig tjenesteyting	-0,40 **	274
Off.adm., forsvar, sosialforsikring	-0,30 *	370
Undervisning	0,08	784
Private tjenester ellers	-0,61 ***	280
Transport og lagring	-0,85 ***	453
Uten næring	-3,20 ***	19065
Uoppgitt	-16,30	2

Diagnose		
Rygglidelser	ref.	3423
Ledd- og skjelettlidelser (ikke rygg)	0,01	2551
Muskel-/bløtvevssykdommer	-0,01	3065
Schizofreni, atferds- og personlighetsforstyrrelser	-1,23 ***	1875
Affektive og angstlidelser	-0,68 ***	5110
Rus og avhengighet	-2,02 ***	621
Kognitiv svikt eller utviklingshemming	-0,95 ***	784
Sykdommer i øye eller øre	0,05	390
Medfødte misdannelser/celebral parese mv	0,01	394
Sykdommer i sirkulasjonssystemet	-0,21 **	1630
Svulster	-0,91 ***	1260
Stoffskifte-/hormon- og ernærings sykdommer	-0,11	481
Nervesykdommer	-0,35 ***	1790
Infeksjoner og sykdommer i immunsystem og blod	-0,13	162
Skader, forgiftninger, mv.	0,06	1233
Sykdommer i luftveiene/ fordøyelsessystemet / hud	-0,27 ***	1424
Symptomer, ikke klassifisert som annet	-0,26	336
Annet	-0,07	167

* er signifikant på 10 prosents nivå, ** 5 prosents nivå og *** 1 prosents nivå

I modellen har vi beskrevet arbeidstilknytningen ved hjelp av flere variabler, og det er nødvendig å se de ulike effektene i sammenheng for å tolke dem. De som hadde et arbeidsforhold i året før tilstått uførepensjon kan ha hatt det hele året eller bare deler av året, og de kan ha hatt en heltids- eller deltidsjobb. I Tabell 4.2 viser vi hvordan de ulike kombinasjonene slår ut.

Det reduserer sannsynligheten for å få gradert uførepensjon betydelig dersom man ikke hadde noe arbeidsforhold året før uførepensjonen. Dersom referansepersonen vår ikke hadde hatt noe arbeid det siste året før uførepensjonen, hadde sannsynligheten for å få gradert uførepensjon bare vært 10 prosent.

Det har ingen betydning om man hadde et arbeidsforhold bare deler av året eller hele året, dersom dette er et deltidsarbeid. Det har imidlertid betydning om jobben var en heltidsjobb eller en deltidsjobb. Sannsynligheten for gradert uførepensjon er lavere for de som har jobbet heltid, og hvis arbeidsforholdet varte hele året er sannsynligheten for gradert uførepensjon enda noe lavere. En mulig årsak til at sannsynligheten for gradert uførepensjon er høyest for de som hadde en deltidsjobb, er at deres uføregrad er avklart gjennom arbeidet. Blant de av dem som hadde en deltidsjobb bare deler av året, er det trolig en god del som har fått bistand til å skaffe denne jobben gjennom NAV, i en prosess der det er avklart at de har delvis nedsatt arbeidsevne. Dette er i samsvar med tilbakemeldingene fra NAV-veilederne vi intervjuet.

I Tabell 4.2 ser vi at referansepersonen vår som hadde en deltidsjobb hele året har en sannsynlighet for å få gradert pensjon på 95 prosent. Det hadde ikke hatt noen betydning om hun hadde arbeidsforholdet bare deler av året så lenge dette var en deltidsjobb. Hvis hun derimot hadde en heltidsjobb, hadde sannsynligheten for å få gradert uførepensjon vært lavere dersom arbeidsforholdet varte hele året (72 prosent) enn hvis det varte bare deler av året (79 prosent).

Tabell 4.2 Samlede effekter og sannsynligheter for å få gradert uførepensjon for ulike arbeidsmarkedstilknytninger. For en kvinne, 50-59 år, som hadde et arbeidsforhold hele året før uførepensjonen, deltid, i et undervisnings- og omsorgsykke i helse- og sosialnæringen, med diagnose ryggglidelse

		Samlet effekt (koeffisient) (Delsummer i parentes)	Estimert sannsynlighet
Ikke arbeidsforhold det siste året		-2,22 (2,89-1,44-0,47-3,20)	9,8 %
Arbeidsforhold deler av året	Deltid	3,02 (2,89+0,14)	95,4 %
	Heltid	1,30 (2,89+0,14-1,97+0,25)	78,7 %
Arbeidsforhold hele året	Deltid (Referanseperson)	2,89 (2,89)	94,7 %
	Heltid	0,92 (2,89-1,97)	71,5%

Når det gjelder yrker, ser vi av Tabell 4.1 at det er høyest sannsynlighet for å få gradert pensjon for de som jobbet i undervisnings- og omsorgsykker (referansekategori). Det er riktignok bare industriarbeid og fysiske yrker som er signifikant forskjellig fra denne kategorien. Dersom referansepersonen i stedet hadde hatt et såkalt fysisk yrke, ville sannsynligheten for gradert pensjon vært 92 prosent.

Referansepersonen jobbet innen helse- og sosialtjenester, og dette er også den næringsgruppen som har høyest sannsynlighet for å få gradert uførepensjon – nesten alle de andre næringene har signifikant lavere sannsynlighet. Blant de næringene som har en viss størrelse, har følgende lavest sannsynlighet for gradering av uførepensjon: hotell- og restaurant som har lavest sannsynlighet, transport og lager, bygg/anlegg og varehandel.

De som får uførepensjon på grunn av en ryggglidelse, har høy sannsynlighet for å få gradert pensjon. De andre muskel/skjelettlidelsene gir ikke signifikant forskjellig sannsynlighet fra denne referansekategori. Alle de psykiske diagnosene gir signifikant lavere sannsynlighet for gradert pensjon – aller lavest for sykdommer assosiert med rus og avhengighet, deretter schizofreni, atferds- og personlighetsforstyrrelser. Men også de med affektive og angstlidelser har signifikant lavere sannsynlighet for å få gradert uførepensjon enn de med ryggglidelser. Videre er de som er uførepensjonert med svulster blant de med lavest sannsynlighet for å få gradert uførepensjon.

5 Endring i uføregrad

I dette kapitlet presenterer vi resultatene av registerdataanalysen når det gjelder det videre forløpet av uførepensjon for personer som i første omgang får gradert uførepensjon. Når vi ser på hvor vanlig det er å *redusere* uføregraden, sammenlikner vi også med de som fikk 100 prosent uførepensjon.

Vi gjør også rede for noen av de observasjonene som veilederne i NAV formidlet i gruppeintervjuene.

Uføregraden kan bli endret etter at man først har fått en uførepensjon, i utgangspunktet dersom helsetilstanden forverres eller forbedres. Imidlertid påvirkes også vurderingen av de mulighetene man faktisk har i arbeidsmarkedet. For eksempel kan en delvis ufør bli i en jobb selv om vedkommende blir sykere, dersom arbeidsgiver tilrettelegger mye for det. Dersom denne jobben en dag forsvinner, blir det ”synlig” at personen har en lavere arbeidsevne enn stillingen tilsa.

I dette kapitlet undersøker vi både forekomsten av økning i uføregrad (fra gradert til 100 prosent) og forekomsten av redusert uføregrad. Hvor vanlig er disse skiftene, og hvilke kjennetegn ved personen og arbeidet påvirker forløpet?

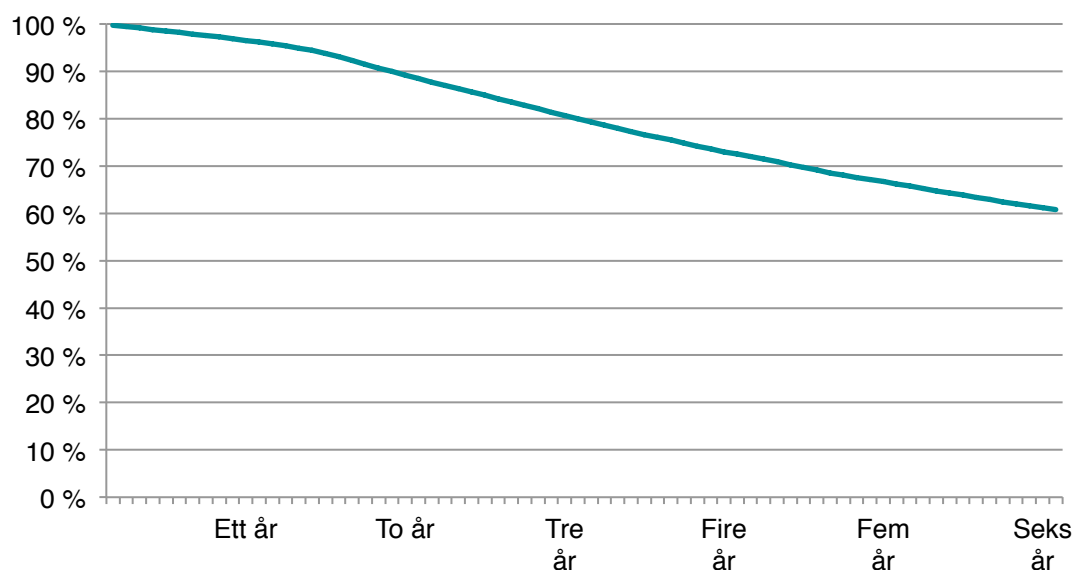
5.1 Økning i uføregrad

Tidligere studier har funnet at det er en viss overgang fra gradert til full uførepensjon over tid. Vi kan framstille et forløp av hendelser (f eks endring i uføregrad) ved hjelp av såkalte overlevelseskurver. Vi ser da bare på én hendelse av gangen. Med denne metoden tar man hensyn til at en del observasjoner er sensurerte, og utnytter likevel informasjon om personene helt fram til sensureringstidspunktet.

I Figur 5.2 viser vi andelen av de som fikk gradert uførepensjon som på ethvert tidspunkt senere (antall måneder etter tilstått uførepensjon) ikke hadde fått 100 prosent pensjon. Vi ser at andelen som bytter uføregrad til 100 prosent er lav i starten, men at den øker etter omtrent ett og et halvt år (kurven blir brattere). Det at kurven er relativt lineær etter dette tyder på at risikoen for å gå over på 100 prosent uførepensjon øker over tid. Selv om antall personer som bytter til 100 prosent pensjon per måned er relativt lik måned for måned, blir andelen høyere ettersom det er færre personer igjen med gradert uførepensjon (”risikograppa”).

Vi ser at det etter to år er 11 prosent sannsynlig at de med gradert uførepensjon har fått 100 prosent pensjon. Etter tre år er sannsynligheten nesten 20 prosent, mens etter seks år kan man regne med at rundt 40 prosent av dem har fått 100 prosent uførepensjon.

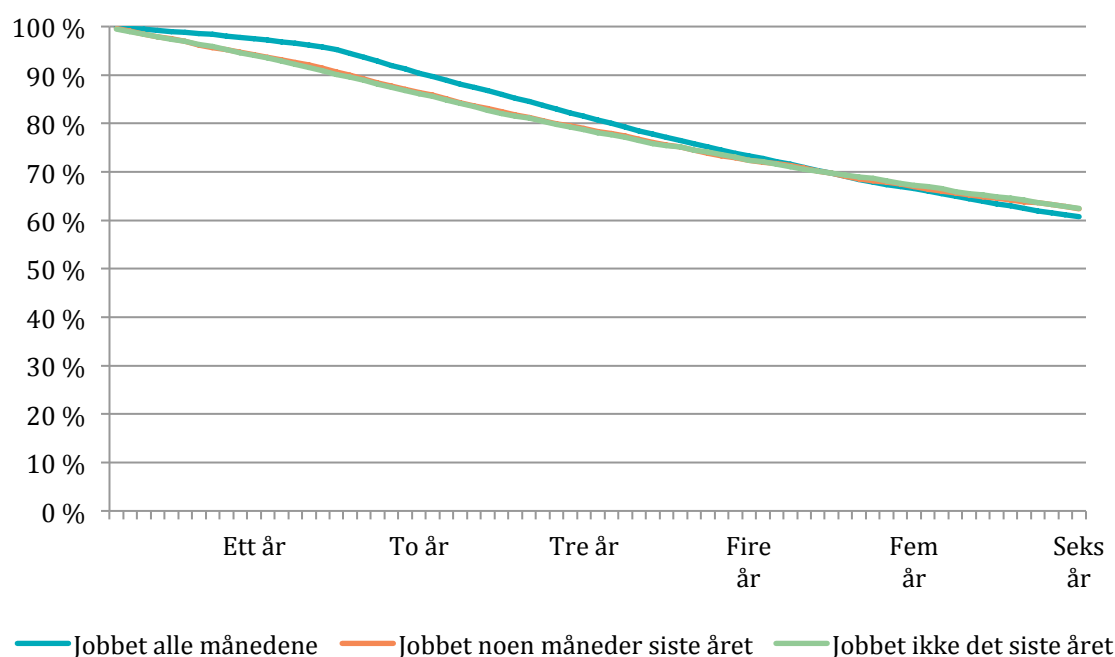
Figur 5.1 *Andelen av de som fikk gradert uførepensjon som ikke har fått 100 prosent pensjon per enkeltmåned etter innvilgelse av uførepensjon (2004-2013)*



Vi har også laget tilsvarende beregninger for hver årskohort av nye delvis uføre (hvorav noen bare kan følges i få år). Vi finner da at mønsteret så å si er identisk, det har altså ikke vært noen utvikling over tid i sannsynligheten for at de med gradert uførepensjon skal gå over til 100 prosent uførepensjon.

I Figur 5.2 har vi delt inn gruppa etter om de hadde et arbeidsforhold året før de fikk uførepensjon, og om dette varte hele eller bare deler av året. Vi ser at det er en viss forskjell mellom på den ene siden de som hadde et arbeidsforhold hele året, og på den andre siden de som bare hadde det deler av året, eller ikke i det hele tatt. Innen to år hadde de uten et arbeidsforhold eller som bare hadde det deler av året, 14 prosent sannsynlighet for å ha fått 100 prosent uførepensjon. De som hadde hatt et arbeidsforhold hele året hadde 10 prosent sannsynlighet for å ha fått 100 prosent uførepensjon på dette tidspunktet. Vi ser imidlertid at forskjellen forsvinner over tid, slik at det etter fire år ikke utgjør noen forskjell hvilken arbeidstilknytning de hadde året før de fikk uførepensjon.

Figur 5.2 Andelen av de som fikk gradert uførepensjon som ikke har fått 100 prosent pensjon per enkeltmåned etter innvilgelse av uførepensjon (2004-2013)



Resultatene passer bra med det informantene våre formidlet i gruppeintervjuene: De observerte at mange av de som fikk gradert uførepensjon "kommer tilbake etter noen år", og at veilederne som regel ikke blir overrasket. Informantene beskrev ulike situasjoner/forløp som fører til en senere søknad om full eller økt uføregrad.

Uansett skal det ikke tilstås full uførepensjon dersom det ikke har skjedd en forverring av helsesituasjonen, og informantene mener at dette ikke er "enkelt" å oppnå.

Det blir en helt ny pakke. Ny runddans. Gjøre en forenklet arbeidsevnevurdering. Må ha noe medisinsk vurdering som støtter opp om at noe vesentlig har endret seg.

Når en del uføre senere søker 100 prosent uførepensjon, kan det for noens vedkommende ha å gjøre med egen motivasjon fra starten av:

For mange av de som får gradert kan en ane at det vil bli en økning på et eller annet tidspunkt. Pokalen er en 100% uførepensjon og det er det de jobber mot. Det er ofte tretthet, symptomer.

Det er rart hvor tidlig i sykefraværet en kan se hvem som har mål om 100%. En kan se det i løpet av noen uker.

En helt annen gruppe som beskrives er personer med alvorlige sykdommer, men som er svært motiverte for å beholde en jobb, men hvor dette ikke er mulig i lengden.

Mange av de med gradert uførepensjon har et ønske om å jobbe, nettopp derfor søker de gradert. Dette kan gjerne være personer med Parkinson og andre liknende alvorlige lidelser.

Et ganske vanlig forløp, ifølge informantene, gjelder brukere som beholder jobb hos samme arbeidsgiver som før uførheten. Her kan det være snakk om tilrettelegging og at det blir tatt hensyn som ikke ville skjedd hos en annen arbeidsgiver.

Det kan holde i mange år. Velvilje fra arbeidsgiver. De kan være del av et positivt arbeidsmiljø.

Mange av dem har jobber hvor de har kolleger og ledelse som tar litt hensyn. Det er lettere å bli tatt hensyn til når folk kjenner en.

Problemet oppstår den dagen de eventuelt mister jobben. En av veilederne gir et eksempel på en bedrift og en ansatt med gradert uførepensjon:

Han klarer bare én maskin. Har fått gradert jobb. Bedriften legger ned. Da havner disse på en full sykmelding og så full uførepensjon. Denne bedriften har i realiteten hatt mange ansatte på VTA (varig tilrettelagt arbeid).

Det samme gjelder personer med lav kompetanse. ”De mister jobben, så har de ikke en sjans på arbeidsmarkedet.”

Betydning av ulike kjennetegn for sannsynligheten for å endre uføregraden til 100 prosent

Vi har gjennomført en logistisk regresjon av sannsynligheten for å øke uføregraden til 100 prosent før det har gått to år. Vi hadde i alle de påfølgende analysene primært ønsket å bruke en cox-regresjon som er en hendelsesanalyse. Denne benytter seg av informasjon for hver enkeltmåned og kan dermed benytte en større del av datagrunnlaget enn vi gjør med bare ett målepunkt. Dessverre viste analysene at proporsjonalitetsforutsetningen som er viktig i denne modellen konsekvent ble brutt, og dette gjaldt både for viktige enkeltvariabler og for modellen som helhet. Vi har derfor gjennomført logistiske regresjoner av sannsynligheten for at en hendelse skal ha inntruffet innen to år.

I Tabell 5.1 viser vi resultatene fra en binomisk logistisk regresjon av sannsynligheten for å øke uføregraden til 100 prosent innen det har gått to år. I modellen har vi brukt variablene alder, kjønn, opprinnelig uføregrad, arbeidsforhold det siste året før uføretidspunktet (hele eller deler av året), eventuelt næring og yrke, samt diagnose.

I denne regresjonen har vi inkludert alle personer som fikk gradert uførepensjon i 2011, og som vi fortsatt har informasjon om to år etter at de fikk uførepensjon. Årsaken til at vi ikke bruker et lengre tidsspenn, er at vi ikke har data i mer en to år for 2011-kohorten, hvor det er best tilgang til informasjon om personene. Vi oppgir koeffisientene (log odds), antallet personer med den relevante egenskapen, og signifikansnivå i tabellen. Der det er relevant har vi oppgitt hva som er referansekategori.

På samme måte som i forrige kapittel er referansepersonen en kvinne i femtiårene som hadde et arbeidsforhold hele året før tilstått uførepensjon, med et omsorgsyrke i helse- og sosialtjenester, og som var blitt uførepensjonert med en rygglidelse. Videre fikk hun i utgangspunktet en uføregrad på 50 prosent.

Koeffisientene i tabellen sier altså noe om hvordan endringer i hver av disse egenskapene medfører endringer i sannsynligheten for å gå over på 100 prosent uførepensjon relativt til referansepersonen.

Konstantleddet indikerer her at det er 6 prosent sannsynlighet for at referansepersonen vil ha fått 100 prosent uførepensjon innen to år. Vi forventer at det er mer vanlig å øke uføregrad for de som er eldre, og vi finner at det er lavest sannsynlighet for de som er 20-29 år, og høyest for de som er 60-66 år. Hvis referansepersonen hadde vært i 30-årene hadde sannsynligheten for å få 100 prosent uførepensjon innen to år vært på 3 prosent, mens hun hadde hatt en sannsynlighet på 11 prosent dersom hun hadde vært i 60-årene.

Sannsynligheten for å gå fra gradert uførepensjon til 100 prosent uførepensjon er ikke signifikant forskjellig for menn og kvinner, "alt annet likt".

Sannsynligheten for å få 100 prosent uførepensjon senere varierer med den uføregraden man fikk først – jo høyere uføregrad desto høyere sannsynlighet for å ha fått 100 prosent uførepensjon innen to år. Dersom referansepersonen hadde hatt en uføregrad på 75 i stedet for 50 prosent, ville sannsynligheten for at hun hadde fått 100 prosent uførepensjon innen to år vært på åtte prosent.

Et overraskende resultat er at de som ikke hadde noe arbeidsforhold i året før uførhet tilsynelatende har lavere sannsynlighet for å gå over på 100 prosent uførepensjon enn de som hadde et arbeidsforhold hele året – motsatt av det Figur 5.2 kunne tyde på. En årsak er at disse personene er uten "næringsbakgrunn", et kjennetegn som øker sannsynligheten for å få 100 prosent uførepensjon mye. (Det samme gjelder yrkesopplysninger, men dette har mindre betydning i regresjonen.) Nettoeffekten for vår referanseperson, er at dersom hun ikke hadde hatt noe arbeidsforhold i året før uførhet ville hun hatt 11 prosent sannsynlighet for å få 100 prosent uførepensjon – nesten en dobling.

Yrke har liten eller ingen betydning for sannsynligheten for å få 100 prosent uførepensjon for de som hadde et arbeidsforhold ved uføretidspunktet. To næringer skiller seg ut ved at de har signifikant høyere sannsynlighet enn helse- og sosialsektoren for overgang til 100 prosent pensjon innen to år: Finansiering og forsikringsvirksomhet samt offentlig administrasjon/sosialforsikring.

Til slutt i tabellen er det oppgitt sannsynligheten for å ha fått 100 prosent uføregrad innen to år avhengig av hvilken diagnose man fikk på uføretidspunktet. Vi finner enkelte signifikante forskjeller fra rygglidelser som er referansekategori: De som ble delvis uføre på grunn av schizofreni, atferds- og personlighetsforstyrrelser, svulster eller nervesykdommer har høyere sannsynlighet for å gå over på 100 prosent uførepensjon. De som ble delvis uføre på grunn av infeksjoner/sykdommer i immunsystem og blod har lavere sannsynlighet.

Tabell 5.1 Logistisk regresjon av sannsynligheten for å endre uføregrad til 100 prosent innen to år blant de som fikk gradert uførepensjon i 2011

Variabel	Estimat	Antall
Konstantledd	-2.74 ***	6898
Alder		
50-59 år	ref.	3133
20-29 år	-1.78 **	93
30-39 år	-0.59 ***	503
40-49 år	-0.60 ***	1801
60-66 år	0.70 ***	1368
Kjønn		
Kvinne	ref.	4789
Mann	0.04	2109
Uføregrad		
Uføregrad (referanseverdi 50%)	0.01 **	
Arbeid		
Arbeid hele året før uførhet	ref.	4891
Arbeid deler av året før uførhet	0.19	1050
Arbeid ikke året før uførhet	-0.80 ***	957
Yrke		
Undervisnings og omsorgsykker	ref.	2033
Uten yrkeskode	0.04	1281
Yrker med lavere kompetansekrav med kundekontakt	-0.39 *	1165
Yrker med lavere kompetansekrav uten kundekontakt	0.15	789
Yrker som krever høy kompetanse	0.10	492
Industriarbeid og fysiske yrker	0.22	1138
Næring		
Helse og sosialtjenester	ref.	1951
Jordbruk, skogbruk og fiske	-13.20	43
Olje- og gassutvinning	-0.05	15
Bergverksdrift og utvinning	0.56	16
Industri	0.24	437
Elektisitet, vann og renovasjon	0.03	43
Bygge og anleggsvirksomhet	-0.06	246
Varehandel reparasjon av motorvogner	0.34	812
Informasjon og kommunikasjon	0.18	92
Overnattings- og serveringsvirksomhet	-0.02	108
Finansiering og forsikringsvirksomhet	1.18 ***	95
Omsetning og drift av fast eiendom	-0.22	42
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	-0.14	133
Forretningsmessig tjenesteyting	-0.01	201
Off.adm., forsvar, sosialforsikring	0.48 **	289
Undervisning	-0.17	666

Private tjenester ellers	0.09	183
Transport og lagring	-0.04	293
Uten næring	1.40 ***	1233
Diagnose		
Rygglidelser	ref.	1187
Ledd- og skjelettlidelser (ikke rygg)	-0.15	929
Muskel-/bløtvevssykdommer	-0.11	1060
Schizofreni, atferds- og personlighetsforstyrrelser	0.66 **	156
Affektive og angstlidelser	-0.02	973
Rus og avhengighet	0.31	15
Kognitiv svikt eller utviklingshemming	-0.06	45
Sykdommer i øye eller øre	-0.11	137
Medfødte misdannelser/celebral parese mv	-0.65	81
Sykdommer i sirkulasjonssystemet	0.02	455
Svulster	0.36 *	268
Stoffskifte-/hormon- og ernærings sykdommer	0.08	136
Nervesykdommer	0.40 **	490
Infeksjoner og sykdommer i immunsystem og blod	-1.74 *	48
Skader, forgiftninger, mv.	-0.21	351
Sykdommer i luftveiene/ fordøyelsessystemet / hud	-0.27	430
Symptomer, ikke klassifisert som annet	-0.15	82
Annet	0.58	55

* er signifikant på 10 prosents nivå, ** 5 prosents nivå og *** 1 prosents nivå

5.2 Reduksjon i uføregrad

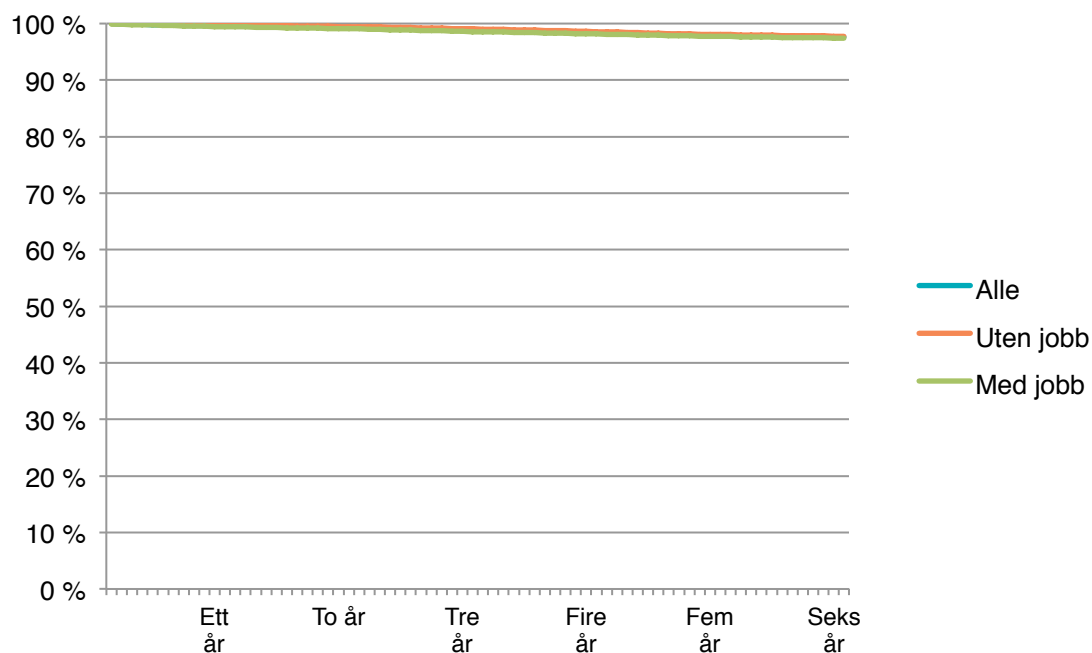
Nesten 40 prosent av de som fikk gradert uførepensjon hadde altså fått 100 prosent uføregrad innen det var gått seks år. Når det gjelder *reduksjon* i uføregraden er andelen vesentlig lavere. Vi ser her både på den gruppa som startet med 100 prosent pensjon og de som startet med gradert uførepensjon.

I Figur 5.3 har vi tegnet inn andelen som ikke har fått redusert uføregrad, for hver måned i inntil sju år etter at de først fikk uførepensjonen. Vi har inkludert perioden 2004 til 2013. Som det framgår av overlevelseskurven i Figur 5.3 er det svært få som får lavere uføregrad.¹³ Etter seks år er det i overkant av to prosent som har redusert uføregraden, mens det etter to år er i underkant av én prosent har redusert uføregraden.

I figuren har vi også lagt inn forskjellen mellom de som har og de som ikke har et arbeidsforhold ved tilståelse av uførepensjon. Dette viser seg å ikke gjøre utslag på andelen som reduserer uføregraden.

¹³ Vi har ekskludert personer som endrer uføregrad første måned etter at de har fått uførepensjon. Dette er en relativt stor andel i datasettet og vi regner med at dette ikke er reelle endringer, men heller avspeiler feil i dataene og tidlige korrigeringer.

Figur 5.3 Andelen av de som fikk gradert uførepensjon som ikke har fått redusert uføregrad per måned etter tilståelse (2004-2013)



Betydning av ulike kjennetegn for sannsynligheten for å redusere uføregraden

I Tabell 5.2 oppgir vi resultatene fra en binomisk logistisk regresjon av sannsynligheten for å få redusert uføregrad før det har gått to år. Denne er altså et speilbilde av tabellen i det forrige delkapitlet. I regresjonen har vi inkludert alle personer som fikk uførepensjon i 2011 og som vi fortsatt har informasjon om etter to år.

Vi oppgir log odds, antall personer og signifikansnivå i tabellen. Det er oppgitt hva som er referansekategori der dette er relevant. I denne regresjonen er referansepersonen en kvinne i femtiårene som startet med 100 prosent uførepensjon, med en rygglidelse. Hun hadde et arbeidsforhold hele året før hun ble ufør. Koeffisientene Tabell 5.2 sier altså noe om hvordan endringer i enkeltegenskaper går sammen med endringer i sannsynligheten for å få redusert uføregrad.

Som vi ser av konstantleddet har referansepersonen svært lav sannsynlighet for å redusere uføregraden. Koeffisienten tilsier en sannsynlighet på 0,5 prosent. Vi finner ingen signifikant betydning av alder. Når det gjelder kjønn, er det noe høyere sannsynlighet for at menn reduserer uføregraden enn kvinner. Sannsynligheten hadde vært 0,8 prosent for referansepersonen vår hvis hun var mann.

Effekten av den uføregraden man får i utgangspunktet følger et logisk mønster: De som har gradert uførepensjon har i utgangspunktet lavere sannsynlighet for å redusere uføregraden innen to år enn de som fikk 100 prosent. Samtidig øker sannsynligheten jo høyere uføregraden er. For uføregrader over 64 prosent er

det høyere sannsynlighet for å redusere uføregraden enn det er for de med full uførepensjon.

Vi viser her ikke resultatene for arbeidstilknytning året før uførepensjonen, eller yrke og næring knyttet til eventuelle arbeidsforhold. Det er få signifikante resultater og til dels motstridende resultater, noe som trolig har sammenheng med den svært lave sannsynligheten for å redusere uføregraden.

Tabell 5.2 Logistisk regresjon av sannsynligheten for å redusere uføregraden innen to år blant de som fikk uførepensjon i 2011

Variabel	Estimat	Antall
Konstantledd	-5.30 ***	25652
Alder		
50-59 år	ref.	9655
Under 20 år	0.11	529
20-29 år	-0.43	1073
30-39 år	0.38	2665
40-49 år	0.30	6631
60-66 år	-0.42	5099
Kjønn		
Kvinne	ref.	14919
Mann	0.48 **	10733
Gradering		
100 prosent ufør	ref.	18754
Gradert uførepensjon	-0.54 *	6898
Uføregrad for de som har gradert (ref 50 prosent)	0.04 ***	
Arbeid – kontroll		
Yrke – kontroll		
Næring - kontroll		
Diagnoser - kontroll		

* er signifikant på 10 prosents nivå, ** 5 prosents nivå og *** 1 prosents nivå

6 Å få eller beholde et arbeidsforhold

Som vi har sett har nesten 70 prosent av de som får gradert uførepensjon et arbeidsforhold. I dette kapitlet ser vi på hvor mange som beholder eller mister et arbeidsforhold etter at de får innvilget gradert uførepensjon, og hvor mange som får seg et nytt arbeid etter at de har fått innvilget uførepensjon.

6.1 Å beholde arbeid

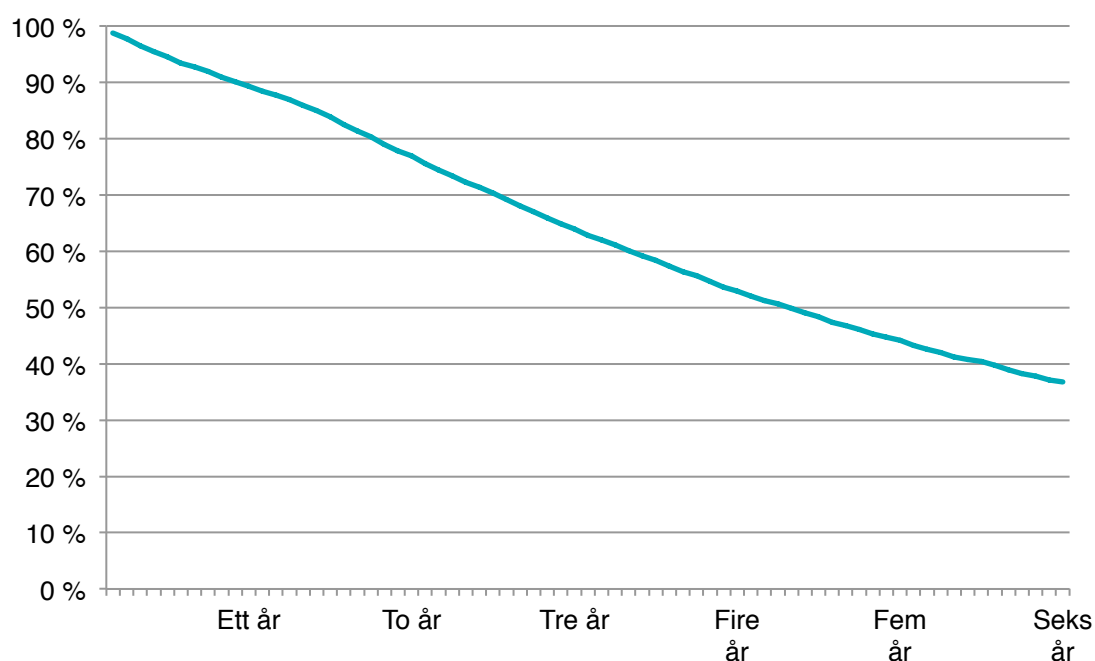
Vi ser først på hvor mange som i tiden etter innvilget uførepensjon beholder eller mister et arbeidsforhold, blant de som hadde det da de fikk uførepensjon. Vi har utelatt de som mister arbeidsforholdet den første måneden, og inkluderer bare de som har fått gradert uførepensjon. I perioden fra 2004 til 2013 er det i overkant av 47 000 personer som fikk gradert uførepensjon og som hadde et arbeidsforhold som varte minst til måneden etter innvilget uførepensjon. Dette vil si at det gjelder nesten 79 prosent av alle som fikk gradert uførepensjon i perioden.

I Figur 6.1 viser vi andelen av de med gradert uførepensjon som hadde et arbeidsforhold, som beholder arbeidsforholdet måned for måned etter innvilget uførepensjon. Det er tydelig av figuren at det er mange som mister arbeidsforholdet etter at de har fått gradert uførepensjon. Etter to år er det 77 prosent av de som hadde et arbeidsforhold ved innvilgelse av uførepensjon som fremdeles har det, og etter seks år er det bare omtrent 40 prosent.¹⁴ Det at kurven er tilnærmet lineær tyder på at risikoen for å miste arbeidsforholdet øker over tid.

Vi har beregnet tilsvarende overgangsrater for hver årskohort av nye delvis uføre. Vi finner noe variasjon fra år til år, men ingen trend over flere år. Årsaken til variasjonene kan være skiftende konjunkturer.

¹⁴ Merk at de kan ha fått et nytt arbeidsforhold i løpet av perioden, uten at det fanges opp i denne analysen

Figur 6.1 *Andelen av de som hadde et arbeidsforhold da de fikk uførepensjon som har beholdt arbeidet per måned etter tilståelse (2004-2013)*



Betydning av ulike kjennetegn for sannsynligheten for å miste et arbeidsforhold

I Tabell 6.1 viser vi resultatene fra en binomisk logistisk regresjon der avhengig variabel er om personene har mistet arbeidsforholdet eller ikke innen to år. Utvalget er bare personer som hadde et arbeidsforhold da de fikk innvilget gradert uførepensjon i 2011, og de som mistet arbeidsforholdet i første måned etter innvilget uførepensjon er tatt ut av datasettet.

I denne analysen har vi inkludert følgende informasjon om det arbeidsforholdet personene hadde da de fikk uførepensjon: Hvorvidt det varte hele eller deler av året, yrke og næring. Vi har også tatt inn informasjon om hvilken uføregrad personene først fikk.

Referansepersonen er den samme som i de tidligere analysene: en kvinne i femtiårene som jobbet innen helse og sosialtjenester i et omsorgsykke hele året før uførhet. Hun fikk en uføregrad på 50 prosent på grunn av en ryggglidelse.

I Figur 6.1 over kan vi se at 77 prosent av alle som hadde et arbeidsforhold da de fikk gradert uførepensjon hadde beholdt det etter to år. Konstantleddet i Tabell 6.1 gir en sannsynlighet for å miste arbeidsforholdet på 17 prosent for referansepersonen, og referansepersonen har dermed noe lavere sannsynlighet for å miste arbeidsforholdet enn gjennomsnittet. Når det gjelder alder, ser vi at sannsynligheten for å miste arbeidsforholdet er høyere både for personer i 30-årene og personer over 60 år enn for de i 50-årene. Om referansepersonen hadde vært yngre eller eldre ville hun hatt henholdsvis fem og åtte prosentpoeng høyere sannsynlighet for å miste arbeidsforholdet. Kjønn ser ikke ut til å ha betydning for sannsynligheten for å miste arbeidsforholdet.

Tilknytningen til arbeidslivet før man ble ufør har betydning for om man mister arbeidsforholdet senere. Sannsynligheten for å miste arbeidsforholdet er vesentlig høyere for de som hadde et arbeidsforhold bare deler av året før uførepensjon (29 prosent) enn for de som hadde det hele året. Resultatet tyder på at det er høyere sjanse for å beholde en jobb du hadde allerede før du ble ufør, enn en jobb som du har skaffet som delvis ufør. NAV-veilederne vi intervjuet formidlet at arbeidstilknytningen til denne gruppa kunne være ”skjør”.

Jo høyere uføregrad man opprinnelig fikk, desto høyere er sannsynligheten for å miste arbeidsforholdet innen to år. Forskjellen mellom en referanseperson med 50 og 75 prosent uføregrad er på sju prosentpoeng. Vi ser to mulige årsaker til dette. For det første vil personer med høyere uføregrad ha dårligere helse, og dette kan forårsake at de ikke klarer å beholde jobben over tid. Samtidig henger også uføregrad sammen med stillingsbrøk, og de med høy uføregrad vil i all hovedsak jobbe mindre enn de med lavere. De kan dermed ha en svakere tilknytning til arbeidsplassen, noe som kan påvirke om de beholder jobben eller ikke.

Når det gjelder yrke og næring er det kun enkelte verdier som skiller seg ut. De som jobbet i yrker med lavere kompetansekrav med kundekontakt – typisk butikkjobber, har noe lavere sannsynlighet for å miste arbeidsforholdet, og de som jobbet innen finansierings- og forsikringsvirksomhet har noe høyere.

Til slutt i tabellen oppgir vi resultatene for forskjellige diagnoser. Her er det særlig kognitiv svikt og utviklingshemming som skiller seg fra rygglidelser. Det dreier seg om få personer, men siden sannsynligheten for å miste arbeidsforholdet i gruppa er lav (bare 4 prosent), blir effekten også signifikant. Trolig har det sammenheng med at en del personer i denne gruppa er ansatt i varig tilrettelagt arbeid (VTA). Personer med sykdom knyttet til rus/avhengighet har svært høy sannsynlighet for å miste arbeidsforholdet, men dette er en meget liten gruppe.

Tabell 6.1 *Logistisk regresjon av sannsynligheten for å miste arbeidsforholdet innen to år blant de som fikk gradert uførepensjon og hadde et arbeid i 2011*

Variabel	Estimat	Antall
Konstantledd	-1.56 ***	5596
Alder		
50-59 år	ref.	2525
20-29 år	0.16	62
30-39 år	0.33 **	358
40-49 år	-0.01	1402
60-66 år	0.49 ***	1249
Kjønn		
Kvinne	ref.	3996
Mann	0.02	1600
Arbeid		
Arbeid hele året før uførhet	ref.	4881
Arbeid deler av året før uførhet	0.67 ***	715
Uførhet		
Uføregrad	0.02 ***	
Yrke		
Undervisnings og omsorgsykker	ref.	1989
Industriarbeid og fysiske yrker	-0.22	1164
Uten yrkeskode	0.16	1120
Yrker med lavere kompetansekrav med kundekontakt	-0.39 ***	768
Yrker med lavere kompetansekrav uten kundekontakt	-0.08	508
Yrker som krever høy kompetanse	0.12	47
Næring		
Helse og sosialtjenester	ref.	1907
Undervisning	-0.06	663
Jordbruk, skogbruk og fiske	-0.49	43
Olje- og gassutvinning	-0.57	15
Bergverksdrift og utvinning	0.82	15
Industri	0.01	431
Elektisitet-,vann og renovasjon	-0.02	40
Bygge og anleggsvirksomhet	-0.23	249
Varehandel reparasjon av motorvogner	0.21	820
Informasjon og kommunikasjon	0.01	90
Overnattings- og serveringsvirksomhet	-0.07	103
Finansiering og forsikringsvirksomhet	0.67 **	94
Omsetning og drift av fast eiendom	-0.50	41
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	-0.38	146
Forretningsmessig tjenesteyting	0.20	190
Off.adm., forsvar, sosialforsikring	0.06	288
Private tjenester ellers	-0.04	189
Transport og lagring	0.23	272

Diagnose		
Rygglidelser	ref.	947
Ledd- og skjelettlidelser (ikke rygg)	-0.20 *	798
Muskel-/bløtvevssykdommer	-0.07	859
Schizofreni, atferds- og personlighetsforstyrrelser	0.28	106
Affektive og angstlidelser	-0.02	753
Rus og avhengighet	1.55 **	7
Kognitiv svikt eller utviklingshemming	-1.60 **	28
Sykdommer i øye eller øre	-0.10	104
Medfødte misdannelser/celebral parese mv	-0.58	69
Sykdommer i sirkulasjonssystemet	-0.17	393
Svulster	0.25	238
Stoffskifte-/hormon- og ernærings sykdommer	-0.20	104
Nervesykdommer	0.00	396
Infeksjoner og sykdommer i immunsystem og blod	-0.74	42
Skader, forgiftninger, mv.	-0.03	273
Sykdommer i luftveiene/ fordøyelsessystemet / hud	0.04	371
Symptomer, ikke klassifisert som annet	-0.43	66
Annet	0.73 **	42

* er signifikant på 10 prosents nivå, ** 5 prosents nivå og *** 1 prosents nivå

6.2 Å få arbeid

Blant de som ikke har noe arbeidsforhold på uføretidspunktet – hvor mange får det etter at de er tilstått uførepensjon?

I denne analysen har vi altså kun inkludert personer som *ikke* hadde et arbeidsforhold ved innvilgelse av uførepensjon, og vi har igjen ekskludert de som får et arbeidsforhold den første måneden etter innvilgelse. Vi har imidlertid valgt å sammenlikne de som fikk gradert uførepensjon med de som fikk 100 prosent uførepensjon.

Vi inkluderer dermed i overkant av 150 000 personer som fikk innvilget uførepensjon i perioden 2004 til 2013, uten å ha et arbeidsforhold samme måned eller måneden før/etter. Dette utgjør omtrent 68 prosent av alle som fikk innvilget uførepensjon i perioden.

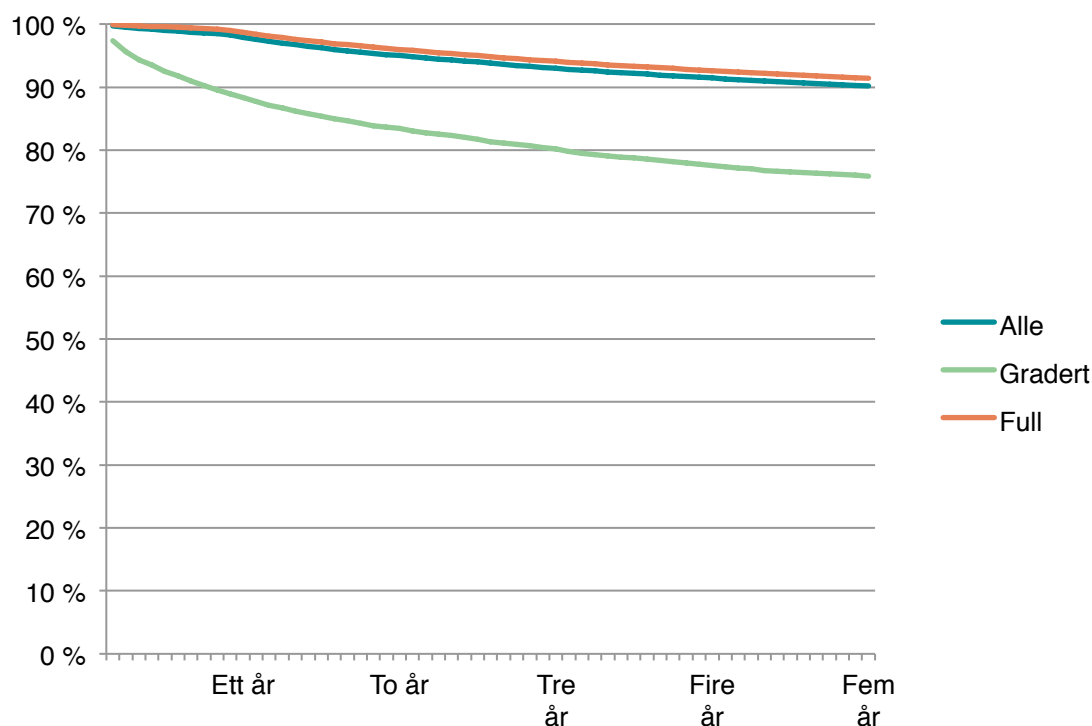
I Figur 6.2 har vi tegnet inn andelen av de uføre uten et arbeidsforhold som har fortsatt å være uten et arbeidsforhold hver måned etter innvilgelse av uførepensjon. Vi viser utviklingen for alle, samt for de med gradert og full uførepensjon hver for seg. Vi ser at det er en viss økning i andelen som får et arbeidsforhold for begge gruppene over tid. For hele gruppa samlet er det 5 prosents sannsynlighet for at de har fått et arbeidsforhold innen to år.

For de som har full uførepensjon er det så å si ikke noen som starter et arbeidsforhold før det er gått et år, og vi ser en tydelig knekk på kurven ved ett års uførepensjon. Dette reflekterer regelverket som tilsa at det ikke var lov å

jobbe det første året med full uførepensjon, og vi ser altså at det skjer en tilpasning etter at året har gått. Etter fem år har 9 prosent av de med full uførepensjon startet et nytt arbeidsforhold.

Blant de som fikk gradert uførepensjon er andelen vesentlig høyere. Etter ett år er det 12 prosent av dem som har startet et arbeidsforhold, etter tre år er det omtrent 20 prosent, og etter fem år nesten 25 prosent.¹⁵

Figur 6.2 Andelen av de som ikke hadde et arbeidsforhold da de fikk uførepensjon som ikke har fått det per måned etter tilståelse (2004-2013)



Betydning av ulike kjennetegn for sannsynligheten for å få et arbeidsforhold

I Tabell 6.2 gjengir vi resultatene av en binomisk logistisk regresjon av sannsynligheten for å få et arbeidsforhold innen to år, som er gjort med to ulike utvalg. I den første er utvalget alle som har fått uførepensjon uten å ha et arbeidsforhold, og i den andre er utvalget bare de som har fått gradert uførepensjon uten å ha et arbeidsforhold. Siden denne siste gruppa er relativt liten bruker vi resultatene fra regresjonen der også de med full uførepensjon inngår, for å kontrollere om funnene i den andre modellen kan være utslag av

¹⁵ Vi tar ikke hensyn til at dette arbeidsforholdet igjen kan ha blitt avsluttet i denne figuren.

små grupper. Begge utvalgene inkluderer kun personer som fikk uførepensjon i 2011.

Når det gjelder referansepersonen, er det i begge modellene en kvinne i femtiårene som fikk innvilget 50 prosent uførepensjon. Hun hadde et arbeidsforhold deler av året før uførepensjon, og diagnosen til grunn for uførepensjoneringen var en ryggglidelse.

Konstantleddet er relativt likt i de to analysene. Referansepersonen har mellom 32 og 34 prosents sannsynlighet for å få et nytt arbeidsforhold i løpet av de første to årene etter tilstått uførepensjon. Dette er en god del over gjennomsnittet, og årsaken er at referansepersonen vår hadde et arbeidsforhold deler av året før hun ble uførepensjonert, og bare fikk 50 prosent uføregrad. Når det gjelder alder, ser det ut til å være en reduksjon i sannsynligheten for å starte et arbeidsforhold jo eldre man er. Det gjelder i begge modellene, men i modellen med bare gradert uførepensjon er ikke alle verdiene signifikant forskjellig fra referanseverdien. Forskjellen mellom å være i 60-årene og å være i 20-årene i den samlede analysen er på hele 22 prosentpoeng (henholdsvis 22 og 45 prosents sannsynlighet for å få et arbeidsforhold).

Kjønn har ingen signifikant betydning i noen av modellene. Det er altså liten grunn til å tro at det er noen kjønnsforskjell i sannsynlighet for å få et arbeidsforhold blant de som ikke har det fra før.

Uføregraden viser seg å ha stor betydning, noe som ble gjenspeilet i figuren over. De som er 100 prosent uføre har bare sju prosents sannsynlighet for å få seg en jobb (dersom de ikke hadde et arbeidsforhold da de ble uføre). Tilsvarende avtar sannsynligheten for å få et arbeid med høyere uføregrad i begge modellene (blant de med gradert pensjon). En person med en uføregrad på 75 prosent har 21 prosent sannsynlighet for et nytt arbeidsforhold kontra referansepersonens 32 prosent.

Arbeidstilknytning ved tilstått uførepensjon slår relativt sterkt positivt ut i begge modellene. Personer som *ikke* hadde et arbeidsforhold i noe av året før uførhet har bare 18 prosent sannsynlighet for å få et nytt arbeidsforhold. Igjen er det tydelig at det er positivt å ha en sterkere tilknytning til arbeidslivet.

Det er få signifikante sammenhenger mellom diagnose og sannsynligheten for å få et arbeidsforhold innen to år. Rus/avhengighet slår sterkt negativt ut på sannsynligheten for å få et arbeidsforhold, sammenliknet med ryggglidelser.

Tabell 6.2 Logistisk regresjon av sannsynligheten for å få et arbeidsforhold innen to år blant de som uførepensjon i 2011 uten å ha arbeid

Variabel	Alle	Gradert	Antall alle	Antall gradert
Konstantledd	-0.77 ***	-0.68 ***	19833	1375
Alder				
50-59 år	ref.		6802	542
Under 20 år	-0.27		527	
20-29 år	0.55 ***	0.82 *	974	25
30-39 år	0.36 ***	0.39	2240	127
40-49 år	0.34 ***	0.15	5042	360
60-66 år	-0.47 ***	-0.57 **	4248	321
Kjønn				
Kvinne	ref.		10797	788
Mann	0.05	-0.21	9036	587
Gradering				
Gradert uførepensjon	ref.		1375	1375
Full uførepensjon	-1.86 ***			
Uføregrad for de som har gradert (sentrert på 50 prosent)	-0.02 ***		97.4	
Uføregrad		-0.02 ***		62.2
Arbeid				
Arbeid deler av året før uførhet	ref.		2887	353
Arbeid ikke året før uførhet	-0.78 ***	-0.73 ***	16571	985
Diagnoser				
Rygglidelser	ref.		2304	241
Ledd- og skjelettlidelser (ikke rygg)	-0.04	-0.23	1613	158
Muskel-/bløtvevssykdommer	-0.11	-0.44	2107	198
Schizofreni, atferds- og personlighetsforstyrrelser	-0.14	-0.22	1720	44
Affektive og angstlidelser	-0.13	0.02	4199	201
Rus og avhengighet	-1.12 ***	-0.29	607	8
Kognitiv svikt eller utviklingshemming	0.03	0.12	733	16
Sykdommer i øye eller øre	-0.62 *	0.06	264	32
Medfødte misdannelser/celebral parese mv	-0.09	1.59 **	319	12
Sykdommer i sirkulasjonssystemet	-0.17	-0.61	1121	86
Svulster	-0.34	-0.24	852	54
Stoffskifte-/hormon- og ernæringsykdommer	-0.19	-0.33	349	34
Nervesykdommer	-0.14	0.44	1291	94
Infeksjoner og sykdommer i immunsystem og blod	-1.07	-14.25	112	7
Skader, forgiftninger, mv.	0.20	-0.03	907	85
Sykdommer i luftveiene/ fordøyelsessystemet / hud	-0.03	0.36	968	74
Symptomer, ikke klassifisert som annet	-0.21	-1.27	252	17
Annet	-0.32	0.55	115	14

7 Bistand fra NAV til personer med gradert uførepensjon

I dette kapitlet oppsummerer vi tilbakemeldingene fra gruppeintervjuene med veiledere i NAV når det gjelder hvordan NAV følger opp/bistår de med gradert uførepensjon for at de kan få utnytte sin restarbeidsevne. Det kan være aktuelt med bistand i to ulike situasjoner: For den gruppa som ikke har jobb fra før; bistand til å skaffe jobb, og for den gruppa som har jobb; bistand til å beholde jobben.

Innledningsvis ba vi informantene om å dele/diskutere hvordan de oppfatter målgruppa – typiske kjennetegn, og hva som er vanlig forløp videre etter at brukere er blitt tilkjent gradert uførepensjon. Tilbakemeldinger om disse temaene er referert under de tidligere kapitlene.

7.1 Rutiner og praksis for oppfølging

Rundskriv om Arbeidsavklaringspenger

I gruppeintervjuene formidlet veilederne ved NAV-kontorene at de oppfattet noen av temaene i undersøkelsen som "merkelige". De henviste til et Rundskriv fra Arbeids- og velferdsdirektoratet (01.01.2012) angående paragraf 11-13 i Folketrygdloven. Denne paragrafen omhandler Arbeidsavklaringspenger, og rundskrivet gjelder søknad om gradert uførepensjon. Nedenfor er enkelte setninger understreket av oss:

"Hvis det gjennom utprøving, tilrettelegging og annen avklaring er klarlagt at bruker kan mestre en redusert stillingsandel i ordinært inntektsgivende arbeid over en viss periode, kan det være aktuelt å søke gradert uførepensjon. Dette for å kompensere for den delen av inntektsevnen som er tapt. Hvis NAV-kontoret i en arbeidsevnevurdering har kommet til at bruker bør vurderes for gradert uførepensjon fordi bruker er ferdig avklart for en redusert stillingsandel, skal NAV-kontoret fatte vedtak etter NAV-loven § 14a med innsatsbehov "Varig tilpasset innsats"."

Videre:

"Det presiseres at det ikke skal skje en videre avklaring av brukers arbeidsevne i kombinasjon med den graderte uførepensjonen. Dette betyr at det ikke er anledning til å fortsette med graderte arbeidsavklaringspenger (under gjennomføring av behandling, tiltak eller oppfølging) etter at kravet om varig uførepensjon er ferdig behandlet. Så lenge brukers arbeidsevne ikke er endelig avklart, vil det være arbeidsavklaringspenger som er korrekt ytelse.

Dersom bruker får innvilget gradert uførepensjon, men på dette tidspunktet er helt eller delvis arbeidsledig når det gjelder den delen av arbeidsevnen som er i behold, kan bruker få arbeidsavklaringspenger i ventetid på arbeid i inntil tre

måneder, jf. § 11-13 samordnet med uførepensjonen. I slike perioder skal bruker ha "Standard innsats", fordi bruker mottar formidlingsrettet bistand fra NAV."

Oppfølging i praksis – avklaring før uførepensjon

I gruppeintervjuene formidlet informantene høy bevissthet om innholdet i rundskrivet. De fleste formidlet at de "har fått beskjed om" hvordan de skal følge opp personer med delvis nedsatt arbeidsevne, mens andre henviste direkte til rundskrivet og hvilken betydning det har for problemstillingene i dette prosjektet.

Informantene formidlet at presiseringene i rundskrivet i praksis betyr følgende:

En bruker skal være *helt ferdig avklart*, det vil si at det er fastslått at vedkommende har en viss restarbeidsevne, før de får gradert uførepensjon. Man ønsker å få på plass en deltidsjobb før brukeren søker gradert uførepensjon, og veileder råder eventuelt bruker til å vente med å søke.

Etter at avklaringen er gjort og brukeren har fått gradert uførepensjon, skal de følges opp som ordinære arbeidssøkere for sin resterende arbeidsevne dersom brukeren ønsker det. Informantenes poeng er at disse brukerne ikke skal ha "spesielt tilpasset innsats". En rekke sitater illustrerer dette:

De som får gradert uførepensjon skal være i en situasjon hvor de har et gradert arbeidsforhold. Skal ikke ha behov for mer oppfølging fra NAV. De skal ha en frisk del.

Hvis de har behov for oppfølging, da er de ikke ferdig avklart. Da kan de ikke søke gradert uførepensjon ennå. Det betyr at de skal være ferdig avklart. Denne prosessen skal de ha vært gjennom hos NAV. På dette tidspunktet har bruker gjerne vært gjennom en rekke tiltak osv, og videre oppfølging er ikke aktuelt.

At bruker får gradert uføre, men fortsatt har behov for oppfølging fra NAV? Det er vanskelig å forstå.

Hvis vi mener det er en restarbeidsevne følger vi opp, med tiltak osv for å forsøke å få til en jobb for det resterende. Vi anbefaler ikke brukeren å søke gradert uførepensjon før dette er "i boks".

Det skal ikke være mulig å søke gradert uførepensjon før en er nærmest i jobb. Dette praktiserer vi.

Slik er riktig variant: Først skal de være ferdig avklart. Så kan de få gradert uføre. Da er de ferdig hos oss. Vi følger dem til de er i en gradert jobb og så får de gradert uførepensjon.

Vi ser at denne personen har en delvis nedsatt arbeidsevne. Da følger vi saken videre – oppfølging. Vi legger den halve delen til side, jobber videre med resten – en halv stilling.

Det er få saker som har gradering og får oppfølging. Det var sånn før – da kunne du gjøre det. Det endret seg da AAP kom, men gammel praksis har hengt ved en stund også etter AAP kom.

Informantene understreker altså at de følger opp og bistår brukeren med å få en jobb før de får gradert uførepensjon. Om nødvendig gir de unntak fra tidsbegrensningen på AAP, og råder brukeren til å vente med å søke uførepensjon til det er helt avklart om det er mulig å få en jobb.

De kan få AAP så lenge det er behov for det. Vi gir unntak fra makstid.

I noen tilfeller kan dette være en tung og langvarig prosess (eventuelt er brukeren lite motivert), og man "gir opp", eller brukeren er selv fornøyd med å få en gradert pensjon selv om de ikke har noen deltidsjobb ved siden av.

Det kan være bruker er fornøyd med å få 50 %. Komme seg ut av NAV med 50 %. De orker ikke mer utprøving. Å "komme seg ut av NAV" er også en motivasjon. Det kan være en belastning for mange å være i NAV-systemet.

Enkelte brukere er fornøyd med å ha en gradert uførepensjon og ikke jobbe ved siden av, som typiske eksempler nevner informantene kvinner med en ektemann som tjener bra.

Dersom inntrykket fra gruppeintervjuene gir et representativt bilde av NAV-kontorene oppfølging av brukere fram til de får en gradert uførepensjon, forklarer det hvorfor så få får gradert pensjon dersom de ikke har en jobb, og det gir en plausibel tolkning av flere av resultatene av registerdataanalysen vår.

Det er likevel tre ulike situasjoner hvor informantene anser det som aktuelt å følge opp brukere med gradert uførepensjon.

- Ordinær formidlingsbistand for de som etterspør det, enten fordi de ikke har jobb i utgangspunktet, eller de mister jobben
- Oppfølging av de som blir sykmeldt fra den deltidsjobben de har
- Situasjoner/brukere med en mer uavklart situasjon

Vi utdyper tilbakemeldingene når det gjelder disse tre situasjonene i det følgende.

7.2 Formidling til arbeid

Informantene understreker at når det gjelder delvis uføre som ikke har noen jobb, er det opp til dem selv om de vil være arbeidssøkere. Etter at de har fått en gradert uførepensjon, er det ordinær formidlingsbistand som kan være aktuelt. Men flere av informantene tror at disse brukerne blir lavt prioritert av de som jobber med arbeidsformidling.

Hvis de ikke har jobb fra før, eller hvis de mister jobben – da "er det ofte noe med dem" de er vanskelig å formidle til en jobb. De som driver med ordinær rekrutteringsbistand prioriterer ikke disse.

Hva skjer på rekrutteringsbiten: De blir ikke prioritert blant andre arbeidssøkere. Hvis de bare har 50 prosent arbeidsevne. Arbeidsgiveren vil ikke ha dem.

Det er en gruppe som det er vanskelig å formidle til jobb. Det handler om hva vi blir vi målt på. De som jobber med rekruttering tar de som de har tro på. Vi på oppfølging blir målt på hvor mange vi får i tiltak. Pengene skal brukes opp. Det har vært fokus hele dette året.

Det er flere på vårt kontor som tenker sånn: De som jobber med rekruttering er lite interessert i denne gruppa.

Enkelte er uenig i dette:

De får det samme som alle andre. Tror ikke de får mindre enn andre. De av dem som vil jobbe.

De fleste mener at lav prioritering eller mangel på formidling av delvis uføre som står uten arbeid handler om at mange av dem har lav kompetanse, og mange vil ha vanskelig for å få jobber som ikke er fysisk belastende. Noen av informantene mener at de burde gjort en sterkere innsats rettet mot denne gruppa:

De som får gradert og har en restarbeidsevne. Vi fanger dem ikke opp. Vi gjør ikke nok for disse. Da ville det vært interessant å jobbe med rekruttering.

Noen av informantene nevner en gruppe som de følger opp, men som det er få av: uføre som ønsker å få en høyere stillingsandel og redusere uføregraden. De poengterer at de kun bistår dersom det brukeren søker en viss (økt) stillingsandel.

Vi må følge dem opp. For eksempel hvis de ønsker å komme tilbake til 100 % jobb.

Det kommer kanskje ikke så mange henvendelser ut av ingenting.... (Hvis de kommer) sjekker vi hvor friske de egentlig er, hvor mye de kunne tenkte seg å jobbe. Vi har lagt oss på en grense på 50 % (minimums stillingsandel som de bistår med). Det blir utarbeidet en klar aktivitetsplan. De må ha mål om lønna arbeid, ikke bare et aktivitetsbehov.

7.3 Bistand til å beholde en deltidsjobb

De som har en gradert uførepensjon og en deltidsjobb for den resterende arbeidsevnen blir ikke fulgt opp på noen annen måte enn arbeidstakere ellers. Dersom de blir sykmeldt dreier det seg om vanlig sykefraværsoppfølging.

I den deltidsstillingen så får de en ordinær oppfølging som en ordinær arbeidstaker (for eksempel ved sykefravær). Mister man jobben får man oppfølging som arbeidsledig i den resterende arbeidsevnen.

Informantene våre formidlet at det ikke er mye å fortelle om sykefraværsoppfølgingen, den skjer akkurat som for andre arbeidstakere. Hvis de går lenge sykmeldt, kan det hende de etter hvert får AAP, og vanlig oppfølging.

Som vi beskrev i kapittel 5 , observerer informantene at en god del av de med gradert uførepensjon faller ut av jobben, og derfor etter hvert kommer over i full uførepensjon. En av dem sier:

Litt av forklaringen (på at mange faller ut) kan være at vi trekker oss ut for fort. Vi må følge opp utover i arbeidsperioden. Ikke bare gi oss når de har fått jobb og fått uførepensjonen. Oppfølgingen må skje på arbeidsplassen.

Vi har skaffet en jobb, men det er skjørt.

I gruppeintervjuene fikk vi inntrykk av at det varierer litt mellom kontorene hvordan de jobber med graderte uføre og deltidsarbeid. Én av informantene sa:

Vi hjelper til i overgangen. Kanskje vi hekter på et tiltak, slik at arbeidsgiver kan tilrettelegge. Vi passer på overgangene. Hvis ikke overgangene er bra nok så kan de falle ut.

7.4 Uavklarte situasjoner

Det er en del brukere med delvis redusert arbeidsevne hvor det er vanskelig å avklare alle problemene, og man ikke klarer å få til en deltidsjobb. Selve de medisinske forholdene kan være avklart, og brukeren har en restarbeidsevne helsemessig sett, slik at de ikke har rett til 100 prosent uførepensjon. I praksis ute i arbeidslivet har de likevel svært liten arbeidsevne.

Årsaken kan være språkproblemer eller ”andre diffuse ting” som veilederen ikke klarer å få ordentlig tak i. På spørsmål om hvor lenge man kan jobbe mot en avklaring av disse sakene, svarer informantene at det i prinsippet ikke er noen grense, det blir gjort unntak fra tidsbegrensningen for AAP. I noen tilfelle ”gir man likevel opp” – særlig hvis brukeren har lav motivasjon.

Et eksempel: Kombinasjon av dårlig helse og språk gjør at vi ikke kommer noen vei. Vi har ikke sjans til å oppnå noe. Hun fyller vilkårene for 50 % uførepensjon. Jeg er spent på hva som skjer videre med henne.

Det kan være en kombinasjon: vondt i ryggen, men hvorfor er det ingen som vil ha han i jobb? Det er en x-faktor der. Er det udokumenterte helseplager som ikke er tatt opp med legen? Det er mye på familiefrenten. Det er ikke alle mennesker som er like gode på det sosiale. De ramler ut på nytt.

Andre faktorer spille også inn. Lite arbeidserfaring.

7.5 Motivasjon og evne til å jobbe

I gruppeintervjuene ble det diskutert en del rundt delvis uføres motivasjon for å jobbe. Dette er gjerne noe veilederne har et inntrykk av fra prosessen *fram til* en uføresøknad.

Som nevnt tidligere opplever veilederne ofte at brukere har 100 prosent uførepensjon som "mål".

De er interessert i å øke uføregraden. Ønsker ikke mer jobb.

Flere mente at det ofte er de med de alvorligste sykdommene som har sterkest motivasjon til å jobbe, og at deres ønske noen ganger er urealistisk.

En av informantene forteller om en bruker som har 50 prosent uførepensjon og 50 prosent jobb. Hun mistet denne jobben, og vil trolig ikke kunne få en ny jobb på arbeidsmarkedet. Hun ville fått 100 prosent uførepensjon hvis hun hadde søkt om det (mener veilederen). Imidlertid ønsker hun nå å si fra seg sin graderte uførepensjon for å søke full jobb.

En annen forteller:

Eksempel: Han har søkt 80 prosent uføre. Arbeidsgiver mener at han ikke fyller 20 prosent. Han har en alvorlig sykdom. Der ser du et veldig ønske om å jobbe. Han kan ikke være der mer enn 20 %. Dette er en person som utnytter sin evne til å jobbe til fulle. Det gjelder ofte de som har kreftdiagnose. De vil gå på AAP, for da har de mulighet til å jobbe litt. Og MS, Parkinson, de vil fortsette. Hvis de har en god arbeidsgiver. Høyere utdanning. En jobb de trives med.

7.6 Virkemidler

Vi spurte informantene i gruppeintervjuene om det er noen virkemidler de eventuelt savner for å kunne bistå personer med gradert uførepensjon bedre når det gjelder å få og beholde en deltidsjobb.

De fortalte om virkemidler som de av og til benytter i dag, som de vurderte som hensiktsmessige. Det gjelder først og fremst tilretteleggingstilskudd, tilretteleggingsgaranti, lønnstilskudd og tidsbegrenset lønnstilskudd (TULT).

Lønnstilskudd kan være et godt virkemiddel for å få folk i jobb. Tilretteleggingsgaranti. Mentor. Oppfølgingstiltak. Når det gjelder muskel- og skjelettlidelser er teknisk tilrettelegging og tilpasning viktig. Men dette er ikke så ofte... De har vært så lenge inne i oppfølging, og vi er ferdig med saken når de har fått gradert uførepensjon.

En bruker har en TULT for den graderte jobben. Arbeidsgivere er mennesker, de går konkurs hele tiden (de vil ikke ta risiko). Det handler mer om arbeidsplassene enn om sykdommen (at det er vanskelig å få eller beholde jobb).

Tilretteleggingsgaranti bruker vi for lite. Men hvis jeg har jeg for mange forpliktelser, og ikke klarer å overholde garantien, så er det som pesten. Hvis dette bare er et papir. Hvis vi gir en garanti så er det en garanti, så ærlige er vi. Men tilretteleggingsgarantien sier egentlig bare at NAV skal gjøre jobben sin. Men for brukeren og arbeidsgiveren kan dette være viktig.

Et annet tiltak er rettet mot kronisk syke. Der arbeidsgiveren slipper å betale sykepenger i arbeidsgiverperioden.

På spørsmål om de mangler noen virkemidler for denne gruppa, etterspør så å si alle informantene flere TULT-plasser, som er et rammestyrt tiltak med et begrenset antall plasser. "Vi ønsker oss flere TULT-er!"