

**Rapport fra prosjektet
«På kanten av jobben»**

**Arbeidsgruppa for prosjektet - januar 2016.**

# \\cp-ad01\UserShares\kristin\My Pictures\Extrastiftelsen.jpg

Innholdsfortegnelse

[Om prosjektet 4](#_Toc441152860)

[På kanten jobben 4](#_Toc441152861)

[Bakgrunn og formålet 4](#_Toc441152862)

[Målgruppa 4](#_Toc441152863)

[Metoden 5](#_Toc441152864)

[De viktigste funnene 7](#_Toc441152865)

[Del 1 Tall 7](#_Toc441152866)

[Nedsatt funksjonsevne og arbeid 7](#_Toc441152867)

[CP og arbeid 7](#_Toc441152868)

[Ulik grad av arbeidstilknytning 8](#_Toc441152869)

[Del 2: CP-relaterte utfordringer i arbeidslivet 10](#_Toc441152870)

[Senskader og tretthet 10](#_Toc441152871)

[Kognitive vansker 12](#_Toc441152872)

[Fysiske og motoriske utfordringer 13](#_Toc441152873)

[Stress og nedsatt tempo 13](#_Toc441152874)

[Del 3: Hjelp, støtte og veiledning 15](#_Toc441152875)

[Tilbud om arbeidsevnevurdering 15](#_Toc441152876)

[Arbeidsevnevurdering: muligheter og begrensninger 16](#_Toc441152877)

[NAV 18](#_Toc441152878)

[Arbeidsgivere 18](#_Toc441152879)

[Samarbeid NAV-arbeidsgivere 19](#_Toc441152880)

[Del 4 Tilrettelegging 21](#_Toc441152881)

[Tall på tilrettelegging 21](#_Toc441152882)

[Betydning av tilrettelegging 21](#_Toc441152883)

[Del 5: Ulike tilretteleggingsordninger – de gode grepene 24](#_Toc441152884)

[Redusert arbeidstid 24](#_Toc441152885)

[Lønnstilskudd 25](#_Toc441152886)

[Fleksibel arbeidstid/fleksible arbeidsforhold 26](#_Toc441152887)

[Funksjonsassistent 27](#_Toc441152888)

[Utdanning som et arbeidsrettet tiltak 28](#_Toc441152889)

[Tilrettelagt transport til og fra jobb 29](#_Toc441152890)

[Tilrettelegging for kognitive vansker 30](#_Toc441152891)

[Hjelpemidler 31](#_Toc441152892)

[Avslutning – veien videre 32](#_Toc441152893)

[Oppsummering av funn og tiltak 32](#_Toc441152894)

#

#

# Om prosjektet

På kanten jobben
CP-foreningen har i 2015, med støtte fra Extrastiftelsen, gjennomført et prosjekt om arbeid vi har kalt «På kanten av jobben».

Bakgrunn og formålet
Bakgrunnen for prosjektet at CP-foreningen har erfart at mange med CP slutter tidlig i jobben eller reduserer stillingsprosenten sin. Vi har i dette prosjektet ønsket å grave dypere i hva som kan være årsakene til dette og har derfor sett nærmere på hvilke utfordringer personer med CP kan ha i arbeidslivet. Det viktigste har likevel vært å komme fram til hva som skal til for at flere kan beholde arbeidstilknytningen sin lengst mulig og i denne rapporten løfter vi også fram noen gode eksempler på hva som er blitt gjort for å oppnå det.

En annen målsetning med prosjektet er at vi med bakgrunn i funnene våre ønsker å gi innspill til politikere og andre på hva vi synes er viktig for å skape et mer tilrettelagt og inkluderende arbeidsliv. Arbeid og arbeidsliv er en av CP-foreningens viktigste interessepolitiske satsningsområder i 2016 og denne rapporten er konkret på hvordan prosjektgruppa tenker CP- foreningen bør følge opp.

Målgruppa
Målgruppen for prosjektet er voksne med CP mellom 30-50 år som er i arbeid, men som trenger en eller annen form for tilrettelegging eller tilpasning for å kunne stå lengst mulig i arbeidslivet. Vi håper og tror at prosjektet og denne rapporten også kan være av interesse for personer med CP som står utenfor, men som ønsker seg inn i arbeidslivet.

Mange med CP trenger hjelp, veiledning eller støtte underveis i arbeidslivet. Det er aldri for sent å be om hjelp og vi håper dette prosjektet og denne rapporten kan bidra til at arbeidstakere med CP kan stoppe opp litt tidligere, reflektere over sine behov og på denne måten finne de rette grepene for å kunne trives på arbeidsplassen og for å kunne stå lengst mulig i arbeidslivet.

Vi er også interessert i å nå ut til alle som er interessert i å lære mer om CP og arbeid og om hva som skal til for å kunne være i arbeid lengst mulig. Som nevnt over er denne rapporten et bidrag fra oss til politikere, beslutningstakere og andre som har ansvar for at et mest mulig inkluderende arbeidsliv.

Metoden
Prosjektet er ikke forskningsbasert, og kunnskapen og funnene våre er basert på voksne med CP sine egne erfaringer. Data-grunnlaget for prosjektet baserer seg hovedsakelig på fire ulike informasjonskilder:

ArbeidsgruppeProsjektet har vært ledet av to ansatte og en arbeidsgruppe på fem personer mellom 30 og 50 år som selv har CP og som er i jobb/omskolering. Deres erfaringer har vært svært viktige for prosjektet, samt at de har fungert som en referansegruppe for prosjektet.
Spørreundersøkelse
Vi har gjennomført en spørreundersøkelse blant våre medlemmer mellom 30-50 år.
Vi oppnådde en svarprosent på ca. 40 %, noe som utgjorde 130 personer. Resultatene er ikke representative. Til det har vi for lite datagrunnlag. Likevel mener vi å kunne trekke ut noen tendenser ut i fra de svarene vi har fått, og vi er veldig takknemlig over alle som har delt erfaringer med oss.

Gruppeintervju
Med utgangspunkt i et av spørsmålene i spørreundersøkelsen inviterte vi deltagere til et gruppeintervju. Seks personer i alderen 30-50 år ble intervjuet, og vi fikk mulighet til å gå i dybden på prosjektets hovedproblemstillinger.

Eksterne aktører
I tillegg har vi også intervjuet ansatte på Sunnaas og NAV Kompetansesenter for deltagelse og tilrettelegging, samt at vi har hatt besøk av Spastikerforeningen i Danmark. Vi skulle gjerne ha snakket med flere, da vi vet det er mange andre aktører som er opptatt av våre problemstillinger og kunne ha bidratt med verdifulle erfaringer.

Rapporten
Denne rapporten er oppsummering av prosjektet. Den er skrevet av prosjektleder, godkjent av arbeidsgruppa og bygd opp på følgende måte:

Innledningsvis i rapporten vil du finne informasjon om bakgrunn og formål, målgruppe og metodegrunnlaget for dette prosjektet

Hoveddelen av rapporten går ut på å beskrive våre viktigste funn og vi har delt inn denne presentasjon i 5 ulike deler:

Del 1: CP og arbeid
Her finner du litt tall og fakta. Først knyttet til nedsatt arbeidsevne og arbeid, deretter CP og arbeid. Sammenlignet med funksjonsfriske, har personer med CP en svakere tilknytning til arbeidslivet og spørreundersøkelsen viser at det er store forskjeller innenfor CP-gruppen når det gjelder arbeidstilknytning.

Del 2: CP- relaterte utfordringer i arbeidslivet
Her har vi med utgangspunkt i spørreundersøkelsen og erfaringer fra arbeidsgruppa og gruppeintervjuet sett på hvilke forhold ved CP-diagnosen som kan påvirke arbeidsevnen. Vi har særlig sett på tretthet, senskader, kognitive vansker, nedsatt tempo og stress.

Del 3: Hjelp, støtte og veiledning
Her har vi sett på ulike muligheter til å få hjelp, støtte og veiledning underveis i arbeidslivet. I tillegg til å ta direkte kontakt med NAV og arbeidsgivere, kan man også få hjelp innenfor spesialisthelsetjenesten. Det finnes flere tilbud innenfor voksen-habiliteringstjenesten og vi har spesielt trukket fram arbeidsevnevurderingstilbudet på Sunnaas. I tillegg har vi også besøkt NAVs Kompetansesenter for deltagelse og tilretteleggelse.

Del 4: Tilrettelegging
Her har vi, først og fremst med grunnlag i spørreundersøkelsen, trukket fram tall og fakta rundt behovet for og betydningen av tilrettelegging på arbeidsplassen. Flertallet av de som har svart har en eller flere tilretteleggingsordninger på arbeidsplassen sin. Vi har også oppsummert hva personer med CP vurderer som de viktigste tilretteleggingstiltakene for å kunne stå lengst mulig i arbeid.

Del 5: Ulike tilretteleggingsordninger
I den siste delen har vi sett nærmere på ulike tilretteleggingsordninger. Vi beskriver enkelte ordninger, trekker fram gode eksempler på hva som fungerer, samt at vi kommer også med forslag og innspill på hvordan enkelte ordninger kan forbedres.
Det vi trekker fram er muligheten til å jobbe redusert, ha en fleksibel arbeidstid (og arbeidsforhold), lønnstilskudd, funksjonsassistent, arbeidsrettet utdanning, tilrettelagt transport, tilrettelegging for kognitive vansker og ulike hjelpemidler.

Til slutt i rapporten oppsummerer vi våre viktigste funn. Med utgangspunkt i funnene våre kommer vi med konkrete forslag på hvordan CP-foreningen bør følge opp arbeid som et interessepolitisk satsningsområde framover og hvilke saker innenfor dette feltet CP-foreningen bør prioritere å gi innspill på til politikere og andre beslutningstakere.

#

# **De viktigste funnene**

## **Del 1 Tall**

Nedsatt funksjonsevne og arbeid
Vi vet at personer med nedsatt funksjonsevne deltar i mindre grad enn andre i arbeidslivet. Vi vet også at sysselsettingen har vært stabilt lav over tid, uavhengig av konjunkturer og tiltak. Selv om vi har registrert at det finnes vilje fra politisk hold til å gjøre noe for å få flere med funksjonsnedsettelser i arbeid de siste årene, så har disse intensjonene foreløpig ikke gitt noe vesentlig utslag i antall sysselsatte. Vi vet også at mange med funksjonsnedsettelser, sammenlignet med funksjonsfriske jobber deltid og har gjennomsnittlig lavere inntekt.

 **Her er noen fakta og tall hentet fra SSB arbeidskraftundersøkelse i 2015[[1]](#footnote-1):**

* Det er stor forskjell i andelen sysselsatte blant personer med nedsatt funksjonsevne og i befolkningen generelt. 43 % av personer med nedsatt funksjonsevne er i arbeid, mot 74 % av befolkningen generelt.
* Personer med nedsatt funksjonsevne er også løsere knyttet til arbeidslivet, ved at en stor andel jobber deltid. 46 % av sysselsatte med nedsatt funksjonsevne arbeider deltid, mot 24 % i befolkningen generelt.
* 13 % av personer med nedsatt funksjonsevne synes det er vanskelig økonomisk å få endene til å møtes.
* Blant personer med nedsatt funksjonsevne oppgir 22 % at de mottar en annen trygd enn alderstrygd, mens det er 2 % i befolkningen ellers.
* Mange med nedsatt funksjonsevne og som står utenfor arbeidslivet ønsker en jobb. Per 2014 var andelen 27 %, noe som tilsvarer omtrent 87 000 personer.
* Sysselsettingsgraden øker med høyere utdanningsnivå. For personer med nedsatt funksjonsevne er sjansen for å være i arbeid hele 4,5 ganger større med høyere utdanning enn med grunnskole som høyeste utdanning.

CP og arbeid
Med prosjektet har vi ønsket å få mer kunnskap om CP og arbeid.
For å oppnå det har vi blant annet gjennomført en spørreundersøkelse blant CP-foreningens medlemmer mellom 30-50 år og som vi har e-postadresse til. Vi fikk 130 svar, noe som utgjorde en svarprosent på 40 %. Vi kan ikke trekke noen bastante konklusjoner ut fra resultatene i spørreundersøkelsen. Til det var det for lav svarprosent. Likevel vil vi med utgangspunktet i tallene fra spørreundersøkelsen trekke fram noen tendenser og vi ser også noen fellestrekk ved å sammenligne våre tall med tallene fra SSB.

 **Her er de viktigste tallene hentet fra vår spørreundersøkelse**

* 61 % (79 av 130) er i arbeid i dag[[2]](#footnote-2)
* 39 % (51 av 130) er ikke i arbeid i dag.
* Av de som er i arbeid er 56 % (44 av 79) i ordinært lønnsarbeid, 29 % i varig tilrettelagt arbeid (i ordinær virksomhet, skjermet virksomhet eller i arbeidsmarkedsbedrift), 5 % i arbeidspraksis og 9 % i egen virksomhet.
* Av de som ikke er i arbeid svarte 27 % (21 av 51) at de aldri har vært i arbeid, mens 63 % svarte at de hadde vært i en eller annen form for arbeid tidligere.
* Av de som tidligere har vært i arbeid ønsket 65 % å komme tilbake til arbeidslivet, mens de resterende oppgav at det var vanskelig å jobbe pga. helsemessige årsaker.
* Av de som jobber i ordinært lønnsarbeid svarte 34 % (15 av 44) at de jobber 100 % og 66 % at de jobber deltid.
* Av de som jobber deltid svarte 41 % (18 av 44) at de jobbet mellom 41-60 % (noe som utgjorde den største gruppen av respondentene).
* Av som jobber deltid svarte 48 % (21 av 44) at de hadde hatt høyere stillingsprosent tidligere, 16 % hadde hatt lavere stillingsprosent tidligere og 32 % svarte at de hadde hatt den samme hele tiden.
* Av de som er i jobb og har ordinært lønnsarbeid har over 70 % høyere utdanning (universitet eller høyskoleutdannelse).

Ulik grad av arbeidstilknytning
Selv om prosjektets hovedfokus er ordinært arbeidsliv, viser tallene en stor variasjon når det gjelder arbeidstilknytning. Relativt mange med CP arbeider ikke innenfor det ordinære arbeidslivet og har varige tilrettelagte arbeidsplasser (VTA) i skjermet virksomhet. Enkelte har også varig tilrettelagt arbeid innenfor det ordinære arbeidslivet.

Det er også mange som ikke er i arbeid. Selv om prosjektets fokus er å bidra til få flere i arbeid og at flere beholder arbeidstilknytningen, er ikke målsetningen at «alle» skal i arbeid. Det er åpenbare helsemessige årsaker til at ikke alle er i jobb. En viktig målsetning bør derfor være å jobbe for at alle skal kunne ha et meningsfullt daglig virke.

Det er heller ikke noe målsetning om at alle skal jobbe 100 %. Tvert i mot er det gode grunner til å redusere stillingen sin. Det å jobbe deltid kan være et godt grep for å kunne beholde arbeidstilknytningen lengst mulig. Dette ser vi mer på i del 5 av rapporten. Vi ser også at utdanning er av stor betydning, noe vi også kommer tilbake til i del 5.

|  |
| --- |
| **Oppfølging – våre anbefalinger**Tallene fra spørreundersøkelsen viser at CP-foreningen bør ha en bred tilnærming til arbeid som en interessepolitisk satsningsområde. Dette prosjektet handler først og fremst om gode grep for å beholde tilknytningen til det ordinære arbeidslivet. Vi har ikke diskutert konkrete tiltak og virkemidler innenfor skjermet virksomhet eller diskutert hvordan vi kan etablere flere og mer differensierte dagtilbud. Ta gjerne kontakt på post@cp.no om du har gode innspill til politikkutvikling på dette området.  I forbindelse med framleggelse av Statsbudsjettet 2016 i oktober 2015, spilte CP-foreningen inn flere krav til Arbeid- og sosialkomiteen. Politikerne er opptatt av å styrke tiltak i retning av ordinært arbeidsliv. CP-foreningen støtter dette, men samtidig gav foreningen i merknaden uttrykk for at denne satsningen ikke burde gå på bekostning av de som i dag har varige tilrettelagte arbeidsplasser (VTA). Foreningen uttrykte også en skepsis til at ansvaret for VTA har blitt foreslått flyttet fra staten til kommunene. I merknaden ble også viktigheten av ulike dagtilbud og andre alternativer til ordinært lønnsarbeid vektlagt. |

Del 2: CP-relaterte utfordringer i arbeidslivetEn av målsetningene med prosjektet har vært å få mer kunnskap om hva slags utfordringer arbeidstakere med CP har i arbeidslivet. For å få vite mer om hva utfordringene består i, ba vi respondentene i spørreundersøkelsen vurdere om det var noen forhold med CP-diagnosen som påvirket deres arbeidsevne. Det samme spørsmålet har vi diskutert i arbeidsgruppen og i gruppeintervjuet vårt.

Vi har ikke tatt utgangspunkt i grad av CP (GMFCS 1-5). Vi har tvert i mot vært opptatt av om det er noen likhetstrekk eller noen felles utfordringer uavhengig grad av funksjonsnedsettelsen.

**Tabellen viser en oppsummering av følgende spørsmål: Vi ber deg vurdere om noen av disse forholdene påvirker din arbeidsevne i dag? (Du kan krysse av for flere forhold).**

Senskader og tretthet
På spørsmålet om hva som påvirket arbeidsevnen ble tretthet og senskader trukket fram som det mest framtredende. 58,2 % prosent svarte senskader i form av smerter og stivhet og 55, 5 % prosent svarte tretthet og utmattelse.

Selv om CP ikke er en framskridende (progredierende) diagnose, så vet vi at mange opplever senskader og tretthet og at dette forsterkes når man blir eldre. Spørreundersøkelsen bygger også opp om dette. 30 % var svært enig i påstanden « Jeg har et større behov for hvile og søvn i dag enn tidligere» og 34 % var svært enig i påstanden « Jeg er stivere og har mer smerter i dag enn tidligere». Senskader og tretthet virker som å være en utfordring uansett grad av CP. Også personer med lett CP forteller om senskader og et behov for hvile.

Selv om prosjektet viser at mange er godt fornøyd med arbeidsgiveren sin (tema på side 18), har vi også fått eksempler som viser at enkelte er møtt med liten forståelse. Særlig arbeidstakere med lite synlige funksjonsnedsettelser forteller at de ikke har blitt trodd når det gjelder behovet for tilpasninger og tilrettelegging og at de har fått en følelse av å bli «stemplet» som lat. Vårt inntrykk er at det er mange med lett CP som deler denne erfaringen.

Informasjon om senskader og tretthet
Vi har også fått tilbakemelding på at det er ikke bare er arbeidsgivere som kan trenge mer kunnskap. Flere har nevnt at de nærmeste pårørende også kan trenge informasjon eller en påminnelse på hva senskader og tretthet kan innebære og hvilke utslag dette kan gi.

Vi har også erfart at voksne med CP selv har liten kunnskap om senskader. «En historie som gjentar seg» er at man ikke har lyttet godt nok til kroppens signaler, arbeidet for mye og høyst sannsynlig over lang tid overkompensert for de vanskene man har. Dette kan ende med at man blir sliten og utbrent og sykmeldt som følge av det. Voksne med CP etterlyser mer informasjon og kunnskap om senskader. I forbindelse med arbeidsplanen for 2016 har sentralstyret vedtatt at det skal lages informasjonsmateriell om senskader. Forhåpentligvis kan denne informasjon bidra til at å forebygge bedre, reflektere over behov, gjøre det enklere å be om hjelp og ikke minst få mer kunnskap om hva hjelpen og tilretteleggingen bør bestå av.

|  |
| --- |
| **Oppfølging – våre anbefalinger**Prosjektet har belyst at det trengs mer informasjon om senskader og at CP-foreningen bør tilby dette.Sentralstyret har i november 2015 vedtatt at foreningen i 2016 skal lage informasjonsmateriell som senskader, både som retter seg til voksne som selv har CP og til personer rundt; som arbeidsgivere, hjelpeapparat og de nærmeste pårørende. Vi håper dette materiellet også kan bli nyttig i likemannsarbeidet i foreningen.  |

Kognitive vansker
Spørreundersøkelsen (jamfør tallene i tabellen side 10) viser at medlemmene i større grad trekker fram motoriske og fysiske utfordringer enn kognitive vansker i arbeidslivet. Likevel har vi valgt å se nærmere på kognitive vansker i vårt prosjekt. Vi har blant annet vært nysgjerrig på om slike vansker fortsatt kan være underkommunisert og om arbeidstakere med CP selv har tilstrekkelig bevissthet rundt dette.

Kognisjon handler om hvordan hjernen mottar, bearbeider og utrykker informasjon og en skade i hjernen kan gi derfor gi kognitive utslag. Typiske kognitive vansker kan være: problemer med læring og hukommelse, konsentrasjon, språk, planlegging og/eller igangsetting, kontroll av handlingsimpulser, rom- og retningsforståelse og utholdenhet. Det er store individuelle forskjeller og det har ikke nødvendigvis noe sammenheng med grad av CP. Det virker nokså opplagt at kognitive vansker kan påvirke arbeidsevnen. Et fellestrekk er også er at kognitive funksjonsnedsettelser ikke er synlige og derfor ikke alltid enkelt for omverdenen å fange opp.

Nevropsykologisk testing
Spørreundersøkelsen viser at flere er usikre på om de selv har kognitive vansker. Det viste seg også å være tilfelle blant deltagerne i arbeidsgruppa og på gruppeintervjuet. Ved hjelp av nevropsykologiske tester (utført av nevropsykolog) kan man finne ut om man har kognitive vansker og hva slags utslag man har. Fordelen med å bli «kartlagt» på denne måten er at man kan få riktig oppfølging og tilrettelegging ut i fra den eller de konkrete vanskene man har. Sammenlignet med tidligere[[3]](#footnote-3) er det i dag mer fokus på kognitive vansker og det er lettere å få hjelp og tilrettelegging. Vi kommer tilbake med mer konkret informasjon om dette i del 3 og del 5, som handler om henholdsvis hjelp og veiledning og ulike tilretteleggingsordninger.
Informasjon om kognitive vansker
Erfaringer viser at vi trenger mer informasjon om kognisjon og arbeid. I forbindelse med prosjektet har vi vært på besøk hos NAV Kompetansesenter for tilrettelegging og deltagelse. De arbeider mye med arbeid og kognitive vansker og har blant annet laget et veiledningshefte: «I arbeid og høyere utdanning med kognitive vansker». Målgruppa er rådgivere på NAV, arbeidsgiver, deg med kognitive vansker, tilretteleggere og andre samarbeidspartnere. Vi har også hatt besøk av Spastikerforeningen i Danmark som også har mye erfaring med temaet. De har også laget et hefte som de har kalt «Job-start-parat- Inklusion og fastholdelse af spasitikere på arbeidsmarkedet». Målgruppen for dette heftet er identisk med NAVs kompetansesenter.

|  |
| --- |
| **Oppfølging – våre anbefalinger**Det er viktig å informere mer om kognitive vansker. CP-foreningen bør vurdere å lage eget informasjonsmateriell, men også bidra til å løfte fram det som i dag finnes av informasjon:På NAV sine sider under hjelpemidler(under relatert informasjon), så kan man finne heftet «I arbeid og høyere utdanning med kognitive vansker»[https://www.nav.no/no/Person/Hjelpemidler/Hva+har+du+vansker+med/kognisjon](https://www.nav.no/no/Person/Hjelpemidler/Hva%2Bhar%2Bdu%2Bvansker%2Bmed/kognisjon)På Spastikerforeningens sider så kan man finne heftet «Job-start-parat, Inklusion og fastholdelse af spastikere på arbeidsmarkedet». <http://www.spastikerforeningen.dk/informationsmateriale> |

Fysiske og motoriske utfordringer
Respondentene i spørreundersøkelsen (se tabell side 10) trekker frem fysiske og motoriske utfordringer som nedsatt mobilitet og bevegelse (46, 5 %), nedsatt finmotorikk (48,8 %), nedsatt håndfunksjon (25,6 %), nedsatt tale-hørsel- og synsfunksjon (14 %) og ufrivillige bevegelser (4,7 %). De relativt høye tallene er ikke uventede, da dette er typiske trekk ved CP-diagnosen som naturlig nok påvirker arbeidsevnen. Prosjektet har i liten grad sett på og diskutert hvordan disse vanskene påvirker arbeidsevnen, men i del 5 i rapporten, ser vi enkelte av disse utfordringene i sammenheng med konkrete tilretteleggingsordninger og hjelpemidler.
Avslutningsvis vil vi se litt nærmere på nedsatt tempo (34,9 %) og følsomhet overfor stress og belastninger (27,9 %).

Stress og nedsatt tempo
Både i arbeidsgruppa og i gruppeintervjuet snakket vi om stress. Mange var samstemte på at de reagerte fysisk på stress og uforutsette ting. Det ble sagt at stress satte seg i kroppen og kunne for eksempel virke inn på bevegelsesevne, spastisitet og taleevne. Det er liten tvil om at også funksjonsfriske reagerer fysisk på stress, men deltagerne i prosjektet mente at CP-diagnosen forsterket reaksjonene.

Det ble også nevnt at man tålte stress dårligere etter hvert som man blir eldre. Nedsatt tempo og lavere arbeidskapasitet gjør at man tåler tidspress dårligere. Man blir mindre fleksibel og setter følgelig mer pris på rutiner og forutsigbarhet i jobben. Nedsatt tempo fører til stress, fordi man føler at man må jobbe raskere enn det man egentlig har kapasitet til. Disse erfaringene gjør det lettere å forstå hvorfor mange blir slitne og nærmest utbrent i jobben sin. Mange overkompenserer og står ekstra hardt på for å kunne jobbe like fort som andre eller oppnå det samme resultat.

Stressmestring og trening
Stressmestringsmetoder og trening ble nevnt som effektive grep for å takle arbeidshverdagen bedre. Enkelte fortalte at de kan trene opp mot halvannen time hver dag for å opprettholde aktivitetsnivået. Etter trening er det viktig å hvile og restituere seg og for mange blir det å finne balansen mellom aktivitet og hvile veldig viktig. Trening og behandling (særlig fysio- og ergoterapi) er uten tvil viktig for personer med CP. Dette har deltagere i prosjektet vært tydelig på.

Sammenheng mellom kognitive vansker og fysiske og motoriske vansker
I framtidige prosjekter og diskusjoner kan det være interessant å se litt mer på sammenhengen mellom kognitive vansker og fysiske og motoriske utfordringer. Prosjektet har belyst at det kan være vanskelig å skille hva som skyldes hva når det gjelder utfordringer i arbeidslivet. Dette er et tema som vi ønsker å lære mer om i framtida og der vil vi trenge mer faglig ekspertise.

Del 3: Hjelp, støtte og veiledning
Det er mange med CP som trenger hjelp, støtte og veiledning i løpet av arbeidslivet.
Det er ikke alltid så lett å vite når man trenger hjelp og det er heller ikke enkelt å vite hvordan man skal gå fram. Det kan være mange årsaker til at man trenger hjelp. Mye kan løses ved å ta direkte kontakt med arbeidsgiver eller NAV. Kanskje er det enkle grep og tilpasninger som skal til for å få en bedre arbeidshverdag? Er utfordringene mer sammensatte vil anbefale å oppsøke spesialisthelsetjenesten.

Tilbud om arbeidsevnevurdering
Det er flere instanser som tilbyr hjelp og veiledning i form av arbeidsevnevurdering.

Spesialisthelsetjenesten
Flere av voksen- rehabiliteringsinstitusjonene tilknyttet de regionale helseforetakene tilbyr ulike former for arbeidsevnevurdering og mange, som vi har vært i kontakt med via prosjektet, er fornøyde med den hjelpen og oppfølgingen de har fått der.
Sunnaas, for eksempel, tilbyr et arbeidsevnevurderingsopphold på 10 dager. Der møter man et tverrfaglig miljø som med utgangspunkt i den enkeltes helsesituasjon vurderer arbeidskapasitet, gir konkrete råd om videre oppfølging og kommer med forslag til tilrettelegging og tiltak. Vår erfaring er at slike arbeidsevnevurderingsopphold er for lite kjent og at flere arbeidstakere med CP burde benytte seg av et slikt tilbud. Derfor har vi spesifisert litt mer hva et slikt tilbud kan innebære på side 16.

NAVs Kompetansesenter for deltagelse og tilrettelegging
Et alternativ til spesialisthelsetjenesten når det gjelder arbeidsevnevurdering er NAVs Kompetansesenter for deltagelse og tilrettelegging. Dette kompetansesenteret tilbyr mye av det samme som spesialisttjenesten, bare at rådgiverteamet har mer fokus på arbeid og på den enkeltes arbeidssituasjon. De har mye kunnskap om ulike hjelpemidler som kan lette arbeidshverdagen, både når det gjelder fysiske (motoriske) og kognitive vansker. Selv om dette kompetansesenteret nevnes som et alternativ til spesialisthelsetjenesten, er det også mulig å oppsøke begge steder. Da kan man få rådgivning og veiledning både ut ifra et helseperspektiv og et arbeidsperspektiv.

Det er sjeldent lang ventetid på slike steder. Til spesialisthelsetjenesten trenger man henvisning fra fastlege og til Kompetansesenteret trenger man henvisning fra ditt lokale NAV-kontor eller via hjelpemiddelsentralene.

Det lokale NAV-kontoret
Selv om man har deltatt på et arbeidsevnevurderingsopphold i spesialisthelsetjenesten eller hos NAVs Kompetansesenter for deltagelse og tilretteleggelse, så er det det lokale NAV-kontoret som har ansvaret for og myndigheten til å gjøre vedtakene om arbeidsrettede tiltak eller tilretteleggingsordninger. I forkant av vedtak om oppfølging utfører NAV også sin egen arbeidsevnevurdering. Dersom det foreligger dokumentasjon fra spesialisthelsetjenesten eller fra andre arbeidsevnevurderingsopphold vil dette i de fleste tilfeller bli nyttiggjort og tilgodesett i den lokale oppfølgingen.

FastlegenArbeidsevnevurdering og arbeidsoppfølging kan være omfattende og tidkrevende og en viktig aktør i denne «prosessen» er fastlegen. Fastlegen er på mange måter «bindeleddet» og har ansvaret for koordinering mellom ulike instanser og i mange tilfeller er man også avhengig av dokumentasjon og uttalelser fra fastlegen. Det kan derfor være viktig å ha en åpen og god kommunikasjon med fastlegen. Deltagerne i prosjektet har påpekt viktigheten av å ha en lege som kjenner til eller evner å sette seg inn i hva det vil si å ha CP og hvilke utslag denne diagnosen kan ha. Dersom man ikke er tilstrekkelig fornøyd, har man mulighet til å bytte fastlege.

|  |
| --- |
| **Oppfølging – våre anbefalinger**Prosjektet viser at deltagerne har ulike erfaringer med arbeidsevnevurderingen i NAV.Regjeringen har varslet at det skal komme en stortingsmelding i løpet av våren 2016 som skal omhandle et forslag til videreutvikling av arbeids- og velferdsforvaltningen. Trolig vil denne stortingsmeldingen komme med forslag til endringer (forhåpentligvis forbedringer) til hvordan arbeidsevnevurderingen blir praktisert internt i NAV. Et innspill fra CP-foreningen bør være å oppnå best mulig utnyttelse av kompetanse og kunnskap. Dersom flere instanser har vært involvert og gitt råd i arbeidsevnevurderinger, er det viktig at man samarbeider om best mulig tilrettelegging for den enkelte. Vi kan ikke forvente at den enkelte saksbehandler på et lokalt NAV kontor kan ha detaljkunnskap om CP-diagnosen, men dersom det finnes dokumentasjon og kunnskap fra annet hold, eksempelvis spesialisthelsetjenesten, så forventer vi at de benytter seg av den og bruker den i den konkrete oppfølgingen. |

Arbeidsevnevurdering: muligheter og begrensninger
Som nevnt over finnes det flere muligheter til å få hjelp til en arbeidsevnevurdering.
Flere voksen-habiliteringsinstitusjoner har tilbud til voksne med CP. Vår erfaring er likevel at dette tilbudet er for lite kjent og vi tror flere med CP bør benytte seg av dette tilbudet. Så derfor ønsker vi å beskrive litt nærmere hva et arbeidsevnevurderingsopphold kan innebære. Vi tar utgangspunkt i Sunnaas, der vi i forbindelse med prosjektet, har vært på besøk og intervjuet noen av de ansatte.

Tilbudet på Sunnaas inkluderer både de som trenger hjelp og veiledning for å komme inn i arbeidslivet og for de som har arbeidet en stund, men som trenger råd og veiledning på hvordan man kan beholde arbeidet. Man møter et tverrfaglig team bestående av lege, sykepleier, fysioterapeut, ergoterapeut, logoped/spesialpedagog, psykolog (nevropsykolog) og sosionom. Oppholdet varer i 10 dager og som regel inkluderes 1-2 dager med individuelt tilpassede praktiske oppgaver for å kunne vurdere helsemessige utfordringene ved å være i jobb.

Sunnaas har fokus på både kognitive og fysiske utfordringer og målet er å vurdere hver enkelt sine muligheter (ressurser) og begrensninger relatert til arbeid. På mange måter får man hjelp til å lage en «kapasitetsprofil», der man vurderer arbeidskapasitet opp mot helsesituasjon, familiesituasjon og livskvalitet ellers. Det legges vekt på at man skal ha overskudd til andre oppgaver i livet enn arbeid og det er et helhetlig perspektiv legges til grunn for vurderingen.

Det er liten tvil om at et slikt opphold kan være krevende. Gjennom tester, samtaler og konkrete oppgaver kan man få påvist/påpekt begrensinger i arbeidsevne. Eksempelvis kan man få tilbakemelding på man på grunn av redusert arbeidskapasitet bør redusere stillingen og kanskje også søke gradert uførepensjon. Eller at man gjennom nevropsykologiske tester kan få påvist kognitive utslag man ikke viste at man hadde. Slike tilbakemeldinger kan være tøffe, men Sunnaas (og også lignende institusjoner) sin intensjon er at man skal få hjelp til å bearbeide resultatene. De har fokus på mestring og på å vurdere den enkeltes ressurser opp mot begrensninger. Ressurser kan kompensere for begrensninger og et eksempel på dette er at dersom man får til å trene bedre og riktigere, kan bedre fysisk form gi økt arbeidskapasitet.

Prosjektet viser delte erfaringer omkring hvordan det å få slike tilbakemeldinger oppleves. Enkelte påpekte en lettelse over at man endelig har fått hjelp til å sette ord på ting man har lurt på lenge. Ved å få mer kunnskap er det lettere å be om hjelp, kontakte arbeidsgiver og hjelpeapparat og ikke minst å vite hva man trenger hjelp til. Det ble også nevnt at et slikt opphold kan bidra til bli mer åpen om diagnose og om de utfordringene man har på jobben. Det kan bli lettere å ta opp problemer med arbeidsgiver.
Vi håper også at et slikt opphold kan bidra til at man kan bli mer kjent med seg selv og sine egenskaper og ikke minst få hjelp til å utnytte de egenskapene man har på best mulig måte.

Sunnaas og andre lignende institusjoner gir også råd og veiledning rundt videre tiltak og oppfølging for den enkelte. Ved endt opphold får deltagerne med seg en epikrise og en tverrfaglig rapport der tiltak og mål for oppfølging beskrives. Denne dokumentasjonen er viktig for den videre oppfølging på det lokale NAV-kontoret og som nevnt tidligere er vårt ønske at saksbehandlerne på NAV nyttiggjør seg av den kompetansen som spesialisthelsetjenesten har og at de samarbeider for å kunne gi den enkelte best mulig oppfølging.

|  |
| --- |
| **Oppfølging – våre anbefalinger**Prosjektet har belyst at finnes flere tilbud innenfor arbeidsoppfølging og arbeidsevnevurdering.I forbindelse med fremleggelsen av Statsbudsjettet for 2016 har regjeringen varslet at det skal komme en opptrappingsplan for habilitering og rehabilitering. For at CP-foreningen skal kunne komme med innspill til dette arbeidet, må bør det startes med å kartlegge hva som i dag finnes av tilbud, inkludert tilbudet innenfor arbeidsoppfølging. Med utgangspunkt i denne kunnskapen bør foreningen gi innspill til hvordan dette tilbudet kan videreutvikles/eventuelt forbedres. Ta gjerne kontakt om du har innspill til dette arbeidet! |

NAV
I følge spørreundersøkelsen har hele 65, 9 % har vært i kontakt med NAV i forbindelse med arbeid og 62, 1 % har en egen kontaktperson. 44, 4 % har fått hjelp av NAV til å tilrettelegge på arbeidsplassen. På spørsmålet «Hvor fornøyd eller misfornøyd er du med den oppfølgingen du har fått» svarer respondentene med utgangspunkt i hele skalaen fra 1-6. Deltagerne i arbeidsgruppa og i gruppeintervjuet har også delte erfaringer med NAV og den oppfølgingen de har fått. Den synes å variere fra sted til sted og fra saksbehandler til saksbehandler.

NAV har et stort virkemiddelapparat og kan sette i gang en rekke tiltak for å kunne bistå personer med å få arbeid og beholde arbeid. I del 5 i denne rapporten vil vi beskrive de virkemidlene vi ser på er de viktigste for at arbeidstakere med CP kan stå lengst mulig i arbeid. Vi vil også, som følge av erfaringene vi har fått gjennom prosjektet, gi innspill til konkrete forbedringer til enkelte tilretteleggingsordningene.

Arbeidsgivere
Spørreundersøkelsen viser at mange med CP trives på jobben og er godt fornøyd med arbeidsgiveren sin. Vi stilte spørsmålet «Hvor fornøyd eller misfornøyd er du med arbeidsgivers vilje og evne til å sørge for riktig tilrettelegging. På en skala på 1-6, ble det score 5, 16 på vilje og 5.0 på evne. Gjennomsnittscoren ble 5.0 på påstanden: «Jeg har en forståelsesfull arbeidsgiver som det er lett å ta opp problemer med».

Tabellen på side 22 viser hva alle respondentene i spørreundersøkelsen tenker er det viktigste som skal til for å stå lengst mulig i arbeid. En god og inkluderende arbeidsgiver ble trukket fram som det aller viktigste. Fleksibilitet på arbeidsplassen ble også vektlagt høyt. Trolig er man avhengig av en god dialog og samarbeid med arbeidsgiver for å oppnå fleksible arbeidsforhold.

Vi har også diskutert arbeidsgivers rolle i arbeidsgruppa og i gruppeintervjuet. Det var stor enighet om at en forståelsesfull, samt handlekraftig arbeidsgiver er viktig for trivselen på arbeidsplassen og muligheten for å kunne stå lengst mulig i jobb. Det var også samstemthet om at det var viktig å være åpen om diagnosen overfor arbeidsgiveren. Selv om det ikke alltid er like enkelt å være åpen om utfordringer og begrensninger i jobben kan det lønne seg for få riktig oppfølging og tilrettelegging.

Gjennom prosjektet har vi også fått innblikk i dårlige erfaringer. To av fem i arbeidsgruppa har sluttet i en jobb på grunn av manglende forståelse fra arbeidsgiver. Det ene fordi arbeidsgiveren forlangte legeattest på at den ansatte ikke kunne jobbe overtid utover sin 100 % stilling og den andre på grunn av en uenighet om innvilgelse av en halvtimes hviletid i arbeidstida. Tilsynelatende små ting, men som resulterte i arbeidskonflikter, sykmeldinger, oppsigelser og perioder utenfor arbeidslivet. Heldigvis er den ene tilbake i jobb i dag og den andre har fått støtte til arbeidsrettet utdanning og får på denne måten mulighet til å omskolere seg. Disse historiene forteller likevel at det er viktig å jobbe med holdninger og fordommer hos arbeidsgivere.

Samarbeid NAV-arbeidsgivere
Mye av den politiske debatten rundt arbeid i dag handler om å få et bedre og tettere samarbeid mellom NAV og arbeidsgivere. Dette blir sett på som helt essensielt for og flere med funksjonsnedsettelser i arbeid.

Som nevnt tidligere i rapporten vil det komme en Stortingsmeldingen våren 2016.
Den skal komme med forslag til hvordan NAV kan bli mer arbeidsrettet og brukerrettet.
Dette vil trolig inkludere forslag som går på en omorganisering av NAV som organisasjon. NAV har i dag to sentrale aktører: de lokale NAV-kontorene og de fylkesvise arbeidslivssentrene. Arbeidslivssentrene er ressurs- og kompetansesentre for et inkluderende arbeidsliv. De jobber først og fremst opp mot arbeidsgivere, mens det de lokale NAV kontorene har ansvaret for å følge opp brukeren. Vågeng-utvalget (ekspertutvalg) har foreslått å overføre arbeidslivssentrene til de lokale NAV-kontorene for å styrke den arbeidsrettede kompetansen i NAV-kontorene. I tillegg vil det trolig bli en debatt rundt bruk av arbeidsmarkedsbedriftene. Det finnes i dag mange ulike utførere av arbeidstrening og arbeidstiltak, og disse bedriftene fungerer som et bindeledd mellom NAV og potensielle arbeidsgivere. Det er i dag også forslag om at NAV skal utføre mer arbeidsmarkedstiltak i egen regi med mål om å gjøre tiltakene mer treffsikre enn de er i dag.

Prosjektet har ikke tatt stilling til en omorganisering av arbeids- og velferdsetaten (NAV). Det viktigste for oss er å vektlegge tiltak som styrker den enkeltes mulighet til å bli sett og hørt, møtt med respekt, få tettere oppfølging og mer hjelp i form av individuelle, konkrete og mer treffsikre tilretteleggingstiltak. For å oppnå dette må de ansatte på NAV ha nok tid, kompetanse og ressurser til å kunne klare denne oppgaven.

I tillegg tror vi det er viktig at politikere legger til rette for at både det offentlige og det private tar større samfunnsansvar. Ikke alle passer inn i et A-4 arbeidsliv og det trengs konkrete tiltak for å skape et mer romslig og inkluderende arbeidsliv. Vi synes det er behov for å opprette flere tilpassede stillinger, gi ansatte en bedre mulighet til å jobbe redusert og sikre en bedre tilgang på tilretteleggingsordninger. Det siste innebærer et mer smidig samarbeid mellom arbeidsgivere og NAV og derfor vi positive til at dette er et utgangspunkt for stortingsmeldingen til våren.

Det er viktig at arbeidsgivere stimuleres til å ansette og beholde flere med funksjonsnedsettelser. Vi har tro på viktigheten av et informasjon- og holdningsskapende arbeid, da vi vet at det fortsatt finnes fordommer blant enkelte arbeidsgivere. Vi tror også at økonomiske kompensasjonsordninger, som lønnstilskudd og andre økonomiske kompensasjonsordninger er viktig, og i del 5 argumenter vi for mer bruk av slike tilretteleggingsordninger. I tillegg er det viktig at IA-arbeidet videreføres og styrkes og i likhet med FFO er vi skeptiske til forslag om å fjerne arbeidsgiveres aktivitets- og rapporteringsplikt i den nye felles diskrimineringsloven[[4]](#footnote-4).

|  |
| --- |
| **Oppfølging – våre anbefalinger**Prosjektet har ikke diskutert forslag til hvordan NAV kan bli mer arbeidsrettet og brukerrettet, men vi håper denne prosjektrapporten vil danne grunnlaget for innspillene fra CP-foreningen til stortingsmeldingen om arbeids- og velferdsetaten som er anmodet å komme i løpet av våren 2016. |

##

##

## Del 4 Tilrettelegging

En viktig del av prosjektet har vært å se på betydningen av tilrettelegging på arbeidsplassen.

Tall på tilretteleggingI spørreundersøkelsen ba vi respondentene svare på om de hadde noe form for tilrettelegging eller tilpasning på arbeidsplassen i dag:

* 38,6 % sa de ikke hadde noen tilpasninger
* 62,4 % hadde en eller flere tilretteleggingsordninger

**Tabellen under viser en oppsummering av følgende spørsmål: Har du noen form for tilrettelegging eller tilpasninger på arbeidsplassen i dag? (Du kan krysse av for flere forhold)**

Betydning av tilretteleggingSom tallene viser er det mange som svarer at de har en eller flere tilpasninger eller tilretteleggingsordninger på arbeidsplassen sin.I spørreundersøkelsen stilte vi også spørsmålet «Kunne du ønske at arbeidsplassen var mer tilrettelagt enn den er i dag?». På dette svarte 27 % ja og 73 % nei.
På spørsmålet «I hvilken grad har manglende tilrettelegging betydning for at du vurderer å slutte i jobben din eller redusere stillingsprosenten din?» svarte 41 % i svært liten grad og 17 % svarte i svært stor grad.

Tallene forteller oss at mange er godt fornøyd med hvordan arbeidsplassen er tilrettelagt. Tidligere i rapporten har vi også vist til tall som viste til høy score på trivsel og tilfredshet over arbeidsgivers vilje og evne til å tilrettelegge på arbeidsplassen.

Det kan se ut som de som er innenfor arbeidslivet er godt fornøyd, men hva med de som ikke lenger er i arbeid? Kanskje er det slik at mange av dem som ikke lenger er i arbeid har sluttet fordi de ikke fikk tilstrekkelig hjelp og tilrettelegging? Vi har ikke tall som viser eksplisitt denne sammenhengen, men spurte følgende spørsmål til gruppen som står ufrivillig utenfor arbeidslivet «Hva vil du si er det viktigste som skal til for at du kan komme tilbake til arbeidslivet?» Respondentene svarte i form av fritekst. Noen svarte en betydelig bedre helsesituasjon, men de aller fleste trakk fram konkrete tilretteleggingstiltak som: mer fleksibilitet på jobben, lavere stillingsprosent, assistent på arbeidsplassen, behov for utdanning/omskolering, hjemmekontorløsning osv.

Avslutningsvis i spørreundersøkelsen ble alle grupper i undersøkelsen spurt, uansett arbeidstilknytning: « Hva tror du er det viktigste som skal til for at arbeidstakere med CP skal beholde jobben sin lengst mulig?» Også her har respondentene svart i form av fritekst og vi har fått mange gode innspill på hva dem tenker er viktig og mange har svart utgangspunkt i egne erfaringer. Under har vi laget en tabell som oppsummer hva som ble svart. Tallene utgjør antall ganger samme type formulering er blitt brukt.

**Tabell som oppsummerer: «Hva tror du er det viktigste som skal til for at arbeidstakere med CP skal beholde jobben sin lengst mulig?».**

|  |  |
| --- | --- |
| **En god arbeidsgiver**: Forståelse, samarbeid, dialog - hjelp til tilrettelegging på arbeidsplassen | 18 |
| **Fleksibilitet på arbeidsplassen:** Fleksibel arbeidstid og fleksible arbeidsforhold (inkludert hjemmekontorløsning) | 17 |
| **Redusert arbeidstid:**ha mulighet til å kunne redusere stillingen og jobbe deltid. | 16 |
| **Bli behandlet med likeverd og respekt;** få aksept for diagnosen fra andre, samtidig som man ser den enkeltes muligheter framfor begrensninger, ha forståelse for at ting tar lengre tid osv. | 14 |
| **NAV** **og annet hjelpeapparat**: Forståelse, samarbeid, dialog- hjelp til tilrettelegging på arbeidsplassen. | 11 |
| **Et inkluderende arbeidsmiljø:** Forståelse, samarbeid, dialog og trivsel med arbeidskollegaer. | 8 |
| **Tilpassede arbeidsoppgaver**; egnede arbeidsoppgaver, fleksibilitet ved gjennomføring | 7  |
| **Spesialisthelsetjeneste**:få (tidlig) hjelp og veiledning til kartlegging av arbeidskapasitet. | 6 |
| **Trening:** Holde seg i form, finne riktig balanse mellom trening og hvile, bedre tilgang på rehabilitering og fysioterapi | 5 |
| **Interessante arbeidsoppgaver;**ha et meningsfylt arbeid. | 5 |
| **Ulike hjelpemidler** | 5 |
| **Tilrettelagt transport til og fra jobb** | 5 |
| **Egen forståelse**:innse egne begrensinger, tilpasse arbeidssituasjon i forhold til egen arbeidskapasitet  | 4 |
| Ha **funksjonsassistent** på jobben | 3 |
| **Hjelp hjemme;** Få avlastning i hjemmet, slik at man har bedre overskudd og mulighet til arbeid | 3 |
| **Finne rett kombinasjon av arbeid/trygd** | 2 |
| **Samfunnsansvar til bedrifter og arbeidsplasser:** krav om at flere ansetter arbeidstakere med funksjonsnedsettelser. |  |
| **Helse:** Lykkes med rett medisinering | 1 |
| **Utdanning-**og mulighet til å omskoler seg  | 1 |
| **Være egen arbeidsgiver, etablere egen bedrift** | 1 |

Del 5: Ulike tilretteleggingsordninger – de gode grepeneProsjektet har sett på ulike tilretteleggingsordninger som synes å fungere godt for arbeidstakere med CP. I dette avsnittet beskriver vi noen av disse ordningene og
trekke fram gode erfaringer og positive eksempler. I tillegg vil vi også komme med konkrete forslag til forbedringer til enkelte av ordningene.

Redusert arbeidstid
Spørreundersøkelsen, arbeidsgruppa og deltagerne i intervjugruppa har understreket behovet for å kunne jobbe redusert eller ha en fleksibel arbeidstid.
Veldig mange med CP jobber deltid, og ifølge spørreundersøkelsen er den største gruppen innenfor deltid, de som jobber mellom 41-60 prosent. Den optimale arbeidstidsordningen for mange kan se ut til å være i jobb 3-4 dager i uka. Det er uten tvil helsemessige årsaker til at mange ikke har mulighet til å jobbe fulltid. Arbeidstakere med CP gir tilbakemelding på at de trenger tid til å trene, ta behandling, restitusjon osv. Erfaringer viser også at mange som starter med å jobbe 100 prosent reduserer stillingsprosenten sin etter hvert og at dette som regel er i tråd med hva spesialisthelsetjenesten og andre anbefaler. Å redusere stillingsprosenten kan sees på å være tiltak for å kunne stå lengst mulig i arbeid, samtidig ha det bra og kunne opprettholde en god livskvalitet.

Tilgang på deltidsstillingerEn utfordring med å jobbe redusert er muligheten til å kunne jobbe deltid. Flere vi har vært i kontakt med i prosjektet sier « det er umulig å jobbe redusert der jeg jobber».
I dag er det mye fokus på heltidsstillinger ved at det jobbes politisk for å minske andelen som jobber ufrivillig deltid. Mange er opptatt av at særlig kvinner skal jobbe mer og øke stillingsprosenten sin. Vi mener politikere må arbeide for flere målsetninger samtidig. Det er fortsatt behov for flere tilpassede stillinger, inkludert deltidsstillinger og det offentlige bør gå foran som et godt eksempel på hvordan man kan tilrettelegge for et mer inkluderende arbeidsliv. Et positivt eksempel er Oslo kommune som har innført en trainee-ordning for personer med nedsatt funksjonsevne. Slike ordninger er viktig for å rekruttere flere med funksjonsnedsettelser, men det er også viktig å kunne ha mulighet til redusere stillingen i den jobben man allerede har.

Inntektssikring
En annen utfordring med å jobbe redusert er selvsagt å få nok penger til å kunne leve av og spørsmålet om inntektssikring blir helt sentralt. Dersom man av helsemessige årsaker ikke kan jobbe fulltid mener vi det er riktig at man blir kompensert for det man taper i inntekt. Det finnes flere former for inntektssikring. Det vanligste er trygd eller annen helsebasert ytelse, men vårt prosjekt vil også understreke viktigheten av ordninger som lønnstilskudd og andre økonomiske kompensasjonsordninger.

Er inntektsevnen vurdert nedsatt med 50 % kan man få innvilget 50 % uføretrygd.
For mange kan det være en god løsning. Ved å være 50 % ufør er man samtidig 50 % arbeidsfør, og i følge NAV og regelverket skal det være enklere å kombinere jobb og trygd nå enn tidligere[[5]](#footnote-5). For mange er denne ordningen med gradert trygd en økonomisk trygghet og det kan være helt avgjørende for å kunne stå lengst mulig i arbeid.

Har man vært sykemeldt i et år og arbeidsevnen er redusert med 50 % kan man få innvilget arbeidsavklaringspenger**.** Målet er at man skal tilbake til arbeid og NAV har en rekke virkemidler de kan ta i bruk for å hjelpe deg tilbake til arbeidslivet. Det er også mulig å kombinere arbeidsavklaringspenger med lønnsarbeid, men i motsetning til uføretrygd er arbeidsavklaringspenger en midlertid ytelse.

En annen kompensasjonsordning er lønnstilskudd. Det er ikke alle som har rett på eller har behov for en helsebasert ytelse. NAV kan innvilge lønnstilskudd til arbeidsgivere som ansetter/beholder arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne. Målet med ordningen er i følge NAV å forebygge uførepensjonering og bidra til økt arbeidsdeltagelse.

Lønnstilskudd
Det finnes to typer lønnstilskudd; midlertidig og varig. For vår gruppe er varig lønnstilskudd[[6]](#footnote-6) en særlig aktuell ordning. Ordningen fungerer som følger; Deltageren blir ansatt på ordinære lønns- og arbeidsvilkår og arbeidsgiveren får tilskudd til lønnsutgifter tilsvarende arbeidstakerens reduserte produktivitet. På denne måten reduserer man arbeidsgiverens risiko for ansette/beholde en med funksjonsnedsettelser, samtidig som arbeidstakerne har de samme arbeidsvilkårene som de øvrige på arbeidsplassen.

*"Min CP gjør at jeg kan jobbe tre fulle dager i uka, men trenger pause tirsdag og torsdag for å hente meg inn igjen og få tid til alt det folk uten CP har energi til å gjøre etter jobb. Jeg er så heldig å ha kommet inn på ordningen tidsubestemt lønnstilskudd. Det vil si at jeg får full lønn av arbeidsgiver, og at arbeidsgiver får kompensasjon fra NAV i form av penger for det jeg ikke kan jobbe. Det fungerer helt utmerket for meg! Alternativet hadde vært uføretrygd, og det føles veldig bra og heller få jobben tilrettelagt på denne måten."*
 **- en av deltagerne i arbeidsgruppa om å ha lønnstilskudd**

Mange av dem vi har snakket med gjennom prosjektet er veldig godt fornøyd varig lønnstilskudd og vi håper flere arbeidstakere med CP kan inkluderes i denne ordningen.
Lønnstilskudd har også vist seg å være et effektivt tiltak for å få flere i arbeid og få flere til å beholde jobben sin. Derfor er politikerne også positive til økt bruk av denne tilretteleggingsordningen og det vil komme en ny forskrift på regelverk fra 2016.
Med utgangspunkt i erfaringer som har kommet fram gjennom dette prosjektet har vi likevel noen innspill til forbedringer. Det viktigste er at lønnstilskudd også bør inkludere personer som av medisinske årsaker må jobbe redusert stilling. Lavere produktivitet må tolkes slik at man ikke nødvendigvis på være på jobb hver dag. Det er også viktig at lønnstilskudd praktiseres slik at man forebygger uførepensjonering slik intensjonen til NAV er. Der det er mulig bør lønnstilskudd prøves ut før uføretrygd

|  |
| --- |
| **Oppfølging – våre anbefalinger**Prosjektet viser positive erfaringer med lønnstilskudd og CP-foreningen bør jobbe for at de statlige bevilgningene (rammen) økes. Vi har fått flere tilbakemeldinger på at enkelte lokale NAV- kontor ikke har hatt penger til å kunne innvilge ordningen til personer som er kvalifisert for det. Mot slutten av året har enkelte fylker innført stopp i ordningen på grunn av at «potten» har tatt slutt.Vi er skeptiske til forslag på å endre innretningen slik at ordningen i hovedsak skal bli et rekrutteringstiltak. CP-foreningen bør jobbe for at varig lønnstilskudd skal forbli et fastholdelsestiltak. Bruken av lønnstilskudd som et rekrutteringstiltak og et tiltak for å hindre utstøting bør likestilles.Varig lønnstilskudd bør innvilges uten at det kreves et års-sykemelding først. Sykelønn er mer kostbart enn et lønnstilskudd og lønnstilskudd bør være en ordning som får folk raskt ut i arbeid.I dag er formålet med lønnstilskudd å kompensere arbeidsgiverne for arbeidstakernes lavere produktivitet fremfor redusert arbeidstid. Vi mener denne ordningen også bør gjelde de som har behov for å jobbe redusert. Heldigvis utviser NAV skjønn i mange tilfeller, og tilrettelegger med grunnlag i behovet for redusert eller fleksibel arbeidstid. På Stortingshøringen til Arbeids- og sosialkomiteen i oktober 2015 i forbindelse med fremleggelse av statsbudsjettet for 2016 gav CP-foreningen innspill på dette konkrete punktet. Komiteen ble bedt om å vurdere regelverket til at det også skal inkludere personer som av medisinske årsaker trenger å jobbe redusert for å komme i arbeid eller for å beholde arbeidet sitt. |

Fleksibel arbeidstid/fleksible arbeidsforhold
De som jobber tilnærmet lik 100 prosent vektlegger også behovet for fleksibel arbeidstid og fleksible arbeidsforhold. Hele 40 % i spørreundersøkelsen trekker fram fleksibel arbeidstid som en viktig tilretteleggingsordning. Tabellen på side 22-23 viser at fleksibilitet på arbeidsplassen er blant det viktigste som skal til for å kunne stå lengst mulig i arbeid.

Deltagere i prosjektet forteller at på dårlige dager er det nødvendig å komme senere på jobb eller det å kunne dra tidligere hjem. Enkelte trekker fram mulighet til å jobbe hjemme som en veldig god løsning. Vi har også erfart at dersom man får anledning til å hvile litt i løpet av en arbeidsdag, så kan man produsere fullt ut resten av arbeidsdagen.

Arbeidsmiljøloven gir arbeidstakere rettigheter knyttet til tilrettelegging gjennom fleksibel eller redusert arbeidstid. Men disse ordningene gir ikke noe form økonomisk kompensasjon. Spørreundersøkelsen viser at mange er svært fornøyd med arbeidsgiveren sin og deres evne og vilje til å tilrettelegge, men vi fikk også tilbakemeldinger om at enkelte trenger en fleksibilitet utover det som er i varetatt av arbeidsmiljøloven. Det er mulig å tenke seg mindre tilretteleggingsordninger der arbeidsgivere blir kompensert for tap av arbeidstid. Det er i dag strenge krav til lønnstilskuddsordningen og den fanger ikke opp alle med tilretteleggingsbehov. Vi tenker derfor at økonomiske kompensasjonsordninger kan bidra til at flere ble i stand til å kunne stå lengre i arbeidslivet, og eventuelt hindre at flere trengte å redusere stillingen ytterligere.

Funksjonsassistent
I vår spørreundersøkelse oppgir veldig få å ha en funksjonsassistent (jamfør tabell side 21). Dette tolker vi som at ordningen er for lite kjent og brukt. Vi er veldig positive til ordningen og vi tror flere med CP kan ha nytte av denne ordningen og vi vil jobbe for at flere får mulighet i framtiden.

I følge NAV skal ordningen gjøre det lettere for personer med sterk fysisk nedsettelse å kunne være i arbeid. Assistenten skal kunne gjøre ulike praktiske oppgaver som for eksempel hjelpe med kopiering, av og på med ytterklær, ved toalettbesøk, i lunsjen, ved jobbreise osv. Denne tilretteleggingen gir åpenbart arbeidstakere med CP større mulighet til å kunne fokusere på reelle arbeidsoppgaver istedenfor på alt det «andre» som kan ta tid og krefter.

«*Jeg har en teknisk jobb, og det er mye kobling av kabler og mikrofoner, bæring av stativer og andre ting som er vanskelig for meg å gjøre rask nok. Der kommer assistenten min inn, og hjelper meg med dette. Jeg bestemmer alt og er med og peker og dirigerer han. Han gjør det ikke for meg, han hjelper meg til å få gjort det. Jeg er "in charge". Dette gjør at jeg føler at jeg gjør jobben selv, så lenge assistenten gjør det jeg sier, og kun det. Uten assistent kunne jeg aldri hatt en jobb på et så høyt nivå som jeg jobber på. Det fysiske arbeidet er bare en liten del av jobben, alt det andre gjør jeg selv, kommunikasjon med musikere, miksing og produsere gjør jeg helt på egen hånd. Så jeg tror at funksjonsassistent er gull verdt, selv for de med mindre handikap»*  **- en av deltagerne i gruppeintervjuet om å ha funksjonsassistent**

En utvidelse av ordningen?
I forbindelse med statsbudsjettet 2016 gav vi innspill til arbeids- og sosialkomiteen om at ordningen bør utvides til og også gjelde personer som har kognitive vansker. I dag er det kun personer med fysiske funksjonsnedsettelser som er innenfor ordningen. Enkelte arbeidssøkere med CP har ikke bare behov for praktisk hjelp og fysisk tilretteleggelse på arbeidsplassen. Noen har også kognitive vansker som ikke alltid er så synlige og krever en annen type oppfølging. Ved å få innvilget assistanse til for eksempel enkle organiserings- og sorterings oppgaver på arbeidsplassen, kan dette for den enkelte ha stor betydning for muligheten til å komme ut i arbeid eller å beholde det arbeidet man har. Vi kommer tilbake til dette på side 30.

|  |
| --- |
| **Oppfølging – våre anbefalinger**CP-foringen bør bidra til å gjøre funksjonsassistentordningen bedre kjent og mer brukt. Det bør følges med på om framtidige bevilgninger til denne posten på statsbudsjettet er i tråd med antall som har behov for assistent for å komme seg inn i arbeidslivet eller beholde den jobben man har. CP-foreningen bør også følge opp innspillet om at ordningen bør utvides til og også gjelde personer som har kognitive vansker.  |

Utdanning som et arbeidsrettet tiltak
Som nevnt i del 1 er det en sterk sammenheng mellom utdanning og arbeid.

Tall fra BUFDIR viser at personer med nedsatt funksjonsevne har 4,5 ganger høyere sjanse for å være i arbeid dersom de har tatt høyere utdanning, enn de som har grunnskole. Sammenhengen mellom arbeid og utdanning finner vi også igjen i spørreundersøkelsen vår, da den viser at over 70 % av de som er i ordinært lønnsarbeid har høyere utdanning (i form av høyskole og universitet).

 Vi ser at utdanning er viktig i «konkurransen» om jobbene og vi har også erfart at mange med CP har behov for å etterutdanne seg eller omskolere seg underveis i arbeidslivet. Det kan være flere grunner til det. Kanskje har man ikke valgt riktig utdannelse i forhold til yrkesvalg? Eller at man får utfordringer i jobben pga. slitasje, senskader eller at man har et for krevende fysisk arbeid. For noen kan en kontorjobb eller en administrativ stilling (eller i hvert fall en vesentlig endring av arbeidsoppgavene) være en løsning for å kunne stå lengre i arbeid.

*«Jeg er på omskolering i regi av Nav og studerer til å bli lærer. For å redusere totalbelastningen, har jeg valgt å studere på deltid. Det fungerer fint, og det er lettere for meg å justere balansen mellom aktivitet og hvile. Skolen har også tilrettelagt med hvilerom, slik at jeg kan ta meg noen korte pauser ved behov. I tillegg er skolen på tilbudssiden når det gjelder å lage en individuell plan for mitt utdanningsløp. Dersom jeg skulle få behov for å dele opp studiene ytterligere, vil de være positive til det. NAV støtter meg også på dette og vi samarbeider for å få et så bra resultat som mulig, slik at jeg kan mestre hverdagene og samtidig klare gjennomføre studiene mine»***- en av deltagerne i arbeidsgruppa om å ha støtte til arbeidsrettet utdanning**

Selv om utdanning ikke er listet opp over NAV sine arbeidsrettede tiltak på nettsidene sine, så er det mulig å få det innvilget om man går på arbeidsavklaringspenger. NAV kan innvilge inntil 3 år. Tidligere var det 4 år og denne endringen har vært omdiskutert. Reduksjon i antall år har gjort det vanskeligere å studere, da mange utdanninger er 4-årige. Forskere[[7]](#footnote-7) mener dette har hatt en negativ effekt på sysselsettingen for gruppen med funksjonsnedsettelser. En annen ting som er omdiskutert er aldersgrensen. Vi støtter kravet til FFO og Unge Funksjonshemmede om at 26 årsgrensen for å få utdanning skal oppheves. Til tross for at vi foreslår endringer, har vi gjennom prosjektet også fått innblikk i positive erfaringer.

|  |
| --- |
| **Oppfølging – våre anbefalinger**CP-foreningen støtter FFO og unge Funksjonshemmede i å styrke utdannings om et arbeidsrettet tiltak. Vi støtter opp kravet om at 26 årsgrensen for å få utdanning som arbeidsrettet tiltak oppheves og at man kan få støtte til utdanning som har en varighet utover 3 år.  |

Tilrettelagt transport til og fra jobb
Personer som på grunn av funksjonsvansker ikke kan benytte offentlige kommunikasjonsmidler kan, i følge NAV, få støtte til arbeids- (og utdannings) reiser.

Forskere på SINTEF[[8]](#footnote-8) trekker fram tilrettelagt transport som viktig for å stå i jobb. Gjennom en nylig rapport (2015) har de skissert utfordringer med denne ordningen. Hovedproblemet er at ulike transportordninger ikke «snakker sammen» og manglende fleksibilitet og mye administrasjon gjør det tungvint for den enkelte bruker. I noen tilfeller er det også arbeidsgiver som må betale merkostnader for reiser, noe som kan føre til ekstra kostnader ved å ansette eller ha en ansatt personer med funksjonsnedsettelser. SINTEF kommer med forslag til løsninger i en rapport som blant annet innebærer å innføre en nasjonal modell som samordner de største ordningene.

Vi støtter SINTEF på at tilrettelagt transport er viktig for å kunne stå i jobb. Gjennom prosjektet vårt har vi også fått høre positive erfaringer med ordningen. En av deltagerne i arbeidsgruppa har fortalt at transportordningen er helt avgjørende for hennes mulighet til å stå i jobb og at en av suksessfaktorene er at hun har faste sjåfører. Hun opplever ordningen selv som veldig fleksibel.

Tilrettelegging for kognitive vansker
Spastikerforeningen i Danmark har jobbet mye med tilrettelegging for kognitive vansker. For å lære mer, inviterte vi, nevropsykolog Klaus Christensen til å fortelle om deres erfaringer.

Sammen med andre organisasjoner og foreninger har Spastikerforeningen tatt initiativ til flere prosjekter der nevropsykologer i samarbeid med ansatte på Jobsentrene har hjulpet personer med CP enten med å komme i jobb eller å beholde den jobben man har. Ved hjelp av nevrospykologiske tester, samt hjelp til å tolke og bearbeide resultatene, har arbeidstakerne fått større innsikt i eget funksjonsnivå, og dermed har det vært enklere å kunne gi en individuell og riktig oppfølging når det gjelder tilrettelegging og tilpasninger. Jobsentrene og psykologene har samarbeidet om oppfølgingen.

Spasitikerforeningen har på sine nettsider lagt ut eksempler på arbeidstakere med CP som har fått hjelp til arbeidstilrettelegging. De forteller selv sine historier. Utfordringene har vært ulike og prosessene forskjellige, men fellesnevneren er at alle har fått oppfølging og tiltak ut i fra de konkrete vanskene han eller hun har. Løsningene er ofte sammensatte, for eksempel en kombinasjon av ulike tiltak som redusert/fleksibel arbeidstid, funksjonsassistent og ulike hjelpemidler. Felles er også resultatene, med hjelp og tilrettelegging har det vært mulig å stå lengre i arbeid:***Les om de ulike historiene her:***[***http://www.spastikerforeningen.dk/praksishistorier***](http://www.spastikerforeningen.dk/praksishistorier)Som nevnt tidligere i rapporten kan man få tilsvarende hjelp i Norge. Det finnes flere som tilbyr nevropsykologisk utredning, hjelp til bearbeiding og dokumentasjon på anbefalt tilrettelegging for kognitive vansker. NAV-systemet (inkludert hjelpemiddelsentralen) kan tilby en rekke hjelpemidler og tilretteleggingsordninger for å avhjelpe kognitive vansker og man kan enkelt finne informasjon om dette på nettsidene deres.

Når det gjelder funksjonsassistent har man kommet lengre i Danmark enn Norge. Fra 2007 har ordningen funksjonsassistent i arbeidslivet også inkludert kognitive vansker. Det nærmeste man kommer i Norge er trolig en mentorordning, som man kan få støtte av NAV til. Som nevnt tidligere (side 27-28) arbeider CP-foreningen (og FFO) for at funksjonsassistent for kognitive vansker også skal bli inkludert i det norske lovverket. Noen timer med funksjonsassistent i uka kan ha stor betydning for å kunne strukturere arbeidsdagen bedre, få oversikt over arbeidsoppgaver osv. Som praksishistoriene fra Danmark viser er en kombinasjon av personlig assistanse sammen med ulike hjelpemidler svært viktig for å kunne stå i jobb.

Hjelpemidler
(dette avsnittet bør/kan suppleres/forbedres etter at vi har vært på besøk hos NAVs Kompetansesenter/hjelpemiddelsentralen januar/februar 2016)

Hjelpemidler for kognitive vansker
Som nevnt på side 12 er eksempler på kognitive vansker problemer med læring og hukommelse, konsentrasjon, språk, planlegging og/eller igangsetting, kontroll av handlingsimpulser, rom/retningsforståelse og utholdenhet. Det kan også påvirke sanseinntrykk som syn og hørsel.
En viktig del av tilretteleggingen er hjelpetiltak og hjelpemidler som kan strukturere hverdagen, skape oversikt og forutsigbarhet. Det finnes en rekke hjelpemidler og tips til hvordan man kan tilrettelegge. Vi vil legge ut mer utfyllende informasjon om dette på CP-foreningens hjemmesider under temasidene om arbeidsliv. På side 13 i denne rapporten finner du lenker til nyttig informasjonsmateriell som er blitt laget av andre.

Tekniske hjelpemidler
Det finnes mange hjelpemidler som kan avlaste deg på arbeidsplassen. Her er en oversikt over noen(ikke alle dekkes av folketrygden). Listen er ikke uttømmende og mye kan mangle. Ta gjerne kontakt om du ønsker å supplere (post@cp.no)

\* Elektronisk timeglass som teller ned tiden og kan brukes til å strukturere tid på arbeidsplassen (20 eller 60 min).
\* Elektroniske kalendre: hjelp til å planlegge fram i tid.
\* Dataprogrammer for PC og mobil som kan avhjelpe organisering, hjelp til å planlegge å strukturere seg i forhold til aktiviteter og arbeidsoppgaver som skal gjøres.
\* Smartpenn: Tar opp og lagrer det du skriver og hører.
\* Ulike dysleksiprogrammer.
\* Ulike programmer for opptrening og stimulering av hjernefunksjoner.
\* Støyreduserende headset: bidra til å øke konsentrasjonen og filtrere ut lyd.
\* Arbeidsredskap i form av syntetisk tale til å få opplest tekst fra datamaskinen.
\* Arbeidsredskap i form av innlesning, slik at du kan lese inn dokumenter, epost osv istedenfor å skrive.
\* Mus og tastatur tilpasset lesevansker, tretthet og dårlig finmotorikk.
\* Digital diktafon til å ta opp lange instruksjoner, møtereferater.

Avslutning – veien videre

Oppsummering av funn og tiltak
Til slutt i rapporten vil vi oppsummere våre viktigste funn og gi våre anbefalinger til CP-foreningen på hva som bør gjøres framover. Med utgangspunkt i voksne med CP sine egne erfaringer med arbeid og arbeidsliv har vi kommet fram til forslag på hva som kan gjøres for at flere med CP kan komme i arbeid og beholde arbeidstilknytningen sin.

|  |  |
| --- | --- |
| **Funn** | **Tiltak/ våre anbefalinger** |
| Det er **stor variasjon i arbeidstilknytning** blant personer med CP mellom 30-50 år.*(se tall på arbeidstilknytning oppsummert på side 8)* | CP-foreningen bør ha **et bredt perspektiv på arbeid.** I tillegg til tiltak for at flere skal komme i/beholde arbeid, bør foreningen også jobbe for alternativer til ordinært arbeid, som VTA og ulike dagtilbud.  |
| Det er flere forhold ved CP-diagnosen som påvirker arbeidsevnen*(se tall og graf som oppsummerer side 10)* |  |
| **Senskader og tretthet** er det som i følge spørreundersøkelsen, samtaler og intervjuer påvirker arbeidsevnen mest.Disse vanskene øker etter hvert som man blir eldre og det ser ut til å være en utfordring uansett grad av CP. | Sentralstyret har vedtatt at det skal lages **informasjonsmateriell om senskader** i løpet av 2016.Det bør være flere målgrupper for dette materiellet: arbeidsgivere, pårørende og voksne som selv har CP. |
| I følge spørreundersøkelsen, samtaler og intervjuer er det fortsatt en usikkerhet blant flere om hva **kognitive vansker** er og hvordan disse vanskene påvirker arbeidsevnen. | CP-foreningen bør vurdere å lage **informasjonsmateriell om arbeid og kognitive vansker.** |
| Det finnes mange muligheter til å få hjelp, **støtte, veiledning underveis i arbeidslivet.**Mye kan løses ved å ta direkte kontakt med arbeidsgiver eller NAV, men dersom utfordringene er sammensatte anbefales **spesialisthelsetjenesten** (som f.eks. Sunnaas) eller andre (som f.eks. NAVs Kompetansesenter for deltagelse og tilrettelegging). Disse instansene tilbyr **arbeidsevnevurdering/et arbeidsevnevurderingsopphold**.Prosjektet viser til positive erfaringer med det å møte et tverrfaglig miljø som med utgangspunkt i kunnskap om den enkeltes konkrete vansker kan gi råd og veiledning. Ved hjelp av **nevropsykologiske tester** for eksempel kan man avdekke kognitive vansker og hvordan dette eventuelt gir utslag. Man kan få hjelp til å bearbeide resultatene, ha fokus på mestring og ikke minst få gode råd til hvordan man kan bli fulgt opp videre og få konkrete tips til tilrettelegging i hverdagen og på arbeidsplassen. | CP-foreningen bør bidra til å gjøre tilbudet om arbeidsevnevurdering mer kjent. Pr dags dato har foreningen for dårlig oversikt over tilbudet samlet sett. I forbindelse med fremleggelsen av statsbudsjettet for 2016) har regjeringen varslet **en opptrappingsplan for rehabilitering og habilitering**. For å komme med innspill til dette viktige arbeidet bør foreningen kartlegge hva som finnes av arbeidsevnevurderingstilbud i dag og med utgangspunkt i denne kunnskapen komme med forslag til endringer og forbedringer.  |
| Det er **det lokale NAV-kontoret** som har ansvaret for og myndigheten til å gjøre vedtak om arbeidsrettede tiltak eller ulike tilretteleggingsordninger. Prosjektet viser at deltagerne har svært delte erfaringer med NAV og den oppfølgingen de har fått gjennom den arbeidsevnevurderingen som gjøres der. | Regjeringen har varslet at det skal komme **en stortingsmelding våren 2016 som skal omhandle et forslag til videreutvikling av arbeids- og velferdsetaten og hvordan man kan gjøre NAV mer arbeids- og brukerrettet.**I den forbindelse bør CP-foreningen komme med innspill til hvordan man kan bedre rutinene med arbeidsevnevurdering internt i NAV. NAV bør i større grad samarbeide med spesialisthelsetjenesten og andre faglige instanser, slik at man er i stand til å gi den enkelte best mulig kunnskapsbasert og individuell oppfølging.Foreningen bør vektlegge andre tiltak som styrker den enkeltes mulighet til å bli sett og hørt og få tettere og raskere oppfølging.Foreningen bør også støtte opp om tiltak som gjør samarbeidet mellom arbeidstaker, NAV og arbeidsgivere enklere. |
| Mange med CP har en eller flere tilretteleggingsordninger på arbeidsplassen si. (*Se tall og oversikter på side 2)* |  |
| I følge spørreundersøkelse, samtaler og intervjuer er det mange med CP som trives på arbeidsplassen sin og er meget godt fornøyde med **arbeidsgiveren** sin evne og vilje til å tilrettelegge. I følge spørreundersøkelsen er det å ha en god og inkluderende arbeidsgiver er det aller viktigste som skal til for å kunne stå lengst mulig i arbeid. |  |
| I tillegg til en god arbeidsgiver, er en fleksibel arbeidstid, fleksible arbeidshold og redusert arbeidstid de tilretteleggingsordningene som er trukket fram som det viktigste for å kunne stå lengst mulig i arbeid.*(Se tabell som oppsummerer hva personer med CP tror er det viktigste som skal til for at arbeidstakere med CP skal beholde* *jobben sin lengst mulig side 22-23)* |  |
| På grunn av helsemessige årsaker er det mange som jobber **deltid/redusert tid** og den optimale arbeidstiden for mange kan se ut til å være på jobb 3-4 dager i uka. Mange av de som starter med å jobbe 100 %, reduserer stillingen sin etter hvert.Dette er ofte i tråd med hva spesialisthelsetjenesten og andre faglige instanser anbefaler. Å redusere stillingsprosenten kan sees som et tilretteleggingstiltak for å kunne stå lengst mulig i arbeid. | CP-foreningen bør jobbe for å bedre mulighetene til å kunne jobbe redusert.Det må opprettes **flere tilpassede stillinger** (både heltid og deltidsstillinger) til personer med funksjonsnedsettelser og det må være mulig å kunne redusere stillingen i den jobben man har, dersom helsen tilsier det.**Inntektssikring** er helt sentralt. Dersom man av helsemessige årsaker ikke kan jobbe fulltid må man kompenseres for inntektstapet. For noen er gradert uføretrygd en økonomisk trygghet og den beste løsningen. For andre er lønnstilskudd og andre økonomiske kompensasjonsordninger et bedre alternativ til en helsebasert ytelse. CP-foreningen bør jobbe for mer bruk av lønnstilskudd og at lønnstilskudd praktiseres slik at man forebygger uføretrygd slik intensjonen med ordningen er. |
| **Varig lønnstilskudd** er en svært aktuell tilretteleggingsordning for arbeidstakere med CP og flere av prosjektets deltagere har veldige positive erfaringer med ordningen.  | CP-foreningen bør jobbe for at de statlige bevilgningene til lønnstilskudd økes slik at flere med CP (og andre med funksjonsnedsettelser) får muligheten til å komme inn under den ordningen.CP-foreningen bør jobbe for at lønnstilskudd skal forbli et fastholdelsestiltak, og ikke bare et tiltak for å rekruttere flere med funksjonsnedsettelser inn i arbeidslivet.I forbindelse med innspill/høringen til statsbudsjettet for 2016 ba vi arbeid- og sosialkomiteen vurdere regelverket for lønnstilskudd slik at det også skal inkludere de som av helsemessige årsaker jobber redusert. I følge regelverket i dag er «betingelsen» å ha lavere produktivitet. Lavere produktivitet må tolkes slik at man nødvendigvis ikke trenger å være tilstede på arbeidsplassen hver dag. |
| **Funksjonsassistent** er et godt egnet virkemiddel for å få flere med CP i arbeid/eller kunne beholde arbeidet sitt. | CP-foreningen bør jobbe for at denne ordningen blir mer kjent og brukt. Bevilgningene over statsbudsjettet bør være i tråd med det antall som har behov for denne ordningen.I forbindelse med innspill/høring til statsbudsjettet for 2016 ba vi arbeid- og sosialkomiteen vurdere å utvide ordningen til og også gjelde personer som har kognitive vansker og som trenger tilrettelegging som følge av disse vanskene. |
| Vi ser det er en sammenheng mellom utdanning og arbeid for personer med funksjonsnedsettelser (og CP). For mange **er utdanning som arbeidsrettet tiltak** er viktig for å få flere i arbeid/ eller kunne beholde arbeidet sitt.  | CP-foreningen bør fortsatt støtte FFO og Unge Funksjonshemmede i kravet om å styrke utdanning som et arbeidsrettet tiltak, gjennom at 26-årsgrensen oppheves og at man kan få støtte til en utdanning med varighet på 4 år. |
| T**ilrettelagt transport til og fra jobb** er for noen svært viktig for å kunne være i arbeid. | CP-foreningen bør jobbe for at de ulike transport- støtteordningene (TT, helse, arbeid) «snakker sammen». Mer fleksible ordninger vil gjøre det enklere og mindre tidskrevende for den enkelte bruker. |

1. Tallene finner du på BUFDIR sine nettsider. De har laget samlesider for statistikk og analyse for gruppen nedsatt funksjonsevne. http://www.bufdir.no/Statistikk\_og\_analyse/
 [↑](#footnote-ref-1)
2. Med en slik sammenstilling av tall kan det se ut som personer med CP har en høyere grad av sysselsetting enn personer med nedsatt funksjonsnedsettelser. Vi tror ikke det er tilfelle og at det heller må sees i sammenheng med at de som er i arbeid i større grad enn de som ikke er i arbeid har svart på undersøkelsen vår.
 [↑](#footnote-ref-2)
3. I dag er det fra faglig hold utarbeidet et anbefalt program for oppfølging av kognisjon hos barn. Dette programmet er tenkt innført i Sverige, Danmark og Norge og skal forankres i CPOP/CPUP og i de nasjonale CP-registrene. Hovedansvaret skal i Norge ligge hos barnehabiliteringstjenestene og dette utgjør et standardisert opplegg der målet er å få oversikt over det kognitive funksjonsnivået hos barn med CP med tanke på og aktivt tilrettelegge for barn i barnehage og skole. Det finnes ikke noe tilsvarende standardisert tilbud for voksne med CP, selv om vi senere i rapporten viser at det finnes en rekke tilbud om arbeidsevnevurdering innenfor voksenhabiliteringsinstitusjonene. På sikt kan det tenkes at man også får et systematisk og standardisert opplegg for testing og tilrettelegging også for voksne, for eksempel i overgangen videregående og høyere utdanning. [↑](#footnote-ref-3)
4. Les mer om dette forslaget i FFOs merknader til Stortingets arbeids- og sosialkomite i forbindelse med forslaget til statsbudsjett for 2016. [↑](#footnote-ref-4)
5. Dersom man har arbeidsavklaringspenger og søker uføretrygd kan man få innvilget 40 % uføregrad, noe som gjør det enklere å kombinere med en høyere stillingsprosent.
 [↑](#footnote-ref-5)
6. Varig lønnstilskudd er det nye navnet på tids-ubestemt lønnstilskudd. [↑](#footnote-ref-6)
7. «Hjelp eller barrierer? En undersøkelse av betingelser for høyere utdanning for ungdom med nedsatt funksjonsevne» av Lars Grue og Jon Erik Finnvold, Nova-rapport 8/14 [↑](#footnote-ref-7)
8. SINTEF 2015: Rapport om transportordninger og arbeidsdeltagelse. [↑](#footnote-ref-8)