



Cerebral Parese-foreningen

Sluttrapport til Extrastiftelsen

Virksomhetsområde: Rehabilitering

Prosjektnummer: RB 8409

Prosjektnavn: «På kanten av jobben»

Søkerorganisasjon: Cerebral Parese-foreningen

Sammendrag:

Bakgrunn for prosjektet/målsetning

Bakgrunnen for prosjektet er at CP-foreningen har erfart at mange med CP slutter tidlig i jobben eller reduserer stillingsprosenten sin.

Vi har 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.

Vi håper informasjonen vi har kommet fram til er nyttig for mange, men hovedmålgruppen vår er voksne med CP mellom 30-50 år som er i arbeid, men som trenger en form for tilrettelegging for å være i arbeid/beholde arbeid.

Prosjektgjennomføring/metode

Kunnskapen og funnene våre er basert på voksne med CP sine egne erfaringer. Datagrunnlaget baserer seg hovedsakelig på fire ulike informasjonskilder:

I februar ble det satt ned en arbeidsgruppe, bestående av to ansatte og 5 medlemmer i CP-foreningen. Medlemmene er mellom 30 og 50 år, har selv ulike grader CP og som er i jobb eller omskolering. Deres erfaringer har vært svært viktige for prosjektet, samt at de har fungert som en referansegruppe for prosjektet.

I august/september gjennomførte vi en spørreundersøkelse blant medlemmer mellom 30-50 år og som har CP. Vi oppnådde en svarprosent på ca. 40 %. Vi har for lite datagrunnlag til å si at resultatene er representative for alle med CP i denne

aldersgruppen. Likevel mener vi å kunne trekke ut noen tendenser ut i fra de svarene vi har fått.

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

I tillegg har vi intervjuet ansatte på Sunnaas og NAV Kompetansesenter for deltagelse og tilrettelegging (10.juni), samt at vi har hatt besøk av Spastikerforeningen (DK).

Resultater og resultatvurdering

Målet vårt har vært å tilegne oss mer kunnskap om CP og arbeid og alle funnene er oppsummert i en egen rapport.

*Spørreundersøkelsen gav oss en del fakta og tall rundt CP og arbeid

*Gjennom spørreundersøkelsen og samtaler har vi fått mer kunnskap om hvilke forhold ved CP-diagnosen som påvirker arbeidsevnen.

* Vi har tilegnet oss kunnskap på hvordan man kan få hjelp og støtte underveis i arbeidslivet og om viktigheten av tilrettelegging på arbeidsplassen, samt fått eksempler på hva som fungerer og hva som ikke.

Oppsummering/Konklusjon/Videre planer

Den 15. februar 2016 vil CP-foreningen lansere nye nettsider. Der vil vi presentere en temaside om arbeid og arbeidsliv og rapporten fra prosjektet vil i sin helhet bli lagt ut der.

Vi skal legge til rette for at det arrangeres temamøter (likemannskurs) i fylkesavdelingene om arbeid i 2016

Med utgangspunkt i funnene våre fra dette prosjektet vil vi gi innspill til politikere og andre, da vi har vedtatt at arbeid skal være en våre viktigste interessepolitiske satsningsområder i 2016.

Sluttrapport til Extrastiftelsen - På kanten av Jobben

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 for prosjektet

Bakgrunnen for prosjektet er 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.

Vi har særlig vært interessert å få mer kunnskap om betydningen av tilrettelegging på arbeidsplassen og vi har vært nysgjerrig på i hvilken grad riktig tilrettelegging er viktig for å beholde arbeidstilknytningen lengst mulig.

Målsetting med prosjektet

Det viktigste med prosjektet har vært å tilegne oss mer kunnskap om CP og arbeidsliv. Som nevnt innledningsvis har vi ønsket å se nærmere på:

- a) hvilke utfordringer arbeidstakere med CP har i arbeidslivet
- b) hva vi tenker er gode grep for kunne stå lengst mulig i arbeidslivet.

Vi har samlet alle våre funn i en rapport (35 sider) som blir tilgjengelig på www.cp.no fra og med 15.februar 2016. Der vil dere også finne vi en temaside om arbeid og arbeidsliv.

Vi håper informasjonen vi har kommet fram til er nyttig og interessant for mange, men hovedmålgruppen vår 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. 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 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.

Med prosjektet ønsker vi også å gi innspill til politikere og andre på hva vi synes er viktig for å skape et mer tilrettelagt og inkluderende arbeidsliv. Med bakgrunn i funnene våre er vi konkrete på hvordan vi mener CP-foreningen bør følge opp arbeid som en viktig interessepolitisk satsningsområde i 2016 og videre framover.

Prosjektgjennomføring og metode

Kunnskapen og funnene våre er basert på voksne med CP sine egne erfaringer. Data-grunnlaget for prosjektet baserer seg hovedsakelig på fire ulike informasjonskilder:

Arbeidsgruppe

I februar ble det satt ned en arbeidsgruppe, bestående av to ansatte og 5 medlemmer i CP-foreningen. Medlemmene er mellom 30 og 50 år, har selv ulike grader CP og som er i jobb eller omskolering. Deres erfaringer har vært svært viktige for prosjektet, samt at de har fungert som en referansegruppe for prosjektet.

Arbeidsgruppen har hatt fire møter; 24. mars (Berg Gård), 3-4. juni (Thon Hotel Opera/Berg gård), 30. september (Berg Gård) og 26. november (Berg gård). Prosjektleder har vært Kristin Benestad som er organisasjonsrådgiver i CP-foreningen. Hun har hatt ansvaret for framdrift for prosjektet, samt all skriftliggjøring.

Spørreundersøkelse

I august/september gjennomførte vi en spørreundersøkelse (Questback) blant våre medlemmer mellom 30-50 år og som har CP. Vi oppnådde en svarprosent på ca. 40 %, noe som utgjorde 130 personer. Vi har for lite datagrunnlag til å si at resultatene er representative for alle med CP i denne aldersgruppen. Likevel mener vi å kunne trekke ut noen tendenser ut i fra de svarene vi har fått.

Spørreundersøkelsen har vært ganske omfattende, til sammen 51 ulike spørsmål. Selv om hovedmålgruppen var personer som er i arbeid, valgte vi å sende Questbacken ut til alle medlemmer med CP mellom 30-50 år som vi har e-postadresse til. Vi ønsket å benytte sjansen til å få mer kunnskap om våre medlemmers arbeidstilknytning, da vi vet mange ikke er i arbeid og at det er flere som jobber innenfor skjermet virksomhet. Hovedmengden av spørsmålene gikk likevel til gruppen som er i ordinært arbeid i dag.

Gruppeintervju

Med utgangspunkt i spørreundersøkelsen inviterte vi deltagere til et gruppeintervju. Intervjuet fant sted på Thon Hotell Vika Atrium den 27. oktober. Seks personer i alderen 30-50 år ble intervjuet, og vi fikk mulighet til å gå i dybden på prosjektets hovedproblemstillinger. Intervjuet ble gjennomført etter en samtale-mal, som ble utdelt på starten av møte, slik at vi klarte å strukturere samtalen og holde oss til temaene.

Eksterne aktører

I tillegg har vi også intervjuet ansatte på Sunnaas (20. mai) og NAV Kompetansesenter for deltagelse og tilrettelegging (10.juni), samt at vi har hatt besøk av Spastikerforeningen i Danmark (3. og 4.juni).

I forbindelse med besøket fra Danmark inviterte vi til Faglig seminar med tema «Arbeid og kognisjon» Hovedinnledningen der var ved Klaus Christensen, nevropsykolog, fra Spastikerforeningen i Danmark, samt at vi fikk representanter fra Sunnaas og NAVs

kompetansesenter til å kommentere innledningen.

Hovedformålet med disse besøkene/ intervjuene har vært å lære mer om hva som finnes av hjelp og støtte underveis i arbeidslivet og få bedre innsikt i hvordan et tilbud om arbeidsevnevurdering kan føre til at den enkelte kan få en individuell oppfølging og en riktig tilrettelegging ut i fra konkrete vanskene en måtte ha.

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.

Selv om hovedformålet med prosjektet har vært å få mer kunnskap om et tema som vi vil gjøre tilgjengelig for mange, vil vi også understreke verdien dette har hatt for de deltagerne som har vært med. Utgangspunktet for vår nye kunnskap er deres erfaringer og refleksjoner. Vi har brukt mye tid på å diskutere de ulike problemstillingene sammen i gruppene (arbeidsgruppa og gruppeintervjuet). Det er grunn til å håpe at deltagerne har lært mye av hverandre, og vi håper de vil være med å delta i diskusjoner rundt om i landet i 2016, da vi har ambisjoner om å arrangere temamøter om arbeid (se siste del av rapporten).

Tilrettelegging i arbeidslivet var også tema på CP-foreningens Storsamling som vi arrangerte i september 2015. Dette er en helgesamling og på lørdagen kunne deltagerne velge mellom 11 ulike likemannskurs. Det var over 20 deltagere som valgte temaet «Tilrettelegging i arbeidslivet», noe som gav oss en god pekepinn på at dette er et tema mange av våre medlemmer er opptatt av og som engasjerer. Vi satte av mye tid til at deltagerne fikk delt erfaringer seg i mellom.

Resultater og resultatvurdering

Målet vårt var å tilegne oss mer kunnskap om CP og arbeid.

Alle funn er beskrevet i en egen prosjektrapport, der vi har presentert funnene i 5 ulike deler. Her er en oppsummering av det viktigste:

Del 1: CP og arbeid

Spørreundersøkelsen gav oss en del informasjon om CP og arbeid.

Vi fikk bekreftet det vi trodde: Personer med CP deltar i mindre grad enn funksjonsfriske i arbeidslivet og grad av arbeidstilknnytning varierer mye innenfor målgruppen (voksne mellom 30-50 år og som har CP).

* Av de som svarte på spørreundersøkelsen var 61 % i arbeid i dag og 39 % ikke. (Vi er ganske sikker på at andelen uten arbeid i virkeligheten er høyere, da det er grunn til tro at flere som er i arbeid svarte på denne undersøkelsen enn de som ikke er i arbeid)

*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 % 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).

Del 2: CP- relaterte utfordringer i arbeidslivet

Med utgangspunkt i spørreundersøkelsen og samtaler med deltagerne i arbeidsgruppa og i gruppeintervjuet har vi fått mer informasjon om hvilke forhold ved CP-diagnosen som påvirker arbeidsevnen.

Hele 58,2 % prosent av de som svarte på spørreundersøkelsen sa at senskader i form av smerter og stivhet påvirket arbeidsevnen 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 vi har vært i kontakt med forteller om senskader og et behov for hvile. Disse forteller også at de har problemer med å bli trodd og at de har fått følelsen av bli betraktet som late.

Respondentene i spørreundersøkelsen trekker også frem andre 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 viser også at flere arbeidstakere med CP er usikker på om de har kognitive vansker eller ikke og hvilke utslag dette kan gi. Det er vanskeligere for omverdenen (arbeidsgivere og andre) å fange opp disse vanskene da de er mye mindre synlige. Derfor har vi fokusert en del på informasjon om tilrettelegging av kognitive vansker i dette prosjektet.

Vi har også stoppet litt opp ved nedsatt tempo og lavere arbeidskapasitet og hvordan opplevelsen av det virker inn på trivsel og arbeidsevne. I framtidige prosjekter og diskusjoner kan det være interessant å se litt mer på sammenhengen mellom kognitive vansker og fysiske og motoriske utfordringer. 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 underveis i arbeidslivet

Prosjektet har vurdert ulike muligheter til å få hjelp, støtte og veiledning underveis i arbeidslivet. Mye kan løses ved å ta direkte kontakt med arbeidsgiver eller NAV, men dersom utfordringene er mer komplekse og sammensatte er prosjektets anbefaling å ta kontakt med spesialisthelsetjenesten.

Det finnes flere tilbud om arbeidsevnevurdering innenfor spesialisthelsetjenesten og prosjektdeltagerne viser til ulike, men mange gode erfaringer. Da vi er av den oppfatningen av at dette tilbudet i dag er for lite kjent og vi tror at flere arbeidstakere med CP kan ha nytte av et slikt tilbud, har vi brukt en del tid i rapporten vår på å beskrive hva et slikt tilbud kan bestå i og hva slags hjelp man kan få.

Innenfor spesialisthelsetjenesten har vi tatt utgangspunkt i tilbudet til Sunnaas og som et alternativ har vi sett på NAVs Kompetansesenter for deltagelse og tilrettelegging. På begge steder blir man møtt av et tverrfaglig miljø som med utgangspunkt i den enkeltes helse- og arbeidssituasjon vurderer arbeidskapasitet, gir konkrete råd om videre oppfølging og kommer med forslag til tilrettelegging og tiltak.

Ved hjelp av nevropsykologiske tester (utført av nevropsykolog) kan man finne ut om man har kognitive vansker og hva slags utslag det kan gi. Fordelen med å bli «kartlagt» på denne måten er at man gis en mulighet til få en riktig oppfølging og tilrettelegging ut i fra den eller de konkrete vanskene man har. Spastikerforeningen i Danmark har jobbet mye med tilrettelegging for kognitive vansker og gjennom dette prosjektet har de delt sine erfaringer med oss. Sammen med andre organisasjoner og foreninger i Danmark 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.

I prosjektrapporten vår er vi tydelig på at vi ønsker et tettere samarbeid mellom «spesialistene» og saksbehandlere på de lokale NAV kontorene, slik at man kan gi en mer riktig, individuell og «treffsikker» oppfølging til den enkelte som trenger hjelp i form av tiltak/tilrettelegging.

Også den enkeltes arbeidsgiver er viktig i forhold til støtte og å få riktig tilrettelegging. Spørreundersøkelsen viser at aller fleste av de som er i jobb 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». Vi har også diskutert arbeidsgivers rolle i arbeidsgruppa og i gruppeintervjuet. Selv om vi kan vise til eksempler på mindre forståelsesfulle arbeidsgivere, var det 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.

Prosjektet viser mer delte erfaringer med den hjelpen og oppfølgingen de har fått fra NAV. I følge spørreundersøkelsen har hele 65,9 % av dem er i jobb i dag 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.

Del 4: Tilrettelegging på arbeidsplassen

Spørreundersøkelsen, samt samtaler med deltagerne i arbeidsgruppa og gruppeintervjuet viser at tilrettelegging på arbeidsplassen er av stor betydning. I 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.

Som nevnt tidligere viser spørreundersøkelsen at de som er i arbeid trives godt og de er fornøyd med tilretteleggingen på egen arbeidsplass. 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 det viktigste. Det er nokså åpenbart at de har svart med utgangspunkt i egne erfaringer. I rapporten vår har vi laget en tabell som oppsummer svarene. På de tre første plassene kom; en god og forståelsesfull arbeidsgiver, fleksibilitet på arbeidsplassen og muligheten til å kunne jobbe redusert.

Del 5: De ulike tilretteleggingsordningene

I prosjektet har vi også sett på ulike konkrete tilretteleggingsordninger. I rapporten vår beskriver vi enkelte ordninger og vi trekker fram gode eksempler på hva som fungerer. De fleste ordningene er viktige for at man kan beholde arbeidstilknytningen lengst mulig. I rapporten vår kommer vi også med forslag og innspill på hvordan enkelte ordninger kan forbedres, slik at enda flere kan få mulighet til å stå i arbeidslivet.

Det vi trekker fram er viktigheten av:

a) å kunne jobbe redusert/deltid

Veldig mange med CP jobber deltid, og som nevnt tidligere 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 i etterkant 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. For å kunne jobbe deltid er det viktig med konkrete tiltak i forhold til inntektssikring og det å jobbe for at etableres flere tilpassede stillinger enn det er i dag. Det ser vi grundigere på i rapporten vår og kommer med flere forslag til hvordan det kan løses.

b) å ha en fleksibel arbeidstid (og 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. Arbeidsmiljøloven gir arbeidstakere rettigheter knyttet til tilrettelegging gjennom fleksibel eller redusert arbeidstid, men vi fikk også tilbakemeldinger om at enkelte trenger en fleksibilitet utover det som er i varetatt av arbeidsmiljøloven.

c) å få innvilget lønnstilskudd som en kompensasjonsordning

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 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. Med andre ord er lønnstilskudd et viktig fastholdelsestiltak, ikke bare et tiltak for å rekruttere flere inn i arbeidslivet (selv om det også er viktig).

d) å få innvilget funksjonsassistent.

I vår spørreundersøkelse oppgir veldig få å ha en funksjonsassistent. Dette har vi tolket 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. 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. 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. 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. Danmark kan vise til gode erfaringer på dette området.

e) å få støtte til en arbeidsrettet utdanning.

Det er en sterk sammenheng mellom utdanning og arbeid blant personer med nedsatt funksjonsevne. Spørreundersøkelsen vår støtter også opp om dette og tallene 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. Selv om utdanning ikke er listet opp under NAV sine arbeidsrettede tiltak på nettsidene sine, så er det mulig å få det innvilget om man går på arbeidsavklaringspenger. Flere av våre prosjektdeltagere viser til gode erfaringer med denne muligheten.

Oppsummering med konklusjon og videre planer.

Prosjektet ble avsluttet desember 2015 og rapporten ble ferdigstilt januar 2016.

Her er informasjon om hvordan vi vil jobbe videre:

1) Vi vil gjøre resultatene i prosjektet mer kjent

Den 15. februar 2016 vil CP-foreningen lansere nye nettsider. Der vil vi presentere en temaside om arbeid og arbeidsliv. Vi vil legge ut informasjon om prosjektet, samt at man kan laste ned hele rapporten i sin helhet. Vi vil også spre informasjonen om prosjektet via sosiale medier (som er en av våre viktigste kanaler til nå ut til våre medlemmer) og ta direkte kontakt med enkelte aktører innen NAV, hjelpeapparat, rehabiliteringsinstitusjonene i helseforetakene osv.

I framdriftsplanen i prosjektbeskrivelsen står det at vi i november 2015 skulle invitere til tre regionale konferanser med relevante aktører for å synliggjøre og diskutere hva vi har kommet fram til. Av ulike årsaker (også mindre pengestøtte fra Extrastiftelsen) har vi ikke gjort det. Derimot står det i CP-foreningens arbeidsplan for 2016 (vedtatt av sentralstyret i november 2015) at vi skal legge til rette for at det arrangeres temamøter (likemannskurs) i fylkesavdelingene om arbeid. Vi ønsker at arbeid skal bli et tema på våre likemannsamlinger i 2016 og at dette prosjektet gir oss en glimrende mulighet til å oppnå det. Trolig vil arbeid bli et tema på Storsamlingen som skal arrangeres september 2016 og som er vårt største medlems- og likemannsarrangement.

CP-foreningen er meldt på en internasjonal konferanse i Stockholm den 1-4 juni, der vi har fått mulighet til å presentere resultatene til prosjektet via en poster. Nettsiden til denne konferansen er www.icpc2016.org

2) Vi vil lage mer informasjonsmateriell

I tillegg til å gjøre funnene våre fra prosjektet tilgjengelig på nettsiden, vil også lage nytt informasjonsmateriell i 2016. Sentralstyret har vedtatt at det skal lages informasjonsmateriell om senskader og at det bør være flere målgrupper for dette materialet: arbeidsgivere, pårørende og voksne som selv har CP. Erfaringer fra prosjektet viser at arbeidstakere med CP selv ønsker mer info om senskader og hvordan dette gir utslag. CP-foreningen vil også vurdere å lage eget informasjonsmateriell om arbeid og kognisjon. Vi vil også i større grad enn tidligere bidra til spre informasjon om dette tema som er laget av andre.

3) Vi vil gi innspill til politikere og andre

Med utgangspunkt i funnene våre fra dette prosjektet vil vi gi innspill til politikere og andre. I forbindelse med fremleggelsen av Statsbudsjettet november 2015 deltok vi på høringen arrangert av arbeids- og sosialkomiteen. Vi leverte også et skriftlig innspill (merknad). Der vektla vi blant annet viktigheten av lønnstilskudd, funksjonsassistent, arbeidsrettet utdanning og flere tiltaksplasser (både i ordinær og i skjermet sektor).

I 2016 har regjeringen varslet at det skal komme en opplæringsplan for rehabilitering og habilitering og en stortingsmelding om hvordan arbeids- og velferdsetaten (NAV) kan bli mer arbeids- og brukerrettet. Med bakgrunn i dette prosjektet vil vi gi innspill til disse politiske prosjektene.

4) Vi vil prioritere arbeid som en av våre viktigste interessepolitiske satsningsområder i 2016

Sentralstyret har vedtatt i arbeidsplanen for 2016 at arbeid og arbeidsliv skal være en av våre viktigste interessepolitiske satsningsområder.

Dette vil vi også følge opp i vårt kommende programarbeid, da CP-foreningen skal vedta nytt interessepolitisk program på landsmøte i juni 2016.

Trolig vil arbeid bli et tema på Storsamlingen som skal arrangeres september 2016 og som er vårt største medlems- og likemannstilbud.