



norsk epilepsiforbund
Karl Johans gate 7 – 0154 OSLO

Arbeids- og sosialdepartementet
Postboks 8019 Dep
0030 Oslo

14.09.2015

Høringssvar: Forslag til forenklinger og endringer i regelverket om arbeidsmarkedstiltak.

Norsk Epilepsiforbund svarer med dette på høringen om «forslag til forenklinger og endringer i regelverket om arbeidsmarkedstiltak». Norsk Epilepsiforbund vil i vårt høringssvar kommentere noen av de foreslåtte endringene.

Epilepsi og arbeidsliv

Norsk Epilepsiforbund er glad for at man ønsker å forenkle tiltakene i Nav for å sikre gode ordninger for de som har behov for bistand i arbeidslivet. For epilepsigruppen er realiteten at nærmere 50 prosent av mennesker med epilepsi havner utenfor ordinær deltakelse i arbeidslivet, eller på arbeidsrettede tiltak. Dette til tross for at 70 prosent blir anfallsfri med behandling, og at mange naturligvis kan stå i jobb med en aktiv epilepsi. Årsakene til at så mange faller utenfor er sammensatte. Epilepsi er en diagnose med svært forskjellige uttrykk og konsekvenser for hver enkelt, og konsekvensene epilepsien har for arbeidsdeltakelse varierer derfor sterkt. Utfordringene kan være direkte eller indirekte knyttet til epilepsien, og kan ha store konsekvenser for muligheten til å gjennomføre en arbeidsdag. En del mennesker med epilepsi har en helsesituasjon som gjør at de ikke kan være i jobb, men mange av de som faller utenfor ønsker å jobbe mer enn de gjør i dag. Utfordringer med hukommelse, oppfattelse eller at man blir raskere sliten, gjør at noen opplever å jobbe saktere enn sine kollegaer. Utfordringene kan komme både som følge av bivirkninger eller av selve epilepsien. Mange opplever også at man etter anfall er ekstra sliten. Noen må sove etter anfall, mens andre bare trenger å slappe litt av før man kan begynne på igjen.

Likheten for de ulike utfordringene er ofte at ytelse blir uforutsigbart. Et nøkkelord for hvorvidt man klarer å stå i arbeid med de ulike utfordringene, er fleksibilitet. Tiltak for kan bistå til mer fleksibilitet i arbeidshverdagen, og som kan kompensere arbeidsgiver for den usikkerheten som arbeidsgiver må leve med, blir derfor svært viktige ordninger. Vi vil derfor kommentere denne type ordninger nærmere i det videre høringssvaret.

Varig lønnstilskudd:

Tidsubestemt lønnstilskudd (TULT) er en ordning som har stor betydning for en del mennesker med epilepsi. Norsk Epilepsiforbund har jobbet for denne ordningen i mange år, og vi er derfor svært glade for at man nå foreslår en varig ordning for denne type lønnstilskudd.



For de som jobber saktere, eller bruker lengre tid til arbeidsoppgavene, er lønnstilskudd en god måte å kompensere for redusert ytelse. Som forsøksordning har det vært mange utfordringer knyttet til begrensning i midler, og at enkelte Nav-kontorer har hatt for lite midler, mens andre Nav-kontorer ikke har benyttet potensialet. Norsk Epilepsiforbund er derfor svært positive til at man ønsker å bruke mer lønnstilskudd i ordinært arbeidsliv, og at det ikke lengre skal være øvre tak for antall deltakere.

Fleksibilitet

Norsk Epilepsiforbund har også lenge vært opptatt av at man i avgjørelsen av hvem som skal kvalifisere for ordningen, bør kunne ta høyde for uforutsigbarheten som den enkelte arbeidstaker representerer for arbeidsgiveren. I høringsdokumentet skrives det at ordningen ikke skal brukes til å kunne jobbe deltid. Dette er vi helt enig i, men spørsmålet blir da hva som er deltid. For Norsk Epilepsiforbund er det viktig å skille mellom planlagt deltid, og uforutsigbar reduksjon i arbeidstid. Ved epilepsi kan det oppstå situasjoner hvor man på grunn av uforutsigbare anfall vil måtte gå tidlig fra jobb, eller vil komme senere til jobb de dager man har hatt mye nattlige anfall. For disse personene er det ikke snakk om en planlagt reduksjon i stillingen, men faktum er likevel at man ikke er der for arbeidsgiver full tid. For mange vil ikke reduksjon ned til deltidsstilling være et alternativ, fordi du aldri vet når du vil være borte. Noen uker kan fraværet være høyere, mens andre ganger vil man kunne jobbe mer. Man er forberedt på å være på jobb 100%, men arbeidsgiver opplever likevel at deres arbeidstaker ikke alltid er tilstede. Denne uforutsigbarheten er en påkjenning for mange, og gjør at mange faller ut av arbeidslivet.

Norsk Epilepsiforbund mener at varig lønnstilskudd bør kunne brukes i disse situasjonene, fordi uavhengig av om man er tilstede på jobben eller ikke, så handler dette om ytelseevnen. En arbeidstaker som må komme senere, har hvilepauser underveis i arbeidsdagen, og må gå tidligere, vil yte mindre. Over en periode vil yteevnen kunne være relativt jevnt lavere enn andres, men den store uforutsigbarheten fra dag til dag, gjør at dette i liten grad lar seg organisere gjennom en deltidsstilling. For arbeidsgiver vil et lønnstilskudd kunne gjøre det mulig å være fleksibel i stillingen, slik at den ansatte fortsatt kan stå i jobben til tross for uforutsigbarheten.

Allerede ansatte

I forslaget heter det at tiltaket i hovedsak skal brukes for å bidra til at flere kommer inn i arbeidslivet. Norsk Epilepsiforbund er glade for at det likevel åpnes for at man kan få varig lønnstilskudd når man allerede er i en jobbsituasjon og står i fare for å bli ufør. Alt for mange mennesker med epilepsi blir ufør etter å ha fått diagnosen i voksen alder. Redusert utholdenhet og bivirkninger av medikamenter, fører til at mange føler at de jobber saktere, eller i mindre grad mestrer stress på jobben. For denne gruppen er det spesielt viktig at man får muligheten til å jobbe videre, til tross for en lavere produktivitet. Alternativet blir for mange helt eller delvis uførhet.



norsk epilepsiforbund
Karl Johans gate 7 – 0154 OSLO

Midlertidig lønnstilskudd

Midlertidig lønnstilskudd, er på lik linje med varig lønnstilskudd, et tiltak som er viktig for en del mennesker med epilepsi. Norsk Epilepsiforbund er positive til at man åpner for enda mer bruk av dette tilskuddet, og vi håper at dette kan bidra til at enda flere personer med epilepsi kan få komme ut i arbeid.

Den delen av forslaget som Norsk Epilepsiforbund derimot ikke støtter er økt bruk av midlertidig ansettelse i ytelsesperioden. Vi støtter ikke forslaget om at man kan være midlertidig ansatt i 3 år. Svært mange mennesker med epilepsi sliter med å komme i fast jobb, og opplever å gå fra midlertidig stilling til midlertidig stilling, uten å få fast ansettelse. Vi mener at hvis arbeidsgiver er usikker, så er dagens regelverk om 1 års midlertidighet lenge nok til at arbeidsgiver kan prøve ut vedkommende, og vite om man ønsker å ansette eller ikke.

Ny tilretteleggings- og oppfølgingsavtale

Norsk Epilepsiforbund er positive til mer bruk av en ny tilretteleggings- og oppfølgingsavtale. Det er likevel en forutsetning at rådgivningen og oppfølgingen i denne avtalen er enkel å benytte seg av, og gir faktiske forpliktelser fra Nav om rask og god oppfølging. Vi ser på det som essensielt at Nav i mye større grad må bli et serviceorgan for både arbeidstaker og arbeidsgiver når det er behov for bistand. I en presset arbeidshverdag har arbeidsgiver ofte manglende kapasitet til å ivareta tilretteleggingen for utfordringer hos arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne. En avtale som forplikter til bistand og rask oppfølging fra Nav, kan i større grad kunne styrke arbeidsgiveres mulighet til å kunne ivareta sine ansatte, og derfor styrke muligheten for at flere får den tilretteleggingen de har behov for. Dette forutsetter likevel at ordningen er enkel å benytte seg av, og gir en reell oppfølging og forpliktelse fra Nav. Hvis en slik avtale kan bidra til å sikre enklere og raskere oppfølging, er dette noe Norsk Epilepsiforbund er positive til.

Med vennlig hilsen

Norsk Epilepsiforbund

Henrik Peersen
Generalsekretær