NASJONAL KOMPETANSETJENESTE FOR DØVBLINDE

eikholt

NR 02/17

FAGUTVIKLING

RAPPORT

Lund, Hovland & Enggrav

ARENA

En workshop for yrkesaktive
med nedsatt syn og hørsel

© Eikholt nasjonalt ressurssenter for døvblinde, 2017

Rolf Lund, Line Hovland & Bente Enggrav:

Arena
En workshop for yrkesaktive med nedsatt syn- og hørsel

Omslag ved forlaget
Sideombrekking og layout ved forlaget
Trykk og innbinding ved forlaget

ISBN 978-82-998958-8-0 (Trykt)
ISBN 978-82-998958-9-7 (Elektronisk)

Henvendelser om denne utgivelsen kan rettes til:

Eikholt
Helen Kellers vei 3
NO-3031 Drammen
Norge

post@eikholt.no
www.eikholt.no

Det må ikke kopieres fra denne boken i strid med åndsverksloven eller avtaler om kopiering inngått med KOPINOR, interesseorganisasjon for rettighetshavere til åndsverk. Kopiering i strid med lov eller avtale kan medføre erstatningsansvar og inndragning, og kan straffes med bøter eller fengsel.

Rolf Lund, Line Hovland & Bente Enggrav

Arena

En workshop for yrkesaktive med nedsatt syn og hørsel

Innholdsfortegnelse

Arena 7
Rettighetene 7
Hva er døvblindhet? 8
Tjenestene 9
Nasjonal kompetansetjeneste for døvblinde 10
Fire regionale sentere 10
Eikholt Ressurssenter for døvblinde 10
Tilbudet 11
Sykemeldt og tiltak 11
Oppfølgingsplan. 11
Gradert sykemelding 11
Forholdet mellom tilrettelegging på arbeidsplassen og gradert sykmelding 11
Arbeidsplassvurdering 11
Reisetilskudd 12
Raskere behandling hos spesialist 12
Avklaring 12
Hva inneholder avklaring? 13
Når du har et arbeidsforhold 13
Når du ikke har et arbeidsforhold 13
Varighet 13
Nyttig å vite 13
Hvordan søker du? 13
Arbeidsrettet rehabilitering 14
Hvem kan delta? 14
Når du har et arbeidsforhold 14
Når du ikke har et arbeidsforhold 14
Varighet 14
Nyttig å vite 14
Hjelpemidler 15
Hjelpemidler - ett av flere tiltak 15
Hva finnes av hjelpemidler? 15
Koster det noe? 15
Gjenbruk 15
Arbeidsavklaringspenger og tiltak 16

Arbeidstrening 16
Hvem kan delta? 16
Varighet 16
Nyttig å vite 16
Midlertidig lønnstilskudd 17
Hvem kan få midlertidig lønnstilskudd? 17
Hva inneholder midlertidig lønnstilskudd? 17
Varig lønnstilskudd 17
Hvem kan få varig lønnstilskudd? 17
Hva inneholder varig lønnstilskudd? 17
Varighet 18
Hvordan søker du? 18
Inkluderingstilskudd 18
Hvem kan få inkluderingstilskudd? 18
Hva omfattes av tilskuddet? 18
Varighet og størrelse 18
Hvordan søker du? 19
Avklaring 19
Hva inneholder avklaring? 19
Mentor 20
Varighet 20
Hvordan søker du? 20
Opplæring 21
Hvem kan få opplæring? 21
Hva inneholder opplæring? 21
Varighet 21
Nyttig å vite 21
Lese- og sekretærhjelp 22
Lese- og sekretærhjelp kan hjelpe deg med å lese skriftlig materiale og kan bistå med nødvendig skrivearbeid. 22
Hvem kan få lese- og sekretærhjelp? 22
Hva innebærer lese- og sekretærhjelp? 22
Nyttig å vite 22
Hvordan søker du? 22
Meld fra om endringer 23
Tolk på arbeidsplassen 23
Funksjonsassistanse 23
Hva er funksjonsassistanse i arbeidslivet? 24

Varighet og omfang 24
Nyttig å vite 24
Arbeids- og utdanningsreiser 24
Egenandel 24
Erfaringer fra deltakerne 25
Kunnskap er makt 25
Hjelpemidler 26
Tolk 26
Arbeidsreiser 26
Ulike hjelpeordninger 26
Ansvar for koordinering 26
Bruk av energi 27
Brukeren blir sin egen koordinator 27
Agent i systemet 28
Hjelper eller dørvakt? 28
Imøtekommenhet 28
Oversikt over konsulenttjenestene 29

Arena

En workshop for yrkesaktive med nedsatt syn og hørsel

Dette er en rapport som dokumenterer kunnskap og brukererfaringer fra en workshop for yrkesaktive med nedsatt syn og hørsel. Workshopen ble arrangert på Eikholt 1 og 2 desember 2016. Rapporten er delt inn i en innledning, en informasjonsdel om rettigheter og støtteordninger og avsluttes med en oppsummering av brukererfaringer.

Rettighetene

FNs konvensjon om rettighetene til personer med nedsatt funksjonsevne skal sikre funksjonshemmede retten til samme adgang til alle deler av samfunnslivet som funksjonsfriske mennesker.

FNs standardregler for like muligheter for mennesker med funksjonshemming (utdrag):

Regel 1 - BEVISSTGJØRING
Statene bør sette i verk tiltak for å skape bevisstgjøring i samfunnet om mennesker med funksjonshemming, deres rettigheter, behov, muligheter og hva de kan bidra med.

Regel 3 - REHABILITERING
Statene bør sikre at mennesker med funksjonshemming får tilbud om rehabilitering, slik at de kan oppnå og opprettholde en optimal grad av selvstendighet og funksjonsevne.

Regel 4 - STØTTEORDNINGER
Statene bør sørge for å utarbeide og tilby støtteordninger, herunder hjelpemidler for mennesker med funksjonshemming som gir dem større uavhengighet i dagliglivet og mulighet til utøve sine rettigheter.

Regel 7 - ARBEID
Statene bør anerkjenne prinsippet om at mennesker med funksjonshemming må få mulighet til å utøve sine menneskerettigheter, særlig når det gjelder arbeid. Både i distriktene og i byene må de få like muligheter til produktivt og inntektsbringende arbeid.

1. Enhver har rett til arbeid, til fritt valg av yrke, til rettferdige og gode arbeidsforhold og til beskyttelse mot arbeidsløshet.
2. Enhver har uten diskriminering rett til lik betaling for likt arbeid.
3. Enhver som arbeider har rett til en rettferdig og god betaling som sikrer hans familie og ham selv en menneskeverdig tilværelse, og som om nødvendig blir utfylt ved annen sosial beskyttelse.
4. Enhver har rett til å danne og gå inn i fagforeninger for å beskytte sine interesser.

På denne bakgrunn presenterte Ann-Britt Johansson fra Eikholt noen relevante utdrag fra sin doktoravhandling som hun avlegger ved Sahlgrenska akademin, Gøteborgs Universitet 27 januar 2017. Den har fått tittelen «Se och hör mig» og handler om personer med ervervet døvblindhet og deres erfaringer av deltagelse, rehabilitering og samfunnsliv. Som tittelen avslører er det ikke lett å bli sett og hørt som døvblind. Døvblinde er en gruppe som utsettes for diskriminering og ignorering.

Det er få studier på erfaringer om det å leve med døvblindhet. Målet med denne avhandlingen har vært å fange opp de erfaringene personer med ervervet døvblindhet har om deltakelse, rehabilitering og samfunnslivet. Studien utvikler en dypere kunnskap og forståelse om hvordan det er å leve med døvblindhet. Problemstillingene som har vært relevante for denne studien er basert på teorien om livsverden og teorien om den levde kroppen. Studien har en fenomenologisk forskningstilnærming. Forskningsspørsmålene er: Hva betyr begrepet deltakelse for mennesker med ervervet døvblindhet? Hva er betingelsene som kreves for at personer med ervervet døvblindhet skal oppleve deltakelse? Hvilke erfaringer og refleksjoner har personer med ervervet døvblindhet om sin rehabilitering? Hvordan opplever mennesker med ervervet døvblindhet sine levekår og muligheter å delta i samfunnet på like vilkår som andre.

Åtte personer med ervervet døvblindhet har deltatt i denne kvalitative studien. Deltakerne har blitt intervjuet en rekke ganger. Studien identifiserer tre viktige områder i livet som er sterkt knyttet til deltakelse. Dette er arbeid, familie og sosialt liv og deltagelse i samfunnet. For å kunne leve i samfunnet som en fullverdig borger kreves det en del tilrettelagte tjenester slik at mennesker med døvblindhet kan delta og dra nytte av sine rettigheter. Disse tjenestene er ikke alltid tilgjengelig, og dette kan føre til frustrasjon, diskriminering og sosial isolasjon. Deltakerne understreket at det ofte finnes en mangel på en rimelig mottagelse av mennesker med døvblindhet. Denne mangelen på respons finner vi også blant profesjonelle fagfolk. Studien avdekker en manglende kunnskap om viktigheten av å ta på alvor de spesielle behovene mennesker med ervervet døvblindhet har. Det er fortsatt et stort behov for å endre holdninger til mennesker med døvblindhet.

Hva er døvblindhet?

Det arbeids nå med en norsk definisjon av begrepet. Jeg gjengir her den uoffisielle norske oversettelsen: Døvblindhet er en kombinert syns- og hørselshemming av så alvorlig grad at de nedsatte sansene vanskelig kan kompensere for hverandre. Det gjør døvblindhet til en egen funksjonshemming.

De viktigste konsekvenser

Døvblindhet begrenser i varierende grad en persons aktiviteter og hindrer full deltakelse i samfunnet. Den influerer på sosialt liv, kommunikasjon, tilgang til informasjon, orientering i omgivelsene og muligheten for å bevege seg trygt og fritt omkring. Taktilsansen blir særlig viktig ved forsøk på å kompensere for den kombinerte syns- og hørselshemmingen.

Om den kombinerte syns- og hørselshemmingen

Alvorlighetsgraden i den kombinerte syns- og hørselshemmingen er avhengig av:

- Når døvblindheten inntrådte, spesielt i forhold til kommunikasjonsutvikling og språktilegnelse
- Synshemmingens og hørselshemmingens grad og natur
- Om den er medfødt eller ervervet
- Om den er kombinert med andre funksjonshemminger
- Om den er stabil eller progredierende
-

Om døvblindhet som en egen funksjonshemming

Det er vanskelig for de nedsatte sansene å kompensere for hverandre. Det innebærer at:

- Bruk av den ene nedsatte sansen i forsøk på å kompensere for den andre er tidkrevende, energitappende og som oftest usammenhengende
- Nedsettelse av syns- og hørselsfunksjonen øker behovet for å ta i bruk andre sansestimuli (taktil, kinestetisk, haptisk, lukt og smak)
    - Den begrenser tilgangen til informasjon fra avstand
    - Den skaper behov for å støtte seg på informasjon fra de nære omgivelser
    - For å skape mening er det nødvendig å støtte seg på hukommelse og trekke konklusjoner fra usammenhengende informasjon

Om aktivitet og deltakelse

Døvblindhet begrenser aktivitet og hindrer full deltakelse i samfunnet. For at en person skal kunne utnytte sin kapasitet og sine ressurser, kreves det at samfunnet tilrettelegger spesialiserte tjenestetilbud:

- Det er et samfunnsansvar å sikre tilgang til aktiviteter, i et likeverdig samarbeid med de berørte. Et tilgjengelig samfunn omfatter i det minste:
    - Tilgjengelige kompetente kommunikasjonspartnere
    - Tilgjengelig spesialisert døvblinde tolkning, som består av tolkning av tale, beskrivelse av omgivelsene og ledsagning
    - Tilgjengelig informasjon for alle
    - Menneskelig støtte for å lette hverdagen
    - Tilpasset fysisk miljø
    - Tilgang til teknologiske løsninger og tekniske hjelpemidler

- En person med døvblindhet kan være mer funksjonshemmet i en aktivitet og mindre funksjonshemmet i en annen. Variasjon i funksjonsevnen kan både skyldes forhold i omgivelsene og hos personen selv.
- Godt tilpassede tjenestetilbud er betinget av spesialisert kompetanse på døvblindhet, i en tverrfaglig tilnærming.

Tjenestene

Når man skal nyttiggjøre seg de rettighetene man har som døvblind trenger de fleste hjelp. På dette området er som ellers primært sett kommunen som har hovedansvaret. Det betyr at man skal kunne henvende seg til hjemkommunen for å få hjelp. De fleste kommunene har imidlertid ikke egen kompetanse på kombinert sansetap og døvblindhet. De vil derfor kontakte en enhet i det nasjonale kompetansesystemet. Men det er ikke lett for utenforstående å få en oversikt over dette og man jo undres på hvorfor nettopp tjenesten til gruppen døvblinde skal være så sammensatt og uoversiktlig. Vi bruker jo å kalle døvblindhet for et "kommunikasjonshandikapp". En forklaring kan være at en historisk utvikling har skapt kompetanse og et tilbud. Man har vært redd for å miste viktig kompetanse dersom man skulle omorganisere og strømlinjeformet et enhetlig tilbud. Vi skal her forsøke å oppsummere det viktigste slik at man kan forstå hvordan dette nettverket er bygget opp:

Nasjonal kompetansetjeneste for døvblinde

Det samlede tjenesten for døvblinde i Norge kalles med et langt ord « Nasjonal kompetansetjeneste for døvblinde» og er en del av spesialisthelsetjenesten i Norge og skal samarbeide med kommunale og fylkeskommunale aktører. Den består av fire sentre med regionale oppgaver, to sentre med landsdekkende oppgaver, og en koordinerende enhet - som alle er tilknyttet Helse Nord RHF. Den nasjonale koordineringen av tjenesten er fra 2013 lokalisert til Tromsø som en del av Helse Nord RHF.

Fire regionale sentere

De fire regionale sentrene har delt ansvarsområdet mellom seg etter geografi. En oversikt over hvem, hva, hvor med adresser til tjenestene ligger i et vedlegg til denne rapporten.
Tilgang til tjenester fra enhetene i kompetansetjenesten kan gis uten at det foreligger en formell henvisning til spesialisthelsetjenesten. Det skal være et lavterskel tilbud. Alle kan ta direkte kontakt med enhetene i kompetansetjenesten og tjenestene er tilgjengelige i alle livets faser. Kompetansetjenesten skal i samarbeid med andre faginstanser bidra til at personer med døvblindhet får de tjenestene de har rett på. Konsulentene skal også hjelpe det øvrige hjelpeapparatet slik at de kan yte bedre tjenester til personer med døvblindhet og deres pårørende.

Konsulenttjenesten vil samråd med brukeren avklare behovene i den enkelte sak og i samarbeid med brukeren og det lokale hjelpeapparatet kan gis støtte til utarbeidelse av en individuelle plan. Som et ledd i dette arbeidet kan det være aktuelt med rådgivning/ veiledning, kurs, fagdager og undervisning for personalet i barnehager/skoler, arbeidsplasser, primærhelsetjenesten, andre deler av spesialisthelsetjenesten, NAV m.m.

Eikholt Ressurssenter for døvblinde

Eikholt er en av de to nasjonale tjenestene i kompetansetjenesten. Eikholt tilbyr gjennom året ulike typer tilpasningskurs. Disse kursene kan være helt ut tilpasset den enkelte og inneholder for eksempel opplæring i orientering og forflytning, ulike former for samspill og kommunikasjon, utprøving og opplæring i bruk av hjelpemidler, samt oppdatering av viktig samfunnsinformasjon som man trenger for å fungere som medborger. Tilbud om tilpasningskurs er en rettighet man har etter lov om folketrygd. Retten til tilpasningskurs gjelder også pårørende og andre med nære relasjoner til brukeren. Man legger stor vekt på å være det man kaller en levende arena for alle som bruker stedet. Mange brukere gir uttrykk for at de har stort utbytte av å møte andre i tilsvarende situasjon. Møte med andre for å utveksle av erfaringer og dele sosialt samvær har en stor verdi. Vi ser at brukere i ulike livsfaser og med ulike erfaringer knyttet til sansetapet har nytte av å møte hverandre. Fellesskapet gir muligheter for utvikling og økt livskvalitet.

Eikholt tilby også spesialisthelsetjenester som omfatter utredninger av de funksjonelle effektene av kombinert syns- og hørselsnedsettelse. Som et ledd i dette tilbys ulike tiltak for optimalisering av syns – og hørselsfunksjonen. I tillegg til Eikholt har også det som nå kalles Fagavdeling syn i Statped sørøst en landsdekkende funksjon i forhold til synsutredninger for personer med døvblindhet/kombinerte sansetap. (Det er dette som tidligere het Huseby kompetansesenter for blinde og svaksynte).

Tilbudet

Sykemeldt og tiltak

- Sykemeldte med arbeidsgiver er det arbeidsgiver som har hovedansvaret for oppfølgingen
- Sykemeldte uten arbeidsgiver er det NAV som har hovedansvaret for oppfølgingen
- Sykepenger kan utbetales i ett år

Oppfølgingsplan.

Jo tidligere man kommer i gang med å følge opp sykmeldte, desto større er sannsynligheten for at man unngår unødig langvarig sykefravær. Som arbeidsgiver skal du sørge for at det lages en oppfølgingsplan, og hvis sykefraværet strekker ut i tid skal du innkalle til et dialogmøte. Loven krever at den sykmeldte skal prøve seg i arbeidsrelatert aktivitet så tidlig som mulig og senest innen 8 uker, med mindre tungtveiende medisinske grunner hindrer aktivitet.

Gradert sykemelding

Gradert sykmelding (delvis sykmelding) er en kombinasjon av arbeid og sykepenger som benyttes når arbeidstakeren er delvis arbeidsufør. Hensikten med gradert sykmelding er at den sykmeldte skal opprettholde kontakten med arbeidsplassen og delta i arbeidsrelatert aktivitet, forutsatt at det er medisinsk forsvarlig. Sykepengene kan graderes ned til 20 prosent. Tidsrom med graderte sykepenger medregnes i den totale sykepengeperiodens lengde.

Forholdet mellom tilrettelegging på arbeidsplassen og gradert sykmelding

Gradert sykmelding er et viktig virkemiddel i oppfølgingsarbeidet. Den praktiske gjennomføringen er avhengig av at arbeidsgiver tilrettelegger for delvis arbeid. Arbeidsgiveren og den sykmeldte må samarbeide om å finne fram til en funksjonell og akseptabel arbeidsordning. Det er viktig at man har et mål og en plan for oppfølgingen og graderingen.

De fleste delvis sykmeldte vil på redusert tid kunne utføre deler av sine vanlige arbeidsoppgaver, eventuelt andre oppgaver som har en verdi for bedriften.

Det er også et alternativ at arbeidstakeren bruker lengre tid på å utføre deler av sine vanlige arbeidsoppgaver, for eksempel bruker hele dagen på å utføre 50 prosent av sine oppgaver. Dialogen mellom den sykmeldte, arbeidsgiver og lege/sykmelder er viktig for god bruk av gradert sykmelding.

Arbeidsplassvurdering

NAV kan dekke utgiftene når en fysioterapeut eller ergoterapeut vurderer tilretteleggingsbehov på arbeidsplassen. Du kan få en arbeidsplassvurdering hvis du er ansatt i en bedrift uten bedriftshelsetjeneste og er sykmeldt eller står i fare for å bli sykmeldt. Målet med arbeidsplassvurdering er å benytte kvalifisert personell til å forebygge sykmelding eller redusere sykefravær. En arbeidsplassvurdering inneholder en funksjonsundersøkelse av deg

som trenger vurderingen, og et besøk på arbeidsplassen for å vurdere mulig tilrettelegging.

Målet med tilretteleggingen er at du kan begynne i arbeid igjen helt eller delvis, eller forebygge sykefravær. Fysioterapeut eller ergoterapeut med godkjent kompetanse foretar funksjonsundersøkelse og arbeidsplassbesøk, og skriver en rapport. Arbeidsgiver bør være tilgjengelig under arbeidsplassbesøket. Etter arbeidsplassvurderingen vil arbeidsgiver få tilbakemelding slik at forslag og tilrådinger kan følges opp i bedriften. Sykmelder skal bli informert om arbeidsplassvurderingen ved kopi av rapport.

Reisetilskudd

For å holde yrkesaktive personer helt eller delvis i arbeid, kan du i stedet for sykepenger få reisetilskudd til dekning av nødvendige ekstra reiseutgifter til og fra arbeidsstedet. Du kan også få reisetilskudd sammen med graderte sykepenger. Så lenge transportbehovet er midlertidig, er det ingen begrensning av antall dager du kan få reisetilskudd for. Det er transportbehovet som må være midlertidig, ikke sykdommen eller skaden. En varig sykdom vil kunne gi grunnlag for reisetilskudd dersom den i kortere perioder medfører et ekstra transportbehov. Dersom det er varig – se arbeidsreiser (nedenfor).

Raskere behandling hos spesialist

Det innebærer at sykmeldte pasienter kan få raskere hjelp og nye tilbud ved hjelp av øremerkede midler, som skal benyttes til behandlings- og rehabiliteringstiltak for at sykmeldte skal kunne komme raskere tilbake i arbeid. Ordningen skal ikke føre til nedprioritering av øvrige pasienter.

Det er fastlege, manuellterapeut eller kiropraktor som henviser til ordningen
Kriteriene for om den sykmeldte omfattes av ordningen er at:

- Pasienten er sykmeldt eller står i fare for å bli sykmeldt og
- Pasienten sannsynligvis vil komme raskere tilbake til arbeid hvis han/hun får et tilbud gjennom denne ordningen

Under "Relatert informasjon" finner du lenker til de fire regionale helseforetakene. Her vil du få informasjon om tilbudet i din region, henvisningsadresser og kontaktpersoner for ordningen.

Avklaring

Avklaring er rettet mot deg som er usikker på hva du kan jobbe med, for eksempel fordi du har fått dårligere helse eller vært lenge ute av arbeidslivet. Avklaring kan innebære ekstra hjelp til kartlegging eller utprøving av arbeidsevnen din.

Avklaring i ordinær virksomhet og Avklaring i skjermet virksomhet ble slått sammen til ett avklaringstiltak 1. januar 2015. Sammenslåingen skal være gjennomført i løpet av 2016, men vil foreløpig ikke få noen konsekvenser for de som allerede deltar på tiltakene. Inntil videre benyttes de eksisterende avtalene om de to avklaringstiltakene

Hva inneholder avklaring?

Avklaring er et tiltak både for deg med og uten arbeidsforhold. Tiltaket kan også være aktuelt hvis du er sykmeldt og ønsker å komme tilbake i arbeid.
Med avklaring menes det at du, og eventuelt arbeidsgiveren din, kan få ekstra bistand til å kartlegge eller prøve ut arbeidsevnen din. Det kan være aktuelt å kartlegge eller vurdere:

- Om du kan utføre jobben hvis arbeidssituasjonen og arbeidsoppgaver blir tilpasset
- Hva slags bistand eller tilrettelegging som skal til for at du kan delta i arbeidslivet
- Kompetansen din og mulighetene dine

I tillegg kan du få:

- Informasjon og økt kunnskap om arbeidsmarked, yrker og jobbkrav
- Veiledning for valg av yrkesmål og arbeidsoppgaver
- Arbeidsutprøving på ny eller annen arbeidsplass

Når du har et arbeidsforhold
Hvis du allerede er i et arbeidsforhold - for eksempel hvis du er sykmeldt - kan avklaringen skje der du jobber. Da kartlegges virksomhetens muligheter til å tilpasse arbeidsplassen/-miljøet for deg. Avklaringen kan også skje på en annen arbeidsplass eller hos tiltaksarrangør.
Avklaring skal kun gjennomføres hvis andre bedriftsinterne tiltak ikke fungerer eller er mulig å gjøre. Før tiltaket starter må NAV få en oppfølgingsplan der arbeidsgiveren din dokumenterer at bedriftsinterne tiltak er forsøkt eller vurdert, men ikke er mulig å gjennomføre.

Når du ikke har et arbeidsforhold
Hvis du ikke har et arbeidsforhold, vil avklaringen skje hos tiltaksarrangør eller på en ordinær arbeidsplass med bistand fra en tiltaksarrangør. Du vil få veiledning og hjelp til å kartlegge hvilke muligheter du har til å skaffe et arbeid som passer for deg.

Varighet
Avklaring har som hovedregel en varighet på inntil fire uker. Dersom det er behov kan varigheten forlenges med inntil åtte uker. NAV skal foreta en evaluering eller vurdering etter hver fireukers periode.

Nyttig å vite
Hvis du får en stønad til livsopphold - for eksempel sykepenger eller arbeidsavklaringspenger, beholder du ytelsen mens du deltar på tiltaket. Hvis ikke, kan du ha rett til tiltakspenger.

Hvordan søker du?
Ta kontakt med NAV-kontoret der du bor. Det er NAV som sammen med deg vurderer om du har behov for tiltaket, og det er NAV som gjør den endelige vurderingen og henviser deltakere. Hvis du er sykmeldt, skal behandleren som sykmeldte deg være informert om henvisningen.

Arbeidsrettet rehabilitering

Arbeidsrettet rehabilitering er et tiltak som skal styrke arbeidsevnen din, og som gjennom rehabilitering skal gi hjelp til å mestre helserelaterte og sosiale problemer som hindrer deg i å delta i arbeidslivet.

Tiltaket blir tilpasset behovet ditt ut fra mulighetene dine på arbeidsmarkedet, og kan blant annet inneholde:

- Motivasjons- og mestringsaktiviteter
- Individuelt treningsopplegg med veiledning
- Arbeidsutprøving i trygge omgivelser
- Kontakt med arbeidslivet
- Livsstils veiledning

Arbeidsrettet rehabilitering finnes både som dag- og døgntjeneste. Det døgnbaserte tilbudet kan være aktuelt når:

- Du har kompliserte eller tyngre helseproblemer
- Avstanden til et dagtilbud er for lang
- Totalsituasjonen din er slik at det i tillegg er behov for en miljøforandring

Hvem kan delta?
Tiltaket kan være aktuelt for deg som er sykmeldt og/eller har fått arbeidsevnen din nedsatt slik at du hindres i å skaffe deg eller beholde inntektsgivende arbeid. Det er NAV som sammen med deg vurderer om du har behov for tiltaket.

Når du har et arbeidsforhold
Hvis du allerede er i et arbeidsforhold - for eksempel hvis du er sykmeldt, skal rehabiliteringen foregå i tilknytning til jobben din. Dersom det viser at det ikke er aktuelt med tilbakeføring til nåværende arbeidsforhold, må rehabiliteringen bli gitt med sikte på overgang til annet arbeid. Før du starter opp i tiltaket må NAV ha fått en oppfølgingsplan, der arbeidsgiveren din dokumenterer at bedriftsinterne tiltak er forsøkt eller vurdert, men ikke mulig å gjennomføre.

Når du ikke har et arbeidsforhold
Hvis du ikke har et arbeidsforhold, vil arbeidsrettet rehabilitering skje hos en tiltaksarrangør eller på en ordinær arbeidsplass med bistand fra en tiltaksarrangør. Du vil få veiledning og hjelp til å kartlegge hvilke muligheter du har til å skaffe et arbeid som passer for deg.

Varighet
Det døgnbaserte tilbudet har som hovedregel en varighet på inntil fire uker. Varigheten på det dagbaserte tilbudet skal være i tråd med dine behov, innenfor en maksimal varighet på 12 uker.

Nyttig å vite
Hvis du får en stønad til livsopphold - for eksempel sykepenger eller arbeidsavklaringspenger, beholder du ytelsen din mens du deltar på tiltaket. Hvis du ikke får en av disse ytelsene, kan du

ha rett til stønad ved tiltak, som blant annet skal dekke de daglige utgiftene dine mens du deltar på tiltaket.

Ta kontakt med NAV-kontoret der du bor. Det er NAV som gjør den endelige vurderingen og henviser deltakere. Hvis du er sykmeldt, skal behandleren som sykmeldte deg være informert om henvisningen.

Hjelpemidler

Hjelpemidler og tilrettelegging på arbeidsplass Et hjelpemiddel er en gjenstand eller et tiltak som bidrar til å redusere praktiske problemer for personer med nedsatt funksjonsevne.

Hjelpemidler - ett av flere tiltak
Et hjelpemiddel er ikke et mål i seg selv, men skal bidra til å løse praktiske problemer og må ses i sammenheng med andre tiltak. Den beste løsningen er ofte en kombinasjon av flere tiltak. Enkle endringer i omgivelsene eller omlegging av arbeidsmetoder er ofte bedre enn mange hjelpemidler. Motivasjon og aktiv deltakelse er en forutsetning for at hjelpemidlet skal fungere tilfredsstillende.

Hva finnes av hjelpemidler?
Det finnes et stort utvalg av hjelpemidler og i Hjelpemiddeldatabasen finner du mange av dem. NAV dekker ikke alle produktene i Hjelpemiddeldatabasen; noe må du kanskje kjøpe selv eller få lånt på andre måter.

Det gis vanligvis ikke støtte til hjelpemidler som finnes i vanlig handel, men du kan få støtte til ekstrautstyr, eller til nødvendig tilpasning for å kunne ta hjelpemidlet i bruk.

Koster det noe?
Du får vanligvis hjelpemidlet utlånt fra hjelpemiddelsentralen, men noen ganger gis det i stedet tilskudd til å kjøpe hjelpemidlet selv. Bortsett fra noen få unntak, betaler du ingenting for lån av hjelpemidler.

Gjenbruk
Hjelpemiddelsentralene har ansvar for hjelpemidler som er folketrygdens eiendom, og passer på at disse utnyttes mest mulig effektivt. Folketrygden gir vanligvis støtte til det rimeligste hjelpemidlet. Hjelpemiddelsentralen låner ut både nytt og brukt utstyr.

Arbeidsavklaringspenger og tiltak

AAP skal sikre deg inntekt i perioder du på grunn av sykdom eller skade har behov for hjelp fra NAV for å komme i arbeid.

- Arbeidsrettet veiledningstjeneste
- Ny tjeneste ved NAV Hjelpemiddelsentral
- Brukergruppen syn, hørsel, kombinert syn og hørsel og ervervet hjerneskade
- Individrettede tjenester

Arbeidstrening

Arbeidstrening kan være aktuelt for deg som trenger arbeidserfaring for å mestre en bestemt type jobb, eller trenger en referanse mens du søker ordinært arbeid. I tiltaket får du prøvd deg i en ordinær jobb i en kort periode. Arbeidstrening vil si at du får opplæring i å utføre vanlige arbeidsoppgaver i en begrenset periode. Arbeidstreningen er på en ordinær arbeidsplass, men arbeidsoppgavene er tilrettelagt dine behov og du får oppfølging fra NAV. Målet er at du skal få prøvd ut mulighetene dine på arbeidsmarkedet.

Det skal lages en avtale mellom deg som tiltaksdeltaker, arbeidsgiver og NAV. Her skal målet med arbeidstreningen avklares, i tillegg til innholdet og planen for opplæringen.

Om det er hensiktsmessig kan dere i tillegg inngå en tilretteleggings- og oppfølgingsavtale. Da får du en fast kontaktperson både i NAV og på arbeidsplassen.
Når du er i arbeidstrening, er du ikke ordinært ansatt i virksomheten.

Hvem kan delta?
Arbeidstrening er et tilbud til deg med liten eller mangelfull arbeidserfaring eller for deg som har fått arbeidsevnen nedsatt og som har behov for arbeidsrettet bistand for å komme i arbeid.

Varighet
Varigheten på tiltaket skal tilpasses dine behov ut fra mulighetene dine på arbeidsmarkedet. Du kan være deltaker på tiltaket i inntil ett år. For personer med nedsatt arbeidsevne, kan tiltaket forlenges i ytterligere seks måneder.

Nyttig å vite
Hvis du får en stønad til livsopphold - for eksempel sykepenger, dagpenger eller arbeidsavklaringspenger, beholder du ytelsen mens du deltar på tiltaket. Hvis ikke, kan du ha rett til tiltakspenger fra NAV i perioden du er i arbeidstrening. NAV kan gi inkluderingstilskudd til ordinære arbeidsgivere som har dokumenterte merutgifter til tilrettelegging av en arbeidsplass eller tiltaksplass.

Midlertidig lønnstilskudd

Midlertidig lønnstilskudd skal bidra til å øke mulighetene for å få jobb, ved at du kan bli ansatt i en virksomhet i en begrenset periode. Du får ordinær lønn og ansettelse i hel- eller deltidsstilling, mens arbeidsgiveren din får et tilskudd til lønnen din.

Hvem kan få midlertidig lønnstilskudd?
Midlertidig lønnstilskudd kan være aktuelt for deg som:

- Søker arbeid, men har problemer med å komme inn på arbeidsmarkedet på ordinære lønns- og arbeidsvilkår.
- Har fått en vurdering av bistandsbehovet ditt for å komme i arbeid

Hva inneholder midlertidig lønnstilskudd?
Lønnstilskudd er en støtteordning for arbeidsgivere, og det er arbeidsgiver som må søke om lønnstilskuddet. Når du deltar på tiltaket midlertidig lønnstilskudd er du ansatt på ordinære lønns- og arbeidsvilkår. Du skal utføre vanlige oppgaver i virksomheten. Lønnstilskuddet skal kompensere for lavere produktivitet. Du kan være midlertidig ansatt i hele eller deler av tilskuddsperioden.

Det inngås en avtale mellom NAV og arbeidsgiver som avklarer varighet, ansettelsesforhold og oppfølgingsbehov. Om det er hensiktsmessig kan det i tillegg inngås en tilretteleggings- og oppfølgingsavtale hvor det utpekes en fast kontaktperson både i NAV og på arbeidsplassen. NAV kan i tillegg gi inkluderingstilskudd til ordinære arbeidsgivere. Dette tilskuddet skal kompensere for dokumenterte merutgifter til tilrettelegging av en arbeidsplass eller tiltaksplass.

Varig lønnstilskudd

Varig lønnstilskudd skal bidra til å øke mulighetene for ordinært arbeid for deg med varig og vesentlig nedsatt arbeidsevne. Du får vanlig lønn og ansettelse i hel- eller deltidsstilling. Arbeidsgiver får et tilskudd til lønnen din.

Hvem kan få varig lønnstilskudd?
Varig lønnstilskudd kan være aktuelt for deg hvis:

- Du er arbeidssøker med varig og vesentlig nedsatt arbeidsevne og kan bli ansatt i ordinært arbeid eller
- Du står i fare for å falle ut av arbeidslivet etter tolv måneder med full eller gradert sykmelding eller
- Du har gradert eller full uføretrygd, men ønsker å jobbe, og NAV har vurdert om andre arbeidsmarkedstiltak og virkemidler er aktuelle

Hva inneholder varig lønnstilskudd?
NAV kan gi lønnstilskudd uten tidsavgrensning til arbeidsgivere som ansetter eller beholder en person som har varig og vesentlig nedsatt arbeidsevne. Arbeidsgiver får tilskudd til lønnen din fra NAV som kompensasjon for lavere produktivitet. NAV skal gi nødvendig oppfølging av deg og arbeidsgiveren din for å støtte opp om arbeidsforholdet. NAV kan gi tilskudd for inntil 67 prosent av utgiftene til lønn og sosiale utgifter til stillingen. I det første året kan NAV gi tilskudd

for inntil 75 prosent av lønn og sosiale utgifter. Refusjonen kan utgjøre inntil maksimalt fem ganger Grunnbeløpet i folketrygden (G) per år.

Varighet
NAV kan utbetale tilskuddet så lenge det er nødvendig og hensiktsmessig.

Hvordan søker du?
Ta kontakt med ditt lokale NAV-kontor. Du kan ta opp spørsmålet om arbeid med lønnstilskudd med NAV og med arbeidsgiveren din, eventuelt med en arbeidsgiver du kan tenke deg å arbeide hos.

NAV skal alltid godkjenne arbeidsforholdet for å kunne gi lønnstilskudd, og avgjør om lønnstilskuddet skal bli innvilget.

Arbeidsgivere som kan tenke seg å inkludere en person gjennom varig lønnstilskudd, kan få nærmere informasjon og bistand av det lokale NAV-kontoret. IA-bedrifter kan ta dette opp med IA-rådgiveren sin ved NAV Arbeidslivssenter.

Inkluderingstilskudd

Arbeidsgivere kan søke om inkluderingstilskudd for å kompensere for kostnader knyttet til personer som trenger tilrettelegging av arbeids- eller tiltaksplassen. Dette skal gjøre det enklere å rekruttere eller prøve ut arbeidssøkere med behov for arbeidsrettet oppfølging.

Hvem kan få inkluderingstilskudd?
Tilskuddet er for ordinære arbeidsgivere som tilrettelegger for ansettelse av arbeidssøkere med individuell formidlingsbistand fra NAV eller deltar på et arbeidsmarkedstiltak.

Hva omfattes av tilskuddet?
Tilskuddet kan kompensere for dokumenterte merkostnader i form av nødvendig bruk av eksterne ressurser til vurdering av tilretteleggingsbehov, ekstra innkjøp av møbler, arbeidshjelpemidler, personlig utstyr, IKT-hjelpemidler, programvare, lisenser, forsikring mv., kurs og kortere opplæringstiltak for å kunne utføre arbeidet.

Tilskuddet kan ikke gis til medisinsk behandling eller til hjelpemidler som kan dekkes etter folketrygdlovens § 10-5.

Ordinære kostnader ved nyansettelser dekkes ikke gjennom inkluderingstilskudd. Arbeidsgiver må dekke kostnadene selv ved tilsetting av personer som ikke har behov for tilrettelegging.

Varighet og størrelse
Ordinære arbeidsgivere kan få tilskudd til dokumenterte utgifter for en tiltaksdeltaker eller arbeidstaker med behov for tilrettelegging på inntil kr 115 200, over en periode på 12 måneder regnet fra dagen den første utgiften blir betalt.

Dersom kostnadene utgjør inntil 10 prosent av maksimalsatsen, det vil si inntil kr 11 520, kan

tilskuddet utbetales uten å ha fått vedtak fra NAV på forhånd.

Hvordan søker du?
Det er arbeidsgiveren som søker om tilskuddet. Finn søknad under Skjema og søknad.
Hvis kostnadene utgjør mindre enn kr 11 520 i løpet av en 12 måneders periode for en person, sender arbeidsgiver inn krav om refusjon av inkluderingstilskudd. Refusjonskravet skal inneholde dokumentasjon som viser hvem tilskuddet gjelder, hva det er betalt for, kronebeløp, når det er betalt og at det er betalt.

Hvis kostnadene utgjør mer enn kr 11 520 for en person i en virksomhet i løpet av 12 måneder, må arbeidsgiver søke om inkluderingstilskudd på forhånd.

Avklaring

Avklaring er rettet mot deg som er usikker på hva du kan jobbe med, for eksempel fordi du har fått dårligere helse eller vært lenge ute av arbeidslivet. Avklaring kan innebære ekstra hjelp til kartlegging eller utprøving av arbeidsevnen din.
Avklaring i ordinær virksomhet og Avklaring i skjermet virksomhet ble slått sammen til ett avklaringstiltak 1. januar 2015. Sammenslåingen skal være gjennomført i løpet av 2016, men vil foreløpig ikke få noen konsekvenser for de som allerede deltar på tiltakene. Inntil videre benyttes de eksisterende avtalene om de to avklaringstiltakene

Hva inneholder avklaring?

Avklaring er et tiltak både for deg med og uten arbeidsforhold. Tiltaket kan også være aktuelt hvis du er sykmeldt og ønsker å komme tilbake i arbeid.

Med avklaring menes det at du, og eventuelt arbeidsgiveren din, kan få ekstra bistand til å kartlegge eller prøve ut arbeidsevnen din.

Det kan være aktuelt å kartlegge eller vurdere om du kan utføre jobben hvis arbeidssituasjonen og arbeidsoppgaver blir tilpasset. Hva slags bistand eller tilrettelegging som skal til for at du kan delta i arbeidslivet, kompetansen din og mulighetene dine

I tillegg kan du få:

- Informasjon og økt kunnskap om arbeidsmarked, yrker og jobbkrav
- Veiledning for valg av yrkesmål og arbeidsoppgaver
- Arbeidsutprøving på ny eller annen arbeidsplass

Når du har et arbeidsforhold

Hvis du allerede er i et arbeidsforhold - for eksempel hvis du er sykmeldt - kan avklaringen skje der du jobber. Da kartlegges virksomhetens muligheter til å tilpasse arbeidsplassen/-miljøet for deg. Avklaringen kan også skje på en annen arbeidsplass eller hos tiltaksarrangør.

Avklaring skal kun gjennomføres hvis andre bedriftsinterne tiltak ikke fungerer eller er mulig å gjøre. Før tiltaket starter må NAV få en oppfølgingsplan der arbeidsgiveren din dokumenterer at bedriftsinterne tiltak er forsøkt eller vurdert, men ikke er mulig å gjennomføre.

Når du ikke har et arbeidsforhold

Hvis du ikke har et arbeidsforhold, vil avklaringen skje hos tiltaksarrangør eller på en ordinær arbeidsplass med bistand fra en tiltaksarrangør. Du vil få veiledning og hjelp til å kartlegge hvilke muligheter du har til å skaffe et arbeid som passer for deg.

Varighet

Avklaring har som hovedregel en varighet på inntil fire uker. Dersom det er behov kan varigheten forlenges med inntil åtte uker. NAV skal foreta en evaluering eller vurdering etter hver fireukers periode.

Nyttig å vite

Hvis du får en stønad til livsopphold - for eksempel sykepenger eller arbeidsavklaringspenger, beholder du ytelsen mens du deltar på tiltaket. Hvis ikke, kan du ha rett til tiltakspenger.

Hvordan søker du?

Ta kontakt med NAV-kontoret der du bor. Det er NAV som sammen med deg vurderer om du har behov for tiltaket, og det er NAV som gjør den endelige vurderingen og henviser deltakere.

Hvis du er sykmeldt, skal behandleren som sykmeldte deg være informert om henvisningen.

Mentor

Mentor er et tilskudd fra NAV for å frikjøpe en kollega eller en medstudent, for å gi deg ekstra bistand for å mestre en jobb eller utdanning. Mentor er for deg som trenger praktisk bistand, veiledning eller opplæring i arbeidsrettede ferdigheter for å gjennomføre tiltakene:

- Arbeidstrening
- Opplæring i form av ordinær utdanning
- Midlertidig lønnstilskudd
- Varig lønnstilskudd

NAV kan også gi tilskudd til mentor hvis det er nødvendig for at du skal få eller beholde lønnet arbeid i en ordinær virksomhet.

NAV kan i tillegg gi inkluderingstilskudd til ordinære arbeidsgivere som har dokumenterte merutgifter til tilrettelegging av en arbeidsplass eller tiltaksplass. Dette gjelder ikke ved opplæring i form av ordinær utdanning.

Varighet

Antall timer og varigheten av perioden skal bli tilpasset behovet ditt. Tilskudd til mentor kan vare i inntil seks måneder. Personer med nedsatt arbeidsevne og særlige behov for mentor, kan få tiltaket forlenget i inntil tre år.

Hvordan søker du?

Arbeidsgiveren din eller utdanningsstedet/arbeidsgiveren der du skal gjennomføre tiltaket, sender inn registreringsskjema for mentor til NAV.

Opplæring

Opplæring er tiltak for deg som trenger kvalifisering for å kunne få eller beholde jobb. Hensikten er at du skal bli kvalifisert for ledige jobber. Du kan få opplæring som arbeidsmarkedskurs, som yrkesrettet opplæring eller i form av ordinær utdanning.

Hvem kan få opplæring?

Opplæring kan være aktuelt for deg som:

- Søker arbeid, men har problemer med å komme inn på arbeidsmarkedet på grunn av manglende kvalifikasjoner.
- Står i fare for å miste jobben på grunn av manglende kvalifikasjoner.
- Har fått en vurdering av behovet ditt for bistand fra NAV for å komme i arbeid, og opplæring er vurdert som et aktuelt tiltak.

Hva inneholder opplæring?

Arbeidsmarkedskurs (AMO-kurs) er korte yrkesrettede kurs som arrangeres i regi av NAV. Du må være 19 år for å kunne delta på arbeidsmarkedskurs. Kursene vil inneholder ofte en kombinasjon av praktisk og teoretisk opplæring, og kan omfatte arbeidspraksis i en ordinær virksomhet.
Hvilke arbeidsmarkedskurs som NAV tilbyr vil variere ut fra behovene i arbeidsmarkedet lokalt. Du kan få opplysninger om aktuelle kurs i din region ved å henvende deg til NAV-kontoret der du bor.

Dersom du står uten rett til opplæring i utdanningssystemet, eller har svake grunnleggende ferdigheter kan NAV gi støtte til yrkesrettet opplæring eller opplæring i grunnleggende ferdigheter. Du må være over 19 år. Denne opplæringen kan både være i form av kurs eller som opplæring på videregående nivå eller i fagskole.

I enkelte tilfeller kan NAV gi støtte til ordinær utdanning for personer med nedsatt arbeidsevne. For å få opplæring i form av ordinær utdanning må du være over 22 år.

Varighet

- Arbeidsmarkedskurs kan ha en varighet på inntil ett år.
- Yrkesrettet opplæring kan ha en varighet på inntil 2 år.
- Ordinær utdanning kan ha en varighet på inntil 3 år.

Innenfor disse grensene skal opplæringen eller utdanningen bli tilpasset dine behov og muligheter på arbeidsmarkedet.

Nyttig å vite

Hvis du får stønad til livsopphold - for eksempel dagpenger eller arbeidsavklaringspenger, beholder du ytelsen mens du deltar på tiltaket. Hvis ikke, kan du ha rett til tiltakspenger.

Lese- og sekretærhjelp

Lese- og sekretærhjelp kan hjelpe deg med å lese skriftlig materiale og kan bistå med nødvendig skrivearbeid.

Hvem kan få lese- og sekretærhjelp?

Du kan få lese- og sekretærhjelp hvis du er blind eller svaksynt, og når hjelpen er nødvendig for at du skal kunne utføre arbeidet ditt, gjennomføre utdanning eller delta på arbeidstrening som er relevant for deg.

Du har ikke rett til lese- og sekretærhjelp hvis du har problemer med lesing og skriving av andre årsaker enn redusert syn.

Hva innebærer lese- og sekretærhjelp?

En lese- og sekretærhjelp er en person som hjelper deg med å lese skriftlig materiale som er utilgjengelig for deg og som bistår med nødvendig skrivearbeid.
NAV betaler lese- og sekretærhjelpen per time etter at søknaden er innvilget. Du må selv finne en person som kan være lese- og sekretærhjelp for deg. Dersom lese- og sekretærhjelpen er ansatt på arbeidsplassen, kan arbeidsgiver få utbetalt tilskudd tilsvarende antall timer som blir brukt.

Du kan få lese- og sekretærhjelp så lenge arbeidsforholdet, utdanningen, arbeidstreningen eller vervet varer. Hvis du igjen får behov for lese- og sekretærhjelp, må du søke på nytt.

Nyttig å vite

- Til arbeid, utdanning eller arbeidstrening kan du få det antallet timer med lese- og sekretærhjelp som du har behov for. Utdanningen eller arbeidstreningen må bli ansett som nødvendig for at du skal få jobb - du vil ikke ha rett til lese- og sekretærhjelp hvis du tar utdanning av andre grunner.
- Til politisk arbeid eller organisasjonsarbeid kan du få lese- og sekretærhjelp i opptil 30 timer i måneden.
- Til oppgaver i hverdagen, for eksempel å lese posten din, kan du få 20 timer per år.

Hvordan søker du?

For å søke om lese- og sekretærhjelp bruker du skjemaet i menyen til høyre.
Dette må du legge ved søknaden:

- En bekreftelse på synshemningen din
- En beskrivelse av antatt omfang (timer per uke) av ønsket hjelp, og til hva (arbeid, utdanning, arbeidstrening, for å utføre verv i organisasjoner eller i hverdagen). Legg ved dokumentasjon på stillingen, utdanningen, arbeidstreningen eller vervet.
- En beskrivelse av hva du konkret trenger hjelp til og hvorfor utlånte hjelpemidler ikke er tilstrekkelig

Meld fra om endringer

Hvis du får endringer i inntekt, familiesituasjon og/eller jobbsituasjon, eller planlegger opphold i utlandet, kan det ha betydning for beløpet du får utbetalt fra NAV. I slike tilfeller må du derfor straks melde fra til NAV.

Tolk på arbeidsplassen

Den som er døv, hørselshemmet eller døvblind kan få tolkehjelp for å kunne utføre arbeidet.

Hva inneholder tolking på arbeidsplassen?
Tolkingen kan foregå gjennom bildetelefon (fjerntolking), eller ved at en tolk er til stede på arbeidsplassen. Bildetolking fungerer på lik linje med vanlig tolking, med unntak av at tolkingen foregår via bildetelefon, og tolken er dermed ikke fysisk til stede.

Tolkingen kan bli organisert på forskjellige måter. Dersom det er flere på arbeidsplassen som har bruk for tolking, kan arbeidsgiver ansette én eller flere tolker på heltid. Arbeidsgiver får dekket utgifter for å ha tolken(e) ansatt gjennom folketrygden, og har i tillegg arbeidsgiveransvaret for tolken(e).

Ved å ta kontakt med tolketjenesten, blir arbeidstaker og arbeidsgiver sammen med tolketjenesten enige om hvordan behovet for tolking best kan bli dekket.

Varighet
Du kan få tolking så lenge arbeidsforholdet varer. Ved nytt arbeidsforhold må du kontakte tolketjenesten på nytt.

Hvordan søker du?
For å få innvilget tolk for døve, døvblinde og hørselshemmede må du først søke og få et vedtak på at du fyller vilkårene. Når søknaden er innvilget, kan du bestille tolk fra tolketjenesten til konkrete oppdrag fortløpende. Les mer om hvordan du søker om tolk.

Funksjonsassistanse

Ordningen skal bidra til at du kan skaffe deg eller beholde ordinært arbeid hvis du har fysiske funksjonsnedsettelser. Ordningen dekker utgifter til nødvendig, praktisk hjelp i arbeidssituasjonen. Blinde og svaksynte kan også få funksjonsassistanse til ledsaging. Du kan få funksjonsassistanse hvis du er yrkesaktiv, har en omfattende fysisk funksjonsnedsettelse eller sterkt nedsatt syn og har behov for ordningen for å kunne være i jobb. NAV kan i tillegg gi inkluderingstilskudd til ordinære arbeidsgivere som har dokumenterte merutgifter til tilrettelegging av en arbeidsplass eller tiltaksplass.

Hva er funksjonsassistanse i arbeidslivet?
Ordningen dekker lønnsutgifter til en assistent som kan bidra med praktisk hjelp til gjøremål som av- og påkledning, i lunsjen, kopiering, på tjenestereise med mer. Mulig tilrettelegging og aktuelle hjelpemidler må være klarlagt før behovet for funksjonsassistent kan bli vurdert. NAV utbetaler tilskuddet til funksjonsassistentens arbeidsgiver.

Varighet og omfang
NAV innvilger funksjonsassistanse for ett år av gangen. Antall timer vurderes individuelt. NAV vurderer årlig, i samarbeid med arbeidsgiver og arbeidstaker, omfanget og varigheten av bistanden. Ved endringer i behovet for assistanse, eller når andre tiltak blir vurdert som mer hensiktsmessige, skal bistanden justeres eller falle bort.

Nyttig å vite
Assistenten skal ikke utføre dine ordinære arbeidsoppgaver, heller ikke ved sykefravær, ferier eller lignende.

Arbeidstakeren og arbeidsgiveren plikter å melde fra til NAV hvis arbeidsforholdet opphører, eller behovet for funksjonsassistanse av andre grunner endres eller faller bort.

Arbeids- og utdanningsreiser

Hvis du har varige forflytningsvansker og ikke kan reise til og fra arbeids- eller utdanningssted med offentlige kommunikasjonsmidler, kan du søke om stønad til arbeids- og utdanningsreiser. Ordningen innebærer at du kan få transport med drosje til og fra arbeid eller skole. Du må ha varige forflytningsvansker og ikke ha mulighet til å kunne reise til og fra arbeids- eller utdanningsstedet med offentlige kommunikasjonsmidler. Funksjonsvanskene må være varige, det vil si lenger enn ett år.

Når NAV vurderer behovet ditt tar vi i betraktning om en reise kan være en så stor belastning at den hindrer deg i å fungere tilfredsstillende i arbeids- eller utdanningssituasjonen. Du kan få støtte til arbeids- og utdanningsreiser hvis du midlertidig er fratatt førerkortet av medisinske årsaker og ikke kan komme deg til arbeid/utdanning på annen måte.
Om det mangler et kollektivtilbud i ditt nærmiljø, er ikke det alene grunn til å få dekket transport dersom du i utgangspunktet kunne bruke offentlig transport.

Egenandel

Du betaler en egenandel per reise til drosjesjåføren. Egenandelsbeløpet tilsvarer den rimeligste kostnaden til transport med offentlig kommunikasjon med et tillegg på 10%. Alle som får vedtak om støtte til arbeids- og utdanningsreiser gjennom NAV mottar et reisekort og informasjon om hvordan kortet benyttes. Støtte innvilges tidligst fra den datoen NAV mottar søknaden.

Du har selv ansvar for å bestille transport. Du kan velge hvem du vil bestille reise hos men transportør må ha løyve til å utføre persontransport, som regel drosje.

Du kan få raskere svar hvis du selv skaffer den informasjonen NAV trenger for å behandle søknaden.

Vedlegg til søknaden:

- Du må dokumentere det medisinske behovet for transport med legeerklæring.
- Hvis du allerede har et arbeids- eller utdanningsforhold, sender du dokumentasjon på dette.

Hvis du forsøker å få arbeid eller studieplass, kan du søke om en forhåndsgodkjenning av transport. Når du har fått arbeid eller studieplass, ettersender du dokumentasjon på dette.

Erfaringer fra deltakerne

På workshopen var det 17 deltakere i alderen 30 til 60 år, med en jevn fordeling av kvinner og menn. Alle deltakerne er i jobb. Det var en spredning i fordelingen og kombinasjonen av svaksynt/ blind og tunghørt/ døv. Det var også en stor spredning i valg av yrke i både privat og offentlig sektor. Noen var også selvstendig næringsdrivende. Det var med andre like stor spredning i gruppen som ellers i samfunnet.

Kunnskap er makt

Deltakerne uttrykte at det er viktig med denne formen for informasjon med muligheter for utveksling av erfaringer. «Kunnskap er makt» ble det sagt og det trenger man for å klare seg. Kunnskap trenger man for å forstå sin egen situasjon og hvilke rettigheter man har i samfunnet. Men man trenger også kunnskap for å kunne formilde og skape forståelse blant kolleger og arbeidsgiver. Dette krever betydelig grad av mot og trygghet. Evnen til å være åpen om egen situasjon kommer ikke av seg selv. Det er noe man må øve seg på, samtidig som at man må ha nok kunnskap til å kjenne seg trygg.

Denne informasjonen må ofte gis flere ganger. Særlig på litt større arbeidsplasser er det behov for at informasjon til kolleger og eventuelle ledere må gis om og om igjen. Dette kan være slitsomt. Da kan det være en god hjelp og ha støtte i en god kollega som har lært deg å kjenne og som er villig til å støtte deg. Noen fortalte om at de faktisk hadde utviklet sin egen power-point presentasjon om seg selv og sin situasjon som yrkesaktiv med nedsatt syn og hørsel. Denne presentasjon ble tatt frem og justert etter behov. En annen deltaker fortalte om hvordan simulatorbriller og andre forelesningshjelpemidler kan forbedre forståelsen av hvordan det er å jobbe med redusert syn og hørsel. Det bør også være rom for å markedsføre behovet for å ikke miste sin rolle i arbeidslivet og hvordan endringer i arbeidsoppgaver kan lette hverdagen. Det også viktig at kolleger og ledere er klar over hvor lett det er at man går glipp av viktig informasjon. Det ble presisert at denne informasjonen bør være personlig og ikke ferdig produsert. Det å ha en syns- og hørselsnedsettelse er individuelt. Det store forskjeller i grad av syns og hørselstap og hvordan man lever med sin funksjonshemning. I gruppen ble det også diskutert hva som er relevant informasjon og når begynner spørsmålene å bli for private og «nysgjerrige».

Hjelpemidler

På jobb er det viktig at det tekniske fungerer. Det finnes i dag mye fin elektronikk og data som gode hjelpemidler i hverdagen. Som syns- og hørselshemmet arbeidertaker er man helt avhengig av at de tekniske hjelpemidlene fungerer. Når det oppstår en teknisk svikt er det viktig at service og hjelp kommer raskt.

Tolk

Det er åpenbart at det å ha tolk tilgjengelig for de som bruker tolk i kommunikasjonen er en viktig forutsetning. Det er viktig at det ikke er mange og hyppige utskiftninger. En fast tolk vil lære seg fagspråket og kan være til stor nytte i forhold til orientering på en stor arbeidsplass. Ofte er lunsjpausen er utfordring. Kantinene er ofte fulle av støy og mange mennesker som forflytter seg i alle retninger. Men også små arbeidsplasser har en sosial utfordring med hensyn til inkludering i lunsjpausen.

Det å ha en tolk kan lett føre til at man blir litt mer passiv i forhold til det å ta kontakt med andre. Da er det viktig å huske på at du ofte må du være villig til ta initiativet selv. Dette er slitsomt. Folk er ofte usikre på det å snakke via tolk og unngår å ta kontakt.

På mange arbeidsplasser er det et sosialt liv hvor vennskap også bygges via noe samvær utenfor arbeidstiden. Dette er krevende, men noen av deltakerne fortalte det gikk bedre enn de fryktet når de «kastet seg ut i det».

Noen fortalte at tolk er så viktig for å kunne utføre arbeidet at de heller bytter arbeidsdag dersom det skjærer seg med tolketjeneste eller velger å jobbe hjemme den dagen (når det er mulig).

Arbeidsreiser

Reise til og fra arbeid er for de fleste av deltakerne en krevende oppgave som tapper energi. Dette hadde deltakerne ulike løsninger på. En som bruker tolk fikk tolken til å møte opp hjemme og så reiste man sammen til arbeidsplassen. Andre hadde ledsager eller en ordnet transporttjeneste (arbeidsreise).

Ulike hjelpeordninger

Det ble drøftet hva som forskjellen på bruk av tolk, ledsager, lese- sekretærhjelp, BPA og funksjonsassistent. Det er ulike tjenester/ kontorer som innvilger og gir støtte til de ulike tjenestene. BPA (brukerstyrt personlig assistent) er kommunen, mens funksjonsassistent, tolk/ledsager og lese-sekretærhjelp er ulike kontorer i NAV systemet. Derfor er det ulike prosesser for hvordan man skaffer seg tilgang på disse tjenestene, for hvor lenge et vedtak gjelder og i hvilken mengde man kan motta dem.

Ansvar for koordinering

Det er med andre ord et stort behov for kunnskap om hva som finnes tilgjengelig, hvordan man får tak i tilbudet og en koordinering av støtteapparatet. Ideelt sett burde dette ansvaret ikke ligge på brukeren. Det burde være en konsulenttjeneste som sørger for at personer med nedsatt syn og hørsel får de rettighetene de har krav på. «Statene bør anerkjenne prinsippet om at

mennesker med funksjonshemming må få mulighet til å utøve sine menneskerettigheter, særlig når det gjelder arbeid. Både i distriktene og i byene må de få like muligheter til produktivt og inntektsbringende arbeid» (FNs standard regler, #7).

Mye av dette ansvaret har staten Norge lagt ut til kommunene. Lovverket understreker det ansvar kommunen har til å drive sosialt arbeid og å hjelpe den enkelte til å mestre et selvstendig liv. Lovene er ment å være et sikkerhetsnett og understreker det kommunale ansvaret for å fremme muligheten for å stå i arbeid. Det er altså kommunenes bemanning og økonomi som i stor grad avgjør om lokalbefolkningens behov for helse- og sosialtjenester blir imøtekommet og er av god kvalitet.

En rød linje gjennom utviklingen av lovgivningen, og særlig etter 2. verdenskrig, har vært målet om at flest mulig skal kunne forsørge seg selv ved hjelp av egen arbeidsinntekt. På begynnelsen av 1990-tallet ble begrepet «arbeidslinja», som i ettertid har vært sentral i mange samfunnsdebatter. Poenget var å understreke at arbeid er det primære målet med velferdspolitiske virkemidler. For å nå dette målet har samfunnet etablert en rekke tilbud hvor noen av dem er presentert tidligere i denne rapporten.

Alle deltakerne oppgir at de har hatt utdanning og arbeid som en viktig målsetning i livet. Dette har sammenheng med forventninger om å leve frie og selvstendige liv. Det har positive økonomiske og sosiale effekter for alle involverte. Dette er viktig fordi samfunnet trenger kompetanse og arbeidskraft og ofte er en forutsetning at man skal kunne delta i det fellesskapet som finnes på og rundt en arbeidsplass. Samtidig må funksjonshemmedes muligheter til å delta i fritidsaktiviteter, sosiale sammenhenger og samfunnsliv styrkes.

Bruk av energi

Vi har alle bare en viss mengde energi som vi skal fordel på ulike deler av livet vårt. Livet kan for mange av oss deles inn i ulike arenaer. En vanlig inndeling er arbeid, familie, venner og fritid. Vi har fra en annen undersøkelse (døvblinde – rehabilitering og livskvalitet) sett at mange som har arbeid prioriterer innsatsen for å beholde jobben høyt. Når den totale energi- og tidsforbruket overstiger 100% må man redusere på ett eller annet. Det som ofte ryker først er den livsarenaen som kalles venner og fritid. På den annen siden er det jo nettopp dette området som skal gi overskudd og positiv energi.

En av kursdeltakerne fortalte om hvordan hun hadde valgt å jobbe 80% og sette av en dag i uken for å fokusere på egenpleie og opplading av batterier. Alle avtaler som har med helse og alle aktiviteter som gir positiv energi ble lagt til denne spesielle dagen. Dette vakte stor interesse og det var tydelig at mange kjente seg igjen i beskrivelsen av at det å stå i jobb med nedsatt syn og hørsel krever så mye at man risikerer å brenne ut. Når man i tillegg fra tid til annen må ut og sloss mot de mange hindringene ofte står mellom bruker og hjelpeapparat trengs det overskudd.

Brukeren blir sin egen koordinator

Koordinering av tilbud og tjenester er krevende fordi det er mange tjenesteytere og ulike regler å forholde seg til. I dag krever dette systemet at brukeren selv er aktiv. Det er tidstypisk at vi har byttet ut «klient» med «bruker». Dette er et skifte som klart signaliserer at vi forventer en aktiv bruker. Men koordineringen er krevende. En bruker rapporterte at hun over tre A4 sider hadde notert at hun har vært sin egen koordinator. Siden hun oppdaget et redusert hørselstap for ti år siden og begynte å tenke på hvordan hun skulle beholde jobben, har hun hatt kontakt med:

- 61 personer hvorav
- 28 har gjort en forskjell
- 28 personer er stadig aktive samarbeidspartnere og
- 19 av dem opplever jeg som verdifulle
- 34 ulike instanser har vært representert
- 22 er aktivt inne pr i dag
- 24 ulike former for faglig kompetanse er representert blant de 61 personene, og de har bidratt innen
- 26 ulike tiltaksområder i mitt arbeids- og privatliv.

«Dette foretaket mitt kan jeg kalle: «AS bruker» beholder jobb, helse og livskvalitet. Når jeg ser på omfanget, skjønner jeg at samordningen har sin pris».

Agent i systemet

De beste erfaringene oppnås når brukeren selv tar kontakt og har en positiv aktiv kontakt med «hjelpere» i systemet. Disse hjelperne er ikke alltid de samme som sitter som «dørvakter» foran velferdstilbudene. Det kan være hjelpere som i egenskap av ulike roller er «innenfor» og vet hva som skal til for å drive saker igjennom. De kjenner det som en bruker kalte «buzz-words», det vil si ordene som får døren inn til et tilbud til å åpne seg. Saksbehandlerne som ofte er noen av de vi omtaler som dørvoktere er opplært til å sjekke om visse vilkår er tilstede før man kan innvilge et tilbud.

Hjelper eller dørvakt?

Et tema for et videre arbeid er derfor å se nærmere på hvordan konsulentene dels fungerer som hjelpere og dels fungerer som dørvakter. De lever i et spenningsfelt mellom hensynet til brukeren og lojalitet til systemet. Utgangspunktet for denne særegne dobbeltrollen er at mange konsulenter står i som *dørvakt* for velferdsstaten samtidig som det forventes at de opptrer som brukerens *advokat*. Konsulentene lojalitet utfordres når de stadig møter reformer med bakgrunn i økonomisk effektivisering av offentlig sektor. Forskning viser at det er et misforhold mellom velferdsstatens ambisjoner og de ressursene som stilles til rådighet.

Imøtekommenhet

Et sentralt funn i workshopen er betydningen av møtet med brukeren, ansikt til ansikt. I det legger jeg inn betydningen av at man kjenner og forstår brukeren. Filosofen Levinas utfordrer dagens konsulenttjenester ved å mene at ansvar vekkes først i møte med den Andre, ansikt til ansikt, og at valget om å gi et imøtekommende gjensvar oppstår her. Møtet i seg selv garanterer ikke at konsulentene handler til beste for klienten. Det kreves mer enn kvalifikasjoner i form av teoretisk og praktisk kunnskap, det kreves at konsulenter og saksbehandlere har og tar i bruk dyder og egenskaper til beste for klienten. For at konsulenten skal kunne oppleve mening i spenningsfeltet mellom rollen som *advokat* og *dørvakt, s*er man at også her forventes det et gjensvar fra mottakeren/ brukeren. En god praksis ser ut til å være sterkt avhengig av gjensidighet i møtet. Nærhet til brukeren kan bidra til å styrke de egenskapene som må til for å gi omsorg til andre. Dersom møtet ikke skjer er det desto viktigere å være bevisst og å ta i bruk egenskaper og dyder til beste for andre. Utfordringen og oppfordringen er å rette blikket innover, mot en selv som profesjonsutøver for å kunne få en økt forståelse av ansvar.

Oversikt over konsulenttjenestene

Koordineringsenheten

Nasjonal kompetansetjeneste for døvblinde, koordineringsenheten
Postadresse: Universitetssykehuset Nord-Norge HF, Postboks 88, 9038 Tromsø
Kontorsted: Grønnegata 83, 9008 Tromsø
Tlf: 77 75 58 30
E-post: dovblindhet@unn.no

Regionsentrene

Regionsenteret for døvblinde, Universitetssykehuset Nord-Norge HF
Postadresse: Postboks 88, 9038 Tromsø
Kontorsted: Grønnegata 83, 9008 Tromsø
Tlf: 77 75 58 30
E-post: RegionsenteretDB@unn.no
Region: Finnmark, Troms og Nordland

Statped vest, fagavdeling kombinerte syns- og hørselstap og døvblindhet
Postadresse: Statped postmottak, postboks 113, 3081 Holmestrand
Kontorsted: Sandbrekkevegen 27, 5231 Paradis
Tlf: 02196
E-post: statped.vest@statped.no
Region: Møre og Romsdal, Sogn og Fjordane, Hordaland og Rogaland

Statped sørøst, fagavdeling kombinerte syns- og hørselstap og døvblindhet
Postadresse: Statped postmottak, postboks 113, 3081 Holmestrand
Kontorsted: Vitaminvegen 1A, 0485 Oslo
Tlf: 02196
E-post: statped.sorost@statped.no
Region: Nord-Trøndelag, Sør-Trøndelag, Hedmark, Oppland, Akershus og Oslo

Rådgivningsavdelingen, Signo kompetansesenter
Molandveien 44, 3158 Andebu
Tlf: 33 43 86 00
E-post: ssk@signo.no
Region: Vest-Agder, Aust-Agder, Telemark, Buskerud, Vestfold og Østfold

Sentre med landsdekkende funksjoner

Eikholt nasjonalt ressurssenter for døvblinde
Helen Kellers vei 3, 3031 Drammen
Tlf: 32 88 90 50
E-post: post@eikholt.no

Statped sørøst, fagavdeling syn
Postadresse: Statped postmottak, postboks 113, 3081 Holmestrand
Kontorsted: Vitaminvegen 1A, 0485 Oslo
Tlf: 02196
E-post: statped.sorost@statped.no

eikholt
nasjonalt ressurssenter for døvblinde

Helen Kellers vei 3, 3031 Drammen
Telefon: 32 88 90 50
Mobil: 456 14 404
E-post: post@eikholt.no
www.eikholt.no
Org nr.: 971 461 098

ISBN 978-82-998958-8-0 (Trykt)
ISBN 978-82-998958-9-7 (Elektronisk)