

R



# Arbeidsliv og epilepsi

- Muligheter i arbeidslivet



Epilepsiforbundet

## FORORD

Epilepsi er en diagnose med svært ulike konsekvenser for hver enkelt. Epilepsi er ikke én enkelt sykdom, men en samlebetegnelse på flere forskjellige sykdomstilstander som medfører anfallsvis funksjonsforstyrrelse i hjernen. Konsekvensene i arbeidslivet vil derfor være avhengig av anfallstypen, anfallshyppighet og hvorvidt man opplever andre tillegg utfordringer. For de fleste mennesker med epilepsi har epilepsien liten eller ingen innvirkning på arbeidsdeltakelse, mens noen har behov for ulik tilrettelegging og tiltak. For andre igjen kan konsekvensene være så store at det ikke er mulig å stå i ordinært arbeid. Spennet er stort, og vurderinger knyttet til arbeidsliv og eventuell tilrettelegging skal alltid være individuelle.

I denne brosjyren vil vi ta for oss noen av de hyppigste temaene knyttet til epilepsi og arbeidsliv. Brosjyren er delt i tre deler: til arbeidsgiver, arbeidstaker og arbeidssøker.

## INNHOOLD

Til arbeidsgiver	4
Til arbeidstaker	5
Til arbeidssøker	6
Tiltak og tilrettelegging	7
Tilrettelegging på arbeidsplassen	7
Sykefravær eller redusert produktivitet	8
Transport til og fra arbeid	9
Opplæring og bistand i oppgaver	10
Hjelpemidler	10
Arbeidsrettet rehabilitering (ARR)	11
Økonomiske ytelser når du ikke kan arbeide	11
Arbeidstaker /-søker: Kontakten med NAV	13

## TIL ARBEIDSGIVER

### INDIVIDUELL VURDERING

Epilepsi er en diagnose som har svært ulike konsekvenser for hver enkelt. Kun ut fra diagnosen kan man ikke vite hva konsekvensene vil være for den enkelte i en gitt arbeidssituasjon. Det er derfor helt naturlig at du som arbeidsgiver har spørsmål rundt dette. Til enhver stilling må man gjøre en individuell vurdering av den enkelte arbeidstaker eller arbeidssøker. Har personen epilepsi, må man gjøre en individuell vurdering av dennes epilepsi opp mot jobben. Diagnosen i seg selv skal aldri være en årsak til utestengelse. Det kan likevel være individuelle forhold i den enkelte sykdomsbilde som gjør at man er uegnet for en jobb. Ved plutselige bevissthetstap kan for eksempel farlige industriområder og håndtering av tunge maskiner måtte unngås. Ved mindre anfall, eller ved arbeid hvor faren for skader er små, vil anfall sjelden være et problem for muligheten til å gjøre en god jobb.

### KOMMUNIKASJON

Det viktigste for å gjøre en god vurdering og god tilrettelegging, er kommunikasjon. Spør hvordan epilepsien og anfallene oppleves og hvordan personen ønsker at man håndterer eventuelle anfall. Spør også hva personen selv tenker det er behov for, og hvordan man best kan løse utfordringer. Ofte er det ikke så mye som skal til, hvis man bare snakker åpent sammen.

### SYKEFRAVÆR

Personer med epilepsi har sjelden høyere sykefravær enn andre. Det er likevel enkelte som kan ha et høyere fravær knyttet til anfall. Har arbeidstakeren høyere sykefravær på grunn av kronisk sykdom, kan du som arbeidsgiver få fritak for å betale sykepenger i arbeidsgiverperioden. Les mer om ordningen på side 8.

### ARBEIDSGIVERS TILRETTELEGGINGSPLIKT

Som arbeidsgiver har man etter arbeidsmiljøloven § 4-1 og § 4-2 plikt til å sørge for at arbeid organiseres slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige psykiske og fysiske belastninger. Arbeidsgiver har en særskilt plikt til individuell tilrettelegging for arbeidstakere med redusert arbeidsevne, og for arbeidstakere som underveis i arbeidsforholdet får behov for tilrettelegging (§ 4-6). Tilretteleggingsplikten gjelder uavhengig av om den reduserte arbeidsevnen er kortvarig eller langvarig, og om vedkommende er fast eller midlertidig ansatt. Gjennom Likestillings- og diskrimineringsloven §22 pålegges også arbeidsgiver å foreta rimelig individuell tilrettelegging av arbeidsplass og arbeidsoppgaver for å sikre at en arbeidstaker kan beholde arbeidet og for at en arbeidssøker med nedsatt funksjonsevne kan få jobben.

### FORBUD MOT DISKRIMINERING

Diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne, både direkte og indirekte, er forbudt gjennom Likestillings- og diskrimineringsloven § 6. Loven gjelder både ved

utlysning av stilling, ved selve ansettelsen, ved omstilling og ved forfremmelse. Diskriminering kan også være å unnlate å tilrettelegge der det er behov. Er du usikker på hvordan du kan unngå diskriminering, kan Likestillings- og diskrimineringsombudet kontaktes.

## TIL ARBEIDSTAKER

Det finnes ingen fasitsvar for hvordan arbeidslivet er med epilepsi. Det avgjørende er hvilke konsekvenser din epilepsi gir og hva dine behov er.

### HVA HAR DU BEHOV FOR?

For å få hjelp i arbeidshverdagen, er det avgjørende å ha tenkt over dine behov. Siden epilepsi har så ulike konsekvenser for den enkelte, har man ingen rettigheter som kommer automatisk når man har epilepsi. Det er de konsekvensene som epilepsien gir deg, og dermed dine behov, som er avgjørende for hvilke rettigheter du har. For å kunne få en god dialog med NAV eller arbeidsgiver, er det derfor viktig at du selv har reflektert over hva som er utfordringene og hva som ville hjulpet akkurat deg.

### KOMMUNIKASJON OG SAMARBEID

Som arbeidstaker har du et ansvar for å selv sørge for at din arbeidshverdag blir best mulig. I det ligger det at man ikke kan skyve ansvaret over på NAV eller arbeidsgiver. God kommunikasjon er avgjørende for at man i samarbeid kan finne gode løsninger. Har du behov for tilrettelegging eller fleksibilitet, er det viktig å være åpen med arbeidsgiver om dette fra et tidlig tidspunkt. Gjennom å samarbeide og å være løsningsorientert, kan man ofte finne gode løsninger.

### JOBBENS EGNETHET

De fleste jobber egner seg for mennesker med epilepsi. Det er kun noen få direkte begrensninger knyttet til en aktiv epilepsi, for eksempel arbeid på oljeplattform, som transportarbeider eller pilot. I tillegg kan det være stillinger som ikke egner seg basert på din individuelle helsesituasjon. Har du behov for fleksibilitet i arbeidstid, kan det være at stillinger hvor du er helt avhengig av tidspunkter ikke er ideelt. Har du en epilepsi som utløses av stress, kan det være lurt å unngå arbeid som innebærer dette.

### NÅR DU PLUTSELIG FÅR EPILEPSI – HVA NÅ?

Å få epilepsi betyr ikke at du ikke kan gå tilbake til jobb. Hva konsekvensene av epilepsi blir for deg, vet man kanskje ikke med en gang, men de aller fleste fortsetter å stå i jobb uten noen form for tilrettelegging. God kommunikasjon med arbeidsgiver øker sjansen for å finne løsninger hvis noe skulle oppstå. Snakk åpent med arbeidsgiver, og gjør avtaler om hvordan du ønsker at man skal reagere hvis du

får et anfall på jobb. Det kan være greit at kollegaer vet at du kan få anfall og hva de skal gjøre. Ofte handler det mest om å gi litt informasjon og berolige med at man ikke trenger å gjøre så mye, slik at alle føler seg mer trygge i situasjonen.

### **TILTAK OG TILRETTELEGGING**

Har du behov for tilrettelegging og tiltak på arbeidsplassen, finnes det ulike muligheter avhengig av behov. Du kan lese mer om disse senere i brosjyren.

## TIL ARBEIDSSØKER

### **JOBENS EGNETHET**

Som arbeidssøker er det en del ting man skal tenke over. Jobbens egnethet er en av disse. Det er viktig å tenke over hva som er dine behov i en jobb, og hvilke jobber det er som egner seg til å møte dine behov. Dette vil avhenge av din helsesituasjon. For mange vil epilepsien ikke ha noe å si for valg av jobb, mens for andre vil konsekvensene av epilepsien gjøre at man må ta visse hensyn. Muligheter for fleksibilitet, førerkort, sikkerhetsvurderinger, stress eller arbeidstid vil kunne være ting du må vurdere.

### **HAR DU BEHOV FOR NOE?**

Har du behov for tilrettelegging eller tiltak på arbeidsplassen, er det ofte en stor fordel å ha satt seg godt inn i ulike løsninger på forhånd. Arbeidsgivere har ofte travle arbeidsdager og mange områder de skal dekke. Det er derfor de færreste arbeidsgivere som kjenner til alle ordninger og muligheter. Det kan derfor være skremmende og tidkrevende for en arbeidsgiver å sette seg inn i hva de kan tilby deg. Hvis du selv kan veilede arbeidsgiveren gjennom hva du trenger og hvordan det lett kan oppnås, er sannsynligheten større for at arbeidsgiver vil se mulighetene.

### **OPPLYSNINGER I JOBBINTERVJU**

Arbeidsgiver har ikke lov å spørre om helseopplysninger i jobbintervju. Som arbeidssøker er du heller ikke pliktig å oppgi helseopplysninger. Det hender likevel at arbeidsgiver stiller denne type spørsmål. Det er derfor lurt å ha tenkt gjennom på forhånd hvordan du vil håndtere et slikt spørsmål. Hvorvidt du skal oppgi at du har epilepsi vil være en vurdering du selv må gjøre. Hvis epilepsien har konsekvenser for jobben du kan utføre, eller har ført til store hull på CV'en, kan det føles riktig å informere. Husk også at mange har begrenset kunnskap om epilepsi. Dersom du velger å snakke om epilepsien, er det derfor avgjørende hvordan du presenterer din epilepsi. Ofte handler det om å gi en saklig fremstilling av hvorvidt dette har konsekvenser for arbeidsstedet. Det vil trygge arbeidsgiver at du har et reflektert forhold til epilepsien og hva dette betyr for arbeidsgiver. Fokuset i et jobbintervju bør likevel aldri ligge på epilepsien, men hvordan du kan utføre den gitte jobben.

## TILTAK OG TILRETTELEGGING

Avhengig av hvilke utfordringer hver enkelt har, og mulighetene på den enkelte arbeidsplass, finnes det en rekke ulike typer tilrettelegging og tiltak som kan være aktuelle for mennesker med epilepsi. Videre i brosjyren finner du en oversikt over relevante tiltak og tilrettelegginger, inndelt i kapitler etter utfordringer som tiltaket kan kompensere for. For mer informasjon om de ulike tiltakene, se [www.nav.no](http://www.nav.no).

## TILRETTELEGGING PÅ ARBEIDSPLASSEN

### **INDIVIDUELL TILRETTELEGGING**

Mange som har behov for tilrettelegging på arbeidsplassen, har behov for det som kalles individuell tilrettelegging. Individuell tilrettelegging kan være fysisk tilrettelegging på arbeidsstedet, individuelle hjelpemidler eller organisatorisk med for eksempel tilrettelegging av arbeidstid. Dette er tilrettelegging hvor arbeidsgiver tilrettelegger direkte for den enkeltes utfordringer, slik at man kan utføre jobben på tross av utfordringene. Bestemmelsene om retten til individuell tilrettelegging for arbeidssøkere og arbeidstakere finner du i likestillings- og diskrimineringsloven § 22. Denne pålegger arbeidsgiver å tilrettelegge for nedsatt funksjonsevne så langt det er mulig, og såfremt tilrettelegging ikke innebærer en «uforholdsmessig byrde» for arbeidsplassen. Når det kommer til individuell tilrettelegging på arbeidsplassen, plikter arbeidsgiver å sette seg inn i arbeidstakers tilretteleggingsbehov og i samråd med arbeidstaker drøfte mulige løsninger. Arbeidstaker har også en medvirkningsplikt. Det vil si at man ikke kan kreve tilrettelegging uten å ha informert om sine behov og deltatt i dialog om mulige tilretteleggingstiltak. Arbeidsgiver har rett til å velge blant egnede tiltak, og arbeidstaker har en plikt til å prøve ut de egnede tiltak som arbeidsgiver foreslår.

### **INKLUDERINGSTILSKUDD**

For å kompensere for tilleggskostnader i forbindelse med tilrettelegging av en arbeidsplass, kan alle ordinære virksomheter søke om inkluderingstilskudd. Tilskuddet kan gis til virksomheter som ansetter en person som får bistand fra NAV knyttet til arbeid, og som har behov for tilrettelegging. Tilskuddet skal bare dekke dokumenterte ekstra kostnader som følger av tilretteleggingsbehovet.

### TILSKUDD TIL EKSPERTBISTAND FOR IA-BEDRIFTER

IA-bedrifter kan få tilskudd til ekspertbistand hvis en arbeidstaker har lange og/eller hyppige sykefravær som ikke blir løst gjennom arbeidsgiverens vanlige oppfølging under sykefraværet, eller ved å bruke andre tiltak og støtteordninger. Eksperten skal foreslå tiltak som skal gjøre arbeidstakeren i stand til å utføre arbeidet sitt, eller gjøre et annet arbeid for samme arbeidsgiver.

### TILRETTELEGGINGS- OG OPPFØLGINGSAVTALE

Arbeidssøkere som har behov for hjelp fra NAV, og arbeidstakere som står i fare for å falle ut av arbeidet, kan få en tilretteleggings- og oppfølgingsavtale fra NAV. Avtalen skal sikre arbeidstaker og arbeidsgiver regelmessig oppfølging, en fast kontaktperson i NAV, rask saksbehandling, samordnet bistand fra NAV, og trygghet for at NAV sørger for nødvendige hjelpemidler, tilrettelegging og oppfølging fram mot og i jobb. Avtalen inngås mellom arbeidsgiver, arbeidssøker og NAV.

## SYKEFRAVÆR ELLER REDUSERT PRODUKTIVITET

Noen ganger kan epilepsi føre til at man har et høyere sykefravær eller behov for mer fleksibilitet i arbeidsdagen på grunn av anfall eller utmattelse etter anfall. Andre opplever at de jobber saktere og trenger mer pauser gjennom arbeidsdagen enn kollegaene. For de som opplever denne type utfordringer, finnes det noen ordninger som skal forhindre at arbeidsgiver sitter igjen med ekstra kostnader.

### FRITAK FRA ARBEIDSGIVERPERIODE VED SYKEPENSER FOR KRONIKERE

Dersom arbeidstaker har en epilepsi som medfører risiko for økt sykefravær, kan NAV dekke sykepenger fra første sykedag. Dette skal bidra til at arbeidsgiver ikke har ekstra utgifter ved å ansette personer som har høyere sykefravær grunnet kronisk sykdom. Både arbeidsgiver og arbeidstaker kan søke NAV om dette fritaket. Fritaket fra arbeidsgiverperioden må fornyes med jevne mellomrom. Når søknaden er innvilget, kan arbeidsgiver få tilbake sykepenger for alt sykefravær som arbeidstakeren har i den perioden fritaket er innvilget, uavhengig av årsaken til sykefraværet.

### VARIG LØNNSTILSKUDD

Hvis man på grunn av varig eller vesentlig nedsatt arbeidsevne ikke kan yte fullt ut i en stilling, for eksempel fordi man jobber saktere eller har behov for flere pauser i løpet av dagen, kan arbeidsgiver få et lønnstilskudd som kompenserer for den reduserte produktiviteten. Varig lønnstilskudd kan gis både ved ansettelse av en person som har disse utfordringene, eller når en ansatt står i fare for å falle ut av arbeidet. Med varig lønnstilskudd er arbeidstakeren ansatt i en ordinær stilling, med

vanlig lønn og arbeidsvilkår, og har de samme rettigheter og plikter som andre arbeidstakere, men arbeidsgiver får et tilskudd til lønn som kompenserer for det arbeidstakeren ikke kan yte. Lønnstilskuddet skal ikke brukes til å jobbe deltid, men som en kompensasjon for nedsatt produktivitet.

### MIDLERTIDIG LØNNSTILSKUDD

Sliter man med å komme inn i arbeidslivet, eller står i fare for å falle ut av arbeidslivet, finnes det også et midlertidig lønnstilskudd. I likhet med varig lønnstilskudd, gir dette lønnstilskuddet arbeidsgiver en kompensasjon for lavere produktivitet, men gjelder kun for en begrenset tidsperiode. Midlertidig lønnstilskudd kan også fås ved midlertidig ansettelse og i deltidsstillinger.

## TRANSPORT TIL OG FRA ARBEID

### ARBEIDS- OG UTDANNINGSREISER

For noen mennesker med epilepsi kan mangelen på førerkort, eller utfordringer med å ta offentlig transport, gjøre det vanskelig å komme seg til og fra arbeid. Arbeids- og utdanningsreiser er en ordning for personer som på grunn av nedsatt funksjons- evne ikke kan ta kollektivt til jobb eller utdanning. Også personer som mister førerkortet på grunn av epilepsi, og som ikke kan ta kollektivt til og fra arbeid eller utdanning, kan få arbeids- og utdanningsreiser. Med arbeids- og utdanningsreiser får man dekket reisen med taxi, mot en mindre egenandel. Arbeids- og utdanningsreiser gjelder bare til ordinært arbeid, og man kan ikke få ordningen om man mottar full ytelse til livsopphold fra NAV (for eksempel 100 % uføretrygd eller 100 % arbeidsavklaringspenger), da vil man måtte søke støtte til reiseutgifter ved arbeidsrettede tiltak.



## OPPLÆRING OG BISTAND I OPPGAVER

### OPPLÆRING

Har epilepsien ført til at man ikke lenger kan stå i den jobben man hadde, og man mangler kvalifikasjoner for å komme i annen jobb, kan man få opplæring som tiltak fra NAV. Man kan også få opplæring hvis man mangler utdanning eller kvalifikasjoner for å komme ut i arbeid, eller at man står i fare for å miste en allerede eksisterende jobb som følge av manglende kvalifikasjoner. Opplæring kan enten bestå av arbeidsmarkedskurs (AMO-kurs) eller som ordinær utdanning. Når man gjennomfører opplæringstiltak gjennom NAV, kan man få dekket utgifter til bøker og undervisningsmaterieell.

### MENTOR

Mentor er et tilskudd for å frikjøpe en kollega på arbeidsplassen som skal bistå med praktisk bistand, veiledning eller opplæring på arbeidsplassen. Mentor kan gis når det er nødvendig for at man skal få eller beholde lønnet arbeid i en ordinær virksomhet, og kan kombineres med andre tiltak som arbeidspraksis, varig lønnstilskudd eller midlertidig lønnstilskudd. Antall timer og varigheten skal tilpasses behovet, men kan gis i inntil seks måneder. Mentor kan i hovedsak gis i inntil seks måneder, men personer med nedsatt arbeidsevne og særlige behov for mentor, kan få tiltaket forlenget i inntil tre år.

### FUNKSJONSASSISTENT

Funksjonsassistanse i arbeidslivet er for personer med omfattende fysiske funksjonsnedsettelse. Funksjonsassistenten skal ikke utføre arbeidsoppgavene for personen, men bistå med praktisk tilrettelegging slik at arbeidet kan utføres. Ordningen dekker lønnsutgifter til nødvendig, praktisk hjelp i arbeidssituasjonen, som for eksempel av- og påkledning, i lunsjen, kopiering, på tjenestereise, med mer.

## HJELPEMIDLER

Det finnes mange ulike hjelpemidler knyttet til arbeidsliv. Har du utfordringer med hukommelse eller å strukturere arbeidsdag/- oppgaver, finnes det en rekke ulike hjelpemidler som kan være til god hjelp. Ta kontakt med Hjelpemiddelsentralen i ditt fylke for å få vite hva som er aktuelt i ditt tilfelle. Hjelpemiddelsentralen kan også bidra med råd og veiledning rundt tilrettelegging på arbeidsplassen.



## ARBEIDSRETTET REHABILITERING (ARR)

Arbeidsrettet rehabilitering er et rehabiliteringstilbud som skal gi hjelp til å mestre de helserelaterte og sosiale utfordringer som hindrer deg i å delta i arbeidslivet. Arbeidsrettet rehabilitering kombinerer helsefremmende rehabilitering med tiltak rettet mot arbeidslivet. Arbeidsrettet rehabilitering finnes både som dagrehabilitering og som lengre rehabiliteringsopphold ved en rekke rehabiliteringsinstitusjoner rundt om i hele landet. Arbeidsrettet rehabilitering kan være aktuelt hvis du er sykmeldt og/eller har fått arbeidsevnen din nedsatt, slik at du har vanskeligheter med å skaffe deg eller beholde arbeid. Det er NAV som, sammen med deg, vurderer om du har behov for tiltaket.

## ØKONOMISKE YTELSE NÅR DU IKKE KAN ARBEIDE

### SYKEPENGER

Når man jobber og blir syk, har man rett på sykepenger. Sykepenger erstatter lønnen i den tiden man ikke kan jobbe. For å ha rett på sykepenger, må man ha vært i arbeid i minst fire uker før man ble syk. Arbeidsgiveren betaler normalt ut sykepengene for de 16 første sykedagene. Noen bedrifter betaler ut sykepengene som vanlig lønn i hele sykmeldingsperioden, og får sykepengene tilbakebetalt fra NAV. Mens i andre bedrifter er det NAV som utbetaler sykepengene etter de første 16 dagene. Man kan få sykepenger i inntil ett år. Er man sykmeldt lang tid, er det lovpålagte oppfølgingsaktiviteter som både arbeidstakeren og arbeidsgiveren skal gjennomføre i sykmeldingsperioden.

### ARBEIDSAVKLARINGSPENGER (AAP)

Når man ikke lenger har rett på sykepenger, men fortsatt er for syk til å kunne gå tilbake til arbeid, kan man få arbeidsavklaringspenger (AAP). AAP skal sikre inntekt i perioder man på grunn av sykdom eller skade har behov for hjelp fra NAV for å komme i arbeid. Hjelpen kan bestå av medisinsk behandling, arbeidsrettede tiltak eller annen oppfølging fra NAV. Når året med sykepenger er i ferd med å gå ut, må du selv søke om AAP hvis du ikke kan gå tilbake i jobb. Du blir ikke automatisk overført til AAP.

### UFØRETRYGD

Har man varig nedsatt inntektsevne på grunn av sykdom eller skade, kan uføretrygd være aktuelt. Uføretrygden erstatter den delen av inntektsevnen du har tapt på grunn av varig sykdom eller skade. Om du har rett til 100 prosent uføretrygd eller gradert (delvis) uføretrygd, er avhengig av inntektsevnen din. Arbeidsevnen må være redusert med minst 50 % for å ha rett på uføretrygd. Ung ufør kan tidligst utbetales fra fylte 20 år.

### Arbeid når du er ufør

Du kan jobbe selv om du har uføretrygd. Tjener du over en gitt inntektsgrense, vil du beholde inntekten, men uføretrygden reduseres. Samlet vil du likevel sitte igjen med mer når du jobber, fordi det bare er en andel av inntekten over inntektsgrensen som fører til reduksjon av uføretrygden. Uføretrygden justeres opp hvis inntekten din blir lavere igjen. Du må selv melde fra om endringer i inntekt, slik at trygdeutbetalingen blir korrekt.

### Varig tilrettelagt arbeid (VTA)

Varig tilrettelagt arbeid kan være aktuelt for uføre som kan arbeide når man får spesiell tilrettelegging og oppfølging. Som deltaker i varig tilrettelagt arbeid, er man arbeidstaker i henhold til arbeidsmiljøloven, men får utbetalt uføretrygd fra NAV istedenfor lønn. Arbeidet foregår enten i skjermet virksomhet eller i ordinær bedrift. Arbeidet skal bidra til å utvikle den enkeltes ressurser gjennom tilrettelagt arbeid, og til kvalifisering gjennom produksjon av varer og tjenester.

### PROSESSEN I NAV:

- Registrering
- Kartlegging
- Vurdering
- Iverksetting av tiltak

## ARBEIDSTAKER /-SØKER – KONTAKTEN MED NAV

Har du behov for hjelp til å komme ut i jobb, eller til å beholde jobben din etter å ha blitt syk, vil det ofte være nødvendig med kontakt med NAV for veiledning og bistand. Ofte kan også en samtale med NAV være nyttig for å finne hvilke tiltak eller tilrettelegginger som er det rette for deg og din arbeidssituasjon.

### KONTAKTEN MED NAV

For å få hjelp fra NAV, må du registrere deg som bruker av NAV. Dette gjøres enten på [www.nav.no](http://www.nav.no) eller ved oppmøte på ditt lokale NAV-kontor. Når du registrerer deg, er det viktig at du har tenkt over din situasjon og hva du ønsker hjelp med. For at NAV skal kunne gi deg den hjelpen du har behov for, er det viktig at informasjonen NAV har, er fullstendig og oppdatert. Ved å logge deg på DittNAV vil du ha oversikt over all kommunikasjonen med NAV.

NAV skal, i samarbeid med deg, gjøre en kartlegging av hvilke forhold som påvirker dine muligheter i arbeidslivet, og vurdere dine behov. Med bakgrunn i kartleggingen av dine individuelle muligheter og hindringer, vurderes hvilken type bistand som kan være aktuelt for deg. I de fleste tilfeller vil NAV også gjøre en arbeidsevnevurdering for å se i hvilken grad du kan stå i jobb, eller hvilken tilrettelegging du kan ha behov for.

Det er viktig at du informerer NAV om din helsesituasjon, og om konsekvensene som din epilepsi har for deg i jobbsammenheng. Siden konsekvensene av epilepsi er så forskjellig fra person til person, er det viktig at NAV får en god forståelse av hva som er dine utfordringer og muligheter i arbeidslivet. Ofte er det behov for legeerklæringer, og da er det viktig at legeerklæringen også gir en reell beskrivelse av din epilepsi, og konsekvensene dette har for deg.

Oppfølgingen du får fra NAV skal ta utgangspunkt i dine behov, og i samarbeid med deg skal det utvikles en aktivitetsplan. For at planen skal bli hensiktsmessig for deg, er det viktig at du medvirker i arbeidet med planen.

## **SØKNAD**

NAV kan bistå deg i søknad om ytelser. I en søknad er det viktig å fokusere på hvilke behov du har, og på hvordan du oppfyller inngangskriteriene som gjelder for den aktuelle ytelsen. I de fleste tilfeller trenger du også dokumentasjon på at du oppfyller vilkårene for ytelsen, som for eksempel legeerklæring. Det er viktig at legeerklæringen skisserer tydelig sammenhengen mellom epilepsien og det faktiske behovet for ytelsen. Beskriv derfor for legen hva som gjør at du har behov for ytelsen, og les over legeerklæringen for å se at ditt behov kommer tydelig frem. Det er med andre ord ikke nok å få en erklæring på at du har epilepsi, det er konsekvensene av epilepsien som må dokumenteres.

## **KLAGE**

Får du avslag på en ytelse, eller er misfornøyd med vedtaket du får, kan du klage. Når du klager, er det viktig at du leser vedtaket nøye og forsøker å forstå årsaken til at du ikke fikk innvilget det du søkte. I en klage må du vise tydelig hvorfor du mener at du likevel oppfyller vilkårene for det du søker. Var det noen opplysninger som ikke kom godt nok frem i den opprinnelige søknaden? Var legeerklæringen god nok? I vedtaket du får, skal det stå hvor klagen skal sendes, og tidsfrist for å sende klagen. Dersom du trenger hjelp til å skrive klagen, har NAV-kontoret plikt til å hjelpe deg. Du kan også gi fullmakt til en annen som kan håndtere klagen for deg. Når du klager, vil enheten som ga deg det opprinnelige vedtaket, først vurdere saken på nytt, basert på de nye opplysningene. Hvis de fortsatt ikke vil endre vedtaket, blir klagen sendt videre til NAV Klageinstans.

Får du avslag på klagen, kan du klage videre til Trygderetten.



## MELD DEG INN I EPILEPSIFORBUNDET PÅ

**www.epilepsi.no**

eller skann QR-koden til høyre.



Det er takket være våre medlemmer at vi kan utarbeide og spre kvalitetssikret informasjonsmaterieell som denne brosjyren. Mer informasjon finner du på [www.epilepsi.no](http://www.epilepsi.no).

## HAR DU SPØRSMÅL OM EPILEPSI?

### KONTAKT RÅDGIVNINGSTELEFONEN

Mail: [raad@epilepsi.no](mailto:raad@epilepsi.no)

Tlf.: 22 47 66 00

### BETJENT

Mandag - fredag (10-14)

Torsdag (17-21)

Mange spørsmål dukker opp når man får epilepsi tett innpå livet. Kontakt rådgivningstelefonen for å få noen å prate med. Her finner du trenede likepersoner som selv har diagnosen eller er pårørende til noen med epilepsi.

Alle likepersoner har taushetsplikt.

**Hold deg oppdatert på siste nytt via:**



[youtube.com/@EpilepsiforbundetNorge](https://www.youtube.com/@EpilepsiforbundetNorge)



[facebook.com/epilepsiforbund](https://www.facebook.com/epilepsiforbund)



[snapchat.com/add/epilepsiforbund](https://www.snapchat.com/add/epilepsiforbund)



[instagram.com/epilepsiforbundet](https://www.instagram.com/epilepsiforbundet)

**Forfatter:** Therese L. Ravatn, Epilepsiforbundet

**Revidert:** 2020

**Avsender:** Epilepsiforbundet, 22 47 66 00