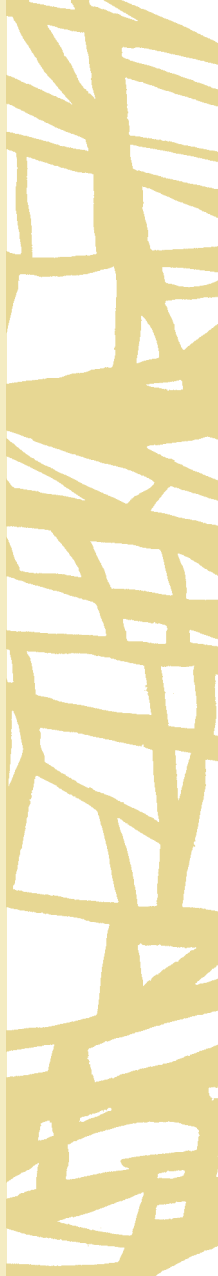


# Med Parkinson på arbejde

Dansk  
Parkinsonforening



# MED PARKINSON PÅ ARBEJDE

## Kære Arbejdsgiver

En af dine medarbejdere har informeret dig om, at han/hun har fået stillet diagnosen Parkinsons sygdom. Det rejser naturligvis en lang række spørgsmål, både for ledelsen og for din medarbejder.

Med denne pjece vil vi besvare nogle af disse spørgsmål.

Der er mellem 5- 6.000 danskere, som har Parkinsons sygdom. De fleste får stillet diagnosen efter at de er fyldt 60 år – dog får mellem 5 og 10 % diagnosen før 40-årsalderen.

Der er derfor ikke ret mange mennesker med Parkinsons sygdom på de danske arbejdspladser, og derfor er der heller ikke almen viden om, hvad Parkinson egentlig betyder for en medarbejders arbejdsevne.

## Hvad er Parkinsons sygdom?

Parkinson er en kronisk sygdom, hvor hovedsymptomerne er:

- rysten – ofte kun i den ene side
- muskelstivhed, der giver træge bevægelser og måske nedsat mimik
- generelt nedsat tempo
- balancebesvær
- lettere hukommelses – og koncentrationsbesvær
- træthed

Symptomerne varierer meget fra person til person og er afhængig af, hvor længe personen har haft sygdommen. Nogle har kun enkelte af disse symptomer, andre flere, og symptomerne varierer i styrke – undertiden fra dag til dag.

Årsagen til sygdommen er ukendt, men symptomerne skyldes for en væsentlig del mangel på et organisk stof i hjernen: dopamin.

Parkinsons sygdom kan ikke helbredes, men den medicinske behandling kan i væsentlig grad nedsætte symptomerne og dermed højne livskvaliteten.

For at undgå misforståelser i dagligdagen mellem din medarbejder med Parkinson og kollegaerne/ledelsen, er det vigtigt med åbenhed fra begge sider, og at din medarbejder får mulighed for at fortælle om, hvordan netop hans/hendes sygdomsbillede er.

Husk på, at din medarbejder stadig er den samme person som før, men at han eller hun blot har fået en ekstra byrde, som de nærmeste omgivelser også kan hjælpe med til at gøre lidt lettere at bære.





## Åbenhed er en forudsætning for at det lykkes

Både ledelse og kolleger vil måske i første omgang mene, at det vil blive meget besværligt at have en medarbejder med Parkinsons sygdom, men hvis alle er indstillet på at drøfte problemer og muligheder åbent, kan det bidrage til, at det psykiske arbejdsklima generelt forbedres. De fleste parkinsonramte har erfaring for, at man kommer længst med at være åben om sygdommen og at det hjælper, hvis man kan se på tingene ud fra en realistisk, positiv og humoristisk vinkel.

Åbenhed kræver

- at den berørte medarbejder har mod på at fortælle ledelse og kolleger om sygdommen og informere om, hvor der eventuelt kan opstå problemer med at udføre de vante arbejdsopgaver
- at de nærmeste kolleger får mulighed for at stille spørgsmål og komme med forslag til, hvordan eventuelle arbejdsomlægninger kan tilgodese alle i afdelingen
- at alle er indstillet på at tingene kan ændre sig, og at der skal foretages justeringer hen ad vejen, da Parkinson er en fremadskridende sygdom.

## Hvad skal arbejdsgiver/nærmeste leder være opmærksom på?

Alt afhængig af, hvilke arbejdsopgaver der skal løses i virksomheden, kan Parkinsons sygdom have en vis indvirkning på din medarbejders arbejdssevne i forskellig grad.

- Der kan være brug for at medarbejderen kan aflastes for meget tidspressede opgaver, da stresstærsklen som oftest er nedsat, når man har Parkinsons sygdom.
- Mange vil få brug for at kunne nedsætte arbejdstempoet på grund af rysten eller muskelstivhed.
- Man må forsøge at undgå opgaver, hvor der kræves meget finmotoriske bevægelser.
- Da sygdommens intensitet er svingende, kan der være behov for en vis fleksibilitet på arbejdspladsen, således at særligt krævende arbejdsopgaver eventuelt kan udskydes til næste dag.
- Nogle vil have behov for at få nedsat arbejdstiden, så de har kræfter til at gå til fysisk træning, som er meget væsentlig for personer med Parkinsons sygdom, og andre kan have brug for små hjælpemidler for at få tingene til at glide.

## Hvad betyder det for arbejdspladsen at have en medarbejder, der har Parkinsons sygdom?

Da sygdommen oftest bryder ud i en sen alder, har de fleste personer med Parkinson været på arbejdsmarkedet i mange år. Der kan derfor være god mening i, at man kan beholde en erfaren medarbejder, selv om han/hun eventuelt vil få behov for støtte for at kunne fortsætte på arbejdspladsen.

Det er også et godt signal til både ansatte og omverdenen, at virksomheden giver mulighed for at medarbejdere kan fortsætte på arbejdspladsen, selv om de får en kronisk sygdom eller bliver handicappet.

Det er væsentligt, at man hurtigt finder frem til, om der skal ske omlægninger af arbejdsopgaverne eller ændringer i arbejdsprocesserne, således at kollegerne ikke belastes af, at de arbejder sammen med en person med en kronisk sygdom.

Andre har erfaret, at det kan udvikle større kreativitet på arbejdspladsen, hvis der er medarbejdere med en kronisk sygdom eller et handicap, fordi disse mennesker ofte er blevet meget dygtige til at finde frem til alternative løsninger, når de står i en "umulig" situation.

# HVILKE FORMER FOR STØTTEMULIGHEDER ER DER?

## Kompensation til arbejdsgiver for dagpengeudgifter (§ 28-aftale)

En medarbejder, der har en kronisk sygdom, kan sammen med kommunen og arbejdsgiveren indgå en § 28-aftale, som betyder at arbejdsgiveren får refunderet sygedagpenge fra første sygedag, hvis medarbejderen har mindst 10 sygedage årligt på grund af den kroniske sygdom.

## Kompensation for løntab ved delvis sygemelding eller ambulat behandling

Hvis lægen vurderer, at der er behov for en delvis sygemelding, kan en medarbejder gå på arbejde på deltid i en periode og få sygedagpenge som supplement til deltidslønnen.

Der kan ydes sygedagpenge til medarbejderen ved fravær til lægeordineret behandling – f.eks. fysioterapi – i arbejdstiden, hvis det medfører fravær på mindst 4 timer om ugen.

## Fleksjob

Formålet med et fleksjob er, at mennesker med nedsat arbejdsevne kan forsørge sig selv. Og betingelserne for at få tilkendt et fleksjob er, at medarbejderen er under 65 år og at arbejdsevnen er nedsat med mindst 50 %. Fleksjob søges i medarbejderens bopælskommune. Hvis medarbejderen bliver godkendt til et fleksjob betyder det, at arbejdsgiveren får et løntilskud i forhold til, hvor meget den ansattes arbejdsevne er nedsat. Tilskuddet er på 1/2 eller 2/3 af den overenskomstmæssige løn og de lovpligtige arbejdsgiverbidrag, således at medarbejderen stadig får en fuld løn. Arbejdsgiver og medarbejder aftaler herefter, hvordan arbejdsindsatsen kan omlægges – enten i form af nedsat arbejdstid eller arbejdstempo, eller eventuelle ændringer af arbejdsopgaver og arbejds gange.

Der er også mulighed for at få flekstilskud på lignende vilkår, hvis man er selvstændig erhvervsdrivende.

## Andre støttemuligheder

- Hvis en medarbejder på grund af en varig funktionsnedsættelse har behov for det, kan kommunen udlåne hjælpemidler eller give støtte til mindre arbejdspladsindretninger. Kommunens terapeut skal vurdere behovet og finde frem til løsningsmulighederne i hvert enkelt tilfælde, ligesom han/hun kan rådgive om arbejdsstillinger.
- Der er også mulighed for at få personlig assistance i op til 20 timer om ugen, hvis en medarbejder har brug for hjælp til f.eks. fysisk krævende opgaver som arkivering, kopiering, renskrivning, mv. Assistenten kan være en kollega, og virksomheden skal ansøge Arbejdsformidlingen om tilskud til aflønning af den personlige assistent, som skal være godkendt af den sygdomsramte medarbejder.
- Hvis en medarbejder på grund af en varig funktionsnedsættelse ikke længere kan udføre opgaver inden for sit arbejdsområde, kan han/hun søge kommunen om støtte til at blive omskølet eller uddannet til et andet arbejdsområde.



Mere detaljerede og aktuelle oplysninger om reglerne i fleksjob og de øvrige støttemuligheder kan fås ved henvendelse til socialrådgiveren i Dansk Parkinsonforening på telefon 3927 1555 kl. 9 - 15 (undtagen mandag) eller på [lp@parkinson.dk](mailto:lp@parkinson.dk).



Udgivet af Dansk Parkinsonforening  
Tekst: Socialrådgiver Lene Poulsen  
Grafisk design: Anne von Holck,  
Tegnestuen Trojka  
Illustrationer: Tove Krebs Lange  
Tryk: P. J. Schmidt Grafisk Produktion  
2004  
ISBN: 87-990329-1-0

