

RAPPORT

Bedre jobmuligheder for borgere med handicap i Høje-Taastrup Kommune

Indhold

<u>FORORD</u>	3
<u>SAMMENFATNING OG ANBEFALINGER</u>	4
Koordineret samarbejde om handicapindsatsen	4
Brug af de handicapkompenserende ordninger	5
Fastholdelse og indslusning af handicappede i erhverv.....	6
Arbejdsmarkedsrettet indsats for førtidspensionister	7
<u>INDLEDNING</u>	8
Baggrund	8
Undersøgelsens formål	8
Undersøgelsens metode.....	9
Handicapbegrebet	9
<u>KORTLÆGNING AF HANDICAPGRUPPEN I HØJE-TAASTRUP JOBCENTER</u>	11
De selvforsørgende handicappede	11
Handicapkompenserende ordninger	11
Ansatte i fleksjob	12
Borgere på ledighedsydelse.....	13
Revalidering	13
Førtidspensionister	13
<u>JOBCENTRETS ARBEJDSMARKEDSRETTEDE INDSATS FOR HANDICAPPEDE</u>	15
Kortlægning af indsatsen	15
Udfordringerne i indsatsen for handicappede	16
<u>TRE CASES - HANDICAPPEDE I JOB</u>	22
Udviklingshæmmet i skånejob i kantine på offentlig arbejdsplads.....	22
Ung kvinde med epilepsi i fleksjob i supermarked	23
Ung kvinde med sclerose i fleksjob i administrativ stilling	24
<u>POTENTIALET I ET KOORDINERET SAMARBEJDE MED ARBEJDSMARKEDETS</u>	
<u>PARTER OG LOKALE HANDICAPORGANISATIONER</u>	26
Samarbejde med arbejdsmarkedets parter	26
Samarbejde med handicaporganisationer	27

Forord

Det Lokale Beskæftigelsesråd (LBR) i Høje-Taastrup Kommune har bedt DISCUS lave en kortlægning og analyse af kommunens arbejde med og samarbejde om den arbejdsmarkedsrettede indsats for borgere med fysiske og psykiske handicap. Undersøgelsen inkluderer desuden resultaterne af en kvantitativ kortlægning af volumen og karakteristika for handicapgruppen, som er udarbejdet af Jobcentret i tillæg til den kvalitative undersøgelse, DISCUS har gennemført.

Med kommunalreformen i 2007 overgik hele handicapområdet til kommunerne og den arbejdsmarkedsrettede, handicapkompenserende indsats vil fremover alene blive varetaget af Jobcentrene. I Høje-Taastrup Kommune er indsatsen for borgere med handicap fordelt på flere afdelinger og teams i Jobcentret, og for at sikre den bedste indsats er det nødvendigt at inddrage relevante, eksterne aktørers erfaringer og viden om målgruppens handicap og kompensationsmuligheder.

Denne undersøgelse peger derfor også på en række muligheder for udvikling af samarbejdet mellem Jobcentret, arbejdsmarkedets parter og handicaporganisationer.

Sammenfatning og anbefalinger

I dette afsnit sammenfattes de væsentligste konklusioner fra undersøgelsen, ligesom der i tilknytning til hver hovedkonklusion gives en anbefaling til et initiativ. De anbefalede initiativer kan på forskellig vis hver især bidrage til enten øget viden, til en operationel og kvalificeret indsats eller til at påvirke holdningen til handicap og job.

Rækkefølgen af de enkelte forslag og anbefalinger er ikke udtryk for en prioritering. Nogle vil med fordel kunne iværksættes straks – andre kræver flere overvejelser og mere planlægning, inden de kan realiseres.

Koordineret samarbejde om handicapindsatsen

- Et af flere opdrag i denne undersøgelse har været at udforske mulighederne for og potentialet i et øget samarbejde mellem jobcenter, arbejdsmarkedets parter og lokale handicaporganisationer. Repræsentanter fra disse niveauer har derfor været interviewet i undersøgelsen om deres syn på perspektiverne i dette. I den sammenhæng er det væsentligt at understrege, at der fra alle sider er en umiddelbar positiv indstilling til et øget samarbejde, men samtidig en klar udmelding om, at initiativet må komme fra Jobcentret, som har det rettelige ansvar for og ekspertisen i arbejdsmarkedsindsatsen. Det rummelige arbejdsmarked kan dog ikke skabes af Jobcentret alene, men må notorisk være en fælles samfundsopgave.

Anbefaling: Det bør derfor overvejes at igangsætte et sammenhængende initiativ eller et modelprojekt, som kan højne bevidstheds- og ansvarsniveauet for udvikling af et rummeligt arbejdsmarked i Høje-Taastrup Kommune. Perspektivet i dette initiativ bør være at sikre, at aktører fra såvel arbejdsgiver- som arbejdstagerside samt kommunens myndighedsudøvere og lokale handicaporganisationer forstår, at de har et fælles ansvar for det *rummelige* arbejdsmarked. Et tema for et konkret initiativ kunne fx være *'Fastholdelse af sygemeldte med psykisk funktionsnedsættelse'* eller *'Handicap og job - indslusning af personer med funktionsnedsættelse i job'* (fx med særligt fokus på en bestemt handicapgruppe)

- Holdninger til og viden om personer med funktionsnedsættelse i samfundet generelt er ifølge interviewede repræsentanter for handicaporganisationer fortsat den største barriere for, at personer med handicap opnår øget erhvervsdeltagelse. Virksomhederne (forstået som ledere, tillidsvalgte og medarbejdere) er som interessentgruppe central i den forstand, at hvis ikke det lykkes at ændre holdninger og handlingsmønstre her, er ændringer i holdninger og handlingsmønstre hos den øvrige befolkning uden større betydning.

Anbefaling: Der bør overvejes forskellige formidlingsinitiativer målrettet relevante interessentgrupper som arbejdsgivere og tillidsvalgte med fokus på de 'gode historier', hvor personer med funktionsnedsættelse er fastholdt eller indsluset i job. Formidlingen kunne ske via mediedækning eller som artikler i fagforeningsblade, brancherelaterede blade og handicaporganisationers tidsskrifter. Det er væsentligt, at formidlingen sker som en drypvis forskelligartet information via mange kanaler for derved at fastholde virksomhedernes fokus på området i længere tid.

- Medarbejdere i Jobcentret oplever især udfordringer med den arbejdsmarkedsrettede indsats for personer med psykiske handicap samt for personer med mere komplekse problemstillinger, hvor også sociale problemer er en barriere for deltagelse på arbejdsmarkedet. I arbejdet med disse målgrupper udgør kommunale kontaktpersoner i socialforvaltning og socialpsykiatrien væsentlige samarbejdspartnere.

Anbefaling: Der er behov for at udvikle og kvalitetssikre det tværgående, kommunale samarbejde om målgrupper, der rækker på tværs i systemet.

Brug af de handicapkompenserende ordninger

- Bevillingen af handicapkompenserende ordninger administreres af et team af medarbejdere i *Job og Helbred* i Høje-Taastrup Jobcenter. Disse medarbejdere holder informationsmøder om ordningerne for medarbejdere i andre afdelinger i Jobcentret. En interviewet borger, der har haft behov for tilkendelse af hjælpemiddel / arbejdspladsindretning undervejs i sin ansættelse, oplever, at kendskabet til administrationen af ordningen er meget ulige fordelt på medarbejderne i Jobcentret. Samtidig viser Jobcentrets kortlægning, at der er rum for, at ordningerne kommer endnu mere i anvendelse.

Anbefaling: Hvis ordningerne skal komme endnu mere i anvendelse, er det nødvendigt at intensivere denne information og mainstreaming, så ordningerne indgår på linje med de øvrige redskaber i den arbejdsmarkedsrettede indsats hos alle medarbejdere i Jobcentret. Navnlig er der brug for, at kompensation for borgere med psykosociale og sammensatte handicap i højere grad tænkes med i indsatsen. Det vil være relevant at igangsætte et projekt med intensiveret og gentagen opmærksomhed på ordningerne i Jobcentret som helhed, suppleret med en løbende måling på anvendelsen af ordningerne over et halvt til et helt år fx på brugen i forbindelse med arbejdsfastholdelse og integration. Projektet kunne desuden have fokus på, hvordan de handicapkompenserende ordninger kombineres med andre ordninger, og om de 'erstatte' andre muligheder (fx fleksjob).

- Interviewede arbejdsgivere og repræsentanter for DA og LO peger på, at mange virksomheder og tillidsvalgte ikke har særligt godt/eller slet ikke har kendskab til de handicapkompenserende ordninger. En markedsføring af disse ordninger skal derfor fortsat prioriteres og eventuelt intensiveres.

Anbefaling: Et LBR initiativ kunne bestå i at udvikle et kortfattet materiale til alle DA's og LO's medlemmer af lokale fællesudvalg, der arbejder med arbejdsfastholdelse / beskæftigelse. Materialet skal via eksemplificering og 'gode historier' anskueliggøre potentialet i anvendelsen af relevante ordninger (foruden de handicapkompenserende ordninger også § 56 aftaler og fleksjob). Initiativet kunne meget vel iværksættes i et samarbejde mellem jobcenter og arbejdsmarkedets parter.

Fastholdelse og indslusning af handicappede i erhverv

- Medarbejdere i Jobcentret oplever især udfordringer med den arbejdsmarkedsrettede indsats for personer med psykosociale handicap samt for personer med dobbeltdiagnoser (sammensætning af fysiske, psykiske og sociale problemstillinger). I den forbindelse efterspørges redskaber og ordninger, der i højere grad støtter borgerens udvikling af sociale kompetencer og bidrager til, at borgeren også fungerer uden for arbejdstiden.

Anbefaling: På den baggrund gør DISCUS opmærksom på de muligheder, der ligger i den forventede vedtagelse af lovforslag om ændring af mentorordningen. Forslaget går i korte træk ud på at udvide ordningen, så støtte kan ydes til alle offentligt forsørgede, uanset om de deltager i tilbud eller ej, samt at støtten også kan gives, hvor der er behov for støtte uden for de konkrete arbejds-/uddannelsesrelaterede aktiviteter; fx til at stå op om morgenen og møde på arbejdspladsen. Når forslaget vedtages, kunne et LBR initiativ med fordel sætte skub i anvendelsen af den udvidede mentorordning og udbrede viden om og praksis for brug af de nye perspektiver i ordningen.

- Samtidig er der en oplevelse hos medarbejdere og ledere i Jobcentret af, at den faglige ballast ifht de tunge målgrupper er ulige fordelt på medarbejderne i Jobcentret som helhed, og der efterspørges mere specialviden på området. Der er således et behov for at højne fagligheden i Jobcentret som helhed, når det gælder håndteringen af afklaring, optræning og fastholdelse af/jobformidling til personer med psykosociale handicap og dobbeltdiagnoser (sammensætning af fysiske, psykiske og sociale problemstillinger).

Anbefaling: Det anbefales derfor, at der iværksættes en faglig udviklingsproces, der adresserer udfordringerne omkring sagsbehandling og jobformidling i forbindelse med denne målgruppe. Dette kunne meget vel ske i samarbejde med de relevante handicaporganisationer, der er en vidensressource på området.

- En borger med fysisk handicap ansat i fleksjob oplever, at indslusningen i fleksjob håndteres meget kompetent og sikkert af Jobcentrets medarbejdere. Derimod opleves det af samme borger, at fleksjobformidling til personer, der allerede er i et fleksjob, men ønsker at søge nye udfordringer, ikke prioriteres.

Anbefaling: Fleksjobbernes selvstændige jobsøgning kan lettes ved brug af 'Fleksjobbeviset', som ligger tilgængeligt på Arbejdsmarkedsstyrelsens hjemmeside. Det anbefales, at kendskabet til beviset udbredes til både fleksjobtilkendte og lokale handicaporganisationer, der kan videreformidle til medlemmer tilkendt fleksjob.

Arbejdsmarkedsrettet indsats for førtidspensionister

- Der er 1.993 borgere på førtidspension i Høje-Taastrup Kommune. Undersøgelser i andre kommuner viser, at der er et skjult arbejdskraftpotentiale i gruppen. Jobplanen fra 1. juli 2008 har forbedret mulighederne for, at førtidspensionister tilkendt pension efter de 'gamle regler' kan arbejde ved siden af pensionen. Der er pt. 63 borgere i skånejob i Høje-Taastrup Kommune.

Anbefaling: Det anbefales, at der udvikles en skånejobstrategi i Jobcentret, som sikrer en systematisk information til alle førtidspensionister om muligheder for at få job ved siden af førtidspension samt information om, hvor de kan søge hjælp til en arbejdsmarkedsrettet indsats, hvis de ønsker det. Et LBR initiativ kunne være en undersøgelse, der sætter fokus på arbejdsmarkedsperspektivet for gruppen af førtidspensionister, idet disse udgør en stor gruppe af kommunens borgere med funktionsnedsættelser, der ikke er i beskæftigelse.

Indledning

Baggrund

Strukturreformen har medført en ny opgavefordeling på handicapområdet, og hovedansvaret for området er overgået fra amterne til kommunerne. Det kommunale område har derfor fået nye og udvidede opgaver på handicapområdet.

Decentraliseringen af området har betydet at handicapindsatsen er fordelt på 91 jobcentre og derfor også langt flere hænder end hidtil. Samtidig giver decentraliseringen mulighed for at skabe større sammenhæng mellem 'normalområdet' og handicapområdet. Decentraliseringen er en oplagt mulighed for at løse opgaverne på handicapområdet i et meget tættere samspil med det generelle ansvar, kommunerne har. På beskæftigelsesområdet åbnes mulighed for, at handicapindsatsen foregår i et langt tættere samspil med den generelle beskæftigelsesindsats og i koordineret samspil med de relevante, lokale aktører, som kan bidrage til indsatsen.

Undersøgelsens formål

Det overordnede formål med undersøgelsen er:

at kortlægge arbejdet med og samarbejdet om den arbejdsmarkedsrettede indsats for borgere med fysiske såvel som psykiske handicap. På baggrund af denne kortlægning at udarbejde forslag til at sikre målgruppen muligheder for en koordineret og kompetent indsats.

Undersøgelsen skal derfor

1. kortlægge handicapgruppen (volumen og karakteristika) i Høje-Taastrup Jobcenter.
2. afdække Jobcentrets nuværende arbejdsmarkedsrettede indsats for målgruppen.
3. afdække udfordringerne i arbejdet med jobformidling og jobfastholdelse til handicappede for Jobcentret.
4. tilvejebringe billeder på handicappede, der er kommet i job eller fastholdt i job og vejen dertil.
5. undersøge mulighederne for og potentialet i et øget samarbejde mellem jobcenter og arbejdsmarkedets parter og mellem jobcenter og lokale handicaporganisationer.

Midlerne til undersøgelsen er fordelt ligeligt mellem DISCUS og en intern konsulent i Jobcentret.

DISCUS har løst punkt 2-5 i undersøgelsen. Jobcentret har foretaget den kvantitative kortlægning af handicapgruppen og forestået de praktiske opgaver omkring udvælgelse og rekruttering af deltagere i den kvalitative undersøgelse gennemført af DISCUS. Den kvantitative kortlægning i denne afrapportering er indarbejdet af DISCUS.

Undersøgelses metode

Denne undersøgelse er gennemført som en kvalitativ interviewundersøgelse i perioden november 2008 til januar 2009. Alle interviewpersoner er udvalgt og rekrutteret af Jobcentret. DISCUS har gennemført interviewene.

Der har i interviewene været fokus på den arbejdsmarkedsrettede, handicapkompenserende indsats for personer med fysiske, psykiske og kognitive handicap samt mulighederne for og potentialet i et koordineret samarbejde om indsatsen mellem jobcenter, arbejdsmarkedets parter samt handicaporganisationer.

Interviewundersøgelsen rummer flere aktørers indfaldsvinkler til og perspektiver på undersøgelsens problemstilling. Der er således gennemført interview med repræsentanter for:

- Jobcentret (ledelses- og medarbejderniveau)
- Arbejdsmarkedets parter (LO, DA)
- Handicaporganisationer (DH, Dansk Blindesamfund)
- Arbejdsgiver/medarbejder med handicap i tre jobmatch

Planlægningen af interviewene i Jobcentret har været udfordret af, at der i perioden for gennemførelse samtidig har været gennemført et kompetenceudviklingsforløb for medarbejdere, hvilket har betydet at kun tre medarbejdere har deltaget i fokusgruppeinterview. Desuden har kun én afdelingsleder i Jobcentret kunne afse tid til at deltage i interview. I Jobcentret er der således gennemført et solointerview med afdelingslederen for Job og Kompetencer samt et fokusgruppeinterview sammensat af to medarbejdere fra *Job og Helbred* og en medarbejder fra *Job og Kompetencer*.

Der er gennemført interview med tre personer med handicap, som ved Jobcentrets indsats er kommet i job, samt disse personers arbejdsgivere. To af disse ansatte har et fysisk handicap og er ansat i fleksjob. Den tredje har et mentalt handicap og er i job med løntilskud for førtidspensionister. Interviewene har omhandlet oplevelsen af Jobcentrets jobformidlingsindsats og opfølgning samt evt. erfaringer med støtte fra egen handicaporganisation. Interviewene med ansatte med handicap og deres arbejdsgivere danner baggrund for tre cases i denne rapport. Personfølsomme oplysninger og oplysninger, der kan afsløre personens identitet er sløret i case-beskrivelserne.

Handicapbegrebet

I denne undersøgelse anvendes et udvidet handicapbegreb, hvor handicap er defineret som de relationelle begrænsninger, en person med varige funktionsnedsættelser oplever i bestemte omgivelser. Det vil sige, at det er forholdet mellem en person og omgivelserne, der definerer handicapet.

Et handicap er i den forstand en fysisk, psykisk eller intellektuel funktionsnedsættelse, som afføder et kompensationsbehov, for at den enkelte kan fungere på lige fod med andre i en given sammenhæng.

I en arbejdsmarkedssammenhæng er det derfor hensigtsmæssigt at tale om en person med en funktionsnedsættelse, som der enten kan eller ikke kan kompenseres for i den givne job-

situation. Med den definition af handicap flyttes fokus fra fejl og diagnoser hos den enkelte til omgivelserne og mulighederne for kompensation, så personen bliver i stand til at indgå på arbejdsmarkedet på lige fod med andre.

Det er ikke nogen selvfølge, at funktionsnedsættelsen påvirker arbejdsforholdet. For nogle borgere påvirker nedsat funktionsevne deres tilknytning til arbejdsmarkedet og dermed deres forsørgelsesgrundlag. For andre har nedsat funktionsevne ingen eller kun meget lille betydning, og de er i stand til at udføre deres job på lige fod med deres kolleger.

De seneste år har psykosociale handicap opnået mere og mere ligestilling med fysiske handicap, når det gælder internationalt og nationalt gældende rettigheder. Fx har den bevægelse afspejlet sig i, at kompensationsmulighederne i de handicapkompenserende ordninger siden juli 2007 er udvidet til at omfatte personer med psykisk eller kognitiv funktionsnedsættelse. Som en del af denne udvikling har varighedsspørgsmålet spillet en central rolle, idet den internationalt gældende definition af handicap lægger vægt på, at der er tale om en *varig* (long-term) funktionsnedsættelse (Jf. FN's konvention om rettigheder for personer med handicap art. 1). I den forbindelse har der i dansk sammenhæng verseret en diskussion om den danske definition af '*varig*' dvs. hvorvidt det bør være en livsvarig eller en langvarig funktionsnedsættelse, for at der kan tales om et handicap. Dette definitionsspørgsmål har fået så stor opmærksomhed, fordi det er af afgørende betydning for de afledte kompensationsrettigheder, der følger med inklusion under handicapbegrebet. Især har definitionen afgørende betydning for en stor gruppe personer med psykiske lidelser, der ikke kan defineres som livsvarige, men derimod som langvarige.

Flere undersøgelser viser, at personer med nedsat funktionsevne generelt har svagere tilknytning til arbejdsmarkedet end personer, der ikke har nedsat funktionsevne. Der er derfor god grund til at undersøge mulighederne for at styrke beskæftigelsesindsatsen for borgere med nedsat funktionsevne.

Kortlægning af handicapgruppen i Høje-Taastrup Jobcenter

Høje-Taastrup Kommune praktiserer ikke en systematisk registrering af borgere med handicap. De er registreret efter den kommunale ydelse, de får som kompensation for deres handicap. Dette betyder en stor udfordring, når det gælder om at afdække målgruppens volumen og karakteristika. Og det indebærer, at ikke alle i målgruppen vil være repræsenteret i den kvantitative del af kortlægningen (Jobcentrets opgørelse ligger som bilag til denne rapport). Kortlægningen af gruppen har taget udgangspunkt i borgerens forsørgelsesgrundlag for at afgrænse målgruppen for Jobcentrets handicapindsats..

- De selvforsørgende handicappede
- Handicapkompenserende ordninger
- Ansatte i fleksjob
- Personer, der afventer fleksjob på ledighedsydelse
- Revalidering
- Førtidspensionister

De selvforsørgende handicappede

De selvforsørgende handicappede er forstået som personer med en funktionsnedsættelse i ordinære job. De udgør en delmålgruppe af det samlede antal beskæftigede i Høje-Taastrup Kommune.

For en stor del af denne gruppes vedkommende vil beskæftigelsesindsatsen dreje sig om forebyggelse og fastholdelse.

Handicapkompenserende ordninger

Siden 2007 varetages de handicapkompenserende ordninger i jobcentrene. Det giver mulighed for, at de kompenserende ordninger bruges på linje med de øvrige redskaber i den arbejdsmarkedsrettede indsats.

Loven om kompensation til handicappede i erhverv har til formål at hjælpe personer med en fysisk, psykisk eller kognitiv funktionsnedsættelse til at blive i job eller komme ind på arbejdsmarkedet. De fem ordninger skal arbejdsmæssigt ligestille personer med funktionsnedsættelse, så de sikres samme udgangspunkt som øvrige ansatte eller kandidater til et job.

Jobcentrets kortlægning viser, at bevillingerne til handicapkompenserende ordninger i Høje-Taastrup Jobcenter fordeler sig således på de fem ordninger:

Hjælpemidler/arbejdspladsindretning

- 40 er i 2008 bevilget støtte til lån eller anskaffelse af hjælpemidler, arbejdsredskaber eller uddannelsesmateriale

Personlig assistance til personer i erhverv:

- 37 er bevilget personlig assistance pga. en fysisk funktionsnedsættelse (heraf er 24 bevillinger til tegnsprogstolk)
- 18 er bevilget personlig assistance pga. en psykisk eller mental funktionsnedsættelse

Personlig assistance til personer i efter- eller videreuddannelse

- 4 er bevilget personlig assistance til efter- og videreuddannelse (3 er bevilget til tegnsprogstolk, 1 til person med kognitiv handicap)

Isbryderordning

- 1 er med isbryderordningen bevilget løntilskud for en 2-årig periode

Fortrinsadgang

- 3 har benyttet sig af fortrinsadgang til jobsamtale inden for det offentlige

Med tanke på at ordningerne kan bruges for alle personer med en funktionsnedsættelse, der er i erhverv (og under uddannelse); både selvstændige og lønmodtagere samt ansatte på ordinære vilkår og ansatte på særlige vilkår (fleksjob og skånejob), må der være mulighed for, at ordningerne kommer endnu mere i anvendelse. Det vil derfor være relevant at se på mulighederne for at sætte mere fokus på ordningernes anvendelse og højne kendskabet til ordningerne (såvel internt i Jobcentret som hos eksterne samarbejdspartnere).

Ansatte i fleksjob

Jobcentrets kortlægning viser, at 351 borgere er ansat i fleksjob i Høje-Taastrup Kommune. Heri er inkluderet kronisk sygdom, der giver nedsat arbejdsevne med 50 %.

DISCUS' landsdækkende undersøgelse '*Ansatte i fleksjob*' fra 2006 viser, at der i gennemsnit er 1,3 årsager til, at nuværende fleksjobansatte er blevet godkendt til et fleksjob. 66 % angiver fysisk sygdom eller handicap som årsag, 13 % angiver psykisk sygdom eller handicap som årsag.

Beskæftigelsesindsatsen for denne gruppe vil være fastholdelse med mulighed for regulering af skånehensynene i jobbet og brug af de handicapkompenserende ordninger. Eller overvejelser omkring muligt skift til ordinær beskæftigelse, hvis personens helbredssituation forbedres. Indsatsen vil typisk ligge i forbindelse med Jobcentrets opfølgning på fleksjob.

Det kunne være relevant at iværksætte en undersøgelse af, om de 351 fleksjobansatte kender og/eller gør brug af de handicapkompenserende ordninger, samt hvordan opfølgningen på fleksjob foregår og evt. kan kvalificeres.

Borgere på ledighedsydelse

Jobcentrets kortlægning viser, at 38 borgere er på ledighedsydelse og derved er godkendt til, men venter på fleksjob.

DISCUS' landsdækkende undersøgelse '*Personer der afventer fleksjob – på ledighedsydelse eller kontanthjælp*' fra 2005 viser, at det for denne gruppe i gennemsnit er 1,4 årsager til, at de er blevet godkendt til fleksjob. 59 % angiver fysisk sygdom eller handicap som årsag. 20 % angiver psykisk sygdom eller handicap som årsag. Psykisk sygdom er altså mere fremtrædende end blandt de ansatte i fleksjob.

Beskæftigelsesindsatsen for denne gruppe vil være indslusning i fleksjob eller i et vist omfang afklaring til førtidspension, såfremt personernes helbredssituation er forværret siden sidste kontakt.

Det kunne være relevant med en undersøgelse, der belyser, hvilke ressourcer og barrierer der er hos borgerne på ledighedsydelse, og om der er sket en udvikling, som fx betyder, at sagen skal afklares med henblik på førtidspension, eller om der måske er behov for andre tiltag, før fleksjob er realistisk (fx revalidering).

Revalidering

Den kvantitative kortlægning viser, at i alt 82 borgere er i fx uddannelse eller virksomhedspraktik som del af en revalideringsplan. Jobcentrets gennemgang af disse sager viser, at 47 af disse har fået revalidering på baggrund af et fysisk eller psykisk handicap.

Førtidspensionister

Jobcenter Høje-Taastrups kvantitative kortlægning viser, at 63 førtidspensionister er ansat i job med løntilskud for førtidspensionister. Det samlede antal førtidspensionister i Høje-Taastrup kommune er 1.993.

Der er muligvis flere førtidspensionister, der vil og kan varetage et job. De nyeste tal fra SFI viser, at knap 20 % af de ca. 250.000 personer, der i 2002 modtog førtidspension, var i arbejde, heraf var 2,5 % lønmodtagere i job med løntilskud.

DISCUS' undersøgelse '*Førtidspensionister i løntilskudsjob*' fra 2006 viser, at:

- mange førtidspensionister ikke føler sig nok informeret om mulighederne for job med løntilskud til førtidspensionister.
- de ikke kan overskue de økonomiske konsekvenser ved at tage et job
- de først er i stand til at overveje muligheden for et job, når de har haft førtidspensionen i en periode.

Beskæftigelsesindsatsen for førtidspensionister, der er i job med løntilskud, er primært opfølgning med henblik på fastholdelse og evt. vurdering ifht. fleksjob, hvis helbredssituationen forbedres væsentligt.

Beskæftigelsesindsatsen for den øvrige gruppe af førtidspensionister er derfor fortsat at informere om mulighederne for at udnytte restarbejdsevnen i enten et ordinært deltidsjob eller et job med løntilskud.

Det kunne være relevant at undersøge nærmere, hvor mange af de 1.993 førtidspensionister i Høje-Taastrup kommune, der kunne være interesserede i og vurderer, at de rent faktisk har muligheder for job/løntilskudsjob. Fx via en kort spørgeskemaundersøgelse med spørgsmål om egen vurdering af den aktuelle arbejdsevne, ønsker om job o.a.

Jobcentrets arbejdsmarkedsrettede indsats for handicappede

Kortlægning af indsatsen

Den arbejdsmarkedsrettede indsats for borgere med handicap varetages i forskellige dele af Jobcentret afhængig af om der er tale om en fastholdelsessag, hvor en borger er i risiko for at miste sit job, eller ledighed, der kræver afklaring i relation til indslusning på arbejdsmarkedet.

I Jobcenter Høje-Taastrup er indsatsen for borgere med handicap derfor fordelt på flere afdelinger/teams afhængigt af forsørgelsesgrundlag (se nedenstående forenklede organisationsmodel for Jobcenter Høje-Taastrup).

Jobcenter Høje-Taastrup				
Job og formidling	Job og kompetencer	Job og helbred	Job og integration	Special funktionen
Nyledige	Kontanthjælp (match 3-5)	Sygedagpenge	Virksomhedsplaceringer	Rådgivning/information/udvikling, der støtter integration og etnisk beskæftigelsesindsats.
Formidling	Revalidering	Fleks- og fastholdelse	Integration	
Kontanthjælp (match 1-2)	Helbredsafklarende team	Skånejob	'Projekter'	
Dagpenge (match 1-3)		Før-indsats (syge på dagpenge)		

Indsatsen for ledige borgere på kontanthjælp varetages i *Job og Kompetencer* (matchgrupperne 3, 4 og 5) samt i *Job og Formidling* (kontanthjælp matchgruppe 1 og 2 og dagpenge matchgrupperne 1, 2 og 3).

Fastholdelsesindsatsen for borgere, der er sygemeldte og hvor et handicap / funktionsnedsættelse opstår, mens vedkommende er i arbejde, ligger hos *Job og Helbred*. Samme afdeling varetager indsatsen for borgere, der er afklaret til fleksjob og modtager ledighedsydelse samt indsatsen for borgere, der allerede er i et fleksjob. De handicapkompenserende ordninger administreres desuden også i dette team.

Jobformidlingen for alle borgere - også handicappede - ligger hos virksomhedskonsulenterne i *Job og Formidling*.

I denne undersøgelse er der gennemført fokusgruppeinterview med to medarbejdere fra *Job og Helbred* samt en medarbejder fra *Job og Kompetencer*. Der har således ikke været virk-

somhedskonsulenter fra *Job og formidling* repræsenteret i undersøgelsen, hvorved udfordringerne omkring den virksomhedsrettede del af indsatsen alene er beskrevet fra sagsbehandlersiden.

Udfordringerne i indsatsen for handicappede

Opsummering

Det samlede indtryk fra undersøgelsen er, at styrkerne i den beskæftigelsesrettede indsats for handicappede er størst, når det gælder de fysiske, veldefinerede handicap, for hvilke der findes oplagte kompensationsmuligheder, der kan ligestille den enkelte med andre ansøgere. Således vurderer medarbejderne, at handicapindsatsen, når det gælder de såkaldte 'klassiske', fysiske handicap er velfunderet. Værktøjer og kompensationsmuligheder er velkendte, når det drejer sig om fx døve, blinde og kørestolsbrugere. Ligesom der i mange tilfælde står en stærk handicap- eller brugerorganisation bag disse borgere, der støtter og vejleder om muligheder og barrierer på arbejdsmarkedet.

Der er derfor stadig behov for at fortsætte og evt. intensivere informationen om kompensationsmulighederne for personer med en funktionsnedsættelse. Dels internt i Jobcentret, dels når det gælder eksterne samarbejdspartnere, som er tæt på de personer, der har eller udvikler en funktionsnedsættelse.

Samtidig er der behov for i en organisation, hvor medarbejderne arbejder som generalister, at skabe et klart billede af, hvor specialviden på handicapområdet findes, og sikre at der er praksis for at udnytte de muligheder for bred rådgivning, der ligger både internt i jobcentret og eksternt i fx Dansk Handicaporganisation.

Fra både medarbejder- og ledelsesniveau i Jobcentret opleves de største udfordringer i handicapindsatsen, når det gælder indsatsen for bestemte delmålgrupper. Herunder personer med ikke synlige handicap (fx psykosociale og kognitive handicap) og især når det gælder gruppen af personer med dobbeltdiagnoser (sammensætning af fysiske, psykiske og sociale handicap).

Oplevelsen er dels, at de traditionelle arbejdsmarkedsrettede værktøjer (herunder fleksjob, mentorordning og de handicapkompenserende ordninger) er utilstrækkelige for disse målgrupper, og at der skal en indsats til, der rækker ud over et konkret arbejdsforhold og ind i de sociale forhold.

Desuden opleves det, at den faglige ballast til at håndtere afklaring, optræning og jobformidling for personer med psykosociale handicap og sammensatte handicap, er ulige fordelt på medarbejderne i Jobcentret.

I afsnittene nedenfor uddybes disse overordnede konklusioner fra kortlægningen af den nuværende arbejdsmarkedsrettede indsats for målgruppen samt udfordringerne i arbejdet med jobformidling og jobfastholdelse til handicappede i Jobcentret.

I dette afsnit uddybes følgende fire pointer:

- Rum for øget brug af de handicapkompenserende ordninger

- Behov for rådgivning og specialviden på feltet
- Udfordringerne størst, når det gælder dobbeltdiagnoser og multihandicap
- Behov for en faglig udvikling ifht håndtering af indsats for personer med psykosociale handicap

Rum for øget brug af de handicapkompenserende ordninger

I Høje-Taastrup Jobcenter administreres de handicapkompenserende ordninger af fire nøglemedarbejdere i fastholdelsesteamet i *Job og Helbred*. Disse medarbejdere kan konsulteres af øvrige medarbejdere i Jobcentret vedrørende brugen af de kompenserende ordninger. Desuden holder de fire nøglemedarbejdere med jævne mellemrum informationsmøder i Jobcentret om mulighederne i de handicapkompenserende ordninger.

De interviewede medarbejdere peger selv på, at anvendelsen af ordningerne fungerer optimalt i de tilfælde, hvor der er tale om et af de klassiske fysiske handicap (døve / hørehæmmede og blinde/svagtseende). Her er kompensationsbehovet meget klart defineret, ofte med støtte fra en stærk patientforening eller handicaporganisation, som også har viden om mulige hjælpemidler. Tilkendelsen er oftest en enkel ekspedition, uden behov for nærmere undersøgelser. Den kvantitative kortlægning i denne undersøgelse understøtter billedet af, at ordningerne i høj grad kommer i anvendelse, når det gælder de 'klassiske' fysiske handicap (fx ved bevilling af tegnsprogstolke).

Når der er tale om handicap, hvor funktionsnedsættelsen er af mere social eller psykisk karakter, er kompensationsmulighederne ikke helt så ligetil. Dog påpeger en medarbejder i interviewet, at der har været vækst i tilkendelsen af personlig assistance i Jobcentret siden 2007.

Uanset denne vækst er der fortsat behov for at informere bredt om ordningerne i Jobcentret, så alle medarbejdere, der arbejder med målgruppen af handicappede kender til ordningerne. Der skal ikke være tvivl om, hvor man kan henvende sig for at få sparring til at finde kompensationsmuligheder i konkrete sager, og hvilke procedurer, der er for tilkendelse. Det gælder dels viden om, hvem der er nøglemedarbejderne i *Job og Helbred*, dels hvad den centrale vejledningstjeneste 'Specialfunktionen job og handicap' kan bidrage med.

Det kunne være relevant at igangsætte et projekt med intensiveret og gentagen opmærksomhed på ordningerne i Jobcentret som helhed, suppleret med en løbende måling på anvendelsen af ordningerne over et halvt til et helt år, fx på brugen i forbindelse med arbejdsfastholdelse og integration. Projektet kunne desuden have fokus på, hvordan de handicapkompenserende ordninger kombineres med andre ordninger, og om de 'erstatte' andre muligheder (fx fleksjob).

For at sikre fastholdelse af personer, der udvikler en funktionsnedsættelse, mens de er i job eller under uddannelse, er det imidlertid også en central opgave for Jobcentret at informere bredere til relevante, eksterne samarbejdspartnere om mulighederne i de handicapkompenserende ordninger. De fire nøglemedarbejdere gør allerede en indsats for at informere om ordningerne blandt andet på arbejdspladser, men der er fortsat plads til at intensivere og udbrede informationsindsatsen til et større kontaktnet fx til

- praktiserende læger
- uddannelsesinstitutioner (studievejledere)
- virksomheder
- de faglige organisationer (tillidsvalgte)
- handicaporganisationer
- socialrådgivere på sygehuse

Der findes allerede en række pjecer og vejledninger blandt andet på Arbejdsmarkedsstyrelsen hjemmeside, som kan udbredes, men en lokal kampagne, der formidler gode eksempler på ordningernes anvendelse kan yderligere sætte fokus på kompensationsmulighederne for personer med en funktionsnedsættelse. En sådan kampagne skal navnlig målrettes de aktører, som er tæt på personer, der udvikler en funktionsnedsættelse, fx studievejledere, de faglige organisationers tillidsvalgte og praktiserende læger.

Behov for rådgivning og specialviden

De interviewede sagsbehandlere i undersøgelsen vurderer, at handicapindsatsen, når det gælder de såkaldte 'klassiske' fysiske handicap, fungerer godt. Værktøjer og kompensationsmuligheder er velkendte, når det drejer sig om fx døve, blinde og kørestolsbrugere. Ligesom der i mange tilfælde står en stærk handicap- eller brugerorganisation bag disse borgere, og støtter og vejleder ifht. muligheder og barrierer på arbejdsmarkedet.

Samtidig vurderes det af sagsbehandlere, at den jobrettede indsats for handicapgrupper, hvor der findes specialiserede, målrettede tilbud fra private aktører, som gennem flere år har oparbejdet en viden om handicappet og et matchende virksomhedsnetværk, tilsyneladende lykkes rigtig godt. Det gælder ifølge medarbejderne fx NextJob for udviklingshæmmede, Castberggaard for døve og hørehæmmede og Dianalund for epileptikere.

Kendskabet til disse institutioner, tilbud og videnscentre er imidlertid efter de interviewedes vurdering ulige fordelt på medarbejderne i Jobcentret. Der findes ikke i Jobcentret et specialteam for handicappede, hvorfor alle medarbejdere som udgangspunkt skal kunne sagsbehandle og jobformidle ifht denne målgruppe. Viden om og erfaring med indsatsen for de forskellige handicapgrupper oparbejdes derfor hos alle medarbejdere, i det omfang de får erfaring med disse sagstyper. Hvis der skal være en vis ensartethed i den indsats, man som fx epileptiker kan forvente, er det derfor også meget afgørende, at alle medarbejdere har et vist lige mål af kendskab til, hvor ekspertviden kan hentes, når det gælder forskellige handicapgrupper.

Fra medarbejdersiden blev der i undersøgelsen konkret efterspurgt en optimering af viden- deling på handicapområdet i Jobcentret. Det kunne fx være i form af en database med oversigt over tilbud, videnscentre og ordninger, der kan anvendes i relation til handicappede generelt og til specifikke målgrupper. Denne funktion rummes dog allerede i Danske Handicaporganisationers sekretariat 'Vidensnetværket', som tilbyder rådgivning om handicap/sygdom og beskæftigelse, vejledning og sparring i konkrete enkeltsager samt giver overblik over institutioner, centre, organisationer m.fl. på området for handicap/sygdom og beskæftigelse.

På den baggrund vurderer DISCUS, at der i højere grad er brug for i Jobcentret som helhed at udbrede kendskabet til og praksis for at inddrage og gøre brug af den viden og det overblik,

som allerede er tilgængeligt via Danske Handicaporganisationer - konkret via 'Vidensnetværket'.

Udfordringerne er størst, når det gælder dobbeltdiagnoser og multihandicap

De interviewede medarbejdere i undersøgelsen giver således samlet set udtryk for, at styrkerne i den beskæftigelsesrettede indsats for handicappede er størst, når det gælder de fysiske, veldefinerede handicap, hvor der findes oplagte kompensationsmuligheder, der kan ligestille den enkelte med andre ansøgere.

Derimod oplever medarbejderne, at opgaven bliver meget mere kompleks, så snart der er tale om personer med ikke synlige handicap (fx psykiske handicap) og især, når det gælder dobbeltdiagnoser og diffuse diagnoser, fx borgere med en sammensætning af fysiske, psykiske eller mentale handicap og sociale problemstillinger.

Oplevelsen er, at de traditionelle arbejdsmarkedsrettede værktøjer (herunder fleksjob, mentorordning og de handicapkompenserende ordninger) er utilstrækkelige for disse målgrupper, idet de kun kan tilkendes i forbindelse med en konkret arbejdssituation. Sagsbehandlernes oplever en stor gruppe af borgere med komplekse psykosociale handicap, og hvor problemstillinger på hjemmefronten og manglende struktur i privatsfæren står i vejen for at opnå tilknytning til en arbejdsplads og dernæst bevare og fastholde et arbejdsforhold.

I den forbindelse efterspørges et styrket samarbejde i kommunen på tværs af centrene. Fra både medarbejderniveau og ledelsesniveau i undersøgelsen problematiseres det manglende tværgående samarbejde mellem den sociale- og arbejdsmarkedsrettede indsats. Strukturreformens opsplittelse af kommunen i separate, specialiserede forvaltninger er på mange måder en udfordring for den helhedsindsats (den sociale indsats og den arbejdsmarkedsrettede indsats), som ifølge de interviewede medarbejdere og ledere i Høje-Taastrup Jobcenter er nødvendig for at flytte disse handicapgrupper i retning af arbejdsmarkedet.

De handicapgrupper i Jobcentret, hvor der er tale om dobbeltdiagnoser (fx psykosociale handicap) og multihandicap, modtager meget ofte også social støtte eller foranstaltninger i henhold til serviceloven fra Social- og Handicapcentret eller socialpsykiatrien. For nuværende sker der kun i begrænset omfang en udveksling af viden og en koordinering af samtidige indsatser i Jobcentret og Social- og Handicapcentret i Høje-Taastrup Kommune, når der er fælles sager. Ifølge de interviewede medarbejdere fra Jobcentret ville der være et stort potentiale i et mere koordineret samarbejde. Som konkret eksempel nævner de interviewede jobcentermedarbejdere behovet for et tættere samarbejde med støttekontaktpersonkorpset og bostederne, som har en tæt og daglig kontakt til mange af de borgere, der har en sag i Jobcentret; fx når det gælder om at støtte op om de handleplaner, der vedtages i Jobcentret.

Fra ledessiden peges der på behovet for at udarbejde nogle fælles kvalitetsstandarder på tværs af obcenter og social- og handicapcenter for fx de skriftlige planer og opfølgninger, der laves i de forskellige regi, så de i højere grad kan understøtte og kvalificere den samlede indsats i en borgers sag.

Samlet set efterspørges der på dette område nogle tilbud eller ordninger, der kan understøtte borgeren i en udvikling af de sociale kompetencer og en øget grad af selvforvaltning. På

den baggrund gør DISCUS opmærksom på de muligheder, der ligger i den forventede vedtagelse af lovforslag om ændring af mentorordningen.

Der er fremsat forslag om ændring af mentorordningen (jf. Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats § 78). Forslaget forventes vedtaget og gældende fra 1. juli 2009. Forslaget går i korte træk ud på at udvide ordningen, så støtte kan ydes til følgende:

- Alle offentligt forsørgede, uanset om de deltager i tilbud eller ej
- personer på en virksomheds/uddannelsesinstitution eller i en beskæftigelsesfremmende aktivitet, hvor der er behov for støtte uden for de konkrete arbejds-/uddannelsesrelaterede aktiviteter fx til at stå op om morgenen og møde på arbejdspladsen.
- indsatser, der fjerner praktiske hindringer for, at en person kan få et arbejde, fx hjælp til jobsøgning, hjælp med at benytte offentlige transportmuligheder o.lign.

Når forslaget vedtages kunne et LBR initiativ med fordel sætte skub i anvendelsen af den udvidede mentorordning og udbrede viden om og praksis for brug af de nye perspektiver i ordningen. Med vedtagelsen af lovforslaget vil der efter al sandsynlighed opstå behov for en udvikling/afprøvning af mulighederne i den udvidede mentorordning og evt. en uddannelse af eksisterende eller nye mentorer til de nye opgaver.

Behov for en faglig udvikling ifht håndtering af indsats for personer med psykosociale handicap

I undersøgelsen af indsatsen i Jobcentret udtrykker interviewede jobcentermedarbejdere, at de er fاملende over for de grupper af handicappede, der har lettere psykiske problemstillinger, men som ikke er direkte behandlingskrævende og dermed berettiget til behandling i det psykiatriske system. Men også bekymring for de grupper, der har mere komplekse og sammensatte psykosociale problemstillinger. I den forbindelse efterspørger medarbejderne intern, psykologfaglig ekspertise til udredning samt ressourcer til psykologbehandling og terapi til disse grupper.

Efterspørgsel på lægefaglig bistand og ikke mindst psykologfaglig ekspertise er ofte efterspurgt af beskæftigelsesbehandlere og virksomhedskonsulenter i landets jobcentre. Det er ikke mindst udtryk for, at man som socialrådgiver dagligt konfronteres med lægefaglige termer og diagnoser, som skal vurderes i relation til betydningen for arbejdsevnen.

I grunden skal man i et arbejdsmarkedsrettet perspektiv begynde et andet sted. Lidt forenklet kan man sige, at arbejdsmarkedsindsatsen ikke behøver forholde sig til behandlingen af borgere med funktionsnedsættelse, men til de handicapkompenserende muligheder, der kan sidestille personen med andre ansøgere og medarbejdere. Udviklingen i offentlig forvaltning er i de senere år gået i retning af en adskillelse mellem socialindsats og beskæftigelsesrettet indsats og dermed også mellem en behandlertilgang og en kompensationstilgang.

Kompensationstilgangen indebærer et fokus på, hvordan en person med de funktionsnedsættelser, der er tale om, kan indgå på arbejdsmarkedet – hvilken kompensation er nødvendig for, at vedkommende kan fungere på lige fod med andre.

Det eneste svar på de udfordringer, sagsbehandlere og virksomhedskonsulenter møder omkring psykiske handicap er derfor ikke øget lægefaglig ekspertise, men også en faglig udvikling med fokus på kompensationstilgangen. Det faglige skøn bør ikke fokusere på diagnose

og behandling, men på de konkrete funktionsnedsættelser og på, hvilke redskaber der mest hensigtsmæssigt kan ligestille borgeren arbejdsmæssigt med andre borgere.

Udfordringerne omkring indsatsen og afklaringen af disse grupper af personer med psykiske lidelser er ikke isoleret til Høje-Taastrup Kommune. Førtidspensionsredegørelsen og flere undersøgelser (fx undersøgelser af årsager til sygefravær i sygedagpengesystemet) viser tydeligt, at psykisk lidelse er et voksende problem. Udfordringerne omkring håndteringen viser sig ikke kun i arbejdspladsernes håndtering af personer med psykiske lidelser, men også i 'systemets' håndtering, når det gælder afklaring, optræning og motivationsarbejde ifht personer med psykosociale handicap.

DISCUS vurderer derfor, at der kunne være interessante perspektiver i udviklingen af et modelprojekt i samarbejde mellem LBR, jobcenter, handicaporganisationer og større virksomheder, hvor målet er 'Flere i arbejde – også personer med psykosociale funktionsnedsættelser'.

Tre cases - handicappede i job

De tre cases er baseret på kvalitative interview med borgere i Høje-Taastrup Kommune, der gennem Jobcentrets indsats er indsluset i fleksjob eller skånejob. Interviewene omhandler borgerens opfattelse af støtten til jobsøgning, etablering af jobbet og fastholdelse af jobbet.

Der er lagt vægt på, at der i eksemplerne både er en repræsentation af

- fysiske og psykiske/mentalt handicappede
- offentlige og private virksomheder
- fleksjob og skånejob

De tre cases er baseret på virkelige historier, men fremstilles her i anonymiseret form. Personens og virksomhedens rigtige navn er kendt af DISCUS.

Casebeskrivelserne giver nogle billeder af succesfuld jobformidling til personer med funktionsnedsættelse, men sætter samtidig fokus på nogle områder, der er vigtige at have opmærksomhed på fremover i den beskæftigelsesrettede indsats for personer med handicap. Efter hver case uddrages derfor en kort række opmærksomhedspunkter.

Udviklingshæmmet i skånejob i kantine på offentlig arbejdsplads

Trine er 29 år og udviklingshæmmet. Hun er tilkendt førtidspension og er ansat som køkkenassistent i job med løntilskud i en lille kantine på en offentlig arbejdsplads. Det er hendes andet job, siden hun fik førtidspension. Hendes første job var også som køkkenassistent i en stor kantine, men arbejdsforholdet endte efter tre år med en bortvisning efter uoverensstemmelser mellem Trine og en kollega. Ledelsen havde ikke været opmærksom på at hjælpe Trine og hendes kollega med at løse disse uoverensstemmelser, før det endte i en konflikt.

Trine bor for sig selv i egen lejlighed og har ikke et stort netværk, så det betyder meget for hende at have et job, hvor hun har kolleger og kommer ud blandt mennesker. Derfor var det også vigtigt for hende hurtigt at få et andet job, da hun blev sagt op. En jobkonsulent fandt også hurtigt det nye job, og Trine var glad for at få hjælp til jobsøgningen, da hun selv var nervøs for at søge job med risiko for at blive afvist. Inden ansættelsen var Trine til en jobsamtale med arbejdsgiveren, hvor også jobkonsulenten og Trines mor deltog. Her blev der snakket om hvilke skånehensyn, der var vigtige for, at Trine kunne fungere på arbejdspladsen, bl.a. at undgå stressende arbejdssituationer og sikre social støtte. Til jobsamtalen aftales først en prøveperiode på 14 dage. Arbejdsgiveren ville gerne se, om Trine kunne løse arbejdsopgaverne. For Trine var prøveperioden også en lejlighed til at se de nye kolleger og den sociale stemning i køkkenet an.

Efter prøveperioden blev Trine ansat i job med løntilskud 20 timer om ugen fordelt på 4 dage. Trine fungerer dårligt med stressende arbejdssituationer, så hun løser opgaver, der ikke involverer kundebetjening: smører sandwich, snitter grøntsager og tager sig af lettere rengøringsopgaver. Arbejdspladsen får tilskud til aflønning af en mentor, der sikrer Trine social støtte og hjælp til indlæring af nye arbejdsopgaver. Køkkenchefen har desuden to

vejledertimer om ugen med Trine i den første tid for at sikre, at hun falder rigtig til i køkkenet og at arbejdsopgaverne passer. Trine er glad for samtalerne, for her har hun også mulighed for at sige til, når hun er klar til at prøve nogle nye og mere udfordrende arbejdsopgaver.

For køkkenchefen har det været vigtigt, at jobkonsulenten har været så åben og ærlig omkring Trines funktionsnedsættelse, så han vidste, hvad han gik ind til. Samtidig har det været vigtigt, at jobkonsulenten har været meget præcis omkring rammerne for ansættelse af en person i job med løntilskud, dog efterspørges en huskeliste til, hvilke praktiske ting omkring fx lønudbetaling, refusion og ferie, der er anderledes ved et ansættelsesforhold med løntilskud.

Opmærksomhedspunkter

- Førtdispensionister, der mister tilknytningen til arbejdsmarkedet, mister meget ofte også muligheden for at indgå i et af tidens vigtigste sociale fællesskaber. De førtdispensionister, der har en restarbejdsevne og arbejder ved siden af pensionen, gør det meget ofte for at få et socialt indhold i hverdagen. For unge mennesker, der får tilkendt førtdispension, er dette måske ekstra vigtigt. Derfor bør der være særligt fokus på at informere førtdispensionister om muligheden for at arbejde ved siden af pensionen.
- For handicapgrupper, hvor det er en udfordring at indgå i sociale sammenhænge og håndtere almindelige konflikter i dagligdagen, er det meget væsentligt at sikre, at der er en særlig støtte til at begå sig i de kollegiale og sociale sammenhænge i jobbet og til at hjælpe med at løse de konflikter, der evt. opstår. Det kan fx være en personlig assistance, der sikrer social støtte og konflikthåndtering på arbejdspladsen.
- Som udviklingshæmmet i skånejob kan der ligeså vel som hos øvrige medarbejdere være behov for at udvikle sig i jobbet og få mulighed for nye arbejdsopgaver. De opfølgende samtaler bør derfor ikke alene dreje sig om tilpasning af skånehensyn, men også om tilfredshed i jobbet generelt.

Ung kvinde med epilepsi i fleksjob i supermarked

Carina er 25 år og har afsluttet folkeskolens afgangseksamen. Hun har haft epilepsi siden hun var 16 år. Siden hun afsluttede 10. klasse, har hun arbejdet i en dagligvarebutik, men ret hurtigt måtte hun erkende, at hun ikke kunne holde til at arbejde fuld tid. Efter længere tids afklaring fik hun tilkendt fleksjob og fandt selv en arbejdsgiver, der gerne ville ansætte hende. Hun er nu ansat som salgsassistent i en dagligvarebutik. Arbejdstiden er 24 timer om ugen fordelt på 4 dage.

Carina tog selv samtalen med arbejdsgiveren og fortalte åbent om sit handicap og hvor, hun har behov for særlige hensyn i jobbet. Bl.a. aftalte de nedsat timetal og hensyn til at Carina ikke skal udsættes for stressende arbejdssituationer. Hun har kundebetjening i kortere perioder af dagen samt ansvar for vareopfyldning i en lille afdeling med et begrænset varesortiment.

De faste medarbejdere er orienteret om Carinas handicap, og aftalen om skånehensyn er nedskrevet i en skriftlig aftale, som både Carina og hendes afdelingsleder kan vende tilbage til og tage op på de årlige opfølgingsmøder. Usynlige handicap er nemme at overse, når hverdagen melder sig og dermed også de skånehensyn, der blev aftalt ved ansættelsen. Derfor er det meget vigtigt at få nedfældet en skriftlig aftale om skånehensyn og opmærksomhedspunkter fra starten, så begge parter kan genopfriske aftalepunkterne, når der er behov.

Aftalen er dog også blevet revideret undervejs. Efter et halvt års ansættelse aftalte Carina og hendes arbejdsgiver at sætte timetallet ned. Carina har lang transporttid mellem arbejdspladsen og sit hjem, og det første halve år havde hun ofte nogle anfald efter arbejdstid. De 30 timer om ugen blev sat ned til 24 timer, og Carinas epileptiske anfald er nede på det laveste niveau, hun længe har haft.

Carina er blevet tilbudt at få en læreplads i virksomheden, men hun er usikker på, om det er det, hun vil. Hun drømmer om at blive advokatsekretær og håber at kunne finde et fleksjob i et advokatfirma, for at finde ud af, om det er noget for hende.

Opmærksomhedspunkter

- Usynlige handicap er nemme at overse, når hverdagen melder sig og dermed også de skånehensyn, der blev aftalt ved ansættelsen. Derfor er det vigtigt, at der udarbejdes en skriftlig aftale om arbejdsforholdet og de skånehensyn, der er aftalt. Lige så vigtigt er det at informere de kolleger, der arbejder tæt på den fleksjobansatte, så der er klarhed om, hvorfor der skal tages særligt hensyn og evt. hvad funktionsnedsættelsen konkret betyder for arbejdsforholdet.

Ung kvinde med sclerose i fleksjob i administrativ stilling

Susanne er 32 år og fik for fem år siden diagnosticeret sclerose. Efter en længere sygdomsperiode og efterfølgende afprøvning fik hun tilkendt fleksjob.

Sclerose er en kronisk fremadskridende sygdom med sygdomsangreb eller attacker, som kan give forskellige funktionsnedsættelser, fx synsnedsættelse, lammelser samt hukommelses- og koncentrationsbesvær. Sygdomsangreb udløses bl.a. af stress, derfor har Susanne brug for at arbejde på nedsat tid og med faste og stabile arbejdsopgaver. Hun er udlært regnskabsmedarbejder og fik ved jobcentrets hjælp fleksjob hos et administrationsfirma, der varetager udliciterede personaleopgaver for private og offentlige virksomheder fx lønadministration.

Jobcentrets jobkonsulent var en god støtte, og Susanne oplevede etableringen af jobbet som meget professionelt håndteret. Susanne blev ansat i fleksjob som regnskabsmedarbejder med ansvaret for en fast kunde. Arbejdstiden blev fastsat til 20 timer om ugen fordelt på fire dage.

Efter tre måneder fik Susanne et attacke, der resulterede i, at hun mistede synet på det venstre øje. Da hendes job indebærer en hel del arbejde ved en computer, er hun afhængig af at kunne se skærbilledet. Efter en del kontakt til jobcentret lykkedes det at få tilskud til anskaffelse af en særlig computerskærm. Susannes oplevelse var, at det var svært at finde frem

til en medarbejder i jobcentret, der havde viden om procedurer og dokumentationskrav i forbindelse med tilkendelse af støtte til et hjælpemiddel.

Efter at have aftalt med sin arbejdsgiver at sætte arbejdstiden ned til 16 timer om ugen, men var usikker på, hvor meget kommunen skulle involveres i disse ændringer i arbejdsforholdet. Hun efterspørger i den forbindelse nogle retningslinjer ved fleksjobtilkendelsen til, hvad man skal gøre, når der sker ændringer i fleksjobbet, eller hvor man kan henvende sig, når handicappet ændrer sig, og man får brug for nye hjælpemidler eller støtteordninger.

Susanne er glad og tilfreds i sit fleksjob, men hun er ung og forestiller sig ikke, at dette er det sidste job i hendes arbejdsliv. Hun finder det imidlertid svært at komme videre selv. Hun er usikker på, hvor man finder fleksjob og synes det er svært at skrive ansøgninger, der ikke kommer til at handle for meget om, hvad fleksjobordningen indebærer. Men hun ved også, at jobcentret har travlt med først og fremmest at formidle fleksjob til ledige.

Opmærksomhedspunkter

- Unge, der får ansættelse i et fleksjob, forestiller sig sjældent, at det første job også bliver det sidste i deres arbejdsliv. Giv derfor ved tilkendelsen af fleksjob information om, hvordan man som fleksjobansat selv kan søge job, når man engang synes, det er tid at komme videre (fx ved at søge uopfordret, søge deltidsstillinger og vedlægge Arbejdsmarkedstyrelsens fleksjobbevis som bilag til ansøgningen).
- Kronisk fremadskridende sygdomme som sclerose er ikke stationære, hvorfor der med stor sandsynlighed bliver behov for at supplere med yderligere skånehensyn eller kompensationsordninger undervejs i ansættelsesforholdet. Ved etablering af fleksjob er det derfor en god ide at informere om (evt. på skrift), hvor i jobcentret man skal henvende sig, hvis der sker udvikling i funktionsnedsættelsen, som kan have konsekvenser for arbejdsforholdet.

Potentialet i et koordineret samarbejde med arbejdsmarkedets parter og lokale handicaporganisationer

Et af flere opdrag i denne undersøgelse har været at undersøge mulighederne for og potentialet i et øget samarbejde mellem jobcenter, arbejdsmarkedets parter og lokale handicaporganisationer. Repræsentanter fra disse niveauer har derfor været interviewet i undersøgelsen om deres syn på perspektiverne i dette. I den sammenhæng er det væsentligt at understrege, at der fra alle sider er en umiddelbar positiv indstilling til dette, men samtidig en klar udmelding om, at initiativet må komme fra Jobcentret, som har det rettelige ansvar for og ekspertisen i arbejdsmarkedsindsatsen.

Samarbejde med arbejdsmarkedets parter

Ingen kan skabe det rummelige arbejdsmarked alene. Det må notorisk skabes i fællesskab ved et samspil mellem relevante aktører. For Jobcentret er arbejdsmarkedets parter centrale aktører i indsatsen for at sikre en kompetent og koordineret arbejdsmarkedsrettet indsats - også for personer med handicap.

Interviewede arbejdsgivere og repræsentant for DA peger på, at mange virksomheder ikke har særligt godt kendskab til de forskellige støttemuligheder i lovgivningen, der muliggør kompensation for handicappedes funktionsnedsættelse. En markedsføring af de forskellige støtteordninger bør derfor fortsat prioriteres i Jobcentret. I den sammenhæng påpeges det også fra arbejdsgiversiden, at det er væsentligt, at informationsindsatsen over for virksomhederne sker løbende og bliver en del af Jobcentrets daglige kontakt til virksomhederne fx via de virksomhedskonsulenter og fastholdelseskonsulenter, der alligevel kommer på virksomhederne.

Arbejdsgivere, der har deltaget i undersøgelsen, udtrykker, at de typisk er mest opmærksomme på og modtagelige for information om kompenserende ordninger og støttemuligheder. Desuden vil de gerne vide noget om arbejdskraftressourcerne hos personer med funktionsnedsættelse, i det øjeblik de står med et konkret behov for at fastholde en medarbejder eller har interesse i at indsluse en person med et handicap. Derfor er det væsentligt, at holdningsbearbejdning og formidling af 'gode historier' om personer med funktionsnedsættelse, der fastholdes eller indsluses i job, sker løbende og drypvis i forskelligartede medier. Samtidig bør der kontinuerligt arbejdes på at gøre virksomhedernes kontakt til Jobcentret så enkel som mulig.

Den begyndende konjunkturedgang vil notorisk få betydning for virksomhedernes rummelighed og parathed til at ansætte eller fastholde personer, der har et handicap eller ikke forventes at være en fuld arbejdskraftressource. Når det er sagt, så er det også et faktum, at demografien i en lang periode fremover vil bidrage negativt til arbejdsstyrken. En række brancher, herunder dele af det offentlige område, vil derfor fortsat have et behov for tilførsel af arbejdskraft og fastholdelse af eksisterende medarbejdere. Det er derfor vigtigt fortsat at arbejde værdibaseret med holdninger til det rummelige arbejdsmarked og handicappedes beskæftigelse – også i nedgangstider.

Når det gælder fastholdelse af personer, der udvikler en funktionsnedsættelse, er det aktørerne på arbejdspladserne, der er de nærmeste til at reagere. Der ligger et væsentligt potentiale i at øge opmærksomheden på de løsningsmuligheder, der findes for at fastholde medarbejdere/kolleger, der får en funktionsnedsættelse. De faglige organisationers tillidsvalgte (tillids- og sikkerhedsrepræsentanter) har en central rolle at spille for, at der bliver talt fastholdelsesmuligheder på arbejdspladserne ved fx sygesamtalerne. De faglige organisationer har således en forpligtelse til at klæde de tillidsvalgte på, til at finde løsninger når et handicap opstår. Det gælder fx de handicapkompenserende ordninger, fleksjob og § 56 aftale til personer med kronisk sygdom. På det offentlige område kan der også i højere grad tænkes i omplacering til andet arbejdsområde. Ifølge den interviewede repræsentant for LO har de senere års decentralisering af ledelsesansvaret på de offentlige arbejdspladser imidlertid medført, at man i langt mindre grad har overblik og viden om jobåbninger i kommunen, der kunne have glæde af den arbejdskraftressource, en sygemeldt medarbejder trods alt har.

Et LBR initiativ kunne bestå i udviklingen af et kortfattet materiale til alle DA's og LO's medlemmer af lokale fællesudvalg, der arbejder med arbejdsfastholdelse/beskæftigelse. Materialet skal via eksemplificering og 'gode historier' anskueliggøre potentialet i anvendelsen af relevante ordninger (fx de handicapkompenserende ordninger, § 56 aftaler og fleksjob). Materialet kan desuden indeholde kvantitative opgørelser om handicappede i job og korte konklusioner fx fra denne undersøgelse og fra Specialfunktionen Job og Handicaps Årsberetning (2008), der viser anvendelsesgraden af de kompenserende ordninger.

Samarbejde med handicaporganisationer

Handicaporganisationerne og patientforeningerne spiller en særlig rolle som kontaktled til en del af målgruppen af handicappede.

Derfor er det vigtigt at synliggøre mulighederne for fastholdelse og indslusning på arbejdsmarkedet for personer med funktionsnedsættelse via de kompenserende ordninger, så medlemsorganisationer og medlemmer får den rette rådgivning og service. Jobcentret skal derfor også informere her om de muligheder, der findes for compensation, så organisationerne kan informere de medlemmer, der henvender sig her udenom Jobcentret. Der vil være en række personer med handicap, som Jobcentret ikke kommer i kontakt med, fordi de er selvforsørgende.

Holdninger til og viden om personer med funktionsnedsættelse i samfundet generelt er ifølge interviewede repræsentanter for handicaporganisationer fortsat den største barriere for, at personer med handicap opnår øget erhvervsdeltagelse. Den samlede opfattelse hos handicaporganisationerne er, at virksomhederne (forstået som ledere, tillidsvalgte og medarbejdere) som interessentgruppe er central i den forstand, at hvis ikke det lykkes at ændre holdninger og handlingsmønstre her, er ændringer i holdninger og handlingsmønstre hos den øvrige befolkning uden større betydning.

De interviewede repræsentanter for handicaporganisationer melder ud, at døren altid står åben for et samarbejde med Jobcentret i enkeltsager. Organisationerne ligger inde med en stor viden om specifikke handicap og kompensationsmuligheder, men ekspertisen i arbejdsmarkedet ligger i Jobcentret og hos arbejdsmarkedets parter. Som et overordnet initiativ ser flere af repræsentanterne også en mulighed for i samspil med Jobcentret at iværksæt-

te forskellige formidlingsinitiativer målrettet relevante interessentgrupper som arbejdsgivere og tillidsvalgte med fokus på de 'gode historier', hvor personer med funktionsnedsættelse er fastholdt eller indsluset i job.

Især når det gælder psykosociale handicap er der mange steder usikkerhed om handicappets betydning i en arbejdsmæssig sammenhæng. Samtidig viser flere undersøgelser af problemstillingen (fx Førtidspensionsredegørelsen, Undersøgelser af årsager til sygefravær i sygedagpengesystemet o.a.) tydeligt, at psykisk lidelse er et voksende problem. Udfordringerne omkring håndteringen viser sig ikke kun i arbejdspladsernes håndtering af personer med psykiske lidelser, men også i 'systemets' håndtering, når det gælder afklaring, optræning og motivationsarbejde i forhold til personer med psykosociale handicap.

Relevante handicaporganisationer (fx LAP, SIND, LEV) kan spille en central rolle som samarbejdspartner i udviklingen på dette område fx, når det gælder

- faglig udvikling hos de kommunale myndigheder, der arbejder med målgruppen
- udviklingsprojekter med fokus på metodeudvikling på arbejdspladserne ifht lederes/kollegers håndtering af medarbejdere, som har eller får en psykisk lidelse

Der kunne være interessante perspektiver i udviklingen af et modelprojekt i samarbejde mellem LBR, Jobcenter, handicaporganisationer og større virksomheder, hvor målet er 'Flere i arbejde – også personer med psykosociale funktionsnedsættelse'.



NOTAT

Arbejde til borgere med handicap
Kvantitativ kortlægning af målgruppen, version 2

Definition af målgruppen

Målgruppen defineres som borgere, der pga. varig funktionsnedsættelse skal have kompensation for at varetage et arbejde.

Målgruppen er afgrænset til:

- Borgere, der har fået diagnosticeret en fysisk eller kognitiv lidelse, der i arbejdsmarkedssammenhæng udgør et handicap
- Målgruppen er mellem 18 – 62 år
- Målgruppen rummer både ledige og borgere i arbejde

Dataindsamling

Kommunen praktiserer ikke en systematisk registrering af borgere med handicap. Borgere med handicap er registreret efter den kommunale ydelse de får som kompensation for deres handicap. Dette betyder en stor udfordring i forhold til at afdække målgruppens volume, karakteristika, og det indebærer, at ikke alle i målgruppen vil være repræsenteret i den kvantitative del af kortlægningen. En af projektets delmålsætninger er, at etablere et målrettet samarbejde med Danske Handicaporganisationer og lidelsesspecifikke lokale handicaporganisationer. Dette samarbejde kan bl.a. dreje sig om at bygge bro mellem de "usynlige" borgere, der pga. funktionsnedsættelse har behov for et tilbud fra kommunen. Via de lokale handicaporganisationer afdækkes, hvorvidt der findes borgere i målgruppen, der ikke er registreret i de kommunale systemer.

Kvantitativ kortlægning af borgere med handicap i forhold til jobcentrets indsats

	SKP	Føp I alt	FØP I skå- nejob	Hjælpe- midler - arbejds- plads- indret- ning	Fortrins- adgang	Isbry- derord- ning	Person- lig assi- stance ved ef- terud- dannelse	Person- lig assi- stance	§ 100	Ledig- hedsydelse	Flexjob	Revalidering
Karak- teristika					Ved be- sættelse af stillin- ger inden for det offentlige samt ved tildeling af fx ta- xabevil- linger og stade- pladser	Borgere, der har gennem- ført en uddan- nelse af mindst 18 måne- ders va- righed, der giver ret til optagelse i statsan- erkendt a-kasse, men mangler	Borgere, som del- tager i efter- og videreud- dannelse kan få bevilget op til 20 timers personlig assistan- ce, hvis deres funkti- onsned- sættelse gør det	Borgeren kan få bevilget en per- sonlig assistent, som bi- står med praktisk hjælp ved konkrete arbejds- opgaver, fx tunge løft, se- kretær- bistand, tegn-	Målgrup- pen be- står pri- mært af borgere med diabetes 1 og 2, der fun- gerer normalt, hvis de får deres medicin.			Uddannelse eller virksom- som- hedspraktik på revalide- ring

					kan ansøgere med funktionsnedsættelser ansøge om trin-sindstilling, som giver ret til en jobsamtale.	erhvervs-erfaring inden for det område uddannelsen er rettet imod, kan i op til 2 år efter uddannelsens afslutning få bevilget op til 12 måneders løntilskud	svært eller umuligt at deltage i uddannelsesforløb	sprogstolkning mv. Som hovedregel kan en borger, der har 37 timers arbejde om ugen i gennemsnit, højst få bevilget 20 timers bistand om ugen.				
Omfang	Aktivitetsscentre: 5 kan skånejob, o 2 kan fleks	1993 personer pr. december 2008	63 føpere er i skånejob.	2007: 37 borgere 2 2008: 40 borgere	3	1	Tolke 3 Kognitiv 1	Fysiske: 13 Kognitive/psykiske: 18 Tegn-sprogstolk: 24	126	38 i oktober 2008	351	47 borgere ud af i alt 82 ifgl trækning foretaget oktober 2008

