

A N K E R H U S



performance consulting



ÅRHUS
KOMMUNE

Projekt Jobkompetence Trods Handicap

*Et analyseprojekt om handicap og beskæftigelse i
Århus Kommune*

Resultater kort fortalt

Hvorfor er emnet vigtigt?

Århus Kommune vil gerne være en mangfoldig arbejdsplads. Det giver mange kvaliteter, at virksomhedens medarbejdere har forskellig baggrund og forskellige forudsætninger.

Århus Kommune vil også gerne være en attraktiv arbejdsplads, som kan tiltrække og fastholde medarbejdere fra alle grupper af befolkningen.

Endelig har Århus Kommune et socialt ansvar. Kommunen vil som virksomhed gerne bidrage til, at grupper, der har problemer i forhold til arbejdsmarkedet, får en chance.

Ligestillingsudvalget og handicaprådet har besluttet, at der nu skal sættes mere fokus på handicap og beskæftigelse i Århus Kommune. Det skal være tydeligt, at virksomheden Århus Kommune også kan omfatte medarbejdere med handicap. Og der skal tages nogle initiativer, så det bliver en naturlig ting, at der også kan være ansøgere med handicap, når der slås stillinger op i kommunen.

Men for at der kan sættes noget i gang, kræver det mere viden.

Samtidig efterlyser det lokale beskæftigelsesråd for Århus og Samsø et bedre overblik, som kan gøre indsatsen på handicapområdet mere målrettet i den lokale beskæftigelsespolitik.

Derfor er der nu gennemført et indledende analyseprojekt med økonomisk støtte fra det lokale beskæftigelsesråd. Projektet er gennemført af konsulentfirmaet Ankerhus A/S i samarbejde med Århus Kommune og Danske Handicaporganisationer i Århus.

Hvad er et handicap?

Når vi hører ordet handicap, er vi nok tilbøjelige til at forbinde det med de kendte kategorier som kørestolsbrugere, blinde, døve osv. Men handicap kan være mange forskellige ting, og omgivelserne har også stor betydning:

Funktionsnedsættelse + barrierer = handicap

Handicap handler ikke kun om forhold hos personen selv. Konsekvenserne af en funktionsnedsættelse afhænger i høj grad af de barrierer, der findes i omgivelserne. For en person, der ikke kan gå, og som bruger kørestol, er trapper en uoverstigelig barriere. Men hvis en bygning er indrettet hensigtsmæssigt, kan kørestolsbrugeren bevæge sig rundt lige som alle andre. En person, som ikke kan se, kan ikke benytte en edb-skærm. Men hvis it-systemerne er indrettet rigtigt, kan skærmens indhold læses op med synte-

tisk tale ved hjælp af et særligt program, og dermed har den blinde adgang til de samme informationer som alle andre.

Funktionsnedsættelser kan være fysiske, psykiske, intellektuelle eller sansemæssige. De kan være større eller mindre, og de kan være mere eller mindre synlige.

Der kan bl.a. være tale om fysiske og informationsmæssige barrierer i virksomhederne og holdningsmæssige barrierer hos ledere og kolleger.

Endelig findes der nogle støtteordninger, som har til formål at kompensere for en funktionsnedsættelse i forbindelse med beskæftigelse.

En funktionsnedsættelse behøver altså ikke nødvendigvis være en hindring i en given jobsituation, hvis arbejdspladsen er fornuftigt indrettet, ledere og kolleger er velvilligt indstillede, og de nødvendige kompenserende ordninger er taget i brug. Omvendt betyder det også, at beskæftigelsessituationen kan opleves som meget problematisk af en person med selv små funktionsnedsættelser, hvis disse betingelser ikke er opfyldt.

Hvad er der sket i projektet?

Internt i Århus Kommune har vi undersøgt, hvordan personalesammensætningen ser ud med hensyn til funktionsnedsættelser. Desuden har vi belyst nogle centrale spørgsmål om holdninger og viden på handicapområdet. Det er sket dels gennem en spørgeskemaundersøgelse og dels gennem fokusgruppeinterviews blandt ledere og medarbejdere. Formålet har været at finde ud af, hvordan situationen ser ud i dag, og hvad det vil være godt at arbejde videre med i kommunen.

Invitation til deltagelse i spørgeskemaundersøgelsen blev udsendt på mail til 2.000 medarbejdere, som var tilfældigt udvalgt blandt de medarbejdere, som kommunen har mailadresser på. Der kom 722 besvarelser, svarende til 34,6 %. Til måling af funktionsnedsættelser har vi brugt spørgsmål, som tidligere har været anvendt af SFI, Det Nationale Forskningscenter For Velfærd, i landsdækkende undersøgelser. Der er spørgsmål på syv dimensioner: Ben, arme, hænder/fingre, syn, hørelse, adfærd og intellekt.

Derudover har vi belyst nogle forhold omkring handicap og beskæftigelse mere bredt i Århus-området. Der er gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt handicaporganisationerne, fokusgruppeinterviews blandt ledige og beskæftigede med handicap og en spørgeskemaundersøgelse blandt arbejdsmarkedsparede ledige. Formålet har været at finde ud af, hvor mange ledige med funktionsnedsættelser der er i Århus-området, og hvilken opfattelse handicapgruppen har af barriererne i forhold til arbejdsmarkedet.

Invitation til deltagelse i spørgeskemaundersøgelsen blev udsendt til alle arbejdsmarkedsparate ledige, som var tilmeldt Jobcenter Århus i begyndelsen af december 2009. Der kom 1.968 besvarelser, svarende til ca. 25 %.

Hvordan ser billedet ud i Århus Kommune som virksomhed?

29 % af medarbejderne i Århus Kommune har en funktionsnedsættelse. 4 % har en stor funktionsnedsættelse. Omregnet til hele virksomheden betyder det, at ca. 7.000 medarbejdere har en eller anden grad af funktionsnedsættelse, og heraf har knap 1.000 det i omfattende grad. Dette skøn er dog behæftet med usikkerhed, da undersøgelsen ikke er fuldt repræsentativ på alle områder.

Mange medarbejdere med funktionsnedsættelser vurderer ikke selv, at de har et handicap.

De tre dimensioner, som fylder mest blandt de store funktionsnedsættelser, er hørelse, ben og fingre i nævnte rækkefølge. De, der fylder mindst, er syn og adfærd.

Langt de fleste medarbejdere med funktionsnedsættelser er ansat på ordinære vilkår.

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at 2/3 af medarbejderne med handicap oplever, at arbejdsgiver og kolleger tager hensyn i høj eller nogen grad. Knap halvdelen af alle medarbejdere vil helt sikkert gerne arbejde sammen med en kollega med handicap, og yderligere 1/4 vil det måske. Kun 2 % har dog erfaring med at gøre det, hvilket er bemærkelsesværdigt i betragtning af, at andelen med funktionsnedsættelser er væsentligt højere.

Fokusgruppeinterviewene viser, at lederne ser en stor værdi i at arbejde med mangfoldighed og handicap. Men det stiller flere krav til lederne. Der skal skabes plads til særlig opmærksomhed om dette felt, og der eksisterer også en række barrierer. Det kræver også ledelsesressourcer at få problemstillingen italesat blandt medarbejderne på arbejdspladsen.

Både ledere og medarbejdere oplever, at der er meget fokus på fleksjob, og der er stort set ingen erfaringer med ansættelse af mennesker med handicap i forbindelse med åbne stillingsopslag. Medarbejderne er positive over for tanken om at arbejde sammen med kolleger med handicap, men de efterlyser klare ledelsesmæssige udmeldinger og konkret handling frem for fine pjecer. Medarbejderne ser også, at der er en række barrierer, som der bør arbejdes med, hvis det skal kunne lade sig gøre.

Der er kun sparsom viden om støtteordninger blandt de ansatte. Det gælder også for gruppen med funktionsnedsættelser.

Hvordan ser billedet ud i handicapgruppen?

Handicaporganisationerne er ikke i besiddelse af viden, som kan give et samlet overblik. Beskæftigelsesregionen har ikke gennemført analyser på området, og jobcentret foretager ikke registrering af handicap. Derfor eksisterer der ikke lokale data om handicapgruppens beskæftigelsessituation.

SFI har i 2006 givet et skøn over det uudnyttede arbejdskraftpotentiale blandt mennesker med handicap på landsplan. Omregnet til Århus ville det betyde et arbejdskraftpotentiale i denne gruppe på ca. 2.000 personer. Skønnet er dog behæftet med stor usikkerhed.

Interviewene med mennesker med handicap giver det indtryk, at det generelt er svært for handicapgruppen af få fodfæste på arbejdsmarkedet. Dette skyldes forhold i virksomhederne, i det offentlige støttesystem, men også hos den enkelte. Det handler bl.a. om utilstrækkelig selvtillid hos personen med handicap, mangelfuld forståelse hos ledere og kolleger og for stort fokus på handicap frem for kompetencer. Handicapgruppen oplever også, at der i alt for stor grad tænkes i fleksjob, når ledige med handicap skal i beskæftigelse. Desuden efterlyser handicapgruppen flere kompetencer hos jobcentret og mere støtte til den enkelte i jobsøgningsfasen.

Projektet har ikke haft til formål at give en vurdering af den offentlige støtte til ledige med handicap, og derfor er jobcentret ikke blevet inddraget i denne forbindelse.

I forhold til Århus Kommune viser interviewene, at handicapgruppen har svært ved at adskille kommunen som system og kommunen som arbejdsplads. Århus Kommune bliver hos mange mennesker med handicap betragtet som det system, de "bokser" med, når de skal have bevilget hjælpemidler og andet relateret til deres handicap. Derfor har flere i handicapgruppen svært ved at se sig selv som ansatte netop dér.

Hvordan ser billedet ud blandt arbejdsmarkedsparete ledige?

På baggrund af undersøgelsen skønnes det, at mellem 1.500 og 2.000 arbejdsmarkedsparete ledige i Århus har funktionsnedsættelser, og at 200-300 af dem har det i omfattende grad.

De største andele af store funktionsnedsættelser blandt ledige findes på dimensionerne ben og hørelse. Men to andre dimensioner har mere end 25 % store funktionsnedsættelser, nemlig syn og fingre. Det springer især i øjnene, at andelen med synsproblemer er langt større blandt ledige end blandt ansatte.

Der er en klar sammenhæng mellem uddannelsesniveau og funktionsnedsættelse blandt de ledige. Jo lavere uddannelsesniveau, jo højere andel med funktionsnedsættelser. Der er ligeledes en klar sammenhæng mellem funktionsnedsættelse og ledig-

hedsperiodens længde. Andelen med funktionsnedsættelser stiger med ledigheds-længden og kan måske tages som udtryk for, at det er sværere for disse grupper at finde job.

Kun 36 % i gruppen af ledige med store funktionsnedsættelser mener, at jobcentret i høj grad eller nogen grad yder den nødvendige støtte til ledige med handicap. Resultatet skal dog tages med forbehold, da antallet af besvarelser på dette spørgsmål ikke er så stort.

Også blandt ledige er der meget begrænset viden om indslusnings- og støtteordninger. Det gælder selv ledige med funktionsnedsættelser.

Hvad skal der ske nu?

Projektet har vist, at der er et godt grundlag at arbejde videre på i Århus Kommune. Men flere ansøgere med handicap til stillinger i Århus Kommune og gerne flere ansatte med handicap vil kræve en koordineret indsats, som omfatter både kommunen som arbejdsplads, forudsætningerne hos jobansøgere med handicap og den støtte, som jobcentret yder.

I Århus Kommune skal der bl.a. arbejdes med:

- Analyse af forskellene mellem ansættelsesområder og personalekategorier
- Italesættelse af handicapområdet på de enkelte arbejdspladser og de ledelsesmæssige forudsætninger herfor
- Øget opmærksomhed på handicapområdet i forbindelse med stillingsopslag og rekruttering
- Indsamling og spredning af viden og erfaringer om handicapområdet
- Formidling om Århus Kommune som attraktiv arbejdsplads, også for mennesker med handicap.

I forhold til jobsøgende med funktionsnedsættelser og jobcentret skal der bl.a. fokus på:

- Spredning af viden om støttemuligheder og eksisterende tilbud
- Netværksdannelse og erfaringsudveksling
- Afdækning af de enkelte handicapgruppers ønsker og behov i relation til beskæftigelse
- Udvikling af nye tilbud til den enkelte i forbindelse med jobsøgning og indslusning
- Udvikling af metoder, så det bliver muligt at følge udviklingen vedrørende handicap og beskæftigelse på lokalt niveau.

Det er derfor planen, at JOBkth skal følges op af et længere projektførløb, hvor der sættes konkrete handlinger i gang. Projektet skal omfatte udvalgte områder i Århus Kommune og gennemføres i samarbejde med handicaporganisationerne og jobcentret.

Kort om støtteordninger

Fortrinsadgang

Ansøgere med handicap kan blive indstillet til fortrinsadgang til en stilling i det offentlige. Ansøgere med fortrinsadgang har krav på en ansættelsessamtale, hvis de opfylder de kvalifikationskrav, som stillingen kræver, og skal ansættes, hvis arbejdsgiveren vurderer, at personen er lige så kvalificeret som de øvrige ansøgere.

Isbryderordningen

Isbryderordningen har til formål at give nyuddannede med et handicap mulighed for at få erhvervserfaring inden for det område, som deres uddannelse har kvalificeret dem til. Under isbryderordningen kan arbejdsgiveren i en periode på op til 12 måneder få tilskud til den nye medarbejders løn.

Personlig assistance

Arbejdsgiveren kan få tilskud til personlig assistance til en ansat med handicap. Personen skal selv kunne udføre det indholdsmæssige i jobbet.

Ordnningen betyder, at en person med f.eks. nedsat syn eller hørelse, bevægelseshandicap eller ordblindhed kan kompenseres for sit handicap med en personlig assistent, som assisterer med konkrete, praktiske arbejdsopgaver.

Ordnningen giver også mulighed for, at en person med en psykisk funktionsnedsættelse eller kognitive vanskeligheder/psykosociale handicap kan kompenseres via særlig støtte i arbejdsmæssig sammenhæng.

Hjælpemidler og arbejdspladsindretning

Man kan søge om tilskud til udgifter til hjælpemidler i form af undervisningsmaterialer, arbejdsredskaber og mindre arbejdspladsindretninger.

Kontakt jobcentret eller læs mere om støtte- og indslusningsordningerne på www.bmhandicap.dk

Flere oplysninger

Du kan få mere information om projekt JOBkth ved henvendelse til:

Personalechef Per Jensen, Århus kommune
Tlf. 8940 2280
Mail: pj@aarhus.dk

Eller

Fuldmægtig Lone Appel Nørskov
Tlf. 8940 2304
Mail: lar@aarhus.dk

Eller

Konsulent Finn Amby
Ankerhus A/S
Tlf. 41 30 15 45
Mail: finn@ankerhus.dk

Eller

Projekt konsulent Ellen Pedersen, LBR
Tlf. 8940 3036
Mail: ellpe@aarhus.dk

Projektrapporten kan rekvireres ved:

Fuldmægtig Lone Appel Nørskov
Tlf. 89402304
Mail: lar@aarhus.dk