

BESKÆFTIGELSESIKKELSEREN PÅ HANDICAPOMRÅDET FOR ÅRET 2018

MINIANALYSE

Oktober 2019



INDHOLDSFORTEGNELSE

1.	INDLEDNING	2
2.	RESUMÉ	3
3.	ANALYSENS OPBYGNING OG RESULTATER	7
3.1	Lokalpolitisk fokus og fremtidige forventninger	7
3.2	Jobcentrenes indsats over for målgruppen	14
3.3	Jobcentrenes organisering og tilrettelæggelse af indsatsen	23
3.4	Oplevet relevans og brug af de handicapkompenserende ordninger	26
3.5	Samarbejde med eksterne aktører	35
4.	DATAGRUNDLAG	38
4.1	Spørgeskemaundersøgelse	39
4.2	Kvalitative telefoninterview	40

1. INDLEDNING

Epinion og Discus har på vegne af Specialfunktionen Job & Handicap under Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) udarbejdet en analyse af jobcentrenes beskæftigelsesindsats på handicapområdet for året 2018. Analysen afdækker, hvorvidt og hvordan landets jobcentre i 2018 har haft fokus på og arbejdet med beskæftigelsesindsatsen for borgere med psykiske og fysiske funktionsnedsættelser/handicap.

Analysen er fokuseret på fem overordnede temaer i jobcentrenes beskæftigelsesindsats for borgere med funktionsnedsættelse/handicap:

1. Lokalpolitisk fokus og fremtidige forventninger

- Hvordan jobcentrene oplever det lokalpolitiske fokus på handicapindsatsen.
- Hvilke reaktioner der har været på regeringens handicapudspil samt ministermålet om, at flere personer med handicap skal i job.
- Hvilke forventninger jobcentrene har til det fremadrettede fokus, hvis der tænkes 2 år frem i tiden.

2. Jobcentrenes indsats for målgruppen

- Hvad jobcentrene gør for at identificere målgruppen.
- Hvilke konkrete indsatser jobcentrene har igangsat for målgruppen samt hvilke målgrupper, der er særligt fokus på i indsatsen.
- Hvilke udfordringer, der er i arbejdet med målgruppen.

3. Jobcentrenes organisering og tilrettelæggelse af indsatsen

- Hvordan jobcentrene har organiseret handicapindsatsen i 2018.
- Hvordan jobcentrene benytter nøgle-/ressourcepersoner i arbejdet med målgruppen.

4. Oplevet relevans og brug af de handicapkompenserende ordninger

- Hvilke ydelsesmålgrupper jobcentrene særligt fokuserer på at bringe de handicapkompenserende ordninger i spil for.
- Hvordan jobcentrene vurderer relevansen af de handicapkompenserende ordninger.
- Hvordan jobcentrene vurderer, at bevilling af de handicapkompenserende ordninger fungerer i praksis i jobcentret.
- Hvordan jobcentrene understøtter brugen af de handicapkompenserende ordninger.

5. Samarbejde med eksterne aktører

- Hvilke typer af eksterne aktører har jobcentrene samarbejdet med.
- Hvilke emner har samarbejdet med de eksterne aktører omhandlet.

Analysens datagrundlag er en spørgeskemaundersøgelse udsendt til alle landets 94 jobcentre, hvoraf **82 jobcentre har besvaret undersøgelsen, hvilket svarer til 87 % af de adspurgte.**

Spørgeskemaundersøgelsen har haft et strategisk fokus på, hvordan jobcentre oplever det lokalpolitiske engagement omkring målgruppen. Undersøgelsen er derfor udsendt til jobcenter-/arbejdsmarkedschefer med anvisninger om, at undersøgelsen helst skulle udfyldes på relevant ledelsesniveau.

Med afsæt i spørgeskemaundersøgelsens resultater er der ydermere gennemført **kvalitative interviews med lederrepræsentanter eller ressourcepersoner i 15 jobcentre**. Jobcentre er udvalgt så de dækker kommuner med forskellige erfaringer, f.eks. i deres lokalpolitiske fokus, i deres samarbejde med andre aktører, med forskellige handicapgrupper m.v. Formålet med de kvalitative interviews er at supplere surveyen med konkrete eksempler og forklaringer om udviklingstendenser m.v. fra jobcentre. De kvalitative interviews er ikke repræsentative, men går mere i dybden med de 15 jobcentres konkrete erfaringer på udvalgte områder. For en nærmere beskrivelse af hvilke typer jobcentre der indgår i de kvalitative interviews, se afsnit 4 om datagrundlaget

Begge dataindsamlinger er sket henover sommeren 2019. En nærmere beskrivelse af datagrundlag og dataindsamling kan læses i afsnit 4. En lignende undersøgelse blev gennemført for året 2017, hvorfor der rapporten igennem vil blive sammenlignet med denne, hvor spørgsmålene er stillet i begge år.

2. RESUMÉ

Stigende lokalpolitisk fokus på handicapområdet

Det lokalpolitiske fokus er steget en smule i 2018 sammenlignet med 2017: 43 % af jobcentre angiver, at der i høj eller i meget høj grad har været lokalpolitisk fokus på beskæftigelsesindsatsen for personer med funktionsnedsættelser/handicap i 2018, hvilket er syv procentpoint mere end i den tilsvarende måling for 2017.

I 2018 kom den daværende regering med udspillet "Flere mennesker med handicap skal i job"; Desuden fremlagde den daværende beskæftigelsesminister et nyt 7. beskæftigelsespolitisk mål om, at flere ledige personer med handicap skal ind på arbejdsmarkedet. 35 % af jobcentre vurderer, at de nationalpolitiske udspil i høj eller i meget høj grad har fået lokalpolitisk opmærksomhed. 55 % af de adspurgte jobcentre angiver, at udspillene i nogen grad har fået lokalpolitisk opmærksomhed. Opfølgende svarer 48 % af jobcentre, at de nationalpolitiske udspil har ført til nye lokalpolitiske strategier eller tilkendegivelser om handicapindsatsen på beskæftigelsesområdet.

54 % af jobcentre angiver, at de i høj eller meget høj grad forventer, at der vil komme øget fokus på målgruppen af personer med funktionsnedsættelse/handicap i jobcenteret over de næste to år. Kun 5 % af jobcentre forventer i mindre grad, at der vil komme et øget fokus på målgruppen, mens ingen jobcentre angiver, at dette slet ikke forventes. Der er kun mindre afvigelser på dette spørgsmål ift. samme måling for året 2017. De jobcentre, der i 2018 har oplevet et højt niveau af lokalpolitisk opmærksomhed på området, forventer også i højere grad, at der kommer til at være fokus på målgruppen i de kommende to år.

Under hvert fjerde jobcenter gør noget særligt for at identificere målgruppen

Lidt under en fjerdedel, 23 %, af jobcentrene har i 2018 gjort en særlig indsats for at identificere målgruppen af personer med funktionsnedsættelser/handicap. De oftest benyttede tilgange til at identificere personer med funktionsnedsættelser/handicap har været brug af screeningsværktøjer, gennemføre kompetenceudvikling blandt medarbejderne samt deltagelse i projekter fokuseret på identifikation af målgruppen.

60 % af jobcentrene har i 2018 har haft beskæftigelsesindsatser specifikt rettet mod personer med funktionsnedsættelser/handicap, hvilket er identisk med andelen i 2017. Blandt de jobcentre, som har haft beskæftigelsesindsatser rettet specifikt mod personer med funktionsnedsættelser/handicap, har lidt over halvdelen haft dem rettet mod særlige delmålgrupper – flest mod personer med psykiske funktionsnedsættelser/handicap. Nogle få jobcentre har haft beskæftigelsesindsatser rettet mod mere specifikke typer af funktionsnedsættelser/handicap, eksempelvis personer med autismespektrum-forstyrrelser, skizofreni eller lignende.

41 % af jobcentrene har i 2018 arbejdet med eller udviklet særlige tilgange til arbejdet med personer med funktionsnedsættelser/handicap, hvilket er et fald på 14 procentpoint sammenlignet med 2017. Faldet står i kontrast til, at en større andel af jobcentrene i 2018 har oplevet et lokalpolitisk fokus på området.

Lidt mere end hvert tredje jobcenter oplever begrænsninger/udfordringer i handicapindsatsen

37 % af jobcentrene har i 2018 oplevet begrænsninger eller særlige udfordringer i arbejdet med beskæftigelsesindsatser for personer med funktionsnedsættelser/handicap. Dette tal ligger på linje med tallet for 2017. Udfordringerne relateres særligt til, at beskæftigelsesindsatsen for målgruppen stiller større krav til medarbejdernes viden og kompetencer, men der opleves også udfordringer relateret til manglende mobilitet hos målgruppen, at det er sværere at engagere virksomheder i indsatsen samt at indsatsen stiller større krav til samarbejde og koordination. Analysen viser ydermere, at der er forskel på de udfordringer, som jobcentrene i 2018 oplever i deres indsats til personer med hhv. fysiske og psykiske funktionsnedsættelser/handicap.

Flest jobcentre har organisatorisk koncentreret bevilling af kompenserende ordninger om en eller flere nøglepersoner

Jobcentrene har i 2018 organiseret deres arbejde med de handicapkompenserende ordninger på forskellig vis. I 77 % af jobcentrene har arbejdet med de handicapkompenserende ordninger været varetaget af en eller få nøglemedarbejdere. I 15 % af jobcentrene har arbejdet med de handicapkompenserende ordninger været fordelt på den brede medarbejdergruppe.

I jobcentre, hvor arbejdet med de handicapkompenserende ordninger i 2018 har været varetaget af den brede medarbejdergruppe, har alle kunnet få råd og vejledning fra en nøgle-/ressourceperson. Typisk har dette været fra en nøgleperson centralt placeret i jobcenteret, men enkelte har haft en nøgleperson placeret i hver afdeling. Jobcentrene oplever typisk, at medarbejderne i høj eller meget høj grad har benyttet sig af disse nøgle-/ressourcepersoner. Således angiver 83 % af jobcentrene, at dette har været tilfældet. Uddybende kvalitative interviews viser, at der indenfor for de 2 beskrevne

hovedmodeller i praksis er stor variation i den konkrete organisering og i den rolle, nøglepersonerne har for at sikre, at tilstrækkelig viden og kompetence bliver nyttiggjort i alle afdelinger i jobcentret.

Jobcentrene har fokus på at bringe de kompenserende ordninger i spil – men graden varierer

De handicapkompenserende ordninger er ofte i fokus i beskæftigelsesindsatsen for personer med funktionsnedsættelser/handicap. 51 % af jobcentrene har i spørgeskemaundersøgelsen angivet, at der i 2018 i høj eller meget høj grad har været fokus på at bringe de handicapkompenserende ordninger i spil på tværs af alle jobcenterets ydelsesmålgrupper. Kun 6 % af jobcentrene har angivet, at dette i mindre grad eller slet ikke har været tilfældet. Særligt jobcentre, der har oplevet et højt niveau af lokalpolitisk fokus, har haft fokus på at bringe de handicapkompenserende ordninger i spil på tværs af alle jobcenterets ydelsesmålgrupper. Jobcentrene har i 2018 særligt haft fokus på at bringe de handicapkompenserende ordninger i spil for sygedagpenge-, ledighedsydelses- og ressourceforløbsydelsesmodtagere samt borgere i jobafklaringsforløb.

Stor forskel på oplevet effekt af de forskellige kompenserende ordninger

Der er stor forskel på, hvordan jobcentrene i 2018 har oplevet effekten af de forskellige handicapkompenserende ordninger, samt for hvilke målgrupper de forskellige ordninger opleves særligt virksomme. *Personlig assistance i arbejdsmæssig sammenhæng* og *paragraf 56-aftalen ved sygdom* opleves at have positiv effekt på muligheder for beskæftigelse både for personer med psykisk og fysisk funktionsnedsættelse/handicap. *Hjælpeidler* og *Arbejdspladsindretning* opleves mest positivt for personer med fysiske funktionsnedsættelser/handicap, mens *Mentorordning* opleves mest positivt for personer med psykiske funktionsnedsættelser/handicap. Uagtet målgruppen oplever jobcentrene *fortrinsadgang til offentlige stillinger for borgere med et handicap* som den mindst virksomme ordning.

Jobcentrene oplever generelt få udfordringer med at anvende de kompenserende ordninger

Fortrinsadgang til offentlige stillinger for borgere med et handicap er den handicapkompenserende ordning, som flest jobcentre i 2018 har oplevet udfordringer ved at anvende. For de resterende ordninger oplever færre end hver tiende af jobcentrene udfordringer med anvendelse.

Blandt jobcentre, der i 2018 har oplevet udfordringer i brugen af en eller flere af de handicapkompenserende ordninger, er den hyppigst angivne årsag en oplevelse af manglende tiltro til ordningernes kvalitet/virkning blandt arbejdsgiverne eller en stor administrationsbyrde i bevillingen af ordningerne. Ser man på de enkelte ordninger særskilt er der imidlertid forskelle i oplevede udfordringer.

Alle jobcentre gør i 2018 noget særligt for at understøtte brugen af de handicapkompenserende ordninger. Klart flest jobcentre har en nøgleperson, der har særligt fokus på brugen af de handicapkompenserende ordninger. Derudover angiver mange jobcentre, at de løbende har dagsordensat brugen af de handicapkompenserende ordninger på møder eller har udviklet procedurebeskrivelser/arbejdsgange for brugen af ordningerne.

De fleste jobcentre samarbejder med eksterne aktører om indsatsen

94 % af jobcentrene har i 2018 samarbejdet med eksterne aktører om beskæftigelsesindsatsen for personer med funktionsnedsættelser/handicap. Hyppigst er samarbejde med lokale virksomheder. Derudover har flere jobcentre også samarbejdet med patientforeninger eller handicaporganisationer, socialøkonomiske virksomheder, private leverandører eller satspuljefinansierede virksomheder. Der er ingen klar sammenhæng mellem det lokalpolitiske fokus på området og samarbejde med eksterne aktører.

Virksomhedsrettede aktiviteter, jobformidling og opkvalificering af borger angives som de hyppigste temaer, som samarbejdet med eksterne aktører har omhandlet i 2018. Kun samarbejdet med patientforeninger eller handicaporganisationer har et markant anderledes fokus, hvor samarbejdstemaerne i stedet primært har været videnopsamling og kompetenceudvikling af medarbejdere samt metodeudviklings- og metodeafprøvende projekter.

3. ANALYSENS OPBYGNING OG RESULTATER

Analysen af jobcentrenes beskæftigelsesindsats rettet mod personer med funktionsnedsættelser/handicap er struktureret efter de fem fokusområder, som er uddybet i indledningen: *Lokalpolitisk fokus og jobcentrenes indsats, Oplevelse af og fokus på målgruppen, Jobcentrenes organisering og tilrettelæggelse af indsatsen, Oplevet relevans og brug af de handicapkompenserende ordninger og Samarbejde med eksterne aktører.*

Afsnittene i rapporten er bygget op omkring spørgsmål i spørgeskemaundersøgelsen rettet mod de fem fokusområder. Ved en del af spørgsmålene i spørgeskemaet har jobcentrene efterfølgende haft mulighed for at komme med en uddybning af deres svar i fritekstfelter. Disse uddybende svar er anonymiseret og kodet og afreporteres i meningskondenseret form.

De kvalitative interviews supplerer, uddyber og underbygger undervejs de kvantitative fund. De kvalitative interviews er i højere grad end spørgeskemaet rettet mod den konkrete praksis på jobcentrene og har øje for at afdække ræsonnementerne bag, hvorfor der handles, som der gør, samt på at uddybe gode erfaringer og praksisser eller få konkretiseret de udfordringer, der er i arbejdet med målgruppen. Analyser af de kvalitative interview findes i løbet af rapporten i tekstbokse med opsummerende overskrifter.

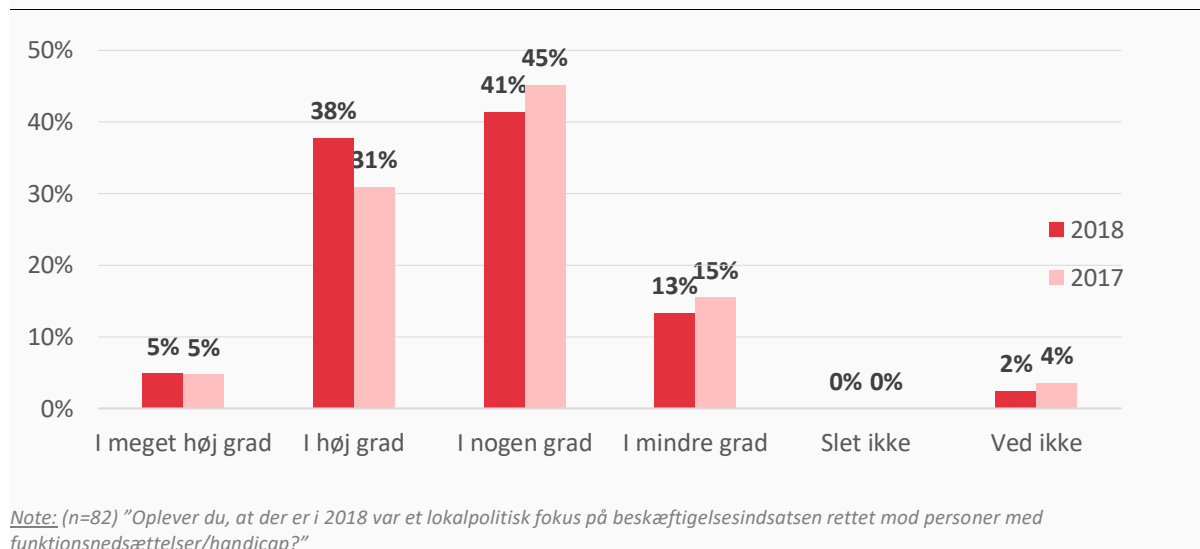
3.1 LOKALPOLITISK FOKUS OG FREMTIDIGE FORVENTNINGER

De samlede resultater fra spørgeskemaundersøgelsen viser, at beskæftigelsesindsatsen for personer med funktionsnedsættelser/handicap i 2018 har været forskellig på tværs af kommuner. En del af forklaringen herpå kan være, at der på tværs af kommunerne har været forskelle i den lokalpolitiske opmærksomhed, som handicapområdet har fået. Dette tema omhandler jobcentrenes oplevelse af det lokalpolitiske fokus, reaktioner på regeringsudspillet "Flere mennesker med handicap skal i job" samt den indsats, som jobcentrene har haft på handicapområdet.

3.1.1 Det lokalpolitiske fokus er steget en smule siden 2017

Jobcentrene er i surveyen blevet spurgt til, om de i 2018 har oplevet et lokalpolitisk fokus på beskæftigelsesindsatsen rettet mod personer med funktionsnedsættelser/handicap.

Figur 1: Oplevelse af lokalpolitisk fokus



43 % af jobcentre angiver, at der i høj eller i meget høj grad har været lokalpolitisk fokus på beskæftigelsesindsatsen for personer med funktionsnedsættelser/handicap i 2018, hvilket er syv procentpoint mere end i den tilsvarende måling for 2017. En næsten tilsvarende andel på 41 % angiver, at dette i nogen grad har været tilfældet. 13 % af jobcentre vurderer, at der kun i mindre grad har været et lokalpolitisk fokus på området i 2018.

Handicapindsatsen udbredes og integreres med øvrige indsatser i jobcentret

De kvalitative interviews underbygger at kommunerne har lokalpolitisk fokus på handicapområdet, og at fokus især kommer til udtryk, ved at de fleste jobcentre arbejder på at udbrede handicapindsatsen (dvs. brug af de kompenserende ordninger) til flere målgrupper i jobcentre. Den måde, handicapindsatsen udbredes bredt på i jobcentre, er ved, at den integreres i de beskæftigelsesindsatser, der allerede er iværksat indenfor de forskellige ydelsesgrupper.

Der arbejdes på tværs af forvaltningerne

Flere af de interviewede ledere arbejder sammen med lokalpolitikere på tværs af forvaltninger for at sikre en sammenhængende indsats. I en kommune afholdes f.eks. en Udsattetag, hvor alle forvaltninger møder borgerne, og hvor der er et tværgående fokus på handicap. I en anden kommune sidder repræsentanter for det lokale handicapråd direkte med i styregruppen for beskæftigelsesindsatsen 'Flere skal med' for at sikre bevågenhed på personer med funktionsnedsættelser/handicap. I andre kommuner igen holdes der dialogmøder mellem beskæftigelsesrådet og handicaprådet.

Det øgede fokus kan hænge sammen med lav ledighed

Det øgede fokus kan også hænge sammen med den aktuelle lave ledighed, som gør, at indsatsen for de mest udsatte borgere får mere plads og bevågenhed, ligesom der tilsvarende

gøres en ekstra indsats for at fastholde borgere i beskæftigelse i forbindelse med sygdom, så det undgås at borgerne syge- eller ledighedsmeldes.

"Funktionsnedsættelse/handicap står i vores beskæftigelsesplan som et selvstændigt fokuspunkt. Det er fordi, det bliver tydeligere og tydeligere efterhånden, som vi kommer længere ned i ledighedsbunken, at der er flere og flere, som har behov for kompenserende ordninger, hvis de skal fungere på arbejdsmarkedet"

- Arbejdsmarkedschef

Lokalpolitikkerne har fokus på politik og strategi, jobcentret har fokus på administration. Det lokalpolitiske fokus retter sig ifølge de fleste af de interviewede ledere mod det overordnede niveau: Lokalpolitikkerne vil gerne vil gøre noget for, at borgere med handicap fastholder eller kommer i beskæftigelse og at der generelt sker en øget anvendelse af de handicapkompenserende ordninger. Den praktiske anvendelse af de konkrete handicapkompenserende ordninger anses i de fleste af de interviewede kommuner som et rent administrativt anliggende, som politikerne forventer jobcentret håndterer.

Positiv udvikling også i de kommuner med lavt lokalpolitisk fokus

Enkelte af de interviewede ledere svarer, at der kun i mindre grad været lokalpolitisk fokus på handicapområdet i 2018, fordi det ikke har været et prioriteret område i en længere periode. Disse ledere har tilkendegivet, at der nu arbejdes med handicapområdet, f.eks. ved at få området med i den kommende beskæftigelsesplan, ved at opdatere arbejdsgange og ved at få mere viden ind i jobcentre om handicapområdet.

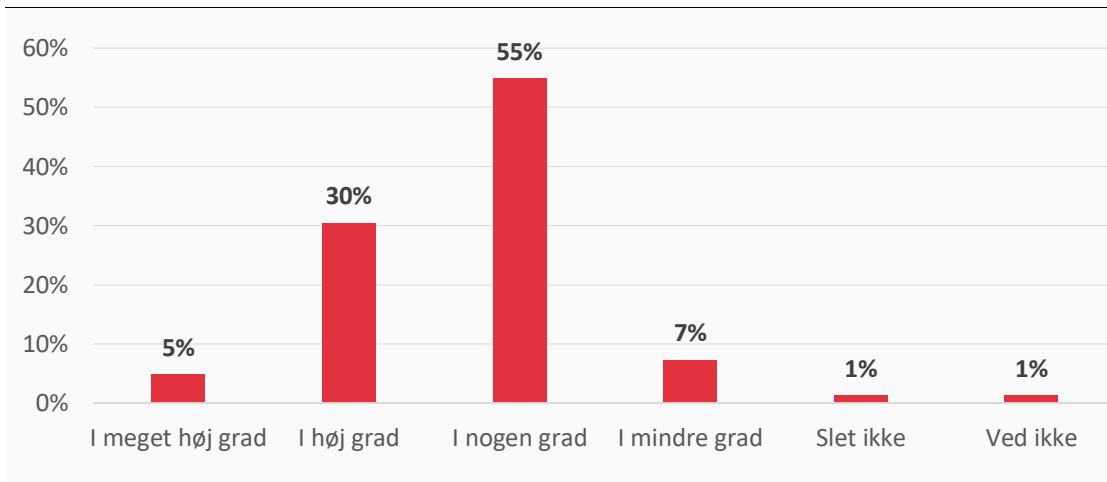
Samlet set øget lokalpolitisk fokus på handicapområdet

Både blandt de interviewede ledere i kommuner, der allerede har stort lokalpolitisk fokus på handicap, og blandt de interviewede ledere i kommuner, der har haft mindre fokus, udtrykker de fleste en ambition om et meget stærkere fokus på handicap og handicapindsatsen fremover på det beskæftigelsespolitiske område.

3.1.2 Halvdelen af jobcentre har oplevet nye lokalpolitiske strategier eller tilkendegivelser efter det nye regeringsudspil i 2018

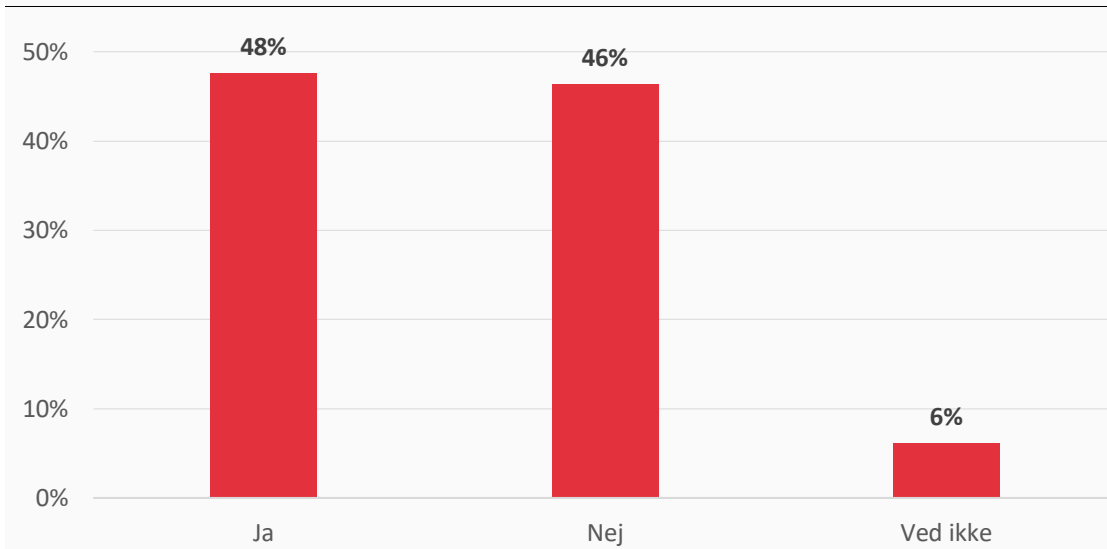
I 2018 kom den daværende regering med udspillet "Flere mennesker med handicap skal i job"; Desuden fremlagde den daværende beskæftigelsesminister et nyt 7. beskæftigelsespolitisk mål om, at flere ledige personer med handicap skal ind på arbejdsmarkedet. I analysen er det undersøgt, om jobcentre oplever, at disse nationalpolitiske udspil har fået opmærksomhed, og hvorvidt de har givet anledning til at sætte lokalpolitisk fokus på beskæftigelsesindsatsen for personer med funktionsnedsættelser/handicap.

Som det fremgår af figur 2 nedenfor vurderer 35 % af jobcentre, at de nationalpolitiske udspil i høj eller i meget høj grad har fået lokalpolitisk opmærksomhed. 55 % af de adspurgte jobcentre angiver, at udspillene i nogen grad har fået lokalpolitisk opmærksomhed. Blot 8 % angiver, at dette slet ikke eller i mindre grad er tilfældet.

Figur 2: Lokalpolitisk opmærksomhed på nyt regeringsudspil

Note: (n=82) "I 2018 lancerede regeringen udspillet "Flere mennesker med Handicap skal i job" og Beskæftigelsesministeren introducerede et nyt 7. beskæftigelsespolitisk mål om, at flere ledige personer med handicap skal ind på arbejdsmarkedet. Oplever du, at der i 2018 har været lokalpolitisk opmærksomhed på disse nye udspil?"

Det er opfølgende undersøgt, om regeringens udspil og det nye 7. ministermål har ført til nye lokalpolitiske strategier eller lokalpolitiske tilkendegivelser for jobcentrenes arbejde med beskæftigelsesindsatsen for personer med funktionsnedsættelser/handicap.

Figur 3: Nye lokalpolitiske strategier og tilkendegivelser efter udspil

Note: (n=82) "Medførte udspillet nye lokalpolitiske strategier eller tilkendegivelser for, hvordan dit jobcenter skal arbejde med beskæftigelsesindsatsen rettet mod personer med funktionsnedsættelser/handicap?"

Knap halvdelen af jobcentrene, 48 %, svarer, at de nationalpolitiske udspil har ført til nye lokalpolitiske strategier eller tilkendegivelser. 35 jobcentre har uddybet hovedbudskaberne i disse strategier eller tilkendegivelser. I tabellen nedenfor er disse hovedbudskaber grupperet i en række fokuspunkter. Det er desuden angivet, hvor mange jobcentre, der har angivet fokuspunktet.

Tabel 1: Indhold i lokalpolitiske strategier eller tilkendegivelser

FOKUSPUNKT	ESSENSEN AF FOKUSPUNKTET	ANTAL JOBCENTRE DER NÆVNER FOKUSPUNKTET
Generelt fokus på "borgere på kanten"	Øget fokus på målgruppen samt dedikation af flere ressourcer til området.	Anført af 15 ud af 35 jobcentre
Indarbejdelse i beskæftigelsesplan	Indholdet i regeringsudspillet og/eller det nye beskæftigelsespolitiske mål er indarbejdet i kommunens beskæftigelsesplan.	Anført af 10 ud af 35 jobcentre
Samarbejde med organisationer/virksomheder	Igangsættelse af nye samarbejder med organisationer eller virksomheder samt øget fokus på dette område.	Anført af 6 ud af 35 jobcentre
Udbrede kendskab til handicapkompenserende ordninger	Der er fokus på at øge kendskabet til samt brugen af de handicapkompenserende ordninger.	Anført af 6 ud af 35 jobcentre
Fleksjob	Der er øget fokus på at anvende mulighederne i fleksjobordningen eller at øge medarbejderbemandingen på fleksjobområdet.	Anført af 5 ud af 35 jobcentre
Tværfagligt samarbejde i kommunen	Fokus på igangsættelse af initiativer eller samarbejder, der involverer andre aktører i kommunen.	Anført af 4 ud af 35 jobcentre
Andet	Hovedsageligt fokus på arbejdsgangsbeskrivelser, videreuddannelse, ansættelsespolitikker mv.	Anført af 5 ud af 35 jobcentre

Vurderinger af de centralpolitiske udspil

I de kvalitative interviews ses der både eksempler på kommuner, hvor de centralpolitiske udspil har haft stor virkning, og kommuner, hvor det ikke har gjort den store forskel. Begge dele findes hos såvel kommuner, der i forvejen havde et stort såvel som et lille lokalpolitisk fokus på området.

Flere fortæller om konkrete initiativer der er sat i værk, så som et beskæftigelsesudvalg der har inviteret handicaprådet til dialog, som har resulteret i at handicap er blevet et fokusområde på alle ydelsesområder, mens andre vurderer at det slet ikke har haft en virkning lokalt.

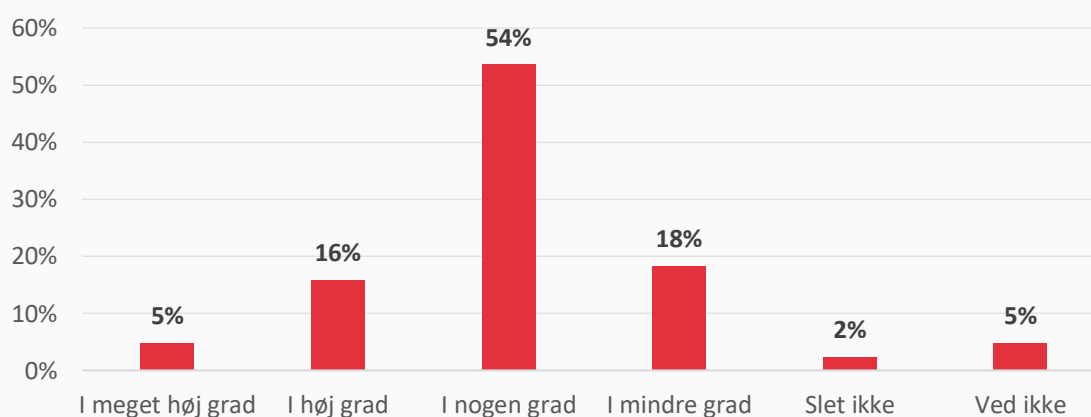
Variationen i den virkning udspillene har haft, illustreres i nedenstående citater:

"Regeringsudspil og ministermål har ikke gjort fra eller til. Vi er allerede i fuld gang i jobcentret." - Afdelingsleder

"Det har skærpet det lokalpolitiske fokus. Et konkret resultat er en konference, der skal afholdes i 2019 med beskæftigelsesudvalget som vært, omhandlende samarbejde med psykiatrien." – Arbejdsmarkedschef

Som det fremgår af Figur 4, oplever kun 21 % af jobcentrene, at der i 2018 i høj eller meget høj grad var klare lokalpolitiske strategier eller tilkendegivelser for arbejdet med beskæftigelsesindsatsen til personer med funktionsnedsættelser/handicap. Modsat oplever 20 % af jobcentrene, at der kun i mindre grad eller slet ikke var klare lokalpolitiske strategier eller tilkendegivelser. 54 % af jobcentrene angiver, at der i nogen grad var klare lokalpolitiske strategier eller tilkendegivelser på området.

Figur 4: Oplevelse af klare lokalpolitiske strategier eller tilkendegivelser



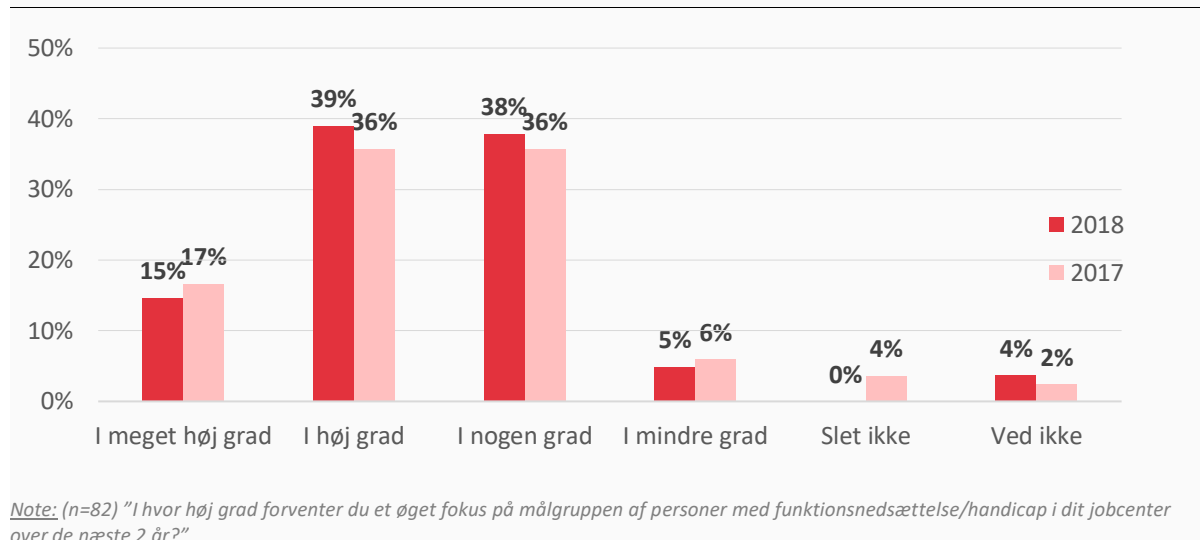
Note: (n=82) "Oplever du i øvrigt, at der i 2018 var klare lokalpolitiske strategier eller tilkendegivelser for, hvordan dit jobcenter skulle arbejde med beskæftigelsesindsatsen til personer med funktionsnedsættelser/handicap? Tilkendegivelser kan fx være lokalpolitiske målsætninger, lokalpolitiske strategier, handlingsorienterede initiativer eller nye indsatser for arbejdet med personer med funktionsnedsættelser/handicap."

Der er en klar, statistisk signifikant sammenhæng mellem oplevelsen af lokalpolitisk fokus og oplevelsen af klare lokalpolitiske strategier. 46 % af de jobcentre, der i høj eller meget høj grad har oplevet et lokalpolitisk fokus, har også i høj eller meget høj grad oplevet, at der var klare lokalpolitiske strategier. Det tilsvarende tal for de jobcentre, der kun i nogen eller mindre grad har oplevet lokalpolitisk fokus, er 2 %.

3.1.3 Jobcentrene forventer et lidt højere fokus på området fremadrettet

Jobcentrene er desuden blevet spurgt til, om de forventer et øget fokus i deres jobcenter på personer med funktionsnedsættelse/handicap over de næste to år.

Figur 5: Forventet fokus på målgruppen over de næste to år



54 % af jobcentrene angiver, at de i høj eller meget høj grad forventer, at der vil komme øget fokus på målgruppen af personer med funktionsnedsættelse/handicap i jobcenteret over de næste to år. 38 % af jobcentrene angiver, at de forventer, at det vil være tilfældet i nogen grad. Kun 5 % af jobcentrene forventer i mindre grad, at der vil komme et øget fokus på målgruppen, mens ingen jobcentre angiver, at dette slet ikke forventes. Denne fordeling er omtrent den samme som forventningerne i undersøgelsen af beskæftigelsesindsatsen i 2017 med afvigelser på maksimalt fire procentpoint pr. svarkategori.

Der er en tendens til, at de jobcentre, der i 2018 har oplevet et højt niveau af lokalpolitisk opmærksomhed på området, også i højere grad forventer, at der kommer til at være fokus på målgruppen i de kommende to år. 63 % af de jobcentre, der i høj eller meget høj grad har oplevet et lokalpolitisk fokus, forventer således i høj eller meget høj grad, at der vil være fokus på målgruppen de næste to år, hvilket er 14 %-point mere end de jobcentre, der ikke i samme grad har oplevet et lokalpolitisk fokus. Forskellen er dog ikke statistisk signifikant. Tendensen tyder på, at der forventes en vis kontinuitet i fokus på området. Til gengæld forventer halvdelen af de jobcentre, hvor der i 2018 kun i nogen eller mindre grad har været lokalpolitisk fokus, at der de kommende to år i høj eller meget høj grad vil komme fokus på området, hvilket kan indikere, at målgruppen i stigende grad vil opleve fokus.

Projektdeltagelse giver øget fokus på brug af de handicapkompenserende ordninger

De fleste af de interviewede ledere vurderer, at de fremover vil have større fokus på borgere med funktionsnedsættelse/handicap og på brugen af de handicapkompenserende ordninger. Dette kædes bl.a. sammen med deltagelse i projekter som 'Flere skal med', hvor man arbejder på at få borgere på langvarig kontanthjælp ud på arbejdsmarkedet. Man har via forskellige projekter fået øjnene op for, at såvel nyvisiterede som den 'restgruppe', som i årevis 'hænger fast' i systemet, kan have hjælp af de handicapkompenserende ordninger.

"For nuværende har vi et stadigt øget fokus i kommunen på at få målgruppen med handicap ud i beskæftigelse, fordi vi graver længere og længere ned i ledighedsbunken".

- Arbejdsmarkedschef

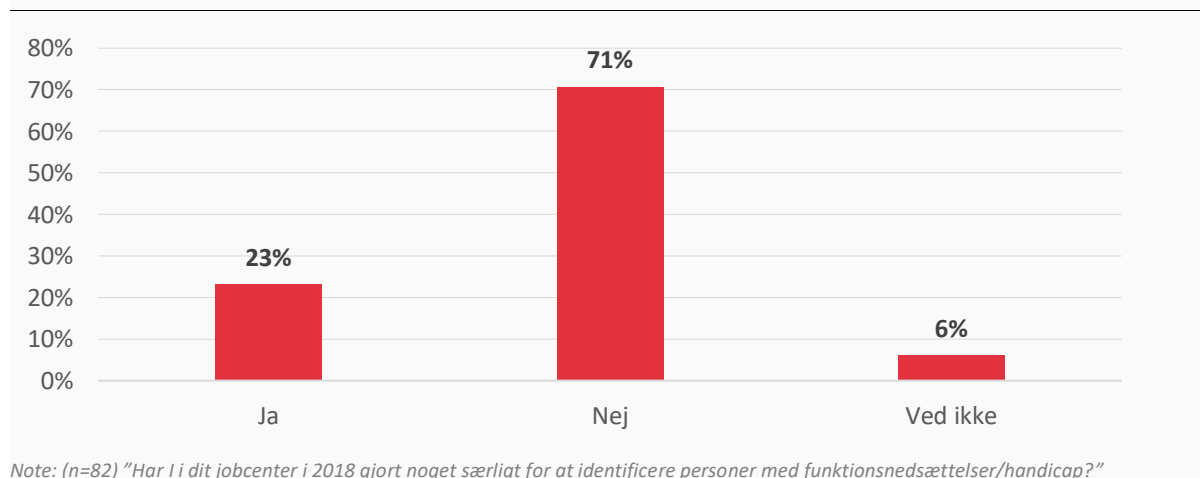
3.2 JOBCENTRENES INDSATS OVER FOR MÅLGRUPPEN

I dette kapitel beskrives først jobcentrenes indsats for at identificere målgruppen af personer med funktionsnedsættelser/handicap. Efterfølgende beskrives jobcentrenes oplevelse af at arbejde med personer med funktionsnedsættelser/handicap som målgruppe med vægt på at afdække de udfordringer eller begrænsninger, som jobcentre oplever i arbejdet med målgruppen.

3.2.1 En fjerdedel af jobcentre har gjort en særlig indsats for at identificere målgruppen

Jobcentre er blevet spurgt til, om de i 2018 har gjort en særlig indsats for at identificere personer med funktionsnedsættelser/handicap. Som det ses i Figur 6, har 23 % af jobcentre i 2018 gjort det. Et flertal på 71 % af jobcentre angiver, at de ikke har gjort noget særligt.

Figur 6: Identifikation af personer med funktionsnedsættelse/handicap



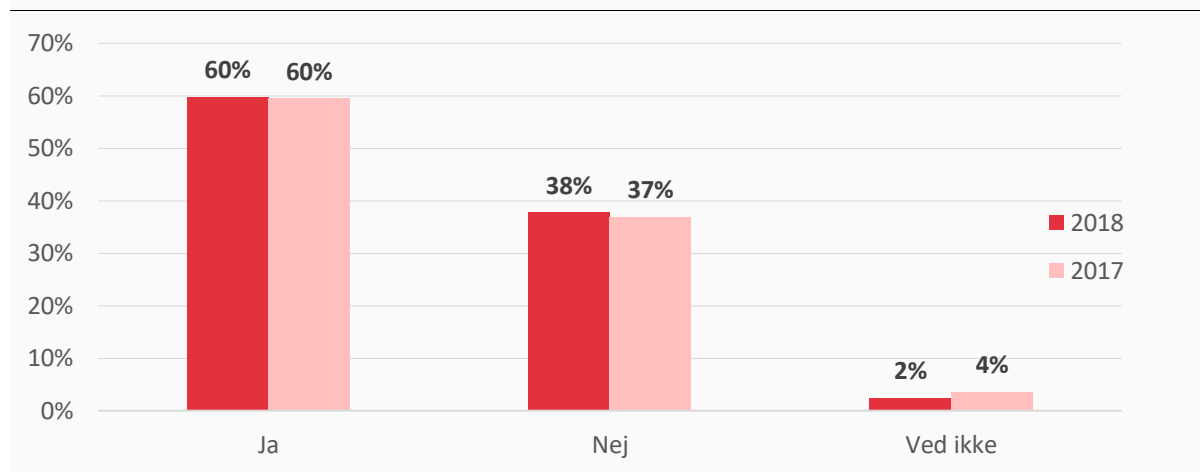
17 jobcentre har efterfølgende uddybet, hvad de har gjort for at identificere personer med funktionsnedsættelser/handicap. De oftest benyttede tilgange har været fokuseret brug af screening, kompetenceudvikling af og videndeling blandt medarbejderne samt deltagelse i projekter fokuseret på identifikation af målgruppen.

En pointe i denne henseende er, at der er en statistisk signifikant sammenhæng mellem lokalpolitisk fokus og indsats for identifikation af målgruppen. Blandt de jobcentre, der i høj eller meget høj grad har oplevet et lokalpolitisk fokus, gør 40 % en særlig indsats for at identificere målgruppen, hvilket er 29 %-point mere end de jobcentre, der i nogen eller mindre grad har oplevet et lokalpolitisk fokus.

3.2.2 Et flertal af jobcentre har specifikke indsatser over for målgruppen

I analysen er det undersøgt, hvorvidt jobcentre i 2018 har haft beskæftigelsesindsatser specifikt rettet mod personer med funktionsnedsættelser/handicap. Som det fremgår af figuren nedenfor, har et flertal af jobcentre, 60 %, haft specifikke indsatser. Tallet er identisk med tallet for år 2017.

Figur 7: Arbejde med specifikke beskæftigelsesindsatser over for målgruppen

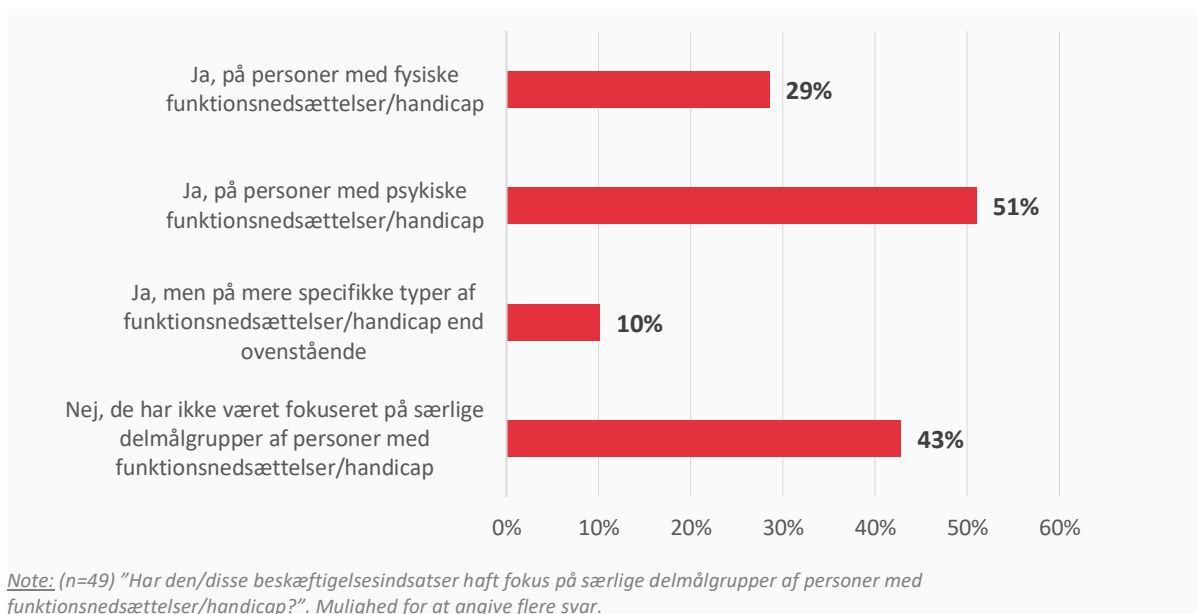


Note: (n=82) "Har I i dit jobcenter i 2018 haft beskæftigelsesindsatser specifikt målrettet personer med funktionsnedsættelser /handicap? Det kan eksempelvis være særligt tilrettelagte forløb for personer med funktionsnedsættelser /handicap eller systematisk fokus på øget brug af særlige indsatser til personer med funktionsnedsættelser/handicap, fx virksomhedspraktik, løntilskud, opkvalificering, andet kompetenceløft eller lignende"

71 % af de jobcentre, der i høj eller meget høj grad har oplevet et lokalpolitisk fokus på området, angiver at have specifikke beskæftigelsesindsatser målrettet personer med funktionsnedsættelser/handicap. Denne andel er signifikant større sammenlignet med jobcentre, der kun i mindre grad oplever et lokalpolitisk fokus (49 %). Ligeledes har en signifikant større andel af de jobcentre, som gør en særlig indsats for at identificere borgere i målgruppen, også specifikke beskæftigelsesindsatser for målgruppen. 79 % af disse jobcentre gør således en særlig indsats, hvilket er 26 %-point mere end for jobcentre, der ikke gør noget særligt for at identificere målgruppen.

De 60 % af jobcentre, der har haft specifikke beskæftigelsesindsatser, er efterfølgende blevet spurgt, om beskæftigelsesindsatserne har været rettet mod bestemte delmålgrupper inden for målgruppen af personer med funktionsnedsættelser/handicap.

Figur 8: Fokus for specifikke beskæftigelsesindsatser: delmålgrupper (mulighed for flere svar)



43 % af de adspurgte jobcentre har i 2018 ikke fokuseret deres specifikke indsatser på særlige delmålgrupper. Det har 57 % af jobcentrene imidlertid. I disse jobcentre er det særligt personer med psykiske funktionsnedsættelser/handicap, der har fået målrettede indsatser. Dette har været tilfældet på 51% af jobcentrene. 29 % af jobcentrene har rettet deres indsats mod personer med fysiske funktionsnedsættelser/handicap. Endelig har 10 % af jobcentrene med specifikke beskæftigelsesindsatser rettet disse mod mere specifikke typer af funktionsnedsættelser/handicap. Disse specifikke typer af funktionsnedsættelser/handicap angives til at være eksempelvis autisme, udviklingshæmning, skizofreni, kognitive funktionsnedsættelser samt personer på beskyttede værksteder eller i skånejob.

Flere af de interviewede jobcentre oplever, at borgere med psykiske funktionsnedsættelser fylder mere og mere

I de interviewede jobcentre integreres handicapindsatsen som udgangspunkt i de almindelige indsatser. Flere af de interviewede ledere fortæller om grupper, hvor jobcentrene supplerer den generelle indsats de har i jobcentret, og hvor der er et særligt målrettet fokus:

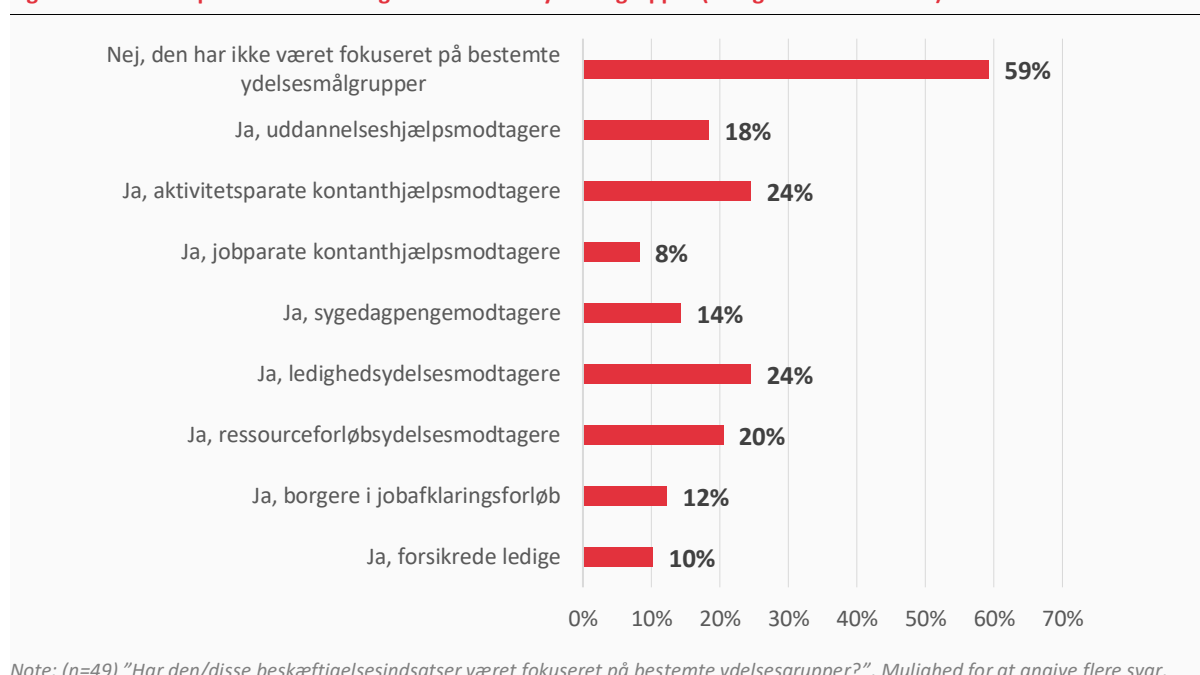
"Borgere med psykiske udfordringer, ofte kombineret med misbrug som selvmedicinering, fylder meget hos os. Særligt de unge, hvor der er en stor stigning i diagnoser og brug af medicin. Det er besluttet, at der i forbindelse med beskæftigelsesplanen for 2020 skal igangsættes projekter for borgere med psykiske udfordringer." - Arbejdsmarkedschef

Unge med autisme-spektrum forstyrrelser nævnes af enkelte ledere også som en gruppe, der kræver opmærksomhed, og som er voksende, og at man af den grund deltager i projekter eller laver egne tiltag for at styrke indsatsen over for denne gruppe. Ledere i flere jobcentre fremhæver også, at da psykiske funktionsnedsættelser opleves at fylde mere og mere, arbejder de på at blive bedre til at screene for 'skjulte' handicap;

Fokus på en bestemt gruppe kommer i flere jobcentre af, at der er fx bosteder eller et hospital som betyder en relativt stor koncentration af borgere med bestemte funktionsnedsættelser i kommunen. ”Vi har en del bosteder for autister i kommunen, så derfor fylder den målgruppe meget hos os. Vi har derfor ansat en jobkonsulent som har erfaring fra et bosted for autister, og som er rustet til at indgå i dialog med arbejdsgivere om denne gruppe.” – Arbejdsmarkedschef

Jobcentrene med specifikke beskæftigelsesindsatser er yderligere blevet spurgt om, hvorvidt de specifikke beskæftigelsesindsatser er rettet mod bestemte ydelsesgrupper.

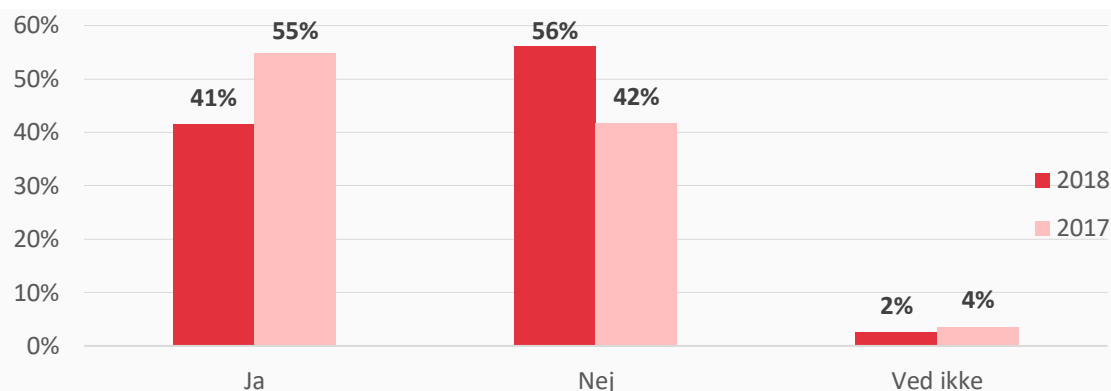
Figur 9: Fokus for specifikke beskæftigelsesindsatser: ydelsesgrupper (mulighed for flere svar)



59 % af jobcentrene med specifikke beskæftigelsesindsatser for personer med handicap angiver, at disse beskæftigelsesindsatser ikke har været rettet mod bestemte ydelsesmålgrupper. Blandt den resterende del af jobcentrene er der relativt stor spredning på, hvilke ydelsesmålgrupper, de specifikke beskæftigelsesindsatser har været rettet mod. Disse jobcentre har oftest rettet deres beskæftigelsesindsatser mod aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere og ledighedsydelsesmodtagere, begge 24 %, efterfulgt af indsatser rettet mod ressourceforløbsydelsesmodtagere, 20 %, og uddannelseshjælpsmodtagere, henholdsvis 20 % og 18 %.

I analysen er det også undersøgt, om jobcentrene har arbejdet med eller udviklet særlige tilgange til arbejdet med personer med funktionsnedsættelser/handicap.

Figur 10: Arbejde med særlige tilgange over for målgruppen



Note: (n=82) "Har I i dit jobcenter i 2018 arbejdet med eller udviklet særlige tilgange til, hvordan I som professionelle/myndighedsudøvere arbejder med personer med funktionsnedsættelser/handicap? Det kan eksempelvis være særlige faglige metoder, øget videndeling, specialiseret samtalefokus eller lignende"

41 % af jobcentrene angiver at have arbejdet med eller udviklet særlige tilgange til arbejdet med personer med funktionsnedsættelser/handicap i 2018, hvilket er et fald på 14 procentpoint sammenlignet med 2017. 56 % af jobcentrene angiver, at de ikke har benyttet særlige tilgange i deres jobcenter. Faldet i andelen af jobcentre, der har arbejdet med eller udviklet særlige tilgange til arbejdet med personer med funktionsnedsættelser/handicap, står i kontrast til, at en større andel af jobcentrene angiver, at der i 2018 var lokalpolitisk fokus på området.

Særlige tilgange eller indsatser for målgruppen i de interviewede jobcentre

Flere af de interviewede ledere oplyser, at man ikke bruger særlige indsatser eller metoder til at identificere målgruppen af borgere med funktionsnedsættelse/handicap i deres jobcenter, da man altid arbejder ud fra et individuelt fokus, og ser på hvad den enkelte har brug for i sit forløb, fremfor at inddele folk efter eksempelvis diagnoser.

"Vores forståelse af 'handicap' er funktionsnedsættelser i forhold til et konkret arbejde. Derfor arbejder vi heller ikke med særlige delmålgrupper af borgere i den forbindelse. Vi bliver tit spurgt, om vi arbejder med særlige metoder til ledige med handicap, men vi bruger jo bare den tilgang der virker over for den enkelte borger."

- Arbejdsmarkedschef

Men det viser sig alligevel i interviewene, at de fleste jobcentre arbejder med en lang række tiltag, specielt rettet mod at støtte borgere med funktionsnedsættelse/handicap. Det gøres både som en del af den daglige drift, og i forbindelse med projekter.

Kompetenceløft af medarbejdere nævnes af flere, enten i forhold til bestemte målgrupper eller i forhold til generel viden om de handicapkompenenserende ordninger.

Specialiserede medarbejdere og nøglemedarbejdere bruges i de fleste jobcentre for at sikre tilstrækkelige kompetencer i organisationen, både om de handicapkompenenserende ordninger generelt og om bestemte typer af funktionsnedsættelser.

Screening bruges af enkelte jobcentre til at identificere skjulte handicaps, som ellers kan være svære at fange for den almindelige sagsbehandler.

Konkrete indsatser til ledige med handicap/funktionsnedsættelser, udover de handicapkompenserende ordninger, fylder ikke meget i de interviewede jobcentre. De indsatser der nævnes er:

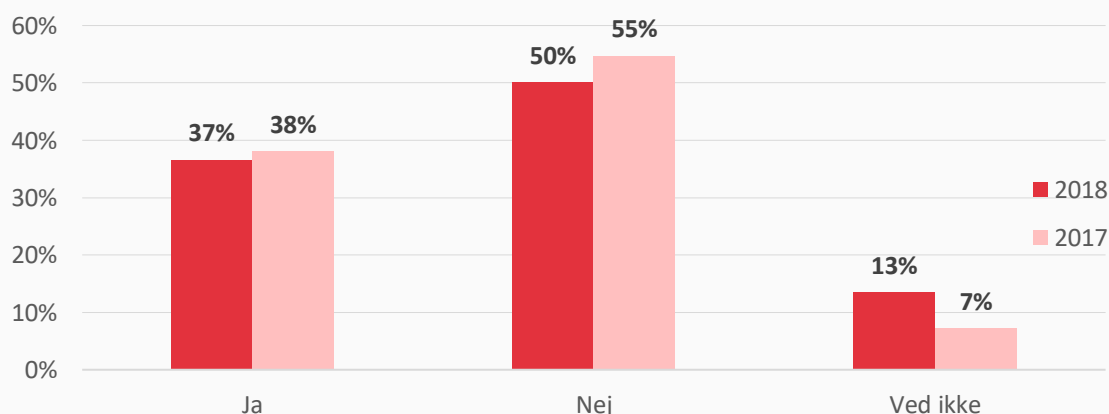
- en indsats for at flytte borgere på beskyttede værksteder ud på ordinære arbejdspladser
- et beskæftigelses-/uddannelsesrettet holdforløb for unge autister
- samarbejde om sundhedsfaglig udredning og efterfølgende beskæftigelsesfaglig mentorstøtte til unge med psykiske vanskeligheder (fx autisme)
- et tværfagligt samarbejde på sygefraværsområdet, hvor en specialist følger sygemeldte ledige, og fx i løbet af en praktik udreder om handicapkompenserende ordninger er relevante.

Derudover er der enkelte kommuner, der gør en indsats for at informere virksomheder eller delmålgrupper af borgere om de handicapkompenserende ordninger. Fx en kommune med mange studerende, som sender informationsbreve ud til alle dimittender.

3.2.3 Der er stor variation i de udfordringer, der kan være i arbejdet med målgruppen

Jobcentrene er blevet spurgt om, hvorvidt de i 2018 har oplevet begrænsninger eller særlige udfordringer ved at iværksætte beskæftigelsesindsatser for personer med funktionsnedsættelser/handicap.

Figur 11: Oplevelse af begrænsninger/udfordringer i arbejdet med målgruppen



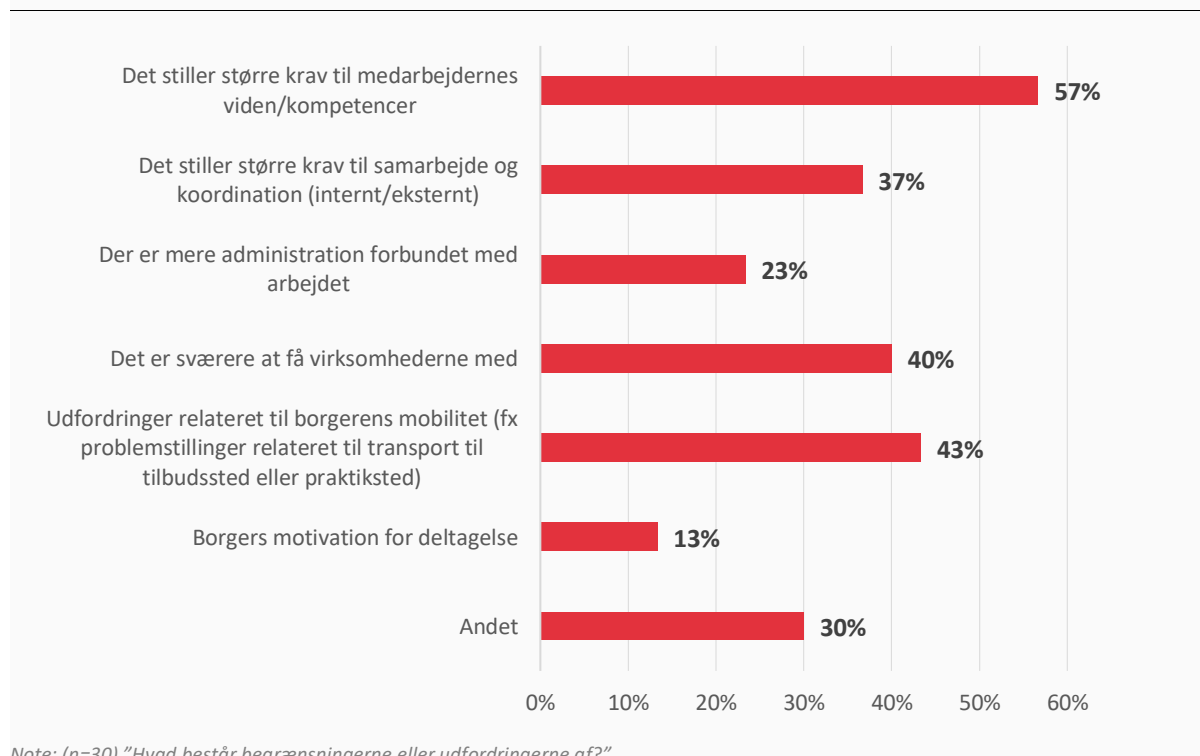
Note: (n=82) "Oplever du, der er begrænsninger eller særlige udfordringer for iværksættelse af beskæftigelsesindsatser for ledige personer med funktionsnedsættelser/handicap sammenlignet med øvrige ledige?"

Fordelingen i Figur 11 viser, at 37 % af jobcentrene i 2018 har oplevet begrænsninger eller særlige udfordringer i arbejdet med beskæftigelsesindsatser for personer med funktionsnedsættelser/handicap. Dette tal ligger på linje med tallet for 2017, hvor 38 % af jobcentrene angav dette. 50 % af jobcentrene angiver, at de ikke har oplevet begrænsninger eller særlige udfordringer i arbejdet med målgruppen i 2018.

Analysen viser en tendens til, at jobcentre, der gør en særlig indsats for at identificere målgruppen og/eller har specifikke indsatser målrettet målgruppen, i lidt større omfang oplever begrænsninger/udfordringer i arbejdet med personer med funktionsnedsættelser/handicap. 15 %-point flere af denne type jobcentre oplever således begrænsninger/udfordringer. Forskellen er dog ikke statistisk signifikant.

Blandt de 30 jobcentre, der har oplevet begrænsninger eller udfordringer har den hyppigste udfordring været, at arbejdet med målgruppen stiller større krav til medarbejdernes viden og kompetencer, hvilket 57 % af disse jobcentre angiver. Udfordringer relateret til borgerens mobilitet, udfordringer med at få virksomhederne med samt større krav til samarbejde og koordination har også været typiske udfordringer, som henholdsvis 43 %, 40 % og 37 % af jobcentrene angiver. Mindre typiske udfordringer består i mere administration i forbindelse med arbejdet samt borgerens motivation for deltagelse, hvilket angives af henholdsvis 23 % og 13 % af jobcentrene. Jobcentrene kan dog også opleve andre udfordringer end disse, hvilket 30 % af jobcentrene angiver. Disse andre udfordringer dækker over udfordringer med at definere målgruppen, mangel på muligheder der kan rumme målgruppen, vanskeligheder ved at opstille målbare mål, udfordringer for små jobcentre i projektdeltagelse grundet en lille målgruppe samt behov for et stærkere netværk på området.

Figur 12: Typer af begrænsninger/udfordringer i arbejdet med målgruppen



19 jobcentre har efterfølgende uddybet, hvilke udfordringer de især har oplevet for personer med henholdsvis fysiske og psykiske funktionsnedsættelser/handicap.

Nedenstående tabel viser en kondensering af de udfordringer, som jobcentrene oplever i arbejdet med personer med fysiske funktionsnedsættelser/handicap. Her anser jobcentrene de primære udfordringer til at være, at området stiller større krav til medarbejdernes viden og indebærer mere administrativt arbejde, at praktiske omstændigheder kan begrænse mulighederne samt at personer i denne delmålgruppe mangler motivation og tro på, at de kan lykkes på arbejdsmarkedet.

Tabel 2: Udfordringer i arbejdet med personer med fysiske funktionsnedsættelser/handicap

UDFORDRING	ESSENSEN AF UDFORDRINGEN	ANTAL JOBCENTRE DER NÆVNER UDFORDRINGEN
Større videnskrav	Arbejdet med de handicapkompenserende ordninger stiller større krav til medarbejderne om specialiseret viden på området.	Anført af 5 ud af 19 jobcentre
Praktiske omstændigheder	Praktiske omstændigheder i relation til arbejdspladsens fysiske indretning, transportmuligheder mv. opleves som en udfordring.	Anført af 5 ud af 19 jobcentre
Manglende motivation eller tro hos borger	Målgruppens tro på egne evner og værdi eller selvindsigt på arbejdsmarkedet kan udgøre en barriere for indsatsen.	Anført af 5 ud af 19 jobcentre
Svært at finde et godt match	Det kan være svært at finde relevante arbejdspladser som matcher jobønsker og skånebehov. Flere hensyn skal inddrages i processen.	Anført af 3 ud af 19 jobcentre
Udfordringer med arbejdsgivere	Arbejdsgiverne og virksomhederne er tilbageholdende med at tage imod personer med funktionsnedsættelser, og det opleves som en udfordring at på dem med i indsatsen.	Anført af 2 ud af 19 jobcentre
Andet	Jobcenteret angiver, at der ikke er udfordringer med denne delmålgruppe eller at der ikke er generelle tendenser for gruppen	Anført af 2 ud af 19 jobcentre

Vendes blikket mod de udfordringer, som jobcentrene har oplevet i arbejdet med personer med psykiske funktionsnedsættelser/handicap, viser nedenstående tabel, at nogle af de samme udfordringer går igen, men at der også er markante forskelle mellem de oplevede udfordringer i arbejdet med personer med henholdsvis fysiske og psykiske funktionsnedsættelser/handicap.

I arbejdet med personer med psykiske funktionsnedsættelser/handicap har jobcentrene oftest oplevet udfordringer i relation til arbejdsgiverne, hvilket er en bemærkelsesværdig forskel fra de oplevede udfordringer i arbejdet med personer med fysiske funktionsnedsættelser/handicap. Nogle af udfordringerne med arbejdsgiverne angives som bundende i manglende kendskab til gruppen

blandt virksomheder, men det fremhæves også af flere jobcentre, at virksomhederne har udvist en vis tilbageholdenhed over for ansættelse af personer med psykiske funktionsnedsættelser/handicap.

I lighed med udfordringerne for arbejdet med personer med fysiske funktionsnedsættelser/handicap anføres manglende motivation eller tro hos borgeren også som en af de primære udfordringer i arbejdet med personer med psykiske funktionsnedsættelser/handicap. For begge delmålgrupper angives det desuden i et vist omfang, at det kan være svært at finde et godt match mellem virksomhed og borger, hvor hensyn til borgeren kan tilgodeses.

Tabel 3: Udfordringer i arbejdet med personer med psykiske funktionsnedsættelser/handicap

UDFORDRING	ESSENSEN AF UDFORDRINGEN	ANTAL JOBCENTRE DER NÆVNER UDFORDRINGEN
Udfordringer med arbejdsgivere	Arbejdsgiverne og virksomhederne er tilbageholdende med at tage imod personer med funktionsnedsættelser, og det opleves som en udfordring at på dem med i indsatsen.	Anført af 9 ud af 19 jobcentre
Manglende motivation eller tro hos borger	Målgruppens tro på egne evner og værdi eller selvindsigt på arbejdsmarkedet kan udgøre en barriere for indsatsen.	Anført af 5 ud af 19 jobcentre
Svært at finde et godt match	Det kan være svært at finde relevante arbejdspladser som matcher jobønsker og skånebehov. Flere hensyn skal inddrages i processen.	Anført af 3 ud af 19 jobcentre
Større videnskrav og mere administrativt arbejde	Arbejdet med de handicapkompenserende ordninger stiller større krav til medarbejderne om specialiseret viden på området. Herudover opleves det administrative arbejde som mere omfangsrigt.	Anført af 2 ud af 19 jobcentre
Andet	Jobcenteret angiver, at der ikke er udfordringer med denne delmålgruppe eller at der ikke er generelle tendenser for gruppen	Anført af 3 ud af 19 jobcentre

Kompetente nøglemedarbejdere er afgørende

Af surveyen fremgår det, at en udfordring i arbejdet med målgruppen er, at det stiller store krav til medarbejdernes viden/kompetencer. De interviewede ledere vurderer, at de nøglepersoner man har på området, har stor viden og kompetence, men også at det er et meget komplekst område, som stiller store krav til specialiseret viden, som hele tiden opdateres, og som skal indarbejdes i jobcentrenes praksis generelt.

Det kan ifølge lederne være en udfordring at have overblik over det aktuelle udbud af relevante hjælpemidler. Nogle jobcentre løser dette ved at samarbejde med medarbejdere, som har særlig viden om dette område – fx fra bevilling af hjælpemidler til ældre, eller ved at ansætte medarbejdere med specialiserede uddannelser, fx ergoterapeuter. Flere efterspørger et IT-

system, hvor man let kan fremsøge mulige hjælpemidler/mest anvendte hjælpemidler til bestemte typer funktionsnedsættelser.

3.3 JOBCENTRENES ORGANISERING OG TILRETTELÆGGELSE AF INDSATSEN

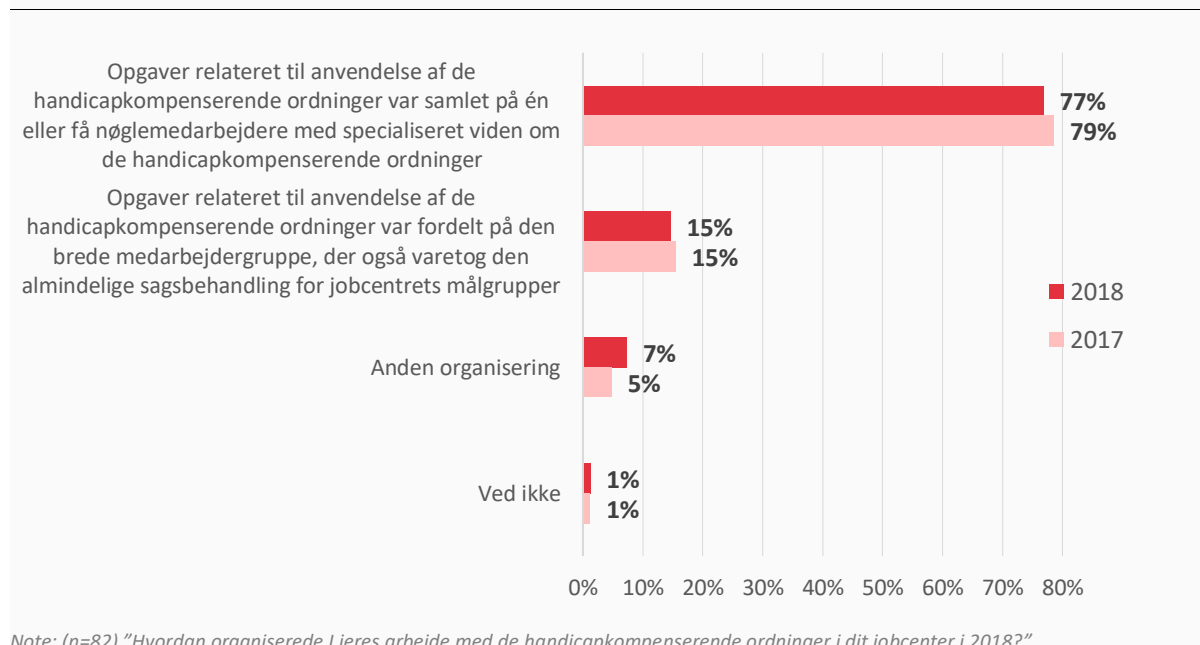
Personer med funktionsnedsættelser/handicap kan findes blandt alle jobcentrenes ydelsesmålgrupper. I dette afsnit stilles skarpt på, hvordan jobcentrene har valgt at organisere og tilrettelægge deres indsats over for målgruppen.

I indsatsen for personer med funktionsnedsættelser/handicap spiller de handicapkompenserende ordninger en særligt vigtig rolle. I dette afsnit fokuseres der af denne grund særligt på, hvordan arbejdet med de handicapkompenserende ordninger er organiseret i jobcentrene.

3.3.1 Arbejdet med de handicapkompenserende ordninger varetages typisk af nøglemedarbejdere

I spørgeskemaet er jobcentrene blevet spurgt til, hvordan arbejdet med de handicapkompenserende ordninger var organiseret i jobcenteret i 2018.

Figur 13: Organisering af arbejde med handicapkompenserende ordninger



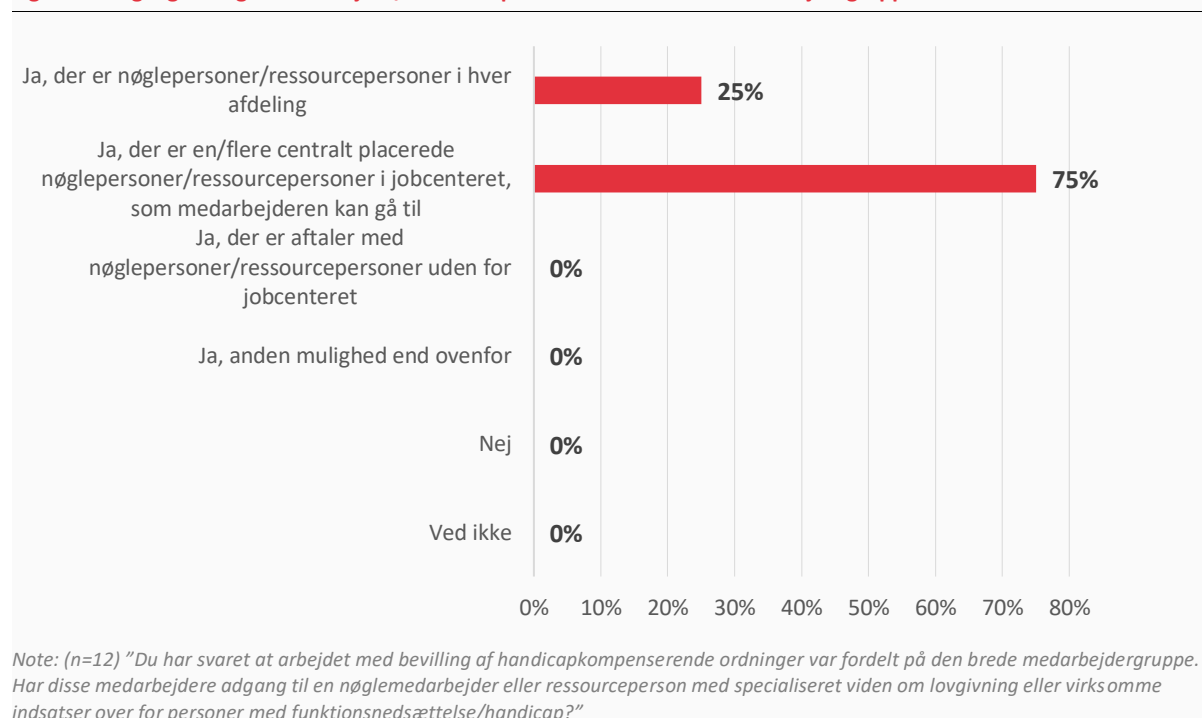
Som Figur 13 viser, så har den typiske organisering i jobcentrene i 2018 været, at arbejdet med de handicapkompenserende ordninger har været samlet på en eller få nøglemedarbejdere. 77 % af jobcentrene har således benyttet denne form for organisering. I 15 % af jobcentrene har arbejdet med de handicapkompenserende ordninger været fordelt på den brede medarbejdergruppe. 7 % af

jobcentrene har angivet, at de har benyttet en anden form for organisering. Næsten alle disse jobcentre angiver, at den brede medarbejdergruppe har deltaget i arbejdet med de handicapkompenserende ordninger, men at der samtidig har været udpeget nøgle- eller ressourcepersoner på området. Denne fordeling på typer af organiseringer er samlet set lig den, jobcentrene benyttede i 2017, da afvigelserne er på maksimalt to procentpoint.

3.3.2 Oplevelsen af brug af ressourcepersoner er positiv

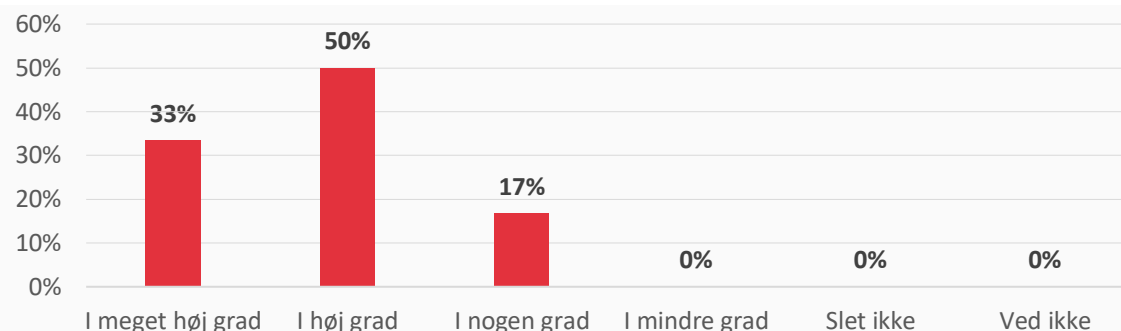
Alle 12 jobcentre, der har fordelt arbejdet med de handicapkompenserende ordninger på den brede medarbejdergruppe, angiver, at medarbejderne har haft adgang til en nøgle- eller ressourceperson, hvilket kan ses i Figur 14. I 75 % af disse jobcentre har nøgle-/ressourcepersonen været placeret centralt i jobcenteret, mens 25 % af jobcentrene angiver, at der har været en nøgle-/ressourceperson til stede i hver afdeling i jobcenteret.

Figur 14: Adgang til nøglemedarbejder/ressourceperson for den brede medarbejdergruppe



Jobcentrene, der har angivet at have nøgle-/ressourcepersoner er efterfølgende blevet bedt om at angive, hvorvidt de oplever, at medarbejderne har benyttet nøgle-/ressourcepersonerne.

Figur 15: Oplevelse af brug af nøglemedarbejder/ressourceperson



Note: (n=12) "Er det din oplevelse, at medarbejderne benytter disse nøglepersoner/ressourcepersoner?"

83 % af jobcentrene angiver, at medarbejderne i høj eller meget høj grad har benyttet sig af nøgle-/ressourcepersonerne. De resterende 17 % anfører, at benyttelse af nøgle-/ressourcepersonerne er sket i nogen grad.

Eksempler på 4 forskellige organisationsformer

Blandt de interviewede jobcentre er der indenfor for de 2 beskrevne hovedmodeller i praksis stor variation i den konkrete organisering og i den rolle, nøglepersonerne har for at sikre, at tilstrækkelig viden og kompetence bliver nyttiggjort i alle afdelinger i jobcentret. Nedenfor er beskrevet 4 konkrete eksempler på organisationsformer.

1. Spredt specialistviden: Lederen af sygedagpengeafdelingen har bevillingskompetencen til de handicapkompenserende ordninger, og jobkonsulenter fra alle afdelinger søger om hjælpemidler m.m. gennem sygedagpengeafdelingen. Flere medarbejdere rundt omkring i organisationen har specialistviden på forskellige områder, og de kommer i spil, når der er behov for det. Videndeling om ordningerne sker typisk på teammøder.
2. To nøglepersoner: Man har vurderet, at lovgivningen er så kompliceret, at man ikke kan lægge det bredt ud på medarbejderne, hvis man vil sikre, at alle borgere får samme tilbud og behandles ens. Man har derfor to nøglemedarbejdere, som forholder sig til alle ydelsesgrupper og altid er opdaterede ift. reglerne. Medarbejderne har et generelt kendskab til de ordninger, man bruger mest, men trækker derudover på nøglepersonerne, som bruger halvdelen af deres arbejdstid på dette. Derudover har man 3 fysio-/ergoterapeuter, som fortrinsvis rådgiver omkring hjælpemidler.
3. Fire nøglepersoner: Fire nøglepersoner fungerer som 'fyrtårne' og er placeret decentralt i forskellige afdelinger. De videndeler og mødes med hinanden, og medarbejderne henvender sig til dem, hvis de har brug for vejledning.
4. Spredt bevillingskompetence: Alle virksomhedskonsulenter har bevillingskompetence til et vist niveau – oftest små hjælpemidler. Derudover har man to nøglepersoner ift. de handicapkompenserende ordninger placeret i virksomhedsteamet, som tager sig af bevillinger med højere udgifter, og som vejleder kollegaerne bredt i organisationen.

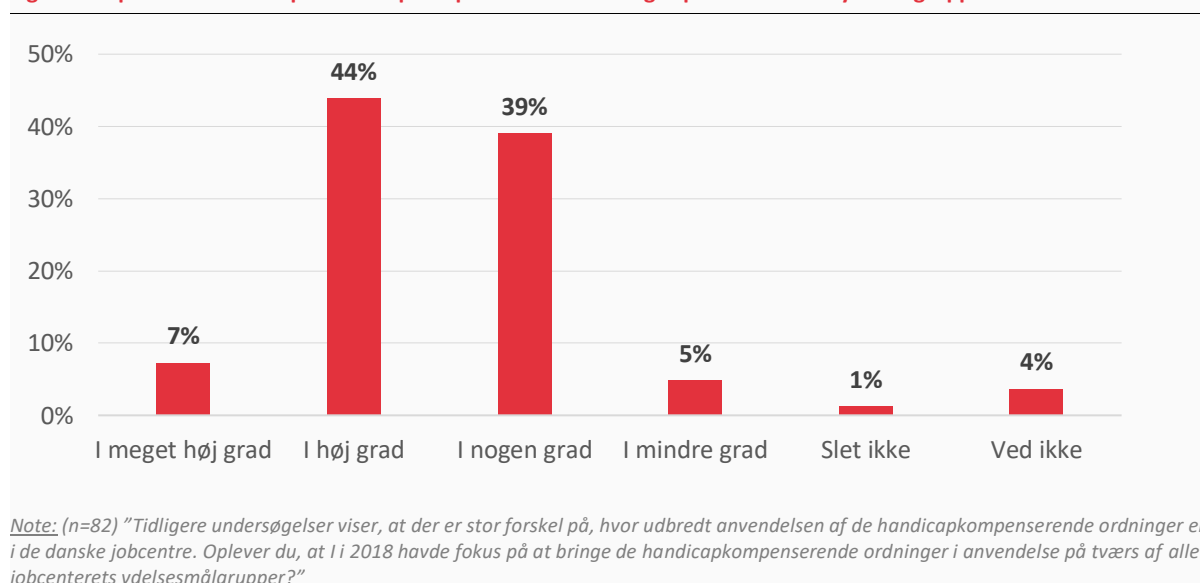
3.4 OPLEVET RELEVANS OG BRUG AF DE HANDICAPKOMPENSERENDE ORDNINGER

De handicapkompenserende ordninger er værktøjer, som jobcentermedarbejderne kan bringe i spil i beskæftigelsesindsatsen for personer med funktionsnedsættelser/handicap. Dette afsnit belyser jobcentrenes fokus på at anvende de handicapkompenserende ordninger, hvilke områder dette fokus særligt har været rettet mod, samt hvorfor netop disse områder har været i fokus. Yderligere undersøges jobcentrenes oplevelse af effekten af de handicapkompenserende ordninger og de udfordringer, jobcentrene har oplevet i brugen af ordningerne. Slutteligt belyses det, hvilke tiltag jobcentrene har benyttet for at understøtte brugen af de handicapkompenserende ordninger i 2018.

3.4.1 Sygedagpenge- og ledighedsydelsesmodtagere er centrale ydelsesmålgrupper for de handicapkompenserende ordninger

I spørgeskemaet er jobcentrene blevet spurgt til, hvorvidt de i 2018 har haft fokus på at benytte de handicapkompenserende ordninger på tværs af alle jobcenterets ydelsesmålgrupper. 51 % af jobcentrene anfører, at de i 2018 i høj eller meget høj grad har haft fokus på at anvende de handicapkompenserende ordninger på tværs af alle ydelsesmålgrupper.

Figur 16: Oplevelse af fokus på handicapkompenserende ordninger på tværs af alle ydelsesgrupper

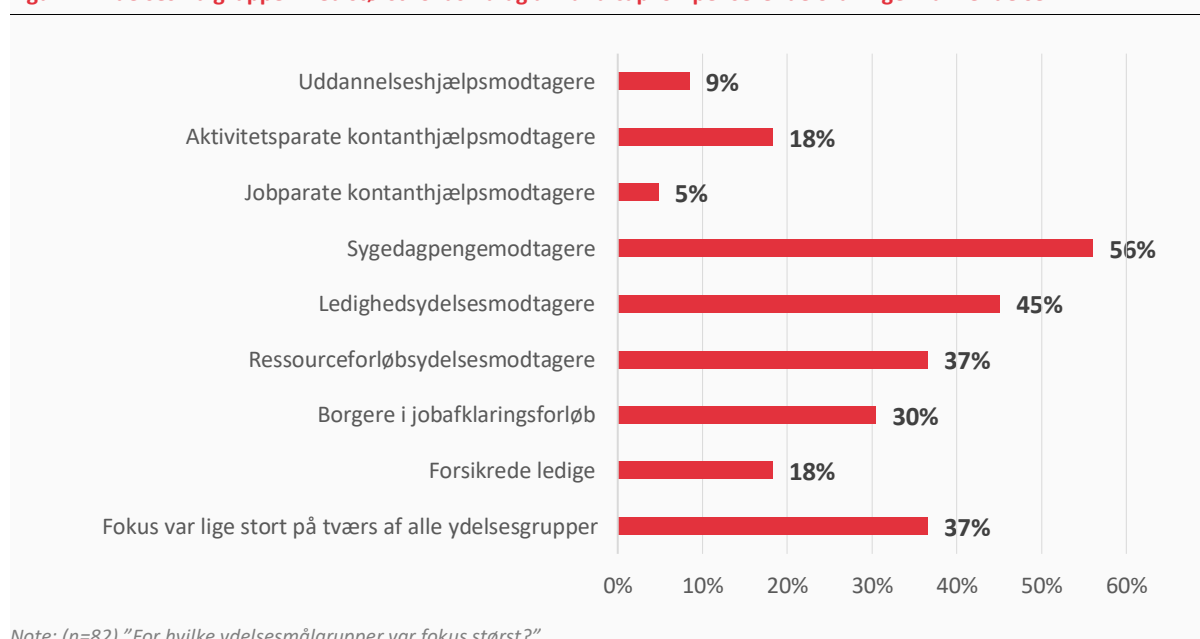


Analysen viser iøvrigt, at der er en statistisk signifikant sammenhæng mellem lokalpolitisk fokus på området og oplevelsen af at have fokus på at bringe de handicapkompenserende ordninger på spil på tværs af alle ydelsesmålgrupper. 63 % jobcentrene med oplevelse af højt eller meget højt lokalpolitisk fokus på området angiver således også, at de i høj eller meget høj grad har fokus på at bringe de handicapkompenserende ordninger i spil på tværs af alle ydelsesmålgrupper, hvilket er 19 %-point mere end jobcentre, der i nogen eller mindre grad oplever et lokalpolitisk fokus. Tilsvarende er der en tendens til, at jobcentre, der har fordelt arbejdet med de handicapkompenserende

ordninger på den brede medarbejdergruppe, i højere grad oplever at have fokus på at bringe de handicapkompenserende ordninger i spil for alle jobcentrets ydelsesmålgrupper. 67 % af jobcentre med denne organisering angiver således i høj eller meget høj grad at have haft fokus på at bringe de handicapkompenserende ordninger i spil på tværs af alle ydelsesgrupper, mens den tilsvarende andel for jobcentre, hvor arbejdet med de handicapkompenserende ordninger var koncentreret på en eller flere nøglemedarbejdere, er 48 %. Denne forskel er dog ikke statistisk signifikant.

Jobcentre er desuden blevet bedt om at vurdere, for hvilke ydelsesmålgrupper de har haft størst fokus på at bringe de handicapkompenserende ordninger i anvendelse.

Figur 17: Ydelsesmålgrupper med størst fokus i brug af handicapkompenserende ordninger i anvendelse



Figur 17 viser, at der i 2018 især har været fokus på at bringe de handicapkompenserende ordninger i anvendelse for sygedagpengemodtagere. 56 % af jobcentre anfører således at have haft fokus på denne ydelsesmålgruppe. Derudover har flest jobcentre haft fokus på de handicapkompenserende ordninger ift. ledighedsydelsesmodtagere, ressourceforløbsydelsesmodtagere og borgere i jobafklaringsforløb. 37 % af jobcentre vurderer, at fokus på at bringe de handicapkompenserende ordninger i anvendelse har været lige stort på tværs af alle ydelsesmålgrupperne.

Jobcentre har størst fokus hvor behovene er størst

De fleste af de interviewede ledere vurderer, at de anvender de handicapkompenserende ordninger der, hvor behovene er størst, og at det er tilfældet for sygedagpengemodtagere og for ledighedsydelsesmodtagere, fordi disse grupper allerede er under udredning for eventuelle funktionsnedsættelser, hvilket ikke i samme omfang gør sig gældende for andre ydelsesgrupper. De peger desuden på, at de anvender de handicapkompenserende ordninger meget til at fastholde medarbejdere, der er i job, men som har fået en sygdom eller et handicap.

Øget fokus på kontanthjælpsmodtageres brug af kompenserende ordninger

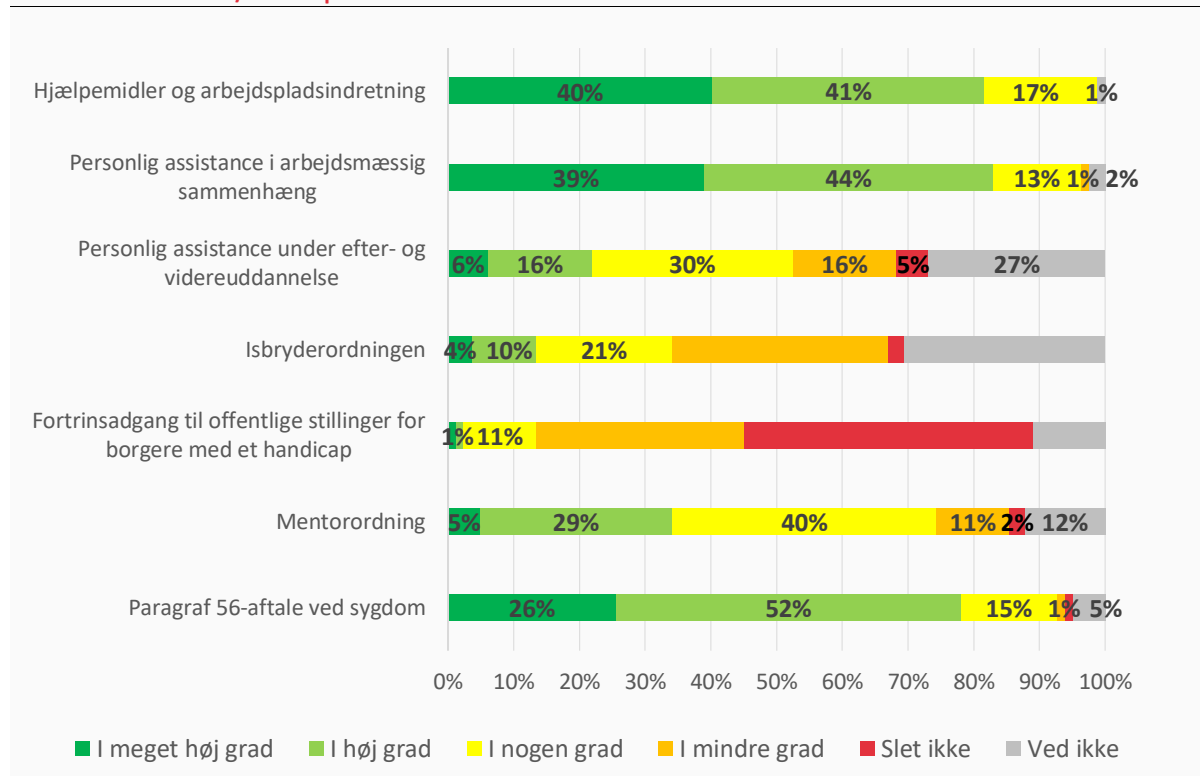
Af surveyen fremgår det, at der er relativt lavt fokus på brug af kompenserende ordninger til kontanthjælpsmodtagere. Enkelte af de interviewede ledere vurderer, at der ikke har været tradition for at anvende de handicapkompenserende ordninger til denne målgruppe, bl.a. fordi der ikke er samme fokus på funktionsnedsættelser, som tilfældet f.eks. er for ledighedsydelsesmodtagere. De fleste af de interviewede ledere vurderer, at deltagelse i projekter som fx *Flere Skal Med* og *Frontrunner* (begge STAR-projekter rettet mod aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere) har givet øget fokus på området. Det er ifølge lederne ofte mentorordningen eller personlig assistent, der anvendes for denne målgruppe.

Jobcentrene er efterfølgende blevet bedt om at angive, hvorfor de i 2018 har haft fokus på netop disse ydelsesmålgrupper. Sygedagpengemodtagere, ledighedsydelsesmodtagere, ressourceforløbsydelsesmodtagere og borgere i jobafklaringsforløb har været de ydelsesmålgrupper, hvor fokus på brugen af de handicapkompenserende ordninger har været størst, og for alle disse fire grupper angives et større indsatsmæssigt fokus på funktionsnedsættelser for netop denne ydelsesmålgruppe som en af de to hyppigste årsager til fokuset. For sygedagpengemodtagere og borgere i jobafklaringsforløb angives desuden hyppigt, at medarbejderne på området er vant til at arbejde med de handicapkompenserende ordninger, mens der for ledighedsydelsesmodtagere og ressourceforløbsydelsesmodtagere hyppigt anføres, at der er flere personer med funktionsnedsættelser/handicap i disse ydelsesmålgrupper.

3.4.2 Væsentlig variation i den oplevede relevans af de handicapkompenserende ordninger

Alle jobcentrene er blevet bedt om at vurdere, hvordan de har oplevet effekten af de handicapkompenserende ordninger for henholdsvis personer med fysiske og psykiske funktionsnedsættelser/handicap.

Figur 18: Oplevelse af den understøttende effekt af de handicapkompenserende ordninger – fysiske funktionsnedsættelser/handicap



Note: (n=82) "I hvor høj grad vurderer du, at de forskellige handicapkompenserende ordninger hjælper personer med fysiske funktionsnedsættelser/handicap med at komme i beskæftigelse og/eller fastholde deres arbejde?"

For personer med fysiske funktionsnedsættelser/handicap vurderer jobcentrene, at det især er de handicapkompenserende ordninger med *personlig assistance i arbejdsmæssig sammenhæng*, *hjælpemidler og arbejdspladsindretning* og *paragraf 56-aftale ved sygdom*, der i 2018 har haft en understøttende effekt på beskæftigelsesindsatsen, hvilket ses i Figur 18. For disse ordninger vurderer henholdsvis 83 %, 81 % og 78 % af jobcentrene, at ordningerne i høj eller meget høj grad har hjulpet personer med fysiske funktionsnedsættelser/handicap i beskæftigelse eller med at fastholde deres arbejde.

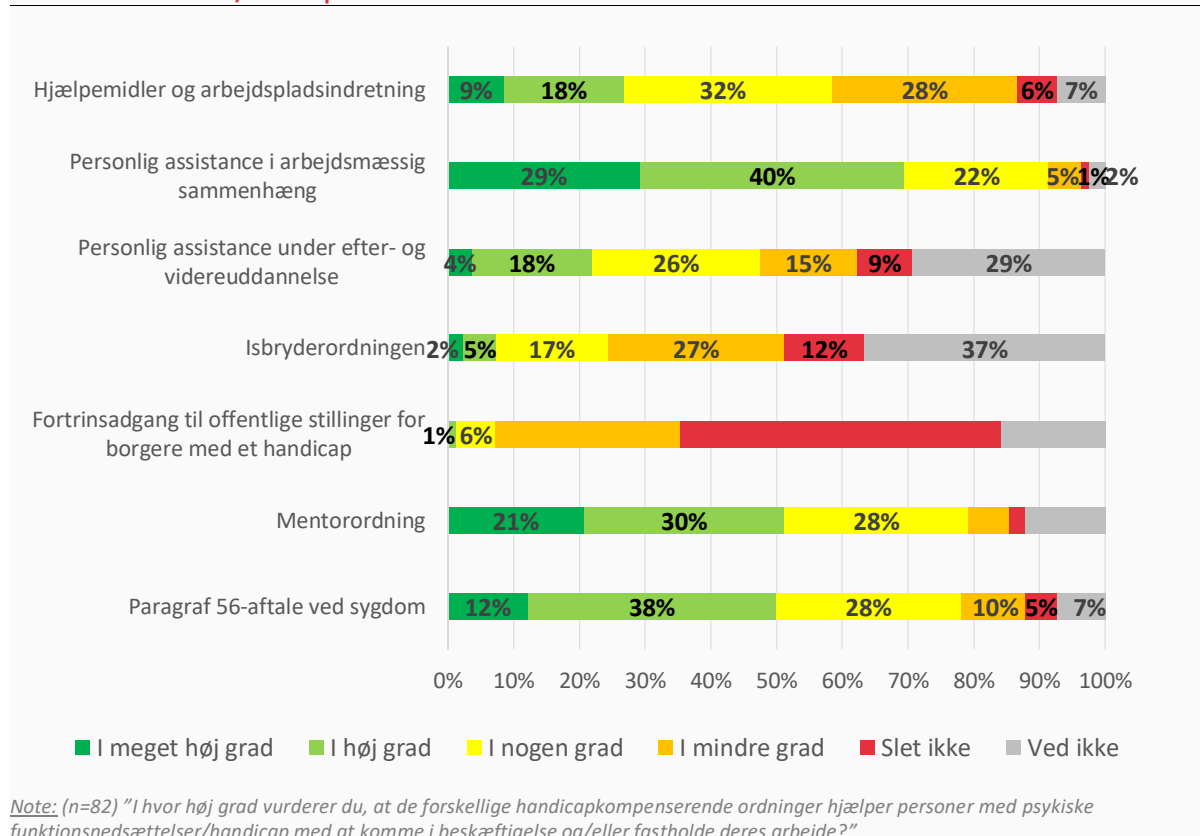
Samtidig vurderer en stor andel af jobcentrene, at *isbryderordningen* og især *fortrinsret til offentlige stillinger for borgere med et handicap* ikke har haft en positiv effekt i beskæftigelsesindsatsen for personer med fysiske funktionsnedsættelser/handicap. 76 % af jobcentrene vurderer, at *fortrinsadgang til offentlige stillinger for borgere med et handicap* kun i mindre grad eller slet ikke har hjulpet personer med fysiske funktionsnedsættelser/handicap, mens det tilsvarende tal for *isbryderordningen* er på 35 %. Man skal være opmærksom på, at en stor andel af jobcentrene svarer "ved ikke" til spørgsmålene om *personlig assistance under efter- og videreuddannelse* og *isbryderordningen*. Det kan være et tegn på, at mange jobcentre enten ikke kender til ordningerne, eller at de ikke anvender dem nok til at kunne vurdere deres effekt.

Af Figur 19 fremgår det, at beskæftigelsesindsatsen for personer med psykiske funktionsnedsættelser/handicap er blevet hjulpet af den handicapkompenserende ordning med

personlig assistance i arbejdsmæssig sammenhæng. For denne delmålgruppe angiver 69 % af jobcentrene, at *personlig assistance i arbejdsmæssig sammenhæng* i høj eller meget høj grad har haft en positiv betydning. Derudover vurderer 51 % og 50 %, at henholdsvis *mentorordning* og *paragraf 56-aftale* ved sygdom har haft en positiv indvirkning på beskæftigelsesindsatsen for personer med psykiske funktionsnedsættelser/handicap.

Også for personer med psykiske funktionsnedsættelser/handicap vurderer jobcentrene, at *isbryderordningen* og *fortrinsadgang til offentlige stillinger for borgere med et handicap* kun har haft en ringe positiv effekt. 77 % af jobcentrene vurderer, at *fortrinsadgang til offentlige stillinger for borgere med et handicap* i mindre grad eller slet ikke har hjulpet personer i målgruppen i beskæftigelse, mens 39 % vurderer, at det samme gør sig gældende for *isbryderordningen*. 37 % af jobcentrene ved ikke, hvorvidt *isbryderordningen* har haft en effekt. Kun henholdsvis 1 % og 7 % vurderer, at de to ordninger i høj eller meget høj grad har haft en positiv effekt.

Figur 19: Oplevelse af den understøttende effekt af de handicapkompenserende ordninger – psykiske funktionsnedsættelser/handicap



Hjælpe midler og personlig assistent vurderes som meget effektive beskæftigelsespolitiske redskaber

Ordningen med personlig assistance er meget brugt og anvendes til mange forskellige typer udfordringer - både til borgere med psykiske/kognitive handicap og borgere med fysiske

handicap. Eksempelvis kan PA bruges til en autist, der har brug for hjælp til at få struktur på hverdagen, en frisør der har brug for praktisk hjælp i salonen eller en pædagog, der ikke kan være på stuen lige så meget som kollegaerne og får hjælp til at lave referater, sende sms'er til forældrene m.v. Flere af de interviewede oplever udfordringer ift. tung administration, dokumentation, vurdering af hvad der er rimeligt at bruge ordningen til, og usikkerhed om hvem der i praksis udfører PA-opgaverne – de finder dog alligevel ordningen meget anvendelig.

I ét jobcenter står fleksjobbere for ca. halvdelen af brugen af hjælpemidler og personlig assistance, hvilket især er blevet relevant med de nye fleksjob på få timer, mens man i et andet jobcenter synes, at det er vanskeligt at kombinere fleksjob og PA (hvordan udregner man fx effektiviteten i fleksjobbet, hvis der også er en PA?). I en tredje kommune er der en stigning af brug af PA til fastholdelse i stedet for fleksjob.

De fleste jobcentre vurderer, at hjælpemidler er et rigtig godt redskab, som kan bruges i mange situationer:

En interviewet leder vurderer at: *"med et godt overblik og 'fantasi' kan man bruge ordningen med hjælpemidler til en meget bred vifte af udfordringer"*

En anden leder fortæller at: *"vi prioriterer altid hjælpemidler før personlig assistance. Det er det mindst indgribende, og den enkeltes ressourcer anvendes bedst muligt, når man ikke skal involvere andre"*.

Isbryderordningen og fortrinsadgang opleves som havende ringere effekt

Isbryderordningen er generelt blevet brugt sjældent i de interviewede kommuner, og der er begrænset erfaring med den. Enkelte af de interviewede mener, at det kan være relevant for nogle få, men at den skal bruges med omtanke, fordi de fleste med et handicap ifølge de interviewede ledere normalt kan komme i job uden ordningen.

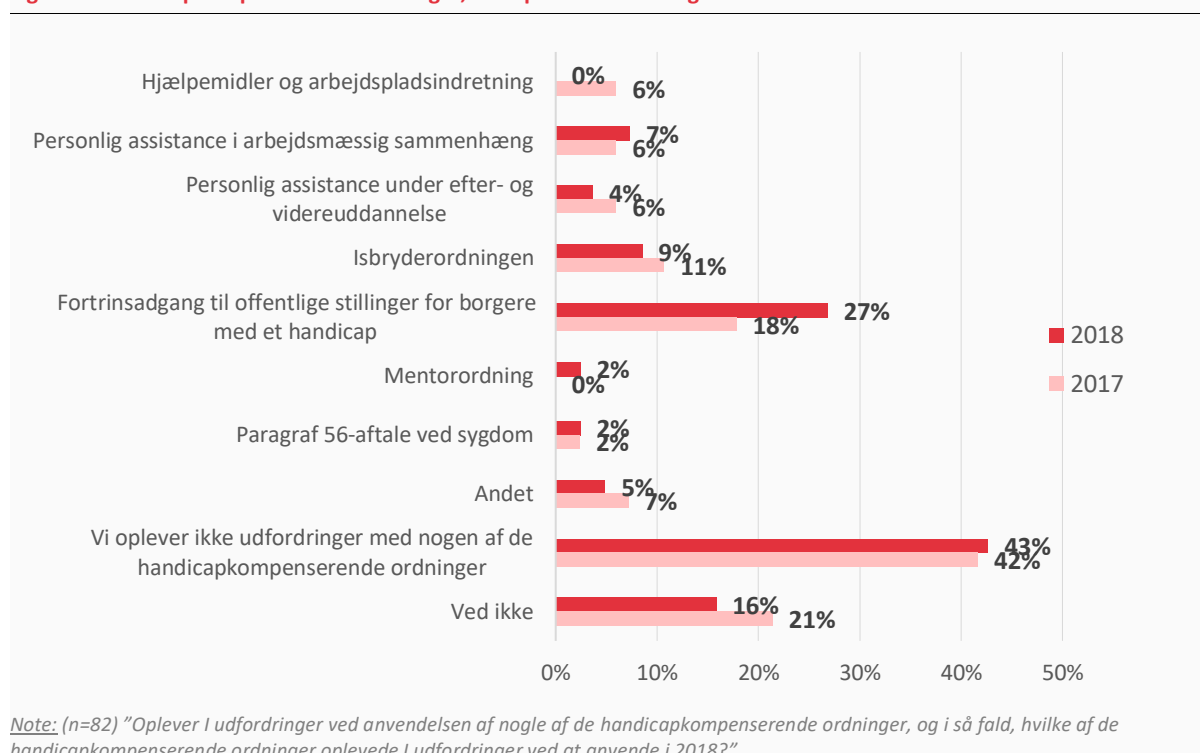
Ordningen med fortrinsret opleves generelt som meget problematisk og med lille virkning. En leder udtaler: *"Ordningen med forrang i ansættelse giver overhovedet ikke mening. Jeg har selv prøvet det som arbejdsgiver. Det er helt ved siden af. Det stiller forventninger i udsigt hos borgeren, men er spild af tid. Jeg er temmelig frustreret over den ordning."* Andre nævner, at brug af ordningen kan opleves som et stempel/stigmatiserende, og at borgerne ikke ønsker det.

3.4.3 De fleste handicapkompenserende ordninger er der kun få problemer med at anvende

I spørgeskemaet er der desuden spurgt ind til, hvilke af de handicapkompenserende ordninger jobcentrene i 2018 har oplevet udfordringer ved at anvende. Her fremgår det, at det især er fortrinsadgang til offentlige stillinger for borgere med et handicap, som jobcentrene har oplevet

udfordringer ved at benytte. 27 % af jobcentre angiver at have haft udfordringer ved at benytte denne handicapkompenserende ordning, hvilket er en stigning på ni procentpoint sammenlignet med 2017. Analysen kan imidlertid ikke forklare baggrunden for stigningen, og dermed heller ikke udelukke, at stigningen f.eks. alene dækker over et øget kendskab til ordningen. Derudover er der ingen af de andre handicapkompenserende ordninger, som mere end 10% af jobcentre har oplevet udfordringer ved at benytte. De jobcentre, der har svaret andet, angiver primært tegnsprogstolkning som noget, de har oplevet udfordringer i brugen af. 43 % af jobcentre angiver, at de ikke har oplevet udfordringer med nogen af de handicapkompenserende ordninger, hvilket er omtrent samme andel som i 2017.

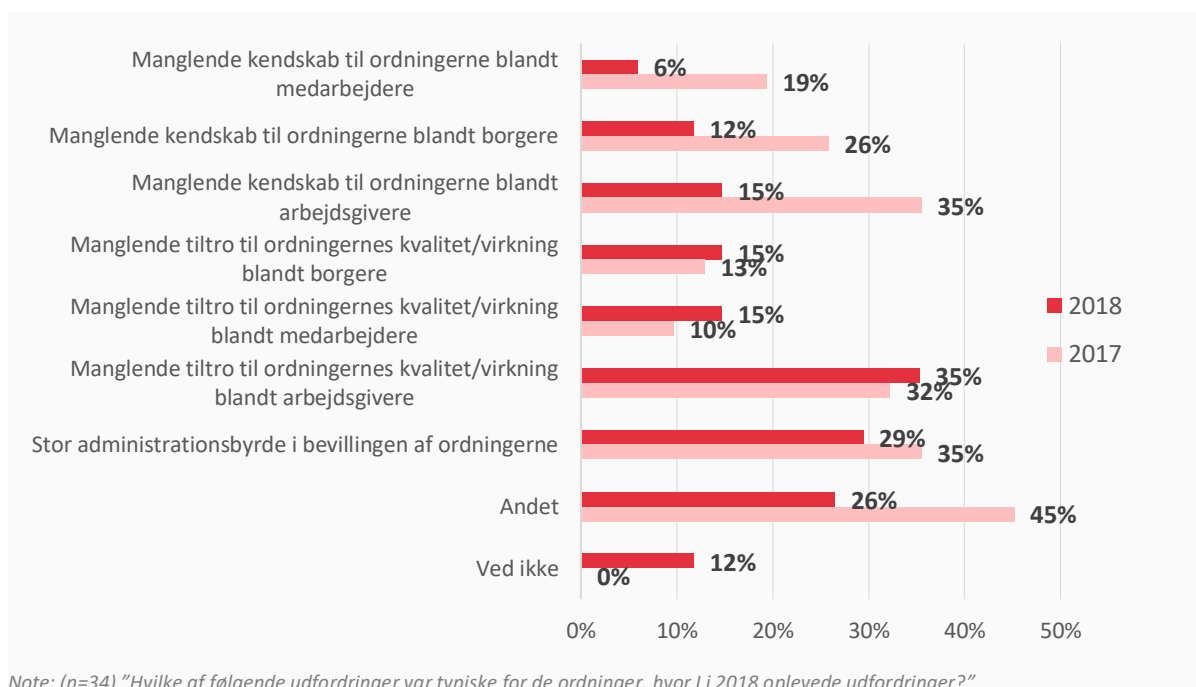
Figur 20: Handicapkompenserende ordninger, der opleves udfordringer ved at anvende



De 34 jobcentre, der angiver at have oplevet udfordringer i brugen af en eller flere af de handicapkompenserende ordninger, er efterfølgende blevet spurgt om, hvad udfordringerne typisk bestod i.

Analysen viser, at der ikke er nogen tydelig sammenhæng mellem organiseringen af arbejdet med de handicapkompenserende ordninger og oplevelsen af udfordringer ved at anvende disse ordninger. De jobcentre, hvor arbejdet med handicapkompenserende ordninger er fordelt på den brede medarbejdergruppe, oplever kun i lidt lavere omfang udfordringer med brug af de handicapkompenserende ordninger.

Figur 21: Udfordringer, som opleves ved de handicapkompenserende ordninger



Figur 21 viser, at det særligt er manglende tiltro til ordningernes kvalitet/virkning blandt arbejdsgivere samt en stor administrationsbyrde i bevillingen af ordningerne, der i 2018 har udgjort udfordringer for brugen af de handicapkompenserende ordninger. Disse to udfordringer angives af henholdsvis 35 % og 29 % af jobcentrene. 26 % af jobcentrene angiver andre udfordringer end de oplyste. Dette dækker eksempelvis over opfattelse af manglende effekt, udfordringer med at få stoppet bevillinger eller mangelfuldt kendskab til borgeren i relation til ordningerne.

Sammenlignet med 2017 er det værd at hæfte sig ved, at kendskabet til de handicapkompenserende ordninger ser ud til at være blevet større blandt både medarbejdere, borgere og arbejdsgivere. Andelen af jobcentre, der angiver manglende kendskab som en udfordring, er således faldet med 13-20 procentpoint for de tre typer af involverede aktører.

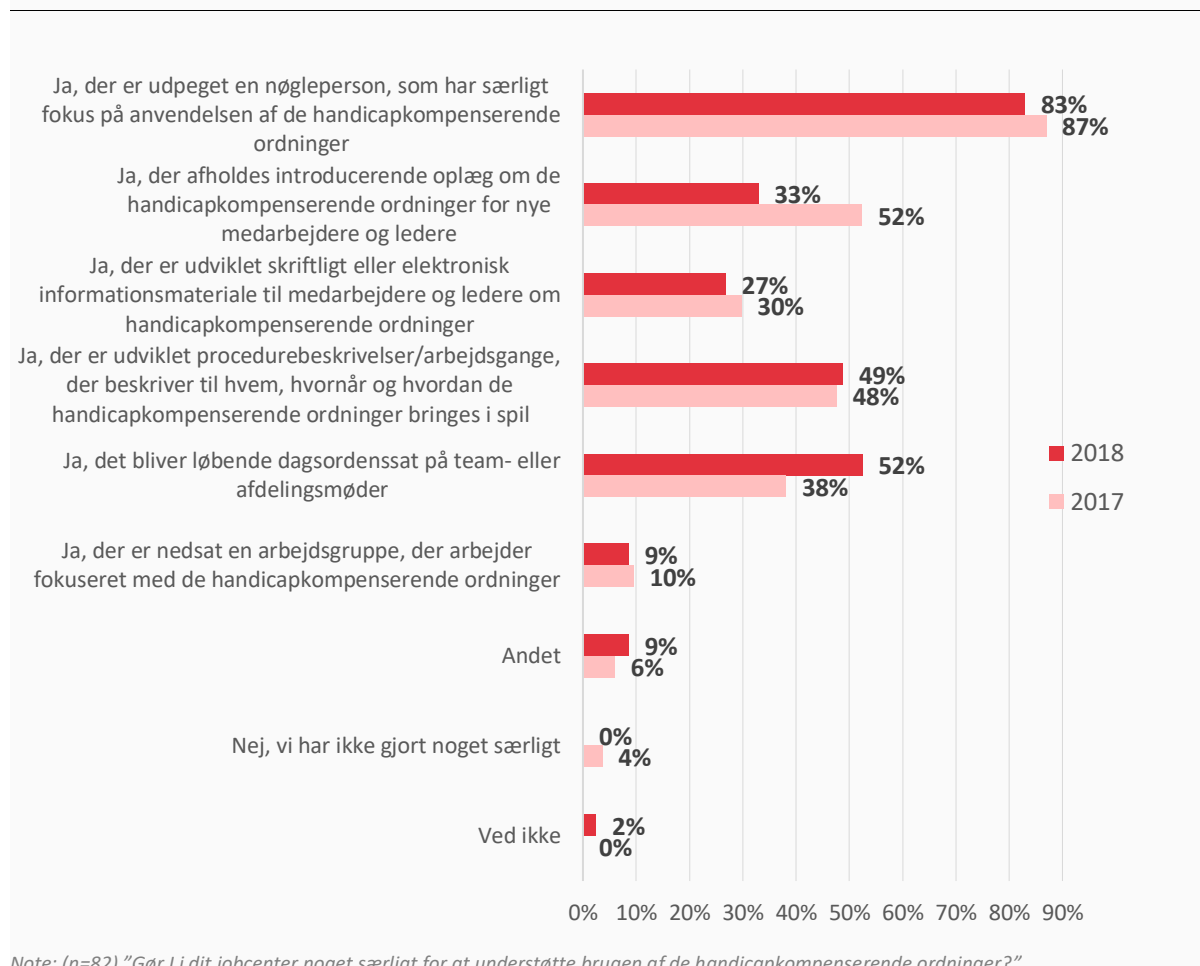
3.4.4 Jobcentrene bruger oftest nøglepersoner til at understøtte brugen af handicapkompenserende ordninger

Jobcentrene er i spørgeskemaet blevet bedt om at forholde sig til, om de i 2018 har gjort noget særligt for at understøtte brugen af de handicapkompenserende ordninger. Som det ses i Figur 22, så angiver flest jobcentre (83 %), at de har en nøgleperson, der har særligt fokus på de handicapkompenserende ordninger. Faktisk har alle danske jobcentre ifølge STARs egne opgørelser en nøgleperson for brug af de handicapkompenserende ordninger. Det kan imidlertid være forskelligt, hvad man i de enkelte jobcentre forstår ved nøglepersonsrollen, hvilket kan forklare, at ikke alle jobcentre angiver nøglepersonsrollen ved besvarelse af spørgsmålet.

I 52 % af jobcentrene er brugen af de handicapkompenserende ordninger løbende blevet sat på dagsordenen på team- eller afdelingsmøder, mens 49 % af jobcentrene har udviklet procedurebeskrivelser/arbejdsgange, der beskriver brugen af de handicapkompenserende

ordninger. 9 % af jobcentrene angiver at have benyttet andre tiltag. Disse indebærer eksempelvis deltagelse i projekter med fokus på de handicapkompenserende ordninger eller øget fokus i bestemte teams. Ingen af jobcentrene har angivet, at de ikke har gjort noget særligt for at understøtte brugen af de handicapkompenserende ordninger.

Figur 22: Initiativer til understøttelse af brugen af handicapkompenserende ordninger



Sammenlignet med 2017 bliver brugen af de handicapkompenserende ordninger løbende dagsordensfastsat på team- og afdelingsmøder i flere jobcentre. Brugen af dette initiativ er således steget med 14 procentpoint mellem 2017 og 2018. Til gengæld er der sket i fald i afholdelsen af introducerende oplæg om de handicapkompenserende ordninger for nye medarbejdere og ledere på 19 procentpoint i samme periode. De kvalitative interviews har ikke kunnet forklare dette fald. De resterende initiativer ligger på omtrent samme niveau som i 2017.

3.5 SAMARBEJDE MED EKSTERNE AKTØRER

3.5.1 Lokale virksomheder er en typisk samarbejdspartner

I analysen er det afdækket, hvorvidt og hvilke eksterne aktører jobcentrene har samarbejdet med om indsatser målrettet personer med funktionsnedsættelser/handicap i 2018.

Blot 6 % af jobcentrene har angivet, at de ikke har samarbejdet med eksterne aktører. Man skal dog have for øje, at 27 % af jobcentrene har angivet, at de ikke ved, om der har været samarbejde med eksterne aktører.

Blandt typerne af eksterne aktører har jobcentrene typisk samarbejdet med lokale virksomheder. 50 % af jobcentrene angiver således at have indgået i et sådant samarbejde. Derudover er det ret varierende, hvilke typer af eksterne aktører, jobcentrene har samarbejdet med. Både patientforeninger eller handicaporganisationer, socialøkonomiske virksomheder, private leverandører og satspuljefinansierede virksomheder har i et vist omfang indgået i samarbejder med jobcentrene. 10 % af jobcentrene angiver desuden at have samarbejdet med andre typer af eksterne aktører. Disse indebærer a-kasser, uddannelsesinstitutioner, andre kommunale institutioner og private eller halvoffentlige aktører.

Figur 23: Samarbejde med eksterne aktører



3.5.2 Samarbejde med eksterne aktører angår en række forskellige temaer

Jobcentrene er blevet bedt om at angive, hvad samarbejdet med de forskellige eksterne aktører har handlet om i 2018. Nedenstående tabel viser de samarbejdstemaer, der hyppigst er angivet for de forskellige typer af eksterne aktører.

Tabel 4: Temaer i samarbejde med eksterne aktører

EKSTERN AKTØR	HYPPIGST ANGIVNE SAMARBEJDESTEMAER
Lokale virksomheder	Virksomhedsrettede aktiviteter Jobformidling Opkvalificering af borger Mentor- eller netværksstøtte
Patientforeninger eller handicaporganisationer	Vidensopsamling, kompetenceudvikling mv. målrettet medarbejdere i jobcenteret Metodeudviklings- eller metodeafprøvende projekter
Socialøkonomiske virksomheder	Virksomhedsrettede aktiviteter Jobformidling Opkvalificering af borger
Private leverandører	Virksomhedsrettede aktiviteter Jobformidling Opkvalificering af borger Mentor- eller netværksstøtte
Satspuljefinansierede virksomheder	Jobformidling Virksomhedsrettede aktiviteter

Der er et bredt samarbejde med eksterne aktører om handicapindsatsen

De interviewede ledere er generelt glade for samarbejdet med eksterne parter, og de benytter sig af meget forskellige typer af samarbejdspartnere og samarbejder. Nogle samarbejder fx med patientforeninger, bosteder eller handicaporganisationer om en bestemt målgruppe.

I nogle tilfælde er der tale om et fast, formaliseret samarbejde:

"Vi samarbejder fast med Kræftens Bekæmpelse med om kompenserende ordninger til kræftpatienter" Leder i jobcenter

I andre tilfælde drejer sig om ad hoc-samarbejde i enkeltsager:

"Vi samarbejder med andre aktører som har specialkompetencer ift. hjælpemidler. Det er fx bandagister, tale-høre-syn-vejleder" Leder i jobcenter

Der er også jobcentre, der samarbejder med anden aktør og fagforeninger/a-kasser, hvor førstnævnte kan være dygtige til at hjælpe en bestemt målgruppe ud på arbejdsmarkedet, mens sidstnævnte fx kan indgå i et samarbejde, hvor medlemmer skal skifte erhverv og i den forbindelse har behov for handicapkompenserende ordninger.

Generelt sætter de interviewede jobcentre stor pris på at kunne udnytte de andre aktørers spidskompetencer, hvilket nedenstående citat illustrerer:

"Vi samarbejder med handicaporganisationer og Anden aktør. Samarbejdet er vigtigt fordi de har kompetente medarbejdere med specialkompetencer vi ikke har, ift. nogle særlige målgrupper som vi har udfordringer med." - Arbejdsmarkedschef

4. DATAGRUNDLAG

Analysen baserer sig på to primære datakilder: En *spørgeskemaundersøgelse* udsendt til landets 94 jobcentre samt *kvalitative telefoninterview* med ledere i 15 udvalgte jobcentre. Jobcentrene, som er udvalgt til kvalitative interview, er udvalgt på baggrund af kommunernes besvarelser i spørgeskemaet.

Den kvantitative del af analysen er rapporteret som frekvensfordelinger. Herudover er der udarbejdet en række krydstabuleringer mellem besvarelser på flere af undersøgelsens spørgsmål. For alle disse krydstabuleringer er det undersøgt, om der er statistisk signifikante forskelle mellem andelen i de forskellige kategorier (ved et signifikansniveau på 0,05). Resultaterne af disse analyser er indarbejdet i rapportens brødtekst, hvor det tydeliggøres, om der er tale om en statistisk signifikant sammenhæng eller om en substantiel tendens, som kan registreres i data uden dog at kunne påvises med statistisk sikkerhed. Det er væsentligt at huske, at signifikans er meget følsom for antallet af respondenter, hvilket betyder at der skal meget store forskelle til at vise signifikante resultater i en survey med få respondenter, som jo er tilfældet i en analyse blandt landets jobcentre.

Spørgeskemaet indeholder et stort antal åbne besvarelser, hvor jobcentrene har haft mulighed for at uddybe deres svar til en lang række af de stillede spørgsmål. De åbne besvarelser er kodet med henblik på meningskondensering og opstillet i overskuelig form, hvori det også er angivet, hvor mange af jobcentrene, der har berørt det pågældende parameter.

Resultaterne fra den kvalitative del af analysen (interview) er indarbejdet i rapporten, så den supplerer, underbygger eller udbygger resultaterne fra surveyen med henblik på en dybere forståelse af de forhold, der gør sig gældende i kommunerne i forhold til indsatsen overfor borgere med handicap.

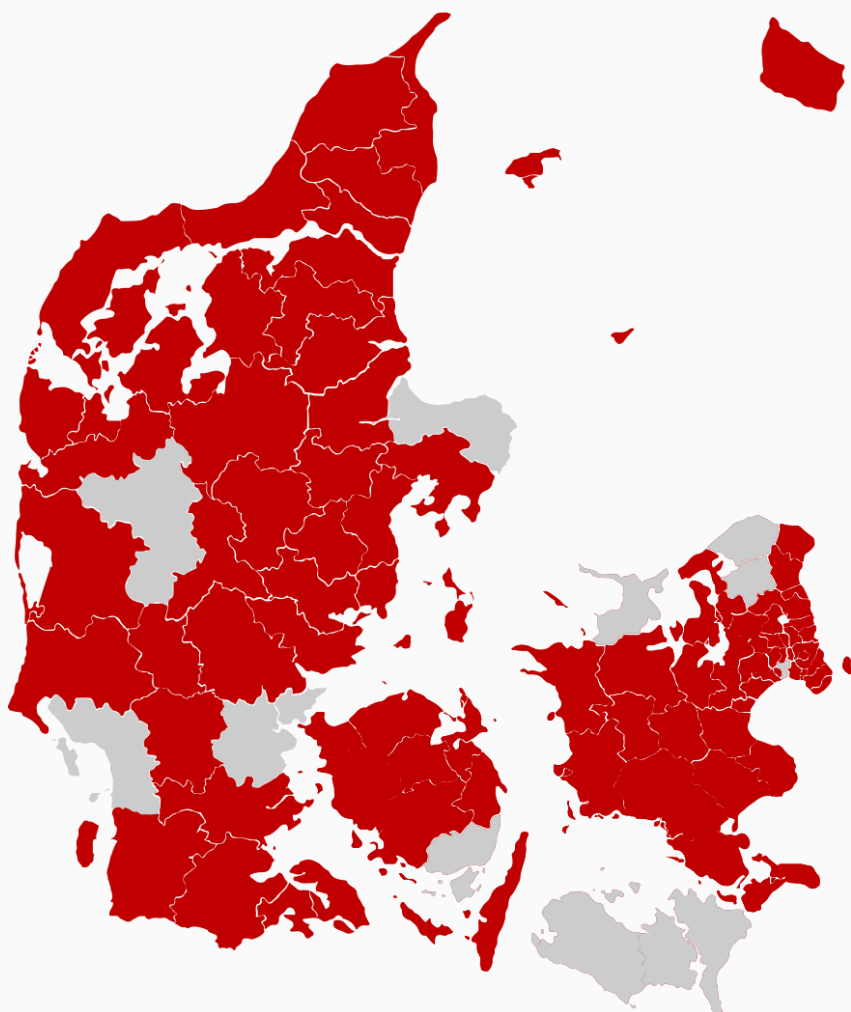
Resultaterne fra interviews er i rapporten indsat i bokse, så det er tydeligt, hvad der er surveyresultater fra alle kommuner, og hvad der er resultater fra interviews i de 15 kommuner.

4.1 SPØRGESKEMAUNDERSØGELSE

Spørgeskemaundersøgelsen er udsendt til alle landets 94 jobcentre. 82 jobcentre har besvaret undersøgelsen, hvilket svarer til 87%. Besvarelsene er indsamlet som en websurvey med opfølgning eller påmindelse over telefon. Data er indsamlet i perioden 28-05-2019 til 24-06-2019.

Nedenstående kort opsummerer grafisk, hvilke kommuner, der har besvaret undersøgelsen. Disse er markeret med rødt.

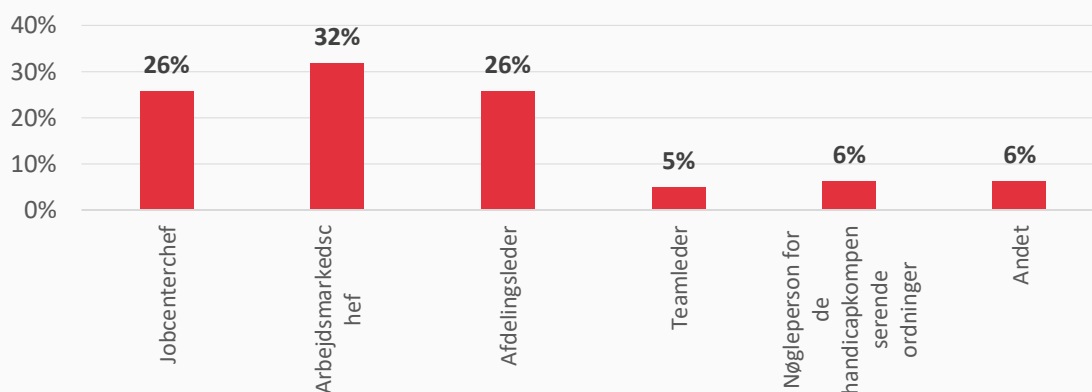
Deltagerkommuner



Note: Jobcentrene, der ikke har besvaret undersøgelsen er: Brøndby, Esbjerg, Fredericia, Gribskov, Guldborgsund, Herning, Hillerød, Kolding, Lolland, Norddjurs, Odsherred og Svendborg.

Spørgeskemaundersøgelsen har et strategisk fokus, hvor der især er fokus på, hvordan jobcentrene oplever det lokalpolitiske engagement omkring målgruppen. Undersøgelsen er derfor udsendt til jobcenter-/arbejdsmarkedschefer med anvisninger om, at undersøgelsen helst skulle udfyldes på relevant ledelsesniveau.

Jobfunktion på personen som har besvaret spørgeskemaet



Note: (n=82) "Hvilken af følgende kategorier beskriver bedst din jobfunktion?"

Som det fremgår af ovenstående opgørelse er 58 % af besvarelsene udfyldt af en jobcenter-/arbejdsmarkedschef. Herudover er 26 % af besvarelsene udfyldt af relevante afdelingsledere. Der er stor variation i hvilke afdelinger, de deltagende afdelingsledere repræsenterer. Der er således både afdelingsledere med ansvar for jobafklaring, sygedagpengemodtagere, virksomhedsservice, forsikrede ledige, kontanthjælp og fleksjob, fastholdelse m.fl.

4.2 KVALITATIVE TELEFONINTERVIEW

Efter den kvantitative dataindsamling har 15 jobcentre deltaget i opfølgende kvalitative interview. De 15 jobcentre er udvalgt på baggrund af jobcentrenes besvarelser i spørgeskemaundersøgelsen. Herudover er der taget hensyn til geografisk spredning og kommunestørrelse. Kommunerne er interviewet i perioden 21-06-2019 til 19-08-2019. Invitation til interviewet er stilet til arbejdsmarkedschef eller jobcenterchef, men de fleste har valgt at lade interviewet gennemføre af en faglig relevant leder, fordi det, ifølge de arbejdsmarkeds-/jobcenterchefer vi har haft kontakt med, er de faglige chefer, der har den konkrete viden om, hvad der sker i kommunen på området, hvilke udfordringer der er, og hvordan de håndteres.

Udvælgelsen er sket på baggrund af mange spørgsmål fra spørgeskemaundersøgelsen, som er kondenseret til 7 kriterier med henblik på at indhente kvalitativ viden på de væsentligste områder:

- Kriterie 1: Jobcentre med stort lokalpolitisk fokus: 6 jobcentre. Denne gruppe udgør i surveyen alt 23 jobcentre. Det er valgt at lave interviews med 6 jobcentre for at indsamle viden om baggrunden for og hvordan det store lokalpolitiske fokus kan udmøntes.
- Kriterie 2: Jobcentre med lille lokalpolitisk fokus: 2 jobcentre. Denne gruppe udgør i surveyen i alt 4 jobcentre. Det er valgt at lave interview med repræsentanter fra denne gruppe for at få viden om baggrunden for deres (lille) lokalpolitiske fokus, og hvad de gør for øge fokus.
- Kriterie 3: Jobcentre med særligt fokus på fysiske funktionsnedsættelser: 1 jobcenter. Denne gruppe udgør i surveyen i alt 10 jobcentre. Jobcentret er udvalgt for at have mindst et eksempel fra et jobcenter med fokus på fysiske funktionsnedsættelser.

- Kriterie 4: Jobcentre med særligt fokus på psykiske funktionsnedsættelser. 1 jobcenter. Denne gruppe udgør i surveyen i alt 21 jobcentre. Jobcentret er udvalgt for at have mindst et eksempel fra et jobcenter med fokus på psykiske funktionsnedsættelser.
- Kriterie 5: Jobcentre med særligt fokus på specifikke typer funktionsnedsættelser. 1 jobcenter. Denne gruppe udgør i surveyen i alt 6 jobcentre. Denne kommune er udvalgt for at være sikker på at interviewe mindst et jobcenter der har lavet en indsats med særligt fokus på specifikke typer funktionsnedsættelser.
- Kriterie 6: Jobcentre med særlig fokus på at identificere funktionsnedsættelser: 2 jobcentre. Denne gruppe udgør i surveyen i alt 18 jobcentre. Disse jobcentre er udvalgt for at være sikker på at interviewe mindst to kommuner med erfaring/viden om arbejdet med at identificere målgruppen.
- Kriterie 7: Jobcentre der har et samarbejde med eksterne aktører: 2 jobcentre. Denne gruppe udgør i surveyen i alt 51 jobcentre. Disse jobcentre er udvalgt for at være sikker på at interviewe mindst to jobcentre der har erfaring fra samarbejde med eksterne aktører, da dette samarbejde for mange jobcentre er afgørende for at sikre den rette indsats til borgerne.

Her skal det dog noteres, at de enkelte kommuner i praksis godt kan passe ind under mere end et tema. Alle input der har haft relevans for et eller flere temaer i denne analyse er derfor medtaget, uanset baggrunden for deres udvælgelse.

Udvælgelsen er foretaget for at være sikker på, at der indgår jobcentre i de kvalitative interviews der repræsenterer (mindst) et af de 7 kriterier, som der har været særlig interesse for at få afdækket i analysen. Det betyder samtidig, at de interviewede kommuner ikke er repræsentative for alle jobcentrene, fordi de som udgangspunkt er udvalgt for at kunne uddybe de forskellige temaer som kriterierne repræsenterer. Af samme grund er der ikke angivet antal jobcentre der har den ene eller anden holdning, fordi dette antal vil være påvirket af de kriterier de er udvalgt på baggrund af, og derfor ikke være et præcist udtryk for fordelingen på jobcentre. Fordelingen på landsplan findes alene i besvarelsen af surveysspørgsmålene.

Hvor det af teksten til de kvalitative interviews fremgår at der er tale om 'enkelte jobcentre' repræsenterer det 1-3 jobcentre ud af de interviewede 15 jobcentre. Hvor det fremgår at det er 'flere jobcentre' er det 4-8 jobcentre, og hvor det fremgår at det er 'de fleste' er det mere end 8 jobcentre.

DISCUS

Nørre Allé 70 G
8000 Aarhus C, Denmark
T: +45 7020 2229
E: discus@discus.dk
www.discus.dk

EPINION AARHUS

Hack Kampmanns Plads 1-3
8000 Aarhus C, Denmark
T: +45 87 30 95 00
E: aarhus@epinion.dk
www.epinionglobal.com