

Beskæftigelsesrådets anbefalinger for at flere personer med handicap kommer i job

Udfordringsbilledet

Beskæftigelsesrådet (BER) har drøftet deltagelse på arbejdsmarkedet for personer med handicap. Med den nuværende situation på arbejdsmarkedet, hvor der er stor efterspørgsel efter medarbejdere, mener BER, at der er en gylden mulighed for, at flere personer med handicap får fodfæste på arbejdsmarkedet.

BER mener derfor, at der kan gøres mere for, at arbejdskraftspotentialet for personer med handicap udnyttes endnu bedre, *jf. boks 1*.

Boks 1

Centrale nøgletal – Hvad er potentialet?

- 420.000 personer med handicap var i 2020 i beskæftigelse.¹
- 33.000 personer med handicap søgte job og var klar til at tage et job, herunder fleksjob inden for 2 uger i 2020.²
- 13.394 personer visiteret til fleksjob var ledige i juli 2022, svarende til en fleksjobledighed på 12,7 %.³ Det er fire gange højere end den ordinære ledighed.

*Handicap dækker over følgende hovedkategorier: Mobilitetshandicap, sanse- og kommunikationshandicap, psykisk handicap, kognitivt handicap, sygdom og andet.

BER mener, at der skal gøres mere for at synliggøre, at det er muligt at forene arbejde med det at have et handicap. BER vil pege på en række konkrete initiativer, som kan bidrage med, at flere personer med handicap kommer i job. BER ser også gerne, at andre aktører bidrager, og at der afsættes midler til kampagner mv. i den sociale reserve.

Beskæftigelsesrådet anbefaler

Det er BER's samlede vurdering, at en række målrettede initiativer kan hjælpe flere personer med handicap i job. BER anbefaler derfor, at regeringen tager en række initiativer, som beskrives på de næste sider. BERs anbefalinger har fokus på personer med både fysiske og psykiske udfordringer, og anbefalingerne vedrører både de lovgivningsmæssige- og styringsmæssige rammer og fokus på jobmatch via viden og nedbrydning af holdningsmæssige barrierer.

Tema 1: Lovgivning- og styringsmæssige rammer

¹ DH på baggrund tal fra "Beskæftigelse og handicap 2020" (2021) fra VIVE
<https://www.vive.dk/media/pure/16632/6080854>

² Samme kilde som note 1), afsnit 4.1

³ Baseret på tal fra jobindsats.dk

Anbefaling 1: Bedre muligheder for fastholdelsesfleksjob

Der gælder i dag særlige betingelser for fastholdelsesfleksjob og særlige dokumentationskrav. For at man kan blive fastholdt på sin nuværende arbejdsplads i et fleksjob, skal man dokumentere, at man har været ansat 12 måneder under overenskomstens sociale kapitel eller på særlige vilkår. I dag gælder dokumentationskravet ikke for personer, der har 6 år eller derunder til folkepensionsalderen.

Det er en barriere for mange, der ellers oplagt ville kunne fortsætte på deres hidtidige arbejdsplads i en fleksjobansættelse. BER ønsker grundlæggende et opgør med dokumentationskravet for fastholdelsesfleksjob.

Derfor anbefaler BER en nedsættelse af kravet til ansættelse under de sociale kapitler og en udvidelse af perioden uden dokumentationskrav fra 6 år til 12 år eller derunder til folkepensionsalderen.

Anbefaling 2: Hjælpe midler skal kunne medtages fra uddannelse til job

BER anbefaler, at reglen om at hjælpemidler bevilget under uddannelse skal afleveres efter 3 måneder afskaffes, så et hjælpemiddel, der har været i brug under uddannelse kan tages med videre i forbindelse med jobsøgning og arbejde.

Anbefaling 3: Ny model med tryghed og gennemsigtighed ift. handicapkompenserende tiltag

BER finder, at usikkerhed om, hvilke kompetencer og hvilket støttebehov, en person med handicap har, kan udgøre en udfordring for nogle arbejdsgivere. Det forhold, at personlig assistance, hjælpemidler mv. først bevilges efter ansættelsen kan udgøre en udfordring.

BER anbefaler, at der i samspil med kommuner udvikles og gennemføres en model, som forud for en ansættelse imødekommer såvel lediges som arbejdsgiveres ønske om gennemskuelse og tryghed for bevilling af de nødvendige handicapkompenserende tiltag.

Anbefaling 4: Manglende kendskab til regler og muligheder skal ikke være en udfordring

Usikkerhed om, hvad et handicap konkret indebærer, kan afholde virksomheder fra at ansætte personer med handicap. Der skal derfor være mere fokus på vejledning af virksomheder om udfordringer og begrænsninger, hvis man ansætter en person med et konkret handicap, og hvilke løsninger og støttemuligheder der findes.

BER anbefaler derfor, at der skabes et bedre overblik over og en lettere indgang til den samlede informations- og rådgivningsindsats. Alle relevante videns- og rådgivningsenheder (CABI, jobcentre, KLAPjob, handicaporganisationers jobrådgivning, STAR, Socialstyrelsen m.fl.) tilknyttes en fælles portal.

En række handicaporganisationer har specialviden om jobrelevante behov hos de personer med handicap, de har som medlemmer. Nogle – fx Dansk Handicap Forbund – leverer i dag rådgivning til bl.a. virksomheder og egne medlemmer med handicap. BER anbefaler en styrkelse af dette ben i informations- og rådgivningsindsatsen.

BER anbefaler at sætte fokus på at styrke peer-to-peer rådgivning, hvor virksomheder deler erfaringer med ansættelse af medarbejdere med handicap med andre virksomheder.

BER anbefaler endelig at styrke kendskabet til isbryderordningen, som gør det muligt for virksomhederne at ansætte nyuddannede personer med handicap i job med løntilskud.

BER anbefaler, at der via den sociale reserve afsættes midler til udvikling og forsøg med portal, rådgivning fra handicaporganisationer, peer-to-peer-netværk samt til udbredelse af kendskabet til isbryderordningen.

Tema 2: Fokus på jobmatch via viden og nedbrydning af holdningsmæssige barrierer

Anbefaling 5: Målrettet brug af hjælpemidler og virksomhedsrettede forløb

Ledige med hyppige ledighedsforløb eller som har hyppige/langtidssygefravær skal efter behov tilbydes en afdækning af eventuelle jobrelevante funktionsnedsættelser, så grundlaget styrkes for de rette hjælpemidler og virksomhedsrettede forløb.

For at styrke medarbejdernes mulighed for at få kendskab til eventuelle jobrelevante funktionsnedsættelser hos ledige anbefaler BER, at oplysninger om hvorvidt en borger har modtaget handikaptillæg under uddannelsen og lignende relevante oplysninger, kan tilgås automatisk af jobcenteret efter samtykke med borgeren.

Anbefaling 6: Brugen af Individuel Planlagt job eller uddannelse med Støtte skal udbredes

Evalueringen af Projekt Inklusion viser, at IPS er effektiv metode til at få personer med alvorlige sindslidelser i beskæftigelse og uddannelse sammenlignet med den traditionelle jobcenterindsats. Med aftalen om ”En ny reformpakke for dansk økonomi” er der afsat 10 mio. kr. i 2023-2024 til et ambassadørkorps, der skal udbrede viden om IPS.

BER anbefaler, at brugen af IPS bør udvides og tages i anvendelse landet over og ser gerne, at udbredelsen også forankres i politiske aftaler (om psykiatriplanen og/eller kommune-/regionsaftaler).

Anbefaling 7: Handicappolitisk topmøde

BER bakker op om afholdelse af et årligt handicappolitisk topmøde som foreslået i B 133 med det formål at sætte fokus på initiativer for at få flere med handicap i job.⁴ Det skal ske på baggrund af en redegørelse for beskæftigelsessituationen for personer med handicap.

BER anbefaler, at der afsættes midler hertil på den sociale reserve.

Anbefaling 8: Mål og styrket datagrundlag

For at holde fokus på fremdrift i forhold til at øge beskæftigelsen for personer med handicap er det nødvendigt med klare politiske mål. Pt. er der et mål om 13.000 flere med større handicap i beskæftigelse i 2025.

BER bakker op om klare og ambitiøse politiske mål fremadrettet, men foreslår også, at datagrundlaget styrkes. Der er behov for at udvikle viden om handicap og beskæftigelse baseret på registerdata – også gerne i en form, der kan anvendes til at måle, hvor godt det går lokalt. BER anbefaler, at afsætte midler på den sociale reserve til dette formål.

⁴ https://www.ft.dk/ripdf/samling/20211/ beslutningsforslag/b133/20211_b133_beretning.pdf