

## **Beretning 2013 – Status på job og handicap**





# INDHOLDSFORTEGNELSE

|                                                                                  |           |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. INDLEDNING</b>                                                             | <b>4</b>  |
| <b>2. Status på handicap og beskæftigelse</b>                                    | <b>5</b>  |
| 2.1 I job med funktionsnedsættelse                                               | 6         |
| 2.2 Virksomhedernes sociale engagement                                           | 6         |
| 2.3 Medlemsorganisationer tænker i beskæftigelsesbaner                           | 7         |
| <b>3. Anvendelsen af de kompenserende ordninger</b>                              | <b>9</b>  |
| 3.1 Personlig assistance i erhverv                                               | 10        |
| 3.2 Personlig assistance under efter- og videreuddannelse                        | 11        |
| 3.3 Arbejdsredskaber m.v. for forsikrede ledige og i beskæftigelse               | 11        |
| 3.4 Job med løntilskud til nyuddannede personer med handicap (Isbryderordningen) | 11        |
| 3.5 Fortrinsadgang                                                               | 12        |
| 3.6 Øvrige pointer fra nøglepersonerne                                           | 13        |
| <b>4. Effekterne af SJH's indsats</b>                                            | <b>16</b> |
| 4.1 Kurser                                                                       | 16        |
| 4.2 Online formidling                                                            | 19        |
| 4.3 Viden                                                                        | 20        |
| 4.4 Samarbejde & relationer                                                      | 21        |
| 4.5 Projekter                                                                    | 23        |
| 4.6 Perspektiver for 2014                                                        | 23        |
| <b>5. Litteraturliste</b>                                                        | <b>26</b> |
| <b>6. Bilag</b>                                                                  | <b>27</b> |

# 1. INDLEDNING

Som specialfunktion på handicapområdet understøtter vi beskæftigelsesindsatsen for de mennesker, der har en fysisk eller psykisk/mental funktionsnedsættelse.

Med reformen af førtidspensions- og fleksjobområdet, en kontanthjælpsreform og med en sygedagpengereform lige rundt om hjørnet blev 2013 et år med koncentreret fokus på at få flest mulige i beskæftigelse.

Reformerne slår et paradigmeskifte an i jobcentrene. Der skal sættes endnu tidligere ind. Vi skal tænke mere tværfagligt. Og frem for alt må vi for alvor sætte fokus på den enkeltes ressourcer.

Succes med indsatserne kan for den enkelte afhænge af, om de rette forudsætninger er til stede. Jobcentermedarbejderne har brug for kendskab til, hvordan en barriere, som følge af en funktionsnedsættelse, kan overvindes. Kan et hjælpemiddel gøre det muligt at læse teksten? Er der brug for en kollegas hjælp til at give struktur for at få udbytte af virksomhedspraktikken? Ville en isbryderordning kunne give fodfæste til den nyuddannede med funktionsnedsættelse?

Specialfunktionen Job & Handicap (SJH) medvirker til kompetenceløft af jobcentermedarbejderne i hele landet.

Med afsæt i Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) (tidligere Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering) har vi fortsat en central placering for rådgivning, undervisning, vejledning og kommunikation med alle landets kommuner. Vi samarbejder tæt med vores kolleger i STAR og med KL, hvor vi bidrager med viden om praksis indsamlet gennem vores tætte kontakt til frontpersonalet i jobcentrene.

Nøglepersoner på handicapområdet er en del af strukturen på alle jobcentrene, og de udgør et helt unikt netværk for SJH. Vi har en umiddelbar, enkel og værdifuld kontakt til gensidig fordel. Vi giver Nøglepersonerne kompetent og hurtig vejledning til hverdagens opgaver i jobcentret, og som samlende specialfunktion får vi et uundværligt indblik i praksis samt mulighed for praksisudvikling i samarbejde med jobcentrene.

SJH har således afsættet til at bidrage med viden om, hvordan konsekvent fokus på muligheder og anvendelse af kompensering kan skabe fundamentet for varig og bæredygtig beskæftigelse for den enkelte. Samtidig har vi mulighed for at medvirke ved implementeringen af reformerne med hensyn til de redskaber, jobcentrene må bringe i spil for at komme i mål med de politiske intentioner.

I Beretning 2013 får du i kapitel 2: Status på handicap og beskæftigelse et rids over de væsentligste pointer omkring beskæftigelse for personer med handicap. I kapitel 3 et indblik i udviklingen i brugen af de kompenserende ordninger og i kapitel 4: Effekterne af SJH's indsatser, som beskriver SJH's mange aktiviteter i 2013.

God læselyst!

Bente Ellegaard  
Afdelingsleder

## 2. STATUS PÅ HANDICAP OG BESKÆFTIGELSE

Regeringen offentliggjorde i oktober 2013: *Handicappolitisk handlingsplan – et samfund for alle*. En handlingsplan, der skal være retningsgivende for hele handicapområdet i de kommende år. Fokus i dette kapitel er naturligt nok på beskæftigelse, men det er alligevel værd at dvæle ved handlingsplanens tre grundlæggende visioner for fremtiden.

### **Vision 1 – øget inklusion gennem kulturændring**

Personer med handicap skal have en naturlig plads i samfundets mange fællesskaber. Det være sig i skolen, på arbejdspladsen eller i fritidslivet.

### **Vision 2 – Inklusion gennem fortsat fokus på tilgængelighed**

Selvbestemmelse, medbestemmelse og ansvar kan blandt andet understøttes af fysisk og digital tilgængelighed samt brug af velafprøvet velfærdsteknologi.

### **Vision 3 – Styrke og udvikle den enkeltes ressourcer**

Det stærkeste afsæt for ligeværdig inklusion skabes ved, at den enkelte borger udvikler, fastholder og udnytter sine kompetencer. Derfor vil regeringen fremme udvikling og udbredelse af effektive (re)habiliterende indsatser, som kan skabe reelle fremskridt for den enkelte borger og skabe afsæt for et selvstændigt, aktivt og deltagende liv.

På beskæftigelsesområdet peger handlingsplanen på, at der påhviler både kommune, virksomhed og borger et ansvar. At et mangfoldigt og rummeligt arbejdsmarked er med til at skabe naturlige og ligeværdige fællesskaber mellem mennesker med og uden handicap.

Forventningerne til den kommunale indsats er, at borgeren møder en koordineret og helhedsorienteret indsats, der peger mod et aktivt liv i stedet for førtidspension. Den tværfaglige koordinering på tværs af kommunale forvaltninger og andre myndigheder skal blandt andet ske gennem brug af koordinerende sagsbehandlere. Yderligere fremhæver handlingsplanen et behov for at vende holdninger hos gruppen af ledige personer med handicap, således at der sker et skifte fra et barriereperspektiv til et mulighedsperspektiv.

Indsatsen skal fremover i endnu højere grad være funderet på evidensbaseret viden. Det kræver systematisk opsamling og deling af viden, så det er metoder med dokumenteret effekt, der anvendes. Der vil derfor blive iværksat et litteratur-review og en systematisk indsamling af erfaringer fra projekter på området.

Beskæftigelsessituationen for personer med handicap er siden slutningen af 1990'erne blevet fulgt af SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd. SFI har gennem årene udgivet rapporter med titlen: Handicap og beskæftigelse, hvor man har spurgt et stort antal danskere om deres beskæftigelsessituation og eventuelle funktionsnedsættelser. Der vil til næste år komme en ny opdateret Handicap og beskæftigelse fra SFI. I næste afsnit ser vi nærmere på beskæftigelsen for personer med handicap baseret på de nyeste tilgængelige tal fra SFI.

## 2.1 I job med funktionsnedsættelse

Beskæftigelsessituationen for personer med funktionsnedsættelse følger nogenlunde de almindelige konjunkturer på arbejdsmarkedet bare fra et lavere udgangspunkt. Den generelt faldende beskæftigelse i den opgjorte periode har derfor også ramt personer med funktionsnedsættelse.

**Tabel 2.1: Beskæftigelsesandelen for personer med eller uden funktionsnedsættelse i alderen 16-64 år. I pct.**

|                                   | 2002 | 2005 | 2008 | 2010 | 2012 |
|-----------------------------------|------|------|------|------|------|
| <b>Funktionsnedsættelse</b>       | 51,0 | 53,7 | 51,1 | 46,2 | 43,9 |
| <b>Ingen funktionsnedsættelse</b> | 81,2 | 80,7 | 81,1 | 77,2 | 77,5 |

Kilde: SFI 2013

Der er i 2012 ingen statistisk forskel mellem de fire beskæftigelsesregioner. SFI's undersøgelse viser, at beskæftigelsesandelen er lavest i Beskæftigelsesregion Syddanmark med 42,5 procent og højest i Beskæftigelsesregion Hovedstaden/Sjælland med 44,8 procent. Men den statistiske usikkerhed betyder, at vi ikke kan tale om en signifikant forskel.

Gruppen af personer med funktionsnedsættelse er en meget heterogen størrelse, og det afspejler sig i beskæftigelsesandelen opdelt efter handicaptypen. Personer med sanse- eller kommunikationsudfordringer klarer sig generelt bedst med en erhvervsfrekvens på over 60 procent. De største udfordringer med hensyn til at få fodfæste på arbejdsmarkedet finder vi blandt personer med psykisk funktionsnedsættelse. I den gruppe er kun 24,2 procent i arbejde ifølge SFI's seneste tal. (SFI: 13:01, s. 55).

## 2.2 Virksomhedernes sociale engagement

I forlængelse af Regeringens handicappolitiske handlingsplan, der peger på, at ansvaret er tredelt mellem kommune, virksomhed og borger, er det interessant at se på, hvordan virksomhederne forholder sig til det at have medarbejdere med funktionsnedsættelse. Hvert år udgiver SFI: Virksomhedernes sociale engagement, der skiftevis spørger de personaleansvarlige på virksomhederne eller de ansatte medarbejdere om deres holdninger til og erfaringer med medarbejdere/kolleger, der har funktionsnedsættelse.

I 2013 har spørgeskemaet været rettet mod virksomhederne – det vil sige direktør, HR-chef eller personaleansvarlig. Flere end 2.300 virksomheder har svaret på spørgeskemaet.

Virksomhederne bliver blandt andet spurgt om ansættelse af personer med handicap. 42 pct. af virksomhederne har i 2012 en person med handicap ansat. Omkring en tredjedel af de små og to tredjedele af de store virksomheder angiver at have en person med handicap ansat.

Til gengæld har de små virksomheder - defineret som under 50 medarbejdere - relativt flere personer med handicap ansat, hvis man sammenligner med, hvor mange ansatte de har samlet set. Over tre fjerdedele af virksomhederne angiver, at de medarbejdere med funktionsnedsættelse, de har ansat, er ansat på særlige vilkår – primært fleksjob. Dette gælder i særlig grad for de små virksomheder, hvor andelen er over 80 pct.

Den største gruppe personer med handicap er ordblinde eller læsesvage, idet de udgør 27 pct. Personer med fysiske handicap udgør 23 pct., mens personer med psykiske lidelser udgør 14 pct. Der er ikke sket nogen markant ændring mellem 2010 og 2012 i andelen af virksomheder, der har medarbejdere med handicap ansat. (SFI: 13:40, s. 65 – 68).

## 2.3 Medlemsorganisationer tænker i beskæftigelsesbaner

Mange handicaporganisationer er optaget af at styrke beskæftigelsesgraden for deres medlemmer. Flere organisationer har i 2013 præsenteret analyser og initiativer med fokus på, hvordan man øger tilknytningen til arbejdsmarkedet for personer med funktionsnedsættelse.

I efteråret 2013 offentliggjorde Sammenslutningen af Unge med Handicap (SUMH) rapporten: *Fra uddannelse til arbejdsmarked*. Som titlen antyder, er der i særlig grad fokus på overgangen mellem uddannelse og beskæftigelse. Rapporten er ikke baseret på et stort datamateriale, men fremhæver nogle væsentlige barrierer for unges vej mod en karriere.

Rapporten angiver, at det er en væsentlig barriere, at mange af de unge ikke har eller blot har meget begrænset erfaring med arbejdsmarkedet, når de skal søge deres første job efter endt uddannelse. Rapporten peger på, at det er vigtigt at forbedre mulighederne for praktikforløb under uddannelsen og at styrke studievejledningen for studerende med funktionsnedsættelse.

I mødet med jobcentret er det ifølge rapporten afgørende, at jobcentermedarbejderne kender de kompenserende støttemuligheder, men også at den unge selv formulerer de mulige barrierer, der måtte være i forhold til at kunne varetage et job.



## Ni gode råd

Institut for Blinde og Svagsynede (IBOS) udgav i 2013 en række anbefalinger baseret på projektet: "Ny praksis". Baggrunden for projektet er, at kun cirka en tredjedel af denne gruppe er i job og kun 11 pct. er i ordinær beskæftigelse.

Projektet mundede blandt meget andet ud i ni anbefalinger, der naturligt nok henvender sig til blinde og svagsynede, men som også kan være relevante for andre handicapgrupper.

1. Vær fagligt dygtig og opdateret
2. Erkend din synssituation (funktionsbegrænsning)
3. Lær at bruge kompenserende arbejdsredskaber
4. Få styr på transport til/fra job
5. Samarbejd med det offentlige
6. Forstå uskrevne/sociale regler
7. Forstå arbejdsgiverens logik
8. Forklar dit syn (funktionsbegrænsning) kort og enkelt
9. Lær at kommunikere på seendes (ikke-funktionsbegrænsedes) præmisser

Kilde: IBOS, 2013. Parenteser tilføjet af SJH.

Der findes flere eksempler på handicaporganisationer, der har sat beskæftigelse på dagsordenen i 2013, men det vil føre for vidt at gennemgå dem her. SJH følger dog i videst muligt omfang med i de forskellige projekter og initiativer.

## POINTER FRA KAPITEL 2

- Regeringen offentliggjorde i efteråret 2013: "Handicappolitisk handlingsplan – et samfund for alle", der udstikker den fremtidige retning for dansk handicappolitik
- 43,9 pct. af personer med funktionsnedsættelse er i beskæftigelse ifølge den seneste opgørelse fra SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd
- Personer med en psykisk funktionsnedsættelse er generelt den handicapgruppe, der har den dårligste tilknytning til arbejdsmarkedet
- 42 pct. af virksomhederne har mindst én medarbejder med funktionsnedsættelse ansat
- Virksomheder med under 50 medarbejdere har relativt set en større andel af medarbejdere med funktionsnedsættelse ansat sammenlignet med store virksomheder
- Flere handicaporganisationer har sat beskæftigelse på dagsordenen i 2013



### 3. ANVENDELSEN AF DE KOMPENSERENDE ORDNINGER

De kompenserende ordninger skal give personer med funktionsnedsættelse samme muligheder for erhvervsudøvelse som andre og kan fungere som et fastholdelses- eller indslusningsredskab til arbejdsmarkedet. I dette kapitel gør vi status over kommunernes brug af ordningerne med udgangspunkt i kommunernes refusionsansøgninger til styrelserne under Beskæftigelsesministeriet. (Arbejdsmarkedsstyrelsen (AMS) & Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering (SFR), fremadrettet Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR)).

Der eksisterer fem kompenserende ordninger:

- Personlig assistance i erhverv
- Personlig assistance under efter- og videreuddannelse
- Hjælpeidler i form af arbejdsredskaber og arbejdspladsindretning
- Job med løntilskud til nyuddannede personer med handicap - Isbryderordningen
- Fortrinsadgang til jobsamtale hos offentlige arbejdsgivere

Ud over de handicapkompenserende ordninger findes der en række andre beskæftigelsesrettede redskaber som også personer med funktionsnedsættelse kan have glæde af. Det kan være §56-aftale, mentor og fleksjob. Disse redskaber har en bredere målgruppe og indgår derfor ikke i denne beretning.

For yderligere at kvalificere vidensniveauet om administration af ordningerne har SJH i januar 2014 gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt jobcentrenes nøglepersoner på handicapområdet. Det er i reglen dem, der administrerer og bevilger, og de har derfor et indgående kendskab til, hvordan ordningerne anvendes.

95 nøglepersoner har haft mulighed for at deltage i undersøgelsen. 58 personer eller 61 procent har svaret på de i alt 9 spørgsmål i spørgeskemaet. (Hele spørgeskemaet kan ses i Kap. 6: Bilag) Den geografiske spredning af respondenter matcher ret præcist fordelingen af jobcentre i de fire beskæftigelsesregioner. Således er alle beskæftigelsesregioner repræsenteret i undersøgelsen.

Spørgeskemaet skal ses som et supplement til kommunernes refusionsindberetninger. Svarene indgår i analysen og tolkningen af tallene, som kommunerne indberetter. Der er ikke stillet krav om sagsgennemgang i forbindelse med besvarelsen.

Nedenstående tabel viser det samlede aktivitetsbillede for fire af de fem handicapkompenserende ordninger. Anvendelsen af fortrinsadgang fremgår ikke af tabellen, men i slutningen af dette kapitel kan du læse, i hvilket omfang nøglepersonerne vurderer, at fortrinsadgangsmuligheden anvendes.

**Tabel 3.1: Aktivitetsbillede for ordningerne opgjort efter forbrug i kr. for årene 2010 – 2013.**

| Ordningerne                                                           | Forbrug i kr |            |            |            |
|-----------------------------------------------------------------------|--------------|------------|------------|------------|
|                                                                       | 2010         | 2011       | 2012       | 2013       |
| <b>Personlig assistance i erhverv</b>                                 | 345,8 mio.   | 404,0 mio. | 413,2 mio. | 443,0 mio. |
| <b>Personlig assistance under efter- og videreuddannelse</b>          | 6,0 mio.     | 5,8 mio.   | 3,2 mio.   | 3,0 mio.   |
| <b>Arbejdsredskaber m.v. for forsikrede ledige og i beskæftigelse</b> | 24,4 mio.    | 20,0 mio.  | 22,6 mio.  | 25,6 mio.  |
| <b>Job med løntilskud til nyuddannede med et handicap</b>             | 5,6 mio.     | 4,8 mio.   | 3,4 mio.   | 4,0 mio.   |
| <b>I alt</b>                                                          | 381,8 mio.   | 434,6 mio. | 442,4 mio. | 475,6 mio. |

Kilde: AMS & SFR

### 3.1 Personlig assistance i erhverv

Personlig assistance til personer med handicap i erhverv, Kompensationslovens Kap. 3, er et redskab, der skal sikre, at erhvervsaktive personer med en funktionsnedsættelse får samme muligheder for erhvervsudøvelse, herunder almindelig opkvalificering og efteruddannelse, som andre ansatte. Personen med funktionsnedsættelsen skal selv kunne udføre det fagligt indholdsmæssige i jobbet.

Udgifterne til personlig assistance er steget kontinuerligt i den opgjorte periode. Fra 345,8 mio. kr. i 2010 til 443,0 mio. kr. i 2013. Det svarer til en stigning på 28,1 pct. fordelt over en fireårig periode.

Det er ikke muligt at sige, om stigningen skyldes et øget antal bevillinger, eller om det skyldes, at gennemsnitsudgiften per bevilling er steget. Udviklingen matcher meget fint det billede, nøglepersonerne på handicapområdet i landets jobcentre giver udtryk for i besvarelsen af det spørgeskema, som SJH udsendte i forbindelse med denne beretning.

I spørgeskemaet har nøglepersonerne blandt andet svaret på spørgsmålet: *Er det samlede antal borgere, der gør brug af personlig assistance steget eller faldet i 2013 sammenlignet med 2012?*

60 pct. af nøglepersonerne oplever, at der har været en stigning i antallet af bevillinger fra 2012 til 2013. 34 pct. mener, at antallet er uændret, mens kun 3 pct., af de, der har besvaret spørgeskemaet, giver udtryk for, at der er sket et fald i antallet af personer, der gør brug af personlig assistance.

### 3.2 Personlig assistance under efter- og videreuddannelse

Personlig assistance til efter- og videreuddannelse, Kompensationslovens Kap. 4, skal sikre, at erhvervsaktive personer med funktionsnedsættelse - også i uddannelse uden for arbejdstiden - får samme uddannelsesmæssige muligheder som andre. Der kan gives tilskud til undervisningstimer samt til forberedelse. Denne ordning anvendes ligeledes til ledige, der har behov for personlig assistance i forbindelse med opkvalificering.

Der er sket en halvering af udgifterne fra 6,0 mio. kr. i 2010 til 3,0 mio. kr. i 2013. Det er ikke muligt ud fra tallene at give et svar på, hvad der er baggrunden for faldet.

### 3.3 Arbejdsredskaber m.v. for forsikrede ledige og i beskæftigelse

Hjælpebidler kan bevilges som undervisningsmaterialer, arbejdsredskaber og mindre arbejdspladsindretninger. Betingelsen for bevilling er blandt andet, at hjælpebidlet ikke er almindeligt forekommende indenfor den branche, ansøger er beskæftiget i eller på det uddannelsessted, hvor ansøger studerer. Hjælpebidlet skal desuden være af afgørende betydning for, at borgeren kan bestride jobbet, fastholdes i jobbet eller gennemføre studiet.

På hjælpebidlområdet er det alene tallene for personer i beskæftigelse og de forsikrede ledige, der er tilgængelige. Udgifterne til arbejdsredskaber eller mindre arbejdspladsindretninger er ganske stabile. I 2010 blev der brugt 24,4 mio. kr.. I 2011 faldt beløbet til 20 mio. kr., men siden da er der igen sket en mindre stigning. I 2013 er udgifterne opgjort til 25,6 mio. kr.

I spørgeskemaet til nøglepersonerne har vi spurgt om, hvorvidt der er flere personer i 2013 end i 2012, der har fået bevilget arbejdsredskaber. I lighed med personlig assistance er det ret præcist halvdelen, der oplever en stigning, mens kun syv procent har oplevet et fald. Selv om de opgjorte tal bekræfter en stigning fra 2012 til 2013, er udviklingen ikke markant.

Det er interessant, at en stor gruppe nøglepersoner oplever, at flere personer får bevilget hjælpebidler, uden at det påvirker udgifterne markant. En forklaring kan være, at styk-prisen per hjælpebidler er faldende, ikke mindst på IT-området. For nogle typer teknologiske hjælpebidler er prisen faldet. Det kan også skyldes, at man i jobcentrene er blevet mere opmærksomme på at finde den bedste og billigste løsning.

### 3.4 Job med løntilskud til nyuddannede personer med handicap (Isbryderordningen)

Isbryderordningen har til formål at give nyuddannede med funktionsnedsættelse mulighed for at få erhvervs erfaring/opnå ansættelse inden for det område, som deres uddannelse har kvalificeret dem til.

Ordningen er et vigtigt redskab i ungeindsatsen, idet den kan være med til at bygge bro fra uddannelse til job for nyuddannede med funktionsnedsættelse. Den kan også anvendes i forbindelse med afslutningen af en uddannelsesrevalidering. Da der ikke er krav om forudgående ledighed, er det muligt at etablere en isbryderordning allerede fra den dag, personen med funktionsnedsættelse har sit uddannelsesbevis i hånden.

I 2010 blev der anvendt 5,6 mio. kr. på ordningen, i 2011 4,8 mio. kr., mens tallet er 4,0 mio. kr. i 2013. Meldingen fra flere nøglepersoner til SJH er, at det er en ordning, der virker efter hensigten. At det bliver den tiltænkte trædesten ind på arbejdsmarkedet.

I spørgeskemaet til nøglepersonerne har vi bedt dem notere, hvor mange isbryderordninger, de har etableret i 2013. Vi har som tidligere nævnt fået svar fra 61 pct. af jobcentrene, som har opgjort det til et samlet antal på 59 isbryderordninger i 2013, hvilket er en fordobling siden 2011. Det skal understreges, at tallene er behæftet med en vis usikkerhed.

**Tabel 3.2: Antallet af etablerede "Isbryderordninger" ifølge nøglepersonerne på handicapområdet i landets jobcentre. Opgjort i antal personer.**

|                                                                              | 2011 | 2012 | 2013 |
|------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|
| <b>Hvor mange isbryderordninger er der blevet etableret i dit jobcenter?</b> | 28   | 46   | 59   |

*Note: I 2011 besvarede 49 nøglepersoner spørgsmålet, 64 svarede i 2012 og 58 nøglepersoner i 2013.*

Det virker underligt, at man i 2011 brugte flere penge end i 2013, når man samtidig kan konstatere en betragtelig vækst i antallet af etablerede isbryderordninger. En forklaring kan være, at man i jobcentrene gør sig grundigere overvejelser om tilskuddets størrelse og løntilskuddets længde. På den måde vil man kunne have flere personer omfattet af ordningen og samtidig opleve faldende udgifter. En anden forklaring kan være måden, kommunerne konterer området. Isbryderordningen er lovgivningsmæssigt forankret samme sted som de øvrige løntilskudsordninger. Det kunne indebære en risiko for, at "isbryderen" kommer til at indgå som en del af den samlede brug af løntilskudsordninger. Yderligere vil tallene fra nøglepersonerne alt andet lige variere år for år, eksempelvis alt efter om der er mange store eller små jobcentre, der vælger at besvare spørgeskemaet.

### 3.5 Fortrinsadgang

Personer med funktionsnedsættelse kan have svært ved at opnå beskæftigelse på det almindelige arbejdsmarked, også selv om de har de rette kvalifikationer. Fortrinsreglerne giver kvalificerede personer, der på grund af en funktionsnedsættelse har vanskeligt ved at opnå ansættelse, garanti for jobsamtale. Fortrinsadgang gælder i forbindelse med ledige stillinger hos offentlige arbejdsgivere.

Fortrinsadgang er den ældste af de handicapkompenserende ordninger men har ikke desto mindre levet en ret stille tilværelse. Noget kunne imidlertid tyde på, at det er en mulighed, der bruges i stigende omfang. Det viser svarene, SJH har modtaget fra landets nøglepersoner, og også i SJH's daglige hotline har vi kunnet registrere en stigning i antal henvendelser om ordningen.

**Tabel 3.3: Fortrinsadgang ved ansættelse hos offentlige arbejdsgivere, bevilling til studepladser m.v. og taxikørsel 2011, 2012 & 2013. Opgjort i antal personer.**

| År   | Antal jobsamtaler borgere med kontakt til jobcenteret har været til med henvisning til reglerne om fortrinsadgang. | Antal, der har fået job efterfølgende |
|------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|
| 2011 | 116                                                                                                                | 8                                     |
| 2012 | 276                                                                                                                | 23                                    |
| 2013 | 805                                                                                                                | 35                                    |

Kilde: Spørgeskema til nøglepersonerne, januar 2014.

Som det tydeligt fremgår af tabellen, er der sket en eksplosiv stigning i brugen af fortrinsadgang. Der er tale om en så markant stigning, at der er grund til en vis skepsis. Kigger man nærmere på spørgeskemaet, viser det sig, at der er én nøgleperson, der har svaret 500 og en anden, der har svaret 100. Undersøgelsen er anonym, så det har ikke været muligt at finde frem til kilden.

I SJH er vi dog ikke i tvivl om, at det er en ordning, der anvendes i stigende omfang. Det kan f.eks. skyldes det store fokus på, hvor mange ansøgere, der kan være til et stillingsopslag. Det kan have fået flere til at benytte sig af muligheden for i det hele taget at komme i betragtning. Den ændrede dagpengeperiode kan også have fået flere til at overveje at benytte ordningen. Endelig kan det skyldes, at et stigende antal fleksjobbere benytter fortrinsadgang i forbindelse med jobsøgning.

### 3.6 Øvrige pointer fra nøglepersonerne

Ud over omfanget af de enkelte handicapkompenserende ordningers anvendelse, har SJH i spørgeskemaet til nøglepersonerne også spurgt om to andre forhold. For det første i hvilket omfang kompenserende ordninger bruges i forbindelse med fleksjobansættelser, og for det andet om de kompenserende ordninger er noget, der overvejes forud for indstilling til rehabiliteringsteamet. bruges i stigende omfang. Det viser svarene, SJH har modtaget fra landets nøglepersoner.

**Tabel 3.4: Brug af kompenserende ordninger ved fleksjobansættelser. Opgjort i procent.**

| I hvilken udstrækning anvendes de kompenserende ordninger i forbindelse med fleksjobansættelser? | Procent |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| I mange tilfælde                                                                                 | 14      |
| Jævnligt                                                                                         | 67      |
| Sjældent                                                                                         | 19      |
| Nærmest aldrig                                                                                   | 0       |
| Ved ikke                                                                                         | 0       |
| Totalt                                                                                           | 100     |

Kilde: Spørgeskema til nøglepersonerne, januar 2014.

Et fleksjob er ikke ensbetydende med, at der ikke kan være et kompensationsbehov. Tallene viser da også, at det er almindeligt for nøglepersonerne at anvende f.eks. personlig assistance eller arbejdsredskaber til personer ansat i fleksjob.

## Rehabiliteringsteams

Rehabiliteringsteams opstod med vedtagelsen af Førtidspensions- og fleksjobreformen, der trådte i kraft 1. januar 2013. Et år efter har vi spurgt nøglepersonerne, om de oplever, at de kompenserende ordninger overvejes forud for indstilling til rehabiliteringsteams?

**Tabel 3.5: Overvejes de kompenserende ordninger forud for indstilling til rehabiliteringsteam? Opgjort i procent**

| Oplever du som nøgleperson, at de kompenserende ordninger bliver overvejet forud for indstilling til rehabiliteringsteam? | Procent |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| Altid                                                                                                                     | 24      |
| Ofte                                                                                                                      | 40      |
| Hverken/eller                                                                                                             | 17      |
| Sjældent                                                                                                                  | 10      |
| Aldrig                                                                                                                    | 2       |
| Ved ikke                                                                                                                  | 7       |
| Total                                                                                                                     | 100     |

*Kilde: Spørgeskema til nøglepersonerne, januar 2014.*

Tallene indikerer, at det i to ud af tre jobcentre er nogenlunde fast kutyme at overveje muligheden for at bringe de kompenserende ordninger i anvendelse. Det giver rigtig god mening, da ordningerne er en let og overkommelig måde at støtte op om en persons ressourcer, og ad den vej forhindre eller udskyde en situation, hvor personen bliver modtager af permanent offentlig forsørgelse.



## POINTER FRA KAPITEL 3

- Der blev i 2013 brugt 443 mio. kr. på personlig assistance i erhverv. Det er en stigning på ca. 30 mio. kr. sammenlignet med 2012
- Udgifterne til personlig assistance under efter- videreuddannelse er halveret fra 2010 til 2013. Fra 6 mio. kr. i 2010 til 3 mio. kr. i 2013
- Udgifterne til arbejdsredskaber, mindre arbejdspladsindretning og uddannelsesmaterialer er generelt ret stabile. 25, 6 mio. kr. blev der brugt i 2013
- Isbryderordningen anvendes ifølge nøglepersonerne i stadigt større omfang, men det kommer ikke til udtryk i udgifterne til ordningen. 5,6 mio. kr. blev der anvendt på ordningen i 2010. I 2013 er beløbet faldet til 4,0 mio. kr.
- Fortrinsadgang synes at blive brugt i et markant stigende omfang
- 81 pct. af nøglepersonerne giver udtryk for, at de kompenserende ordninger anvendes "i mange tilfælde" eller "jævnligt" i forbindelse med fleksjobansættelser
- I mange jobcentre indgår de kompenserende ordninger forud for indstilling til rehabiliteringsteam

DU KAN GODT HAVE ET  
PSYKISK HANDICAP  
OG SAMTIDIG HOLDE  
**HOVEDET KOLDT**

DU KAN GODT  
HAVE ALLERGI OG  
SAMTIDIG SKABE GOD  
**KEMI I SJAKKET**

DU KAN GODT HAVE  
MUSKELSVIND OG  
SAMTIDIG LØFTE  
**STORE OPGAVER**

DU KAN GODT  
HAVE ADHD OG  
SAMTIDIG HAVE EN  
**HA ELLER HD**

DU KAN GODT  
VÆRE ORDBLIND  
OG SAMTIDIG VÆRE GOD  
TIL AT **LÆSE TRAFIKKEN**

DU KAN GODT HAVE  
ET FYSISK HANDICAP  
OG SAMTIDIG LØFTE  
**STORE OPGAVER**



## 4. EFFEKTERNE AF SJH'S INDSATS

I begyndelsen af hvert kalenderår udgiver SJH en strategiplan, der præsenterer de indsatser og aktiviteter, som vil præge det kommende år. Planen rummer en række gennemgående opgaver, herunder kurser i de kompenserende ordninger, hotline-vejledning og aktiviteter for nøglepersoner på handicapområdet i jobcentrene. Men strategiplanen præsenterer også de nye eller særligt udvalgte strategiske fokusområder. Kigger man på strategiplanen forud for 2013 var der fire særligt prioriterede udviklingsområder.

### Aktiviteter for nøglepersoner

SJH har et tæt samarbejde med de lokale nøglepersoner på handicapområdet. Ambitionen for 2013 var blandt andet at komme med input og inspiration til nøglepersonerne i forhold til implementeringen af Fleksjob- og Førtidspensionsreformen. Det skulle ske gennem temadage, og hvis det var ønsket, deltagelse fra SJH's side i de 9 nøglepersonsnetværk, der findes på landsplan.

### Aktiviteter for jobcentrene

I 2013 ville SJH skræddersy et kursustilbud til en udvalgt medarbejdergruppe i jobcentrene. Valget faldt på gruppen af virksomhedskonsulenter, der med deres tætte kontakt til virksomhederne spiller en nøglerolle både i forhold til inklusion og fastholdelse af medarbejdere med funktionsnedsættelse og i forhold til at udbrede kendskabet til ordningerne hos virksomhederne.

### Karrieredag

Med udgangen af 2012 ophørte projektet: *Søg job – evner i fokus*, som SJH var projektkoordinator for. Projektets måske mest vellykkede aktivitet var konceptet *Karrieredage*. En slags 'åbent hus' på en konkret virksomhed for personer med funktionsnedsættelse. SJH ville i 2013 gøre sine egne erfaringer med konceptet, med henblik på at udvikle en drejebog, målrettet jobcentrene.

### Online formidling

Der skulle i 2013 sættes flere virtuelle skibe i søen. Bmhandicap.dk stod foran en gennemgribende layoutmæssig opdatering. Et nyt site, med fokus på metoderedskaber til sagsbehandlere, skulle lanceres, og yderligere skulle kursisterne på SJH's grundkurser i de kompenserende ordninger have mulighed for at teste deres viden både før og efter kurset via et elektronisk e-learning program.

I den resterende del af dette kapitel kan du læse, hvordan det gik med både de gennemgående og de udvalgte udviklingsområder. Til sidst i kapitlet ser vi nærmere på, hvilke strenge SJH slår an for 2014.

### 4.1 Kurser

#### Grundkurser

Grundkursus i de handicapkompenserende ordninger er en væsentlig del af fundamentet for SJH's indsats. Det er her, vi tilbyder grundig indførelse i anvendelse af ordningerne. Det er derfor en af de primære kanaler for formidling og udbredelse af beskæftigelsesrettede støttemuligheder for personer med handicap.

I 2013 har deltagerne for første gang haft mulighed for at teste deres viden om de kompense-

rende ordninger gennem et elektronisk e-learningsskema både før og efter kurset. Mange af kursisterne vælger at prøve testen forud for kurset, og det har den fordel, at de har tankerne sporet ind på emnet, når selve kursusdagen begynder. På samme måde er efter-testen med til at repetere den nyligt tillærte viden med det formål at forstærke indlæringen og anvendeligheden.

Grundkurset bliver løbende revideret og tilpasset nye reformer på beskæftigelsesområdet. Det er helt afgørende, at kurset i de kompenserende ordninger opleves som værende aktuelt og i overensstemmelse med den generelle beskæftigelsesindsats. Det opnås blandt andet gennem hyppig udskiftning og tilpasning af case-eksempler og øvelser, som er en integreret del af kursusdagen.

Der har i 2013 været færre deltagere per grundkursus end i 2012. Til gengæld har der været et stort set uændret tilfredshedsniveau for udbyttet af dagen blandt deltagerne. Det er en ambition for SJH, at få hævet det gennemsnitlige deltagerantal i 2014.

**Tabel 4.1: Oversigt over deltagerantal på SJH's Grundkursus. Opgjort i antal personer.**

| År   | Samlet antal deltagere | Gennemsnit pr. kursusdag |
|------|------------------------|--------------------------|
| 2013 | 149                    | 15                       |
| 2012 | 179                    | 20                       |

**Tabel 4.2: Oversigt over tilfredsheden med SJH's Grundkursus. Opgjort i procent.**

| År   | Meget tilfreds | Tilfreds | Neutral | Utilfreds | Meget utilfreds |
|------|----------------|----------|---------|-----------|-----------------|
| 2013 | 60             | 33       | 7       | 0         | 0               |
| 2012 | 64             | 30       | 6       | 0         | 0               |

Det vil også i 2014 være helt afgørende, at grundkurset tilpasses og holdes ajour med reformerne på beskæftigelsesområdet. Som nævnt nedenfor holder SJH ligeledes temadage om kontant-hjælpsreformen. Deltagere her, såvel som på virksomhedskonsulentkurset vil blive opfordret til at deltage på et grundkursus, hvis de ønsker en dybere indsigt i de kompenserende ordninger. På den måde fungerer SJH's øvrige kurser, temadage og konferencer ofte som en formidlings- og rekrutteringsplatform for grundkurserne. Men kan selvfølgelig omvendt også blive konkurrenter til grundkurset, hvilket kan være en mulig forklaring på faldet i antallet af deltagere.

## Temadage

Temadagene for nøglepersoner er en anledning til at formidle og være i dialog om aktuelle emner med jobcentrenes udvalgte ressourcepersoner på handicapområdet. Temadagene giver muligheden for, meget direkte, at formidle til gruppen, og giver samtidig et personligt kendskab, der styrker samarbejdet. En relation, der også påvirker anvendelsen af SJH's øvrige aktiviteter og produkter som f.eks. kurser, konferencer, hotline og websider.

I 2013 blev der gennemført i alt 12 temadage rundt om i landet. Som noget nyt havde SJH indbudt eksterne oplægsholdere til at byde ind med viden og inspiration inden for områder, der har en tæt kobling til de kompenserende ordninger. I forårets temadagsrunde deltog Inge Louv, sagsbehandler og selvstændig konsulent, der bidrog med ny viden om førtidspensions- og fleksjobreformen. I efteråret deltog Christian Sølyst, konsulent i LO, med et indlæg om brugen af de sociale kapitler. I begge tilfælde var de eksterne konsulenter med til at give et bredere perspektiv på området og en variation til dagen.

Både i temadagsrunden om foråret og om efteråret var cirka tre ud af fire jobcentre repræsenteret ved mindst én nøgleperson.

**Tabel 4.3: Oversigt over deltagerantal og antallet af jobcentre repræsenteret. Opgjort i antal.**

|              | Samlet antal deltagere | Jobcentre repræsenteret |
|--------------|------------------------|-------------------------|
| Forår 2013   | 99                     | 68                      |
| Efterår 2013 | 127                    | 76                      |

Det er vigtigt, at temadagene ikke opleves som ensformige i form og indhold. Blandt andet derfor har SJH i 2014 valgt at afholde en samlet konference om foråret for alle landets nøglepersoner for derefter at holde netværkstemadage om efteråret.

### **Virksomhedskonsulentkurser**

Jobcentrene efterspørger specielt tilrettede kursustilbud fra SJH. Vi ser det som et udtryk for, at der er brug for ekstra opmærksomhed på kommunernes behov for differentieret specialviden hos forskellige faggrupper og forvaltninger. I 2013 medførte dette, at SJH udviklede og afholdt særligt tilrettelagte kurser for virksomhedskonsulenter fordelt over hele landet.

**Tabel 4.4: Samlet status over kurser for virksomhedskonsulenter. Opgjort i antal.**

|                                |     |
|--------------------------------|-----|
| Antal afholdte kurser          | 11  |
| Antal deltagere                | 287 |
| Antal jobcentre repræsenterede | 77  |

Indholdet på kurserne har fokuseret på, at give virksomhedskonsulenterne et godt kendskab til mulighederne for at anvende de kompenserende ordninger, og at de ser potentialet i en tæt kobling mellem virksomhedskonsulenterne, nøglepersonerne på handicapområdet og de øvrige sagsbehandlere i jobcentret.

Oprindelig var der planlagt otte kurser i foråret 2013, men den meget store efterspørgsel betød, at der blev udbudt først to og siden tre nye kurser i efteråret. Kurserne i efteråret blev ligeledes meget hurtigt overtegnet med nye deltagere.

Den store efterspørgsel efter kurserne og tilbagemeldinger fra flere nøglepersoner om, at kurserne havde forbedret det lokale samarbejde om brugen af de kompenserende ordninger betyder, at kurserne også vil være en del af SJH's aktiviteter i 2014. Kursuskonceptet vil løbende blive justeret

indholdsmæssigt for at sikre optimal aktualitet. I 2013 var der særligt fokus på de nye fleksjobambassadører, mens et af udviklingsområderne i 2014 er at tilpasse kurset til de nye reformer om kontanthjælp og sygedagpenge.

## 4.2 Online formidling

### Bmhandicap

SJH's primære hjemmeside er [www.bmhandicap.dk](http://www.bmhandicap.dk), der er en samlet indgang til alt om de kompenserende støttemuligheder. Jobcentermedarbejdere og andre brugere af siden kan blandt andet finde let tilgængelig information om de kompenserende ordninger, en guide til sagsbehandlingen og filmeksempler på borgere med funktionsnedsættelse i arbejde.

I 2013 fik sitet et nyt design, der i udtryk matchede Styrelsen for Fastholdelse og Rekruttering. Ændringerne handlede primært om sitets layout, men der er i 2013 også sket indholdsmæssige ændringer. Som eksempel kan nævnes, at alle relevante lovgivningsmæssige afgørelser nu er at finde under de respektive ordninger, og at SJH's STAFF Projekt har samlet resultater og erfaringer på siden.

I efteråret 2013 spurgte vi jobcentrenes nøglepersoner på handicapområdet om deres erfaringer med sitet. Spørgeskemaet blev sendt til 151 nøglepersoner, hvoraf cirka 100 svarede. Af de nøglepersoner, der svarede, angiver 60 pct., at de ofte benytter siden. 96 pct. fortæller, at de enten 'I høj grad' eller 'I nogen grad' oplever siden som overskuelig og brugbar, og at de i særlig grad bruger siden til at finde blanketter, links til lovgivning og til kursus- og konferencetilmelding.

En hjemmeside er et produkt under stadig udvikling. I 2014 vil der, som i alle andre år, blive foretaget ændringer og forbedringer af [bmhandicap.dk](http://bmhandicap.dk). Blandt andet arbejdes der henimod udvidede muligheder på kursustilmeldingssiden og flere tværgående links med henblik på at øge brugervenligheden yderligere.

### Metodevejviseren

I 2013 fik [bmhandicap.dk](http://bmhandicap.dk) en lillesøster. SJH lancerede i april 2013 en ny hjemmeside, der fik navnet [www.metodevejviseren.dk](http://www.metodevejviseren.dk). Anledningen var, at vi i SJH i mødet med jobcentrene oplever en efterspørgsel på viden om metoder som supplement til den lovgivningsmæssige viden – ikke mindst i arbejdet med borgere, der har psykosociale handicap.

Metodevejviseren samler metodebeskrivelser og konkrete anvisninger. Sitet er i overvejende grad bygget op om råd og anbefalinger fra praktikere rundt om i landet. I artikler eller på film videreformidler nøglepersoner, eller andre med særlig indsigt, nogle af de erfaringer, de har gjort. Det kan f.eks. handle om dialogguide målrettet borgere med psykiske udfordringer, samarbejdet med hjælpemiddel- og kommunikationscentre.

Sitet vil også være et højprioritets område for SJH i 2014, hvor der vil være fokus på to grundlæggende forhold. For det første at styrke indholdet ved at præsentere flere velafprøvede, brugbare metoder og for det andet at sikre, at siden bliver mere kendt blandt primært jobkonsulenter, sagsbehandlere og andre med faglig interesse for området job og handicap.

### Nyhedsbrev

Nyhedsbrevet er SJH's primære kanal for aktualitetsformidling. Det betyder, at knapt 1.000 personer hver 6-8 uge modtager et nyhedsbrev med f.eks. vejledning og information om regler og lovgivningsstof, om nye metoder og andet, der kan understøtte sagsbehandlingen på området.

Der har i 2013 været en vækst i antallet af abonnenter på cirka 25 pct.. Fra godt 700 personer ved udgangen af 2012 til næsten 1.000 personer ved udgangen af 2013. Nyhedsbrevet bliver promoveret i forbindelse med SJH's forskellige kursustilbud, og det er især ad denne vej, at nye abonnenter kommer til.

## 4.3 Viden

### Hotline

Hotlinen er en åben kontaktflade, hvor jobkonsulenter fra jobcentre og andre aktører på området kan ringe og få vejledning og sparring til konkrete sager fra deres dagligdag. For SJH er hotlinen et vigtigt link til de problemstillinger, der fylder i hverdagen på det operationelle niveau. Det giver mulighed for at opfange tendenser og udfordringer, hjælpe med at finde løsninger eller formidle problemstillinger videre til relevante kolleger og samarbejdspartnere i beskæftigelses-systemet.

I 2013 har 94 pct. af landets jobcentre benyttet sig af SJH's telefonrådgivning mindst én gang – mange dog i væsentligt større omfang. Dagligt modtager hotlinen cirka fire opringninger, og som man kan se i tabellen, har der været en svag nedgang i 2013, men generelt har niveauet været rimelig stabilt siden 2008.

**Tabel 4.5: Hotline henvendelser – opgjort i antal.**

|                    | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|--------------------|------|------|------|------|------|------|------|
| Antal henvendelser | 743  | 1062 | 1135 | 1143 | 1091 | 1084 | 1042 |

Det er naturligt nok spørgsmål vedrørende personlig assistance og hjælpemidler/arbejdsredskaber, der udgør den største andel af opkaldene. I forbindelse med denne beretning er der udarbejdet en statistik, der er opgjort efter ordning og type af funktionsnedsættelse. Tallene giver ikke 100, da mange af henvendelserne ikke falder i nogen af kategorierne.

**Tabel 4.6: Hotline henvendelser fordelt efter type kompenserende ordning i 2013. Opgjort i procent.**

|                                                                     |      |
|---------------------------------------------------------------------|------|
| Personlig assistance                                                | 31,2 |
| Hjælpemidler/Arbejdsredskaber & mindre arbejdspladsindretning       | 21,5 |
| Job med løntilskud til nyuddannede personer med handicap (Isbryder) | 7,3  |
| Fortrinsadgang                                                      | 6,4  |

**Tabel 4.7: Hotline henvendelser opgjort efter handicapstype. Opgjort i procent.**

|                               |      |
|-------------------------------|------|
| Personer med bevægehandicap   | 42,3 |
| Personer med hørehandicap     | 19,6 |
| Personer med psykisk handicap | 17,1 |

Hotline-vejledning har været en central del af SJH's virke i hele specialfunktionens levetid. Det betyder dog ikke, at der ikke også her kan være behov for udvikling og kvalitetssikring. I 2014 vil der derfor blive inddraget en ekstern konsulent, der med udgangspunkt i optagne besvarelser i hotlinen vil gå i dialog med specialfunktionens medarbejdere om styrker og forbedringsmuligheder i vejledningen.

## **Projekter**

Metodeudvikling – sker på baggrund af både viden og erfaringer fra projekter på beskæftigelsesområdet samt på baggrund af informationer fra jobcentrene om behov og hensigtsmæssig praksis. Denne indsamling af viden har flere formål. For det første giver den SJH mulighed for at videreformidle brugbare erfaringer til jobcentermedarbejdere gennem kanaler som kurser, hotline og hjemmesider. For det andet giver den mulighed for at dele nye tendenser og viden på området med kolleger i Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, samt med andre styrelser og mere overordnede interessenter på området.

Metodevejviseren.dk er en oplagt formidlingskanal, når nye projekter udvikler og afdækker brugbare metoder i beskæftigelsesindsatsen for personer med funktionsnedsættelse.

I det hele taget vil denne opsamling af viden, bearbejdning og efterfølgende formidling blive særligt prioriteret i 2014. SJH er placeret i en position mellem det lokale operationelle niveau i jobcentrene og det mere overordnede politiske niveau i Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. Denne position, med tætte bånd til begge niveauer, kan med fordel anvendes til at indsamle, bearbejde og formidle viden og erfaringer til f.eks. både nøglepersoner i jobcentrene og kolleger i styrelsen.

## **4.4 Samarbejde & relationer**

### **Netværk for nøglepersoner**

På landsplan findes der 9 regionale nøglepersonnetværk, som SJH understøtter. Formålet med netværkene er at skabe fora, hvor nøglepersonerne kan hente inspiration og opnå faglig udvikling. Et velfungerende nøglepersonnetværk er med til at understøtte sagsbehandlingen i jobcentrene, styrke nøglepersonerne og øge deres viden. Netværkene kan ligeledes bidrage til en ensartet udmøntning af lovgivningen.

Netværkene har mulighed for at invitere SJH til at deltage på netværksmøderne. Dette giver SJH en styrket relation til nøglepersonerne og en øget indsigt i de problemstillinger, der bliver diskuteret i de 9 regionale netværk.

Der er flere forskellige ting på tegnebrættet for 2014. Blandt det nye kan nævnes, at der er afsat en mindre sum penge, som kan søges til aktiviteter på netværksmøderne. Desuden vil der blive udarbejdet en liste over mulige oplægsholdere og endelig vil overvejelser om en slags frivillig følordning for nye nøglepersoner blive foreslået i netværkene. SJH har intentioner om i 2014 at komme rundt til de respektive netværksmøder i endnu højere grad end de foregående år.

### **Brobygningskonference**

SJH samarbejder med en række forskellige aktører, interessenter og instanser på handicapområdet. Et eksempel på en vigtig samarbejdsrelation er Kvalitets- og Tilsynsstyrelsens kontor for specialpædagogisk støtte (Undervisningsministeriet). Samarbejdet handler overordnet om kom-



pensionsmuligheder og om måder, hvorpå man kan lette overgangen mellem uddannelse og beskæftigelse for personer med funktionsnedsættelse.

I 2013 udmøntede dette tværsektorielle samarbejde sig blandt andet i deltagelse i en lovforberedende arbejdsgruppe, i fælles kursusaktiviteter og ikke mindst om afholdelse af en stor, landsdækkende konference målrettet jobcentersagsbehandlere, uddannelsesvejledere fra ungdoms- og videregående uddannelser og UU-vejledere.

Den fælles planlagte konference blev åbnet d. 4. februar 2013 af Undervisningsminister Christine Antorini, der kunne byde velkommen til 351 deltagere fra hele landet. Fokus var på kompenser- og støttemuligheder i de to sektorer og på at danne regionale netværk, der skal bygge bro mellem uddannelsesinstitutioner og jobcentre.

Der er efter konferencen blevet gennemført mindst ét netværksmøde i 5 ud af de 6 etablerede netværk. Tiden vil vise, om netværkene i længden er levedygtige. En mulig udfordring kan være det regionale fokus, da flere deltagere har peget på, at det især er de lidt snævre lokale relationer, der er behov for at dyrke.

De fleste er dog enige om, at der er et behov for at styrke båndene på tværs af de to sektorer. I evalueringen af konferencen udtrykte 75 pct. af respondenterne, at de var enten 'Meget tilfredse' eller 'Tilfredse' med dagens udbytte. SJH og SPS-kontoret vil derfor igen i 2014 invitere til en landsdækkende konference, hvor vi samler aktørerne om emnet job, uddannelse og funktionsnedsættelse.

## Karrieredage

En karrieredag er et åbent-hus-arrangement på en virksomhed for personer med funktionsnedsættelse. Konceptet blev udviklet gennem projektet: *Søg job – evner i fokus*, som SJH var projekt-koordinator for i 2011 og 2012. Erfaringerne fra de i alt 9 karrieredage var så gode, at SJH valgte at prioritere konceptet i 2013 med henblik på at udvikle en drejebog til jobcentre, der ønskede at kunne gøre brug af aktiviteten for deres borgere med funktionsnedsættelse.

I løbet af 2013 blev konceptet fintunet med blandt andet en ekspertdag med deltagere fra handicaporganisationer, Cabi og to nøglepersoner fra jobcentrene. I efteråret 2013 udmøntede forarbejdet sig i afholdelse af en karrieredag i samarbejde mellem SJH og Jobcenter Billund hos virksomheden Sanistål A/S i Billund, hvor 18 personer med funktionsnedsættelse deltog.

Arrangementet blev godt modtaget af deltagerne. Dagen bød på oplæg fra henholdsvis Saniståls fabrikschef og to medarbejdere med funktionsnedsættelse. Derudover var der en ansøgningsworkshop, et oplæg fra en professionel coach om 'at sætte sine evner i fokus', og endelig var der en rundvisning på fabrikken med demonstration af arbejdsfunktioner.

I 2014 vil deltagerne på karrieredagen i Billund modtage et elektronisk spørgeskema, hvor der vil blive spurgt om den længerevarende effekt af arrangement, herunder om nogen af deltagerne er kommet i beskæftigelse. Ligeledes vil der i 2014 på SJH's hjemmeside, metodevejviseren.dk, blive præsenteret en detaljeret drejebog for, hvordan man som jobcenter afholder en karrieredag.

## 4.5 Projekter

### Projekt STAFF

Året 2013 markerede afslutning på det landsdækkende finanslovsprojekt STAFF, som SJH har været projektleder og koordinator for i dets treårige forløb. Formålet har været, at flere borgere med udviklingshandicap får job på almindelige virksomheder, i stedet for at være beskæftiget på beskyttet værksted.

Projektet har været forankret i Danmarks fem største kommuner, hvor i alt 10 lokale STAFF-konsulenter har varetaget den operationelle indsats. Målgruppen har været unge, der har gennemført STUen (Særligt Tilrettelagt Ungdomsuddannelse).

Mange unge har, som følge af projektet, etableret sig på arbejdspladser rundt om i landet. Ikke mindst den nye mulighed for 'små fleksjob' har været oplagt for denne gruppe, men der er også flere, der har opnået beskæftigelse evt. med nødvendig kompenserende støtte. 'STAFF-indsatsen' fortsætter i tre af de oprindeligt fem deltagende kommuner. I Odense, Esbjerg og Århus har jobcenterledelsen valgt at videreføre indsatsen og har ansat STAFF-konsulenterne til opgaven.

Hele projektperioden, med alle erfaringer og resultater, vil blive præsenteret i projektets afsluttende beretning, der offentliggøres i foråret 2014, og som man vil kunne finde under *Om SJH* på [bmhandicap.dk](http://bmhandicap.dk).

## 4.6 Perspektiver for 2014

Temadage for nøglepersoner

Med afsæt i de igangværende og forestående reformer er der behov for særligt at fokusere på sammenhængen mellem nøglepersonernes viden og den generelle beskæftigelsesindsats.

Temadagene i 2014 vil derfor sætte fokus på at relatere de kompenserende ordninger direkte til centrale elementer i kontanthjælps-, førtidspensions- og fleksjobreformen samt evt. kommende ændringer i Lov om sygedagpenge.

SJH vil forud for temadagene inddrage nøglepersoner i forarbejdet, med henblik på at sikre at både form og indhold opleves som vedkommende, aktuelt og relevant.

Det er væsentligt, at nøglepersonerne er rustet til at indgå i samspil med ledelsen i jobcentrene om strategisk anvendelse af de kompenserende ordninger. Der er derfor en tæt sammenhæng mellem det strategiske fokuspunkt: Temadage for Nøglepersoner og Strategisk anvendelse af de kompenserende ordninger, som beskrives nærmere nedenfor.

### Metodevejviseren

Vi vil fortsat formidle 'den gode praksis' og 'de gode metoder' via det dynamiske onlineværktøj [metodevejviseren.dk](http://metodevejviseren.dk). For at sikre at metodevejviseren.dk er relevant, dynamisk og værdifuld, vil vi udvikle yderligere materiale til sitet på baggrund af ønsker fra brugerne.

I forbindelse med implementeringen af de igangværende og kommende reformer er der brug for kendskab til de effektive metoder. Derfor vil vi sætte særligt fokus på at markedsføre **metodevejviseren.dk** over for både beskæftigelsesregionerne og jobcentrene med henblik på at sikre et øget kendskab.



## **Temadag for kontanthjælpssagsbehandlere**

Den kommende kontanthjælpsreform indeholder elementer, som har tæt sammenhæng med forvaltningen af den kompenserende lovgivning. Samtidig kan de kompenserende ordninger være en afgørende brik i arbejdet med at frigøre potentialet hos de kontanthjælpsmodtagere, der har funktionsnedsættelse.

For de unge sætter reformen fokus på uddannelse som vejen til arbejdsmarkedet og bæredygtig selvforsørgelse. Derfor vil det, særligt omkring de unge, være væsentligt at samarbejde på tværs af sektorer og få de kompenserende ordninger både på uddannelsesområdet og beskæftigelsesområdet til at spille sammen.

Det er således væsentligt at understøtte samspillet mellem nøglepersonerne og sagsbehandlere på kontanthjælpsområdet. SJH vil derfor i 2014 afholde en konference, særligt tilrettet sagsbehandlere på kontanthjælpsområdet, afstemt med implementeringen af selve kontanthjælpsreformen.

Strategisk anvendelse af de kompenserende ordninger i beskæftigelsesindsatsen  
SJH vil i 2014 sætte fokus på, hvordan de kompenserende ordninger kan anvendes som et strategisk redskab i implementeringen af reformerne på beskæftigelsesområdet.

Det er formålet at medvirke til, at de kompenserende ordninger i højere grad bringes i anvendelse, således at kompenseringen kan befordre indslusning og fastholdelse af personer med funktionsnedsættelse på arbejdsmarkedet.

Formidlingen vil være tiltænkt ledelsen i jobcentrene med henblik på at gøre opmærksom på perspektiverne i anvendelsen af de kompenserende ordninger, som led i at gennemføre reformerne på beskæftigelsesområdet.

Som forberedelse til formidlingen til jobcentrenes ledelse vil SJH, i samarbejde med udvalgte jobcentre, afdække de konkrete effekter af brugen af de kompenserende ordninger – såvel økonomisk som i forhold til at fremme progression hos borgerne.

Formidlingen søsættes i tæt samarbejde med beskæftigelsesregionerne. De enkelte elementer og begivenheder planlægges med udgangspunkt i beskæftigelsesregionernes etablerede kontakt til ledelsen i jobcentrene.

## **V.R.I.D.**

Videnindsamling, Raffinering af viden, Idégenerering og Deling af viden er centrale opgaver for SJH.

Mange af regeringens iværksatte reformer, projekter, analyser mv. på beskæftigelsesområdet rejser spørgsmål i jobcentrene om forvaltningen af og sammenhængen med de kompenserende ordninger.

SJH er en integreret del af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. Samtidig har SJH en tæt, daglig kontakt til frontpersonalet i alle landets jobcentre. Denne position i beskæftigelsessystemet giver SJH en unik mulighed for at medvirke til at kanalisere relevant viden fra det ene niveau

til det andet. Derfor vil vi sætte ekstra fokus på at samle, reflektere over og formidle viden og resultater fra det politiske niveau til praksis, primært til nøglepersonerne på handicapområdet.

Fra praksis til politisk niveau kan SJH også bidrage aktivt. Med den tætte kontakt til nøglepersonerne får SJH dagligt indblik i, hvordan lovgivningen spiller sammen med jobcentrenes hverdag. Denne viden vil SJH systematisere, bearbejde og videreformidle til det politiske niveau, via kolleger i styrelsen.

## POINTER FRA KAPITEL 4

- Udviklingsområderne for SJH i 2013 var aktiviteter for nøglepersonerne, kursustilbud til virksomhedskonsulenter, karrieredagskonceptet og nye tiltag i forhold til hjemmesider og e-learning
- 149 personer har været kursister på SJH's grundkursus i de kompenserende ordninger. Mere end 90 pct. af deltagerne er enten 'Meget tilfredse' eller 'Tilfredse'
- Der blev i alt holdt 12 temadage for nøglepersoner i 2013 fordelt over hele landet og med deltagelse fra cirka 3 ud af 4 jobcentre
- Det nye tilbud fra SJH, Virksomhedskonsulentkurserne, oplevede stor efterspørgsel. 287 kursister og repræsentation fra 77 jobcentre på i alt 11 kurser
- **[www.metodevejviseren.dk](http://www.metodevejviseren.dk)** blev lanceret i foråret 2013. Et site, der formidler praksisnære metoderedskaber til og fra det operationelle niveau i jobcentre
- 1042 personer ringede i 2013 til SJHs hotline for juridisk-praktisk vejledning.
- SJH og Kvalitets- og Tilsynsstyrelsen afholdt en brobygningskonference med 351 deltagere fra jobcentre, uddannelsesinstitutioner og UU-Centre
- Jobcenter Billund og SJH planlagde og gennemførte en karrieredag for jobsøgende med funktionsnedsættelse
- Projekt STAFF gennemførte sit tredje og sidste år. Der er skabt øget opmærksomhed på en særligt tilrettelagte jobcenterindsats i mange kommuner og indsatsen vil fortsætte i tre af de fem kommuner, der deltog i projektet
- I 2014 har SJH udvalgt følgende strategiske fokuspunkter: Aktiviteter for nøglepersoner, Metodevejviseren, Temadage for kontanthjælpssagsbehandlere, målrettet informationsindsats til ledelsesniveauet i jobcentre og en styrket indsats i forhold til indsamling og formidling af viden

## 5. LITTERATURLISTE

SFI (2013) "Handicap og beskæftigelse – udviklingen mellem 2002 og 2012" (13:01)

SFI (2013) Handicap og beskæftigelse i 2012. Regionale forskelle" (13:10)

SFI (2013) "Virksomhedernes sociale engagement. Årbog 2013" (13:40)

SUMH (2013) "Fra uddannelse til arbejdsmarked – en undersøgelse af muligheder og barrierer for nyuddannede med et handicap"

IBOS (2013) Projektet "Ny praksis". <http://www.ibos.dk/?id=836>

### Hjemmesider

[www.bmhandicap.dk](http://www.bmhandicap.dk)

[www.metodevejviseren.dk](http://www.metodevejviseren.dk)



## 6. BILAG

Spørgeskema til nøglepersonerne (Udsendt januar 2014)

Specialfunktionen Job & Handicap er ved at påbegynde arbejdet med Årsberetningen for 2013. I den forbindelse gennemføres en spørgeskemaundersøgelse.

Spørgsmålene omhandler primært anvendelsen af de kompenserende ordninger.

For spørgsmålene gælder, at de kan besvares uden sagsgennemgang.

Har du spørgsmål eller kommentarer kan du kontakte:

Morten Bank Jensen

Tlf.: 3396 3745

Mail: [mtj@star.dk](mailto:mtj@star.dk)

På forhånd mange tak for hjælpen.

Mvh.

Specialfunktionen Job & Handicap



**Spørgsmål 1: I hvilken beskæftigelsesregion er dit jobcenter placeret?**

- Beskæftigelsesregion Nordjylland
- Beskæftigelsesregion Midtjylland
- Beskæftigelsesregion Syddanmark
- Beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland

**Spørgsmål 2: Er det samlede antal af borgere, der gør brug af personlig assistance steget eller faldet i 2013 sammenlignet med 2012?**

- Steget
- Faldet
- Uændret
- Ved ikke

**Spørgsmål 3: Er det samlede antal af borgere, der har fået bevilget hjælpemidler/arbejdspladsindretning steget eller faldet i 2013 sammenlignet med 2012?**

- Steget
- Faldet
- Uændret
- Ved ikke

**Spørgsmål 4: Hvor mange jobsamtaler vil du vurdere, at borgere med kontakt til jeres jobcenter har været til i 2013 med henvisning til reglerne om fortrinsadgang?**

- Skriv tal

**Spørgsmål 5: I hvor mange tilfælde vil du vurdere, at brugen af fortrinsadgang har resulteret i beskæftigelse i 2013?**

- Skriv tal

**Spørgsmål 6: Hvor mange løntilskudsjob for nyuddannede med et handicap (Isbryderordninger) vil du vurdere, der er etableret gennem dit jobcenter i 2013?**

- Skriv tal

**Spørgsmål 7: I hvilken udstrækning anvendes de kompenserende ordninger i forbindelse med fleksjobansættelser?**

- I mange tilfælde
- Jævnligt
- Sjældent
- Nærmest aldrig
- Ved ikke

**Spørgsmål 8: Oplever du som nøgleperson, at de kompenserende ordninger bliver overvejet forud for indstilling til rehabiliteringsteam?**

- Altid
- Ofte
- Hverken/eller
- Sjældent
- Aldrig
- Ved ikke

**Spørgsmål 9: Øvrige kommentarer til SJH**

- Skriv i tekstboks

**Afslutningstekst**

Spørgeskemaet er nu besvaret.

Du har nu gennemført spørgeskemaundersøgelsen. SJH takker dig for din tid og for at have medvirket til at kvalificere datagrundlaget for den årlige beretning.

Dine anonyme svar bliver registreret, når du klikker på "Afslut".

Endnu engang tak for hjælpen.

**Hjemmesider:**

[www.bmhandicap.dk](http://www.bmhandicap.dk)

[www.metodevejviseren.dk](http://www.metodevejviseren.dk)





# Specialfunktioner Job & Handicap

**Udgivet af:**  
**Specialfunktioner Job & Handicap**  
**Lysholt Allé 10**  
**7100 Vejle**

**Tlf. 33 96 37 37**  
**[www.bmhandicap.dk](http://www.bmhandicap.dk)**