

Beskæftigelsesrådets forslag til initiativer til at øge beskæftigelsen blandt mennesker med handicap

Notatet er udviklet på baggrund af drøftelser i Beskæftigelsesrådet (BER) om initiativer til at sikre en højere grad af beskæftigelse blandt mennesker med handicap.

Smidigere overgange

I Danmark har vi en række gode kompenserende ordninger, der gør, at mennesker med handicap kan tage del i arbejdsmarkedet. Derfor er det afgørende, at både borgere og arbejdsgivere kender ordningerne og har adgang til dem på de rette tidspunkter. Det er især mellem sektorer, hvor en borger med handicap bevæger sig f.eks. fra uddannelse til beskæftigelse, at viden om og adgang til de kompenserende ordninger og hjælpemidler kan være afgørende for at finde beskæftigelse.

- **Hjælpemidler skal beholdes i en overgangsperiode**

BER anbefalede i brevet til ministeren af 4. oktober, at nyuddannede skal kunne beholde deres hjælpemidler i en jobsøgningsperiode, så de ikke som udgangspunkt skal aflevere deres hjælpemiddel efter endt uddannelse.

Det kan sikres med en model, hvor hjælpemidlet efter endt uddannelse beholdes som et lån fra uddannelsessektoren¹, såfremt det er relevant for jobsøgning. Hvis den nyuddannede med handicap kan låne hjælpemidlet med sig i overgangen til beskæftigelsessektoren, sikrer det adgang til hjælpemidlet, som minimum indtil jobcentret har behandlet den nyuddannedes sag.

I tillæg til indførelse af sådan en model anbefaler BER, at jobcentre får mulighed for at lade borgeren beholde hjælpemidlerne til jobsøgningsprocessen i en periode efter den indledende behandling af borgerens sag.

- **Kompensationskort**

BER anbefalede i brevet fra 4. oktober, at nyuddannede og andre ledige skal kunne få et ”bevis”, som angiver, hvilke støtteordninger og kompensation kommunen stiller til rådighed.

I dag kan ansøgning om tildeling af kompenserende ordninger til mennesker med handicap først behandles, når der er indgået en aftale om et konkret job, og eftersom mange virksomheder ikke har kendskab til de handicapkompenserende ordninger, står mange borgere og arbejdsgivere i en u hensigtsmæssig situation, når der skal indgås aftale om ansættelse.

I mange situationer er det med udgangspunkt i den pågældendes uddannelsesmæssige baggrund, erfaring og handicap forudsigeligt, hvilken kompensation der vil være relevant. Dermed kan der ske en vurdering af støttebehovet forud for, at det konkrete job er på hånden.

Et kompensationskort angiver:

- Begrænsning: Hvilke begrænsninger har personen på grund af sit handicap, som vil komme til udtryk i en arbejdssituation?

¹ Løsningen er videre beskrevet i rapporten fra ”Arbejdsgruppe om mere smidige overgange mellem uddannelser og mellem uddannelse og arbejdsmarked for elever og studerende med hjælpemidler” fra december 2011. Arbejdsgruppen blev oprindeligt nedsat af den tidligere VK-regering.

- Praktik: Hvilke foranstaltninger har personen brug for, for at kunne varetage et job inden for de arbejdsfunktioner, som det er aftalt med jobcentret, at den pågældende søger?
- Kompensation: Hvilken støtte/hvilket hjælpemiddel stiller kommunen til rådighed ved ansættelse? Her kan det også fremgå, om personen er i målgruppen for en § 56-aftale om sygedagpengerefusion til arbejdsgiver fra første arbejdsdag.

Det betyder ikke, at man i alle tilfælde vil skulle gøre brug af samtlige støtteforanstaltninger, der i kompensationskortet er vurderet relevante. Samtidig kan der være helt særlige støtteforanstaltninger, som er meget specifikke i forhold til den enkelte arbejdsfunktion, og som derfor ikke vil kunne fremgå af et kompensationskort. Disse vil så inden for kort tid kunne bevilges af kommunen, hvis den pågældende får jobbet.

BER anbefaler, at man fastsætter en periode et kompensationskort kan være gyldigt, f.eks. to år fra udstedelsesdatoen. Brugen af kompensationskort skal være frivilligt for borgere med handicap.

• **Jobuge med fokus på mennesker med handicap**

BER anbefalede i brevet af 4. oktober, at der bliver udviklet en jobuge, hvor kontakten mellem jobsøgere, virksomheder og jobcentre kan etableres, og kendskabet til de eksisterende støtteordninger udbredes.

Jobugen bør fokusere på de kompetencer, mennesker med handicap har, sætte spot på den uudnyttede ressource, mennesker med handicap er, ligesom den skal sikre, at både virksomheder og borgere bliver bevidste om de gode kompenserende ordninger, vi har i Danmark. En årlig jobuge vil dermed på vedvarende vis bidrage til at nedbryde de barrierer, der især handler om manglende viden om, hvordan mennesker med handicap kan være en del af arbejdsmarkedet.

• **Synlig jobsøgning**

BER anbefalede i brevet af 4. oktober, at mennesker med handicap, der ønsker beskæftigelse, informeres om mulighederne for aktivt at søge job ved bl.a. at registrere sig på jobnet.dk og jobindex.dk mv.

Hvis flere mennesker med handicap skal i arbejde, forudsætter det, at mulighederne for, at virksomheder og jobsøgende med handicap møder hinanden, forbedres. Jobsøgningen blandt mennesker med handicap skal være langt mere synlig for virksomhederne.

BER anbefaler derfor, at mennesker med handicap, der ønsker beskæftigelse, i deres kontakt med jobcentret opfordres til at søge job ved bl.a. at registrere sig på jobnet.dk og jobindex.dk. Det gælder bl.a. ikke-beskæftigede mennesker med handicap, som i dag ikke har pligt til at registrere sig som jobsøgende på jobnet.dk, herunder aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere og førtidspensionister.

I den forbindelse anbefaler BER samtidig, at man arbejder med at informere aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere og førtidspensionister om muligheden for at søge jobs, der ikke nødvendigvis er fuldtidsstillinger, men f.eks. 15-20 timer om ugen.

• **Karriereudviklingsforløb for studerende med handicap**

For gruppen af unge med handicap er der en række specifikke udfordringer, når det kommer til at finde beskæftigelse efter endt uddannelse, der handler om både adgang til de kompenserende ordninger, men også overvejelser omkring eksempelvis, hvordan og hvornår man omtaler sit handicap i en jobsøgningsproces.

Derfor anbefaler BER, at ministeren tager kontakt til uddannelses- og forskningsministeren samt undervisningsministeren med henblik på at sikre, at f.eks. SPS-vejledere, uddannelsesvejledere, og andre

relevante faggrupper, har den relevante viden både om kompensationsordninger, men også, at elever og studerende med handicap gennem karriereudviklingsforløb bliver klogere på, hvordan man tilgår en jobsøgningsproces samt på støttemuligheder, når man har et handicap.

- **Udbred kendskabet til Isbryderordningen og udsæt begrænsning på dens anvendelse**

Isbryderordningen giver nyuddannede med handicap mulighed for at få relevant erhvervserfaring og en fod inden for på arbejdsmarkedet gennem løntilskud, som skal påbegyndes senest to år efter endt uddannelse. Ordningen bruges kun i et meget begrænset omfang, hvilket i høj grad skyldes, at den i det store og hele er ukendt.

Derfor anbefaler BER, at udbredelse af kendskabet til Isbryderordningen bliver et centralt element i at udbrede viden om de kompenserende ordninger for studerende og vejledere i uddannelsessystemet, som anbefalet ovenfor. Samtidig anbefaler BER, at man undersøger muligheden for at udvide fristen, der siger, at Isbryderordningen skal benyttes inden for to år efter afsluttet uddannelse, så flere dimittender med handicap kan få glæde af ordningen.

- **Mulighed for bevilling af støtte til jobsøgningsprocessen**

BER har både i indeværende og forrige brev anbefalet ministeren, at et hjælpemiddel kan følge en dimittend i en jobsøgningsperiode efter endt uddannelse. I tillæg dertil vil BER anbefale ministeren at se på den gruppe, som kan have et behov for personlig støtte i forbindelse med jobsøgning. Det kan for eksempel være blinde og synshandicappede, der har behov for hjælp til at uploade jobansøgning og bilag elektronisk via en hjemmeside, eller mennesker med kognitive funktionsnedsættelser, som har behov for støtte til at klare jobsøgningsprocessen og de krav, der stilles i den.

Jobcentrene bør gives mulighed for at bevilge disse grupper personlig støtte til jobsøgning. Det kunne f.eks. være i form af en personlig jobformidler til jobsøgning i de tilfælde, hvor det vurderes, at det kan skabe adgang til et job.

Arbejdsmarkedsfastholdelse af mennesker med handicap

I dag er cirka halvdelen af borgerne i Danmark med et selverklæret handicap i beskæftigelse. Regeringen har ved flere lejligheder tilkendegivet, at det er et væsentligt indsatsområde, at andelen af borgere med handicap, som er i beskæftigelse eller uddannelse, øges. I forlængelse heraf er arbejdsmarkedsfastholdelse et relevant indsatsområde.

For at fastholde borgere med handicap på arbejdsmarkedet anbefaler BER følgende tiltag:

- **Lempeligere kriterier for fastholdelsesfleksjob**

For mennesker med handicap er muligheden for ansættelse i fastholdelsesfleksjob en særdeles relevant ordning i forhold til at sikre fortsat beskæftigelse. Eksempelvis for personer med progredierende handicap og borgere, som pådrager sig et handicap i løbet af livet. BER har også tidligere, i januar 2015, anbefalet at afskaffe reglen om, at fastholdelsesfleksjob først bevilges efter 12 måneders ansættelse efter de sociale kapitler.

På den baggrund ser BER frem til evalueringen af reformen af førtidspension- og fleksjob og ser i den forbindelse et behov for at få skabt klarhed omkring brugen af fastholdelsesfleksjob, samt en opdateret økonomisk vurdering af omkostningerne ved at afskaffe eller lempe reglerne med henblik på en vurdering af, om 12-måneders reglen er hensigtsmæssig.

- **Afskaffelse af aldersgrænse for handicapkompenserende ordninger**

Personer over folkepensionsalderen er i dag ikke en del af personkredsen for LAB-loven og kan derfor ikke bevilges de handicapkompenserende ordninger, som følger af loven. Det er en udfordring for de mennesker med handicap og kompensationsbehov, som er over folkepensionsalderen og ønsker at være på arbejdsmarkedet.

Derfor anbefaler BER, at man lader borgeren beholde sine hjælpemidler så længe, han eller hun er i arbejde, uanset alder. Forslaget skal således ikke resultere i, at kommunerne får yderligere opgaver med at revurdere støtte eller lignende, når borgere når pensionsalderen, men blot lade borgere beholde hjælpemidler, så længe de er på arbejdsmarkedet. Der kan være behov for en vurdering af udgifterne i forbindelse med forslaget.

Guide til arbejdsgivere vedr. reglerne i forskelsbehandlingsloven

Forskelsbehandlingsloven indeholder et forbud mod at forskelsbehandle på grund af blandt andet handicap. Derudover indeholder forskelsbehandlingsloven en særlig pligt for arbejdsgiveren til at træffe de tilpasninger, der er hensigtsmæssige og nødvendige for at inkludere og fastholde mennesker med handicap på arbejdsmarkedet, medmindre det vil være urimeligt byrdefuldt.

Virksomhederne efterspørger bedre information om reglerne for at ansætte og fastholde mennesker med handicap. Et redskab, der derfor er stillet til rådighed, er guiden ”Værktøjskasse til virksomheder”, der ligger på Specialfunktionen Job og Handicaps hjemmeside. Guiden blev udviklet og lanceret for omkring et år siden af Dansk Handicap Forbund med bistand fra blandt andre Ankestyrelsen, Cabi, KL og DA.

God information om reglerne er afgørende for ansættelse af mennesker med handicap på arbejdsmarkedet. Derfor anbefaler BER, at ministeren sikrer, at værktøjskassen driftes og vedligeholdes, samt at kendskabet til reglerne på området udbredes.

Fokus på handicap gennem hjælpemidler, støtte og rette forløb til borgere med handicap ved beskæftigelsespolitiske tiltag

Det er vigtigt i arbejdet med at skabe jobs til mennesker med handicap at fokusere på, hvilke kompetencer den enkelte har og ikke begrænsningerne et handicap giver.

Men i sagens natur har mennesker med handicap også en funktionsnedsættelse, der skal kompenseres for. Derfor kan de kompenserende ordninger være adgangsnøglen til arbejdsmarkedet, der sikrer, at mennesker med handicap kan spille en rolle på arbejdsmarkedet.

Derfor anbefaler BER, at ministeren i fremadrettede beskæftigelsespolitiske tiltag holder viften af kompenserende ordninger og forløb for øje, når der udvikles beskæftigelsespolitik over for grupper, hvor vi ved, at en stor andel har et handicap – f.eks. blandt aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere. Her kan indtænkningen af adgang til hjælpemidler, støtte og forløb være udslagsgivende ift., om også mennesker med et handicap får glæde af politiske tiltag.