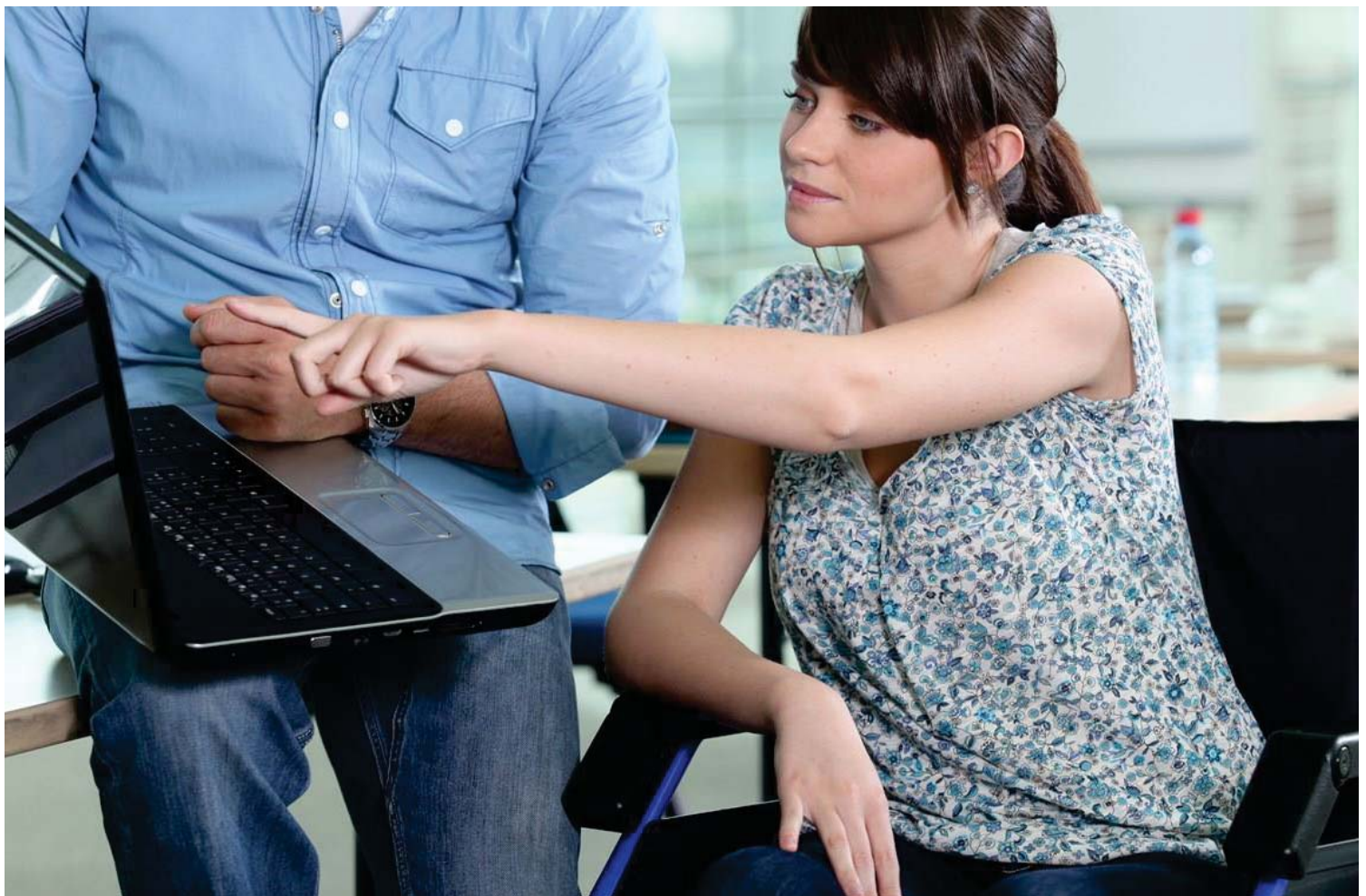


BESKÆFTIGELSESIKKELSER PÅ HANDICAPOMRÅDET FOR ÅRET 2017

MINIANALYSE

NOVEMBER 2018



INDHOLDSFORTEGNELSE

1.	INDLEDNING	2
2.	HOVEDKONKLUSIONER	3
3.	ANALYSENS OPBYGNING	5
3.1	Lokalpolitisk fokus på og jobcentrenes strategi for indsatsen	6
3.1.1	Delkonklusion	11
3.2	Jobcentrenes organisering og tilrettelæggelse af indsatsen	12
3.2.1	Delkonklusion	22
3.3	Oplevet relevans og brug af de handicapkompenserende ordninger	23
3.3.1	Delkonklusion	31
4.	DATAGRUNDLAG	32
4.1	Spørgeskemaundersøgelse	33
4.2	Kvalitative telefoninterview	34

1. INDLEDNING

Epinion og Discus har på vegne af Specialfunktionen Job & Handicap under Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) udarbejdet en analyse af jobcentrenes vurdering af beskæftigelsesindsats på handicapområdet for året 2017. Analysen har sin baggrund i lov om kompensation til handicappede i erhverv (§ 17). Analysen afdækker, hvorvidt og hvordan landets jobcentre i 2017 har haft fokus på og arbejdet med beskæftigelsesindsatsen for borgere med psykiske og fysiske funktionsnedsættelser/handicap.

Analysen er fokuseret på tre overordnede fokusområder ved jobcentrenes gennemførelse af beskæftigelsesindsatsen for handicappede:

1. Lokalpolitisk fokus på og jobcentrenes strategi for indsatsen

- Hvordan jobcentrenes handicapindsats i 2017 ser ud ift. strategi, mål og prioritering.
- Hvorvidt der i 2017 er sket ændringer i jobcentrenes indsats på handicapområdet ift. strategi, mål og prioritering i forhold til tidligere år.
- Hvilke forventninger jobcentre har til den fremadrettede indsats, hvis der tænkes 2 år frem i tiden.

2. Jobcentrenes organisering og tilrettelæggelse af indsatsen

- Hvordan jobcentre har organiseret handicapindsatsen i 2017.
- Hvorvidt jobcentre oplever, at personer med funktionsnedsættelser/handicap kræver en anden/særlig indsats.
- Hvorvidt jobcentre har iværksat specielle tiltag og indsatser internt i jobcenter og eksternt rettet mod personer med funktionsnedsættelser/handicap.

3. Oplevet relevans og brug af de handicapkompenserende ordninger

- Hvordan jobcentre vurderer relevansen af de handicapkompenserende ordninger.
- Hvordan jobcentre vurderer, at bevilling af de handicapkompenserende ordninger fungerer i praksis i jobcentret.
- Hvordan jobcentre understøtter brugen af de handicapkompenserende ordninger.

Analysen datagrundlag er en spørgeskemaundersøgelse udsendt til alle landets 94 jobcentre, hvoraf **84 jobcentre har besvaret undersøgelsen, hvilket svarer til 89 % 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.** Begge dataindsamlinger er sket henover sommeren 2018. En nærmere beskrivelse af datagrundlag og dataindsamling kan læses i afsnit 4.

2. HOVEDKONKLUSIONER

Lokalpolitisk fokus på og jobcentrenes strategi for indsatsen

Analysen viser, at 36 % af jobcentrene vurderer, at der i 2017 i meget høj eller høj grad var lokalpolitisk fokus på beskæftigelsesindsatsen til personer med funktionsnedsættelser/handicap. 45 % af jobcentrene vurderer, at dette i nogen grad var tilfældet. Knap halvdelen af jobcentrene, 49 %, vurderer, at der i 2017 var klare lokalpolitiske tilkendegivelser af, hvordan jobcentret har skullet arbejde med beskæftigelsesindsatsen for personer med funktionsnedsættelser/handicap. Det er imidlertid forskelligt, hvordan disse lokalpolitiske tilkendegivelser kommer til udtryk, og hvad de fokuserer på. Det dækker fx et øget fokus på bestemte målgrupper, et øget fokus på samarbejde på tværs af velfærdsområdernes aktører (fx andre afdelinger i kommunen, a-kasser, læger mv.) samt en række andre forhold. En oplevet høj grad af klarhed i de politiske tilkendegivelser, er derfor ikke nødvendigvis det samme som et generelt stort politisk fokus på handicapområdet.

Analysens kvalitative datamateriale viser, at handicapindsatsen i jobcentrene i høj grad er et område præget af lokalpolitisk konsensus. De interviewede ledere i jobcentrene vurderer således samstemmende, at der ikke er nævneværdig lokalpolitisk uenighed eller modsatrettede forventninger til jobcenterets indsats for personer med funktionsnedsættelser/handicap, og at der meget sjældent stilles spørgsmål fra interesseorganisationer eller fra offentligheden om jobcentrenes indsats på området. Størstedelen af de interviewede ledere og ressourcepersoner fortæller ligeledes, at der sker en løbende orientering af lokalpolitikere. Det vil typisk ske i forbindelse med forberedelsen af beskæftigelsesplanen, nogle gange sammen med det lokale handicapråd som inviteres ind til drøftelser med beskæftigelsesudvalget.

Adspurgte om fremtiden, så forventer halvdelen af jobcentrene et øget fokus på målgruppen af personer med funktionsnedsættelser/handicap i de kommende 2 år, bl.a. fordi førtidspensionsreformen betyder, at flere unge med funktionsnedsættelser/handicap skal finde en plads på det ordinære arbejdsmarked, fordi kendskabet blandt virksomheder til de handicapkompenenserende ordninger løbende styrkes, og fordi det nye syvende minister mål også vil skabe øget fokus på indsatsen lokalpolitisk.

Jobcentrenes organisering og tilrettelæggelse af indsatsen

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at der er forskel på, hvordan jobcentrene organiserer beskæftigelsesindsatsen for personer med funktionsnedsættelser/handicap. 51 % af jobcentrene oplyser, at sagsbehandlingen af borgersager i målgruppen er placeret på én eller få nøglemedarbejdere. 35 % af jobcentrene svarer, at hos dem varetages sagsbehandlingen af en bred medarbejdergruppe, som også varetager sagsbehandling for borgere uden funktionsnedsættelser/handicap. 14 % af jobcentrene oplyser, at de har en anden organisering, typisk en kombination af de første to, hvor sagsbehandlerne for de respektive ydelsesgrupper får sparring fra en nøgleperson om den del af sagsbehandlingen, der vedrører indsatser eller ordninger målrettet personer med funktionsnedsættelser/handicap.

Valg af organisering er i jobcentre, hvor sagsbehandlingen er placeret på få nøglemedarbejdere, begrundet med, at området kræver en høj grad af specialisering, herunder stor viden om lovgivning og regler, viden om udvikling inden for hjælpemiddelområdet samt viden om Ankestyrelsens praksisafgørelser. Jobcentre, der modsat har fordelt sagsbehandlingen på en bred medarbejdergruppe, begrundet det med, at det er afgørende for at levere en sammenhængende indsats, at de handicapkompenserende ordninger tænkes ind i en bredere beskæftigelsesrettet indsats. Disse jobcentre har dog typisk fortsat nøglemedarbejdere, der fungerer som specialister og videnspersoner for de øvrige medarbejdere i jobcentret.

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at 60 % af jobcentrene i 2017 vurderer, at de enten har iværksat eller arbejdet videre med særlige beskæftigelsesindsatser målrettet personer med funktionsnedsættelser/ handicap, fx via øget fokus på at bringe de handicapkompenserende ordninger i spil, øget fokus på fleksjob samt via deltagelse i projekter og puljer, fx i samarbejde med STAR eller handicaporganisationer.

Godt halvdelen af jobcentrene, 55 %, svarer, at de i 2017 har udviklet eller arbejdet videre med deres professionelle tilgang til personer med funktionsnedsættelser/handicap, fx via nye arbejdsgange og procedurebeskrivelser, kompetenceudvikling af medarbejdere samt øget fokus på videndeling.

38 % af jobcentrene oplever, at der er begrænsninger eller særlige udfordringer i forhold til at iværksætte en beskæftigelsesindsats over for målgruppen med funktionsnedsættelser/handicap sammenlignet med øvrige ledige. Det fremgår af svarene, at udfordringerne typisk relateres til, at arbejdet med de handicapkompenserende ordninger og det tværsektorielle arbejde er mere administrativt tungt, at der er større videnskrav til medarbejderne, at arbejdsgiverne er usikre, og at det er sværere at lave et godt match mellem borger og virksomhed.

Oplevet relevans og brug af de handicapkompenserende ordninger

74 % af jobcentrene oplever, at de i 2017 i meget høj eller høj grad har haft fokus på anvendelsen af de handicapkompenserende ordninger. Jobcentrene er i forlængelse heraf blevet bedt om at vurdere, i hvor høj grad de oplever, at de forskellige handicapkompenserende ordninger hjælper borgere med fysiske og psykiske funktionsnedsættelser/handicap med at opnå og fastholde beskæftigelse. Særligt hjælpemidler og arbejdspladsindretning samt personlig assistance i arbejdsmæssig sammenhæng vurderes af mange til i meget høj og høj grad at understøtte opnåelse af eller fastholdelse i beskæftigelse. Fortrinsadgang til offentlige stillinger vurderes modsat af meget få jobcentre til i meget høj eller høj grad, at være en god hjælp til at opnå beskæftigelse for målgruppen.

De kvalitative interview understøtter i høj grad resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen. I forhold til brugen af fortrinsadgang fortæller lederne, at ordningen kan give anledning til modstand og irritation blandt arbejdsgiverne, og at ordningen sætter fokus på borgernes manglende ressourcer fremfor deres kompetencer.

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at 36 % af jobcentrene oplever udfordringer med at anvende en eller flere af de handicapkompenserende ordninger. Udfordringerne relateres typisk til det videnskrav, der ligger hos sagsbehandlere og virksomhedskonsulenter samt et mere omfangsrigt administrativt arbejde, når der arbejdes på tværs af afdelinger og institutioner. Herudover nævnes også manglende kendskab til ordningerne blandt arbejdsgivere og manglende tiltro til ordningernes virkning blandt arbejdsgiverne.

Langt størstedelen af jobcentrene oplyser, at de har gjort noget aktivt for at understøtte brugen af de handicapkompenserende ordninger internt i jobcenteret. Dette sker især i form af udpegning af nøglepersoner, afholdelse af oplæg og udvikling af procedurebeskrivelser. En lidt mindre andel har arbejdet med borgerrettede tiltag. Disse inkluderer informationsmaterialer og løbende dialog med interesseforeninger.

3. ANALYSENS OPBYGNING

Analysen af kommunernes beskæftigelsesindsats på handicapområdet for året 2017 er opbygget i de tre fokusområder, som blev præsenteret i indledningen: *Lokalpolitisk fokus på og jobcentrenes strategi for indsatsen, Jobcentrenes organisering og tilrettelæggelse af indsatsen og Oplevet relevans og brug af de handicapkompenserende ordninger.*

Afsnittene er bygget op omkring spørgsmål i spørgeskemaundersøgelsen til de tre fokusområder. I forbindelse med mange af spørgsmålene i spørgeskemaet har jobcentrene haft mulighed for at uddybe deres holdninger gennem fritekstfelter. Disse er kodet og anonymiseret og fremgår af rapporten i meningskondenseret form. Ved alle figurer er det muligt at se den præcise spørgsmålsformulering i noten under figurerne.

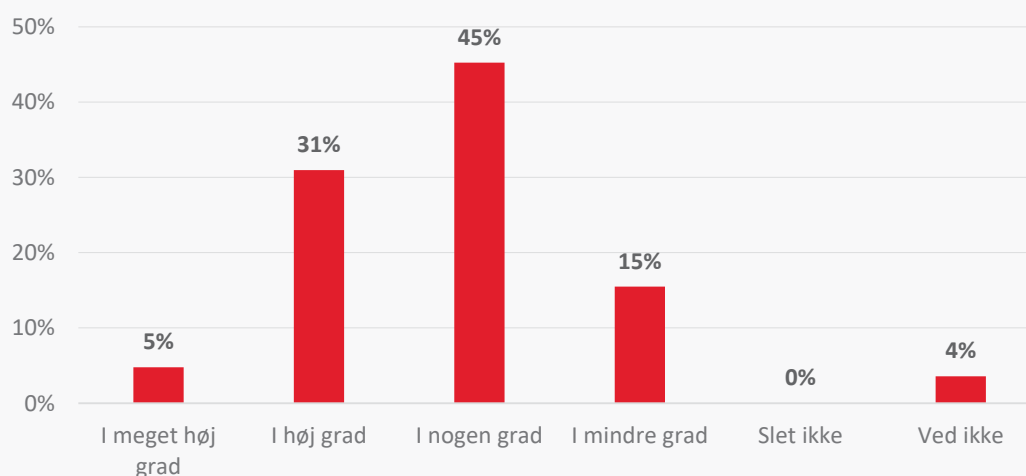
De kvalitative interview supplerer og understøtter undervejs de kvantitative fund. De kvalitative interviews har haft et praksisrettet fokus, hvor der i højere grad end i spørgeskemaundersøgelsen er fokuseret på at afdække, hvorfor der handles som der gør og på at uddybe gode erfaringer og konkretisere udfordringer i arbejdet omkring målgruppen. Analyser på baggrund af det indsamlede kvalitative data, fremgår løbende af tekstbokse med opsummerende overskrifter.

Sidst i rapporten findes et metodeafsnit, der kort beskriver indsamlingsmetoder og rapportens datagrundlag.

3.1 LOKALPOLITISK FOKUS PÅ OG JOBCENTRENES STRATEGI FOR INDSATSEN

Den samlede analyse indikerer, at indsatsen over for personer med funktionsnedsættelser/handicap er forskellig på tværs af kommuner. Dette kan blandt andet skyldes forskelle i lokalpolitisk fokus, og de strategiske beslutninger som jobcentrene har taget på området. Dette tema omhandler derfor oplevelsen af et lokalpolitisk fokus og klare retningslinjer på området.

Figur 1: Oplevelse af lokalpolitisk fokus



Note: (n=84) "I hvor høj grad oplever du, at der i 2017 var et lokalpolitisk fokus på beskæftigelsesindsatsen til personer med funktionsnedsættelser/handicap?"

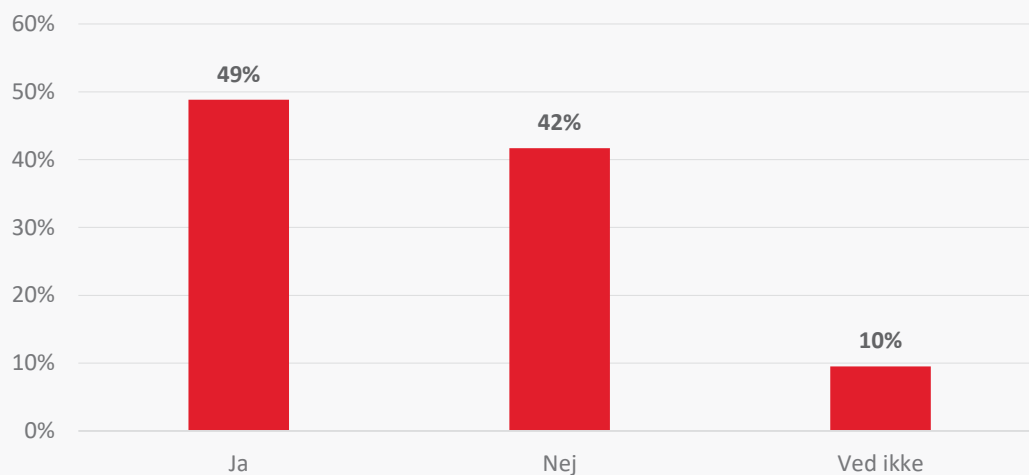
36 % af jobcentrene vurderer, at der i 2017 i meget høj eller høj grad var et lokalpolitisk fokus på beskæftigelsesindsatsen over for personer med funktionsnedsættelser/handicap. Knap halvdelen, 45 %, vurderer, at dette i nogen grad er tilfældet. 15 % angiver, at der i mindre grad var et lokalpolitisk fokus i 2017.

Handicapindsatsen er politisk vigtig, men typisk en integreret del af den normale indsats

Alle interviewede ledere i jobcentrene oplever det lokalpolitiske fokus som en vedholdende positiv interesse for området. Interessen opleves imidlertid sjældent som en selvstændig opmærksomhed på persongruppen, men oftere som en integreret del af især indsatsen på sygedagpengeområdet, fleksjobområdet og den generelle indsats for at sikre udsatte personers overgang til eller fastholdelse i ordinær beskæftigelse.

Det er undersøgt, hvorvidt jobcentrene oplever, at der i 2017 har været klare lokalpolitiske tilkendegivelser for, hvordan jobcentret har skullet arbejde med beskæftigelsesindsatsen til personer med funktionsnedsættelser/handicap.

Figur 2: Klare lokalpolitiske tilkendegivelser om indsatsen



Note: (n=84) "Oplever du, at der i 2017 var klare lokalpolitiske tilkendegivelser om, hvordan I i Jobcenteret skulle arbejde med beskæftigelsesindsatsen til personer med funktionsnedsættelser/handicap?"

Her svarer knap halvdelen, 49 %, at de i 2017 har oplevet, at der var klare lokalpolitiske tilkendegivelser. 35 af de 41 jobcentre, som har svaret ja til dette, har uddybet hovedbudskaberne. I tabellen nedenfor er de åbne besvarelser grupperet i en række fokuspunkter, ligesom det er anført, hvor mange jobcentre, der i denne åbne besvarelse har anført dette tema.

FOKUSPUNKT	ESSENSEN AF FOKUSPUNKTET	ANTAL JOBCENTRE DER NÆVNER FOKUSPUNKTET
Generelt fokus på "borgere på kanten"	Stor politisk bevågenhed på at fastholde "borgere på kanten" i beskæftigelse, og at der som følge heraf indsættes eller prioriteres ekstra ressourcer.	Anført af 17 ud af 35 jobcentre
Udbrede kendskab til handicapkompenserende ordninger	Der er afsat ressourcer til at udbrede kendskabet til de handicapkompenserende ordninger blandt virksomheder og borgere.	Anført af 6 ud af 35 jobcentre
Fleksjob	At der er øget fokus på at anvende mulighederne i fleksjobordningen	Anført af 5 ud af 35 jobcentre
Samarbejde med Danske Handicaporganisationer	Samarbejde med Danske Handicaporganisationer ifm. konkrete projekter, forespørgsler og høringer	Anført af 5 ud af 35 jobcentre
Unge/dimittender	Øget fokus på unge og dimittender med funktionsnedsættelser/handicap	Anført af 2 ud af 35 jobcentre
Andet	Hovedsageligt mindre konkrete tilkendegivelser, fx fælles rammepapir, fokus på samspil og tværfagligt samarbejde.	Anført af 9 ud af 35 jobcentre

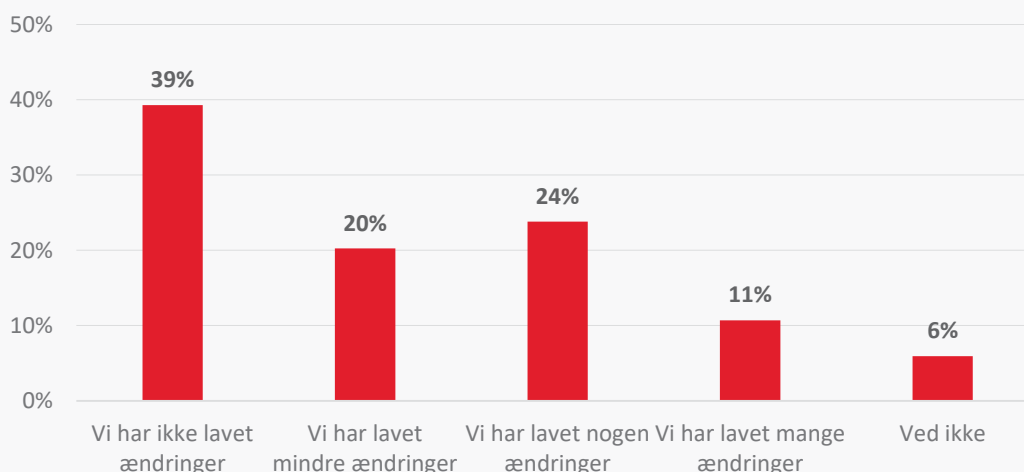
Et generelt fokus på udsatte grupper, giver øget fokus på personer med funktionsnedsættelse/handicap

Når fokus øges på at fastholde eller få udsatte grupper i beskæftigelse, øges fokus også på indsatsen til personer med funktionsnedsættelse/handicap. 2 af de interviewede ledere oplyser, at dette også har medført en lille øgning til personaleressourcerne på området, især til at understøtte og følge op på brugen af Personlig Assistance.

Interviewene viser også, at fokus øges, når der iværksættes projekter fokuseret på udsatte ledige eller personer med funktionsnedsættelser/handicap. Et aktivt Handicapråd i kommunen medvirker også til at øge den politiske og administrative opmærksomhed på målgruppen og indsatsen. 2 af de interviewede kommuner har haft særlige projekter rettet mod henholdsvis borgere med ordblindhed og borgere med progredierende lidelser.

Jobcentrene er, ud over deres aktuelle indsats, også blevet spurgt ind til, om der er lavet ændringer i den beskæftigelsesrettede indsats over for personer med funktionsnedsættelser/handicap inden for de seneste 2 år.

Figur 3: Ændringer i beskæftigelsesindsatsen ift. målgruppen inden for de seneste 2 år



Note: (n=84) "Har I inden for de seneste 2 år ændret jeres beskæftigelsesrettede indsats for personer med funktionsnedsættelser?"

39 % af jobcentrene tilkendegiver, at de ikke har lavet ændringer i deres beskæftigelsesindsats over for målgruppen inden for de seneste 2 år. 20 % tilkendegiver, at har lavet mindre ændringer, 24 % oplyser, at de har lavet nogle ændringer, og 11 % har lavet mange ændringer. Der skal i tolkningen af resultaterne tages højde for, at den vurderede mængde af ændringer baserer sig på en subjektiv vurdering, som afhænger af respondentens tolkning af kategorierne.

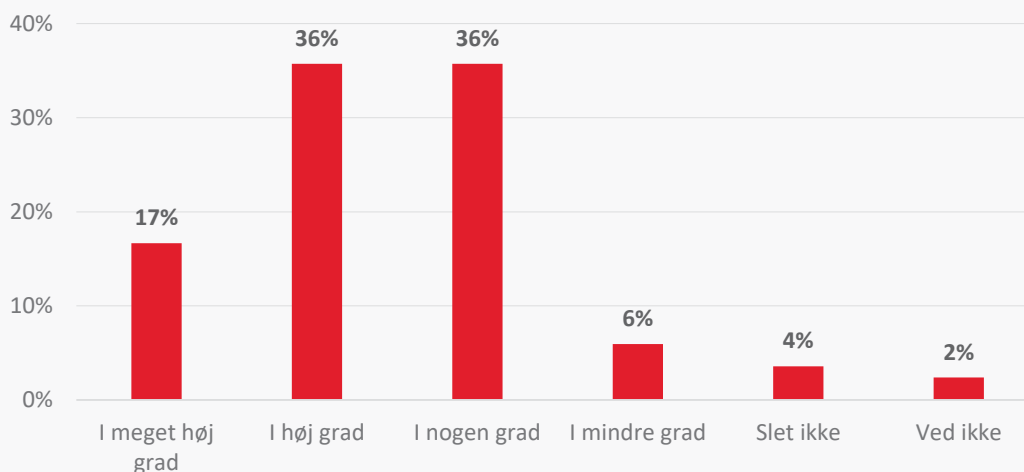
Jobcentrenes ændringer fokuserer på ajourføring af viden i organisationen, herunder især udbredelse af kendskab og anvendelse af de handicapkompenserende ordninger

Interviews med ledere og ressourcepersoner i 15 jobcentre viser, at jobcentrene selv vurderer, at deres beskæftigelsesrettede indsats overfor målgruppen matcher det aktuelle behov. Der sker løbende ajourføring af viden i organisationen, hvilket er en betydelig opgave, og flere jobcentre opstarter eller indgår i samarbejdsprojekter, hvor personer med funktionsnedsættelser/handicap er en primær eller sekundær målgruppe. Det er imidlertid de færreste (1-2) jobcentre, der har iværksat helt nye tiltag i relation til organisering og styring af indsatsen. 14 ud af 15 vurderer, at der ikke aktuelt er behov for at ændre grundlæggende på organisering, administrative procedure og indsatsmæssigt fokus. De 14 vurderer, at de har godt greb om opgaven, og at både de borgere og de virksomheder de servicerer, får de ydelser de har krav på.

Baseret på interviews med ledere og ressourcepersoner i alle de 15 jobcentre, så er der i de seneste år i alle jobcentre især gennemført organisatoriske justeringer, som sikrer, at flere afdelinger i jobcentret kender til og anvender de handicapkompenserende ordninger.

I analysen er det også undersøgt, hvorvidt jobcentrene forventer, at der kommer et øget fokus på målgruppen af personer med funktionsnedsættelser/handicap over de næste 2 år.

Figur 4: Forventning til øget fokus på målgruppen over de næste 2 år



Note: (n=84) "I hvor høj grad forventer du et øget fokus på målgruppen af personer med funktionsnedsættelser/handicap over de næste 2 år?"

Lidt over halvdelen af jobcentrene, 53 %, forventer at der over de næste 2 år i meget høj eller høj grad vil være et øget fokus på personer med funktionsnedsættelser/handicap.

Flere årsager til et forventet øget fokus

Konsekvenser af reformer og ny lovgivning

For det første er en af konsekvenserne af førtidspensionsreformen, at flere unge med især kognitive funktionsnedsættelse/handicap, der tidligere ville få tilkendt en førtidspension, i dag i stedet skal finde en plads på det ordinære arbejdsmarked. Det øger ifølge de interviewede ledere og ressourcepersoner fokus på at skaffe og understøtte fastholdelse af job for målgruppen.

For det andet kan et generelt øget fokus på ordinære timer for udsatte borgere betyde en øget anvendelse af de handicap kompenserende ordninger, fordi borgerne nu kommer til at udføre rigtige opgaver, med tilhørende skærpede krav til effektivitet m.v.

For det tredje forventes det 7. ministermål at resultere i et større fokus på handicapindsatsen lokalpolitisk.

Øget kendskab til de handicapkompenserende ordninger blandt virksomheder og borgere

Kendskabet til de handicapkompenserende ordninger udbredes løbende blandt virksomheder og borgere, hvilket, i følge de interviewede ledere og ressourcepersoner, forventes at øge anvendelsen af ordningerne. Blandt de interviewede er der flere, der forventer, at især

personlig assistance ordningen vil blive mere anvendt, og især til borgere med psykiske funktionsnedsættelser/handicap. I modsat retning trækker, at der i disse år udvikles hjælpemidler, der kan erstatte personlig assistance, f.eks. programmer der kan omsætte tale til tekst, og som har stor værdi for borgere med synshandicap, eller som har funktionsnedsættelser i skuldre, nakke, eller arme, så de ikke kan skrive.

Øget fokus på arbejdsgivernes ansvar gennem de sociale kapitler

2 af de interviewede ledere peger på, at der over en årrække er sket en forskydning i den målgruppe, som får bevilget handicapkompenserende ordninger. Ifølge de interviewede, er der en tendens til, at borgere med relativt begrænsede funktionsnedsættelser/handicap ønsker og får bevilget handicapkompenserende ordninger, og at denne "medarbejdertype" foretrækkes af arbejdsgiverne. Det giver ifølge de interviewede ledere og ressourcepersoner udfordringer med at finde job til borgere med mere omfattende funktionsnedsættelser/handicaps. I de pågældende jobcentre forventes der derfor en øget opmærksomhed på, at der ikke sker en udvanding af handicapbegrebet, og at arbejdsgiverne i højere grad, gennem de sociale kapitler i overenskomsterne, holdes fast på deres forpligtigelser, til selv at medvirke til at fastholde borgeren i beskæftigelse.

3.1.1 Delkonklusion

36 % af jobcentrene vurderer, at der i 2017 i meget høj eller høj grad var et lokalpolitisk fokus på beskæftigelsesindsatsen for personer med funktionsnedsættelser/handicap. 45 % af jobcentrene vurderer, at dette i nogen grad var tilfældet.

Knap halvdelen af jobcentrene, 49 %, har i 2017 oplevet klare lokalpolitiske tilkendegivelser for, hvordan jobcentret har skullet arbejde med beskæftigelsesindsatsen for personer med funktionsnedsættelser/handicap. Tilkendegivelserne relaterer sig hyppigst til et generelt politisk fokus på indsats til borgere på kanten af arbejdsmarkedet, et øget fokus på handicapkompenserende ordninger, mulighederne i fleksjobordningen og samarbejdsprojekter med eksempelvis Danske Handicaporganisationer.

Godt halvdelen af jobcentrene forventer et øget fokus på målgruppen af personer med funktionsnedsættelser/handicap i de kommende 2 år.

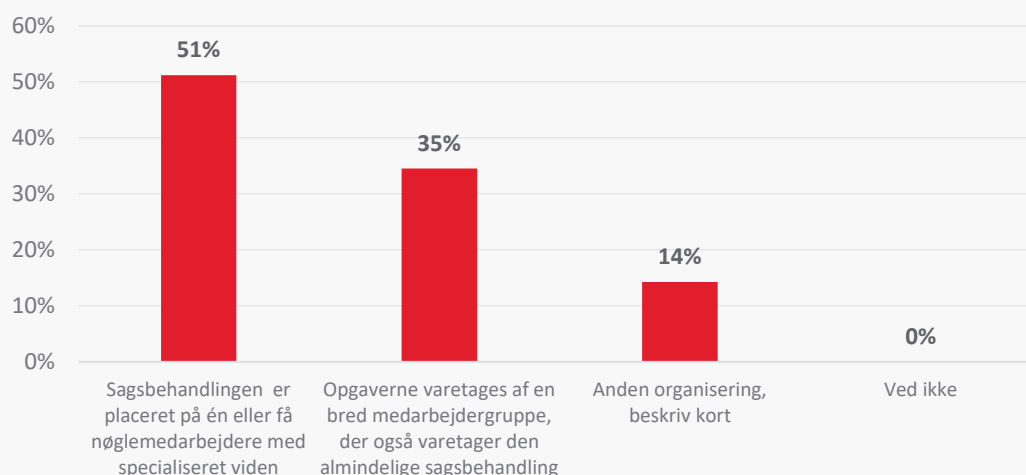
3.2 JOBCENTRENES ORGANISERING OG TILRETTELÆGGELSE AF INDSATSEN

Da personer med funktionsnedsættelser/handicap findes blandt alle jobcentrenes ydelsesmålgrupper, sættes der i denne del af undersøgelsen fokus på organiseringen af den daglige beskæftigelsesindsats for personer med funktionsnedsættelser/handicap.

Det er ud over det organisatoriske blik også interessant at undersøge, hvorvidt jobcentrene har en oplevelse af, om målgruppen kræver en særlig type beskæftigelsesindsats, samt hvilke udfordringer der kan være til stede i arbejdet med målgruppen.

I spørgeskemaundersøgelsen er det undersøgt, hvordan det borgerrettede arbejde over for målgruppen er organiseret.

Figur 5: Organisering af arbejdet over for målgruppen



Note: (n=84) "Hvordan organiserede i jeres arbejde og indsats over for personer med funktionsnedsættelser/handicap i dit jobcenter i 2017?"

Halvdelen af jobcentrene angiver, at sagsbehandlingen af borgersager i målgruppen er placeret på én eller få nøglemedarbejdere med specialiseret viden om indsatsen til personer med funktionsnedsættelser/handicap. 35 % af jobcentrene angiver, at sagsbehandlingen varetages af en bred medarbejdergruppe, som også varetager den generelle sagsbehandling. 14 % angiver, at de har en anden organisering. Disse beskriver, at opgavevaretagelsen foregår som en kombination af ovenstående. I langt de fleste tilfælde ved, at sagsbehandlerne for de respektive ydelsesgrupper får sparring fra en nøgleperson om den del af sagsbehandlingen, der vedrører indsatser eller ordninger målrettet personer med funktionsnedsættelser/handicap.

I jobcentre i mindre kommuner er organiseringen med sagsbehandling hos en eller få nøglemedarbejdere mere udbredt sammenlignet med jobcentre i store og mellemstore kommuner.

Der ses ikke en nævneværdig forskel i fordelingerne af organisationsformerne, når der ses på jobcentre i store og mellemstore kommuner.

Baggrund for de forskellige organisatoriske valg

Jobcentre hvor indsatsen varetages af få nøglemedarbejdere

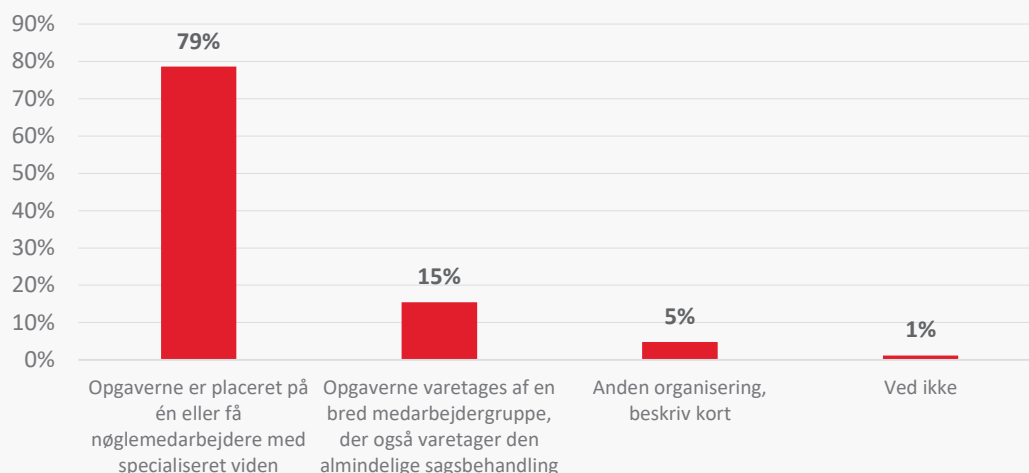
De jobcentre hvor sagsbehandlingen er placeret på en eller få nøglemedarbejdere begrundet det med, at området kræver en høj grad af specialisering, herunder stor viden om udviklingen inden for hjælpemidler, og viden om Ankestyrelsens og jobcentrets praksis ift. hvor grænsen mellem hvad virksomhederne selv skal betale for, og hvad der kan bevilges handicapkompenserende ordninger til. Enkelte jobcentre peger på, at det er vigtigt, at kompetencen til at bevilge handicapkompenserende ordninger er centraliseret i jobcentret, da praksis hos dem har vist, at der ellers kan være en risiko for at især personlig assistanceordningen anvendes til generel lønkomensation, eller bevilges til jobs hvor borgeren ikke selv kan gennemføre kerneopgaven.

Jobcentre hvor indsatsen varetages af en bred medarbejdergruppe

De jobcentre, der har fordelt sagsbehandlingen over en bred medarbejdergruppe, begrundet det med, at det er afgørende for en rigtig indsats, at anvendelsen af de handicapkompenserende ordninger tænkes ind i en bredere beskæftigelsesrettet indsats, og at ordningerne bedst udbredes til alle målgrupper (borgere) ved at indsats og fokus deles af så mange medarbejdere som muligt. Disse jobcentre har dog typisk stadig nøglemedarbejdere, der fungerer som interne specialister eller videnspersoner, som de øvrige medarbejdere i jobcentret kan trække på.

Jobcentrene er også mere konkret blevet spurgt ind til, hvordan arbejdet med de handicapkompenserende ordninger er organiseret.

Figur 6: Organisering af arbejdet med de handicapkompenserende ordninger

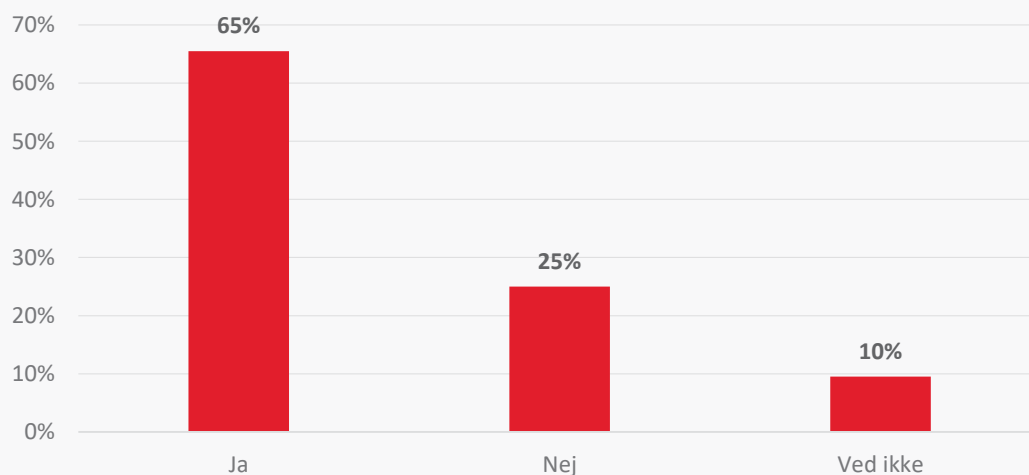


Note: (n=84) "Hvordan organiserede I jeres arbejde med de handicapkompenserende ordninger i dit jobcenter i 2017?"

I 79 % af jobcentrene er opgavevaretagelsen i arbejdet med de handicapkompenserende ordninger placeret på én eller få nøglemedarbejdere med specialiseret viden. I de resterende kommuner er opgaverne omkring de handicapkompenserende ordninger placeret hos enten de sagsbehandlere, som normalt varetager sagsbehandlingen eller i et bredere samarbejde, for eksempel med virksomhedskonsulent eller andre afdelinger.

I spørgeskemaundersøgelsen er det også undersøgt, hvorvidt jobcentrene oplever, at personer med funktionsnedsættelser/handicap kræver en anden/særlig type indsats, samt hvilke særlige udfordringer, der kan være forbundet med arbejdet med målgruppen.

Figur 7: Oplevelse af at målgruppen kræver en anden/særlig type indsats



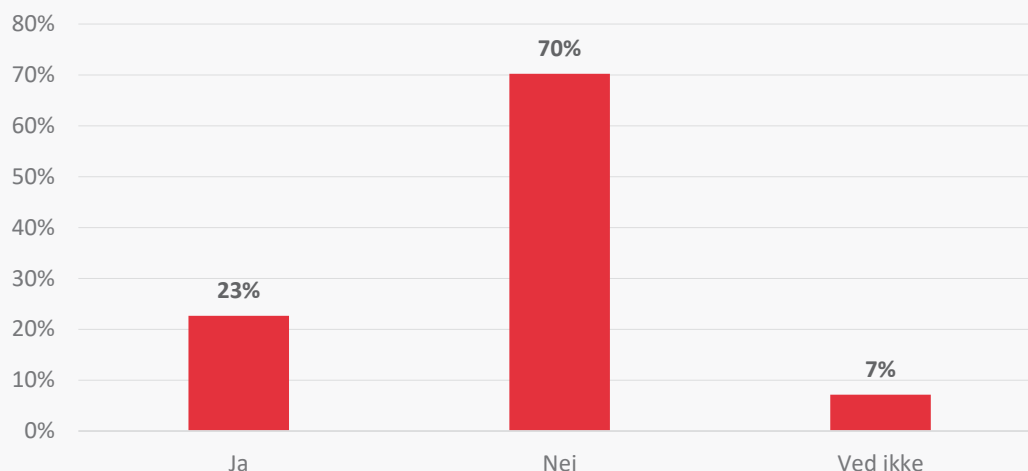
Note: (n=84) "Oplever du, at det kræver en anden/særlig type indsats at støtte personer med funktionsnedsættelser/handicap i at opnå eller fastholde ordinær beskæftigelse?"

65 % af jobcentrene angiver, at de har en oplevelse af, at personer med funktionsnedsættelser/handicap kræver en anden/særlig type indsats for at opnå og fastholde ordinær beskæftigelse. 49 af de 55 jobcentre, som har svaret ja til spørgsmålet, har uddybet, hvad der kendetegner den særlige indsats i en åben svarkategori. I tabellen nedenfor er de åbne besvarelser grupperet i en række fokuspunkter, ligesom det er anført, hvor mange jobcentre, der har anført dette fokusområde i besvarelsen.

KENDETEGN	ESSENSEN AF KENDETEGNET	ANTAL JOBCENTRE DER NÆVNER KENDETEGNET
Håndholdt indsats	Målgruppen kræver ofte en mere håndholdt indsats. Denne skal være rummelig, have fokus på motivation og hjælpe borgeren med at fokusere på kompetencer og ressourcer fremfor begrænsninger	Anført af 29 ud af 49 jobcentre
Bevidsthed om handicapkompenserende ordninger	Det kræver et kontinuerligt fokus på mulighederne i de handicapkompenserende ordninger, samt at relevante medarbejdere er opdateret på lovgivning og regelgrundlag	Anført af 15 ud af 49 jobcentre
Ekstra indsats over for arbejdsgiver	Det kræver en ekstra indsats over for arbejdsgiver. Især ift. ledige, hvor det handler om at skabe et godt match og få virksomhederne til at se værdien i at ansætte en person med funktionsnedsættelse.	Anført af 12 ud af 49 jobcentre
Sociale kapitler	Bevidsthed om mulighederne for brug af de sociale kapitler	Anført af 2 ud af 49 jobcentre
Andet	Disse er eksempelvis, at gruppen af personer med funktionsnedsættelser/handicap er meget bred og kræver meget forskellig indsats, og at der stilles større krav til match mellem funktionsniveau og arbejdssevne.	Anført af 8 ud af 49 jobcentre

Det er også undersøgt, hvorvidt jobcentrene oplever, at der i praksis er forskel på den beskæftigelsesindsats målgruppen modtager, sammenlignet med øvrige ledige.

Figur 8: Oplevelse af forskel på beskæftigelsesindsatsen over for målgruppen sammenlignet med øvrige ledige



Note: (n=84) "Foruden muligheden for at anvende de handicapkompenserende ordninger, oplever du så, at der er forskel på den indsats som ledige personer med funktionsnedsættelser/handicap får i dit jobcenter, og den indsats som øvrige ledige får?"

Selvom 65 % af jobcentrene svarede ja til, at målgruppen kræver en særlig eller anden indsats, svarer kun 23 %, at den ydede beskæftigelsesindsats er forskellig fra den indsats, som ydes til andre målgrupper, mens 70 % svarer nej. Jobcentrene er i besvarelsen blevet bedt om at se bort fra muligheden for at anvende de handicapkompenserende ordninger. Det kan formodes, at en stor del af forskellen kan forklares herved. Herudover underbygger de kvalitative interview fordelingen på dette spørgsmål, da det af interviewene fremgår, at jobcentrene ikke nødvendigvis ser en forskel i den indsats, der ydes over for personer med funktionsnedsættelser/handicap og øvrige ledige personer, men at der i højere grad foretages en mere målrettet indsats.

18 af de 19 jobcentre, som har svaret ja til spørgsmålet, har i et åbent spørgsmål uddybet, hvad der er de væsentligste forskelle. Her uddybes de samme ting som i ovenstående opgørelse; særligt at målgruppen kræver en mere håndholdt indsats, at både borger og virksomheder kræver en større og mere grundig vejledning, at der ofte skal arbejdes mere med borgerens motivation, samt at det kræver en mere tværfaglig indsats.

Ikke en anden, men en mere målrettet indsats

Interviews med ledere og ressourcepersoner i 15 jobcentre understøtter ovenstående fund. Alle de interviewede peger imidlertid på, at der ikke kræves en anden indsats, men at indsatsen skal være endnu mere individuel, og at der ofte skal tænkes i en hyppigere opfølgingsfrekvens. Personer med funktionsnedsættelser/handicap skal grundlæggende have den samme indsats som alle andre, men de kan have brug for mere hjælp. Ved jobansøgninger kan de fx have brug for råd og vejledning om, hvad de skal oplyse om deres funktionsnedsættelser/handicap, og hvordan de bedst gør det i en ansøgning.

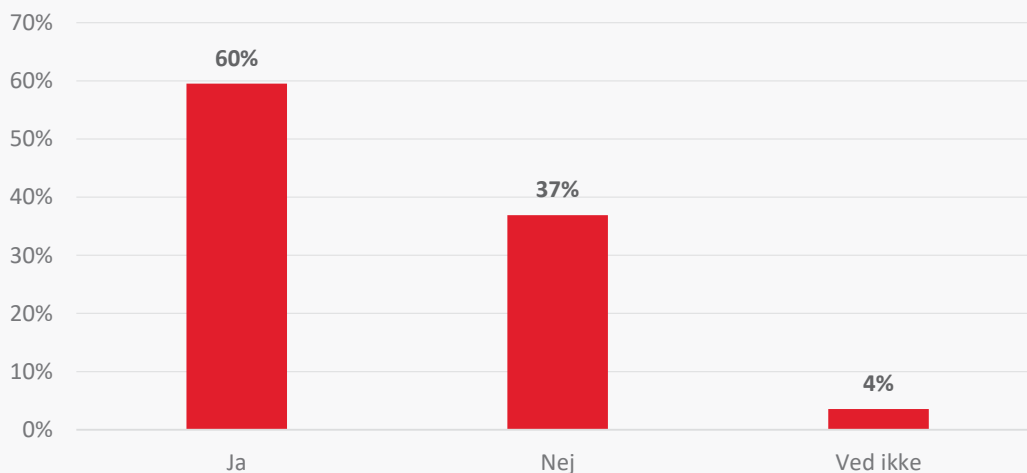
Et centralt fund i de kvalitative interviews er i øvrigt, at jobcentrene ikke betragter personer med funktionsnedsættelser/handicap som en selvstændig målgruppe. I udgangspunktet betragtes de som ledige borgere, der tilhører en af jobcenterets mange ydelsesmålgrupper. Det er først, når de handicapkompenserende ordninger bringes i spil, at der i jobcentersammenhæng opstår en særlig målgruppe.

Når interviewpersonerne i de 15 jobcentre bliver bedt om at udpege i hvilke af jobcenterets ydelsesmålgrupper, at personer med funktionsnedsættelser/handicap oftest findes, så peger de på sygedagpengeområdet og fleksjobområdet. De giver samtidig udtryk for, at der er personer med funktionsnedsættelser/handicap inden for alle ydelsesmålgrupper. Dette forhold kan i sig selv være med til at forklare, hvorfor beskæftigelsesindsatsen til personer med funktionsnedsættelser/handicap i så høj grad ligner indsatsen for personer uden funktionsnedsættelser/handicap.

"Handicappede er en bredspektret gruppe, som findes inden for alle jobcentrets ydelsesgrupper. Derfor er der meget forskellige krav til dem, og det er svært at isolere dem og lave en specifik handleplan for dem som en samlet gruppe" (citater: Afdelingsleder i jobcenter).

Jobcentrene er blevet spurgt ind til, om de i 2017 har iværksat eller arbejdet videre med specielle beskæftigelsesindsatser målrettet personer med funktionsnedsættelser/handicap.

Figur 9: Arbejde med specielle beskæftigelsesindsatser over for målgruppen



Note: (n=84) "Har I i dit jobcenter i 2017 iværksat eller arbejdet videre med specielle beskæftigelsesindsatser målrettet personer med funktionsnedsættelser/handicap?"

Her svarer 60 %, at de i 2017 enten har iværksat eller arbejdet videre med specielle beskæftigelsesindsatser målrettet personer med funktionsnedsættelser/handicap. 44 af de 50 jobcentre, som har svaret ja, har uddybet fokusområderne i en åben besvarelse. I tabellen nedenfor

er de åbne besvarelser grupperet i en række fokuspunkter, ligesom det er anført, hvor mange jobcentre, der har anført dette fokusområde.

FOKUSOMRÅDE	ESSENSEN AF FOKUSOMRÅDET	ANTAL JOBCENTRE DER NÆVNER FOKUSOMRÅDET
Anvendelse af de handicapkompenserende ordninger	Øget fokus på at bringe de handicapkompenserende ordninger i spil, herunder især personlig assistance.	Anført af 16 ud af 44 jobcentre
Fleksjob	Øget fokus på, at fleksjob er et centralt værktøj til at skabe tilknytning til arbejdsmarkedet for målgruppen.	Anført af 8 ud af 44 jobcentre
Deltagelse i puljer eller projekter	Deltagelse i projekter og puljer i samarbejde med fx STAR eller Danske Handicapforeninger, fx Delejob, Handicappede i job, Klar til start.	Anført af 8 ud af 44 jobcentre
Borgere med psykiske lidelser	Udvikling og implementering af særlige indsatser målrettet borgere med psykiske lidelser.	Anført af 6 ud af 44 jobcentre
Borgere med hjerneskade eller autisme	Udvikling og implementering af særlige indsatser målrettet borgere med autisme, udviklingshæmninger eller hjerneskader.	Anført af 5 ud af 44 jobcentre
Uddannelsesordninger	Øget fokus på at indtænke uddannelsesordninger, fx uddannelsesløft, øget uddannelsesvejledning og støttet overgang til ordinær uddannelse.	Anført af 4 ud af 44 jobcentre
Inddragelse af virksomheder	Iværksættelse af indsatser målrettet virksomheder omkring fastholdelse af medarbejdere med handicap.	Anført af 3 ud af 44 jobcentre

Øget fokus på at bringe de handicapkompenserende ordninger bredt i spil, herunder især personlig assistance

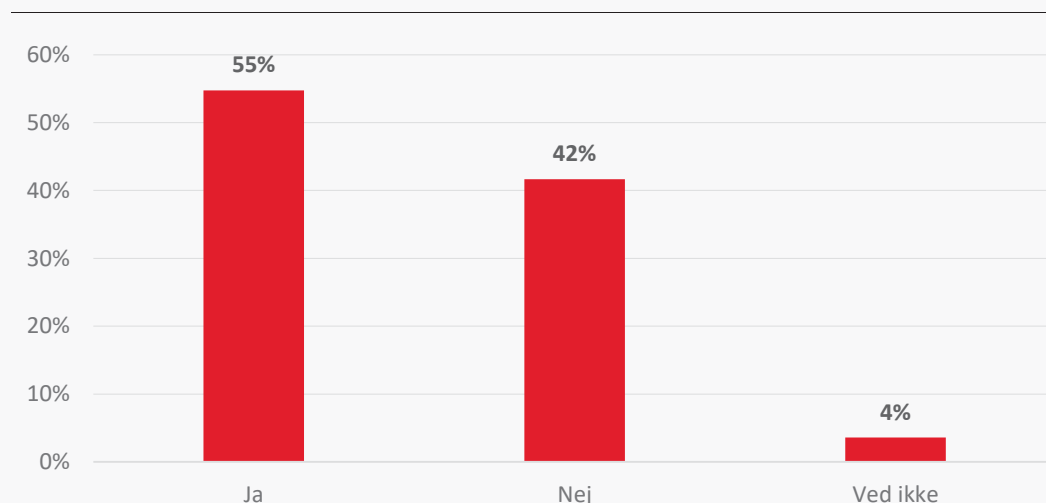
Alle jobcentre vurderer, at de har et stort fokus på, at der skal være viden om de handicapkompenserende ordninger i alle dele af jobcentret, da der er borgere med handicap i alle målgrupper. Alle jobcentre nævner at de løbende - typisk via nøglepersonerne – opdaterer medarbejderne om nye kompenserende løsninger og muligheder. Et jobcenter har det som et fast punkt at holde temadage hvert ½ år for alle sagsbehandlere, og et andet jobcenter har viden om de handicapkompenserende ordninger på som en del af introduktionsforløb for nye

medarbejdere. Endelig næver 2 jobcentre at de har endog meget stor gavn af oplæg og kurser fra Specialenheden for Handicap, når de skal have ajourført medarbejderne med ny viden.

Da borgere med psykiske lidelser ifølge interviewpersonerne er en voksende målgruppe i jobcentrene, og da disse kan have særlig gavn af personlig assistance, er denne ordning ifølge jobcentrene særligt i fokus i forbindelse med udbredelse af viden og muligheder til alle relevante medarbejdere i jobcentret.

Ovenstående indsatser er målrettet borgere og virksomheder. I spørgeskemaundersøgelsen er jobcentrene også blevet spurgt om, hvorvidt de i 2017 har arbejdet videre med eller udviklet særlige tilgange til, hvordan de professionelle/myndighedsudøvere i jobcentret skal arbejde med personer med funktionsnedsættelser/handicap.

Figur 10: Arbejde med særlige tilgange til målgruppen



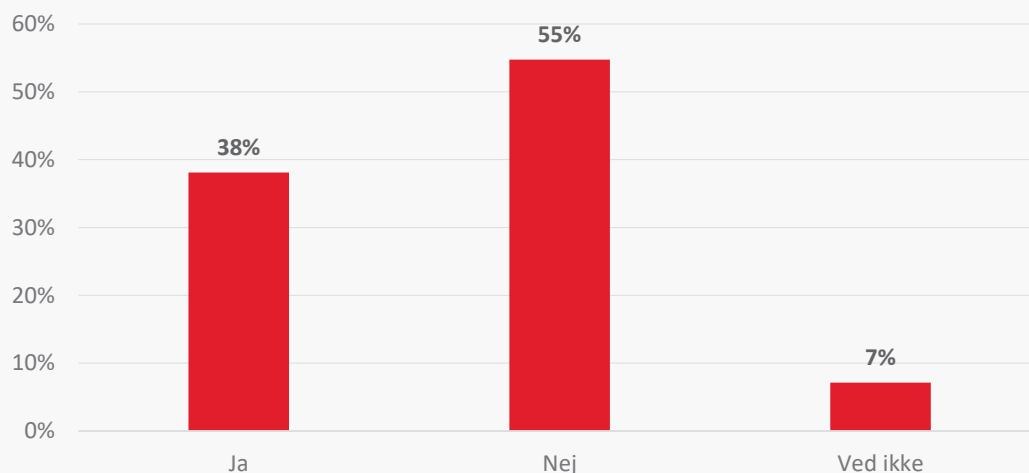
Note: (n=84) "Har I i dit jobcenter i 2017 arbejdet videre med eller udviklet særlige tilgange til, hvordan I som professionelle/myndighedsudøvere skal arbejde med personer med funktionsnedsættelser/handicap?"

Lidt over halvdelen af jobcentrene, 55 %, svarer, at de i 2017 har udviklet eller arbejdet videre med deres professionelle tilgang til personer med funktionsnedsættelser/handicap. 39 af de 46 jobcentre, som har svaret ja, har efterfølgende i en åben besvarelseskategori uddybet dette. I tabellen nedenfor er de åbne besvarelser grupperet i en række fokusområder, ligesom det er anført, hvor mange jobcentre, der har anført dette fokusområde i besvarelsen.

FOKUSOMRÅDE	ESSENSEN AF FOKUSOMRÅDET	ANTAL JOBCENTRE DER NÆVNER FOKUSOMRÅDET
Nye arbejds gange	Fokus på at tilrettelægge og beskrive arbejds gange til understøttelse af en god indsats for målgruppen, fx i form af procedurebeskrivelser, systematisk opfølgning og løbende dagsordensættelse på teammøder	Anført af 15 ud af 39 jobcentre
Kompetenceudvikling	Kompetenceudvikling af medarbejdere ift. arbejdet med og omkring målgruppen, fx gennem fokus på empowerment, borgersamtalen og virksomhedssamarbejdet	Anført af 9 ud af 39 jobcentre
Videndeling	Øget fokus på videndeling, især på tværs af afdelinger.	Anført af 8 ud af 39 jobcentre
Screening	Forbedret screening, fx gennem screeningsværktøjer og evne til at identificere behov ved samtaler med borgere og virksomheder.	Anført af 6 ud af 39 jobcentre
Specialiserede medarbejdere	Ansættelse eller udpegning af specialiserede medarbejdere, som løbende skal sørge for opmærksomhed på målgruppens behov.	Anført af 6 ud af 39 jobcentre
Tværfagligt samarbejde	Øget fokus på tværfagligt samarbejde. Dette gælder også samarbejde uden for jobcenteret, fx med sundhedscentre, hjerneskadecentre og socialpsykiatrien.	Anført af 5 ud af 39 jobcentre
Kampagner og projekter	Deltagelse i forskellige kampagner og projekter målrettet medarbejdere i jobcenteret, som arbejder med målgruppen. Blandt andet STARs "Sammen om fastholdelse", forløb med Gladfonden og samarbejde med socialområdet om handicappede i beskæftigelse.	Anført af 4 ud af 39 jobcentre

I forlængelse heraf er jobcentrene også blevet spurgt ind til, hvorvidt de oplever, at der er særlige udfordringer, som knytter sig til beskæftigelsesindsatsen for målgruppen.

Figur 11: Oplevelse af, at der er særlige udfordringer ift. beskæftigelsesindsatsen over for målgruppen



Note: (n=84) "Oplever du, der er begrænsninger eller særlige udfordringer for iværksættelse af beskæftigelsesindsatsen for ledige personer med funktionsnedsættelser/handicap sammenlignet med øvrige ledige?"

38 % af jobcentrene oplever, at der er begrænsninger eller særlige udfordringer i forhold til at iværksætte en beskæftigelsesindsats for målgruppen sammenlignet med øvrige ledige. 26 af de 32 jobcentre, som har svaret ja til spørgsmålet, har uddybet, hvilke udfordringer der er tale om i en åben svarkategori. I tabellen nedenfor er de åbne besvarelser grupperet i en række fokuspunkter, ligesom det er anført, hvor mange jobcentre, der har anført dette fokusområde i besvarelsen.

UDFORDRING	ESSENSEN AF UDFORDRINGEN	ANTAL JOBCENTRE DER NÆVNER UDFORDRINGEN
Større videnskrav og mere administrativt arbejde	Arbejdet med de handicapkompenserende ordninger og det tværsektorielle arbejde stiller større videnskrav til virksomhedskonsulenter og sagsbehandlere om viden på området. Herudover opleves det administrative arbejde som mere omfangsrigt, når der arbejdes på tværs.	Anført af 9 ud af 26 jobcentre
Usikre arbejdsgivere	Arbejdsgivere kan være usikre eller uforstående for de ekstra opgaver, der kan være forbundet med ansættelse af en person med funktionsnedsættelser/handicap.	Anført af 6 ud af 26 jobcentre
Kræver stor indsats at skabe gode match	Det kræver en ekstra indsats at skabe et godt jobmatch, og det kan være svært at finde relevante arbejdspladser som matcher jobønsker og skånebehov	Anført af 4 ud af 26 jobcentre
Praktiske omstændigheder	Praktiske omstændigheder i relation til arbejdspladsens fysiske indretning, transportmuligheder mv. kan være en udfordring	Anført af 4 ud af 26 jobcentre

Manglende motivation hos borger	Målgruppens tro på egne evner og værdi på arbejdsmarkedet kan udgøre en barriere for indsatsen	Anført af 4 ud af 26 jobcentre
Skjulte handicap	Få beskriver, at der kan være udfordringer tilknyttet usynlige handicap, især hvis borgeren ikke gør opmærksom herpå.	Anført af 3 ud af 26 jobcentre

3.2.1 Delkonklusion

Undersøgelsen viser, at der er forskel på, hvordan jobcentrene organiserer beskæftigelsesindsatsen for personer med funktionsnedsættelser/handicap. I 51 % af jobcentrene er sagsbehandlingen af borgersager i målgruppen placeret på én eller få nøglemedarbejdere. I 35 % af jobcentrene varetages sagsbehandlingen af en bred medarbejdergruppe, som også varetager sagsbehandling for borgere uden funktionsnedsættelser/handicap. 14 % af jobcentrene har en anden organisering, typisk en kombination af de første to, hvor sagsbehandlerne for de respektive ydelsesgrupper får sparring fra en nøgleperson om den del af sagsbehandlingen, der vedrører indsatser eller ordninger målrettet personer med funktionsnedsættelser/handicap.

I 79 % af jobcentrene er opgavevaretagelsen i arbejdet med de handicapkompenserende ordninger placeret på én eller få nøglemedarbejdere med specialiseret viden. I de resterende kommuner er opgaverne omkring de handicapkompenserende ordninger placeret hos enten de sagsbehandlere, som normalt varetager sagsbehandlingen eller i et bredere samarbejde, fx med en virksomhedskonsulent eller andre afdelinger.

65 % af jobcentrene vurderer, at det kræver en anden eller særlig indsats at understøtte målgruppens opnåelse eller fastholdelse af ordinær beskæftigelse. Selvom mange oplever, at det kræver en særlig indsats, er det alligevel kun 23 % af jobcentrene, der vurderer, at den ydede beskæftigelsesindsats er forskellig fra den indsats, som ydes til borgere uden funktionsnedsættelser/handicap. Jobcentrene er i denne del af besvarelsen blevet bedt om at se bort fra muligheden for at anvende de handicapkompenserende ordninger.

60 % af Jobcentrene har i 2017 enten iværksat eller arbejdet videre med specielle beskæftigelsesindsatser målrettet personer med funktionsnedsættelser/handicap, fx via øget fokus på at bringe de handicapkompenserende ordninger i spil, øget fokus på fleksjob samt deltagelse i projekter og puljer i samarbejde med fx STAR eller Danske Handicaporganisationer.

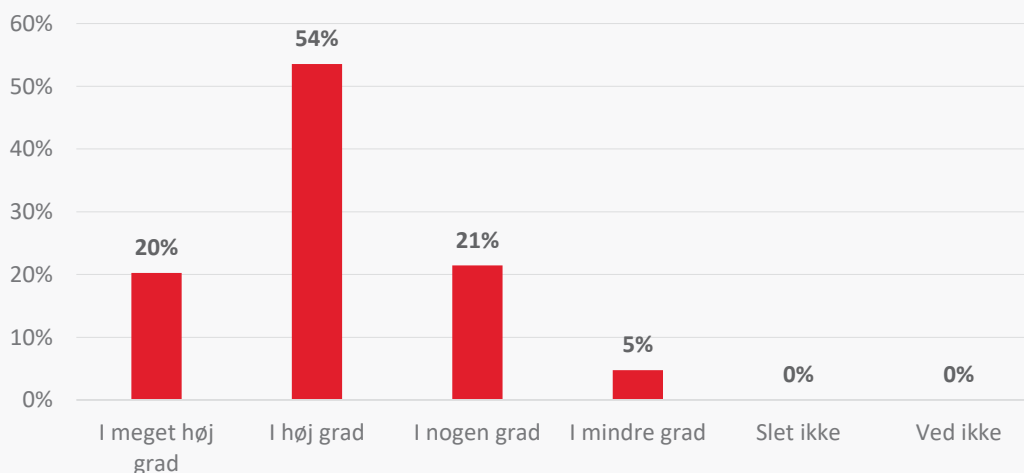
Godt halvdelen af jobcentrene, 55 %, svarer, at de i 2017 har udviklet eller arbejdet videre med deres professionelle tilgang til personer med funktionsnedsættelser/handicap, fx via nye arbejdsgange og procedurebeskrivelser, kompetenceudvikling af medarbejdere samt øget fokus på videndeling.

38 % af jobcentrene oplever, at der er begrænsninger eller særlige udfordringer i forhold til at iværksætte en beskæftigelsesindsats over for målgruppen med funktionsnedsættelser/handicap sammenlignet med øvrige ledige. Udfordringerne relateres typisk til, at arbejdet med de handicapkompenserende ordninger og det tværsektorielle arbejde er mere administrativt tungt, at der er større videnskrav til medarbejderne, at arbejdsgiverne er usikre og at det er sværere at lave et match mellem borger og virksomhed.

3.3 OPLEVET RELEVANS OG BRUG AF DE HANDICAPKOMPENSERENDE ORDNINGER

De handicapkompenserende ordninger er vigtige redskaber i sagsbehandlingens arbejde over for personer med funktionsnedsættelser/handicap. I dette kapitel beskrives jobcentrenes fokus i arbejdet med ordningerne. Herunder hvilke ordninger, jobcentrene særligt vurderer som brugbare, samt hvilke udfordringer de oplever i brugen af ordningerne. Herudover også over for hvilke ydelsesgrupper ordningerne især kommer i spil. Jobcentrene er blevet spurgt ind til, hvorvidt de oplever, at der generelt var fokus på at bringe de handicapkompenserende ordninger i anvendelse i 2017.

Figur 12: Oplevelse af fokus på den handicapkompenserende ordninger



Note: (n=84) "I hvor høj grad vurderer du, at I i dit jobcenter generelt havde fokus på at bringe de handicapkompenserende ordninger i anvendelse i 2017?"

Her svarer næsten tre fjerdedele, at der i meget høj eller høj grad var fokus på anvendelsen af de handicapkompenserende ordninger i 2017.

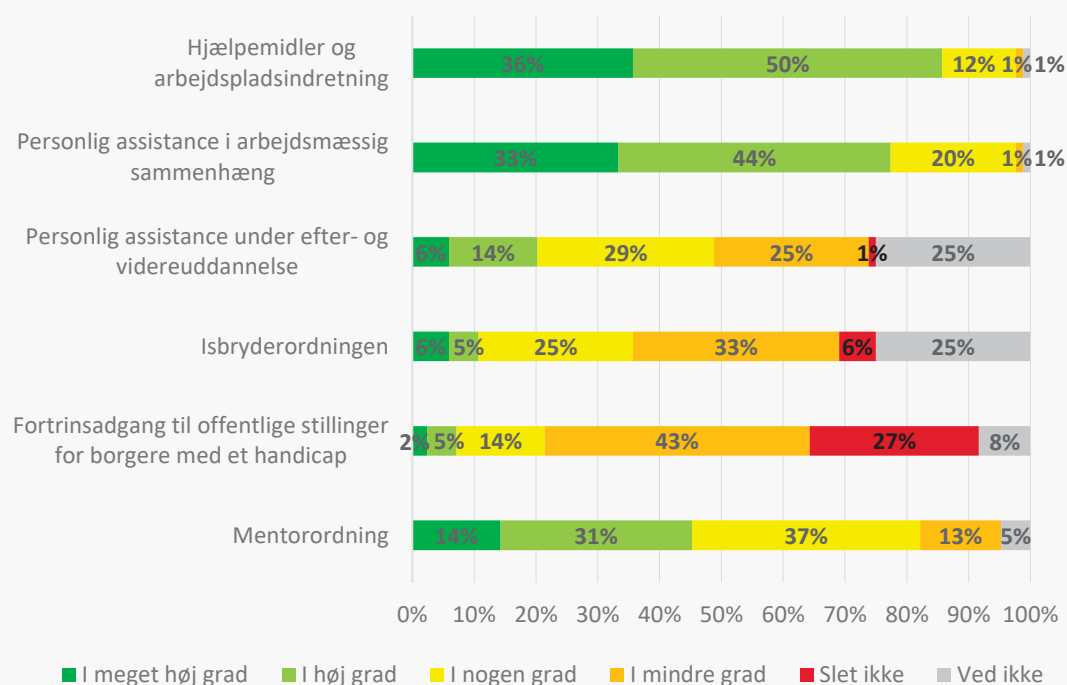
Fokus på anvendelsen af de handicapkompenserende ordninger er ikke nyt

Ifølge interviews med ledere og ressourcepersoner i 15 udvalgte jobcentre, så er det relativt høje fokus på anvendelse af de handicapkompenserende ordninger ikke nyt. De

handicapkompenserende ordninger (især hjælpemidler og personlig assistance) har således længe været et centralt værktøj til at understøtte personer med funktionsnedsættelser/handicap i overgang til og fastholdelse i ordinær ansættelse. Samtidig sker der en løbende teknologisk udvikling både på arbejdspladserne, i organiseringen af arbejdet og i de kompenserende redskaber der gør, at der hele tiden er behov for opdateret viden blandt medarbejderne om arbejdspladser, organisering, opgaver og hvordan de handicapkompenserende ordninger bedst kan understøtte borgerne i at fastholde deres arbejde.

Jobcentrene er i forlængelse heraf blevet bedt om at vurdere, i hvor høj grad de forskellige handicapkompenserende ordninger hjælper personer med fysiske og psykiske funktionsnedsættelser/handicap med at opnå og fastholde beskæftigelse.

Figur 13: Oplevelse af den understøttende effekt af de handicapkompenserende ordninger



Note: (n=84) "I hvor høj grad vurderer du, at de forskellige handicapkompenserende ordninger hjælper borgere med fysisk og psykiske funktionsnedsættelser/handicap med at komme i beskæftigelse, samt fastholde deres arbejde?"

Det er især hjælpemidler, arbejdspladsindretning samt personlig assistance i arbejdsmæssig sammenhæng, som i meget høj og høj grad vurderes til at hjælpe personer med fysisk og psykiske funktionsnedsættelser/handicap med at komme i beskæftigelse, samt fastholde deres arbejde. Derudover vurderer 45 %, at mentorordningen er en god støtte (dog skal det bemærkes, at de ledere og ressourcepersoner, som har deltaget i de kvalitative interview, ikke opfatter mentorordningen som en handicapkompenserende ordning). 27 % af jobcentrene mener slet ikke, at fortrinsadgang til

offentlige stillinger er en god hjælp til at opnå beskæftigelse for målgruppen. Isbryderordningen og personlig assistance under efter- og videreuddannelse deler vandene. Det skal dog her noteres, at en fjerdedel af jobcentrene har svaret "ved ikke" til de to ordninger. Dette kan indikere, at ordningerne ikke benyttes særlig hyppigt.

Isbryderordningen opleves som god og relevant, men vanskelig at anvende i praksis

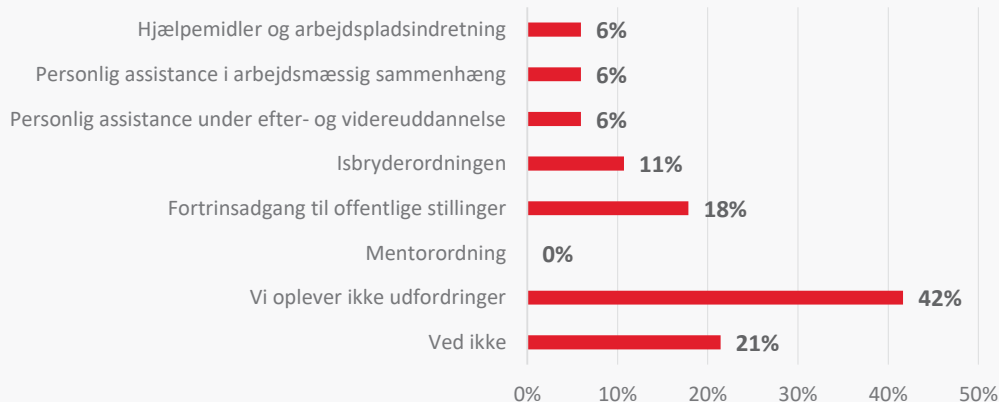
I forhold til Isbryderordningen vurderer alle de interviewede ledere og ressourcepersoner, at det i princippet er en god ordning, fordi den kan medvirke til at bringe unge hurtigt i job. De oplever imidlertid også, at den samtidig er vanskelig at bringe i spil, da målgruppen sjældent er kendt af jobcentret.

2 interviewpersonerne peger på, at det i højere grad burde være op til a-kasserne og evt. uddannelsesinstitutionerne at vejlede om ordningen. Hertil kommer, at et enkelt jobcenter har oplevet, at de unge ikke tør nævne deres funktionsnedsættelser/handicap af frygt for at miste dagpenge. 2 af de interviewede ledere overvejer at undersøge, hvad der skal til for at øge kendskabet og brugen af Isbryderordningen.

Fortrinsadgang opleves af alle interviewede ledere som en ordning uden positiv effekt for borgere med handicap. Alle oplever ordningen som unødvendig, og at den meget ofte giver borgerne nederlag, fordi den giver borgerne nogle forventninger til at få et job, som ikke bliver indfriet. Ingen af de interviewede kunne erindre at fortrinsadgangen havde været medvirkende til at få en borger med handicap i job.

I spørgeskemaundersøgelsen er det desuden undersøgt, hvilke ordninger de oplever udfordringer ved at anvende.

Figur 14: Ordninger hvor der opleves udfordringer i anvendelsen (mulighed for flere svar)

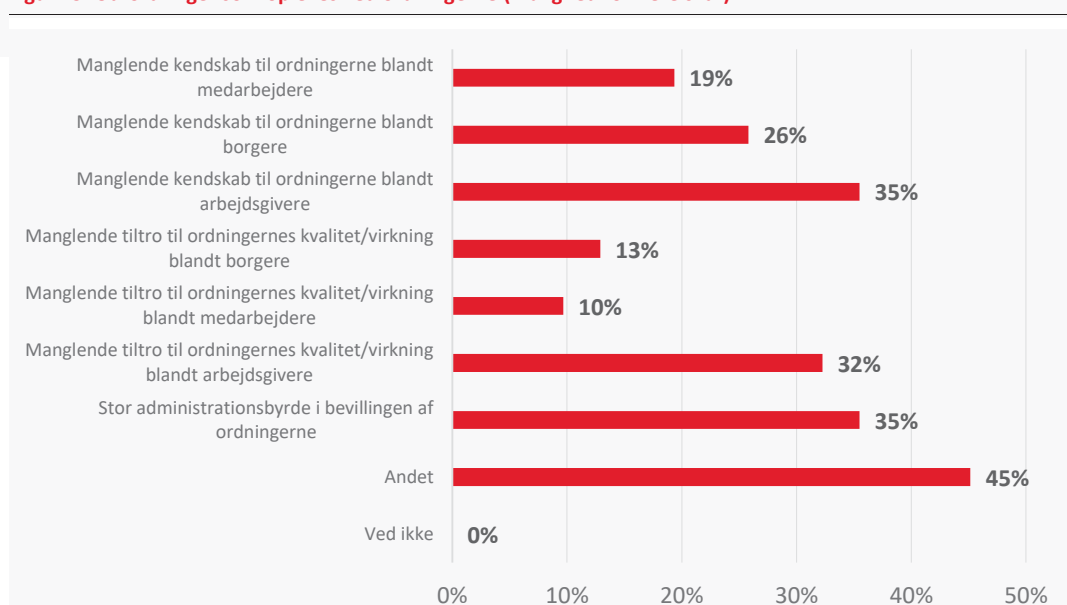


Note: (n=84) "Oplever I udfordringer ved anvendelsen af nogle af den handicapkompenenserende ordninger, og i så fald, hvilke af de handicapkompenenserende ordninger oplevede I udfordringer ved at anvende i jeres jobcenter i 2017?"

42 % af jobcentrene svarer, at de ikke oplever udfordringer med at anvende de handicapkompenserende ordninger. 37 % af jobcentrene svarer, at oplever udfordringer ved anvendelsen af de handicapkompenserende ordninger, mens 21% ikke kan vurdere dette. Blandt de jobcentre, som oplever udfordringer, er det kun er meget få, der oplever udfordringer med at anvende alle/flere af ordningerne. Kun fortrinsadgang til offentlige stillinger skiller sig ud. Her oplever 18 % af de adspurgte udfordringer med at bringe ordningen i anvendelse.

De 31 jobcentre, som har svaret, at de oplever udfordringer, har kunnet afkrydse, hvilke udfordringer de oplever ved ordningerne. De har herudover kunnet byde ind med udfordringer, som ikke i forvejen var oplyst.

Figur 15: Udfordringer som opleves ved ordningerne (mulighed for flere svar)



Note: (n=31) "Hvilke af følgende udfordringer/grunde er typisk knyttet til de ordninger, hvor I oplever udfordringer?" Antal jobcentre, som har vurderet, at de har oplevet udfordringer ved de forskellige ordninger: Fortrinsadgang til offentlige stillinger for borgere med et handicap (n=15), Isbryderordningen (n=9), Hjælpemidler og arbejdspladsindretning (n=5), Personlig assistance i arbejdsmæssig sammenhæng (n=5) og Personlig assistance under efter- og videreuddannelse (n=5).

Af de oplyste udfordringer svarer 35 %, at en stor administrationsbyrde i bevillingsprocessen kan være en udfordring. 35 % svarer ligeledes, at manglende kendskab til ordningen blandt arbejdsgiver er en udfordring, og 32 % svarer, at der er manglende tiltro til ordningernes virkning blandt arbejdsgiverne. 26 % og 19 % svarer, at det er en udfordring, at der er manglende kendskab blandt henholdsvis borgere og medarbejdere. Færre angiver, at borgerne og medarbejderne mangler tiltro til virkningen af ordningerne.

45 % af de 31 jobcentre, som oplever udfordringer ved brug af de handicapkompenserende ordninger, har angivet, at det skyldes andre udfordringer end de oplyste. Disse indebærer blandt andet, at ordningerne kan være dyre at benytte, at ansøgning om fortrinsret kræver akut

sagsbehandling (hvilket kan være administrativt svært), og at der opleves en gråzone i forhold til bevilling mellem Serviceloven og LAB-loven. Derudover har nogle jobcentre noteret meget generelle holdninger, der går på, at ordningerne ikke fungerer ind i den virkelighed, som jobcentrene og virksomhederne står i. At systemer og arbejdsgange er rigide, og at de fx ikke taler sammen med jobcentrenes IT-systemer.

Udfordringer ved de mest anvendte handicapkompenserende ordninger – hjælpemidler og

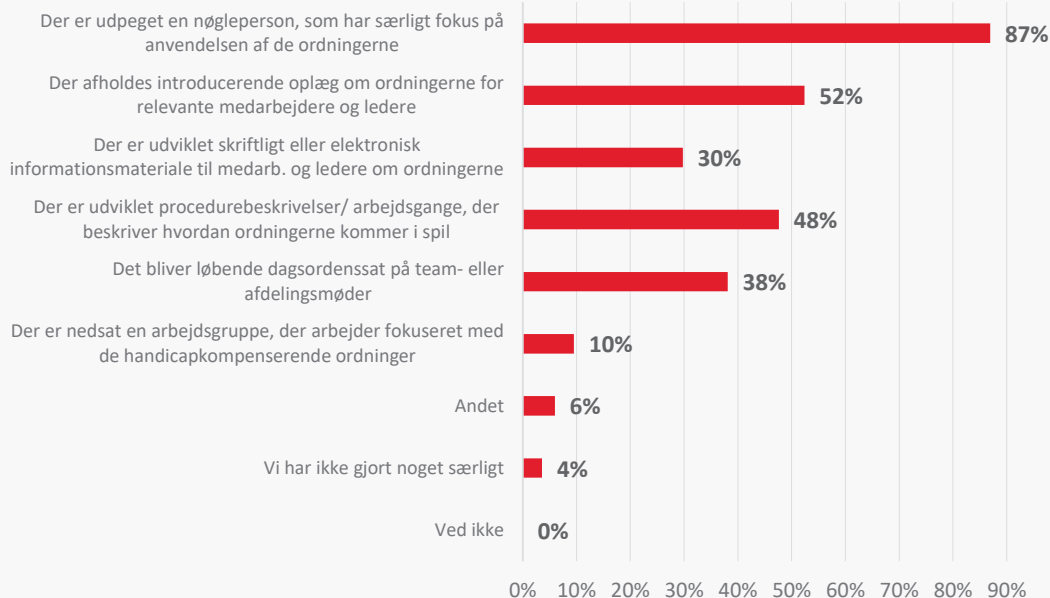
Ift. **hjælpemidler** kan der opstå udfordringer med at skelne mellem, hvad der er "almindeligt forekommende" arbejdsredskaber, og hvad der ikke er, og som derfor ikke skal bevilges fra jobcentret. F.eks. ønskede en større kantine bevilget en grøntsagssnitter, og en skole ønskede bevilling til en elektrisk sækkevogn til at flytte stole med. Det første eksempel blev afslået, det andet imødekommet. Disse eksempler viser, at det kræver konkret kendskab til arbejdsforhold og redskaber inden for forskellige brancher for at kunne vurdere, hvad arbejdsgiver selv skal betale, og hvad der kan bevilges af jobcentret. En anden udfordring knytter sig ifølge nogle ledere til, at bevilling gives til arbejdspladsen, og ikke til borgeren. Hvis borgeren flytter til en tilsvarende arbejdsplads, kan jobcentret komme til at bevilge det samme redskab flere gange, hvilket kan være dyrt.

Ift. **personlig assistance** kan der som udgangspunkt kun bevilges tilskud svarende til studentertimelønsatsen jf. Bekendtgørelse om Kompensation til Handicappede i erhverv m.v. § 22. Hertil kommer, at det kan være svært at vurdere, om de konkrete opgaver er af en sådan art, at der kan bevilges en højere timeløn. En af de interviewede ledere foreslår, for at undgå denne diskussion, at der fra centralt hold sættes en fast takst. Problemstillingen med brug af personlig assistance aktualiseres af, at ordningen i stigende omfang anvendes til borgere med psykiske lidelser.

Et par af de interviewede jobcentre oplever, at ordningen er for kompliceret, og at loftet på 20 timer om ugen, hvis man kun har ét handicap, reelt kan gøre det vanskeligt at etablere et job for nogle borgere med et handicap.

For at få et indblik i hvordan ordningerne kommer i anvendelse i jobcentrene, er det undersøgt, hvilke initiativer jobcentrene internt benytter sig af for at understøtte brugen af de handicapkompenserende ordninger.

Figur 16: Initiativer til understøttelse af brugen af handicapkompenserende ordninger (mulighed for flere svar)

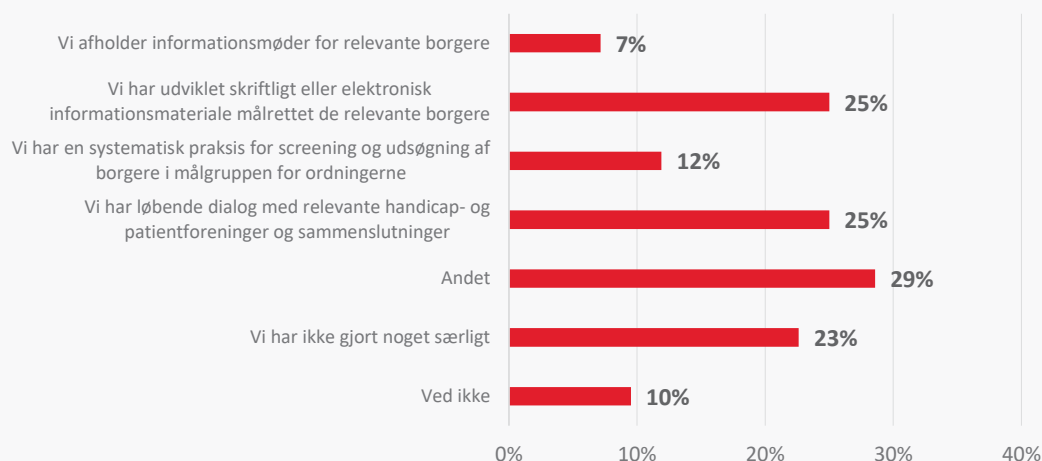


Note: (n=84) "Gør I i dit jobcenter noget særligt for at understøtte brugen af de handicapkompenserende ordninger?"

87 % af jobcentrene har udpeget en eller flere nøglepersoner med særligt fokus på de handicapkompenserende ordninger. Omkring halvdelen af jobcentrene har afholdt introducerende oplæg for relevante medarbejdere og ledere omkring de handicapkompenserende ordninger samt udviklet procedurebeskrivelser for, hvordan der arbejdes med de handicapkompenserende ordninger. 38 % af jobcentrene har løbende sat de handicapkompenserende ordninger på dagsordenen til relevante team- eller afdelingsmøder. 30% af jobcentrene har udarbejdet skriftligt eller elektronisk informationsmateriale til deres medarbejdere og ledere. 10% af jobcentrene har nedsat en arbejdsgruppe, som arbejder fokuseret med ordningerne. Derudover er det værd at bemærke, at der kun er 4 % af jobcentrene, som ikke har gjort noget særligt for at understøtte brugen af ordningerne.

Jobcentrene er ligeledes blevet spurgt ind til, hvilke initiativer de har iværksat eksternt for at informere borgere i målgruppen om mulighederne for at bruge de handicapkompenserende ordninger.

Figur 17: Initiativer til at informere borgere om de handicapkompenserende ordninger (mulighed for flere svar)



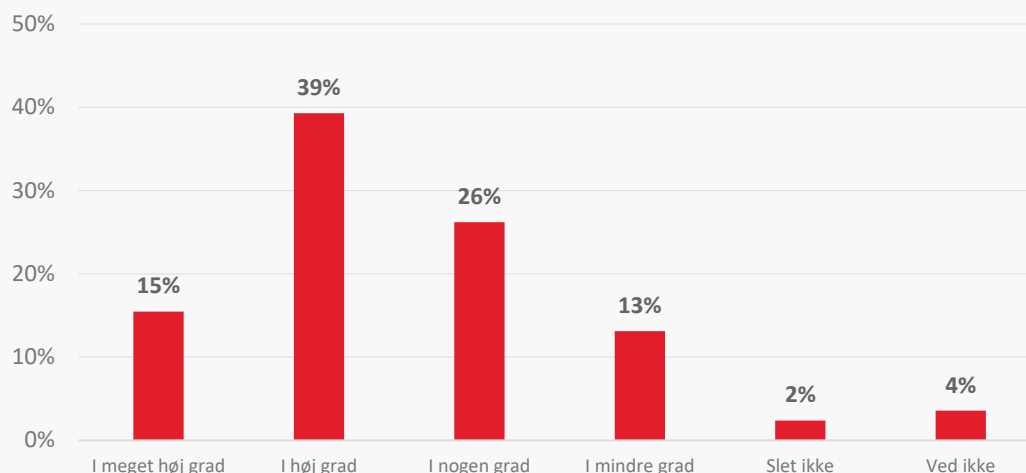
Note: (n=84) "Gør I i dit jobcenter noget særligt for at informere borgere med handicap om de handicapkompenserende ordninger?"

29 % af jobcentrene, svarende til 24 jobcentre, har svaret, at de benytter andre initiativer end de oplyste. Ud af disse 24 jobcentre svarer 19, at de informerer borgere om de handicapkompenserende ordninger ved de samtaler, som alligevel afholdes med borgerne, når de vurderer, at det er relevant. Herudover svarer 25 %, at de har udviklet skriftligt eller elektronisk informationsmateriale målrettet borgere, samt at der løbende er dialog med relevante handicap- og patientforeninger. Herudover vurderer 12 %, at de i en eller anden form arbejder med at udsøge borgere i målgruppen for ordningerne, mens 7 % afholder informationsmøder.

23 % af jobcentrene angiver, at de ikke gør noget særligt for at informere borgere om de handicapkompenserende ordninger, mens 10 % har svaret ved ikke.

Undersøgelsen er dykket dybere ned i om fokus på anvendelse af de handicapkompenserende ordninger er forskellig på tværs af jobcentrenes målgruppeindsatser.

Figur 18: Lige stort fokus på de handicapkompenserende ordninger på tværs af målgruppeindsatser



Note: (n=84) "I hvor høj grad vurderer du, at der i 2017 var lige stort fokus på anvendelsen af de handicapkompenserende ordninger på tværs af målgruppeindsatserne i dit jobcenter?"

54 % af jobcentrene svarer, at der i meget høj eller høj grad er lige stort fokus på de handicapkompenserende ordninger på tværs af målgruppeindsatser i deres jobcenter. 15 %, svarende til 13 jobcentre, svarer, at dette kun i mindre grad eller slet ikke er tilfældet. Disse 13 jobcentre har uddybet, hvor de vurderer, at anvendelsen af ordningerne er størst og mindst.

Ud af disse 13 jobcentre vurderer 8, at anvendelsen er størst i sygedagpengeindsatsen. Blandt andet fordi de handicapkompenserende ordninger kan være et godt redskab i fastholdelsesarbejdet. Herudover nævner 3 generelt forsikrede ledige, mens 2 jobcentre specifikt nævner fleksjobindsatsen. Det skal dog noteres, at langt de fleste jobcentre i meget høj, høj eller nogen grad vurderer, at der er lige stort fokus på de handicapkompenserende ordninger på tværs af målgruppeindsatser.

Indsatsen tilpasses efter de borgere, der er i kommunen

I nogle jobcentre er der målgrupper, der gives et særligt fokus, fordi de fylder meget i kommunen. I en kommune drejer det sig om borgere med psykiske udfordringer og borgere med ordblindhed. Her fylder samarbejdet med psykiatrien meget, og det samme gør konkrete projekter ift. ordblinde. I en anden kommune med et stort uddannelsesmiljø er der særligt fokus på at sikre overgang fra universitetsuddannelse til job for borgere med funktionsnedsættelse/handicap.

3.3.1 Delkonklusion

74 % af jobcentre oplever, at de i 2017 i meget høj eller høj grad har haft fokus på anvendelsen af de handicapkompenserende ordninger.

Jobcentre er i forlængelse heraf blevet bedt om at vurdere, i hvor høj grad de forskellige handicapkompenserende ordninger hjælper borgere med fysiske og psykiske funktionsnedsættelser/handicap med at opnå og fastholde beskæftigelse. Særligt hjælpemidler og arbejdspladsindretning samt personlig assistance i arbejdsmæssig sammenhæng vurderes i meget høj og høj grad at understøtte opnåelse af eller fastholdelse i beskæftigelse. Lidt under en tredjedel af jobcentre vurderer ikke, at fortrinsadgang til offentlige stillinger er en god hjælp til at opnå beskæftigelse for målgruppen.

37 % af jobcentre oplever udfordringer med at anvende en eller flere af de handicapkompenserende ordninger. Udfordringerne relateres typisk til tung administration i bevillingsprocessen, manglende kendskab til ordningen blandt arbejdsgivere og manglende tiltro til ordningernes virkning blandt arbejdsgiverne.

Langt størstedelen af jobcentre har gjort noget aktivt for at understøtte brugen af de handicapkompenserende ordninger internt i jobcenteret. Dette sker især i form af udpegning af nøglepersoner, afholdelse af oplæg og udvikling af procedurebeskrivelser. En lidt mindre andel har arbejdet med borgerrettede tiltag. Disse inkluderer informationsmaterialer og løbende dialog med interesseforeninger.

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 på flere af analysens centrale spørgsmål. Disse er eksempelvis kryds mellem kommunetype¹, oplevet grad af lokalpolitisk fokus eller oplevelse af klare lokalpolitiske tilkendegivelser og organisering af indsatsen over for målgruppen, særlige indsatser, særlige tilgange, ændringer i indsatsen og forventet øget fokus over de kommende to år. Disse analyser viser imidlertid ingen klare og entydige sammenhænge og er derfor ikke medtaget i analysens afrapportering.

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.

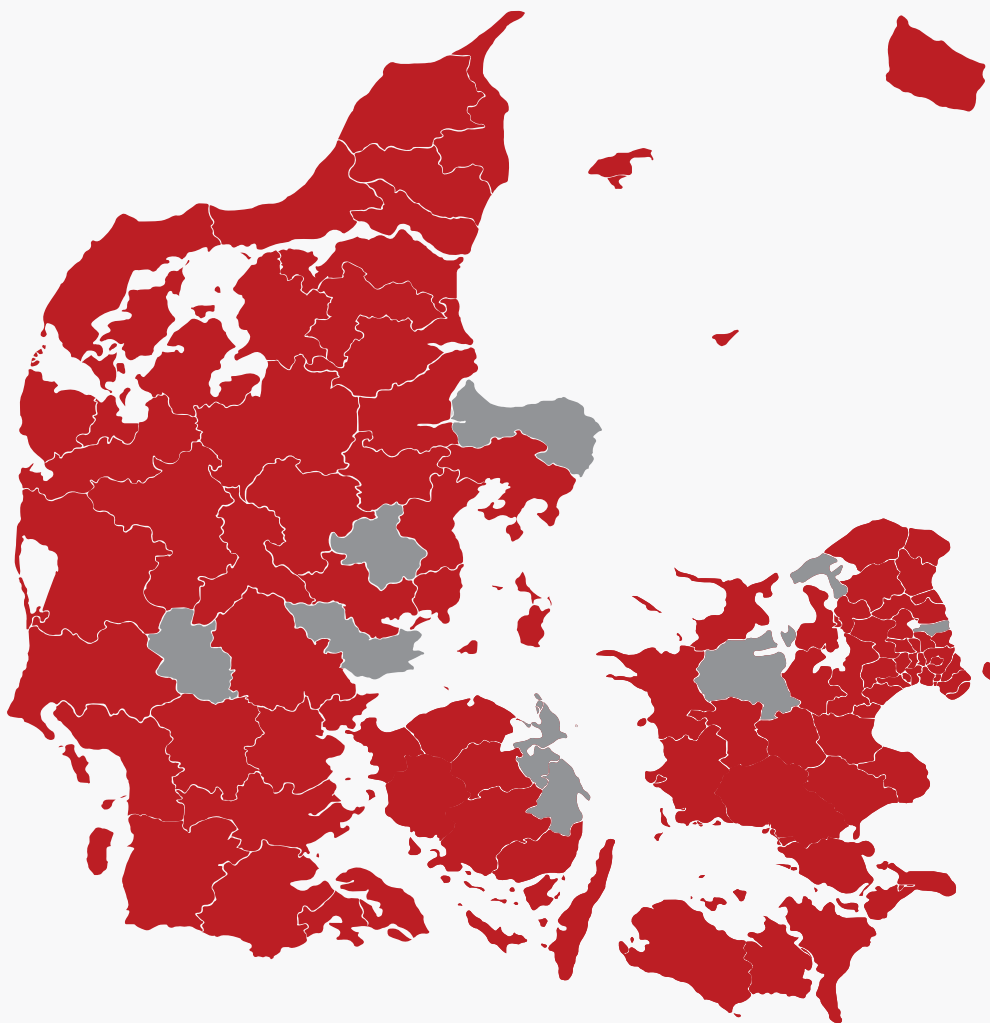
¹ Kommunetype er opdelt på bykommuner, mellemkommuner, landkommuner og yderkommuner. Inddelingen er udarbejdet af Ministeriet for By, Bolig og Landdistrikter. Kommunetypen fastsættes på baggrund af 14 indikatorer. De belyser graden af urbanisering, landbrugets betydning, demografisk struktur, erhvervs- og befolkningsudvikling, uddannelsesniveau, kommunens økonomiske grundlag og kommunens placering (center/periferi). Indikatorerne er udarbejdet af Danmarks Jordbrugsforskning.

4.1 SPØRGESKEMAUNDERSØGELSE

Spørgeskemaundersøgelsen er udsendt til alle landets 94 jobcentre. 84 jobcentre har besvaret undersøgelsen, hvilket svarer til 89%. Besvarelsene er indsamlet som en websurvey med opfølgning eller påmindelse over telefon. Data er indsamlet i perioden 31-05-2018 til 22-06-2018.

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

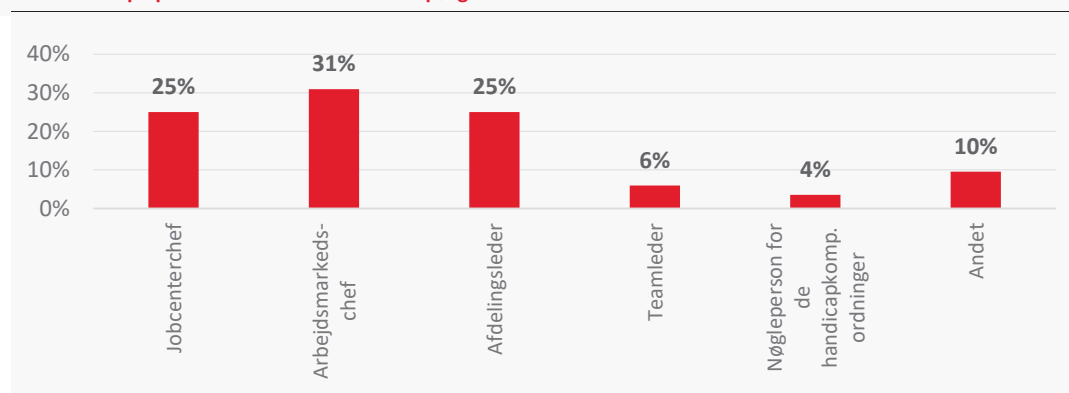
Deltagerkommuner



Note: Jobcentrene, der ikke har besvaret undersøgelsen er: Norddjurs, Ballerup, Hedensted, Holbæk, Billund, Rudersdal, Halsnæs, Skanderborg, Nyborg og Kerteminde.

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=84) "Hvilken af følgende kategorier beskriver bedst din jobfunktion?"

Som det fremgår af ovenstående opgørelse er 56 % af besvarelsene udfyldt af en jobcenter-/arbejdsmarkedschef. Herudover er 25 % 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 forsikrede ledige, sygedagpengemodtagere, jobparate kontanthjælpsmodtagere, aktivitetsparate kontant- og uddannelseshjælpsmodtagere, fleksjobberettigede, ressourceforløbsmodtagere m.fl. Det er undersøgt om der er forskel i besvarelses fra jobcenterchefer/arbejdsmarkedschefer og de øvrige personalegrupper. Der findes variationer i besvarelsene fra de to grupper, men variationerne skønnes ikke systematiske, når tematikker og spørgsmålenes indhold tages i betragtning.

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 besvarelses i spørgeskemaundersøgelsen. Herudover er der taget hensyn til geografisk spredning og kommunestørrelse. Kommunerne er interviewet i perioden 21-06-2018 til 17-08-2018. Det er fortrinsvist afdelingschefer, som er interviewet. 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, og hvilke udfordringer der er, og hvordan de håndteres.

Udvælgelsen er sket på baggrund af mange spørgsmål fra spørgeskemaundersøgelsen, som er kondenseret til fem overordnede temaer:

- Tema 1: Kommuner udvalgt pga. lavt lokalpolitisk fokus og ingen særlig indsats.
- Tema 2: Kommuner udvalgt pga. stort lokalpolitisk fokus og særlig indsats.

-
- Tema 3: Kommuner udvalgt pga. stor indsats ift. at sikre kendskab til handicapkompenserende ordninger internt og eksternt.
 - Tema 4: Kommuner udvalgt pga. oplevelse af mange udfordringer ved at anvende de handicapkompenserende ordninger.
 - Tema 5: Kommuner udvalgt pga. interessante åbne besvarelser ift. specielle beskæftigelsesindsatser og særlige tilgange.

Der er som udgangspunkt valgt tre kommuner under hvert tema. Her skal det dog noteres, at temaerne er analytiske konstruktioner, og at en kommune derfor godt kan passe ind under mere end et tema.



EPINION

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