



Handicap & job

- det kan lade sig gøre

April 2009

Regeringen

INDHOLD

Forord	1
KAPITEL 1 Kort og godt om strategien	4
KAPITEL 2 Udfordringerne	7
Der skal være plads til alle	7
Bedre rammer for arbejdsgiverne	7
Et handicap kan ikke måles og vejes	7
Et arbejde får et handicap til at opleves mindre	8
Fire typer handicap giver vidt forskellige behov	8
Indsatsen skal tilpasses den enkeltes afstand til arbejdsmarkedet	10
Flere skal kende støtteordningerne	12
Virksomheder og kolleger skal være parate	12
KAPITEL 3 Målsætninger	16
KAPITEL 4 Indsatsområder	19
KAPITEL 5 Initiativer	21

Det kan lade sig gøre-eksempler

Maskinfører og kørestolsbruger er ansat på almindelige vilkår	9
Hanne er kontorassistent hos et brøndborerfirma og har en psykisk lidelse	11
Erik er fuldmægtig i Servicestyrelsen og svagtseende	14
Karl Peter kører en særligt indrettet truck på Mariager Shipping	23
Marianne er lærer på Skovmoseskolen og ordblind	26

FORORD

Vi ved, at dét at have et arbejde har stor betydning for de fleste menneskers livskvalitet. Derfor mener jeg grundlæggende, at alle skal have en chance for et liv med arbejde. Blandt mennesker med et handicap er der stadig for mange, som ikke har en plads på arbejdsmarkedet. Regeringen fortsætter derfor ufortrødent bestræbelserne på at få skabt et mere rummeligt arbejdsmarked med plads til flere og med respekt for vores forskelligheder.

Regeringen betragter personer med handicap som en værdifuld arbejdskraft på lige fod med alle andre. Nogle kan arbejde mange timer om ugen. Andre færre. Nogle har brug for hjælpemidler. Andre kan klare sig uden. Uanset, hvilken gruppe man tilhører, er det spild af menneskelige ressourcer, når personer med handicap ikke får muligheden for at arbejde.

Mange oplever, at et arbejde er tæt forbundet med identiteten og giver et andet indhold i hverdagen. Undersøgelser tyder på, at et arbejde med de rette hjælpemidler ligefrem kan få personer med mindre handicap til at 'glemme' deres handicap. Når de får et job, oplever de, at deres kompetencer kan bruges, og så bliver det dét, der fylder. Det er tankevækkende, selvom det langt fra gælder for alle.

Regeringen igangsatte i december 2004 sin fireårige strategi "Handicap og job – en beskæftigelsesstrategi for personer med handicap" og satte dermed fokus på, hvordan et liv med handicap kan kombineres med et liv med arbejde.

Udviklingen er gået den rigtige vej. 17.000 flere personer med handicap har fået job siden 2004, men der er stadig en stor opgave at løfte. Regeringens overordnede mål er, at den positive udvikling i beskæftigelsen for personer med handicap fortsætter, og at det i tider med nedadgående konjunkturer samtidig vil lykkes at fastholde dem, som fandt en plads på arbejdsmarkedet under opsvinget.

Baggrunden for regeringens handicapstrategi for de kommende fire år er det fælles ansvar hos virksomheder, jobcentre og personer med handicap selv for at fastholde eller inkludere personer med handicap på arbejdsmarkedet. For at gøre aktørerne i stand til at løfte det ansvar igangsætter regeringen ni initiativer, der skal sikre en fortsat positiv udvikling.

Initiativerne fordeler sig på tre indsatsområder, som handler om at gøre det lettere at kombinere handicap og job og om at tilvejebringe og sprede mere viden om, hvordan det er muligt. Grundfilosofien er, at jo mere viden, den enkelte har, jo mindre bliver usikkerheden, og jo mere positiv bliver holdningen til at få det til at lykkes at kombinere handicap og job. Jeg vil opfordre alle til at spille aktivt med, så vi kan nå i mål.

Det *kan* lade sig gøre at kombinere handicap og job. Se blot på Martin Emil, Karl Peter, Hanne, Erik og Marianne, som er med i denne pjece. De viser vejen frem hver dag.

INGER STØJBERG

Beskæftigelsesminister



VOR N

MOSEGARD

MAXIMO
Kubota

KORT OG GODT OM STRATEGIEN

Danmark ratificerer i 2009 FN's konvention om rettigheder til personer med handicap. Hermed tilslutter Danmark sig principperne i konventionen om, at personer med handicap skal have samme rettigheder som andre borgere, så de har mulighed for fuldt ud at deltage i og være en del af samfundslivet.

I Danmark er der allerede mange muligheder for at skabe sig en tilværelse med både handicap og job. Regeringen ønsker med strategien "Handicap & job – det kan lade sig gøre", at flere bliver opmærksomme på mulighederne.

Regeringen ved, at kombinationen af et job og et handicap er en kabale, hvis komplekse karakter kræver dygtige spillere at få til at gå op. Ofte er det blot mindre hjælp, der skal til. Men hvis spillerne ikke kender mulighederne for at få hjælp til at lægge kortene rigtigt, nytter det ikke meget, at mulighederne er der.

Regeringens overordnede mål er at fortsætte den positive udvikling mod et stadig mere rummeligt arbejdsmarked, hvor flere og flere personer med handicap har fundet sig en plads i de senere år. I en tid med dårlige konjunkturer gælder det også om at fastholde flest muligt af de personer med handicap, som er kommet ind på arbejdsmarkedet under opsvinget.

Uanset konjunkturerne kræver udsatte gruppers beskæftigelsesmuligheder altid særlig opmærksomhed. Det sikrer regeringen med denne strategi og stribe af initiativer.

Udgangspunktet for strategien er, at virksomheder, jobcentre og de enkelte personer med handicap sammen har ansvar for at inkludere og fastholde flere personer med handicap på arbejdsmarkedet. Samtidig bygger strategien på en grundlæggende opfattelse af, at både beskæftigelsesindsatsen og de enkelte aktørers opgaver ændrer sig, alt efter hvor langt fra eller hvor tæt på arbejdsmarkedet den jobsøgende er.

Regeringen igangsætter som led i strategien ni initiativer til i alt 50 millioner kroner. Initiativerne er valgt strategisk, så de på forskellig vis dækker i forhold til, hvor langt forskellige grupper er fra arbejdsmarkedet, og hvilke metoder der kan være med til at bringe dem i job. Samme indsats virker ikke nødvendigvis for mennesker med forskellige former for funktionsnedsættelser. De samme metoder kan heller ikke altid bruges for at sikre, at jobcentre, virksomheder og personer med handicap kan løfte deres ansvar i den fælles indsats.

Initiativerne fordeler sig inden for følgende tre indsatsområder:

- ▶ Vi skal gøre det lettere at kombinere handicap og job.
- ▶ Vi skal samle viden om, hvilke veje der effektivt fører til beskæftigelse for personer med handicap.
- ▶ Vi skal sprede viden om, hvordan det er muligt at kombinere handicap og job.

Tilsammen dækker indsatsområderne både fastholdelse og inklusion af personer med handicap på arbejdsmarkedet. På tværs af de tre indsatsområder handler det om at fremme det personlige ansvar for at løfte det fælles ansvar for, at personer med handicap kommer i beskæftigelse.

Regeringen har sat sig tre konkrete mål med strategien:

- ▶ Andelen af virksomheder, der har personer med handicap ansat, skal vokse med fem procentpoint i strategiperioden. Det vil sige, at 27 procent af virksomhederne i 2012 skal have en person med handicap ansat.
- ▶ Fem procentpoint flere end i dag skal være trygge ved at arbejde sammen med en psykisk syg. Det vil sige, at mindst 37 procent i 2012 skal svare, at de er trygge ved at arbejde sammen med en psykisk syg.
- ▶ 15 procent af de førtidspensionister, der tager imod et tilbud om at komme til afklaringsamtaler i jobcentrene, skal komme i beskæftigelse.

Målene sikrer, at strategien stræber efter at føre til konkrete resultater, som den enkelte kan mærke.

Endelig får private og offentlige virksomheder hvert år i de fire år, strategien løber, mulighed for at søge penge fra handicappuljen til projekter, der på forskellig måde hjælper personer med handicap til at finde en plads på arbejdsmarkedet. Hver enkelt ansøgningsrunde bliver planlagt ud fra målgruppens aktuelle situation på arbejdsmarkedet, og projekterne skal understøtte målsætningerne i denne strategi. I 2009 er omkring 25 millioner kroner afsat til ansøgningsrunden.



TEAM

MOSEGAARDEN
8120 7530

John Deere logo

UDFORDRINGERNE

DER SKAL VÆRE PLADS TIL ALLE

Personer med handicap i Danmark har desværre stadig ikke den plads på arbejdsmarkedet, de fortjener. Personer med handicap har ofte lidt flere barrierer, der skal overvindes, end ledige, der alene mangler et arbejde.

BEDRE RAMMER FOR ARBEJDSGIVERNE

Da regeringen i december 2004 igangsatte strategien "Handicap og Job – en beskæftigelsesstrategi for personer med handicap", var det starten på en langsigtet plan for at hjælpe personer med handicap ind på arbejdsmarkedet.

Evalueringen af strategien fra 2004 med titlen "Handicap og beskæftigelse. Udviklingen mellem 2002 og 2008", som Det Nationale Forskningscenter for Velfærd (SFI) har udarbejdet, viser, at mange personer med handicap kom ind på arbejdsmarkedet i løbet af perioden.

I 2007 var 17.000 flere med handicap i beskæftigelse end i 2004. Det svarer til, at der årligt kom omkring 5.500 flere med handicap i arbejde fra 2004 til 2007. Den udvikling skal vi søge at fastholde, og for at give de bedst mulige betingelser for fortsat vækst i beskæftigelsen blandt personer med handicap tager denne strategi fat dér, hvor den forrige slap. Strategien for de næste fire års arbejde tager derfor både udgangspunkt i den viden og de erfaringer, der allerede er indsamlet, og i nye udfordringer og initiativer.

I 2008 var 51,2 procent blandt personer med handicap i beskæftigelse, mens det blandt personer uden handicap gjaldt 81,9 procent. Det er ikke muligt at sætte et mål på, hvor højt det er realistisk at få beskæftigelsen blandt personer med handicap. For det første er det svært at afgøre, hvor mange der slet ikke er i stand til at få en tilknytning til arbejdsmarkedet. For det andet er det metodisk svært at måle andelen af personer med handicap, som er i beskæftigelse. Det skyldes blandt andet, at handicap er en dynamisk størrelse, som defineres med udgangspunkt i, om den enkelte selv opfatter sig som handicappet eller ej.

ET HANDICAP KAN IKKE MÅLES OG VEJES

Personer med handicap defineres som personer, der svarer ja til, at de enten har et længerevarende problem med helbredet eller et handicap. Definitionen indebærer, at personer med handicap er en bred gruppe, som også omfatter kronisk syge og personer med mindre funktionsnedsættelser.

Et handicap kan derfor ikke måles og vejes. I 2008 mener 660.000 personer i alderen 16-64 år, at de har et handicap eller et længerevarende helbredsproblem. Det svarer til 18,6 procent af befolkningen i alderen 16-64 år. Lidt flere end halvdelen er

allerede i beskæftigelse, og det er selvfølgelig ikke alle med handicap og arbejdsevne, der kan arbejde på fuld tid, men mange ressourcer går tabt hos dem, der ikke er i beskæftigelse, selvom de både kan og gerne vil arbejde.

ET ARBEJDE FÅR ET HANDICAP TIL AT OPLEVES MINDRE

Evalueringen "Handicap og beskæftigelse. Udviklingen mellem 2002 og 2008" viser et lille fald på 1,4 procent i antallet af personer, der vurderer, at de har et handicap. En af flere forklaringer kan være, at et job får den enkelte til at opleve sine muligheder og kompetencer mere positivt end under ledighed.

Et arbejde kan med andre ord muligvis få den enkelte til at føle sig mindre begrænset af handicapet. Bedre argument for at hjælpe personer med et handicap med at finde en plads på arbejdsmarkedet kan næsten ikke findes.

FIRE TYPER HANDICAP GIVER VIDT FORSKELLIGE BEHOV

Mange tror, at et handicap altid kan ses. Men det kan det langt fra altid. Mange handicap er ikke synlige, og det kan derfor være svært at vide, at en kollega eller en medarbejder har et handicap og måske har behov for støtte i arbejdsdagen. En hørenedsættelse, epilepsi, ADHD eller et psykisk handicap er eksempler på handicap, som ikke umiddelbart kan ses.

Stadig flere personer med handicap melder, at en psykisk lidelse er deres dominerende handicap. Andelen af personer med handicap, som har en psykisk lidelse, er steget fra 5,9 procent i 2002 til 10 procent i 2008. Derfor er det også et af målene med strategien, at flere føler sig trygge ved at arbejde sammen med en kollega med en sindslidelse.

Personer med handicap kan overordnet opdeles i grupper med fire forskellige typer af handicap. Evalueringen "Handicap og beskæftigelse. Udviklingen mellem 2002 og 2008" viser, at:

- ▶ 44 procent har mobilitetsproblemer (fx problemer med ryg, ben og arme)
- ▶ 42 procent har kroniske og fremadskridende sygdomme (fx hjerte-kar-sygdomme, diabetes, kræft eller sklerose)
- ▶ 10 procent har en psykisk lidelse (fx depression)
- ▶ 4 procent har sans- eller kommunikationsproblemer (fx blinde og døve)

Flere er ramt af flere forskellige typer handicap på én gang. En person med sklerose kan fx også have mobilitetsproblemer, ligesom en person med diabetes også kan have problemer med fx syn eller mobilitet.

MASKINFØRER OG KØRESTOLSBRUGER ER ANSAT PÅ ALMINDELIGE VILKÅR



Martin Emil, der er kørestolsbruger, er i dag ansat på almindelige vilkår som maskinfører ved "Mosegården ApS".

Martin Emil var i gang med en 3½-årig uddannelse til jordbrugsmaskinfører, da han ved en trafikulykke blev lammet i underkroppen og blev kørestolsbruger. Martin Emil ønskede at fortsætte sin uddannelse, og det blev muligt ved, at Nr. Snede Kommune (nu Ikast-Brande Kommune) bevilgede arbejdspladsindretning i form af indretning af traktor, så den kan betjenes via håndgreb, montering af bak-kamera og støtte 20 timer om ugen via personlig assistance. Alt sammen som led i en revalidering. Martin Emil gennemførte viljefast sin uddannelse med kun lidt over et års forsinkelse og blev tilbudt ansættelse ved "Mosegården ApS", hvor han har været i praktik. Ikast-Brande Kommune samarbejder med jobcenteret i forbindelse med ansættelsen for at få etableret en holdbar løsning, og kommunen er om nødvendigt klar til at bevilge et fleksjob.

Det bliver ikke nødvendigt, for den særlige indretning af traktoren, bevilling af en speciel kørestol til arbejdsbrug, et specielt nyt sæde i traktoren og 20 timers praktisk hjælp i form af personlig assistance betyder, at Martin Emil i dag kan arbejde på lige fod med sine kolleger.

Tallene viser, at personer med handicap er en meget sammensat gruppe med vidt forskellige behov. Beskæftigelsesindsatsen skal tilpasses efter, hvordan den bedst kan gavne den enkelte med sine bestemte funktionsnedsættelser og behov. Det kræver forskellige indsatser, om man skal fastholde eller inkludere en person, der er blind eller svagsynet, døv, hørehæmmet, gangbesværet, kørestolsbruger, ordblind eller har et kognitivt handicap.

I beskæftigelsesindsatsen er det vigtigt at tænke i ressourcer og kompetencer frem for i besvær og mangler. Fx skal man huske, at en persons arbejdsevne ikke kun hænger sammen med personens helbredstilstand. En kørestolsbruger kan have fuld arbejdsevne som programmør, selv om kørestolsbrugeren formentlig slet ikke ville have nogen arbejdsevne som stilladsarbejder. Et handicap påvirker altså ikke nødvendigvis en persons faglige kompetencer.

Der er brug for opmærksomhed på, at mange personer med handicap har andre ressourcer end dem, der lige er til at få øje på i første omgang. Viljen til at tænke ultraditionelt og til at tænke i ressourcer frem for i mangler skal spredes til både de enkelte med handicap, arbejdsgivere og jobcentermedarbejdere. Derfor bliver der som led i denne strategi udarbejdet en samtaleguide til jobcentermedarbejdere, såkaldte virksomhedsinnovatører skal give virksomheder råd og vejledning, og en informationsindsats bliver i samarbejde med handicaporganisationerne målrettet personer med handicap.

INDSATSEN SKAL TILPASSES DEN ENKELTES AFSTAND TIL ARBEJDSMARKEDET

Der er stor forskel på, hvad der skal til for at kunne kombinere et handicap med et job. En borger, der har et ordinært job, og som er eller bliver handicappet, er fx oftest tættere på arbejdsmarkedet end en førtidspensionist med et handicap. Derfor er der også stor forskel på hvilken beskæftigelsesindsats, der bedst kan hjælpe de to i job.

Strategien tager udgangspunkt i det fælles ansvar hos virksomheder, jobcentre, handicaporganisationer og personer med handicap for at løfte opgaven. Strategien bygger samtidig på en grundlæggende opfattelse af, at de enkelte aktørers opgaver ændrer sig alt efter, hvor langt den jobsøgende person med handicap er fra arbejdsmarkedet.

Virksomhederne og personerne med handicap vil ofte selv være de bedste og mest oplagte til at hjælpe personer med handicap, der enten skal fastholdes eller er tæt på arbejdsmarkedet. Mens borgere med handicap, der er længst fra arbejdsmarkedet, som udgangspunkt vil kunne få hjælp hos jobcentrene. Jobcentrene skal i alle tilfælde fungere som vidensressource og blandt andet rådgive om fastholdelse og inklusion, fx gennem mulighederne for at kompensere for handicappet.

Jobcenteret vil naturligt have et stort ansvar for at sikre, at ledige med handicap får mulighed for at komme ind på eller vende tilbage til arbejdsmarkedet. Men der er også

HANNE ER KONTORASSISTENT HOS ET BRONDBORERFIRMA OG HAR EN PSYKISK LIDELSE

Hanne, som lider af depression, er ansat i et fleksjob på nedsat tid hos brøndborerfirmaet Poul Christiansen AS i Højslev. Hanne er ansat som kontorassistent og tager sig af alt fra bogføring, journalisering, telefonpasning og kundekontakt til PR-opgaver.

Hanne blev sygemeldt med en depression i 2003. I begyndelsen af 2005 startede hun først i arbejdsprøvning og fra august 2005 i fleksjob hos brøndborerfirmaet. Virksomheden havde allerede en person ansat i fleksjob på værkstedet og fik kontakt med Hanne via jobkonsulenten hos jobcenteret.

I begyndelsen kunne Hanne ikke overkomme så mange opgaver. Derfor byggede virksomheden stillingen op i et stille og roligt tempo, og i dag har Hanne en udfordrende dag med mange forskellige typer opgaver og ansvarsområder. Arbejdsgiveren fortæller, at opgaverne nu bliver løst bedre end tidligere, og at han ikke tænker over, at Hanne har en psykisk lidelse.

Sårbarheden er der stadig, men Hanne føler sig i dag langt mere solid, selvom hun er træt og må hvile ud og lade op, når hun kommer hjem. "Arbejdet er min livline til normaliteten. Jobbet har betydet, at jeg er blevet mere og mere hel", siger Hanne.

**EKSEMPEL**

behov for, at både virksomhederne og ikke mindst den ledige med handicap selv deltager aktivt og positivt. Derfor har regeringen aftalt med Danske Handicaporganisationer at sætte to projekter i gang, som begge har fokus på den udfordring.

Virksomheder, kolleger og jobcentre har et stort ansvar for at skabe plads til personer med handicap på arbejdsmarkedet. Men personer med handicap har – ligesom alle andre ledige – også selv et ansvar for aktivt at søge job og tage kontakt til virksomheder. Ingen må forvente, at et job kommer helt af sig selv.

Undersøgelser viser, at en relativt stor andel førtidspensionister både kan og gerne vil arbejde. Derfor vil regeringen give et antal jobcentre mulighed for at afklare og motivere førtidspensionister til at prøve sig selv af på arbejdsmarkedet i nogle få eller flere timer om ugen.

FLERE SKAL KENDE STØTTEORDNINGERNE

Fem støtteordninger (se faktaboks side 13) er med til at gøre det lettere at kombinere handicap og job. De kompenserende ordninger er fleksible og anvendelige. Antallet af brugere af støtteordningerne steg med tre procent fra 2005 til 2008. Målet er, at alle, der kan have gavn af ordningerne, kender til dem.

Evalueringen af handicapindsatsen gennem de sidste fem år viser, at der stadig er mange personer med handicap og virksomheder, som ikke kender til mulighederne for at få hjælp til at kompensere for det aktuelle handicap. I 2008 kendte 79,3 procent af målgruppen fleksjobordningen, 23,3 procent muligheden for at få en personlig assistent, og 10,8 procent kendte reglen om fortrinsadgang for personer med handicap.

For få kender ordningerne, som kan være lige netop dét, der skal til, for at job og handicap kan kombineres. Derfor vil regeringen arbejde for, at flere får kendskab til de kompenserende ordninger. Virksomheder skal både have inspiration til og mulighed for at få råd og vejledning om deres muligheder for at fastholde eller ansætte personer med handicap og bruge støtteordningerne. Jobcentermedarbejderne skal klædes på, så de bliver endnu mere bevidste om, hvornår kompensationsordningerne kan bruges.

En stor gruppe af dem, der har svært ved at læse og stave, har også vanskeligt ved at finde en plads på arbejdsmarkedet. For nogle af dem kan opkvalificering af deres kompetencer lette vejen til et job. For andre kan mindre hjælpemidler være det, der skal til. Derfor samler et eksternt konsulentfirma i øjeblikket viden om, hvordan jobcentrene bedst muligt kan støtte den gruppe.

VIRKSOMHEDER OG KOLLEGER SKAL VÆRE PARATE

Hvis flere personer med handicap skal have en chance for et liv med arbejde, kræver det, at både virksomheder og kolleger er parate til at ansætte og arbejde sammen med personer med handicap.

FEM HANDICAPKOMPENSERENDE ORDNINGER

PERSONLIG ASSISTANCE

Ledige, lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende med en varig og betydelig fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse kan få bevilget personlig assistance. En personlig assistent skal hjælpe med praktiske arbejdsfunktioner som fx tunge løft, sekretæropgaver eller tegnsprogstolkning.

En person med en gennemsnitlig arbejdstid på 37 timer om ugen kan som hovedregel højst få personlig assistance 20 timer om ugen.

Jobcenteret behandler og bevilger ansøgninger om personlig assistance. Virksomheden, som har personen med funktionsnedsættelse ansat, bliver som hovedregel fuldt kompenseret for udgiften til personlig assistance.

PERSONLIG ASSISTANCE VED EFTERUDDANNELSE

Ledige med en varig og betydelig fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse, som deltager i efter- og videreuddannelse forud for en konkret ansættelse, kan få bevilget personlig assistance i maksimalt 20 timer pr. uge. Det er en forudsætning, at funktionsnedsættelsen ellers vil gøre det svært eller umuligt at deltage i uddannelsesforløbet.

Jobcenteret behandler og bevilger ansøgningen, og virksomheden ansætter den personlige assistent.

HJÆLPEMIDLER

Personer med handicap kan søge om tilskud til hjælpemidler, mindre arbejds-

pladsindretninger eller udstyr til undervisning, der kompenserer for handicapet. Det er en betingelse for at få tilskud, at udgiften er større, end hvad arbejdspladsen eller uddannelsesinstitutionen kan forventes at afholde.

Jobcenteret behandler og bevilger ansøgninger om hjælpemidler.

ISBRYDERORDNING

Ledige personer med handicap, der har gennemført en uddannelse af mindst 18 måneders længde, kan i op til to år efter uddannelsens afslutning få bevilget op til 12 måneders løntilskud til det første job efter endt uddannelse. Det er en forudsætning, at uddannelsen giver ret til at blive optaget i en statsanerkendt a-kasse.

Jobcenteret administrerer og bevilger støtte efter isbryderordningen.

FORTRINSADGANG

Ansøgere med handicap har fortrinsadgang, når der skal besættes stillinger hos offentlige arbejdsgivere, og når der skal tildeles taxabevillinger og bevilges studepladser, avis- og bladkiosker, chokolade- og tobaksudsalg og lignende. Fortrinsadgangen giver ansøgeren ret til at komme til en jobsamtale hos offentlige arbejdsgivere, hvis ansøgeren opfylder de formelle uddannelseskraav. Hvis flere ansøgere er lige kvalificerede til stillingen, skal personen med handicap tilbydes stillingen.

Jobcenteret administrerer reglerne om fortrinsadgang.

ERIK ER FULDMÆGTIG I SERVICESTYRELSEN OG SVAGTSEENDE



Erik, som er svagtseende, er ansat på helt almindelige vilkår som fuldmægtig i Servicestyrelsen.

Erik har fået bevilget personlig assistance og installeret hjælpemidler i form af forskelligt it-udstyr, fx et program, der forstørrer teksten og læser den højt. På den måde er Erik i stand til at udføre sine jobfunktioner på lige fod med sine kolleger.

Erik søgte jobbet med henvisning til bestemmelserne om fortrinsadgang for personer med handicap. Han var til ansættelsessamtale og blev ansat som den bedst kvalificerede ansøger.

EKSEMPEL

Fordomme og uvidenhed kan fordrives med en åben og ærlig dialog på virksomhederne om, hvad det indebærer at have kollegaer og medarbejdere, der har et handicap. Det er en af de veje, der kan føre til, at flere virksomheder vil ansætte personer med handicap. Samtidig er der fortsat behov for at sprede budskabet til flere virksomheder om, at personer med handicap er en ressource, der er for værdifuld til at blive overset.

Kollegers holdninger til at arbejde sammen med en person med handicap bliver glædeligvis stadig mere positive. I 2008 siger kun 6,8 procent, at de ikke vil arbejde sammen med en person med handicap, mens det i 2005 gjaldt 12,2 procent.

Men der er fortsat barrierer. To ud af tre er fortsat betænkelige ved at skulle arbejde tæt sammen med en person, der lider af store humørsvingninger, fx fordi personen er mani-depressiv. Betænelighederne kan både skyldes fordomme, og at den enkelte savner viden om, hvordan man kan håndtere den udfordring, det kan være at arbejde sammen med en person med et psykisk handicap. Derfor er det vigtigt at sætte ind med oplysning og holdningsbearbejdning. Erfaring og viden mindsker tilsyneladende usikkerheden. Holdningen til at skulle arbejde sammen med en person med psykisk handicap er mere positiv hos dem, der allerede har prøvet det, end hos dem, der stadig har den erfaring til gode.

Meget tyder på, at arbejdsgivernes interesse for at ansætte folk med særlige behov ville vokse, hvis de fik flere ansøgninger fra personer med særlige behov. Den viden er vigtig at få ud til personer med handicap, så den kan omsættes til handling. Derfor skal jobcentermedarbejdere klædes på til at formidle budskabet videre, ligesom det skal indgå i en informationsindsats til personer med handicap.

MÅLSÆTNINGER

Der er mange muligheder for at kombinere handicap og job. Ansvar for, at mulighederne bliver udnyttet, bæres i fællesskab af virksomhederne, jobcentrene og den enkelte. Det understreger denne strategi.

Et rummeligt arbejdsmarked med plads til flest muligt kræver bevidsthed om, hvor langt forskellige grupper er fra arbejdsmarkedet og om, hvilke metoder der kan være med til at bringe dem i job. Samme type indsats virker ikke nødvendigvis for de forskellige handicapgrupper. Derfor er det heller ikke altid de samme metoder, der skal anvendes for at sikre, at jobcentre, virksomheder og personer med handicap kan løfte deres eget ansvar i den fælles indsats.

Personer med handicap er en uensartet gruppe, og flere veje kan føre til et mere rummeligt arbejdsmarked. Derfor skal der også justeres på flere håndtag for at få det til at lykkes for endnu flere at kombinere et liv med et handicap med et liv med arbejde.

Strategien har tre målsætninger, som sammen matcher job- og handicapkabalens komplekse karakter:

- 1** Andelen af virksomheder, der har personer med handicap ansat, skal vokse med fem procentpoint til 27 procent i strategiperioden.


I løbet af de sidste 10 år er andelen af virksomheder, der har personer med handicap ansat, steget markant fra 12 til 22 procent. Det afspejler, at mange virksomheder allerede ved, at et socialt engagement er en rigtig god investering.

Endnu flere virksomheder skal blive bevidste om, at en ansættelse, der måske i begyndelsen kræver en smule ekstra for at fungere optimalt, meget ofte viser sig at være den ekstra indsats værd. Det er alt andet lige virksomhederne, der spiller den mest centrale rolle i indsatsen for at skabe et rummeligt arbejdsmarked.

- 2** Fem procentpoint flere end i dag – i alt 37 procent – skal være trygge ved at arbejde sammen med en psykisk syg, når strategiperioden slutter med udgangen af 2012.

Holdningsbearbejdning er et vigtigt skridt i retning mod et mere rummeligt arbejdsmarked, og det går den rigtige vej. I dag mener fx kun halvt så mange som for tre år siden, at det er et problem at arbejde sammen med en person med handicap.

Når det drejer sig om en kollega med psykisk handicap, forholder det sig anderledes. To ud af tre eller 65 procent er betænkelige ved at få en kollega med en sindslidelse. Derfor er det vigtigt at få afmystificeret, hvad det egentligt indebærer og dermed starte en positiv udvikling. Undersøgelser viser, at personer, der har prøvet

A man with short brown hair, wearing a dark blue jacket, is sitting in the driver's seat of a forklift. He is looking out the window with a slight smile. The forklift is orange and grey. The background shows an industrial setting with buildings and a clear sky.

Karl Peter

SAS
Systeme für jeden Mitarbeiter

at arbejde sammen med en person med en sindslidelse, er mere positivt indstillet end dem, der endnu har den erfaring til gode.

- 3** 15 procent af de førtidspensionister, der tager imod et tilbud om at komme til afklaringssamtaler, skal komme i beskæftigelse.

Næsten alle har i en eller anden udstrækning en arbejdsevne, og alle skal have mulighed for at udnytte den arbejdsevne, de har. Det er grundtanken bag et initiativ, som regeringen sætter i gang som led i strategien, og som er rettet mod førtidspensionister. Jobcenteret skal tilbyde førtidspensionister under 50 år hjælp til at afklare deres muligheder for at opnå tilknytning til arbejdsmarkedet.

Førtidspensionen skal være et forsørgelsesgrundlag og ikke et påbud om, at modtageren skal være passiv i forhold til arbejdsmarkedet. Det gælder om at finde frem til, på hvilke præmisser den enkelte med sin særlige arbejdsevne kan spille en rolle på arbejdsmarkedet. Jo flere, der finder frem til, hvad der skal til, for at de kan være i beskæftigelse, jo større bliver gevinsten her og nu for både den enkelte og for samfundet. Og jo mere naturligt vil det blive, at førtidspension kan gå hånd i hånd med en aktiv rolle på arbejdsmarkedet.

INDSATSOMRÅDER

Personer med handicap er lige så forskellige som personer uden handicap. Men de allerfleste ønsker – ligesom personer uden et handicap – at være i beskæftigelse. Ønsket er fuldstændig forståeligt, og regeringen har gjort en stor indsats for at skabe gode muligheder for at kombinere handicap og job. Ligesom der generelt er stor bevidsthed hos arbejdsgiverne om, at et rummeligt arbejdsmarked også er deres ansvar – og i deres interesse.

Alligevel udnyttes alt for mange ressourcer blandt personer med handicap stadig ikke optimalt.

Regeringen er overbevist om, at viden er nøglen til yderligere fremskridt. Både i form af ny viden og i form af eksisterende viden, som hidtil ikke er nået bredt nok ud. Tilstrækkelig viden er en forudsætning for at kunne handle klogt og konstruktivt, og viden er derfor omdrejningspunktet for strategiens tre indsatsområder:

- ▶ Vi skal gøre det lettere at kombinere handicap og job.
- ▶ Vi skal samle viden om, hvilke veje der effektivt fører til beskæftigelse for personer med handicap.
- ▶ Vi skal sprede viden om, hvordan det er muligt at kombinere handicap og job.

Samtidig skal der på tværs af de tre indsatsområder være fokus på at fremme det personlige ansvar for at løfte det fælles ansvar for, at personer med handicap kommer i beskæftigelse.



INITIATIVER

Regeringen igangsætter som led i strategien ni initiativer, som skal gøre det lettere for personer med handicap at overvinde barriererne til arbejdsmarkedet og komme i job.

Initiativerne fordeler sig mellem de tre indsatsområder, som er omtalt ovenfor. De ni initiativer bygger både videre på spor, den foregående strategi har lagt ud, og tager fat på arbejdet med at overvinde barrierer, der er blevet mere synlige i løbet af de seneste år.

A. Vi skal gøre det lettere at kombinere handicap og job

1. SAMTALEGUIDE TIL JOBCENTERMEDARBEJDERE

For mange ledige – med eller uden handicap – går vejen til arbejdsmarkedet gennem jobcenteret. Derfor skal medarbejderne i jobcentrene være klædt på til at kunne håndtere særlige problemstillinger og til at kunne spørge ind til de forhold, som er afgørende for forskellige gruppers tilknytning til arbejdsmarkedet.

Erfaringer fra jobcentrene viser, at ikke alle ledige har realistiske forventninger til, hvilke muligheder de har på arbejdsmarkedet. En forudsætning for, at den lediges forventninger kan blive mere realistiske, er en åben og ærlig samtale om den lediges styrker og begrænsninger – både når det gælder kompetencer og helbred. Når den ledige er en person med handicap, er det afgørende, at samtalen afdækker, om handicappet kan være en medvirkende årsag til, at personen er ledig. Derfor er det vigtigt, at jobcentermedarbejderne har redskaber, som sætter fokus på den enkelte lediges muligheder frem for begrænsninger, og som gør dem i stand til at føre en åben og vellykket samtale med ledige.

Beskæftigelsesministeriet vil derfor udarbejde en samtaleguide til jobcentermedarbejdere. Guiden skal hjælpe jobcentermedarbejderne til at håndtere samtaler, så balancen mellem de lediges egne ønsker og deres realistiske muligheder på arbejdsmarkedet bliver bedst mulig.

2. VIRKSOMHEDSINNOVATØRER SKAL HJÆLPE VIRKSOMHEDER

En central aktør i strategien er virksomhederne, som skal blive endnu bedre til at ansætte og fastholde personer med handicap. Flere virksomheder skal få øje på, at personer med handicap kan være mulige medarbejdere, og flere virksomheder skal have kendskab til de forskellige støtteordninger, som kan kompensere for en ansats handicap. Mange virksomheder er også usikre på, om de har job, som en person med handicap kan bestride.

Beskæftigelsesministeriet iværksætter derfor et projekt med såkaldte virksomhedsinnovatører. Projektet har til formål at gøre flere virksomheder bevidste om deres muligheder for at fastholde eller ansætte personer med handicap. Virksomhedsinnovatørerne vil tilbyde virksomhederne gratis råd og vejledning om, hvordan de kan fastholde eller ansætte personer med handicap. Virksomhedsinnovatører skal hjælpe virksomheder med at afdække de mulige job på virksomheden og oplyse virksomheden om eventuelle muligheder for at bruge kompensationsordningerne, hvis en ansat har et handicap.

Virksomhedsinnovatører skal dække alle brancher, da personer med handicap som udgangspunkt kan ansættes i alle brancher. Projektet gennemføres på Sjælland og forankres hos Danske Handicaporganisationer.

3. INDSATS FOR FØRTIDSPENSIONISTER, DER ØNSKER AT ARBEJDE

Undersøgelser viser, at nogle af dem, som er på førtidspension, både gerne vil og kan arbejde i et vist omfang. Men kommunerne har i dag ikke procedurer for, hvordan de kan tage kontakt til førtidspensionister for at få afdækket førtidspensionisternes eventuelle arbejdsevne og muligheder for at komme i beskæftigelse.

Beskæftigelsesministeriet igangsætter derfor et forsøg, hvor et antal jobcentre i første omgang skal tilbyde alle førtidspensionister op til 40 år op til fem frivillige afklaringsamtaler, som skal afholdes i løbet af et halvt år. Derefter udvides tilbuddet om afklaringsamtaler til førtidspensionister op til 50 år.

Samtalerne skal både afklare førtidspensionistens ønsker og forudsætninger for at opnå tilknytning til arbejdsmarkedet og give personen kendskab til arbejdsmarkedet og hans eller hendes muligheder for at komme i beskæftigelse. På baggrund af samtalerne kan kommunerne give de relevante personer tilbud efter lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, fx virksomhedspraktik eller vejledning og opkvalificering.

B. Vi skal sprede viden om, hvordan det er muligt at kombinere handicap og job

4. INSPIRATIONS BANK SKAL BRINGE GODE EKSEMPLER FREM

Mange virksomheder har allerede ansat personer med handicap. Men ikke alle virksomheder er opmærksomme på mulighederne for og potentialerne ved at ansætte personer med handicap. Ledige personer med handicap kan have behov for at se eksempler på, at det kan lykkes at kombinere job og handicap, for selv at bevare optimismen og søge aktivt. Derfor er det vigtigt, at de gode erfaringer med at ansætte personer med handicap kommer frem til inspiration for både virksomheder og personer med handicap.

KARL PETER KØRER EN SÆRLIGT INDRETTET TRUCK PÅ MARIAGER SHIPPING

Karl Peter, som har et kunstigt ben, er ansat som truckfører på helt almindelige vilkår hos Mariager Shipping.

Karl Peter kontaktede selv Mariager Shipping og søgte og fik jobbet. Karl Peter har fået bevilget en særlig indretning af trucken som arbejdspladsindretning. Et andet, specielt sæde og en særlig bremsepedal betyder, at Karl Peter nu kan udføre sine funktioner som truckfører. Karl Peter er ansat på helt almindelige vilkår.

EKSEMPEL



Beskæftigelsesministeriet vil invitere virksomheder og personer med handicap til at 'indsætte' deres gode erfaringer i en inspirationsbank. Ideen er, at virksomheder og personer med handicap fortæller deres historie om, hvordan virksomheden har haft fordel af at ansætte en person med handicap, og hvordan virksomheden og personen med handicap konkret har grebet udfordringen an.

Inspirationsbanken skal bringe de positive eksempler frem til inspiration for både virksomheder og personer med handicap. Eksemplerne skal gøre flere virksomheder opmærksomme på, at det ofte blot kræver et hjælpemiddel eller en mindre tilretning af arbejdspladsen, før en person med handicap kan blive en lige så effektiv arbejdskraft som andre medarbejdere.

Det Nationale Netværk af Virksomhedsledere (DNN) vil være med til at udbrede kendskabet til inspirationsbanken.

5. INFORMATIONSINDSATS MÅLRETTET PERSONER MED HANDICAP

For at indsatsen for at få personer med handicap i beskæftigelse skal lykkes, må den enkelte borger med handicap også selv påtage sig et ansvar for enten at komme i arbejde eller blive fastholdt i sit job. I kontakten med jobcenteret og virksomhederne er det vigtigt, at den enkelte person med handicap både er åben om sit handicap og afklaret om sine muligheder for at komme i job. Afhængig af det konkrete handicap er det også gavnligt, at den enkelte selv kender de relevante kompenserende ordninger, hvilket langt fra alle gør i dag. Erfaringerne viser, at større åbenhed om egne muligheder og viden om relevante ordninger hos den enkelte ofte kan være afgørende for at finde vejen til den rette beskæftigelse.

Beskæftigelsesministeriet vil i samarbejde med handicaporganisationerne sætte gang i et initiativ, som skal øge opmærksomheden hos den enkelte borger med handicap på, at han eller hun også selv skal gøre en indsats for at komme i arbejde. Initiativet vil bestå af flere former for informationsindsatser, fx medlemsmøder i de enkelte handicapforeninger og informationskampagner om, hvor vigtigt det er at være åben om sit handicap og kende sine egne behov for kompensation for begrænsninger i arbejdsevnen.

6. JOBCENTERMEDARBEJDERNE SKAL KENDE DE KOMPENSERENDE ORDNINGER BEDRE

Et bestemt hjælpemiddel som fx en trappelift eller særlige arbejdspladsindretninger kan være netop det, der skal til, for at en person med handicap kommer i job. Derfor er det vigtigt, at jobcentermedarbejderne altid er bevidste om ordningerne, så ordningerne bliver en integreret del af jobcentrenes tilbudsvifte. Også i forbindelse med sygedagpengesager kan der være behov for at inddrage de kompenserende ordninger.

Beskæftigelsesministeriet vil igangsætte en indsats, der skal øge jobcentermedarbejdernes kendskab til de kompenserende ordninger, så de bliver en mere integreret del af samtalen, når jobcentermedarbejderne er i dialog med personer med handicap.

I et antal jobcentre iværksætter Beskæftigelsesministeriet et projekt, der skal skærpe jobcentermedarbejdernes opmærksomhed på mulighederne for at bruge de handicapkompenserende ordninger til både beskæftigede og ledige med handicap. Projektet skal samtidig afprøve forskellige måder at udbrede kendskabet til de kompenserende ordninger på, så der kan indsamles viden om, hvilke kommunikationsformer der fungerer bedst.

7. INFORMATIONSKAMPAGNE OM LOV OM FORBUD MOD FORSKELSBEHANDLING

Handicaporganisationerne oplever, at personer med handicap af og til er udsat for forskelsbehandling på arbejdsmarkedet på grund af deres handicap. Handicaporganisationerne vurderer, at mange ikke kender loven om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, og at oplysning kan være med til at mindske problemet.

Beskæftigelsesministeriet støtter derfor en oplysningskampagne om handicap og lov om forbud mod forskelsbehandling for at øge kendskabet til, at det er forbudt at forskelsbehandle på arbejdsmarkedet på grund af et handicap. Kampagnen vil sætte fokus på, hvilke rettigheder og forpligtelser både arbejdsgivere og lønmodtagere har efter loven. Kampagnen gennemføres af Danske Handicaporganisationer og vil blandt andet informere om, hvad der kan opfattes som forskelsbehandling på grund af handicap.

Danske Handicaporganisationer vil etablere en tema-webseite med generel information om lov om forbud mod forskelsbehandling. Derudover bliver der udarbejdet et startmateriale til virksomhederne med information og vejledning om loven samt eksempler på god praksis. Temamøder for blandt andre fagforenings- og arbejdsgiverrepræsentanter samt Danske Handicaporganisationers egne medlemsorganisationer bliver også en del af kampagnen.

C. Vi skal samle viden om, hvilke veje der effektivt fører til beskæftigelse for personer med handicap

8. NY VIDEN OM JOBCENTRENES HJÆLP TIL LÆSE/STAVESVAGE OG ORDBLINDE

Flere hundredetusinde personer i Danmark vurderes at have problemer med at læse og skrive, og det kan være en medvirkende årsag til ledighed. Det vurderes, at mange enten ikke har erkendt problemer eller holder det skjult. Begge dele betyder, at de ikke får støtte, som måske kunne afhjælpe problemerne.

MARIANNE ER LÆRER PÅ SKOVMOSESKOLEN OG ORDBLIND

Marianne er uddannet folkeskolelærer og er ansat på helt almindelige vilkår på specialskolen Skovmoseskolen i Rødovre. Mariannes vigtigste hjælpemiddel er en arbejdscomputer med en udvidet stavekontrol.

Marianne er 45 år og har først for tre år siden fået eksperter ord for, at hun er ordblind, men har altid haft problemer med at formulere sig skriftligt. Læreruddannelsen klarede Marianne sig igennem ved sin mands hjælp som korrekturlæser på hendes opgaver samt ved at være meget disciplineret, organiseret og sørge for at komme i grupper med andre studerende, som tog en del af selve skriveopgaverne, mens Marianne så bidrog mere på andre felter.

Ved en medarbejderudviklingssamtale i sit tidligere job fortalte Marianne sin skoleleder om sit problem med skriftlig formulering. Det blev starten på et undervisningsforløb hos VUC, som Marianne stadig følger og har stor glæde af. På opfordring fra VUC har Marianne af jobcenteret fået bevilget en arbejdscomputer med en helt særlig stavekontrol. En stemme læser den tekst op, Marianne skriver, så hun selv kan høre, hvis hun har skrevet forkert.

"Tænk, hvis jeg havde haft den fra starten af! Min ordblindhed har i den grad været en begrænsning for mig tidligere", siger Marianne.



For at sætte fokus på problemerne og hjælpe flere læse/stavesvage og ordblinde ind på arbejdsmarkedet igangsatte regeringen som led i Velfærdsaftalen et forsøg med at opkvalificere læse/stavesvage i en række jobcentre. Forsøget begyndte i august 2007 og sluttede ved udgangen af 2008.

I øjeblikket evaluerer et eksternt konsulentfirma forsøget for at opsamle viden om, hvordan jobcentrene i fremtiden bedst muligt kan være med til at opkvalificere læse- og stavesvages kompetencer. Evalueringen forventes afsluttet medio 2009.

Med afsæt i evalueringen vil Beskæftigelsesministeriet sætte gang i nye relevante tiltag, der kan øge gruppens muligheder for at komme ind på arbejdsmarkedet.

9. NY VIDEN OM HANDICAPINDSATSEN

I 2009 bliver den beskæftigelsesrettede indsats på handicapområdet set efter i sømmene som et led i evalueringen af kommunalreformen på beskæftigelsesområdet. Evalueringen afsluttes i juni 2009 og forventes at afdække årsagerne til, at ikke flere handicappede er i beskæftigelse. Evalueringen omfatter både organiseringen af handicapindsatsen, reglerne på området og Specialfunktionen Job & Handicaps virke samt jobcentermedarbejdernes og personer med handicaps erfaringer med indsatsen og reglerne.

Beskæftigelsesministeriet vil formidle den ny viden, som evalueringen bringer frem, til de relevante interessenter og bruge den som udgangspunkt for at udforme nye initiativer på handicapområdet.

Evaluering af handicapindsatsen i 2009-2012

Denne strategi vil i lighed med den foregående blive evalueret. På den måde vil det forsat være muligt at følge udviklingen i beskæftigelsen for personer med handicap og justere og forbedre indsatsen.

Handicap & job – det kan lade sig gøre

Udgivet i april 2009 af
Beskæftigelsesministeriet
Ved Stranden 8
1061 København K
Telefon: 72 20 50 00
E-mail: bm@bm.dk

Design: Designgrafik.dk
Tryk: Schultz Grafisk
Fotos: Wiegaarden, Merrild Photography
og private fotos
Oplag: 1.000
ISBN: 978-87-91892-10-3
ISBN (web): 978-87-91892-11-0

Den elektroniske publikation kan
hentes på Beskæftigelsesministeriets
hjemmeside: www.bm.dk

