

# HVORDAN TAGER VI HANDICAP UD AF LIGNINGEN?

BESKÆFTIGELSESPOLITISK UDSPIL

Januar 2023



Det Centrale Handicapråd

**DET CENTRALE HANDICAPRÅDS  
BESKÆFTIGELSESPOLITISKE UDSPIL  
HVORDAN TAGER VI HANDICAP  
UD AF LIGNINGEN?**

Udgivet af Det Centrale Handicapråd

Januar 2023

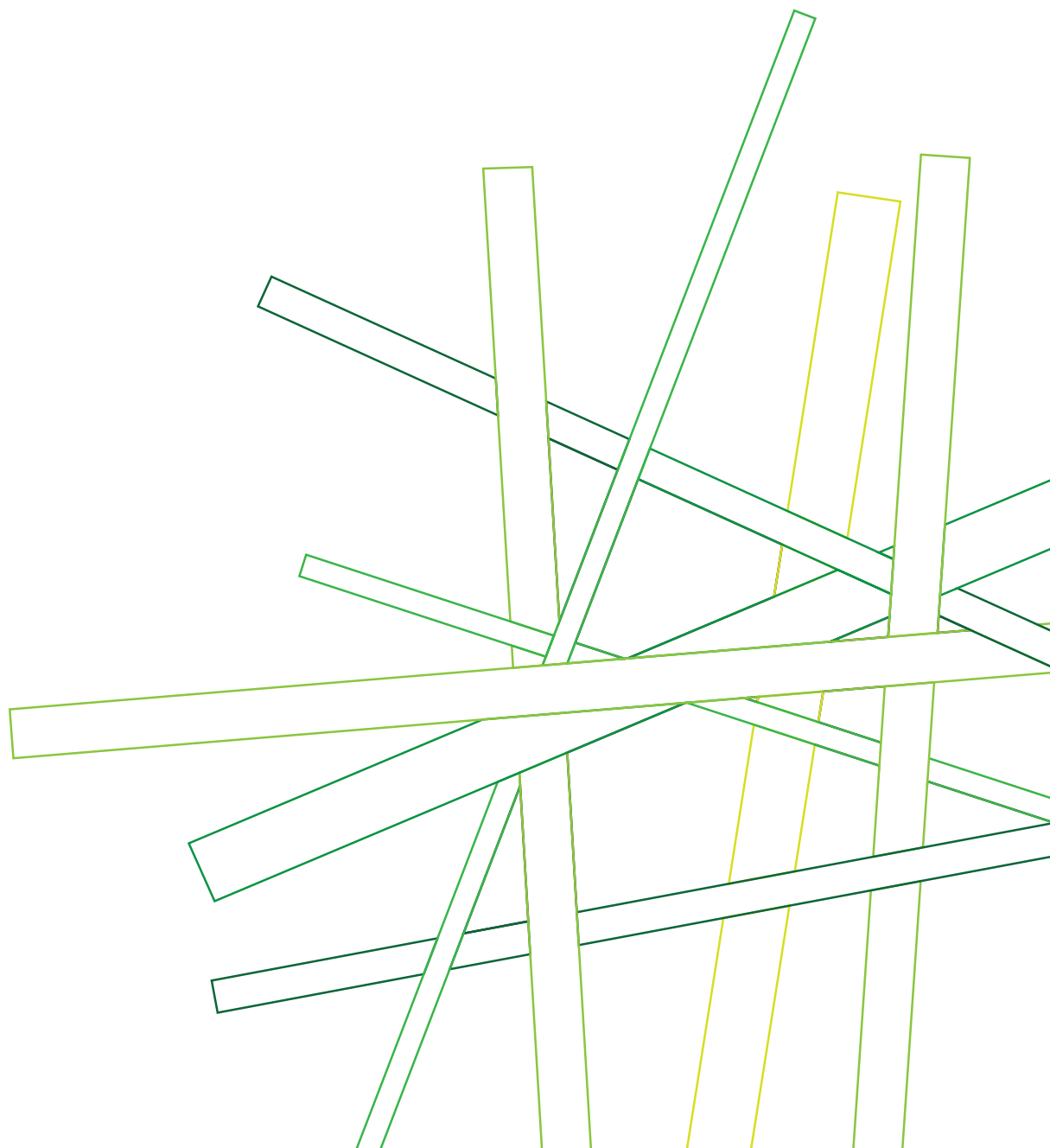
ISBN: 978-87-90985-79-0

**TEKST, REDAKTION OG GRAFISK DESIGN**

Det Centrale Handicapråds sekretariat

Citater kan være tilpasset af hensyn til læsbarhed.

Tak til alle, som medvirker med citat i publikationen.



# INDHOLD

Forord .....	5
Status på beskæftigelse og handicap .....	6

## ANBEFALINGER FRA DET CENTRALE HANDICAPRÅD

1. Styrk nøglepersonernes rolle .....	8
2. Styrk rådgivning til beskæftigelsesmedarbejdere og virksomheder .....	10
3. Styrk kompensationsmulighederne .....	12
4. Styrk brugen af screening for handicap .....	14
5. Styrk overgang fra studie til job .....	16
6. Styrk og efterse fleksjobsystemet .....	20
7. Styrk det politiske ejerskab .....	22

### Om Det Centrale Handicapråd

Det Centrale Handicapråd (DCH) rådgiver regeringen og Folketinget om handicapspørgsmål. Vi arbejder for et samfund, hvor mennesker med handicap har samme muligheder som alle andre.

Rådets opgaver består blandt andet i at rådgive politikere, myndigheder og andre aktører i, hvordan de kan forbedre forholdene for mennesker med handicap, og stille forslag om konkrete politiske tiltag. Rådet har også til opgave at drøfte og vurdere samfundsudviklingen i lyset af FN's Handicapkonvention.

DCH består af en formand og 16 medlemmer, der udpeges af social- og ældreministeren. Ministeren udpeger fem medlemmer fra Danske Handicaporganisationer samt et medlem fra henholdsvis Kommunernes Landsforening, Danske Regioner, Statens Byggeforskningsinstitut (BUILD), BL - Danmarks Almene Boliger, Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH), Dansk Arbejdsgiverforening (DA), DI Transport, IT-Universitetet, Danmarks institut for Pædagogik og Uddannelse (DPU). Ministeren udpeger derudover to medlemmer, der tjener i deres personlige kapacitet.

For at sikre koordination mellem varetagelsen af overvågningsopgaven efter FN's konvention om rettigheder for personer med handicap deltager en observatør fra Institut for Menneskerettigheder fast i rådets møder. For at sikre koordination mellem Det Centrale Handicapråd og socialministeren som handicapkoordinerende minister deltager en observatør fra Social-, Bolig- og Ældreministeriet fast i rådets møder.

Læs mere om Det Centrale Handicapråd på [www.dch.dk/om-raadet](http://www.dch.dk/om-raadet)

# FORORD

## Se kompetencer frem for handicap

Over 33.000 aktivt jobsøgende med handicap står klar til at bidrage til de danske arbejdspladser med masser af relevante kompetencer og erfaringer. Det viser den seneste opgørelse.<sup>1</sup>

Men trods adskillige politiske initiativer og ambitioner om at få flere mennesker med handicap ind på arbejdspladserne i de senere år, kan vi som samfund stadig gøre en langt bedre indsats på området.

Et vigtigt fokusområde i min optik er, at vi grundlæggende skal blive bedre til at se kompetencerne frem for handicap hos den enkelte. Arbejdsgiverne skal ansætte medarbejdere med handicap, fordi de har de rigtige kompetencer til at udfylde jobfunktionerne og opgaverne.

For at nå dertil, hvor det er kompetencerne først, skal vi have udviklet et arbejdsmarked, der er meget mere rummeligt, end det er i dag. Det er et arbejdsmarked, hvor vi sammen gør alt, hvad vi kan for at tage handicap ud af ligningen, så det netop er kompetencerne, der træder frem.

Men for at handicap kan tages ud af ligningen, skal de rette omstændigheder være på plads. Mange mennesker med handicap har brug for tilpasninger, hjælpemidler eller støtte, når de går på arbejde.

Derfor er det altoverskyggende fokus i dette beskæftigelsespolitiske udspil fra Det Centrale Handicapråd; hvordan kan vi skabe rammerne for at få og fastholde flere med handicap i beskæftigelse?

Det korte svar på det spørgsmål er, at det kræver politisk vilje og handling. For der er i høj grad brug for både eftersyn og ændringer af lovgivningen på området – og brug for helt nye initiativer.

Vores udspil og anbefalinger henvender sig derfor især til regeringen og Folketingets partier, som vi håber, vil tage vores anbefalinger til efterretning i forbindelse med den annoncerede reform af beskæftigelsesindsatsen. Det er nødvendigt, at der kommer et øget fokus på mennesker med handicap, når beskæftigelsessystemet nytænkes.

I rådet håber vi også, at de otte Regionale Arbejdsmarkedsråd, relevante kommunale aktører, arbejdsgivere i det offentlige og private - og andre interessenter vil læse med og lade sig inspirere af anbefalingerne.

Det er endvidere vores forhåbning, at anbefalingerne vil afstedkomme snarlig handling. Så vi formår at udnytte det kæmpe potentiale, der ligger i mennesker med handicap og deres ressourcer; hvis vi taber deres kompetencer på gulvet, så taber hele samfundet.

**Jeg ønsker en god læselyst!**

*Mogens Lindhard*

Formand for Det Centrale Handicapråd



# STATUS PÅ BESKÆFTIGELSE OG HANDICAP

Det er sværere for mennesker med handicap at finde fodfæste på arbejdsmarkedet end for dem uden handicap. Det gælder både for nyuddannede, for dem der skifter job og for dem, som har behov for et job på særlige vilkår fx fleksjob.

Ifølge VIVE-rapporten *Handicap og beskæftigelse 2021*<sup>1</sup> har 24 pct. af befolkningen i alderen 16-64 år ifølge eget udsagn et handicap eller et længerevarende helbredsproblem. Det svarer til ca. 810.000 personer. Heraf angiver 37 pct. – svarende til ca. 300.000 personer – at have et større handicap.

Rapporten viser også, at der er stor forskel på beskæftigelsesgrad mellem mennesker med og uden handicap. 61 pct. af personer med handicap er i job, mens det gælder 86 pct. af personer uden handicap. Der er altså et stort beskæftigelsesgab mellem de to grupper på 25 procentpoint. Der er desuden betydelige forskelle i beskæftigelsen afhængigt af handicappets størrelse. 39 pct. af personerne med større handicap er i beskæftigelse mod 74 pct. af personerne med mindre handicap i 2021.

Beskæftigelsesgabets på 25 procentpoint er faktisk på det laveste niveau i perioden 2008-2021. Men det er stadig for stort. Særligt fordi flere undersøgelser peger på, at beskæftigelsen for personer med handicap er mere konjunkturfølsom end for dem uden handicap.

I en lang periode har der været beskæftigelsesfremgang, som også er kommet personer med handicap til gavn. Selvom det nu varsles, at beskæftigelsen vil falde, så er der stadig en række brancher, som har rekrutteringsudfordringer. Også i fremtiden forventes der at være arbejdskraftmangel.

Cirka hver femte af de beskæftigede med handicap er ansat på særlige vilkår. Blandt de beskæftigede med større handicap drejer det sig om cirka halvdelen. Størstedelen af de beskæftigede på særlige vilkår har fleksjob.

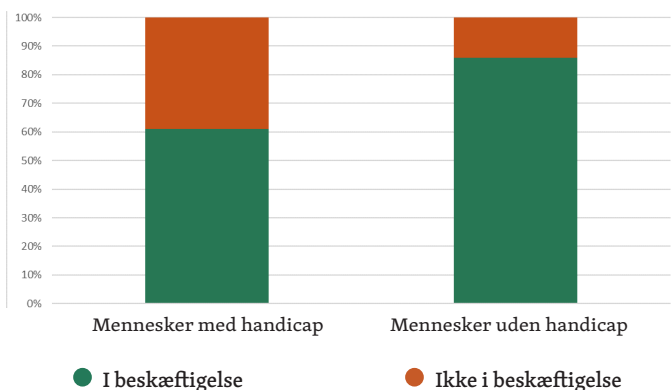


Fig. 1: Beskæftigelsesgrad fordelt på henholdsvis mennesker uden handicap og mennesker med handicap. *Handicap og beskæftigelse 2021, VIVE, 2022*

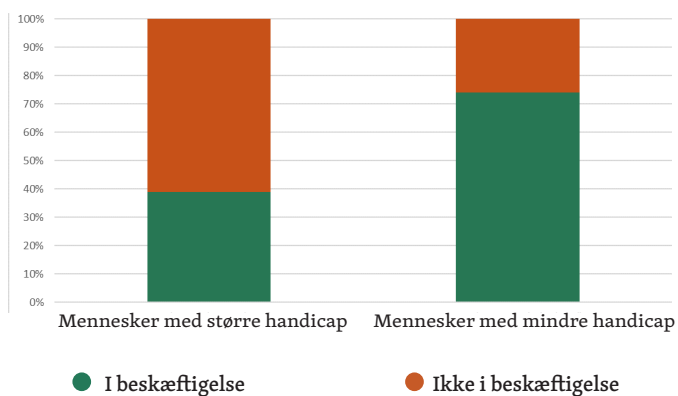


Fig. 2: Andel i beskæftigelse fordelt på henholdsvis større og mindre handicap. *Handicap og beskæftigelse 2021, VIVE, 2022*

Ifølge VIVE-undersøgelsen står 33.012 personer med handicap klar til at træde ind på arbejdsmarkedet – de såkaldt AKU-ledige<sup>2</sup>. De søger job og er klar til at begynde inden for to uger.

<sup>1</sup> "Handicap og beskæftigelse 2021", VIVE, 2022.

<sup>2</sup> Personer, der ikke er defineret som beskæftigede, som aktivt har søgt arbejde inden for de seneste fire uger, og som kan påbegynde nyt arbejde inden for 14 dage (Kilde: Danmarks Statistik)

## **Hvad er holdningerne til mennesker med handicap på arbejdspladserne?**

En spørgeskemaundersøgelse, som Voxmeter har gennemført på vegne af Det Centrale Handicapråd i september 2022, viser, at både ledere og potentielle kolleger generelt er åbne over for at arbejde sammen med personer med handicap<sup>3</sup>.

Over halvdelen svarer, at deres arbejdsplads er ambitiøs i forhold til at sikre en mangfoldig medarbejdersammensætning. Blandt lederne angiver 27 pct., at arbejdspladsen har en politik, strategi og/eller handleplan, der skal sikre en mangfoldig medarbejdersammensætning. I 48 pct. af disse er mennesker med handicap dog ikke nævnt eksplicit.

Godt 25 pct. af lederne svarer, at de har været i tvivl, om en ansøger med de rette kompetencer kunne varetage en stilling på grund af sit handicap. 9 pct. har afvist en ansøger alene på baggrund af den tvivl. Det peger på et behov for, at virksomhederne får lettere adgang til kvalificeret sparring om de udfordringer og muligheder, der knytter sig til et konkret handicap og mulighederne for støtte.

Et særligt opmærksomhedspunkt er holdninger til forskellige typer af handicap. 85 pct. af lederne svarer, at de vil have det fint med at arbejde sammen med en person med et fysisk handicap. For personer med psykisk handicap er andelen kun 65 pct. Hos de potentielle kolleger er andelen 85 pct. for fysisk handicap og 69 pct. for psykisk handicap.

Der ser altså ud til stadig at være en holdningsmæssig barriere i forhold til ansættelse af personer med – især psykiske – handicap. Tidligere undersøgelser viser desuden, at en ting er holdning – noget helt andet er handling, når det kommer til ansættelse af personer med handicap<sup>4</sup>.

## **Handicap er ofte usynligt i beskæftigelsesindsatsen**

Personer med handicap er at finde i alle målgrupper i Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats (LAB-loven) og har, som beskæftigelsesindsatsen har været indrettet ind til nu, dermed også været at finde i alle jobcentrenes afdelinger.

Til trods for det har ingen jobcentre afdelinger med særligt ansvar for beskæftigelsesindsatsen for personer med handicap, og der kan sjældent identificeres en leder med ansvar for handicapindsatsen på tværs af målgrupperne.

Dertil kommer, at ledige med handicap betragtes på lige fod med alle andre ledige, og det fremgår hverken af lovteksten eller lovbemærkningerne, at der skal være et særligt fokus på handicap. Det sker på trods af, at handicap og funktionsnedsættelser ofte indebærer udfordringer og støttebehov, som andre borgere ikke har.

Endelig er det op til det enkelte jobcenter, om de ønsker at anvende redskaber eller metoder til screening og opsporing af ledige med funktionsnedsættelser. En fjerdedel af jobcentrene foretager systematisk screening eller opsporing, halvdelen af sagsbehandlerne har ikke handicap som et fast opmærksomhedspunkt ved samtaler med ledige og kontanthjælpsmodtagere, og under en tredjedel vurderer, om den ledige er i målgruppen for kompenserende ordninger.

Netop dette er i fokus på de kommende sider, hvor vi udfolder problemerne i den nuværende beskæftigelsesindsats for personer med handicap – og kommer med en række konkrete og konstruktive løsningsforslag til, hvordan indsatsen kan styrkes i forbindelse med, at systemet nytænkes.

<sup>3</sup> "Lederes og potentielle kollegaers holdninger til at arbejde sammen med mennesker med handicap", Voxmeter for Det Centrale Handicapråd, 2022.

<sup>4</sup> "Handicap og beskæftigelse: Fra barrierer til broer", Bredgaard m.fl., 2020.

# 1. STYRK NØGLEPERSONERNES ROLLE

Alle jobcentre i Danmark har i dag mindst én nøgleperson på handicapområdet<sup>1</sup>. Det er de forpligtet til.

Nøglepersonerne skal sørge for, at personer med handicap bliver en prioriteret del af beskæftigelsesindsatsen. De skal være bannerførere på handicapområdet. Det indebærer fx at udbrede viden og kvalificere kollegers, virksomheders og andre samarbejdspartners blik for handicap, støttebehov og kompensationsmuligheder.

## Hvad er problemet?

Det er et problem, at der i dag ikke findes centralt fastsatte – og kun sjældent lokale – retningslinjer for nøglepersonernes rolle. Derudover er der, som beskæftigelsesindsatsen er tilrettelagt nu, stor variation, hvad angår ressourcer og organisatorisk placering i de forskellige jobcentre. Det er op til kommunerne selv at definere, hvad funktionen skal indeholde.

Undersøgelser viser også, at der er stor variation jobcentre imellem i forhold til, hvordan nøglepersonernes rolle og funktion fungerer i praksis. Alt for ofte kommer nøglepersonerne til at bruge deres tid på at sagsbehandle. Derfor mangler de tid til at understøtte, at den relevante viden kommer i brug hos sagsbehandlerne og beskæftigelsesmedarbejderne – fx til at spotte, hvornår det er relevant at tænke kompenserende ordninger ind.

Tallene taler deres tydelige sprog:

- Knap halvdelen (44%) af nøglepersonerne bruger højst 25 pct. af deres arbejdstid på opgaven som nøgleperson. Kun 20 pct. af dem bruger mellem 75 og 100 pct. af deres arbejdstid på opgaven.
- I praksis betyder det, at 41 pct. af jobcentre har et halvt årsværk eller mindre til nøglepersonfunktionen, mens kun 8 pct. har afsat mere end 1 årsværk.<sup>2</sup>

Undersøgelser viser også, at nøglepersonerne oftest sidder i de afdelinger i jobcentre, der fokuserer på sygemeldte med et ansættelsesforhold, ledighedsydelsesmodtagere og fleksjobbere. Og når der samtidig afses for lidt tid til nøglepersonsfunktionen, bliver der ikke delt erfaringer og viden med andre afdelinger i jobcentret – fx om brug af de kompenserende ordninger.

Det er et problem, fordi tendensen klart er, at de jobcentre, der formår at bringe viden og erfaring om de kompenserende ordninger bredere ud i jobcentrets afdelinger, er bedre til at bringe ordningerne i spil for flere af målgrupperne i Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats (LAB-loven). Fx de forsikrede ledige og kontanthjælpsmodtagere.

Kort sagt vil flere jobsøgere med handicap kunne få glæde og gavn af ordningerne, hvis der afses mere tid til funktionen som nøgleperson. Det vil kunne løfte flere personer med handicap ind på arbejdsmarkedet.

<sup>1</sup> "Nøglepersoner på handicapområdet i jobcentre" på [www.star.dk](http://www.star.dk), STAR, 2022.

<sup>2</sup> Handicap og beskæftigelse: Fra barrierer til broer, Bredgaard m.fl., 2020.



## Hvad er løsningen?

Grundlæggende skal nøglepersonerne have tid til at gøre det, de er sat i verden for: At være bannerførere for handicapområdet i beskæftigelsesindsatsen og dermed sikre, at flere mennesker med handicap kommer i beskæftigelse.

Uanset fremtidig organisering af beskæftigelsessystemet er det afgørende at fastholde et kontinuerligt fokus på handicap og kompensationsbehov i beskæftigelsesindsatsen via en nøglepersonlignende funktion hos aktører på beskæftigelsesområdet.

Det Centrale Handicapråd anbefaler, at man, når beskæftigelsessystemet reformeres, ser på det, man allerede i dag ved virker ift. at sikre fokus på funktionsnedsættelser og kompensationsbehov. Samt at man tydeliggør nøglepersonfunktionen i beskæftigelsesindsatsen med særligt fokus på udbredelse af viden om og brug af de handicapkompenserende ordninger for alle LAB-lovens målgrupper. Herunder anbefales at fokusere på:

- Behov for centralt fastsatte retningslinjer og funktionsbeskrivelse for nøglepersonfunktionen.
- Prioritering af nøglepersonfunktionen i beskæftigelsesindsatsen og allokering af tid til intern og ekstern sparring og udbredelse af viden.
- Øget opmærksomhed på brug af handicapkompenserende ordninger på tværs af LAB-lovens målgrupper i forhold til at løfte personer ind på arbejdsmarkedet, herunder større fokus på forsikrede ledige og kontanthjælpsmodtagere.

## NØGLEN ER TID, VIDEN OG NYSGERRIGHED

”Der er stor forskel kommunerne imellem på, hvordan de handicapkompenserende ordninger anvendes. Og det handler i min optik ofte om, hvordan man prioriterer opgaven i jobcentret. Det kan fx være hvor meget tid, der er allokeret til nøglepersonen, der jo i forvejen blandt andet sidder med anmodninger om fortrinsadgang, som er en temmelig tidskrævende opgave. I forlængelse af det handler det også om viden. Viden om de kompenserende ordninger og hvordan funktionsnedsættelsen kan vise sig - og hvornår og hvordan man sætter dem i spil - skal helt ud til rådgiverniveauet, så den kan komme i spil i samtalen med borgeren.

Endelig så handler det om nysgerrighed. Jobcentermedarbejderne skal være nysgerrige på, hvad udfordringen er, og hvad der skal til i forhold til at få den enkelte i job.

Det kan fx være, hvis borgeren for fjerde gang har et praktikforløb, der er afbrudt for tidligt - altså, er der tale om en funktionsnedsættelse, for så er der måske mulighed for at kompensere.

Erfaring fra CABI's projekt ”Flere med kognitive handicap i job” viser, at en opkvalificering af medarbejderen med fokus på brug af handicapkompenserende ordninger har gavnlig effekt. I de fleste tilfælde bruges de kompenserende ordninger i forbindelse med fastholdelse. Men i projektet så vi, at størstedelen af de mennesker, der blev tildelt en handicapkompenserende ordning, fik det i forbindelse med en jobetablering. Det siger rigtig meget om potentialet ved at blive endnu bedre til at bruge ordningerne - fx ved at allokere tid til at tilegne sig viden og være nysgerrig på den enkelte borgers særlige behov.”

**Carsten Lunden, Seniorkonsulent i CABI**

## 2. STYRK RÅDGIVNING TIL BESKÆFTIGELSESMEDARBEJDERE OG VIRKSOMHEDER

For at kunne rådgive jobsøgende med handicap bedst muligt er det afgørende, at nøglepersoner og beskæftigelsesmedarbejdere har tilstrækkelig viden om de udfordringer, begrænsninger og muligheder, der knytter sig til de konkrete handicapter.

Som minimum skal beskæftigelsesmedarbejderne vide, hvor de kan henvende sig for at få den viden.

En kortlægning af kommunernes praksis på handicapområdet fra 2021<sup>1</sup> viser, at jobcentrenes beskæftigelsesmedarbejdere generelt oplever at mangle viden om handicap. Der er desuden stor forskel kommunerne imellem, når det gælder beskæftigelsesmedarbejdernes vidensniveau om enkelte handicapter.

Der findes allerede i dag Specialfunktionen Job & Handicap under Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR). Den har til opgave at vejlede og rådgive landets jobcentre om de kompenserende ordninger.

Men jobcentrenes beskæftigelsesmedarbejdere har desværre ikke noget sted at gå hen, hvis de vil vide mere om de enkelte handicapgrupper – og have rådgivning om de udfordringer, begrænsninger og muligheder, der knytter sig til et specifikt handicap. Det er en udfordring, som man må tage højde for i den fremadrettede beskæftigelsesindsats.

### Hvad er problemet?

Det er et problem, at beskæftigelsesmedarbejdere ikke kan få rådgivning om handicapter, fordi specifik viden er fundamentalt for at skabe et godt match mellem den jobsøgende med handicap og virksomheden.

Men det er ikke kun i forhold til beskæftigelsesindsatsen, at muligheden for rådgivning med fordel kan styrkes.

Det er også et problem, at virksomhederne ikke har et sted at gå hen med de spørgsmål om handicap og beskæftigelse, de måtte have. Hvad skal man fx være opmærksom på, når man ansætter en person med autisme? Og hvad har andre virksomheder gjort?

Det er nødvendigt, at virksomhederne får et sted at gå hen med spørgsmål om de udfordringer, begrænsninger, løsninger og støttemuligheder, der findes, når man ansætter en person med handicap.

<sup>1</sup> "Kortlægning af kommunernes praksis på handicapområdet", Marselisborg Consulting for STAR, 2021.

## Hvad er løsningen?

Information og rådgivning om handicap til beskæftigelsesmedarbejdere og virksomheder skal styrkes.

Det Centrale Handicapråd anbefaler derfor, at:

- Der skal oprettes en landsdækkende rådgivningsfunktion målrettet medarbejdere i beskæftigelsesindsatsen, nøglepersoner og virksomheder, hvor disse kan hente viden om de enkelte handicapgrupper og få sparring om de udfordringer, begrænsninger og muligheder, der knytter sig til et konkret handicap. Rådgivningsfunktionen skal fungere som en slusefunktion, der henviser til den relevante handicaporganisation med henblik på at sikre specialistviden i rådgivningsindsatsen.
- Som foreslået af Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og Danske Handicaporganisationer (DH) skal der tilknyttes et frivilligt peer-to-peer netværk, hvor virksomheder, der har konkret erfaring med ansættelse af personer med handicap, kan sparre med virksomheder, der overvejer at ansætte personer med handicap. En virksomhed, der fx overvejer at ansætte en person med autisme, vil dermed kunne få gode råd af en virksomhed med konkrete erfaringer.<sup>2</sup>

### EN KNALDHAMRENDE GOD IDE!

”Det er i sagens natur ikke alle handicap, vi har kendskab til i jobcentret. Det, der er sværest for os, er de kognitive og skjulte handicap. Det kan være svært for os at forstå, hvad det konkret betyder for borgeren i en arbejdssituation. Hvad er det fx for nogle skånehensyn og støttemuligheder borgeren skal have. Det ved hverken vi eller borgeren nødvendigvis altid selv.

Her kunne det være super fint at have en rådgivningsfunktion med specifik viden om de enkelte handicap – det er en knaldhamrende god ide. Jeg tror, at det vil kunne bidrage positivt til, at vi får flere borgere med handicap i job hurtigere, fordi vi kan lave nogle meget mere kvalificerede jobmatch, når vi bedre kender borgerens individuelle behov.”

**Jannie Knudsen, Sundheds- og Arbejdsmarkedschef i Jammerbugt Kommune.**

<sup>2</sup> ”Flere med handicap i job” på [www.handicap.dk](http://www.handicap.dk), Danske Handicaporganisationer og Dansk Arbejdsgiverforening, 2022.

### 3. STYRK KOMPENSATIONS- MULIGHEDERNE

For mennesker med handicap kan støttemuligheder - i form af hjælpemidler og personlig assistance - i nogle tilfælde være afgørende for, om de kan varetage et givent job. Det kan være hjælp i form af IT-udstyr, der er nødvendigt for at udføre arbejdet; en rampe, der gør det fysisk muligt at komme på arbejde, eller en personlig assistent, der hjælper med at skabe struktur og bevare overblikket eller hjælper med tegnsprogstolkning.

For arbejdsgiveren kan hjælpemidler og personlig assistance være en nødvendig støtte til at sikre, at der kan kompenseres for den ansattes handicap, så der kan fokuseres udelukkende på vedkommendes ressourcer, kompetencer og evne til at løse opgaven. Med andre ord kan hjælpemidler og personlig assistance bidrage til at tage handicap ud af ligningen - fx når en virksomhed skal beslutte, om en person med handicap er den rette til et ledigt job.

#### **Hvad er problemet?**

Med de nuværende regler bliver hjælpemidler og personlig assistance efter kompensationsloven bevilget i forbindelse med et konkret job og først på bagkant af ansættelsen.

Det er problematisk, fordi det skaber uvished og utryghed hos personen med handicap. For kan man nu være sikker på at få de hjælpemidler eller den assistance, man har brug for til at varetage stillingen? Og hvornår mon det hele falder på plads? Man kan fx ved jobskifte opleve en periode uden den rette støtte.

For virksomheden, der skal ansætte en ny medarbejder, bliver det også sværere at tænke handicappet ud af ligningen i ansættelsesprocessen, når hjælpemidler og støtteordninger ikke er på plads på forhånd. For kan der nu bevilges tilstrækkelig støtte til, at arbejdspladsen og arbejdsdagen kan indrettes efter den enkeltes behov?

#### **HANDICAPKOMPENSERENDE - ELLER MÅSKE BARE KOMPENSERENDE ORDNINGER?**

”For mange med fx funktionsnedsættelser kan hjælp efter de handicapkompenserende ordninger være det, der gør, at de kan varetage et job. Det kan fx være den mangeårige børnehavepædagog, som har brug for assistance til at løfte. Eller montagemedarbejderen med dårlig ryg, der har behov for særligt støddabsorberende sikkerhedssko og underlag.

Jeg er flere gange blevet gjort opmærksom på, at det kan være et problem ift. at sætte ordningerne i spil, at de hedder handicapkompenserende ordninger. Det er det fordi de mennesker, som kan have brug for dem, ikke nødvendigvis ser deres funktionsnedsættelse som et handicap. Måske skulle man i forbindelse med, at der alligevel ses på ordningerne, overveje at ændre navnet til ”kompenserende ordninger” - for det er jo det, de er. De skal kompensere for funktionsnedsættelsen, så den ikke bliver til et handicap ift. til beskæftigelse.”

**Mogens Lindhard, formand for DCH**

### **Hvad er løsningen?**

Hjælpe midler og personlig assistance skal følge den enkelte borger med handicap – og ikke bevilges i forbindelse med et konkret job.

Det Centrale Handicapråd anbefaler derfor, at:

- Der i forbindelse med, at der fastsættes jobmål for ledige på forkant tages stilling til mulighed for bevilling af hjælpemidler og personlig assistance, og at der udarbejdes kompensationskort, som afspejler jobmålene og knytter sig til den specifikke funktionsnedsættelse. Der kan derefter justeres i kompensationen i forbindelse med et konkret job. Og der kan med fordel ses på gode erfaringer fra kommuner, som i dag arbejder med kompensationskort.
- Skabe bedre muligheder for at beholde hjælpemidler ved overgang fra uddannelse til job, mellem job og til nyt job.

### **UFORUDSIGELIGHED KAN BREMSE KONTAKT MED ARBEJDSGIVER**

”Det er vigtigt for borgeren at kunne lave en forventningsafstemning med arbejdsgiveren helt fra starten. Altså at kunne fortælle, hvilke hjælpemidler der følger med – og hvor mange timer, der er bevilget med personlig assistance. Der er al for stor uforudsigelighed med det nuværende system, hvor man ikke ved, hvilke støttemuligheder man har på forhånd. Det kan - fx for personer med autisme - bremse den første kontakt til en potentiel arbejdsgiver.

Hvis man på forhånd kender sine støttemuligheder, så vil man meget nemmere kunne gå ud og søge et job. Og for arbejdsgiveren giver det svar på forhånd på nogle af de spørgsmål vedkommende måtte sidde med. Så en ændring af det nuværende system, tror jeg samlet set vil gavne chancerne for at flere mennesker med autisme og andre handicap kommer i arbejde.”

**Kathe Johansen, forhenværende formand for Landsforeningen Autisme**

## 4. STYRK BRUGEN AF SCREENING FOR HANDICAP

Det er kun en fjerdedel af landets jobcentre, der anvender systematisk screening for handicap i beskæftigelsesindsatsen, selvom der er voksende evidens for, at screeninger har en positiv effekt på beskæftigelsesindsatsen.

En screening foregår ved, at sagsbehandleren i jobcentret systematisk spørger den ledige ind til, hvorvidt og i hvilken grad vedkommende har et handicap, der kan være en barriere for at komme i job. Herefter kan den ledige - hvis det skønnes nødvendigt - få tilknyttet en personlig jobformidler med et særligt kendskab til det lokale arbejdsmarked og viden om de kompenserende ordninger - for eksempel hjælpemidler.

Landets jobcentre har af tre runder, senest i perioden 2020 til 2022, kunnet søge midler fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) til forsøg med at screene ledige borgere for handicap. Erfaringerne fra forsøgene er positive<sup>1</sup> :

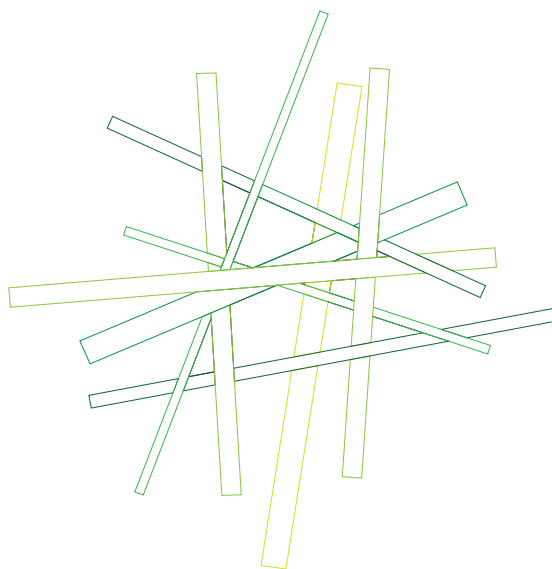
- Knap 50 pct. af de ledige er kommet i job
- En stor del af borgerne oplever, at forløbet er meningsfuldt og målrettet
- Sagsbehandlerne oplever, at de har fået en mere nuanceret forståelse af handicap

Der er positiv sammenhæng mellem brug af screening og de kompenserende ordninger<sup>2</sup>. Kommuner, som har organiseret sig med en bred og systematisk screening af alle ledige og virksomhedsvendte jobformidlerprofiler, er lykkedes bedst med at rykke indsatsen mod beskæftigelse. Og endelig understøtter screening blikket for ikke-synlige handicap, som ellers ikke ville være opdaget - og derfor ville kunne hæmme beskæftigelsesindsatsen for borgeren.

Ud over de positive erfaringer har en række interesseorganisationer - herunder Danske Handicaporganisationer (DH) og Dansk Arbejdsgiverforening (DA) foreslået, at ledige bør screenes for handicap.<sup>3</sup>

### Hvad er problemet?

Det er et problem for mennesker med handicap, der gerne vil i beskæftigelse, at deres handicap og kompensationsbehov opdages alt for sent i jobsøgningsforløbet. Jobcentrene er i dag ikke forpligtede til at foretage en vurdering af, om den ledige tilhører målgruppen for kompensationsloven.



<sup>1</sup> "Evalueringsrapport af Det rummelige arbejdsmarked II", Marselisborg Consulting for STAR, 2021.

<sup>2</sup> "Kortlægning af kommunernes praksis på handicapområdet", Marselisborg Consulting for STAR, 2021.

<sup>3</sup> "Flere med handicap i job" på [www.handicap.dk](http://www.handicap.dk), Danske Handicaporganisationer og Dansk Arbejdsgiverforening, 2022.

## Hvad er løsningen?

Kort sagt: Ledige skal i langt højere grad screenes for handicap. Øget brug af screeninger vil give en mere målrettet beskæftigelsesindsats i kommunerne – og man vil undgå at spille tid, penge og kræfter på forkerte indsatser, der ikke passer til borgerens behov.

Det Centrale Handicapråd anbefaler derfor, at:

- Der i forbindelse med reformering af beskæftigelsesindsatsen tages politiske initiativer til at udbrede brugen af screening for handicap og kompensationsbehov. Fx ved at forpligte beskæftigelsesmedarbejdere til at foretage en vurdering af, om den ledige tilhører målgruppen for kompensationsloven.

## SCREENING GIVER ØGET FOKUS PÅ HANDICAPKOMPENSERENDE ORDNINGER

"I Randers Kommune var vi en del af STAR's projekt "Det rummelige arbejdsmarked II", hvor 11 kommuner i perioden 2018-2020 havde fokus på at spotte og afhjælpe funktionsnedsættelser. Som en del af projektet begyndte vi at arbejde med et screeningsværktøj på de fire målgrupper, vi gerne vil fokusere på: dagpengemodtagere, kontanthjælpsmodtagere, uddannelsesparate under 30 år og sygedagpengemodtagere.

Vi startede med at screene efter behov, men besluttede senere, at det skulle være en mere fast del af jobkonsulenternes arbejde. Det krævede noget kompetenceudvikling og uddannelse i at bruge screeningsværktøjet.

Projektet var en succes i Randers kommune, hvor vi slog positivt ud på parametre som fx øget antal borgere med handicap, der kom i beskæftigelse – og kom til den første jobsamtale i lang tid. Endelig så fik vi med projektet et øget fokus på, at få de handicapkompenserende ordninger sat i spil, når det er relevant.

Kommunen valgte på den baggrund at gøre screening til en del af driften for de jobparate borgere – dvs. dagpengemodtagere og jobparate kontanthjælpsmodtagere, da funktionsnedsættelser for den målgruppe kan blive overset. Det er nu to år siden. Vi udvikler stadig på screeningen og på beskæftigelsesindsatsen for personer med handicap i det hele taget. Det sker blandt andet i samarbejde med kommunens virksomheder og de lokale handicaporganisationer".

**Sofia Danielsen, Personlig jobformidler – Dine styrker i fokus, Randers Kommunes jobcenter**

## 5. STYRK OVERGANG FRA STUDIE TIL JOB

Kigger man på gruppen af nyuddannede fra universiteterne, erhvervsakademierne, professionshøjskolerne og erhvervsskolerne, har nyuddannede med handicap højere ledighed end nyuddannede uden handicap.

Det ser man fx på de videregående uddannelser, hvor ledigheden i 2019 blandt nyuddannede uden funktionsnedsættelser var 11.2 pct. For nyuddannede med funktionsnedsættelser var den 14 pct. Og endelig var ledigheden 17.7 pct. for de nyuddannede med psykiske funktionsnedsættelser.<sup>1</sup>

### Hvad er problemet?

Det er et problem, at nyuddannede med handicap har vanskeligere ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet – og dermed ikke kan få lov at bruge deres ressourcer, kompetencer og evner. Det skaber en unødvendig barriere for at skabe et liv med økonomisk uafhængighed – og oplevelse af at bidrage til samfundet.

Derudover er det en forspildt mulighed for virksomheder, organisationer og samfund, der går glip af potentielle medarbejdere med handicaps kompetencer og erfaring. Det er særligt ærgerligt i en tid, hvor der tales meget om mangel på kvalificeret arbejdskraft, og hvor vi derfor har en historisk mulighed for at få kompetencer og ressourcer fra mennesker med handicap med i spil.

Et centralt underliggende problem i forhold til at få flere nyuddannede i beskæftigelse er, at der i dag er for dårlig sammenhæng i overgangen fra uddannelse til arbejdsmarked. Det skyldes manglende samarbejde mellem uddannelsesinstitutioner, jobcentre, a-kasser og arbejdsgivere.

Den manglende sammenhæng har blandt andet den konsekvens, at den nyuddannede med handicap ofte skal starte forfra med afklaring af støttebehov, når vedkommende skal fra uddannelse til job.

Det sker til trods for, at støttebehovet kort forinden er blevet afklaret på vedkommendes uddannelsessted.

Denne vigtige viden om støttebehov og kompensationsmuligheder vil med stor fordel kunne videregives fra uddannelsesstedet til beskæftigelsessystemet, så der er afklaring om det, når den nyuddannede er klar til sit første job.

Det vil også give et bedre grundlag for at bringe den såkaldte isbryderordning i spil fra beskæftigelsessystemets side, da man allerede fra første færd i jobsøgningsprocessen vil have øje for handicap og støttebehov.

Isbryderordningen er et særligt løntilskud til nyuddannede med funktionsnedsættelse, som gives med henblik på indslusning på arbejdsmarkedet til personer, der mangler relevant erhvervs erfaring. Ideen bag isbryderordningen er at give nyuddannede med handicap muligheden for at tilegne sig erhvervs erfaring og netværk, som kan styrke deres beskæftigelsesmuligheder.

Kendskabsanalyser viser, at ordningen i dag er meget lidt kendt<sup>2</sup> – og derfor meget lidt brugt i jobcentre. De nyuddannede med handicap selv kender heller ikke til den – og det gør personaleledere i virksomhederne heller ikke<sup>3</sup>.

Det gør, at det store potentiale i isbryderordningen – nemlig at den potentielle medarbejder kan prøve sine kompetencer og evner af; og at arbejdsgiveren kan få et bedre indtryk af både støttebehov og kompetencer – ikke bliver indfriet.

Sidst men ikke mindst er det problematisk, at nyuddannede med handicap – især dem med større handicap – i mindre omfang har haft et fritids- eller studiejob under deres studietid. Undersøgelser viser nemlig, at fritids- eller studiejob har positiv betydning for unges arbejdsmarkedstilknytning<sup>4</sup>.

1 "Bedre vilkår for studerende med funktionsnedsættelser - Afrapportering fra Arbejdsgruppen for studerende med funktionsnedsættelser", Uddannelses- og Forskningsstyrelsen, 2022.

2 Kortlægning af kommunernes praksis på handicapområdet, Marselisborg Consulting for STAR, 2021.

3 Handicap og beskæftigelse 2019 - Viden til at understøtte, at flere personer med handicap kommer i beskæftigelse, VIVE, 2019.

4 Handicap og beskæftigelse 2020 - Viden til at understøtte, at flere personer med handicap kommer i beskæftigelse, VIVE, 2020.

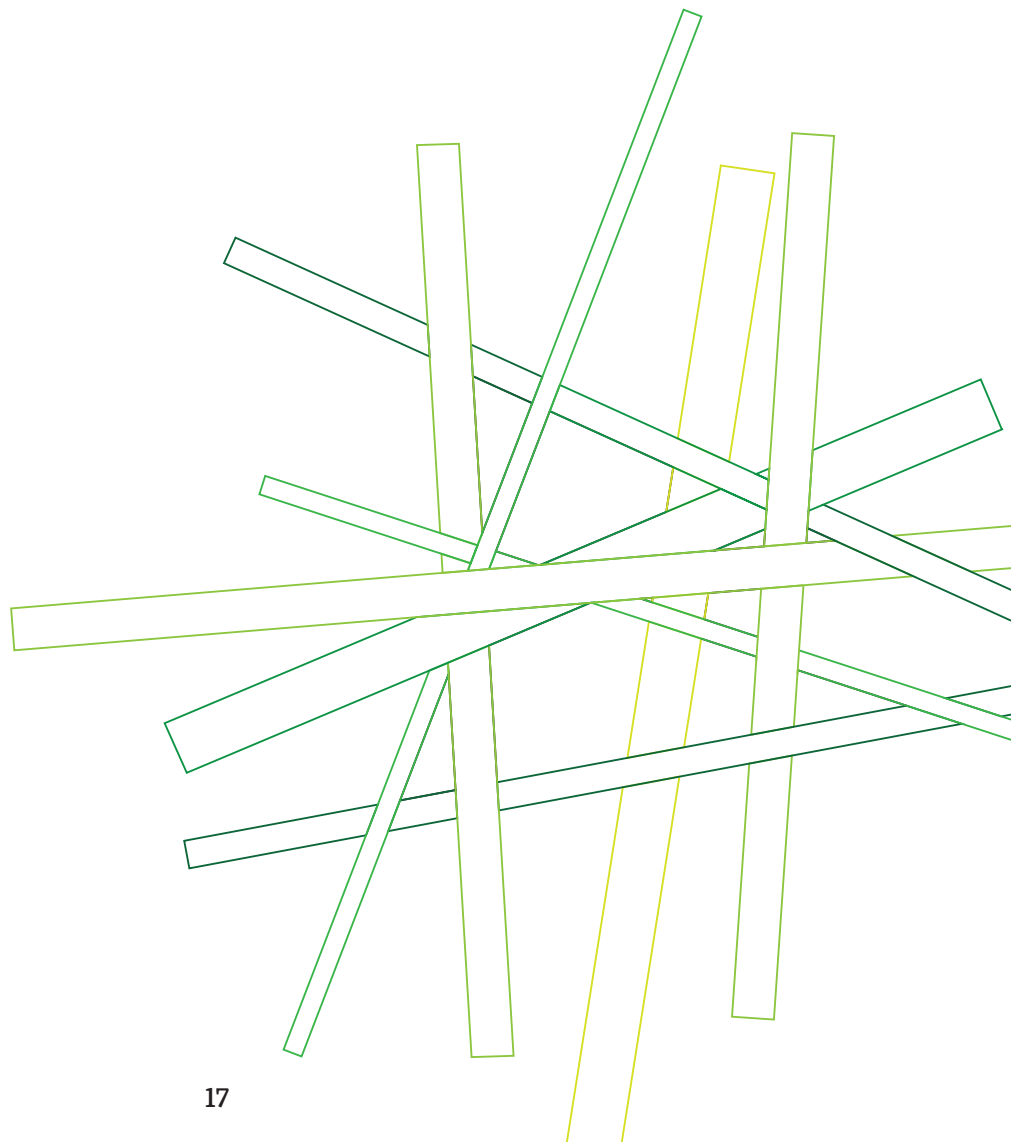


### Hvad er løsningen?

Ledigheden for nyuddannede med handicap skal ned på niveau med ledigheden for gruppen uden handicap. Det skal ske ved en styrket overgang til beskæftigelse for nyuddannede med handicap.

Det Centrale Handicapråd anbefaler derfor at:

- Tage politiske initiativer til at øge samarbejde mellem uddannelsesinstitutioner, A-kasser, beskæftigelsessystemet og virksomheder om eventuelle støttebehov og kompensationsmuligheder.
- Øge kendskab til og fokus på brug af isbryderordningen (herunder udbredelse af viden på uddannelsesinstitutionerne, i beskæftigelsessystemet og blandt studerende), og tage politisk initiativ til en afdækning af eventuelle barrierer for brug af ordningen i forbindelse med den igangværende gennemskrivning af Lov om compensation til handicappede i erhverv. Fx barrierer i forhold til perioden efter uddannelse, hvor ordningen kan bringes i spil, forbrug af dagpengeperiode i forbindelse med ordningen og beregning af løntilskud mv.
- Styrke muligheder for at få erhvervserfaring under uddannelse (fritids- og studiejob samt praktik).



## NÅR ISEN BRYDES TIL ARBEJDSMARKEDET

”Efter 9 måneders ledighed, 90 ansøgninger og 9 jobsamtaler var der ingen tvivl hos mig; jeg måtte slå til og sige ja tak til en stilling i isbryderordning. Også fordi min arbejdsgiver virkede oprigtigt interesseret i samarbejdet, så der var grobund for fastansættelse efter kort tid. Isbryderordningen var klart medvirkende til, at arbejdsgiveren havde det fornødne mod til at prøve mig an.

Set i bagespejlet var ordningen faktisk nok en forudsætning for en nyuddannet person med et handicap som mig kunne lande et job, da konkurrencen i mit felt er stor – og isbryderordningen giver en økonomisk fordel for virksomheden ved at vælge mig frem for en anden kandidat – især hvis vi antager at kvalifikationer mellem os er på samme niveau.

En udfordring ved ordningen er dog, at man kan føle et mentalt, usynligt pres for at yde lidt ekstra for netop at bevise mit værd som ’almindelig medarbejder’, der var en fastansættelse værd. Men det lykkedes heldigvis.”

**Sebastian Jong Woo Friis Gråbæk, fuldmægtig i Sikkerhedsstyrelsen og har CP.**

## UDFORDRING AT MEDARBEJDER SKAL STÅ TIL RÅDIGHED FOR ARBEJDSMARKEDET

”Jeg hørte først om isbryderordningen, da jeg havde besluttet at ansætte Sebastian, der har CP. Min HR-afdeling og jeg var i dialog med hans sagsbehandler, som orienterede fint om muligheden. Vi valgte at benytte ordningen i en 3 måneders periode, svarende til den ordinære prøvetid i ansættelsen. Herefter fastansatte vi Sebastian.

Til trods for denne gode oplevelse med ordningen, ser jeg det som en generel udfordring, at medarbejderen skal stå til rådighed for arbejdsmarkedet, når man er i ordningen. Det gør jo for eksempel, at medarbejderen med kort varsel kan få et andet job. Det ville være en fordel, hvis vilkårene var som eksempelvis i fleksjob, hvor man er fast tilknyttet arbejdspladsen.

Omvendt kan det også være en motivation for arbejdspladsen, til at medarbejderen overgår til ordinære vilkår. For hvis medarbejderen rent faktisk kan indgå på ordinære vilkår, skal man jo netop det – og så skal arbejdspladsen jo ikke have tilskud. Isbryderordningen er særligt velegnet til netop det: At få konstateret, om den gældende medarbejder rent faktisk kunne ansættes på ordinære vilkår.”

**Karen Dahl Nielsen, kontorchef i Sikkerhedsstyrelsen**



## 6. STYRK OG EFTERSE FLEKSJOB-SYSTEMET

Fleksjob er en hjørnesten i beskæftigelsesindsatsen for personer med handicap eller funktionsnedsættelser. Det er ofte en relevant løsning for dem, der enten gerne vil i beskæftigelse; vil blive på sin nuværende arbejdsplads i et fastholdelsesfleksjob – eller som er på vej fra en uddannelse og ind på arbejdsmarkedet.

### Hvad er problemet?

Det er et problem, at personer i fleksjob er overrepræsenterede i ledighedsstatistikken. Seneste tal fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering viser, at ledigheden blandt fleksjobbere var knap 13 pct. på landsplan i november 2022. Det er mere end fire gange højere end ledigheden på det ordinære arbejdsmarked.

Der er stor variation i fleksjobledigheden kommunerne imellem. I nogle kommuner er ledigheden blandt fleksjobbere på niveau med den generelle ledighed. I andre er den langt højere.

Der er altså et betydeligt potentiale for at nedbringe fleksjobledigheden. Det kan gøres ved at styrke rådgivningen til ledige fleksjobbere – og ved at indføre indsatsgaranti.

Et andet problem i fleksjobsystemet knytter sig til de såkaldte fastholdelsesfleksjob - altså muligheden for at komme i fleksjob på sin nuværende arbejdsplads, hvis ens arbejdsevne nedsættes. For gruppen med betydelige begrænsninger i funktionsevnen er der behov for en hurtigere og smidigere vej til at sikre hurtig afklaring med henblik på eventuelt fleksjob. I dag kan man først blive ansat i fastholdelses-fleksjob, når man har været ansat på en arbejdsplads i 12 måneder under overenskomstens sociale kapitler. Førrend fleksjobbet kan bevilges, skal arbejdsgiver dokumentere, at man har forsøgt at fastholde medarbejderen i en ansættelse efter overenskomstens sociale kapitler - eller på særlige vilkår.

Det lægger et stort dokumentationskrav på arbejdsgiveren, der ofte allerede vil have været igennem en lang proces med forskellige forsøg på fastholdelse af medarbejderen - inden processen frem mod fleksjob påbegyndes.

Samtidig kan det være hårdt og opslidende forløb for medarbejderen med begrænset arbejdsevne at skulle arbejde - og vente i uvished - i den mellem-liggende periode på mindst 12 måneder.

Så hvis ikke arbejdsgiver knækker nakken på lang proces og dokumentationskrav, så er der stor risiko for, at medarbejderen gør det. I begge tilfælde går arbejdsmarkedet glip af vigtig og kompetent arbejdskraft.

Et tredje og sidste problem i fleksjobsystemet knytter sig til nyuddannede med handicap. En del af denne gruppe vil have betydelige og varige begrænsninger i funktionsevnen. De vil også ofte have modtaget handicaptillæg eller specialpædagogisk støtte under deres uddannelse - og for dem kan et fleksjob være adgangsbilletten til arbejdsmarkedet.

Men igen spiller problemet med dårlig sammenhæng i overgangen fra uddannelse til arbejdsmarked ind. Det gør den, fordi den afklaring om behov for støtte eller for nedsat tid, som allerede er konstateret under uddannelsen, ikke videregives og bruges ved overgangen til beskæftigelsessystemet.

Det har fx den konsekvens, at den nyuddannede med handicap ofte skal starte forfra med afklaring af støttebehov, når vedkommende skal fra uddannelse til job.

## Hvad er løsningen?

Fleksjobsystemet skal styrkes og have et eftersyn.

Det Centrale Handicapråd anbefaler derfor, at:

- Ministermål på beskæftigelsesområdet skal omfatte et mål om, at fleksjobledigheden skal ned på niveau med fleksjobledigheden i de 10 kommuner, som har den laveste fleksjobledighed.
- Der skabes lettere adgang til fastholdelsesfleksjob ved ophævelse af kravet om ansættelse på virksomheden i mindst 12 måneder under overenskomstens sociale kapitler.
- Der indføres indsatsgaranti til ledige fleksjobbere. Garantien skal bl.a. give ledige fleksjobbere ret til rådgivning i forbindelse med jobsøgning, tæt opfølgning på og kvalificering af jobsøgningsaktiviteter og til en personlig jobformidler med viden om jobmuligheder på det lokale arbejdsmarked.
- Der igangsættes initiativer, som sikrer en hurtigere vej til fleksjob for nyuddannede med handicap. Herunder kunne man ift. studerende, der har modtaget handicaptillæg eller SPS under uddannelsen, lade sig inspirere af modellen på STU-uddannelsen, hvor der på uddannelsens sidste år sker en afklaring ift. beskæftigelsesmuligheder og støttebehov.

## FOR LANG PROCES FOR AT FÅ ET FLEKSJOB

”Jeg fik tilkendt et fastholdelsesfleksjob i maj 2016. Forud for det var jeg igennem en proces på 3-4 år. Det startede efter en periode med stress, depression og smerter, der i samspil med min Tourette-diagnose gjorde, at jeg i perioder var meget sygemeldt. Min chef ville heldigvis rigtig gerne beholde mig og mine kompetencer, så vi indledte en tilpasningsperiode med henblik på at forsøge på sigt at få mig i et fleksjob.

Tilpasningsperioden husker jeg som enormt hård. Jeg vidste jo ikke, om jeg var købt eller solgt. Min chef var super god til at strukturere processen, men det var stadig hårdt og overvældende. Og så hørte jeg en masse skrækhistorier om andre, der efter tilpasningsperioden fik afvisning på at komme videre. Det var enormt stressende. Tilpasningsperioden endte med at tage to år for mig. Blandt andet på grund af en del sygdom undervejs.

Jeg nåede sågar også at blive fyret fra mit arbejde – dog med det forbehold, at hvis jeg fik fleksjobbet ville afskedigelsen blive annulleret. En måned efter fik jeg tilkendt fleksjobbet.

Jeg er i dag rigtig glad for at gå på arbejde i de 12 timer om ugen, jeg skal. Det er rigtigt hårdt og tager rigtig meget af min energi. Og så er det selvfølgelig også en økonomisk belastning at skulle gå godt 25% ned i løn. Til trods for det så kunne jeg ikke forestille mig ikke at skulle gå på arbejde som sygeplejerske og bruge min faglighed og erfaring. Og når jeg hører om andres proces for at få tilkendt fleksjob føler jeg mig nærmest lidt heldig over, at det kun tog de 3-4 år for mig. For mange tager det endnu længere. Det håber jeg, at politikkerne vil gøre noget ved.”

**Thine Hjeds Mikkelsen, sygeplejerske,  
kardiologisk afdeling på Aalborg Sygehus Syd**

## 7. STYRK DET POLITISKE EJERSKAB

Skiftende regeringer har igangsat politiske initiativer for at styrke beskæftigelsen for mennesker med handicap. En bred politisk aftale fra 2018 skulle fx sikre, at flere mennesker med handicap kommer i beskæftigelse. Man har i den forbindelse sat et mål om at få 13.000 personer med større handicap i arbejde frem mod 2025. Også den nye regering har annonceret en handlingsplan, som skal indeholde mål for, at flere mennesker med handicap kan bidrage på arbejdsmarkedet.

I en tid med rekordhøj beskæftigelse burde betingelserne for at nå i mål være gode. Men trods mange gode politiske ambitioner, hensigter og initiativer på området, er det stadig tilfældet, at beskæftigelsesgraden for personer med handicap er væsentligt lavere end for personer uden handicap.

På den baggrund fandt et flertal i Folketingets daværende beskæftigelsesudvalg det vigtigt at skabe øget politisk opmærksomhed om beskæftigelsesindsatsen for personer med handicap.

### Hvad er løsningen?

Det politiske ejerskab over og opmærksomheden på at få flere mennesker med handicap i beskæftigelse skal styrkes. Et vigtigt skridt i den rigtige retning vil være at realisere forslaget om et årligt handicappolitisk topmøde.

Et sådan initiativ vil kunne bidrage til at sikre det politiske ejerskab og opmærksomheden på området – samt styrke kontinuitet og vidensdeling aktørerne imellem.

Det Centrale Handicapråd bakker derfor op om forslaget om:

- Afholdelse af et årligt handicappolitisk topmøde med deltagelse af regeringen, Folketingets partier, handicaporganisationerne, arbejdsmarkedets parter og andre relevante aktører.

Det fremgår af en beretning fra udvalget fra juni 2022<sup>1</sup>.

### Hvad er problemet?

Det er et problem for indsatsen med at få flere personer i handicap i beskæftigelse, at der i dag ikke er tilstrækkeligt politisk ejerskab og opmærksomhed på området. Indsatsen nedprioriteres – og resultaterne er for få og for små.

Dertil kommer, at mange aktører – herunder handicaporganisationerne, Folketingets partier, arbejdsmarkedets parter og andre relevante interessenter – tager del i arbejdet med at finde løsninger. Det involverer også at samle aktørerne på kryds og tværs til forskellige konferencer.

Det har afstedkommet et voksende behov for systematisk at samle kræfterne for at skabe bedre kontinuitet i indsatserne, sikre videndeling – og undgå overlap i indsatserne for at få flere personer med handicap i arbejde.

<sup>1</sup> Forslag til folketingsbeslutning om afholdelse af et årligt handicappolitisk topmøde, Folketinget, 2022.



# DET CENTRALE HANDICAPRÅDS 7 ANBEFALINGER TIL AT STYRKE BESKÆFTIGELSESIKTSATSSEN



1. **Styrk nøglepersonernes rolle** ved at tydeliggøre nøglepersonfunktionen i beskæftigelsesindsatsen gennem centralt fastsatte retningslinjer med særligt fokus på prioritering af udbredelse af viden om og brug af de handicapkompenserende ordninger for alle LAB-lovens målgrupper.
2. **Styrk rådgivning til medarbejdere i beskæftigelsessystemet og virksomheder** ved at oprette en landsdækkende rådgivningsfunktion, hvor man kan få sparring om de enkelte handicapgrupper. Funktionen skal fungere som sluse til relevante handicaporganisationer, og tilknyttes et frivilligt peer-to-peer netværk, hvor virksomheder, der har konkret erfaring med ansættelse af personer med handicap, sparrer med andre virksomheder.
3. **Styrk kompensationsmulighederne** ved at ændre nuværende regler, så der på forkant - i forbindelse med fastsættelse af jobmål for den ledige - kan tages stilling til muligheden for bevilling af hjælpemidler og personlig assistance. Der skal udarbejdes kompensationskort, som afspejler jobmålene og knytter sig til den specifikke funktionsnedsættelse. Det anbefales også at indføre bedre muligheder for at beholde hjælpemidler ved overgang fra uddannelse til job, mellem job og til nyt job.
4. **Styrk brugen af screening for handicap** ved at tage politiske initiativer til udbredelse af brugen af screening for handicap og kompensationsbehov i beskæftigelsesindsatsen.
5. **Styrk overgang fra studie til job** ved at tage politiske initiativer til at styrke overgangen til beskæftigelse for nyuddannede med handicap ved at forpligte til samarbejde mellem uddannelsesinstitutioner, A-kasser, beskæftigelsessystemet og virksomheder, øge kendskabet til og brug af isbryderordningen, samt styrke mulighederne for at få erhvervserfaring under uddannelse.
6. **Styrk og efterse fleksjobsystemet.** Ministermål på beskæftigelsesområdet skal omfatte et mål om, at fleksjobledigheden skal ned på niveau med fleksjobledigheden i de 10 kommuner, som har den laveste fleksjobledighed. Der skal desuden indføres indsatsgaranti til ledige fleksjobbere, lettere adgang til fastholdelsesfleksjob og hurtigere afklaring til fx fleksjob for nyuddannede med handicap.
7. **Styrk det politiske ejerskab** ved at afholde et årligt handicappolitisk topmøde med deltagelse af regeringen, Folketingets partier, handicaporganisationerne, arbejdsmarkedets parter og andre relevante aktører.

Dette er en forkortet kort version af rådets anbefalinger. Se anbefalingerne i fuld længde i udspillet.