



**FLERE MED KOGNITIVE  
OG PSYKISKE  
FUNKTIONS-  
NEDSÆTTELSE I JOB**

## Vi arbejder for et socialt ansvarligt arbejdsmarked, hvor mennesker og virksomheder lykkes

Det gør vi ved at stille brugbar viden og operationelle værktøjer til rådighed for virksomheder og kommuner, der ønsker at fremme

- udsatte menneskers muligheder for job og uddannelse
- udsatte medarbejderes muligheder for at blive i deres job
- trivsel og forebyggelse af nedslidning på arbejdsmarkedet



# I Norddjurs

I juni måned havde i 18 borgere, der fik personlig assistance på baggrund af psykiske/kognitive funktionsnedsættelser.

Til sammenligning havde mindre kommuner fx:

- Lemvig 36
- Billund 39

# Hvad siger tallene?

- 29 % af personer med psykiske lidelser i alderen 19-64 år er i beskæftigelse eller jobparate.
- 62 % af personer med fysiske handicap i alderen 19-64 år er i beskæftigelse eller jobparate.
- 78 % af den øvrige befolkning er i beskæftigelse eller jobparate.

Kilde: Sundheds- og ældreministeriet 2018



# Kort intro

- Stort uudnyttet potentiale for at få flere i job med fokus på de psykiske kognitive funktionsnedsættelser.
- Redskaberne i Lov om compensation til handicappede i erhverv er tilgængelige, men benyttes ikke nok til de psykiske og kognitive funktionsnedsættelser og til at flytte borgere fra ledighed til job.
- Mange af de ledige, der er tilbage har kognitive/psykiske funktionsnedsættelser.
- Loven er en lov, der skal hindre diskrimination af mennesker med handicap.
- Der er brug for, at de medarbejdere, der møder borgerne bliver bedre til at spotte eventuelle kognitive funktionsnedsættelser tidligt, så den rette compensation kan sættes i spil
- En øget brug af ordningerne får personer med kognitive/psyksike handicap ind på arbejdsmarkedet og understøtter fastholdelsen af allerede ansatte
- Det giver mening at arbejde med kompetenceudvikling for en bred medarbejdergruppe.

# Kortlægningen fra Marselisborg Consult

- Potentiale i et endnu større ledelsesmæssigt fokus på at flere med et handicap opnår job
- Jc-medarbejdernes tro på, at borgere med handicap kommer i job er markant lavere end uden handicap – lavest ift. borgere med psykiske handicaps
- Jo større viden om ordningerne – jo større tro
- Isbryderordningen har et uudnyttet potentiale
- PA og hjælpemidler bruges mest til fysiske handicaps

- Ordningerne bliver primært brugt til fastholdelse
- Virksomhederne mangler viden om ordningerne, og oplever varieret vidensniveau hos jc-medarbejdere
- *Arbejdsgivernes fokus er på, om kandidaten har de rette kompetencer*
  
- *”Jo større viden jc-medarbejderne har på tværs af de fire handicapkompenserende ordninger, desto højere vurderer de også troen på borgers beskæftigelsesmuligheder”*

# Økonomi – den korte version

- 50 % i refusion
- De resterende kommer stort set hjem i bloktilskuddet efter 2 år

I projekt 'Flere med kognitive funktionsnedsættelser' i 12 jobcentre var 1 år efter indsats 129 borgere med disse funktionsnedsættelser gået fra ledighed og i job. 74 var fastholdt. Herudover afledte effekter.

# Businesscase – Ledighedsydelse (eksempel)

Borger på ledighedsydelse opnår fleksjobansættelse 12 timer ugentligt med en løn på 125 kr. i timen gennem kompensation af kognitiv funktionsnedsættelse. Borgeren har modtaget ydelse fra jobcentret i mere end et år.

- Indsats: Personlig assistance fire timer pr. uge.
- Jobcentrets udgift hidtil: **12.778 kr. pr. måned**
  - *Ledighedsydelse: 12.778 kr. pr. måned inkl. refusion*
- Jobcentrets udgift efter: **8.598 kr. pr. måned**
  - *Flekslønstilskud: 7.491 kr. pr. måned inkl. refusion og særligt fleksbidrag*
  - *Personlig assistance (fire timer pr. uge): 1.107 kr. pr. måned inkl. refusion*
- **Resultat for jobcentret**
  - *Borger i fleksjob*
  - *4.180 kr. i månedlig besparelse for jobcentret*
  - *Jobcentrets ressourceforbrug til sagsbehandling og vejledning reduceres*
  - *Personlig assistance afgørende for resultatet*
- **Øvrige resultater for kommunen**
  - *Øgede skatteindtægter for kommunen*
  - *Øget bloktilskud for kommunen*

# Kompetenceudviklingsforløbet i Norddjurs Kommune

Fire undervisningsdage af op til 30 jobcentermedarbejdere over 3 uger – leder og handicapnøgleperson gennemgående

- Dag 1: Samlet dag med fokus på ordninger og psykisk funktionsnedsættelse
- Dag 2: Undervisning af ”socialrådgivere” i øget nysgerrighed og spørgeteknik
- Dag 3: Undervisning af ”virksomhedskonsulenter” i samarbejdet med virksomhederne
- Dag 4: Samlet dag med fokus på samarbejde, dokumentation og nye arbejdsgange.

# Dag 1

- Introduktion til forløb. Viden om kognitive funktionsnedsættelser og kompenserende ordninger
- Den brændende platform
- Om kognitive funktionsnedsættelser
- Om de handicap-kompenserende ordninger
  - Hjælpemidler
  - Personlig assistance
  - Isbryderordning
- Casearbejde
- Hjemmeopgave.

# Dag 2

Dag for sagsbehandlere: Fokus på at spotte funktionsnedsættelserne og samtalen med borgerne

- Hjemmeopgaven
- Sagsbehandlerrollen
- Spot på samtalen
- Redskaber til samtalen
- De gode spørgsmål
- Når borgeren skal i gang.

# Dag 3

Dag for virksomhedskonsulenter: Fokus på rollen og samarbejdet med virksomhederne og borgeren

- Hjemmeopgaven
- Udfordringer i forhold til virksomhederne
- Virksomhedskonsulentens rolle
- Hvad har virksomhederne brug for
- Forberedelse med borgeren.

# Dag 4

Fokus på samarbejde, arbejdsgange og omsætning i praksis

- Siden sidst
- Hjemmeopgaven
- Jeres forskellige roller og bidrag til det fælles mål
- Arbejdsgang
- Dokumentation
- Måltal
- Videndeling.

## Det fulde forløb over ca. ét år

**Opstartsmøde med ledelse**

**1. undervisningsdag: Alle**

Fælles vidensfundament ift. de kognitive funktionsnedsættelser og redskabskassen af handicap-kompenserende ordninger

**2. undervisningsdag: Opdelt**

**Sagsbehandlere:**

Afdække og forstå funktionsnedsættelser, samtalen med borgeren og forberedelsen på job.

**Virksomhedskonsulenter:**

Samarbejdet med virksomhederne og borgeren og forberedelse på job.

**3. undervisningsdag: Alle**

Samarbejdet med hinanden, borgeren og virksomheden. Jeres arbejdsgang og fokus på, hvordan I omsætter undervisningen i praksis, så flere borgere med kognitive funktionsnedsættelser kommer i job.

**Online ledermøde**

**1. opfølgingsmøde: Alle**

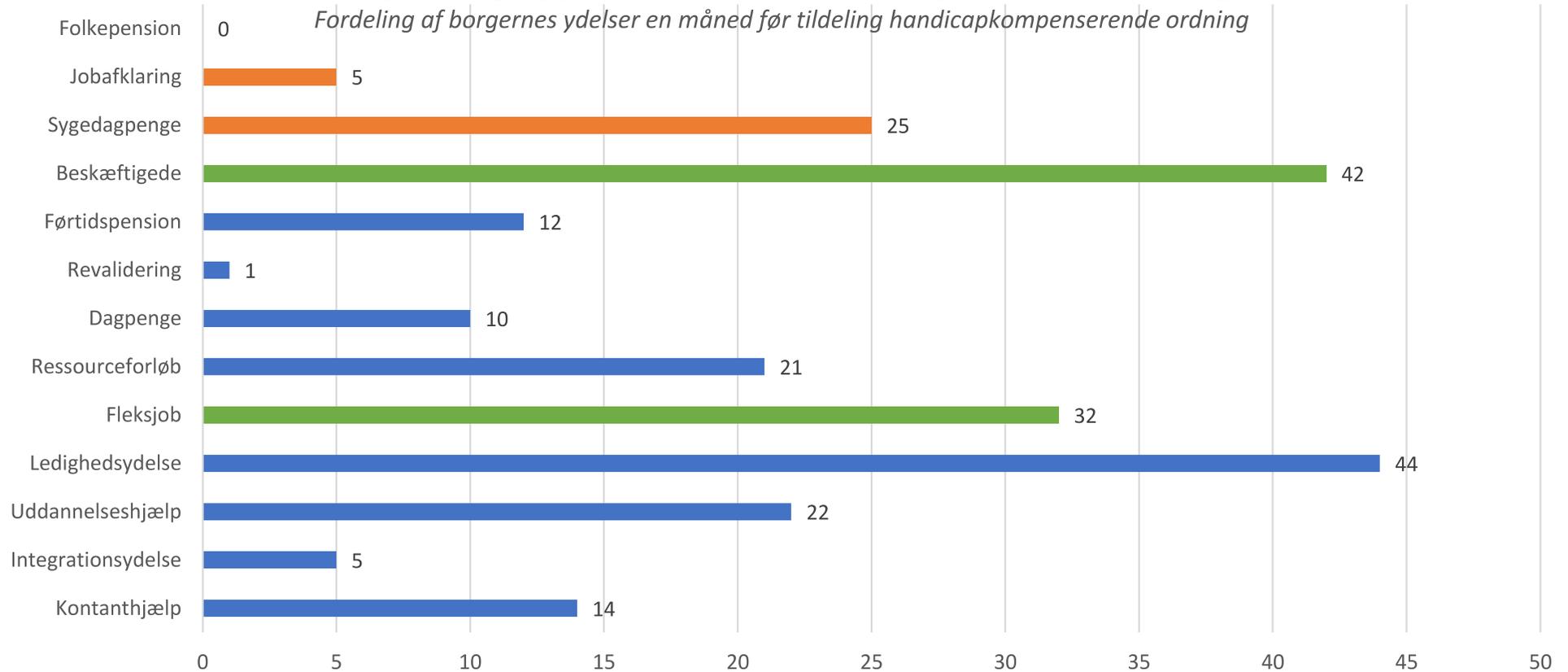
**2. opfølgingsmøde: Alle**

**Online ledermøde**

**3. opfølgingsmøde: Alle**

**Erfaringsopsamling og implementering: Alle + ledere**

## Hvilke ydelsesgrupper har fået handicapkompenserende ordninger?



**I alt: 233**

Inklusion: 129 (+15)

Fastholdelse: 74 (+6)

Sygedagpenge og jobafklaring: 30 (+3)

*Der mangler én enkelte borger i optællingen for at nå op på totalen på 234.  
De tilsendte data fra STAR indeholder uklar ydelsesinformation om denne borger.*

## Funktionsnedsættelser:

- Nedsat overblik og brug for struktur
- Nedsat hukommelse og brug for én opgave ad gangen
- Kan ikke konsekvensberegne.

**Kompensation:** Arbejder 17 timer om ugen i et fleksjob som chauffør med 5 timers personlig assistance om ugen bl.a. via 5-25 telefonsamtaler om dagen fra arbejdsgiver.

## Case:

Kenneth - med sig i rygsækken:

- profiterer ikke af behandlingsmulighederne
- flere fængselsophold
- stofmisbrug
- stor gæld
- masser af afbrudte praktikforløb

## Case: Ahmed 21 år

Ahmed er blevet bortvist fra VUC HF enkeltfag, da han truede en lærer, væltede borde etc. Forud har han lange perioder uden aktivitet, har dog en 9. kl. eksamen med lavt gennemsnit. Han har deltaget i forskellige projekter, men er holdt pga. fravær eller konflikter med andre unge eller projektleder.

Ahmed fortæller selv, at han hader at gå i skole, og at han meget hellere vil lave noget med sine hænder. Det er gået igen i flere forløb, at han har svært ved at styre sit temperament og er meget rastløs – og det er Ahmed også godt selv klar over.

Sagsbehandleren vender hans udfordringer med en virksomhedskonsulent, som har kendskab til en cykelsmed, som er rigtig god til at samarbejde med en person med denne type udfordringer.

Cykelsmeden er åben overfor at starte Ahmed i en virksomhedspraktik, hvor han får mentortimer til at finde ud af, hvordan Ahmed kan kompenseres.

Ahmed trapper langsomt op i tid, og de finder en facon, hvor han bl.a. kan gå i baglokalet og tage en pause, når han kan mærke, han er ved at koge over. De arbejder side om side, så han får løbende instruktion, og hver dag inden fyraften har de ½ time sammen, hvor Ahmed dels får luft for sine frustrationer, og de snakker dagen igennem.

Ahmed viser sig at være god til at lappe cykler, og andre småreparationer, og han bliver stabil. De lykkes også med at undgå store konflikter, og Ahmed bliver ansat ordinært som medhjælper. Cykelsmeden får 5 timers personlig assistance om ugen. Her giver han instruktion fra opgave til opgave og har mulighed for at tage konflikter i opløbet og snakke dagen igennem, inden Ahmed skal hjem.