

En ny beskæftigelsesindsats skal hjælpe flere med handicap i job

Januar 2024



DANSKE HANDICAPORGANISATIONER



FAGBEVÆGELSENS
HOVEDORGANISATION



DANSKE HANDICAPORGANISATIONER



FAGBEVÆGELSENS
HOVEDORGANISATION

En ny beskæftigelsesindsats skal hjælpe flere med handicap i job

Der er mangel på arbejdskraft i Danmark, og samtidig har mange mennesker med handicap svært ved at få foden indenfor på arbejdsmarkedet. Derfor er det helt afgørende, at en ny beskæftigelsesindsats bliver indrettet, så ledige med handicap får en hurtig og målrettet indsats, der kan hjælpe dem i job eller uddannelse.

DH og FH præsenterer her 10 forslag, der kan gøre en positiv forskel for ledige med handicap.

Screening af ledige for funktionsnedsættelser

Forsøg med at screene ledige har vist positive resultater ift. at få ledige med handicap i job. I praksis foregår screeningen ved, at en jobcentermedarbejder spørger ind til, om den ledige har helbreds-mæssige udfordringer af betydning for job eller uddannelse.¹ Handicap er ikke altid synlige, og screeningen er med til at afdække, om et handicap kan være med medvirkende årsag til, at en ledig har svært ved at komme i job. Det gør det muligt at sætte ind med tilbud om hjælpemidler, tilknytning af jobformidler med særlige viden om handicap, en mentor eller hvad der nu måtte være behov for.

DH og FH foreslår at udvikle og indføre en simpel metode til screening for handicap af ledige, der har svært ved at komme i job. Tilbud om screening bør være frivillige at medvirke i for de ledige.

Isbryderordningen skal udvides og bruges mere

Isbryderordningen gør det muligt for virksomheder at ansætte nyuddannede med handicap i job med løntilskud i op til ét år. Det er et godt redskab, da mange på grund af deres handicap ikke har relevant erhvervs erfaring fra studiejob i bagagen. Og derfor kan have sværere ved at komme i job end andre.

Men undersøgelser viser, at ordningen bliver brugt for lidt. Det skyldes bl.a., at mange ikke kender den.² Et andet problem er, at vinduet for at komme på ordningen lukker to år efter endt uddannelse. Det er for kort tid – for nogle kan det tage mere end to år, før de finder et job, der matcher deres uddannelse.

DH og FH foreslår derfor, at der afsættes midler til at øge kendskabet til isbryderordningen blandt jobcentermedarbejdere, vejledere på uddannelsesinstitutioner og virksomheder gennem en efteruddannelses- og oplysningsindsats.

Vi forslår desuden at udvide mulighederne for at komme på isbryderordningen. To års grænsen skal ophæves. I stedet skal færdiguddannede med handicap kunne tilbydes ordningen, indtil de får deres første job.

¹ Se Marselisborg Consulting (2021): [Et mere rummeligt arbejdsmarked II](#)

² Se Marselisborg Consulting (2021): [Kortlægning af kommunernes praksis på handicapområdet](#)

Styrket indsats for ledige visiteret til fleksjob

Aldrig har der været så mange lønmodtagere i job. Det har også betydet, at flere borgere med handicap, herunder borgere visiteret til fleksjob, er kommet i arbejde.

Det er dog stadig en udfordring, at ledigheden for personer visiteret til et fleksjob er over 13 pct. Til sammenligning er den ordinære ledighed på omkring 3 pct. Desuden er der betydelige kommunale forskelle i fleksjobledigheden, og det indikerer, at det er muligt at gøre det bedre på tværs af landet.

Derfor foreslår DH og FH, at der skal afsættes en pulje til opsøgende virksomhedskontakt med henblik på ansættelse af ledige fleksjobbere eller andre med handicap.

Derudover skal ledige fleksjobbere have ret til en personlig jobformidler med særlig viden om handicap, fleksjob og det lokale arbejdsmarked. Jobformidleren skal hjælpe med at finde job til ledige fleksjobbere.

Endelig vil vi opfordre beskæftigelsesministeren til at tilføje et ministermål om nedbringelse af ledigheden for fleksjobvisiterede.

Udviklingsfleksjob: Hurtigere ind på arbejdsmarkedet

I dag er det sådan, at borgere med nedsat arbejdsevne ikke kan komme i fleksjob, før det er dokumenteret, at deres arbejdsevne er varigt og væsentlig nedsat. Det betyder, at alle relevante tilbud skal være afprøvet, og behandlingsmulighederne skal være udtømt. Konsekvensen er, at der for især borgere med sammensatte problemer ofte går meget lang tid, før man kan sætte ind.

Derfor foreslår DH og FH, at det skal være muligt for borgere med nedsat arbejdsevne, der ikke er endeligt afklarede, at få et udviklingsfleksjob. Det indebærer, at de får mulighed for at påbegynde arbejdet samtidig med, at de følger et behandlingsforløb eller andre indsatser. Det vil lette borgernes vej ind på arbejdsmarkedet og samtidig spare en betydelig mængde ressourcer i jobcentrene.

Lettere vej til fastholdelsesfleksjob

Fra 2013 blev der indført et krav om 12 måneders forudgående ansættelse efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår, før en ansat med nedsat arbejdsevne kunne overgå til et fastholdelsesfleksjob på arbejdspladsen. Kravet blev bl.a. indført for at give arbejdsgiverne et større medansvar og forebygge misbrug af ordningen.

Det har i praksis vist sig vanskeligt både for virksomheder og ansatte at leve op til 12 måneders kravet. Det har ført til et fald i antallet af fastholdelsesfleksjob, så flere end nødvendigt går ledige. Det udgør en barriere i forhold til fastholdelsen af medarbejdere med nedsat arbejdsevne og modvirker rummeligheden på arbejdsmarkedet.

12 måneders kravet er allerede i dag afskaffet for personer med 6 år eller derunder til folkepensionsalderen. DH og FH foreslår, at kravet bliver afskaffet for alle uanset alder. Det vil betyde, at medarbejdere i job med væsentlig og varigt nedsat arbejdsevne kan overgå direkte til et fleksjob på den samme virksomhed, hvis de i øvrigt opfylder kriterierne for at få et fleksjob.

Ret til førtidspension for borgere der kun kan arbejde få timer i fleksjob

Med førtidspensionsreformen i 2013 blev det yderst vanskeligt at få tilkendt en førtidspension. Til gengæld skulle flere borgere med en lille arbejdsevne visiteres til et fleksjob, hvis arbejdsevnen kunne udvikles inden for en rimelig periode.

Udfordringen er, at en del borgere med en betydeligt begrænset arbejdsevne enten bliver parkeret på ledighedsydelse eller får et såkaldt minifleksjob uden udsigt til – og uden en indsats der understøtter – progression i timetal eller arbejdsintensitet.

DH og FH foreslår derfor, at borgere med betydeligt begrænset arbejdsevne skal kunne vælge mellem at komme i fleksjob eller på førtidspension. Der er her tale om borgere med en arbejdsevne under grænsen for et fleksjob, og hvor arbejdsevnen ikke kan udvikles til at kunne varetage et fleksjob. Førtidspensionen kan give borgeren den nødvendige tryghed, der eventuelt kan være et afsæt til at tage et skånejob eller ordinære timer i et vist omfang

Styrk retssikkerheden på beskæftigelsesområdet

I 2013 blev ankesystemet ændret radikalt. De sociale nævn og beskæftigelsesankenævnene blev nedlagt som klageinstans, og alt blev samlet i Ankestyrelsen som første og eneste klageinstans. Der har fra flere kanter været udtalt kritik af Ankestyrelsen.

Kritikken handler bl.a. om, at Ankestyrelsen ikke hjemviser sager til fornyet behandling i kommunen, når retsgarantierne ikke er overholdt, og at det er yderst vanskeligt at få omgjort sager, der bliver behandlet i Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg. Det er desuden en udfordring, at Ankestyrelsen ikke i tilstrækkelig grad bidrager til at styrke retspraksis i forhold til skønmæssige vurderinger.

På denne baggrund foreslår FH og DH, at der gennemføres en evaluering af ankesystemet på beskæftigelsesområdet. Formålet er at skabe et solidt grundlag for at vurdere, om retssikkerheden for borgerne er blevet forbedret, eller om der er behov for at ændre i Ankestyrelsens grundlag og struktur.

DH og FH foreslår også, at de retssikkerhedstiltag der gælder på det sociale område, udvides til beskæftigelsesområdet.

Det betyder, at beskæftigelsesministeren i samarbejde med social- og indenrigsministeren fremover skal offentliggøre årlige Danmarkskort over kommunale omgørelsesprocenter på beskæftigelsesområdet.³

Det betyder også, at kommunerne forpligtes til at forholde sig til og handle på retssikkerhedsproblemer i beskæftigelsessager. Desuden får Ankestyrelsen mulighed for at pålægge kommuner med høje omgørelsesprocenter i beskæftigelsessager at lave en handlingsplan for øget kvalitet i sagsbehandlingen.

Forenkling af lovgivningen om handicapkompenserende ordninger

Personer med handicap har mulighed for at få bevilget hjælpemidler og personlig assistance, hvis det er nødvendigt for at kunne varetage et job, drive selvstændig virksomhed eller deltage i et beskæftigelsestilbud. Desværre er reglerne præget af kontrol, bureaukrati og mistillid.

Et eksempel: En døv person får bevilget personlig assistance i form af tegnsprogstolkning. Tolken hjælper med den kommunikation, der kræves for at løse arbejdsopgaver og fungere på arbejdspladsen. Bevillingen gives – som det ofte sker – for en midlertidig periode. Borgeren indkaldes derfor til årlige samtaler, hvor

³ Se Danmarkskort [her](#)

jobcenteret skal vurdere, om behovet for tolkning stadig er til stede. Det skaber utryghed for borgeren - og for virksomheden hvor den døve person arbejder. Desuden bruges der administrative ressourcer på sagsbehandling. Hvilket forekommer overflødig, da varige og betydelige handicap ikke sådan forsvinder.

DH og FH foreslår, at regeringen tager initiativ at forenkle og modernisere lovgivningen om handicapkompenserende ordninger. Som led i forenklingen bør indgå, at bevilling af personlig assistance gives uden tidsbegrænsning. Det vil overflødiggøre tidskrævende løbende revurderinger.

Udbred sociale klausuler om ansættelse af personer med handicap

At stille krav i offentlige udbud kan være et godt redskab til at fremme sociale formål. Et eksempel er at stille krav om oprettelse af lærepladser i de leverandørkontrakter, en kommune indgår. Men der er også perspektiver i at udbrede brugen af klausuler om ansættelse af mennesker med handicap ("handicap-klausuler"). Det vil styrke virksomheders fokus på personer med handicap som en værdifuld ressource. Der er allerede eksempler på kommuner, der stiller handicap-krav i leverandørkontrakterne.⁴

DH og FH opfordrer til, at kommuner, regioner og staten bruger deres indkøbspolitikker aktivt til at fremme beskæftigelsen af borgere med handicap. Det kræver blot aktiv politisk stillingtagen i kommunalbestyrelser, i regionsråd og i regeringen at indføre handicap-klausuler. Vi mener, processen bør understøttes gennem vejledningsmateriale og en løbende monitorering af udviklingen.

Styrk det politiske ejerskab – nationalt og i kommunerne

Der er potentiale til at få flere med nedsat funktionsevne med i arbejdsfællesskabet. Skal det lykkes, skal man prioritere det politisk. Både på nationalt plan og ude i kommunerne.

DH og FH opfordrer regeringen til at gå forrest og fastsætte et ambitiøst mål for at hæve beskæftigelsesfrekvensen for personer med nedsat funktionsevne over en årrække.

DH og FH mener, at kommunalbestyrelserne landet over skal følge op og tage ejerskab til at få flere med handicap i beskæftigelse. Det vil kræve langsigtede løsninger og vilje til at investere i flerårige indsatser. Det vil også kræve, at man tager fælles ejerskab til at nå det politiske mål på tværs af forvaltninger.

DH og FH opfordrer alle kommuner (eller flere kommuner i fællesskab) til at formulere en tværgående politisk strategi for at få flere med nedsat funktionsevne i beskæftigelse. Den skal indeholde konkrete mål og bygge på et tæt samarbejde med lokale virksomheder, uddannelsesinstitutioner, faglige organisationer og aktører i civilsamfundet.

For at understøtte processen foreslår vi, at der afsættes midler til at udvikle registerbaseret viden om målgruppen, dvs. borgere med nedsat funktionsevne. Bl.a. med det formål at gøre det muligt at måle udviklingen og øge viden om, hvilke indsatser der virker.

⁴ Se fx nyhed fra 23. marts 2023 om Københavns Kommune: [Nu skal Københavns Kommunes leverandører have medarbejdere med et handicap ansat](#)

Fakta om beskæftigelse og handicap

Hvad er et handicap?

Du har et handicap, hvis du har en langvarig funktionsnedsættelse, der begrænser dig i hverdagen. Eksempler: Født med nedsat hørelse, lam efter en trafikulykke, fået diagnosen PTSD.

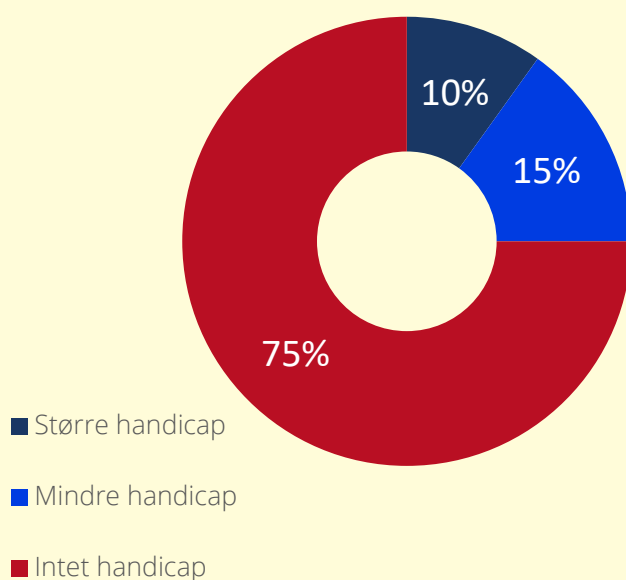
FN's Handicapkonvention opdeler handicap i fire forskellige typer:

- Fysiske handicap – fx lammelse, amputation, sklerose, gigt
- Kognitive handicap – fx hjerneskade, autismespektrum-forstyrrelser, læringsvanskeligheder
- Psykiske handicap – fx skizofreni, PTSD, angst
- Sensoriske handicap (sanser) – fx blindhed, døvhed, tab af lugte- og smagssans

Hvor mange mennesker har et handicap i Danmark?

25 %, dvs. hver fjerde i den arbejdsdygtige alder, vurderer selv, at de har et handicap eller længerevarende helbredsproblem. Heraf vurderer 10 % at de har et større handicap, og 15 % at de har et mindre handicap.

Figur 1: Andelen af de 16-64-årige med handicap 2022

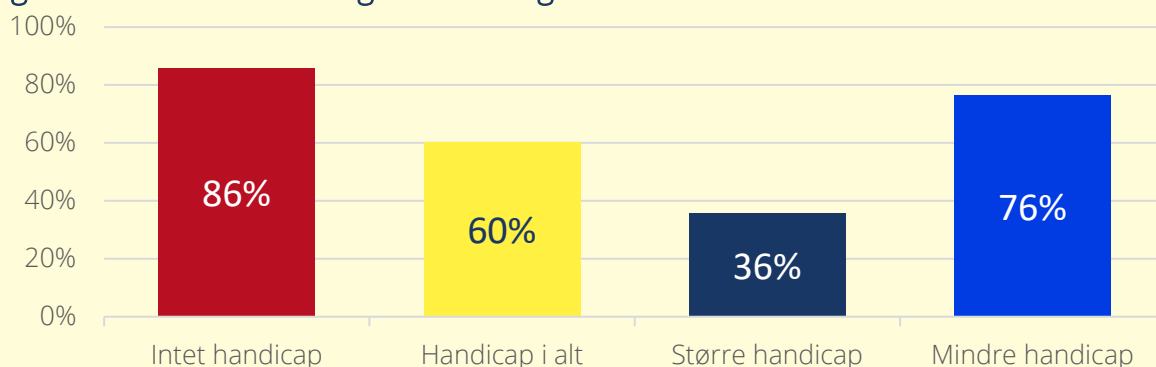


Kilde: "Handicap og beskæftigelse 2022" (VIVE)

Hvor mange mennesker med handicap er i beskæftigelse?

Beskæftigelsen er lavere for personer med handicap end for personer uden. 86 % af de sidstnævnte er i beskæftigelse – blandt dem med handicap er det 60 %. Det giver en forskel – et gab - på 26 %-point. Gabet afhænger af om handicappet er større eller mindre. 76 % af dem med mindre handicap er i beskæftigelse mod kun 36 % blandt personer med større handicap.

Figur 2: Andelen 16-64 årige i beskæftigelse 2022

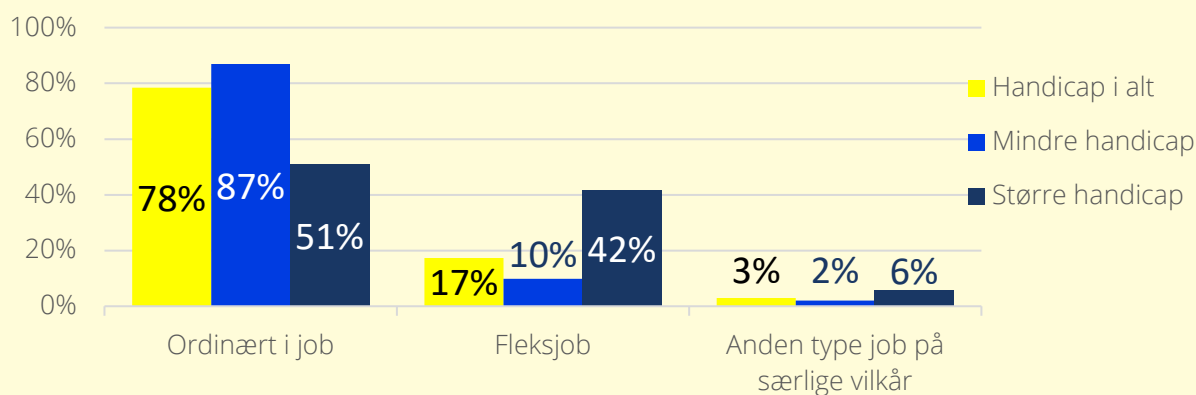


Kilde: "Handicap og beskæftigelse 2022" (VIVE)

Hvilke vilkår er mennesker med handicap ansat på?

78 % af de beskæftigede med handicap er ansat på ordinære vilkår. Ikke overraskende afhænger det af graden af handicap. 87 % af dem med mindre handicap er ansat ordinært, mens det gælder for 51 % af dem med større handicap. 17 % af alle med handicap er i fleksjob – af dem med større handicap er det 42 %. 3 % af alle med handicap er i andre former for særlig beskæftigelse (beskyttet beskæftigelse, skånejob mv.)

Figur 3: Beskæftigede 16-64 årige fordelt på jobtype



Kilde: 'Handicap og beskæftigelse 2022' (VIVE)

Note: 1-2 pct. har svaret 'Ved ikke' i hver handicapgruppe

