

Flere med handicap i job

Mens virksomheder i hele landet oplever en akut mangel på medarbejdere, er mange personer med handicap ikke i job, på trods af at de er klar til at arbejde. Dette paradoks skal løses, både af hensyn til de virksomheder, der har svært ved at finde medarbejdere til ledige stillinger og af hensyn til de personer med handicap, som ønsker sig at være en del af arbejdsfællesskabet. Danske Handicaporganisationer og Dansk Arbejdsgiverforening har en række bud på initiativer, der får flere personer med handicap i job.

1. Ny rådgivningsfunktion om ansættelse af personer med handicap

Usikkerhed om, hvad et handicap konkret indebærer, kan afholde virksomheder fra at ansætte personer med handicap. Der bør derfor oprettes en landsdækkende rådgivningsfunktion, hvor virksomheder kan få hurtig viden om, hvad det kan give af udfordringer og begrænsninger, hvis man ansætter en person med et konkret handicap – f.eks. en angstdiagnose – og hvilke løsninger og støttemuligheder der findes. Rådgivningen kan varetages af specialister fra Danske Handicaporganisationers medlemsorganisationer. Desuden tilknyttes et frivilligt netværk af virksomheder. En arbejdsgiver, der fx overvejer at ansætte en person med angst, vil dermed kunne få gode råd af en virksomhed med konkrete erfaringer ("peer-to-peer"-rådgivning).

2. Hjælpemidler skal garanteres på forkant

For virksomhederne er det vigtigt at have en afklaring af hjælpemidler og støtteordninger, når de påtænker at ansætte en person med handicap, der kræver særlige hensyn. I dag bliver hjælpemidler først bevilget på bagkant af ansættelse. Det er for sent og en barriere for ansættelse. Personer, der har behov for et hjælpemiddel, indretning af arbejdspladsen eller personlig assistance på arbejdspladsen, skal på forkant være garanteret, at der følger støtte med, så virksomhederne ikke skal være usikre på, om arbejdspladsen og arbejdsdagen kan indrettes efter den enkeltes behov.

3. Bedre mulighed for at beholde hjælpemidler ved overgang

Det er u hensigtsmæssigt, at hjælpemidler, der har været brugt i forbindelse med uddannelse, skal afleveres tre måneder efter at uddannelsen afsluttes, hvis der fortsat er brug for hjælpemidlerne i forbindelse med jobsøgning og arbejde. Et hjælpemiddel, der har været i brug under uddannelse skal kunne tages med videre i forbindelse med jobsøgning og senere i det arbejde, man finder.

4. Jobportal for ledige med handicap

Det er vigtigt at forbedre mulighederne for, at virksomheder og jobsøgende med handicap møder hinanden. Der bør derfor udvikles en frivillig jobportal for personer med handicap – enten i tilknytning til en eksisterende jobdatabase så som fx Jobnet eller som en selvstændig portal.

Jobportalen kan give adgang til CV'er mv. for ledige med handicap og dermed gøre kontakten mellem de pågældende og virksomheder, der søger medarbejdere, nemmere.

5. Ledige bør screenes for handicap

Kommunerne bør afklare om ledige har funktionsnedsættelser, så de kan få en målrettet beskæftigelsesindsats med fokus på det rette virksomhedsmatch og en vurdering af om hjælpemidler eventuelt skal bringes i spil. Erfaringer fra forsøg med screening af alle ledige tyder på, at det får flere med handicap i job.

6. Nemmere adgang til fastholdelsesfleksjob

Adgangen til at fortsætte i fleksjob hos den hidtidige arbejdsgiver skal lempes. Det nuværende krav om 12 måneders forudgående ansættelse efter sociale kapitler eller særlige vilkår skal afskaffes for alle aldersgrupper. Det vil gøre det nemmere for virksomheder at beholde medarbejdere, som af den ene eller anden årsag har fået en funktionsnedsættelse og ikke længere kan arbejde på ordinære vilkår.

7. Indsatsgaranti til ledige fleksjobbere

Det er afgørende, at ledige fleksjobbere – på linje med øvrige ledige – får kvalificeret hjælp fra jobcentret til hurtigt at komme i beskæftigelse. I dag er hjælpen i mange tilfælde utilstrækkelig og har et for ringe fokus på job. Ledige fleksjobbere skal derfor have en indsatsgaranti. 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.

Garantien skal desuden sikre, at ledige fleksjobbere rettidigt får udarbejdet et CV, der beskriver deres kompetencer. Såfremt kommunen ikke stiller denne hjælp til rådighed, kan borgeren bruge en anden aktør på kommunens regning. Den anden aktør kan f.eks. være en handicaporganisation eller en privat aktør.

8. Bedre viden om indsatsen overfor ledige fleksjobbere

Der er stor forskel på, hvor gode kommunerne er til at hjælpe ledige fleksjobvisiterede på ledighedsydelse i arbejde. I de bedste kommuner er ledigheden blandt fleksjobbere på niveau med den generelle ledighed, mens den i andre ligger langt højere. Samtidig er kommunernes indsats over for ledige fleksjobbere ikke nær så godt datamæssigt belyst som indsatsen over for andre ledige. Der er bl.a. behov for bedre viden om jobsøgning blandt ledige fleksjobbere, samt om hvor mange der midlertidigt ikke er i stand til at arbejde på grund af helbredsproblemer mv. Det kan bidrage til forstå kommunale forskelle. Det kan samtidig danne grundlag for gøre det til en beskæftigelsespolitisk målsætning at nedbringe fleksjobledigheden og arbejde for, at alle kommuner skaber lige så gode resultater som de bedste.