



## Initiativer under BIU's særlige fokusområde om borgere med handicap

08-11-2022

Sagsnummer i F2  
2022-16576

Dokumentnummer i F2

Sagsnummer i eDoc  
2022-0242049

Sagsbehandler  
Katrine Nyborg

### Baggrund

BIU besluttede på udvalgs mødet den 20. juni 2022 at udpege borgere med handicap/funktionsnedsættelse som et særligt fokusområde i 2022.

For at skabe et vidensgrundlag som afsæt til en mere proaktiv strategi for beskæftigelse til ledige med handicap blev der ved overførselsforhandlingerne 2021/2022 afsat midler til at øge opmærksomheden på screening for handicap, udbrede kendskabet til de handicapkompenserende ordninger samt udarbejde en grundig afdækning af den nuværende praksis på handicapområdet i forhold til ledige og sygemeldte i Jobcenter København.

Derudover blev der afsat midler til en specialiseret erhvervsrettet afklaringsindsats for ledige og sygemeldte borgere med langvarig eller varig funktionsnedsættelse som følge af kognitive forstyrrelser, opmærksomheds- og/eller udviklingsforstyrrelser, tidlig hjerneskade eller senfølger efter hjernerystelse samt en understøttende mentorindsats for udsatte med flere funktionsnedsættelser og/eller misbrug mv.

### Udfordringerne

Der er generelt på landsplan større ledighed blandt borgere med handicap, end blandt borgere uden handicap. Der ligger en stor opgave i at mindske barriererne for, at borgere med handicap kommer i job. Både af hensyn til den enkelte borger, og samtidig kan personer med handicap udgøre en uudnyttet arbejdskraftsresource.

Personer med handicap står oftere uden for arbejdsmarkedet end personer uden handicap. 61 pct. af personer med handicap er i beskæftigelse mod 86 pct. af

personer uden handicap.<sup>1</sup> Derfor er det en målsætning i Københavns Kommunes Handicappolitik 2018-22<sup>2</sup>, at "borgere og virksomheder skal have kendskab til kompenserende ordninger og jobs på særlige vilkår, der kan bidrage til, at flere kan deltage på arbejdsmarkedet på trods af funktionsnedsættelse".

Nogle typer af handicap er synlige og kan afdækkes tidligt i ledighedsforløbet. Andre typer handicap har jobcentret ikke nødvendigvis kendskab til, fordi de ikke er synlige (ordblindhed, psykiske handicap, kognitiv funktionsnedsættelse mv.). Borgere med usynlige handicap kompenserer for deres funktionsnedsættelser i kortere møder, og både jobcenter og borger har potentielt et begrænset kendskab til, hvilken betydning funktionsnedsættelsen har for den enkelte borgers aktuelle situation.

Med Anden delaftale om nytænkning af beskæftigelsesindsatsen sættes der fokus på, at kommunerne i langt højere grad end i dag skal give de ledige virksomhedsrettede tilbud med klare jobmål og fokus på ordinære løntimer. Det betyder, at der også i forhold til mennesker med handicap vil være øget fokus på at iværksætte virksomhedsrettede indsatser med fokus på ordinære timer.

Som en del af overførselsforhandlingerne besluttede BIU, at der skulle udarbejdes en grundig afdækning af den nuværende praksis på handicapområdet i forhold til ledige og sygemeldte i Jobcenter København. Afdækningen viser, at nogle borgere med funktionsnedsættelse oplever en række udfordringer i kontakten med jobcentret, der betyder, at borgernes forløb kan blive længere, og at nogle borgere sendes ud i virksomhedspraktikker, der ikke tager højde for borgernes funktionsnedsættelse. De primære udfordringer er bl.a. medarbejdernes manglende viden om mulighederne på handicapområdet, snitfladeproblematikker i overgange mellem ydelser og de øvrige forvaltninger samt udfordringer ved de nuværende organisatoriske rammer omkring bevilling af handicapkompenserende ordninger.

Igennem de sidste tre år er der sket en stigning i antallet af borgere, der er blevet visiteret til et fleksjob i København. Den store stigning består primært af udsatte borgere på kontanthjælp eller i ressourceforløb, der er blevet afklaret til et fleksjob. Udsatte borgere på kontanthjælp eller i ressourceforløb er kendetegnet ved at have tværgående problemstillinger. Der er sket en fordobling i antallet af fleksjobansatte, der er ansat i et såkaldt minifleksjob på under 10 timer om ugen, og andelen udgør nu over halvdelen af alle fleksjobansatte. Selvom flere fleksjobvisiterede er blevet ansat i et fleksjob, har ledighedsprocenten været nogenlunde konstant. Knap hver femte borger, der er visiteret til et fleksjob, er fortsat ledig.

## Initiativer

I Budgetaftalen for 2023 blev der afsat 6,1 mio. kr. årligt i 2023 og 2024 til at styrke indsatsen med virksomhedsplaceringer og erhvervsrettet afklaring for ledige borgere med handicap, herunder 5,5 mio. kr. årligt i 2023 og 2024 til mentorunderstøttelse, handicapkompenserende ordninger, erhvervsrettet afklaring og køb af indsatser, og 0,6 mio. kr. årligt i 2023 og 2024 til at koordinere, udvikle og udbrede viden om hjælp til handicap. Endelig blev der afsat 0,8 mio. kr. årligt i 2023-2026 til støtte til personer med funktionsnedsættelse, der skal finde og fastholde en elev- og læreplads.

I nedenstående er de afsatte midler udmøntet i konkrete initiativer:

---

<sup>1</sup> VIVE: Handicap og beskæftigelse 2021

<sup>2</sup> "Lige adgang til arbejdsmarkedet" vil fortsat være en målsætning i den kommende Handicappolitik 2023-2026

### *1. Specialiserede erhvervsrettede afklaring af ledige og sygemeldte borgere*

Der er afsat midler til at fortsætte den specialiserede erhvervsrettede afklaring af ledige og sygemeldte borgere med langvarig eller varig funktionsnedsættelse som følge af kognitive forstyrrelser, opmærksomheds- og/eller udviklingsforstyrrelser, tidlig hjerneskade eller senfølger efter hjernerystelse, som blev igangsat for midler i forbindelse med overførselsforhandlingerne 2021/2022, herunder:

- Jobrettede og erhvervsafklarende indsatser for borgere med tidlige hjerneskader, udviklings- og opmærksomhedsforstyrrelser, kognitiv funktionsnedsættelse og senfølger efter en hjernerystelse.

### *2. Mentorunderstøttelse af håndholdte virksomhedsplaceringer*

Der er afsat midler til håndholdte virksomhedsrettede forløb, bl.a. ved understøttende jobsøgning, matching, omvendt formidling samt efterværn for alle målgrupper, men med fokus på de jobparate målgrupper. Niveauet af støtte gradueres i forhold til den enkelte borgers behov. Nogle borgere kan have behov for en mentor, som hjælper med at strukturere deres jobsøgning eller til at søge bredere end den branche, de er uddannet indenfor, hvor andre kan have behov for at have mentorunderstøttelse til at opsøge virksomheder samt deltage til jobsamtaler og virksomhedsbesøg.

### *3. Øget tilskud til handicapkompenserende ordninger*

Det er forvaltningens vurdering, at initiativerne under BIU's fokusområde handicap vil medføre en stigning i udgifterne til handicapkompenserende ordninger. De handicapkompenserende ordninger er efterspørgselsstyret, og staten refunderer 50 pct. af de kommunale udgifter til personlig assistance og de øvrige kompenserende ordninger.

### *4. Koordination, udvikling og udbredelse af viden om hjælp til handicap*

Afdækningen af praksis på handicapområdet i Jobcenter København viser bl.a., at medarbejderne mangler viden om handicapområdet. For at sikre en proaktiv strategi, udbrede brugen af de handicapkompenserende ordninger og få flere borgere med funktionsnedsættelser på arbejdsmarkedet, er der behov for at højne vidensniveauet og øge vejledningskompetencen hos medarbejderne.

Der er derfor afsat midler til 1 årsværk til fortsat koordinering og udvikling af handicapområdet via udbredelse af kendskabet til de handicapkompenserende ordninger og øvrige relevante indsatser, opkvalificering samt screening og opsporing i Jobcenter København. Formålet er, at alle medarbejdere skal have et bedre kendskab til, hvordan de kan blive opmærksomme på funktionsnedsættelser hos ledige og hvilke støttemuligheder, der findes til målgruppen. Der bliver udviklet kompetenceudvikling og E-læring til medarbejderne, der giver en grundlæggende viden om, hvordan de skal arbejde med borgere med funktionsnedsættelser. Desuden er der etableret et tværfagligt sparring/netværk på tværs af jobcentrene.

### *5. Flere mennesker med handicap skal finde og fastholde en elev- og læreplads.*

Fysiske og psykiske handicap er en barriere for gennemførelse af erhvervsuddannelse. En rapport fra Institut for Menneskerettigheder fra 2020 viser, at 51 pct. af elever med handicap falder fra deres erhvervsuddannelse, mens kun 37 pct. af elever uden handicap frafalder. Elever med handicap har sværere ved at finde elevplads i en virksomhed, og de kommer oftere i skolepraktik. Dertil kommer, at de også i praktiktiden har større risiko for frafald.

Erhvervsuddannelseselever med funktionsnedsættelse har ofte en række udfordringer ift. at gennemføre deres uddannelse, herunder finde elevplads og gennemføre elevpladsforløbet. Der er behov for at støtte erhvervsuddannelseselever med funktionsnedsættelse i at finde elevplads på virksomhederne og fastholde pladsen, efter den er etableret. Der igangsættes en Indsats, hvor erhvervsuddannelseselever med funktionsnedsættelse, der mangler elev- eller lærlingeplads, tilbydes konkret og håndholdt støtte hertil. Der er fokus på at hjælpe elev såvel som virksomhed med at finde og indhente de forskellige støttemuligheder og hjælpemidler, der kan begrænse den barriere, funktionsevnenedsættelsen udgør i det konkrete tilfælde. Målgruppen er primært 15-29-årige københavnere med funktionsnedsættelse, der har brug for en elev- og læreplads.

#### *6. HF-Inklusion*

Antallet af unge med diagnoser og særlige behov har været stigende de seneste år, hvilket er en udvikling, som forventes at fortsætte i de kommende år. Det betyder, at der i dag er unge, som ikke kan fortsætte direkte fra afsluttet folkeskole/specialskole til gymnasial uddannelse. Unge kan derfor opleve unødvendige nederlag og forsinkelser i at opnå selvforsørgelse via uddannelse. Staten stiller ikke den nødvendige uddannelseskapacitet til rådighed for målgruppen, hvilket betyder, at Københavns Kommune i dag afholder udgiften til tilbuddet HF Inklusion+.

Der er afsat 4,2 mio. årligt fra 2023 og frem til videreførelse af HF Inklusion+ hold for unge med diagnose i autismespektret eller med tilsvarende støttebehov. Via HF Inklusion+ kan de unge tage en fuld HF over 3 år og dermed blive berettiget til at påbegynde en mellemlang / videregående uddannelse. På HF Inklusion+ modtager de unge mentorstøtte, typisk 3 timer om ugen i gennemsnit de første to år, hvilket gør det muligt for de unge at kunne tage HF enkeltfag på ordinære vilkår.

#### *7. Flere mennesker med handicap skal i fleksjob*

Selvom flere fleksjobvisiterede er blevet ansat i et fleksjob de seneste år, har ledighedsprocenten været nogenlunde konstant. Knap hver femte borger, der er visiteret til et fleksjob, er ledig. Jobcenter København har deltaget i udviklingsprojektet "Udvikling i Fleksjob II" finansieret af STAR fra maj 2020 til september 2021. Projektet havde til formål at skabe mere progression for borgere i minifleksjob (fleksjob på få timer), øge fleksjobbeskæftigelsen og sikre, at borgerne bliver i deres fleksjob. I projektperioden er der skabt en stigning i antallet af fleksjobansættelser på 9 pct.

Med henblik på fortsat at styrke indsatsen for at få flere fleksjobvisiterede i job videreføres dele af elementer fra STAR-projektet, herunder:

- Fokus på den håndholdte virksomhedsrettede indsats med jobrettede praktikker og match af rekrutteringsordrer til ledige fleksjobvisiterede og brug af omvendt jobformidling.
- Tidlig fokus på fleksjob i den enkelte borgers sag allerede i kontanthjælps- eller ressourceforløbet, så det arbejde, der skal hjælpe borgeren ud i det rette fleksjob, kan påbegyndes langt tidligere end normalt. Det gælder også arbejdet med at finde fleksjobbet, allerede inden borgerens sag behandles på rehabiliteringsmødet. Her er der særligt fokus på at matche unge med kognitive funktionsnedsættelser under deres afklaringsforløb, så de efter tilkendelsen af fleksjobbet, kan fortsætte i en ansættelse.

Derudover kan der afholdes et matcharrangement for virksomheder med fokus på at ansætte ledige fleksjobbere i fleksjob. Det vil bidrage at styrke dialogen med virksomhederne omkring

ansættelse af flere mennesker med handicap og understøtte indsatsen med at nedbringe ledigheden blandt fleksjobbere.

#### *8. Indførelse af Solsikkeprogrammet i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen*

Solsikkeprogrammet indføres i jobcentrene, der har den direkte borgerrettede kontakt. Solsikkeprogrammet kan være med at understøtte, at borgere med usynlige handicap får en bedre og mere tryk oplevelse i mødet med jobcentret. Solsikkeprogrammet har fokus på ikke-synlige handicap som fx ordblindhed, psykiske sygdomme, autisme, ADHD, demenssygdomme, hjerneskade, talehandicap, synsnedsættelse, blindhed og hørehandicap.

Solsikkeprogrammet og Solsikkesnoren blev skabt i 2016, da Gatwick Lufthavn i London ønskede at finde ud af, hvordan de kunne give passagerer med usynlige handicap en bedre og mere tryk rejseoplevelse. Solsikkesnoren er en simpel solsikke på en grøn baggrund og et diskret, men synligt symbol. Hvis man har Solsikkesnoren på, kan man gøre sit usynlige handicap synligt og signalere til personalet i lufthavnen, at man kan have brug for mere hjælp, tålmodighed eller tid undervejs i lufthavnen.

Virksomheder, der går med i Solsikkeprogrammet, støtter med 2.000, 8.500 eller 15.000 kr., afhængigt af, hvilken type virksomhed man er, og hvilke services man ønsker fra Solsikkeprogrammet. For bidraget får man træningsvideoer til medarbejderne samt et antal Solsikkesnore, der kan udleveres til brugere og medarbejdere.

Med henblik på at sikre medarbejdernes kendskab til Solsikkeprogrammet og Solsikkesnoren vil der skulle iværksættes kommunikation om programmet på de enkelte jobcentrene. Derudover vil medarbejderne skulle afsætte tid til at se de relativt korte træningsvideoer. Endelig vil der skulle afsætte midler til løbende at indkøbe Solsikkesnore mv. til udlevering til borgere, der ønsker det. Det vurderes at kunne iværksættes indenfor en den eksisterende driftsbevilling i de enkelte jobcentre.

Større fokus på handicap kan betyde, at flere borgere med usynlige handicap opdages i jobcentrene. Deltagelse i Solsikkeprogrammet understøtter dermed de øvrige initiativer under BIU's særlige fokusområde om borgere med handicap og styrker fokus på indsatsen for mennesker med handicap i jobcentrene.

#### *Afdækning af borgernes oplevelser af barrierer*

Forvaltningens Enhed for Servicedesign kan igangsætte en afdækning af, hvilke konkrete barrierer borgere med handicap og funktionsnedsættelser oplever i deres kontakt med jobcentret, som forlænger deres vej mod job, uddannelse eller afklaring til en varig ydelse. Undersøgelsen skal afdække, om borgerne oplever fx konkrete former for kommunikation, måden kontaktforløbene tilrettelægges eller dialogen med medarbejderne som en hindring for, at de kan komme videre i deres jobcenterforløb.

Det følges op med forslag til forbedringer af servicedesignet af borgernes forløb, kan gentages løbende, for at sikre implementeringen af forbedringsforslagene og for at finde frem til andre eller nye barrierer. Der kan i undersøgelsen fokuseres konkret på kontaktforløbene, eller laves en bredere undersøgelse af også kommunikationsflader og det fysiske rum.

## **Opfølgning**

Der følges årligt op på initiativerne under BIU's særlige fokusområde om borgere med handicap med fokus på følgende:

- At de borgere, der bevilliges handicapkompenserende ordninger, i højere grad finder eller fastholder beskæftigelse.
- At andelen af borgere i fleksjob er stigende, og ledigheden blandt borgere visiteret til fleksjob (ledighedsydelsesmodtagere) er faldende.
- At færre erhvervsuddannelseselever med handicap skal i skolepraktik, og at flere erhvervsuddannelseselever med funktionsnedsættelse kommer i job efter endt uddannelse.