



Bilag 3.

Redegørelse om opfølgning på handicappolitik

Borgerrepræsentationen vedtog i 2005 en handicappolitik for Københavns Kommune. Politikken består af en strategi bestående af visioner og målsætninger suppleret af handlingsplaner udarbejdet af de på det tidspunkt (2005) eksisterende forvaltninger.

For så vidt angår Beskæftigelses- og Integrationsudvalgets ansvarsområde er der nogle visioner og målsætninger i strategien, der er specielt relevante.

De er anført nedenfor med beskrivelse af de tiltag, der i Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen er iværksat for at nå et resultat der er i overensstemmelse med de vedtagne visioner og målsætninger.

En redegørelse for opfølgningen på handicappolitikken vil naturligt også medtage tiltag iværksat i perioden, før politikken blev vedtaget, idet det ikke er sådan, at tiltag der retter sig mod handicappede først er sket efter at politikken vedtages. En række tiltag for handicappede var allerede besluttet og iværksat inden strategien blev vedtaget. Kommunens målsætninger var således også i stor udstrækning retningsgivende før end politikken formelt blev vedtaget i 2005.

Enkelte af de tiltag, iværksat i forhold til handicappede før strategien blev vedtaget, er derfor medtaget i den udstrækning disse er relevante for at kunne vurdere opfølgningen.

Visioner:

”Københavns kommune møder alle borgere – herunder handicappede med respekt, ligestilling, dialog og tillid.”

”Københavns kommune ønsker, at borgere, der føler sig hæmmet på grund af deres handicap, får mulighed for at deltage i og bidrage til samfundslivet på lige fod med andre”,

”Handicapområdet skal derfor inddrages i kommunens planlægning af alle politikområder....”

I nedenstående redegørelse for tiltag, som indgår i opfølgningen på kommunens handicappolitik, er først og fremmest taget udgangspunkt i den politisk vedtagne beskæftigelsesplan, men også i Beskæf-

tigelsesaftalen, der er en operationalisering af Beskæftigelsesplanen for så vidt angår grupper med den mindste tilknytning til arbejdsmarkedet.

Det skal indledningsvis bemærkes, at der i planen, aftalen og i andre beslutninger på beskæftigelsesområdet ikke generelt anvendes begreberne "handicappede", idet der i lovgivning, og derfor også i de kommunale planer og beslutninger, arbejdes med en kategorisering af målgrupper (borgere) ud fra, i hvilken grad de har mulighed for at være tilknyttet arbejdsmarkedet – matchgrupperne 1 til 5.

Handicappede (fysisk handicappede, psykisk syge og udviklingshæmmede), vil være placeret i alle matchgrupper. En række fysisk handicappede har således et job på almindelige vilkår, evt. støttet gennem hjælpemidler, der gør at funktionsnedsættelsen ikke har væsentlig betydning for deres mulighed for at have et ordinært job.

Det er dog sådan, at mange fysisk handicappede, psykisk syge og udviklingshæmmede er kategoriseret i matchgruppe 4 og 5, hvorfor de tiltag i Beskæftigelsesplanen og i Beskæftigelsesaftalen, der specifikt retter sig mod gruppen af langvarigt ledige, også vil omfatte fysisk handicappede, psykisk syge og udviklingshæmmede.

Målsætninger

1. Individuel støtte og helhedssyn i kommunens serviceydelser:

"Handicappede skal sikres lige mulighed. Det opnås bl.a. gennem kompensation for handicap ved behandling, revalidering og andre støtteforanstaltninger".

Inden for Beskæftigelsesforvaltningens område er en række revalideringsmuligheder, ligesom der er mulighed for at få hjælpemidler. Desuden, men ikke mindst, tilbydes der en række borgere jobs, hvor der gives mulighed for at være på arbejdsmarkedet også selv om ikke krav i jobbet fuldt ud kan opfyldes (fleksjob, løntilskudsjob).

I Beskæftigelsesplanen er vedtaget en række mål for revalidender og fleksjobbere i 2007, der skal medvirke til en positiv udvikling for handicappede.

Målene er

1. *"fastholde den høje udslusningseffekt for de revalideringsforløb, som borgerne gennemfører"*
2. *" mindske antallet af afbrudte revalideringsforløb"*

3. *"Fastholde det gode samarbejde med virksomhederne omkring oprettelse af fleksjob", og*
4. *"sikre at kun borgere med et reelt behov visiteres til fleksjob".*

Samtidig er det vedtaget i planen, at der i forhold til virksomhederne skal sættes *"fokus på virksomhedsindsatsen for de svageste grupper (matchgruppe 4 og 5), således at denne bliver lige så systematisk og omfattende, som indsatsen for de mest arbejdsmarkedsparate kon-tanthjælpsmodtagere"*.

2. Tilgængelige byrum og boliger for alle

"Københavns Kommune vil arbejde for tilgængelighed til boliger, butikker og andre private og offentlige bygninger"

I forbindelse med etableringen af jobcentre og Ydelses-administrationen i BIF har der været særlig fokus på tilgængeligheden for handicappede borgere.

I alle jobcentre er der gennem en placering af modtagelsen i stueniveau sikret mulighed for at borgere med rullestole kan komme direkte ind i forvaltningen, evt. gennem en udligning af niveauforskelle gennem en rampe. Adgangen fra modtagelsen til øvrige kontorer kan alle steder ske gennem anvendelse af en handicapelevator. Desuden er der i alle jobcentre etableret handicaptolletter.

De fleste steder er der særlige P- pladser for handicappede og der arbejdes fortsat på at etablere handicap p-pladser ved alle centre.

Desuden er der i alle modtagelser rådhusbetjente, som kan være handicappede, men også andre, behjælpelig med at finde rundt i bygningerne og dermed komme til det rette sted.

Der er etableret samtalerum for handicappede, hvor samtale med en medarbejder kan foregå i fortrolighed og skiltningen ved indgangen til centrene er forbedret.

Som led i en opfølgning på etableringen af jobcentre vil også indgå en evaluering af deres handicaptilgængelighed. Der foreligger pt. ingen henvendelse fra borgere om at tilgængeligheden ikke er god nok.

3. Kommunikation og information

”Alle borgere har krav på fyldestgørende og lettilgængelig information om kommunens serviceydelser”

”Københavns Kommune vil medvirke til at synliggøre handicappedes ressourcer og nedbryde fordomme og barrierer, der forhindrer handicappede i at leve et godt, sundt og indholdsrigt liv på egne præmisser”.

Som et led i arbejdet med at udforme en handicappolitik for Københavns Kommune startede den daværende Familie- og Arbejdsmarkedsforvaltning i regi af Koordinationsudvalget i 2004 en række kommunikative tiltag. Forvaltningen udarbejdede således to pjecer om handicappede og arbejdsmarkedet. En pjece var rettet mod de handicappede og en mod virksomhederne. Hovedformålet med begge pjecer var at samle informationerne om de mange forskellige økonomiske støtteordninger der findes for handicappede på arbejdsmarkedet. Begge pjecer er uddelt til handicappede og virksomheder.

For at lette kommunikationen og dialogen har Beskæftigelsesudvalget vedtaget en IT strategi, hvori der bl.a. lægges der op til en fortsat udvikling af selv betjeningsværktøjer, således at borgeren uden fremmøde og gennem information og vejledning elektronisk kan både få klaret sine spørgsmål og behov for at få klaret spørgsmål inden for hvad der kan betegnes lettere sagsbehandling.

5. Beskæftigelse

”Københavns Kommune skal arbejde for at etablere praktik og arbejdspladser for handicappede i kommunen samt hos eksterne arbejdsgivere”.

”Københavns Kommune skal gå forrest i bestræbelserne på at sikre et rummeligt arbejdsplads, hvor handicappede indgår på lige vilkår med andre ansatte”.

Med den nye struktur i kommunen er der nu et politisk udvalg, Beskæftigelses- og Integrationsudvalget, der har som sit specifikke ansvarsområde har den politiske styring og dermed prioritering af den beskæftigelsesmæssige indsats, hvilket også betyder, at der sættes fokus på beskæftigelsesindsatsen for ikke mindst de med mindst tilknytning til arbejdsmarkedet. Desuden en forvaltning, der skal fokusere primært på beskæftigelsesindsatsen. Under henvisning til målsætningen om helhed i indsatsen vil dette ske i et tæt samarbejde med Socialforvaltningen, idet ikke mindst mange handicappede har behov

for en koordineret beskæftigelsesmæssig og social indsats. Der etableres på flere niveauer samarbejdsorganer mellem de to forvaltninger.

Jf. Beskæftigelsesplanen (s. 3) ”arbejdes der for ”at borgere i disse målgrupper i størst mulig omfang bliver selvforsørgende på et rummeligt arbejdsmarked, hvor der er plads til både handicappede og svagere ledige med problemer ud over ledighed”.

Ovenstående søges i stigende grad tilgodeset gennem en opsøgende virksomhedsindsats ”for derved at sikre plads til dem der på grund af sociale, fysiske og psykiske problemer har vanskeligt ved at opnå og fastholde beskæftigelse på ordinære vilkår (citater fra Beskæftigelsesplanen s. 4). Indsatsen søges styrket gennem en koordineret indsats over for virksomhederne i samarbejde med Arbejdsformidlingen.

Begrebet handicappede anvendes som nævnt ovenfor ikke i Beskæftigelsesplanen, men det fremgår af planen, at den har særlig fokus på især revalidering og fleksjobbere (planens side 4).

For at øge muligheden også for unge handicappede er der pr. 1. juli 2008 ret og pligt til at gentage aktivering, ligesom der allerede i dag er ret og pligt til at udarbejde en individuel jobplan. Dette gælder også unge handicappede, og der arbejdes med en styrket og systematisk for handicappede, når de fylder 18. år. Der er i Jobcenter København, Nyropsgade således oprettet en særlig funktion, der skal sikre, at unge handicappede får relevante uddannelses tilbud mv., når de fylder 18 år.

En af de målgrupper, der er særlig fokus på i Beskæftigelsesplanen, er kontanthjælpsmodtagere med problemer ud over ledighed, og heri indgår en del handicappede, psykisk syge og udviklingshæmmede.

Der er iværksat en række tiltag netop for at få denne gruppe kontanthjælpsmodtagere i beskæftigelse. Planen målsætning er yderligere operationaliseret i bl.a. Beskæftigelsesaftalen, hvoraf fremgår, at ”grupper af langvarige kontanthjælpsmodtagere, som har væsentlige helbredsmæssige problemer af fysisk eller psykisk karakter iværksættes først to tilbud. Et afklarende forløb og tilbud om praktisk træning kombineret med lægelig og psykologisk udredning. Disse tiltag skal kombineres med trinvis introduktion til arbejdsmarkedet via virksomhedspraktikker og brug af mentorer. Det skal sikres at arbejdsprøving har ordinær beskæftigelse som pejlemærke og opleves som relevant og kvalificeret for borgeren”.

Et andet tiltag i aftalen er ”styrket indsats for langvarige sygedagpengemodtager og personer på fleksjob / ledighedsydelse via intensiveret

samarbejde med kommunens forvaltninger, institutioner samt arbejdsmarkedets parter omkring arbejdspladsfastholdelse”.

En anden gruppe, der særligt fokuseres på i Beskæftigelsesaftalen er unge. Denne særlige indsats retter sig også mod unge handicappede, og i indsatsen indgår: etablering af varslingsystem, der falder ud af en erhvervsuddannelse, indsats for unge der er i stor risiko for at droppe ud af en erhvervsuddannelse, udbygget samarbejde med de ordinære uddannelsesinstitutioner, etablering af en kommunal mentorordning samt udvidelse af eksisterende mentorordning i forbindelse med virksomhedsplaceringer.

Organisatorisk har Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen for at understøtte indsatsen over for borgere med varigt nedsat arbejdsevne etableret et Center for job på særlige vilkår (CJV).

Centeret medvirker bl.a. til at fastholde borgere i ordinært job gennem bevilling af hjælpemidler og personlig assistance. Derudover hjælper centeret førtidspensionister med at afklare deres jobmuligheder samt at formidle job med løntilskud eller fleksjob.

I forhold til arbejdsgiverne rådgiver centeret om mulighederne for job på særlige vilkår, ligesom centeret gennem information og rådgivning søger af få fjernet barrierer, der forhindrer at bl.a. psykisk syge og udviklingshæmmede kommer ind på arbejdsmarkedet. Dette sker bl.a. gennem foredrag i større virksomheder samt gennem opsøgende virksomhedsbesøg. Samlet har kommunen p.t. godt 2300 i fleks og løntilskudsjob.

7. Samarbejde og dialog

”Københavns Kommune skal i samarbejde og dialog med handicaporganisationerne og øvrige eksterne samarbejdsparter løbende udvikle og forbedre sine tiltag over for handicappede”.

”Københavns Kommune skal styrke samarbejdet med frivillige organisationer og grupper om løsningen af kommunens opgaver”.

Gennem samarbejdet med handicaprådet søges tilgodeset ønsket om at samarbejde med handicaporganisationerne om den beskæftigelsesmæssige indsats.

I forbindelse med kommunalreformen er kommunernes koordinationsudvalg nedlagt samtidig med at der oprettes lokale beskæftigelses-

råd, der skal rådgive de ansvarlige for den lokale beskæftigelsesindsats.

I forbindelse med udarbejdelse af Beskæftigelsesplanen samt øvrige beskæftigelsesrettede politiske beslutninger vil kommunen inddrage det lokale Beskæftigelsesråd med henblik på rådgivning samt samordning og udvikling af den lokale forebyggende indsats for personer, der har svært ved at klare sig på arbejdsmarkedet.

Det lokale Beskæftigelsesråd har også opgaver omkring den virksomhedsrettede indsats. Således vil Rådet kunne disponere over en statslig pulje til fremme af særlige virksomhedsrettede lokale initiativer eksempelvis i samarbejde med organisationer, der har relation og kendskab til lokale forhold.

Kommunen vil i samarbejde med Rådet lade sådanne tiltag finansieret af Rådets statslige bevilling indgå i kommunens beskæftigelsesrettede politik.

Generelt ønsker Borgerrepræsentationen at styrke brugerdemokrati og selvforvaltning i kommunen, og har således på møde den 13. oktober 2005 (BR 526/05) vedtaget, at alle udvalg skal udarbejde en udviklingsplan for styrkelse af brugerdemokrati og selvforvaltning gældende for valgperioden. Udviklingsplanen skal bl.a. indeholde en beskrivelse af, hvilke initiativer, der igangsættes på udvalgsområdet med henblik på at tilgodese Borgerrepræsentationens ønsker om styrkelse af brugerdemokrati og selvforvaltning.

I overensstemmelse hermed har Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen i første omgang udarbejdet en strategiplan og er nu ved at udarbejde en udviklingsplan. Udviklingsplanen omfatter bredt Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens målgruppe, herunder handicappede. Udviklingsplanen indeholder også en beskrivelse af politikernes dialog med brugere, institutioner og enheder indenfor Beskæftigelses- og Integrationsudvalgets område.

I Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen er valgt en afgrænsning af brugerdemokrati som brugerinddragelse på brugergruppeniveau, dvs. inddragelse af brugergrupper i bred forstand f.eks. via høring af brugerorganisationer, råd, udvalg samt brugerundersøgelser til en bred kreds af brugergrupper/målgrupper.

Herved sikres brugerne indflydelse på politiske og administrative beslutninger, der retter sig mod generelle målsætninger, mål, metoder, mv. Der skelnes således mellem brugerdemokrati og brugerinddragelse af borgeren på enkeltsagsniveau.

Side 8 af 8