



Bring ideas to life
VIA University College

Dilemmaer på handicapområdet: Handicap og beskæftigelse

ved lektor, ph.d. Finn Amby og docent, ph.d. Lena Kjeldsen

Forskningscenter for ledelse, organisation og samfund og
Forskningscenter for handicap og beskæftigelse, AAU

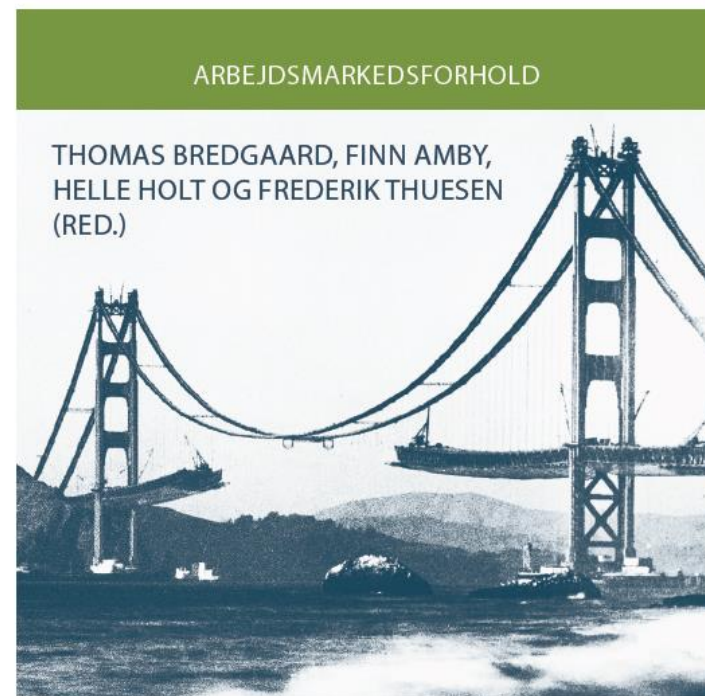
Forskningscenter for handicap og beskæftigelse
www.fhb.aau.dk



www.via.dk/los

Program for workshop

- 1) Hvorfor beskæftige sig med handicap og beskæftigelsesindsatsen?
- 2) Organisering i jobcentrene: betydning for indsatsen for ledige med handicap og borgernes oplevelse heraf
- 3) Hvordan skabes et mere velfungerende fleksjobmarked?



ARBEJDSMARKEDSFORHOLD

THOMAS BREDGAARD, FINN AMBY,
HELLE HOLT OG FREDERIK THUESEN
(RED.)

HANDICAP OG BESKÆFTIGELSE

Fra barrierer til broer

Djøf Forlag

Introduktion: Hvorfor er emnet vigtigt?

- Arbejdets betydning økonomisk og socialt
- Hvis mennesker med handicap skal have lige muligheder, kommer vi ikke uden om også at diskutere beskæftigelse
- Beskæftigelse er dog ikke løsningen på alt!

Historien har betydning for nutiden

Handicap: Fra medicinske kategorier til relationel forståelse

Parallele spor:

- Beskæftigelsessporet
- Ligebehandlingssporet

Spørgsmålet er, om vi har den rette balance mellem de to spor – mellem arbejdspligt og støttemuligheder?

Handicap og beskæftigelse gennem tiden

	Industrisamfundet	Velfærdssamfundet	Arbejdssamfundet
Periode (cirka)	1800-1945	1945-1990	1990-
Relation mellem forsørgelse og arbejde	Eksklusion af handicappede fra arbejdsmarkedet	Ret til offentlig forsørgelse ved uarbejdsdygtighed	Integration af personer med handicap på arbejdsmarkedet
Offentlige interventioner	Fattighjælp	Invalide- og førtidspension	Kompensations- og støtteordninger Flexjob Aktiveringskrav
Definition af arbejdsevne	Arbejdsgivernes arbejdsevnevurderinger	Medicinske og sociale funktionsevnevurderinger	Bureaukratiske parathedsvurderinger

Kompensations- og støtteordninger

Lov om kompensation til handicappede i erhverv

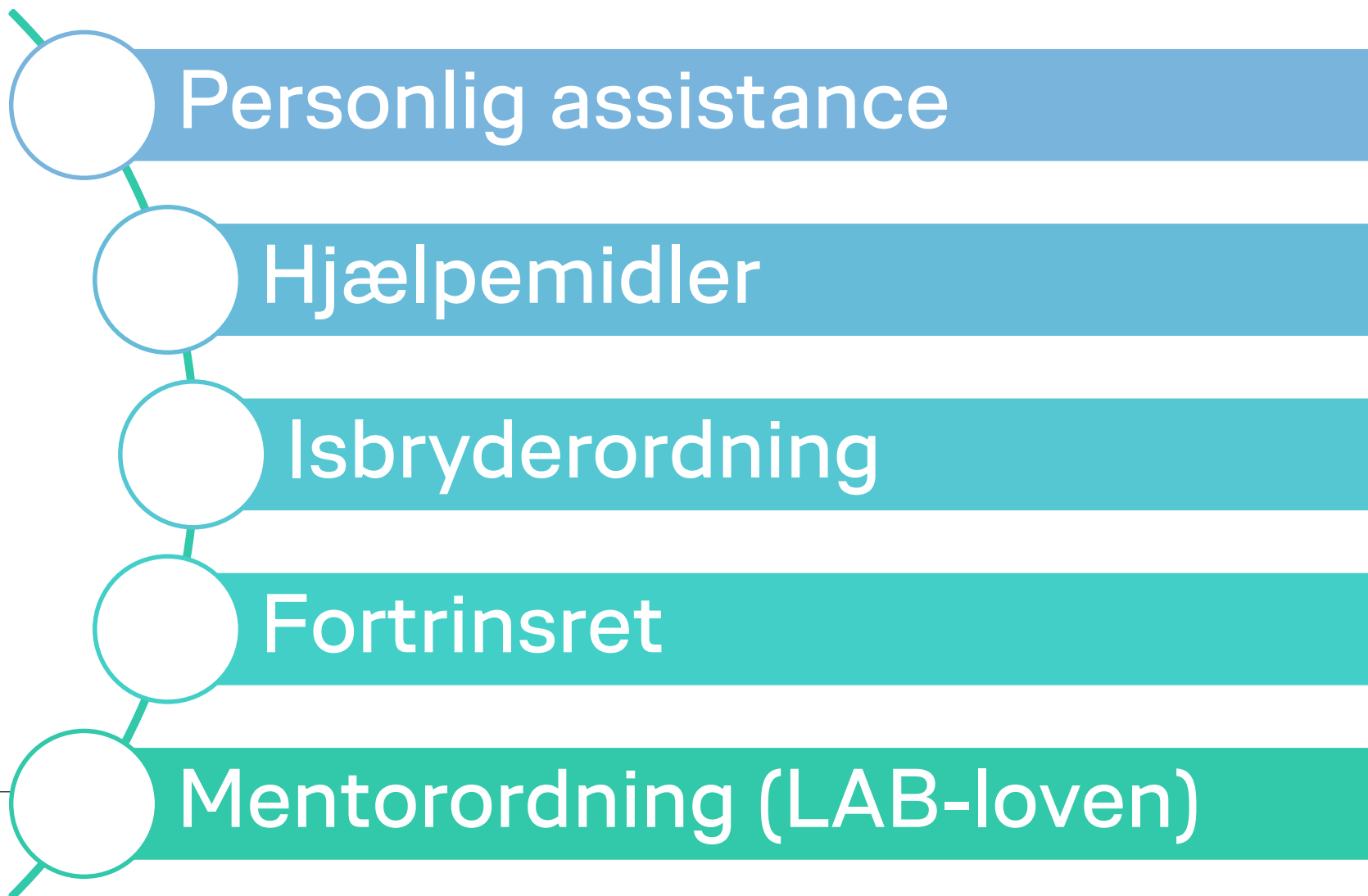
Formål:

- "Loven har til formål at styrke og stimulere handicappede personers muligheder for beskæftigelse med det formål at give disse de samme muligheder for erhvervsudøvelse som personer uden handicap" (LBK nr. 727 af 7/7/2009 om kompensation til handicappede i erhverv)

Personkreds:

- § 2: "Loven omfatter personer, der på grund af handicap kan have vanskeligt ved at få og bevare beskæftigelse uden kompensation efter denne lov" (LBK nr. 727 af 7/7/2009 om kompensation til handicappede i erhverv)

Kompensations- og støtteordninger



Den aktuelle beskæftigelsessituation

Beskæftigelsesgrad i pct., 4. kvartal 2021.

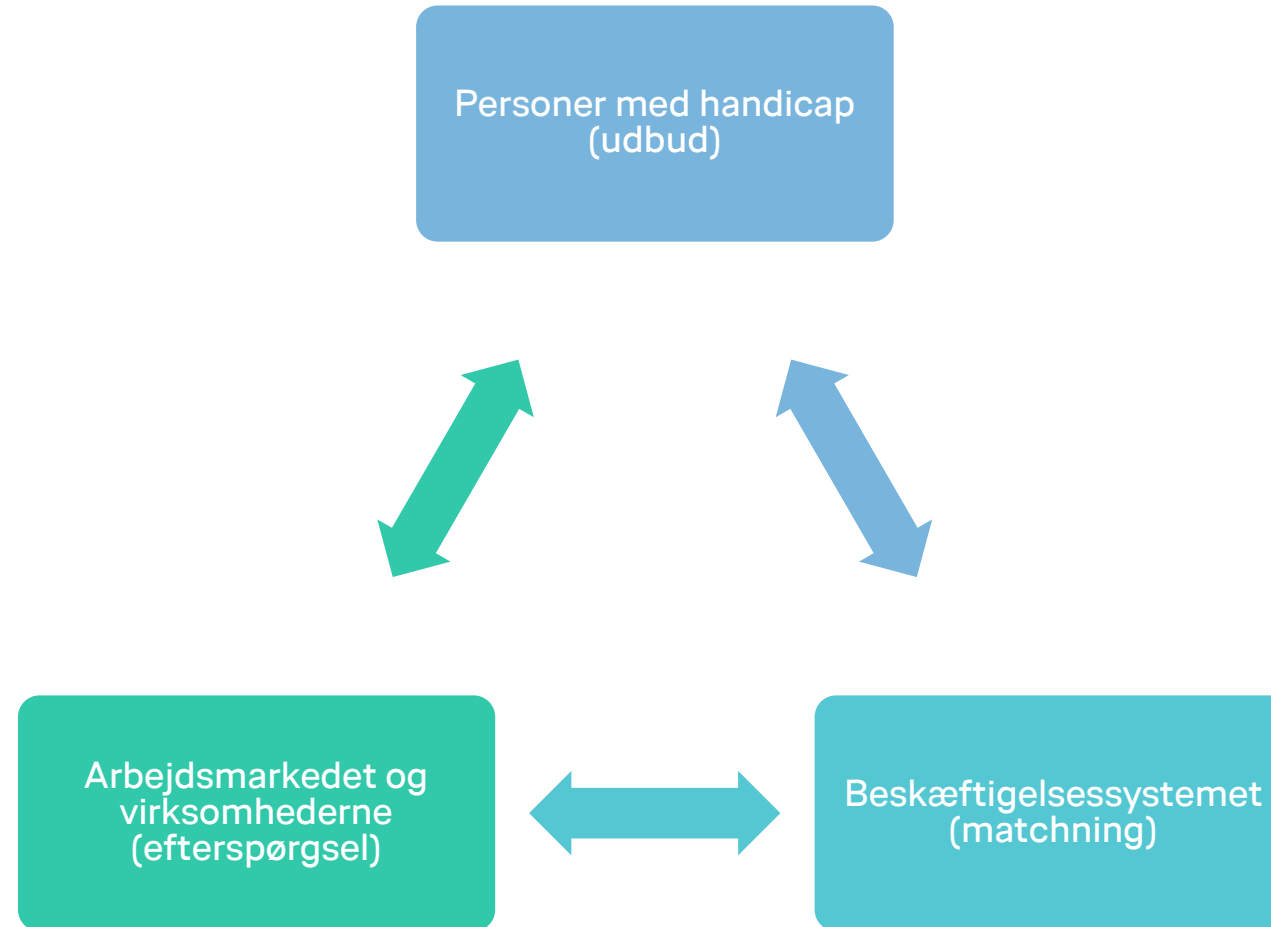
	Beskæftigelsesgrad
Større handicap	39,0
Mindre handicap	73,7
Handicap i alt	60,8
Intet handicap	85,6

Beskæftigede med handicap fordelt på jobtype, 4. kvartal 2021, pct.

	Ordinært job	Fleksjob	Andet job på særlige vilkår
Større handicap	47,2	37,8	11,0
Mindre handicap	87,6	8,1	2,6
Handicap i alt	77,9	15,3	4,6

Kilde: Vive (2020). Handicap og beskæftigelse 2021.

Mulige årsager til beskæftigelsesgab



Fælles refleksion

Hvilke dilemmaer oplever I angående handicap og arbejdsmarkedet?

Organisering i jobcentrene

Kort om jobcentrenes rammer:

- Lovgivning
 - Handicap i alle 13 ydelsesmålgrupper
 - Ingen selvstændig målgruppe på tværs af ydelsesmålgrupper
 - Kompensationsloven med svag kobling til den generelle beskæftigelseslovgivning

→ Store frihedsgrader i jobcentrene

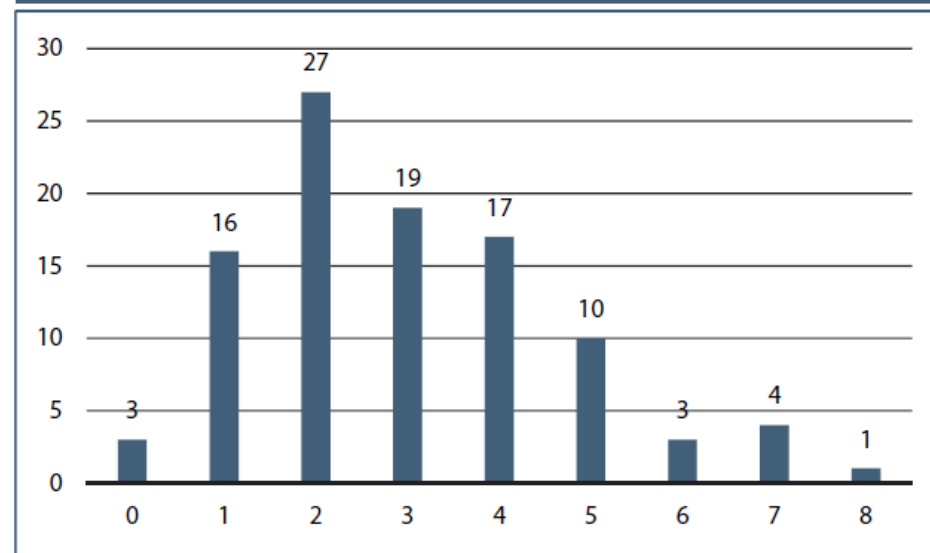
- Stor variation i den kommunale organisering, herunder også af funktionen som nøgleperson på handicapområdet

Jobcentrenes indsats i forhold til ledige med handicap

Elementer relevante for jobcentrenes indsats:

- Strategi, retningslinjer og ledelsesmæssig prioritering
- Screening og opmærksomhed om handicap
- Tilbud til ledige med handicap
- Generelle indsatser
- De handicapkompenserende ordninger

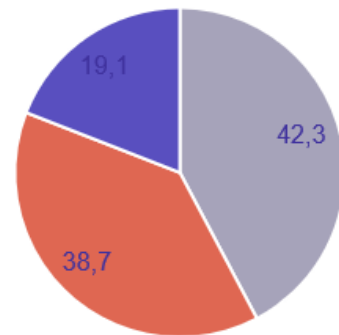
Figur 2 – Jobcentrenes fordeling på indeks for handicapindsats



Kilde: Jobcentersurvey (n=70 jobcentre).

Eksempel: Prioriteringen af handicapområdet i jobcentrene

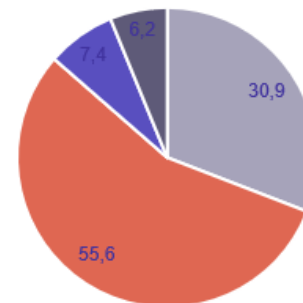
Har jobcentret formuleret en strategi på handicapområdet?



■ Ja ■ Nej ■ Ved ikke

N=94 mellemledere

I hvilken grad oplever du, at strategien har betydning for indsatsen i forhold til ledige med handicap?



■ I høj grad ■ I nogen grad ■ I mindre grad ■ Ved ikke

N=81 mellemledere

Opsporing af handicap i jobcentrene

Handicap er ikke en synlig målgruppe:

- I LAB-loven
- Koblingen mellem LAB og kompensationsloven
- I dataopsamling og overvågning (www.jobindsats.dk)

Der er således ingen garanti for, at en eventuel funktionsnedsættelse italesættes i forbindelse med den indledende kontakt til jobcentret eller i den første del af ledighedsperioden.

Burde handicap være en selvstændig målgruppe

Argumenter for at handicap bør være en selvstændig målgruppe

- Et politisk mål om flere med handicap i arbejde kan ikke indfris, hvis vi ikke ved, hvem det handler om.
- Hvis vi ikke kan identificere personer, kan vi heller ikke meningsfuldt tale om barrierer og støttebehov.

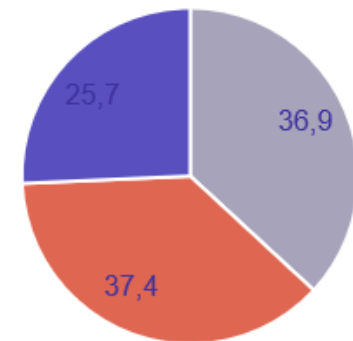
Argumenter imod handicap som selvstændig målgruppe

- Hvordan skal funktionsnedsættelser defineres?
 - Faren for stigmatisering.
-
- Der bør under ingen omstændigheder være en automatisk kobling mellem funktionsnedsættelse og indsats

Resultater fra survey i 2019

- Der sker systematisk screening eller opsporing af handicap i godt en fjerdedel af jobcentrene
- Afklaring i forhold til målgruppen for de kompenserende ordninger sker i et mindretal af jobcentrene.
- Igangværende forsøgsprojekt om screening og håndholdt indsats for ledige med handicap (et mere rummeligt arbejdsmarked III)

Sket der systematisk screening/opsporing af handicap i den første del af ledighedsperioden?



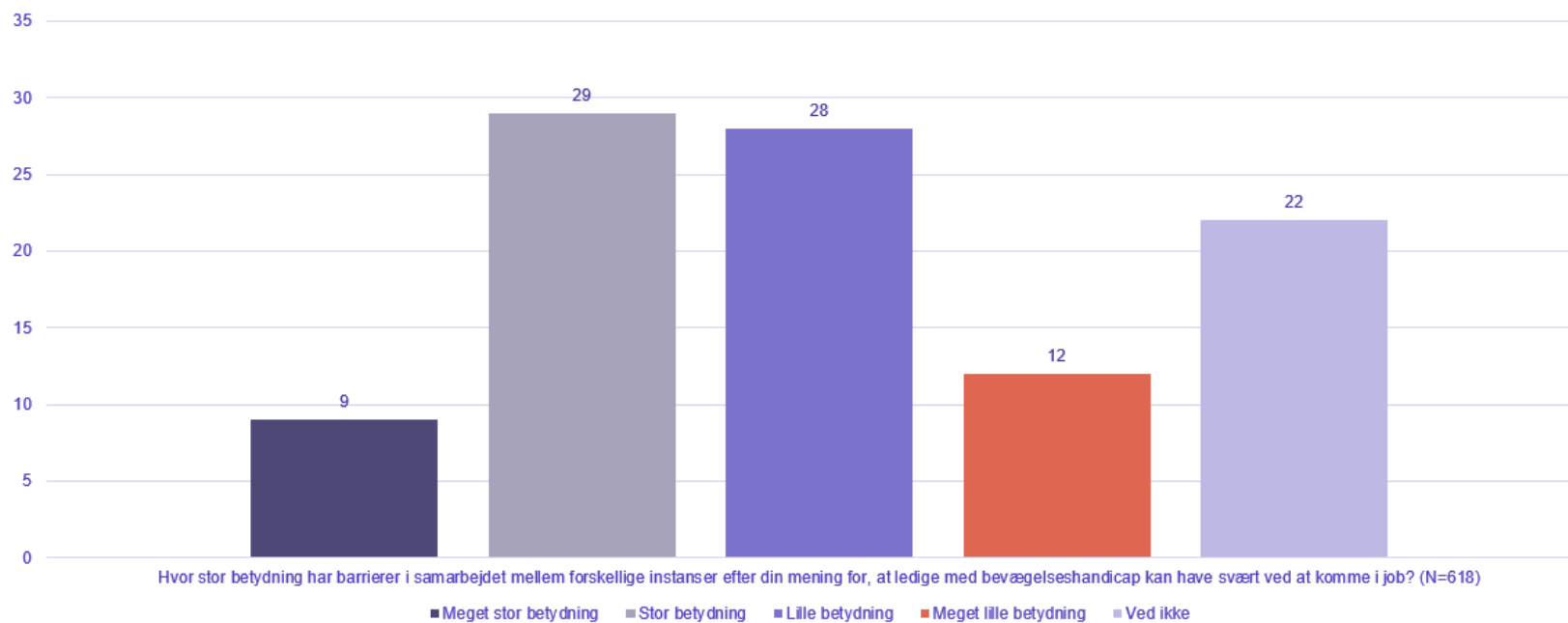
e

■ Ja ■ Nej ■ Ved ikke

N=179 mellemledere

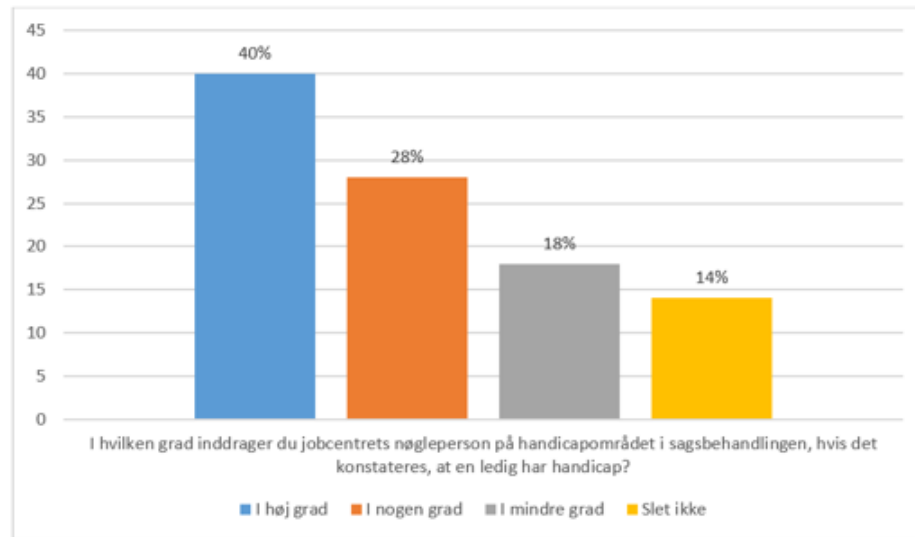
Jobcentrenes samarbejde med interne og eksterne aktører

Samarbejde iflg. jobcentermedarbejdere



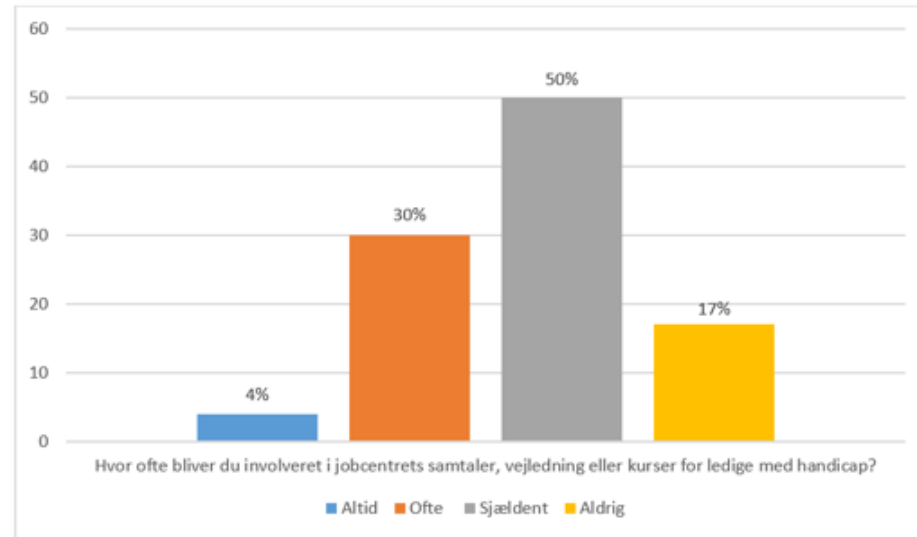
Sagsbehandlernes og nøglepersonernes oplevelse af samarbejdet

Tabel 1. Sagsbehandlernes vurdering af, i hvilket omfang de inddrager jobcentrets nøglepersoner i sagsbehandlingen for ledige med handicap.



Kilde: Jobcentersurvey (sagsbehandlere)

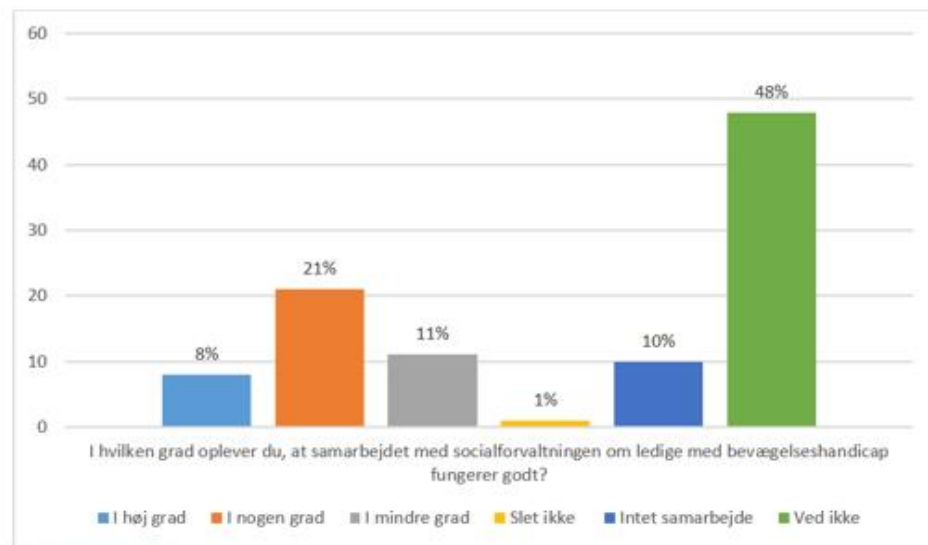
Tabel 2. Nøglepersonernes vurdering af i hvilket omfang de involveres i jobcentrets samtaler, vejledning eller kurser for ledige med handicap.



Kilde: Jobcentersurvey (nøglepersoner). 101 procent skyldes afrunding til nærmeste hele tal.

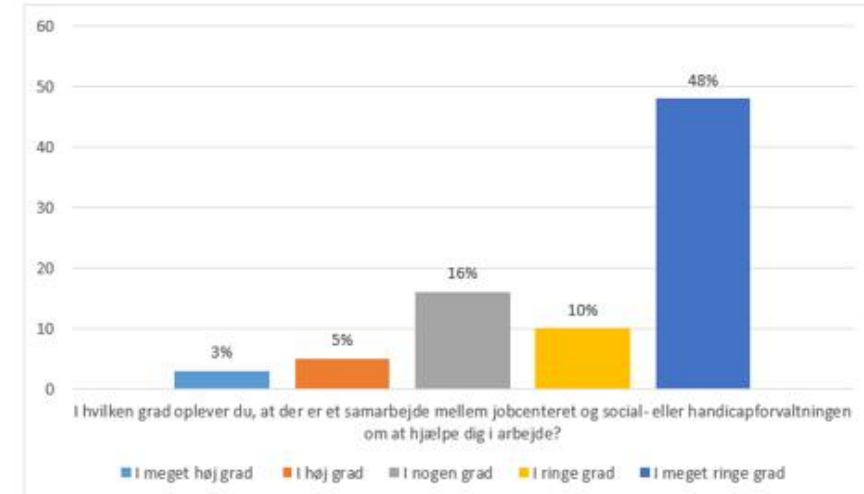
Sagsbehandlernes og borgernes oplevelse af samarbejdet med socialforvaltningen

Tabel 3. Sagsbehandlingernes vurdering af samarbejdet med socialforvaltningen (procent).



Kilde: Jobcentersurvey (sagsbehandlere).

Tabel 4. Borgernes oplevelse af samarbejde mellem jobcenter og social- eller handicapforvaltning.



Kilde: Borgersurveyet.

Borgernes oplevelse af jobcentrenes indsats

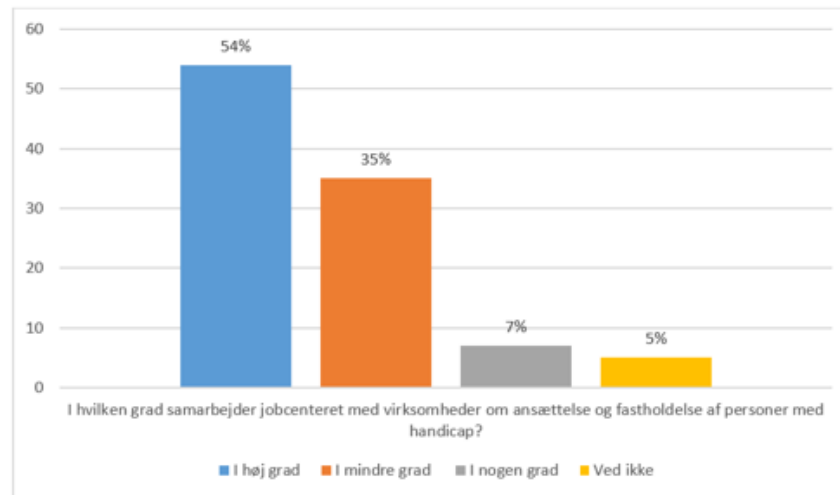
Interviews med personer med bevægelseshandicap (N= 19) viser, at de hovedsageligt oplever jobcentrene som en barriere (med undtagelse af én informant) → betydeligt potentiale for, at jobcentrene kan blive bedre til at støtte personer med handicap i at finde et job.

»Jeg har oplevet at have en jobkonsulent på min egen alder, der aldrig havde prøvet at arbejde med sådan en som mig. Det var en katastrofe. Der skulle jo være nogen, der ved noget om sådan en som mig. Jeg ville jo bare have et fleksjob.« (Dea)

»Men det var også, fordi [en fra interesseorganisationen] var inde over, og han ligesom kunne sige 'stop' til kommunen nogle gange. Han var god til at sige 'nu har [interviewpersonen] taget den her uddannelse, så må vi fokusere på det, han kan inden for det' og alt andet det kunne de godt glemme, fordi de ville jo ... Ja, de kørte bare standardpakken frem, og det formåede han på sidelinjen at få sat en stopper for.« (Finn)

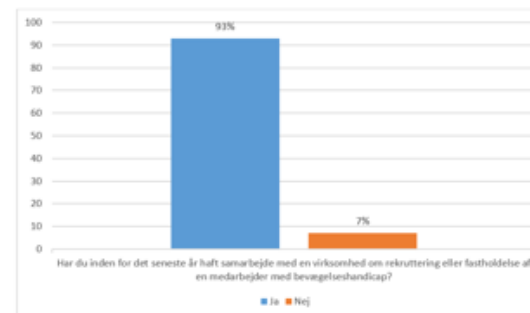
Sagsbehandlernes og virksomhedernes oplevelse af samarbejde

Tabel 5. Mellemlidernes oplevelse af samarbejdet med virksomhederne.



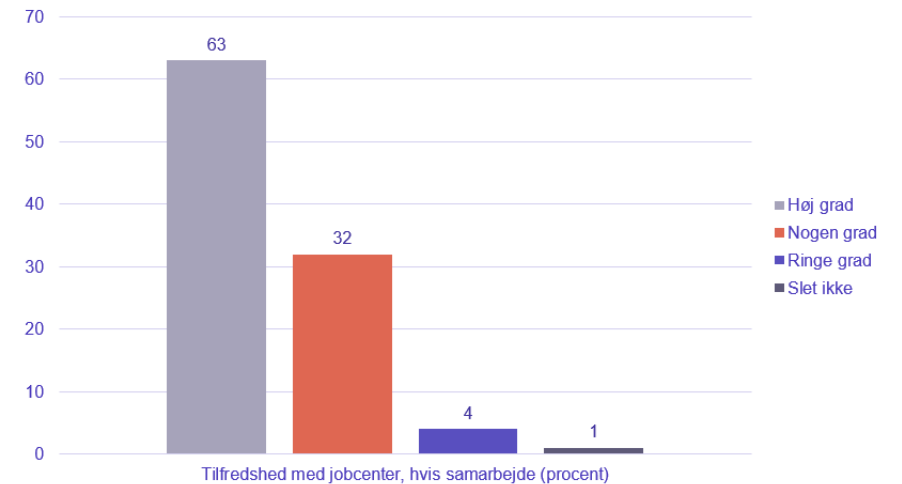
Kilde: Jobcentersurveyen (mellemlidende) 101 procent skyldes afrunding til nærmeste hele tal.

Tabel 6. Mellemlidernes oplevelse af samarbejdet med virksomhederne. Har du inden for det sidste år haft samarbejde med en virksomhed omkring rekruttering eller fastholdelse af en medarbejder med bevægelseshandicap?



Kilde: Jobcentersurveyen (nøglepersoner)

Kilde: [Jobcentersurveyen \(nøglepersoner\)](#)



Kilde: Arbejdsgiversurvey

Konklusion

”Samlet set må vi ud fra ovenstående konkludere, at **forudsætninger for at skabe et godt match mellem ledige med handicap og virksomhedernes ikke generelt er til stede i beskæftigelsesindsatsen**. Nogle jobcentre gør det godt, men de fleste jobcentre mangler viden, opmærksomhed, koordinering, identificering og i nogle tilfælde tro på, at borgere med handicap kan komme i beskæftigelse. Den anden partner i det gode match, virksomhederne, foretrækker ofte at finde nye medarbejdere uden om beskæftigelsessystemet, og nogle af arbejdsgiverne frasorterer jobsøgende med handicap. Det gør det **vanskeligt at implementere den politiske målsætning om flere mennesker med handicap i beskæftigelse**. Flere mennesker med handicap i beskæftigelse sker ikke af sig selv! Navnlige ikke i øjeblikket, hvor arbejdsmarkedet er ramt af Corona-krisen og eftervirkningerne af nedlukningen af arbejdsmarkedet i foråret 2020.” (Bredgaard et al 2020)

Spørgsmål til diskussion

- Hvad kan der konkret gøres for, at beskæftigelsessystemet bliver bedre til at hjælpe ledige med handicap til at komme i beskæftigelse?

Hvordan skabes et mere velfungerende fleksjobmarked?

- Der er bred politisk enighed om, at det er nødvendigt, at flere personer med handicap kommer i beskæftigelse.
- DH anslår, at ca. 50.000 borgere med handicap har et ønske om og står klar til at tage et job i morgen.

Beskæftigede med handicap fordelt på jobtype, 4. kvartal 2021, pct.

	Ordinært job	Fleksjob	Andet job på særlige vilkår
Større handicap	47,2	37,8	11,0
Mindre handicap	87,6	8,1	2,6
Handicap i alt	77,9	15,3	4,6

- Fleksjob er et vigtigt instrument til at få borgere med (større) handicap i job!

Undersøgelsesdesign

	<i>Arbejdsudbud</i>	<i>Arbejdskraftefterspørgsel</i>	<i>Matchning</i>
Undersøgelses-spørgsmål	Hvad kendetegner de borgere som visiteres til fleksjob? Oplever fleksjobansatte at de bliver ligebehandlet og er integreret på arbejdspladserne? Hvordan opleves mulighederne for karriereudvikling, øget arbejdstid, advancement og jobskifte? Hvilke forventninger har fleksjobsvisiterede til fremtiden? Hvordan kan fleksjobordningen forbedres?	Hvad kendetegner og motiverer de arbejdsgivere, som ansætter fleksjobbere? Hvordan designes et fleksjob? Hvilke erfaringer har arbejdsgiverne med fleksjobansatte? Hvordan kan fleksjobordningen forbedres?	Hvordan visiterer jobcentrene til fleksjob? Hvordan implementeres fleksjobordningen? Hvordan samarbejder jobcentrene med virksomhederne om fleksjob? Hvordan forklares variationer mellem jobcentrene? Hvordan kan fleksjobordningen forbedres?
Metode	Interviews med fleksjobsvisiterede og fleksjobsurvey	Casestudier på udvalgte virksomheder og arbejdsgiversurvey	Casestudier i udvalgte jobcentre og jobcentersurvey