|  |
| --- |
| Dokument oprettet 27. juni 2022 / tk\_dh  Sag 2-2022-00304 – Dok. 594616 |

# Bedre inklusion på arbejdsmarkedet

Indledning

Dette papir indeholder et katalog med problemer og løsninger fra DH, vi håber kan inspirere Reformkommissionen.

Reformkommissionen skal komme med forslag, der øger produktivitet, velstand, beskæftigelse og social mobilitet. Gerne gennem nye reform-løsninger på velkendte problemer. Det første sæt anbefalinger – med fokus især på videregående uddannelse og voksen- og efteruddannelse – kom i foråret 2022.

To sæt anbefalinger mere er på vej. Ifølge kommissionens hjemmeside offentliggøres næste sæt i efteråret og vil handle om de mange unge og voksne på kanten af uddannelse og arbejdsmarked, integration samt sætte fokus på borgerens møde med systemet. [[1]](#footnote-1)

Vi ved, at mange af dem ”på kanten” har et handicap. Vi ved også, at mange borgere med handicap har komplekse problemer og oplever mødet med det offentlige som problematisk.

Efter høring af vores medlemsorganisationer præsenterer vi her et sæt problemer og løsninger.

Vi har fokus på nogle strukturelle problemer, der vanskeliggør inklusion i arbejdslivet, samt på borgere med handicaps møde med systemet.

**1. Mål for at få flere med handicap i job**

Der kan gøres mere for at få sat mål for at få flere med handicap i job. Der er stadig kommunale beskæftigelsesplaner, hvor målet om flere med handicap i job ikke optræder eller har en vag og uforpligtende karakter.

Men at sætte overordnede mål gør det ikke alene. Det gælder fx i forhold de 13.000 flere med større handicap ind på arbejdsmarkedet, som denne regering i lighed den forrige har meldt ud som målsætning. Her tilkendegiver flere kommuner, at de savner mulighed for at måle på, om det går i den rigtige retning. De oplyser også, at der en naturlig tendens til at fokusere på de mål, man som jobcenter og kommune måles og vejes på.

Der er derfor behov for at udvikle og indføre måder at måle indsatsen på. Gerne på en sådan måde, at det kan anvendes både på nationalt og kommunalt niveau. Gerne på eksisterende platforme som jobindsats.dk

Det kan med fordel ske med udgangspunkt i forskellige målgrupper (fx efter hvilken ydelse man modtager). For nogle målgrupper findes data i forvejen – eller kan let skabes. Det gælder fx for fleksjobbere/personer på ledighedsydelse og førtidspensionister i skånejob.

Andre målgrupper kræves nogle greb for at skaffe brugbare data – det gælder fx dagpengemodtagere og personer på kontanthjælp. Her vil indførelse af systematisk screening af alle ledige for handicap være én vej til at gå. Dels opdager man ledige med støttebehov, som ellers ”går under radaren”. Dels giver det et survey-baseret datagrundlag at måle på. [[2]](#footnote-2)

Der er stor samfundsøkonomiske gevinster at hente ved at få flere med handicap – herunder ledige fleksjobbere – i job.

Forslag:

* Det skal gøres til en politisk målsætning at nedbringe fleksjobledigheden og udjævne kommunale forskelle til det niveau, de bedste kommuner kan præstere. Fleksjobledigheden skal opgøres løbende på jobindsats.dk
* Der skal udvikles og indføres måder at måle indsatsen på for andre målgrupper med handicap også. Gerne på en sådan måde, at det kan anvendes både på nationalt og kommunalt niveau.

**Personlig jobvejleder**

Borgere i ressourceforløb har fået ret til en personlig jobformidler med konkret viden om det lokale arbejdsmarked.[[3]](#footnote-3) En tilsvarende ret bør gælde for ledige fleksjobbere samt andre ledige med handicap, der har svært ved at komme i job.

Forslag:

* Ledige fleksjobbere og andre ledige med handicap, der har svært ved at komme i job, skal have ret til en personlig jobformidler med særlig viden om handicap, fleksjob og det lokale arbejdsmarked. Jobformidleren skal hjælpemed at finde job til ledige fleksjobbere. En jobformidler kan godt være tilknyttet en handicap-organisation.

**Lettere adgang til fastholdelsesfleksjob**

Det er stor fordel, hvis virksomhederne kan fastholde medarbejdere, hvis arbejdsevne og kompetencer, de kender og værdsætter. Men desværre stiller de nuværende regler sig i vejen. Man kan kun blive ansat i fleksjob på ens hidtidige arbejdsplads, hvis man har været ansat i 12 måneder efter de sociale kapitler i overenskomsten (eller på særlige vilkår hvis der ikke er overenskomst). Det er ikke hensigtsmæssigt.

Dels giver det en masse bureaukrati, for arbejdsgiveren skal dokumentere, at der er gjort et ”reelt forsøg” på at fastholde borgeren vedvarende i et job efter de sociale kapitler (eller på særlige vilkår). Dels kan det være hårdt for en nedslidt eller sygdomsramt borger at forsøge arbejde på ordinære vilkår i 12 måneder. Går man ned i tid for at klare det, er det som udgangspunkt for egen regning.

De strenge krav er en medvirkende årsag til, at antallet af fastholdelsesfleksjob stort set ikke er vokset siden reformen i 2013.

Ovenstående krav blev med indførelse af seniorpensionen afskaffet for borgere med mindre end seks år til folkepensionsalderen. Det er en god start. Men kravet bør afskaffes for alle aldersgrupper.

Forslag:

* Det skal være lettere at fortsætte i fleksjob hos ens hidtidige arbejdsgiver. Kravet om 12 måneders forudgående ansættelse efter sociale kapitler eller særlige vilkår skal derfor afskaffes for alle aldersgrupper.

**Afskaf revurderinger: Fleksjob skal være permanente**

Er man under 40 år, bevilger jobcenteret fleksjob for en periode af 5 år. Når perioden udløber, vurderer jobcentret, om betingelserne for fleksjob fortsat er opfyldt. Er man fyldt 40, kan man efter det første fleksjob få bevilget et permanent fleksjob - hvis arbejdsevnen fortsat er nedsat og job på ordinære vilkår ikke en mulighed.

Reglerne skaber usikkerhed hos mange fleksjobbere om, hvorvidt de kan forblive i deres fleksjob. Derudover medfører de en masse unødigt bureaukrati.

Forslag:

* Automatisk revurdering afskaffes. Fleksjob skal således bevilges permanent, medmindre særlige forhold taler for det modsatte.

**Gør det mere sikkert at prøve at arbejde på ordinære vilkår**

Arbejdsevnen hos personer visiteret til fleksjob kan variere i perioder. Nogle kan man arbejde ret meget, andre gange er det ikke muligt på grund af helbredet.

Der er også tilfælde, hvor personer visiteret til fleksjob har det så godt, at de ønsker at prøve arbejde på ordinære vilkår, men afholder sig fra det, fordi de er bange for, at fleksjobvisitationen ryger.

Forslag:

* Skab trygge rammer for at vende tilbage i fleksjob efter at have prøvet ordinær ansættelse – fx ved en ”hvilende fleksjob-ordning”

**2. Handicapkompenserende ordninger: Barrierer, problemer, løsninger**

Der findes handicapkompenserende ordninger, der skal understøtte, at borgere med handicap opnår og fastholdes i beskæftigelse (fx personlig assistance, hjælpemidler eller isbryder-ordningen der er målrettet ledige nyuddannede med handicap). Mødet mellem borger med handicap og beskæftigelsessystemet er desværre ikke altid godt, og det går ud over inklusionen på arbejdsmarkedet.

Overordnet set er der behov for:

* At modernisere lovgivningen om handicapkompenserende ordninger og gøre den mere smidig og mindre bureaukratisk.
* At øge borgere, virksomheder og myndigheders kendskab til og anvendelse af ordningerne.
* At øge ledere og medarbejderes fokus på proaktiv brug af kompenserende ordninger. Over for personer med psykiske funktionsnedsættelser (ADHD, autisme mv.) kan det fx være vigtigt at sætte tidligt ind med mentorstøtte mv. for at forbygge stress og overbelastning og hvad deraf følger.

Nedenfor følger eksempler på barrierer og problemer og mere specifikke løsningsforslag.

**Færre usmidige og bøvlede regler**

Eksempel 1: *Der er forskel fra jobcenter til jobcenter, men generelt er det blevet meget tungt og omstændeligt at få bevilget tegnsprogstolk ved jobcentrene. Det forekommer ikke meningsfuldt at man skal udfylde dialogskemaer ekstremt detaljeret om ens arbejdsdag, om hvilke funktioner man kan udføre selvstændigt, hvor mange minutter de tager, samt hvor mange minutter hver af de opgaver, hvor man har brug for tolk, tager. Visse steder forventes en detaljeringsgrad, som ikke kun gør hele processen ekstremt omstændelig og besværlig, men som man dybest set ikke har mulighed for at kende på forhånd.*

Eksempel 2: *Hvis man er arbejdsløs, er det også jobcentret der skal bevilge tegnsprogstolk til en ansættelsessamtale. Dette kan også være en omstændelig proces, med fare for at tolken ikke kan bevilges eller findes, før samtalen skal finde sted.*

I beskæftigelseslovgivningen og serviceloven på det sociale område er der mange eksempler på krav om løbende kontrol og opfølgning. Det er ofte tidsspilde og øger mistilliden mellem borger og myndighed. Reglerne om personlig assistance er et eksempel på det.

Eksempel 3: *En person, som er blind og har to glasøjne, har fået bevilget personlig assistance til hjælpe med at varetage sit job. Personen indkaldes årligt til samtale med jobcenteret for at følge op på, om det stadig er nødvendigt med den personlige assistance. Det til trods for at borgeren har et varigt handicap og er i uændret stilling med uændrede arbejdsopgaver.*

Forslag:

* Indfør forenklede modeller med større frihed for borgeren: Fx et klippekort med 10 tolketimer, som jobsøgende med hørehandicap kan anvende ved ansættelsessamtaler – uden at skulle have en ny bevilling hver gang.
* Afskaffe en række af kravene om kontrol og opfølgning og evt. erstatte dem af mere smidige redskab som tro-og-love-erklæringer e.l.
* Klarere regler der sikrer bevilling af hjælpemiddel eller arbejdsredskab, når der ligger en indstilling fra specialuddannede fagprofessionelle.

Kortere ventetider

Der kan være lange ventetider på afgørelser om bevilling af hjælpemidler, handicapbil, personlig assistance mv. Det har betydning for mulighederne for at blive ansat i eller fastholde et job eller få en praktikplads.

Fx tager det - i gennemsnit - næsten et år at få bevilget en handicapbil. I 2020 var ventetiden 42 uger. [[4]](#footnote-4)

* Indførelse af loft over sagsbehandlingstiderne (kombineret med forenklinger i lovgivningen).
* Indførelse af en garanti for arbejdsgivere for, at hjælpemidler og personlig assistance følger med ved ansættelse af medarbejder med handicap.[[5]](#footnote-5)

Isbryderordningen skal gøres mere fleksibel og udnyttes bedre

Isbryderordningen gør det muligt for virksomhederne at ansætte nyuddannede personer med handicap i job med løntilskud. Målgruppen er personer med handicap, som har en uddannelse af mindst 18 måneders varighed, og som ikke har opnået ansættelse op til to år efter uddannelsens afslutning. Man kan være i isbryderordningen op til ét år.

Undersøgelser tyder på, at isbryderordningen har et uudnyttet potentiale, og at jobcentrene kan anvende ordningen mere.[[6]](#footnote-6)

Potentialet kan desuden styrkes yderligere. Vinduet for at komme på isbryderordningen lukker to år efter endt uddannelse. Det virker ikke hensigtsmæssigt. Vinduet bør være åbent i længere tid. Har man fx gået i tre år og ikke fået lov at prøve at være i job, skal man også have chancen. Grænsen på to år efter endt uddannelse bør ophæves. Ledige bør således have mulighed for at anvende ordningen, indtil de har fået deres første ansættelse.

En nyuddannet ledig risikerer at opbruge sin dagpengeret, hvis man efter fx 18 mdr. ledighed anvender isbryderordningen, men ikke fastansættes af arbejdsgiveren. Det skyldes, at perioder på isbryderordningen æder af dagpengeperioden. [[7]](#footnote-7) Og det forhold at dagpengeperioden som følge af politiske reformer er blevet afkortet, øger usikkerheden for personer i målgruppen for isbryderordningen.

Forslag:

* Styrket indsats for at udbrede viden og om anvendelse af isbryderordningen. Centrale målgrupper er bl.a. jobcentermedarbejdere og virksomheder.
* Udvidet mulighed for at komme på isbryderordningen: Den skal kunne anvendes over for ledige uddannede med handicap indtil første job.
* Deltagelse i isbryderordningen bør tælle som ”død” periode, så tilknytning til a-kassesystemet bevares.

**Flaskehalse mv. i ordningen med nøglepersoner med særlig viden om handicap**

Flere jobcentre har kun en nøgleperson på handicapområdet, der har bevillingskompetencen i forhold til de kompenserende ordninger, hvilket skaber en flaskehalsproblematik. I et konkret eksempel har en kommune én nøgleperson på handicapområdet, som skal håndtere 600-800 sager om året.

Problematikken med kun en nøgleperson på handicapområdet betyder også at der ofte er stor afstand mellem sagsbehandler og nøglepersonen.

Forslag:

* Bredere forankring af viden om handicap og bevillingskompetence på jobcentrene.

**3. Hurtigere videre til det rette tilbud: Færre lange forløb på kontanthjælp mv.**

Mange – herunder aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere - går i meget lang tid, før de får en afklaring, hvad de skal. Reformkommissionen peger selv på, at mange er på midlertidige ydelser længe – et forhold, der stort set ikke har ændret sig de seneste 20 år.

Den nyligt indgåede aftale om reform af kontanthjælpen indeholder en ”afklaringsret” for aktivitetsparate borgere, der er fyldt 30 år og har modtaget kontanthjælp i to sammenhængende år. Afklaringsretten vil bl.a. bestå af en løbende årlig genvurdering samt en ret til at søge om ressourceforløb og fleksjob på det foreliggende grundlag.[[8]](#footnote-8)

DH mener, der er tale om et klart fremskridt. Vi havde dog gerne set en mere vidtgående afklaringsret – den burde fx gælde allerede efter ét år.

En af grundene til de meget lange forløb, vi ser i dag, er at lovgivningen kræver, at arbejdsevnen skal være prøvet af i alle detaljer for at afklare, om det er muligt at arbejde på ordinære vilkår.

Vi skal væk fra de lange, udtrættende afprøvninger. Ledige skal hurtigere i gang med tilbud, der bringer dem videre. Vi skal hen mod en mere jobrettet tilgang, hvor man starter med få timer og bygger på med opkvalificering, mentorstøtte, handicapkompenserende ordninger mv.

Det bør også være sådan, at fleksjob tilkendes hurtigere og mere fleksibelt. Fx over for unge med fremadskridende sygdom som sclerose o.l. Er man ikke klar til et fleksjob med det samme, kan en perioden på fleksydelse anvendes til at afprøve, hvor meget man kan arbejde, hvad for en støtte der kan være behov for osv.

Forslag:

* Afskaf de mange og lange afprøvninger af arbejdsevnen. Sæt ind med en mere jobrettet tilgang. Flere bør hurtigt tilkendes fleksjob – og udvikles til konkrete job på ledighedsydelse.

**4. Manglende udbredelse af og kvalitet i kommunale tilbud om træning, patientuddannelse, mestring mv.**

Patientuddannelse og træning

Sundhedsmæssige problemstillinger, der ikke bliver håndteret godt nok, er en af grundene til at personer med handicap have svært ved at bide sig fast på arbejdsmarkedet.

Et eksempel: Gigtforeningen har fået lavet en større Kraka-analyse, der viser, at kommunale patientforløb med træning og patientuddannelse til gigtpatienter ikke alene giver den enkelte et liv med færre smerter og bedre funktion. Indsatsen har også et stort samfundsøkonomisk potentiale. [[9]](#footnote-9)   
  
Der kan opnås offentlige nettobesparelser på mellem 5.000 og 31.000 kr. pr. person i den erhvervsaktive alder om året. Alligevel har kun et fåtal af kommunerne et sådant forløb til borgere med hhv. artrose (slidgigt) og rygsygdom. Det kan skyldes økonomiske incitamentsproblemer, som Kraka også peger på. Det er kommunen, der står med hele investeringen, mens staten får størstedelen af den økonomiske gevinst i form af færre udgifter til sygedagpengerefusion.

Et andet eksempel: Tilbud om mestring af livet med ADHD, er langt fra et tilbud i alle kommuner, og i psykiatrien er der ofte kun tilbud om medicinsk behandling. Manglende tilbud om støtte fører ofte til stress og overbelastning hos den enkelte borger– noget som kan forebygges.

Forslag:

* Indførelse af evidensbaserede kvalitetsstandarder for, hvad kommunerne som minimum skal tilbyde af trænings-og uddannelsestilbud patienter med kronisk sygdom - herunder gigtpatienter med artrose og rygsygdom. Målet skal være at sikre et kvalitetstilbud i hele landet.
* Det bør undersøges, om incitamenterne for kommunerne til at investere i sundhedsfremmende tilbud til personer med kroniske sygdomme er stærke nok.

**Udbredelse af IPS-modeller**

Individuelt Planlagt Job med Støtte (IPS) en recovery-indsats, som kombinerer behandling og beskæftigelsesindsats. Metoden forudsætter et intensivt samarbejde om borgeren mellem psykiatri og jobcentre. Det er evidens for, at IPS kan få borgere med psykisk sygdom i ordinær beskæftigelse eller uddannelse. Sætter man ind med den rette støtte, kan borgere komme i gang med job eller uddannelse.

Metoden anvendes af ca. 20 kommuner. Men alle kommuner bør med, når metoden faktisk virker over for udsatte borgere. Der er afsat penge til et ambassadørkorps, der skal sprede viden om ordningen, men en stærkere og mere forpligtende ramme er nødvendig.

Forslag:

* Principperne i IPS-modellen skal udbredes til alle kommuner i Danmark inden for en bestemt frist. Det bør indgå i den kommende psykiatriplan og følges op i kommune- og regionsaftalerne mellem regeringen og KL og Danske Regioner.

## 5. Det sociale frikort: Fast tilbud til udsatte borgere

Et socialt frikort giver de mest udsatte borgere mulighed for at tjene op til 20.000 kr. om året uden at blive trukket i kontanthjælp eller anden offentlig ydelse. Indtægten er desuden skattefri. Ordningen har kørt som forsøg nogle år og er blevet forlænget til 2022. Der er afsat midler til ordningen i den sociale reserve også for 2023-24.

Formålet med det sociale frikort er at give de mest udsatte borgere i samfundet bedre muligheder for at deltage i samfundets fællesskaber, bidrage aktivt og opleve værdi i hverdagen.

CABI har evalueret ordningen.[[10]](#footnote-10) En konklusion er, at samfundets udsatte også kan bidrage til at løse opgaver for både private og offentlige virksomheder. Men der er en række barrierer, der skal overvindes for at forløse potentialet. Bl.a. skal kommunerne have et incitament til at gøre en aktiv indsats – det har de ikke i dag. Borgere der kommer i arbejde under frikort-ordningen, opgøres ikke og tæller ikke med af kommunens beskæftigelses-resultater.

DH vurderer, der vil være perspektiver i en permanent ordning, der bl.a. rummer en mere aktiv rolle for kommunerne i forhold til at hjælpe borgere i målgruppen i småjob og nå ud til private og offentlige virksomheder og frivillige foreninger (boligforeninger o.l.).

Pt. omfatter ordningen borgere med særlige sociale problemer, dvs. personer der er socialt udsatte (pga. hjemløshed, misbrug e.l.) eller har psykiske vanskeligheder (f.eks. angst eller depression). Dermed vil personer med psykiske handicap typisk være omfattet, hvorimod personer med kognitive, fysiske eller sensoriske handicap kun er omfattet, hvis de samtidig har særlige sociale problemer. DH mener, at man bør overveje at udvide målgruppen

DH foreslår:

* Det sociale frikort gøres til en permanent ordning.
* Kommunerne skal forpligtes til at gøre en aktiv indsats for at udbrede ordningen og hjælpe borgere i målgruppen i småjob.
* Der etableres forsøg med at udvide målgruppen til også at omfatte borgere med betydelige kognitive, fysiske eller sensoriske handicap.

1. <https://reformkommissionen.dk/nyheder/reformkommissionen-praesenterer-sine-foerste-anbefalinger/> [↑](#footnote-ref-1)
2. Se rapport om forsøg bl.a. med screening af ledige: <https://star.dk/media/18246/n-et-mere-rummeligt-arbejdsmarked-for-borgere-med-handicap-2.pdf> [↑](#footnote-ref-2)
3. Jf. Aftale om bedre ressourceforløb fra december 2020 <https://www.bm.dk/arbejdsomraader/politiske-aftaler/politiske-aftaler/2020/aftale-om-bedre-ressourceforloeb/> . Jf. også rapporten linket til i fodnote 2. [↑](#footnote-ref-3)
4. Se <https://www.dst.dk/da/Statistik/emner/sociale-forhold/social-stoette/handicapomraadet>.

   Se også Ankestyrelsen (2022) for eksempler på sagsbehandlingstider: <https://ast.dk/nyheder/nyheder/nyheder-2022/sagsbehandlingstid-pa-voksenhandicapomradet> [↑](#footnote-ref-4)
5. Som foreslået af DH og DA i et fælles udspil om flere med handicap i job: <https://handicap.dk/arbejder-vi-for/vidensbank/flere-med-handicap-job> [↑](#footnote-ref-5)
6. Se Marselisborg Consulting (2021): ”Kortlægning af kommunernes praksis på handicapområdet” <https://star.dk/om-styrelsen/nyt/nyheder/2021/05/kortlaegning-af-kommunernes-praksis-paa-handicapomraadet-er-nu-offentliggjort/> [↑](#footnote-ref-6)
7. Jf. § 55, stk. 4, nr. 3 i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. [↑](#footnote-ref-7)
8. Gennemførelsen kræver tilslutning fra partierne bag forlig om førtidspension og fleksjob. Link til aftaleteksten: <https://bm.dk/media/21095/aftaletekst-kontanthjaelp.pdf> [↑](#footnote-ref-8)
9. <https://kraka-advisory.com/news/stort-potentiale-ved-investering-i-mennesker-med-gigt> [↑](#footnote-ref-9)
10. Evalueringen kan ses her: <https://www.cabiweb.dk/media/2455/undersoegelsesrapport.pdf> [↑](#footnote-ref-10)