|  |
| --- |
|   |

# Danmark kan mere: Flere med handicap i uddannelse og job

### Indledning

45.000 unge står uden uddannelse og job. En stor del af disse unge har forskellige psykiske, kognitive, sensoriske eller fysiske handicap. I statistikkerne er det særligt er grupper af unge med ADHD, autisme og psykiske vanskeligheder, der fylder antalsmæssigt. Men en række andre mindre grupper med handicap har de samme udfordringer.

Det er rigtig positivt, at der er politisk fokus på give denne gruppe samme chance i livet som alle andre. Men det lykkes kun, hvis de konkrete indsatser tager højde for, at mange har et handicap. Ved at sikre fleksibilitet, støtte og de rigtige rammer når man langt.

Lykkes det, venter der store samfundsøkonomiske gevinster. Øges beskæftigelsen for personer med handicap generelt med 6.800, giver det 13,9 milliarder ekstra på kontoen.[[1]](#footnote-1)

DH vil med dette papir gerne bidrage med løsninger. Flere af forslagene har et bredt sigte og kommer både unge og øvrige aldersgrupper til gavn.

### 1. Flere faglærte med handicap

Danmark mangler faglærte. Det ser ikke bedre ud i fremtiden, fortæller prognoser. En styrket indsats fra regeringen, arbejdsmarkedets parter og erhvervsskolerne for at få flere med handicap til at gennemføre en erhvervsuddannelse kan bidrage til at skaffe flere faglærte.

Det understøttes af en tankevækkende undersøgelse fra Institut for Menneskerettigheder sidste år.[[2]](#footnote-2) Den viser at op mod hver femte elev i erhvervsuddannelserne har et handicap. Ordblindhed (dysleksi), som kan være et betydeligt handicap i uddannelsessammenhæng, er endda ikke med i dette tal. 51% af eleverne med et handicap er faldet fra efter fire år mod 37% af eleverne uden handicap.

Institut for Menneskerettigheder peger på, at elever med handicap heller ikke oplever den samme positive effekt af virksomhedspraktik på frafaldet som andre elever. En løsning kan være at sikre mulighed for økonomisk kompensation for elever, der på grund af deres handicap arbejder færre timer i praktiktiden.

Andre løsninger er mere fleksible vilkår i skoledelen, bedre vejledning om mulighederne for specialpædagogisk støtte og styrket oplysning over for virksomheder og erhvervsskoler med praktiske anbefalinger og eksempler på, hvordan man sikrer rimelig tilpasning over for den enkelte elev i skolen eller på arbejdspladsen.

Der er afsat midler til at etablere forsøg med forlængede forløb på erhvervsuddannelser, hvor elever og lærlinge med handicap kan strække grundforløbets anden del med op til 50 %. Forsøget er et positivt skridt i retning af mere fleksibilitet. [[3]](#footnote-3) Der bør dog sigtes mod at udvide muligheden for at forlænge hele uddannelsesforløbet.

DH anbefaler:

* En forsøgsordning med tilskud målrettet arbejdsgivere, der tager elever med handicap i praktik.
* Mulighed for økonomisk kompensation til elever, som på grund af deres handicap har færre timer i praktiktiden og dermed mindre lønindtægt end andre elever.
* Udvidelse af muligheden for forlængelse til at gælde hele uddannelsesforløbet, dvs. både grundforløb og hovedforløb.

### 2. Hurtigere vej til job for dimittender med handicap

Dimittender med handicap har ofte ringe kendskab til handicapkompenserende ordninger.[[4]](#footnote-4) For at sikre en god overgang til arbejdsmarkedet er der behov for at vejlede elever og studerende om støttemulighederne, inden de afslutter deres uddannelse.

Hjælpemidler som ordblinderygsække, IT-programmer for blinde eller en særligt tilpassede arbejdsstolekan for nogle være nødvendige for at varetage et job. Men de kan også være nødvendige under selve jobsøgningen. I dag kan nyuddannede beholde hjælpemidler bevilget under uddannelsesforløbet i 3 måneder efter endt uddannelse. Det er for kort tid. Perioden bør forlænges, indtil de har fået første job.

Studerende der modtager handicaptillæg til SU, får oftest ingen eller ringe erhvervserfaring under studiet. Nogle studerende har mod på at prøve deres erhvervsevne af under studiet, men kan være bekymrede for at miste handicaptillægget, hvis de alligevel ikke magter studiejobbet. Det er ærgerligt at gå glip af den erhvervserfaring, der er så vigtig på cv’et, når man skal søge job. Der bør derfor være mulighed for at gøre handicaptillægget hvilende i en periode.

For en del dimittender med handicap vil fleksjob være det rigtige tilbud efter endt uddannelse. Der vil være god mening i at afkorte vejen for dimittender, der har modtaget handicaptillæg under uddannelsen, til afklaring med henblik på fleksjob. Bl.a. fordi der er foretaget en erhvervsevnevurdering forud for bevilling af handicaptillæg.

DH foreslår:

* Styrket vejledning om overgangen til job: Både uddannelsesinstitutioner og jobcentre skal formidle viden om handicapkompenserende ordninger, herunder isbryderordningen, til elever og studerende med handicap og tilbyde individuel vejledning herom.
* Udvidelse af den nuværende tre måneders periode: Nyuddannede skal kunne beholde deres hjælpemidler, indtil de har fået første job.
* Mulighed for at gøre handicaptillægget til SU hvilende i seks måneder. Formålet er at sikre trygge rammer for at afprøve erhvervsevnen i et studiejob. Går det ikke godt, skal den studerende have handicaptillægget tilbage uden en ny ansøgningsproces.
* Sikring af hurtig afklaring med henblik på fleksjob for dimittender, der har modtaget handicaptillæg under uddannelsen.

### 3. Isbryderordningen skal udnyttes bedre

Isbryderordningen gør det muligt for virksomhederne mulighed for 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.[[5]](#footnote-5)

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.

DH foreslår:

* 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.

### 4. Hurtig vej til fleksjob - udnyt potentialet i fleksjobbere

Fleksjobledigheden er typisk omkring tre gange højere end den generelle ledighed. Der er dermed helt klart et uudnyttet potentiale her for at få flere i arbejde. For at sætte gang i processen kan et midlertidigt tilskud til arbejdsgiverne være en mulighed.

Vejen til en fleksjob kan være meget lang. Hvor lang varierer fra kommune til kommune. I en tid med mangel på arbejdskraft er der al mulig grund til at se på, hvordan vejen kan gøres kortere. Særligt i kontanthjælpssystemet havner mange på de forkerte hylder. Undersøgelse fra Flere Skal Med-projektet viste, at hver tredje borger med over 5 års anciennitet i kontanthjælpssystemet i virkeligheden slet ikke hørte til

der. [[6]](#footnote-6)

Målet må være at visitere borgerne til det rigtige tilbud så tidligt som muligt. Hvad enten det er fleksjob, førtidspension, revalidering eller noget fjerde. Der er behov for hurtigere afklaring og flere rettigheder for borgeren ift. hurtig sagsbehandling og visitation til fleksjob.

Der bør åbnes op for, at borgere med dokumenterede handicap får mulighed for at bede om at blive visiteret til fleksjob – fx hvis borgeren selv har fundet en arbejdsgiver, der vil ansætte vedkommende i fleksjob – og få anmodningen sagsbehandlet.

Undersøgelser tyder på, at en helhedsorienteret og håndholdt indsats med tilknytning af en personlig jobformidler opleves som gavnlig.[[7]](#footnote-7) Jobformidlerne skal naturligvis have indgående kendskab til det lokale arbejdsmarked og viden om handicap og handicapkompenserende ordninger. Samtidig er det vigtigt, at ledelsen af jobcentrene i alle kommuner aktivt prioriterer indsatsen for at skaffe ledige med handicap i arbejde. I dag varierer det fra kommune til kommune, om der finder en proaktiv indsats sted.

DH foreslår:

* Aktivitetsparate borgere på kontanthjælp bør have ret til hurtig afklaring – eller med andre ord en afklaringsgaranti. Formålet er at sikre borgeren det rette tilbud – fx et fleksjob - inden for en frist på ½ år.
* Borgere med nedsat arbejdsevne bør sikres ret til at få deres sag for rehabiliteringsteamet allerede i starten af deres forløb.
* Borgere med handicap bør sikres ret til at få sagsbehandlet en anmodning om visitation til fleksjob.
* Ledige med handicap – herunder personer visiteret til fleksjob - sikres ret til en personlig jobformidler med de rette kompetencer og tid til opsøgende indsats over for virksomhederne. En personlig jobformidler kan i nogle tilfælde være tilknyttet en handicaporganisation.

### 5. Styrket brug af revalidering

Kommunernes brug af revalidering er faldet over tid. Det er beklageligt, for revalidering kan give nogle grupper med nedsat arbejdsevne de nye kvalifikationer, der sikrer tilknytningen til arbejdsmarkedet. Revalidering kan både anvendes til at fastholde et job eller til at sikre tilbagevenden til arbejdsmarkedet efter arbejdsskade, sygdom, ulykke e.l.

Beskæftigelseseffekten af revalidering er god: 55 % var i job eller uddannelse et år efter afslutning af revalideringsforløbet.[[8]](#footnote-8) I dag kan revalidering dog først anvendes, når andre beskæftigelsesrettede indsatser er vurderet eller afprøvet, og det bør ændres. Kommunernes incitamenter til at bruge revalidering bør også styrkes.

DH foreslår:

* Revalidering ligestilles med andre almindelige beskæftigelsesrettede indsatser.
* Ændret finansiering: Kommunerne friholdes fra at dække udgifter til selve uddannelsen.

### 6. Mere fokus på job for førtidspensionister

Førtidspension får man i dag kun, når arbejdsevnen er stærkt nedsat. Personer på førtidspension vil derfor, i det omfang de har restarbejdsevne, ikke kunne arbejde på ordinære vilkår. Men der en del, der kan og vil bidrage med et antal timer med løntilskud på vilkår, der er tilpasset deres behov (skånejob). Der er i denne gruppe et overset potentiale for arbejdskraft. Initiativer som KLAP-job og Specialisterne har succes med at matche personer med kognitiv eller psykisk funktionsnedsættelse med job. Mange i målgrupperne er på førtidspension.

Der kan gøres mere for at udnytte dette potentiale. Jobcentrene bør derfor have en mere aktiv rolle ift. at understøtte førtidspensionister, der ønsker at arbejde.

Det er også en god ide at se på, om ikke paletten af muligheder for førtidspensionister i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats bør udvides. Fx har kun førtidspensionister under 40 år i dag mulighed for at blive visiteret til et ressourceforløb. Den aldersbegrænsning kan med fordel ophæves.

Nogle førtidspensionister er utrygge ved at gøre pensionen hvilende og fx prøve sig selv af i et fleksjob. Risikoen for at miste pensionen er ringe, men usikkerheden er svær at komme til livs. For veteraner med visse diagnoser er der indført en wildcardordning, der med fuld tryghed for pensionen gør det muligt at prøve at arbejde. Modellen er interessant og bør bredes ud til førtidspensionister generelt.

Endelig skaber kalenderårsmodellen for opgørelse af indkomst problemer med modregning, hvis førtidspensionister midt i året sætter deres førtidspension på pause og prøver et fleksjob. [[9]](#footnote-9) Denne administrative praksis bør ændres.

DH foreslår:

* En midlertidig bonus til førtidspensionister, der ansættes i fleksjob eller job med løntilskud (skånejob). Formålet er at styrke incitamentet til at prøve kræfter med arbejdsmarkedet.
* En plan for styrkelse af førtidspensionisters placering i beskæftigelsesindsatsen med følgende elementer: 1) En mere aktiv og forpligtende rolle for jobcentrene 2) Styrkede muligheder i aktivloven – herunder ophævelse af aldersgrænse for adgang til ressourceforløb 3) Øget synliggørelse gennem opgørelse af førtidspensionister i løntilskudsjob på jobindsats.dk 4) Fremme af KLAP-job-lignende initiativer for nye handicap-målgrupper 5) Fremtidssikring af KLAP-jobordningen gennem permanent finansiering.
* Indførelse af en wildcard-lignende ordning for førtidspensionister generelt.
* Ændring af kalenderårsmodellen for opgørelse af indkomst ved overgang til fleksjob.

### 7. 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. COWI (2021). Rapporten kan ses her: <https://dch.dk/nyheder/pressemeddelelse/ny-rapport-139-mia-samfundsoekonomisk-gevinst-ved-faa-6800-flere-mennesker> [↑](#footnote-ref-1)
2. Undersøgelsen kan ses her: <https://menneskeret.dk/nyheder/stort-behov-mere-fleksibilitet-bedre-inklusion-hver-erhvervsskoleelev-handicap-falder> [↑](#footnote-ref-2)
3. Jf. den politiske aftale om indsats for elever og studerende med handicap: <https://www.uvm.dk/aktuelt/nyheder/uvm/2021/maj/210510-ny-aftale-om-indsats-for-elever-og-studerende-med-handicap> [↑](#footnote-ref-3)
4. Se fx VIVE (2020): ”Handicap og beskæftigelse 2019” <https://www.vive.dk/da/udgivelser/handicap-og-beskaeftigelse-2019-15458/> [↑](#footnote-ref-4)
5. 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-5)
6. <https://nyheder.tv2.dk/samfund/2018-01-09-hver-tredje-der-er-paa-kontanthjaelp-burde-slet-ikke-vaere-det> [↑](#footnote-ref-6)
7. Marselisborg Consulting (2021): ”Et mere rummeligt arbejdsmarked for borgere med handicap II” <https://star.dk/media/18246/n-et-mere-rummeligt-arbejdsmarked-for-borgere-med-handicap-2.pdf> [↑](#footnote-ref-7)
8. [↑](#footnote-ref-8)
9. Se fx omtale i BT 29. juni.2021: <https://www.bt.dk/samfund/anette-og-andre-foertidspensionister-sjofles-paa-tredje-aar-noeler-med-lovaendring> [↑](#footnote-ref-9)
10. Evalueringen kan ses her: <https://www.cabiweb.dk/media/2455/undersoegelsesrapport.pdf> [↑](#footnote-ref-10)