|  |
| --- |
| STAR |

# Høringssvar til Vejledning til lov om kompensation til handicappede i erhverv

Først og fremmest skal jeg takke for muligheden for at levere høringssvar. Fra DHs side kvitterer vi for arbejdet med at få udviklet vejledning til Lov om kompensation til handicappede i erhverv.

## Generelle kommentarer

Det er samlet set DHs vurdering, at vejledningen vil bidrage til større klarhed og et bedre grundlag for en smidig og effektiv sagsbehandling, med henblik på at skabe de bedste forudsætninger for, at flere mennesker med handicap bliver en del af arbejdsmarkedet.

Vi vil følge udviklingen på området efter vejledningen tages i brug for at sikre, at den anvendes som ønsket, samt for at blive opmærksomme på eventuelle nye uhensigtsmæssigheder, der opstår. Vi vil samtidig følge, om vejledningen lykkes med at skabe bredere viden i jobcentrene om muligheden for at gøre brug af de handicapkompenserende ordninger.

## Specifikke kommentarer

### Ang. definition af handicap og begrebet ”varig”

Forskellige steder i vejledningen bruges begrebet ”varig” i relation til funktionsnedsættelse og handicapbegrebet.

Det er DHs oplevelse, at ordet ”varig” kan forstås som ”permanent” – tænk f.eks. på ”varige mén”. Dette står i modsætning til, at vi egentlig læser vejledningen som om, at der med ”varig” - korrekt - menes ”længerevarende”. Der henvises blandt andet indledningsvis ifm. generelle målgruppedefinition til EU-domstolens afgørelser, som lægger vægt på, at noget er af ”lang varighed”, og dermed ikke ”permanent”.

Men ser vi f.eks. på vejledningens side 14 ang. målgruppen for Personlig Assistance fremgår det igen, at der er tale om personer med ”varige” funktionsnedsættelser. Det er umiddelbart uklart, om de generelle betragtninger om målgruppen gør sig gældende i afsnittet om personlig assistance, da dette afsnit har sin egen målgruppedefinition.

Vi anbefaler, at man får det tydeliggjort indledningsvis i vejledningen, at ”varigt” i hele vejledningen skal forstås synonymt med ”længerevarende”, med henblik på at fjerne al tvivl.

### Brug af eksempler til at illustrere begrebet ”varig”

Øverst af side 18 fremgår det, at ”varig” blandt andet skal betyde, funktionsnedsættelsen ikke er af en midlertidig og forbigående karakter. Det beskrives hvordan det f.eks. kan betyde, at det derfor ikke er nok hvis en person ”erhverver sig en hjerneskade, hvor skaderne forsvinder ved genoptræning”.

Det kan konkret være ganske vanskeligt at vurdere, hvor snittet rent faktisk går ift. hjerneskadeområdet. En del med erhvervet hjerneskade påbegynder arbejde under deres rehabilitering og her kan det være vanskeligt at vurdere om de kognitive funktionsnedsættelser vil medføre et længerevarende behov for assistance eller om man lærer at kompensere i en grad, så man ikke behøver assistance. I de sager, hvor det er indlysende, at funktionen ikke genskabes, da bør det være muligt at få personlig assistance for at bevare tilknytningen til arbejdsmarkedet. Vi kan frygte, at den nuværende formulering vil besværliggøre det.

Det er samtidig forkert at skrive, at skaderne forsvinder ved genoptræning – skaderne forsvinder ikke. Men følgerne efter en erhvervet hjerneskade kan reduceres ved genoptræning bl.a. ved at lære kompenserende strategier.

Samlet set kan man overveje, om brugen af eksempler med det formål at udelukke målgrupper kan skabe mere forvirring, end de vil gøre gavn.

### Personlig assistance – Målgrupper

Fra side 14, punkt 4.1. fremgår de typer af ansættelser, som der kan tilknyttes personlig assistance til. Her fremgår det, at den personlige assistance kan ydes til ”ledige, lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende”. Efterfølgende fremgår det yderligere, at det *kan* være personer, der ansættes i de typer af stillinger, som fremgår af bekendtgørelsens §11.

Her bemærker vi, at løntilskudsordninger efter LAB-loven ikke fremgår af listen. Herunder vil løntilskudsordningen til førtidspensionister (populært skånejob) også falde. I vejledningen er det svært at afgøre, om listen skal forstås som udtømmende. Uanset vil DH anbefale, at man får det tydeliggjort, at personlig assistance også er en mulighed for personer med handicap ansat i løntilskud efter LAB-loven, herunder skånejobbere.

Det fremgår samtidig af vejledningens punkt 4.1, at ledige kan modtage personlig assistance. Vi formoder, at der henvises til ledige i aktive tilbud, men det er vores vurdering, hvis det er en fordel, at mulighederne tydeliggøres. DH er i øvrigt af den holdning, at lovgivningen bør ændres, så der gives mulighed for personlig assistance til ledige i forbindelse med jobsøgningen.

### Personlig assistance - Eksempler

I afsnit 4.3. fremgår en række illustrative eksempler på, hvordan personlig assistance kan være en hjælp for personer med psykiske handicap. Det er godt og fornuftigt at fremhæve mulighederne for borgere psykiske funktionsnedsættelser. Det er dog DHs holdning, at der også med fordel kunne indarbejdes eksempler på, hvordan ordningen kan være nyttige for personer med fysiske handicap (herunder også sensoriske), samt personer med eventuelt flere handicap. Man kunne eksempelvis trække på eksempler fra evalueringen af PA-ordningen, som er gennemført for nylig.

### Personlig assistance – Snitflade med mentorordning

Der er ikke i vejledningen beskrevet yderligere om forholdet mellem personlig assistance og mentorordning. Dette kunne med fordel indarbejdes.

Vi oplever, at en del borgere tildeles en mentor frem for personlig assistance, hvilket kan give en forkert forventning hos arbejdsgiver og borger, fordi der er tale om en som udgangspunkt midlertidig ordning. Det kan skabe en forventning om, at borger efter en tid selv vil kunne varetage en række jobfunktioner, hvilket ikke altid vil være tilfældet. Det kunne med fordel præciseres, hvordan de to ordninger adskiller sig fra hinanden.

### Personlig assistance – Snitflade med BPA

Vi kvitterer for, at man tager fat på en afklaring af snitfladerne mellem PA og BPA-ordningerne. Det er oplevelsen i en række af DHs medlemsorganisationer, at der opstår sammenhængsproblemer mellem forvaltninger, som kan sætte både borger og arbejdsgiver i en uheldig situation.

Det tydeliggøres i vejledningen, at assistenten kan være den samme person på tværs af ordningerne, hvilket i praksis vil betyde, at det er BPA-assistenten der også i nogle tilfældes tilknyttes som personlig assistent. Det er fint - der kan dog være tilfælde, hvor det ikke er hensigtsmæssigt, og derfor er det vigtigt at holde fast i, at det er en mulighed.

Dernæst oplever vi desværre sammenhængsproblematikker mellem social- og arbejdsmarkedsforvaltning i nogle kommuner. Hvor der opstår uenigheder om, hvor timerne på arbejde deles mellem ordningerne og forvaltningerne, og hvordan betalingen administreres. Det kan sætte borger og arbejdsgiver i en dum situation.

Ligeledes kan det give arbejdsgiveren uhensigtsmæssigt meget administration i de tilfælde, hvor en BPA-bruger har et hold af hjælpere ansat, som samtidig ansættes som personlige assistenter på en arbejdsplads. Her kan vi ende i situationer, hvor selv en lille virksomhed skal varetage lønudbetalinger på op til håndfuld personlige assistenter på få timer om ugen.

Vi så gerne, at man tog større ansvar for at sikre koordinering, der ikke lægger borger og arbejdsgiver til last. Vi ved, at det sker nogle steder. Men vejledningen er ret begrænset, når det kommer til sammenhængen med socialområdet ift. BPA. Derfor opfordrer vi til, at vejledningen bør komme med tydeligere eksempler på god praksis for samarbejde mellem social- og beskæftigelsesforvaltning, fx gennem eksempler på god praksis.

I tillæg gør vi opmærksom på problematik omkring brugen af BPA/PA på arbejdsbetingede udlandsrejser, som der bør ses på. Denne er beskrevet i høringssvar fra Muskelsvindfonden.

### Personlig assistance – Loft på 20 timer

Det er fastsat i loven, at man kan modtage over 20 timers personlig assistance, såfremt man efter konkret vurdering har mere end én funktionsnedsættelse eller har en meget betydelig funktionsnedsættelse.

Vi så gerne, at man i vejledningen fik tydeliggjort, hvad der kan berettige mere end 20 timers personlig assistance.

### Hjælpemidler – Snitflade til Servicelov og Socialforvaltning

Vi oplever løbende, at borgere kan komme i klemme mellem forvaltninger, når arbejdsmarkeds- og socialforvaltning er uenige om, hvorvidt et hjælpemiddel skal bruges til arbejde eller ”det øvrige liv”.

DH anbefaler, at der oprettes et antal hjælpemiddelcentre, der bevilliger hjælpemidler. Vi mener, at hjælpemiddelcentrene skal have ansvaret for bevilling af alle hjælpemidler på tværs af sektorer, samt behandlingsredskaber. Centrene står for både udbud og indkøb af hjælpemidler og har den nødvendige faglighed til at finde det hjælpemiddel, der afhjælper borgerens behov. Det vil sikre de bedst mulige priser på hjælpemidler, professionalisere udbudsprocessen og spare kommunerne for bureaukrati. Samtidig vil det give borgeren et godt og sammenhængende udbud af hjælpemidler. Hjælpemiddelcentrene bør placeres i en eksisterende struktur.

Så længe vi ikke har en mere sammenhængende bevilling af hjælpemidler på tværs af sektorområder, er det vores vurdering, at der er behov for at vejlede nærmere om, hvilke hjælpemidler, der bør afholdes af socialforvaltning og hvilke, der bør dækkes af arbejdsmarkedsforvaltning. Her vil konkrete eksempler også være nyttige.

### Fortrinsadgang

I mange handicaporganisationerne oplever man tvivl om, hvorvidt der skal medsendes dokumentation for handicap, når en kandidat søger fortrinsadgang. Det mener vi med fordel kan tydeliggøres om er tilfældet, særligt da det fremgår af vejledningen, at det i praksis er personens egen vurdering af handicappet, der lægges til grund.

Det fremgår samtidig af bekendtgørelsen § 6, at det er jobcenteret, der afgør om en person med handicap har vanskeligt ved at opnå beskæftigelses på det ordinære arbejdsmarked. Samtidig fremgår det af vejledningens 3.5.1., at det ikke kan kræves, at en borger for at bruge fortrinsadgangen skal gå gennem jobcenteret. Med henblik på klarhed omkring administration af ordningen, vil vi opfordre til at det gøres tydeligere, hvad der er op og ned.

### Isbryderordningen

Isbryderordningen er en fremragende ordning, som det desværre er vores indtryk ikke bruges ofte. Det skyldes blandt andet et manglende kendskab til ordningen – også blandt nyuddannede. Derfor bør der generelt være en indsats for at sprede viden om ordningen, også til studerende.

I forhold til vejledningen angående Isbryderordningen hører vi indimellem om usikkerhed omkring, hvordan ordningen administreres. Det er umiddelbart DHs vurdering, at Isbryderordningen i vid udstrækning ’blot’ administreres som løntilskudsordningerne i LAB-loven, med et par undtagelser ang. blandt andet længde og forudgående ledighed. I det omfang det er muligt at henvise til administrationsgrundlaget for de ’gængse’ løntilskudsordninger, vil vi anbefale til det. Formålet er selvfølgelig, at skabe tryghed for den enkelte sagsbehandler omkring, at ordningen i vid udstrækning administreres efter velkendte procedurer.

### Opkvalificering i forbindelse med ansættelse

Vi hører kun sjældent, at ordningen omkring opkvalificering ifm. ansættelse anvendes. Det er en skam, da det er en god ordning. For at styrke fokus på ordningen og illustrere mulighederne vil vi opfordre til, at man i vejledningen indarbejder et par eksempler på god brug af ordningen.

### Tolkeområdet

For bemærkninger til de afsnit af vejledningen, der knytter sig til tegnsprogs- og skrivetolkeområdet, henviser vi til høringssvar fra Høreforeningen samt Danske Døves Landsforbund, som DH støtter op om.

Vi ved derudover at en række af DHs medlemsorganisationer har sendt høringssvar til vejledningens forskellige punkter, som vi opfordrer til, at styrelsen lader indgå i arbejdet med færdiggørelse af vejledningen.

Med venlig hilsen

cid:image001.jpg@01CFE3CC.C4E6D750

Thorkild Olesen