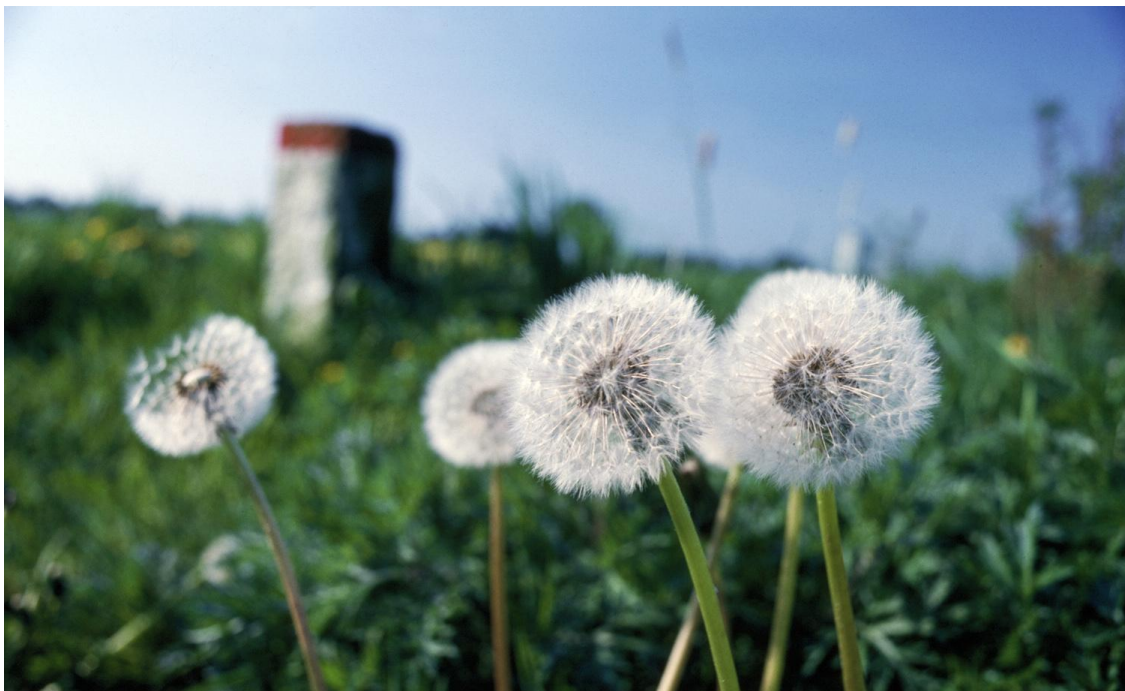


Til
Arbejdsmarkedsstyrelsen

Dokumenttype
Løsningskatalog

Dato
November 2009

EVALUERING AF HANDICAPINDSATSEN LØSNINGSKATALOG



RAMBOLL

EVALUERING AF HANDICAPINDSATSEN LØSNINGSKATALOG

Ref. 70222072

INDHOLD

1.	Indledning	1
2.	Indsatsstrategi	2
2.1	Strategi for beskæftigelsesindsatsen over for ledige med handicap	2
2.2	En pull-tilgang	3
3.	Løsninger	4
3.1	Styrket jobsøgning for ledige med handicap	4
3.2	Styrkelse af den ordinære indsats	6
3.2.1	Kampagne med fokus på formidling af analysens hovedbudskab	6
3.2.2	Styrkelse af sammenhæng mellem de strategiske målsætninger på beskæftigelsesområdet og handicapindsatsen i jobcentre	6
3.3	Styrket adgang til specialviden på handicapområdet	7
3.3.1	Systematisering af nøglepersonernes arbejde	7
3.3.2	Redesign af bmhandicap.dk	8
3.3.3	Forbedre muligheder for data om indsats og resultater	8
3.4	Styrkelse af rammerne for den supplerende indsats	8
3.4.1	Forenkle lovgivningen	8
3.4.2	Forbedre lovgivningens dækning over for særlige grupper og situationer	9
3.4.3	Styrket samspil med socialområdet	10

1. INDLEDNING

I dette notat præsenterer Rambøll Management Consulting (herefter Rambøll) et katalog med forslag til, hvorledes man kan fjerne nogle af de barrierer, der i dag præger handicapindsatsen på beskæftigelsesområdet. Formålet er at pege på løsningsforslag, der kan bane vejen for, at flere personer med handicap kommer i job.

Løsningskataloget er en del af en samlet evaluering af handicapindsatsen, som Rambøll har foretaget for Arbejdsmarkedsstyrelsen i perioden august 2008 – november 2009. Kataloget er således baseret på en omfattende analyse af de barrierer, der står til hinder for at øge beskæftigelsen blandt personer med handicap på det danske arbejdsmarked¹.

I kapitel 2 præsenterer vi Rambølls forslag til en fremadrettet strategi for beskæftigelsesindsatsen over for ledige med handicap.

I kapitel 3 gennemgår vi de enkelte løsningsforslag i strategien.

¹ Barriererne er nærmere beskrevet i den barriereanalyse, som blev udarbejdet i forbindelse med evalueringen (oktober 2009).

2. INDSATSSTRATEGI

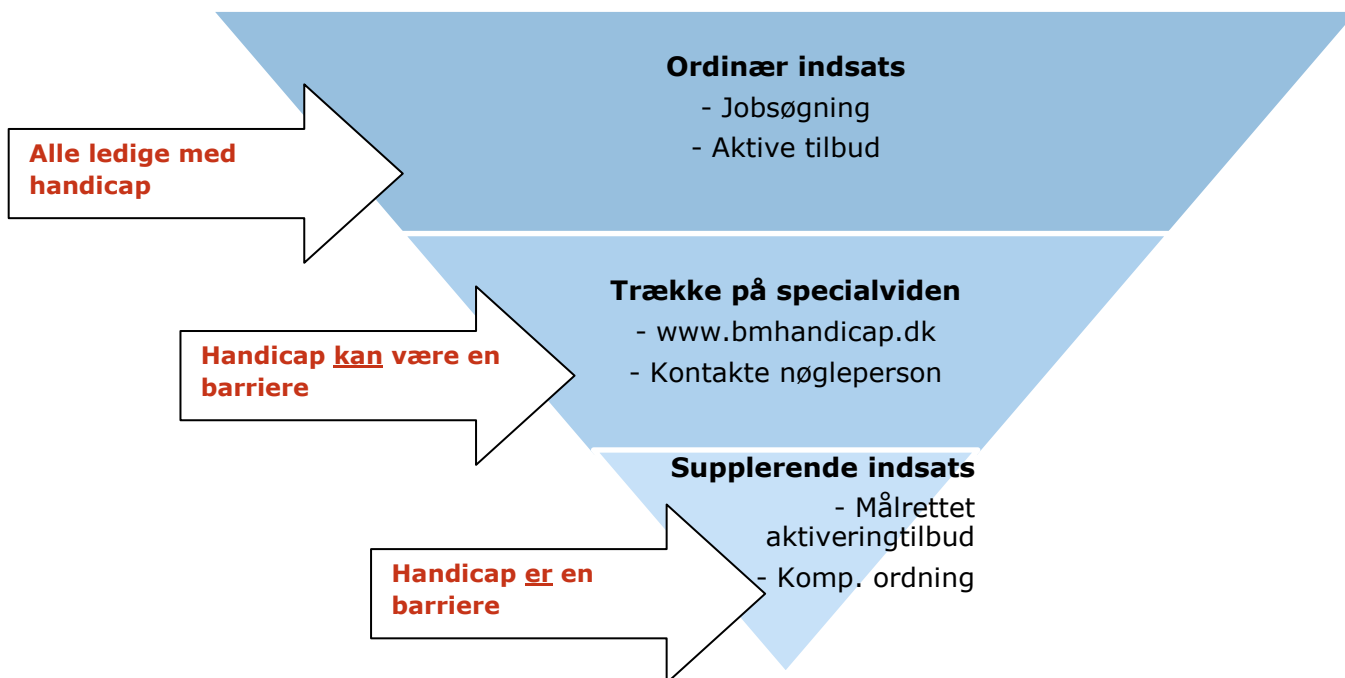
2.1 Strategi for beskæftigelsesindsatsen over for ledige med handicap

Det er Rambølls anbefaling, at jobcentrenes indsats følger en indsatsstrategi for handicapområdet, hvor alle ledige med handicap i udgangspunktet modtager samme *ordinære indsats* som andre ledige med det formål at styrke deres jobsøgning. Dvs. at der i kontaktforløbet arbejdes med at styrke de lediges jobsøgning, og at der suppleres med aktive tilbud, hvis dette ikke er nok.

Når en sagsbehandler er i tvivl om, eller har mistanke om, at et handicap kan være en barriere for at den ledige kan komme i beskæftigelse eller fastholde et job, anbefales det herefter, at vedkommende *trækker på specialviden* på handicapområdet enten ved at søge informationer på www.bmhandicap.dk, eller ved at kontakte nøglepersonen på handicapområdet i pågældende jobcenter.

I de tilfælde, hvor det står klart, at handicap er en barriere for beskæftigelse, anbefales det, at jobcentrene giver en *supplerende indsats* i form af aktiveringstilbud der er målrettet den lediges handicap, og/eller i form af tilbud om en handicapkompenserende ordning.

Indsatsstrategien fremgår nedenfor:



2.2 En pull-tilgang

I valget af løsningsmuligheder kan der principielt vælges mellem tre forskellige typer af policy instrumenter eller kombinationer heraf: regulering, økonomiske instrumenter og information.²

Sammenholder vi policy instrumenterne med barrieretyperne, vurderer vi, at barriererne i forbindelse med handicapindsatsen bedst adresseres via information til de relevante aktører og i enkelte tilfælde ved hjælp af regulering.³

Ser vi nærmere på de løsningsforslag, der indbefatter en forbedret information, har vi i valget af konkrete løsningsforslag taget udgangspunkt i, at informationsindsatsen over for jobcentermedarbejdere primært skal være kendetegnet ved en *pull* snarere end *push*-tilgang. I en *push* tilgang udbredes information aktivt til de relevante medarbejdere med henblik på at øge deres generelle vidensniveau. I en *pull* tilgang gøres viden tilgængelig med henblik på, at de relevante medarbejdere selv kan hente information i konkrete situationer. I *pull* ligger således en situationsbestemt snarere end en generel opnormering af videnniveauet om handicapindsatsen på beskæftigelsesområdet.

Valget af *pull* tilgang som den primære bundler i en vurdering af, at en generel opnormering af vidensniveauet i forhold til de identificerede barrierer ikke er realistisk og samtidig heller ikke hensigtsmæssig, da det medfører en risiko for, at fokus flyttes væk fra den ordinære og virksomhedsrettede beskæftigelsesindsats. Vi vurderer dog, at *pull*-tilgangen fordrer en generel styrkelse af jobcentermedarbejdernes viden om, hvor og hvilken type information og sparring de kan finde mht. specialviden om handicapområdet. Hvis et *pull*-redskab skal fungere, kræver det således, at samtlige sagsbehandlere i jobcentre har kendskab til, at det findes, og ved, hvor de kan finde viden. Barriereanalysen har vist, at dette ikke er tilfældet i dag, hvilket forudsætter et element af *push*-tilgang i informationsindsatsen på dette punkt. Det skal samtidig tilføjes, at den generelle informationsindsats i forhold til nøglemedarbejdere, som kun i mindre omfang berøres i dette løsningskatalog, i høj grad også bør være kendetegnet af en *push*-tilgang. Det skyldes, at det for nøglemedarbejderne netop er vigtigt, at de har et stort og aktivt kendskab til ordninger, særlige problemstillinger m.v. for at kunne rådgive og sparre med de øvrige jobcentermedarbejdere.

² Reguleringer omfatter alle former for lovgivning og bestemmelser, der stiller krav om, muliggør eller forbyder bestemte handlinger. Økonomiske instrumenter omfatter alle monetære og ikke-monetære instrumenter, der er baseret på økonomiske incitamenter. Information omfatter alle instrumenter, der forsøger at påvirke gennem udbredelse af viden, argumentation og overtalelse. Baseret på Evert Vedungs opdeling i "Public Policy and Program Evaluation", 1997, Transaction Publishers.

³ For en beskrivelse af barriererne, se barriereanalysen udarbejdet som del af den samlede evaluering.

3. LØSNINGER

3.1 Styrket jobsøgning for ledige med handicap

Overordnet viser barriereanalysen, at der er et paradoks mellem de faktorer som *beskæftigede* med handicap finder afgørende for at komme i job med handicap, og de faktorer som *ledige* med handicap oplever som afgørende:

- *For det første* viser analysen, at eget initiativ i forhold til jobsøgning er den væsentligste årsag til, at personer med handicap som er i beskæftigelse i dag, har fået job. Samtidig har mange ledige med handicap ikke søgt job, indenfor det seneste år og mener ikke selv, at de kan gøre mere.
- *For det andet* viser analysen, at mens ledige med handicap oplever deres funktionsnedsættelse som en barriere for at komme i beskæftigelse, så giver personer med handicap, der er i beskæftigelse, udtryk for, at der på arbejdsmarkedet er rummelighed i forhold til at ansætte personer med handicap. Hertil kommer, at kontakt til arbejdsmarkedet tilsyneladende påvirker den enkeltes vurdering af egen arbejdsevne i positiv retning.

For at vende tilbage til indsatsstrekanten fra indledningen, bør det *primære* indsatsområde derfor være at styrke jobsøgningen blandt ledige med handicap og i at gøre den ordinære indsats til omdrejningspunkt for handicapindsatsen i jobcentre. Vi vurderer endvidere, at et vigtigt aspekt ift. strategien for handicapindsatsen på beskæftigelsesområdet, er at sætte fokus på at vende holdningen blandt ledige med handicap fra et barriereperspektiv til et mulighedsperspektiv ift. Jobsøgning. Dette kan gøres ved at understøtte de lediges tro på, at det er muligt at få et job på trods af en given funktionsnedsættelse, og ved at styrke kontakten til arbejdsmarkedet for ledige med handicap.

Tager vi *næste* niveau i indsatsstrekanten, peger analysen på, at der er behov for at sikre sagsbehandlere adgang til specialviden om handicapområdet. Som nævnt skal denne viden være tilgængelig for den enkelte sagsbehandler i de tilfælde, hvor sagsbehandleren er i tvivl om, hvorvidt det er den lediges handicap, der er årsag til ledigheden og der derfor kan være behov for en supplerende indsats. Vi anbefaler i denne sammenhæng, at man systematiserer nøglepersonernes arbejde i jobcentre og redesigner www.bmhandicap.dk for på denne måde at øge jobcentermedarbejderes viden om handicapindsatsen og adgang til information på handicapområdet.

Det *sidste* niveau i indsatsstrekanten vedrører især de lovgivningsmæssige rammer, der skal fungere effektivt, når engang det er blevet tydeligt, at en ledig med handicap har brug for en supplerende indsats for at komme i beskæftigelse. Analysen peger i denne sammenhæng på, at der i lovgivningen er behov for at skabe en bedre dækning over for særlige grupper og situationer, ligesom der er behov for at styrke samspillet mellem beskæftigelses- og socialområdet med henblik på at skabe en større sammenhæng i indsatsen.

I oversigten nedenfor opsummeres de konkrete løsningsforslag, som med udgangspunkt i *pull*-tilgangen, sigter på:

- At styrke den ordinære beskæftigelsesindsats over for gruppen af ledige med handicap
- At styrke adgangen til specialviden på handicapområdet blandt sagsbehandlere
- At styrke rammerne for den supplerende indsats.

Løsning	Indhold	Udbytte
<i>Styrkelse af den ordinære indsats</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kampagne med fokus på formidling af analysens hovedbudskab, der handler om at styrke den <i>ordinære indsats</i> overfor ledige med handicap og <i>vende holdningen</i> blandt ledige med handicap fra et barriereperspektiv til et mulighedsperspektiv ift. jobsøgning • Klar kobling mellem Specialfunktionen og beskæftigelsesregionen • Øget strategisk sparring med jobcentre 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Øget jobsøgning og tro på, at det kan lykkes at komme i job blandt ledige med handicap ➤ Styrkelse af sammenhæng mellem de strategiske målsætninger på beskæftigelsesområdet og handicapindsatsen i jobcentre
<i>Styrket adgang til specialviden på handicapområdet</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Redesign af bmhandicap.dk • Systematisering af nøglepersonernes arbejde • Forbedret mulighed for data om indsats og resultater 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Adgang til specialviden på handicapområdet (pull)
<i>Styrkelse af rammerne for den supplerende indsats</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Indarbejde kompensationsloven i lov om aktiv beskæftigelsesindsats • Fjerne reglerne om fortrinsadgang • Styrke samspillet mellem beskæftigelses- og socialområdet 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Styrkelse af rammerne for den supplerende indsats ➤ Bedre dækning over for særlige grupper og situationer ➤ Større sammenhæng i indsatsen

3.2 Styrkelse af den ordinære indsats

3.2.1 Kampagne med fokus på formidling af analysens hovedbudskab

Da styrket jobsøgning og tro på, at det kan lykkes at komme i job trods en funktionsnedsættelse, er afgørende for, at ledige med handicap kommer i beskæftigelse, anbefaler vi, at der laves en kampagne for at formidle dette budskab til landets jobcentre.

Konkret foreslår vi, at Specialfunktionen tager initiativ til at arrangere et temamøde for udvalgte sagsbehandlere og nøglepersoner i hver beskæftigelsesregion, hvor analysens hovedbudskab præsenteres og hvor der via konkrete teknikker, vidensdeling og cases sættes fokus på at støtte sagsbehandlere i at styrke den ordinære indsats over for målgruppen og på at styrke målgruppens tro på, at det kan lykkes at komme i job.

Styrkelse af jobsøgningen blandt ledige med handicap

Der er behov for at sætte fokus på, hvordan sagsbehandlere i højere grad kan styrke jobsøgningen blandt personer med handicap. Dette ved at:

- Øge målgruppens aktive, uopfordrede indsats og brug af netværk
- Motivere målgruppen til at se de muligheder, der findes i forhold til job, samt guide dem i, hvordan de kan få livet som handicappet til at hænge sammen med et job
- Styrke arbejdet med at målrette de lediges jobsøgning til realistiske job og pejle målgruppen i retningen af en opgavetype, der både matcher deres ønsker og arbejdsevne.

Der er altså ikke tale om et særligt vejledningsværktøj over for ledige med handicap, men en understregning af behovet for at styrke den generelle dialog og vejledning på en måde, der kan motivere og samtidig ansvarliggøre målgruppen i forhold til jobsøgning.

Flere virksomhedsrettede tilbud

Endvidere vil vi anbefale, at man på temamøderne sætter fokus på behovet for at styrke den virksomhedsrettede indsats over for ledige med handicap i jobcentrene. Dette skal ses i lyset af, at ledige med handicap ikke i høj nok grad modtager virksomhedsrettede tilbud, selvom denne type tilbud på bedste vis kan bidrage til en reel tilknytning til arbejdsmarkedet for målgruppen. Her vil vidensdeling på tværs af jobcentre og best practice oplæg egne sig godt som formidlingsmetode under netværksmøderne.

Vi vil også anbefale, at man på lokalt niveau i jobcentrene sætter emnet på dagsordenen. Det kan i den forbindelse anbefales, at hovedkonklusionen om at styrke de lediges jobsøgning og de gode råd som præsenteres på netværksmøderne, gøres tilgængelige på Specialfunktionens hjemmeside bmhandicap.dk, så de kan downloades og anvendes af jobcentrene, fx af nøglepersoner i forbindelse med lokale arrangementer på handicapområdet. Man kan også overveje at udarbejde en mindre pjece, som kan distribueres af nøglepersoner til deres kolleger i jobcentrene.

3.2.2 Styrkelse af sammenhæng mellem de strategiske målsætninger på beskæftigelsesområdet og handicapindsatsen i jobcentrene

For at styrke den ordinære indsats over for ledige med handicap foreslår vi ydermere, at der arbejdes med at styrke sammenhængen mellem de strategiske målsætninger på beskæftigelsesområdet og handicapindsatsen i jobcentrene.

Klar kobling mellem Specialfunktionen og beskæftigelsesregionen

På undersøgelsestidspunktet var Specialfunktionen koblet op på Jobcenter Vejle gennem kontrakt mellem Vejle Kommune og Beskæftigelsesregion Syddanmark. Kontrakten tog udgangspunkt i regeringens beskæftigelsesstrategi for personer med handicap og de mål, der indgår i denne, men der var ingen direkte organisatorisk kobling mellem Specialfunktionen og de instanser, der udstikker de politiske rammer og følger op på beskæftigelsesindsatsen.

Derfor foreslår vi, at:

- Specialfunktionen bliver tilknyttet Beskæftigelsesregion Syddanmark, hvis ledelse i forvejen har kendskab til Specialfunktionens arbejde og medarbejdergruppe⁴
- Der indgås kontrakt mellem Arbejdsmarkedstyrelsen og Beskæftigelsesregion Syddanmark om Specialfunktionens målsætninger
- Der i kontrakten laves en prioritering af Specialfunktionens indsats med fokus på hotline, vedligeholdelse af bmhandicap.dk, opkvalificering af nøglepersoner og opfølgning på nøglepersonernes arbejde.

Øget strategisk sparring med jobcentre

Endvidere foreslår vi, at Specialfunktionen øger den konkrete sparring med jobcentre, hvad angår handicapindsatsen.

Konkret foreslår vi, at:

- Der udarbejdes en strategi for, hvorledes man kan sikre, at Specialfunktionen har et lokalt kendskab til jobcentre, der ligger i andre regioner af landet. Fx ved at knytte en/flere konsulenter til bestemte regioner som det fx er gældende for Specialfunktionen for den etniske beskæftigelsesindsats
- Specialfunktionen får en større og mere koordinerende rolle i forbindelse med planlægningen af indhold på netværksmøder for nøglepersoner og opfølgning på nøglepersonernes indsats.

3.3 Styrket adgang til specialviden på handicapområdet

3.3.1 Systematisering af nøglepersonernes arbejde

Nøglepersonerne er en central kilde, hvad angår formidling til sagsbehandlere, men der er behov for at systematisere nøglepersonernes formidlingsarbejde.

I dag handler nøglepersonernes formidling ofte om de handicapkompenserende ordninger og lovgivningen. Derudover er det vores vurdering, at der er behov for en løbende formidling af hovedbudskabet fra barriereanalysen som viser, at den enkeltes jobsøgning er afgørende for opnåelse af job, og at sagsbehandlere bedst kan øge denne via den ordinære indsats. Dette i form af dialog og vejledning med fokus på at øge motivationen samt i form af virksomhedsrettede tilbud.

Blandt sagsbehandlere kan der herske tvivl om, hvornår et handicap kan siges at være en barriere for beskæftigelse, hvornår de skal kontakte deres nøgleperson og hvor de kan søge mere viden om handicapområdet. Derfor er det endvidere vores vurdering, at nøglepersonernes formidling til sagsbehandlere med fordel kan sættes i system således, at de regelmæssigt oplyser sagsbehandlere om:

1. I hvilke tilfælde, der kan være tale om, at et handicap er en barriere for beskæftigelse
2. Hvornår de bør kontakte deres nøgleperson
3. Hvor de kan finde informationer om kompenserende ordninger og best practices mht. aktivisering af personer med handicap.

Regelmæssigheden i formidlingen er ikke mindst central pga. den store udskiftning blandt sagsbehandlere. Skal den nuværende organisering med nøglepersoner som ankerpersoner på handicapområdet i jobcentre fastholdes, er det centralt at deres formidlingsindsats over for de øvrige sagsbehandlere styrkes.

Konkret foreslår vi, at:

- Der udarbejdes en generel beskrivelse af nøglepersonens arbejdsopgaver med forslag til, hvilke medarbejdergrupper der skal orienteres, hvor ofte og hvad informationen som minimum bør indeholde. Beskrivelsen kan bruges af Specialfunktionen i forbindelse med opkvalificering af nøglepersoner og den kan bruges af nøglepersonerne i den lokale operationalisering af indsatsen.

⁴ Denne løsning er allerede i gang med at blive implementeret, idet Specialfunktionen pr. 1. januar 2010 bliver koblet op på Beskæftigelsesregion Syddanmark.

3.3.2 Redesign af bmhandicap.dk

For at sikre sagsbehandlere adgang til specialviden om handicapområdet foreslår vi i forlængelse af ovennævnte, at der igangsættes et arbejde med at redesigne og målrette bmhandicap.dk til de jobcentermedarbejdere, der kan have brug for at trække på specialviden om handicapområdet. Vi forestiller os, at siden kan blive et vigtigt supplement til nøglepersonernes mundtlige formidlingsinitiativer og en central vidensplatform, hvad angår handicapindsatsen på beskæftigelsesområdet.

Vi foreslår på den baggrund, at:

- www.bmhandicap.dk undergår en redesignproces, hvor siden bygges op med udgangspunkt i jobcentermedarbejdernes behov – både hvad angår indhold og funktionaliteter
- Det afklares, hvilke elementer der kan formidles på hjemmesiden for at sikre kvalitet og mainstreaming af handicapindsatsen – eksempelvis skabeloner til indstilling, link til hjemmesider med hjælpemidler, viden om forskellige typer af handicap osv.
- Der præsenteres cases, der viser hvorledes borgere med adfærdsrelaterede handicap (fx ADHD) er kommet i beskæftigelse og hvad jobcenteret kan gøre i den sammenhæng. Det kan også på sigt blive nødvendigt i forhold til andre typer af handicap, hvor sagsbehandlere føler sig dårligt rustede
- Vidensbehovet blandt kommunale sagsbehandlere afklares nærmere mhp. at identificere eventuelle videnshuller
- Hjemmesiden gøres brugervenlig og nem for sagsbehandlere selv at betjene, således at sagsbehandlere kan finde den relevante information uden assistance fra Specialfunktionens medarbejdere eller nøglepersoner
- Der laves en særlig formidlingsindsats for at promovere hjemmesiden, evt. via nøglepersoner lokalt
- Hjemmesiden løbende opdateres.

3.3.3 Forbedre muligheder for data om indsats og resultater

En central barriere for indsatsen over for personer med handicap i de enkelte jobcentre er, at ledelsen i mange jobcentre ikke prioriterer indsatsen særlig højt. Dette smitter først og fremmest af på nøglepersonernes indsats, som er afgørende for, at sagsbehandlere har adgang til den fornødne viden om og sparring på området.

Blandt årsagerne til den manglende prioritering peges på, at der for jobcenterledelsen mangler et klart billede af, hvordan handicapindsatsen kan bidrage til, at jobcentret får gode resultater, forstået som flere borgere i aktive tilbud og job.

I dag skal oplysninger om personlig assistance indberettes elektronisk til Arbejdsmarkedsstyrelsen inklusiv identifikationsoplysninger for modtageren.⁵ Det er dog ikke umiddelbart muligt at trække data til brug for analyser af indsats og resultater. På den baggrund foreslår vi, at det overvejes om data om brugen af personlig assistance kan gøres tilgængelige i jobindsats.dk for dermed at styrke vidensgrundlaget for handicapindsatsen. Det kan samtidig overvejes, hvorvidt data om brugen af de øvrige kompenserende ordninger også skal gøres tilgængelig (hjælpemidler, isbryderordningen, fortrinsadgang). Det vil i givet fald kræve ændringer i databekendtgørelsen.

3.4 Styrkelse af rammerne for den supplerende indsats

3.4.1 Forenkle lovgivningen

Indarbejde kompensationsloven i lov om aktiv beskæftigelsesindsats

I dag findes de kompenserende ordninger både i lov om aktiv beskæftigelsesindsats (LAB-loven) i form af hjælpemidler og arbejdspladsindretning og i lov om kompensation til handicappede i er-

⁵ Der er tale om følgende oplysninger:

- 1) Identifikationsoplysninger for personen med handicap.
- 2) Kommunekode for indberettende kommune.
- 3) CVR-nummer på den virksomhed, der modtager tilskuddet.
- 4) Startdato for bevillingen af tilskud.
- 5) Slutdato for bevillingen af tilskud.
- 6) Bevilget gennemsnitligt timetal pr. uge (§ 31).

Jf. bekendtgørelse om registrering og indberetning af data på beskæftigelsesområdet til det statistiske datavarehus og det fælles datagrundlag i Arbejdsmarkedsstyrelsen. BEK nr 744 af 10/07/2009 kap. 6.

hverv mv. i form af personlig assistance, personlig assistance under efter- og videreuddannelse, isbryderordning og fortrinsadgang.

Opsplitning på to lovkomplekser svækker alt andet lige kendskabet til de kompenserende ordninger, da fokus for hovedparten af jobcentermedarbejderne vil være på LAB-loven. Samtidig bidrager eksistensen af en særlig lovgivning målrettet handicappede til at afkoble indsatsen overfor denne gruppe fra den ordinære beskæftigelsesindsats.

Med henblik på, at de kompenserende ordninger ses som en integreret del af beskæftigelsesindsatsen samt for at øge overskueligheden af beskæftigelsesindsatsen foreslås det, at de kompenserende ordninger samles i LAB-loven.

Fjerne reglerne om fortrinsadgang

Reglerne om fortrinsadgang er sjældent anvendt. Samtidig er det vurderingen, at ordningens relevans er beskedent. Det er således indtrykket, at ordningen i praksis er vanskelig at anvende og samtidig kan princippet i ordningen synes i modstrid med ønsket om ligebehandling og ønsket om at fokusere på den enkeltes ressourcer frem for at fokusere på en given funktionsnedsættelse og de barrierer den giver.

Konkret foreslås det derfor, at reglerne om fortrinsadgang fjernes.

3.4.2 Forbedre lovgivningens dækning over for særlige grupper og situationer

Mulighed for varierende kompensationsbehov

I forhold til især sindslidende kan kompensationsbehovet være vekslende over tid afhængig af status for den enkelte lidelse. I nogle perioder kan der være behov for betydelig støtte, mens der i andre perioder ikke er behov for støtte. Der peges i den forbindelse på, at reglerne om personlig assistance ikke i tilstrækkelig grad giver fleksibilitet mht. at skrue op og ned for støtten.

Ved bevilling af personlig assistance ved varierende kompensationsbehov kunne en mulighed derfor være at gøre omfanget varierende over tid. Samtidig kunne der foretages en løbende opfølgning (eksempelvis kvartalsvist) med henblik på justering af det tildelte timeantal til det aktuelle kompensationsniveau og inden for et maksimalt omfang fastlagt i bevillingen.

Udvidelse af mentorordning eller lettere adgang til personlig assistance

For nogle sindslidende og psykisk syge er funktionsnedsættelsen ikke i sig selv en hindring for at varetage en konkret opgaveløsning. Det er derimod de sociale relationer på arbejdspladsen, der er udfordringen. Lettere adgang til hjælp med at strukturere arbejdsdagen og understøtte de sociale relationer kunne bidrage til beskæftigelse for denne gruppe.

I den seneste bekendtgørelse af LAB-loven er reglerne for mentorfunktionen ændret, så støtte til mentorfunktion nu kan tildeles med henblik på ikke kun at styrke introduktionen, men også "fastholde aktiviteter, tilbud, ansættelse i fleksjob eller i ordinær ansættelse".⁶ Vi vurderer umiddelbart, at denne regelændring er tilstrækkelig i forhold til ovennævnte problemstilling.

Alternativt kunne det overvejes at udvide reglerne for tildeling af personlig assistance, så en personlig assistent kan bevilliges *alene* med henblik på at strukturere arbejdsdagen eller støtte personen socialt i arbejdssituationen. I dag må en personlig assistent godt bidrage med disse ting, men bevillingen gives med udgangspunkt i støtte til den konkrete opgaveløsning.

Bedre adgang til transport

I dag gives evt. støtte til transport mellem hjem og arbejde som støtte til køb af bil eller støtte til individuel befordring. I begge tilfælde ydes hjælpen efter Serviceloven.⁷ Snitfladeproblemer mellem social- og beskæftigelsesområdet betyder imidlertid, at en bevilling til transport i nogle tilfælde kommer for sent i forhold til det aktuelle job eller tilbud, eller slet ikke bevilges. For at skabe bedre adgang til transport mellem hjem og arbejde for personer med handicap foreslås det, at der i regi af de relevante ministerier undersøges, hvordan området kan styrkes, herunder hvordan samspillet mellem ressortområder kan forbedres.

Konkret foreslår vi, at:

⁶ Jf. § 78 i Bekendtgørelse af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats (LBK nr. 742 af 07/07/2009).

⁷ § 114 hhv. § 117 i Serviceloven (LBK nr. 979 af 01/10/2008).

- Der nedsættes en tværministeriel arbejdsgruppe, der har til opgave at undersøge ovenstående problemstilling og komme med forslag til en præcisering af, hvorledes snitfladeproblemerne på transportområdet kan håndteres.
- Man styrker samarbejdsrelationerne i kommunerne med henblik på løsning af faktiske snitfladeproblemer i konkrete sager, hvor manglende adgang til transport er en hindring for adgangen til arbejdsmarkedet for en ledig med handicap (se endvidere afsnit 3.4.3 nedenfor).

Øget kendskab til de kompenserende ordninger

Undersøgelsen viser, at en række medarbejdere har vanskeligt ved at anvende de kompenserende ordninger som følge af manglende kendskab, herunder kendskab til, hvor der kan findes information om ordningerne. Vi foreslår derfor, at:

- Information om ordningerne på bmhandicap.dk øges og gøres lettere tilgængelig
- Kendskabet til, hvor information kan findes, styrkes via en formidlingsindsats.

Det foreslås, at ovenstående ses i sammenhæng med forslaget om en generel styrkelse, redesign og lancering af bmhandicap.dk til sagsbehandlere i landets jobcentre.

3.4.3 Styrket samspil med socialområdet

En mulighed for at mindske snitfladeproblemerne mellem beskæftigelses- og socialområdet er at styrke kontakten i de enkelte kommuner mellem de to områder. Der kan her evt. være behov for vidensdeling af mere generel karakter. Primært ser vi dog et behov for at etablere og styrke samarbejdsrelationer med henblik på løsning af faktiske snitfladeproblemer i konkrete sager.

Konkret foreslår vi, at:

- Nøglepersoner lokalt etablerer en tæt og formaliseret samarbejdsrelation med en eller flere nøglemedarbejdere i socialforvaltningen (og evt. andre relevante forvaltninger). Samarbejdsrelationen kan bruges til generel vidensdeling, men skal primært styrke samspillet i sagsbehandlingen i forbindelse med konkrete sager.
- Der lokalt i kommunernes interne procedurer sikres en prioritering af henvendelser fra beskæftigelsesområdet til socialområdet og omvendt, således at sagsbehandlingen i en forvaltning ikke sinkes unødigt som følge af snitflader med den anden forvaltning.
- Der på bmhandicap.dk gøres information tilgængelig om de centrale snitflader til socialområdet, herunder hjælpemidler, transport og dækning af merudgifter.

En del borgere får udarbejdet både en arbejdsevnevurdering i jobcentret samt en funktionsevnevurdering efter serviceloven. Som følge af Forvaltningslovens bestemmelser om udveksling af oplysninger skal de udarbejdes særskilt. Der er dog en del overlap mellem de to og de tager begge lang tid at udarbejde. En mulighed for at skabe sammenhæng mellem de to områder kunne være, at man i sager om arbejdsevnevurdering hhv. funktionsevnevurdering systematisk søger at opnå samtykke fra den enkelte borger til at indhente oplysninger om, hvorvidt der er lavet en arbejdsevnevurdering hhv. funktionsevnevurdering samt til at få indsigt i vurderingen.