



Bilag 1

Resumé af analyse af beskæftigelsesindsatsen på handicapområdet for 2018

Januar 2020

J.nr.

ALI

LIF

Kort om analysen

Der er gennemført en analyse af jobcentrenes beskæftigelsesindsats over for personer med handicap i 2018. Analysen er gennemført af Epinion og Discus på vegne af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering i regi af Specialfunktionen Job og Handicap. Analysen er baseret på en survey blandt jobcenterchefer/arbejdsmarkedschefer, der er sendt rundt til landets 94 jobcentre, hvoraf 82 har svaret. Surveyen er suppleret med kvalitative interviews i 15 udvalgte jobcentre.

Analysen er således baseret på jobcentrenes egne vurderinger af beskæftigelsesindsatsen i 2018, hvilket der bør tages højde for ved læsning af undersøgelsens konklusioner.

Analysen bidrager bl.a. med viden om, hvordan jobcentrene organiserer og tilrettelægger beskæftigelsesindsatsen for personer med handicap, herunder hvilke konkrete indsatser, der sættes i værk. Ydermere er jobcentrene blevet spurgt ind til, hvordan de har oplevet det lokalpolitiske fokus på området, herunder hvilken betydning handicapudspillet (senere handicapaftalen i satspuljen for 2019) vurderes at have haft.

Analysens væsentligste konklusioner

Analysen har behandlet fem overordnede temaer. De væsentligste konklusioner inden for hvert tema er oplistet i det følgende.

1) Lokalpolitisk fokus og fremtidige forventninger

43 pct. af jobcentrene oplever, at der i høj eller meget høj grad var lokalpolitisk fokus på beskæftigelsesindsatsen for personer med handicap i 2018. En næsten tilsvarende andel på 41 % angiver, at dette i nogen grad har været tilfældet.

35 pct. af jobcentrene oplever, at handicapudspillet og ministermålet¹ på området i høj eller meget høj grad har fået lokalpolitisk opmærksomhed. For 48 pct. af jobcentrene har udspillet og ministermålet ført til nye lokalpolitiske strategier eller tilkendegivelser i forhold til beskæftigelsesindsatsen rettet mod personer med handicap. Lige over halvdelen af jobcentrene angiver, at de i høj eller meget høj grad forventer, at der vil komme øget fokus på målgruppen af personer med handicap i jobcentret over de næste 2 år.

¹ I forbindelse med satspuljeaftalen for 2019 blev der vedtaget et nyt ministermål om, at 13.000 personer med et større, selvvalderet handicap skal i job frem til 2025.

2) Oplevelse af og fokus på målgruppen

Knap en fjerdedel af jobcentrene har i 2018 gjort noget særligt for at identificere personer med handicap, 60 pct. har haft beskæftigelsesindsatser specifikt målrettet personer med handicap, og 41 pct. har arbejdet med eller udviklet særlige tilgange til arbejdet med målgruppen. Sidstnævnte har bl.a. ført til nye arbejdsgange, særligt fokus på at bringe handicapkompenserende ordninger i spil, udpegning af specialiserede medarbejdere og deltagelse i kampagner og projekter, mv.

Cirka en tredjedel af jobcentrene oplever begrænsninger/udfordringer i arbejdet med målgruppen af personer med handicap. Den hyppigst angivne udfordring beskrives som værende, at arbejdet med denne målgruppe stiller større krav til medarbejdernes viden/kompetencer. Der er forskel i de udfordringer, der opleves, afhængigt af, om der er tale om personer med fysisk eller psykisk handicap.

3) Jobcentrenes organisering og tilrettelæggelse af indsatsen

I langt de fleste af jobcentrene har arbejdet med de handicapkompenserende ordninger været varetaget af en eller få nøglemedarbejdere. I 15 pct. af jobcentrene har arbejdet med de handicapkompenserende ordninger været fordelt på den brede medarbejdergruppe. I disse har alle kunnet få råd og vejledning fra en nøgle-/resourceperson. Jobcentrene oplever typisk, at medarbejderne i høj eller meget høj grad har benyttet sig af disse nøgle-/resourcepersoner (83 pct.).

Uddybende kvalitative interviews viser, at der inden for de to beskrevne hovedmodeller i praksis er stor variation i den konkrete organisering og i den rolle, nøglepersonerne har for at sikre, at tilstrækkelig viden og kompetence bliver nyttiggjort i alle afdelinger i jobcentret.

4) Oplevet relevans og brug af de handicapkompenserende ordninger

Halvdelen af jobcentrene har i spørgeskemaundersøgelsen angivet, at der i 2018 i høj eller meget høj grad har været fokus på at bringe de handicapkompenserende ordninger i spil på tværs af alle jobcenterets ydelsesmålgrupper.

Der er stor forskel på, hvordan jobcentrene i 2018 har oplevet effekten af de forskellige handicapkompenserende ordninger. For både personer med fysiske og psykiske funktionsnedsættelser/handicap opleves primært personlig assistance i arbejdsmæssig sammenhæng og paragraf 56-aftalen ved sygdom,² som havende en positiv effekt på målgruppens muligheder for beskæftigelse. Jobcentrene oplever samtidig, at hjælpemidler og arbejdspladsindretning har positiv betydning for personer med fysiske funktionsnedsættelser/handicap, mens mentorordning har positiv betydning for personer med psykiske funktionsnedsættelser/handicap.

Isbryderordningen og særligt fortrinsadgang opleves i mindre grad at have en effekt. Fortrinsadgang oplever 27 pct. af jobcentrene derudover udfordringer med at anvende. De øvrige kompenserende ordninger oplever under 10 pct. af jobcentrene udfordringer ved at anvende.

² Via en § 56 aftale kan arbejdsgiver få refunderet udgiften til sygedagpenge allerede fra første sygedag, hvis en medarbejder har forøget fraværsrisiko på grund af en kronisk eller langvarig lidelse.

5) Samarbejde med eksterne aktører

Størstedelen af jobcentrene har i 2018 samarbejdet med eksterne aktører i beskæftigelsesindsatsen for personer med handicap. Hyppigst er samarbejde med lokale virksomheder. Derudover har flere jobcentre også samarbejdet med patientforeninger eller handicaporganisationer, socialøkonomiske virksomheder, private leverandører eller satspuljefinansierede virksomheder. Virksomhedsrettede aktiviteter, jobformidling og opkvalificering af borgere angives som de hyppigste temaer i samarbejdet med eksterne aktører i 2018. Kun samarbejdet med patientforeninger eller handicaporganisationer har et markant anderledes fokus, hvor samarbejdstemaerne i stedet primært har været videnopsamling og kompetenceudvikling af medarbejdere samt metodeudviklings- og metodeafprøvende projekter.