

Handicappolitik 2009- 2012

Job og uddannelse til borgere med varige funktionsnedsættelser

1. december 2008

1. INDHOLD

Denne handicappolitik på beskæftigelsesområdet for borgere med varige funktionsnedsættelser præciserer målgrupper, overordnede målsætninger samt resultat- og indsatsmål for denne indsats.

Indholdet er bygget op omkring en overordnet målsætning samt resultat- og indsatsmål for indsatsen i forhold til brugerne (borgere, virksomheder m.fl.). På baggrund og en evaluering af den nuværende indsats angives de udfordringer, som indsatsen står over for i de kommende år. Udfordringerne beskrives i en række temaområder, hvor en udvikling er nødvendig for at sikre målopfyldelse.

Metoden giver mulighed for at vurdere resultater i forhold til forventede mål samt mulighed for at analysere og forsøge at dokumentere årsags- og virkningssammenhænge. På det beskæftigelsesmæssige område vil målene søges fastsat som effektmål (resultater), men virkeligheden viser, at det er vanskeligt at måle effekten, ligesom der ikke er en videnskabelig dokumenteret sammenhæng mellem indsats og resultater. Derfor er en del af målene formuleret som indsatsmål. Strategien bygger således på en sammenhæng mellem aktiviteter (indsatsen i jobcentret) samt kortsigtede og langsigtede resultater (hos borgeren).

Strategien bygger på de lovpligtige rammer (se bilag) samt de politiske beslutninger, der er truffet i forbindelse med bl.a. beskæftigelsesplaner og budgetter. Såfremt der sker ændringer i borgernes behov eller at der i forbindelse med vedtagelse af de årlige budgetter og planer sker ændringer, kan der vise sig behov for en efterfølgende tilpasning af strategien.

Strategien vil vise vejen for forvaltningens udvikling af indsatsen således, at servicen bliver synlig og kendt og derfor også medvirker til at der sker en forventningsafstemning mellem kommune og borger.

2. OVERORDNET MÅLSÆTNING OG RESULTATMÅL

Den overordnede målsætning for indsatsen:

Jobcenter København vil hjælpe borgere med varige funktionsnedsættelser til at få et aktivt arbejdsliv ved at forbedre deres muligheder for at komme ind på arbejdsmarkedet og fastholde tilknytningen hertil, og ved at påvirke

arbejdsmarkedets holdninger til beskæftigelse af disse borgere. Indsatsen sker med udgangspunkt i Københavns Kommunes værdigrundlag, som fastsætter, at alle borgere skal mødes med respekt, ligeværdighed, dialog og tillid.

Indsatsen bygger på, at borgere med varige funktionsnedsættelser:

- Anerkendes som en værdifuld arbejdskraft på lige fod med alle andre,
- Har samme muligheder som mennesker uden funktionsnedsættelser for at få del i den livskvalitet, der er forbundet med et aktivt arbejdsliv,
- Øger deres muligheder på arbejdsmarkedet gennem styrkelse af egne ressourcer og kompetencer.

Indsatsen sker ved at Jobcenter København:

- Medvirker til at skabe et arbejdsmarked, hvor der også er plads til personer med varige funktionsnedsættelser,
- Medvirker til at personer med varige funktionsnedsættelser ligestilles og har samme muligheder for job og uddannelse som andre personer,
- Styrker den enkeltes muligheder for beskæftigelse og uddannelse gennem hjælp og vejledning,
- Støtter den enkelte gennem kompenserende foranstaltninger, hvor dette er nødvendigt.

Resultat- og indsatsmål for den samlede indsats (2009-2012)

Resultatmålene for den samlede indsats er flerårige (2009-2012). Jobcentrets etårige beskæftigelsesplan og beskæftigelsesaftaler kan f.eks. konkretisere en indsats for at indfri disse resultatmål.

1. Kendskab til beskæftigelsesmuligheder og muligheder for at få støtte via kompenserende hjælpemidler gives til virksomheder, der indgås partnerskabsaftaler med.
2. Kendskab til beskæftigelsesmuligheder og muligheder for at få støtte via kompenserende hjælpemidler samt information om opgavefordelingen mellem de offentlige myndigheder, der indgår i beskæftigelsesmæssige tiltag, gives til alle personer med varige funktionsnedsættelser, der henvender sig i Jobcenter København¹.
3. Personer med varige funktionsnedsættelser på kontanthjælp skal,

¹ Dette resultatmål hænger sammen med et af Beskæftigelsesministeriets tre udmeldte resultatmål, kilde: Handicap & Job – en beskæftigelsesstrategi for personer med handicap, Regeringen, dec. 2004.

også af hensyn til afklaring af forsørgelsesgrundlaget, hurtigst muligt og senest efter 1 år gennem anvendelse af arbejdsevnetemetoden afklares til enten job / uddannelse eller til fleksjob / revalidering eller førtidspension

4. Brugen af kompenserende ordninger i Jobcenter København for borgere med varige funktionsnedsættelser anvendes målrettet overfor den enkelte person med varig funktionsnedsættelse.
5. Netværk etableres mellem Jobcenter København samt de myndigheder og handicaporganisationer, der er relevante for at få personer med varige funktionsnedsættelser i beskæftigelse. Disse netværk anvendes både i konkrete sager og i udarbejdelsen af koordinerende arbejdsgange, overordnede planer og strategier.
6. Der udvikles kurser og/eller kompetenceudvikling af medarbejdere, der arbejder med personer med varige funktionsnedsættelser om denne borgergruppes funktionsnedsættelser og muligheder for job og uddannelse.

3. HVEM OMFATTER POLITIKKEN?

Personer, som vi i daglig tale kalder handicappede, er personer med en nedsat funktionsevne, som kan være synlig for omverdenen eller mere eller mindre skjult.

En funktionsnedsættelse er et konstaterbart forhold hos en person, som kan være psykisk, fysisk eller kommunikativ - eksempelvis blindhed, døvhed, bevægelsehandicap eller hjerneskade.

Personer med handicap indenfor beskæftigelsesområdet defineres som:

Personer med en varig og indgribende funktionsnedsættelse, der forhindrer dem i at agere på lige vilkår med andre borgere i forhold til at have et job eller kunne gennemføre en uddannelse.

”Handicap er et resultat af samspillet mellem personen med funktionsnedsættelse og de holdningsbestemte og omgivelsesmæssige barrierer, der hindrer personen i fuldt og effektivt at deltage i samfundslivet på lige fod med andre”².

Et handicap opstår først i det øjeblik, hvor en person på grund af en nedsat

² Kilde: FN’s konvention om rettigheder for personer med handicap.

funktionsevne har vanskeligt ved at varetage en arbejdsfunktion eller gennemføre en uddannelse³.

Handicap er således et resultat af mødet mellem et menneske med en varig funktionsnedsættelse og de krav, forventninger og barrierer, der opstilles af det omgivende samfund. Barrierer kan være fysiske, eksempelvis i form af dårlig tilgængelighed på arbejdspladsen eller dårlig tilgængelighed til og fra arbejdspladsen. Men barrierer kan også være holdninger, reaktioner eller forestillinger i forhold til personer med handicap på arbejdsmarkedet. Hvorvidt en person er handicappet afhænger derfor af situationen og ikke kun af diagnosen.

Det er altså muligt at have en varig nedsat funktionsevne uden at det har betydning for den indsats, man kan yde på arbejdsmarkedet, og det er muligt at kompensere for mange funktionsnedsættelser ved at tilrettelægge arbejdsopgaverne på en anden måde eller ved at anskaffe hjælpemidler. Nedsat funktionsevne er ikke det samme som nedsat arbejdsevne. Nogle jobs kan borgere med nedsat funktionsevne endog klare bedre end andre⁴. Politikken omfatter personer med varig funktionsnedsættelse på vidt forskellige forsørgelsesgrundlag:

- Borgere, der har et job på ordinære vilkår, men som har risiko for at ikke at kunne klare dette,
- Borgere, der varetager job med kompenserende foranstaltninger,
- Dagpengemodtagere,
- Kontanthjælpsmodtagere, som kan være matchet i alle 5 kategorier,
- Sygedagpengemodtagere,
- Førtidspensionsmodtagere, der stadig har en arbejdsevne.

Årsagen til funktionsnedsættelsen er for ca. 1/10 af målgruppen medfødt, mens resten får funktionsnedsættelsen senere i livet, heraf 1/3 i forbindelse med arbejde⁵. I definitionen skelnes ikke mellem årsagen til funktionsnedsættelsen, men alene til om funktionsnedsættelsen er varig og indgribende og med betydning for muligheden for job og uddannelse.

Psykisk syge og misbrugere, hvor funktionsnedsættelsen som udgangspunkt ikke er længerevarende, indgår ikke i målgruppen. Der bør arbejdes med en nærmere præcisering af forskellen mellem psykisk handicappede og psykisk syge med henblik på en præcisering af kravene og rammer for indsatsen for disse to målgrupper.

Øvrige målgrupper og interesser

Strategien rettet sig ud over borgere med varige funktionsnedsættelser

³ Kilde: Handicap & Job – en beskæftigelsesstrategi for personer med handicap, Regeringen, Dec. 2004.

⁴ Eksempelvis konsulentvirksomheden Specialisterne, der anvender autisms karaktertræk til løsning af opgaver for erhvervslivet på markedsmæssige vilkår.

⁵ Kilde: Handicap & Job – en beskæftigelsesstrategi for personer med handicap, Regeringen, Dec. 2004.

også mod andre målgrupper.

Nedenstående er angivet de øvrige målgrupper, som indsatsen omfatter:

- Pårørende og sociale netværk,
- Medarbejdere på virksomheder,
- Virksomhederne og deres organisationer,
- Uddannelsesinstitutioner,
- Handicaporganisationer,
- Faglige organisationer og A-kasser,
- Andre forvaltninger i Københavns Kommune mv.,
- Medarbejderne i Jobcenter København samt i beskæftigelsescentrene.

4. TEMAOMRÅDER

Temaområderne synliggør de prioriteringsområder i indsatsen, som skal i fokus i de kommende år. Tilsammen vil udviklingen på temaområderne medvirke til en udvikling af indsatsen, som betyder, at de overordnede resultatmål for den samlede indsats nås.

Følgende temaområder prioriteres:

1. Målrettet job- og uddannelsesfokus i indsatsen
2. Formidling af kompenserende foranstaltninger
3. Koordinering og samarbejde mellem aktører
4. Synliggørelse af målgruppens ressourcer
5. Tilgængelighed
6. Større viden om området i Jobcenter København

1. tema: Målrettet job- og uddannelsesfokus i indsatsen

Personer med varige funktionsnedsættelser skal på lige fod med andre i ordinær beskæftigelse eller uddannelse. Derfor vil der være job- og uddannelsesfokus i hele indsatsen for målgruppen. Jobcentrets jobkonsulenter støtter og vejleder, bl.a. i forhold til brugen af Jobnet.dk samt cv-udarbejdelse.

Herudover er der mulighed for støtteordninger i forbindelse med virksomhedsplacering. Flere og flere virksomheder ansætter borgere med nedsat funktionsevne, for så længe vedkommende opfylder de formelle krav, så kan vedkommende med den rette træning og støtte udfylde jobbet helt uden problemer. Derfor skal jobcentret bruge støttemulighederne i form af ansættelse i job med løntilskud, virksomhedspraktik eller mentorordninger for personer med varige funktionsnedsættelser på lige fod, som de formidler støtteordningerne til andre.

Med isbryderordningen kan nyuddannede med funktionsnedsættelse få den erhvervs-erfaring, der skal til for at få et job gennem erhvervspraktik. For personer med begrænset erhvervsevne, som ikke kan opnå fuld beskæftigelse på normale vilkår, kan fleksjob være en mulighed.

Målsætning

- Jobcenter København skal arbejde for at få personer med varige funktionsnedsættelser videre i ordinær beskæftigelse eller støttet job.
- Jobcenter København skal støtte personer med varige funktionsnedsættelser, som har lyst og evne til uddannelse.
- Udvikle nye metoder for det beskæftigelsesrettede indsats ikke mindst for borgere med kommunikative eller kognitive funktionsnedsættelser.

2. tema: Formidling af kompenserende foranstaltninger

For at sikre lige muligheder på arbejdsmarkedet for personer med varige funktionsnedsættelser, skal beskæftigelsesindsatsen i Jobcenter København understøtte de særlige behov, som disse borgere har bl.a. ved brug af kompenserende foranstaltninger og forskellige former for individuel støtte.

Der er mulighed for at yde tilskud til hjælpemidler i form af undervisningsmateriale, arbejdsredskaber, personlig assistance på jobbet eller under uddannelsen og arbejdspladsindretninger til personer med fysiske eller psykiske funktionsnedsættelser.

Behovet for kompenserende foranstaltninger relaterer sig også til arbejdets organisering, herunder muligheden for at hvile indimellem, have en kortere arbejdsdag eller den nødvendige accept fra arbejdsgiveren af, at sygeperioder kan opstå.

Foranstaltningerne tilrettelægges med udgangspunkt i den enkeltes ressourcer og behov, og det overordnede formål er at gøre borgeren i stand til at varetage sit erhverv på en sådan måde, at funktionsnedsættelsen ikke hindrer erhvervsudøvelsen.

Støtteordninger som specificeret i Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats samt Lov om compensation til handicappede i erhverv kan formidles til både kontanthjælpsmodtagere og dagpengemodtagere.

Målsætning:

- Jobcenter København skal yde kompetent rådgivning omkring alle muligheder for kompenserende foranstaltninger.

- Jobcenter København skal forbedre jobkonsulenternes, virksomhedernes og de handicappedes viden om mulighederne for kompenserende foranstaltninger i et samarbejde med handicaporganisationerne..

3. tema: Koordinering og samarbejde mellem aktører

Jobcenter København vil i samarbejde med virksomheder og arbejdsmarkedets parter bidrage til, at borgere med varige funktionsnedsættelser deltager på arbejdsmarkedet og fastholdes i job og uddannelses på lige vilkår med andre.

Jobcenter København samarbejder ligeledes med handicaporganisationer, videnscentre mm., hvor dette kan forbedre indsatsen for den enkelte. Borgere med varige funktionsnedsættelser skal opleve Jobcenter København som en troværdig organisation, hvor de kan få kompetent rådgivning og klarhed over deres egen situation. Vedkommendes pårørende inddrages og høres, såfremt vedkommende er indforstået hermed.

Kontakten til den enkelte borger med en varig funktionsnedsættelse skal være en integreret del af Københavns Kommunes samlede indsats. Vedkommende skal opleve at få en koordineret indsats – også hvis indsatsen involverer flere forvaltninger. Hertil skal der etableres et formaliseret samarbejde mellem Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen og Socialforvaltningen vedrørende beskæftigelsesindsatsen og den sociale indsats. Der skal ske en koordinering i jobcentret af jobplaner og afgørelser vedr. beskæftigelsestilbud med Socialcentre, Handicapcentre og Rådgivningscentre med henblik på samordning med den sociale indsats.

Der skal gennem det løbende samarbejde med virksomheder og virksomhedsorganisationer søges fjernet barrierer, der forhindrer borgere med funktionsnedsættelser i at komme i arbejde. Dette skal bl.a. ske i arbejdet med at etablere praktikpladser / løntilskudspladser.

Målsætning:

- Jobcenter København er et naturligt sted at henvende sig for borgere med varige funktionsnedsættelser, som søger afklaring på egen situation og en beskæftigelsesfremmende indsats.
- De relevante aktører deler deres viden og samarbejder på tværs med fokus på beskæftigelsesfremmende indsatser for borgere med varige funktionsnedsættelser.
- Gennem et øget samarbejde med virksomheder søges både på individniveau, men også mere generelt at fjerne evt. barrierer, der forhindrer borgere med varige funktionsnedsættelser i at komme i

arbejde eller i at fastholde et job.

4. tema: Synliggøre målgruppens ressourcer

Der er væsentligt at sætte fokus på de kompetencer, borgere med varige funktionsnedsættelser har, og dermed de hverv, de kan bestride. Jobcenter København vil synliggøre deres ressourcer i forhold til at varetage ordinære eller støttede job. Herunder søge at nedbryde eventuelle barrierer som måtte forekomme hos arbejdsgivere, kollegaer o.a. Mange virksomheder kender ikke de ressourcer, som borgere med varige funktionsnedsættelser råder over, har ikke erfaring med at tilpasse job til denne gruppe og kender ikke mulighederne for at få støtte hertil.

Dette bygger på en stadig dialog med fagforbund, A-kasser, arbejdsgivere og medarbejdere, eventuelt via informations- og formidlingsmøder, pjecer eller andet informationsmateriale om handicappede og arbejdsmarkedet.

Der skal iværksættes øget information til personer med varige funktionsnedsættelser, deres familier, arbejdsgivere og kollegaer om muligheder for at få støtte i ansættelsesforhold samt de ressourcer, som personerne besidder med henblik på konkrete job.

Målsætning

- Jobcenter København skal synliggøre de handicappede ressourcer, herunder også sociale og personlige kompetencer.
- Jobcenter København skal iværksætte informations og holdningsbearbejdende aktiviteter rettet mod både virksomhedsledere og ansatte samt personer med funktionsnedsættelser.

5. tema: Tilgængelighed

Forbedring af tilgængeligheden retter sig ikke alene mod den fysiske tilgængelighed, men også mod, at borgeren forstår, hvad der sker, altså at medarbejderne kan tage imod på en måde, der er tilpasset den enkeltes situation.

Fysisk tilgængelighed og klar kommunikation skal sikres for borgere med varige funktionsnedsættelser, således at de uden besvær kan bruge og komme omkring i forvaltningens jobcentre og beskæftigelsescentre. For at lette kommunikationen er det en central målsætning at se området som led i en fortsat udvikling af selvbetjeningsværktøjer i jobcentret, hvor borgeren uden fremmøde elektronisk kan få klaret sine spørgsmål og behov, som ikke kræver at man mødes med sagsbehandleren. For handicappede med kommunikative funktionsnedsættelser skal findes selvbetjeningsløsninger som de kan benytte.

Syns- og læsebesværede, som har så store problemer med at læse og

tilegne sig viden via tekstbaserede medier, at de i vid udstrækning er afskåret fra at tilegne sig informationer, kan have brug for hjælp i forbindelse med den kommunikative tilgængelighed.

Målsætning:

- Bevægelseshæmmede skal uden besvær kunne bruge og komme omkring i forvaltningens centre og tilknyttede institutioner. Dette indebærer, at alle centre i Jobcenter København skal have p-pladser for handicappede, handicaptoiletter, ramper til kørestole samt muligheden for fysisk hjælp og støtte ved alle modtagelser.
- Syns- og læsebesværede skal uden unødigt hindring have adgang til de nødvendige informationer.
- Der skal med udgangspunkt i den enkeltes situation udvises forståelse for borgerens situation herunder skal f.eks. ventetid og skriftligt materiale tilpasses.

6. tema: Større viden om området i Jobcenter København

Der er behov for at sætte eksplicit fokus på de særlige behov, som personer med varige funktionsnedsættelser har. I dag har medarbejdere i jobcentrene ikke den tilstrækkelige viden om funktionsnedsættelser og arbejdsevne hos den enkelte samt viden om kompenserende muligheder. Hertil kommer, at der ikke forekommer en systematisk indsamling og formidling af viden om, hvad der virker, og hvad der ikke virker i indsatsen. Ligeledes mangler der statistik om målgruppens omfang samt viden om hvilke funktionsnedsættelser, der er typiske for målgruppen. Den sektoropdelte indsats i Københavns Kommune skaber behov for et øget fokus på en helhedsorienteret og koordineret indsats.

En anden problemstilling i forhold til at få relevante data skyldes, at definitionen af personer med varige funktionsnedsættelser åbner op for en "gråzone" mellem dem og psykisk syge. Forskellen ligger i hvor langvarigt og permanent funktionsnedsættelsen er, og om funktionsnedsættelsen kan forsvinde.

Forbedring af viden vil ske gennem et samarbejde med handicaporganisationerne.

Målsætning:

- Der bør gennem undersøgelser og analyser skabes et grundlag for en bedre viden om målgruppens størrelse og karakteristika.
- Der bør gennem undersøgelser og analyser skabes bedre overblik over metoder, deres resultater, og herunder udvikling af nye metoder.
- Specielt bør metoder til afdækning af arbejdsevne for borgere med kognitive og psykiske funktionsnedsættelser udvikles og bringes ind i arbejdet med at finde de rette jobs og uddannelser.

Appendix 1: RAMMER FOR STRATEGIEN

Verdenshandlingsprogrammet for personer med handicap vedtaget af FN's General-forsamling i 1982 understreger handicappedes ret til samme muligheder som andre borgere. Handicap blev defineret som en funktion af forholdet mellem mennesker med varige funktionsnedsættelser og deres omgivelser.

FN's Standardregler om lige muligheder for handicappede fra 1993, og FN's konvention om handicappedes menneskerettigheder fra 2006 skal sikre de grundlæggende menneskerettigheder for mennesker med funktionsnedsættelse. Regeringer pålægges ansvaret for at træffe de fornødne foranstaltninger for at fjerne barrierer, der udelukker mennesker med funktionsnedsættelser fra at udøve deres rettigheder, og som gør det vanskeligt for dem at deltage fuldt ud i samfundslivet. Det fastslås, at lige muligheder er et vigtigt bidrag til at mobilisere alle menneskelige ressourcer, og at målet altid bør være, at mennesker med funktionsnedsættelser får beskæftigelse på det almindelige arbejdsmarked.

Ifølge ligebehandlingsprincippet i dansk lovgivning, skal alle statslige og kommunale myndigheder efterleve princippet om ligestilling og ligebehandling af mennesker med funktionsnedsættelser med andre borgere. Myndighederne skal i alle beslutninger tage hensyn til og søge at skabe hensigtsmæssige løsninger for deres behov, hvor det overhovedet kan komme på tale at tage særlige hensyn.

Regeringens beskæftigelsesstrategi for personer med handicap fra 2004 sætter fokus på personer med nedsat funktionsevne som værdifulde medarbejdere og kollegaer. Formålet er, at flere handicappede får en tilknytning til arbejdsmarkedet. Enten ved at gøre det lettere for dem at komme i arbejde eller hjælpe dem med at beholde det arbejde, de allerede har.

I Københavns Kommunes værdigrundlag fra 1998 anføres blandt andet, at kommunen skal være en virksomhed, hvor medarbejdernes ansvarlighed, engagement og initiativ værdsættes, og hvor mangfoldighed betragtes som et aktiv. Den handicappolitiske strategi for Københavns Kommune fra 2005 specificerer, at kommunen møder alle borgere, herunder handicappede, med respekt, ligeværdighed, dialog og tillid. Visionen er, at alle handicappede sikres samme rettigheder og vilkår som andre ved i videst muligt omfang at få mulighed for at leve et godt, sundt og indholdsmæssigt liv på egne præmisser med nødvendig støtte.

Appendix 2: RELEVANT LOVGIVNING

Styrelsesvedtægt

Styrelsesvedtægten i Københavns Kommune fastlægger den politiske og dermed også forvaltningsmæssige opgave- og ansvarsfordeling.

Heraf fremgår, at indsatsen for borgere med nedsat varig funktionsevne er placeret i flere udvalg og i flere forvaltninger. Dette fremgår også af kommunens samlede handicappolitik, deraf også af behovet for at fastlægge et mål, hvor den enkelte borger på trods af opgave- og ansvarsfordelingens opdeling skal opleve sammenhæng og helhed i indsatsen.

Af styrelsesvedtægten fremgår, at alene den del af indsatsen, der tager sit udgangspunkt i Lov om Aktiv beskæftigelsesindsats og i Lov om Kompensation til Handicappede i Erhverv er henlagt til Jobcenter København, medens f.eks. indsatsen fastlagt i Lov om uddannelse til unge med særlige uddannelsesbehov, bl.a. fastlagt i Lov om uddannelse til unge med særlige behov, er placeret i Børne- og Ungeforvaltningen. Kompetencen og det efterfølgende indsatsansvar for førtidspension er placeret i Socialforvaltningen.

Lov om Aktiv Beskæftigelsesindsats.

- Løntilskud
- Virksomhedspraktik
- Mentorordninger
- Uddannelsesstilbud
- Vejledning, jobsøgning mv.

Lov om Kompensation til Handicappede i Erhverv:

- Personlig assistance arbejdsmæssigt, så de arbejdsfunktioner, man ikke selv kan klare, bliver varetaget
- Pr. 1. juli 2007 blev det muligt at give personlig assistance til personer med psykisk funktionsnedsættelse. Hidtil var kun personer med fysisk funktionsnedsættelse omfattet.
- Personlig assistance til efter- og videreuddannelse, så man kan gennemføre en uddannelse

- Hjælpemidler og arbejdspladsindretning
- Isbryderordning i form af løntilskud i en periode, så man kan få erhvervserfaring inden for sit uddannelsesområde
- Fortrinsret til stillinger hos offentlige arbejdsgivere mv.

Andet:

- Fleksjob til personer, der ikke kan udføre et arbejde på almindelige vilkår
- Skånejob til førtidspensionister, der pga. nedsat arbejdsevne har trukket sig tilbage fra arbejdsmarkedet.

Beskyttet beskæftigelse:

- Er personens arbejdsevne så nedsat, at personen ikke kan ansættes i et ordinært job, i fleksjob eller som førtidspensionist i et job med løntilskud, kan personen blive ansat i beskyttet beskæftigelse, fx på et beskyttet værksted (Serviceloven §103).

Aåppendix 3: ANTAL BORGERE I MÅLGRUPPEN

Antallet af borgere med varige funktionsnedsættelser i Jobcenter København er usikkert, idet der i registreringen af ydelsesmodtagere i jobcentret ikke sker en angivelse af, om vedkommende har en varig funktionsnedsættelse. Dette vanskeliggør et skøn over antallet af borgere med varig funktionsnedsættelse, ligesom handicaporganisationerne vurderer, at en stor del går rundt med "usynlige" funktionsnedsættelser, som mange end ikke selv har erkendt.

Ved en sammenkørsel af data mellem Socialforvaltningen og Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen fremkommer et tal på ca. 300 borgere med varig funktionsnedsættelse i BIF, som har en åben sag i SOF. Meget tyder dog på, at dette er en undervurdering af målgruppens reelle størrelse, blandt andet fordi tallet ikke omfatter borgere, som har haft en sag i SOF, der nu er afsluttet. Desuden indgår dagpengemodtagere ikke i beregningen.

Som led i en klar strategi og politik for beskæftigelsesindsatsen overfor borgere med varige funktionsnedsættelser er der således behov for et bedre overblik over målgruppens antal. Samtidig er der behov for en bedre og mere præcis analyse af borgernes funktionsnedsættelser og dermed mulighed for at komme i job eller uddannelse (se temaområde 6).

Appendix 4: JOBCENTER KØBENHAVN SOM ARBEJDSGIVER

Der vil ikke blive udarbejdet konkrete mål for Jobcenter København som arbejdsgiver, da tiltag rettet mod medarbejdere i jobcentrene med varige funktionsnedsættelser hører til i de lokale personalepolitikker.

Jobcenter København ser mangfoldighed som en ressource og værdsætter, at medarbejderne hver især bidrager med deres særlige baggrund, personlighed og evner. Jobcentret som arbejdsgiver støtter op omkring målsætningen om at få personer med varige funktionsnedsættelser ud på arbejdsmarkedet og arbejder for at sikre et arbejdsmarked for alle, hvor personer med varige funktionsnedsættelser indgår på lige vilkår med andre ansatte.

Som offentlig arbejdsgiver skal jobcentret i forbindelse med ansøgninger til ledige stillinger sikre, at personer med funktionsnedsættelse har mulighed for at blive indstillet til fortrinsadgang. Ansøgere med fortrinsadgang har ret til en ansættelsessamtale, hvis de opfylder de kvalifikationer, som stillingen kræver, og de skal ansættes, hvis arbejdsgiver vurderer, at vedkommende er lige så kvalificeret som de øvrige ansøgere.

Målsætning:

- Sikre handicaptilgængelighed i jobcentrene for medarbejdere.
- Den skal sikres, at de enkelte arbejdspladser i Jobcenter København er fysisk tilgængelige for medarbejdere med varige funktionsnedsættelser, således at de uden besvær kan komme omkring.
- Jobcenter København skal sikre, at reglerne om fortrinsadgang overholdes.