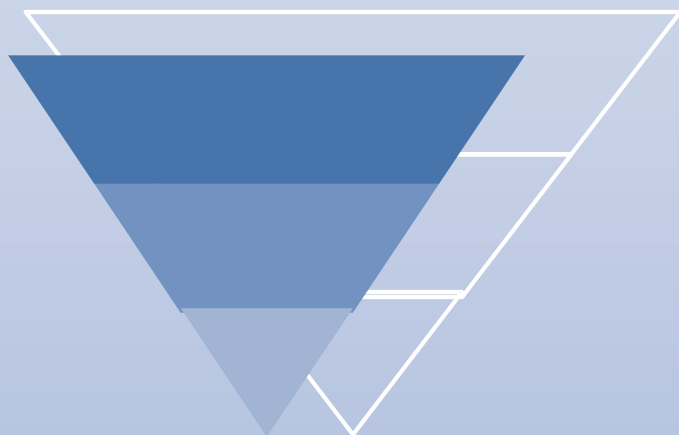




”Job & Handicap”

Faggrupper Handicap's Handicapkonference 2013

15. marts 2013



Specialfunktioner
Job & Handicap
Vestre Engvej 56, 7100 Vejle
e-mail:sjh@sfr.dk

[www. bmhandicap.dk](http://www.bmhandicap.dk)



Temaer:

Om SJH

Lovgrundlag,

Grundprincipper & centrale begreber

Kompensationsmulighederne

Mentor

Lidt om STAFF-projektet

Workshop: Job & Handicap – Udfordringerne -



Grundprincipper i dansk handicappolitik

- Ligebehandlingsprincippet
- Sektoransvarsprincippet
- Kompensationsprincippet
- Solidaritetsprincippet

Det miljørelaterede handicapbegreb

Funktionsnedsættelse + Barriere = Handicap

Funktionsnedsættelse + Kompensation = Lige muligheder



Lovgrundlag:

- Lov om kompensation til handicappede i erhverv (Kompensationsloven)
- Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats (LAB)



Kompensationsloven formål & personkreds

“Loven har til formål at styrke og stimulere handicappede personers muligheder for beskæftigelse med det formål at give disse de samme muligheder for erhvervsudøvelse som personer uden handicap.”

“§ 2. Loven omfatter personer, der på grund af handicap kan have vanskeligt ved at få og bevare beskæftigelse uden kompensation efter denne lov.”

Et helt andet mål & fokus end LAB....



Varig og betydelig – i Kompensationslovens forstand?

En funktionsnedsættelse betragtes som:

- Varig, når den ikke forventes helbredt eller bedret inden for en overskuelig tidshorisont
- Betydelig, når den medfører barrierer for opgavevaretagelsen i jobbet (- hvor personen i øvrigt kan udføre det fagligt indholdsmæssige)



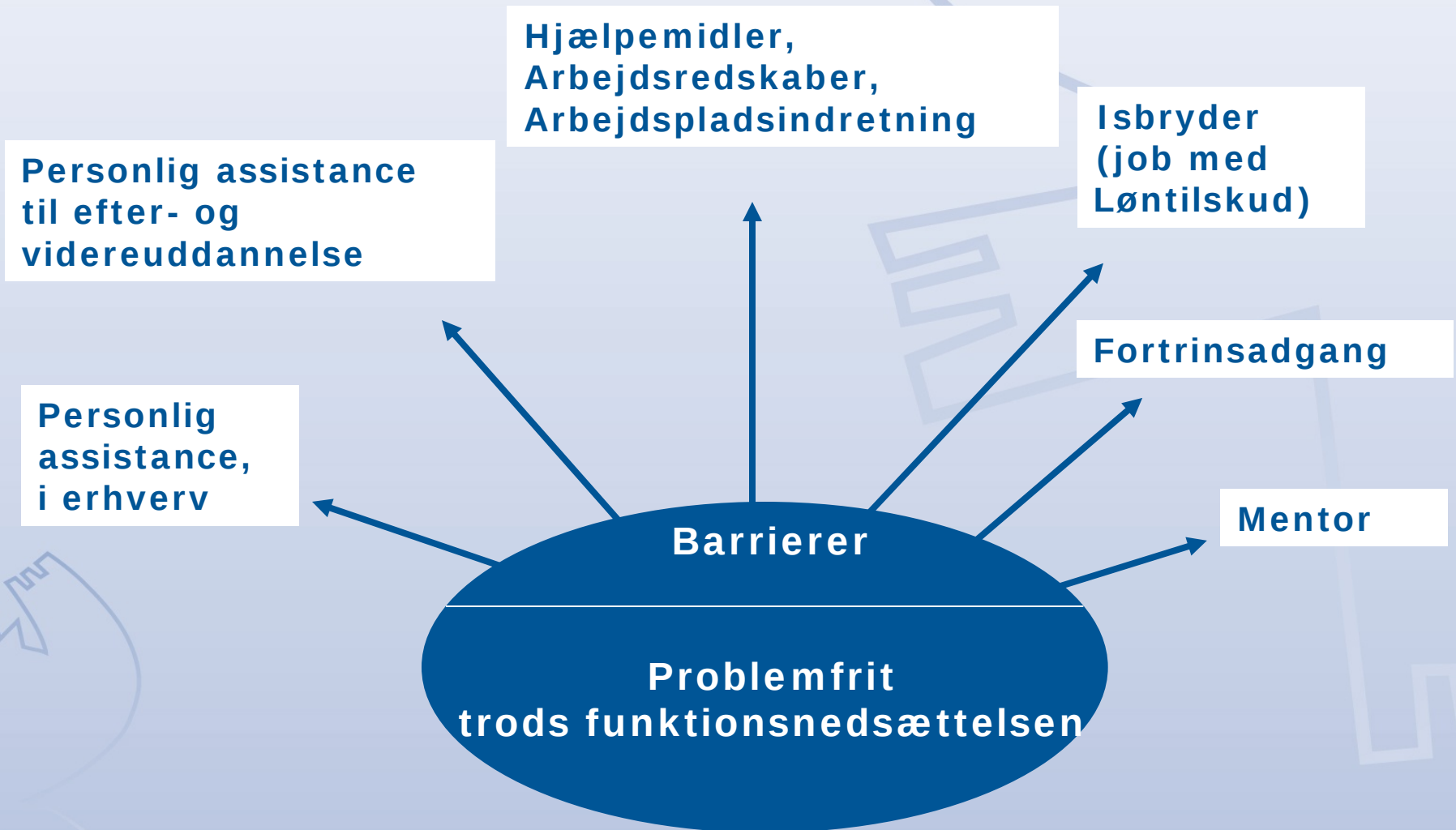
Udredning

NB!

- Hurtig handling
- Virksomhedsbesøg
- Dialogskema

Kompensationsmuligheder/støtte via beskæftigelseslovgivningen

Specialfunktionen
Job & Handicap





Personlig assistance i erhverv- kort

Til hvem:

- Personer med en fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse

Til hvad:

- Støtte til praktiske arbejdsfunktioner og funktioner, der følger af beskæftigelsen
- Særlig støtte, f.eks. til strukturering, fastholdelse i arbejdsfunktioner eller til at indgå i sociale sammenhænge
- Tegnsprogstolk / skrivetolk ...



Personlig assistance under efter- og videreuddannelse

- **Ledige**
 - i LAB-Kap 10 –forløb
 - i 6 ugers selvvalgt uddannelse
- **Lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende**, der uden for normal arbejdstid deltager i almindelig efter- og videreuddannelse inden for det pågældende erhverv
- **Personer, der i forbindelse med ansættelse uden løntilskud** får tilskud til opkvalificering efter § 99, stk. 2, nr. 6, i LAB

Kompensationslovens Kap. 2

LBK §§ 2-9

Fortrinsadgang





Arbejdsredskaber arbejdspladsindretning

Hvem ?

- Ledige i tilbud efter LAB § 76
- Beskæftigede – incl. Selvstændige § 100
- Fleksjobansatte § 74
- Sygemeldte under afklaring § 76
- Revalidender – også som personlig assistance § 76, stk. 4

Kriterier:

- Afgørende betydning / kompenserer for funktionsnedsættelsen
- Ikke sædvanligt forekommende
- Ansøgning: AF 82

Udlån eller tilskud - Ingen øvre beløbsgrænse



“Isbryderordningen”

Løntilskud til ansættelse af nyuddannede personer



Så bruger jeg noget, der hedder et punktdisplay, som er en aflag, lille boks med en masse stifter, der popper op,

Erhvervserfaring inden for uddannelsesområdet

Isbryder – arbejdsredskaber – Personlig Assistance



Mentor

**understøtning af en
beskæftigelsesrettet indsats herunder uddannelse**

Støtte til:

- at komme op om morgenen
- at møde på arbejdspladsen /uddannelsesinstitutionen
- at kontakte jobcentret
- at koordinere indsatsen fra anden off. forvaltning
- kontakt til læge og lign.
- jobsøgning
- besøg på virksomheden forud for ansættelse
- at benytte offentlig transport og lign.

**Betingelse: At mentorfunktionen er en del af
en beskæftigelsesrettet indsats**



Mentor eller Personlig assistance?

Mentor

- Midlertidig støtte
- Rettet mod betingelserne for at kunne komme i job / uddannelse
- Mentoruddannelse / supervision mulig
- Støtten ydes hvor der er behov
- Ikke særligt krav om funktionsnedsættelse
- Frikøb

Pers. Assistance

- Varig støtteordning
- Rettet mod opgavevaretagelsen
- Uddannelse / supervision ikke mulig
- Støtten ydes på arbejdet og i arbejdstiden (inkl. forberedelse ved uddannelse)
- Krav om funktionsnedsættelse
- Løntilskud

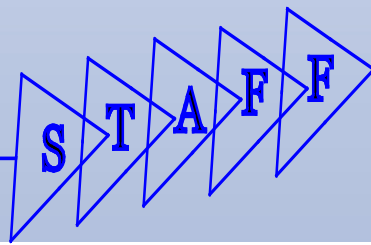


STAFF-projektet

3-årigt finanslovsprojekt

- Landsdækkende
- Udgår fra de 5 største kommuner

**Flere unge skal - efter STU - have mulighed for
job på det ordinære arbejdsmarked
- I stedet for beskyttet værksted**





Workshop om Job & Handicap:

Aktuelle udfordringer på beskæftigelsesområdet:

Borgerens fokus & tro

Jobcentrets indsats

Mødet mellem virksomhed, borger og jobcenter

Diskutér i gruppen:

1. Hvordan I ser udfordringerne fra hver jeres ståsted
2. Hvad kan der gøres ?



Eksempler på barrierer og kompensation





Jens - Elektriker - 41 år

- Langvarigt sygemeldt (50 uger) efter arbejdsskade.
- Derudover alvorlige slidgener fra overarmene
- Armene kan ikke løftes over skulderhøjde

Lægeudredning:

- Stationær tilstand med “huller i senerne”
- anbefaler nyt arbejdsområde uden barrierer

Jens har ikke mod på uddannelse og har talt med sin gamle mester

- Han vil allerhelst bare tilbage i sit gamle job !
- Jens søger fleksjob



Virksomhedsbesøg:

- Udredning viser at han nok vil kunne klare jobbet med 20 t personlig assistance om ugen – og en rummelig arbejdsgiver, men ..

Sagsbehandleren vurderer, at Jens' slidskade vil blive værre



Jens

Elektriker.

Jens er sygemeldt og har været det længe (50 uger). Han har alvorlige gener fra sine overarme efter slid / arbejdsskade.

- Overarmens sener er beskadiget – der er faktisk “huller” i senerne og
- Armene kan derfor ikke løftes over skulderhøjde
- Det er en alvorlig barriere i forhold til hans arbejdsopgaver



Hvilken indsats kan bringe Jens videre ?

Delvist raskmeldt med bevilling af personlig assistance 8 timer pr. uge

Efterhånden fuldt raskmeldt 16 t. p.ass. pr. Uge

Den kollega, der arbejder sammen med Jens er assistant. Til ½ af assistentopgaverne gives løntilskud sv. T. løn for nyuddannede elektrikere.

Fastholdt i ordinært arbejde.



Mette – i praktik under STU

24 år. Kontanthjælpsmodtager. På grund af udviklingshæmning er hun i gang med STU.

Mettes store ønske efter STU er at få sig et job bagefter. Hun er derfor i praktik i et cafeteria, hvor hun deltager i arbejdet med anretning og opvask og med afrydning og servering.

Mette vil rigtig gerne snakke med gæsterne om alt muligt personligt – det er svært at “slippe fri” af snakken og der har været bemærkninger fra gæsterne om det.

Hun klarer egentlig opgaverne ret fint men lederen af cafeteriet er alligevel ikke sikker på, om det går “af hensyn til gæsterne”.

- **Er der noget jobcentret kan stille op, så Mette vil fungere bedre i sit arbejde i cafeteriet?**
- **Bør Mette i stedet tilbydes beskæftigelse på et beskyttet værksted, hvor man er vant til Mettes specielle væremåde ?**



Mette - cafeteriamedhjælper

Mette har et medfødt udviklingshandicap og fik bevilget førtidspension allerede som 18-årig

- Har været i praktik i en kantine og ønsker et “rigtigt” job efter praktikken, men Mette er vanskelig at fastholde i opgaverne og er næsten for selskabelig
- Hun kontakter og konverserer kolleger og gæster ret ukritisk og selv om hun er sød og venlig er det et reelt problem, der spænder ben for ansættelsen.



Hvad kan jobcentret gøre for at løse problemerne og bane vejen for at Mette ansættes og kommer til at fungere i jobbet ??

**Mette ansættes i løntilskudsjob for førtidspensionister 30 t. pr. uge
Og bevilges tilskud til personlig assistance 10 t. pr. uge.**

Mette fastholdes ved sine arbejdsopgaver og får støtte til at agere socialt hensigtsmæssigt.

Fungerer herefter fint i sit løntilskudsjob



Jens Peter - 26 år – ledig igen...

Uddannet som IT-supporter, med fine eksamensresultater.

Jobcentermedarbejderen har mødt Jens Peter for 3. gang inden for 2 år.
Jens Peter mister retten til dagpenge om 12 uger.

Han har haft 2 ordinære job som han blev fyret fra.

En nærmere udredning afslører, at Jens Peter har asperger.

**Hvordan skal jobcentermedarbejderen gribe sagen an
med henblik på at Jens Peter kan komme i job ?**



Jens Peter

Er uddannet IT-supporter

- Og har aspergers syndrom.

Han har allerede mistet de første 2 jobs !

Har vanskeligt ved at blive ved opgaverne - afledes hele tiden

- Bliver opfattet som en ener, der undgår kollegerne
- Kan ikke planlægge eller administrere sit arbejde rationelt
- Fagligt er Jens Peter særdeles dygtig

Hvordan kan jobcentret hjælpe Jens Peter, så det ikke går galt igen i det næste job ?

Jens Peter bevilges personlig assistance:

En interesseret kollega støtter ham ved strukturering af arbejdsdag og -opgaver og støtter ham i at være med i IT afdelingens team.

Jens Peter føler sig langt tryggere på arbejdspladsen og føler sig accepteret. Han er ansat i fleksjob.



Specialfunktionen Job & Handicap

www.bmhandicap.dk