

DANMARK HAR BRUG FOR **VORES HÆNDER**

– Sådan bliver flere mennesker med
handicap en del af arbejdsfællesskabet



INDHOLD

INDLEDNING	04-08
KAPITEL 1: Bedre inklusion i arbejdslivet	09-15
KAPITEL 2: Et bedre møde med beskæftigelsessystemet	16-25
KAPITEL 3: En modernisering af de handicap- kompenserende ordninger	26-32
KAPITEL 4: Fleksjob og andre job på særlige vilkår	33-40
KAPITEL 5: Bedre vilkår under sygdom	41-45
KAPITEL 6: Brug for bedre overgange	46-52

Handicapbevægelsens motto er:

**MENNESKER MED
HANDICAP KAN
OG VIL **BIDRAGE!****

VI GI'R GERNE EN HÅND

Handicapbevægelsens motto er: *Mennesker med handicap kan og vil bidrage!* Det gælder også, når vi taler om det danske arbejdsmarked. I dag er mange mennesker med handicap allerede en del af arbejdsfællesskabet, men vi har langt fra forløst det store potentiale i den arbejdskraft, der er blandt mennesker med handicap. Der er nemlig fortsat en stor gruppe af mennesker med handicap, der gerne vil i arbejde.

Nogle kan arbejde fuld tid på ordinære vilkår, imens andre kan arbejde fem timer om ugen med noget støtte. De kan have et synligt og fysisk handicap eller måske et psykisk og usynligt handicap.

Fælles for dem er, at de brænder for at komme ind på arbejdsmarkedet og give en hånd med. Også selvom de måske mangler en hånd eller slet ikke kan bruge deres hænder.

Hvis det skal lykkes, har vi brug for politiske tiltag, der kan skubbe på for et større og mere rummeligt arbejdsmarked.

Et handicap har alt for ofte en negativ betydning for, hvordan man bliver mødt, når man søger job. Eller står helt uden for arbejdsmarkedet og gerne vil ind. Derfor er der færre med handicap i beskæftigelse end der burde være.

Mennesker med kroniske sygdomme eller handicap oplever at blive mødt med mistillid i beskæftigelsessystemet. Lange opslidende forløb med kontroller, vurderinger og arbejdsprøvninger for at undersøge, om der mon skulle være en smule arbejdsevne tilbage.

Vi mener derfor, at der er behov for justeringer i arbejdssamfundet. Så værdier som værdighed, tillid og inklusion fylder mere.

Det vil være godt for mennesker med handicap – og for alle andre. Vi tror, at langt de fleste helst vil arbejde i virksomheder, der rummer mennesker af alle slags. Bedre inklusion betyder også mere arbejdskraft til både private og offentlige virksomheder. Hvilket i sidste ende vil resultere i store samfundsøkonomiske gevinster.

Værdighed og respekt skal også gælde dem, der ikke kan forsørge sig selv gennem arbejde. Førtidspension og tilbagetrækningsordninger (seniorpension mv.) er en vigtig del af en samlet beskæftigelsespolitik.

I Danske Handicaporganisationer kommer vi derfor nu med vores bud på en samlet beskæftigelsespolitik med forslag inden for seks overordnede områder med mål og forskellige forslag under hvert område. Nogle kan realiseres inden for de nuværende rammer – andre kræver reformer.

Vi håber, at alle aktører i berøring med beskæftigelsesområdet vil læse politikken med interesse og tage samtalen sammen med os om, hvordan vi får flere mennesker med handicap med i arbejdsfællesskabet.

God læselyst!

DE OVERORDNEDE MÅL

Vi håber, at alle aktører i beskæftigelsespolitikken i Danmark – lokalt og centralt - vil arbejde sammen med os om at opnå *disse mål*:

- **Flere med handicap skal i beskæftigelse.**
- **Bedre inklusion i arbejdslivet.**
- **En helhedsorienteret beskæftigelsesindsats baseret på værdighed og tillid og med fokus på behovene hos borgere med handicap.**

FORSLAG OG PEJLEMÆRKER

DH's beskæftigelsespolitik indeholder mange forslag, der kan realiseres uden større ændringer. Men vi ser ind i en tid og muligvis en årrække, hvor beskæftigelsesindsatsen reformeres. Jobcentrene varsles nedlagt, andre aktører skal mere i spil osv. Derfor foreslår vi også nogle pejlemærker for reformprocessen. Det folder vi ud i kapitel 2.

Hvordan kan fremtiden se ud: Alle private og offentlige virksomheder arbejder aktivt for inklusion af ansatte med handicap og brander sig på det. Bygninger, lokaler, arbejdsprocesser, kommunikation mv. er designet for alle og har øje for mennesker med handicap. Behovene hos forbrugere med handicap er tænkt med i alle tjenester og produkter.

Virksomhederne offentliggør regnskaber og ledelsesberetninger med data for antallet af ansatte med handicap. De gør hvert år status på ligebehandling og inklusion. Investorer, forbrugere, jobsøgende, NGO'er mv. til- og fravælger virksomheder ud fra data om social bæredygtighed.

Antallet af unge med handicap i hverken uddannelse eller job er faldet markant. Alle beskæftigelsesindsatser tænker behov for borgere med handicap ind. Tillid til borgerne er en grundværdi. Ingen bliver syge og mister selvværd under kontakten til de nye jobenheder.

Der er let adgang til specialviden om handicap. Kontrolhåndtaget er sluppet, og business cases har vist, at det betaler sig at investere i borgere med handicap og sikre den rette faglige indsats. Kompenserende ordninger bruges aktivt i alle kommuner.

Arbejdsmarkedets parter har tænkt handicap ind i alle overenskomster. De har indgået flere trepartsaftaler med regeringen om inklusion i uddannelse og arbejdsliv. Karriere er for alle, og alt uddannelse (også voksen- og efteruddannelse) kan tages på fleksible vilkår. 37 timers-dogmet er forladt. Nu løses opgaver ofte af flere medarbejdere med færre timer. Der er tætte jobpartnerskaber over hele landet mellem kommuner, virksomheder, handicaporganisationer m.fl. Arbejdsgivere står i kø for at tilbyde afklaringsforløb eller rigtige job til borgere med handicap.

HVAD ER ET HANDICAP?

Du har et handicap, hvis du har en langvarig funktionsnedsættelse, der begrænser dig i hverdagen. En langvarig funktionsnedsættelse kan være, hvis du for eksempel bliver født med nedsat hørelse, bliver lam efter en trafikulykke eller får diagnosen PTSD.

FN's handicapkonvention opdeler handicap i fire forskellige typer:

Fysiske handicap – fx lammelse, amputation, sclerose, gigt.

Kognitive handicap – fx hjerneskade, autismspektrum-forstyrrelser, læringsvanskeligheder.

Psykiske handicap – fx skizofreni, angst, posttraumatisk stresslidelse (PTSD).

Sensoriske handicap (sanser) – fx blindhed, døvhed.



Jesper Mathiesen

Uddannet socialrådgiver og arbejder 37 timer om ugen.

Født med sjælden genfejl, der giver begrænset muskelmasse.

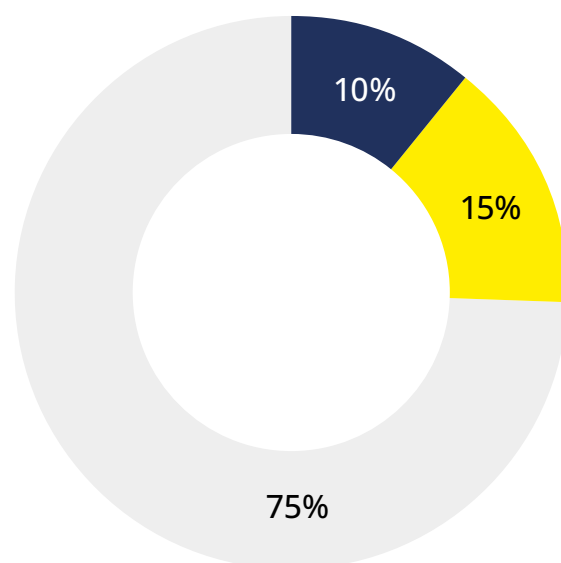
HVOR MANGE MENNESKER HAR ET HANDICAP I DANMARK?

Hver fjerde mellem 16-64 år vurderer, at de har et handicap eller længerevarende helbredsproblem. 10 procent vurderer selv at have et større handicap, imens 15 procent vurderer at have et mindre handicap.

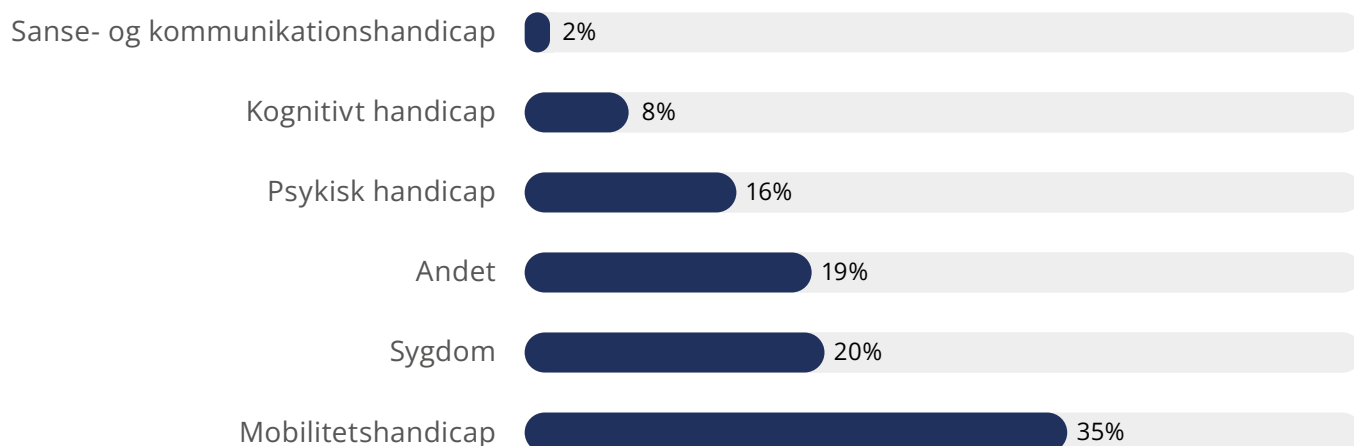
Mobilitetshandicap er med en andel på 35 procent den hyppigste handicaptyp. 20 procent angiver sygdom som deres handicap - fx problemer med hjerte, blodtryk eller stofskifte. 19 procent angiver andet som deres handicap, 16 procent angiver psykiske lidelser, 8 procent angiver et kognitivt handicap, og 2 procent angiver et sanse- og kommunikationshandicap.

FIGUR 1: Andelen af de 16-64-årige med selv vurderet handicap

- Større handicap
- Mindre handicap
- Intet handicap



FIGUR 2: Fordelt på handicaptyp



Kilde (figur 1+2): VIVE 'Handicap og beskæftigelse 2022'

KAPITEL 1

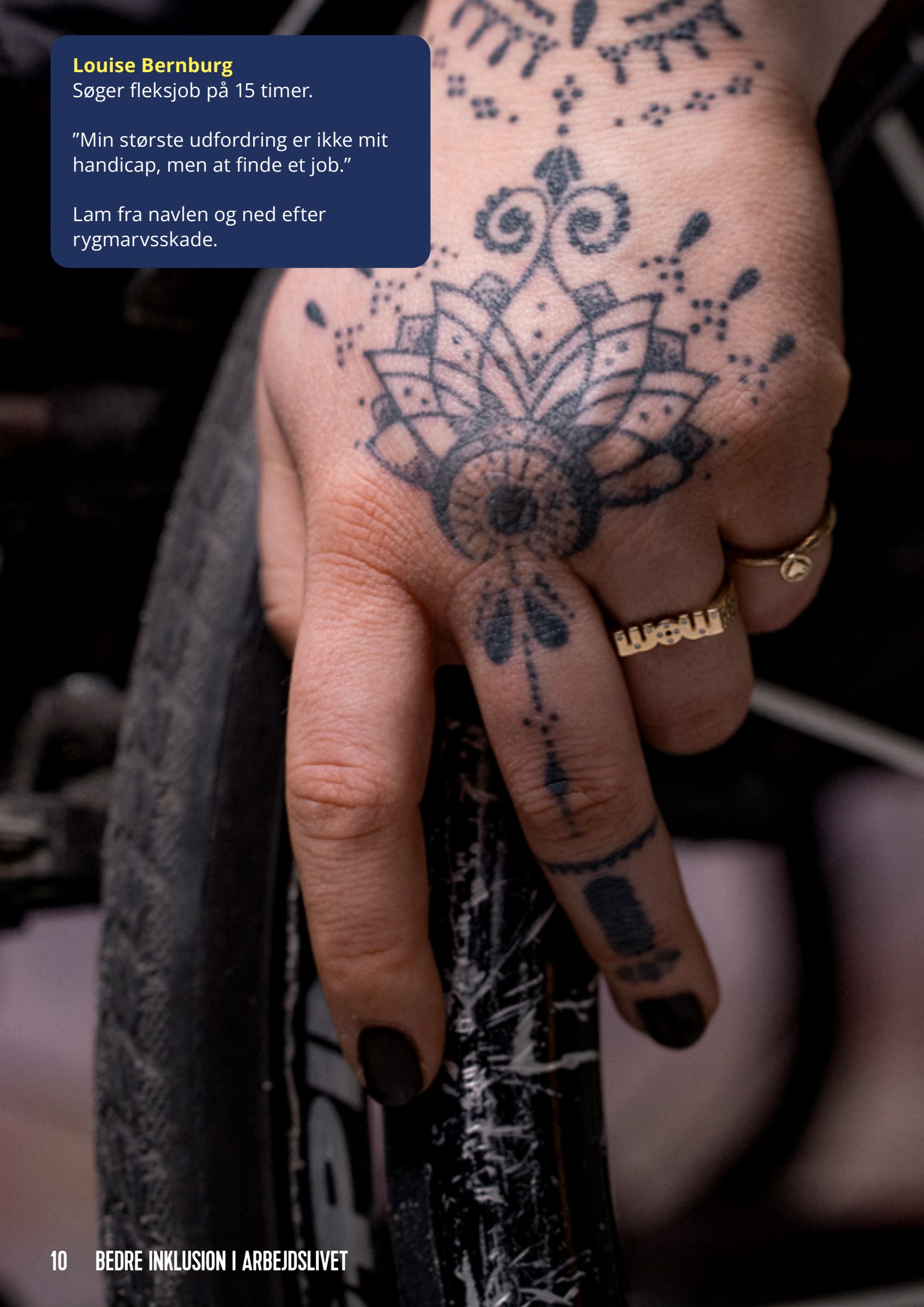
BEDRE INKLUSION I ARBEJDSLIVET

Louise Bernburg

Søger fleksjob på 15 timer.

"Min største udfordring er ikke mit handicap, men at finde et job."

Lam fra navlen og ned efter rygmarvsskade.



Der er **43.000 personer** med handicap, som ønsker job og kan starte med det samme

Kilde: DH på baggrund af tal fra VIVE
"[Handicap og Beskæftigelse 2022](#)"

HVAD ER UDFORDRINGERNE?

Mennesker med handicap har ikke i praksis lige vilkår på arbejdsmarkedet. Har man fx et mobilitetshandicap, skal man sende dobbelt så mange ansøgninger som andre for at komme til samtale¹.

Arbejdsgiverne er helt centrale, hvis flere med handicap skal i beskæftigelse. Deres holdninger, viden og erfaringer har stor betydning for deres villighed til at ansætte personer med handicap. En undersøgelse viser, at flertallet af danske virksomheder (75 %) er enige i, at virksomheder har en social forpligtelse til at ansætte personer med handicap, men også at det kun er 23 % af de danske virksomheder, som selv har ansat personer med handicap.² Medarbejdernes holdninger – fx til at arbejde sammen med kolleger med psykisk sygdom – er der også behov for at sætte mere fokus på.

Heldigvis er der en udvikling i gang med store muligheder i. Dem skal vi gribe! Virksomhederne mangler arbejdskraft - flere med handicap i job kan være en del af løsningen. Virksomhederne fokuserer også i stigende grad på social bæredygtighed og mangfoldighed.

HVAD ER VORES MÅL?

Flertallet af virksomheder – offentlige og private - har politikker og handlingsplaner for mangfoldighed og inklusion af mennesker med handicap og måler hvilke fremskridt der sker.

Andelen af ansatte med handicap løftes gradvist over en årrække.

1. Forskningsartikel af Thomas Bredgaard og Cecilie Krogh: www.vbn.aau.dk

2. www.vive.dk (side 91)

[1] Se fx nyhed om Københavns Kommune: www.via.ritzau.dk

Vil virksomhederne ansætte mennesker med handicap?

58 procent af personalelederne **har ikke betæneligheder** ved at ansætte personer med handicap, der er i stand til at varetage et job på almindelige vilkår. Men **29%** er i nogen eller høj grad **betænkelige** ved det. Betænelighederne handler blandt andet om frygt for flere sygedage, at personen arbejder langsommere eller kræver tilpasninger på arbejdspladsen. Betænelighederne mindskes, hvis der følger offentlig støtte med.

Kilde: VIVE: "[Handicap og beskæftigelse 2022](#)"



DISSE FORSLAG KAN FÅ OS I MÅL

INDFØR KRAV OM HANDICAP-KLAUSULER I OFFENTLIGE UDBUD

Det offentlige køber ind for flere milliarder kroner hvert år. Det flytter noget, når der stilles sociale krav som for eksempel oprettelse af lærepladser, når det offentlige indgår en kontrakt med en leverandør. Der er perspektiver i at indføre klausuler om ansættelse af mennesker med handicap ("handicap-klausuler"). Det vil styrke virksomheders fokus på personer med handicap som en værdifuld ressource. Der er allerede kommuner, der stiller krav i leverandørkontrakterne om, at en vis andel af arbejdskraften skal have et handicap^[1].

VI FORESLÅR:

Staten, regioner og alle kommuner træffer politisk beslutning om at bruge indkøbspolitikken aktivt til at fremme beskæftigelsen af borgere med handicap ved at indføre handicap-klausuler.

Processen understøttes gennem vejledningsmateriale (bl.a. om rekruttering og metoder til at opgøre antallet af ansatte med handicap).

SKYD GANG I TREPARTSAFTALE OM INKLUSION PÅ ARBEJDSMARKEDET

Trepartsaftaler mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter er en vigtig del af den danske model. I de senere år er der for eksempel indgået aftaler om integration, flere lærepladser, fleksibel voksen-, efter- og videreuddannelse samt arbejdskraft til den offentlige sektor. Vi mener, at tiden kalder på trepartsforhandlinger med fokus på handicap.

Der mangler veje til uddannelse og job til det stigende antal unge med psykiske og andre handicap. Det problem skal vi have gjort noget ved. Samtidig skriger virksomheder og regeringen på mere arbejdskraft. Tema for forhandlingerne skal være at fremme af ansættelse af personer med handicap og bedre in-

klusion på arbejdsmarkedet. Forhandlingerne kan bl.a. tage fat på styrket rekruttering, nedbringelse af fleksjobledigheden, adgang til viden og rådgivning samt mere fleksibilitet i erhvervsuddannelser og voksen- og efteruddannelse.

VI FORESLÅR:

Trepartsforhandlinger om inklusion af personer med handicap på arbejdsmarkedet og i uddannelserne.

GØR OP MED 37-TIMERS TÆNKNINGEN

Der er for meget vanetænkning i virksomhederne. Der er stadig arbejdsgivere og ledere, der tænker: "Vi har ikke job hos os, der passer til personer med funktionsnedsættelser og nedsat arbejdsevne". Men hvis de tænker mere kreativt, tilpasning af rammerne, måske en mentor bevilget af jobcentret, så kan det lade sig gøre.

Vi skal blandt andet have gjort op med 37-timers tænkningen. Måske kan to på nedsat tid gå an i stedet for én medarbejder på fuld tid? I virkeligheden handler det ikke kun om arbejdstiden. Måske skal man tænke i jobfunktioner og ikke timetal. Måske lidt hjemmearbejde. Måske skal man tilpasse jobfunktion og arbejdsprocesser til mennesket og ikke omvendt. Denne tilgang kan vi give mange forskellige navne: job carving, job design, inclusive re-design, job crafting osv.

VI FORESLÅR:

Afsæt midler til en videns- og formidlingsindsats om inkluderende design af job og arbejdsprocesser. Midlerne skal gå til forskning og til formidling af erfaringer. Erfaringer fra ansatte og selvstændige med handicap, der har designet egne job eller virksomheder, skal indgå. Formålet er at stimulere nytænkning gennem spredning af viden, værktøjer, eksempler og gode råd.

VIRKSOMHEDER SKAL HAVE HJÆLP TIL NYE KRAV OM INKLUSIONSPOLITIK

Der er et stærkt stigende fokus på socialt ansvar i erhvervslivet. Flere og flere virksomheder lægger vægt på at fremstå grønne og ansvarlige i omverdens øjne. Inklusion af mennesker med handicap fylder knap så meget her. Men det er på vej til at ændre sig.

EU har besluttet at øge kravene til rapportering om virksomhedernes bæredygtighed. Fra 2024 skal alle store virksomheder rapportere om deres arbejde med bæredygtig omstilling. Som noget nyt omfatter rapporteringskravene også sociale forhold – herunder oplysninger om medarbejderne, menneskerettigheder og sociale påvirkninger af det omgivende samfund.

Større virksomheder skal fremover have en mangfoldighedspolitik og oplyse antallet af ansatte med handicap.

De nye krav vil smitte af på mindre virksomheder som eksempelvis er underleverandører. De større virksomheder skal nemlig kunne redegøre for sociale forhold og menneskerettigheder i hele værdikæden.

Der ligger et stort potentiale i de nye krav til social bæredygtighed. De vil fremme udbredelsen af mangfoldighedspolitikker med fokus på handicap og synliggøre andelen af medarbejdere med handicap.

Men virksomhederne skal hjælpes på vej, nu hvor de står over for nye og komplekse opgaver. Samtidig bør social bæredygtighed gælde for andre sektorer også og ikke kun for det private erhvervsliv.

VI FORESLÅR:

En informations- og vejledningsindsats til at hjælpe virksomheder med at gennemføre de nye krav. Det kan være, hvordan man udformer og gennemfører politikker for inklusion af medarbejdere og ledere med handicap i praksis. Eller handle om, hvordan man opgør antallet af medarbejdere med handicap.

En strategi for at få virksomheder og organisationer, der ikke er omfattet af de nye krav, til at gå i samme retning. F.eks. bør offentlige arbejdspladser også have inklusionspolitikker og oplyse om handicapandelen blandt medarbejderne.



OPRET EN RÅDGIVNINGSFUNKTION TIL VIRKSOMHEDERNE

Mange virksomheder efterspørger viden om ansættelse af medarbejdere med handicap. Det kan være, hvad en kronisk sygdom eller et handicap konkret indebærer, hvilke tilpasninger og hensyn der kan være behov for samt hvad der findes af støtte- og kompensationsmuligheder.

Der er behov for at styrke adgang til viden og rådgivning målrettet virksomhedernes behov. Adgangen skal være så let og smidig som muligt, så vi undgår et stort bureaukrati. Der er allerede muligheder for at hente viden, så det handler om at samordne og lette indgangen til eksisterende muligheder samt supplere med nye tiltag.

VI FORESLÅR:

Frivillige netværk af virksomheder med erfaring med ansættelse af medarbejdere med handicap. Deltagende virksomheder indvilliger i at rådgive andre virksomheder på baggrund af deres praktiske erfaringer. "Peer-to-peer"-rådgivning – eller "arbejdsgiver-til-arbejdsgiver"-snak kan være et godt supplement til andre kilder til viden.

Oprettelse af en rådgivningsfunktion i regi af handicaporganisationerne. De sidder inde med specialviden om deres egne medlemsgrupper. De vil kunne formidle handicapspecifik viden til kommunale jobenheder og virksomheder om jobrelevante forhold, hvilket nogle allerede gør i dag. De kan bidrage til at sikre borgere med handicap den rette indsats på grundlag af specialviden og faglighed. Der skal afsættes midler til at løfte opgaven, evt. som forsøgsordning. Deltagelse er frivillig for den enkelte organisation.

En bedre samordning af og overblik over den samlede informations- og rådgivningsindsats. Alle rådgivnings-enheder (kommunale job-enheder, CABI, handicaporganisationer med jobrådgivning, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, Socialstyrelsen m.fl.) tilknyttes en fælles portal. Der afsættes midler til udvikling og drift.

Let og hurtig adgang for virksomheder til kommunale job-enheder.

SKAB DIGITALE MØDESTEDER MELLEML VIRKSOMHEDER OG JOBSØGENDE MED HANDICAP

"Jeg vil gerne ansætte nogle medarbejdere med handicap, men hvor finder jeg dem henne," lyder det ofte fra arbejdsgivere. Svaret er ikke altid enkelt. De eksisterende job-databaser hjælper meget lidt, og sagen er også, at de fleste jobsøgende med handicap er ude efter jobs på almindelige vilkår. Men fleksjobområdet er et eksempel på, at der burde skabes en mere velfungerende "markedsplads" for virksomheder og jobsøgende med handicap.

Der er også behov for klar juridisk vejledning om, hvad man må skrive i annoncer og jobopslag. Eller registrere på job-portaler.

VI FORESLÅR:

Det skal undersøges, hvordan man kan skabe bedre digitale mødesteder mellem jobsøgende med handicap og virksomheder. Det offentlige Jobnet og private jobportaler og formidlingsinitiativer skal indgå. De digitale mødesteder skal være tilgængelige for alle borgere med handicap.

KAPITEL 2

ET BEDRE MØDE MED BESKÆFTIGELSESSYSTEMET



Henriette Kannegaard

Uddannet tjener og søger job.

"Jeg har masser af ledelseserfaring og altid arbejdet med mennesker og gjort en forskel for at skabe glæde i folks hverdag."

Hjerneskade efter en tumor.

HVAD ER UDFORDRINGERNE?

Mange borgere venter for lang tid på at få tilbud, der bringer dem videre. Der er mindre fokus på retssikkerhed på beskæftigelsesområdet end på socialområdet, selv om problemerne er de samme. Borgere med komplekse udfordringer savner en koordineret og tværfaglig indsats. Der er for stor mistillid, for meget kontrol og for mange indviklede regler, revurderinger og afprøvninger. Medarbejdere i kommunale job-enheder efterspørger mere specialviden om handicap – og en mindre sagsmængde og mere tid til en faglig indsats.

Det lyder trist, og heldigvis er der mange borgere med handicap, der oplever at få en god støtte og hjælp. Men der er behov for at sikre et bedre møde og den rette indsats. Mulighederne er der – reformvinduet er åbnet.

80 % af de nuværende jobcentres tid går med borgere, der ikke lige er klar til arbejdsmarkedet³. Mange i denne gruppe har psykiske, fysiske eller andre handicap. Det afgørende spørgsmål er derfor: Bliver borgere med handicap tænkt med i den reformerede beskæftigelsesindsats? Det vil vi i hvert fald arbejde for.

Der er store gevinster at hente, hvis flere med den rette støtte opnår tilknytning til arbejdsmarkedet – selv hvis det er et begrænset antal timer om ugen. Måske kræver det investeringer i bedre indsats. Men de penge vil være givet godt ud.

HVAD ER VORES MÅL?

En ny lovgivning om beskæftigelsesindsatsen med klarere fokus på borgere med handicap, helhedsorienteret indsats, tidlig og grundig udredning, tillid frem for kontrol, frirum i perioder for de meste udsatte, lettere adgang til – og systematisk anvendelse af – specialviden om handicap i beskæftigelsesindsatsen.

Intet om os uden os: Alle større initiativer og indsatser på beskæftigelsesområdet – kommissorier for reformkommissioner og ekspertgrupper, udspil aftaler om kontanthjælp, langsigtede økonomiske planer, trepartsaftaler – skal altid tænke handicap med og inddrage berørte borgere med handicap og deres organisationer.

En handlingsplan med ambitiøse mål for beskæftigelsen af mennesker med handicap og med indsatser på tværs af sektorer.

DISSE FORSLAG KAN FÅ OS I MÅL



LAV EN HANDLINGSPLAN FOR AT FÅ FLERE MED HANDICAP I JOB

Hvis beskæftigelsen for alvor skal stige for mennesker med handicap, skal der en tværgående, langsigtet og ambitiøs politisk handlingsplan til.

Tværgående betyder, at handlingsplanen som minimum skal foreslå indsatser inden for uddannelse, beskæftigelse samt de sociale og erhvervsmæssige områder. Langsigtet betyder en tidshorisont på 10 år med delmål og status undervejs.

Ambitiøs handler om mål, indsatser og forankring. Målene skal være at løfte både beskæftigelsesfrekvensen og styrke inklusionen på det danske arbejdsmarked.

Indsatserne skal være effektive, og pengene skal følge med. Planen skal være bredt forankret – både på og uden for Christiansborg. Ejerskabet skal bredes ud til kommuner, erhvervsliv, uddannelsesverdenen, arbejdsmarkeds-organisationer og civilsamfund.

VI FORESLÅR:

En tværgående, langsigtet og ambitiøs politisk handlingsplan for at få flere med handicap i job og styrke inklusionen på arbejdsmarkedet.

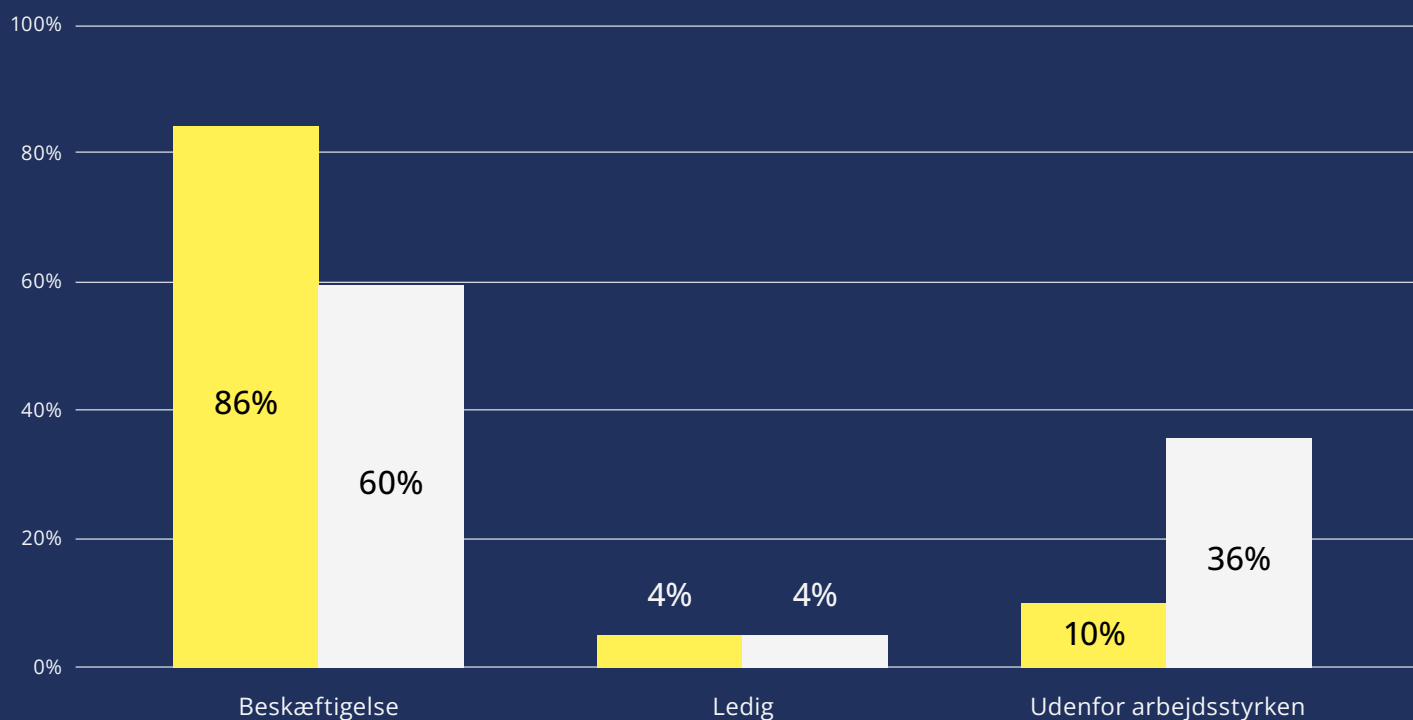
Det overordnede mål skal være at løfte beskæftigelsesfrekvensen til 70 procent. Der sættes også et delmål for løft af beskæftigelsen for personer med større handicap.

MANGE MED HANDICAP ER UDEN JOB

Det er et stort beskæftigelsesgab på 26 procent mellem personer med og uden handicap. Kun 60 procent af personerne med handicap i alderen 16-64 år er i beskæftigelse mod 86 procent af dem uden handicap. Markant flere personer med handicap står uden for arbejdsstyrken (36 pct. mod 10 pct. af dem uden handicap). Andelen af ledige er 4 pct. for begge grupper.

FIGUR 3: Handicap, beskæftigelse, arbejdsstyrke

- Mennesker uden handicap
- Mennesker med handicap



Kilde: VIVE 'Handicap og beskæftigelse 2022'

Note: Opgjort blandt de 16-64-årige 4. kvartal 2022

SKAB EN NY BESKÆFTIGELSESINDSATS EFTER DISSE PEJLEMÆRKER

De politiske vinde blæser i retning af en reformeret beskæftigelsesindsats. Blandt andet står jobcentre til at forsvinde. Det gør opgaven med at få personer med handicap i job ikke. Det gør opgaver som afklaring til fleksjob og førtidspension eller indsats for personer ramt af langvarig sygdom, ulykker eller nedslidning heller ikke. Opgaverne skal løses gerne smidigere og bedre.

VI FORESLÅR EN NY STRUKTUR I BESKÆFTIGELSESINDSATSEN EFTER DISSE PEJLEMÆRKER OG HOVEDPRINCIPPER:

Beskæftigelsesindsatsen forankres hos kommunerne i en ny enhed, der samordner beskæftigelse og social-, sundheds- og uddannelsesområdet tættere end i dag.

Indsætterne skal - særligt over for borgere med handicap og andre komplekse udfordringer - tilrettelægges med udgangspunkt i den enkeltes behov og ønsker. Med fokus på tidlig afklaring og jobrettet indsats. Der skal være god tid til at arbejde med den enkelte borger i deres tempo.

Der skal være lettere adgang til og systematisk anvendelse af specialviden om handicap i beskæftigelsesindsatsen. Desuden skal der være fokus på at sikre et tilstrækkeligt antal sagsbehandlere med handicapviden ("nøglepersoner").

Principperne i den ikke vedtagne helhedslov gennemføres for at understøtte en sammenhængende indsats.

Hvis A-kasserne får større ansvar for forsikrede ledige, skal de kompetencemæssigt være klædt på til at håndtere, at hver femte person på dagpenge har et handicap.

Borgere med komplekse udfordringer vil have svært ved at overskue og navigere i en ny struktur med større ansvar til A-kasser og andre aktører. Der skal sørges for, at de har ret til en sammenhængende og koordineret indsats med udgangspunkt i deres behov og ønsker.

Mere frihed til at tilrettelægge indsats med udgangspunkt i den enkelte lediges behov. Til gengæld skal kommunerne måles på resultater (herunder borgernes tilfredshed og resultater ift. at skaffe ledige med handicap i job). Kommuner med gode resultater belønnes.

Frirum og pauser fra krav. Borgere med store udfordringer skal have mulighed for at være fredet i en periode, indtil de er klar til at deltage i indsats.

Forenkling og afbureaukratisering. Der er behov for mere tillid, mindre kontrol. Overflødige revurderinger og genbevillingsprocesser afskaffes.

Lempe "alt andet skal være prøvet først"-princippet ift. bevilling af fleksjob og revalidering. Der skal være fokus på udviklingsfleksjob, fast track-ordninger samt hurtig og enkel bevilling af revalidering over for borgere med åbenbar nytte heraf.

Der gennemføres en revision af lovgivningen ud fra de principper og forslag, vi har nævnt andre steder - samordning af lovgivningen om handicapkompenserende ordninger og om aktiv beskæftigelsesindsats, lettere adgang til specialviden, bedre vilkår for langvarig syge, revision af reglerne om fleksjob mv.

I en ny rundspørge blandt mennesker med handicap svarer **41 procent** af respondenterne, der har været i kontakt med jobcenteret indenfor de sidste fem år, at kontakten med jobcenteret har haft en negativ betydning for deres livskvalitet. Ud af dem mener 88 procent, at kontakten har været en psykisk og følelsesmæssig belastning, for 68 procent har det øget deres økonomiske bekymringer, og for 60 procent har kontakten betydet forringet selvværd.

Du kan læse mere om DH-undersøgelsen fra 2024 på handicap.dk



AUTOMATISK ADGANG TIL RELEVANTE DATA

Det bør allerede fra starten af ledighedsforløbet være muligt for medarbejdere i jobenheder at få oplysninger om, at den ledige har modtaget handicaprelateret støtte under uddannelsen. Det kan dreje sig om specialpædagogisk støtte (SPS) eller handicaptillæg til SU'en. Det vil gøre det lettere at målrette samtalen i retning af kompensationsbehov og relevante job og sætte tidligere ind med støtte.

VI FORESLÅR:

Medarbejdere i jobenheder skal – evt. efter en forsøgsordning – have adgang til data om handicapstøtte bevilget som led i tidligere uddannelsesforløb.

SKAB BEDRE ADGANG TIL SPECIALVIDEN OM HANDICAP

De kommunale job-enheder og andre aktører i beskæftigelsesindsatsen møder mange forskellige typer af handicap i deres arbejde: Hjerneskade, autisme, ADHD, synsnedsættelser, hørenedsættelser, udviklingshandicap, gigtt mv. Den nuværende struktur lykkes langt fra altid med, at den nødvendige specialviden om handicap er til stede. Det har negativ betydning for kvaliteten af den indsats, borgerne modtager. Manglende inddragelse af specialviden er et generelt problem, men særligt for mindre handicapgrupper.

VI FORESLÅR:

Det skal undersøges, hvordan man bedst får en let og ensartet adgang til specialviden om handicap for kommunale job-enheder og øvrige aktører i beskæftigelsesindsatsen. Det igangværende arbejde med specialeplanlægning på socialområdet skal tænkes med. Det samme skal handicaporganisationerne og deres specialviden. Et mere systematisk træk på handicaporganisationernes viden skal følges af midler hertil.

Der skal være en tydeligere pligt til at inddrage specialviden i de konkrete beskæftigelsesindsatser for borgere med handicap.

Det skal undersøges, hvordan rehabilitering- og genoptræningscentre mv. kan knyttes tættere til beskæftigelsesindsatsen og bidrage med deres specialviden. Formålet er at støtte vejen til arbejdsmarkedet for borgere med længere-varende sygdom og handicap. Det skal også undersøges, om rehabilitering og genoptræning kan tilrettelægges mere målrettet med arbejdsmarkedet for øje.

Det skal være nemmere at lave registerbaseret forskning, der handler om mennesker med handicap. Det handler især om at gøre eksisterende viden i databaser lettere at tilgå og anvende⁴.

Der er mange huller i vores viden om, hvad der skal til for at sikre bedre inklusion i samfundet af mennesker med handicap. Derfor skal der afsættes midler på forskningsreserven til et tværgående forskningsprogram. Det skal også styrke den forskningsbaserede viden om uddannelse, arbejdsmarked og handicap.

4. Se mere [her](#)

STYRK RETSSIKKERHEDEN PÅ BESKÆFTIGELSESMRÅDET

I 2013 blev ankesystemet ændret. Ankestyrelsen er nu første og eneste klageinstans på beskæftigelsesområdet. Vi oplever kritik af, at Ankestyrelsen ikke hjemviser sager til fornyet behandling i kommunen, når retsgarantierne ikke er overholdt. Det er vanskeligt at få omgjort sager i Ankestyrelsens Beskæftigelsesudvalg. Ankestyrelsen burde desuden styrke retspraksis i forhold til skønsmæssige vurderinger.

VI FORESLÅR:

Der gennemføres en evaluering af Ankestyrelsens klagestruktur. Formålet er at skabe et solidt grundlag for at vurdere, om retssikkerheden for borgerne er tilstrækkelig, eller om ankesystemet skal ændres.

Beskæftigelsesministeren skal i samarbejde med social- og indenrigsministeren offentliggøre årlige Danmarkskort over kommunale omgørelsesprocenter på beskæftigelsesområdet, ligesom det sker på socialområdet⁵.

Kommunerne forpligtes til at forholde sig til og handle på retssikkerhedsproblemer i beskæftigelsessager. Desuden skal Ankestyrelsen kunne pålægge kommuner med høje omgørelsesprocenter i beskæftigelsessager at lave en handlingsplan for øget kvalitet i sagsbehandlingen.

INDFØR EN MERE AMBITIØS AFKLARINGSRET

Alt for mange borgere har været længe i systemet, inden de visiteres til det rigtige tilbud som for eksempel fleksjob eller førtidspension. En evaluering af reformen fra 2013 viste, at 46 procent havde været uden beskæftigelse i mere end syv år, før de blev visiteret til fleksjob⁶.

Vi ved, at mange fejlagtigt fastholdes i kontanthjælpssystemet. En undersøgelse fra *Flere Skal Med*-projektet viste, at hver tredje borger med mere end fem års anciennitet i kontanthjælpssystemet i virkeligheden ikke hører til der⁷.

Med aftalen om kontanthjælp lægges op til at indføre en afklaringsret med virkning fra 1. juli 2025. Den omfatter personer fyldt 30 år, der har været på kontanthjælp i en sammenhængende periode på to år. Det er mere en pligt for kommunen til at genvurdere sagen end en individuel ret til at søge om fleksjob, førtidspension eller revalidering. Vi ser gerne mere ambitiøse skridt.

VI FORESLÅR:

Den kommunale pligt til genvurdering suppleres af en ret for borgerne til at søge om fleksjob, førtidspension og revalidering på det foreliggende grundlag.

Tidspunktet for pligt til genvurdering og ret for borgerne til at søge om fleksjob, førtidspension og revalidering skal ligge tidligere end to år.

SCREEN LEDIGE FOR HANDICAP

Forsøg med at screene ledige har vist positive resultater ift. at få ledige med handicap i job. Det foregår ved, at en jobcentermedarbejder spørger ind til, om den ledige har helbredsmæssige udfordringer af betydning for job eller uddannelse⁸.

Handicap er ikke altid synlige. Screeningen skal medvirke til at sætte fokus på, om et handicap kan være årsag til problemer med at få et job. Det gør det muligt at sætte ind med tilbud om hjælpemidler, tilknytning af jobformidler med særlig viden om handicap, en mentor eller andre tiltag. Tilbud om screening bør være frivilligt at medvirke i for de ledige.

VI FORESLÅR:

Der skal udvikles en simpel metode til screening for handicap. Alle kommunale job-enheder (og andre aktører) skal tilbyde screening til ledige, der har svært ved at komme i job.

TILBYD PERSONLIGE JOBFORMIDLERE

Hvis du har et handicap og har svært ved at komme i arbejde, har du gavn af en håndholdt indsats og tilknytning af personlig jobformidler med konkret viden om handicap og det lokale arbejdsmarked, viser forsøg⁹.

VI FORESLÅR:

Ledige fleksjobbere og andre ledige med handicap (herunder førtidspensionister) der har svært ved at komme i job, skal tilbydes en personlig jobformidler med særlig viden om handicap, fleksjob og det lokale arbejdsmarked. En jobformidler kan godt være tilknyttet en handicaporganisation.

GØR VEJEN LETTERE FOR IVÆRKSÆTTERE MED HANDICAP

Mennesker med handicap kan have talentet og lysten til at være iværksætter. For nogle er det lettere at få hverdagen til at hænge sammen som selvstændig.

Men vejen er fyldt med bump og benspænd. Det er vanskeligt at blive godkendt til fleksjob i egen virksomhed. Hvis man er på ledighedsydelse, er det ikke muligt at prøve kræfter med iværksætteri. Der er meget lidt fokus på, at førtidspensionister gerne må have indtægt fra selvstændig virksomhed.

Der er barrierer i form af u hensigtsmæssige regler om personlig assistance til nyetablerede selvstændige med handicap. I dag må tilskuddet til personlig assistance ikke udgøre en væsentlig del af virksomhedens indtægter indenfor de seneste 12 måneder. Det er ikke noget problem for selvstændige med handicap med en veletableret virksomhed. Men det tager nogle år at arbejde en solid og rentabel virksomhed op. Man risikerer, at tilskuddet til personlig assistance frakendes, inden det er sket.

VI FORESLÅR:

En handlingsplan for at fremme iværksætteri for personer med handicap med følgende elementer:

Personer i fleksjob skal have mulighed for at søge om at starte egen virksomhed i en periode på op til 12 måneder.

Reglerne om fleksjob i egen virksomhed skal gøres mere fleksible.

Der skal indføres et klippekort til at starte egen virksomhed for personer på ledighedsydelse.

Nyetablerede selvstændige med behov for personlig assistance garanteres en etableringsperiode på minimum tre år uden mulighed for frakendelse af tilskuddet.

Bedre oplysning til personer med handicap med iværksætterdrømme om mulighederne for at oprette egen virksomhed.

5. www.sm.dk/danmarkskort

6. Evaluering af reform af førtidspension og fleksjob: [hovedrapport \(2018\)](#)

7. [TV2 nyheder](#)

8. Se Marselisborg Consulting (2021): ["Et mere rummeligt arbejdsmarked for borgere med handicap II"](#)

9. Jf. [Aftale om bedre ressourceforløb](#) fra december (2020)

KAPITEL 3

EN MODERNISERING AF DE HANDICAPKOMPENSERENDE- ORDNINGER



Marie Holm Laursen

Kommunikationsmedarbejder,
30 timer om ugen.

"Jeg kan kun tale for mig selv,
men jeg kan bidrage med
arbejdskraft som alle andre,
selvom jeg kommer på fire
hjul og ikke to ben."

Født med knogleskørhed.

HVAD ER UDFORDRINGERNE?

Virksomheder, borgere, jobcentermedarbejdere og uddannelsesinstitutioner mangler viden om de handicapkompenserende ordninger (HKO). Der er store kommunale forskelle i anvendelsen, når vi ser på, hvor meget de bruges og til hvilke målgrupper, de gives. Der er for meget kontrol og bureaukrati.

Det er ærgerligt. For der er mange penge at spare for samfundet, hvis man ser anvendelsen af HKO som en investering frem for en udgift. Tidlig og aktiv brug af HKO kan få flere med handicap i beskæftigelse som eksempelvis personer på ledighedsydelse. Aktiv brug af HKO kan også anvendes forebyggende over for borgere, der rammes af sygdom og nedslidning samt forhindre, at nogle falder ud af arbejdsmarkedet.

HVAD ER VORES MÅL?

HKO bruges aktivt i alle kommuner til at få borgere med handicap – uanset ydelse eller indsats - ind på arbejdsmarkedet og fastholdt i beskæftigelse.

Lovgivningen om HKO moderniseres og forenkles.

HVAD ER HANDICAPKOMPENSERENDE ORDNINGER?

Ordninger, der kompenserer for de barrierer, som en person med varig og betydelig funktionsnedsættelse møder i forbindelse med job, uddannelse eller et tilbud iværksat af jobcentret.

Der findes fire ordninger:

- **Personlig assistance**
- **Hjælpe midler**
- **Fortrins adgang**
- **Løntilskud til nyuddannet med handicap (isbryderordningen) – se mere i kap.6**

Der blev i 2023 givet 14.000 bevillinger til personlig assistance og 16.000 bevillinger til hjælpemidler

Kilde: jobindsats.dk

³ Se [KL's udspil](#)

DISSE FORSLAG KAN FÅ OS I MÅL

LOVGIVNINGEN SKAL MODERNISERES

LOVGIVNINGEN OM HKO TRÆNGER TIL EN MODERNISERING MED FØLGENDE FORMÅL:

Skabe større sammenhæng mellem HKO-loven og Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats (LAB-loven). LAB-loven henviser kun i begrænset omfang til kompensationsloven. Det er en med-virkende årsag til, at mange borgere slet ikke eller for sent bliver vurderet ift. mulighederne i HKO-loven. En sammenskrivning af dele af HKO-loven og LAB-loven kan overvejes for at få større fokus på handicap på tværs af målgrupperne i LAB-loven (kontant-hjælps-modtagere, dagpengemodtagere, person i løntilskudsjob m.fl.). Det er en forudsætning, at målgrupper for HKO ikke indsnævres, og at sigtet med kompensation fastholdes.

Forenkle reglerne samt afskaffe revurderinger og andet overflødigt bureaukrati.

Det skal præciseres, at HKO skal anvendes proaktivt og tidligt i ledighedsforløbet samt med det sigte at fastholde borgere med handicap i jobbet og forebygge udstødelse af arbejdsmarkedet.

Det skal præciseres, at HKO tilbydes alle ydelses- og indsatsmodtagere med behov som for eksempel personer visiteret til fleksjob og modtagere af kontanthjælp.

Der skal indføres nye rettigheder som eksempelvis ret til HKO for jobsøgende og en mere fleksibel isbryderordning.

En døv person får bevilget personlig assistance i form af tegnsprogstolkning. Tolkenes opgave er at tolke den kommunikation, der kræves for at løse arbejdsopgaver og fungere på arbejdspladsen. Bevillingen gives, som det ofte sker, for en midlertidig periode. Borgeren indkaldes derfor til årlige samtaler, hvor jobcenteret vurderer, om behovet for tolkning stadig er til stede. **Det skaber utryghed** for virksomheden og medarbejderen savner mening.

DER SKAL VÆRE BEDRE STØTTE TIL JOBSØGNING

Målgruppen for HKO er borgere som er en del af arbejdsmarkedet eller ledige som deltager i aktive beskæftigelsestilbud. Jobsøgende er ikke omfattet, som reglerne er i dag. Mange klarer sig med hjælp fra jobcenteret og deres netværk. Men der er jobsøgende med handicap, der havner i en situation, hvor de ikke får den rette støtte til at finde mulige job, skrive og uploade CV og ansøgninger og deltage i samtaler. Det kan for eksempel være personer med synshandicap, ordblindhed eller kognitive handicap.

VI FORESLÅR:

Ledige med handicap sikres ret til HKO i form af hjælpemidler og personlig assistance i forbindelse med jobsøgning.

Målgruppen for mentorordningen udvides til at omfatte ledige med handicap i forbindelse med jobsøgning.

Et hjælpemiddel bevilget under uddannelsen skal kunne tages med videre i forbindelse med jobsøgning til første job (i dag er det kun muligt i op til tre måneder).

INDFØR EN FAST TRACK-ORDNING TIL HKO

Ansætter en arbejdsgiver en person med handicap har begge en stærk interesse i, at HKO bevilges hurtigt. Men nogle gange er sagsbehandlingstiden lang.

VI FORESLÅR:

Alle kommuner etablerer fast track-ordninger, der sikrer hurtig bevilling af HKO. Vi foreslår desuden tiltag, der kan understøtte fast track-ordninger til gavn for arbejdsgivere og ansatte.

Det eksisterende loft over sagsbehandlingstiden på fire uger for hjælpemidler udvides til at omfatte personlig assistance.

Mulighed for forhåndsgaranti for bevilling af HKO.

SKAB LETTERE ADGANG TIL VIDEN OM HJÆLPEMIDLER, HANDICAP OG JOB

Jobcentermedarbejdere efterlyser ofte viden om hjælpemidler. Den teknologiske udvikling går stærkt, så det skal gerne være et sted hvor der ligger opdateret viden. Der skal være mulighed for inspiration og rådgivning samt viden om de forskellige typer af handicap og kroniske sygdomme, og hvad de kan medføre af behov for tilpasning og kompensation i arbejdsregi. Der skal være viden om koblingen mellem hjælpemiddel og arbejde, og der er behov for at samle gode eksempler. For ofte kræver det fantasi at spotte, at et hjælpemiddel kan fungere for en borger i lige præcis dette job.

VI FORESLÅR:

Et forsøgsprojekt med det formål at styrke adgangen til viden og rådgivning om hjælpemidler og kompensationsbehov for forskellige typer handicap og arbejdssammenhænge.

TILBYD ADGANG TIL INDIVIDUEL BEFORDRING

Der er ingen løsninger, der tilbyder mennesker med handicap individuel befordring til arbejde. Det er en udfordring for personer med handicap, der ikke kan benytte offentlig transport eller oplever langvarig transporttid som meget udtrættende med nedsat arbejdsevne som konsekvens. Samtidig indskrænkes offentlig transport meget i disse år. I Norge har man efter forsøg og evaluering indført ret til individuel befordring i taxa til og fra arbejde for personer, der på grund af deres handicap ikke kan transportere sig på anden måde. Ret til individuel befordring skal også omfatte personer, der midlertidigt er afskåret fra at køre bil i erhvervs-mæssig sammenhæng. Det kan være personer, der har fået kørselsforbud på grund af et epileptisk anfald.

VI FORESLÅR:

Der indføres - evt. efter forsøg - adgang til individuel befordring til og fra arbejde.

INDFØR ET KOMPENSATIONSKORT

Der er lavet forsøg med kompensationskort i flere kommuner. Formålet med kortet er at lette samtaler med arbejdsgiveren og få drejet fokus væk fra handicappet og over på den jobsøgendes kvalifikationer. Kortet skal beskrive den jobsøgendes kompensationsbehov, og hvordan behovet kan afhjælpes (for eksempel gennem tilpasninger på jobbet eller et hjælpemiddel). Det skal også vise støttemulighederne. Kortet skal være et tilbud og ikke et krav til jobsøgende.

VI FORESLÅR:

Der skal indføres et simpelt kompensationskort som tilbud til jobsøgende med handicap.



KAPITEL 4

FLEKSJOB OG ANDRE JOB

PÅ SÆRLIGE VILKÅR



Mette Larsen

Ansatt som sygeplejerske i et fleksjob 9 timer om

”Jeg er vant til at kommunikere med patienter og være noget for andre mennesker.”

Har senfølger efter kræftoperation.

HVAD ER UDFORDRINGERNE?

Vejen til fleksjob kan være lang og bøvlet. Arbejdsmarkedet for fleksjob fungerer for dårligt. Kommunernes indsats for ledige fleksjobbere er stærkt varierende. Der mangler fleksibilitet i vilkårene for personer i fleksjob som eksempelvis at gå op eller ned i tid. Der er for meget kontrol og bureaukrati i lovgivningen om fleksjob.

Derfor er der behov for hurtigere veje til visitation til fleksjob. Der skal skabes et velfungerende arbejdsmarked for fleks-job og andre job på særlige vilkår. Barriererne for at være selvstændig med handicap brydes ned. Der ligger også et potentiale i at få flere med førtidspension i job.

HVAD ER VORES MÅL?

Fleksjobledigheden på landsplan skal være under 10 procent.

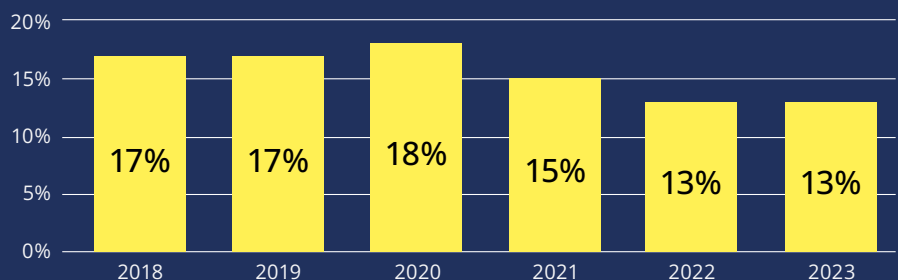
Vejen til fleksjob er lettet, og vilkårene er bedre i forhold til karriereudvikling, pension mv.

Flere førtidspensionister er sikret muligheder for at arbejde, og andelen af førtidspensionister i job er øget.

SÅ MANGE ER LEDIGE PÅ FLEKSJOBOMRÅDE

I 2023 var der 110.000 personer visiteret til fleksjob. Størstedelen af dem var i beskæftigelse. 13 pct. af personer visiteret til fleksjob var på ledighedsydelse og dermed ledige i 2023.

FIGUR 4: Andelen af personer på ledighedsydelse (fleksjobledigheden)

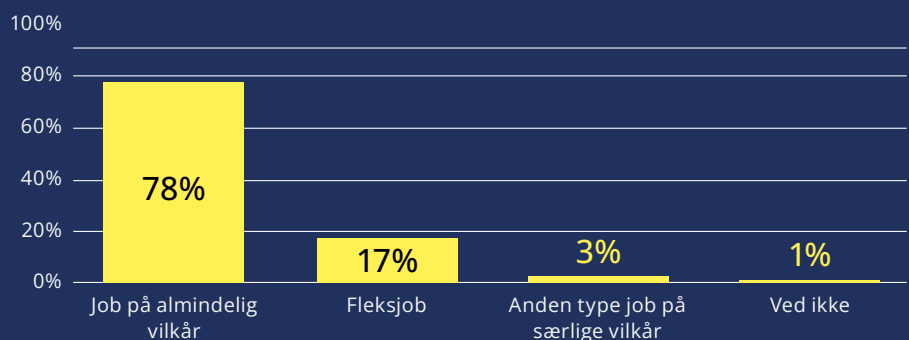


Kilde: DH's egne beregninger på baggrund af jobindsats.dk

HVILKE VILKÅR ER MENNESKER MED HANDICAP ANSAT PÅ?

78 procent af de beskæftigede med handicap er ansat på almindelige vilkår. 17 procent af beskæftigede med handicap er ansat i fleksjob, og tre procent er ansat i andre job på særlige vilkår (skånejob o.l.).

FIGUR 5: Personer med handicap i beskæftigelse fordelt på jobtype



Kilde: Vive 'Handicap og beskæftigelse 2022'

DISSE FORSLAG KAN FÅ OS I MÅL

LAV EN LETTERE VEJ TIL FASTHOLDELSFLEKSJOB

Hvis en ansat får nedsat arbejdsevnen på grund af for eksempel sygdom, arbejdsskade eller ulykke er et fastholdelsesfleksjob ofte en god løsning. Både for virksomheden og den ansatte.

Før man kan overgå til et fastholdelsesfleksjob, skal man have været ansat 12 måneder efter de sociale kapitler i overenskomsten eller på lignende særlige vilkår.

Det har vist sig vanskeligt at leve op til og dokumentere 12 måneders kravet. Det svækker fastholdelsen af gode medarbejdere og modvirker rummelighed og inklusion på arbejdsmarkedet.

12 måneders kravet er allerede afskaffet for personer med seks år eller derunder til folkepensionsalderen. Det er dog ikke tilstrækkeligt.

VI FORESLÅR:

Afskaf for alle uanset alder kravet om 12 måneders forudgående ansættelse efter de sociale kapitler eller på særlige vilkår.

INDFØR UDVIKLINGSFLEKSJOB

I dag kan borgere med nedsat arbejdsevne ikke komme i fleksjob, før det er dokumenteret, at deres arbejdsevne er varigt og væsentlig nedsat. Det betyder, at alle relevante tilbud skal være afprøvet, og behandlingsmulighederne skal være udtømte. Konsekvensen er, at for især borgere med sammensatte problemer ofte går meget lang tid, før man kan sætte ind. Vi mener, at denne gruppe skal have mulighed for at starte i job, imens de følger et behandlingsforløb eller andre indsatser. Det vil lette deres vej ind på arbejdsmarkedet og spare mange ressourcer i jobcentrene. Der er behov for en ny indsats, hvor job, afklaring og udvikling går hånd i hånd: et udviklingsfleksjob.

VI FORESLÅR:

Borgere med nedsat arbejdsevne, der ikke er endeligt afklarede, skal kunne visiteres til et udviklingsfleksjob.

GIV BORGERE MED LAV ARBEJDSSEVNE RET TIL AT VÆLGE MELLEML FLEKSJOB OG FØRTIDSPENSION

Efter førtidspensionsreformen i 2013 blev det yderst vanskeligt at få tilkendt en førtidspension. Til gengæld skulle flere borgere med en lille arbejdsevne visiteres til et fleksjob, hvis arbejdsevnen kunne udvikles inden for en rimelig periode.

Udfordringen er, at en del borgere med en betydeligt begrænset arbejdsevne bliver parkeret på ledighedsydelse eller får et såkaldt minifleksjob uden udsigt til og uden understøttende indsats til progression i timetal eller arbejdsintensitet. Der er tale om borgere med en arbejdsevne under grænsen for et fleksjob, og hvor arbejdsevnen ikke kan udvikles til at kunne varetage et fleksjob.

Her er førtidspension oftest et bedre alternativ. Det giver borgerne en tryghed, der kan være afsæt til at tage et løntilskudsjob for førtidspensionister (skånejob) eller ordinære timer i et vist omfang.

VI FORESLÅR:

Borgere visiteret til fleksjob under syv timer om ugen skal have ret til at vælge imellem at være i fleksjob eller på førtidspension.



GØR DET MULIGT AT UDVIKLE SIG SOM FLEKSJOBBER

Personer i fleksjob skifter i mindre grad job end almindelige lønmodtagere samt deltager mindre i efteruddannelse. Noget af det skyldes, at det er svært at finde tid til uddannelse inden for en lav ugentlig arbejdstid. Helbredsproblemer kan også gøre det svært at overskue jobskifte eller uddannelse. Men det er næppe hele forklaringen.

Jobmarkedet for fleksjobbere fungerer langt fra optimalt (se evt. kapitel 2). Desuden prioriteres voksen- og efteruddannelse af fleksjobbere i lav grad. Kurser og uddannelser er ofte ikke fleksibelt tilrettelagt, så de for eksempel kan tages over længere tid.

Vi mener, at alle udbydere af uddannelse som AMU-centre, VUC og professionshøjskoler skal tænke mere i inkluderende voksen- og efteruddannelse. Med fleksible fleksjobbriller skal der også ses på godtgørelser og tilskud til dækning af udgifter til uddannelse.

VI FORESLÅR:

Et udviklingsarbejde, der skal analysere barrierer og foreslå tiltag til at forbedre uddannelses-, job- og karriere-muligheder for personer visiteret til fleksjob og andre med handicap, der møder samme barrierer. Opfølgning kan ske som en del af trepartsforhandlinger (jf. kapitel 2).

STYRK INDSATSEN FOR LEDIGE MED HANDICAP

Aldrig har så mange lønmodtagere været i job. Det har også betydet, at flere personer visiteret til fleksjob og andre med handicap er kommet i arbejde. Fleksjobledigheden er dog stadig høj (13 procent i 2023, jf. figur 4). Desuden er der betydelige kommunale forskelle i fleksjobledigheden, som indikerer, at det er muligt at gøre det bedre i mange kommuner.

VI FORESLÅR:

Der afsættes en pulje til opsøgende virksomhedskontakt med henblik på ansættelse af ledige fleksjobbere og andre med handicap.

GIV FLEKSJOBBERE EN MERE RIMELIG LØN

Reformen fra 2013 betød generelt ringere økonomiske vilkår for personer i fleksjobordningen. Vores medlemmer oplever, at den samlede aflønning er lav for fleksjobbere under den nye ordning. Løn- og arbejdsvilkår bør derfor altid aftales med inddragelse af de faglige organisationer. Samtidig bør det være et politisk mål at forbedre den samlede aflønning af fleksjobbere. Personerne med mulighed for at øge antallet af arbejdstimer skal lønnes bedre for det.

VI FORESLÅR:

De økonomiske vilkår som fleksjobber bør forbedres gennem en lempeligere aftrapning af fleksløntilskuddet.

AFSKAF REVURDERINGER OG GØR FLEKSJOB PERMANENTE

Jobcenteret bevilger fleksjob for en periode af fem år. Når perioden udløber, vurderer jobcentret om betingelserne for fleksjob fortsat er opfyldt. Er man fyldt 40 år, kan man efter det første fleksjob få bevilget et permanent fleksjob, hvis arbejdsevnen fortsat er nedsat og job på ordinære vilkår ikke er en mulighed.

Reglerne skaber usikkerhed hos mange fleksjobbere om, hvorvidt de kan blive i deres fleksjob. Derudover medfører det unødigt bureaukrati.

VI FORESLÅR:

Automatisk revurdering afskaffes. Fleksjob skal bevilges permanent medmindre helt særlige forhold taler for det modsatte.

GØR DET TRYGT AT AFPRØVE ARBEJDE PÅ ALMINDELIGE VILKÅR

Arbejdsevnen hos personer visiteret til fleksjob kan variere over tid. Nogle kan arbejde meget, andre gange er det ikke muligt eller forsvarligt på grund af helbredet.

Der er også tilfælde, hvor personer visiteret til fleksjob har det så godt, at de ønsker at afprøve arbejde på almindelige vilkår, men afholder sig fra det, fordi de frygter at miste fleksjobvisitationen.

VI FORESLÅR:

Indfør "hvilende fleksjob", hvor det er muligt at sætte fleksjobbet på pause med sikkerhed for at vende tilbage til fleksjobbet uden ny sagsbehandling.

SE MULIGHEDER FOR JOB FOR PERSONER PÅ FØRTIDSPENSION

Førtidspension får man, når arbejdsevnen er stærkt nedsat. Men nogle personer på førtidspension har restarbejdsevne og vil gerne arbejde. Nogle kan klare ordinære løntimer og for andre er job med løntilskud til førtidspensionister (skåne-job) den rigtige løsning.

Initiativer som KLAP-job og Specialisterne har succes med at matche personer med kognitiv eller psykiske handicap med job. Mange i denne gruppe er på førtidspension.

Der kan gøres mere for at udnytte dette potentiale. Det betaler sig og giver borgerne øget livskvalitet.

En vej er at give kommunale job-enheder mere aktiv rolle ift. at hjælpe førtidspensionister i job.

Der skal være mulighed for særligt tilrettelagte forløb, hvor sigtet ikke er beskæftigelse på ordinære vilkår, men et skåne-job. Desuden bør paletten af muligheder for førtidspensionister i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats udvides. For eksempel har kun førtidspensionister under 40 år i dag mulighed for at blive visiteret til et ressourceforløb.

Nogle førtidspensionister er utrygge ved at gøre pensionen hvilende og prøve sig selv af i et fleksjob. For veteraner med visse diagnoser er der indført en wildcard-ordning, der med fuld tryghed for pensionen gør det muligt at afprøve et arbejde. Modellen er interessant og bør bredes ud til førtidspensionister generelt.

VI FORESLÅR:

En mere aktiv og forpligtende rolle for job-enhederne ift. førtidspensionister.

Styrkede muligheder i aktivloven – herunder ophævelse af aldersgrænsen for førtidspensionister for adgang til ressourceforløb.

Opgørelse af førtidspensionister i løntilskudsjob på jobindsats.dk.

Permanent finansiering af KLAP-job.

Ophævelse af aldersgrænsen for skånejob, så det er muligt at fortsætte efter folkepensionsalderen (jf. kap. 3).

Indførelse af en permanent wildcard-lignende ordning for alle førtidspensionister¹⁰.

10. I aftalen om "En ny reformpakke for dansk økonomi" af 21. januar 2021 lægges op til 3-årig ordning. Vi ser gerne en permanent ordning.

FØRTIDSPENSION KAN OGSÅ VÆRE EN VEJ IND PÅ ARBEJDSMARKEDET

Aalborg Aktiv er Voksensocialafdelingen i beskæftigelsesenheden i Aalborg Kommune. Den hjælper førtidspensionister som Malene med at finde et job, der passer til hendes drømme og behov. "Jeg har været sygemeldt siden jeg var 17 – altså i 20 år. Så det er virkelig en hurra-oplevelse, at jeg faktisk godt kan arbejde.", fortæller Malene.

Du kan læse mere om Malene og initiativet på Aalborg Aktivs [hjemmeside](#).

Malene om Aalborg Aktiv

"Jeg har været sygemeldt siden jeg var 17 – altså i 20 år. Så det er virkelig **en hurra-oplevelse**, at jeg faktisk godt kan arbejde".

KAPITEL 5

BEDRE VILKÅR UNDER SYGDOM

Dennis Jakobsen

Har arbejdet i Forsvaret i flere år og søger i dag fleksjob.

Mistet arm og ben efter en motorcykelulykke.



HVAD ER UDFORDRINGERNE?

Den tæt på 10 år gamle reform af sygedagpengeområdet skulle blandt andet sørge for, at færre faldt ud af sygedagpengesystemet. Derfor blev varighedsbegrænsningen på 52 uger ophævet. I stedet vurderes det efter 22 uger, om borgeren kan arbejde, eller om sygedagene skal fortsætte. Der blev indført et jobafklaringsforløb til en lavere ydelse for dem, der stadig er uarbejdsdygtige, men som ikke opfylder kriterierne for at få forlænget sygedagpengene.

Der var gode takter i reformen. Men erfaringerne har afdækket en række problemer for personer med langvarig og alvorlig sygdom. De nuværende regler har også en tendens til at stille borgere med psykiatriske lidelser ringere. Derfor er der behov for en større justering af sygedagpengesystemet.

HVAD ER VORES MÅL?

Bedre vilkår økonomisk, psykisk og socialt for langvarigt sygemeldte.

Større kvalitet i de tilbud, der skal bringe sygemeldte tilbage i beskæftigelse, samt bedre muligheder for sporskifte og revalidering.



DISSE FORSLAG KAN FÅ OS I MÅL

LÆG STØRRE VÆGT PÅ VARIG BESKÆFTIGELSE I LOVEN

Lovgivningens formål er blandt andet at medvirke til, at den sygemeldte genvinder sin arbejdsevne og vender tilbage til arbejdsmarkedet så hurtigt som muligt. Det er i udgangspunktet positivt, men erfaringer viser, at nogle borgere presses for hurtigt tilbage. De vurderes eksempelvis klar til job med skånebehov, der næsten ikke findes på arbejdsmarkedet. Derfor skal der være mere fokus på at sikre tilbagevenden til reelle og varige job.

VI FORESLÅR:

Justering af lovgivningen, så fokus er at sikre hurtig tilbagevenden til varig beskæftigelse.

SÆT ET SENERE TIDSPUNKT FOR REVURDERING

Det nuværende tidspunkt for revurdering efter 22 uger skaber en række problemer. Den omfattende sagsbehandling tager tid fra indsatsen for at få borgeren tilbage på arbejdsmarkedet. Mange borgere er ikke udredt eller færdigbehandlet efter 22 uger, og prognosen for tilbagevenden til arbejdsmarkedet kan være usikker.

VI FORESLÅR:

Tidspunktet for revurdering lægges på et væsentlig senere tidspunkt end 22 uger.

UDELAD "DØDE PERIODER" I OPGØRELSEN AF TIDSPUNKT FOR REVURDERING.

Når revurderingen sættes i værk i dag efter 22 uger, så er ventetid i sundhedsvæsenet talt med i de 22 uger. Det skaber problemer for sygemeldte, der er

i behandling eller afventer udredning og diagnose. Det kan betyde, at de sygemeldte overgår til jobafklaring på lavere ydelse, fordi en prognose for tilbagevenden til arbejdsmarkedet eller en vurdering af arbejdsevnen ikke er mulig på revurderingstidspunktet. Man er nødt til at sikre uanset, hvor revurderingstidspunktet ligger, at perioder med ventetid på behandling og udredning tæller som en død periode.

VI FORESLÅR:

Ventetid på undersøgelser, diagnosticering, behandlinger eller prognose for tilbagevenden til arbejdsmarkedet skal tælle som død periode i opgørelsen af tidspunktet for revurdering.

LAV BEDRE OG UDVIDET MULIGHED FOR AT FORLÆNGE SYGEDAGPENGE

Der er i dag muligheder for at få forlænget sygedagpengene. Men især mulighederne for forlængelse ved aktuelt livstruende, alvorlig sygdom er for snævre. Sygdom som psykisk sygdom eller følger efter apopleksi kan være alvorlig og indgribende uden at være livstruende, hverken aktuelt eller på den kortere bane. Mange med alvorlig sygdom oplever det som urimeligt, at de skal overgå til en lavere ydelse. Samme oplevelse har borgere med senfølger/efterbehandling og behov for restitution efter behandling af alvorlig sygdom (for eksempel efter kræftsygdom).

VI FORESLÅR:

Mulighederne for forlængelse af sygedagpengene skal udvides og forbedres. Især skal muligheden for forlængelse ved livstruende, alvorlig sygdom udvides til at omfatte alvorlig, men ikke aktuelt livstruende sygdom samt senfølger/efterbehandling og restitutionsbehov efter indgribende behandling.

FLYT JOB AFKLARINGSFORLØB IND UNDER SYGEDAGPENGELOVEN

Overgangen til jobafklaringsforløb giver anledning til mange problemer for syge borgere. Økonomiske bekymringer som følge af den lavere ydelse, ny og omfattende sagsbehandling man skal forholde sig til, muligvis skift af sagsbehandler samt modregning af udbetalte erstatninger fra forsikringsordninger. Der er behov for at forenkle reglerne og mindske de problemer, langvarigt syge borgere oplever.

VI FORESLÅR:

Jobafklaringsforløb på ressourceforløbsydelse afskaffes, og i stedet skal indsatsen over for langvarigt syge borgere være reguleret i lovgivningen om sygedagpenge.

GØR REVALIDERING TIL ET STÆRKERE REDSKAB

Brugen af revalidering er faldet markant over en årrække. Mange kommuner ser revalidering som en dyr løsning, men det er et effektivt redskab over for personer med brug for omskoling, uddannelse og langvarig virksomhedspraktik for fortsat at være i beskæftigelse. Målgruppen er bl.a. personer ramt af sygdom, ulykke og nedslidning.

VI FORESLÅR:

Styrket brug af revalidering. Det kan understøttes gennem forenkling af reglerne, lempelse af krav til anvendelse samt øget statslig finansiering af udgifterne til uddannelse som led i revalideringsforløb.

SKAB BEDRE OPLYSNING AF SAGER OM SYGEDAGPENGE

Der opleves fra flere sider udfordringer i forhold til oplysning af sagerne om sygedagpenge. Det handler bl.a. om anvendelsen af lægeattester og forventningen om, at læger altid kan give en præcis prognose for en sygemeldt borgers tilbagevenden til arbejdsmarkedet.

VI FORESLÅR:

Samarbejdet mellem læger og job-enheder skal smidiggøres og styrkes. Det skal beskrives tydeligere, hvad læger kan og skal levere af lægelige oplysninger til brug for sagsbehandlingen.

KAPITEL 6

BRUG FOR BEDRE OVERGANGE



Morten Vernersen

Uddannet elektriker og søgt jobs i flere år.

"Jeg vil kunne give min 12-årige datter nogle oplevelser og tage på ferie med hende."

Har epilepsi.

HVAD ER UDFORDRINGERNE?

Unge og ældre med handicap oplever barrierer til arbejdsmarkedet. Der er ca. 40.000 unge med handicap, der hverken er i gang med en uddannelse eller i job. Der er også problemer med at komme i job for de unge, der har en uddannelse. En af udfordringerne er, at overgangen fra uddannelse til arbejdsmarked ikke er tilrettelagt godt nok.

Det er en bunden opgave at få taget hånd om de unge og lette vejen mod uddannelse og beskæftigelse. I første omgang for deres skyld. I anden omgang, fordi det er for dyrt at lade være.

Overgangen til seniorlivet rummer også udfordringer. Det er for eksempel ikke muligt at fortsætte i fleksjob eller skåne-job efter folkepensionsalderen, selvom man gerne vil. Opgaven er at give borgere med handicap, der kan og vil, lige muligheder for at blive længere på arbejdsmarkedet.

HVAD ER VORES MÅL?

Mindske gruppen af unge med handicap, der hverken er i uddannelse eller job.

Sørge for bedre muligheder for seniorer med handicap, der gerne vil blive længere på arbejdsmarkedet - også efter folkepensionstidspunktet.

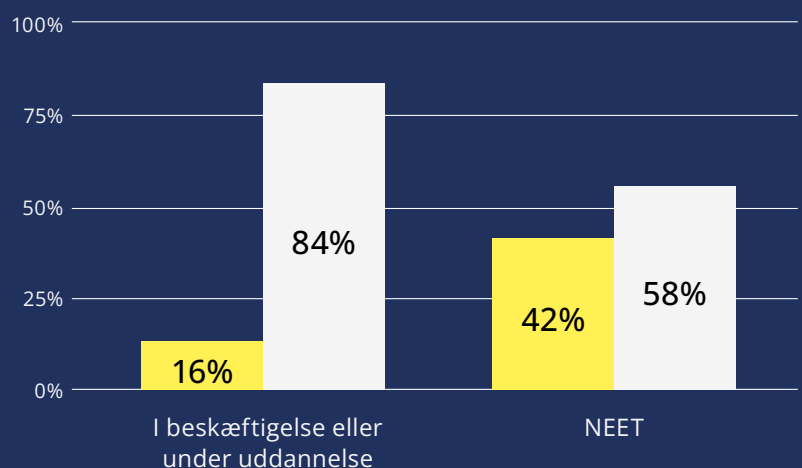
GRUPPEN AF UNGE MED HANDICAP

Knap 100.000 unge i alderen 16-29 år er hverken under uddannelse eller i beskæftigelse (NEET-gruppen). Personer med handicap er stærkt overrepræsenterede i NEET-gruppen: 42 procent har et handicap, svarende til ca. 40.000 unge.

Til sammenligning udgør personer med handicap 16 procent af de unge, der enten er i beskæftigelse eller under uddannelse.

FIGUR 6: Andelen af 16-29 årige med handicap hverken under uddannelse eller i beskæftigelse, 2022

- Mennesker med handicap
- Mennesker uden handicap



Kilde: Vive 'Handicap og beskæftigelse 2022'

DISSE FORSLAG KAN FÅ OS I MÅL

LAV EN FAST TRACK FRA UDDANNELSE TIL FLEKSJOB FOR NYUDDANNEDE MED HANDICAP

Jo længere tid man går ledig efter endt uddannelse, jo sværere er det at få fodfæste på arbejdsmarkedet. For en del dimittender med handicap vil det allerede i studietiden stå klart, at erhvervsevnen er nedsat i et omfang, der gør fleksjob til det rigtige tilbud efter uddannelsen. Det giver mening at afkorte vejen til fleksjob for dimittender, der har modtaget handicaptillæg under uddannelsen. Fordi der blandt andet er foretaget en erhvervsevnevurdering forud for bevilling af handicaptillæg.

Situationen er den samme for unge, der har gennemført en særligt tilrettelagt ungdomsuddannelse (STU). Det er et mindretal med STU, der kan klare et fleksjob. Men for dem, der ønsker et fleksjob og er kvalificerede til det, skal der være en fast track-adgang til fleksjob. De skal afklares hurtigt og ud af kontanthjælpssystemet.

VI FORESLÅR:

En fast track-adgang til fleksjob for dimittender med handicap fra ordinære uddannelser samt fra STU.

UDFORSK MULIGHEDEN FOR JOBRETTEDE FORLØB EFTER STU

Nogle unge med en STU vil efter uddannelsen kunne udvikle sig til at komme i job. Det kan være i ordinært job på nedsat tid eller i fleksjob. De er dog ikke klar til arbejdsmarkedet efter STU. De har behov for en blanding af erhvervsrettet træning og oplæring samt træning af de personlige og sociale kompetencer der skal til for at fungere i et job. Forsøg med en toårig flex-uddannelse, som Glad Fon-

den gennemfører, er et interessant skridt. Vi skal videre i den retning. Det bør afprøves, om TAMU med deres meget jobrettede tilgang kan være en vej til arbejdsmarkedet for nogle unge med STU.

VI FORESLÅR:

Der afsættes midler til forsøg med forløb på TAMU tilrettelagt for personer med STU. Forløb kan være målrettet bestemte handicapgrupper. Formålet er at afprøve, om TAMU kan være en vej til job for nogle unge med STU.

SÆT FOKUS PÅ EN BEDRE OVERGANG TIL ARBEJDSMARKEDET

Overgangen fra studie til job bør være så smidig som muligt for personer med handicap, der færdiggør en videregående uddannelse. Afklaring af jobønsker og muligheder herunder vejledning om handicapkompenserende ordninger bør starte, inden de studerende er færdige med uddannelsen. Men der mangler ofte viden og fokus på handicap i den vejledning, unge med handicap modtager på ungdomsuddannelser og videregående uddannelser.

VI FORESLÅR:

Der afsættes midler til at afprøve modeller for integreret og tidlig vejledning med fokus på møde med jobcenter, arbejdsmarked, afklaring, handicapkompenserende ordninger mv.

Der afsættes midler til forsøg med udslningsplaner for unge med handicap for at sikre en god overgang til arbejdsmarkedet.

UDVID BRUGEN AF ISBRYDERORDNINGEN

Isbryderordningen gør det muligt for virksomheder at ansætte nyuddannede med handicap i job med løntilskud i op til ét år. Det er et godt redskab, da mange på grund af deres handicap mangler relevant erhvervserfaring fra studiejob. De har derfor sværere ved at komme i job end andre.

Undersøgelser viser, at ordningen bliver brugt for lidt. Det skyldes blandt andet, at mange ikke kender den¹¹.

Et andet problem er, at vinduet lukker to år efter endt uddannelse. Det er for kort tid, fordi det for nogle ledige med funktionsnedsættelser tager længere tid, før de finder et job, der matcher deres uddannelse.

Et tredje problem er, at mange med handicap efter uddannelsen ikke er klar til de krav, arbejdsmarkedet stiller. Der er jobcentre, der sygemelder ledige dimittender for at sikre tid, ro og hjemmel til afklaring og opkvalificering. Det viser, at behovet for et særligt tilbud er der.

VI FORESLÅR:

Der afsættes midler til at øge kendskabet til HKO – herunder isbryderordningen - blandt jobcentermedarbejdere, vejledere på uddannelsesinstitutioner og virksomheder gennem en efteruddannelses- og oplysningsindsats.

To års grænsen ophæves. Nyuddannede med handicap skal i stedet kunne tilbydes ordningen, indtil de får deres første job.

Perioder med ansættelse under isbryderordningen skal tælle som "død periode" i den toårige dagpengeret.

Der skal skabes mulighed i beskæftigelseslovgivningen for særlige afklarings- og opkvalificeringsforløb for dimittender med handicap.

SKAB BEDRE VILKÅR FOR HF-ENKELTFAG

Mange VUC'er har oprettet inklusionstilbud, hvor unge og voksne med en psykisk diagnose eller et andet handicap kan tage HF-enkeltfag med mere fleksibilitet og støtte end på en almindelig HF.

Det er et rigtig godt tilbud. Men uden støtte er det en underskudsforretning for skolerne på grund af de ekstra udgifter til særlige lærerkompetencer, målrettet faglig tilrettelæggelse, støttefunktioner og den fysiske indretning. En anden udfordring er, at kommunerne har forskellig praksis ift. at bevilge mentor til elever med behov. Endelig er det svært for eleverne at få SU på grund af studieaktivitetskravet på 23 timer om ugen. HF-enkeltfag giver ikke som udgangspunkt unge med handicap ret til uddannelseshjælp eller kontanthjælp.

VI FORESLÅR:

Unge med handicap bør have mulighed for at starte på HF-enkeltfag efter 9. klasse.

Der indføres et inklusionstaxameter til dækning af ekstra udgifter til særligt tilrettelagte HF-enkeltfag.

Studieaktivitetskravet lempes målrettet, så unge med handicap på HF-enkeltfag sikres et forsørgelsesgrundlag.

11. Se Marselisborg Consulting (2021): ["Kortlægning af kommunernes praksis på handicapområdet"](#)



Suzanne Dalsgaard

Uddannet miljøteknolog og dyrepasser og søger job.

Er døvblind.

LAV EN HANDLINGSPLAN FOR ET MERE FLEKSIBELT ARBEJDSMARKED FOR SENIORER

Folkepensionsalderen og den reelle tilbagetrækningsalder er stigende. Vi savner i den forbindelse fokus på vilkårene for seniorer med handicap. Vi mener, at der er et behov for at skabe et mere inkluderende og rummeligt arbejdsmarked for denne gruppe.

Et af problemerne er, at fleksjobordningen ophører, når folkepensionsalderen indtræder. En fleksjobber kan godt fortsætte i jobbet efter folkepensionsalderen. Men det kan ikke ske med offentligt tilskud og under de beskyttende regler, der gælder for fleksjob. Det gør det svært i praksis.

Muligheden for at arbejde i skånejob som førtidspensionist ophører også, når folkepensionsalderen nås.

Vi mener, det er muligt at finde modeller for at fortsætte i fleksjob og skånejob efter folkepensionsalderen. Det vil sende et politisk signal til seniorer i fleksjob og skånejob: "Vi er glade for jer – fortsæt endelig med at arbejde!" Det vil bidrage til livskvalitet og lige vilkår – og som bonus skaffe ekstra arbejdskraft.

Der er også behov for en samlet indsats for at sikre et mere inkluderende arbejdsmarked for seniorer med handicap i tiden op til og efter folkepensionsalderen. Der kan for nogle være behov for ekstra fleksibilitet, tilpasning og støtte.

VI FORESLÅR:

En handlingsplan for et mere rummeligt og inkluderende arbejdsmarked for seniorer med nedsat arbejdsevne. Tiltag, der gør det muligt at fortsætte i fleksjob og skånejob efter folkepensionsalderen, skal indgå.

GIV PERSONER I FLEKSJOB BEDRE PENSIONSVELKÅR

Efter fleksjobreformen fra 2013 får fleksjobbere arbejdsmarkedspension for de timer, de arbejder, samt ATP-bidrag på op til 500 kroner. For de fleste giver det en ganske beskedent pensionsopsparring. Som et plaster på såret blev der indført en obligatorisk pensionsordning. I 2024 udgør den 1,5 procent af fleksløntilskuddet. Procenten stiger hvert år frem mod 2030 til 3,3 procent. De politiske partier bag ordningen har aftalt at tage stilling senest i 2029, hvordan pensionsudviklingen skal være efter 2030.

Men bundlinjen er, at mange på fleksjob vil stå med en meget lille pension, den dag de trækker sig tilbage. Vi mener, at målet bør være at sikre lige og rimelige pensionsvilkår for alle, også fleksjobbere på ny ordning.

VI FORESLÅR:

Pensionsvilkårene for personer i fleksjob skal forbedres. Indbetalingerne til den obligatoriske pensionsordning skal løftes væsentligt over en årrække.

VI KAN OG VIL SÆTTE VORES **AFTRYK**



DANSKE HANDICAPORGANISATIONER

Danske Handicaporganisationer (DH) er talerør for 36 handicaporganisationer og repræsenterer mennesker med alle typer handicap. DH arbejder for, at mennesker med handicap kan leve et liv som alle andre: Deltage, bidrage og være en del af fællesskabet.