

REFERAT Handicaprådet d. 11-04-2019

Mødedato Torsdag d. 11. april 2019 kl. 13:30

Mødested Mødelokalet stuen , Nicolaiplads 6

Mødedeltagere John Arne Sørensen, Thorbjørn Halvorsen, Ida Merethe Jørgensen, Inge Carlsen, Benny Dall, Verner Thune, Margot Pedersen, Inge-Mette Ohrt Rasmussen, Randi Vølcker, Jens Peter Roed, Jens Peter Ravn , Rasmus Lund-Sørensen, Karina Lorentzen, Jakob Ville, Elvis Comic, Martin Sejersgaard-Jacobsen , Bettina Brøndsted, Lars Hende Svenson, Martin Pape, Annette Lund Petersen, Søren Bork , Pernille Hejbøl Øhlenschlæger Pedersen, Trille Nikolajsen , Tobias Kristian Jensen Jørgensen , Poul Erik Jensen

Indholdsfortegnelse

Lukket.....	3
Ændring af Handicaprådets møde i juni 2019.....	4
Handicappedes vej ud på arbejdsmarkedet.....	5
Effekt af Selvværd og Sammenhæng marts 2019.....	9
Låsbyhøj - elevator.....	11
Orientering til Handicaprådet april 2019.....	12

Punkt 1: Lukket

19/2910

Punkt 2: Ændring af Handicaprådets møde i juni 2019

19/9993

Resumé

Da der er sammenfald mellem Handicaprådets møde i juni måned 2019 og afholdelsen af Folkemøde på Bornholm, forespørges der om rådets møde kan flyttes.

Sagen behandles i

Handicaprådet.

Forslag

Senior- og Socialdirektøren foreslår,

at Handicaprådets møde den 13. juni flyttes til anden dato i juni.

Beslutning Handicaprådet den 11-04-2019

Mødet flyttes til den 6. juni 2019.

Sagsfremstilling

Handicaprådets møde den 13. juni 2019 falder sammen med afholdelse af Folkemøde på Bornholm. I den forbindelse er der forespurgt, om rådets møde kan flyttes til anden dato i juni måned.

Datoforslag kunne fx være den 6. eller den 20. juni 2019, kl.13.30 – 15.30.

Punkt 3: Handicappedes vej ud på arbejdsmarkedet

18/5049

Resumé

På Arbejdsmarkedsudvalgets møde den 4. april 2018 fik udvalget en introduktion til forskellige muligheder for at hjælpe handicappede ud på arbejdsmarkedet. Det blev besluttet, at der skulle følges op med forslag til den videre handicapindsats.

Definition og selvopfattelse

Definitionen på et handicap tager udgangspunkt i det enkelte menneskes oplevelse af, om deres fysiske eller psykiske udfordring opleves som en barriere. Dvs. det bliver en selvoplevet tilgang til, om man ser sig selv som handicappet eller ej.

Udviklingen af handicapindsatsen

Der er en række områder, hvor det vurderes, der kan skabes en positiv udvikling til gavn for virksomhederne og borgerne.

- Tidsperspektivet - hurtig reaktion giver hurtigere resultat: Bedre screening af borgere, så f.eks. nogle af de mere skjulte diagnoser opdages med det samme.
- Screeningsværktøj – et fælles redskab: Fra projektet om ”Et mere rummeligt arbejdsmarked for borgere med handicap” er der udviklet et screeningsværktøj, som - allerede ved første samtale med borgeren - kan bruges til at identificere evt. uopdagede handicap. Dette værktøj kan med fordel udbredes til at blive brugt som et generelt samtaleværktøj i mødet med borgerne – uanset hvor i forvaltningen de mødes.
- Virksomhedens individuelle behov: Der er mange fordomme og manglede viden om at ansætte handicappede borgere. Der er derfor et potentiale i at øge investeringer i området for derved at kunne skabe arbejdspladser til endnu flere ledige borgere og borgere i fleksjob.
- Jobsøgning og ansættelse på et mere oplyst grundlag: Uagtet hvilket handicap en ledig borger har, vil det gøre jobsøgningsforløbet lettere, hvis der hurtigt bliver klarhed over, præcist hvilke hjælpemidler den enkelte kan få bevilget allerede i starten af jobsøgningsprocessen.
- Synlig understøttelse af CSR hos virksomhederne: Pt. arbejder jobcentret med et projekt ”En håndholdt indsats”, hvor et element er dannelse af netværk og klynger imellem virksomhederne, hvor de udveksler viden om ansættelse af handicappede. Denne del af projektet giver værdi for virksomhederne, og er med til at få flere i job. Det anbefales derfor, at dette fortsætter og grundelementet heri udvikles med flere virksomheder.

Tilføjelse til resumé

Jobcenterchef Jakob Gudbrand deltager fra kl. 14.00 – 15.00.

Tilføjelse til resumé

Jobcenterchef Jakob Gudbrand deltager på rådets møde den 11. april 2019 fra kl. 14.00, og giver en status.

Sagen behandles i

Arbejdsmarkedsudvalget.

Sagen behandles i

Handicaprådet (orientering).

Forslag

Beskæftigelses- og Integrationsdirektøren indstiller,

at udvalget drøfter og tager beslutning om den videre udvikling af handicapindsatsen inden for beskæftigelsesområdet, og

at sagen sendes videre til drøftelse i Koldings Arbejdsmarkedsråd og Handicaprådet for indhentning af erfaringer og anbefalinger.

Nyt forslag

Senior- og Socialdirektøren foreslår,

at Handicaprådet tager orienteringen til efterretning, og at

at Handicaprådet drøfter sagen mhp. indhentning af erfaringer og anbefalinger.

Beslutning Handicaprådet den 09-08-2018

Rådet tager orienteringen til efterretning.

Rådet giver tilsagn om aktiv deltagelse i et møde i samarbejde med Jobcenteret med virksomhederne for at formidle viden om handicap og om personer med handicaps forventninger, herunder at understrege vigtigheden af virksomhedernes holdning til disse personer.

Støtte til egentlig jobdating.

I forbindelse med screening ønsker rådet, at der fokuseres mere på hvad folk kan, og ikke hvad de ikke kan.

Beslutning Koldings Arbejdsmarkedsråd den 21-06-2018

Rådet drøftede dagsordenspunktet og anbefalede bl.a. at man i det videre arbejde retter fokus på at nedbringe fordomme mod handicappede på en arbejdsplads og i stedet fokuserer på deres kompetencer, og hvad de kan bidrage med. Desuden at man øger opmærksomheden på mangfoldighed i arbejdsstyrken med flere handicappede.

Beslutning Arbejdsmarkedsudvalget den 07-06-2018

Godkendt.

Beslutning Handicaprådet den 11-04-2019

Handicaprådet tog orienteringen til efterretning. Efter forespørgsel fra rådet blev der derudover blev der orienteret kort om flexjob, FlexFabrikken og deres indsatser.

Rådet glæder sig til at få opfølgning på projekterne, og ønsker statistik på udviklingen på arbejdsmarkedsområdet generelt.

Der er fokus på, hvad folk kan, og at det er bredt for så vidt angår typer af handicap og funktionsnedsættelser.

Rådet tilkendegav at det er relevant at der sættes fokus på at få ledige fleksjobbere i arbejde, i tæt samarbejde mellem Jobcenteret og virksomheder.

Sagsfremstilling

På Arbejdsmarkedsudvalgets møde den 4. april 2018 fik udvalget en introduktion til forskellige muligheder for at hjælpe handicappede ud på arbejdsmarkedet. Det blev besluttet, at der skulle følges op med forslag til den videre handicapindsats.

Dette punkt indeholder et udkast til det videre arbejde med udvikling af handicapindsatsen og følgende emner vil blive gennemgået:

- Udfordringerne for virksomheder og borgere med handicap
- Definition og selvopfattelse
- Dilemmaer og potentialer
- Udviklingen af handicapindsatsen

Udfordringerne for virksomhederne og borgere med handicap

Ifølge en undersøgelse fra SFI, Det Nationale Forskningscenter for velfærd, så var kun lidt mere end hver anden dansker med et handicap i arbejde i 2016. Til sammenligning var næsten 8 ud af 10 danskere uden et handicap i arbejde i 2016.

I takt med at virksomhederne giver udtryk for mangel på arbejdskraft, er der tilsvarende bedre muligheder for at få ledige ud i job. Også ledige med et psykisk eller fysisk handicap rummer mange stærke kompetencer, der med fordel kan blive sat i spil på arbejdsmarkedet. Denne gruppe af ledige kan derved være et væsentligt bidrag til at imødekomme efterspørgslen efter kvalificeret arbejdskraft hos virksomhederne.

Både hos jobcentret og handicaporganisationerne er det oplevelsen, at mange virksomheder gerne vil ansætte handicappede. Det er dog centralt, at der er åbenhed omkring udfordringerne, og rettidig og fyldestgørende information om hjælpemidler eller mulighederne for en personlig assistent.

Der er dog nogle virksomheder, som ikke ønsker at ansætte handicappede eller f.eks. borgere i flexjob, fordi de frygter, at det er for udfordrende, forbundet med større økonomiske omkostninger eller at det vil være umuligt at afskedige

vedkommende, hvis der bliver behov for det. Kilde: ”Fjern barriererne – en undersøgelse af barrierer for inklusion af mennesker med bevægelseshandicap på arbejdsmarkedet”, Dansk Handicap Forbund, 2018.

Mange handicappede kommer på arbejdsmarkedet via et fleksjob. For en del af dem er vejen dertil lang, og de oplever undervejs, at fokus mest er på, hvad de ikke kan, frem for på deres kompetencer. En del af afklaringsprocessen indeholder beskrivelse af, hvilke evner der er nedsatte, og hvor der skal kompenseres.

Dette kan være nødvendigt for at finde den rette compensation, men kan samtidig virke demotiverende for den enkelte. Et skifte i fokus over til kompetencer og evner kunne udløse potentialer, motivere og frigive ressourcer.

Handicappede har en fortrinsret frem for ikke-handicappede. En fjernelse af denne fortrinsret vil øge arbejdsgivernes incitament til at vurdere ansøgerne på et mere fair og lige grundlag fremfor en vægtning af eventuelle negative faktorer for den ene af grupperne. For gruppen af borgere med et handicap (psykisk såvel som fysisk) har det også stor betydning at blive valgt på sine kompetencer fremfor som konsekvens af fortrinsret.

Definition og selvopfattelse

Definitionen på et handicap tager udgangspunkt i det enkelte menneskes oplevelse af, om deres fysiske eller psykiske udfordring opleves som en barriere. Dvs. det bliver en selvoplevet tilgang til, om man ser sig selv som handicappet eller ej. Denne definition kan opleves som forholdsvis bred, men er central i arbejdet med borgerne for at finde det rette job på de rette præmisser.

Det betyder dog, at der bliver tale om en meget bred skala, som rummer handicappede af vidt forskellig karakter. I den ene ende kan være det meget synlige fysiske handicap med manglende lemmer, eller at en kørestol er nødvendig. I den anden ende af skalaen kan der være tale om et usynligt handicap som f.eks. en uopdaget ordblindhed, som har skabt barrierer og givet nederlag igennem et helt liv, inden den opdages, og der kan kompenseres for det.

Det giver stor bredde i målgruppen af borgere med et handicap, og mange faktorer der spiller ind. Ud fra definitionen betyder det også, at mange borgere har et uopdaget handicap, og at man ikke registrerer dette. Hverken jobcentret eller Dansk Handicapforbund har præcise tal på, hvor mange det drejer sig om i Kolding Kommune. Det er derfor belagt med stor usikkerhed, når det kommer til at opgøre, hvor mange mennesker der har et handicap, og hvilken slags det handler om.

Dilemmaer og potentialer i indsatsen

Indenfor området er der nogle problemstillinger, som giver udfordringer for både virksomhederne og den enkelte ledige borger, men der er også flere muligheder for at skabe løsninger og gå ad nye veje for at afhjælpe dette.

1. Virksomhedernes situation

- Kommunikation om mulighederne: Mange virksomheder giver udtryk for, at de gerne vil ansætte handicappede, men der er en bekymring omkring ansættelse og afskedigelse, og desuden omkring det økonomiske i forhold til anskaffelsen af hjælpemidlerne. Generel kommunikation kan være et skridt på vejen med at åbne døre, men den egentlige indsats gøres bedst ved det konkrete møde ude på virksomheden, hvor løsningen skræddersys til virksomhed og medarbejder.
- CSR og partnerskaber mellem virksomhederne og jobcentret: De fleste større virksomheder har en CSR-profil, hvor ansættelse af både handicappede og borgere med udfordringer er en del af virksomhedens værdisæt, og et område, hvor de gerne vil bruge ressourcer på at bidrage til, at også denne gruppe får fodfæste på arbejdsmarkedet. Der er desuden gevinster at hente ved at bringe virksomhederne sammen og lade dem udveksle viden og erfaringer.
- Niveau for arbejdspladsindretning: For flere af de mindre virksomheder er der en udfordring med at investere i området. F.eks. ved investering i hæve-sænke-borde som vil kunne give en handicappet med rygproblemer mulighed for at arbejde det pågældende sted, men hvor virksomheden ikke har investeret i det. Ud fra en investeringstankegang kan der være et potentiale i at udfordre dette område, da der kan være arbejdspladser at hente hos særligt de små virksomheder. I det udspil, som Beskæftigelsesministeren ventes at præsentere inden sommerferien, forventes det, at dette emne vil indgå.

2. Borgerens udfordringer

- Tidsperioden indtil udfordringen opdages: For de borgere, hvor handicappet ikke er opdaget, og hvor det spiller ind i forhold til at få og holde fast i et job, er det afgørende, at det opdages hurtigt. Det kan f.eks. være en ikke diagnosticeret ADHD eller ordblindhed, som betyder, at vedkommende ikke kan få et job eller oplever at blive afskediget pga. sociale problemer med kollegerne, eller at opgaverne ikke løses korrekt.

- Borgerens møde med jobcentret: Mødet med jobcentret hænger sammen med ovenstående omkring tid, men handler også om at medarbejderne skal adressere udfordringerne og turde stille de kritiske spørgsmål til borgerens situation for at kunne hjælpe vedkommende videre på bedste vis. F.eks. en borger med ADHD, hvor diagnosticeringen først sker i voksenlivet, fordi der viser sig et mønster med ikke at kunne passe ind på en arbejdsplads. Eller ved en ordblindhed fordi borgeren ikke kan læse en manual eller skrive en ansøgning.
- Den individuelle løsning: Når lovgivning og retningslinjer styrer et område, kan der tit ske det, at der udarbejdes et katalog af muligheder, som alle tilbydes. For at møde borgeren ud fra principperne om Borgerens Centrum bør en tilgang med mere individuelle løsninger prioriteres.
- Det individuelle hjælpemiddelpapir: For at fremme mulighederne for ansættelse for en ledig med et handicap kunne det være en mulighed at udarbejde et ”mulighedspapir”, som borgeren kan have med ud til samtaler med en potentielt kommende arbejdsgiver.
- Kompetencer frem for begrænsninger: Fra projektet om ”Et mere rummeligt arbejdsmarked for borgere med handicap” er en af erfaringerne, at borgerne opdager, at de via projektet bliver mødt med udgangspunkt i de kompetencer og evner, de har, fremfor med fokus på de begrænsninger, deres handicap sætter for deres arbejdsevne.

Udviklingen af handicapindsatsen

Opsummerende er der en række områder, hvor det vurderes, der kan skabes en positiv udvikling til gavn for virksomhederne og borgerne.

Der er tale om følgende indsatser, som gennemgås nedenfor:

1. Tidsperspektivet – hurtig reaktion giver hurtigere resultat
 2. Screeningsværktøj – et fælles redskab
 3. Virksomhedens individuelle behov
 4. Jobsøgning og ansættelse på mere oplyst grundlag
 5. Synlig understøttelse af CSR hos virksomhederne
- Ad 1) Tidsperspektivet - hurtig reaktion giver hurtigere resultat: Der kan være god økonomi i en bedre screening af borgere, så f.eks. nogle af de mere skjulte diagnoser opdages med det samme. På den måde kan der kompenseres for dem i forhold til et kommende job, hvor de rigtige hjælpemidler bevilges. Tilsvarende at arbejdsgiver er vel orienteret omkring udfordringer og eventuelt behov for hensyntagen. Det vil forkorte den tid, borgeren modtager forsørgelse og sikre hurtigere job, og at vedkommende får de rette forudsætninger for at kunne holde fast i det.
 - Ad 2) Screeningsværktøj – et fælles redskab: Fra projektet om ”Et mere rummeligt arbejdsmarked for borgere med handicap” er der udviklet et screeningsværktøj, som allerede ved første samtale med borgeren kan bruges til at identificere evt. uopdagede handicap. Dette værktøj kan med fordel udbredes til at blive brugt som et generelt samtaleværktøj i mødet med borgerne – uanset hvor i forvaltningen de mødes. Screeningsværktøjet kan give den ledige en mulighed for at blive mødt ud fra fokus om kompetencer, frem for fokus på udfordringer. Derved bliver der arbejdet ud fra Borgerens Centrum, fordi fokus er på, hvad vedkommende KAN, hvad de gerne VIL, og hvordan vi HJÆLPER dem bedst.
 - Ad 3) Virksomhedens individuelle behov: Der er mange fordomme og manglende viden om at ansætte handicappede borgere. Noget viden kan med fordel udbredes centralt fra, men ofte handler en løsning med en fastansættelse af et skræddersyet forløb om, hvor der skabes en løsning, der passer netop til den virksomhed og den borgers behov. Der er derfor et potentiale i at øge investeringer i området, for derved at kunne skabe arbejdspladser til endnu flere ledige borgere og borgere i fleksjob.
 - Ad 4) Jobsøgning og ansættelse på et mere oplyst grundlag: Uagtet hvilket handicap en ledig borger har, vil det gøre jobsøgningsforløbet lettere, hvis der hurtigt bliver klarhed over, præcist hvilke hjælpemidler den enkelte kan få bevilget allerede i starten af jobsøgningsprocessen. Derved kan vedkommende lettere tage en snak med en potentiel ny arbejdsgiver om, hvilke opgaver (og hvordan) der kan løftes.
 - Ad 5) Synlig understøttelse af CSR hos virksomhederne: Pt. arbejder jobcentret med et projekt ”En håndholdt indsats”, hvor et element er dannelse af netværk og klynger imellem virksomhederne, hvor de udveksler viden om ansættelse af handicappede. Denne del af projektet giver værdi for virksomhederne, og er med til at få flere i job. Det anbefales derfor, at dette fortsætter og grundelementet heri udvikles med flere virksomheder.

En naturlig forudsætning for udvikling af handicapindsatsen er at relevante parter erfaringer og viden inddrages i det videre arbejde. Eksempelvis foregår de to projekter, som jobcentret arbejder med, i et tæt samarbejde med Dansk Handicapforbund. Desuden at samarbejdspartnere, kommunens forskellige råd og interesseorganisationer høres ved nye tiltag og politikker.

Tilføjelse til sagsfremstilling

Handicaprådet har ønsket at få en orientering på deres møde den 11. april 2019, herunder redegørelse for status på de 2 projekter, der står nævnt sidst.
Jobcenterchef Jakob Gudbrand deltager på rådets møde fra kl. 14.00.

Punkt 4: Effekt af Selvværd og Sammenhæng marts 2019

18/28422

Resumé

I forbindelse med budget 2019 besluttede Social- og Sundhedsudvalget den 29. august 2018, at den pålagte reduktion af serviceudgifter realiseres under Selvværd og Sammenhæng.

Udvalget besluttede, at udvalget månedsvis drøfter status på reduktionen af serviceudgifter under Selvværd- og Sammenhæng.

Sagen behandles i

Social- og Sundhedsudvalget

Forslag

Senior- og Socialdirektøren foreslår,

at status drøftes.

Nyt forslag

Senior- og Socialdirektøren foreslår,

at Handicaprådet tager orientering fra Social- og Handicapchef Bettina Brøndsted til efterretning.

Beslutning Social- og Sundhedsudvalget den 20-03-2019

Effekt Selvværd og Sammenhæng blev drøftet og udvalget godkendte;

- den fremtidige proces for involvering af udvalget,
- igangsættelse af undersøgelserne vedrørende omlægninger af nye områder ud fra Selvværd og Sammenhæng vedr. SKP, Butikker samt Kolding borgere i udenbys botilbud.

Beslutning Handicaprådet den 11-04-2019

Handicaprådet tog orienteringen til efterretning.

Rådet gav udtryk for, at det er godt at der sættes fokus på, at det foregår i tæt dialog med borgerne, og at der i høj grad lægges vægt på borgernes ønsker.

Rådet lagde vægt på at der sker en regelmæssig og tæt opfølgning.

Sagsfremstilling

I forbindelse med budget 2019 besluttede Social- og Sundhedsudvalget den 29. august 2018, at den pålagte reduktion af serviceudgifter realiseres under Selvværd og Sammenhæng.

Udvalget besluttede, at udvalget månedsvis drøfter status på reduktionen af serviceudgifter under Selvværd- og Sammenhæng.

På udvalgsrådet d. 20. februar besluttede udvalget desuden, at der til næste møde skulle udarbejdes en ny afrapporteringsmodel af effekt Selvværd og Sammenhæng, der ikke indeholder personhenførbare oplysninger. Denne afrapportering er vedlagt som bilag.

Herudover redegøres der på mødet for den ledelsesmæssige opprioritering af sammenhængen mellem Selvværd og Sammenhæng og økonomi.

Bilag

Omlægning af ydelser ud fra Selvværd og Sammenhæng marts 2019.pptx

Omlægning af ydelser ud fra Selvværd og Sammenhæng - SKP.docx

Omlægning af ydelser Selvværd og Sammenhæng - udenbysborgere.docx

Omlægning af ydelser ud fra Selvværd og Sammenhæng - butikker.docx

Punkt 5: Låsbyhøj - elevator

19/11240

Resumé

I forbindelse med ombygning af Låsbyhøj, er der nedlagt en elevator. Handicaprådet har stillet spørgsmål til, om dette er lovligt i forhold til bygningsreglementet.

Sagen behandles i

Handicaprådet (orientering).

Forslag

Senior- og Socialdirektøren foreslår,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning Handicaprådet den 11-04-2019

Handicaprådet tog orienteringen til efterretning.

Handicaprådet vil sikre, at der følges op på den aftale, der er indgået i forhold til at personer med handicap kan få adgang til bygningen via den anden indgang.

Sagsfremstilling

På foranledning af henvendelsen fra Handicaprådet, er der rettet henvendelse til By- og Udviklingsforvaltningen, kommunale ejendomme, som har fremsendt rådgivers redegørelse omkring elevatorer til rådet.

Af redegørelsen fremgår det, at Låsbyhøj inden ombygningen indeholdt 3 ældre og udtjente elevatorer, som var placeret ved hovedindgang mod øst, ved nordvestligt hjørne og ved sydvestligt hjørne. Især elevatoren ved hovedindgangen har flere gange været i stykker og krævet en del service.

Grundlaget for udbuddet er seneste bygningsreglement, på udgivelsestidspunktet BR15.

I forbindelse med udbud og udarbejdelse af byggeprogram blev det beskrevet, at Låsbyhøj skal gennemgå en omfattende renovering, som blandt indeholder demontering og fjernelse af eksisterende elevatorer.

Der er efterfølgende etableret ny elevator ved hovedindgangen, samt bevaret en elevator i det sydvestlige hjørne til vareleverancer.

Lovgivningsmæssigt er der intet til hinder for nedlæggelse af elevatorer, så længe der fortsat er mindst én elevator, der har forbindelse til alle husets etager.

Bilag

Notat - Tilgængelighed for alle.pdf

Punkt 6: Orientering til Handicaprådet april 2019

19/1171

Resumé

Generel orientering til Handicaprådet.

Sagen behandles i

Handicaprådet (orientering).

Forslag

Senior- og Socialdirektøren foreslår,

at orienteringen tages til efterretning.

Beslutning Handicaprådet den 11-04-2019

Handicaprådet tog orienteringen til efterretning.

Sagsfremstilling

Orientering fra handicaprådsmedlemmerne og handicapchefen.

- Orientering om besparelse børnespecialområdet.
- Status på Låsbyhøj.
- Orientering fra fællesmøde BU/SSU 20. februar 2019: Indsats for familier med børn med angst.