



Beskæftigelse til borgere med funktionsnedsættelse

Strategioplæg





Indholdsfortegnelse

1. Resumé.....	3
2. Kommissorium	4
3. Nulpunktsanalyse	5
4. Monitorering	6
5. Scenarie for beskyttet beskæftigelse i 2015 – "KARRIEREVEJEN".....	6
6. Faseopdelt handleplan – Idé og konceptudvikling	7
7. Business case	8
8. Strategioplæggets overordnede tidsplan.....	10
BILAG 1	11
BILAG 2	14

1. Resumé

De hidtidige erfaringer med ekstern beskyttet beskæftigelse i Danmark¹ viser, at der er store muligheder for at få flere borgere ud på almindelige arbejdspladser; aktivpolitikens idéer har spredt sig ind over området for beskyttet beskæftigelse. F.eks. er beskæftigelse af udsatte grupper et "vartegn" for Grundfos, der allerede i 1968 åbnede det første værksted for beskæftigelse af medarbejdere med nedsat arbejdsevne. Lovgivningsmæssigt har Danmark aldrig været mere parat til at inddrage mennesker med nedsat funktionsevne på arbejdsmarkedet. Senest har *Lov om ungdomsuddannelse for unge med særlige behov* og *Lov om personlig assistance til personer i job med løntilskud* fjernet de sidste rester af strukturelle barrierer for en aktiv erhvervskarriere².

Udviklingen understøttes af FN-konventionen, som Danmark tilsluttede sig i 2009. Konventionen handler om rettigheder for mennesker med handicap, og ét af konventionens fokusområder er fortsat afinstitutionalisering. Det fremgår således af konventionen, at "deltagerstaterne skal sikre og fremme virkeliggørelsen af retten til arbejde ved at tage passende skridt til blandt andet at fremme beskæftigelsesmuligheder og karrieremuligheder for personer med handicap på arbejdsmarkedet samt bistand til at finde, få, fastholde og vende tilbage til beskæftigelse"³.

Baggrunden for strategioplægget "Beskæftigelse til borgere med funktionsnedsættelse" er en analyse af området. Analysen konkluderer:

- Manglende strategisk retning for dagtilbudsområdet i Handicap, Psykiatri og Socialt udsatte
- Mangel på udviklingsmuligheder for den enkelte bruger
- Manglende variation indenfor beskyttet beskæftigelse
- Tilbuddenes organisering er varierende, når det kommer til effektivitet
- Erfaringer viser, at gode resultater opnås ved at hjælpe brugerne til at opnå og vedligeholde arbejdet udenfor de beskyttede værksteder
- Undersøgelser viser, at brugernes selvstændighed og selvtillid og dermed funktionsniveau vokser markant, hvis udplacering er succesfuld

Udvalget for Sundhed og socialservice har på møde den 17. august 2011 drøftet ovennævnte analyse af dagtilbud til borgere med funktionsnedsættelse og besluttet en ændret strategi på området. Strategiens formål er fortsat at kunne tilbyde et tidssvarende og kvalitativt tilbud vedr. beskyttet beskæftigelse, job med løntilskud (tidligere kaldet skånejob) m.v.

Udvalget for Sundhed og socialservice har på ovennævnte møde desuden besluttet, at Udvalget forelægges et forslag til faseopdelt handleplan for gennemførelse af strategien, inden der træffes beslutning om realisering af den fremtidige strategi.

Aktiviteter vedr. strategioplægget "Beskæftigelse til borgere med funktionsnedsættelse" forventes igangsat primo 2012, og processens omdrejningspunkt forventes at være supported employment (støttet beskæftigelse). Kerne i supported employment er job på almindelige arbejdspladser, hvor borgere med funktionsnedsættelse får mulighed for at arbejde side om side med borgere uden funktionsnedsættelse, idet de får den individuelle tilpassede støtte, som er nødvendig. Det betyder et skift fra den traditionelle "train and place-model", hvor man skal trænes på beskyttede værksteder, til en "place and train-model".

Strategiens første skridt er to pilotprojekter, hvor én af Horsens Kommunes store private virksomheder og én af Horsens Kommunes offentlige institutioner motiveres til at beskæftige hver sin gruppe af borgere med funktionsnedsættelse – støttet af nuværende værkstedspersonale på de interne beskyttede værksteder. Beskæftigelse af en gruppe af borgere med funktionsnedsættelse på en privat virksomhed: kunne f.eks. være hos én af de virksomheder, som de interne beskyttede værksteder i forvejen samarbejder med vedr. montageopgaver. I perioden vil der desuden være øget fokus på at udplacere borgere med funktionsnedsættelse i job med løntilskud – eventuelt suppleret med personlig assistent/mentorstøtte.

Strategiens efterfølgende skridt er at evaluere de to pilotprojekter, drage læring af forløbene, kvalitetsudvikle og – under forudsætning af succesfulde udplaceringer – at tilbyde flere borgere med funktionsnedsættelse gruppeudplaceringer og/eller individuelle udplaceringer.

Strategien forventes at omfatte et endnu tættere samarbejde med offentlige/private virksomheder med henblik på at inkludere borgere med funktionsnedsættelse på det ordinære arbejdsmarked og dermed bygge bro mellem beskæftigelses-, sundheds- og handicappolitikken i Horsens Kommune.

¹ SFI Det nationale Forskningscenter for Velfærd: beskyttet beskæftigelse – en kortlægning, 09:09

² Kreativt Langsigtet Arbejds-Planlægning (KLAP) gennem lov om ungdomsuddannelse for unge med særlige behov.

³ FN-konventionen, Artikel 28, stk. e

2. Kommissorium

Styregruppen vedr. strategioplæg ”Beskæftigelse til borgere med funktionsnedsættelse” har vedtaget et kommissorium bestående af følgende elementer:

Formål

Projektets formål er at udvikle og implementere en organisation omkring beskyttet beskæftigelse der – i 2015 – primært beskæftiger brugere udenfor de kommunale beskyttede værksteder.

Målsætning

for Horsens Kommunes indsats vedr. beskyttet beskæftigelse i 2015:

Flere brugere fra interne beskyttede værksteder tilbydes beskæftigelse på eksterne arbejdspladser – primært i gruppeudplaceringer og støttet af nuværende værkstedspersonale.

Flere brugere fra eksternt beskyttet beskæftigelse tilbydes beskæftigelse i job med løntilskud (tidligere kaldet skånejob).

Horsens Kommunes opgave er udelukkende at sikre optimale rammer, pædagogisk udvikling samt tilstrækkelig variation i udbuddet af opgaver. Opgaver orienteret imod udvikling af forretningen, salg, optimering af arbejdspladsen etc. varetages udelukkende af den eksterne aktør.

Horsens Kommune bibeholder én enhed som et beskyttet værksted. Enheden skal fungere for de brugere, hvis kompetencer bedst sættes i spil på et beskyttet værksted.

Mål

1. Sikre at det nye tilbud reflekterer krav fra både nuværende og fremtidige brugere.
2. Fremtidens indsats skal som minimum være 10 % billigere i drift sammenlignet med nuværende indsats.
3. I 2015 er 80 % af alle Servicelovens § 103 brugere i Horsens Kommune i arbejde i eksterne offentlige/private virksomheder – primært i gruppeudplaceringer.
4. Organisationen skal understøtte kontinuerlig brugerudvikling.
5. Der udarbejdes en karriereplan for hver individuel bruger i beskyttet beskæftigelse.
6. Sikre at alle nuværende brugere modtager et tilbud under den nye organisation.

Overordnede succeskriterier

1. Der er oprettet 3 forskellige eksterne afdelinger i offentlige/private organisationer i 2013.
2. Fra 2012 skal antal brugere på de beskyttede værksteder reduceres med 10-20 % (af tilbageværende brugere) om året.
3. Samarbejde med jobcenter omkring kontakt til private/offentlige virksomheder og job med løntilskud.
4. Skræddersy et forløb i samarbejde med uddannelsesinstitutioner og aftagervirksomheder om kompetencegivende kurser.

3. Nulpunktsanalyse

Mindreforbrug

"Fremtidens indsats skal som minimum være 10 % billigere i drift sammenlignet med nuværende indsats".

Der tages udgangspunkt i regnskabet for 2011, når målet evalueres i 2015.

Korrigeret budget for 2011 udgør 18.643.732.

Status antal brugere

Samlet antal brugere i beskyttet beskæftigelse pr. 31. oktober 2011:

Tilbud	I alt
Intern beskyttet beskæftigelse (Horshøj, CB Nord og ØPH ⁴) Brugerne fordeler sig således på de enkelte lokationer: Horshøj: 80 brugere: 62 indskrevet på fuld tid og 18 indskrevet på ½ tid ØPH: 19 brugere: alle er indskrevet på fuld tid CB Nord: 32 brugere: 7 indskrevet på fuld tid og 25 indskrevet på ½ tid	131
Ekstern beskyttet beskæftigelse (EBB) - individuelle udplaceringer jf. bilag 2	101
Ekstern beskyttet beskæftigelse (EBB) - gruppeudplaceringer	0
I alt	232

Ifølge kommissoriet er 80 % af alle nuværende brugere i intern beskyttet beskæftigelse udplaceret – primært i grupper - i 2015. Desuden forventes, at 9 % - svarende til 9 brugere fra ekstern beskyttet beskæftigelse – udplaceret i job med løntilskud⁵.

Dette svarer til følgende estimater:

- At 104 brugere er udplaceret i grupper – fortsat jf. SEL § 103 (80 % af 131 brugere)
- At 9 brugere er udplaceret i job med løntilskud (tidligere skånejob) eller fleksjob.
- At 27 brugere fortsat tilbydes intern beskyttet beskæftigelse jf. SEL § 103 (20 % af 131 brugere).

En enhed bibeholdes som et beskyttet værksted

Enheden skal fungere for de brugere, hvis kompetencer bedst sættes i spil på et beskyttet værksted.

Aktuelt har Horsens Kommune beskyttede værksteder på følgende tre adresser:

- Horshøj, Islandsvej 17,
- CB Nord, Norgesvej 4 og
- ØPH (Økologisk Produktions Højskole) Hanstedholm, Højballevej 10, Hansted
- Smedegade - Butik 16
- Ekstern beskyttet beskæftigelse (EBB), Åboulevarden 52, 1.

Strategien vil medføre behov for kapacitetstilpasning, og beslutning om hvilken enhed, der bibeholdes som et beskyttet værksted, afventer evaluering af de to pilotprojekter.

Antal årsværk vedr. beskyttet beskæftigelse

Antal årsværk vedr. beskyttet beskæftigelse udgør i alt 18,26 årsværk⁶, der fordeler sig således:

Ekstern beskyttet beskæftigelse: 5 årsværk

Horshøj og Hanstedholm: 10,45 årsværk

CB Nord: 2,81 årsværk

I alt: 18,26 årsværk

⁴ ØPH: Økologisk Produktionshøjskole Hanstedholm

⁵ Estimatet bygger på en forudsætning om, at brugerne fortsat tilbydes støtte og vejledning fra EBB samt positiv velvilje til løntilskudsansættelse fra både brugere og virksomheder

⁶ Personale på Horshøj og Hanstedholm arbejder med såvel § 103 og § 104 brugere, og opgørelsen over antal årsværk vedr. beskyttet beskæftigelse udgør derfor et estimeret antal.

4. Monitorering

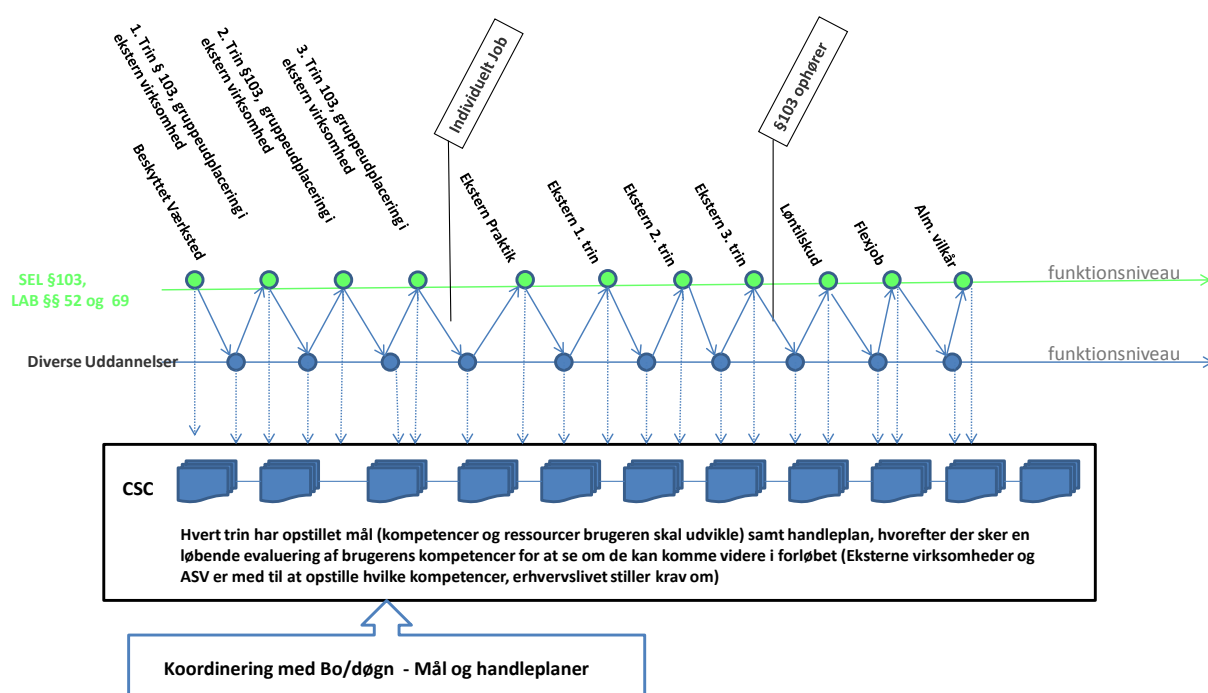
Brugere

For at understøtte kontinuerlig brugerudvikling opstilles brugernes individuelle udviklingsmål i en uddannelses- og jobplan. Til måling af målopfyldelse anvendes GAS (Goal Attainment Scaling). Redskabet er baseret på, at målene udarbejdes ud fra den enkelte brugers oplevede behov. GAS er et velegnet redskab til at afgrænse, målrettet og dokumentere indsatsen i forhold til den enkelte bruger, og redskabet er under implementering på Kollegiet Kildebakken.

Medarbejdere

De enkelte mål vedr. organisationsudviklingsprocessen forventes uddybet i forhold til den enkelte medarbejder/den enkelte gruppe af medarbejdere med henblik på at udstikke retning samt at engagere og motivere medarbejderne.

5. Scenarie for beskyttet beskæftigelse i 2015 – ”KARRIEREVEJEN”



6. Faseopdelt handleplan

Én af de altafgørende faktorer for et vellykket udviklingsprojekt er, at virksomhederne er ”klar” til at tage imod borgere med funktionsnedsættelse. Ikke mindst i den nuværende lavkonjunktur. HPS har imidlertid gode erfaringer vedr. udplaceringer af målgruppen og et velfungerende samarbejde med virksomhederne. Erfaringerne suppleres af Charlotte Møller, Landsforeningen LEV (15 års erfaringer): Virksomhederne vil meget gerne lukke dørene op for brugere med nedsat funktionsevne og gør det!

Den faseopdelte handleplan indeholder følgende aktiviteter og resultater

Aktiviteter i forhold til virksomhederne

Information og fyraftensmøder med borgmester/koncerndirektør, Horsens Erhvervsråd, Round Table, Rotary samt nogle af de store virksomheder i kommunen, f.eks. de virksomheder, der allerede er et samarbejde med på de interne beskyttede værksteder. Desuden møder med Horsens Kommunes driftsledelse i de enkelte direktørområder.

Aktiviteter i forhold til brugerne

- Koordinering og udvikling af spørgeguide til individuelle karriereudviklingsplaner i samarbejde med Myndighedsafdelingen
- Afdækning af brugernes faglige og personlige ressourcer, udviklingsmuligheder og barrierer sammenholdt med en vurdering af, hvilke konkrete jobfunktioner brugeren kan varetage på arbejdsmarkedet (interviews med 232 brugere).
- Praktiske opgaver vedr. match, aftaler med arbejdsgiver og
- Udarbejde uddannelses tilbud i samarbejde med uddannelsesinstitutioner

Aktiviteter i forhold til medarbejderne

Målet er, at værkstedsassistenterne kan agere som jobcoaches ude på virksomheder, hvor brugere med funktionsnedsættelse arbejder. Funktionen vil blandt andet også være at udføre en understøttende rolle i forhold til arbejdsgiveren og øvrige medarbejdere i virksomhederne. Erfaringer fra øvrige udplaceringer af brugere med funktionsnedsættelse peger desuden på vigtigheden af, at jobcoach hjælper brugeren til at opbygge et fritidsnetværk.

- Implementere en kultur hvor udvikling/job, inklusion og mestring er i fokus
- Igangsætte en proces vedr. udvikling af nye tilbud
- Udarbejde kompetenceudviklingsplaner målrettet værkstedsassistenter med henblik på, at socialfaglige kompetencer suppleres med arbejdsmarkedsfaglige kompetencer (jobcoach)

Aktiviteter i forhold til organisationen

Der etableres én indgang for førtidspensionister: ”Specialfunktion for job til borgere med funktionsnedsættelse”. I denne enhed kan der med udgangspunkt i brugerens arbejdssevne visiteres til intern og ekstern beskyttet beskæftigelse, individuel og gruppevis udplacering, job med løntilskud osv. osv. Der vil være behov for én leder af ”Specialfunktion for job til borgere med funktionsnedsættelse. Der vil desuden være behov for virtuel eller fysisk placering af virksomhedskonsulent/-er fra jobcentret.

Test og kvalificering af pilotprojekt

- Udmøntning af 2 pilotprojekter vedr. gruppeudplaceringer af borgere med funktionsnedsættelse – støttet af nuværende værksteds personale på de interne beskyttede værksteder.
- Under og efter testfasen foretages evaluering, læring og justering af konceptet.

Kommunikation af løsning

- Designe informationsmateriale
- Designe hjemmeside – evt. med videoklip, der kan motivere nye brugere (f.eks. de unge), potentielle nye offentlige/private virksomheder med social ansvar osv.

Implementering, effektmåling, justering & læring

- Design af endelig organisation
- Implementering af justeret procesplan fra pilotprojekt
- Løbende læring, evaluering og justering af konceptet

7. Business case

Mindreforbrug

"Fremtidens indsats skal som minimum være 10 % billigere i drift sammenlignet med nuværende indsats".

Der tages udgangspunkt i regnskabet for 2011, når målet evalueres i 2015.
Korrigeret budget for 2011 udgør 18.643.732.

Estimerede driftsudgifter forbundet med lejemål vedr. § 103 – beskyttet beskæftigelse

Nuværende estimerede udgifter vedr. § 103: driftsudgifter vedr. husleje, lys, varme, forsikringer osv. udgør:

CB Nord, Norgesvej 3	500.000 kr./år	
Andel af Horshøj, Islandsvej 17 udgør	613.000 kr./år	
Andel af ØPH, Hanstedholm udgør	112.000 kr./år	
Andel af Butik 16, Smedegade 16 udgør	95.184 kr./år	
EBB, Åboulevarden 52, 1.	180.660 kr./år	1.500.844 kr./år ⁷

Vedr. henholdsvis Horshøj og Hanstedholm:

- Estimatet indeholder IKKE udgifter til husleje, idet bygningerne ejes af Horsens Kommune.

Vedr. henholdsvis Horshøj, Hanstedholm og Smedegade 16 (Butik 16):

- Adresserne anvendes tillige til aktivitets- og samværstilbud jf. § 104

Strategien vil medføre behov for kapacitetstilpasning, og beslutning om hvilken enhed, der bibeholdes som et beskyttet værksted, afventer evaluering af de to pilotprojekter.

Takster

CB Nord: takst er 292 kr./dag

Horshøj og Hanstedholm: takst er 255 kr./dag

Ekstern beskyttet beskæftigelse: takst er 203 kr./dag

Business case inkl. forskellige eksempler/scenarier

Forudsætninger:

- Borgeren vil arbejde 25 timer/uge
- I job med løntilskud er tilskudsbeløbet fra kommunen til arbejdsgiver 24 kr./time.
- Kommunen modtager 50 % refusion fra staten af udgifter til løntilskud.
- Arbejdsgivers aflønning af borgeren er 37 kr./time jf. Lov om aktiv beskæftigelsesindsats (LAB)
- Timelønnen til en personlig assistent er 140 kr./time jf. LAB
- Kommunen modtager 50 % refusion fra staten af udgifter til personlig assistent.

Nedenstående oversigt viser sammenligning af kommunale omkostninger vedr. intern beskyttet beskæftigelse, ekstern beskyttet beskæftigelse og job med løntilskud og støtte fra personlig assistent - efter refusion – med afsæt i ovenstående forudsætninger.

	Beløb pr. dag	Beløb pr. år
Beskyttet værksted, Horshøj og Hanstedholm	255	93.075
Beskyttet værksted, CB NORD	292	106.580
Ekstern beskyttet beskæftigelse	203	74.095
Job med løntilskud og 20 timers støtte pr. uge		88.400
Job med løntilskud og 10 timers støtte pr. uge		52.000
Job med løntilskud og 5 timers støtte pr. uge		33.800

⁷ Beløbet er ekskl. udgifter til husleje vedr. Horshøj og Hanstedholm

Eksempler/scenarier vedr. forskellige udplaceringer med afsæt i forskellige tilbud:

Fra Horshøj/Hanstedholm til...	Årlig udgift - før	Årlig udgift - efter	Årlig mindreudg.
10 borgere udplaceres fra intern beskyttet beskæftigelse til ekstern beskyttet beskæftigelse	930.750	740.950	189.800
10 borgere udplaceres fra intern beskyttet beskæftigelse til løntilskud med støtte i 20 timer/uge	930.750	884.000	46.750
10 borgere udplaceres fra intern beskyttet beskæftigelse til løntilskud med støtte i 10 timer/uge	930.750	520.000	410.750
10 borgere udplaceres fra intern beskyttet beskæftigelse til løntilskud med støtte i 5 timer/uge	930.750	338.000	592.750

Fra CB Nord til ...	Årlig udgift - før	Årlig udgift - efter	Årlig mindreudg.
10 borgere udplaceres fra intern beskyttet beskæftigelse til ekstern beskyttet beskæftigelse	1.065.800	740.950	324.850
10 borgere udplaceres fra intern beskyttet beskæftigelse til løntilskud med støtte i 20 timer/uge	1.065.800	884.000	181.800
10 borgere udplaceres fra intern beskyttet beskæftigelse til løntilskud med støtte i 10 timer/uge	1.065.800	520.000	545.800
10 borgere udplaceres fra intern beskyttet beskæftigelse til løntilskud med støtte i 5 timer/uge	1.065.800	338.000	727.800

Fra ekstern beskyttet beskæftigelse til ...	Årlig udgift - før	Årlig udgift - efter	Årlig mindreudg.
10 borgere udplaceres fra intern beskyttet beskæftigelse til løntilskud med støtte i 20 timer/uge	740.950	884.000	-143.050
10 borgere udplaceres fra intern beskyttet beskæftigelse til løntilskud med støtte i 10 timer/uge	740.950	520.000	220.950
10 borgere udplaceres fra intern beskyttet beskæftigelse til løntilskud med støtte i 5 timer/uge	740.950	338.000	402.950

Personlig assistance til handicappede i erhverv

Reglerne fremgår af Lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v. Af loven fremgår:

- Der kan ydes personlig assistance til ledige, lønmodtagere og selvstændigt erhvervsdrivende, der på grund af en varig og betydelig fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse har behov for særlig personlig bistand.
- Tilskuddet ydes til en virksomhed til aflønning m.v. af en personlig assistent for en ansat eller for en person, der skal ansættes i virksomheden, eller for virksomhedens indehaver.
- Den personlige assistent skal bistå personen med funktioner, der følger af beskæftigelsen, og som den pågældende på grund af funktionsnedsættelsen har behov for særlig personlig assistance til.
- Den personlige assistent ansættes i virksomheden på normale vilkår. Den personlige assistent kan endvidere rekvireres hos et vikarbureau. Den handicappede person skal forud for ansættelsen af en assistent godkende denne.
- Tilskud kan kun ydes til en bestemt arbejdsfunktion i en bestemt virksomhed.
- Tilskud kan ydes for assistance i gennemsnitlig indtil 20 timer pr. uge for en bestemt periode eller indtil videre. I forbindelse med efteruddannelse forud for et konkret ansættelsesforhold, kan der ydes tilskud op til fuld tid. En person, der har mere end én funktionsnedsættelse eller har en meget betydelig funktionsnedsættelse, kan efter en konkret vurdering få tilskud op til fuld tid.

Kommunen modtager 50 % refusion fra staten af udgifter til personlig assistent.

Mentorstøtte

Reglerne fremgår af Lov om aktiv beskæftigelsesindsats

Mulighederne vedr. mentorstøtte kan med fordel indgå i udplaceringer af borgere med funktionsnedsættelse. Man skal blot være opmærksom på, at mentorstøtten altid er en midlertidig ordning, og derfor ikke kan anvendes overfor personer med vedvarende behov for støtte til at fastholde beskæftigelse.

Kommunen modtager 50 % refusion fra staten af udgifter til mentorstøtte.

BILAG 1

Erfaringer

Beskyttet beskæftigelse – en kortlægning, SFI Det nationale forskningscenter for Velfærd, 2009

SFI har på vegne af Velfærdsministeriet kortlagt beskyttet beskæftigelse.

I kortlægningen konkluderes, at

- Forskningen i supported employment i Europa peger i retning af, at der er ved at ske et skift fra beskyttet beskæftigelse på særlige værksteder til støtte beskæftigelse på det almindelige arbejdsmarked.
- Beskyttet beskæftigelse har nærmet sig beskæftigelsesområdet, fordi en del af værkstederne – især gennem de seneste 5 år – har gjort en stor indsats for at få deres borgere ud på rigtige arbejdspladser. Med de nye arbejdsformer fleksjob og job med løntilskud for førtidspensionister, samt med den netop indførte mulighed for personlig assistent til mennesker med sindslidelser og udviklingshæmmede, kan mange grupper indpasses i det almindelige arbejdsliv, hvis blot man finder en passende form og støtte.
- Værkstedernes samarbejde med virksomheder etableres som regel ved, at en medarbejder kommer på besøg. For *en fjerdedel* af værkstederne sker samarbejdet imidlertid også ved, at værkstedet har personale, som konstant er ude på virksomheden.
- Mere end en tredjedel af borgerne i beskyttet beskæftigelse har et ønske om at komme ud på en almindelig arbejdsplads. I de senere år er nogle værksteder og nogle kommuner begyndt at arbejde for, at flere borgere kan komme ud på almindelige arbejdspladser. Kun en mindre del af kommunerne har sat sig dette mål.
- De hidtidige erfaringer med supported employment i Danmark viser, at der er store muligheder for at få flere borgere ud på almindelige arbejdspladser.
- Et centralt element i supported employment er jobcoachen, der arbejder med 3 interessenter: brugere, arbejdsgiveren og kolleger på det sted, hvor jobbet er placeret. Støtte fra jobcoachen gives
 - o for at sikre, at borgeren kommer i job. Jobcoachen skal både formidle job og siden deltage i samtalerne med arbejdsgiveren,
 - o for at sikre, at borgeren *bliver* i jobbet. Jobcoachen lærer personen at møde på arbejdet, om arbejdsrytme, hvornår og hvor længe man kan holde pause, hvordan man samarbejder med andre, hvordan personen skal forstå ironi og lignende for at styrke de sociale relationer.
- De grundlæggende elementer i supported employment er at opstille mål for den faglige del af indsatsen, mål for den sociale del af indsatsen osv. Endvidere skal jobcoachen tage stilling til, om der skal tages særlige hensyn, og hvordan der i så fald skal handles. Der skal fokuseres på muligheder og ikke på alle problemerne.

KLAP-projektet (Kreativt Langsigtet Arbejds-Planlægning)

Det er Landsforeningen LEV, der står bag KLAP-projektet. Formålet er, at vende udviklingen for, at mennesker med udviklingshæmning får adgang til job på det ordinære arbejdsmarked samtidig med, at der sker en mere optimal anvendelse af samfundets ressourcer.

Iflg. LEV har Danmark lovgivningsmæssigt aldrig været mere parat til at inddrage mennesker med udviklingshæmning på arbejdsmarkedet. F.eks. har *Lov om ungdomsuddannelse for unge med særlige behov* (STU) og *Lov om personlig assistance til personer i job med løntilskud* fjernet de sidste rester af strukturelle barrierer for en aktiv erhvervskarriere.

Nedenstående eksempler omfatter udelukkende erfaringer vedr. gruppeudplaceringer

Silkeborg Kommune

Silkeborg Kommune har i december måned 2011 vundet KL's lille innovationspris til projekt "Nyt liv i køkkenet". Silkeborg Kommune skulle sidste år gennemføre en markant sparerunde. Aktivitetscenteret Rosengårdcenteret blev pålagt at skulle spare 50 procent, og det skulle overvejes at udlicitere køkkenet. Samtidig skulle der findes en besparelse på ca. 500.000 kr. i socialpsykiatrien.

I dag arbejder 8 brugermedarbejdere fra intern beskyttet beskæftigelse side om side med det køkkenpersonale i Rosengårdscentret, der er tilbage efter sparerunden. Der er knyttet en medarbejder med socialpsykiatrisk baggrund til de 8 sindslidende, der oplever meningsfyldt beskæftigelse. Konkret er deres fravær blevet reduceret med 20 %.

Brugermedarbejderne er pligtopfyldende og giver udtryk for stor glæde og stolthed over at udføre et stykke arbejde, de kan se bliver solgt til ca. 300 brugere i Caféen. De giver udtryk for, at de i høj grad oplever fokus på dem som mennesker og fokus på deres evner – og i mindre grad fokus på deres sygdom, diagnoser og medicin.

Medarbejderen med socialpsykiatrisk baggrund udtaler: "Omstillingen for brugermedarbejderne er gået over forventning. Dét pludselig at skulle være på en ordinær arbejdsplads, kan være en stor overvindelse for mange. Vi frygtede, at der var nogen, der ville være kedede af at skulle være her og derfor blev væk. Men tværtimod så kommer de og beder om ekstra vagter".

Vesthimmerlands Kommune

Vesthimmerlands Kommune driver kommunes tilbud vedr. beskyttet beskæftigelse som en offentlig/privat servicevirksomhed med en årlig omsætning på mellem 10-12 mio. kr. Alle udplacerede borgere med funktionsnedsættelse er ansat jf. Servicelovens § 103, og Vesthimmerlands Kommune finansierer jobcoaches (i stor udstrækning via overskud fra de enkelte projekter).

Vesthimmerlands Kommune har udover et beskyttet værksted i Løgstør følgende tilbud (www.lotidk.dk) - listen er ikke udtømmende:

- Bed og Breakfast på Vilstedsøgård, Løgstør. Tilbuddet indeholder desuden ridning/20 islandske heste: Stedet er startet med støtte fra Socialministeriet. Der er ansat 17 borgere med funktionsnedsættelse, hvoraf 8 varetager opgaver vedr. forplejning og rengøring.
- Professionel drift af Gundersted Købmandsgård, Nibe varetages udelukkende af 20 borgere med funktionsnedsættelse samt 3 pædagoger. Modellen er juridisk godkendt og blåstemplet af konkurrencemyndighederne. Købmandsgården har en omsætning på ca. 1,7 mio. kr., og Vesthimmerlands Kommune modtager 7 % af omsætningen. Overskuddet går f.eks. til løn, lys og varme (30.000 kr./år) og oplevelser for brugerne.

Arbejdsopgaver er f.eks. ekspedition, kassebetjening, vareopfyldning, salg af mad, der fremstilles på stedet, udkørsel med varer m.v. Købmandsgården har åbent dagligt fra kl. 8.30 – 17.30 og lørdag kl. 8-12.

Der er lavet en 3-partsaftale mellem

- o den lokale borgerforening, der ejer bygningen og modtager 3 % af omsætningen til vedligeholdelse af bygningen
- o Køkken & Hvidevarer Brugsen St. Astrup. Brugsen står for varelager/risiko vedr. samme og ejer varelageret
- o Beskyttet Værksted Løgstør
- Kiosk og Rutebilstation i Ålestrup: Rutebilstationen drives i samarbejde med Nordjyllands Trafikskab, der ejer kiosken på rutebilstationen og betaler Vesthimmerlands Kommune 95.000 kr. for at drive kiosken. Kiosken har en omsætning på ca. 1,2 mio. kr. I kiosken arbejder 6 borgere med funktionsnedsættelse og 2 fastansatte. Arbejdsopgaverne er f.eks. at sælge billetter, kioskvare og smørrebrødspakker til ca. 20 håndværkere (ansatte fremstiller landgangsbrød)
- I februar måned 2011 har Vesthimmerlands Kommune overtaget en stor kiosk i Aalestrup med en omsætning på ca. 6 mio. kr. (også godkendt af konkurrencemyndighederne). Vesthimmerlands Kommune ejer selv hele varelageret, og avancen går alene til Vesthimmerlands Kommune. Avancen bruges til aflønning af personale, husleje (også til øvrige adresser) og oplevelser til brugerne. Målet er et resultat på 0 kr. I kiosken arbejder 10 borgere med psykiatriske diagnoser (mandag – lørdag inkl.) og 3 pædagoger. Åbningstiden er 6.30 – 22.00 alle ugens dage, og det har været nødvendigt at ansætte skolepiger/gymnasieelever på søndage.

Grundfos

Grundfos' sociale ansvarlighed er en integreret del af Grundfos' kultur og forretningsgrundlag, som stammer helt tilbage fra grundlæggeren Poul Due Jensens tid. Allerede i 1968 åbnede Grundfos det første værksted for beskæftigelse af medarbejdere med nedsat arbejdsevne.

Med afsæt i koncernens vision, mission og værdigrundlag har Grundfos fastlagt en politik for hele koncernen angående socialt ansvar.

Aktuelt er der på Grundfos 6 fleksværksteder, der beskæftiger medarbejdere med problemer af fysisk, psykisk eller social art, og som derfor er ansat på særlige vilkår. Målet er 3 %, men p.t. er 3,6 % af medarbejderne i Grundfos ansat på særlige vilkår. Det svarer til ca. 125 personer.

I det praktiske arbejde med indslusning i virksomheder har Grundfos gode erfaringer (trappemodel), og Grundfos har derfor udarbejdet en guide til indslusning i virksomheder "**Få hånd på praksis**" med henblik på at formidle praksis og gode erfaringer til andre.

Grundfos nævner følgende resultater:

- Deltagerne: arbejde har ikke blot betydning for økonomien men øger også følelsen af uafhængighed, selvrespekt og samvær med andre mennesker. Deltagerne har opnået større livskvalitet og ser lysere på fremtiden.
- Virksomheden: Udadtil har virksomhedens sociale profil en stigende betydning i forhold til kunder og samfund. Indadtil sender det et signal om social ansvarlighed. Medarbejderne bliver mere socialt bevidste ved at medvirke til indslusning af folk på kanten af arbejdsmarkedet. Mentorer og kontaktpersoner oplever en ny arbejdsglæde ved ikke "blot at producere pumper men også hjælpe folk på vej til en fremtid". Social ansvarlighed er også et stigende konkurrenceparameter i forhold til virksomhedens kunder: en social profil kan være med til at virksomheden adskiller sig fra konkurrenterne.
- Samfundet: Besparelser på de offentlige udgifter og øget udbud af arbejdskraft. Nok så vigtigt er også samfundets medansvar for at give mennesker mulighed for at være en del af samfundet.

Hos Grundfos er der udelukkende ansat medarbejdere i fleksjob og i løntilskud (skånejob). Ingen medarbejdere er ansat jf. Servicelovens § 103. Der er ansat følgende støttepersonale: 2 socialrådgivere og 6 værkstedsassistenter (der også deltager i produktionen). Alle finansieres alene af Grundfos.

Nextjob (Gentofte Kommune)

Nextjob har følgende erfaringer med udplacering af grupper af brugere med funktionsnedsættelse:

- Café Nema, der er et tilbud om støttet beskæftigelse i grupper på arbejdsmarkedet (10 medarbejdere med udviklingshæmning, indlæringsvanskeligheder eller andre psykiske og sociale problematikker). Stedet drives af 2 kokke, der også fungerer som jobcoaches for medarbejderne. Stedet ansætter også brugere i løntilskud.
- Gartnerteamet, hvis vigtigste opgave er at vedligeholde finanskoncernen BRF Kredits udendørsarealer i Lyngby. Også 2 jobcoaches ansat. Stedet ansætter også brugere i løntilskud.

Hos nextjob er de fleste ansatte ansat jf. Servicelovens § 103.

Gentofte Kommune aflønner jobcoaches.

Lyngby-Taarnbæk Kommune

Kommunen har oprettet "Stadscaféen på biblioteket" og et fleksibelt Jobteam, der to dage om ugen arbejder i Tivoli som gartnere, andre to dage er de servicemedarbejdere i Bilka i Fields, og den sidste dag er de i skoven ved Frederiksdal Slot. Flyverteamet (sindslidende) rykker ud til virksomheder og løser opgaver sammen med en jobcoach og arbejder fast sammen med tre virksomheder. (Der er ansat 2 jobcoaches, som finansieres af Lyngby-Taarnbæk Kommune).

Lyngby-Taarnbæk oplever også udfordringer i forhold til sammenhæng mellem politikområderne. Iflg. Pia Lerche er der de bedste intentioner vejen rundt, men det kan være en udfordring at implementere intentionerne om at rykke fra beskyttet beskæftigelse til støtte beskæftigelse, når jobcentret bliver målt i forhold til alt muligt andet end på, hvor mange førtidspensionister, der kommer i arbejde. Målgruppe i beskyttet beskæftigelse kommer ikke i første række.

Aalborg Kommune

I Aalborg Kommune har Bilka selv henvendt sig med henblik på ansættelse af borgere med funktionsnedsættelse. Bilka har ansat alle i job med løntilskud: 7 medarbejdere i Flaskeafdeling og 4 medarbejdere i henholdsvis tekstil, elektronik, brød og dyrefoder. Aalborg Kommune finansierer ½ pædagogstilling i Flaskeafdelingen, der fungerer som en slags rugekasse.

Aalborg Kommune tilbyder desuden 1 årigt uddannelsesforløb for førtidspensionister i job.

BILAG 2

Oversigt over offentlige/private virksomheder, hvor brugere i ekstern beskyttet beskæftigelse er ansat (pr. oktober 2011)

Virksomhed	Antal brugere
Humblebien - daginstitution	1
Vesthallen	3
Bo-Hedensted	1
Aldi	1
Elbjerglund Hundepension	4
Fakta	1
Sportshallerne i Brædstrup	1
Børnehuset "Tagfat"	1
Ponygården	2
Legeland	2
Vindalgaard Stauder	1
Sirius - daginstitution	1
GM-ITM - møbeltransport	1
Bo-døgn – pozzilo	1
Center for Job og Afklaring	5
Alrøvej Auto & Elektro	1
Hornslyd Købmandsgård	1
Bilka: bager, butik og lager	6
Industrimuseet	1
Vestbyens beboerhus	1
Lund Dyreklinik/ Inges Kattehjem	2
Café Amalie	11
Sølund	1
Boller Slot	1
Horsens Træemballage	1
Carl Edelholt	1
Spedalsø Auto	1
Con-Lens (kontaktlinser)	1
Bankagerhallen	2
Sengestudiet	2
Kvickly	1
Produktionshøjskolen	1

Q-revision	1
Armillia	1
Reitan Distrubution	1
EBB	1
Privat landbrug	1
Dannevang Hesteri	1
Akademi for specialunder- visning for voksne (ASV)	2
VUC	1
Slotsskolen	2
Brædstrup Skole	1
Søndergården	1
Super Best, Brædstrup	1
Kunst og Genbrug	2
Trævarerfabrikkernes Udsalg	1
Horsens Sportscollege	1
Præsthøjgården	1
Voerladegård Skole	1
Østbirk Turistfart	1
Børnehaven Solstrålen	1
Social- og Sundhedsskolen	2
Bøgely Slagtesvin	1
Rema 1000, Nr. Snede	1
Egebjerg Skole	1
Superbrugsen, Gedved	1
Gybo	1
Mend Logistik	1
Rema 1000, Hede Nielsens Vej	1
Tyrsted Stenhuggeri	1
Frelsens Hær	1
Østjysk Våbenhandel	1
Bofællesskabet, Østergade	1