

Fjern barriererne

En undersøgelse af barrierer for inklusion af mennesker med bevægelseshandicap på arbejdsmarkedet



Dansk Håndicap Forbund
– et liv med lige muligheder

Fjern barriererne - En undersøgelse af barrierer for inklusion af mennesker med bevægelseshandicap på arbejdsmarkedet

© Dansk Handicap Forbund og forfatterne, 2018

Dansk Handicap Forbund

Blekinge Boulevard 2, 2630 Taastrup
www.danskhandicapforbund.dk

Dansk Handicap Forbund er en medlemsorganisation af og for mennesker med bevægelseshandicap. Vi arbejder for et liv med lige muligheder for alle - både mennesker med og uden handicap.

Denne rapport kan frit citeres med tydelig kildeangivelse.

"Beskæftigelse har altid været et kerneområde i Dansk Handicap Forbund. Vores holdning er, at hvis vi overhovedet kan, vil vi være på arbejdsmarkedet. Området har de seneste fem år fyldt meget, da der fra 2013 har været fokus på at få alle ind på arbejdsmarkedet. Vi har derfor en stor interesse i at undersøge og synliggøre barriererne for inklusion af mennesker med bevægelseshandicap på arbejdsmarkedet."

– Susanne Olsen, landsformand, Dansk Handicap Forbund

Indhold

1.0 FORORD	1
1.1 PRÆSENTATION AF SAMARBEJDSPARTNERE	3
1.2 BAGGRUND & FORMÅL	4
1.3 DEFINITION & AFGRÆNSNING	7
<i>1.3.1 Definition af bevægelseshandicap</i>	
<i>1.3.2 Definition af tre barrieretyper</i>	
<i>1.3.3 Oversigt over relevant lovgivning</i>	
2.0 BASELINE	13
3.0 RESUMÉ	17
4.0 ANBEFALINGER	26
5.0 PRÆSENTATION AF RESULTATER	31
5.1 Fysiske barrierer	31
<i>5.1.1 Tilgængelighed</i>	
<i>5.1.2 Kunder</i>	
<i>5.1.3 Tilpåsning</i>	
<i>5.1.4 "Den rette kandidat"</i>	
<i>5.1.5 Den personlige relation</i>	
<i>5.1.6 Delkonklusion</i>	
5.2 Mentale barrierer	42
<i>5.2.1 Hvad kan betegnes som et bevægelses-</i> <i>handicap?</i>	
<i>5.2.2 Hvad kan mennesker med bevægelses-</i> <i>handicap?</i>	
<i>5.2.3 Hvad kan mennesker med bevægelses-</i> <i>handicap ikke?</i>	
<i>5.2.4 Den personlige relation</i>	
<i>5.2.5 Fordomme, uvidenhed og berøringsangst</i>	

blandt virksomheder

5.2.6 Åbenhed om handicap

5.2.7 Medarbejdernes opbakning

*5.2.8 Mennesker med bevægelseshandicaps egne
fordomme*

5.2.9 Handicap som "non-issue"

5.2.10 Delkonklusion

5.3 Strukturelle barrierer

58

*5.3.1 Barrierer for ansættelse af mennesker med
bevægelseshandicap*

*5.3.2 Vigtigste forhold for ansættelse af personer
med bevægelseshandicap*

*5.3.3 Virksomhedserfaringer med mennesker
med bevægelseshandicap*

*5.3.4 Mangelende erfaring med mennesker med
bevægelseshandicap*

*5.3.5 Økonomiske barrierer for ansættelse af per-
soner med bevægelseshandicap*

5.3.6 Service fra jobcentrene til virksomhederne

5.3.7 Bureaucrati og sagsbehandlingstid

5.3.8 Viden om støtte- og kompensationsordninger

*5.3.9 Formidling af støtte- og kompensations-
ordninger*

*5.3.10 Forskelsbehandlingsloven: en barriere eller
ej?*

5.3.11 Delkonklusion

5.4 Andre fund

96

5.4.1 CSR-effekt

98

6.0 DISKUSSION

104

7.0 METODER

112

8.0 REFERENCER

117

9.0 BILAG

Kapitel 1

Forord

Vores velfærdssamfund og den politik, der i øjeblikket føres i Danmark bygger i høj grad på, at man er tilknyttet arbejdsmarkedet - også for mennesker med bevægelseshandicap. Der er i de senere år gennemført en række beskæftigelsesrettede tiltag, som har haft til formål at inkludere og fastholde personer med handicap på arbejdsmarkedet (Larsen & Larsen 2017: 7). Alligevel er det veldokumenteret, at mennesker med handicap har en lavere tilknytning til arbejdsmarkedet end mennesker uden handicap. Faktisk står cirka 133.500 personer med bevægelseshandicap uden beskæftigelse (Larsen & Larsen 2017: 63).

”Grundlaget for, at vi synes det var aktuelt for os at deltage i en følgegruppe, er, at mange virksomheder har svært ved at finde medarbejdere til at besætte ledige jobs.”

*Maria Bille Høeg
Dansk Arbejdsgiverforening*

Formålet med denne rapport er at skabe tilstrækkelig viden og data til at afdække og fjerne barrierer for inklusion af mennesker med bevægelseshandicap på arbejdsmarkedet. I forlængelse heraf har projektgruppen set det som sin opgave at identificere løsningsmuligheder og anbefalinger, der kan fjerne de identificerede barrierer.

Til undersøgelsen har der været tilknyttet to styregrupper og en følgegruppe, som takkes for interessante, relevante og konstruktive diskussioner og kommentarer gennem projektperioden.

I de følgende citater vil I læse nogle af samarbejdspartnernes incita-

menter for at indgå i projektet:

"Vi står i en situation, hvor arbejdsmarkedet er begyndt at spidse til, og hvor virksomhederne oplever, at det er blevet sværere at finde nye medarbejdere. Samtidig har vi en gruppe af personer, som det ville være oplagt at få i job. Vi var interesserede i at finde ud af, hvad det er, der gør, at de her mennesker har svært ved at komme ind på virksomhederne. Hvilke barrierer oplever virksomhederne? Er det et manglende kendskab til personer med et bevægelseshandicap? Eller er det måske også den anden vej rundt, at personer med bevægelseshandicap har nogle barrierer i forhold til at turde opsøge virksomhederne og sælge sig selv? Det var vores bevæggrund for at gå ind i det her projekt." - Marie-Louise Lindeløv, Dansk Industri

"Grundlaget for, at vi synes, det var aktuelt for os at deltage i en følgegruppe, er, at mange virksomheder har svært ved at finde medarbejdere til at besætte ledige jobs. Samtidig er der en stor gruppe af mennesker, som står uden for arbejdsmarkedet. Vi kunne godt tænke os at finde nye veje til at føre mennesker og job sammen." - Maria Bille Høeg, Dansk Arbejdsgiverforening

"Vi vil gerne støtte et mangfoldigt udbud af arbejdskraft på danske virksomheder." - Peter Halkjær, Dansk Erhverv

"Vores motivation for at gå ind i det her projekt byggede på, at vi synes, det var nytænkende at bede de her parter om at sætte sig på samme side af bordet og tage udgangspunkt i sig selv. Hvad kan vi selv gøre anderledes, hvis det her skal blive bedre? Udover det synes vi, problemstillingen er interessant, og vi arbejder selvfølgelig konkret med den i mange af vores afdelinger" - Anjå Krogh Svane, Jobcenter Frederiksberg

Rapporten er udarbejdet af projektmedarbejder Line Nykjær Johansen og projektkoordinator Katrine Ibsen Larsen.

1.1 PRÆSENTATION AF SAMARBEJDSPARTNERE

Projektets eksterne styregruppe og interne styregruppe har sikret koblingen mellem Dansk Handicap Forbunds frivillige medlemsstyring og arbejdsgiverorganisationernes professionelle ressourcer og handlekraft. Begge styregrupper har haft til formål at sikre fremdrift og retning i projektet.

Ekstern styregruppe

Den eksterne styregruppe er udvalgt af direktøren i Dansk Handicap Forbund og projektgruppen. Styregruppen består af repræsentanter for arbejdsgiverorganisationerne; Dansk Arbejdsgiverforening, som er hovedorganisation for 14 arbejdsgiverforeninger på det private arbejdsmarked, Dansk Erhverv, som er en erhvervsorganisation og arbejdsgiverforening, som repræsenterer brancheforeninger inden for bl.a. handel, vidensbaseret rådgivning, oplevelse, transport og service og Dansk Industri, som også er en privat erhvervs- og arbejdsgiverorganisation, som repræsenterer 10.000 virksomheder i Danmark. Derudover er kommunernes jobcentre repræsenteret ved Jobcenter Frederiksberg, som servicerer virksomheder og borgere på jobmarkedet.

Intern styregruppe

Den interne styregruppe er sammensat af Dansk Handicap Forbunds landsformand i samarbejde med social- og arbejdsmarkedspolitisk udvalg i Dansk Handicap Forbund og projektgruppen. Styregruppen består af repræsentanter fra Dansk Handicap Forbund med særlig interesse for arbejdsmarkedet og inklusion på arbejdsmarkedet.

Følgegruppe

Følgegruppen består af interesserede handicaporganisationer, der ligesom Dansk Handicap Forbund repræsenterer mennesker med bevægelseshandicap, samt Det Centrale Handicapråd. Det Centrale Handicapråd rådgiver regeringen, Folketinget og andre om handicapsspørgsmål og er et forum for dialog mellem centrale aktører på handicapområdet. Følgegruppen har været inddraget på orienteringsniveau om projektets gang og resultater.

1.2 BAGGRUND OG FORMÅL

Som led i aftalen mellem Regeringen (SR), SF, Venstre, Dansk Folkeparti, Liberal Alliance og Det Konservative Folkeparti om udmøntning af satspuljen for 2015, af oktober 2014, er der afsat bevilling til to ansøgningspuljer "Indslusning på arbejdsmarkedet" og "Rum for udsatte på arbejdsmarkedet", der skal understøtte udsatte gruppers tilknytning til arbejdsmarkedet. Det er disse to puljer, denne rapport er blevet til indenfor.

Det er veldokumenteret, at beskæftigelsesandelen ikke er lige så høj hos mennesker med bevægelseshandicap som hos mennesker uden handicap. Denne forskel har været kendt i mange år, også før finanskrisen ramte Danmark. Faktisk har vi i mere end 20 år talt om det "rummelige" arbejdsmarked, og der er igennem årene gennemført en række reformer, som har haft til formål at skabe et mere rummeligt arbejdsmarked. Alligevel viser undersøgelser, at mennesker med handicap har en lavere tilknytning til arbejdsmarkedet end mennesker uden handicap.

Projektets formål er at skabe tilstrækkelig viden til at afdække og fjerne arbejdsgivernes barrierer for inklusion af mennesker med bevægelseshandicap på arbejdsmarkedet. Derfor er det væsentligt, at projektet yder et kvalificeret bidrag til allerede eksisterende viden på området. Rambøll har i en metaevaluering af handicaprettede beskæftigelsesprojekter mellem 2005-2013 fundet 109 relevante handicaprettede beskæftigelsesprojekter (Rambøll 2014: 10). Langt størstedelen af disse projekter havde psykiske funktionsnedsættelser som målgruppe, fx ADHD, autisme, stress og angst. Kun 15% af projekterne var målrettet personer med fysiske funktionsnedsættelser, og disse projekter var primært målrettet personer med syns- og hørenedsættelse. De resterende projekter har været målrettet personer med smerter i bevægeapparatet eller en anden form for fysisk funktionsnedsættelse (Rambøll 2014: 17).

I forhold til inklusion af mennesker med bevægelseshandicap på arbejdsmarkedet, undersøger projekt "Fjern Barriererne" altså

en målgruppe, som stort set ikke tidligere er blevet undersøgt.

Det må formodes, at virksomheder er mere parate til at være rummelige i perioder, hvor de oplever en stigning i deres efterspørgsel efter arbejdskraft.

Det danske arbejdsmarked er inde i en positiv udvikling, som forventes at fortsætte. Ifølge Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering er der omkring 700.000 – 800.000 jobåbninger årligt på det danske arbejdsmarked (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering 2016: 2). Hertil viser en opgørelse fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd, at beskæftigelsen voksede med 3.000 personer i december 2016. Samlet er beskæftigelsen det seneste år vokset med godt 45.000 personer. Det er den kraftigste jobfremgang, der er observeret siden finanskrisen (Bjørnsted 2017). Analyser fra tre indflydelsesrige organisationer på beskæftigelsesområdet peger også på, at der er en positiv bevægelse på det danske arbejdsmarked. Efterspørgslen efter arbejdskraft vil stige i fremtiden, men efterspørgslen efter arbejdskraft og udbuddet af arbejdskraft vil ikke stemme overens i fremtiden.

”Fremskrivninger af arbejdsmarkedet viser, at vi kommer til at have et overskud af ufaglært arbejdskraft på 65.000 personer og 45.000 med en gymnasial uddannelse. På den anden side er der mangel på 70.000 erhvervsfagligt uddannede, 25.000 kort videregående uddannede og 40.000 med en mellemlang videregående uddannelse.” (Kirk og Lichtenberg 2016: 18).

Efterspørgslen efter arbejdskraft er den væsentligste kilde til udvikling i den samlede beskæftigelse. Dog er efterspørgslen afhængig af den økonomiske udvikling (Larsen og Høgelund 2015: 40). Den stigende aktivitet på arbejdsmarkedet og den stigende efterspørgsel efter arbejdskraft, stiller krav om en udvidelse af arbejdsudbuddet (KL 2015: 13). Det har betydet, at der de senere år er blevet gennemført reformer i dele af beskæftigelsespolitikken, som har medført et øget fokus på de virksomhedsrettede indsatser. I fremtiden bliver succeskriteriet for beskæftigelsespolitikken at forebygge, at der for alvor opstår flaskehalse på det danske arbejdsmarked (Jakobsen et al. 2015: 9).

Det er vanskeligt at sige noget præcist om udbuddet af arbejdskraft blandt mennesker med bevægelseshandicap, særligt fordi mennesker med handicap ikke bliver registreret i Danmark, men også fordi Danmark ikke har en officiel definition af handicap – så hvem skal tælles med og hvem skal ikke? Det nærmeste vi kommer, er SFI's (Det Nationale Forskningscenter for Velfærd¹) undersøgelse: "Handicap, beskæftigelse og uddannelse i 2016". Denne undersøgelse viser, at cirka 133.500 personer med bevægelseshandicap står uden beskæftigelse, hvoraf cirka 6.400 er ledige. Cirka 39.000 ønsker at komme i arbejde og cirka 52.000 søger aktivt efter et job. I undersøgelsen ses det også, at omkring 300.000 mennesker i Danmark har et bevægelseshandicap og knap 171.000 af disse er i beskæftigelse (Larsen og Larsen 2017: 50+63). Det er ikke undersøgt, hvilket uddannelsesniveau ledige med bevægelseshandicap har, derfor vides det heller ikke, om de kan være med til at dække virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft.

Det rummelige arbejdsmarked afhænger imidlertid ikke udelukkende af virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft eller mennesker med bevægelseshandicaps ønske og søgen efter job. Det rummelige arbejdsmarked skal sikre, at der er rum til alle på det danske arbejdsmarked – også personer med funktionsnedsættelse. Arbejdsmarkedet bliver ofte kritiseret for ikke at være rummelig, og det kan skyldes, at arbejdsgiverne oplever, at der eksisterer barrierer i forhold til ansættelse af mennesker med bevægelseshandicap. Disse barrierer kan ligge hos mennesker med bevægelseshandicap, arbejdsgiverne eller jobcentrene. Men de kan også opleves i organiseringen af indsatsen og de lovgivningsmæssige rammer, herunder de kompenserende ordninger.

¹ SFI og KORA er gået sammen og blevet til VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.

1.3 DEFINITION & AFGRÆNSNING

1.3.1. Definition af bevægelseshandicap

Danmark har ikke en officiel definition af handicap, derfor læner Dansk Handicap Forbund sig op ad Verdenssundhedsorganisationens (WHO) relationelle handicapbegreb. WHO opererer med en betegnelse, som de kalder det relationelle handicapbegreb, som siger, at et handicap ikke er en egenskab ved personen selv, men derimod en samfundsskabt barriere. Det relationelle handicapbegreb kan defineres således:

$$\begin{array}{c} \text{FUNKTIONSNEDSÆTTELSE} \\ + \\ \text{SAMFUNDSSKABT BARRIERE} \\ = \\ \text{HANDICAP} \end{array}$$

Dette projekt beskæftiger sig alene med mennesker med bevægelseshandicap eller mennesker med fysisk handicap, som i denne sammenhæng udgør samme målgruppe. Bogen "100 differential diagnoser – én kategori: Bevægelseshandicap" definerer bevægelseshandicap således:

"Bevægelseshandicap er en samlebetegnelse for en lang række meget forskellige syndromer og diagnoser. De varierer med hensyn til, hvordan funktionsnedsættelsen kommer til udtryk, hvor omfattende den er, og om den optræder alene eller sammen med andre funktionsnedsættelser, om tilstanden er medfødt eller erhvervet, stationær eller progredierende. Et bevægelseshandicap kan optræde i alle livssituationer, hos børn, unge, voksne eller ældre. Inden for en enkelt diagnosegruppe kan der på landsplan være lige fra meget få til flere tusinde mennesker med den pågældende diagnose. Dertil kommer et stort antal mennesker med bevægelseshandicap med ukendte diagnoser" (Specialkonsulentordningen for Bevægelseshandicap: 4).

Selvom Danmark ikke har en officiel definition af handicap, så har handicapbegrebet alligevel en stor betydning. Handicapbegrebet hjælper til at definere et behov for kompensation, som kan imødekommes og gøre folk i stand til at deltage i samfundet på lige fod med andre. Handicap definerer mennesker ved, at der er noget, de ikke kan – også selv om det kan skyldes en uheldig samfundsindretning. Det kan føre til, at man har for lave forventninger til deres bidrag på for eksempel arbejdsmarkedet (Bonfils et al. 2013:9).

1.3.2 Definition af tre barrieretyper

Projekt "Fjern barriererne" arbejder ud fra tre barrierertyper, som er defineret på baggrund af forundersøgelsen og baseline. Disse udgør:



De fysiske barrierer

De fysiske barrierer dækker tilgængeligheden på arbejdsmarkedet. Det vil sige, hvorvidt det er muligt for mennesker med bevægelsehandicap at komme til og fra arbejdspladsen, men også om det er muligt at komme rundt på arbejdspladsen. De dækker også over omkostninger i forhold til tilpasning af arbejdspladsen.

De mentale barrierer

De mentale barrierer dækker arbejdsgivers og kollegers fordomme om mennesker med bevægelsehandicaps evner og bidrag på arbejdsmarkedet. Derudover dækker de arbejdsgivers og kollegers uvidenhed omkring, hvad det vil sige at leve med et bevægelsehandicap og deres uvidenhed om mennesker med bevægelsehandicaps kompetencer og personlighed. Til sidst dækker de også over fordomme, som ligger hos mennesker med bevægelsehandicap selv.





De strukturelle barrierer

De strukturelle barrierer dækker over et system, der er bureaukratisk tungt og uigennemsigtigt. Manglende klarhed og viden om de kompenserende ordninger for mennesker med handicap i erhverv og forskelsbehandlingsloven. Samtidig dækker de også over jobcenterets effektivitet og kompetencer, når en person med handicap skal kompenseres på arbejdspladsen.

1.3.3 Oversigt over relevant lovgivning

Dette afsnit har til formål at give læseren et kort indblik i de lovgivninger, som har relevans i forhold til inklusion af mennesker med bevægelseshandicap på arbejdsmarkedet.

Lov om kompensation til handicappede i erhverv:

Fortrinsadgang

Fortrinsadgang giver en person med handicap fortrinsadgang til ledige stillinger hos offentlige arbejdsgivere, bevilling til studepladser m.v. og tilladelse til taxikørsel, hvis vedkommende er lige så kvalificeret som de øvrige ansøgere.

Personlig assistance til handicappede i erhverv

Personlig assistance gives til ledige, lønmodtagere og selvstændigt erhvervsdrivende, der på grund af en betydelig fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse har behov for særlig og personlig bistand. Der kan ydes praktisk bistand, sekretærbistand og særlig personlig støtte til fx at skabe overblik i hverdagen, til at overskue og gennemføre arbejdsopgaver og assistenten kan være bindeled til kolleger.

Løntilskud ved ansættelse af nyuddannede personer med et handicap (Isbryderordningen)

Løntilskud til nyuddannede med funktionsnedsættelse har til formål at give nyuddannede med funktionsnedsættelse mulighed

for at opnå erhvervs erfaring inden for det fagområde, deres uddannelse har kvalificeret dem til. Dette gælder uanset om uddannelsen er erhvervsfaglig eller teoretisk.

Arbejdspladsindretning/arbejdsredskaber

Arbejdspladsindretning/arbejdsredskaber bevilges blandt andet til lønmodtagere, som er ansat i ordinært job, fleksjobansatte, førtidspensionister ansat i løntilskudsjob, ledige ansat i job med løntilskud. Man kan søge om at få bevilget hjælpemidler i form af arbejdsredskaber og mindre arbejdspladsindretning. Hjælpemidler må dog ikke være sædvanligt forekommende på arbejdspladsen.

Sygedagpengeloven: Udvidet refusion for sygefravær

Ifølge CABI har arbejdsgiver mulighed for, via en § 56-aftale, at få refunderet udgiften til sygedagpenge, når en medarbejder på grund af en kronisk eller langvarig lidelse har en væsentlig forøget fraværssisiko. Normalt udbetaler arbejdsgivere sygedagpenge eller løn under sygdom i medarbejderes første 30 fraværsdage af hvert sygefravær. Men hvis en medarbejder har en væsentligt forøget risiko for sygefravær på grund af en kronisk eller langvarig lidelse, har arbejdsgiveren eller den selvstændige mulighed for at få refunderet udgiften til sygedagpenge allerede fra første fraværssdag, hver gang den pågældende lidelse er årsag til sygefravær.

Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats:

Ansættelse med løntilskud

Ifølge Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering er formålet med job i løntilskud at give den ledige nye kompetencer, erfaringer og kontakter og dermed et bedre udgangspunkt for at søge job. Man kan blive ansat med løntilskud i både private og offentlige virksomheder. Der er dog forskellige regler for private og offentlige virksomheder. Samtidig er der særlige regler for fx uddannede, mennesker med handicap og sygedagpengemodtagere.

Fleksjob

Ifølge Lov om en Aktiv Beskæftigelsesindsats giver jobcenteret tilbud om fleksjob til personer, som ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår på arbejdsmarkedet. Ifølge Beskæftigelsesministeriet betyder en ansættelse i et fleksjob, at der tages hensyn til, at medarbejderens arbejdsevne er begrænset. Arbejdet tilrettelægges derfor ud fra medarbejderens behov for at blive skånet. Arbejdsgiveren betaler løn for den reelle arbejdsindsats, og herudover modtager medarbejderen et tilskud fra kommunen, der afhænger af lønindtægt.

Revalidering

Ifølge Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering kan revalidering være en hjælp til personer, der har begrænsninger i deres arbejdsevne af fysiske, psykiske eller sociale årsager. Revalideringen skaber mulighed for, at de enten kan blive på deres arbejdsplads eller komme videre i et job, der passer til deres behov.

Mentorordning

Ifølge Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering bliver en mentor bevilget til en, der er nyansat, eller hvis der er behov for støtte til at fastholde en medarbejder i arbejde. Mentorordning kan bevilges, når der i en periode er behov for særlig støtte for at kunne deltage eller fastholdes i et beskæftigelsesrettet tilbud, i uddannelse eller i job. Den personlige støtte har til formål at styrke den enkelte i at kunne fungere på arbejdspladsen eller i at gennem-

føre en uddannelse.

Lov om forskelsbehandling

Ifølge Bekendtgørelse af Lov om Forbud mod Forskelsbehandling på Arbejdsmarkedet m.v. forstås forskelsbehandling ved enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.

En arbejdsgiver må ikke forskelsbehandle lønmodtagere eller ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflytelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår.

Arbejdsgiveren skal træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov for at give en person med handicap adgang til beskæftigelse, til at udøve beskæftigelse eller have fremgang i beskæftigelse, eller for at give en person med handicap adgang til uddannelse. Dette gælder dog ikke, hvis arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde.

Kapitel 2

Baseline

Forud for projektet er der foretaget en afdækning af hypoteser på arbejdsgiveres barrierer for inklusion af mennesker med bevægelseshandicap på arbejdsmarkedet. Denne afdækning fungerer som en form for baseline for projektet. Formålet med baselinen er at skabe et udgangspunkt, som projektet kan bygge videre på. Nedenstående tabel afbilder projektets baseline ift. de opstillede hypoteser inden for hver barriere. For en nærmere uddybning af tilblivelsen af baseline, se "Metoder".

1] Fysiske barrierer

1.a) Manglende tilgængelighed til arbejdspladsen og på arbejdspladsen udgør en barriere for arbejdsgiverne i forhold til ansættelse af mennesker med bevægelseshandicap.

1.b) Arbejdsgiverne tror, at tilpasning af arbejdspladsen til mennesker med bevægelseshandicap er forbundet med store økonomiske omkostninger.

1.c) Arbejdsgiverne ansætter ikke mennesker med bevægelseshandicap, fordi de næsten aldrig hører de gode historier om mennesker med bevægelseshandicap på arbejdsmarkedet.

2] Mentale barrierer

2.a) Arbejdsgiverne har stereotype billeder af, hvem mennesker med bevægelseshandicap er, og disse billeder udgør en barriere, fordi de fjerner fokus fra ansøge-

rens kompetencer og personlighed.

2.b) Kollegernes uvidenhed omkring, hvad det vil sige at leve med et bevægelseshandicap er en barriere, fordi den kan resultere i en manglende forståelse for et eventuelt skånebehov hos kollegaen med bevægelseshandicap.

2.c) At arbejdsgiverne tror, at ansættelse af mennesker med bevægelseshandicap vil øge arbejdsbelastningen på de øvrige medarbejdere, er en barriere for mennesker med bevægelseshandicaps inklusion på arbejdsmarkedet.

2.d) Arbejdsgivernes fordom om, at mennesker med bevægelseshandicap ikke er åbne omkring deres handicap, er en barriere, fordi arbejdsgiverne kan frygte, at der opstår misforståelser på arbejdspladsen.

2.e) Manglende selvtillid hos mennesker med bevægelseshandicap kan være en barriere for deres inklusion på arbejdsmarkedet. Mange mennesker med bevægelseshandicap har et markant mindre netværk og et mere beskedent CV at henvise til end mennesker uden handicap. Dette kan arbejdsgiverne se som en barriere, da de ofte efterspørger erfarne arbejdskraft.

2.f) Arbejdsgiverne ansætter ikke mennesker med bevægelseshandicap, fordi de næsten aldrig hører de gode historier om mennesker med bevægelseshandicap på arbejdsmarkedet.

3] Strukturelle barrierer

3.a) Arbejdsgivernes tro på, at ansættelse af personer med bevægelseshandicap er en bureaukratisk tung opgave at løfte, er en barriere.

3.b) Arbejdsgiverne ansætter ikke mennesker med bevægelseshandicap, fordi systemet er for uigennemskueligt, og der er for arbejdsgiverne ikke klarhed over de forskellige ordninger til mennesker med bevægelseshandicap i beskæftigelse. Det kan betyde, at mennesker med bevægelseshandicap bliver fravalgt allerede i starten af ansættelsesprocessen.

3.c) Arbejdsgiverne ved ikke, hvad det koster at ansætte en person med bevægelseshandicap, derfor ansætter de ikke.

3.d) Arbejdsgiverne tænker kompensation, før de tænker på kompetencer, og det kan være en barriere for inklusion af mennesker med bevægelseshandicap på arbejdsmarkedet.

3.e) Arbejdsgiverne har en forestilling om, at jobcentrene ikke er kompetente og effektive nok i en ansættelsessituation, der drejer sig om en person med bevægelseshandicap, der skal kompenseres.

3.f) Arbejdsgiverne mangler kendskab til de kompenserende ordninger til mennesker med handicap i erhverv. Det er en

barriere, fordi arbejdsgiverne tror, de selv skal dække den hjælp og støtte, en person med bevægelseshandicap kan have behov for på arbejdspladsen.

3.g) Arbejdsgiverne bliver i ansættelse af en person med bevægelseshandicap bremsset af lov om forskelsbehandling, fordi de tror, at loven gør det nærmest umuligt at afskedige en medarbejder med bevægelseshandicap.

3.h) Arbejdsgiverne ansætter ikke mennesker med bevægelseshandicap, fordi de næsten aldrig hører de gode historier om mennesker med bevægelseshandicap på arbejdsmarkedet.

Kapitel 3

Resumé

Projekt "Fjern barriererne" har til formål at skabe tilstrækkelig viden og data til at identificere og fjerne barrierer for inklusion af mennesker med bevægelseshandicap på arbejdsmarkedet. Denne rapport præsenterer projektets resultater og kommer med bud på løsningsmuligheder, der på kort og langt sigt kan fjerne barriererne. For en uddybning af disse løsningsmuligheder, se "Anbefalinger".

Projektet arbejder ud fra et projektdesign, der tager udgangspunkt i opstillede hypoteser indenfor tre typer af barrierer: fysiske barrierer, mentale barrierer og strukturelle barrierer. Ud fra disse er projektets baseline blevet opstillet. Gennem en kombination af kvalitative og kvantitative metoder og en række delundersøgelser blandt virksomheder, jobcentermedarbejdere, nøglepersoner på handicapområdet og medlemmer af Dansk Handicap Forbund, har projektet søgt at be- eller afkræfte baselinen. I dette afsnit opsummeres projektets hovedkonklusioner i nedenstående tabel. Denne kan sammenlignes med projektets baseline og dermed afgøre, hvorvidt projektet har be- eller afkræftet de oprindelige hypoteser og tilført ny viden.

1] Fysiske barrierer

1.a) Spørgeskemaundersøgelsen blandt virksomheder bekræfter, at der ikke er mange virksomheder, der betragter sig selv som tilgængelige og derfor ikke anser sig for at være aktuelle for mennesker med bevægelseshandicap. 48% af de adspurgte offentlige og 65% af de private virksomheder angiver, at de ikke er tilgængelige for mennesker i kørestol, med rollator eller krykker.

1.b) Virksomhederne er positivt indstillet over for tilgængelighedsregulativer, men er ikke villige til at lave forebyggende indsatser. Der er stor villighed til at lave potentielle tilpasninger blandt virksomheder på 200+ ansatte, men denne villighed bliver ikke realiseret i praksis. Virksomhederne har et indtryk af, at muligheden for at lave tilpasninger afhænger af virksomhedens størrelse. I realiteten foretager små virksomheder i højere grad tilpasninger. Tilpasninger bliver først realiseret, når det er aktuelt, dvs., når den rette kandidat ansættes eller ved fastholdelse af en medarbejder. Tilpasninger er afhængige af en personlig relation. 60% af virksomhederne kender ikke til støttemuligheder i forbindelse med tilpasning.

1.c) Virksomheder ansætter ikke mennesker med bevægelseshandicap, fordi de aldrig hører de gode historier om mennesker med bevægelseshandicap på arbejdsmarkedet, men sandsynligheden for, at de er opmærksomme på målgruppen, er afhængig af, om de har erfaring med ansættelse af mennesker med bevægelseshandicap i virksomheden.

2) Mentale barrierer

2.a) Arbejdsgiverne har et meget unuanceret billede af, hvad der kan betegnes som et bevægelseshandicap, som beror på stereotype forestillinger og uvidenhed.

2.b) Fordomme og berøringsangst opstår i mødet med det ukendte. Der eksisterer berøringsangst, ift. hvad man kan tillade sig at spørge om, hvor selvhjulpne mennesker med bevægelseshandicap er, hvorvidt ansættelse af en medarbejder med bevægelseshandicap bliver en større arbejdsbyrde for kollegerne og forestillinger om manglende kompetencer. Fordomme om kompetencer er fx, at mennesker med bevægelseshandicap kun kan have stillesiddende arbejde, ikke kan have udgående stillinger eller en "blækspruttefunktion", og at de ikke er omstillingsparate, fleksible, eller effektive.

2.c) Arbejdsgiverne mener, at succesfuld inklusion handler om, at medarbejderne er fleksible og villige til at ændre arbejds-gange. 59% af virksomhederne mener, at opbakning fra medarbejderne er det vigtigste forhold for at overveje at ansætte en person med fysisk handicap.

2.d) 89% af virksomhederne mener, at der altid skal oplyses om et evt. handicap i en ansøgningssituation, selvom de kun fokuserer på faglige kvalifikationer.

Mennesker med bevægelseshandicap mener selv, at åbenhed om handicap er person- og situationsspecifikt. Man har ret til at være privat omkring sit handicap, såfremt det ikke har nogen indflydelse på arbejdsopgaverne.

2.e) Sygdomsidentitet og arbejdsidentitet er gensidigt udelukkende hos mennesker med bevægelseshandicap. Den ene fokuserer på funktionsnedsættelsens begræns-

ninger, mens den anden fokuserer på kompetencer. Mennesker med bevægelses-handicap modtager ikke hjælp fra job-centrene ift. at identificere kompetencer og arbejdsevne og har derfor svært ved at være opsøgende overfor virksomhederne.

2.f) Arbejdsgivere uden erfaring med mennesker med bevægelseshandicap ansætter ikke, fordi de har for mange forbehold og mentale barrierer.

3) Strukturelle barrierer

3.a) 53% af virksomhederne skal være sikre på, at ansættelse af mennesker med bevægelseshandicap ikke belaster virksomhedens økonomi. Samtidig er mangel på arbejdskraft en af de lavest rangerede forhold, som kan få virksomheder til at overveje at ansætte mennesker med bevægelseshandicap. Mentale barrierer, i form af uvidenhed og fordomme om hvad mennesker med bevægelseshandicap kan og ikke kan, kan ligge til grund for, at over halvdelen af virksomhederne er optagede af, om det er en økonomisk belastning for virksomheden, og at de ikke er bekendte med støtteordningerne. Økonomi synes dog at få mindre betydning i kraft af den personlige relation.

Offentlige virksomheder er i højere grad optagede af økonomiske omkostninger end private virksomheder. De offentlige skal i højere grad have fuld klarhed over støttemuligheder ved ansættelsestidspunktet, at det ikke belaster virksomhedens økonomi at ansætte en person

med bevægelseshandicap, og at bedre økonomisk støtte og viden fra jobcentret om fx støtte- og kompensationsordninger vil få dem til at overveje at ansætte en person med fysisk handicap. Derudover vurderer medarbejdere fra offentlige virksomheder, at de er mindre villige til at samarbejde med mennesker med bevægelseshandicap end deres kolleger.

3.b) Arbejdsgiverne ansætter ikke mennesker med bevægelseshandicap, fordi de ikke får nok ansøgninger, og fordi der beskæftigelsespolitisk og ledelsesmæssigt i jobcentrene er større fokus på fastholdelse fremfor ny-ansættelse. Det er en bedre investering og bliver betragtet som en del af virksomhedernes CSR-strategi, men kan virke som en barriere for øget inklusion. Rekruttering foregår delvist gennem ansøgninger og delvist gennem jobformidling fra jobcentrene.

Virksomhederne oplever meget bureaukrati, lang sagsbehandlingstid og forskelle i kommunalt serviceniveau. En fjerdedel af nøglepersonerne finder, at mindre bureaukrati er vigtigt for at få mennesker med bevægelseshandicap i arbejde.

Virksomhederne opsøger jobcentrene, når det er aktuelt, oftest i forbindelse med fastholdelse af en medarbejder. 57% af nøglepersonerne kontaktes ifm. fastholdelse og 3% ifm. ny-ansættelse.

Igen viser spørgeskemaundersøgelsen blandt virksomheder, at erfaring med ansættelse af mennesker med bevægelseshandicap er en afgørende faktor for modtagelse af ansøgninger, jobsamtaler og efterfølgende ansættelse. Desuden skal men-

nesker med bevægelseshandicap søge uopfordret i mindre og/eller private virksomheder og gøre brug af deres netværk.

3.c) Opbakning fra medarbejderne er det væsentligste forhold for ansættelse af mennesker med bevægelseshandicap, efterfulgt af forsikring om at det ikke belaster økonomien, viden fra jobcenteret (fx omkring kompenserende ordninger) og egne positive erfaringer. Manglende erfaring med ansættelse af mennesker med bevægelseshandicap er et af de væsentligste forhold for, at mennesker med bevægelseshandicap ikke bliver ansat. Her har små og private virksomheder færrest mennesker med fysisk handicap ansat, 87% har ikke modtaget ansøgninger, 91% har ikke haft nogen til samtale, 72% er utilgængelige, 89% har ikke samarbejdet med jobcenteret omkring jobsøgende og 53% mener, at handicap bør oplyses i ansøgningen. De vigtigste forhold for at få virksomheder uden erfaring til at overveje at ansætte mennesker med bevægelseshandicap er: opbakning fra medarbejderne, sikkerhed for det ikke belaster økonomien, viden fra jobcenteret og modtagelse af henvendelser.

3.d) Arbejdsgiverne giver udtryk for, at handicap ikke har nogen betydning i ansættelsessituationen, da de udelukkende har fokus på faglige kvalifikationer. 77% bliver ansat pga. faglige kvalifikationer (86% i virksomheder, der har erfaring med ansættelse af mennesker med bevægelseshandicap). Alligevel mener 82% af de adspurgte virksomheder, at man skal

være åben omkring sit handicap i ansættelsessituationen. De mener, at åbenhed er vigtigt ift. at overkomme eventuelle fordomme. 50% af de offentlige virksomheder og virksomheder med erfaring med ansættelse af mennesker med bevægelses-handicap skal have klarhed over kompensationsmuligheder ved ansættelsestidspunktet. 47% har ikke kendskab til kompenserende ordninger, hvilket udgør en barriere for ansættelse af mennesker med bevægelseshandicap.

3.e) Jobcentermedarbejderne er enige i, at virksomhederne har en forestilling om, at de er ineffektive og mener, at medierne reproducerer en fortælling om, at jobcenteret er lig med bureaukrati. Virksomhederne mener, at jobcentre skal være mere proaktive og behandle dem som kunder i deres butik. De skal prioritere virksomhedernes behov fremfor en "kommunal tankegang", der har fokus på borgerens behov og fungerer som en barriere for ansættelse af mennesker med bevægelseshandicap.

I realiteten er jobcentre mere opsøgende over for virksomhederne end antaget, idet kun 5% af virksomhederne selv kontaktede jobcenteret med henblik på ansættelse af en medarbejder med bevægelseshandicap, hvorimod 36% blev kontaktet af jobcenteret. 4% af virksomhederne tager kontakt til jobcenteret, når de har behov for en medarbejder, mens 17% af nøglepersonerne tager kontakt til virksomhederne, når de har en relevant kandidat.

3.f) Manglende viden om de kompenserende ordninger blandt borgere, virksomheder og jobcentermedarbejdere er en barriere for ansættelse af mennesker med bevægelseshandicap. Viden om de kompenserende ordninger betyder mere for større og offentlige virksomheder end de små og private virksomheder ift. at overveje at ansætte mennesker med bevægelseshandicap, selvom det er disse, der har det bedste kendskab til ordningerne. Øget kontakt til jobcenteret forøger kendskabet til de kompenserende ordninger.

3.g) Mellemstore virksomheder og virksomheder med erfaring med ansættelse af mennesker med bevægelseshandicap finder det sværere at afskedige mennesker med bevægelseshandicap. Flertallet af virksomhederne finder det slet ikke svært at afskedige en medarbejder med fysisk handicap, hvis der er sagligt belæg for det. Undersøgelsen viser, at mediernes fortællinger om lovgivningen skaber myter om, at det er sværere at afskedige mennesker med bevægelseshandicap. Usikkerhed omkring handicapbegrebet skaber usikkerhed omkring lovgivningens målgruppe.

3.h) Bedre formidling af de kompenserende ordninger vil øge inklusionen af mennesker med bevægelseshandicap på arbejdsmarkedet.

4) Andre fund

4.a) Der lader til at være et implicit paradoks imellem virksomhedernes fokus på kvalifikationer, hvor handicap ikke har en betydning, og deres CSR-strategi, hvor handicap har en betydning. Virksomhederne giver udtryk for, at ansættelse af mennesker med bevægelseshandicap har en vis signalværdi, da det signalerer, at virksomheden er mangfoldig og tager et socialt ansvar. Her kan fastholdelse og tilpasninger også ses som en del af virksomhedens CSR-strategi.

Kapitel 4

Anbefalinger

Dette afsnit belyser Dansk Handicap Forbunds anbefalinger til nedbrydelse af barrierer på baggrund af projektets resultater.

Anbefalingerne er opdelt efter barrieretyperne. Med udgangspunkt i anbefalingerne vil Dansk Handicap Forbund sammen med forskellige samarbejdspartnere arbejde videre med at nedbryde barriererne for inklusion af mennesker med bevægelseshandicap på arbejdsmarkedet. Dette hænger tæt sammen med forbundets vision om at skabe *et liv med lige muligheder*¹.

De fysiske barrierer:

1) Skabe mere bevidsthed om, hvilken betydning tilgængelighed har for inklusion af mennesker med bevægelseshandicap på arbejdsmarkedet

Problem: Mange virksomheder er i dag ikke tilgængelige, men vil gerne blive det, hvis den rette kandidat søger og har et handicap, som kræver tilpasning. Problemet er bare, at den rette kandidat med handicap måske ikke søger, fordi virksomheden ikke er tilgængelig. Der eksisterer altså en risiko for, at den utilgængelige virksomhed og den rette kandidat med handicap ikke møder hinanden. Det kan betyde, at virksomheder forbliver utilgængelige. Den manglende fysiske tilgængelighed på arbejdsmarkedet kan være med til at mindske tilknytningen til arbejdsmarkedet for mennesker med bevægelseshandicap.

Anbefaling: Derfor anbefaler Dansk Handicap Forbund, at der ude

¹ [Link til Dansk Handicap Forbunds strategiplan 2016-2020: danskhandicapforbund.dk/files/2014/7730/7628/Dansk_Handicap_Forbund_strategi_2016-2020.pdf](https://danskhandicapforbund.dk/files/2014/7730/7628/Dansk_Handicap_Forbund_strategi_2016-2020.pdf)

hos virksomhederne skabes mere bevidsthed om, hvilken betydning tilgængelighed har for inklusion af mennesker med bevægelseshandicap på arbejdsmarkedet. Derudover skal arbejdsgiverne gøres bevidste om, at tilgængelighed ikke er lig med en stor økonomisk byrde. Der kan med fordel udarbejdes et katalog med beskrivelser af processen fra a til z omkring arbejdspladstilpasning, priseksempler på såvel konkrete som konstruerede tilpasningsløsninger. Samtidig anbefaler vi, at virksomhedernes kendskab til kommunernes mulighed for at yde støtte til arbejdspladstilpasning øges.

De mentale barrierer:

2) Afmystificere handicapet

Problem: I dag har mange virksomheder forskellige fordomme om mennesker med handicap og deres kompetencer. Fx fordomme om hvor fleksible og effektive de er på en arbejdsplads. Men de har også fordomme om, hvor selvhjulpne de er, og hvor meget hjælp de skal have fra kommende kolleger. Derudover har virksomheder også en uvidenhed omkring det at leve med et handicap, og hvad man må spørge en kollega med handicap om. Fordommene og uvidenheden gør virksomhederne forbeholdne i forhold til at ansætte mennesker med bevægelseshandicap. Hertil skal der huskes på, at virksomhederne oplever medarbejdernes opbakning til en ansættelse som vigtig.

Anbefaling: Dansk Handicap Forbund anbefaler, at der sættes gang i en landsdækkende kampagne, som har til formål at nedbryde fordomme hos virksomhederne, som den Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering varsler under puljen "Et mere rummeligt arbejdsmarked for borgere med handicap". Som led i denne kampagne foreslår vi, der udvikles et hashtag, som fx kunne være #detgørikke-ondtduspørg eller #spørgMIG. Formålet med et hashtag er at gøre samtalen omkring handicap mere naturlig og dermed afmystificere handicapet og med spørgsmål og svar mellem kolleger nedbryde virksomheders fordomme om mennesker med bevægelseshandicap.

3) Fokus på kompetencer fremfor begrænsninger

Problem: Der er en oplevelse af, at der er mere fokus på, hvad menne-

sker med bevægelseshandicap ikke kan, end hvad de kan. Virksomheder har da også en hel klar forestilling om, hvilke typer jobs mennesker med bevægelseshandicap kan varetage, og hvilke de ikke kan varetage. Dette kan mindske jobåbningerne for personer med bevægelseshandicap, fordi virksomhederne simpelthen ikke tror, at de kan varetage opgaver, der ligger uden for arbejdsgivernes forestillinger.

Anbefaling: Dansk Handicap Forbund anbefaler, at der sker et fokusskifte, når det handler om at ansætte mennesker med handicap. Der skal sættes mere fokus på kompetencer og evner og mindre fokus på begrænsninger. Vi tror på, at der skal gøres en indsats for, at mennesker med handicap ses i sammenhænge, som ikke handler om handicap. Der er en tendens til, at medierne kun viser mennesker med handicap, når emnet er eller relaterer sig til handicap. Men mennesker med handicap er ikke deres handicap, de har et handicap, og det bliver glemt i de fleste situationer. Tag fx De Paralympiske Lege, der er det sporten og præstationerne på banerne, der er i fokus. Det er sådan noget, vi skal have mere af.

De strukturelle barrierer:

4) Et kompensationsbevis

Problem: I dag foreskriver lovgivningen, at det er jobcentrene, der administrerer ordningerne efter "Lov om kompensation til handicappede i erhverv". Ifølge lovgivningen kan jobcenteret først bevillige kompenserende ordninger, når der foreligger et ansættelsesbrev underskrevet af arbejdsgiver og arbejdstager. Årsagen er, at bevillingen gives til virksomheden og ikke til personen med handicap. Det vil sige, at hvis en person med handicap, som har fået tildelt kompensation efter "Lov om kompensation til handicappede i erhverv", fortsætter i samme stilling, men skifter virksomhed, så kan vedkommende ikke tage sin bevilling med. Den nye virksomhed skal altså søge om den samme bevilling, som personen tidligere har fået tildelt. Virksomheders erfaringer med og forestillinger om, at ansøgningsprocessen er bureaukratisk, og sagsbehandlingen i jobcentrene er langsom, udgør en bremseklo for virksomheders villighed til at ansætte mennesker med bevægelseshandicap, som skal kompenseres for at

indgå på arbejdsmarkedet på lige fod med mennesker uden handicap.

Anbefaling: Dansk Handicap Forbund anbefaler en lovændring, som giver mulighed for, at bevillingen som udgangspunkt følger personen, såfremt vedkommende fortsætter med at bestride lignende arbejdsopgaver, uanset virksomhed. Vi tror på, at sådan et bevis kan øge arbejdsgivernes fokus på kompetencerne hos mennesker med bevægelseshandicap fremfor begrænsningerne, fordi de har en vished om, at personen bliver kompenseret for eventuelle begrænsninger. Med kompensationsbeviset afbureaukratiseres sagsbehandlingen i forbindelse med ansættelse af mennesker med bevægelseshandicap.

5) Udbredelse af viden om "Lov om kompensation til handicappede i erhverv"

Problem: I dag har flere danske virksomheder og borgere med handicap et meget ringe kendskab til de kompenserende ordninger til mennesker med handicap i erhverv. Virksomheder vurderer, at ordningerne er vigtige i overvejelserne om at ansætte mennesker med handicap, men de ved ikke, hvad ordningerne indeholder. Den manglende viden om de kompenserende ordninger bremser virksomhedernes lyst til at ansætte mennesker med bevægelseshandicap, fordi virksomhederne tror, at de selv skal levere den hjælp, der er nødvendig for, at en person med handicap kan fungere på arbejdspladsen. Ved at øge kendskabet til ordningerne hos både virksomheder og borgere rustes begge parter i mødet med hinanden i en jobsamtale, og vi tror på, at det kan øge mennesker med bevægelseshandicaps tilknytning til arbejdsmarkedet.

Anbefaling: Dansk Handicap Forbund anbefaler, at der igangsættes initiativer, som øger virksomheders og borgeres kendskab til de kompenserende ordninger. Initiativerne skal lanceres således, at de rammer alle virksomheder, også virksomheder, som ikke umiddelbart har fokus på mennesker med handicap som arbejdskraft eller de kompenserende ordninger. De formidles på en måde, så det bliver tydeligt, hvilke fordele der er ved at ansætte mennesker med bevægelseshandicap, og hvilke muligheder det giver for både virksom-

hed og borger. Samtidig vil vi gøre en indsats for, at borgere med bevægelseshandicap bliver oplyst om kompenserende ordninger tilsvarende deres eget handicap.

6) Vejledning til Lov om forskelsbehandling

Problem: I dag skaber lov om forskelsbehandling² en række bekymringer hos virksomheder. Lovgivningen giver nogle udfordringer, da nogle arbejdsgivere har betænkeligheder ved at ansætte mennesker med handicap, fordi de tror, de på grund af lov om forskelsbehandling ikke kan komme af med vedkommende igen. Bekymringerne hos virksomhederne opstår primært omkring definitionen af handicap, altså hvornår er noget et handicap ifølge loven, og i forbindelse med kravet omkring rimelig tilpasning³.

Anbefaling: Derfor anbefaler Dansk Handicap Forbund, at der bliver udarbejdet en vejledning til lov om forskelsbehandling og kravet om rimelig tilpasning. Dansk Handicap Forbund har i projektet i samarbejde med udvalgte virksomheder udarbejdet et "alliance-notat", som belyser bekymringerne ved loven. Med det i hånden plus en formidlingskampagne, som Dansk Handicap Forbund i samarbejde med Ankestyrelsen har udarbejdet til offentlige, private og socialøkonomiske virksomheder omkring antidiskriminationsindsats for mennesker med handicap⁴, vil vi gå i dialog med relevante parter omkring lovgivningen og dens udfordringer.

Såmlede anbefalinger: Vi anbefaler, at der udarbejdes en liste over opmærksomhedspunkter, som enhver, der er impliceret i en ansøgningsproces, skal være bevidst om. Her er de implicerede den ledige med bevægelseshandicap, jobcentermedarbejderen, der råder og vejleder den ledige, og arbejdsgiveren, som har ansøgeren med bevægelseshandicap til jobsamtale.

² Link til Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet: <http://bm.dk/da/Beskaeftigelsesomraadet/Arbejdsret/Forskelsbehandling/Forskelsbehandlingsloven.aspx>

³ For mere information om rimelig tilpasning se under afsnittet "Afgrensning og definition"

⁴ Link til værktøjskasse til virksomheder på Specialfunktionen Job og Handicaps hjemmeside: www.bmhandicap.dk/da/Vaerktoejskasse%20til%20virksomheder.aspx

Kapitel 5

Resultater

I dette kapitel gennemgås projektets resultater. Projektets hovedkonklusioner og løsningsmuligheder kan læses hhv. under kapitlerne "Resumé" og "Anbefalinger". Resultaterne er tematiseret under de forskellige former for barrierer, som projektet har identificeret som barrierer for inklusion på arbejdsmarkedet for mennesker med bevægelseshandicap, herunder fysiske, mentale, strukturelle og andre barrierer. Temaerne er fremanalyseret på baggrund af projektets delundersøgelser (jf. kapitlet "Metoder"), som udgør projektets datamateriale. De enkelte delundersøgelser bidrager således med forskellige perspektiver på barrierer for inklusion fra både virksomheder, arbejdsgivere, jobcentermedarbejdere og mennesker med bevægelseshandicap og supplerer dermed hinanden ift. at nuancere barriererne i sin helhed. I gennemgang af rapportens resultater vil der derfor optræde elementer fra både kvalitative og kvantitative datakilder.

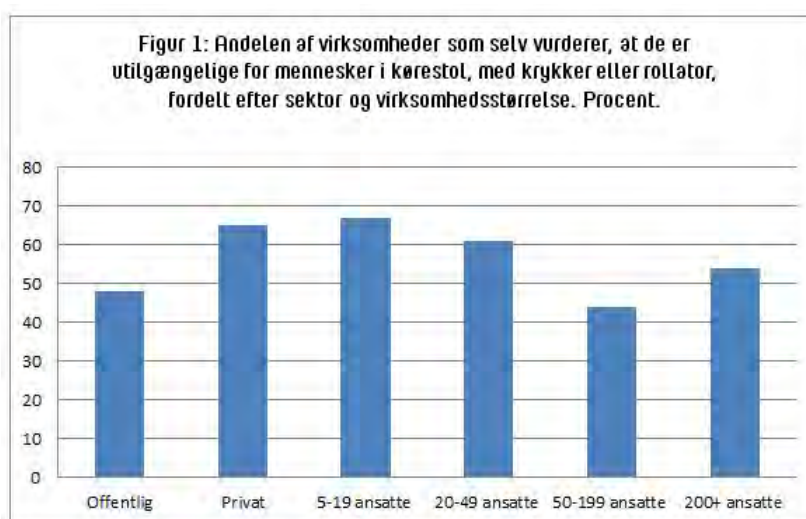
5.1 Fysiske barrierer

Når man taler om fysiske funktionsnedsættelser, er det nærliggende at tage fat i det omgivende miljø som udslagsgivende barriere for en person med bevægelseshandicaps mulighed for at deltage i samfundslivet på lige fod med andre. Derfor er tilgængelighed og tilpasning helt centralt ift. at kompensere for en fysisk funktionsnedsættelse og således også lige adgang til og inklusion på arbejdsmarkedet for personer med bevægelseshandicap. Fysiske barrierer kan her betragtes som "synlige", idet det kan dreje sig om den fysiske indret-

ning på arbejdspladsen, fx i form af niveaufri adgang, handicaptollet, lift/elevator, m.fl. eller indretning af arbejdsgange og -redskaber, som fx særligt indrettet computertastatur eller andre hjælpemidler. Når projekt "Fjern barriererne" omtaler fysiske barrierer, dækker det derfor over forhold som tilgængelighed på arbejdsmarkedet. Det vil sige, hvorvidt det er muligt for mennesker med bevægelseshandicap at komme til og fra arbejdspladsen, men også om det er muligt at komme rundt på arbejdspladsen. De dækker også over omkostninger i forhold til tilpasning af arbejdspladsen.

Tilgængelighed

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at hverken de offentlige eller private virksomheder betragter sig selv som særligt tilgængelige, og dette gælder både, når der er tale om tilgængelighed i forhold til personer, der bruger kørestol, rollator eller krykker. Hertil svarer 48% af de offentlige virksomheder nej til, at personer i kørestol, med rollator eller krykker kan komme rundt i virksomheden svarende til 65% af de private virksomheder.



KILDE: Epinion for Dansk Handicap Forbund, April 2016.

Figur 1 viser virksomhedernes selvrapporterede manglende tilgængelighed fordelt på sektor og virksomhedsstørrelse. Den illustrerer, at små og private virksomheder har størst problemer med tilgængelighed for mennesker med bevægelseshandicap, og at offentlige virksomheder og virksomheder med 50-199 ansatte er de mest tilgængelige. Følgende afsnit nuancerer, hvordan manglende tilgængelighed udgør en fysisk barriere for inklusion på arbejdsmarkedet for mennesker med bevægelseshandicap.

De fleste interviewpersoner kæder begrebet tilgængelighed sammen med mulighederne for at komme ind og rundt på arbejdspladsen. Interviewpersonerne er bevidste om, at manglende tilgængelighed på arbejdspladserne kan være en barriere i forhold til ansættelse af mennesker med bevægelseshandicap. De er også bevidste om, hvor problemerne opstår, og hvilke tiltag der kan løse dem, men de fører ikke tiltagene ud i livet. Interviewpersonerne konkluderer ofte på den baggrund, at deres virksomhed ikke er aktuel for mennesker med bevægelseshandicap.

En interviewperson fortæller fx, at arbejdspladsen ikke inviterer til at ansætte mennesker med bevægelseshandicap, da arbejdspladsen strækker sig over fire etager og ikke har en elevator (stor offentlig virksomhed).

En anden interviewperson udtrykker det således: "Den fysiske bygningsmæssige indretning og de fysiske barrierer, der kan være fx i form af tærskler, trapper og døre, som ikke er brede nok" (stor privat virksomhed). Endnu en konkluderer: "Vores arbejdsplads er ikke særlig tilgængelig for mennesker med svære bevægelseshandicaps, vi har ingen elevator, man skal gå nogle trapper op, og vi har desuden smalle gange" (lille privat virksomhed).

En interviewperson påpeger, at en virksomhed skal være tilgængelig overalt, det gælder ikke bare arbejdspladsen, men også i fx kantinen (stor privat virksomhed).

Nogle interviewpersoner kommer ind på, at tilgængelighed ikke kun skal ses i forhold til bygningen, som virksomheden er placeret i, men: "at tilgængelighed også handler om, at vejen ud til dem [virksomheden] er en udfordring" (lille privat virksomhed).

Interviewpersonerne bliver ikke bedt om at vurdere, hvorvidt deres arbejdsplads er tilgængelig. Dog giver flere af dem udtryk for, at bygningen, som deres arbejdsplads er placeret i, lever op til bestem-

melserne omkring tilgængelighed i bygningsreglementet, og derfor må siges at være tilgængelig. Det ses også i de enkelte interviews, at deltagernes indstillinger til kravene om tilgængelighed i nybyggeri generelt er positive.

Interviewmaterialet viser, at flere arbejdspladser har ambitioner om at være tilgængelige, men i nogle tilfælde når de ikke i mål. En interviewperson fremhæver, at de sidder i en toplansbygning med trapper og elevator, men det viser sig, at de ikke har hverken handicap-toilet eller handicapparkering. Dog mener interviewpersonen, at de godt kan etablere en parkeringsplads, hvis en medarbejder kommer ud for en ulykke (stor privat virksomhed).

En interviewperson mener, at der ikke er ret mange: "der har et firma, som er lavet til mennesker med handicap" (lille privat virksomhed). Faktisk er utilgængelige virksomheder, som ikke tidligere har oplevet

"Der er ikke er ret mange, der har et firma, som er lavet til mennesker med handicap."

- Lille privat virksomhed

den manglende tilgængelighed som en udfordring, ikke villige til at foretage en forebyggende indsats for at udbedre den manglende tilgængelighed. Dette begrundes med, at disse virksomheder skal kende behovet, før de foretager ændringer.

Kunder

Nogle interviewpersoner kommer ind på, at deres kunders forestillinger om mennesker med bevægelseshandicap spiller ind i forhold til, hvad mennesker med bevægelseshandicap kan, og hvorvidt de overhovedet kan have mennesker med bevægelseshandicap ansat. En interviewperson siger, at det ikke er muligt at garantere fuld tilgængelighed ude hos kunderne, derfor kan det være vanskeligt at have mennesker med bevægelseshandicap i udgående stillinger (stor privat virksomhed). En anden interviewperson udtaler, at han vil være usikker på at sende en medarbejder med bevægelseshandicap ud til kunder, fordi han ikke ved, hvordan fremkommeligheden er der (lille privat virksomhed).

Tilpasning

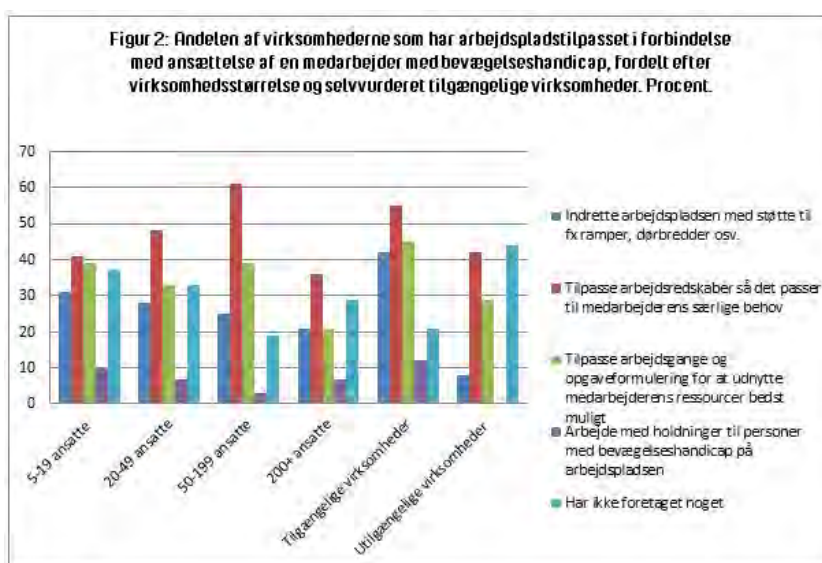
Nogle af interviewpersonerne fortæller om fysisk tilpasning på arbejdspladsen, og hvorvidt de har lavet arbejdspladstilpasning for at inkludere mennesker med bevægelseshandicap. Interviewpersonerne kommer ind på, at der er nogle fysiske rammer, som kan spille ind, således at en jobfunktion, stilling eller arbejdsgangene må ændres, fordi arbejdspladsen er utilgængelig. Andre fortæller om mindre fysiske tilpasninger som for eksempel at flytte rundt på møblelementet, som har gjort det muligt at ansætte mennesker med bevægelseshandicap. En interviewperson fortæller, at når medarbejderne er villige til at flytte rundt på arbejdsopgaverne og ændre arbejdsgangene, så lykkes inklusionen af medarbejdere med bevægelseshandicap bedst og giver de bedste muligheder for, at alle kan bidrage på lige fod. Men dette kræver en vis fleksibilitet hos kollegerne i forhold til ansatte med bevægelseshandicap (stor privat virksomhed).

Nogle interviewpersoner oplever, at store virksomheder har bedre mulighed for at lave tilpasninger, særligt fysiske tilpasninger. En interviewperson udtrykker det således: "mulighederne for at foretage tilpasninger afhænger af virksomhedens størrelse". En anden interviewperson siger: "som lille virksomhed er det en stor omkostning at etablere lift og handipectoilet i forhold til en stor virksomhed" (lille privat virksomhed).

Tilpasning handler også om at tilpasse arbejdsgangene, således at det er muligt at inkludere mennesker med bevægelseshandicap på arbejdsmarkedet. Flere interviewpersoner ser ingen begrænsninger og tænker, at kunsten er at fordele opgaverne, så alle medarbejdere får de opgaver, de magter. Derudover handler tilpasning også om at få bevilget de nødvendige hjælpemidler til medarbejderen med bevægelseshandicap. En interviewperson fortæller: "I de sager med medarbejdere, der er kommet ud for trafikulykker, har de fulgt kommunens anvisninger og rettet til på arbejdspladsen, fx har vi anskaffet hjælpemidler som armstøtte, en anden diktafon og en særlig mus" (stor privat virksomhed).

Stort set alle interviewpersoner påpeger, at tilpasninger kun bliver en realitet, hvis det kan betale sig både økonomisk og arbejdsmæssigt for virksomheden. En interviewperson fortæller, at tilpasning handler om ressourcer, og i den forbindelse vil man i nogle tilfælde vælge en med bevægelseshandicap fra. Det handler om, at mange er presset på tid, penge og ressourcer: "så da ansætter man måske bare Jørgen,

der er helt normal, for at sige det sådan" (stor privat virksomhed). Hvis man skal gøre en masse ud af at indrette forholdene anderledes, så vil man nok være betænkelig ved at ansætte en person med bevægelseshandicap, som en interviewperson udtrykker: "Hvis der er rigtig meget ekstra, så bliver jeg nødt til at sige, det kan jeg ikke" (stor privat virksomhed).

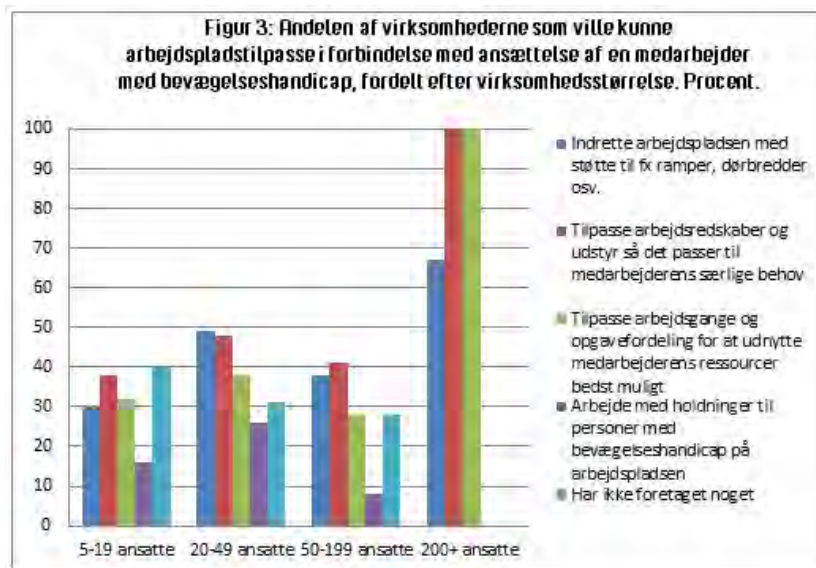


ANM.: Virksomheder er i spørgeskemaundersøgelsen blevet bedt om selv at vurdere, hvorvidt de er tilgængelige for mennesker i kørestol, med krykker eller rullator.
KILDE: Epinion for Dansk Handicap Forbund, April 2016.

Figur 2 illustrerer, hvilke arbejdspladstilpasninger virksomhederne har foretaget i forbindelse med ansættelse af en medarbejder med bevægelseshandicap fordelt på virksomhedens størrelse, og hvorvidt de betragter sig selv som tilgængelige. På trods af at interviewpersonerne mener, at arbejdspladstilpasning er en større udgift for mindre virksomheder, er det bemærkelsesværdigt, at de i højere grad foretager fysiske ændringer i arbejdspladstilpasningen og arbejder med holdninger til personer med bevægelseshandicap, end større virksomheder. Det ses også, at virksomhederne i højere grad tilpasser arbejdsredskaber end arbejds gange, som særligt er tilfældet for virksomheder, som angiver, at de er utilgængelige og mellemstore virk-

somheder. Muligheden for at foretage arbejdspladstilpasninger kan derfor ikke siges at afhænge af virksomhedens størrelse.

Ser man på Figur 3, som afbilder virksomhedernes villighed til at foretage arbejdspladstilpasning ved ansættelse af en medarbejder med bevægelseshandicap, fordelt efter størrelse, er der en betydelig større villighed til tilpasning blandt de større virksomheder på 200+ ansatte. Sammenlignes dette med Figur 2, som viser, hvorvidt de har foretaget arbejdspladstilpasninger, lader det ikke til, at denne villighed bliver realiseret i praksis.

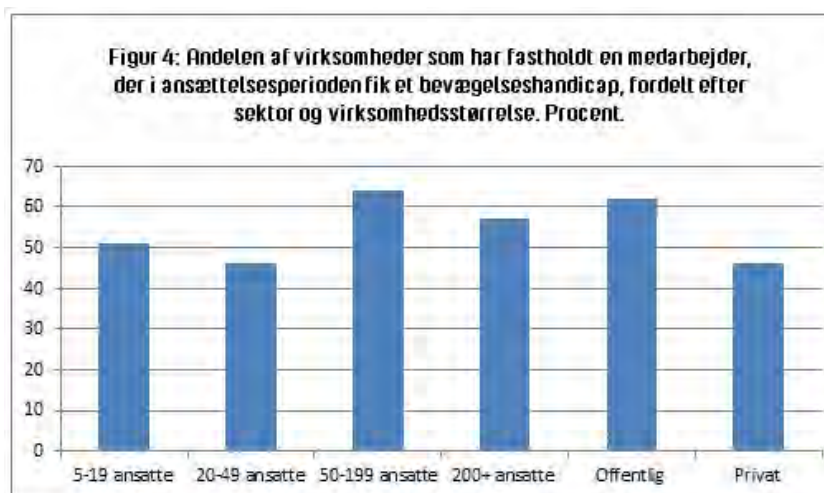


KILDE: Epinion for Dansk Handicap Forbund, April 2016.

Mange af interviewpersonerne er enige om, at man vil være meget villige til at tilpasse arbejdspladsen, hvis det betyder, at man kan fastholde en medarbejder, som har erhvervet et bevægelseshandicap. En interviewperson siger: "Der er stor forskel på, tænker jeg, om det er en medarbejder, man ny-ansætter, eller om det er en medarbejder, hvor der er sket noget i deres ansættelsesforhold. Jamen, en man har et forhold til, vil man altid gå længere for, fordi man ved, at der er noget tragisk, der har gjort, at de ikke kan det samme mere. Det, tror

jeg, ligger helt naturligt i alle mennesker – at vi er mere villige til at gå en ekstra mil eller gå det stærkere for en, vi kender” (stor privat virksomhed). En anden interviewperson fortæller, at de ser det som et samfundsansvar at fastholde de ansatte, hvis de kommer ud for sygdom eller ulykke (stor offentlig virksomhed).

Sammenlignes dette med spørgeskemaundersøgelsen har 52% fastholdt en medarbejder, der i ansættelsesperioden fik et bevægelses-handicap (jf. Tabel 8 i bilag). For tilgængelige virksomheder ligger denne højere end gennemsnittet, nemlig på 60%. Figur 4 nedenfor viser, hvorvidt virksomheden har fastholdt en medarbejder, der har erhvervet sig et bevægelseshandicap i ansættelsesperioden fordelt efter sektor og antal ansatte. Her ses det, at de offentlige virksomheder er bedre end de private virksomheder til at fastholde medarbejdere, som i ansættelsesperioden fik et bevægelseshandicap. 62% af de offentlige virksomheder har svaret ja til, at virksomheden har fastholdt en medarbejder, der i ansættelsesperioden fik et bevægelseshandicap, mens dette kun er tilfældet for 46% af de private virksomheder.



KILDE: Epinion for Dansk Handicap Forbund, April 2016.

”Den rette kandidat”

Flere interviewpersoner fortæller, at den rette kandidat skal ansættes, inden de vil foretage fysiske ændringer. Dette begrundes med, at arbejdsgiverne gerne vil tilpasse omgivelserne til en person med bevægelseshandicap, hvis personen har den rette profil. En interviewperson giver udtryk for, at hvis opgaven kan løses af vedkommende, så spiller økonomien i første omgang ikke en rolle (stor privat virksomhed). Enkelte interviewpersoner går skridtet videre og fortæller, at hvis den rette kandidat kommer, så ville de for egen regning ringe til en håndværker og få et tilbud på en ombygning, såfremt det er nødvendigt for, at medarbejderen kan fungere på arbejdspladsen (lille offentlig virksomhed). En enkel interviewperson vil ligefrem flytte til en tilgængelig bygning for at kunne inkludere den helt rette kandidat på arbejdspladsen (lille privat virksomhed). Andre interviewpersoner nævner, at de vil ombygge, fordi det har en signalværdi i forhold til deres kunder og generel mangfoldighed.

Interviewpersonernes udtalelser under dette emne giver et indtryk af, at der på nuværende tidspunkt er fysiske barrierer på arbejdspladserne. Mange af interviewpersonerne giver via ovenstående udtalelser udtryk for, at der er behov for at arbejde med tilgængeligheden på arbejdspladserne for, at flere mennesker med bevægelseshandicap kan inkluderes på arbejdsmarkedet. Udtalelserne viser også, at arbejdsgiverne er bevidste om, at der er nogle fysiske udfordringer på arbejdspladsen, men at de ikke vil/kan udbedre dem, før det er nødvendigt. Dette kan ses i sammenhæng med, at 60% af de adspurgte virksomheder ikke ved, at hjemkommunen helt eller delvist kan dække virksomhedens udgifter forbundet med fysisk arbejdspladsindretning (jf. Tabel 20 i bilag). Det lader ikke til, at virksomhederne er opmærksomme på, at den manglende tilgængelighed kan være en barriere for overhovedet at modtage henvendelser fra personer med bevægelseshandicap og således finde den rette kandidat.

Den personlige relation

Den personlige relation viser sig at være vigtig i forhold til alle tre barrieretyper, som dette projekt arbejder med (de fysiske, de mentale og de strukturelle barrierer). I forhold til de fysiske barrierer er virksomheder meget villige til at tilpasse de fysiske rammer, således at det er muligt for medarbejderen med erhvervet bevægelseshandi-

cap at bevæge sig rundt på arbejdspladsen og dermed deltage aktivt på arbejdsmarkedet. Virksomhederne er derfor mere villige til at foretage arbejdspladstilpasninger med henblik på fastholdelse af en medarbejder fremfor ny-ansættelse på grund af den personlige relation. Hvis der er tale om en fastholdelsessag, så er interviewpersonerne også mere villige til at undersøge og finde løsninger på de strukturelle barrierer, der måtte være. Og de er mere villige til at samarbejde med jobcenteret. Dette underbygges yderligere under de mentale og strukturelle barrierer.

Delkonklusion

I dette afsnit opsummeres de præsenterede resultater under de fysiske barrierer og sammenlignes med projektets baseline. Dette gøres for at demonstrere, om projektet har tilført ny viden til området, og om de opstillede hypoteser i projektets baseline dermed kan be- eller afkræftes.

Set i forhold til fysiske barrierer for inklusion af mennesker med bevægelseshandicap lød projektets hypoteser således:

1.a) Manglende tilgængelighed til arbejdspladsen og på arbejdspladsen udgør en barriere for arbejdsgiverne i forhold til ansættelse af mennesker med bevægelseshandicap.

1.b) Arbejdsgiverne tror, at tilpasning af arbejdspladsen til mennesker med bevægelseshandicap er forbundet med store økonomiske omkostninger.

1.c) Arbejdsgiverne ansætter ikke mennesker med bevægelseshandicap, fordi de næsten aldrig hører de gode historier om mennesker med bevægelseshandicap på arbejdsmarkedet.

Projektets resultater afkræfter hypotese 1.a. Selvom kun 52% af de offentlige virksomheder og 35% af de private virksomheder betragter sig selv som tilgængelige for mennesker med bevægelseshandicap, så viser resultaterne, at arbejdsgiverne ikke oplever den manglende tilgængelighed som en barriere, før den rette kandidat til en stilling har et bevægelseshandicap. Og ikke engang i den situation giver arbejdsgiverne udtryk for at manglende tilgængelig opfattes som en barriere.

Projektets resultater bekræfter delvist hypotese 1.b. Undersøgelsen viser, at store virksomheder har gode intentioner om at udføre potentielle tilpasninger, såfremt de finder den rette kandidat og kender behovet for tilpasninger. Heroverfor er det i højere grad små virksomheder, som rent faktisk foretager arbejdstilpasninger. Hertil viser projektets resultater, at der eksisterer en forestilling om, at muligheden for at foretage fysiske tilpasninger afhænger af virksomhedens størrelse. Samtidig viser projektets resultater, at virksomhederne i højere grad tilpasser arbejdsredskaber end arbejdsgange. Det er særligt mellemstore virksomheder og virksomheder, som vurderer, at de er utilgængelige. Yderligere viser projektets resultater, at under halvdelen af virksomhederne er bekendte med de støttemuligheder, som kommunen kan tilbyde i forbindelse med tilpasning. Det bliver konstateret, at der ikke er ret mange virksomheder, som er bygget til mennesker med bevægelseshandicap. Til trods for alt dette viser resultaterne, at ansættelse af den rette kandidat eller arbejdsgiverens personlige relation til en person med bevægelseshandicap er vigtigere for virksomheden end de økonomiske omkostninger, der er forbundet med udbedring af den manglende tilgængelighed.

Resultaterne afkræfter hypotese 1.c. Arbejdsgiverne ansætter ikke mennesker med bevægelseshandicap, fordi de aldrig hører de gode historier om mennesker med bevægelseshandicap på arbejdsmarkedet. For det første handler de gode historier sjældent om tilgængelighed og arbejdspladstilpasning. For det andet bliver de gode historier først relevante for virksomhederne, hvis de står i en lignende situation. De gode historier er derfor ikke alene medvirkende til at øge personer med bevægelseshandicaps tilknytning til arbejdsmarkedet.

5.2 Mentale barrierer

Ifølge Det Centrale Handicapråds undersøgelse "Viden om holdninger og handicap" er det på arbejdsmarkedet, man finder de mest markante holdninger og fordomme til mennesker med handicap. Fordomme betragtes som en afart af holdninger, som er baseret på forforståelser, følelser og uvidenhed, hvor der afgives en "dom på forhånd". Fordomme kan derfor virke stigmatiserende på mennesker med handicap, der bliver tillagt bestemte karaktertræk. På arbejdsmarkedet handler det ofte om, hvilke kompetencer mennesker med handicap besidder, samt hvilke jobs de kan varetage (Det Centrale Handicapråd, 2015). I projekt "Fjern barriererne" dækker mentale barrierer over arbejdsgivers og kollegers fordomme om mennesker med bevægelseshandicaps evner og bidrag på arbejdsmarkedet, deres uvidenhed om, hvad det vil sige at leve med et bevægelseshandicap, deres kompetencer og personlighed. Men de dækker også over fordomme, som ligger hos mennesker med bevægelseshandicap selv. De kvalitative delundersøgelser har vist sig mest frugtbare ift. at undersøge mentale barrierer. Dette afsnit koncentrerer sig derfor primært om de kvalitative interviewundersøgelser med arbejdsgivere, jobcentermedarbejdere og mennesker med bevægelseshandicap.

Hvad kan betegnes som et bevægelseshandicap?

Helt overordnet ses det i interviewene, at de fleste interviewpersoner har et meget unuanceret billede af mennesker med bevægelseshandicap. De fleste omtaler mennesker med bevægelseshandicap som personer, der sidder i kørestol og/eller personer, der har brug for andre hjælpemidler i form af krykker eller stokke. Men noget tyder på, at det unuancerede billede, som interviewpersonerne tegner af mennesker med bevægelseshandicap, skyldes uvished eller uvidenhed om, hvornår en funktionsnedsættelse betegnes som et bevægelseshandicap. En interviewperson spørger, hvor bevægelseshandicap egentlig stopper, og om mennesker med bevægelseshandicap omfatter både fysiske og psykiske handicaps, fx én, der har en hjerneblødning (stor offentlig virksomhed). En anden interviewperson giver udtryk for, at han er i tvivl om, hvad kategorien mennesker med bevægelse-

shandicap omfatter. Han nævner, at de har mennesker med kronisk gigt ansat, som går dårligt, men han er i tvivl om, hvorvidt de hører under betegnelsen mennesker med bevægelseshandicap (lille privat virksomhed).

Hvad *køn* mennesker med bevægelseshandicap?

Flere af interviewpersonerne giver udtryk for, at de forestiller sig, at mennesker med bevægelseshandicap "kun" kan have stillesiddende arbejde, særligt receptionsarbejde, og administrative opgaver nævnes som velegnet til mennesker med bevægelseshandicap. En interviewperson nævner, at mennesker med bevægelseshandicap kan varetage stort set alle stillinger hos dem, fordi de ikke har nogen stillinger, som kræver fysisk hårdt arbejde. En anden interviewperson udtaler: "Man vil kunne lave stort set alle kontoropgaver i en kørestol" (stor offentlig virksomhed).

Hvad *køn* mennesker med bevægelseshandicap *ikke*?

Generelt eksisterer der hos interviewpersonerne en forestilling om, at en person med bevægelseshandicap ikke er i stand til at udføre fysisk og/eller udgående stillinger, som fx kørende sælger, byggeleder, betjent, pedel, servicemedarbejder, vikar eller personer med en "blækspruttefunktion". Flere interviewpersoner begrundede dette med, at det kræver fysisk beredthed og mental omstillingsparathed. Som en interviewperson fortæller: "Det kræver rigtig meget at blive sendt ud, du skal være meget omstillingsparat og kunne sætte dig ind i nye ting. Det kræver, at man er god til at læse ting og falde ind i nye rammer. Derfor vil jeg sige, at et menneske med bevægelseshandicap skal være her [på kontoret]" (stor privat virksomhed). Hertil har nogle interviewpersoner en forestilling om, at mennesker med bevægelseshandicap helst vil have et fast og trygt sted at sidde. En interviewperson udtaler: "Jeg har en forestilling om, at hvis man er bevægelseshandicappet, vil man gerne føle sig helt tryk, og vide hvor ens ting og ens rammer er. Så vil man godt have sit skrivebord, og så skal man ikke sendes ud to dage det ene sted og tre dage det andet" (stor privat virksomhed).

Flere af vores interviewpersoner giver udtryk for, at de er bevidste om, at der eksisterer forestillinger om, hvad mennesker med bevægelseshandicap kan og ikke kan. En af vores interviewpersoner taler om at bryde disse forestillinger: "Det handler om at have de

rigtige mennesker på de rigtige pladser, og så er det i grunden lige meget, hvordan de ser ud". Samme interviewperson fortæller, at de har kørende sælgere, som sidder i kørestol (stor privat virksomhed). To interviewpersoner har en forestilling om, at forandringer i ansættelser på arbejdsmarkedet generelt, hvor der er et større flow af mennesker, skaber mere rummelighed og fleksibilitet i forhold til at ansætte mennesker med bevægelseshandicap, og dermed kan forestillinger om, hvad mennesker med bevægelseshandicap kan og ikke kan, forandre sig (stor privat virksomhed og stor offentlig virksomhed).

Den personlige relation

Den personlige relation viser sig særlig vigtig i forhold til de mentale barrierer, da den forhindrer fordomme i at opstå og nedbryder mentale barrierer. En interviewperson mener: "at fordommene forsvinder, når man kender vedkommende" (lille offentlig virksomhed). En anden fortæller: "at når man i det daglige omgås mennesker med handicap, så har man ikke den samme berøringsangst som nogle, der aldrig møder mennesker med handicap" (lille privat virksomhed). En tredje interviewperson fortæller: "har man ikke selv mennesker med bevægelseshandicap ansat, så oplever man dem som fremmede, og der vil være store udfordringer – det kræver, at man har fået de første 2-3 medarbejdere, inden man har dem under huden, og de er integreret. For nogle medarbejdere ville det næsten være forskrækkende at have en kollega, der har et handicap" (stor privat virksomhed). Interviewpersonen mener, at det vil være en barriere, og at det er uundgåeligt, at den opstår.

*"Fordommene forsvinder,
når man kender vedkom-
mende."*

- Lille offentlig virksomhed

Fordomme, uvidenhed og berøringsangst blandt virksomheder

I interviewmaterialet er det tydeligt, at mentale barrierer, som fx fordomme, er vanskelige emner at interviewe omkring og kan udgøre mere "usynlige" barrierer for inklusion på arbejdsmarkedet for mennesker med bevægelseshandicap. Nogle interviewpersoner har svært ved at sætte sig ind i berøringsangst, da de ikke har mennesker med bevægelseshandicap ansat. Andre benægter, at berøringsangst

og fordomme eksisterer, men kommer mere indirekte ind på emnet. Nogle interviewpersoner kommer ind på, at berøringsangst og fordomme opstår i mødet med det ukendte. En interviewperson fortæller: "at det hænger sammen med, at vi søger nogen, der ligner os selv, og når vi møder nogle, som ikke ligner os selv, så skal vi bearbejde på en anden måde, end hvis vedkommende ligner os selv. Så der ligger med garanti en udfordring" (lille offentlig virksomhed). Flere af interviewpersonerne fortæller, at der eksisterer berøringsangst i forhold til, hvad der kan spørges om. En fortæller fx: "Der er noget berøringsangst og usikkerhed og omsorg, fordi man ikke vil sige noget, der gør den anden ked af det. Der er berøringsangst for det ... det er måske over for det ukendte, hvis man ikke har haft ansat sådan en før ... hvis der kommer en ind og mangler en arm, så kan man godt tænke, hvordan kommer det til at fungere? Så kræver det noget ekstra af mig, ekstra ressourcer og ekstra økonomi" (stor privat virksomhed). En anden interviewperson mener: "at man skal være forsigtig med at overskride den private sfære" (stor privat virksomhed). Interviewpersonerne mener, at dialogen om, hvad der kan gøres, hvordan en sådan situation forhindres eller overkommes, er vigtig.

En interviewperson tror, at: "berøringsangst vil være et issue. Mange vil ikke sige, at de har berøringsangst, men ville samtidig for eksempel undgå en medarbejder med bevægelseshandicap på gangene" (stor privat virksomhed).

"Berøringsangst vil være et issue. Mange vil ikke sige, at de har berøringsangst, men ville samtidig for eksempel undgå en medarbejder med bevægelseshandicap på gangene."

- Stor privat virksomhed

En anden interviewperson oplever: "Der kan være en tendens til, at hvis man har et stort bevægelseshandicap, så tror folk også, at der er noget galt med hovedet" (lille privat virksomhed). Samme interviewperson tror også, at nogle arbejdsgivere forbinder handicap med et større sygefravær.

Nogle interviewpersoner fortæller, at deres medarbejdere er usikre på, hvor fleksible og effektive mennesker med bevægelseshandicap er. Medarbejderne stiller sig spørgsmålet: "Hvad betyder det for mig?" – påvirker det arbejdsgangene og deres mængde af arbejdsopgaver? Kollegerne kan altså være usikre på, om mennesker med bevægelseshandicap er ansat, fordi de er kvalificeret til at løse opgaverne i det tempo, det kræver på arbejdspladsen.

Flere interviewpersoner har en bekymring om, hvorvidt de skal hjælpe en medarbejder med bevægelseshandicap med praktiske foretagender. Hos de fleste interviewpersoner går bekymringen på, hvor selvhjulpne medarbejderne med bevægelseshandicap er. Interviewpersonerne er usikre på, om de skal hjælpe mennesker med bevægelseshandicap på toilettet eller med at spise. Dette vidner om interviewpersonernes uvidenhed i forhold til de hjælpeordninger, som mennesker med bevægelseshandicap bevilges efter behov.

Interviewpersonernes uvidenhed ses, da de ofte har flere bekym-



ringer, end personer med bevægelseshandicap selv har. En interviewperson siger: "at kollegerne har større bekymringer om hvorvidt medarbejderen med et bevægelseshandicap kan udføre opgaven, end medarbejderen med bevægelseshandicap selv har" (lille offentlig virksomhed). Interviewpersonerne tror, at de øvrige kolleger kommer til at pakke medarbejderen ind i vat, og at det handler om manglende kendskab til eller uvished omkring mennesker med bevægelseshandicap.

Åbenhed om handicap

Ifølge interviewundersøgelsen mener flere af interviewpersonerne, at fordomme og uvidenhed kan overkommes, hvis mennesker med bevægelseshandicap er mere åbne om deres handicap. En interviewperson synes, at mennesker med handicap skal informere om sine udfordringer og behov for hjælp. Nogle af interviewpersonerne mener, at det er mennesker med bevægelseshandicaps ansvar at være åbne: "Mennesker med handicap har også et ansvar, og de skal ikke stilles anderledes end andre, så de også selv åbner munden og siger: jeg har brug for det, eller jeg har de udfordringer" (lille privat virksomhed). "Hvis de giver et indblik i deres situation fra starten, så hjælper de sig selv" (lille privat virksomhed).

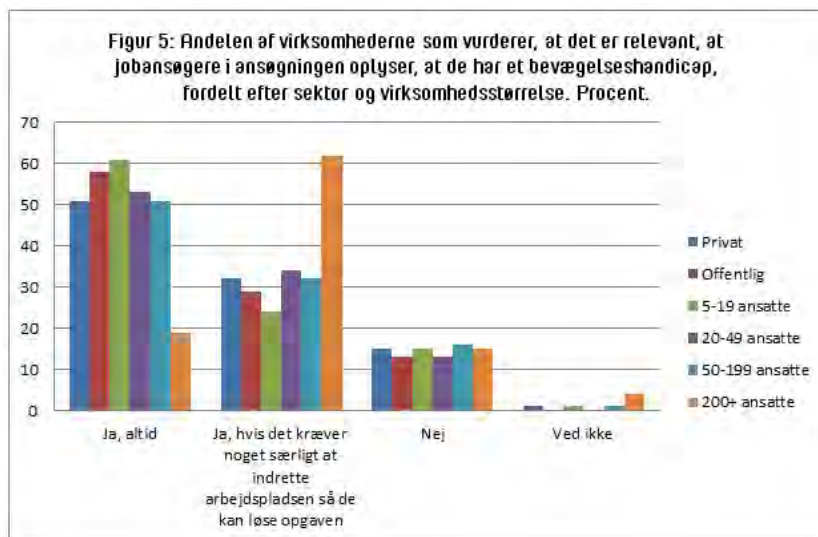
Andre mener: "Det er et fælles ansvar, men man er nødt til at tale om det for at undgå underlige situationer" (stor privat virksomhed). Flere interviewpersoner mener: "Man kan afklare mange ting om et handicap i samarbejde med medarbejderen, herunder hvilken hjælp de har brug for i dagligdagen" (stor privat virksomhed). Nogle interviewpersoner mener: "Det må også være meget rart for vedkommende selv at være åben omkring sit handicap" (lille privat virksomhed). Flere interviewpersoner kommer til den konklusion, at åbenhed om handicap må være i alles interesse.

Flere af interviewpersonerne fortæller om overvejelserne i forhold til at informere kollegerne om ansættelse af en person med bevægelseshandicap. En interviewperson fortæller, at hvis en ny medarbejder har særlige behov, som er vigtige for kollegerne at være bevidste om, så vil det blive meldt ud – dog i samråd med medarbejderen med bevægelseshandicap. En arbejdsgiver siger: "Men som udgangspunkt ville der bare blive meldt ud, at der var ansat en ny medarbejder, som hedder sådan og sådan, og hvis det så var vigtigt at kommunikere ud, at der er

behov for et særligt hensyn, så ville man gøre det på en god måde". En interviewperson påpeger, at hvis den nyansatte har en hjælper med, så vil de nok informere de andre medarbejdere omkring ansættelsen. Flere interviewpersoner fortæller, at kommunikationen om en nyansat med bevægelseshandicap er individuelt og altid efter aftale med den nyansatte.

Jobcentermedarbejderne supplerer, at åbenhed om handicap bør forholde sig til, om det er relevant i forhold til det ansøgte job og udførelse af arbejdsopgaverne. Det afhænger altså af konteksten, personen og handicapet, hvorvidt man skal være åben omkring sin funktionsnedsættelse. En pointerer, at det er vigtigt at formulere det til noget positivt, hvor fx opmærksomhed på kompenserende ordninger er med til at ligestille ansøgeren i arbejdsgiverens øjne og afmystificere handicapet.

Ifølge spørgeskemaundersøgelsen finder 82% af virksomhederne det relevant, at ansøgeren oplyser om sit bevægelseshandicap i forbindelse med en ansøgning. I nedenstående Figur 5 illustreres dette fordelt på sektor og antal ansatte. Her ses det, at 62% af store virksomheder kun mener, at et handicap bør oplyses, hvis handicapet har betydning for indretning af arbejdspladsen eller arbejdsopgaverne. Disse resultater er dog paradoksale, når man tager



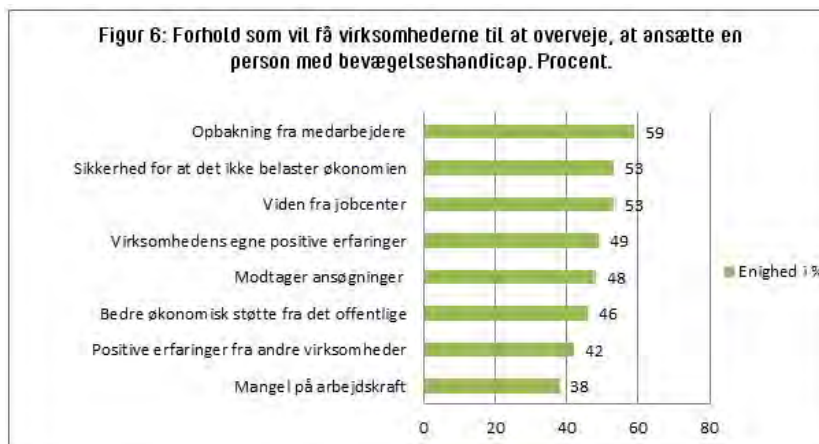
KILDE: Epinion for Dansk Handicap Forbund, April 2016.

virksomhedernes udtalelser om, at handicap ingen betydning har i ansættelsessituationen i betragtning.



Medarbejdernes opbakning

Figur 6 afbilleder de vigtigste forhold, som vil få virksomhederne til at overveje at ansætte en person med bevægelseshandicap. Figuren viser, at opbakning fra medarbejderne er det væsentligste forhold, der kan få virksomhederne til at overveje at ansætte en medarbejder med bevægelseshandicap, efterfulgt af sikkerhed for at det ikke belaster økonomien og viden fra jobcenteret.



KILDE: Epinion for Dansk Handicap Forbund, April 2016.

Den kvalitative interviewundersøgelse blandt arbejdsgivere giver samme indtryk af, at opbakning fra medarbejderne er det væsentligste forhold, der kan få virksomheder til at ansætte mennesker med fysisk handicap. Flere af interviewpersonerne er enige om, at medarbejdernes opbakning omkring en ansættelse af en person med handicap er vigtig. En interviewperson siger; "Opbakning fra medarbejdere er afgørende. Ledelsen kan sidde med store ambitioner, men hvis medarbejderne ikke kan løfte opgaven, så er det en barriere" (stor privat virksomhed). En anden interviewperson mener ligeledes, at medarbejdernes opbakning er vigtig og tilføjer: "Det er en fælles opgave mellem personer med bevægelseshandicap, kolleger og chef, at få det til at lykkes" (stor privat virksomhed). Medarbejdernes opbakning er altså en vigtig brik for, at ansættelse af en person med bevægelseshandicap skal lykkes.

Personer med bevægelseshandicaps egne fordomme

Det er dog ikke kun kollegaer, der har berøringsangst, men også mennesker med bevægelseshandicap selv; det mener flere af interviewpersonerne. En interviewperson siger: "De større mentale barrierer kan ligge hos mennesker med bevægelseshandicap selv i forhold til at opsøge virksomheder" (stor privat virksomhed). Følgene temaer belyser denne problematik set fra mennesker med bevægelseshandicaps eget perspektiv, arbejdsgiverne og jobcentermedarbejderne.

Selvopfattelse og identitet

Flere af arbejdsgiverne nævner, at mennesker med bevægelseshandicaps selvopfattelse er en barriere for at komme i arbejde. Ingen af dem kommer i denne forbindelse ind på, at mennesker med bevægelseshandicap mangler selvindsigt i forhold til kompetencer og arbejdsevne. Dermed ser de heller ikke dette som en barriere for ansættelse eller fastholdelse af mennesker med bevægelseshandicap.

Mennesker med bevægelseshandicap mener selv, at deres barrierer kan skyldes identitet og tilgang til arbejdsmarkedet. Mange mennesker med bevægelseshandicap har fået identiteten "jeg er den syge", og derfor har de "ikke rum til også at have en arbejdsidentitet, hvor de kan se sig selv på et arbejdsmarked." De har igennem hele deres sygdomsforløb gjort sig så dårlige som muligt for at få den hjælp, de havde behov for. Som ledig er tingene vendt på hovedet. De skal nu fokusere på, hvad de kan, og hvad der skal til for, at de kan komme ud på arbejdsmarkedet. Dette bliver ifølge flere interviewpersoner med bevægelseshandicap vanskeligere, fordi mennesker med bevægelseshandicap ikke modtager den nødvendige hjælp fra jobcenteret. De får ikke hjælp til at identificere deres kompetencer og arbejdsevne. Interviewpersoner med bevægelseshandicap har forståelse for, at hvis en person har været meget aktiv på arbejdsmarkedet, "så er det jo ikke let at finde ud af, at man ikke kan det mere". Derfor kan det være svært for mennesker med bevægelseshandicap at være opsøgende over for virksomheder.

Indstilling til arbejdsmarkedet

Personer med bevægelseshandicap mener selv, at barriererne også kan skyldes mennesker med bevægelseshandicaps indstilling til arbejdsmarkedet. En af interviewpersonerne har oplevet: "at mange af dem, der kommer og har fået et fleksjob, de gik efter en pension". Det vil sige, at de skal omstille sig fra ønsket om at få en førtidspension til realiteten; de skal deltage på arbejdsmarkedet. De har brugt mange ressourcer på at fortælle, hvorfor de mener, at de ikke kan klare et job og derfor skal have førtidspension. Men de har ikke fået pensionen og skal i stedet deltage på arbejdsmarkedet mod deres ønske. Det påvirker deres tilgang og indstilling til at være opsøgende over for virksomhederne. Mennesker med bevægelseshandicap mener altså, at der er flere årsager til, at arbejdsgiverne oplever, at de større men-

tale barrierer ligger hos mennesker med bevægelseshandicap selv i forhold til at opsøge virksomheder. Jobcentermedarbejderne oplever, at mennesker med erhvervet handicap kan have svært ved at acceptere og omstille sig til deres nye livssituation. En jobcentermedarbejder fortæller, at mennesker med handicap skal hjælpes til at anerkende egne kompetencer i et forandret arbejdsliv: "Den accept af at nu skal man sådan set til at have et andet arbejdsliv, og man kan ikke det, man tidligere kunne, dels på arbejdet, dels også måske i ens fritid. Man skal stoppe med måske nogle motionsformer, man kan ikke tage med børnebørnene i skoven, eller hvad pokker det nu kan være. Det er altså nogle store kameler at sluge, og når man så skal ud på arbejdsmarkedet, det kan være, vedkommende bliver visiteret til fleksjob, så skal man til at åbne op for det store arbejdsmarked: "Hvad kan jeg? Kan jeg noget?". Altså den accept af hvilke kompetencer man har, som kan komme i spil."

Privathed og stolthed

Nogle arbejdsgivere nævner, at de har fået et indtryk af, at mennesker med bevægelseshandicap er private omkring deres handicap og har en vis stolthed om sin person. Det er en bremseklods for virksomhedernes ønske om, at mennesker med bevægelseshandicap skal være åbne omkring deres handicap. Det betyder, at nogle interviewpersoner ser mennesker med bevægelseshandicap som nogle, der ikke skal tages særlige hensyn til, og dermed bliver hensynene heller ikke taget. Andre tolker mennesker med bevægelseshandicaps privathed og stolthed som et udtryk for, at mennesker med bevægelseshandicap ser sig selv som nogle, der er lidt besværlige, og derfor ikke vil være mere besværlige, end de forestiller sig, de er i forvejen.

Jobcentermedarbejderne supplerer, at mennesker med bevægelseshandicap ikke må være for stolte til at bede om hjælp. De mener, at stoltheden skyldes, at mennesker med bevægelseshandicap har et ønske om at blende ind på arbejdspladsen og ikke bede om særhensyn.

Selv siger mennesker med bevægelseshandicap, at det er forskelligt fra person til person, hvor åbne de er omkring deres handicap – det er person- og situationsbestemt: "Der er nogle, som har en fantastisk måde at servere det på og har psyken til det, og andre har ikke (...). Så er der nogen, der siger, det er for privat for dem eller følsomt, og dem skal man også tilgodese". Interviewpersonerne med bevægelses-

-handicap mener, at handicapet skal italesættes over for ledelsen på arbejdspladsen, hvis det har relevans for jobbet. Men mennesker med bevægelseshandicap mener, de har ret til at være private omkring deres handicap. En interviewperson sammenligner åbenhed om sit handicap med åbenhed om sit sexliv. Det kan være meget intimiderende at skulle svare på spørgsmål omkring sit handicap, som ikke har relevans for jobbet. En interviewperson med handicap siger: "Jeg vil da ikke kendes af mine kolleger på, hvordan jeg går på toilettet eller i bad, som jo er det, der dybest set fylder".

Handicap som "non-issue"

Af interviewmaterialet fremgår det, at mennesker med bevægelseshandicap ikke udgør et bevidst problem for virksomhederne af to grunde: De er enten fuldt ud inkluderet på arbejdspladsen, eller de har aldrig taget stilling til problemer med inklusion af mennesker med bevægelseshandicap, fordi de aldrig har modtaget en ansøgning. I interviewmaterialet ses det, at selve handicapet får meget lidt opmærksomhed, når mennesker med bevægelseshandicap er inkluderet på arbejdspladsen. Flere af interviewpersonerne kommer først i tanke om, at de har kolleger med bevægelseshandicap undervejs i interviewet. En interviewperson fortæller, at da hun skulle forberede sig på at deltage i interviewet, så tænkte hun, det bliver spændende, da de ikke har mennesker med bevægelseshandicap ansat. Men da hun tænker efter, kommer hun i tanke om, at de har en medarbejder, som sidder i kørestol, en underviser med leddegigt og én, som mangler en arm. Interviewpersonen fortæller, at det faktisk gør hende glad, at hun ikke tænkte på disse medarbejdere i første omgang. Interviewpersonen mener, at det tyder på, at de på arbejdspladsen får det til at fungere for ansatte med bevægelseshandicap (stor offentlig virksomhed).

Nogle interviewpersoner omtaler også mennesker med bevægelseshandicap som non-issue, fordi de ikke har fået ansøgninger fra men-

"Det er altså nogle store kameler at sluge, og når man så skal ud på arbejdsmarkedet, det kan være, vedkommende bliver vi -siteret til flexjob, så skal man til at åbne op for det store arbejdsmarked."

- Jobcentermedarbejder

nesker med bevægelseshandicap. En interviewperson fortæller, at de aldrig har fået ansøgninger fra mennesker med bevægelseshandicap. Hertil pointerer interviewpersonen, at det ikke vil have nogen betydning, idet de først og fremmest ser på kvalifikationerne hos ansøgerne. "Bevægelseshandicap er ikke noget, vi er optaget af som sådan. Det er ikke et issue" (lille privat virksomhed).

Delkonklusion

I dette afsnit opsummeres de præsenterede resultater under de mentale barrierer og sammenlignes med projektets baseline. Dette gøres for at afgøre, om det med projektets resultater er muligt at be- eller afkræfte de opstillede hypoteser i projektets baseline.

Set i forhold til de mentale barrierer for inklusion af mennesker med bevægelseshandicap lød projektets hypoteser som følgende:

2.a Arbejdsgiverne har stereotype billeder af, hvem mennesker med bevægelseshandicap er, og disse billeder udgør en barriere, fordi de fjerner fokus fra ansøgerens kompetencer og personlighed.

2.b Kollegernes uvidenhed omkring, hvad det vil sige at leve med et bevægelseshandicap, er en barriere, fordi den kan resultere i en manglende forståelse for et eventuelt skånebehov hos kollegaen med bevægelseshandicap.

2.c At arbejdsgiverne tror, at ansættelse af mennesker med bevægelseshandicap vil øge arbejdsbelastningen på de øvrige medarbejdere, er en barriere for mennesker med bevægelseshandicaps inklusion på arbejdsmarkedet.

2.d Arbejdsgivernes fordom om, at mennesker med bevægelseshandicap ikke er åbne omkring deres handicap, er en barriere, fordi arbejdsgiverne kan frygte, at der opstår misforståelser på arbejdspladsen.

2.e Manglende selvtillid hos mennesker med bevægelseshandicap kan være en barriere for deres inklusion på arbejdsmarkedet. Mange

mennesker med bevægelseshandicap har et markant mindre netværk og et mere beskedent CV at henvise til end mennesker uden handicap. Dette kan arbejdsgiverne se som en barriere, da de ofte efterspørger erfaren arbejdskraft.

2.f Arbejdsgiverne ansætter ikke mennesker med bevægelseshandicap, fordi de næsten aldrig hører de gode historier om mennesker med bevægelseshandicap på arbejdsmarkedet.

Projektets resultater afkræfter hypotese 2.a-2.c, hvis der er tale om arbejdsgivere, der har eller har haft en personlig relation til mennesker med bevægelseshandicap. En personlig relation kan være familie, venner, kollega osv. Derimod kan projektets resultater bekræfte hypotese 2.a-2.c, hvis der er tale om arbejdsgivere, som ikke har eller har haft en personlig relation til en person med bevægelseshandicap.

Projektets resultater kan bekræfte hypotese 2.a. Resultaterne viser, at arbejdsgiverne har stereotype billeder af, hvem mennesker med bevægelseshandicap er. Mere stereotype er arbejdsgivernes forestillinger om, hvilke arbejdsopgaver mennesker med bevægelseshandicap kan og ikke kan udføre. Ofte bliver arbejdet som receptionist og kontorassistent nævnt, som stillinger mennesker med bevægelseshandicap kan varetage, hvorimod arbejdsgiverne ikke kan se mennesker med bevægelseshandicap som fx kørende sælger.

I forlængelse af bekræftelsen af hypotese 2.a kan hypotese 2.b delvist bekræftes. Resultaterne viser, at kollegernes uvidenhed omkring mennesker med bevægelseshandicap kan udgøre en barriere for ansættelse. Ifølge projektets resultater resulterer uvidenheden ikke umiddelbart i manglende forståelse for et skånebehov, men usikkerhed og bekymringer om, hvordan mennesker med bevægelseshandicap skal omgås, og hvilken hjælp de eventuel har brug for fra deres kolleger.

Projektets resultater kan også bekræfte hypotese 2.c. Flere af arbejdsgiverne tror, at mennesker med bevægelseshandicap udgør en arbejdsbyrde for de øvrige medarbejdere. Hos nogle arbejdsgivere eksisterer der en tro på, at mennesker med bevægelseshandicap ikke er lige så effektive og fleksible som medarbejdere uden handicap. Nogle arbejdsgivere mener også, at denne tro findes hos de øvrige me-

darbejdere. Samtidig viser projektets resultater, at medarbejdernes opbakning er det vigtigste forhold, der kan få arbejdsgiverne til at overveje at ansætte en person med bevægelseshandicap.

Projektets resultater finder ikke, at åbenhed om handicappet er et problem, fordi der kan opstå misforståelser på arbejdspladsen. Det bliver i hvert fald ikke italesat i undersøgelsen. Dermed kan projektets resultater ikke bekræfte hypotese 2.d. Men der er en efterspørgsel efter åbenhed omkring handicappet fra arbejdsgivernes side i ansøgnings- og ansættelsessituationen. Mennesker med bevægelseshandicap mener dog selv, at de har ret til at være private omkring deres handicap, med mindre det har direkte indflydelse på arbejdsopgaverne.

Hypotese 2.e er ikke direkte blevet italesat i projektet. Arbejdsgiverne har ikke på noget tidspunkt henvist til kandidatens CV, heller ikke når de har refereret til den rette kandidat. Dermed kan projektets resultater hverken be- eller afkræfte hypotese 2.e.

Projektets resultater kan ikke hverken be- eller afkræfte hypotese 2.f. Projektets resultater viser, at virksomheder vægter egne positive erfaringer højt i overvejelser over at ansætte en person med bevægelseshandicap. Hertil viser projektet, at virksomheder placerer andres gode erfaringer med ansættelse af mennesker med bevægelseshandicap længere nede på listen over forhold, som er vigtige i arbejdsgivernes overvejelser omkring ansættelse af en person med bevægelseshandicap.

Selvom undersøgelsen har fokus på arbejdsgiverne og deres barrierer, har flere af arbejdsgiverne givet udtryk for, at de største mentale barrierer ligger hos mennesker med bevægelseshandicap selv. Medlemmer af Dansk Handicap Forbund anerkender, at mennesker med bevægelseshandicap kan have mentale barrierer i forhold til at være opsøgende på arbejdsmarkedet. Ifølge repræsentanter fra Dansk Handicap Forbunds social- og arbejdsmarkedspolitiske udvalg, så opstår de mentale barrierer i forbindelse med en identitetsrejse fra at være "den syge" til at være "på arbejdsmarkedet" og i forbindelse med indstillingen til arbejdsmarkedet. Hvis man opfattede sig selv som én, der skulle på førtidspension, kan det være en proces at ac-

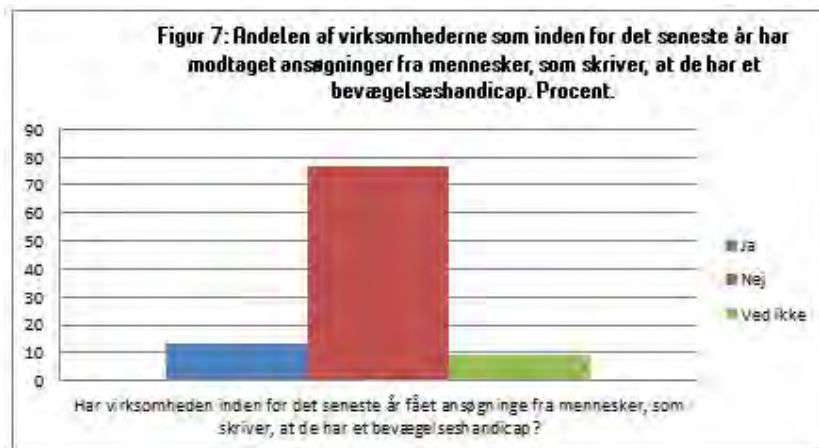
ceptere, at man skal være en del af arbejdsmarkedet.
Vi har således fået bekræftet, at der eksisterer en række mentale barrierer hos både arbejdsgivere og mennesker med bevægelseshandicap.

5.3 Strukturelle barrierer

De strukturelle barrierer dækker over de mere systemiske kompleksiteter, som kan opstå i relationen mellem borger, virksomhed, jobcenter, økonomi, politik og lovgivning, når ledigheden blandt mennesker med bevægelseshandicap skal reduceres, og inklusionen føres. De strukturelle barrierer i projektet kaster lys over forhold som, at systemet er bureaukratisk tungt og uigennemsigtigt, at der er manglende klarhed og viden om de kompenserende ordninger for mennesker med handicap i erhvervslivet, hvorvidt forskelsbehandlingsloven udgør en barriere for inklusion, og jobcenterets effektivitet og kompetencer, når en person med handicap skal kompenseres på arbejdspladsen. Det første afsnit beskæftiger sig med de forhold, der gør sig gældende i ansættelsesprocessen.

Barrierer for ansættelse af mennesker med bevægelseshandicap

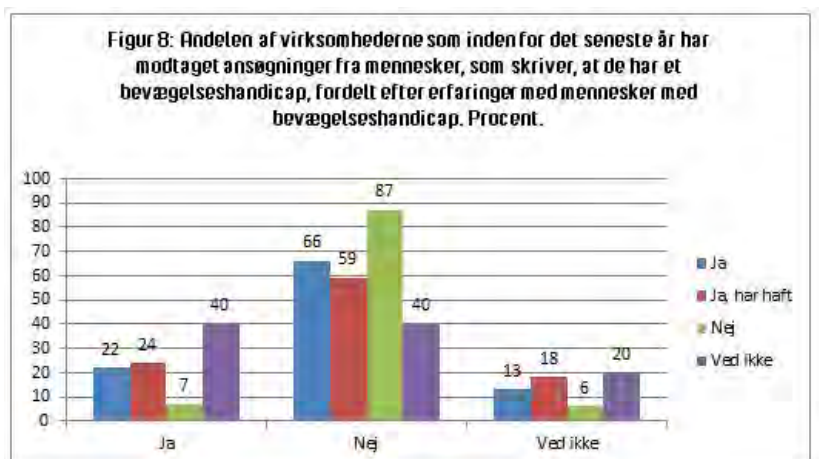
Ifølge spørgeskemaundersøgelsen er der bevægelse på arbejdsmarkedet, da 84% af alle de adspurgte virksomheder har ansat nye medarbejdere inden for det seneste år. Dog viser undersøgelsen også, at virksomhederne oplever, at de ikke modtager ansøgninger fra mennesker med bevægelseshandicap. Faktisk har kun 13% af de adspurgte virksomheder modtaget ansøgninger fra mennesker med bevægelseshandicap (jf. Figur 7). Der kan selvsagt være flere grunde til, at størstedelen af virksomhederne har svaret, at de ikke har modtaget ansøgninger fra mennesker med bevægelseshandicap inden for det seneste år, fx at ansøgerne ikke oplyser om deres handicap i ansøgningen, at mennesker med bevægelseshandicap ikke søger, eller at de udgør en lille gruppe.



KILDE: Epinion for Dansk Handicap Forbund. April 2016.

Ifølge Figur 8 stiger dette tal til 46% blandt virksomheder, der har eller har haft erfaring med ansættelse af mennesker med bevægelseshandicap i virksomheden. Dette forhold uddybes senere.

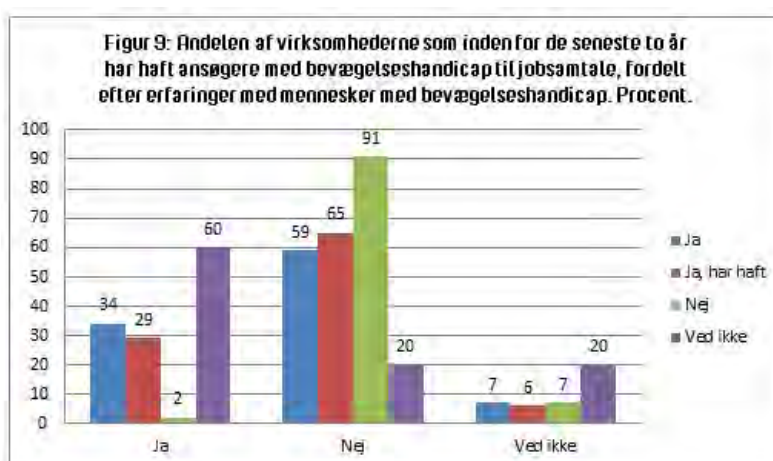
Ifølge spørgeskemaundersøgelsen har 16% af virksomhederne haft ansøgere med bevægelseshandicap til jobsamtale indenfor de seneste to år. At antallet til jobsamtaler er højere, end antallet af ansøgere kan tyde på, at ansøgeren enten er rekrutteret gennem an-



ANM: Erfaringer med mennesker med bevægelseshandicap henviser til virksomheder, som har eller har haft mennesker med bevægelseshandicap ansat.

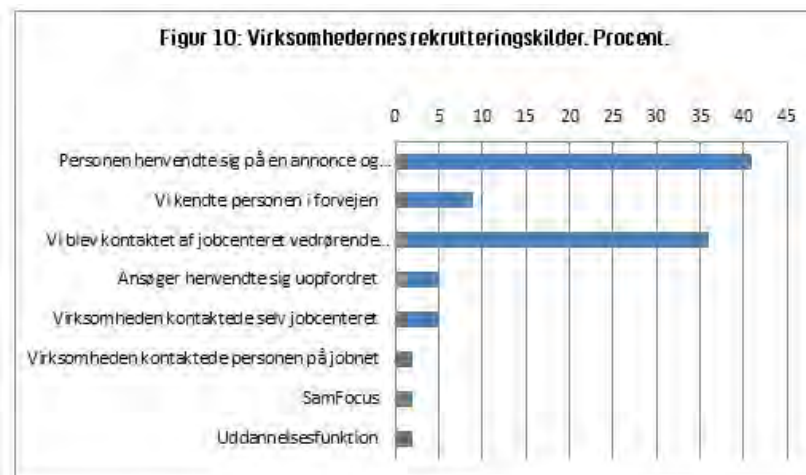
KILDE: Epinion for Dansk Handicap Forbund. April 2016.

dre kanaler end skriftlige ansøgninger, eller at handicappet først bli-
-ver synligt til jobsamtalen. Nedenstående Figur 9 kan ligeledes tyde
på, at virksomheder, der på forhånd har erfaringer med mennesker
med bevægelseshandicap i virksomheden, både har flere ansøgere
og flere til samtale. 63% af virksomheder, der har eller har haft men-
nesker med bevægelseshandicap ansat i virksomheden, har haft
ansøgere med bevægelseshandicap til jobsamtale.



ANM: Erfaringer med mennesker med bevægelseshandicap henviser til virksomheder, som har eller har haft mennesker med bevægelseshandicap ansat.
KILDE: Epinion for Dansk Handicap Forbund, April 2016.

Virksomhederne er blevet spurgt til, hvordan de får kontakt til ansøgeren. Her angiver 41%, at personen henvendte sig på en annonce og havde de efterspurgte faglige kvalifikationer, mens 36% blev kontaktet af jobcenteret vedrørende ansøgeren (jf. nedenstående Figur 10). Dette viser altså, at der sker en næsten ligelig rekruttering af mennesker med bevægelseshandicap gennem henvendelser på opslåede stillinger og jobcentrenes formidling af kandidater til virksomhederne.

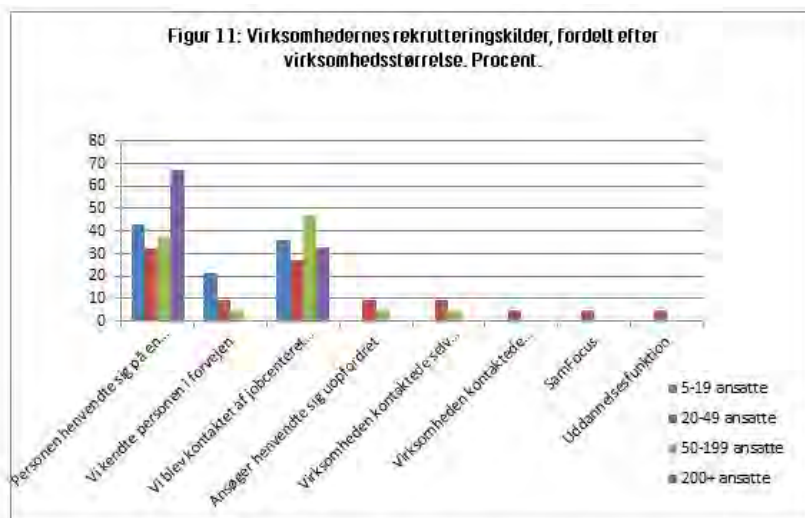


Personen henvendte sig på en annonce og havde de faglige kvalifikationer, vi efterspurgte
Vi kendte personen i forvejen (via andre ansatte, netværk, personligt etc)
Vi blev kontaktet af jobcenteret vedrørende ansøgeren
Ansøger henvendte sig uopfordret
Virksomheden kontaktede selv jobcenteret
Virksomheden kontaktede personen på jobnet
SamFocus [®]
Uddannelse

KILDE: Epinion for Dansk Handicap Forbund, April 2016.

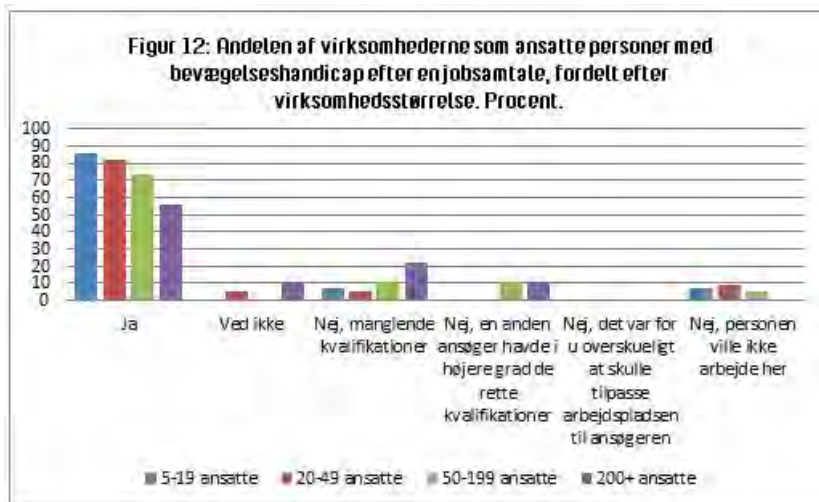
Figur 11 viser de forskellige rekrutteringskanaler, hvormed der etableres kontakt mellem ansøger og virksomhed fordelt på virksomhedens størrelse. Dette viser, at større virksomheder oftest rekrutterer gennem ansøgningsprocesser, hvorimod små og mellemstore virksomheder gør hyppigere brug af jobformidling gennem jobcentre.

Af de 16%, der har haft en person med bevægelseshandicap til samtale, lader det også til, at størstedelen bliver ansat på baggrund af deres faglige kvalifikationer. Her angiver virksomhederne, at 77% blev ansat efter en samtale. Dette stiger til 86% for virksomheder, der har erfaring med personer med bevægelseshandicap i virksomheden. Opdeles dette efter virksomheders størrelse, lader det til, at der er et større fokus på faglige kvalifikationer blandt mellemstore og store virksomheder (jf. Figur 12).



Personen henvendte sig på en annonce og havde de faglige kvalifikationer, vi efterspurgte
Vi kendte personen i forvejen (via andre ansatte, netværk, personligt etc)
Vi blev kontaktet af jobcenteret vedrørende ansøgeren
Ansøger henvendte sig uopfordret
Virksomheden kontaktede selv jobcenteret
Virksomheden kontaktede personen på jobnet
SamFocus
Uddannelse

KILDE: Epinion for Dansk Handicap Forbund, April 2016.



KILDE: Epinion for Dansk Handicap Forbund, April 2016.

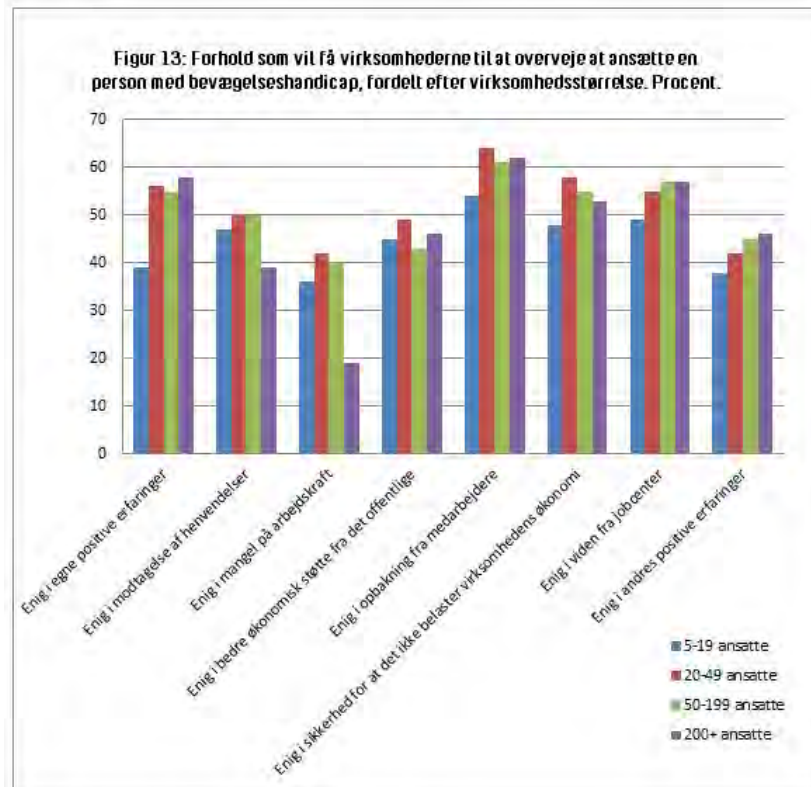
Fokus på faglige kvalifikationer optræder også som et gennemgående tema i interviewundersøgelsen blandt arbejdsgivere. Stort set alle interviewpersoner udtaler, at handicap ikke har nogen betydning i en ansættelsessituation. Det centrale er ansøgernes kvalifikationer, kompetencer og faglighed.

Interviewpersonerne udtaler næsten alle sammen noget tilsvarende dette: "Vi går efter dem, vi synes, er kvalificeret – uanset handicap" (stor privat virksomhed). "Det er den fagligt dygtigste, der vil blive valgt til jobbet" (stor privat virksomhed). Udtalelserne efterlader et billede af, at mennesker med bevægelseshandicap ikke burde have sværere ved at blive inkluderet på arbejdsmarkedet end personer uden handicap, så længe personer med bevægelseshandicap besidder de kvalifikationer og den faglighed, virksomhederne efterspørger. Men hvis der ikke sker en diskrimination af mennesker med bevægelseshandicap i ansættelsesprocessen, hvilke forhold gør sig så gældende, når de har svært ved at blive inkluderet på arbejdsmarkedet?



Vigtigste forhold for ansættelse af personer med bevægelseshandicap

I spørgeskemaundersøgelsen er virksomhederne blevet spurgt ind til, hvilke forhold der kan få virksomheden til at ansætte mennesker med bevægelseshandicap – og dermed også, hvad der kan afholde dem fra det. I de følgende afsnit belyses de væsentligste forhold af betydning for ansættelse af mennesker med bevægelseshandicap. Som belyst i Figur 6 under de mentale barrierer er medarbejdernes opbakning en af de væsentligste faktorer i forhold til at få virksomhederne til at overveje at ansætte mennesker med bevægelseshandicap, efterfulgt af sikkerhed for at det ikke belaster økonomien og viden fra jobcenteret. I nedenstående Figur 13 afbilledes samme forhold, opdelt efter virksomhedens størrelse. Her ses det, at store virksomheder prioriterer egne positive erfaringer og ikke anser mangel på arbejdskraft, som et afgørende forhold, sammenlignet med mindre virksomheder. Dette kan have en sammenhæng med, at større virksomheder har mere erfaring end de mindre, og at den rette kandidat kan være vigtigere for de større virksomheder end manglende arbejdskraft.

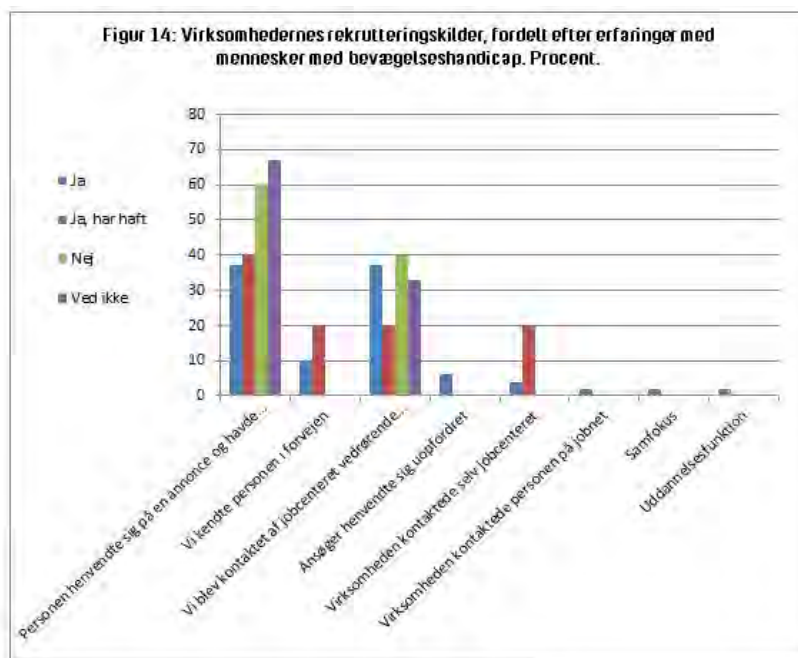


KILDE: Epinion for Dansk Handicap Forbund, April 2016.

Virksomheders erfaringer med mennesker med bevægelseshandicap

Som antydnet ovenfor har det betydning, hvorvidt virksomheder har eller har haft erfaring med ansættelse af mennesker med bevægelseshandicap i virksomheden. De får både flere ansøgere og har flere til jobsamtaler. Hele 46% af disse virksomheder har fået ansøgninger fra mennesker, som skriver, at de har et bevægelseshandicap (sammenlignet med gennemsnitligt 13% af adspurgte virksomheder). At mennesker med bevægelseshandicap vælger at skrive om deres handicap, kan tyde på, at de har tillid til, at disse virksomheder ikke vil fravælge dem på grund af deres handicap. Det kan også være, at i hvert fald nogle af disse virksomheder arbejder inden for et område, hvor det at have et handicap er en fordel og en kompetence, og derfor vælger mennesker med handicap at nævne deres handicap i ansøgningen.

I forhold til rekruttering har brug af netværk en betydning for virksomheder, der allerede har erfaring med mennesker med bevægelseshandicap i virksomheden. Spørgeskemaundersøgelsen blandt virksomheder viser, at kun 9% af virksomhederne, som har haft ansøgere med bevægelseshandicap til jobsamtale inden for de seneste to år, fik kontakt til personen, fordi de kendte vedkommende i forvejen (via andre, netværk eller personligt). Figur 14 nedenfor viser, at virksomheder, som på den ene eller anden måde gør opmærksom på, at de har mennesker med handicap ansat, også oftere kommer i kontakt med ansøgeren via eget netværk end virksomheder uden mennesker med handicap ansat og alle adspurgte virksomheder (20% mod 9%).

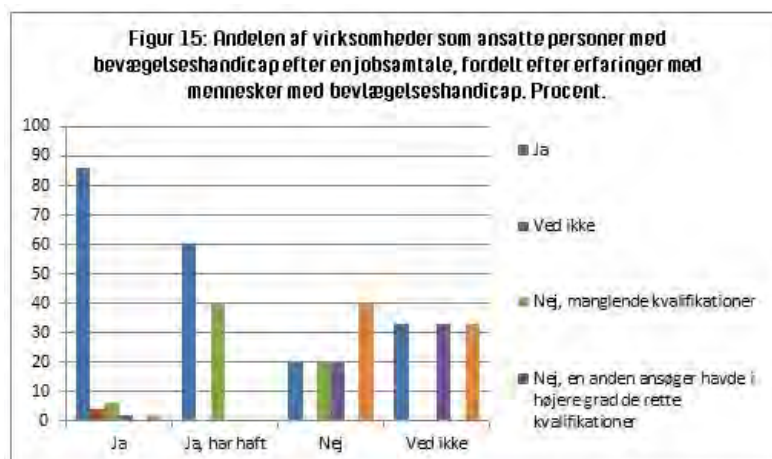


Personen henvendte sig på en annonce og havde de faglige kvalifikationer, vi efterspurgte
Vi kendte personen i forvejen (via andre ansatte, netværk, personligt etc)
Vi blev kontaktet af jobcenteret vedrørende ansøgeren
Ansøger henvendte sig uopfordret
Virksomheden kontaktede selv jobcenteret
Virksomheden kontaktede personen på jobbet
Samfokus
Uddannelse

ANM: Erfaringer med mennesker med bevægelseshandicap henviser til virksomheder, som har eller har haft mennesker med bevægelseshandicap ansat.
 KILDE: Epinion For Dansk Handicap Forbund, April 2016.

Det lader til, at virksomheder, der har eller har haft mennesker med bevægelseshandicap ansat i højere grad end virksomheder generelt, ansætter ud fra netværk. Hermed kan man sige, at netværk er vigtig for jobsøgende med bevægelseshandicap.

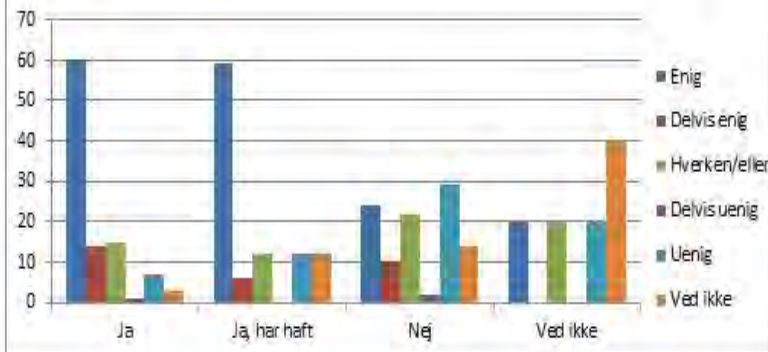
Nedenstående Figur 15 illustrerer sammenhængen mellem erfaring med mennesker med bevægelseshandicap i virksomheden og om virksomheden efter en samtale, ansatte ansøgeren med bevægelseshandicap. Figuren antyder, at erfaring med mennesker med bevægelseshandicap i virksomheden er et udslagsgivende forhold for efterfølgende ansættelse.



ANM: Erfaringer med mennesker med bevægelseshandicap henviser til virksomheder, som har eller har haft mennesker med bevægelseshandicap ansat.
KILDE: Epinion For Dansk Handicap Forbund. April 2016.

Figur 16 viser, at virksomheder, der har eller har haft mennesker med handicap ansat i højere grad end virksomheder, som ikke har ansat mennesker med bevægelseshandicap, opfatter egne positive erfaringer som vigtige. På samme måde opfatter virksomheder, der har eller har haft personer med handicap ansat også andres positive erfaringer som relevante, mens virksomheder, som ikke har mennesker med handicap ansat, ikke deler samme opfattelse.

Figur 16: Andelen af virksomheder som vil overveje at ansætte en person med bevægelseshandicap, hvis virksomheden selv har positive erfaringer med personer med bevægelseshandicap, fordelt efter erfaringer med mennesker med bevægelseshandicap. Procent.



ANM: Erfaringer med mennesker med bevægelseshandicap henviser til virksomheder, som har eller har haft mennesker med bevægelseshandicap ansat.

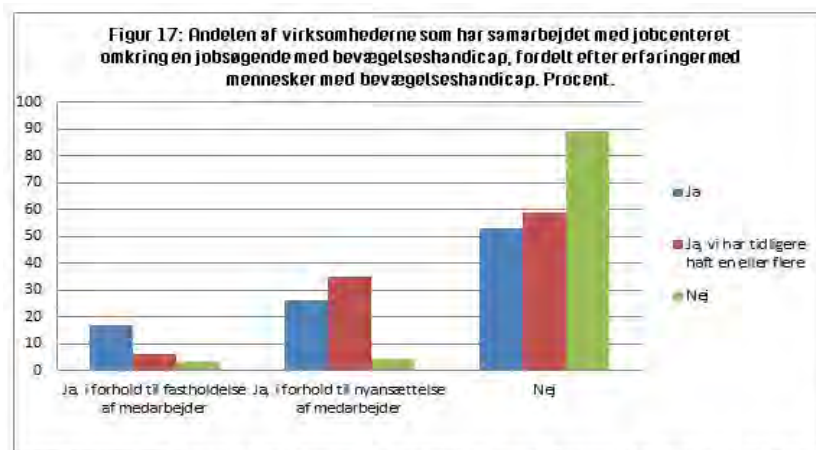
KILDE: Epinion for Dansk Handicap Forbund. April 2016.

Udover at mennesker med bevægelseshandicap skal søge gennem netværk, viser undersøgelsens resultater, at de skal henvende sig uopfordret til virksomhederne og søge de små virksomheder. Resultaterne viser, at netværk er vigtig i forhold til rekruttering i små virksomheder, og at de små virksomheder i højere grad end de større virksomheder ansætter mennesker med bevægelseshandicap (jf. Figur 12).

Undersøgelsen viser også, at mennesker med bevægelseshandicap søger store virksomheder. Det er dog ikke der, potentialet ligger. Af ovenstående Figur 10 ses det, at kun 5% af virksomhederne, som har haft ansøgere med bevægelseshandicap til jobsamtale inden for de seneste to år, fik kontakt til vedkommende, fordi ansøgeren henvendte sig uopfordret.

Manglende erfaring med mennesker med bevægelseshandicap

Som beskrevet ovenfor udgør virksomheders erfaring med mennesker med bevægelseshandicap et vigtigt forhold for inklusion. Det modsatte kan siges om manglende erfaring med ansættelse af mennesker med bevægelseshandicap i virksomheden. Ifølge undersøgelsens resultater har de små og private virksomheder færrest mennesker med bevægelseshandicap ansat. Spørgeskemaundersøgelsen viser også, at de virksomheder, der ikke har erfaring med mennesker med bevægelseshandicap, sjældent har kontakt med målgruppen. 87% angiver, at de ikke har modtaget ansøgninger fra mennesker, der skriver, de har et bevægelseshandicap, hvortil 91% angiver, at de ikke har haft ansøgere med bevægelseshandicap til jobsamtale inden for de seneste to år. 53% mener også, at det altid bør oplyses i ansøgningen, om ansøgeren har et bevægelseshandicap og 72% angiver, at de ikke er tilgængelige for mennesker i kørestol, med rullator eller krykker. Derudover viser Figur 17, at virksomheder, der ikke har mennesker med handicap ansat, ikke har kontakt til jobcenteret omkring jobsøgende med handicap. 89% har ikke samarbejdet med jobcentret omkring en jobsøgende med handicap, hvilket betyder, at jobcentrene ikke har kontakt til disse virksomheder omkring målgruppen. Ifølge spørgeskemaundersøgelsen blandt nøglepersoner vurderer 37%, at virksomhederne er forbeholdne i forhold til at ansætte mennesker med handicap. Kløften mellem virksomhed og borger kan, i tilfældet med manglende erfaring med mennesker med bevægelseshandicap, synes dyb, og derfor er det vigtigt, at jobcentrene formidler denne kontakt, samt hvilke fordele der er forbundet med at ansætte mennesker med bevægelseshandicap.

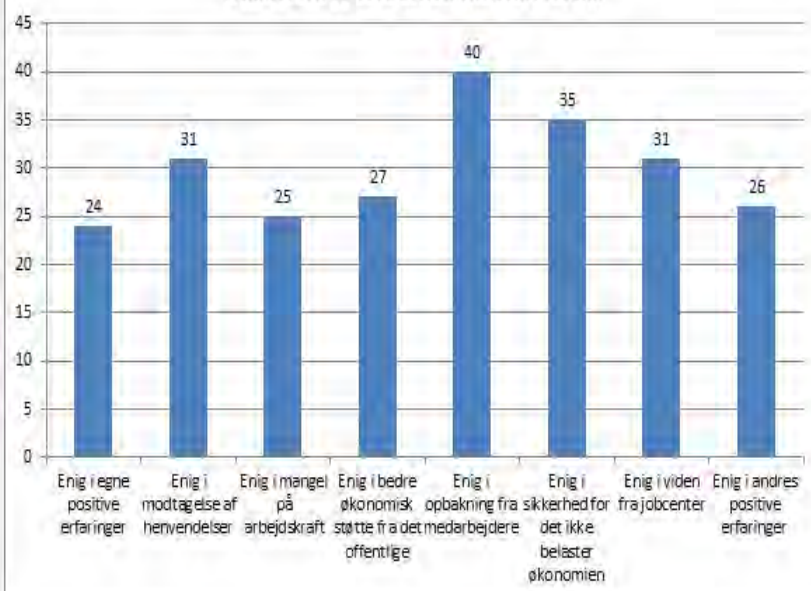


ÅBNT: Erfaringer med mennesker med bevægelseshandicap henviser til virksomheder, som har eller har haft mennesker med bevægelseshandicap ansat.

KILDE: Epinion for Dansk Handicap Forbund, April 2016.

Nedenstående Figur 18 viser, hvilke forhold virksomheder, der ikke har erfaring med mennesker med bevægelseshandicap, rangerer som de vigtigste ift. at overveje at ansætte en person med fysisk handicap. Figuren viser også hvilke forhold, der skal fokuseres på ift. at inkludere flere mennesker med bevægelseshandicap på arbejdsmarkedet gennem ansættelse i virksomheder, der ikke tidligere har haft interesse for målgruppen. Her er opbakning fra medarbejderne, sikkerhed for at det ikke belaster økonomien, viden fra jobcenteret omkring støtteordninger og modtagelse af henvendelser de fire vigtigste forhold ift. at få disse virksomheder til at ansætte mennesker med bevægelseshandicap. Mangel på arbejdskraft og andres positive erfaringer vægtes lavt, hvilket tyder på, at vi ikke kan ramme virksomheder uden erfaringer med ansættelse af mennesker med handicap med best practice og gode erfaringer, da de ikke opfatter dem som relevante eller aktuelle for virksomheden og derfor ikke vil efterspørge dem, da de ikke har blik for målgruppen.

Figur 18: Forhold som kan få virksomhederne til at overveje at ansætte en person med bevægelseshandicap, fordelt efter manglende erfaringer med mennesker med bevægelseshandicap. Procent.



Virksomheden har selv positive erfaringer med personer med bevægelseshandicap
Modtager ansøgninger eller henvendelser fra personer med bevægelseshandicap
Mangel på arbejdskraft
Bedre økonomisk støtte fra det offentlige (fx til kompensations- og støtteordninger)
Opbakning fra virksomhedens medarbejdere
Sikkerhed for at det ikke belaster virksomhedens økonomi
Viden fra jobcenter om muligheder for støtte
Positive erfaringer fra andre virksomheder

ANM: Erfaringer med mennesker med bevægelseshandicap henviser til virksomheder, som har eller har haft mennesker med bevægelseshandicap ansat.

KILDE: Epinion for Dansk Handicap Forbund, April 2016

Økonomiske barrierer for ansættelse af personer med bevægelseshandicap

Dette afsnit sætter fokus på de økonomiske forhold af betydning for manglende inklusion af mennesker med bevægelseshandicap på arbejdsmarkedet. Der lader til at være et paradoks forbundet med virksomhedernes økonomiske prioritering ift. at ansætte mennesker med bevægelseshandicap. Jf. Figur 6 er positive erfaringer fra andre virksomheder, bedre økonomisk støtte fra det offentlige og mangel på arbejdskraft de lavest rangerende forhold af betydning for ansættelse af en person med fysisk handicap. Samtidig viser figuren også, at 53% skal stilles i sikkerhed for, at ansættelse af mennesker med bevægelseshandicap ikke belaster virksomhedens økonomi. Det er bemærkelsesværdigt, at mangel på arbejdskraft er det forhold af mindst betydning, da man skulle tro, at virksomheder ansætter efter behov. Der kan derfor stilles spørgsmål ved, om alle de andre forhold skal overkommes som barrierer for, at mennesker med bevægelseshandicap kan konkurrere på lige vilkår med andre på arbejdsmarkedet.

Jf. rapportens kapitel om mentale barrierer kan der ligge uvidenhed og fordomme til grund for, at virksomhederne er optagede af, at ansættelse af mennesker med bevægelseshandicap belaster økonomien. Fx kan forestillinger om, hvad mennesker med bevægelseshandicap kan og ikke kan, sættes lig med, at de er omkostningstunge, ineffektive, uflexible, kun kan varetage bestemte arbejdsopgaver, har flere sygedage og kræver store omlægningsorganisatorisk og indretningsmæssigt, som afsnittet om mentale barrierer bl.a. har af-dækket. Som beskrevet under fysiske barrierer er virksomhederne villige til at lave tilpasninger i de tilfælde, hvor det er den rette kandidat til jobbet, og det kan betale sig økonomisk. Forestillinger om økonomiske omkostninger forbundet med ansættelse af mennesker med bevægelseshandicap er et udtryk for, at virksomhederne ikke er bekendte med de kompenserende støtteordninger, som bl.a. har til hensigt at ligestille mennesker med bevægelseshandicap med mennesker uden handicap.

Ifølge spørgeskemaundersøgelsen lader det til, at økonomi er en større barriere for offentlige end private virksomheder. Set i forhold til økonomiske prioriteringer er offentlige virksomheder hårdt spændt for og ligger over gennemsnittet for alle spørgsmål, der drejer sig om økonomi. Fx skal 49% af offentlige virksomheder stilles i

sikkerhed for, at ansættelse af mennesker med bevægelseshandicap ikke belaster virksomhedens økonomi (sammenlignet med 35% af de private virksomheder). Hertil er 43% af de offentlige virksomheder enige i, at bedre økonomisk støtte fra det offentlige vil få virksomheden til at overveje at ansætte mennesker med bevægelseshandicap (sammenlignet med 28% af de private virksomheder), og 46% er enige i viden fra jobcenter om støttemuligheder (sammenlignet med 31% af de private virksomheder). Yderligere mener 50% af de offentlige virksomheder, at det er helt afgørende, at der på ansættelsestidspunktet er fuld klarhed over, hvilke støtte- og kompensationsmuligheder en ansøger er berettiget til på ansættelsestidspunktet (jf. Figur 22). Dette kan evt. være endnu et argument for at søge ovre i det private erhvervsliv for mennesker med bevægelseshandicap.

Service fra jobcentrene til virksomhederne

Som beskrevet ovenfor er viden fra jobcentret et af de væsentligste forhold for ansættelse af en person med bevægelseshandicap. I det følgende vil projektets resultater blive præsenteret set i forhold til hvilke barrierer, der kan opstå i relationen mellem virksomhed, borger og jobcenter, når det drejer sig om inklusion og beskæftigelse af mennesker med bevægelseshandicap på arbejdsmarkedet.

Med Beskæftigelsesreformen pr. 1. januar 2015 er virksomhedsservice og jobformidling blevet en af jobcentrenes kerneopgaver. Dette betyder, at jobcentrene skal have tæt kontakt til virksomhederne indenfor tre servicespor: 1) rekruttering af ledige, 2) uddannelse og opkvalificering og 3) fastholdelse af sygemeldte medarbejdere (Styrelsen for Arbejdsmarked & Rekruttering, 2017). Denne beskæftigelsespolitik afspejler sig i undersøgelsen.

Spørgeskemaundersøgelsen blandt virksomheder viser, at jobcentrene har en god kontakt til virksomhederne. Faktisk har 66% af de adspurgte virksomheder været i kontakt med jobcenteret med henblik på ansættelse af ledige (jf. Tabel 24 i bilag). Dog viser undersøgelsen også, at 3 ud 4 virksomheder ikke har samarbejdet med jobcenteret omkring jobsøgende med bevægelseshandicap (jf. Tabel 25 i bilag). Alligevel har 36% rekrutteret gennem jobcenteret. Det vil sige, at virksomhedernes kontakt til jobcentrene omhandler andet end mennesker med handicap, og en af forklaringerne kan være, at mennesker med bevægelseshandicap udgør en lille andel af de borgere, som virksomhedernes retter henvendelse om.

I interviewundersøgelsen blandt arbejdsgivere er samarbejdet med jobcenteret et tungtvejende emne. Ikke alle interviewpersoner har erfaring med jobcenteret. Alligevel bærer interviewmaterialet præg af, at der er meget varierende oplevelser af jobcentrene og deres arbejde. En af grundene til dette er en stor forskel i det kommunale serviceniveau på tværs af kommuner og mellem små og store kommuner.

Flere af interviewpersonerne fortæller, at de mener, der er forskel på store og små kommuner. En anden interviewperson konstaterer, at der er lige så stor forskel på jobcentrene som antal af jobcentre. Videre siger interviewpersonen: "Nogle gange kan man blive overrasket over, at de arbejder under samme lovgivning. Hvad der kan lade sig gøre i den ene kommune, kan ikke lade sig gøre i den anden kommune" (stor privat virksomhed).

Det gode samarbejde mellem virksomhed og jobcenter

I spørgeskemaundersøgelsen blandt nøglepersoner mener 78%, at det gode samarbejde med virksomheder er den vigtigste faktor for at få mennesker med bevægelsehandicap i arbejde, og en respondent nævner, at det gode samarbejde beror på tillid, respekt og troværdighed. Af samme grund er god virksomhedskontakt også en del af jobcentrenes virksomhedsservice (Styrelsen for Arbejdsmarked & Rekruttering, 2017). Når arbejdsgiverne evaluerer deres samarbejde med jobcentrene, kommer følgende til udtryk i interviewundersøgelsen:

Nogle interviewpersoner fortæller, at de har gode oplevelser med jobcenteret, andre fortæller, at de har dårlige eller slet ingen oplevelser, og til sidst fortæller nogle interviewpersoner, at de har blandede oplevelser med jobcenteret.

En interviewperson fortæller, at de har en okay kontakt til jobcenteret, og at de nogle gange kontakter jobcenteret, hvis de mangler en bestemt type medarbejder. Interviewpersonen oplever jobcenteret som meget samarbejdsvillig. En anden interviewperson oplever, at kontakten til jobcenteret er meget individuel og meget forskellig.

Flere interviewpersoner fra offentlige arbejdspladser oplever også en god kontakt til jobcentrene. De fleste siger, at det er fordi, de sidder tæt på hinanden, og at jobcenteret er nemme at komme i kontakt med, fordi det er internt i kommunen.

Mange interviewpersoner synes, at jobcentrene skal være mere ser-

vicemindedede og mere åbne over for virksomhederne. Interviewpersonerne fortæller, at det gode samarbejde med jobcenteret bygger på en god kommunikation mellem jobcenter og virksomhed. En interviewperson siger: "Det er den gode kommunikation, at man ved, at man kan følge med i, hvad kommunen gør hvornår, og det er jo også derfor, vi har de her tætte samarbejder med én indgangsvinkel til kommunen" (stor privat virksomhed).

Jobcentrene oplever generelt, at virksomhederne er interesserede i at samarbejde. Jobcentrene efterlyser dog bedre intern organisering og samarbejde, så de kan yde en bedre service over for virksomhederne. Fx oprettelse af en koordinerende sagsbehandler, som nævnt i eksemplet ovenfor; én indgang til jobcenteret og én kontaktperson, så virksomhederne ikke bliver kørt rundt i systemet (Fokusgruppe med jobcentermedarbejdere).

Virksomhederne som kunder i jobcenteret

I projektets datamateriale eksisterer der en uoverensstemmelse i forhold til, hvem der har ansvaret for at etablere kontakt mellem virksomhed og jobcenter. Virksomhederne er enige om, at de skal betragtes som kunder i jobcenterbutikken, hvis opgaven er at formidle kontakt til relevante kandidater. Her kan der være stor forskel på mentaliteten blandt jobcentre og virksomhedskonsulenter, ift. om de prioriterer virksomhedens eller borgerens behov højest.

En arbejdsgiver udtaler følgende: "Der er stor forskel på jobcentrene og på virksomhedskonsulenter. Det handler både om personlige forskelle og ledelsesstil på jobcenteret. Der, hvor man har gode jobcenterchefer, der har virksomhedsbriller på, de er typisk gode virksomhedskonsulenter. Hvorimod de jobcentre, der tænker meget i sagsbehandling, og at det er vigtigt, jeg er der for borgeren, de er sgu svære at trække ud på en virksomhed, synes jeg. Så nogle konsulenter er rigtig gode til at tænke virksomheden først, hvorimod andre ser det som deres fremmeste opgave egentlig bare at få borgeren ud i job. Der er stor forskel." (stor privat virksomhed).

Nogle interviewpersoner taler sågar om en "kommunal tankegang". En interviewperson fortæller: "at i den kommunale tankegang er det kommunen, der er i centrum, og så er der nogen, der hjælper kommunen" (stor privat virksomhed). Interviewpersonerne synes, det virker som om, kommunerne tror, at de er kunder hos virksomhederne og ikke omvendt. Flere interviewpersoner synes, at jobcen-

trene skal blive bedre til at sætte sig ind i virksomhederne og deres muligheder og behov.

En fastholdelseskonsulent fra jobcenteret beskriver problematikken i følgende citat: "Jeg tænker, det er naturligt, at virksomhederne tænker, at de hjælper os. Men vi satser på, at vi kan hjælpe dem i den sidste ende ved at finde nogle kandidater, der kan bruges og så nu, hvor alt det her med virksomhedspraktikker bliver brugt, det er også blevet helt vildt jo, men det jo, fordi man tror på, at det er det, der er løsningen, men der er sjovt nok mange virksomheder, der altid har mange praktikkanter, og de yder et stort stykke arbejde, vores praktikkanter ude i verden" (Fokusgruppeinterview blandt jobcentermedarbejdere).

Den "kommunale tankegang" kan dermed opleves som en barriere ift. at fordele ansvaret for inklusion af mennesker med bevægelseshandicap mellem jobcenter og virksomhed, da det opfattes, at jobcenterne ikke er opsøgende nok og ikke prioriterer virksomhedernes behov. Dette diskuteres yderligere under temaet "proaktivitet".

Proaktivitet

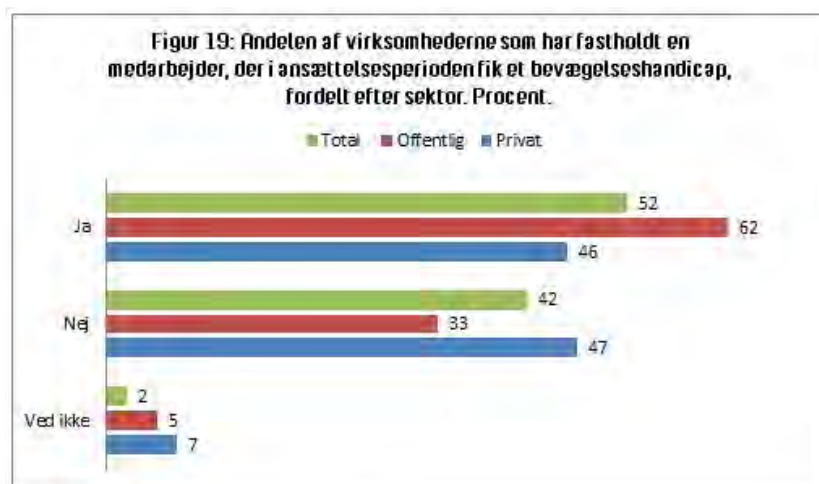
Arbejdsgiverne oplever, at virksomhederne selv skal være proaktive over for jobcenteret. De oplever en manglende opsøgende indsats fra jobcentrenes side. Ifølge spørgeskemaundersøgelsen er det dog kun 5% af virksomhederne, der selv kontaktede jobcenteret med henblik på ansættelse af en medarbejder med bevægelseshandicap, hvorimod 36% blev kontaktet af jobcenteret (jf. Figur 10). Ifølge spørgeskemaundersøgelsen blandt nøglepersoner er det sjældent, at virksomheder tager kontakt til jobcenteret, når de har behov for en medarbejder. Dette sker kun i 4% af tilfældene. 17% af nøglepersonerne tager fortrinsvis kontakt til relevante virksomheder, når de har en jobsøgende kandidat. Jobcentermedarbejderne udfører forskellige aktiviteter for at være opsøgende overfor virksomhederne, fx netværksmøder i erhvervslivet, kampagner, informationsmøder og virksomhedsbesøg m.fl. Hovedparten af nøglepersonerne på handicapområdet har 11-20 virksomhedsbesøg pr. måned. De oplever, at det giver størst udbytte at gøre reklame for arrangementer, som virksomhederne i forvejen har interesse for, da der ikke er stor tilslutning til målgruppespecifikke oplysningskampagner (fokusgruppe blandt jobcentermedarbejdere).

Flere arbejdsgivere fortæller også, at de før i tiden fik besøg af

virksomhedskonsulenter, men nu har de oftest kontakt til fastholdelskonsulenter. Derfor omhandler næste afsnit fastholdelse.

Prioritering af fastholdelse fremfor ny-ansættelse

Ifølge jobcentermedarbejderne opsøger virksomhederne som regel jobcenteret, når det er aktuelt og oftest i forbindelse med fastholdelse af en medarbejder. 57% af nøglepersonerne svarer, at de bliver kontaktet af virksomhederne i forbindelse med en fastholdelsessag, hvorimod kun 3% bliver kontaktet i forbindelse med ny-ansættelse. Hertil svarer alle nøglepersonerne, at deres kontakt til virksomhederne primært omhandler fastholdelse af en medarbejder, 1/4-del ny-ansættelser og 1/3 praktik og fleksjob. I nedenstående Figur 19 illustreres, at offentlige virksomheder er bedre til at fastholde medarbejdere med erhvervet bevægelseshandicap end private.



KILDE: Epinion for Dansk Handicap Forbund. April 2016.

Jobcentermedarbejderne mener, at der er mentale barrierer, der skal overkommes hos virksomhederne i forhold til ny-ansættelse af mennesker med bevægelseshandicap. Dette vedrører forestillinger om arbejdspladstilpasning og arbejdsindsats. En jobcentermedarbejder siger fx: "Jeg oplever, at når virksomhederne gerne vil ansætte en borger med bevægelseshandicap, så er det største problem, det er jo frygten for, at det bliver en omstrukturering af hele kontorlandskabet. At få gjort det lidt mere nede på jorden, det er ikke nødvendigvis, det er så slemt. Rigtig mange ting kan klares med en stol."

"Jeg oplever, at når virksomhederne gerne vil ansætte en borger med bevægelseshandicap, så er det største problem, det er jo frygten for, at det bliver en omstrukturering af hele kontorlandskabet. At få gjort det lidt mere nede på jorden, det er ikke nødvendigvis, det er så slemt. Rigtig mange ting kan klares med en stol."

- Jobcentermedarbejder

En anden jobcentermedarbejder supplerer: "Der, hvor jeg tror, det største problem er i forhold til virksomheder, er at få nye ind med funktionsnedsættelse, så kan de være bange for: når, er de så mere fraværene end andre, fordi de måske har en dårlig ryk eller har været ude for et trafikuheld og fået en diskusprolaps, eller hvad det sådan kan være."

Jobcentermedarbejderne betragter derfor virksomhederne, som nøglen til indslusning og fastholdelse af mennesker med bevægelseshandicap på arbejdsmarkedet.

Jobcentermedarbejderne forklarer, at der i jobcentrene er ledelsesmæssigt fokus på fastholdelse, da det er den bedste investering på langt sigt. En jobcentermedarbejder forklarer: "(...) vi skal gøre, hvad vi kan for at fastholde folk der, hvor de er, hvor de er kendte, så det ikke behøves at være en ny-ansættelse et nyt sted. Hvis vi kan få folk til at blive omplaceret eller tilpasset eller kompenseret

i den funktion, de nu en gang har, hvor de er kendt af arbejdsgiver, som de ved har været gode medarbejdere. Det er jo som regel der, historien er bedst, og hvor der er langsigtet løsning og forhåbentlig en løsning uden lang ledighed. Så dem vil man jo forsøge at gøre, hvad man kan for at fastholde.”

En jobcentermedarbejder tilføjer, at fastholdelse sættes lig med social ansvarlighed, som en populær CSR-strategi, hvilket også kan bidrage til en øget tendens til fastholdelse fremfor ny-ansættelse.

Denne tendens til prioritering af fastholdelse fremfor ny-ansættelse kan også ses som et udtryk for beskæftigelsesreformens opprioritering af fastholdelse af sygemeldte medarbejdere. Netop denne prioritering inden for beskæftigelsespolitikken kan betragtes som en barriere for, at mennesker med bevægelsehandicap integreres i arbejdsstyrken.

Jobcentermedarbejderne påpeger, at både i forhold til fastholdelse og ny-ansættelse er god og tidlig kontakt med jobcenteret med til at modvirke evt. afskedigelse. Dette forudsætter dog et større kendskab til de kompenserende ordninger. I det følgende belyses de mere systemiske barrierer for virksomhedernes ansættelse af mennesker med bevægelsehandicap: bureaukrati og sagsbehandlingstid.

Bureaukrati og sagsbehandlingstid

Flere interviewpersoner fortæller, at de oplever en lang sagsbehandlingstid og et meget formelt system, som spænder ben for virksomhedernes vilje til at ansætte via jobcentrene. Mange af interviewpersonerne påpeger, at det ikke er sagsbehandlerne, der har dårlige intentioner, men at det er systemet, der fejler. I forlængelse heraf siger en interviewperson: ”at det ikke er borgerens udfordringer, der er problemet, men det er systemets udfordringer, der er en stopklods” (lille offentlig virksomhed). ”Det politiske system er den største barriere” (stor privat virksomhed). Indimellem al snakken om bureaukrati mener interviewpersonerne, at jobcentrene kommer til at fremstå ineffektive, ustabile og uvidende. Dette ses da også i

”Det er ikke borgerens udfordringer, der er problemet, men det er systemets udfordringer, der er en stopklods.”

- Lille offentlig virksomhed

nogle af udtalelserne fra interviewpersonerne. En interviewperson siger: "Det var som at slå i en dyne at have med dem [jobcenteret] at gøre. Du kan aldrig få fat i dem. Jeg ved ikke, om de har for mange klienter. Det er måske, fordi de har for lidt ressourcer ... de er bedst til at sige nej. Det er ineffektivt, de ser ikke ud over deres egen næse, der er ingen innovation, ingen nytænkning" (stor privat virksomhed). En anden interviewperson siger: "Der er alt for lang ventetid. De er alt for langsomme, når man er vant til, at man egentlig kan handle dagen efter". Andre interviewpersoner kommer ind på, at sagsbehandlingstiden er tung, og der er meget rundbordssnak og mange formularer, der skal udfyldes. Flere interviewpersoner nævner bureaukrati som kendetegn for jobcenteret. En interviewperson siger, at han personligt bliver irriteret over, at han skal bruge tid på, at tale med forskellige afdelinger i kommunen og have at gøre med et tungt system i jobcenteret (lille offentlig virksomhed). Videre siger han: "at det bliver for rigtigt at navigere i, og det kan gøre, at virksomhederne bliver tilbageholdende i forhold til en ny-ansættelse af mennesker med handicap" (lille offentlig virksomhed).

Flere interviewpersoner nævner, at det er besværligt at komme igennem systemet første gang, men at det efterhånden bliver nemmere. En interviewperson fortæller, at efter nogle år inden for området, er det muligt at oparbejde en liste over jobcentermedarbejdere, som interviewpersonen har en relation til (stor offentlig virksomhed). En interviewperson betegner turen gennem jobcenteret som en slags hækkeløb for virksomhederne (Stor privat virksomhed).

Flere interviewpersoner mener, at sagsbehandlingstiden hænger sammen med kommunernes størrelse. "(...) jo større kommune, jo mere komplekst er det, og jo længere tid tager det, fx i forhold til at finde den rette sagsbehandler (...) Mindre kommuner er bedre til selv at tage initiativ" (stor privat virksomhed).

Flere interviewpersoner giver udtryk for, at de har været nødt til at bruge utraditionelle metoder over for jobcenteret. En interviewperson oplever, at jobcenteret skal trues med, at medarbejderen ikke bliver ansat, hvis jobcenteret ikke bevilger den nødvendige støtte (stor privat virksomhed). En anden interviewperson fortæller, at nogle jobcentre først kommer ind på støtte- og kompensationsordninger, når virksomhederne presser dem med, at hvis de ikke bliver bevilget, så er der ikke noget job (stor privat virksomhed).

I spørgeskemaundersøgelsen blandt nøglepersoner svarer 25%, at

mindre bureaukrati er den vigtigste faktor for at få mennesker med bevægelseshandicap i arbejde. En enkelt nøgleperson nævner, at den største udfordring er tidspres og for mange sager til en enkel person, hvilket medfører forlænget sagsbehandlingstid.

Jobcentermedarbejderne mener dog, at det er en myte, at der part-out er lang sagsbehandlingstid på jobcentrene, og at medierne er med til at reproducere denne forestilling. En jobcentermedarbejder beskriver, at sagsbehandlerne forsøger at servicere virksomhederne med hurtig sagsbehandling for at vise, at de bliver taget alvorligt, og at jobcenteret ikke skal stå i vejen for en eventuel ansættelse. Derfor kan virksomheder blive overraskede over korte sagsbehandlingstider:

”Man hører jo, det er så i andre situationer, man hører jo om sagsbehandlingstider, om bevilling, fleksjob, ressource-tider, som er sindssygt lange. Det er nogle af de der med, altså generelt er de offentlige jo bare per definition langsomt arbejdende. Så derfor bliver de nogle gange overraskede. Selvfølgelig kræver det, at jeg har lægeoplysninger og alt er udfyldt, men når vi sætter os ned og kigger på hinanden og siger, at nu har jeg det, jeg skal bruge, så siger jeg, at der går 3-5 dage, og langt de fleste gange har de det inden for 48 timer.” (Fokusgruppe blandt jobcentermedarbejdere)

Viden om støtte- og kompensationsordninger

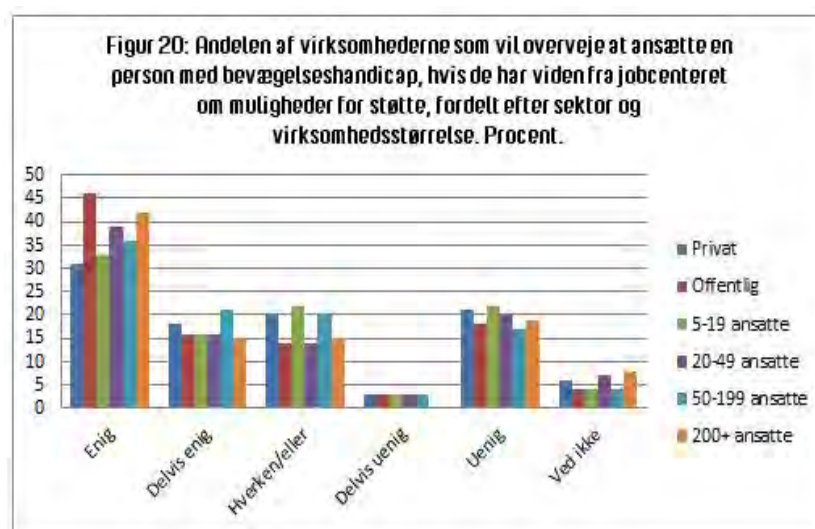
Siden begyndelsen af 1980'erne har de handicappolitiske grundprincipper: kompensationsprincippet, sektoransvarlighedsprincippet, solidaritetsprincippet og ligebehandlingsprincippet, dannet fundament for dansk handicappolitik. I denne sammenhæng vil vi fokusere på kompensationsprincippet. Kompensation gives for at komme over de barrierer, som forhindrer børn, unge og voksne med handicap i at deltage i samfundslivet på lige fod med andre. Kompensation kan fx gives i form af et hjælpemiddel – en kørestol, en protese eller en handicapbil. Kompensation skal sikre det samme udgangspunkt for alle. Dermed får mennesker med handicap det samme udgangspunkt som naboen og kan udfolde sine evner på lige fod. Det betyder samtidig, at graden af kompensation er forskellig for hver enkel person og livssituation. I Danmark har vi vedtaget: ”Lov om kompensation af handicappede i erhverv m.v.". Ifølge Specialfunktionen Job og Handicap har de kompenserende ordninger

efter "Lov om kompensation til handicappede i erhverv" til formål at styrke beskæftigelsesmuligheder for personer med begrænsninger i arbejdsevnen med det formål, at give disse de samme muligheder for erhvervsudøvelse som personer uden funktionsnedsættelse. Indholdet af "Lov om kompensation af handicappede i erhverv m.v." bliver kort præsenteret under kapitlet "Definition og afgrænsning".



Undersøgelsen danner et generelt indtryk af, at manglende viden om støtte- og kompensationsordninger er en af de væsentligste barrierer for ansættelse (og fastholdelse) af mennesker med bevægelseshandicap. Ifølge Figur 6 rangerer viden fra jobcenteret som et af de tre væsentligste forhold for ansættelse af mennesker med bevægelseshandicap for virksomhederne. Hertil vurderer nøglepersonerne, at

manglende viden om de kompenserende ordninger hos arbejdsgivere, borgere og kolleger er de væsentligste udfordringer både i forhold til at hjælpe mennesker med bevægelseshandicap i beskæftigelse og i rollen som nøgleperson på handicapområdet. Nedenstående Figur 20 viser enigheden i, at viden om støttemuligheder er afgørende for ansættelse af personer med bevægelseshandicap afhængigt af sektor og virksomhedens størrelse. Denne viser, at viden om støttemuligheder særligt vil få offentlige og større virksomheder til at overveje at ansætte mennesker med bevægelseshandicap.

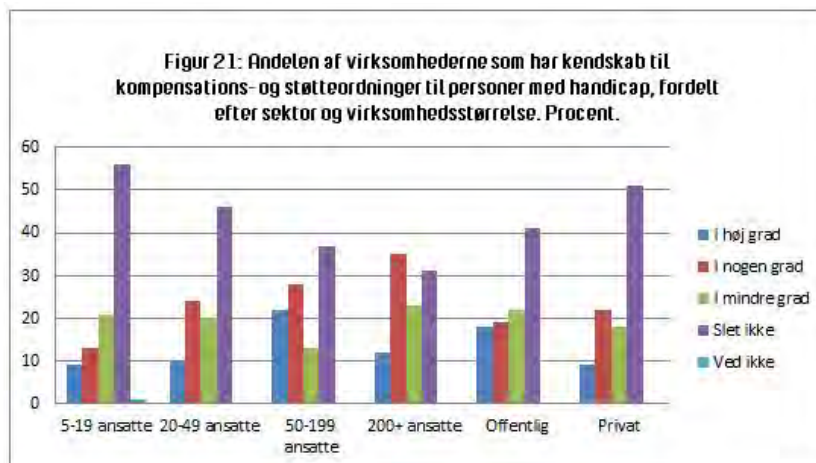


KILDE: Epinion for Dansk Handicap Forbund, April 2016.

Sammenlignes dette med Figur 21, er det dog ikke disse virksomheder, som har lavest kendskab til kompensations- og støttemuligheder, men tværtimod små og private virksomheder, hvilket kan synes lidt paradoksalt. I alt mener 47%, at de slet ingen kendskab har til kompensations- og støtteordninger, hvilket må siges at være en betydelig barriere for inklusion af mennesker med bevægelseshandicap på arbejdsmarkedet.

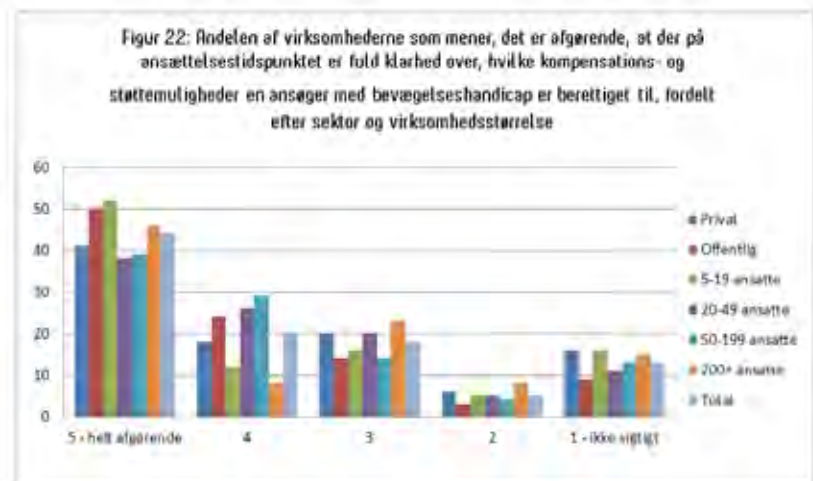
Kendskabet forbedres væsentligt for virksomheder, der allerede har erfaring med bevægelseshandicap til 74%, der i større eller mindre

grad har kendskab til de kompenserende ordninger. Her viser erfaring med mennesker med bevægelsehandicap i virksomheden altså igen at være et afgørende forhold for inklusion af mennesker med bevægelsehandicap på arbejdspladsen.



KILDE: Epinion for Dansk Handicap Forbund. April 2016.

Nedenstående Figur 22 viser, at 50% af de offentlige virksomheder mener, det er afgørende, at der på ansættelsestidspunktet er fuld klarhed over, hvilke støtte- og kompensationsordninger en ansøger er berettiget til. Det samme gælder for 52% af de små virksomheder, 46% af de store virksomheder, 41% af de private virksomheder og 44 % for alle adspurgte virksomheder i spørgeskemaundersøgelsen.



Kilde: Epinion for Dansk Handicap Forbund, April 2016.

Sammenlignes dette med Figur 23, ændrer erfaring med mennesker med bevægelseshandicap i virksomheden dog ikke på, at det stadig er afgørende for virksomheden at have fuld klarhed over, hvilke kompensations- og støttemuligheder en ansøger er berettiget til på ansættelsestidspunktet. Virksomheder, der har eller har haft mennesker med bevægelseshandicap ansat, opfatter det i højere grad som vigtigt, at der er klarhed over støtte- og kompensationsordninger end virksomheder, som ikke har mennesker med handicap ansat. Dette må betyde, at dem, der har eller har haft mennesker med handicap ansat, har dårlige erfaringer med manglende klarhed over støtte- og kompensationsordninger. Dette viser muligvis, at det er besværligt at ansætte mennesker med handicap, som har brug for støtte- og kompensationsordninger, og at virksomhederne har brug for vished og sikkerhed.



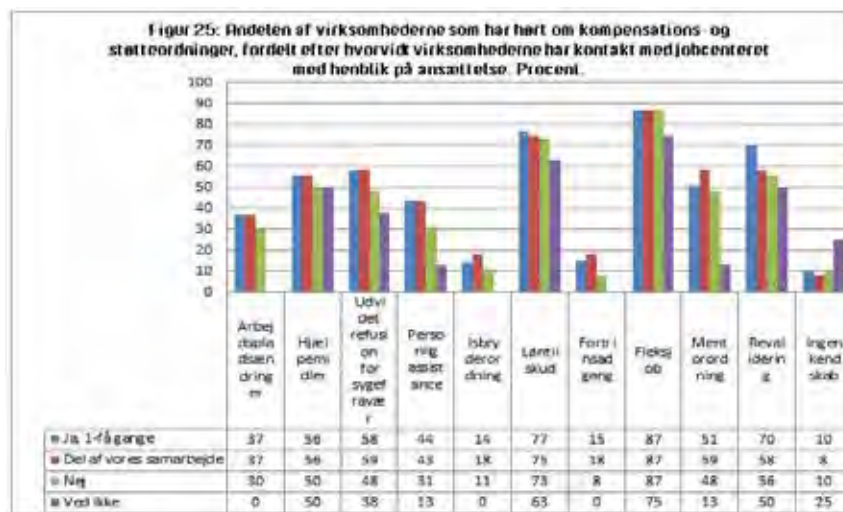
ANM: Erfaringer med mennesker med bevægelseshandicap henviser til virksomheder, som har eller har haft mennesker med bevægelseshandicap ansat.
 KILDE: Epinion for Dansk Handicap Forbund, April 2016.

Figur 24 illustrerer, hvilke kompensations- og støtteordninger virksomhederne kender til. Ikke overraskende viser undersøgelsen, at langt de fleste virksomheder kender til fleksjobordningen og ordningen om løntilskud, hvorimod det kun er en lille andel af virksomhederne, som har kendskab til isbryderordningen og fortrinsadgang til job i det offentlige.



KILDE: Epinion for Dansk Handicap Forbund, April 2016.

Figur 25 viser, at øget kontakt til jobcenteret øger kendskabet til støtte- og kompensationsordninger. Her ligger virksomheder, der har et samarbejde med jobcenteret om ansøgere over gennemsnittet i forhold til at kende til de kompenserende ordninger. Det ser dog ud til, at jobcenterne kan gøre det bedre. Virksomheder, der har kontakt til jobcenteret, ved ikke markant mere om ordningerne, og selvom de ønsker mere viden, giver kontakten til jobcenteret det umiddelbart ikke.



KILDE: Eploen for Dansk Handicap Forbund, April 2016.

Blandt interviewpersonerne er det meget forskelligt, hvor mange støtte- og kompensationsordninger de kender til. Der er også forskel på, hvor interviewpersoner vil søge information om ordningerne. Nogle interviewpersoner kender støtte- og kompensationsordninger, fordi det kræver deres nuværende arbejde, eller også har deres tidligere arbejde krævet det. En interviewperson siger: "Jeg har kendskab til støtte- og kompensationsordninger qua mit arbejde" (lille privat virksomhed). Interviewpersonen nævner § 56, støttepersonordninger, førtidspension og fleksjob, som nogle af de ordninger han kan hovedlinjerne omkring. En anden interviewperson fortæller, at hun, og det team hun arbejder i, har et rigtig godt kendskab til ordningerne. Interviewpersonen siger: "Det er tit os, der bliver kontaktet, når, en medarbejder har behov for kompensations- og støtte-

ordninger". Hun fortæller samtidig, at det også er deres job at holde sig opdateret omkring ordningerne (stor privat virksomhed). En tredje interviewperson fortæller, at han har et stort kendskab til de forskellige ordninger fra et tidligere arbejde som HR-direktør i en større kommune (stor privat virksomhed).

Flere interviewpersoner har umiddelbart ikke et kendskab til ordningerne. Dette skyldes muligvis, at de ikke sidder med ansættelser i deres respektive virksomheder eller ikke har mennesker med bevægelseshandicap ansat. Dog kan flere af interviewpersonerne kende ordningerne af navn, fx fleksjob, men ikke indholdet af ordningerne. Interviewpersonerne uden kendskab til ordningerne vil typisk søge viden om støtte- og kompensationsordninger på nettet. Enkelte siger, at de vil forsøge at hente information hos jobcentrene. En interviewperson kunne godt bruge en pjece om mennesker med bevægelseshandicap, som fortæller hvilke muligheder, der er for virksomheden, fx hvilke ordninger der findes (stor privat virksomhed). Ifølge spørgeskemaundersøgelsen vil 73% søge information om kompensationsordningerne hos jobcenteret/kommunen (jf. Tabel 23 i bilag).

Dermed viser undersøgelsen, at der er et formidlings- og oplysningsarbejde, der skal gøres i forbindelse med virksomhedernes kendskab til kompensations- og støtteordninger. I det følgende præsenteres resultaterne for, hvordan viden om de kompenserende ordninger bedst bliver formidlet.

Formidling af støtte- og kompensationsordninger

Nøglepersonerne beskriver, at de kompenserende ordninger, de hovedsageligt bevilger, udgør hjælpemidler (91%), personlig assistance (88%), arbejdspladsindretning (53%) og fortrinsadgang (29%). Deres vigtigste arbejdsopgaver som nøgleperson er i denne forbindelse vejledning og formidling af lovgivning om kompenserende ordninger, bevilling af kompenserende ordninger, fastholdelse, bevilling af personlig assistance og virksomhedskontakt. Herunder yder de en del rådgivning og vejledning hos kollegerne om de kompenserende ordninger. At kollegaerne har viden om de kompenserende ordninger, betragter 34% som en af de vigtigste faktorer for at få mennesker med bevægelseshandicap i arbejde. De bliver hovedsageligt opsøgt af kollegerne for at få sparring og specialviden om de kompenserende ordninger.

Ifølge jobcentermedarbejderne er formidling af støtte- og kompensationsordninger centralt i forhold til at udbrede kendskabet til de forskellige ordninger. Formidling skal primært ske til virksomheder og borgere. For virksomhederne handler det om at få udbredt kendskabet til, at ordningerne eksisterer, og hvilke fordele de giver arbejdsgiverne i forhold til at ansætte mennesker med bevægelseshandicap. For borgerne handler det om, at de selv er oplyste omkring kompensationsmuligheder, der svarer til deres behov, fx i en ansættelsessituation. En jobcentermedarbejder fortæller, at det er vigtigt, at borgeren formidler kontakt mellem jobcenter og virksomhed, særligt i forhold til at oplyse om kompenserende ordninger. En nøgleperson beretter om et eksempel, hvor vedkommende dukkede op til en ansættelsessamtale for at informere arbejdsgiveren om mulighederne for kompensation for ansøgerens funktionsnedsættelse. På denne måde blev handicappet afmystificeret, og ansøgeren blev mere ligestillet med andre ansøgere (Fokusgruppe med jobcentermedarbejdere).

Jobcentermedarbejderne nævner også, at formidling af de kompenserende ordninger er vigtig indenfor kommunens socialforvaltninger, til nyuddannede socialrådgivere og til handicaporganisationer, så medlemmerne som minimum er bekendt med deres rettigheder.

Forskelsbehandlingsloven: en barriere eller ej?

Kriterierne om forbud mod forskelsbehandling pga. handicap blev tilføjet til forskelsbehandlingsloven i 2004 og gælder ved ansættelse, under ansættelse og ved afskedigelse. Forskelsbehandlingsloven forbyder direkte og indirekte forskelsbehandling bl.a. på grund af handicap. En arbejdsgiver må ikke forskelsbehandle lønmodtagere eller ansøgere til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår. Arbejdsgiveren skal træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov for at give en person med handicap adgang til blandt andet beskæftigelse, til at udøve beskæftigelse eller have fremgang i beskæftigelse. Dette gælder dog ikke, hvis arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde.

Flere af jobcentermedarbejderne omtaler sager, der har kørt i pressen omkring fleksjobbere, der har modtaget store erstatninger, efter de er blevet afskediget, fordi de per definition havde et handicap. De

mener, det er de medieskabte fortællinger, der er forkerte, og som udgør en barrierer, ikke lovgivningen. Fortællingerne er med til at skabe en forestilling om, at mennesker med handicap ikke kan afskediges, så snart de er ansat, og det kan afholde nogle virksomheder fra at ansætte mennesker med handicap.

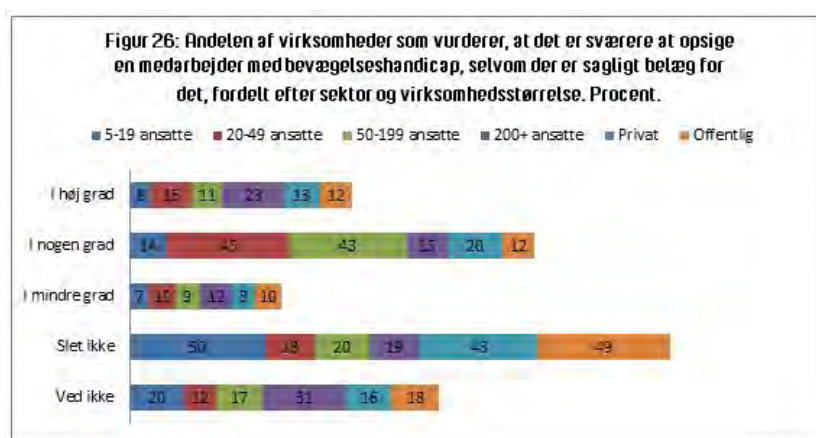
Flere af interviewpersonerne har hørt eller fulgt med i sagerne om usaglige fyringer af fleksjobbere, som er blevet dækket af medierne. Nogle af interviewpersonerne er blevet påvirket af sagerne, mens andre mener, at virksomhedernes kendskab til lovgivningen er så godt, at de ikke frygter at ende i en erstatningssag.

En interviewperson oplever, at lederne i virksomheden nogle gange tænker over, hvorvidt de skal gå videre med en kandidat med handicap. I denne forbindelse omtaler han forskelsbehandlingsloven som en barriere for ansættelse af mennesker med bevægelseshandicap. Han begrundet dette med, at virksomhederne er bange for at ansætte mennesker med bevægelseshandicap, fordi de ikke kan komme af med dem igen. Han nævner, at de for enhver pris vil undgå en situation, hvor de står med to kandidater, hvor den ene har et handicap, og skal vælge mellem dem. Da vil de hellere fravælge en person med handicap inden, fremfor senere at skulle retfærdiggøre, hvorfor de valgte at ansætte den anden (stor privat virksomhed). En anden interviewperson taler som om, at en erstatningssag er det naturlige resultat af en fyring af en medarbejder med handicap. Interviewpersonen siger: "og i virkeligheden er udsigten til fyring og den sag, der kan komme ud af at fyre mennesker med bevægelseshandicap, kritisk. Det var måske en barriere". Videre fortæller hun, at offentlige arbejdspladser skal være ekstra rummelige. Så hvis de fyrer en i fleksjob, så laver det ekstra ravage.

En tredje interviewperson mener, at det er en skrøne, at virksomheder ikke kan fyre mennesker med handicap. Interviewpersonen siger: "Det er virkelig en skrøne, som er ude, og som der bliver snakket rigtig meget om" (stor privat virksomhed). Det er én af de ting, som interviewpersonen tror, bremser virksomhederne. Interviewpersonen siger videre: "Det handler om den rette holdning, man kan ikke ansætte en og så starte med at tænke over, hvordan man kan komme af med dem igen" (stor privat virksomhed).

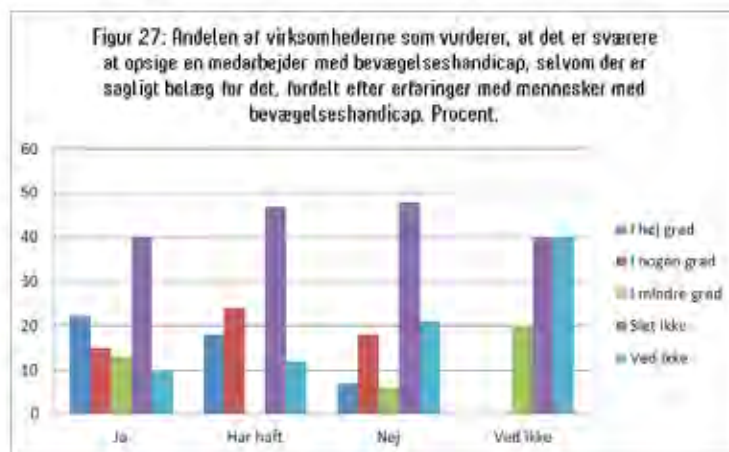
Jobcentermedarbejderne mener, at udfordringen ved lovgivningen er, hvad der kan rummes under definitionen af handicap. Undervejs opstår der en debat om, hvornår der er tale om et handicap, fx om

fedme er et handicap. I sammenhængen bliver der også talt om, hvornår noget er et handicap, og hvornår det er en længerevarende sygdom – også i forhold til Lov om forskelsbehandling. Jobcentermedarbejderne mener, at handicappet er en udfordring, når personen falder uden for normalen – når der skal tages særlig hensyn. Derudover bliver der også talt om, at handicappet hele tiden er en usikkerhed for arbejdsgiveren, fordi vedkommende ikke ved, om handicapkortet bliver brugt for at fremme egen sag.



KILDE: Epinion for Dansk Handicap Forbund, April 2016.

I spørgeskemaundersøgelsen er virksomhederne blevet spurgt ind til, hvorvidt de vurderer, at det er sværere at fyre mennesker med handicap på trods af, at der er et sagligt belæg for det. Det er interessant, at undersøgelsen viser, at flertallet af virksomhederne vurderer, at det ikke er svært at opsiges en medarbejder med bevægelseshandicap. Ovenstående Figur 26 viser, at de offentlige virksomheder i mindre grad end de private virksomheder vurderer, at det er sværere at opsiges en medarbejder med bevægelseshandicap, selvom der er sagligt belæg for det. Dette gælder for over halvdelen af de små virksomheder, der i mindre grad eller slet ikke synes, det er svært at fyre en medarbejder med fysisk handicap. Hertil finder mellemstore virksomheder det svært at opsiges en medarbejder med bevægelseshandicap.



ANM: Erfaringer med mennesker med bevægelseshandicap henviser til virksomheder, som har eller har haft mennesker med bevægelseshandicap ansat.
 KILDE: Opinion for Dansk Handicap Forbunds, April 2016.

Virksomheder, der har erfaring med mennesker med bevægelseshandicap i virksomheden, vurderer i højere grad end virksomheder, der ikke har, at det er sværere at opsiges en medarbejder med bevægelseshandicap, som vist i Figur 27. Figuren fortæller dog ikke, hvorfor de synes, det er sværere. Det kan muligvis være lovgivningen på området, der får virksomhederne til at vurdere, som de gør, det kan være virksomhedens empati for medarbejderen, der spiller en rolle i virksomhedernes vurdering, eller det kan blot hænge sammen med deres erfaring inden for området.

Modsat oplever virksomheder, der ikke har erfaring med mennesker med bevægelseshandicap, ikke, at det er sværere at fyre mennesker med handicap trods sagligt belæg. Dette kan skyldes, at disse virksomheder slet ikke følger med, ser historierne i medierne, glemmer dem hurtigt eller blot ikke har erfaring med forskelsbehandlingsloven grundet manglende ansættelse. Disse virksomheder opfatter hverken positive eller negative historier om mennesker med handicap på arbejdsmarkedet som relevante for dem.

Delkonklusion

I dette afsnit opsummeres de præsenterede resultater under de strukturelle barrierer og sammenlignes med projektets baseline. Dette gøres for at tydeliggøre, om de opstillede hypoteser i projektets baseline kan be- eller afkræftes.

Set i forhold til strukturelle barrierer for inklusion af mennesker med bevægelseshandicap lød projektets hypoteser således:

3.a) Arbejdsgivernes tro på, at ansættelse af personer med bevægelseshandicap er en bureaukratisk tung opgave at løfte, er en barriere.

3.b) Arbejdsgiverne ansætter ikke mennesker med bevægelseshandicap, fordi systemet er for uigennemskueligt, og der er for arbejdsgiverne ikke klarhed over de forskellige ordninger til mennesker med bevægelseshandicap i beskæftigelse. Det kan betyde, at mennesker med bevægelseshandicap bliver fravalgt allerede i starten af ansættelsesprocessen.

3.c) Arbejdsgiverne ved ikke, hvad det koster at ansætte en person med bevægelseshandicap, derfor ansætter de ikke.

3.d) Arbejdsgiverne tænker compensation, før de tænker på kompetencer, og det kan være en barriere for inklusion af mennesker med bevægelseshandicap på arbejdsmarkedet.

3.e) Arbejdsgiverne har en forestilling om, at jobcentrene ikke er kompetente og effektive nok i en ansættelsessituation, der drejer sig om en person med bevægelseshandicap, der skal kompenseres.

3.f) Arbejdsgiverne mangler kendskab til de kompenserende ordninger til mennesker med handicap i erhverv. Det er en barriere, fordi arbejdsgiverne tror, de selv skal dække den hjælp og støtte, en person med bevægelseshandicap har behov for på arbejdspladsen.

3.g) Arbejdsgiverne bliver i ansættelse af en person med bevægelseshandicap bremset af Lov om forbud mod forskelsbehandling, fordi de tror, at loven gør det nærmest umuligt at afskedige en medarbej-

der med bevægelseshandicap.

3.h] Arbejdsgiverne ansætter ikke mennesker med bevægelseshandicap, fordi de næsten aldrig hører de gode historier om mennesker med bevægelseshandicap på arbejdsmarkedet.

Projektets resultater kan bekræfte hypotese 3.a og 3.b. Systemet opleves uigennemskueligt og bureaukratisk tungt, dog er der mange andre strukturelle barrierer end bureaukrati, som står i vejen for inklusion af mennesker med bevægelseshandicap på arbejdsmarkedet. Samtidig viser resultaterne, at virksomhederne har et begrænset kendskab til forskellige ordninger til mennesker med bevægelseshandicap i beskæftigelse, men på trods af det begrænsede kendskab mener virksomhederne, at det er helt afgørende, at der er klarhed over ordningerne på ansættelsestidspunktet. Projektet viser, at arbejdsgiverne primært kender til fleksjobordningen og løntilskudsordningen.

Projektets resultater kan ikke be- eller afkræfte hypotese 3.c, da arbejdsgiverne i delundersøgelserne ikke havde fokus på dette. Derimod viser resultaterne, at sikkerhed for at ansættelse af en person med bevægelseshandicap ikke belaster virksomhedens økonomi, er et af de vigtigste forhold, som kan få arbejdsgiveren til at overveje at ansætte mennesker med bevægelseshandicap.

Projektet kan afkræfte hypotese 3.d, men bekræfter hypotese 3.f. Resultaterne viser, at arbejdsgiverne først og fremmest har fokus på ansøgerens kvalifikationer, kompetencer og faglighed. Faktisk finder projektet, at en af de største barrierer er, at virksomhederne ikke kender til de kompenserende ordninger for mennesker med handicap i erhverv. Virksomhedernes manglende kendskab til kompensation giver en række usikkerheder hos virksomheden, som gør dem tilbageholdende.

Med baggrund i projektets resultater kan hypotese 3.e bekræftes. Arbejdsgiverne oplever jobcentrene som inkompetente og ineffektive i en ansættelsessituation. Dette gælder ikke kun, når det handler om kompensation til en mulig kommende medarbejder, men også mere overordnet. Det ses i den forbindelse, at der er delte meninger

mellem arbejdsgivere og jobcentermedarbejdere om, hvem der har ansvaret for inklusion af mennesker med bevægelseshandicap.

Projektets resultater kan hverken be- eller afkræfte hypotese 3.g. Hvorvidt arbejdsgiverne bremses af "Lov om forbud mod forskelsbehandling" afhænger ifølge resultaterne af virksomhedens størrelse, og hvilken sektor virksomheden hører til. Omkring halvdelen af virksomhederne med 5-19 ansatte, offentlige og private virksomheder vurderer slet ikke, at det er sværere at opsiges en medarbejder med bevægelseshandicap, selvom der er sagligt belæg for det. Mens cirka hver femte virksomhed med 200+ ansatte vurderer, at det i høj grad er sværere at opsiges en medarbejder med bevægelseshandicap, selvom der er sagligt belæg for det.

Projektets resultater kan ikke be- eller afkræfte hypotese 3.h. Resultaterne viser, at virksomheder, som har eller har haft erfaringer med ansættelse af personer med bevægelseshandicap, vægter de gode historier højt i overvejelserne om at ansætte en person med bevægelseshandicap. Derimod tyder resultaterne på, at virksomheder, som ingen erfaringer har med ansættelse af mennesker med bevægelseshandicap, ikke oplever eller hører de gode historier om ansættelse af mennesker med bevægelseshandicap. På trods af dette viser resultaterne, at virksomhedernes egne positive erfaringer er blandt de fire vigtigste forhold, som kan få virksomheden til at overveje at ansætte en person med bevægelseshandicap, mens andres positive erfaringer ligger langt nede på listen.

Selvom vi her har fået bekræftet en række hypoteser omkring, hvilke strukturelle barrierer og ligeledes fysiske og mentale barrierer arbejdsgiverne oplever i forbindelse med ansættelse af personer med bevægelseshandicap, viser projektets resultater, at 41% af de adspurgte virksomheder har mennesker med bevægelseshandicap ansat, og at 3 ud af 4 personer med bevægelseshandicap bliver ansat efter en jobsamtale. Arbejdsmarkedet er altså ikke et lukket land for mennesker med bevægelseshandicap, men der er i høj grad plads til forbedringer og behov for løsninger, så mennesker med bevægelseshandicap og handicap generelt kan øge deres tilknytning til arbejdsmarkedet.

5.4 Andre fund

Dette kapitel belyser fund, som ligger udover de tre undersøgte barrierer, som er præsenteret i de foregående afsnit. Særligt et emne har været overraskende set i forhold til projektets forforståelser og opstillede hypoteser. Dette emne omhandler, hvordan mennesker med handicap har en vis signalværdi for virksomhederne at have ansat, som udgør en CSR-effekt.

CSR-effekt

Langt de fleste danske virksomheder arbejder med CSR i en eller anden grad, det er dog ikke altid, at det er lige tydeligt i hverdagen. På dansk kalder vi CSR for virksomhedens samfundsmæssige ansvar. Men CSR står for Corporate Social Responsibility og omfatter ifølge Dansk Erhverv samfundsansvar, social ansvarlighed, bæredygtighed og tredobbelt bundlinje. Uanset hvilken betegnelse man bruger, handler CSR om, at virksomheder udviser ansvarlighed i forhold til det omgivende samfund. Det handler om at drive forretning på en måde, der minimerer negative påvirkninger og maksimerer positiv værdi for mennesker, miljø og økonomi.

Igennem interviewmaterialet forekommer der at være en modsætning eller ligefrem et paradoks mellem betoningen af kompetencer, hvor handicap ikke spiller en rolle og virksomhedernes CSR-politik, hvor handicap spiller en rolle. I ansættelsessituationer er der ikke fokus på handicap, men i stedet jobsøgerens kompetencer. Men flere af interviewpersonernes virksomheder har en CSR-politik, som de gerne vil efterleve og i den sammenhæng har handicap en betydning. En interviewperson siger: "Der ligger et dilemma i forhold til tankegangen om at være lige og så alligevel ikke at være det. Hvis man gerne vil være lige, hvad særligt er der så ved at have en med et bevægelseshandicap ansat?" (lille offentlig virksomhed). Denne udtalelse illustrerer paradokset mellem at have fokus på handicap og så alligevel ikke. Andre interviewpersoner fortæller, at de er bevidste om, at en medarbejder med bevægelseshandicap har en "CSR-effekt" (lille privat virksomhed). En interviewperson mener, at en virksomhed kan "skilte med sin CSR-politik", og det kan give en signalværdi til kunderne om, at de er mangfoldige (stor privat virksomhed). Flere in-

interviewpersoner oplever det som positivt for virksomhedens image at have mennesker med bevægelseshandicap ansat. En interviewperson siger: "tror, at en person med bevægelseshandicap vil være positivt for vores image, det har en vis CSR-effekt" (lille privat virksomhed). En anden interviewperson fortæller, at en person med bevægelseshandicap ville passe fint ind, også i forhold til at repræsentere stedet for eksempel ved repræsentationsaftener. Flere mener også, at deres medarbejdere og produkter skal afspejle samfundet og forbrugerne. En interviewperson fortæller, at det er vigtigt for virksomheden at afspejle det omkringliggende samfund. En anden interviewperson siger: "Vi skal afspejle det, der er ude omkring os, og det gør vi" (stor privat virksomhed). Interviewundersøgelsen med arbejdsgivere viste også, at virksomhederne er villige til at foretage ombygninger, såfremt dette signalerer mangfoldighed. Med denne signalværdi afspejler virksomhederne socialt ansvar. Jobcentermedarbejderne gav ligeledes udtryk for, at fastholdelse af en sygemeldt medarbejder bliver opfattet som en del af virksomhedens CSR-strategi ift. at påtage sig et socialt ansvar.

Kapitel 6

Diskussion

I dette kapitel diskuteres projektets resultater, som blev præsenteret i ovenstående kapitel, samt hvordan de forskellige barrierer, som projektet har fokus på, overlapper og er indbyrdes forbundne. I realiteten lader barriererne sig nemlig ikke adskille, da der oftest er en sammenhæng mellem fysiske, mentale og strukturelle barrierer afhængigt af situation og kontekst.

Et af projekt "Fjern barriererne"s mest iøjnefaldende observationer er, at manglende erfaring med ansættelse af mennesker med bevægelseshandicap i virksomheden, er et af de væsentligste forhold for manglende inklusion. Manglende erfaring med mennesker med bevægelseshandicap i virksomheden synes at reproducere en negativ årsag-virkningskæde af selvbekræftende barrierer. Manglende erfaring med mennesker med bevægelseshandicap i virksomheden kombineret med forestillinger om omkostninger forbundet med ansættelse, manglende aktualitet og manglende viden om støttemuligheder medfører, at virksomheder ikke investerer i en forebyggende arbejdspladstilpasning. Dette fører til, at mange virksomheder, på trods af gode intentioner herom, ikke betragter sig selv som tilgængelige og derfor ikke betragter sig selv som aktuelle for mennesker med bevægelseshandicap at søge. Dette medfører, at disse virksomheder ikke får ansøgninger, som fører til en oplevelse af, at mennesker med bevægelseshandicap ikke udgør et problem eller en målgruppe for virksomhederne. Dette fører igen til manglende erfaring, og således reproduceres kæden.

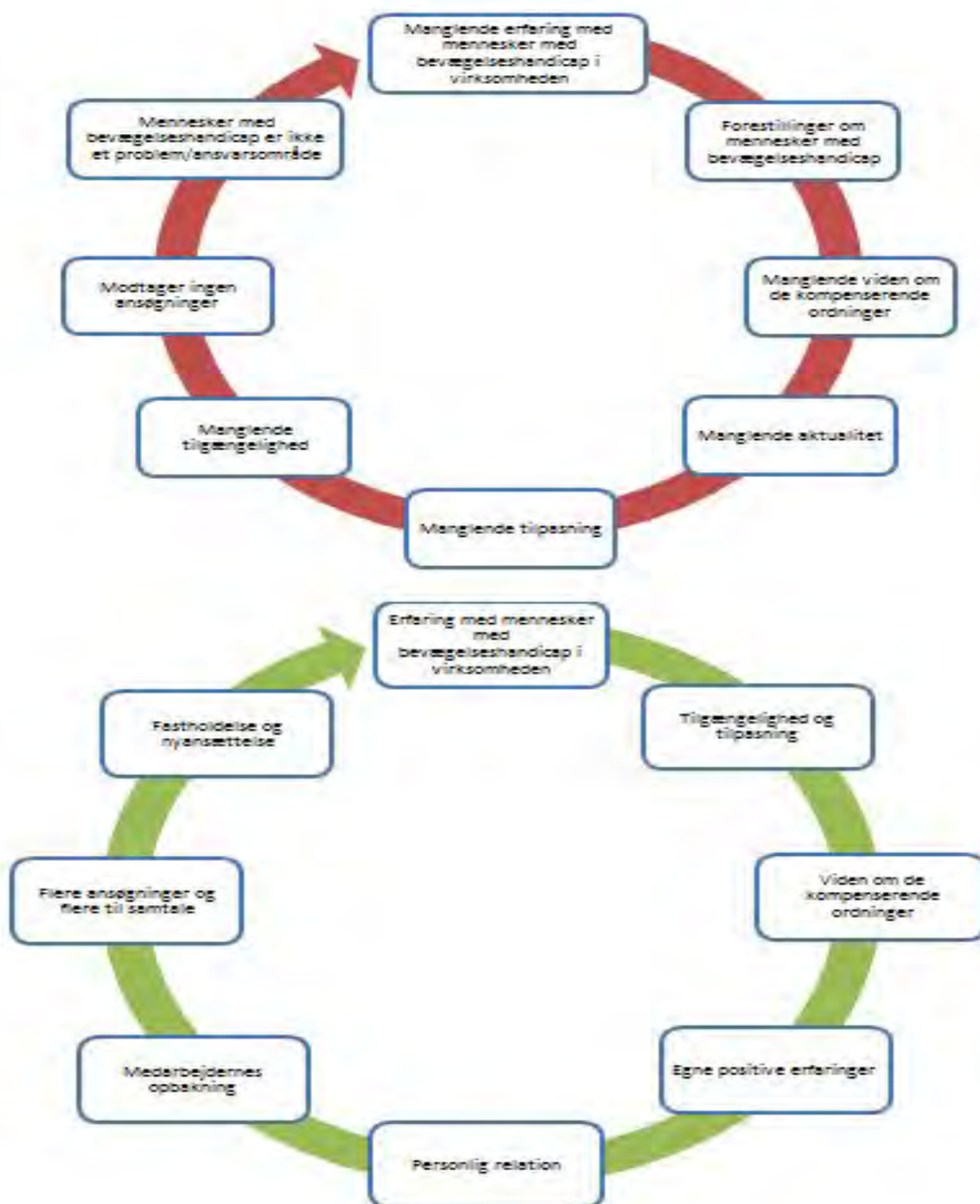
Hertil er strukturelle barrierer, såsom beskæftigelsespolitikens fokusering på fastholdelse fremfor ny-ansættelse, forestillinger om økonomiske omkostninger forbundet med ansættelse, myter og bekymringer knyttet til forskelsbehandlingsloven og en "kommunal tankegang" blandt jobcentermedarbejdere, der prioriterer borgernes

behov fremfor virksomhedernes, med til at fastholde flere virksomheder uden erfaring med mennesker med bevægelseshandicap i det negative inklusionsmønster. På denne måde bliver virksomheder med manglende erfaring med mennesker med bevægelseshandicap isolerede som mulige inklusionskanaler, simpelthen fordi de hverken modtager ansøgninger eller betragter sig selv som en del af målgruppen for kampagner eller andre indsatser med fokus på inklusion af mennesker med bevægelseshandicap.

Det samme kan siges om virksomheder med erfaring med ansættelse af mennesker med bevægelseshandicap i virksomheden, dog med modsat fortegn. Her kan der være tendens til en selvbekræftende positiv inklusionskæde. Erfaring med ansættelse af mennesker med bevægelseshandicap medfører, at virksomhederne laver tilpasninger og øger virksomhedens fysiske tilgængelighed, har større viden om de kompenserende ordninger og støttemuligheder, sætter pris på egne positive erfaringer og medarbejdernes opbakning. Grundet deres erfaringer har de i højere grad en personlig relation til mennesker med bevægelseshandicap, er ikke så forbeholdne i forhold til ny-ansættelser og modtager derfor i højere grad ansøgninger, ansætter flere og ansætter oftere gennem netværk af mennesker med bevægelseshandicap.

Nedenstående modeller er et forsøg på at afbillede de vigtigste forhold for positiv og negativ inklusion, som projektet er kommet frem til. Modellerne er simplificerede og skal ikke repræsentere enhver virksomhed, men illustrere fællestræk forbundet med inklusionsmønstre. Forholdene kommer heller ikke altid i rækkefølge, men er forsøgt opstillet for at illustrere en selvforstærkende synergieffekt mellem de enkelte elementer. Der kan sagtens være afvigelser fra modellerne, og det vil der være i de fleste tilfælde. For eksempel kunne man forestille sig scenarier, hvor ansættelse af mennesker med handicap opleves besværligt og bureaukratisk, og hvor dårlige erfaringer ikke fører til et positivt inklusionsmønster.

Negativ inklusionskæde



Positiv inklusionskæde

Ovenstående modeller illustrerer både forhold af betydning for positive og negative inklusionsmønstre, samt de forhold, som er vigtige at fokusere på for at øge inklusionen blandt virksomheder uden erfaring. Som beskrevet under kapitlet "Præsentation af resultater", er de vigtigste forhold for virksomheder uden erfaring med ansættelse af mennesker med bevægelseshandicap: 1) medarbejdernes opbakning, 2) sikkerhed for at det ikke belaster økonomien, 3) viden fra jobcenteret om støtte- og kompensationsordninger, og 4) øget henvendelser fra personer med bevægelseshandicap. Opmærksomhed på disse forhold kan bidrage til at bryde nogle af de negative inklusionsmønstre og øge inklusionen hos virksomheder, der ikke tidligere har erfaring med ansættelse af mennesker med bevægelseshandicap.

Projektets resultater viser også, at arbejdsgiverne har et unuanceret billede af, hvad der kan betegnes som et bevægelseshandicap, som bunder i uvidenhed og stereotype forestillinger. Disse forestillinger har også indflydelse på fordomme og forforståelser omkring deres kompetencer, hvilke jobs mennesker med bevægelseshandicap kan varetage, om de udgør en arbejdsbyrde for de andre medarbejdere, at de ikke er åbne omkring deres handicap, osv. Det er dog vigtigt at understrege, at disse stereotyper er baseret på forestillinger, fordomme og uvidenhed, som det lader til bliver afkræftet, når der opstår en personlig relation i mødet mellem arbejdsgiver, medarbejder og en person med handicap. Af samme årsag er erfaring med ansættelse af mennesker med bevægelseshandicap så vigtig for øget inklusion, da personlige møder forebygger og nedbryder mentale barrierer. Dette bekræftes ligeledes i Det Centrale Handicapråds holdningsundersøgelse "Viden om holdninger og handicap". Her konkluderes det også, at inkluderende og ekskluderende holdninger er selvforstærkende, at personlige møder giver både en bevidsthed om, at mennesker med handicap er nogle, man kan have relationer med, erfaring med interaktion med mennesker med handicap, viden om, hvad et handicap indebærer (og ikke indebærer), og hvordan det er at leve med et handicap, samt oplevelsen af, at man har noget tilfælles trods den forskel, som handicappet udgør (2015: 40-41). Her påpeger Det Centrale Handicapråd, at øget repræsentation af mennesker med handicap på arbejdspladserne og i medierne, også kan have en positiv selvforstærkende effekt i forhold til at nedbryde mentale barrierer, da det øger målgruppens synlighed.

Sammenligner man Det Centrale Handicapråds resultater vedrørende nedbrydning af mentale barrierer med ovenstående inklusionskæder, kan det sandsynliggøres, hvordan nedbrydning af mentale barrierer, hos både arbejdsgivere, medarbejdere og mennesker med bevægelseshandicap kan have en positiv effekt på både fysiske og strukturelle barrierer. Hertil supplerer Det Centrale Handicapråds holdningsundersøgelse, for at opnå succesfuld inklusion, er det vigtigt at skabe ejerskab og fællesskab på arbejdspladsen. Forventer ledelsen skepsis fra medarbejderne, er der stor sandsynlighed for, at det bliver en selvopfyldende profeti (2015: 47).

En af udfordringerne for øget inklusion, som er forbundet med alle tre barrieretyper, er netop ny-ansættelser, da projekt "Fjern barriererne" viser, at arbejdsgiverne er mere villige til at lave tiltag, der virker positivt på inklusionen, når der allerede er etableret en personlig relation og/eller når det er aktuelt, fx grundet fastholdelse af en medarbejder eller når virksomheden finder den rette kandidat. Dertil viser undersøgelsen, at jobcenteret i lav grad kontaktes af virksomhederne i forbindelse med ny-ansættelse, og 37% af nøglepersonerne på handicapområdet vurderer, at virksomhederne er forbeholdne ift. at ansætte mennesker med bevægelseshandicap. Når 87% af virksomhederne uden erfaring med ansættelse af mennesker med bevægelseshandicap angiver, at de ikke modtager ansøgninger fra denne målgruppe, er der rum til forbedring, særligt blandt små og private virksomheder, hvis de negative inklusionsmønstre skal brydes. Her kan uopfordrede ansøgninger, virksomhedspraktikker, og øget viden om kompensations- og støttemuligheder også være med til at lægge nogle af de fysiske og mentale barrierer ned, ved at arbejdsgiverne bliver opmærksomme på målgruppen og får nedbrudt fordomme omkring kompetencer og øger deres tilpasning. Undersøgelsen viser nemlig, at egne erfaringer er vigtigere end andres gode historier, særligt når det angår virksomheder uden erfaring med ansættelse af mennesker med bevægelseshandicap.

Et af projektets mest overraskende fund er, at mangel på arbejdskraft er det lavest rangerende forhold af betydning for ansættelse af mennesker med bevægelseshandicap, som ellers er en af projektets præmisser. Det kan dermed diskuteres, om højkonjunktur og generel efterspørgsel efter arbejdskraft er nødvendige for, at virksomhederne sikrer inklusion og tager et socialt ansvar, eller om alle de andre forhold (som fx at virksomhederne modtager ansøgninger, at virk-

somhederne har positive erfaringer med ansættelse, at de modtager viden fra jobcenteret, stilles i sikkerhed for at ansættelse ikke belaster økonomien og at der er opbakning fra medarbejderne) udgør barrierer, som skal nedbrydes før mangel på arbejdskraft er højeste prioritet.

I afsnittet "Anbefalinger" kan du læse mere om, hvordan Dansk Handicap Forbund anbefaler, at man fjerner de fysiske, mentale og strukturelle barrierer og dermed sikrer øget inklusion på arbejdsmarkedet for mennesker med bevægelsehandicap.



Kapitel 7

Metoder

Projekt "Fjern barriererne" har til formål at indsamle viden og data om fysiske, mentale og strukturelle barrierer ved brug af både kvalitative og kvantitative metoder. I dette afsnit præsenteres projektets videns- og datagrundlag og der gives et overblik over de metoder og delundersøgelser, som projektets resultater er bygget op omkring, samt hvordan metoderne supplerer hinanden.

Litteraturstudium

Som en del af projekt "Fjern barriererne" er der foretaget et litteraturstudium. Litteraturstudiet har til formål at give et overblik over den eksisterende litteratur om mennesker med handicap og arbejdsmarkedet. Således sikres det, at projektet adskiller sig fra det materiale, der allerede eksisterer på området, og at projektet leverer ny og brugbar viden til området: handicap og beskæftigelse. Derudover har litteraturstudiet, sammen med foranalysen, dannet vidensgrundlag for projektets baseline og øvrige delundersøgelser.

I litteraturstudiet har der været fokus på de tre typer af barrierer, som projektet har taget udgangspunkt i, nemlig 1) de fysiske barrierer, 2) de mentale barrierer og 3) de strukturelle barrierer. Litteraturstudiet er så vidt muligt afgrænset til de nyeste udgivelser på området, som har haft et vist videnskabeligt niveau.

Litteraturstudiet er delt op i tre emner: 1) mennesker med handicap, 2) handicap og beskæftigelse og 3) det fremtidige arbejdsmarked. Til trods for målsætningen om at fokusere på de nyeste udgivelser har det været nødvendigt at gå længere tilbage i tiden end først planlagt, da der ikke er blevet udgivet særlig meget forskning omkring mennesker med handicap og endnu mindre omkring mennesker med bevægeshandicap. I forbindelse med litteraturstudiets to emner, mennesker med handicap og handicap og beskæftigelse, er

metoden sneboldeffekt anvendt. Det vil sige, at der i afsøgning af relevant litteratur er taget udgangspunkt i de mest kendte udgivelser på området, fulgt deres henvisninger for derefter at følge de næste henvisninger. På den måde er meget af den nyeste litteratur omkring mennesker med handicap, handicap og beskæftigelse blevet afdækket.

I forbindelse med litteraturstudiets sidste emne: det fremtidige arbejdsmarked, er der taget udgangspunkt i de store arbejdsgiverforeningernes udgivelser om mål for fremtiden (DA, DI og DE) og Arbejderbevægelsens Erhvervsråds fremskrivninger omkring udviklingen på arbejdsmarkedet.

Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder

EPINION har i april 2016 gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt 408 danske virksomheder. Spørgeskemaundersøgelsen er udarbejdet i samarbejde med Dansk Handicap Forbund, Dansk Arbejdsgiverforening og EPINION.

Spørgeskemaundersøgelsen har til formål at uddybe viden om, omfanget af og generaliserbarheden i de udfordringer og barrierer, som er identificeret i foranalysen. Der har derfor været fokus på at få spurgt ind til de hypoteser, som blev opstillet ved afslutningen af foranalysen, som danner grundlag for dette projekt.

Indsamlingen er foregået som telefoninterviews og udført af EPINIONS call center. Det vil sige, at de deltagende virksomheder er blevet kontaktet via telefon, hvorigennem spørgeskemaet er blevet læst op og besvaret.

Spørgeskemaet har været et såkaldt struktureret spørgeskema, som er kendetegnet ved på forhånd opstillede spørgsmål med overvejende forhåndsdefinerede svarmuligheder.

Virksomhederne er tilfældigt udvalgt på baggrund af kvoter på størrelse og sektor, så der er sikret en god repræsentation på alle virksomheder ift. antal ansatte og offentlig/privat sektor. Opdelt efter sektor er der 66% private virksomheder og 34% offentlige virksomheder, der har deltaget i undersøgelsen. Med hensyn til størrelse har 38% 5-19 ansatte, 38% har 20-49 ansatte, 19% har 50-199 ansatte og 6% har 200+ ansatte deltaget. I forhold til undersøgelsens genstandsfelt har det været vigtigt at afgøre, om virksomhederne har erfaring med målgruppen: mennesker med bevægelseshandicap. De deltagende

virksomheder er derfor blevet spurgt om, om de enten har eller har haft mennesker med bevægelseshandicap ansat i virksomheden. De to nedenstående tabeller viser fordeling på virksomhedsstørrelse og sektor, og hvorvidt de har erfaring med personer med bevægelseshandicap

VIRKSOMHEDER	ANTAL
Offentlige virksomheder	137
Private virksomheder	271
Virksomheder med 5-19 ansatte	153
Virksomheder med 20-49 ansatte	153
Virksomheder med 50-199 ansatte	76
Virksomheder med 200+ ansatte	28
I alt	408

VIRKSOMHEDER	Har eller har haft mennesker med bevægelseshandicap ansat
Offentlige virksomheder	49 %
Private virksomheder	37 %
Virksomheder med 5-19 ansatte	32 %
Virksomheder med 20-49 ansatte	45 %
Virksomheder med 50-199 ansatte	47 %
Virksomheder med 200+ ansatte	54 %

Kvalitativ interviewundersøgelse blandt arbejdsgivere

I februar og marts 2017 er der blevet foretaget 3 fokusgruppeinterviews og 18 enkeltpersoninterviews blandt arbejdsgivere fra offentlige, private og socialøkonomiske virksomheder.

De tre fokusgruppeinterviews er foregået i henholdsvis Jylland, på Fyn og på Sjælland.

Fokusgruppen i Jylland havde overordnet fokus på de fysiske barrierer i forbindelse med ansættelse af mennesker med bevægelseshandicap

handicap. I fokusgruppen deltog fem informanter, tre fra offentlige virksomheder og to fra private virksomheder.

Fokusgruppen på Fyn havde overordnet fokus på de mentale barrierer i forbindelse med ansættelse af mennesker med bevægelseshandicap. Der deltog fire informanter, to fra private virksomheder, en fra en offentlig virksomhed og en fra en socialøkonomisk virksomhed.

Til sidst havde fokusgruppen på Sjælland overordnet fokus på de strukturelle barrierer i forbindelse med ansættelse af mennesker med bevægelseshandicap. Der deltog tre informanter, to fra private virksomheder og en fra en offentlig virksomhed.

De 18 kvalitative enkeltpersonsinterviews havde til formål, at uddybe spørgeskemaundersøgelsens umiddelbare resultater og at få viden om yderligere barrierer, som virksomheder oplever i forbindelse med ansættelse af mennesker med bevægelseshandicap. Interviewpersonerne er mere eller mindre tilfældigt udvalgt, dog med fokus på bredden i forhold til sektor, størrelse og branche blandt virksomheder.

I enkeltpersoninterviews deltog repræsentanter fra 7 offentlige virksomheder og 11 repræsentanter fra private virksomheder. Ud af de 18 enkeltpersoninterviews er 7 gennemført som telefoninterviews. Alle tre typer af barrierer var lige meget i fokus.

Informanterne er blevet rekrutteret på baggrund af spørgeskemaundersøgelsen og andre netværk forbundet med Dansk Handicap Forbund. Virksomhederne er blevet rekrutteret med henblik på størst mulig spredning på sektor, virksomhedsstørrelse og geografi.

De kvalitative interviews har været af typen semistruktureret. Det vil sige, at der er blevet udarbejdet en spørgeguide, men det har været tilladt at følge nogle af de oplevelser, erfaringer og viden, som informanter beretter om under interviewet.

Spørgeskemaundersøgelse blandt jobcentrenes nøglepersoner på handicapområdet

I september 2017 har Dansk Handicap Forbund, med sparring fra Jobcenter Frederiksberg, gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt nøglepersoner på handicapområdet i alle landets kommuner. Spørgeskemaundersøgelsen har til formål at afdække jobcentrenes muligheder og udfordringer i forhold til levering af beskæftigelsesrettet service over for virksomheder.

erne.

Spørgeskemaundersøgelsen er blevet sendt ud til alle kommunale nøglepersoner, som de fremgår af Specialfunktionen Job og Handicaps oversigt over nøglepersoner¹. Nøglepersoner udgør bindeledet mellem de lokale jobcentre og Arbejdsmarkedsstyrelsens Specialfunktion Job og Handicap og har blandt andet som funktion at bidrage til fastholdelse og integration af personer med funktionsnedsættelse som en del af beskæftigelsesindsatsen. Nøglepersonerne er derfor udvalgt som en vigtig kilde til viden omkring barrierer for beskæftigelse for mennesker med bevægelsehandicap.

Ligesom i spørgeskemaundersøgelsen blandt virksomheder er der også her benyttet et såkaldt struktureret spørgeskema, dog er der i denne spørgeskemaundersøgelse flere spørgsmål med åben svarmulighed. Spørgeskemaet bestod af i alt 26 spørgsmål omhandlende nøglepersonernes arbejdsfunktion og levering af virksomhedservice.

76 ud af 161 gennemførte undersøgelsen, hvilket giver en svarprocent på 47%. Ved undersøgelsens afslutning er projektgruppen blevet gjort opmærksom på, at i de tilfælde hvor en kommune har flere nøglepersoner ansat, har nogle svaret på vegne af kommunen.

Fokusgruppeinterview blandt jobcentermedarbejdere

Der er foretaget to fokusgruppeinterviews blandt jobcentermedarbejdere; et i Østdanmark og et i Vestdanmark med repræsentanter fra forskellige kommuner og forskellige funktioner indenfor handicapområdet. Formålet med fokusgrupperne var, ligesom med spørgeskemaundersøgelsen blandt nøglepersoner, at kende jobcentrenes muligheder og udfordringer i forhold til levering af beskæftigelsesrettet service over for virksomhederne og dermed nuancere svarene i dybden.

Informanterne er valgt ud fra, at de arbejder med målgruppen til daglig, men ikke nødvendigvis er nøgleperson i jobcenteret. Fokusgruppedeltagerne har derfor både været nøglepersoner, virksomhedskonsulenter, fleksjobkonsulenter og en faglig leder på området.

Fokusgrupperne har været præget af en åben strukturering, hvor jobcentermedarbejderne mere eller mindre har styret, hvad

¹ Specialfunktionen Job og Handicaps oversigt over jobcentrenes nøglepersoner på handicapområdet kan findes via dette link: <http://bmhandicap.dk/da/Noeglepersoner/Oversigt-over-noeglepersoner.aspx>

der blev talt om undervejs i interviewene. Det har resulteret i to meget forskellige interviews, som vi kun ser som en fordel for projektet, da informanterne har haft mulighed for at italesætte specifikke problematikker af relevans for den pågældende gruppe og geografiske placering.

Fokusgruppe blandt medlemmer af Dansk Handicap Forbund

I august 2017 er der blevet foretaget et fokusgruppeinterview blandt mennesker med bevægelseshandicap. Denne havde til formål at få målgruppens svar på nogen af de i undersøgelsen identificerede mentale barrierer, såsom mennesker med bevægelseshandicaps egne fordomme, manglende selvindsigt, etc. Fokusgruppen bestod af 4 tillidsvalgte fra Dansk Handicap Forbund og blev udført ud fra en semi-struktureret interviewguide.

Fokusgruppeinterview blandt virksomheder med fokus på forskelsbehandlingsloven

I december 2016 blev der gennemført en fokusgruppe blandt virksomheder med det formål at afdække problematikker forbundet med forskelsbehandlingsloven. Denne havde til formål at udvikle et "alliance-notat" til virksomheder, som de kan bruge i forbindelse med ansættelse og fastholdes af medarbejdere med bevægelseshandicap. "Alliance-notatet" skal åbne op for en dialog med relevante parter omkring udarbejdelsen af en vejledning til Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet. Fokusgruppen bestod af fem udvalgte repræsentanter fra fire forskellige virksomheder og havde karakter af en workshop, hvor deltagerne blev stillet over for nogle opgaver, som skulle sætte gang i debatten om problematikken med lovgivningen.

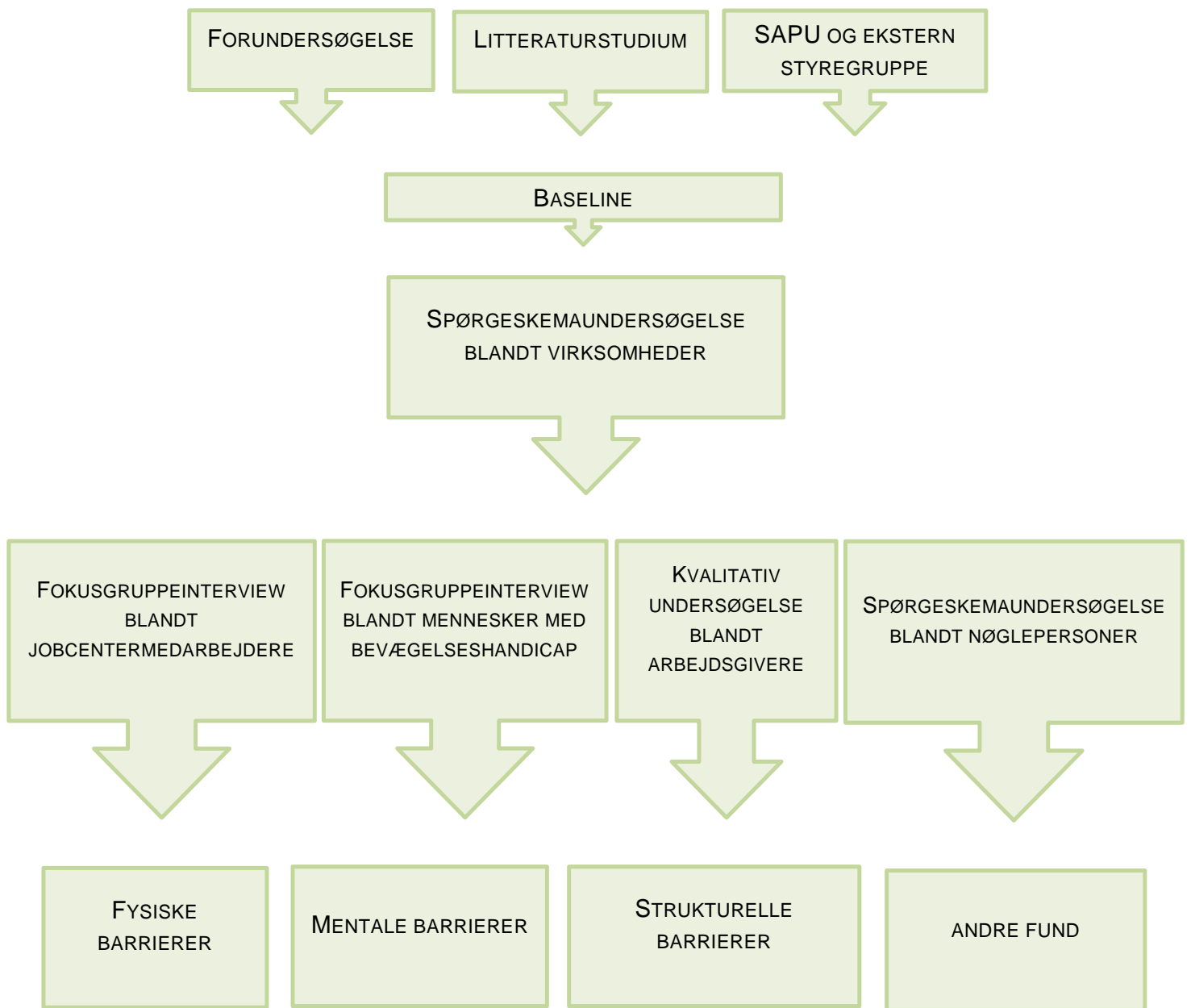
Metodetriangulering

Figuren nedenfor udgør en oversigt over de forskellige datakilder i Projekt "Fjern barriererne", og hvordan de supplerer hinanden. Figuren demonstrerer designet i undersøgelsen, og hvordan resultater fra en delundersøgelse har affødt nye spørgsmål til næste. Forundersøgelsen, litteraturstudiet, den eksterne styregruppe og Dansk Handicap Forbunds social- og arbejdsmarkedspolitiske udvalg har således været med til at definere projektets baseline; de hypoteser, som udgør projektets udgangspunkt, har ledet undersøgelsens start-

fase. Baseline har dannet grundlag for udformning af spørgeskemaundersøgelsen til virksomhederne, hvis resultater har bidraget til udformning af de fire andre delundersøgelser: fokusgruppe blandt jobcentermedarbejdere, fokusgruppe blandt mennesker med bevægelseshandicap, kvalitativ undersøgelse blandt arbejdsgivere og spørgeskemaundersøgelse blandt nøglepersoner.

Kombinationen af kvalitative og kvantitative datakilder kaldes "metodetriangulering" og er valgt af hensyn til projektets genstandsfelt og ønske om at identificere barrierer for inklusion af mennesker med bevægelseshandicap. Metodetriangulering sikrer, at en problemstilling undersøges grundigt, såvel i dybden som i bredden.

Der er flere fordele forbundet med metodetriangulering for projektets design. For det første giver denne metodestrategi mulighed for at inddrage mange af de aktører, som til dagligt beskæftiger sig med projektets genstandsfelt. Dette giver mange forskellige synsvinkler og nuancer på problemstillingen. For det andet er metodetriangulering med til at øge resultaternes validitet, da svagheder ved fx kvalitative metoder (som oftest vedrører generaliserbarhed) opvejes af brugen af kvantitative metoder (som oftest savner kontekstafhængig sensitivitet). Dertil kan kvantitative metoder bruges til at undersøge udbredelsen af de forskellige former for barrierer, hvor kvalitative metoder bidrager til at undersøge kompleksiteten af barriererne i dybden. Resultater fra en delundersøgelse kan således styrkes og kvalificeres ved at blive kombineret og testet mod resultater fra de andre delundersøgelser.



Kapitel 8

Referencer

Bøger:

Bonfils, Inge Storgaard, Kirkebæk, Birgit, Olsen, Leif & Tetler, Susen (2013): "Handicapforståelser mellem teori, erfaring og virkelighed". Specialkonsulentordningen for Bevægelseshandicap: "100 differential diagnoser – én kategori Bevægelseshandicap".

Rapporter:

Amby, Finn (2014): "Målgruppen der forsvandt – En analyse af handicapområdets position i dansk beskæftigelsespolitik og betingelserne for, at ledige med handicap kan komme i ordinær beskæftigelse". Aalborg Universitet.

Ankestyrelsen (2016): "Personer med et handicap: Hvad skal der til for at komme i arbejde?"

Bjørnsted, Erik (2017): "2016 bød på den kraftigste jobfremgang siden krisen". Arbejderbevægelsens Erhvervsråd.

Dansk Handicap Forbund (2015): "Undersøgelse af barrierer for inklusion af mennesker med bevægelseshandicap på arbejdsmarkedet – En kvalitativ analyse". Katrine Ibsen Larsen og Mads Stampe. Dansk Handicap Forbund

Dansk Handicap Forbund (2016): "Dansk Handicap Forbunds strategiplan 2016-2020" (https://danskhandicapforbund.dk/files/2014/7730/7628/Dansk_Handicap_Forbund_strategi_2016-2020.pdf)

Det Centrale Handicapråd (2015): "Viden om holdninger og handicap".

DI (2015): "DI's 2025-plan – nye mål for et stærkt Danmark". Red. Morten Granzau Nielsen. Dansk Industri.

Ekspertgruppen om udredningen af den aktive beskæftigelsesindsats (2015): "Ekspertgruppen om udredning af den aktive beskæftigelsesindsats Nye veje mod job – for borgere i udkanten af arbejdsmarkedet". Rosendahls A/S

Epinion for Dansk Handicap Forbund (2016): "Inklusion af mennesker med bevægelseshandicap på arbejdsmarkedet"
Hagelund, Lise, Jensen, Henrik Holm, Bøgelund, Mette & Nielsen, Agnete (2015): "Befolkningens holdninger og handlinger i relation til personer med handicap". Ankestyrelsen og Det Centrale Handicapråd. Incentive.

Jakobsen, Vibeke, Larsen, Mona & Jensen, Søren (2015): "Virksomheders sociale engagement – Årbog 2015". SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd. København.

Kirk, Jens Sand & Lichtenberg, Emilie (2016): "Danmark kommer til at mangle faglærte" AE – Arbejderbevægelsens Erhvervsråd.

KL (2015): "Mere Arbejdskraft – kvalificeret arbejdskraft skal sikre vækst og velfærd". Kommunernes Landsforening.

Kvæle, Steiner & Brinkmann, Svend (2008): "Interview – introduktion til et håndværk". Hans Reitzels Forlag. København

Larsen, Marlene & Høgelund, Jan (2015): "Handicap og beskæftigelse – udviklingen mellem 2002-2014". SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd. København.

Larsen, Marlene Rode & Larsen, Mona (2017): "Handicap, beskæftigelse og uddannelse i 2016". SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd. København.

Mik-Meyer, Nanna, Kolding, Rasmus & Nielsen, Charlotte Bossen (2014): "Hvad er det nu for én? En undersøgelse af, hvordan handicappede på arbejdsmarkedet ser sig selv og ses af deres ledere og kolleger".

Olsen, Leif, Rieper, Olaf & Launsø, Laila (2011): "Forskning om og med mennesker – forskningstyper og forskningsmetode i samfundsforskning". Nyt Nordisk Forlag

Rambøll (2014): "Metaevaluering af handicaprettede beskæftigelsesprojekter 2005-2013". Rambøll for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

Social- og indenrigsministeriet (2016): "10 mål for social mobilitet – fordi alle kan". Regeringen.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (2016): "Rekruttering – efteråret 2016".

Internetkilder:

Dansk Handicap Forbund: Om forbundet > Organisation > Udvalg > Social- og arbejdsmarkedspolitisk udvalg. Besøgt d. 24. november 2015:
<https://www.danskhandicapforbund.dk/da/om-forbundet/organisation/udvalg/social-og-arbejdsmarkedspolitisk-udvalg/>

Dansk Handicap Forbund: Presse: Presserum > Fakta om handicap > Hvad er et handicap? Besøgt den torsdag d. 10. marts 2016:
<https://danskhandicapforbund.dk/da/presse/presserum/fakta-om-handicap/hvad-er-et-handicap/>

Styrelsen for Arbejdsmarked & Rekruttering: Indsatser og ordninger > Virksomhedsservice og rekruttering. Besøgt tirsdag d. 30. oktober 2017 kl. 13:30:
<http://star.dk/da/Indsatser-og-ordninger/Virksomhedsservice-og-rekruttering.aspx>

Dansk Handicap Forbund: Om forbundet > Politiske grundprincipper. Besøgt torsdag d. 12. oktober 2017:

<https://www.danskhandicapforbund.dk/da/om-forbundet/principper/>

Specialfunktionen Job og Handicap: Nøglepersoner > Oversigt over nøglepersoner. Besøgt mandag d. 21. august 2017:

<http://bmhandicap.dk/da/Noeglepersoner/Oversigt-over-noeglepersoner.aspx>

Specialfunktionen Job og Handicap: Værktøjskasse til virksomhed. Besøgt torsdag d. 11. maj 2017:

<http://bmhandicap.dk/da/Vaerktoejskasse%20til%20virksomheder.aspx>

CSR-kompasset: Ordet i eget hus > Hvad er CSR? Besøgt fredag d. 10. november 2017:

<http://www.csrkompasset.dk/hvad-er-csr>

Csrguide.dk: Hvad er CSR? Besøgt fredag d. 10. november 2017:

<http://csrguide.dk/hvad-er-csr/>

Dansk Erhverv: Rådgivning > CSR. Besøgt fredag d. 10. november 2017:

<https://www.danskerhverv.dk/radgivning/csr/>

Retsinformation: Bekendtgørelse af lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v. Besøgt onsdag d. 3. februar 2016:

<https://www.retsinformation.dk/forms/r0710.aspx?id=125905>

CABI: Jobcenter > Sygedagpenge > Ordninger til fastholdelse af sygemeldte. Besøgt onsdag d. 3. februar 2016:

<http://www.cabiweb.dk/jobcentersygefravaer/ordninger-til-fastholdelse-af-sygemeldte/>

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering: Indsatser og ordninger > Virksomhedsrettede redskaber > Job med løntilskud: Besøgt onsdag d. 3. februar 2016:

<http://star.dk/da/Indsatser-og-ordninger/Virksomhedsrettede-redskaber/Job-med-loentilskud.aspx>

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering: Indsatser og ordninger > Indsatser ved sygdom, nedslidning mv. > Revalidering. Besøgt onsdag d. 3. februar 2016:

<http://star.dk/da/Indsatser-og-ordninger/Indsatser-ved-sygdom-nedslidning/Revalidering.aspx>

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering: Indsatser og ordninger > Mentorordningen. Besøgt onsdag d. 3. februar 2016:

<http://star.dk/da/Indsatser-og-ordninger/Mentorordningen.aspx>

Beskæftigelsesministeriet: Love og Regler > Gældende love og regler > Beskæftigelsesindsatsen. Besøgt onsdag d. 3. februar 2016:

<http://bm.dk/da/Love%20og%20Regler/Gaeldende%20love%20og%20regler/Beskaeftigelsesindsatsen.aspx>

Beskæftigelsesministeriet: Beskæftigelsesområdet > Arbejdsret > Forskelsbehandling > Forskelsbehandlingsloven. Besøgt onsdag d. 3. februar 2016:

<http://bm.dk/da/Beskaeftigelsesomraadet/Arbejdsret/Forskelsbehandling/Forskelsbehandlingsloven.aspx>

Kapitel 9

Bilag

Tabeller refereret til under Fysiske barrierer:

Spørgsmål	Procentandel
Har virksomheden fastholdt en medarbejder, der i ansættelsesperioden fik et bevægelseshandicap?	
Ja	52%
Nej	42%
Ved ikke	6%
Total	100%

KILDE: [Epinion for Dansk Handicap Forbund](#), April 2016.

Spørgsmål	Procentandel
Vil du, at hjemkommunen, helt eller delvist, kan dække din virksomheds udgifter til den fysiske arbejdspladsindretning ved ansøgning herom?	
Ja	40%
Nej	60%
Total	100%

KILDE: [Epinion for Dansk Handicap Forbund](#), April 2016.

Tabeller refereret til under Strukturelle barrierer:

Tabel 24: Har din virksomhed, indenfor det seneste år, haft kontakt med et jobcenter med henblik på ansættelse af indvige?	Procentandel
Ja, 1 til få gange	31%
Ja, det er en del af vores samarbejde, at de kontakter os om ansøgere	35%
Nej	32%
Ved ikke	2%
Total	100%

KILDE: Opinion for Dansk Handicap Forbund, April 2016.

Tabel 25: Hvordan fik virksomheden kontakt til ansøgere?	Procentandel
Personen henvendte sig på en annonce og havde de faglige kvalifikationer, vi efterspurgte	41%
Vi kendte personen i forvejen (via andre ansatte, netværk, personlig etc.)	9%
Vi blev kontaktet af jobcenteret vedrørende ansøgeren	38%
Ansøger henvendte sig uopfordret	5%
Virksomheden kontaktede selv jobcenteret	5%
Virksomheden kontaktede personen på jobnet	2%
Samfokus	2%
Uddannelsesfunktion	2%
Total	100%

KILDE: Opinion for Dansk Handicap Forbund, April 2016.

Tabel 26: Har virksomheden samarbejdet med jobcentret omkring en jobsøgende med bevægelsehandicap?	Procentandel
Ja, i forhold til en medarbejder som vi ønskede at fastholde efter en funktionsnedsættelse forårsaget af sygdom eller ulykke	9%
Ja, i forhold til en person med bevægelsehandicap som søgte ansættelse i virksomheden	13%
Nej	74%
Ved ikke	4%
Total	100%

KILDE: Opinion for Dansk Handicap Forbund, April 2016.



Dansk Handicap Forbund
- et liv med lige muligheder

www.danskhandicapforbund.dk