




SOCIAL
FORSKNINGS
INSTITUTTET

HANDICAP OG BESKÆFTIGELSE – ET FORHINDRINGSLØB?

AF THOMAS CLAUSEN / JANE GREVE PEDERSEN /
BENTE MARIANNE OLSEN / STEEN BENGTTSSON



04:03

HANDICAP OG BESKÆFTIGELSE – ET FORHINDRINGSLØB?

THOMAS CLAUSEN / JANE GREVE PEDERSEN /
BENTE MARIANNE OLSEN / STEEN BENGTTSSON

KØBENHAVN 2004
SOCIALFORSKNINGSINSTITUTTET
04:03

FORORD

Denne rapport belyser handicappedes muligheder på arbejdsmarkedet. I rapporten sættes der fokus på beskæftigelsessituationen for personer med handicap med særligt henblik på at spore, om der er nogle særlige forhold, der vanskeliggør handicappedes muligheder for at opnå og bevare en tilknytning til arbejdsmarkedet. Analysen er foretaget med udgangspunkt i den politiske målsætning om ligebehandling af handicappede, der betyder, at personer med handicap skal være en integreret del af samfundslivet og have muligheden for at føre en tilværelse så tæt på det normale som muligt. For at indfri denne målsætning er der i arbejdsmarkeds- og sociallovgivningen etableret en række forskellige ordninger, der sigter mod at imødekomme de særlige behov, som handicappede kan have for at finde og fastholde et arbejde.

Rapporten baserer sig på et omfattende kvantitativt og kvalitativt datamateriale. Analysen tager dels sit udgangspunkt i en spørgeskemaundersøgelse, der belyser udbredelsen af handicap blandt danskere i den erhvervsaktive alder, og dels i en række personlige samtaler med bl.a. handicappede, arbejdsgivere og sagsbehandlere, der arbejder med handicap og beskæftigelse. Undersøgelsens resultater, der nu foreligger i deres endelige form, er tidligere blevet præsenteret på konferencen Flere i arbejde - også med handicap, der blev afholdt i september 2003 som led i aktiviteterne omkring det europæiske handicapår.

I rapportens tre hovedkapitler er der anlagt tre forskellige perspektiver på beskæftigelsesmulighederne for handicappede, og de tre kapit-

ler kan således både læses i sammenhæng og hver for sig. Kapitel 2, der er udarbejdet af forskningsassistent Jane Greve Pedersen, indeholder resultaterne fra en kvantitativ analyse af beskæftigelsessituationen for handicappede. I kapitel 3 undersøger forskningsassistent Thomas Clausen gennem en kvalitativ analyse barrierer for handicappedes beskæftigelsesmuligheder, mens forsker Bente Marianne Olsen i kapitel 4 beskriver erfaringerne fra tre virksomheder, der har integreret personer med handicap. Seniorforsker Steen Bengtsson og forskningsassistent Thomas Clausen har i samarbejde skrevet rapportens kapitel 1. Studentermedhjælper Anne Vejen Mathiesen har bistået med de kvantitative analyser i kapitel 2, mens studentermedhjælperne Anja Hummer og Anders Ellegaard Hansen har bistået med indsamling og bearbejdning af de kvalitative data i kapitel 3.

Arbejdsmarkedstyrelsen har bestilt og finansieret undersøgelsen, som er gennemført i forskningsafdelingen Beskæftigelse og erhverv.

Professor Stig Larsson, Centrum för handikapp och rehabiliteringsforskning, Lunds Universitet har læst og kommenteret manuskriptet og takkes for gode og konstruktive kommentarer. En sådan tak rettes også til undersøgelsens følgegruppe.

Endelig skal der lyde en varm tak til personer, der tog sig tid til at medvirke i den kvalitative interviewundersøgelse.

København, marts 2004

Jørgen Søndergaard

INDHOLD

FORORD	2
RESUMÉ	8
1. SAMMENFATNING AF UNDERSØGELSENS RESULTATER, METODE OG BAGGRUND	14
1.1 Undersøgelsens hovedresultater	15
1.2 Undersøgelsens baggrund	32
1.2.1 Oversigt over rapportens kapitler	33
1.3 Hvad er handicap?	34
1.4 Om undersøgelsens metode og materiale	37
1.4.1 Om undersøgelsens kvantitative datamateriale	38
1.4.2 Om undersøgelsens kvalitative datamateriale	39

2.	EN KORTLÆGNING AF BESKÆFTIGELSESSITUATIONEN FOR PERSONER MED HANDICAP	48
2.1	Tyve procent af den danske befolkning har et længerevarende helbredsproblem eller handicap	50
2.2	Flere ældre, kvinder, enlige og lavere uddannede	54
2.3	Lavere beskæftigelsesfrekvens, højere ledighed og flere uden for arbejdsmarkedet	57
2.4	Karakteristika for personer med nedsat arbejdsevne i beskæftigelse	65
2.5	Ledige med nedsat arbejdsevne har sværere ved at finde arbejde	68
2.6	Personer med handicap og nedsat arbejdsevne går oftere ud af arbejdsmarkedet	71
2.7	Konklusion på kapitlet	74
3.	EN KORTLÆGNING AF BARRIERER FOR HANDICAPPEDES BESKÆFTIGELSESMULIGHEDER	78
3.1	De strukturelle og konjunktuelle faktorer	80
3.1.1	Strukturelle faktorer	80
3.1.2	Konjunktuelle faktorer	83
3.1.3	Sammenfatning: et yderligt mandat på arbejdsmarkedet	85
3.2	Forudsætninger for og holdninger til arbejde blandt personer med handicap	85
3.2.1	Arbejdslivets betydning	85
3.2.2	Erkendelse af handicappets begrænsninger	87
3.2.3	Faglige og personlige kompetencer	91
3.2.4	Sig-din-mening: en vurdering af handicappets betydning for mulighederne på arbejdsmarkedet	95
3.2.5	Sammenfatning: manglende erkendelse giver problemer	98

3.3	Holdninger og erfaringer på virksomhederne	99
3.3.1	Virksomhedernes vilje til ansættelse af personer med handicap	99
3.3.2	Den kollegiale oplevelse af medarbejdere med handicap	115
3.3.3	Ansæt på særlige vilkår	124
3.3.4	Sammenfatning: holdninger kan ændres	126
3.4	Systemiske faktorer	128
3.4.1	Den relevante lovgivning	128
3.4.2	Kendskabet til lovgivningen	138
3.4.3	Ressourcer og organisering	148
3.4.4	Sammenfatning: gode redskaber, men komplekst system	158
3.5	Afrunding: tre indsatsområder	159
4.	TRE GODE EKSEMPLER PÅ INTEGRATION AF HANDICAPPEDE MEDARBEJDERE	160
4.1	118 I NÆSTVED	161
4.1.1	Ideen til at skabe job til handicappede	161
4.1.2	Arbejdet i virksomheden	162
4.1.3	Overvindelse af barrierer med at skaffe ansatte	163
4.1.4	Barrierer i forhold til samarbejdspartnere	165
4.1.5	Barrierer i organiseringen af arbejdet og i arbejdspladsindretningen	166
4.1.6	At overvinde barriererne hos de handicappede	168
4.1.7	Potentialet for at skabe flere arbejdspladser for handicappede	176
4.2	Telehandelshus	177
4.2.1	Ideen til at skabe job til synshandicappede	178
4.2.2	Arbejdet i virksomheden	179
4.2.3	Støttefunktioner	182
4.2.4	De ansatte i Telehandelshus	183
4.2.5	Potentialet for at skabe flere arbejdspladser for handicappede	186

4.3 Malerfirmaet Citygruppen a/s	187
4.3.1 Ideen til at skabe job til handicappede	188
4.3.2 Barrierer i organiseringen af arbejdet og i forhold til kollegaer	190
4.3.3 Barrierer i forhold til samarbejdspartnere	192
4.3.4 Lysten til at få en lærlingeuddannelse som maler	194
4.3.5 Potentialet for at skabe flere arbejdspladser for handicappede	197
4.4 Diskussion af erfaringerne fra de tre virksomheder	198
BILAGSTABELLER	202
LITTERATUR	218
SOCIALFORSKNINGSINSTITUTTETS UDGIVELSER SIDEN 1.1.2002	224

RESUME

Handicap er ikke så sjældent, som mange går og tror, men det vil sikkert komme bag på de fleste, at en femtedel af alle mellem 16 og 64 år har et handicap eller en længerevarende sygdom. Det oplyser de i hvert fald, når de bliver spurgt om det i et interview. Det lyder unægtelig af meget. I de fleste tilfælde må det jo åbenlyst dreje sig om små skavanker. Skal vi så tage os af det i samfundet?

Det skal vi, fordi undersøgelser viser, at handicap betyder noget for muligheden for at arbejde. Det er åbenlyst, at en høj grad af handicap gør det vanskeligere at klare et erhverv. I den sidste del af halvfemserne er der gennemført en omfattende lovgivning, som netop tager sigte på denne gruppe. Der er blandt andet kommet lettere adgang til at få arbejdspladsen tilpasset, få nødvendige hjælpemidler, en personlig hjælper, hvis det er nødvendigt, og der er skabt særlige job, hvor kravene er mindre end i de ordinære. Alt dette har givet nye muligheder for mennesker med handicap på arbejdsmarkedet.

Men der er stadig en mindre grad af beskæftigelse blandt den femtedel, der oplyser, at de har handicap, end der er i den øvrige del af befolkningen. Der er altså en arbejdskraftreserve, og den almindelige forventning er, at den vil der blive brug for i de kommende år. Selv i den gruppe, der kun har et ganske lille handicap, er beskæftigelsen mindre. Her ligger formentlig den største del af arbejdskraftreserven. Det er mennesker, som har svært ved at komme i arbejde, og hvor handicap er en del af baggrunden. Men i de fleste tilfælde er selve handicappet nok en mindre del af årsagen.

Er det så rimeligt at tale om handicap? Ja, det er det, fordi vi i rapporten benytter et relationelt handicapbegreb, det samme begreb, som dansk handicappolitik og -lovgivning bygger på. Ifølge dette er handicap ikke en egenskab ved personen, men ved situationen: Det er forholdet mellem person og omgivelser i en bestemt sammenhæng, som kan karakteriseres ved ordet "handicap"; det har ingen mening at sige, at en person i almindelighed er "handicappet". Man kan ikke dele mennesker op i handicappede og ikke-handicappede. Så når en gruppe personer har mindre erhvervsdeltagelse og større ledighed, så må der være noget om sagen, hvis de betegner sig selv som handicappede.

Denne undersøgelse handler om de barrierer, der er for beskæftigelse af mennesker med handicap. Det er først og fremmest en kvalitativ undersøgelse, men der er også en kvantitativ del, der kan give et indtryk af, hvor mange mennesker det drejer sig om. Vi har talt med mennesker med handicap, med rådgivere og vejledere i arbejdsformidlinger og kommuner, med tillidsfolk og ledere på arbejdspladser og spurgt til de problemer, der er, samt fundet eksempler på, at det har været en god erfaring at ansætte mennesker med handicap. Den kvantitative del af undersøgelsen benytter materiale fra Danmarks Statistiks arbejdskraftundersøgelse 2002, 2. kvartal, hvor handicap blev taget med som specialemler.

Hvis vi går ud fra folks egne oplysninger om handicap eller langvarig sygdom, får vi et meget bredt handicapbegreb. Dette begreb er givetvis for bredt i nogle forbindelser, men der er ingen tvivl om, at det er det relevante begreb, når man taler om beskæftigelse, for selv et ganske lille handicap er med til at mindske mulighederne på arbejdsmarkedet. Det betyder, at de fleste handicappede kan arbejde, uden at der skal nogen særlig foranstaltning eller ordning til for det. Vi ser da også, at de fleste af dem, der oplyser, at de har handicap, er i arbejde på almindelige vilkår. Andelen af erhvervsaktive blandt handicappede, 58 pct., er den samme som ved tidligere undersøgelser i 1962 og 1995.

Der er gennemført megen lovgivning for at støtte handicappedes deltagelse i erhverv. Intet tyder på, at der skal mere lovgivning til for at beskæftige de 36.000 mennesker med handicap, som vi når

frem til, er ledige i dag, samt de måske 6.000 mennesker, der hvert år erhverver sig et handicap, som er nok til at være et problem for fortsat beskæftigelse, men ikke nok til at få en førtidspension. Når vi prøver at regne på, hvor meget mere lovgivningen skal udnyttes, hvor mange flere anvendelser af lov om kompensation til handicappede i erhverv eller lov om aktiv beskæftigelsesindsats der skal til, eller hvor mange flere fleksjob der er brug for, finder man tal, der ligger inden for den forventning, der i forvejen er til anvendelsen af disse ordninger.

Hvad skal man da gøre, hvis hovedsagen ikke er mere lovgivning, mere kompensation, flere fleksjob? Det giver den kvalitative del af undersøgelsen nogle svar på. Her belyses det nærmere, hvad det er, der er lykkedes i den aktive beskæftigelsesindsats over for den gruppe, der karakteriseres af handicap, og hvilke barrierer der stadig er. Det viser sig, at der er sket en masse både på arbejdsmarkedet, hos gruppen af handicappede selv og i deres organisationer og i det offentlige system. Men samtidig må man også konstatere, at der stadig er barrierer og problemer alle de nævnte steder. Der er således meget mere at gøre for at modernisere både det offentlige og erhvervslivet og for at vænne folk i almindelighed til at tænke på handicap og arbejde på en ny måde.

På arbejdsmarkedet kan man se, at kampagnen for mere rummelighed har haft succes. Mange virksomheder har lært at værdsætte rummelighed og har erfaret, hvordan det kan gøre klimaet bedre og dermed være en fordel såvel for virksomhed som for medarbejdere. På den anden side hører vi om, at der stadig er ledere, der er bange for at ansætte handicappede og usikre på, hvad det kan give af problemer både med at få udført arbejdet og med de øvrige ansatte. Det sidste kan de måske have en vis grund til, for der er også stadig medarbejdergrupper, som nærer betænkeligheder både med hensyn til, hvad det betyder for de krav, der stilles til dem, og med hensyn til, hvad det betyder for lønnen, at man ansætter mennesker med handicap. Der er klart nok et behov for at arbejde videre med holdningerne i arbejdslivet.

Der er imidlertid grobund for optimisme i forhold til at ændre de skeptiske holdninger over for handicappede medarbejdere, der findes på arbejdspladserne. De virksomheder, der medvirkede i undersø-

gelsen, havde alle erfaringer med medarbejdere med handicap. Erfaringen fra disse virksomheder var, at de forventede flere problemer i forbindelse med ansættelse af en person med handicap, end de faktisk oplevede. I stedet nævnte flere af interviewpersonerne, at ansættelse af handicappede på virksomheden havde haft en positiv indflydelse på arbejdsklimaet. Konkrete erfaringer med handicappede på arbejdspladsen lader således til at forandre holdningerne til denne medarbejdergruppe i positiv retning. Af de case-beskrivelser, der findes i rapportens kapitel 4, fremgår det ligeledes, at det med anvendelsen af relevante kompensationsforanstaltninger samt fleksibilitet fra virksomhed og medarbejdere kan lade sig gøre at integrere personer med selv svære funktionsnedsættelser på arbejdsmarkedet på en måde, der er tilfredsstillende for såvel virksomheden som medarbejderen med handicap.

Når handicappede selv bliver spurgt, vurderer en tredjedel af dem, at de har fuld arbejdsevne. Det ser ud til at være en realistisk vurdering, for denne gruppe er i arbejde lige så ofte som gruppen af ikke-handicappede og lige så sjældent ledige. To tredjedele af dem vurderer, at de har nedsat arbejdsevne som følge af deres handicap. Af denne gruppe er op imod halvdelen uden for arbejdsmarkedet; det er naturligt nok her, man finder de fleste førtidspensionister. Men en tredjedel af selv denne gruppe, der mener, de har nedsat arbejdsevne på grund af handicap, er i arbejde på almindelige vilkår uden kompensation eller andet. Det betyder, at de fleste af dem, der ikke modtager pension, selv overvinder de vanskeligheder, der er ved at klare et almindeligt arbejde. Der er således et stort potentiale i mennesker, også når de har handicap. Organisationerne for mennesker med handicap er begyndt at gøre noget for at hjælpe deres medlemmer i arbejde, og de kunne formentlig gøre meget mere.

Endelig peges der på det offentlige system, der er bygget op for at vejlede og rådgive med at hjælpe folk ind på arbejdsmarkedet. Der er på den ene side arbejdsformidlingerne, som har deres særlige konsulenter med speciale i handicap, og på den anden side kommunernes jobcentre. Denne opdeling hænger sammen med, at kommunerne gennem de sidste tyve år har udviklet en funktion med at aktivere kontanthjælpsmodtagere og i det hele taget søge at få modtagere af forskellige ydelser og potentielle ansøgere til førtidspension beskæftiget. Men opdelingen betyder, at viden og kontaktnet er spredt. Vi

hører om, at en del kommuner ikke er så godt inde i lovgivningen om kompensation og dermed ikke får de midler, der skal til for at få handicappede i arbejde. Det kan betyde, at de bruger løntilskud i tilfælde, hvor kompensation havde været nok. Samarbejdet mellem instanserne må styrkes, eller måske skal man til at tænke i et enstrengt system på beskæftigelsesområdet.

Alt i alt peger undersøgelsen på, at der godt kan gøres mere for at få flere handicappede i arbejde, og at det drejer sig om at fortsætte udviklingen af rummelighed på arbejdsmarkedet og skabe forståelse på flere arbejdspladser, ved at man får gode erfaringer. Ligeledes drejer det sig om at udvikle vejledningen og de systemer, den foregår i, og ikke mindst at fremme samarbejde og måske integration af de to systemer. Arbejdsmarkedets rummelighed ved vi efterhånden meget om gennem de mange studier, der er foretaget om dette emne. Vejledningssystemet ved vi derimod betydelig mindre om, selv om det sagtens kan være det svageste led i kæden i øjeblikket. Det er derfor begrænset, hvor meget vi kan sige om dette. Men denne manglende viden må ikke fjerne opmærksomheden fra den mulighed, at det meget vel kan være her, de største problemer ligger.

SAMMENFATNING AF UNDERSØGELSENS RESULTATER, METODE OG BAGGRUND

Formålet med denne rapport er at undersøge beskæftigelsesmulighederne for personer med handicap. Rapporten bygger på et omfattende interviewmateriale af både kvantitativ og kvalitativ karakter.

Den kvantitative analyse bygger på et repræsentativt datamateriale for befolkningen som helhed i alderen 16 til 64 år. I datamaterialet er der fokuseret på udbredelsen af handicap i den danske befolkning samt handicappets betydning for folks vilkår på arbejdsmarkedet. Den kvantitative analyse sigter således mod at beskrive beskæftigelsessituationen for handicappede i forhold til beskæftigelsessituationen for befolkningen som helhed med særligt henblik på dels at beskrive handicappedes forudsætninger for at indgå på arbejdsmarkedet, dels at identificere grupper, der oplever særlige vanskeligheder på arbejdsmarkedet.

Den kvalitative analyse bidrager med at identificere faktorer, der kan udgøre barrierer for beskæftigelsesmulighederne for personer med handicap, men som vanskeligt lader sig indfange gennem kvantitative interviewundersøgelser. Disse faktorer relaterer sig dels til *handicappedes* holdninger til og forudsætninger for at deltage på arbejdsmarkedet, dels til holdningerne til og forudsætningerne for at integrere eller fastholde handicappede på *virksomhederne* og endelig til *offentlige myndigheders* organisering af beskæftigelsesindsatsen over for personer med handicap.

Målgruppen for denne undersøgelse er personer med handicap. Med undtagelse af personer med udviklingshæmning og hjerneskade vil

den orientere sig mod personer med alle typer og grader af funktionsnedsættelser, der kan udgøre en handicappende aktivitetsbegrænsning i forhold til deltagelse på arbejdsmarkedet.

I den danske handicappolitik opfattes handicap som et fænomen, der kommer til udtryk i forholdet mellem personer med funktionsnedsættelser og de omgivelser, som de færdes i. Et handicap manifesterer sig som aktivitetsbegrænsninger for personen med funktionsnedsættelse, i det tilfælde at der i en given situation – for eksempel arbejdsituationen – ikke er taget højde for de begrænsninger, som funktionsnedsættelsen indebærer, og som kan betyde, at personer med handicap ikke kan deltage på lige fod med andre. I den danske social- og arbejdsmarkedslovgivning findes der forskellige muligheder for at kompensere mennesker med funktionsnedsættelser med henblik på at understøtte deres muligheder for at deltage i arbejdslivet på lige fod med deres ikke-handicappede kolleger. De primære kompensationsforanstaltninger i lovgivningen i forbindelse med beskæftigelse på ordinære vilkår er personlig assistance samt muligheden for tildeling af kompenserende hjælpemidler eller særlig indretning af arbejdspladsen. Desuden er mulighederne øget for beskæftigelse på særlige vilkår i form af arbejdstidsnedsættelse med lønkomensation (fleksjob).

Rapporten er inddelt i 4 kapitler. Ud over dette indledende kapitel, der præsenterer undersøgelsens hovedresultater og baggrund, indeholder de tre øvrige kapitler forskellige analyser af beskæftigelsessituationen for handicappede. Disse tre analyser er selvstændige og kan således både læses i sammenhæng og enkeltvist.

I det følgende vil hovedresultaterne fra analysen af beskæftigelsessituationen for personer med handicap og analysen af barrierer for handicappedes beskæftigelsesmuligheder kort blive gennemgået og diskuteret.

1.1 Undersøgelsens hovedresultater

Når man spørger et tilfældigt udvalg af personer mellem 16 og 64 år, om de har handicap eller længerevarende helbredsproblemer, svarer 20 procent ja. Omregnes dette tal til hele befolkningen, svarer det til, at ca. 693.000 personer finder, at de har et handicap eller et læn-

gerevarende helbredsproblem. I denne undersøgelse har vi set bort fra personer, som er udviklingshæmmede eller hjerneskadede,¹ og så er der ca. 680.000. For ikke hele tiden at skulle skrive *handicap eller længerevarende helbredsproblemer* vil vi i det følgende nøjes med at skrive *handicap* og omtale gruppen som *handicappede*.

Umiddelbart lyder det som et meget stort tal. Når man går hen ad gaden, har man ikke ligefrem den oplevelse, at hver femte, man møder, er handicappet. Men tallet svarer meget godt til, hvad man finder i andre undersøgelser både i Danmark og i andre af de lande, vi sammenligner os med (jf. Eurostat, 2003). Således fandt Bengtsson (1997) i 1995, at 24 procent svarede ja på spørgsmålet, om de havde et handicap eller en kronisk sygdom. Her gik man imidlertid lidt videre og stillede en lang række spørgsmål til disse personer for at få belyst, hvilken grad af funktionsnedsættelse de havde. I de fleste tilfælde var der enten tale om ganske lette grader af handicap eller handicap, der slet ikke lod sig måle gennem de spørgsmål, der blev stillet om svarpersonernes funktionsnedsættelser.²

Når så mange af de personer, der oplyser, at de har et handicap eller en længerevarende sygdom, alligevel synes at fejle så lidt, er der så overhovedet grund til at interessere sig for hele gruppen? Ja, det er der grund til, når man interesserer sig for beskæftigelse. Det viser sig nemlig i samme undersøgelse (Bengtsson, 1997), at medlemmerne af den gruppe, der oplyser, de har et handicap eller en kronisk sygdom, men som alligevel ikke har nogen målelig funktionsnedsættelse, har markant lavere grad af beskæftigelse end den del af befolkningen, der ikke angiver at have handicap eller kronisk sygdom. En anden grund til at interessere sig for hele den gruppe, der oplyser at have et handicap, er, at der ikke findes en entydig sammenhæng mellem omfanget af en given funktionsnedsættelse og den grad af handicap,

-
1. Disse grupper indgår ikke i de kvantitative analyser i denne undersøgelse, idet der for hjerneskadede og udviklingshæmmede var for få observationer i datamaterialet, til at disse kunne udgøre et tilstrækkeligt robust grundlag for de kvantitative analyser.
 2. Det viste sig, at 7 procent slet ikke havde nogen funktionsnedsættelse, 9 procent havde en meget let grad af funktionsnedsættelse, mens kun 8 procent havde en mere betydelig funktionsnedsættelse. Det var imidlertid kun en promille, der havde en så betydelig grad af funktionsnedsættelse, at det kunne sammenlignes med at være blind eller at bruge kørestol.

som funktionsnedsættelsen kan indebære i for eksempel arbejdslivet. En dårlig ryg kan således være årsag til et betydeligt handicap med hensyn til beskæftigelse, såfremt der ikke tages højde for dens begrænsninger i arbejdsituationen, mens for eksempel en blind person kan fungere på arbejdsmarkedet uden større problemer, så længe hans funktionsnedsættelse er tænkt ind i arbejdsituationen.

Der kan således meget vel være en større potentiel arbejdsstyrke i gruppen med tilsyneladende ubetydelige eller lette funktionsnedsættelser, end der er i gruppen med svære funktionsnedsættelser. Det er derfor nok så vigtigt at se på gruppen med lette eller tilsyneladende ubetydelige skavanker som at se på den gruppe, der umiddelbart har et mere betydeligt og klart handicap.

Handicap er et bredt begreb, der dækker over vidt forskellige typer og grader af funktionsnedsættelser. Som nævnt ovenfor svarer populationen af handicappede i denne undersøgelse til 680.000 personer i den erhvervsaktive alder. Af disse har 311.000 forskellige former for mobilitetsproblemer, mens 289.000 lider af forskellige sygdomme, 50.000 har psykiske lidelser, mens 30.000 har sanse- og kommunikationshandicap. Giver det så mening at tale om handicap generelt uden at specificere, hvori handicappet mere nøjagtigt består? Ja, det gør det faktisk i forbindelse med beskæftigelse. Det viser sig nemlig, at der ikke er signifikant forskel på beskæftigelsessituationen for forskellige typer af handicap, når der kontrolleres for baggrundsvARIABLE som alder, køn, uddannelse og erhvervs erfaring.

Beskæftigelsessituationen for personer med handicap

Ser man nærmere på de 680.000 danskere, som ifølge datamaterialet fra denne undersøgelse har et handicap eller en længerevarende sygdom, viser det sig, at en betydelig del af dem er i arbejde. 53 procent – det svarer til 360.000 personer – er ansat i ordinær beskæftigelse, og 5 procent – svarende til 34.000 – er ansat i beskæftigelse på særlige vilkår. I alt 58 procent af dem, der oplyser, at de har et handicap, har således et job. 5 procent er ledige, 3 procent er i uddannelse, mens hele 34 procent – det svarer til 230.000 personer – er uden for arbejdsstyrken. I gruppen af ikke-handicappede er 85 procent i beskæftigelse, 4 procent er ledige, mens 6 procent er uden

for arbejdsstyrken, og 5 procent er under uddannelse.³ Handicappede står således til rådighed for arbejdsmarkedet i markant lavere udstrækning end deres ikke-handicappede medborgere.

I Sverige finder man i en undersøgelse fra 2003, der svarer til det danske datamateriale fra denne undersøgelse, at 65 procent af dem, der oplyser, at de har et handicap, er i beskæftigelse (Statistiska Centralbyrån, 2003). Beskæftigelsesfrekvensen er således højere blandt handicappede i Sverige end i Danmark.

Ligeledes har tidligere danske undersøgelser vist, at en betydelig del af gruppen med handicap var i arbejde. Det viste sig i undersøgelsen om Handicap og funktionshæmning i 1995 (Bengtsson, 1997) og i undersøgelsen Fysisk handicappede i Danmark i 1962 (Rold Andersen, 1964, 1966). I 1962 var der betydelig flere mænd end kvinder i arbejde, men det gjaldt både for befolkningen som helhed og for handicappede. Med forbehold for de forskelle, der er mellem de forskellige undersøgelser, skal det dog noteres, at beskæftigelsen for handicappede er den samme i dag som i 1962. Det er bemærkelsesværdigt, når man tænker på, at antallet af mennesker med en førtidspension er langt større nu, end det var dengang.

Det er således ingen nyhed, at handicappede arbejder i stort tal – på trods af, at erhvervsfrekvensen for personer med handicap er markant lavere end for ikke-handicappede. Det er vigtigt at gøre sig dette forhold klart. Det betyder, at arbejdsmarkedspolitiske foranstaltninger, der sigter på at bringe flere personer med handicap i arbejde, meget let kan komme til blot at blive benyttet i forhold til den gruppe, der allerede er i beskæftigelse. Dette kan der for så vidt også være en del fornuft i, såfremt brugen af foranstaltningerne orienterer sig mod at forebygge, at aktive arbejdstagere udstødes fra arbejdsmarkedet af helbreds- eller handicaprelaterede årsager. Man må dog være meget opmærksom på, at de eksisterende og eventuelle nye arbejdsmarkedspolitiske foranstaltninger også når frem til grupper, der i øjeblikket befinder sig i en marginaliseret position på arbejdsmarkedet.

3. Opgøres ledigheden i forhold til arbejdsstyrken viser det sig, at gruppen af handicappede har en ledighedsprocent på 8, mens 5 procent af de ikke-handicappede er arbejdsløse ud fra denne opgørelsesmetode.

Betyder handicap nedsat arbejdsevne?

Funktionsnedsættelse og arbejdshandicap er to forskellige begreber og er forhold, der ikke nødvendigvis følges ad. Denne konklusion er draget mange gange tidligere, og det er også en af hovedkonklusionerne fra OECD's store undersøgelse af handicap, arbejde og pension (OECD, 2003). Her understreges det, at *handicap* ikke skal sættes lig med *ude af stand til at arbejde* og heller ikke lig med *ret til invaliditetspension*. Denne konsekvens er for længst taget i dansk lovgivning, men den har altså nu også fået et internationalt blå stempel.

I denne undersøgelse er de personer, der svarer, at de har et handicap eller en længerevarende sygdom, blevet bedt om at vurdere, om de har vanskeligheder med at udføre konkrete arbejdsfunktioner, eller om de har problemer med at arbejde i et 'normalt' omfang. Knap en tredjedel af dem – det svarer til 223.000 personer – vurderer, at de ikke oplever begrænsninger i forhold til udførelsen af konkrete arbejdsfunktioner eller i forhold til at arbejde i 'normalt' omfang. To tredjedele af de adspurgte – svarende til 457.000 personer – vurderer imidlertid, at de har problemer i forhold til den ene eller begge dimensioner af arbejdsevnen, der spørges til. Sidstnævnte gruppe vil således i det følgende blive omtalt som *handicappede med nedsat arbejdsevne*, mens førstnævnte gruppe vil blive omtalt som *handicappede med fuld arbejdsevne*. Det er fortrinsvis personer med mobilitetsproblemer og psykiske lidelser, der vurderer, at deres arbejdsevne er nedsat, mens personer med sanse- og kommunikationshandicap og længerevarende helbredsproblemer især vurderer, at de ikke har problemer med deres arbejdsevne.

Af de 223.000 personer, der ifølge datamaterialet tilhører gruppen af handicappede med fuld arbejdsevne, er 82 procent i beskæftigelse og 3 procent ledige. Af de 457.000 handicappede med nedsat arbejdsevne er 47 procent i beskæftigelse, mens 7 procent er ledige.⁴ Endelig skal det noteres, at personer med handicap, der selv vurderer, at de har nedsat arbejdsevne, konfronteres med en større

4. Beregnes ledighedsprocenterne for de to grupper på grundlag af arbejdsstyrken, viser det sig, at der blandt handicappede med fuld arbejdsevne er en ledighed på knap 4 procent, mens der blandt handicappede med nedsat arbejdsevne er en ledighed på godt 12 procent.

risiko for udstødelse fra arbejdsmarkedet, idet 44 procent af denne gruppe står uden for arbejdsstyrken, mens 12 procent af gruppen af handicappede, der ikke vurderer, at de har nedsat arbejdsevne, står uden for arbejdsstyrken. Dog skal det bemærkes, at der i gruppen af handicappede med nedsat arbejdsevne er et flertal på 53 procent, der står til rådighed for arbejdsmarkedet, og at langt de fleste heraf er i beskæftigelse.

De interviewedes egen vurdering af deres arbejdsevne ser ud til at være helt realistisk. Handicappede, der selv vurderer, at de ikke har nedsat arbejdsevne, har en tilknytning til arbejdsmarkedet, der ligner gruppen af ikke-handicappedes ganske meget. Der er ikke forskel på, hvor stor en del der er i beskæftigelse, og hvor stor en del der er ledige. Derimod har personer med handicap, der selv vurderer at have en nedsat arbejdsevne, signifikant større sandsynlighed for at være eller blive ledig og for at blive udstødt fra arbejdsmarkedet end handicappede, der mener, de har fuld arbejdsevne.

Det er bemærkelsesværdigt, at folks egen vurdering af, om deres arbejdsevne er nedsat, viser sig at være realistisk. Den gruppe, der vurderer at have fuld arbejdsevne, er beskæftiget og ledig i samme omfang som ikke handicappede. Men den gruppe, der vurderer deres arbejdsevne som nedsat, er, som det vil fremgå nedenfor, alligevel i næsten halvdelen af tilfældene i arbejde, og det sker i de fleste tilfælde uden tilskud eller lovgivning af nogen art. Det, at folks egen vurdering af deres arbejdsevne er realistisk, er et forhold, som bør kunne udnyttes i den rådgivning, der tilbydes handicappede med hensyn til at komme i arbejde. Det peger på vigtigheden af, at rådgiveren lytter til personens egne vurderinger og ønsker.

Ansættelsesvilkår og kompensationsbehov

Selvom det sikkert ikke er alle de 457.000 personer, der vurderer at have nedsat arbejdsevne, der vil kunne komme i betragtning til de forskellige kompensationsforanstaltninger, der findes i lovgivningen, er det blandt disse personer, at målgruppen for kompensationsforanstaltningerne skal findes. Denne lovgivning er uden tvivl vigtig for at muliggøre, at handicappede er i beskæftigelse. Undersøgelsen peger imidlertid på, at det kun er i et lille mindretal af tilfældene, at lovgivningen faktisk kommer i anvendelse. Det vil fremgå af de følgende tal.

Godt halvdelen af alle personer med handicap i arbejde vurderer, at de har nedsat arbejdsevne. Det svarer til 214.000 personer. Skønt de selv mener, de har nedsat arbejdsevne, er langt den største del af denne gruppe i arbejde på ordinære vilkår. Det er kun 16 procent af denne gruppe – det svarer til 34.000 personer – som oplyser, at de er ansat på særlige vilkår. Alle disse mennesker kan ikke være i fleksjob, da der kun er etableret omkring 24.000 fleksjob i hele landet. De sidste 10.000 personers særlige vilkår kan således enten basere sig på andre offentlige ordninger eller være aftalt direkte mellem arbejdsgiver og arbejdstager.

Det ser således ud til, at handicappede, som selv mener, at de har nedsat arbejdsevne, i mange tilfælde kan beskæftiges på almindelige vilkår uden særlige foranstaltninger. 80 procent af denne gruppe – det er 144.000 personer – kompenseres ikke med særlige hjælpemidler eller på anden måde og mener heller ikke, at de har behov for sådan kompensation. De 144.000 er 67 procent af de 214.000 med handicap, som er i job, skønt de selv vurderer, at de har nedsat arbejdsevne. 2 af 3 handicappede med nedsat arbejdsevne er således kommet i job uden nogen som helst form for løntilskud eller anden form for kompensation eller lovgivning, og de lader ikke engang til at have et uopfyldt behov herfor.

På den anden side mener 36.000 personer – det er 20 procent af de 180.000 handicappede med nedsat arbejdsevne, der arbejder på ordinære vilkår – at de har behov for at blive kompenseret med hjælpemidler og anden støtte. Det er imidlertid kun halvdelen af disse, der faktisk bliver kompenseret. Der er således 18.000 handicappede med nedsat arbejdsevne, som er i arbejde på ordinære vilkår og har et behov for at blive kompenseret med hjælpemidler eller anden støtte, som ikke bliver imødekommet. Som det vil fremgå nedenfor, kan det i nogle tilfælde skyldes tilbageholdenhed hos den enkelte person med handicap, mens det i andre tilfælde kan skyldes, at arbejdsgiveren ikke er imødekommende. Endelig kan årsagen være et manglende kendskab til kompensationsmulighederne hos de offentlige myndigheder, eller at de offentlige myndigheder vurderer behovet anderledes end personen.

Alt i alt giver den kvantitative del af undersøgelsen det indtryk, at der er en gruppe, som i dag er ledig eller uden for arbejdsmarkedet,

men som godt kunne komme i beskæftigelse under de rette betingelser. Årsagen til denne manglende beskæftigelse er kompleks, men handicap og langvarig sygdom ser ud til at være en del af baggrunden eller i hvert fald et forhold, som forværrer disse problemer.

Barrierer for handicappedes beskæftigelsesmuligheder blandt personer med handicap

Handicappede – især gruppen, der vurderer, at de har nedsat arbejds-
evne – har således en lavere arbejdsmarkedstilknytning end deres
ikke-handicappede medborgere. På lige fod med alle andre arbejds-
tagere berøres handicappede af den strukturelle og konjunktuelle
udvikling, der har betydning for virksomhedernes ansættelsesbehov.
Men ud over disse faktorer viser den kvalitative del af undersøgelsen,
at der eksisterer nogle mere specifikke handicaprelaterede barrierer,
der i forhold til gruppen af ikke-handicappede kan vanskeliggøre
handicappedes muligheder for at finde et arbejde. Endelig kan funk-
tionsnedsættelsen i sig selv – enten generelt eller i forhold til kon-
krete brancher – udgøre en barriere for den enkeltes muligheder for
at finde et arbejde. Erfaringerne fra kompensationsindsatsen over
for handicappede viser imidlertid, at det selv i forhold til svære eller
komplekse funktionsnedsættelser ofte er muligt at kompensere for
funktionsnedsættelsen på en sådan måde, at den ikke har den store
betydning for udførelsen af arbejdsopgaverne. Af rapportens kapitel
4 fremgår det, at det uden større kunstgreb er muligt at kompensere
blinde og døve på en sådan måde, at de uden større problemer kan
udføre deres arbejdsfunktioner.

Den kvalitative interviewundersøgelse efterlader et klart indtryk af,
at handicappede på trods af deres funktionsnedsættelse er ganske
motiverede for at komme i beskæftigelse. Arbejdslivet forbindes såle-
des med positive værdier og lader til at opfylde en række forskellige
behov hos interviewpersonerne. Som det især fremgår af beskrivel-
serne i kapitel 4, er nøgleordene for interviewpersonernes oplevelse
af arbejdslivet således *at gøre nytte, at tjene sine egne penge*, ligesom
interviewene indikerer, at arbejdspladsen opfattes som en ikke uvæ-
sentlig arena for socialt samvær med andre. Ud fra disse beskrivelser
er handicappede nok ikke så forskellige fra andre arbejdstagere, men
det er i den sammenhæng væsentligt at nævne, at mange personer
med handicap, der har oplevet handicaprelaterede problemer i
arbejdssituationen, sikkert har gjort sig nogle mere grundlæggende

overvejelser om værdien af arbejdslivet – netop fordi de har oplevet, at deres tilknytning til arbejdsmarkedet er eller har været usikker. Holdningerne til arbejdslivet lader således ikke til at udgøre en barriere for beskæftigelsessituationen for personer med handicap.

Derimod kan gruppen af personer med handicap have træk, der kan udgøre en barriere i forhold til deres muligheder for at opnå eller bevare en tilknytning til arbejdsmarkedet. Det kan dels dreje sig om en manglende erkendelse og accept af handicappet, hvilket kan hindre iværksættelse af relevante kompensationsforanstaltninger, der kan sikre tilknytning til arbejdsmarkedet. Som det fremgår ovenfor, tyder den kvantitative analyse på, at 18.000 personer har uopfyldte behov for særlige hjælpemidler eller anden form for støtte, men som følge af accept- og erkendelsesproblematikken kan det ikke udelukkes, at denne problemstilling imidlertid er mere omfattende. I sådanne tilfælde er det vigtigt, at der på virksomhederne er opmærksomhed på de enkelte medarbejders trivsel, således at relevante forholdsregler kan tages med henblik på at forebygge, at medarbejderen nedslides yderligere eller udstødes fra arbejdsmarkedet som følge af et handicap, der kunne være blevet kompenseret for.

En anden barriere for beskæftigelsesmulighederne for personer med handicap er manglende faglige eller sociale færdigheder i forhold til at begå sig på arbejdsmarkedet. Det kan for en mindre gruppes vedkommende være en lav grad af selvstændighed samt ringe evne til at indgå i en faglig hverdag på arbejdspladsen, hvor de konfronteres med en række krav på lige fod med deres kolleger, og hvor der ikke tages særlige hensyn til deres handicap.

Ligeledes kan lavt selvværd i forhold til arbejdsmarkedet indvirke negativt på handicappede personers *egen* vurdering af deres arbejds-evne. Det må på baggrund af den kvalitative analyse således forventes, at personer, der ikke oplever deres handicap som et problem i arbejdssituationen, i højere grad vurderer, at de har fuld arbejds-evne, mens personer, der har dårlig trivsel i arbejdssituationen, eller personer, der er ledige, må forventes at anlægge en mere pessimistisk vurdering af deres arbejds-evne.

Et lavt selvværd i forhold til arbejdsmarkedet kan således udgøre en barriere i forhold til beskæftigelsesmulighederne for handicap-

pede og kan for gruppen af ledige medføre, at de, som følge af en mere eller mindre velbegrundet frygt for at lide nederlag, er tilbageholdende med at prøve lykken på arbejdsmarkedet. For langt den største gruppe med handicap eller længerevarende sygdom, som ikke er i arbejde, er det således ikke sikkert, at handicappet i sig selv er den største del af problemet. Det er naturligvis vigtigt, at man med lovgivningen kan sætte ind i forhold til selve handicappet. Men de egentlige vanskeligheder ved at beskæftige den gruppe, der her er tale om, kan i høj grad vise sig at være de samme, som der er ved at beskæftige mange andre grupper af langtidsledige. Det indebærer således et behov i beskæftigelsesindsatsen over for denne gruppe for at genopbygge den enkeltes tro på, at det godt kan lade sig gøre at finde og fastholde et arbejde. At psykologiske faktorer spiller en ikke ubetydelig rolle i forhold til beskæftigelsesmulighederne for handicappede, har også været et tema i tidligere undersøgelser fra Socialforskningsinstituttet (Rold Andersen, 1964; Rold Andersen, 1966; Friis & Warburg, 1960).

På trods af, at de interviewpersoner med handicap, der medvirkede i den kvalitative interviewundersøgelse, tillægger arbejdslivet en række positive værdier, er der også nogle barrierer for handicappedes beskæftigelsesmuligheder på det individuelle niveau. Disse individuelt relaterede faktorer styrker indtrykket af, at det ikke kun er funktionsnedsættelsen som sådan, der er hovedårsagen til, at en del mennesker med handicap har vanskeligt ved at få og opretholde beskæftigelse – men at et samspil mellem funktionsnedsættelsens arbejdsmæssige begrænsninger og de almindelige langtidsledighedsmekanismer kan udgøre en barriere.

Barrierer for handicappedes beskæftigelsesmuligheder på virksomhederne

Rummeligheden på arbejdsmarkedet er også en central ingrediens i forhold til beskæftigelsesmulighederne for handicappede.

Det generelle indtryk fra den kvalitative analyse er, at virksomhederne prioriterer fastholdelse frem for integration af medarbejdere med handicap. Der er brug for at styrke fastholdelse af medarbejderne på virksomheden i et arbejdsmarkedssystem som det danske, hvor det er relativt let at fyre medarbejdere i forhold til, hvordan det er i andre lande. Den lave prioritering af integration af mennesker

med handicap udgør imidlertid en barriere for beskæftigelsesmulighederne for ledige med handicap. Den generelle vurdering fra interviewpersonerne fra den kvalitative interviewundersøgelse er dog, at virksomhederne i stigende grad udviser vilje til såvel at fastholde som at integrere personer med handicap.

En anden virksomhedsrelateret barriere for beskæftigelsesmulighederne for personer med handicap kan være, at de personaleansvarlige på virksomhederne dels har en forventning om, at det kan være forbundet med nogle praktiske problemer, som for eksempel mere sygefravær og besværligheder med organiseringen af arbejdet, at have medarbejdere med handicap på arbejdspladsen. Herudover kan personaleansvarlige udvise tilbageholdenhed som følge af usikkerhed over for reaktionen fra de ikke-handicappede medarbejdere på virksomheden.

På medarbejderniveau udgør en frygt for en omfordeling af de 'tunge' arbejdsopgaver den primære barriere over for beskæftigelsesmulighederne for personer med handicap, ligesom der i forhold til ansættelse af personer på særlige vilkår er et vist konfliktpotentialer i det forhold, at personer på fleksjob med en kortere arbejdstid modtager en løn på samme niveau som ordinært ansat personale. Desuden kan der blandt de ordinært ansatte være en frygt for, at ansættelse af personer på særlige vilkår vil føre til afskedigelser af det ordinært ansatte personale. For at sikre en vellykket indslusning af ansatte på særlige vilkår vurderes det således, at det er vigtigt, at mellemledere og tillidsrepræsentanter på arbejdspladserne har kapacitet til at løse sådanne konflikter.

Generelt er vurderingen, at der blandt de personaleansvarlige og de menige medarbejdere på virksomhederne forekommer visse reservationer over for den 'anderledeshed', som en person med handicap kan repræsentere. Dette kan også bidrage til at forklare, hvorfor virksomhederne lader til at foretrække at fastholde allerede ansatte medarbejdere frem for at nyansætte personer med handicap. En medarbejder, der fastholdes, er allerede kendt på virksomheden og opfattes dermed heller ikke som 'anderledes'. På de virksomheder, der har medvirket i undersøgelsen, blev disse reservationer imidlertid overvundet forholdsvis smertefrit, hvilket tyder på, at disse holdningsmæssige barrierer kan brydes ned.

Faktisk vurderer man på virksomhederne, at fastholdelse eller integration af personer med handicap har givet virksomheden et 'løft', og at det har bidraget til at udrydde fordomme og givet de øvrige medarbejdere et mere nuanceret syn på handicappede. Integration eller fastholdelse af medarbejdere med handicap har således generelt været en positiv erfaring for de virksomheder, der har medvirket i den kvalitative interviewundersøgelse, og disse positive erfaringer har bidraget til, at virksomhederne er positivt indstillede over for at gentage succesen med at integrere eller fastholde medarbejdere med handicap.

Herudover vurderer de medvirkende virksomheder i undersøgelsen, at ansatte med handicap indebærer en vis positiv signalværdi. Det gælder såvel internt som eksternt. Internt i forhold til et mere 'rummeligt' arbejdsklima på virksomhederne og eksternt i forhold til virksomhedernes kunder og samarbejdspartnere.

Der kan altså på virksomhederne forekomme barrierer for integration eller fastholdelse af handicappede af enten holdningsmæssig eller praktisk karakter. Indtrykket fra den kvalitative interviewundersøgelse er imidlertid, at de forventede problemer ofte overstiger de faktiske problemer, som virksomhederne får, når de kaster sig ud i at integrere eller fastholde medarbejdere med handicap – hvilket blandt andet illustreres i en af de tre cases i rapportens kapitel 4. På baggrund af det kvalitative undersøgelsesdesign for denne del af undersøgelsen er det imidlertid ikke muligt at sige noget om, hvor mange virksomheder der afholder sig fra at ansætte medarbejdere med handicap som følge af sådanne holdningsmæssige eller praktisk orienterede reservationer.

Barrierer for handicappedes beskæftigelsesmuligheder:
de offentlige myndigheder

Den sidste type af barrierer, der er blevet identificeret i den kvalitative analyse af beskæftigelsesmulighederne for handicappede, er de barrierer, der findes i den offentlige beskæftigelsesindsats over for handicappede. Som nævnt ovenfor er de fleste af de personer med handicap, der indgår i den kvantitative del af undersøgelsesmateriale, ansat på ordinære ansættelsesvilkår og har ligeledes få hjælpemidler eller andre former for støtte til rådighed i arbejdsituationen. For de beskæftigede eller ledige personer med handicap,

der har eller får behov for handicapkompenserende foranstaltninger fra offentlige myndigheder, er det imidlertid vigtigt, at systemet er på plads, så de kan få det skub, de behøver, for at opnå eller bevare en stabil tilknytning til arbejdsmarkedet.

De mest relevante arbejdsmarkedspolitiske foranstaltninger for personer med handicap er at finde i arbejdsmarkeds- og sociallovgivningen, der forvaltes af henholdsvis Arbejdsformidlingen og kommunerne. Det samlede lovgrundlag i de to lovgivninger vurderes af sagsbehandlerne at være et helstøbt redskab, der giver dem mange muligheder i beskæftigelsesindsatsen for personer med handicap. Få roser er imidlertid uden torne. På trods af det flotte skudsmål, som mulighederne i arbejdsmarkeds- og sociallovgivningen får hos de interviewede sagsbehandlere, vurderer de, at der i lovgivningen mangler kompensationsmuligheder for personer med psykiske lidelser samt personer med hjerneskader og udviklingshæmning. Herudover fandt nogle af de interviewede personer, at lovgivningen vedrørende fysisk tilgængelighed og befordring til arbejdspladsen indeholder en række problemer, der kan udgøre en barriere for beskæftigelsesmulighederne for visse grupper af handicappede i det tilfælde, at de enten har problemer med at komme ind på eller hen til deres arbejdspladser.

Der lader imidlertid til at være et lavt kendskab til kompensationsmulighederne i *Lov om kompensation til handicappede i erhverv* blandt personer med handicap, virksomheder, kommunale sagsbehandlere og andre relevante aktører, hvilket det forholdsvis lave antal bevillinger (godt 2.700 i 2002) også antyder – især når mængden af potentielle brugere tages i betragtning. Denne problemstilling indebærer et behov for, at information om mulighederne i kompensationsloven bliver mere tilgængelig for potentielle brugere – personer med handicap og virksomheder.

I forlængelse heraf viser det sig, at begrebet 'handicap' i sig selv kan udgøre en barriere i forhold til handicappedes og virksomheders muligheder for at identificere sig med lovgivningen. Problemstillingen i denne sammenhæng er, at der lader til at være en vis forskel på den 'folkelige' og den lovgivningsmæssige forståelse af handicapbegrebet. Det indebærer risiko for, at mange af de 'lette' funktionsnedsættelser – skavanker – der egentlig falder ind under lovgivningens gyldighedsområde, ikke opleves som handicap af personerne med

funktionsnedsættelser eller af virksomheder, der har ansatte med sådanne skavanker. Brugen af handicapbegrebet i forbindelse med *Lov om kompensation til handicappede i erhverv* kan således indebære, at en del af den målgruppe, som lovgivningen egentlig var tiltænkt, ikke identificerer sig med mulighederne og dermed heller ikke undersøger dem nærmere.

På det organisatoriske plan findes der også nogle problemstillinger, der kan udgøre en barriere for effektiviteten af beskæftigelsesindsatsen. *Lov om kompensation til handicappede i erhverv* administreres af AF's handicapkonsulenter. AF's handicapkonsulentordning har imidlertid få mandskabsmæssige ressourcer til rådighed, hvilket kan have betydning for konsulenternes gennemslagskraft i forhold til at gøre virksomheder og handicappede opmærksomme på kompensationslovgivningen. I forbindelse med vedtagelsen af den generelle arbejdsmarkedslovgivning – *Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats* – blev nogle af de kompensationsmuligheder, der var handicapkonsulenternes ansvarsområde, lagt ud som et generelt instrument for AF's virksomhedskonsulenter. Om dette vil bidrage til at øge opmærksomheden på de øvrige kompensationsmuligheder i *Lov om kompensation til handicappede i erhverv*, er ikke til at sige på baggrund af denne undersøgelse.

Herudover administrerer kommunerne de kompensationsmuligheder, der indeholdes i sociallovgivningen. Det vil sige, at det samlede lovgrundlag for beskæftigelsesindsatsen for personer med handicap administreres i to forskellige systemer – AF og kommunerne. Denne organisatoriske opsplitning af beskæftigelsesindsatsen over for handicappede indebærer et vist behov for koordinering af indsatsen mellem AF og kommunerne. Samarbejdet mellem AF's handicapkonsulenter og de kommunale jobkonsulenter varierer – ifølge AF's handicapkonsulenter – imidlertid meget fra kommune til kommune i sit omfang. Nogle kommuner forekommer at være meget opmærksomme på mulighederne i kompensationsloven, mens andre kommuner sjældent eller aldrig er i kontakt med AF's handicapkonsulenter. Det skaber en risiko for, at personer med kompensationsbehov, der for eksempel henvender sig ved kommunen, ikke nødvendigvis får den bedst mulige kompensationsforanstaltning tilbudt, såfremt denne organisatorisk er placeret i AF-systemet, og den kommunale sagsbehandler ikke er opmærksom på det.

De virksomheder, der har erfaring med samarbejde med offentlige myndigheder om integration eller fastholdelse af medarbejdere med handicap, er generelt tilfredse med samarbejdet. AF's handicapkonsulenter udtrykker imidlertid en frygt for, at nogle virksomheder er tilbageholdende med at indgå i samarbejde med offentlige myndigheder som følge af en forventning om store administrative byrder i forbindelse med tilrettelæggelsen af kompensationsindsatsen. Dog vurderer de medvirkende virksomheder, at det kan være vanskeligt at overskue mængden af foranstaltninger og aktører i de offentlige myndigheders generelle jobformidlingsindsats – herunder beskæftigelsesindsatsen for personer med handicap.

På den baggrund udtrykker interviewpersonerne et generelt ønske om en øget koordinering af de beskæftigelsesmæssige foranstaltninger i kommunalt og AF-regi samt en reduktion af antallet af aktører i beskæftigelsesindsatsen for handicappede – eventuelt i form af et enstrengt system, som der også lægges op til i *Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats*. En mere samordnet organisering af de beskæftigelsesmæssige foranstaltninger, der administreres af AF og i kommunalt regi, må således forventes at kunne bidrage til at nedbryde de ressourcemæssige og organisatoriske barrierer, der er opregnet ovenfor.

På samme måde vil en enstrengt organisering af beskæftigelsesindsatsen også betyde, at den relevante viden om de forskellige kompensationsmuligheder, der i øjeblikket findes i AF og i kommunalt regi, samles på ét sted. Fordelen ved at integrere beskæftigelsesindsatsen for personer med handicap i et system vil også bidrage til at gøre informationen om de enkelte kompensationsmuligheder mere tilgængelig, fordi personer med handicap eller virksomheder, der henvender sig ved et enstrengt system efter behov, må forventes at blive sendt videre til den mest relevante kompensationsordning.

Potentialet for en øget beskæftigelse blandt personer med handicap

Det er imidlertid ikke nok blot at identificere de problemstillinger, der spiller en rolle i forhold til beskæftigelsesmulighederne for personer med handicap. Det er også vigtigt at styrke og samordne beskæftigelsesindsatsen og at have den lovgivning, der skal til for at løse problemerne. Vurderingen er imidlertid, at det lovgivnings-

mæssige fundament i form af *lov om compensation til handicappede i erhverv* og lovgivningen om fleksjob og løntilskud i det store hele er på plads på trods af, at der dog lader til at være behov for en lovgivning, der i højere grad tager hånd om de arbejdsmarksrelaterede problemstillinger, der knytter sig til funktionsnedsættelser som udviklingshæmning, hjerneskade og psykiske lidelser. Og det er samtidig helt centralt at nedbryde de barrierer for handicappedes beskæftigelsesmuligheder, der eksisterer blandt personer med handicap og på virksomhederne.

Det er også vigtigt at evaluere indsatsen og følge den med undersøgelser, så man sikrer, at den ikke blot kommer til at støtte grupper af handicappede, som allerede er i erhverv.

Men hvor mange skal en øget indsats for at beskæftige handicappede så rettes mod? For at svare på det spørgsmål må man gøre sig nogle overvejelser om omfanget af og målgruppen for indsatsen. Man må gøre sig klart, om det nuværende niveau for indsatsen er tilstrækkeligt, eller om der er behov for en øget indsats, der også sigter mod at forebygge, at mindre arbejdsrelaterede funktionsnedsættelser udvikler sig til større, som kan medføre udstødelse fra arbejdsmarkedet. En kompensationsindsats med et forebyggende sigte vil have en fremtidig orientering og vil rette sig mod en bredere målgruppe, mens målgruppen for en indsats på det nuværende niveau primært vil orientere sig mod de personer med handicap, der i øjeblikket er uden arbejde, men står til rådighed for arbejdsmarkedet. De følgende beregninger over den nødvendige indsats for at øge beskæftigelsen blandt personer med handicap tager udgangspunkt i det sidste scenarium.

Der er ifølge undersøgelsen 36.000 ledige personer med handicap, og 6.000 af disse vurderer selv, at de har fuld arbejdsevne, mens 30.000 vurderer, at de har nedsat arbejdsevne. Idet undersøgelsen har peget på, at vi godt kan arbejde på grundlag af disse vurderinger, er det ikke urimeligt at antage, at de 6.000 med fuld arbejdsevne umiddelbart kan gå i arbejde, uden at der behøver at blive sat nogle særlige foranstaltninger i værk for det.

Hvis vi analyserer videre på grundlag af tallene fra afsnittet om *ansættelsesvilkår og kompensationsbehov*, ser vi, at det langt fra er alle de 30.000 ledige med nedsat arbejdsevne, der kræver særlige foranstalt-

ninger for at komme i arbejde. Af de personer med handicap med selvvrurderet nedsat arbejdsevne, der arbejder i dag, er det som nævnt kun 16 procent – svarende til 34.000 personer – der er ansat på særlige vilkår. Alle disse 34.000 personer kan som nævnt ovenfor ikke være ansat i fleksjob, da der på undersøgelsestidspunktet var oprettet 24.000 fleksjob. Hvis de 30.000 arbejdsløse personer med handicap kommer til at fordele sig på samme måde, vil en aktivering af denne gruppe udløse et behov for oprettelse af yderligere *3.400 ekstra fleksjob*.

Andelen af handicappede i arbejde med nedsat arbejdsevne, der har fået en form for kompensation, er 8 procent, mens andre 8 procent mener, at de har et ikke opfyldt behov for kompensation. Loven om kompensation er imidlertid slet ikke blevet benyttet i et omfang, der svarer hertil, men kun i omkring 1/6 af disse tilfælde. Hvis det benyttes som udgangspunkt, betyder det, at der for at få samtlige 36.000 handicappede ledige i arbejde skal tilkendes *450 ekstra bevilninger fra Lov om kompensation til handicappede i erhverv eller Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats*.

Hvad skal der så til for at få handicappede uden for arbejdsstyrken ind i denne og i job? Her siger al erfaring, at dette er meget vanskeligt. Derfor har vi her set på, hvad der skal til for at undgå, at personer, der får et handicap, havner uden for arbejdsstyrken. Hvis vi går ud fra tilkendelsen af førtidspension, kan vi se, at der i disse år tilkendes ca. 15.000 færre førtidspensioner årligt end i årene omkring 1990. Det er naturligvis umuligt at vide, hvem der ville have fået førtidspension i dag, hvis praksis fra dengang var blevet videreført, men til en omtrentlig beregning kan man tage udgangspunkt i dette tal.

Mange af de 15.000 fastholdes i arbejde i dag, mens andre er i stand til at gå ud af arbejdsmarkedet uden offentlige ydelser. Det er derfor vanskeligt at sige, hvor mange der skal skaffes plads til i beskæftigelse årligt. Men hvis man forestiller sig, at det er 3.000 personer, svarer det med de samme ræsonnementer som ovenfor til *280 ekstra fleksjob årligt samt 45 personer flere, der benytter Lov om kompensation eller Lov om aktiv beskæftigelsesindsats*. Hvis det er 9.000, der skal skaffes plads til hvert år, er det tilsvarende *840 ekstra fleksjob og 135 personer flere, der benytter lov om kompensation eller Lov om aktiv beskæftigel-*

sesindsats årligt. Det fremgår af alle disse tal, at mulighederne for at beskæftige en større del af personerne med handicap er til stede, og at dette ikke kræver ret meget mere træk på ordninger og lovgivning, end vi har i dag. Undersøgelsen peger snarere på, at det er i vejledningen i kommuner og AF, der skal sættes ind.

1.2 Undersøgelsens baggrund

At deltagelse i arbejdslivet er en væsentlig faktor i forhold til det enkelte menneskes integration i samfundslivet, forekommer at være en ganske selvindlysende påstand på baggrund af de mange undersøgelser, der gennem tiderne er nået frem til denne erkendelse. Ud over den mulighed for aktiv selvforsørgelse, som deltagelse i arbejdslivet indebærer, opregnes der i litteraturen på området også en række identitets- og selvværdsrelaterede sidegevinster ved deltagelse på arbejdsmarkedet. Arbejdspladsen beskrives som en central arena i forhold til det enkelte menneskes faglige og personlige udvikling, ligesom deltagelse i arbejdslivet må anskues som et centralt element i det statussystem, der eksisterer i det moderne samfund (Jf. Kongshøj Madsen m.fl., 1997).

Gennemgangen af undersøgelsens hovedresultater viser imidlertid, at personer med handicap – som gruppe – har en mindre fordelagtig beskæftigelsessituation, end det er tilfældet for deres ikke-handicappede medborgere. I en tidligere undersøgelse fra Socialforskningsinstituttet fandt man, at knap halvdelen af de personer med handicap, der ikke er i arbejde, vurderer, at de kan klare et arbejde på enten normale eller særlige ansættelsesvilkår, hvor der tages højde for de begrænsninger, som deres handicap indebærer (Bengtsson, 1997: 72).

I gruppen af personer med handicap lader der derfor til at være et vist arbejdskraftpotentiale, hvilket gør denne gruppe interessant i forhold til regeringens målsætning om at øge antallet af beskæftigede inden 2010 (Finansministeriet, 2002; Regeringen, 2003) på trods af et prognosticeret fald i udbuddet af arbejdskraft over de kommende årtier (jf. Kvist, 2002: 71ff). I regeringens finansredegørelse for 2002 anføres det, at... *“[d]enne mervækst i beskæftigelsen [...] helt overvejende [skal] findes i arbejdsmarkedspolitikken, socialpolitikken og den fælles indsats med arbejdsmarkedets parter og virksomhederne med*

at gøre arbejdsmarkedet mere rummeligt” (Finansministeriet, 2002: kap. 1.1).

Indsatsen for at øge rummeligheden på det danske arbejdsmarked blev igangsat i 1994 i forbindelse med kampagnen *Virksomhedernes sociale ansvar*. Kampagnen sigter mod at etablere et øget samarbejde mellem virksomhederne og offentlige myndigheder i forhold til at fastholde eller integrere medarbejdere, der som følge af handicap, helbredsmæssige eller sociale problemer oplever vanskeligheder i forhold til de krav, der stilles i arbejdssituationen, og dermed risikerer udstødelse fra arbejdsmarkedet (jf. Holt, 1998; Høgelund & Kruhøffer, 2000; Kruhøffer & Høgelund, 2001; Boll & Kruhøffer, 2002).

I Lov om kompensation til handicappede i erhverv, Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats og Lov om aktiv socialpolitik findes flere muligheder for at kompensere personer med handicap i arbejdssituationen. Disse lovgivningsmæssige muligheder kan anskues som centrale redskaber i forbindelse med bestræbelserne på at øge arbejdsmarkedets rummelighed for personer med handicap. Kompensationsmulighederne i lovgivningen tager dels form af direkte kompensation i arbejdssituationen gennem personlig assistance, tilvejebringelse af særlige hjælpemidler eller indretning af arbejdspladsen, og dels på en mere indirekte måde gennem mulighederne for løntilskud og opkvalificering af personer med handicap. I det følgende vil der primært blive fokuseret på kompensationsmulighederne i *Lov om kompensation til handicappede i erhverv*. Som følge af, at kompensationsindsatsen over for personer med handicap på arbejdsmarkedet også kan tage form af en kompensation i forhold til arbejdstidens længde, vil de relevante kompensationsmuligheder i *Lov om aktiv socialpolitik* imidlertid også blive inddraget. Disse kompensationsmuligheder må således ses som centrale redskaber til at integrere eller fastholde personer med handicap i beskæftigelse.

1.2.1 Oversigt over rapportens kapitler

Den overordnede problemstilling for denne undersøgelse er at belyse beskæftigelsesmulighederne for personer med handicap. Som det vil blive beskrevet nærmere i dette kapitel, vil denne problemstilling blive belyst på baggrund af såvel kvantitative som kvalitative data.

Det overordnede tema for kapitel 3 er gennem en kvalitativ analyse at identificere eventuelle barrierer på arbejdsmarkedet, der kan have betydning for handicappedes muligheder for at finde og fastholde beskæftigelse. Disse barrierer forventes dels at være af en holdningsmæssig karakter, dels af en systemisk karakter. Hvad angår den holdningsmæssige dimension, kan denne enten have sin oprindelse i holdningerne og forventningerne til arbejdslivet blandt handicappede eller i holdningerne og forventningerne til personer med handicap blandt personaleansvarlige og medarbejdere på arbejdspladserne. Hvad angår de systemiske barrierer, kan disse vedrøre hensigtsmæssigheden af den relevante lovgivning, kendskabet til den samt det aktuelle organisatoriske og ressourcemæssige udgangspunkt for beskæftigelsesindsatsen for personer med handicap.

Efter denne generelle diskussion af barrierer for handicappedes muligheder på arbejdsmarkedet vil problemstillingen blive angrebet ud fra en mere helhedsorienteret vinkel. I kapitel 4 beskrives erfaringerne med integration af medarbejdere med handicap på tre private virksomheder gennem interview med personaleansvarlige og medarbejdere med handicap.

I det følgende vil handicapbegrebet kort blive diskuteret med henblik på at give en operationel forståelse af begrebet som udgangspunkt for rapportens videre forløb. Afslutningsvis vil undersøgelsens datakilder og metodiske udgangspunkt blive præsenteret og diskuteret.

1.3 Hvad er handicap?

Den danske handicappolitik baserer sig på ligebehandlingsprincippet (Wiederholt, 1998; Regeringen, 2003:5). En central komponent i ligebehandlingsprincippet er *den sociale model for handicap* (jf. WHO, 2001:20), der er funderet i en sondring mellem det at have en funktionsnedsættelse og det at have et handicap. Mens funktionsnedsættelsen således refererer til en 'objektiv' fysisk eller psykisk tilstand, refererer handicapbegrebet til [...] *de begrænsninger i ens udfoldelse, som følger af funktionsnedsættelsen, fordi det omgivende samfund ikke er indrettet, så det modsvarer de behov og krav, mennesker med funktionsnedsættelser har* (Wiederholt, 1998: 11). Ligebehandlingsprincippet indebærer, at personer med handicap skal kompenseres for deres funktionsnedsættelser på en sådan måde, at funktionsned-

sættelsen ikke begrænser denne gruppes muligheder for at indgå i forskellige samfundsmæssige aktiviteter på lige fod med deres ikke-funktionshæmmede medborgere. Målsætningen med ligebehandling af handicappede er derfor at hindre, at *funktionsnedsættelsen bliver til et aktivitetsbegrænsende handicap*.

Ligebehandlingsprincippet er som nævnt ovenfor funderet i den *sociale model for handicap*. Herudover baserer ligebehandlingsprincippet sig på sektoransvarligheds- og kompensationsprincippet. Sektoransvarlighedsprincippet indebærer, at enhver samfundssektor må påtage sig sin del af ansvaret for kompensationen af de begrænsninger, som handicapet kan indebære. Kompensationsprincippet indebærer, at der lovgivningsmæssigt og økonomisk skal være en vilje til at kompensere for funktionsnedsættelsen, hvor handicappende barrierer optræder (Wiederholt, 1998a: 12).

Ifølge den *sociale model for handicap* kan et handicap således ikke forstås løsrevet fra den sammenhæng, som det indgår i. Dette indebærer, at et givet handicap må opfattes som et situationsbestemt overbygningsfænomen til en given funktionsnedsættelse (jf. Gannik, 1999).⁵ I den konkrete arbejdsituation kan den funktionshæmmede persons arbejdsopgaver og personlige ressourcer i samspil med ledelsesmæssige og kollegiale relationer samt konkrete kompensationsstrategier på arbejdspladsen således forventes at have indflydelse på, om funktionsnedsættelsen resulterer i handicappende aktivitetsbegrænsninger i arbejdsituationen.

I forlængelse heraf kan opståelsen af en funktionsnedsættelse undervejs i en persons livsforløb have konsekvenser for personens identitet og selvopfattelse. Dette kan vanskeliggøre erkendelsesfasen i forbindelse med opståelsen af funktionsnedsættelsen. I sin diskussion af sygdomserkendelsens personlige konsekvenser beskriver Gannik (1999:56) sygdom som:

5. Ganniks diskussion orienterer sig mod sygdomsbegrebet, men er gennem sin relationelle tilgang til problemstillingen i mange henseender analog med tankegangen bag den sociale model for handicap.

“...forstyrrelse eller opbrud i aktiviteter, forventninger, planer og sociale relationer. Tab af arbejdsfunktioner, indskrænkning af sociale relationer og undgåelse af sygdomsfremkaldende aktiviteter tilføjer selvopfattelsen skade og fører direkte og indirekte til tab af kontrol og handlemuligheder og dermed til tab eller brud i identitet.”

Når der opstår en funktionsnedsættelse undervejs i livet, kan det skabe usikkerhed om udsigten til at arbejde og forsørge sig selv. Det skaber en afmagt og tvivl om identitet og selvopfattelse, som kan indebære, at det bliver en langsom proces for den enkelte at erkende de begrænsninger, et handicap kan give i forbindelse med arbejde. Længden af denne erkendelsesproces har konsekvenser for, hvornår de relevante kompensationsstrategier kan tages i brug.

Undersøgelsen her orienterer sig mod personer med alle typer og grader af funktionsnedsættelser, der kan udgøre en handicappende aktivitetsbegrænsning i forhold til deltagelse på arbejdsmarkedet. På trods af handicapbegrebets situationsbestemte karakter er en nærmere afgrænsning af undersøgelsens målgruppe blevet formuleret som følger i forbindelse med sig-din-mening undersøgelser, der er en del af dette projekt:

“Sådanne funktionsnedsættelser kan være problemer med bevægeapparatet (ryg, arme, ben eller gangfunktion), nedsat syn eller hørelse, tale-, læse- eller indlæringsvanskeligheder eller mentale funktionsnedsættelser. Funktionsnedsættelserne kan være medfødte eller opstået på grund af arbejdsulykker, nedslidningsskader, fritidsulykker eller sygdom.”

Personer med handicap kan derfor karakteriseres som en ganske heterogen gruppe, der dels har vidt forskellige forudsætninger for at fungere på arbejdsmarkedet og dels har behov for vidt forskellige former for kompensation for at kunne fungere på arbejdsmarkedet.

Herudover viser en undersøgelse af den danske befolknings holdninger til handicappede, at den *sociale model for handicap* endnu ikke kan karakteriseres som et folkeligt begreb. En forholdsvis stor andel af svarpersonerne i undersøgelsen udviser en stigmatiseret opfattelse af begrebet, når de bedes beskrive deres opfattelse af, hvad det vil sige at være handicappet (Olsen, 2000). Svarpersonerne henviser således

enten til 'traditionelle' handicapgrupper som blinde, døve, kørestolsbrugere og spastikere eller lader til at forbinde begrebet handicap med nogle mere 'dramatiske' betydninger, end den *sociale model for handicap* indebærer. Der kan altså spores en divergens mellem den 'folkelige' forståelse af handicapbegrebet og den forståelse af handicapbegrebet, der anvendes i en lovgivningsmæssig sammenhæng. Dette kan indebære, at personer med mindre funktionsnedsættelser, som egentlig tilhører målgruppen for den handicapkompenserende beskæftigelsesindsats, ikke opfatter sig selv som handicappede. Som det vil blive diskuteret nærmere i kapitel 3, vil denne gruppe af personer med handicap således ikke umiddelbart identificere sig med de forskellige arbejdsmarkedsrelaterede kompensationsmuligheder, der findes for personer med handicap.

1.4 Om undersøgelsens metode og materiale

Undersøgelsen benytter såvel kvantitative som kvalitative metoder. Fordelen ved at anvende et sådant undersøgelsesdesign er, at det tillader en undersøgelse af konkrete problemstillingeres udbredelse, samtidig med at undersøgelsesdesignet giver mulighed for at udføre analyser af fænomener, der er vanskelige at måle.

I den kvantitative analyse er det, med udgangspunkt i data, der er repræsentative for befolkningen som helhed, således muligt at undersøge, om tilstedeværelsen af handicap har en direkte betydning for beskæftigelsesmulighederne. Desuden er det muligt at foretage præcise estimeringer af udbredelsen af arbejdsmarkedsrelaterede problemstillinger i forbindelse med handicap, når man tager andre faktorer, der kan have indflydelse på beskæftigelsesmulighederne, i betragtning.

I forlængelse heraf tillader anvendelsen af en kvalitativ metodik en nærmere undersøgelse af betydningen af subjektivt orienterede faktorer, der kan have betydning for karakteren af en given problemstilling. En kvalitativ tilgang vil bidrage til at belyse faktorer af motivationsmæssig, holdningsmæssig og erfaringsmæssig karakter, der kan have betydning for adfærden blandt handicappede og på virksomhederne i forhold til beskæftigelse af personer med handicap. Herudover giver anvendelsen af en kvalitativ metodisk tilgang ligeledes en mulighed for – med interviewpersonernes egne ord – at

beskrive deres oplevelse af de årsagssammenhænge, der har forbindelse med beskæftigelsesmulighederne for personer med handicap. Endelig skal det påpeges, at anvendelsen af en kvalitativ metodisk tilgang kan bidrage til at identificere konkrete problemstillinger. De indsamlede kvalitative data kan derimod ikke anvendes som grundlag for mere generaliserende betragtninger vedrørende udbredelsen af de identificerede problemstillinger.

1.4.1 Om undersøgelsens kvantitative datamateriale

Den kvantitative analyse af handicappedes beskæftigelsesmuligheder er primært udarbejdet med data fra Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse (AKU) fra 2002, 2. kvartal. I denne undersøgelse er tilføjet en række spørgsmål om længerevarende helbredsproblemer og handicap.

Arbejdskraftundersøgelsen er baseret på en kvartårlig stikprøve på ca. 15.600 personer.⁶ Undersøgelsen er hovedsagelig gennemført som telefoninterview. Personer, der ikke kunne træffes pr. telefon, har fået tilsendt et spørgeskema med posten. Ca. 10.900 personer besvarede spørgeskemaet. Efter udelukkelse af personer uden for aldersafgrænsningen (kun personer i alderen 16-64 år indgår) og personer, som ikke svarer på spørgsmålet, om de har et længerevarende helbredsproblem eller handicap, er der ca. 10.500 observationer i undersøgelsen (svarprocent på ca. 70). Af disse svarer ca. 2.000 personer, at de har helbredsproblemer eller et handicap.

I Arbejdskraftundersøgelsen har de interviewpersoner, der har et handicap, mulighed for at kategorisere handicapet inden for forskellige dimensioner (se tabel 2.1). Det er kun muligt at angive det væsentligste handicap. Spørgsmålene har således ikke samme detaljeringsgrad som Socialforskningsinstituttets undersøgelse fra 1995 (Bengtsson; 1997), hvor det var muligt at angive mere end en dimension af funktionshæmning. Det er heller ikke muligt i denne undersøgelse fra

6. For at sikre et tilstrækkeligt antal observationer blandt de ledige er ca. en tredjedel af hver kvartårlig stikprøve, ca. 5.000 personer, udvalgt blandt alle personer, der i det forudgående kvartal var registreret som ledige. De ledige bliver derved overrepræsenteret i stikprøven, og det er derfor nødvendigt at præsentere samtlige tal, der beror på denne undersøgelse, opvægtet.

2002 med tilsvarende præcision som i 1995-undersøgelsen at angive graden af handicap for de forskellige dimensioner. Dette betyder, at det ikke er muligt at skelne mellem personer med mindre handicap uden større aktivitetsbegrænsninger inden for områder, som mennesker i almindelighed bevæger sig i, og meget svært handicappede personer, som er afskåret fra at udføre selv almindelige aktiviteter i hverdagen.

Ud over oplysninger om helbredsproblemer og handicap indeholder Arbejdskraftundersøgelsen bl.a. oplysninger om beskæftigelse (ordinær, ikke-ordinær beskæftigelse), brug af hjælpemidler/støtte i beskæftigelse, ledighed, jobsøgning og uddannelse. Arbejdskraftundersøgelsens resultater er koblet med Danmarks Statistiks registeroplysninger fra Den integrerede database for arbejdsmarkedsforskning (IDA) og Socialforskningsregistret (SFR).

1.4.2 Om undersøgelsens kvalitative datamateriale

I forhold til undersøgelsens kvantitative datamateriale, der dokumenterer udbredelsen af handicaprelaterede problemstillinger på det danske arbejdsmarked, er formålet med det kvalitative datamateriale at afdække en række mere subjektivt orienterede faktorer, der kan udgøre barrierer for beskæftigelsesmulighederne for personer med handicap. Disse faktorer kan dels vedrøre de holdninger og forventninger, som personer med handicap og virksomhederne har i forhold til hinanden, dels de forventninger og erfaringer, som virksomhederne og personerne med handicap har i forhold til de offentlige myndigheder, som forestår den eventuelle kompensationsindsats, der kan være behov for i forbindelse med beskæftigelse af personer med handicap.

Undersøgelsens kvalitative materiale bygger på to datakilder: en kvalitativ interviewundersøgelse og en sig-din-mening undersøgelse, der er blevet foretaget blandt to målgrupper: den ene er personer med handicap, og den anden er medlemmer af de lokale koordinationsudvalg for den forebyggende arbejdsmarkedsindsats i Danmark. I det følgende vil de to datakilder blive præsenteret.

1.4.2.1 Beskrivelse af den kvalitative interviewundersøgelse

Den kvalitative interviewundersøgelse baserer sig på interview med en række aktører, der har en tilknytning og relevans i forhold til

undersøgelsens problemstilling. Der er i alt blevet foretaget interview med 64 personer, der kan inddeles i følgende kategorier:

- 15 personer med handicap
- 16 handicapkonsulenter fra AF
- 5 kommunale jobkonsulenter
- 3 uafhængige jobkonsulenter for personer med handicap
- 10 personaleansvarlige på private virksomheder
- 5 personaleansvarlige på offentlige virksomheder
- 4 tillidsrepræsentanter på private virksomheder
- 6 repræsentanter for brugerorganisationer

I det følgende vil udvælgelseskriterierne for de enkelte grupper af interviewpersoner kort blive præsenteret. Af de 15 *personer med handicap* er otte udvalgt i samarbejde med AF's handicapkonsulenter, mens de resterende syv har medvirket i undersøgelsen som følge af deres tilknytning til de virksomheder, der har medvirket i den interviewundersøgelse, der refereres i kapitel 4. To af interviewpersonerne med handicap var ledige på interviewtidspunktet, mens de øvrige enten var ansat på ordinære eller særlige ansættelsesvilkår. Gruppen af interviewpersoner med handicap fordeler sig ligeledes på forskellige typer af handicap. Flertallet af interviewpersonerne har mobilitets-handicap og lignende (spastisk lammelse samt muskelsygdomme, der begrænser mulighederne for fysisk aktivitet). Herudover tæller gruppen af interviewpersoner med handicap blinde/svagtseende, en døv person samt en person med epilepsi i talecenteret. Endelig skal det nævnes, at denne gruppe af interviewpersoner fordeler sig i forhold til alder, handicapgrad og i forhold til, om funktionsnedsættelsen er medfødt eller opstået senere i livet.⁷

De fem *kommunale jobkonsulenter* er blevet udvalgt på baggrund af deres ansættelseskommunes størrelse. Således er tre af de interviewede jobkonsulenter ansat i store kommuner, mens de to øvrige er ansat i henholdsvis en mellemstor og en lille kommune. De tre

7. Der er i forbindelse med den kvalitative undersøgelse ikke indhentet interview med personer med psykiske lidelser eller personer med hjerneskader eller udviklingshæmning, og resultaterne fra den kvalitative interviewundersøgelse knytter således ikke an til arbejdsmarkedserfaringerne for disse handicapgrupper.

uafhængige jobkonsulenter, der har medvirket i undersøgelsen, er dels blevet udvalgt efter råd fra undersøgelsens følgegruppe, dels på baggrund af tip fra andre interviewpersoner. Endelig skal det påpeges, at alle 16 *handicapkonsulenter* ansat i AF har medvirket i undersøgelsen.

Udvælgelseskriteriet for de offentlige og private *virksomheder*, der har medvirket i undersøgelsen, har været, at de har gjort sig nogle erfaringer med fastholdelse eller integration af personer med handicap. Baggrunden for dette valg har været, at disse virksomheder har gjort sig nogle overvejelser om de problemer og perspektiver, der kan være forbundet med at engagere sig i denne medarbejdergruppe, ligesom deres eventuelle erfaringer fra samarbejdet med relevante offentlige myndigheder er væsentlige for undersøgelsens problemstilling. De medvirkende offentlige og private virksomheder er aktive inden for forskellige brancheområder og tæller produktionsvirksomheder, serviceproducerende virksomheder og håndværksvirksomheder.

De interviewede *tillidsrepræsentanter* er ansat på de private virksomheder, der har medvirket i undersøgelsen. I forhold til belysningen af virksomhedernes erfaringer var udgangspunktet at udføre interview med såvel personaleansvarlige som tillidsrepræsentanter på de enkelte virksomheder. Denne strategi blev imidlertid ændret undervejs i interviewfasen, da det viste sig, at de personaleansvarlige og tillidsrepræsentanterne i høj grad havde enslydende erfaringer vedrørende fastholdelse og integration af personer med handicap på arbejdspladsen. Af denne grund blev det således besluttet at udvide antallet af interview med gruppen af personaleansvarlige med henblik på at indhente erfaringer fra et større antal virksomheder. Endelig er udvælgelsen af *brugerorganisationer* motiveret ud fra en spredning i forhold til forskellige typer af handicap.

De interview, der er foretaget i forbindelse med undersøgelsen, har sigtet mod at belyse og afdække de enkelte interviewpersoners oplevelser og erfaringer med undersøgelsens problemstilling. Interviewene med personer med handicap er med en enkelt undtagelse blevet foretaget som personlige interview – en enkelt er blevet interviewet via telefon. De personlige interview har enten fundet sted på interviewpersonens arbejdsplads eller i interviewpersonens hjem, ligesom et par interviewpersoner med handicap har ønsket at blive

interviewet på Socialforskningsinstituttet. På grund af den forholdsvis omfattende dataindsamling, der er blevet foretaget i forbindelse med den kvalitative interviewundersøgelse, er flertallet af de øvrige interview af logistiske årsager blevet foretaget pr. telefon.

Der er tale om semistrukturerede kvalitative interview, hvor interviewet har formet sig som en samtale mellem interviewer og interviewperson. Der har i forbindelse med interviewet været udarbejdet interviewguides indeholdende en række spørgsmål, der har bidraget til at tematisere interviewene. I forbindelse med interviewene har der dog været rig mulighed for, at den enkelte interviewperson har kunnet dreje samtalen ind på de temaer, som vedkommende fandt relevante i forhold til egne erfaringer eller betragtninger i forhold til undersøgelsens problemstilling, hvilket således giver den kvalitative interviewundersøgelse et eksplorativt præg.

Endelig skal det pointeres, at det kvalitative undersøgelsesmateriale *ikke* skal betragtes som repræsentativt, og at de resultater, der vil blive præsenteret i det følgende, snarere er at betragte som gennemgående temaer i de forskellige interviewpersoners svarmønstre i de kvalitative interview.

1.4.2.2 Beskrivelse af sig-din-mening undersøgelsen

Den kvalitative datamateriale anden datakilde baserer sig på sig-din-mening spørgeskemaer, der er blevet udsendt til to målgrupper. Den ene målgruppe er personer med handicap, der har henvendt sig hos AF's handicapkonsulenter, og den anden målgruppe er medlemmerne af de lokale koordinationsudvalg for den forebyggende arbejdsmarkedsindsats. Svarpersonerne i delundersøgelsen for personer med handicap er dels blevet bedt om at vurdere deres handicaps indflydelse på deres muligheder på arbejdsmarkedet, ligesom der er blevet spurgt til deres oplevelse af lederes og kollegers reaktion på handicapet samt oplevelsen af den støtte og rådgivning, de eventuelt har modtaget i forhold til handicaprelaterede problemstillinger i arbejdssituationen. I delundersøgelsen for medlemmerne af koordinationsudvalgene er svarpersonerne blevet bedt om at vurdere holdningerne til ansættelse af personer med handicap blandt personaleansvarlige og medarbejdere på virksomhederne i deres lokalområde. Herefter er de blevet bedt om at vurdere virksomhedernes kendskab til mulighederne for støtte, rådgivning og kompensation

i forhold til medarbejdere med handicap. Endelig er medlemmerne af koordinationsudvalgene blevet bedt om at vurdere samarbejdet mellem virksomheder og offentlige myndigheder i forbindelse med ansættelse af personer med handicap på virksomhederne.

Sig-din-mening metoden er en eksplorativt orienteret spørgeskemateknik, der gennem anvendelsen af åbne spørgsmålsformuleringer sigter mod at tilvejebringe nuancerede beskrivelser af konkrete problemstillinger. I forhold til en mere traditionel spørgeskemateknik tillader anvendelsen af åbne spørgsmålsformuleringer således svarpersonerne at fremhæve og beskrive netop de problemopfattelser, vurderinger og holdninger, som de finder mest relevante i forhold til undersøgelsens tema, hvilket som nævnt giver denne spørgeskemateknik et eksplorativt præg.

Anvendelsen af åbne spørgsmålsformuleringer må imidlertid også opfattes som den primære svaghed ved denne spørgeskemateknik, idet besvarelsen af sig-din-mening skemaer må opfattes som værende mere krævende for svarpersonerne end spørgeskemaundersøgelser, der baserer sig på en spørgeteknik med på forhånd fastlagte svarkategorier. Dette indebærer, at svarprocenterne må forventes at være væsentligt lavere for sig-din-mening undersøgelser end for mere traditionelle spørgeskemaundersøgelser, og på baggrund af tidligere erfaringer med sig-din-mening metoden (Bengtsson & Middelboe, 2001) blev der således opstillet et succeskriterium på en svarprocent på 25. I denne sammenhæng skal det pointeres, at en høj svarprocent ikke er et afgørende succeskriterium i forbindelse med anvendelsen af sig-din-mening metoden, da formålet med metoden primært orienterer sig mod at indfange de problemopfattelser, vurderinger og holdninger, der karakteriserer den relevante målgruppe, frem for at tilvejebringe et repræsentativt billede af fordelingen af sådanne holdninger og problemopfattelser i den givne målgruppe.

Da det i forbindelse med gennemførelsen af sig-din-mening undersøgelserne hos personer med handicap og medlemmer af koordinationsudvalg ikke har været muligt at kontrollere, hvem der henholdsvis har og ikke har svaret, har det ikke været muligt at udsende rykkere til svarpersoner, der ikke responderede på den første udsendelse af spørgeskemaer. Dette har således indflydelse på den forventede svarprocent fra sig-din-mening undersøgelserne fra de to

målgrupper. Den manglende mulighed for at sammenligne gruppen af svarpersoner med gruppen af personer, der ikke har besvaret sig-din-mening skemaet – bortfaldsgruppen – indebærer derfor, at resultaterne af denne dataindsamling *ikke kan opfattes som repræsentative*, da det ikke er muligt at undersøge, i hvor høj grad gruppen af svarpersoner er identisk med eller afvigende fra bortfaldsgruppen.⁸ I det følgende vil sig-din-mening undersøgelserne for personer med handicap samt medlemmer af koordinationsudvalgene kort blive præsenteret.

Svarpersonerne til sig-din-mening undersøgelsen blandt målgruppen af *personer med handicap* blev fundet i samarbejde med AF's handicapkonsulenter, således at hver handicapkonsulent i de 14 AF-regioner modtog 30 sig-din-mening skemaer, som de blev bedt om at viderefordre til deres brugere. Der blev således udsendt 420 skemaer i sig-din-mening undersøgelsen til personer med handicap, af hvilke 149 blev besvaret. Dette resulterer i en svarprocent på 35 for denne delundersøgelse, hvilket – i forhold til det på forhånd opstillede succeskriterium – må betragtes som et meget tilfredsstillende resultat, når det tages i betragtning, at det ikke har været muligt at udsende rykkere til de svarpersoner, der ikke i første omgang har besvaret skemaet. Svarpersonerne fra sig-din-mening undersøgelsen for personer med handicap fordeler sig i forhold til erhverv, alder samt type og grad af handicap.⁹ Herudover skal det noteres, at næsten alle svarpersonerne – 94 procent – fra denne delundersøgelse oplyser at være i beskæftigelse. Idet svarpersonerne i sig-din-mening undersøgelsen for personer med handicap dels er brugere af AF's handicapkonsulentordning, dels er karakteriserede ved en meget høj beskæftigelsesgrad, kan svarpersonerne fra sig-din-mening undersøgelsen således *ikke* opfattes som repræsentative for gruppen af personer med handicap generelt. Resultaterne fra denne delundersøgelse må imidlertid forventes at indfange de posi-

8. For en mere udførlig diskussion af sig-din-mening metodens styrker og svagheder, se Bengtsson & Middelboe (2001: 67ff).

9. Svarpersonerne fra delundersøgelsen for personer med handicap fordeler sig på følgende typer af funktionsnedsættelser: funktionsnedsættelse i bevægeapparatet: 102, hørehæmmet, døv eller døvbleven: 21, nedsat syn eller blind: 13, andre funktionsnedsættelser: 10, funktionsnedsættelse ikke oplyst: 3. Personer med hjerneskade, udviklingshæmning eller psykiske lidelser er ikke repræsenterede i denne delundersøgelse.

tive og negative erfaringer, som personer med handicap gør sig i arbejdssituationen og i forhold til de offentlige myndigheder, der har ansvaret for kompensationsindsatsen over for personer med handicap, om end det på baggrund af resultaterne ikke vil være muligt at drage generaliserende iagttagelser vedrørende udbredelsen af de identificerede problemstillinger.

I forlængelse af sig-din-mening undersøgelsen blandt personer med handicap er det også fundet relevant at undersøge, hvorledes andre relevante aktører vurderer problemstillingen vedrørende beskæftigelsesmulighederne for personer med handicap. I den forbindelse er der således blevet udført en sig-din-mening undersøgelse blandt *medlemmerne af koordinationsudvalgene for den forebyggende arbejdsmarkedsindsats*, der er rådgivende kommunale eller tværkommunale organer. Koordinationsudvalgene er sammensat af lokale repræsentanter fra organisationer, der spiller en rolle i det lokale arbejde med at øge rummeligheden på arbejdsmarkedet. Der er blevet udsendt sig-din-mening skemaer til medlemmerne af de 154 kommunale eller tværkommunale koordinationsudvalg, der eksisterede på undersøgelsestidspunktet. Sig-din-mening skemaerne er blevet sendt til medlemmerne af koordinationsudvalgene via udvalgenes sekretariater. Forudsat at alle skemaerne er blevet videreformidlet til medlemmerne af koordinationsudvalgene, er der blevet udsendt knap 1.200 skemaer i forbindelse med denne delundersøgelse. Der er indløbet 132 besvarelser, hvilket resulterer i en svarprocent på godt 11,¹⁰ og det er ikke videre tilfredsstillende i forhold til det på forhånd opstillede succeskriterium. Som det fremgår af note 10, er der indløbet besvarelser fra repræsentanter for alle de typer af organisationer, der er repræsenterede i koordinationsudvalgene, om end besvarelsesfrekvensen varierer for repræsentanterne fra de forskellige organisationer – granskningen af materialet fra denne delundersøgelse har dog vist, at der ikke findes de store forskelle i besvarelserne på tværs af svarpersonernes organisatoriske tilhørsforhold. Resultaterne fra

10. De 132 svarpersoner fra delundersøgelsen for medlemmer af koordinationsudvalgene repræsenterer følgende organisationer: fagbevægelsen: 40, De Samvirkende Invalideorganisationer (DSI): 24, politiske repræsentanter fra kommunalbestyrelse: 18, Dansk Arbejdsgiverforening (DA): 17, Praktiserende Lægers Organisation (PLO): 11, Arbejdsformidlingen: 11, kommunalforvaltningen: 8, uoplyst organisatorisk tilhørsforhold: 3.

denne delundersøgelse må således forventes at indfange de positive og negative aspekter, som medlemmerne af koordinationsudvalgene finder karakteristiske i relationen mellem personer med handicap og arbejdsmarkedet. Det vil på baggrund af resultaterne dog ikke være muligt at foretage en mere håndfast vurdering af den relative udbredelse af de identificerede problemstillinger.

Besvarelsene fra de to undersøgelser er blevet analyseret hver for sig. Analysestrategien har været at spore generelle tendenser i besvarelsene således, at de individuelle besvarelser på spørgsmålene i skemaet er blevet fortolket og kondenseret til en række mere generelle udsagn, der er blevet formuleret på baggrund af de tendenser, som besvarelsene udstikker. Nogle svarpersoner har i deres besvarelser af de enkelte spørgsmål i sig-din-mening skemaet givet flere udsagn, mens andre enten har undladt at besvare enkelte spørgsmål eller har besvaret spørgsmålene på så kortfattet en måde, at svarene ikke har ladet sig fortolke og kondensere til et generelt udsagn. I forbindelse med gennemgangen af resultaterne fra de to delundersøgelser vil antallet af udsagn således ikke korrespondere med antallet af svarpersoner. Resultaterne fra sig-din-mening undersøgelserne vil blive præsenteret i relevante afsnit i kapitel 3.

Sammenfattende kan det siges, at sig-din-mening undersøgelserne blandt personer med handicap og medlemmer af koordinationsudvalgene samlet har resulteret i et omfattende materiale, der må forventes at være af en udtømmende karakter. Indholdet af besvarelsene fra sig-din-mening undersøgelsen har ikke bragt afgørende nye problemstillinger på banen i forhold til de problemstillinger, der blev identificeret i den kvalitative interviewundersøgelse, hvilket bidrager til at validere resultaterne fra det kvalitative interviewmateriale. Inddragelsen af to datakilder i den kvalitative undersøgelse har således resulteret i en gensidig validering af de to datakilder, hvilket danner et robust udgangspunkt for den kvalitative analyse.

EN KORTLÆGNING AF BESKÆFTIGELSESSITUATIONEN FOR PERSONER MED HANDICAP

Formålet med denne kvantitative undersøgelse af beskæftigelsesmulighederne for personer med handicap er for det første at give en vurdering af omfanget af funktionsnedsættelser i Danmark med tal fra 2002. For det andet er det muligt på baggrund af det omfattende kvantitative datamateriale at pege på nogle mulige barrierer for handicappede på arbejdsmarkedet.

En kvantitativ analyse af handicappede kræver, at det er muligt at identificere og efterfølgende registrere personer med handicap. *Den sociale model for handicap*, som blev præsenteret i afsnit 1, baseres på relationer. Dvs. at det ikke kun er selve funktionsnedsættelsen, der har betydning, men at det i høj grad også er omgivelsernes begrænsninger, der bevirker, at det ikke er muligt for handicappede at udføre de samme aktiviteter som den del af befolkningen, der ikke har funktionsnedsættelser. I den følgende kvantitative analyse benyttes et ganske andet handicapbegreb. I denne undersøgelse har ca. 10.500 personer svaret på spørgsmålet: “Har De et længerevarende helbredsproblem eller et handicap?”. De personer, der svarer bekræftende på dette spørgsmål, uddyber typen af helbredsproblem eller handicap i svaret på det efterfølgende spørgsmål: “Hvilket helbredsproblem eller handicap er der tale om?”. Til dette spørgsmål er det kun muligt at angive det væsentligste handicap, og det er ikke muligt at angive sværhedsgraden af handicapet. Det, der er angivet, er således det væsentligste fysiske eller psykiske handicap, men ikke indvirkningen

af dette på forskellige funktioner i de givne omgivelser¹. Den kvantitative opgørelse over omfanget af helbredsproblemer og handicap i Danmark i 2002 adskiller sig således betydeligt fra *den sociale model for handicap*.

Handicapmålet i denne undersøgelse er altså en forenklet opgørelse, der ikke angiver, i hvilken grad og på hvilke områder den enkelte person med helbredsproblemer eller handicap er begrænset i at udføre forskellige aktiviteter i samfundet. Der er kun oplysninger om personens egen vurdering af den fysiske eller psykiske skade. Der indgår således både personer med mindre handicap, som fx ikke har betydning for de funktioner, der benyttes i den enkeltes arbejde, og personer med svære handicap, som er afskåret fra at kunne deltage på arbejdsmarkedet. Gruppen af personer med handicap er i denne undersøgelse derfor meget bredt sammensat, hvilket gør det vanskeligt at fremdrage generelle forhold på arbejdsmarkedet for denne gruppe.

Når vi alligevel har valgt at præsentere en række tal, der præciserer, hvor mange personer med handicap der findes i Danmark i dag, og angiver disse personers vilkår på arbejdsmarkedet, er det, fordi opgørelsen over personer, der angiver at have et længerevarende helbredsproblem eller handicap, kan give et billede af, om disse personer oplever større problemer på arbejdsmarkedet end ikke-handicappede. Yderligere er det muligt gennem dyberegående undersøgelser at identificere, hvilke undergrupper af handicappede der synes at have relativt dårligere beskæftigelsesmuligheder end andre grupper.

Det er vigtigt indledningsvis at pointere, at det at have et handicap eller en funktionshæmning ikke nødvendigvis er det samme som at have nedsat arbejdsevne. Et handicap eller en funktionshæmning *kan* medføre nedsat arbejdsevne, men gør det langt fra altid. I mange tilfælde er de funktioner, der bruges i det arbejde, man udfører, ikke nedsat, og funktionsnedsættelsen har derfor ikke betydning for selve udførelsen af arbejdet. I datamaterialet angiver interviewpersonerne, om de oplever begrænsninger i forhold til forskellige funktioner og forskelligt omfang af arbejde. Personer, som svarer, at de har proble-

1. Handicapbegrebet i den kvantitative undersøgelse kan således ses som en subjektiv diagnosticering af helbredet.

mer med at klare funktioner eller omfang i erhvervsarbejde, har vi valgt at karakterisere som personer med nedsat arbejdsevne. Denne afgrænsning af personer kommer således nærmere *den sociale model for handicap*, idet selve handicapet relateres til en given situation, nemlig udførelsen af et erhvervsarbejde.

En subjektiv angivelse af begrænsninger i arbejdsevnen kan være en tilkendegivelse af, at handicapet har ført til, at visse aktiviteter ikke kan udføres, idet det ikke er muligt at tilpasse omgivelserne til handicapet. Men en tilkendegivelse af nedsat arbejdsevne kan fx også være forårsaget af en langvarig separation fra arbejdsmarkedet, som efterfølgende har givet interviewpersonen en opfattelse af, at arbejdsevnen er reduceret. Da det ikke er muligt at kende de enkelte interviewpersoners bevæggrunde til at angive, at deres arbejdsevne er nedsat, kan denne faktors indflydelse på beskæftigelsessituationen ikke tolkes entydigt. Og i forlængelse af dette må en indsats for at kompensere for en selv vurderet nedsat arbejdsevne tilpasses forskelligt afhængig af årsagen til denne angivelse.

2.1 Tyve procent af den danske befolkning har et længerevarende helbredsproblem eller handicap

Opregnes personerne i datasættet til befolkningens størrelse, er der i 2002, 2. kvartal, ca. 3.483.200 personer i aldersgruppen 16-64 år. Heraf har ca. 693.000 personer et længerevarende helbredsproblem eller handicap, hvilket svarer til 20 pct. af den danske befolkning i aldersgruppen 16-64 år i 2002. I Socialforskningsinstituttets undersøgelse fra 1995 angav 24 pct. af befolkningen, at de havde et handicap eller en kronisk sygdom. Socialforskningsinstituttets undersøgelse fra 1995 omfattede kun de 18-60-årige. En tilsvarende aldersafgrænsning på data fra 2002 viser, at 19 pct. af de 18-60-årige havde et længerevarende helbredsproblem eller handicap. Dette kunne tyde på, at antallet af personer med funktionsnedsættelse er

faldet gennem de seneste otte år. Det er dog vigtigt i den sammenhæng at bemærke, at de to undersøgelsers datamateriale er indsamlet ud fra meget forskellige metoder, hvilket kan forklare forskellen på de to opgørelser.²

Blandt de funktionsnedsættelser, der har størst udbredelse, er problemer med ryg og ben, men også psykiske problemer og problemer med hjerte, blodtryk og kredsløb er udbredte helbredsproblemer i 2002.

I tabel 2.1 er de 16 handicapdimensioner sammenlagt i følgende fem kategorier: mobilitet, sanser og kommunikation, psykiske lidelser, sygdomme og udviklingshæmmede. Årsagen til denne opdeling er dels, at antallet af observationer, når der ses på det enkelte handicap, bliver for få til at kunne afgøre, om denne gruppe statistisk afviger fra ikke-handicappede. Dels har grupperne med mobilitets- og sanse-/kommunikationsproblemer på mange områder fælles karakteristika. I de følgende tabeller er udviklingshæmmede og hjerne-skadede personer udtaget af analysen. Årsagen til dette er dels, at denne gruppe afviger betydeligt fra de øvrige grupper på langt de fleste områder, der er knyttet til beskæftigelse. Bl.a. er størstedelen af personer, der angiver at være udviklingshæmmede eller hjerne-skadede, uden for arbejdsmarkedet. Derudover er der kun 24 personer ud af de ca. 2000, der angiver, at det vigtigste handicap er at være udviklingshæmmede eller hjerne-skadet. Det er derfor ikke muligt at lave repræsentative analyser for denne gruppe på det foreliggende datamateriale.

-
2. Ud over at der i 1995-undersøgelsen kan angives mere end et handicap, er spørgsmålene udformet forskelligt i de to undersøgelser. Hvor der i SFI's undersøgelse fra 1995 spørges til nedsatte funktioner, spørges der i 2002-undersøgelsen direkte til selve skaden/handicappet. Endvidere er deltagere i SFI's undersøgelse fra 1995 interviewet personligt, mens deltagere i 2002-undersøgelsen er interviewet per telefon (tilsendt spørgeskema, hvor det ikke var muligt at foretage interviewet telefonisk). Desuden indgik der i 1995-undersøgelsen ikke direkte spørgsmål om rygproblemer. I stedet blev der som nævnt spurgt til funktioner som fx at kunne gå, bevæge sig osv. I undersøgelsen fra 2002 er gruppen med rygproblemer den største blandt de 16 handicapgrupper.

Tabel 2.1

Antal af personer og andele af de 16-64-årige i befolkningen, der har et længerevarende helbredsproblem eller handicap i 2002.

	Handicap	Antal i datasæt	Antal opregnet til hele befolkningen	Opregnet antal i procent af befolkningen (16-64-årige)
	Samlet antal personer med et længerevarende helbredsproblem eller handicap	1.989	693.021	19,9
1.	Problemer med arme eller hænder (inkl. gigt i arme eller hænder)	145	46.745	1,4
2.	Problemer med ben eller fødder (inkl. gigt i ben eller fødder)	205	71.232	2,1
3.	Problemer med ryg eller nakke (inkl. gigt i ryg eller nakke)	578	193.120	5,6
4.	Blind eller synsnedsættelse på trods af brug af briller eller kontaktlinser	36	14.557	0,4
5.	Døv eller nedsat hørelse på trods af brug af høreapparat	38	12.521	0,4
6.	Talebesvær	7	2.974	0,1
7.	Hudlidelse, vansiring eller allergi	94	32.278	0,9
8.	Åndedrætsbesvær (herunder astma og bronkitis)	157	50.131	1,4
9.	Problemer med hjerte, blodtryk eller kredsløb	188	66.214	1,9
10.	Problemer med mave, lever, nyrer eller fordøjelse	90	35.880	1,0
11.	Sukkersyge, diabetes	90	28.084	0,8
12.	Epilepsi, anfald	26	10.349	0,3
13.	Psykisk sygdom eller sindslidelse (herunder fx depression)	132	49.896	1,4
14.	Udviklingshæmmede og hjerneskadede	24	13.466	0,4
15.	Andre fremadskridende sygdomme (herunder fx kræft, sklerose, hiv og Parkinsons syge)	56	20.811	0,6
16.	Andre længerevarende helbredsproblemer	123	44.764	1,3
	Mobilitet (1-3)	928	311.098	8,9
	Sanser og kommunikation (4-6)	81	30.053	0,9
	Sygdomme (7-12, 15-16)	824	288.510	8,3
	Psykiske lidelser (13)	132	49.896	1,4
	Udviklingshæmmede (14)	24	13.464	0,4
	Samlet antal observationer i datasættet	10.463	3.483.238	100,0

Omkring 9 pct. af de 16-64-årige har mobilitetsproblemer, 1 pct. har problemer med sanser og kommunikation, og 8 pct. har andre sygdomme som fx hudlidelse, åndedrætsbesvær og problemer med indre organer. Lidt over 1 procent af befolkningen (16-64 år) angiver, at de har psykiske problemer. Det er vigtigt at bemærke, at personerne i spørgeskemaet kun har angivet det væsentligste helbredsproblem eller handicap. Det samlede antal af personer, der har fx mobilitetsproblemer eller psykiske lidelser, er derfor betydeligt større. Senere analyser af datamaterialet fra Bengtsson (1997) viser, at ud af hele befolkningen har ca. 10 pct. funktionsnedsættelser, der berører mobilitet, 8 pct. har funktionsnedsættelser, der påvirker sanser, og 12 pct. har funktionsnedsættelser, der berører psyken (Rosdahl & Pedersen, 2001).

Tabel 2.2

Andele af handicap, der er medfødt eller opstået senere i livet, fordelt på problemer med mobilitet, sanser og kommunikation, psykiske lidelser og sygdomme, handicappede i alt.¹ Procent.

	Mobilitet	Sanser og kommunikation	Psykiske lidelser	Sygdomme	Handicappede i alt
Medfødt	8	39	14	13	12
Opstået senere	92	61	86	87	88
Faktisk antal observationer	918	80	125	805	1.928
Antal observationer opregnet til hele befolkningen	307.625	29.975	46.444	281.427	665.470
- opstået ved arbejdsrelaterede forhold	51	13	19	15	33
- opstået ved trafikulykke	9	3	0	2	5
- opstået i hjemmet, i fritiden, ved sport eller ved andre ikke arbejdsrelaterede forhold	40	84	81	83	62
Faktisk antal observationer	794	44	104	641	1.583
Antal observationer opregnet til hele befolkningen	264.343	16.486	38.489	220.085	539.403

1. Personer, der ikke svarer på spørgsmålet om, hvordan handicappet er opstået, er udeladt af tabellen.

Blandt de adspurgte i 2002 angiver 12 pct., at handicappet er medfødt. Dette tal stemmer nogenlunde overens med undersøgelsen fra 1995, hvor 10 pct. angav, at handicappet var medfødt. Det er især personer med problemer med sanser og kommunikation (38 pct.), der angiver, at handicappet er medfødt. For personer med problemer med mobilitet er handicappet kun medfødt for 8 pct. For denne gruppe er handicappet således i høj grad opstået senere, og for ca. halvdelen af disse personer er handicappet opstået i arbejdsrelaterede forhold. For personer med problemer med sanser og kommunikation samt psykiske problemer er der færre af de handicap, der er opstået senere, der er opstået i arbejdsrelaterede forhold. Langt flere handicap er for disse grupper opstået i andre ikke arbejdsrelaterede forhold.

I Socialforskningsinstituttets undersøgelse fra 1995 angav 65 pct. af alle handicappede, at funktionsnedsættelsen var opstået på arbejdet. Dette tal ligger en del højere end tallet fra 2002, hvor funktionsnedsættelsen kun for 33 pct. af de handicap, der er opstået senere i livet, er opstået på arbejdet. Årsagen til disse forskelle må i høj grad skyldes, at undersøgelserne er indsamlet ud fra forskellige metoder, der kan give forskellige svar.

2.2 Flere ældre, kvinder, enlige og lavere uddannede

Der er relativt stor forskel på handicappede og ikke-handicappede, når der ses på aldersfordeling, køn og civilstatus. Generelt er personer med handicap ældre, oftere kvinder og lever oftere alene og uden børn end personer uden handicap.

I den samlede gruppe af personer, der angiver at have et handicap, er 58 pct. mellem 45 og 64 år. Det tilsvarende tal for personer uden handicap er 35 pct. Især personer med mobilitetsproblemer er ældre. Dette skyldes hovedsageligt, at handicappet for størstedelen af disse personer opstår i løbet af livet (tabel 2.2).

Blandt dem, der har et længerevarende helbredsproblem eller handicap, er 53 pct. kvinder. Blandt ikke-handicappede er 49 pct. kvinder. Det er især blandt personer med mobilitetsproblemer, at andelen af kvinder er større end mænd. Derimod har mænd en øget tendens til problemer med sanser og kommunikation. I Socialforskningsinsti-

tuttets undersøgelse fra 1995 var kvinderne også overrepræsenteret blandt personer med funktionsnedsættelser. Blandt personer med mobilitetsproblemer var der flere kvinder end mænd, mens der var flere mænd blandt personer, der havde problemer med bl.a. hørelsen (senere analyser af Bengtsson, 1997). Dette stemmer overens med de seneste opgørelser af hørehæmmede i Danmark (Clausen, 2003). Kønsforskellen mellem handicappede og ikke-handicappede kan eventuelt forklares med, at kvinder oftere end mænd har ufaglærte job, som giver fysisk nedslidning og deraf funktionshæmning. Derudover peger medicinsk-sociologiske analyser på, at kvinder og mænd opfatter og vurderer det at have et handicap eller en sygdom forskelligt.

Handicappede er oftere enlige og lever sjældnere med børn end ikke-handicappede. Især personer med psykiske lidelser lever oftere alene og uden børn. Personer med mobilitetsproblemer og andre sygdomme er lige så ofte gift og samlevende som personer uden funktionsnedsættelser.

Den markante forskel i uddannelsesniveaut for personer med og uden handicap kan til dels forklares af aldersfordelingen, idet den ældre del af befolkningen generelt har et lavere uddannelsesniveau end den yngre del af befolkningen. Korrigeres uddannelse for aldersforskellen mellem de to grupper er uddannelsesniveaut dog stadig signifikant lavere for gruppen af handicappede end for gruppen af ikke-handicappede.³ Dårligere muligheder for og mindre incitamenter til uddannelse for personer med funktionsnedsættelser er dog også en potentiel forklaring på det relativt lavere uddannelsesniveau blandt handicappede. Derudover har personer med lavere uddannelse relativt ofte fysiske arbejdsfunktioner, hvilket øger sandsynligheden for at blive udsat for en arbejdsulykke eller nedslidning og dermed sandsynligheden for fysiske funktionshæmninger.⁴

3. I de efterfølgende afsnit opdeles handicappede i personer, som angiver at have nedsat arbejdsevne, og personer, som angiver ikke at have nedsat arbejdsevne. Analyser af uddannelsesniveau og alder viser, at handicappede personer med nedsat arbejdsevne i høj grad afviger fra ikke-handicappede, mens handicappede personer uden nedsat arbejdsevne kun for den højeste aldersgruppe (personer over 55 år) afviger signifikant fra ikke-handicappede.

4. Denne hypotese afvises dog af Bengtsson (1997, s 47), idet der ikke findes en sammenhæng mellem uddannelse og funktionshæmning opstået efter ungdommen.

Tabel 2.3

Demografiske karakteristika fordelt på problemer med mobilitet, sanser og kommunikation, psykiske lidelser og sygdomme, handicappede i alt og ikke-handicappede. Procent.

	Mobilitet	Sanser og kommunikation	Psykiske lidelser	Sygdomme	Handicappede i alt	Ikke-handicappede
Alder						
16-24	6	7	16	13	9	18
25-34	12	22	16	14	13	24
35-44	22	17	23	18	20	24
45-54	32	31	26	25	28	21
55-64	28	23	18	31	30	14
Køn						
Mænd	46	54	45	48	47	51
Kvinder	54	46	55	52	53	49
Civilstand						
Enlig	27	40	53	30	31	25
Enlig med børn	3	2	2	3	3	4
Gift eller samlevende	42	31	26	41	40	33
Gift eller samlevende med børn	27	26	20	27	26	39
Uddannelse						
Grundskole	45	32	50	41	43	29
Gymnasium	5	11	7	8	7	10
Erhvervsfaglig	34	35	23	31	32	37
Videregående	16	22	20	19	18	24
Faktiske antal observationer	928	81	132	824	1.965	8.474
Antal observationer opregnet til hele befolkningen	311.098	30.053	49.896	288.510	679.557	2.790.217

Umiddelbart tyder ovenstående alders-, køns- og uddannelseskarakteristika på, at handicappede vil møde en vanskeligere arbejdsmarkedssituation end den øvrige del af befolkningen. Tidligere arbejdsmarkedsanalyser har vist, at netop ældre, kvinder og personer med relativt lavere uddannelse har en mindre gunstig position på arbejdsmarkedet.

2.3 Lavere beskæftigelsesfrekvens, højere ledighed og flere uden for arbejdsmarkedet

For personer med et længerevarende helbredsproblem eller handicap gælder, at beskæftigelsesfrekvensen er lavere og ledigheden højere end for personer uden et handicap. 58 pct. af handicappede er i beskæftigelse, mens fire ud af fem (85 pct.) ikke-handicappede er i beskæftigelse. Samtidig er ledigheden i procent af arbejdsstyrken næsten dobbelt så høj for handicappede (8 pct.) som for ikke-handicappede (5 pct.), se tabel 2.4. Et komparativt studie af beskæftigelsesstatus for handicappede i Europa viser, at dette beskæftigelses- og ledighedsmønster for handicappede også gælder i de øvrige Europæiske lande.⁵

Hvorvidt en beskæftigelsesfrekvens på 58 pct. for personer med helbredsproblemer og handicap er høj eller lav afhænger af flere forhold. Ud over at handicappede, som nævnt i afsnit 2.3, generelt er ældre, oftere kvinder og lavere uddannede end ikke handicappede, afhænger beskæftigelsespositionen af, i hvilken grad handicappet indvirker på de funktioner, der benyttes i det enkelte job. I nogle tilfælde medfører handicappet en nedsat arbejdsevne, men i mange tilfælde er de funktioner, der benyttes i det arbejde, der udføres, ikke nedsat. Et længerevarende helbredsproblem eller handicap fører således ikke automatisk til en nedsat arbejdsevne. Personer med et handicap, men som ikke har nedsat arbejdsevne, kan og bør indgå på arbejdsmarkedet på samme vilkår som den øvrige del af befolkningen. Et handicap kan dog føre til et ønske om at nedsætte arbejdstiden eller træde ud af arbejdsmarkedet, idet der fx kan være smerter forbundet med udførelse af et arbejde.

5. Dette karakteristikum er gældende i alle europæiske lande med undtagelse af Italien, Grækenland og Spanien, hvor funktionshæmmede har en lidt lavere arbejdsløshedsprocent. Årsagen til dette er, at erhvervsfrekvensen for funktionshæmmede i disse lande er markant lavere end i de øvrige EU lande (ca. 30 pct. i forhold til ca. 50 pct. i resten af EU) (EU Kommissionen; 2001, s 40).

Der er relativt stor forskel på de fire handicapkategoriers tilknytning til arbejdsmarkedet. Personer, hvis væsentligste handicap er psykiske lidelser, er i langt mindre grad i beskæftigelse (41 pct.), har højere ledighedsprocent (14 pct.) og er oftere uden for arbejdsstyrken (51 pct.) i forhold til de øvrige handicapkategorier. For personer med problemer med sanser og kommunikation er 65 pct. i beskæftigelse, og kun 25 pct. er uden for arbejdsstyrken.

Af tabel 2.4 fremgår det, at kun få ikke-handicappede står uden for arbejdsmarkedet, mens en tredjedel af alle handicappede står uden for arbejdsmarkedet. Disse personer modtager hovedsageligt førtidspension, mens en mindre del modtager efterløn eller overgangsydelse, jf. afsnit 2.7.

Tabel 2.4

Arbejdsmarkedstilknytning, opgjørt primo november 2002. Procent.^{1,2}

	Mobilitet	Sanser og kommunikation	Psykiske lidelser	Sygdomme	Handicappede i alt	Ikke-handicappede
Beskæftigelsesfrekvens ³	58	65	41	61	58	85
Ledige i procent af arbejdsstyrken	9	9	14	7	8	5
Andel af befolkningen uden for arbejdsstyrken	35	25	51	31	34	6
Andel af befolkningen under uddannelse	2	4	2	3	3	5
Faktiske antal observationer	928	81	132	824	1.965	8.474
Antal observationer opregnet til hele befolkningen	311.098	30.053	49.896	288.510	679.557	2.790.217

1. Personer på orlov fra beskæftigelse eller ledighed indgår som hhv. beskæftigede og ledige. Ledige indeholder både ledige, der står til rådighed, og ledige i forskellige former for aktivering.

2. Bemærk, at kolonnerne i denne tabel ikke giver 100, idet ledige er angivet i procent af arbejdsstyrken, mens de øvrige kategorier er angivet i procent af hele befolkningen.

3. Beskæftigelsesfrekvensen angiver antallet af beskæftigede i procent af hele befolkningen.

Tilknytningen til arbejdsmarkedet og andelen af personer, der står uden for arbejdsstyrken i 2002, er stort set den samme som i 1995. Dog var ledigheden 1-2 procentpoint højere i 1995 for begge grupper.

At gruppen med helbredsproblemer eller handicap har lavere beskæftigelsesfrekvens og næsten dobbelt så høj ledighed i forhold til ikke-handicappede kan umiddelbart tyde på, at det kan være relativt svært for handicappede at finde og opretholde en beskæftigelse. En analyse af sandsynligheden for at være ledig frem for beskæftiget i 2001 viser, at når der korrigeres for en række karakteristika som fx køn, alder, uddannelse, erhvervs erfaring, arbejdstid og branche, har personer, der angiver at have et helbredsproblem eller et handicap, signifikant større sandsynlighed for at være ledig end ikke-handicappede (se bilagstabel 1).

Som nævnt indledningsvis kan det at have et helbredsproblem eller handicap være udtryk for nogle vigtige aktivitetsbegrænsninger i forhold til fx at udføre et arbejde. Hvis dette er tilfældet, kan det være med til at forklare en del af forskellen i beskæftigelses- og ledighedsraten mellem handicappede og ikke-handicappede. I datamaterialet er interviewpersonerne blevet spurgt, om de har problemer med at udføre forskellige funktioner af arbejde og problemer med omfanget af arbejde. To tredjedele blandt personer med et handicap har i nogen eller høj grad svært ved at udføre bestemte typer af erhvervsarbejde på grund af helbredsproblemet eller handicapet (se tabel 2.5).⁶ Lidt færre (54 pct.) angiver, at de har problemer med at udføre erhvervsarbejde i et omfang, der ellers forventes af en person med samme alder og uddannelse.⁷ Det er i højere grad personer, hvor det primære handicap er mobilitetsproblemer og psykiske lidelser, der i forhold til de øvrige handicap kategorier har problemer med at udføre erhvervsarbejde af forskellig type og omfang.

6. Dette er således målgruppen for lovgivningen om støtte, dvs. hjælpemidler og personlig assistance til handicappede i erhverv.

7. Dette er således målgruppen for lovgivningen om beskæftigelse på særlige vilkår.

Tabel 2.5

Angivelse af arbejdsevne for alle i datasættet, procent.

		Mobilitet	Sanser og kommunikation	Psykiske lidelser	Sygdomme	Handicappede i alt
Har svært ved at udføre bestemte typer af erhvervsarbejde pga. helbredsproblemet eller handicappet	Ja, i høj grad	54	35	62	31	44
	Ja, i nogen grad	25	13	17	20	22
	Nej	20	53	21	49	34
Faktiske antal observationer		914	79	128	801	1.922
Antal observationer opregnet til hele befolkningen		307.253	29.348	48.906	278.527	664.035
Har svært ved at udføre erhvervsarbejde i et normalt omfang pga. helbredsproblemet eller handicappet	Ja, i høj grad	42	30	61	27	37
	Ja, i nogen grad	21	8	16	13	17
	Nej	36	63	23	60	46
Faktiske antal observationer		911	81	130	804	1.926
Antal observationer opregnet til hele befolkningen		308.052	30.053	49.755	280.778	668.638
Antal personer med nedsat arbejdsevne opregnet til hele befolkningen		252.236	14.633	41.203	149.100	457.173
Nedsat arbejdsevne i procent		82	49	83	53	67

Personer, der svarer “ja, i høj grad” eller “ja, i nogen grad” til enten at have problemer med funktioner ved eller omfanget af arbejde, er i tabel 2.5 angivet til at have nedsat arbejdsevne. For hele gruppen af handicappede har 67 pct., svarende til ca. 457.000 personer, således nedsat arbejdsevne i større eller mindre grad. Andelen, der vurderer at have nedsat arbejdsevne, bliver mindre, når der kun ses på handicappede personer i beskæftigelse. Af tabel 2.6 fremgår det, at 54 pct. blandt handicappede i beskæftigelse vurderer, at de har nedsat arbejdsevne. Blandt handicappede, der er ledige og uden for arbejdsstyrken, vurderer 84 og 89 pct., at de har nedsat arbejdsevne.

Det er bemærkelsesværdigt, at der blandt handicappede personer, som er i beskæftigelse, er 54 pct., der har en selv vurderet nedsat arbejdsevne. I det følgende afsnit 2.5 analyseres gruppen af beskæftigede fordelt på handicappede med fuld og nedsat arbejdsevne. Afsnittet viser bl.a., at størstedelen af handicappede i beskæftigelse er ansat på ordinære vilkår. Når vi blandt handicappede, der er ledige, finder, at 84 pct. har en selv vurderet nedsat arbejdsevne, kan dette tal således *ikke* umiddelbart tolkes som, at beskæftigelse af ledige handicappede kun kan finde sted med støtte eller under særlige beskæftigelsesforanstaltninger. I afsnit 2.6 analyseres gruppen af handicappede personer, som er ledige, yderligere.

Blandt de beskæftigede med problemer med sanser og kommunikation og andre sygdomme angiver hhv. 34 og 36 pct., at de har nedsat arbejdsevne. Blandt beskæftigede personer med mobilitetsproblemer og psykiske lidelser er det hhv. 73 og 64 pct., der angiver at have

Tabel 2.6

Andel med nedsat arbejdsevne for beskæftigede, ledige og personer uden for arbejdsstyrken (personer under uddannelse indgår ikke) fordelt på handicapkategoriernes mobilitet, sanser og kommunikation, psykiske lidelser og sygdomme samt for handicappede i alt. Procent.

	Mobilitet	Sanser og kommunikation	Psykiske lidelser	Sygdomme	Handicappede i alt
Andel af beskæftigede med nedsat arbejdsevne	73	34	64	36	54
Antal observationer opregnet til hele befolkningen	130.496	6.616	13.209	64.004	214.325
Andel af ledige med nedsat arbejdsevne ¹	93	70	83	73	84
Antal observationer opregnet til hele befolkningen	17.012	1.266	2.636	8.906	29.819
Andel af personer uden for arbejdsstyrken med nedsat arbejdsevne ²	93	87	97	80	89
Antal observationer opregnet til hele befolkningen	100.660	6.551	24.392	70.928	202.532

1. Ledige indeholder både ledige, der står til rådighed, og ledige i forskellige former for aktivering.

2. Personer under uddannelse er ikke medtaget.

nedsat arbejdsevne. Der er således umiddelbart stor forskel på de forskellige handicapdimensioner med hensyn til, hvor mange der angiver at have nedsat arbejdsevne.

Desværre svarer personer, der *ikke* angiver at have et længerevarende helbredsproblem eller handicap, ikke på spørgsmålet om nedsat arbejdsevne. Det tilsvarende tal for denne gruppe fremgår således ikke af dette datamateriale, men må forventes at være betydeligt mindre.

Det er igen vigtigt at bemærke, at angivelsen af nedsat arbejdsevne er en subjektiv tilkendegivelse. Det er således ikke muligt at vide, hvad folk mener, når de siger, at de har svært ved at udføre bestemte typer arbejde eller et arbejde i normalt omfang. Eventuelt er denne nedsatte arbejdsevne kommet som følge af lang tids ledighed og en efterfølgende erkendelse af manglende muligheder på arbejdsmarkedet. Er dette baggrunden for angivelsen af en reduceret arbejdsevne, er det selsagt ikke et karakteristikum, der hører til det at være handicappet. Personer, som ikke har angivet at have et længerevarende helbredsproblem eller handicap, kan således også have en selv vurderet nedsat arbejdsevne. I Høgelund og Kruhøffer (2000) angiver 4 pct. af lønmodtagerne, svarende til 72.000 personer *uden* handicap eller kronisk sygdom, at de har nedsat arbejdsevne i nogen eller høj grad. Den tilsvarende andel for personer *med* handicap eller kronisk sygdom er 34 pct. Men en subjektiv vurdering af at have nedsat arbejdsevne kan også afspejle, at en given skade har forårsaget, at de funktioner, som blev brugt i arbejdet, er nedsat.

En dyberegående analyse af data viser, at handicappede personer, der selv vurderer at have nedsat arbejdsevne, har signifikant større sandsynlighed for at være ledig frem for at være beskæftiget, når der kontrolleres for en række baggrundsfaktorer, end handicappede, der ikke vurderer at have nedsat arbejdsevne (se bilagstabel 2). Derimod viser samme slags analyse, at der ikke er signifikant forskel på de forskellige handicaptypers sandsynlighed for at være ledig frem for at være beskæftiget (se bilagstabel 3).

Dette tyder på, at typen af handicap i mindre grad har indflydelse på den enkeltes beskæftigelsesposition.⁸ Derimod finder vi, at de, der selv vurderer at have nedsat arbejdsevne, sjældnere er i beskæftigelse. At begrænsninger i arbejdsevnen betyder en mindre gunstig arbejdsmarkedsposition, er ikke i sig selv overraskende. Det må antages, at personer i datasættet har angivet nedsat arbejdsevne, fordi de på en eller anden måde ikke føler sig i stand til at udføre arbejdet på samme vilkår som de øvrige i arbejdsstyrken med samme alder og uddannelse. Dette rejser spørgsmålet om, hvorvidt det er muligt at kompensere denne gruppe for deres nedsatte arbejdsevne, således at arbejdsevnen kan udnyttes fuld ud.

I spørgeskemaet er personer, der har angivet at have længerevarende helbredsproblemer eller et handicap, blevet spurgt, om de har særlige hjælpemidler, foranstaltninger eller støtte i forbindelse med erhvervsarbejdet. I forlængelse af dette spørgsmål er de blevet spurgt, om de mener at have et behov for andre eller yderligere særlige hjælpemidler, foranstaltninger eller støtte for at kunne udføre erhvervsarbejde.

Af tabel 2.7 fremgår det, at 14 pct. af de beskæftigede med et handicap og med nedsat arbejdsevne har særlige hjælpemidler, foranstaltninger eller støtte i forbindelse med deres erhvervsarbejde, mens yderligere 14 pct. har et uopfyldt ønske om at få sådanne hjælpeforanstaltninger. Dette betyder, at 72 pct. af dem med nedsat arbejdsevne enten ikke mener, at det ville hjælpe på deres arbejdsevne, hvis de blev kompenseret, eller at de af den ene eller anden grund ikke ønsker at blive kompenseret. Det kan undre, at 14 pct. blandt de beskæftigede med en nedsat arbejdsevne mener, at de har et uopfyldt behov for særlige hjælpemidler eller anden støtte i forbindelse med arbejdet, da der med den nuværende lovgivning er ganske gode muligheder for at få støtte og kompensation til beskæftigelse. Det er vigtigt i den forbindelse igen at bemærke, at det er interviewpersonernes egen vurdering af arbejdsevne. Det kan således være, at

8. Eller eventuelt er dette et resultat af metoden, hvorpå antallet af handicappede er registreret i denne undersøgelse, idet der kun er en registrering af den enkeltes vurdering af det væsentligste helbredsproblem og således ikke en registrering af, om dette har indflydelse på udførelse af forskellige aktiviteter.

de ikke er berettiget støttemuligheder, fordi arbejdsevnen ikke er tilstrækkelig nedsat. En anden mulig forklaring kan være, at den enkelte handicappede ønsker at deltage på arbejdsmarkedet på ordinære vilkår og derfor ikke ønsker at tilkendegive over for arbejdsgiveren og kollegaer, at der er behov for støtte til beskæftigelsen (jf. den kvalitative undersøgelse i kapitel 3).

Blandt de ikke-beskæftigede, dvs. ledige og personer uden for arbejdsstyrken, med nedsat arbejdsevne mener ca. 30 pct., at de har behov for hjælpemidler, foranstaltninger eller støtte for at kunne klare et erhvervsarbejde (se tabel 2.7). Dette tal tyder på, at manglende kompensation kan være en årsag til, at handicappede personer med nedsat arbejdsevne har vanskeligere ved at gå fra ledighed til beskæftigelse.

Blandt handicappede *med fuld* arbejdsevne, som er i beskæftigelse, har kun 4 procent en eller anden form for kompensation. Støtte i beskæftigelse kan altså ikke være grunden til, at ca. halvdelen blandt handicappede angiver, at de ikke har nedsat arbejdsevne. For denne gruppe indvirker handicapet således enten ikke på arbejdet, fordi de allerede har tilpasset arbejdet til deres funktionsnedsættelser, eller fordi funktionsnedsættelsen ikke indvirker på de funktioner, der benyttes ved arbejdet. Det fremgår endvidere af tabel 2.7, at kun 3 pct. blandt handicappede *med fuld* arbejdsevne mener at have et uopfyldt behov for hjælpemidler, foranstaltninger eller støtte til erhvervsarbejdet.

For at se, om det at have et handicap, når der ikke angives nedsat arbejdsevne, påvirker beskæftigelsessituationen, er der foretaget en analyse af sandsynligheden for at være ledig frem for beskæftiget i 2001 (se bilagstabel 4). Analysen viser, at når der korrigeres for en række karakteristika som køn, alder, uddannelse mv., afviger handicappede *med fuld arbejdsevne* ikke signifikant fra *ikke-handicappede* med hensyn til sandsynligheden for at blive ledig.

Dette betyder dog ikke nødvendigvis, at det at have et handicap ikke betyder noget for beskæftigelsessituationen. Da personer, som ikke har et længerevarende helbredsproblem eller handicap, ikke har angivet, hvorvidt de har nedsat arbejdsevne eller ej, kan det ikke udelukkes, at der blandt de ikke-handicappede befinder sig en del personer, der selv vurderer, at de har nedsat arbejdsevne. Det forhold, at der

Tabel 2.7

Andel, der benytter eller ønsker hjælpemidler, foranstaltninger eller støtte i forbindelse med erhvervsarbejde blandt handicappede med nedsat arbejdsevne og med fuld arbejdsevne samt blandt alle handicappede. Procent.

Længerevarende helbredsproblemer og handicap			
	Nedsat arbejdsevne	Fuld arbejdsevne	I alt
Beskæftigede med særlige hjælpemidler, foranstaltninger eller støtte i forbindelse med erhvervsarbejdet	14	4	9
Antal observationer opregnet til hele befolkningen	22.964	6.191	29.156
Beskæftigede med et uopfyldt behov for særlige hjælpemidler, foranstaltninger eller støtte i forbindelse med erhvervsarbejdet	14	1	8
Antal observationer opregnet til hele befolkningen	28.947	1.613	30.560
Ledige og personer uden for arbejdsmarkedet med et uopfyldt behov for særlige hjælpemidler, foranstaltninger eller støtte i forbindelse med erhvervsarbejdet	28	3	24
Antal observationer opregnet til hele befolkningen	62.288	1.298	63.586

blandt de ikke-handicappede er en – om end mindre – andel med nedsat arbejdsevne, bevirker, at det ikke med sikkerhed kan afgøres, hvorvidt handicappede *med fuld* arbejdsevne afviger signifikant fra ikke-handicappede *med fuld* arbejdsevne.

Men analysen tyder på, at respondenterne selv vurderer deres arbejdsevne så realistisk, at deres egne vurderinger alt i alt giver et godt udtryk for deres position på arbejdsmarkedet.

2.4 Karakteristika for personer med nedsat arbejdsevne i beskæftigelse

I dette afsnit ser vi kun på beskæftigede personer, og her afviger personer med handicap betydeligt fra personer uden handicap ved for det første at have en større andel af selvstændige og for det andet ved, at en større andel befinder sig lavere i stillingskategorierne.

Tidligere analyser af handicappede på danske data fra 1995 har vist, at personer med funktionsnedsættelser og handicap oftere er selvstændige erhvervsdrivende end den øvrige del af befolkningen

(Høgelund & Pedersen, 2001). Dette resultat genfindes i datamaterialet fra 2002. Opdeles personer med handicap efter, hvorvidt de har angivet at have nedsat arbejdsevne eller ej, ses det dog, at det udelukkende er personer med nedsat arbejdsevne, der afviger fra den ikke-handicappede del af befolkningen. I gruppen af personer med nedsat arbejdsevne er 11 pct. af de beskæftigede selvstændige, mens der blandt beskæftigede personer med handicap, men *med fuld* arbejdsevne, og personer uden handicap er 6 pct. selvstændige (se tabel 2.8).

Det relativt store antal af selvstændige erhvervsdrivende blandt personer med nedsat arbejdsevne kan indikere, at disse personer har færre muligheder for at finde beskæftigelse som lønmodtagere end personer med fuld arbejdsevne. Men antallet af selvstændige erhvervsdrivende blandt personer med nedsat arbejdsevne kan også forklares ved, at beskæftigelsen inden for netop denne stillingskategori giver bedre muligheder for at tilpasse arbejdet til selve funktionsnedsættelsen.

I bilagstabel 5, 6 og 7 er der foretaget en analyse af sandsynligheden for at være selvstændig erhvervsdrivende frem for beskæftiget lønmodtager. Analysen viser, at når der kontrolleres for en række forklarende faktorer som køn, alder, uddannelse og erhvervs erfaring har personer med handicap og handicappede med nedsat arbejdsevne *ikke* større sandsynlighed for at være selvstændige erhvervsdrivende. Det er i højere grad erhvervs erfaring og alder, som er bestemmende for, om man er beskæftiget som selvstændig erhvervsdrivende eller ej. I denne simple analyse kan det således ikke bekræftes, at personer med handicap og nedsat arbejdsevne oftere er selvstændige end den øvrige del af befolkningen med samme alder og erhvervs erfaring.

Fordelingen på de øvrige stillingskategorier viser, at gruppen af handicappede med nedsat arbejdsevne er relativt mindre repræsenteret i de højere stillingskategorier end personer med fuld arbejdsevne og ikke-handicappede. Der er ikke mærkbar forskel mellem handicappede med fuld arbejdsevne og ikke-handicappede (for en dyberegående analyse af dette, se Holt m.fl., 2003, kapitel 7).

Tabel 2.8

Beskæftigede personers fordeling på stillingskategorier for handicappede og ikke-handicappede. Personer med handicap er yderligere særskilt efter selvvalgt arbejdssevne. Procent.

Stillingskategori	Længerevarende helbredsproblemer eller handicap			
	Handicappede m. nedsat arbejdssevne	Handicappede m. fuld arbejdssevne	Handicappede I alt	Ikke-handicappede I alt
Selvstændige	11	6	9	6
Lønmodtagere på højeste niveau ¹	9	14	11	16
Lønmodtagere på mellemste niveau ²	11	14	12	16
Lønmodtagere på grund- niveau ³	36	39	38	40
Andre lønmodtagere	26	26	26	21
Midlertidigt ude af arbejds- styrken ⁴	6	1	4	0
Antal observationer	653	507	1.160	6.784
Antal observationer opregnet til hele befolkningen	214.325	181.049	398.712	2.367.116

1. Topledere i virksomheder, organisationer og den offentlige sektor og lønmodtagere i et arbejde, der forudsætter færdigheder på højeste niveau. For nærmere definition se Statistiske efterretninger, Arbejdsmarked, 2001:23.
2. Lønmodtagere i et arbejde, der forudsætter færdigheder på mellemste niveau. For nærmere definition se Statistiske efterretninger, Arbejdsmarked, 2001:23.
3. Lønmodtagere i et arbejde, der forudsætter færdigheder på grundniveau. For nærmere definition se Statistiske efterretninger, Arbejdsmarked, 2001:23.
4. Modtager barselsdagpenge, sygedagpenge eller revalideringsydelse.

I spørgeskemaet er personer, der angiver længerevarende helbredsproblemer eller handicap, blevet spurgt, om de er ansat i job på særlige vilkår på grund af deres helbredsproblem eller handicap. Hertil svarer 16 pct. blandt de beskæftigede med handicap og med nedsat arbejdssevne "ja". Blandt handicappede med fuld arbejdssevne er kun 1 pct. ansat i job på særlige vilkår (for hele gruppen af personer med helbredsproblemer eller handicap er det 9 pct.). Der er således 84 pct. af de beskæftigede, som angiver at have nedsat arbejdssevne, som er ansat på ordinære vilkår. Af disse 84 pct. angiver ca. 10 pct., at de har særlige hjælpemidler, foranstaltninger eller støtte i forbindelse med erhvervsarbejdet. Yderligere 10 pct. angiver, at de har et uopfyldt ønske om særlige hjælpemidler, foranstaltninger eller støtte i forbindelse med arbejdet (se bilagstabel 8). At have et handicap og en

selvvurderet nedsat arbejdsevne betyder således ikke nødvendigvis, at beskæftigelsen er støttet enten via en særlig beskæftigelsesordning eller med hjælpemidler.

Et fremtrædende karakteristikum for de 84 pct. blandt beskæftigede handicappede med nedsat arbejdsevne, som *ikke* arbejder på særlige vilkår, er, at den gennemsnitlige ledighedsgrad er dobbelt så høj som hos personer med fuld arbejdsevne og næsten 6 gange så høj for denne gruppe som hos personer med nedsat arbejdsevne, der er ansat på særlige vilkår (se bilagstabel 8).

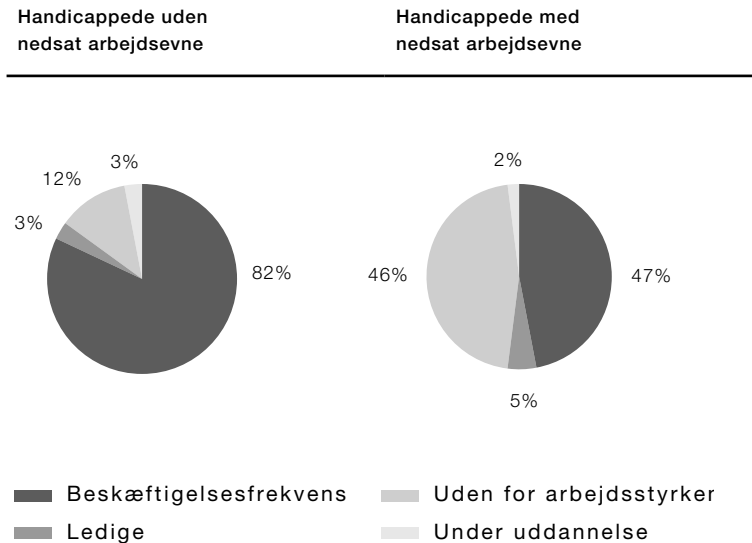
Blandt personer med handicap og nedsat arbejdsevne, der er i beskæftigelse, er der således kun en mindre del, der er i støttet beskæftigelse, og en mindre del, der har hjælpemidler eller anden støtte i beskæftigelsen. Personer med handicap og med nedsat arbejdsevne, der ikke får støtte i beskæftigelsen, synes delvist at kompensere for den nedsatte arbejdsevne gennem højere gennemsnitlig ledighed. Derudover fremgår det af bilagstabel 8, at personer, som angiver at have nedsat arbejdsevne, både de, der er ansat på særlige vilkår, og de, der er ansat på ordinære vilkår, oftere arbejder på deltid og i gennemsnit har flere sygedage om året end handicappede med fuld arbejdsevne og ikke-handicappede. Andelen af personer med nedsat arbejdsevne er derudover oftere ansat i den offentlige sektor end ikke-handicappede og handicappede med fuld arbejdsevne. Af Holt m.fl. (2003) fremgår det, at 47 pct. af handicappede med nedsat arbejdsevne er ansat i det offentlige, mens en mindre del, hhv. 38 og 34 pct., af handicappede med fuld arbejdsevne og ikke-handicappede er ansat i det offentlige.

2.5 Ledige med nedsat arbejdsevne har sværere ved at finde arbejde

Af de foregående afsnit fremgik det, at personer med handicap på trods af en mindre beskæftigelsesfrekvens har højere ledighed. Endvidere viste analyserne, at handicappede med nedsat arbejdsevne har signifikant større sandsynlighed for at være ledige end handicappede med fuld arbejdsevne, og tillige, at handicappede med fuld arbejdsevne ikke afviger signifikant fra ikke-handicappede. Blandt handicappede med fuld arbejdsevne er 82 pct. i beskæftigelse og 3 pct. ledige (ledighedsprocenten er 4). Disse tal afviger ikke signifi-

Figur 2.1

Andele af beskæftigede, ledige, personer uden for arbejdsmarkedet og under uddannelse blandt handicappede med fuld arbejdsevne og handicappede med nedsat arbejdsevne.



kant fra tilsvarende tal for ikke-handicappede. Blandt handicappede med nedsat arbejdsevne er 47 pct. i beskæftigelse og 5 pct. ledige (ledighedsprocenten er 12). Der er således betydelig forskel på de to gruppers arbejdsmarkedstilknytning. (Fig. 2.1)

Dette kunne tyde på, at personer, som angiver nedsat arbejdsevne, er begrænsede i forhold til en given arbejdssituation i en sådan grad, at de ikke kan ansættes til en overenskomstmæssig løn. Dette kan resultere i, at denne gruppe får en lavere beskæftigelse. Eller det kunne tyde på, at denne gruppe, ud over en selv vurderet nedsat arbejdsevne, har nogle andre karakteristika, både observerbare som alder, erhvervs erfaring og sygdom og ikke observerbare som fx motivation, som gør, at de er mindre attraktive for virksomhederne.

Af bilagstabel 9 fremgår det, at 23 pct. blandt ledige handicappede med nedsat arbejdsevne er mellem 55 og 64 år. Det tilsvarende tal for handicappede med fuld arbejdsevne er lidt mindre, nemlig 18 pct.,

og for ledige ikke-handicappede 15 pct. Yderligere viser bilagstabel 9, at gruppen af personer med handicap og nedsat arbejdsevne har et betydeligt lavere uddannelsesniveau end både handicappede med fuld arbejdsevne og ikke-handicappede. Uddannelsesfordelingen er ikke signifikant forskellig for handicappede med fuld arbejdsevne og ikke-handicappede. Da gruppen af handicappede med nedsat arbejdsevne således har flere ældre i den ældste alderskategori og flere med lavere uddannelse i forhold til de øvrige på arbejdsmarkedet, kan dette være en barriere for at finde beskæftigelse.

I bilagstabel 10 er der foretaget en analyse af sandsynligheden for at overgå til beskæftigelse i 2001 for personer, der er ledige i 2000. Når vi kontrollerer for blandt andet alder, uddannelse og køn, har personer med handicap signifikant mindre sandsynlighed for at finde beskæftigelse end ikke-handicappede. Udelader vi personer med nedsat arbejdsevne i en tilsvarende analyse, viser denne, at der ikke er signifikant forskel på handicappede, der angiver ikke at have nedsat arbejdsevne, og ikke-handicappede med hensyn til sandsynligheden for at gå fra ledighed til beskæftigelse (bilagstabel 11).

At ledige personer med nedsat arbejdsevne har sværere ved at finde arbejde end personer med fuld arbejdsevne, er umiddelbart ikke så overraskende. Eventuelt medfølger der nogle ekstraomkostninger for virksomhederne ved ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne, fx gennem tilpasning af arbejdspladsen til den nedsatte arbejdsevne eller som følge af flere sygedage. Derudover kan der være nogle uobserverbare faktorer knyttet til angivelsen af nedsat arbejdsevne. Fx kan det tænkes, at personer, der angiver at have nedsat arbejdsevne, er mindre motiverede til at søge arbejde, idet funktionsnedsættelsen medfører direkte smerte eller ubehag ved udførelsen af et erhvervsarbejde. Det er imidlertid bemærkelsesværdigt, at ledige personer, som angiver at have et handicap, men som vurderer, at dette ikke har indflydelse på arbejdsevnen, ikke har signifikant mindre sandsynlighed for at finde beskæftigelse end ikke-handicappede. Det viser som nævnt, at de alt i alt er realistiske, når de foretager denne vurdering.

2.6 Personer med handicap og nedsat arbejdsevne går oftere ud af arbejdsmarkedet

Ledighedens omfang og karakter er umiddelbart bemærkelsesværdigt forskellig for handicappede og ikke-handicappede. I gennemsnit har personer med helbreds- og handicapproblemer færre dage med ledighed (i gennemsnit 127 dage) end ikke-handicappede (i gennemsnit 146 dage). Opdeler man handicappede efter, hvordan de selv vurderer deres arbejdsevne, ses det, at personer, der angiver at have nedsat arbejdsevne, i gennemsnit har 120 dage med ledighed, mens handicappede, der selv mener, de har fuld arbejdsevne, har 160 dage med ledighed. Derudover fremgår det af tabel 2.9, at andelen af personer med længerevarende ledighed blandt handicappede med nedsat arbejdsevne er mindre (30 pct.) end blandt handicappede med fuld arbejdsevne (43 pct.) og ikke-handicappede (36 pct.).

Det lavere antal langtidsledige blandt handicappede med nedsat arbejdsevne kan være forårsaget af, at disse personer har større mulighed for at modtage førtidspension end personer, hvor handicappet ikke indvirker på deres arbejdsevne. Hvis positionen uden for arbejdsmarkedet kombineret med en offentlig ydelse viser sig gunstigere end positionen som langtidsledig på arbejdsmarkedet, vil personer, som har nedsat arbejdsevne, vælge tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet med en indkomsterstøttende ydelse.⁹

Det fremgår af tabel 2.10, at personer med nedsat arbejdsevne, der trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet med en indkomsterstøttende ydelse, ofte gør dette med en førtidspension (91 pct.). Når det gælder personer med handicap med fuld arbejdsevne og ikke-handicappede, modtager størstedelen af dem, som har trukket sig tidligt tilbage fra arbejdsmarkedet, efterløn (hhv. 66 og 73 pct.).

9. Fx kan personer, der har været ledige i lang tid, og som har været igennem flere aktiveringsforløb, tænkes at foretrække en position uden for arbejdsmarkedet uden aktivering.

Tabel 2.9

Ledighedsgrad for handicappede og ikke-handicappede opgjort ultimo november 2001.

2001	Handicappede		Ikke-handicappede	
	Nedsat arbejdsevne	Fuld arbejdsevne	I alt	
Gennemsnitlig antal ledige dage om året	120	160	127	146
Andel blandt de ledige med mere end 50 pct. ledighed om året	30	43	32	36
Faktiske antal observationer	210	64	274	815
Antal observationer opregnet til hele befolkningen	29.819	6.588	36.407	100.500

Tabel 2.10

Fordelingen på tidlig tilbagetrækningsydelse for handicappede med fuld og nedsat arbejdsevne, handicappede samlet og ikke-handicappede.

	Handicappede		Ikke-handicappede	
	Nedsat arbejdsevne	Fuld arbejdsevne	I alt	I alt
Efterløn	7	66	12	73
Overgangsydelse	2	2	2	10
Førtidspension	91	30	86	11
Tjenestemandspension	0	2	1	6
Faktiske antal observationer	352	41	393	270
Antal observationer opregnet til hele befolkningen	190.699	18.100	208.799	101.879

Årsagen til den relativt store andel af personer med nedsat arbejdsevne på førtidspension er, at tildelingen af førtidspension stiller krav til erhvervsevnen, som skal være reduceret med mindst 50 pct., mens efterløn og overgangsydelse alene tilkommer personer over hhv. 60 og 50/55 år.¹⁰

Umiddelbart har handicappede med fuld arbejdsevne og ikke-handicappede ikke mulighed for at forlade arbejdsmarkedet med en førtidspension. Alligevel har en betydelig del blandt disse forladt arbejdsmarkedet og får førtidspension (blandt personer med handicap, men med fuld arbejdsevne får 30 pct. førtidspension). Angivelse af helbredsproblem og nedsat arbejdsevne stemmer således enten ikke overens med den offentlige vurdering, eller også har disse mennesker fået førtidspension på et forkert grundlag.

Det lader således til, at personer med nedsat arbejdsevne i højere grad forlader arbejdsmarkedet efter en periode med ledighed og overgår til førtidspension end personer med fuld arbejdsevne. Hensigten med førtidspensionen er da netop også at give personer, som ikke kan arbejde, et alternativt forsørgelsesgrundlag. Det er derfor kun et problem, samfundsmæssigt og individuelt, når de personer, som førtidigt forlader arbejdsmarkedet, ønsker at arbejde og kan.

I Arbejdskraftundersøgelsen spørges de personer, som ikke har beskæftigelse om, hvorvidt de har søgt arbejde de seneste 4 uger, og hvorvidt de ønsker et arbejde, selvom de ikke har søgt. Kun ca. 1 pct. af dem, som står uden for arbejdsmarkedet med en tidlig tilbagetrækningsydelse svarer "ja" til, at de har søgt arbejde de seneste 4 uger. Blandt de 99 pct., som ikke søger arbejde, angiver kun 2 pct., at de ønsker at få et arbejde, selvom de ikke har søgt. Dette resultat strider mod flere tidligere undersøgelser af ønske om at finde beskæftigelse blandt personer uden for arbejdsmarkedet. I Roskilde Kommune blev der i 2000 lavet en rundspørge blandt 2.663 førtidspensionister, der viste, at ca. hver tredje gerne ville tilbage til arbejdsmarkedet (Andersen,

10. Aldersgrænsen for modtagelse af overgangsydelse var i 1992-1994 55 år.

I 1994-96 blev ordningen udvidet til at gælde for personer fra 50 år.

2001).¹¹ I Bengtssons analyse af personer med funktionshæmninger fra 1995 (1997) angiver 44 pct. af de personer, som angiver at have funktionshæmninger, og som ikke er i beskæftigelse, at de ønsker at komme i arbejde. Hvis det er muligt at få støtte til beskæftigelsen, stiger den andel, der ønsker at komme i arbejde (Bengtsson, 1997, s 72).

2.7 Konklusion på kapitlet

Den kvantitative analyse af handicappedes beskæftigelsessituation peger på flere centrale forhold.

Omfanget af længerevarende helbredsproblemer og handicap er ganske betydeligt i Danmark. Nye tal fra Danmarks Statistik viser, at 20 pct. af befolkningen, svarende til ca. 694.000 personer, har et længerevarende helbredsproblem eller handicap. Af disse personer er lidt over halvdelen i beskæftigelse i 2001.

I gruppen af personer, der angiver at have et handicap, indgår alle typer og grader af handicap. Deskriptive analyser af forskellige typer af handicap tyder på, at personer, hvis primære handicap er psykiske lidelser, er dårligere stillede på arbejdsmarkedet, fordi denne gruppe har relativt lavere uddannelse, lavere beskæftigelsesfrekvens og højere ledighedsprocent i forhold til personer med andre handicap. Personer med sanse- og kommunikationsproblemer synes derimod umiddelbart at være bedre stillede på arbejdsmarkedet.

En analyse af sandsynligheden for at være ledig i forhold til at være beskæftiget viser dog, at der ikke er signifikant forskel på de forskellige typer handicap. Beskæftigelsesforskelle blandt de fire typer handicap kan vi således forklare med baggrundsfaktorer som køn, alder, uddannelse og erhvervs erfaring. Opdeles personer, som har angivet at have et længerevarende helbredsproblem eller handicap, efter selvrapporteret arbejdsevne, er der derimod betydelig forskel på

11. Dette underbygges af en landsdækkende undersøgelse fra Socialforskningsinstituttet om førtidspensionister i alderen 52-57 år, som viser, at ca. hver fjerde førtidspensionist er positivt indstillet over for at komme tilbage på arbejdsmarkedet (Bunnage & Bruhn, 1999).

arbejdsmarkedspositionen for hhv. handicappede *med fuld* arbejdsevne og handicappede med nedsat arbejdsevne.

De personer, som angiver, at de har et handicap, og samtidig angiver, at disse funktioner indvirker på deres arbejdsevne, står signifikant dårligere på arbejdsmarkedet end personer, der ikke angiver at have nedsat arbejdsevne. Handicappede, som ikke har nedsat arbejdsevne, har derimod ikke signifikant anderledes beskæftigelsespositioner end ikke-handicappede. Dette tyder på, at det i mindre grad er selve handicapet og i højere grad det at have et handicap med indvirkning på arbejdsevnen, der udgør en barriere på arbejdsmarkedet.

Ser man kun på tallene for de beskæftigede, viser det sig, at personer med nedsat arbejdsevne oftere er selvstændige end personer med fuld arbejdsevne. En analyse af sandsynligheden for at være selvstændige erhvervsdrivende, hvor der korrigeres for en række forklarende faktorer som alder, uddannelse og erhvervs erfaring, afkræfter dog denne hypotese med hensyn til handicappede.

Blandt de beskæftigede med nedsat arbejdsevne er 16 pct. ansat i støttet beskæftigelse. Dette betyder, at 84 pct. arbejder på ordinære vilkår på trods af nedsat arbejdsevne. Noget tyder dog på, at disse personer kompenserer for den nedsatte arbejdsevne ved oftere at arbejde på deltid og i gennemsnit at have flere sygedage og mere ledighed i forhold til personer med fuld arbejdsevne. Derudover har 10 pct. af handicappede med nedsat arbejdsevne, som ikke er ansat i støttet beskæftigelse, særlige hjælpemidler i forbindelse med arbejdet.

Analyser af overgangen fra ledighed til beskæftigelse viser, at personer med nedsat arbejdsevne har mindre sandsynlighed for at blive beskæftigede end personer med fuld arbejdsevne, når der bl.a. er korrigeret for alder og uddannelse. At vurdere sin arbejdsevne nedsat ser således ud til at være en central faktor for mulighederne for at finde beskæftigelse. Flere forhold kan forklare dette.

For det første formoder vi, at personer med nedsat arbejdsevne har dette beskæftigelseskarakteristika, netop fordi de har problemer med udførelse af et arbejde på samme vilkår som den øvrige del af befolkningen. Hvis det ikke er muligt for handicappede med nedsat arbejdsevne at udføre det samme arbejde som personer med fuld

arbejdsevne uden at påføre virksomhederne ekstraomkostninger, vil virksomhederne undlade at ansætte handicappede med nedsat arbejdsevne på ordinære vilkår. Hvis det er tilfældet, kan den højere ledighedsprocent blandt handicappede med nedsat arbejdsevne blive reduceret ved enten at kompensere den handicappede med nedsat arbejdsevne med fysiske hjælpemidler eller med løntilskud, der muliggør nedsat arbejdstid. Ovenstående analyse viser, at næsten en tredjedel af de ikke-beskæftigede handicappede med nedsat arbejdsevne har et behov for særlige hjælpemidler for at udføre et erhvervsarbejde.

For det andet kan der være nogle uobserverbare faktorer knyttet til angivelsen af nedsat arbejdsevne. Fx kan personer, der angiver at have nedsat arbejdsevne, være mindre motiverede til at søge arbejde, idet funktionsnedsættelsen medfører direkte smerte eller ubehag ved udførelsen af et erhvervsarbejde.

Angivelsen af nedsat arbejdsevne er i denne undersøgelse en subjektiv tilkendegivelse. Det er således ikke muligt at vide, hvad folk mener, når de siger, at de har svært ved at udføre bestemte typer arbejde eller et arbejde i normalt omfang. Eventuelt er den nedsatte arbejdsevne kommet som følge af lang tids ledighed og en efterfølgende erkendelse af manglende muligheder på arbejdsmarkedet. Men en subjektiv vurdering af at have nedsat arbejdsevne kan også afspejle, at en given skade har forårsaget, at de funktioner, som blev brugt i arbejdet, er nedsat.

Analyser af ledigheden for handicappede og ikke-handicappede viser, at selvom handicappede med nedsat arbejdsevne har en højere ledighedsprocent, har de en lavere ledighedsgrad og en mindre andel med langtidsledige end handicappede med fuld arbejdsevne og ikke-handicappede. Dette tyder på, at personer med nedsat arbejdsevne vælger at trække sig tidligt tilbage efter et ledighedsforløb. Personer med nedsat arbejdsevne har, med førtidspensionen, mulighed for en offentligt finansieret tidlig tilbagetrækning, hvilket kan øge tilskyndelsen til at gå ud af arbejdsmarkedet. Dette er for så vidt ikke noget problem, hvis den enkelte person ikke kan og ikke ønsker at arbejde. Men hvis der inden tilbagetrækningen ikke er forsøgt at kompensere for den nedsatte arbejdsevne, og personerne dermed har forladt arbejdsmarkedet på grund af manglende beskæftigelsesmuligheder,

tyder det på, at der er barrierer for denne gruppe af handicappede på arbejdsmarkedet. De benyttede data synes dog ikke at kunne give et svar på, i hvor høj grad personer med nedsat arbejdsevne, som har forladt arbejdsmarkedet, ikke ønsker at arbejde eller ikke har kunnet finde en plads på arbejdsmarkedet.

For personer, der har et handicap, men som angiver, at de *ikke* har nedsat arbejdsevne, er billedet et ganske andet. Handicappede med fuld arbejdsevne er ældre end gruppen af ikke-handicappede, men afviger derudover ikke signifikant fra ikke-handicappede, når der fx ses på beskæftigelsesfrekvens, ledighedsprocent og uddannelse. Kun en mindre del af personer med handicap, som angiver ikke at have nedsat arbejdsevne, siger, at de har eller ønsker særlige hjælpemidler i forbindelse med erhvervsarbejdet. Med hensyn til sandsynligheden for at gå fra ledighed til beskæftigelse afviger gruppen af handicappede med fuld arbejdsevne heller ikke signifikant fra ikke-handicappede. Der er således en betydelig del blandt handicappede, som umiddelbart indgår på arbejdsmarkedet på samme vilkår som den ikke-handicappede del af befolkningen.

EN KORTLÆGNING AF BARRIERER FOR HANDICAPPEDES BESKÆFTIGELSESMULIGHEDER

Personer med handicap har ifølge den statistiske analyse en lavere erhvervsfrekvens end ikke-handicappede personer, ligesom analysen viser, at arbejdsløsheden er større blandt personer med handicap. Denne sammenhæng modificeres imidlertid, når svarpersonerne med handicap vurderer, om deres handicap eller længerevarende helbredsproblem har indflydelse på deres arbejdsevne. Gruppen af svarpersoner med handicap, der *selv* vurderer, at de har fuld arbejdsevne, har en arbejdsmarkedstilknytning, der i høj grad ligner gruppen af ikke-handicappede svarpersoners, mens gruppen af svarpersoner med handicap, der *selv* vurderer, at de har nedsat arbejdsevne, har en mere problematisk relation til arbejdsmarkedet. På trods af, at svarpersonernes selvvurderede arbejdsevne ikke kan betragtes som et 'objektivt' mål for deres faktiske arbejdsevne, antyder resultaterne af den kvantitative analyse imidlertid, at det er i det øjeblik, at funktionsnedsættelsen opleves som et problem i forhold til arbejdsevnen og dermed bliver til et handicap i arbejdssituationen, at funktionsnedsættelsen udgør en barriere for beskæftigelsesmulighederne. Dette resultat antyder således, at en systematisk afklaring af de kompensationsbehov, som personer med handicap har, vil være en central forudsætning for at udnytte arbejdskraftreserven i denne gruppe. En målrettet kompensationsindsats med såvel afhjælpende som forebyggende sigte kan således bidrage til, at en højere andel af gruppen af personer med handicap opnår eller bevarer en stabil tilknytning til arbejdsmarkedet.

I det følgende vil vi præsentere resultaterne fra det kvalitative undersøgelsesmateriale og diskutere med henblik på at indkredse de barrierer, der kan have betydning for beskæftigelsesmulighederne for personer med handicap.¹ De barrierer, der er blevet identificeret i den kvalitative interviewundersøgelse, er fundet på en række forskellige niveauer. Diskussionen af barrierer for beskæftigelsesmulighederne for personer med handicap tager derfor sit udgangspunkt i de strukturelle udviklingsprocesser og de økonomisk-konjunktuelle forløb, der udstikker rammebetingelserne for det danske arbejdsmarkeds funktionsmåde. Herefter orienterer fremstillingen sig mod forudsætningerne for og holdningerne til at deltage på arbejdsmarkedet blandt gruppen af personer med handicap. Dernæst belyser vi virksomhedernes holdninger til og forudsætninger for integration eller fastholdelse af personer med handicap. I afsnit 3.4 vil de *systemiske* faktorer, der har indflydelse på beskæftigelsesmulighederne for personer med handicap, blive diskuteret. Diskussionen af systemiske faktorer er dels en vurdering af, om den relevante lovgivning modsvarer de konkrete kompensationsbehov, som erhvervsaktive personer med handicap har, dels en vurdering af virksomhedernes og handicappede personers kendskab til de forskellige støtte- og kompensationsmuligheder, der ligger i den relevante lovgivning. Endelig vil der i afsnittet blive fokuseret på virksomheders og handicappede personers vurdering af hensigtsmæssigheden af den aktuelle organisering af den handicapkompenserende indsats, der primært varetages af Arbejdsformidlingen og i kommunalt regi.

Inden diskussionen af resultaterne af det kvalitative undersøgelsesmateriale påbegyndes, skal det endnu en gang pointeres, at der inden for det givne undersøgelsesdesign ikke er mulighed for at indfange hele den faktiske kompleksitet, der tegner sig i forhold til alle forskellige typer af handicap, eller de problemstillinger, som helt konkrete funktionsnedsættelser kan tænkes at indebære i givne arbejdssituationer

1. Det kvalitative undersøgelsesmateriale baserer sig på to datakilder. Den ene datakilde er en kvalitativ interviewundersøgelse med 64 personer, der på forskellig vis knytter an til undersøgelsens problemstilling. Den anden datakilde baserer sig på sig-dinmening undersøgelser, der er foretaget i forhold til to målgrupper: brugere af AF's handicapkonsulentordning og medlemmer af koordinationsudvalgene for den forebyggende arbejdsmarkedsindsats. Se afsnit 1.4.2 for en nærmere præsentation af undersøgelsens kvalitative datamateriale.

på konkrete typer af virksomheder. Sigtet med den følgende fremstilling er således snarere at beskrive de generelle problemstillinger, som et handicap kan indebære i relationen mellem personer med handicap, virksomheder og de offentlige myndigheder, der spiller en rolle i forbindelse med kompensation for handicap i arbejdssituationen.

3.1 De strukturelle og konjunkturrelle faktorer

Den strukturelle og konjunkturrelle udvikling på arbejdsmarkedet udstikker de generelle rammebetingelser for beskæftigelsesmulighederne for arbejdsstyrken. Udviklingen har dels betydning for organiseringen af arbejdet på arbejdspladserne, dels indflydelse på efterspørgslen på arbejdskraft. I det følgende vil vi diskutere, hvorledes den strukturelle udvikling på arbejdsmarkedet og de konjunkturrelle svingninger i økonomien mere specifikt påvirker beskæftigelsesmulighederne for personer med handicap.

3.1.1 Strukturelle faktorer

Udviklingen på arbejdsmarkedet har i løbet af de sidste par årtier været karakteriseret ved øgede produktivitetskrav og en øget grad af uddelegering af ansvar i arbejdsprocessen (Esping-Andersen, 2002:22), hvilket ifølge Rosdahl (1999:28) har bidraget til at gøre arbejdsmarkedet mindre rummeligt. Det aktuelle danske arbejdsmarked kan således karakteriseres ved en flertydig udviklingsdynamik, idet præstationskravene til medarbejderne intensiveres, samtidig med at rummeligheden på arbejdsmarkedet søges forøget i forbindelse med kampagnen *Virksomhedernes sociale ansvar*.² Som nedenstående citat fra en af AF's handicapkonsulenter illustrerer, har disse udviklingstendenser også indflydelse på beskæftigelsesmulighederne for personer med handicap, idet denne gruppe, på linje med deres ikke-handicappede kolleger, konfronteres med stigende krav i arbejdsprocessen:

2. Kampagnen *Virksomhedernes sociale ansvar* sigter mod en øget inddragelse af virksomhederne i at fastholde og integrere medarbejdere, der som følge af helbreds- mæssige eller sociale problemer oplever vanskeligheder med at klare deres arbejde og dermed risikerer udstødelse fra arbejdsmarkedet (jf. Holt, 1998; Kruhøffer & Høgelund, 2001; Boll & Kruhøffer, 2002).

“Det ordinære arbejdsmarked bliver mere og mere specialiseret, der stilles større og større krav til den enkelte. Og det gør jo, at lige så snart vi snakker personer med funktionsbegrænsninger, det kan være af lettere eller sværere karakter, bliver det sværere at opnå beskæftigelse på ordinære vilkår, fordi alting går stærkere. Der stilles fagligt og personligt større krav til medarbejderne i ordinære funktioner. Det er der slet ingen tvivl om [...] Det er jo nogle helt andre, kan man sige, indholdsmæssige dele i produktionslivet, som er kommet med, som slet ikke hørte til, da jeg var ung på arbejdsmarkedet. Altså, det er jo en meget større grad af selvstændighed, der kræves. [...] Der er jo meget større krav til sociale kompetencer hos den enkelte medarbejder i ordinær produktionen. Ikke dermed sagt, at mennesker med funktionsbegrænsninger ikke kan opfylde dem, men kvantitetsmæssigt stilles der jo også større og større krav.”

Disse indtryk finder umiddelbart støtte i en nyere undersøgelse af danskernes arbejdsmiljøforhold. Således finder Elm Larsen (2003:176f), at andelen af beskæftigede personer, der synes, at deres arbejde er fysisk og psykisk krævende, er stigende i perioden fra 1986 til 2000, hvilket yderligere skal ses på baggrund af, at denne andel var faldende i perioden fra 1976 til 1986. Herudover viser analysen, at andelen af beskæftigede, der finder, at de har et dårligt arbejdsmiljø, ofte er udsat for tunge løft i arbejdssituationen og ofte er udsat for risiko for arbejdsulykker, steg i perioden fra 1976 til 2000 (Elm Larsen, 2003:184f). Disse udviklingstendenser, der yderligere skal ses i lyset af den arbejdsmiljømæssige indsats, der har fundet sted i den mellemliggende periode, samt udbredelsen af maskinel i arbejdsprocessen, indebærer, at arbejdsmarkedets rummelighed ikke generelt kan siges at være blevet forøget i forhold til personer med fysiske funktionsnedsættelser. Ligesom den oplevede risiko for nedslidning eller arbejdsulykker heller ikke lader til at være reduceret i løbet af den pågældende periode.

Herudover sporer Thaulow og Friche (2000:13ff) et skifte i den manuelle produktion fra et individualiseret produktionsmønster i retning af en mere samarbejdsorienteret arbejdsproces i *selvfungerende grupper*. Selvfungerende grupper karakteriseres ved, at medarbejderne i højere grad selv tilrettelægger arbejdet, end tilfældet er det i et mere traditionelt individualiseret produktionsmønster. I forlængelse af ovenstående citat finder Thaulow og Friche (2000:15),

at organiseringen af arbejdet har stillet øgede krav til medarbejdernes personlige og almene kompetencer som eksempelvis læse-, skrive- og kommunikationsfærdigheder, mens det på baggrund af undersøgelsen er mere uklart, om arbejdsintensiteten og produktivitetskravene er blevet øget. Organiseringen af arbejdsprocessen i selvfungerende grupper kan imidlertid udgøre en barriere for handicappedes beskæftigelsesmuligheder, idet den forøgede gensidige afhængighed mellem medlemmerne af gruppen kan forventes at indsnævre normalitetsgrænserne mellem medarbejderne. Personer, der har vanskeligt ved at imødekomme de krav, som samarbejdet i de selvfungerende grupper stiller, konfronteres ifølge Thaulow og Friche (2000:16) således med en risiko for marginalisering i grupperne, hvilket i sidste instans kan resultere i ophør på arbejdspladsen. Sådanne problemer kan eksempelvis opstå i det tilfælde, en person med en fysisk eller indlæringsbestemt funktionsnedsættelse enten har vanskeligt ved at følge tempoet i gruppens arbejde eller oplever vanskeligheder med at håndtere forandringer i gruppens arbejdsopgaver.

I forhold til disse udviklingstendenser indebærer forandringen i erhvervsstrukturen fra en overvejende industrielt funderet økonomi i retning af en mere serviceorienteret produktionsform et potentiale for en øget rummelighed for gruppen af personer med fysiske handicap, da der i de fleste serviceerhverv stilles større krav til de uddannelsesmæssige færdigheder end til den fysiske formåen. Denne udvikling i erhvervsstrukturen indebærer, i sammenhæng med en stigende bogliggørelse af en række håndværks- og produktionsmæssige erhverv, imidlertid en barriere over for gruppen af personer med kommunikative og indlæringsmæssige funktionsnedsættelser.

Ligeledes har regionalt betingede forskelle i erhvervsstruktur også indflydelse på forekomsten af funktionsnedsættelser, der kan relateres til nedslidnings- og arbejdsskader, ligesom den regionale virksomhedssammensætning dels har generel betydning for beskæftigelsesmulighederne for personer med handicap, dels – mere specifikt – i forhold til omplaceringsmulighederne for personer, der pådrager sig en funktionsnedsættelse undervejs i livsforløbet.

De strukturelle udviklingstendenser, der har karakteriseret arbejdsmarkedet i løbet af de seneste par årtier, peger således ikke i en entydig retning, når det gælder udviklingen i arbejdsmarkedets rumme-

lighed i forhold til beskæftigelsesmulighederne for personer med handicap.

3.1.2 Konjunkturrelle faktorer

I modsætning til den flertydighed, der karakteriserer den strukturelle udvikling på arbejdsmarkedet, lader de konjunkturrelle udsving i økonomien til at have en mere entydig betydning for beskæftigelsesmulighederne for personer med handicap. Det generelle indtryk blandt alle interviewpersonerne er, at personer med handicap i forhold til ikke-handicappede arbejdstagere er særligt vanskeligt stillede i forhold til arbejdsmarkedet, når beskæftigelsen er i tilbagegang, hvilket belyses i det følgende udsagn fra en af AF's handicapkonsulenter:

“Her i [regionen] har vi jo stor arbejdsløshed, kan man sige, og i og med at der ikke er efterspørgsel på arbejdskraft generelt, så er der jo heller ikke rigtig på handicappede, som jo så er den næste gruppe, som arbejdsgiverne begynder at interessere sig for, når der ikke er flere, hvad skal man sige, ‘normale’ tilbage. Det har jeg hørt mine kollegaer, især i trekantsområdet, fortælle om, at når der ikke var flere af de såkaldt ‘almindelige’ tilbage, jamen så så arbejdsgiverne lige pludselig en mulighed for at ansætte handicappede, fordi alternativet var, at enten så ansatte de en handicappet med en eller anden funktionsnedsættelse, eller også var der ikke nogen at ansætte. Så der har jeg hørt, at der skulle komme en øget efterspørgsel [på medarbejdere med handicap] i forbindelse med opsvinget.”

Oplevelsen af et arbejdsmarked, der er karakteriseret ved et overskud af arbejdskraft, illustreres i det følgende citat af en af de interviewede personer med handicap:

“Det er mere besværligt, når man ringer op til en virksomhed og siger: ‘Jeg er ledig’, og de siger: ‘Jamen tillykke, det er der et par hundrede tusinde andre, der også er!’ Og så er jeg handicappet oven i. Det er svært at sælge over for virksomheden, at de skal tage en chance med mig, når der står 100 lige så veluddannede eller mere veluddannede med mere erfaring end jeg, og så overbevise dem om, at de skal tage mig [...], men det, der er sådan lidt frustrerende, det er, at der går så lang tid, inden jeg ligesom får en chance.”

De barrierer, som en afdæmpet eller negativ økonomisk konjunkturudvikling kan udgøre i bestræbelserne på at finde fodfæste på arbejdsmarkedet hos personer med handicap, manifesterer sig imidlertid også i forhold til gruppen af personer med handicap, der allerede er i beskæftigelse. Vedrørende problemstillingen om virksomhedernes overvejelser om fastholdelse af medarbejdere med et arbejdsrelateret handicap anlægger en af AF's handicapkonsulenter følgende betragtning:

“Den anden side af sagen, det er så noget med, om man kan blive på arbejdsmarkedet, og om man kan få indsluset folk på arbejdsmarkedet, det har jo også noget med konjunkturerne at gøre. [...] For jeg er da sikker på, at hvis ledigheden fortsætter, som det går lige nu, hvem er det så, der kommer først ud af arbejdsmarkedet? Det er da folk, der har en eller anden form for skavank.”

Disse tendenser genfindes også i Rosdahl og Uldall-Poulsens (2003) analyse af drivkræfterne bag ledernes sociale engagement. I undersøgelsen findes det således, at fastholdelse af marginaliseringstruede medarbejdere primært er at anskue som et ‘overskudsphænomén’, mens integration af arbejdsmarkedsgrupper med en vurderet nedsat arbejdsevne primært følger virksomhedernes almindelige rekrutteringsbehov og dermed selvsagt er underlagt de konjunkturelle bevægelser i samfundsøkonomien. Det overordnede indtryk af de konjunkturelle bevægelser indflydelse på beskæftigelsesmulighederne for personer med handicap er således, at denne gruppe indtager et yderligt mandat på arbejdsmarkedet (se også Croxson, 1984).

I forlængelse heraf udtrykker en af de interviewede personer med handicap dog en vis grad af optimisme i forhold til de fremtidige perspektiver for handicappedes beskæftigelsesmuligheder, da den relative mangel på arbejdskraft, der imødeses i løbet af de kommende årtier, således må forventes at indebære en højere efterspørgsel på arbejdskraft blandt personer med handicap:

“Problemet er nok igen for at slutte en ring, at hvis folk er tilbøjelige til at tage det sikre kort, og hvis folk er tilbøjelige til at svippe over og lade klappen falde ned og kigge på handicappet før kvalifikationerne, så har vi et problem i [en] lavkonjunktur. Jo større ledighed, jo større

problemer. Men jeg ser positivt [på det], fordi det ser ud til, at der bliver knaphed på arbejdskraft.”

3.1.3 Sammenfatning: et yderligt mandat på arbejdsmarkedet

Mens den strukturelle udvikling på arbejdsmarkedet ikke peger i en entydig retning i forhold til beskæftigelsesmulighederne for personer med handicap, så tyder det på, at personer med handicap indtager et yderligt mandat på arbejdsmarkedet i forbindelse med afdæmpede eller negative økonomisk-konjunktuelle udviklingsforløb, hvor beskæftigelsen er i tilbagegang.

3.2 Forudsætninger for og holdninger til arbejde blandt personer med handicap

I det følgende afsnit vil vi undersøge, om forudsætningerne for og holdningerne til deltagelse på arbejdsmarkedet blandt personer med handicap udgør en barriere i forhold til deres beskæftigelsesmuligheder. Afsnittet tager sit afsæt i en beskrivelse af de interviewede handicappede personers vurdering af arbejdslivets betydning. Herefter ser vi på spørgsmålet om, hvorvidt den individuelle erkendelse og accept af de begrænsninger, som en funktionsnedsættelse kan medføre i arbejdssituationen, kan udgøre en barriere i forhold til beskæftigelsesmulighederne for personer med handicap. Endelig vil der blive fokuseret på, om der er nogle problemstillinger vedrørende de faglige og personlige kompetencer blandt personer med handicap, der kan udgøre en barriere i forhold til arbejdsmarkedet.

3.2.1 Arbejdslivets betydning

Deltagelse i arbejdslivet opfattes almindeligvis som et centralt led i det enkelte menneskes deltagelse i samfundslivet, da det at være i arbejde ud over at sikre den enkelte muligheden for aktiv selvforsørgelse også placerer personen i en faglig og social sammenhæng på arbejdspladsen. Interviewmaterialet med personerne med handicap – såvel ledige som beskæftigede – efterlader et klart indtryk af, at arbejdslivet bliver forbundet med en række positive værdier. Det gælder dels overvejelser om selvforsørgelse og faglige og sociale netværk, dels på et mere generelt plan den rolle, man som arbejdsmarkedsaktiv – handicappet eller ej – indtager i samfundet. En af de

interviewede personer med handicap knytter denne kommentar til de identitets- og selvværdsrelaterede aspekter af arbejdslivet:

“Jeg har jo de samme mekanismer som enhver anden ledig også: At man føler sådan lidt [et] mindreværdskompleks over ikke rigtig at have noget. For en stor del af kulturen i dag er, at du er noget qua dit arbejde.”

En anden af de interviewede personer med handicap har gjort sig disse tanker om arbejdslivets betydning:

“Jamen, det er jo det hele, det er jo hele min identitet. Altså hvis jeg ikke var i arbejde, jeg tror, jeg var blevet mærkelig. Jeg tror, der ville komme nogle psykiske mén, fordi jeg er typen, som skal bruge min hjerne, jeg skal bruge mig selv [...] jeg elsker erhvervslivet, det er enormt spændende. Jeg har utrolig meget energi, altså oppe i hjernen i forhold til i kroppen. Jeg ville simpelthen falde hen.”

Endelig vurderer en af de uafhængige jobkonsulenter, at deltagelse i arbejdslivet har en ‘normaliserende’ indflydelse på selvopfattelsen blandt personer med handicap:

“De vil egentlig gerne vurdere sig selv som så normale som muligt, og deraf er det at komme i job en stor del. Det er et redskab til også at fremstå sådan.”

Dette indtryk af en generelt positiv vurdering af arbejdslivet blandt personer med handicap genfindes blandt de interviewede uafhængige jobkonsulenter og AF's handicapkonsulenter. Det generelle indtryk blandt denne gruppe af interviewpersoner er, at de personer med handicap, som de er i faglig kontakt med, er meget motiverede for at opnå eller bevare en tilknytning til arbejdsmarkedet, fordi de vurderer, at de menneskelige omkostninger ved ikke at være tilknyttet arbejdsmarkedet er store. En af AF's handicapkonsulenter har denne kommentar til motivationen i målgruppen:

“De, der kommer her, de er motiverede. De vil ind på arbejdsmarkedet og slås og gør hvad som helst for det. I arbejdsfastholdelses-sammenhænge, der er der mange, der tror, de skulle være holdt op. Og når de så finder ud af, at problemerne kan løses, og de kan løses

nu og her, så bliver de meget glade. For man ønsker selv at træde ud af arbejdsmarkedet, når det er ens eget frie valg, frem for at man skal skubbes ud af en eller anden årsag. [...] Så folk vil være på det arbejdsmarked, det er der ingen tvivl om. Det er også derfor, de slæber sig derind, selvom de er alvorligt skadede og ødelagte.”

Det generelle indtryk fra interviewundersøgelsen er, at personer med handicap har en opfattelse af arbejdsmarkedet som en central arena for personlig og faglig udvikling, og at dét er den bagvedliggende motivation for ønsket om at opnå eller bevare en stabil tilknytning til arbejdsmarkedet. Et af nøgleordene i interviewene med personerne med handicap er således *verdighed* i ansættelsesforholdet, idet de ønsker at indtræde i en reel arbejdsfunktion, hvor de bidrager til løsningen af arbejdsopgaverne på den givne arbejdsplads. Det er med en af interviewpersonernes ord reelt arbejde, og ikke beskæftigelsesterapi, de efterspørger. Dette forhold fremgår især tydeligt af casebeskrivelserne i kapitel 4. I en undersøgelse af årsagerne til afbrydelse af fleks- og skåneansættelser blandt personer med handicap finder Pehrsson og Simonsen (2000), at arbejdsopgaver uden reelt indhold var hyppige årsager til, at personer med handicap valgte af afbryde ansættelsesforholdet.

Holdningerne til deltagelse i arbejdslivet lader på baggrund af den kvalitative interviewundersøgelse ikke til at udgøre en barriere for beskæftigelsesmulighederne for gruppen af personer med handicap.

3.2.2 Erkendelse af handicappets begrænsninger

De begrænsninger, som en funktionsnedsættelse kan give i en handicappet persons dagligdag, kan være vanskelige at erkende og acceptere, fordi det indebærer, at personen med handicap er nødt til at revidere sin faglige og personlige selvopfattelse i overensstemmelse med disse begrænsninger. Denne erkendelses- og acceptproblematik kan udgøre en barriere i forhold til beskæftigelsesmulighederne for personer med handicap, hvis manglende erkendelse og accept af handicappets arbejdsmæssige begrænsninger hindrer, at personen med handicap efterspørger eller indgår i dialog om en kompensationsindsats, der kan bidrage til, at vedkommende bliver integreret eller fastholdt i en arbejdsmæssig sammenhæng. Denne erkendelsesproces varierer naturligvis fra person til person og kan især tænkes

at variere i forhold til, om funktionsnedsættelsen er medfødt eller opstået undervejs i personens livsforløb.

En af de uafhængige jobkonsulenter beskriver i det følgende citat de problemer for personens selvforståelse, som et arbejdsmæssigt handicap kan indebære, samt konsekvenserne af en manglende erkendelse og accept af de begrænsninger, som funktionsnedsættelsen kan medføre:

“For det er jo altid sådan, at hvis man har en funktionsnedsættelse, og der er nogle ting, man bliver handicappet i forhold til, altså noget man kunne udføre før, så får man jo en nedtur, hver gang man bliver konfronteret med det. Det at skulle formulere det for en anden, det er at skulle bevidstgøre det for sig selv, men også for andre. Og hvis man ikke er nået til det punkt, så har man heller ikke erkendt det og kan heller ikke gå ind og få andre til at tage hensyn.”

Erkendelse og accept af sit handicap er ligeledes en faktor i forhold til de kollegiale relationer på arbejdspladsen. Flere af interviewpersonerne med handicap betoner, at åbenhed om funktionsnedsættelsen er en forudsætning for, at samarbejdet med kollegerne kan fungere. Dels fordi kollegerne dermed får forståelse for den kompensationsindsats, der er behov for i arbejdssituationen, og dels fordi de får en forståelse for at have en kollega med handicap. En af interviewpersonerne anfører, at:

“Åbenhed varer længst, og humor hjælper skide godt. Det virker hver gang. [...] Humoren kan bruges til at løsne, bryde vandoverfladen, og det er helt bevidst, når jeg fyrer en joke af. Mange gange fordi signalet om, at kan jeg lave skæg med det selv, så er det ikke så farligt endda.”

En af de interviewede tillidsrepræsentanter anser ligeledes åbenhed om handicappet som en vigtig faktor i forbindelse med ansættelse af en person med handicap på virksomheden.

Int. Er det vigtigt, at personen har været åben omkring sit handicap?

“Det tror jeg helt sikkert! Også for at afmystificere det i stedet for at tiltrække sig den, hvad skal man sige, medlidenhed, som normale,

raske mennesker tit [...] tillægger folk med handicap. Altså: 'Hvor er det synd.' Og sådan har de jo ofte slet ikke en opfattelse af deres egen situation."

En af de interviewede personer med handicap havde – inden hun overgik til et fleksjob – vanskeligt ved at tage konsekvensen af sin begrænsede arbejdsevne, hvilket medførte, at hun gennemførte en lærlinguddannelse på ordinære vilkår:

"Så derfor tog jeg en læreplads i en kommune, og det var jeg glad for. Men jeg tog den på fuld tid, men jeg fortalte ikke, at jeg var syg. Og det kunne jeg jo så, fordi [min funktionsnedsættelse] ikke er så synlig. Og de dage, jeg var meget, meget træt, jamen, så skulle jeg da lige afspadsere, ikke? Så de opdagede det aldrig, før jeg var færdig med min uddannelse, så fortalte jeg, at jeg havde den her sygdom. Men det endte jo også med, at jeg havde 20 timers handicaphjælperordning derhjemme for overhovedet at kunne klare det her. Og det er jo et eller andet sted fuldstændig vanvittigt, at jeg ikke bare fortalte det, ikke?"

Interviewpersonens manglende erkendelse af sine behov for kompensation gennem nedsat arbejdstid indebar, at hun brugte al sin energi på at gennemføre sit uddannelsesforløb på sin læreplads med det resultat, at hun med egne ord var på 'pensionens rand', før hun erkendte sine kompensationsbehov. Baggrunden for den manglende handicapaccept var ifølge interviewpersonen, at hun ikke kunne acceptere, at hun ikke var 'normal' og ikke havde de samme muligheder for at arbejde og uddanne sig som sine jævnaldrende.

Ovenstående eksempler illustrerer, at erkendelse og accept af et handicap og dets arbejdsmæssige begrænsninger er en forudsætning for iværksættelse af en kompensationsindsats, hvad enten kompensationen antager karakter af nedsat arbejdstid (fleksjob), arbejdspladsindretning, særlige hjælpemidler eller personlig assistance. Denne problemstilling, der lader til at være af en forholdsvis udbredt karakter (se f.eks. Boll & Clausen, 2003:50f), udgør derfor en central barriere for beskæftigelsesmulighederne for personer med handicap, da kompensationen for funktionsnedsættelser ofte vil være en central forudsætning for fastholdelse eller integration af personer med handicap på arbejdsmarkedet. I forlængelse heraf skal vi gøre opmærksom på,

at en manglende erkendelse og accept af handicappets begrænsninger hos nogle af svarpersonerne i den kvantitative analyse i kapitel 2 kan indebære, at det faktiske omfang af kompensationsbehovet blandt personer med handicap er undervurderet i denne analyse.

Her skal dog også anføres, at personer med handicap som følge af en usikkerhed om handicappets konsekvenser for ansættelsesforholdet kan udvise tilbageholdenhed med at informere arbejdsgiveren om deres funktionsnedsættelse (jf. Clausen, 2003:98). En sådan tilbageholdenhed er problematisk, da arbejdsgiveren derved formenes muligheden for at tage eventuelle kompenserende forholdsregler i anvendelse i forhold til medarbejderen med handicap.

Erfaringen blandt handicapkonsulenterne er den samme. Personer med handicap – særligt nyuddannede – er umiddelbart forbeholdne over for at anvende muligheden for fortrinsadgang til offentlige stillinger og isbryderordningen, fordi de ønsker at få arbejde på baggrund af deres kvalifikationer, og ikke fordi de har et handicap. En af AF's handicapkonsulenter beskriver jobsøgningsprocessen og den proces, der ligger forud for beslutningen om at anvende de særlige muligheder for jobsøgning for personer med handicap, sådan:

“Det er da noget af en kamp. Det mærker vi da nogle gange med dem, der bruger fortrinsadgangen. De har haft en lang periode, hvor de siger, nu vil vi ikke bruge fortrinsretten, nu søger vi bare job. Så opstår der sådan en vis frustration om, at: ‘For fanden, jeg vil da godt bare prøve at komme til en ansættelsessamtale.’ Og så kan man sige, at det er fortrinsadgangen jo rigtig god til, for der er man jo sikker på, at der kommer man jo til en ansættelsessamtale. Og så når det heller ikke lykkes der, så kan frustrationerne godt blive rimeligt store over at, hvad er det egentlig, der sker. Er det fordi mine faglige kvalifikationer ikke er gode nok, eller er der nogle fordomme om mig som handicappet?”

Manglende erkendelse og accept af de begrænsninger, som en funktionsnedsættelse kan indebære, fremstår således som en barriere i forhold til beskæftigelsesmulighederne, idet en manglende erkendelse og accept dels kan have konsekvenser for de kollegiale relationer på arbejdspladsen, dels i forhold til tilrettelæggelsen af den nødvendige kompensationsindsats.

3.2.3 Faglige og personlige kompetencer

En anden potentiel barriere for beskæftigelsesmulighederne for personer med handicap kan være de forudsætninger, som denne gruppe har for at fungere på arbejdsmarkedet. Som det blev diskuteret ovenfor, er erkendelse og accept af funktionsnedsættelsens arbejdsmæssige begrænsninger en forudsætning for dækning af eventuelle kompensationsbehov. Men i forlængelse heraf er også de faglige og personlige kompetencer en central faktor for at kunne begå sig i forhold til de mere generelle krav, der stilles på arbejdsmarkedet. En af AF's handicapkonsulenter knytter følgende kommentar til denne problemstilling:

“Det handler meget om den person, hvad de kan, og hvad man kan få ud af dem. Det handler faktisk meget om det, meget mere end om virksomhedernes åbenhed. [...] Jeg tror ikke på, at der er nogen virksomheder, der hverken kan eller vil ansætte nogen mennesker, hvis ikke de kan yde noget. Så det handler om at få de her mennesker opkvalificeret, så de er gode at have for virksomheden. Og derfor tænker jeg meget i uddannelse og indslusning. [...] Men selvfølgelig har man sværere ved at opnå beskæftigelse, når man også har et fysisk problem eller noget andet, men jeg tror det meget handler om så at kunne vise, at man kan bidrage med noget.”

I forhold til uddannelsesniveaet blandt personer med handicap fandt vi i den kvantitative analyse i kapitel 2, at gruppen af personer med handicap gennemsnitligt har et lavere uddannelsesniveau end gruppen af ikke-handicappede personer. På baggrund af ovenstående citat indikerer dette resultat, at efter- og videreuddannelse af såvel beskæftigede som ledige personer med handicap er en væsentlig forudsætning for at forbedre disse gruppers muligheder for at opnå eller bevare en stabil tilknytning til arbejdsmarkedet.

En af repræsentanterne fra brugerorganisationerne peger i denne sammenhæng på en væsentlig problemstilling i forhold til efter- og videreuddannelse af personer med fysisk handicap:

“Man kan sige, at det primære handicap, det er selvfølgelig en begrænsning. Men hvis det primære handicap alene er fysisk, er det ikke altid, der har været de store problemer. Men hvis derimod det er kombineret ordblindhed, manglende arbejds erfaring, negative

erfaringer med uddannelse og skolevæsenet, så begynder det at blive vanskeligt.”

Ud over de faglige kompetencer er de personlige kompetencer også centrale for den enkelte persons muligheder på arbejdsmarkedet. Som det blev diskuteret i ovenstående afsnit, kan accept af og åbenhed omkring handicappet karakteriseres som en væsentlig personlig kompetence i forhold til den handicappede persons muligheder for at fungere i arbejdspladsens sociale fællesskab. I forlængelse heraf påpeger flere af handicapkonsulenterne, at de oplever, at en lille gruppe af deres brugere kan have vanskeligt ved at honorere de krav, der stilles på arbejdsmarkedet. Denne problemstilling ses primært blandt personer med medfødte handicap, der gennem deres opvækst er blevet ‘beskyttet’ af deres forældre og dermed ikke er blevet vænnet til, at der stilles krav til dem. Denne gruppe kan have vanskeligt ved at fungere i en arbejdsmæssig sammenhæng, hvor der stilles krav fra ledere såvel som kolleger. En af AF’s handicapkonsulenter knytter følgende kommentar til denne problemstilling:

“Jeg tror, at hvis man har et medfødt handicap, og man har haft nogle velmenende forældre og lærere og pædagoger og alle mulige andre, der har fejlet vejen for en, jamen, så har man også nogle forventninger til AF som system eller til kommunen for eksempel, som måske ikke kan indfries. Hvorimod, hvis man har været igennem den almindelige slagne vej og har fået en uddannelse og været på arbejdsmarkedet og har følt på egen krop, hvilke krav samfundet stiller, og så får sig et handicap, så tror jeg man er mere vænnet til, at det er ens eget ansvar i bund og grund.”

En af de interviewede personaleansvarlige fra en privat virksomhed nævner ligeledes en konkret erfaring med en person, der i forbindelse med opstarten på et jobtræningsforløb manglede basale personlige kompetencer i forhold til at fungere på en arbejdsplads. Som det følgende citat illustrerer, resulterede jobtræningsforløbet imidlertid i en klar forbedring i personens evner til at begå sig på arbejdspladsen:

“Den unge mand, vi fik i rullestol, han var da så langt fra [at være arbejdsmarkedsparat], som man overhovedet næsten kunne tænke sig. Han var [kommet til skade] som treårig, og han har bare fået den ene uddannelse efter den anden. Han var [midt i tyverne] og havde

aldrig nogensinde været på en arbejdsplads. Han sad i en rullestol og brugte kun nødtørftigt den højre hånd. Og det var alt, hvad han brugte ved sin krop. Og efter et år, så brugte han både sin højre og venstre arm og var pludselig blevet en socialt meget åben og velfungerende person, og han endte så med at få en læreplads.”

En personaleansvarlig i en kommune har også bemærket denne problemstilling og vurderer, at det overfor personer med handicap, der har mistet selvtrilliden i forhold til deres muligheder på arbejdsmarkedet, er nødvendigt med en målrettet indsats for at genskabe troen på egne evner:

“Hvis man kunne afholde kurser for handicappede i forhold til det at skrive en ansøgning og gå til ansættelsessamtale for at undgå den der situation, hvor man kommer som handicappet og forventer, at man ikke får jobbet. For gør man det, så er man allerede ved at diskvalificere sig selv. Sådan er det jo. Man skal have lært at træde ind ad døren og sige: ‘Så, nu er i godt nok heldige, nu får I mig her.’ Og det handler jo selvfølgelig om, at de skal have de kvalifikationer, der er nødvendige i forhold til jobbet – det er alle de formelle ting – men også den der med at kunne slå igennem og have selvtrilliden til at sige: ‘Jeg er lige så god som alle de andre. Det kan godt være, at jeg mangler en arm eller et ben, eller hvad det nu er, men jeg er fuldt ud kvalificeret til det her job, lige så vel som alle de andre.’ Og så slå igennem på alle de andre kompetencer man har.”

Herudover er det i interviewundersøgelsen blevet undersøgt, om personer med handicap kan karakteriseres som ‘klientgjorte’, således at de fremstår initiativløse og forventer, at en offentlig myndighed tager hånd om deres beskæftigelsesmæssige situation. En af de uafhængige jobkonsulenter beskriver ‘klientgørelsesprocessen’ på følgende måde:

“Det tror jeg, at alle mennesker bliver automatisk, hvis de for eksempel har været på kontanthjælp i mange år, eller hvis de for eksempel har været jobsøgende i mange år og fået mange afslag. Fordi hver gang man får et afslag, så er det som at blive personligt kasseret hver gang. Og det hul, de ryger ned i, gør, at de giver op og bliver passive, og det er jo en måde at beskytte sig selv på. Så det skal man selvfølgelig have fat i, når man har sådan en person til samtale, og få den der gejst tilbage.”

Samtalerne med AF's handicapkonsulenter efterlader imidlertid et klart indtryk af, at klientgørelse ikke er en udbredt problemstilling blandt de personer, de er i kontakt med. Derimod efterlader interviewene med de kommunale jobkonsulenter et indtryk af, at klientgørelsesproblematikken er mere udbredt blandt personer med handicap i det kommunale regi, hvilket kan skyldes, at de personer, der er i kontakt med det kommunale system, har været gennem længerevarende kontanthjælps- eller sygedagpengeforløb.

Ligeledes kan en usikkerhed omkring egne forudsætninger og de krav, der stilles på arbejdsmarkedet, resultere i, at personer med handicap er tilbageholdende med at søge arbejde. En af interviewpersonerne med handicap gjorde sig følgende overvejelser, inden hun besluttede sig for at søge tilbage på arbejdsmarkedet:

“Jeg turde ikke rigtig søge arbejde. Jeg tænkte, at det kan jeg nok ikke. Jeg havde ikke mod til at starte op igen, for jeg følte, jeg havde været så lang tid væk fra det, og jeg tænkte, hvordan bliver man modtaget, hvis man nu søger noget. Og jeg vidste også, det var helt andre ting, end da jeg sluttede. Ja, det var jo i 1968, jeg sluttede [på arbejdsmarkedet], og så begyndte jeg så først [igen] i 1986. Det var mange år at være væk fra det. Og det var jo med computere, og det havde jeg jo slet ikke beskæftiget mig med, da jeg sluttede den gang [...] Så det var jo en helt anden verden, men jeg fik alligevel mod til at tænke: ‘Jeg prøver, så kan jeg jo holde op igen.’ Men nu har jeg været der i 17 år.”

En sådan usikkerhed gør sig ifølge en af AF's handicapkonsulenter også gældende i forhold til dem, han betegner som ‘*en stor gruppe, der har fået pension med resterhvervsevne*’, idet denne gruppes reintegration på arbejdsmarkedet gennem et eventuelt skånejob forhindres som følge af en usikkerhed på deres formåen og et lavt selvværd i forhold til arbejdsmarkedet.

Disse selvværdsrelaterede faktorer, der har at gøre med personers konkrete erfaringer i forhold til arbejdsmarkedet, kan – jf. diskussionen i kapitel 2 – ligeledes forventes at påvirke handicappede personers egne vurderinger af deres arbejdsevne. Ledige personer med handicap, der føler sig usikre på deres formåen og har lavt selvværd i forhold til arbejdsmarkedet, kan i lighed med erhvervsaktive per-

soner med handicap, der oplever problemer i arbejdssituationen, i højere grad forventes at anlægge en pessimistisk vurdering af deres arbejdsevne end personer med identiske funktionsnedsættelser, der – eventuelt som følge af en effektiv kompensationsindsats – har positive erfaringer fra arbejdslivet. Sidstnævnte gruppe må forventes at have en mere optimistisk vurdering af deres arbejdsevne end gruppen af personer, der oplever en problematisk relation til arbejdsmarkedet. En selv vurderet nedsat arbejdsevne kan, ud over de handicappende aktivitetsbegrænsninger, som en funktionsnedsættelse kan indebære, således også anskues som et produkt af den enkelte handicappede persons egne erfaringer fra arbejdslivet og deraf følgende selvfølelse i forhold til arbejdsmarkedet.

Personer med handicap har et lavere gennemsnitligt uddannelsesniveau, end tilfældet er for den ikke-handicappede del af befolkningen. Et sådant uddannelsesmæssigt efterslæb kan udgøre en barriere for beskæftigelsesmulighederne for personer med handicap, hvis deres kvalifikationer ikke matcher de kvalifikationer, der generelt efterspørges på arbejdsmarkedet. På samme vis kan der spores en barriere hos grupper, der enten har vanskeligt ved at fungere i forhold til de krav, der stilles i en arbejdsmæssig sammenhæng, eller er tilbageholdende med at søge arbejde som følge af usikkerhed på, om de kan leve op til de krav, de forventer, der stilles på arbejdsmarkedet.

3.2.4 Sig-din-mening: en vurdering af handicappets betydning for mulighederne på arbejdsmarkedet

Ud over de individuelt relaterede beskæftigelsesmæssige barrierer, der kan manifestere sig i form af manglende erkendelse og accept af handicappets begrænsninger samt begrænsede faglige eller personlige kompetencer, er det relevant at belyse handicappedes oplevelse af handicappets betydning for deres muligheder på arbejdsmarkedet. I forbindelse med sig-din-mening undersøgelsen blandt brugere af AF's handicapkonsulentordning blev svarpersonerne bedt om at foretage en generel vurdering af, om deres handicap har haft betydning for deres muligheder på arbejdsmarkedet, se afsnit 1.4.2.2 for en nærmere præsentation af materialet. Det overordnede indtryk fra gennemgangen af besvarelserne er, at deltagelse på arbejdsmarkedet opfattes som et gode på trods af, at handicapet, som det fremgår af tabellen nedenfor, kan være årsag til en række problemer i arbejdssituationen.

I gennemgangen af sig-din-mening skemaerne blev der i de 149 besvarelser fra brugere af AF's handicapkonsulentordning fundet 259 udsagn, der handlede om dette spørgsmål. Selvom de omfangsrige og nuancerede besvarelser fra sig-din-mening undersøgelsen på denne måde ikke ydes fuld retfærdighed, er disse udsagn i tabel 3.1 blevet fordelt på 16 overordnede kategorier af udsagn. Disse udsagnskategorier, der er de problemstillinger, som svarpersonerne selv fandt relevante i forhold til en vurdering af deres muligheder på arbejdsmarkedet, er i tabel 3.1 blevet inddelt i positive/løsningsorienterede og problemorienterede udsagn om handicappets betydning for svarpersonernes muligheder på arbejdsmarkedet.

Tabel 3.1

Resultater fra sig-din-mening undersøgelse for brugere af AF's handicapkonsulentordning: Har dit handicap haft betydning for dine muligheder på arbejdsmarkedet? (For eksempel dine muligheder for at bevare dit arbejde eller dine muligheder for forfremmelse, højere løn eller nyt arbejde).

Type udsagn, hvis der forekommer udsagn	Antal
Positive/løsningsorienterede udsagn	
Mit handicap har ikke haft betydning for mine muligheder på arbejdsmarkedet	32
Min kompensationsordning er en forudsætning for, at jeg kan bevare mit arbejde	22
Jeg er ansat på særlige vilkår på grund af mit handicap	14
De problemer, mit handicap har givet på arbejdspladsen, er blevet løst hen ad vejen	10
Problemorienterede udsagn	
Mit handicap har haft betydning for mine muligheder for at finde nyt arbejde eller få nye arbejdsopgaver	49
Mit handicap har haft betydning for mine muligheder for højere løn	28
Mit handicap har haft betydning for mine muligheder for forfremmelse	24
Jeg har været nødt til at skifte job eller branche på grund af mit handicap	18
Mit handicap har betydning for mine muligheder for at arbejde på fuld tid	17
Mit handicap begrænser mine muligheder for at varetage mine arbejdsopgaver	13
Mit handicap har haft betydning for mine muligheder for at deltage i efter- og videreuddannelsesaktiviteter	9
Mit handicap har haft betydning for mit valg af erhverv	8
Jeg er blevet fyret eller har sagt op på grund af mit handicap	6
Fysisk tilgængelighed er et problem	4
Mit handicap var et problem i forhold til virksomhedens kunder	3
Jeg overvejer at sige op på grund af mit handicap	2
Udsagn i alt	259

De udsagnskategorier, der vurderes positive/løsningsorienterede er således 'Mit handicap har ikke haft betydning for mine muligheder på arbejdsmarkedet', samt udsagnene 'Min kompensationsordning er en forudsætning for, at jeg kan bevare mit arbejde', 'Jeg er ansat på særlige vilkår på grund af mit handicap' og 'De problemer, mit handicap har givet i arbejdssituationen, er blevet løst hen ad vejen'. Førstnævnte udsagnskategori viser således, at en forholdsvis stor del af svarpersonerne ikke oplever handicapet som et problem i arbejdssituationen, mens de tre sidstnævnte udsagnskategorier er blevet vurderet positive, idet de fokuserer på handicaprelaterede problemer i arbejdssituationen, der er blevet løst. I de øvrige udsagnskategorier i tabel 3.1 fokuseres der i højere grad på de konkrete begrænsninger, som et handicap kan indebære i arbejdssituationen, samt de begrænsninger, som et handicap kan indebære i forhold til de karrieremæssige udviklingsmuligheder for personer med handicap. De mere problemorienterede udsagn antyder imidlertid, at brugerne af AF's handicapkonsulentordning, på trods af iværksatte kompensationsordninger, oplever, at deres handicap har begrænset deres mobilitet på arbejdsmarkedet i forhold til mulighederne for løndannelse, forfremmelse og nye arbejdsopgaver samt deres muligheder for at få et job på en anden virksomhed.³ Herudover angiver en række af svarpersonerne, at deres handicap hæmmer deres muligheder for deltagelse i efter- og videreuddannelsesaktiviteter, hvilket må anskues som en problematisk tendens i forhold til at fastholde og udvikle de kompetencer, der efterspørges på arbejdsmarkedet. Endelig peger de på nogle begrænsninger med hensyn til tilgængelighed, arbejdstid samt udførelsen af konkrete arbejdsfunktioner.

På trods af, at svarpersonerne i tabel 3.1 er brugere af AF's handicapkonsulentordning og dermed må forventes at have fået dækket deres kompensationsbehov, konfronteres de med en række handicaprelaterede problemer i arbejdssituationen. Som omtalt i kapitel 1 i præsentationen af sig-din-mening undersøgelsen, fordeler svarpersonerne sig på forskellige typer og grader af handicap såvel som på

3. I spørgsmålsformuleringen (jf. tabel 3.1) spørges der specifikt til forhold vedrørende løn, forfremmelse og mulighederne for at finde nyt arbejde, hvilket må forventes at have bidraget til at forøge hyppigheden af disse tre temaer i besvarelsene fra sig-din-mening undersøgelsen.

forskellige typer af erhverv. Med undtagelse af problemstillinger, der drejer sig om uafklarede kompensationsbehov, må svarpersonerne fra sig-din-mening undersøgelsen forventes at have gjort sig de samme typer af erfaringer med handicappets indflydelse på deres muligheder på arbejdsmarkedet som personer med handicap, der ikke er brugere af AF's kompensationsmuligheder. Til trods for, at indholdet af tabel 3.1 ikke kan gøres til genstand for håndfaste generaliseringer om udbredelsen af de opregnede problemstillinger, kan antallet af udsagn i de enkelte udsagnskategorier opfattes som grove indikatorer på udbredelsen af de nævnte problemer blandt brugerne af AF's handicapkonsulentordning. Herudover må tabellen, på baggrund af det omfangsrige materiale fra sig-din-mening undersøgelsen, forventes at bibringe en udtømmende oversigt over de typer af erfaringer og problemer, som handicappede oplever i arbejdssituationen – med undtagelse af de problemer, der har med uafklarede kompensationsbehov at gøre.

Det generelle indtryk fra gennemgangen af besvarelserne på spørgsmålet om handicappets betydning for mulighederne på arbejdsmarkedet er, at svarpersonerne opfatter tilknytningen til arbejdsmarkedet som et gode på trods af de problemer, som et flertal giver udtryk for at opleve på arbejdet. Svarpersonernes oplevelse af deres arbejdssituation og muligheder på arbejdsmarkedet hænger imidlertid også nøje sammen med de ledelsesmæssige og kollegiale relationer. Svarpersonerne fra sig-din-mening undersøgelsen blandt brugere af AF's handicapkonsulentordning er således også blevet bedt om at vurdere deres kollegers og arbejdslederes reaktioner på deres handicap, og besvarelserne på disse spørgsmål vil vi diskutere i afsnit 3.3.

3.2.5 Sammenfatning: manglende erkendelse giver problemer

Diskussionen af forudsætningerne for og holdningerne til arbejde blandt personer med handicap antyder, at personer med handicap har et ønske om at være aktive på arbejdsmarkedet, men at en manglende erkendelse og accept af handicappets begrænsninger kan udgøre en barriere i forhold til tilknytningen til arbejdsmarkedet. Manglende erkendelse og accept af handicappets begrænsninger i arbejdssituationen kan blokere for iværksættelsen af kompenserende foranstaltninger, der kan bidrage til, at den konkrete person med handicap kan bevare sin tilknytning til arbejdsmarkedet.

I diskussionen af, om faglige og personlige kompetencer kan udgøre en barriere i forhold til beskæftigelsesmulighederne for handicappede, fandt vi, at handicappede gennemsnitligt har et lavere uddannelsesniveau end befolkningen som helhed, ligesom vi fandt, at problemstillinger vedrørende klientgørelse og usikkerhed omkring egen arbejdsmæssige formåen kan udgøre en barriere for deres muligheder på arbejdsmarkedet. Problemstillingen vedrørende faglige og personlige kompetencer forekommer at være et centralt indsatsområde i beskæftigelsesindsatsen, da virksomhederne, som det senere vil blive diskuteret, generelt lader til at forholde sig positivt over for personer med handicap, hvis de er i besiddelse af de faglige og personlige kvalifikationer, som virksomhederne efterspørger. Resultaterne fra sig-din-mening undersøgelsen viser dog, at et handicap ofte vil have betydning for handicappedes oplevelse af deres muligheder på arbejdsmarkedet – også på trods af at de kompenseres for handicapet.

3.3 Holdninger og erfaringer på virksomhederne

Vi vil i det følgende diskutere beskæftigelsesmulighederne for personer med handicap i forhold til virksomhedernes holdninger til og erfaringer med denne gruppe af arbejdstagere. Indledningsvis vil vi diskutere virksomhedernes vilje til at have personer med handicap ansat i et generelt perspektiv, hvorefter vi kigger på baggrunden for, at de virksomheder, der har medvirket i interviewundersøgelsen, har valgt at ansætte eller fastholde personer med handicap. Endelig undersøger vi, om der på virksomhederne er nogle særlige barrierer, der gør sig gældende i spørgsmålet om ansættelse eller fastholdelse af personer med handicap; dels med hensyn til virksomhedsledelsens generelle overvejelser om medarbejderstabens sammensætning, og dels i forholdet til de øvrige medarbejdere på virksomhederne.

3.3.1 Virksomhedernes vilje til ansættelse af personer med handicap

Tidligere undersøgelser af personaleansvarliges og lønmodtageres holdninger til integration eller fastholdelse af personer med nedsat arbejdsevne på de danske arbejdspladser har vist, at over halvdelen af lønmodtagerne umiddelbart forholder sig positivt til, at der nyansættes personer med nedsat arbejdsevne på deres arbejdsplads (Boll &

Kruhøffer, 2002:108), og at knap 40 procent af de personaleansvarlige på virksomhederne også er positive over for sådanne ansættelser (Kruhøffer & Høgelund, 2001:117). Når det gælder fastholdelse af personer med nedsat arbejdsevne på virksomhederne, er holdningerne mere positive, idet mere end 80 procent af lønmodtagerne forholder sig positivt til fastholdelse af medarbejdere med nedsat arbejdsevne (Boll & Kruhøffer, 2002:108), mens knap 70 procent af de personaleansvarlige på virksomhederne er positivt stemt overfor fastholdelse af medarbejdere med nedsat arbejdsevne (Kruhøffer & Høgelund, 2001:116).

I modsætning til disse positive indikationer i de personaleansvarliges holdninger til ansættelse peger en undersøgelse af virksomhedernes holdninger til ansættelse af forskellige marginaliseringstruede grupper i en anden retning. Her angiver næsten halvdelen af de adspurgte personaleansvarlige, at de 'kun i ringe grad' eller 'slet ikke' er indstillede på at ansætte personer med handicap (Arbejdsmarkedsstyrelsen, 2002), hvilket skal ses i forhold til, at godt 20 procent af de personaleansvarlige i Kruhøffer og Høgelunds (2001:117) undersøgelse angiver en eksplicit negativ holdning til ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne.⁴ Det forhåndenværende materiale peger derfor ikke i en entydig retning, når det gælder virksomhedernes vilje til ansættelse af personer med handicap.

Interviewene med jobkonsulenterne og de personaleansvarlige på virksomhederne efterlader i overensstemmelse med førnævnte undersøgelser også klart indtryk af, at virksomhederne i langt højere grad prioriterer fastholdelse af allerede ansatte medarbejdere, der har pådraget sig et handicap, frem for integration af nye handicappede medarbejdere. På trods af, at det er fastholdelsesindsatsen over for allerede ansatte medarbejdere, der lader til at blive prioriteret, er det generelle indtryk fra interviewene med AF's handicapkonsulen-

4. En forklaring på denne forholdsvis store forskel i svarmønstrene i de to undersøgelser kan være, at der knyttes forskellige betydninger an til de to begreber – nedsat arbejdsevne og handicap – der anvendes i de to undersøgelser. Således kan det, analogt med diskussionen i afsnit 1.3, forventes, at begrebet 'handicap' i højere grad end begrebet 'nedsat arbejdsevne' forbindes med nogle betydninger, der ikke er i overensstemmelse med de forventninger, som de adspurgte personaleansvarlige kan have til en potentiel medarbejder.

ter samt de kommunale og de uafhængige jobkonsulenter dog, at virksomhederne i stigende grad er villige til at integrere såvel som fastholde medarbejdere med forskellige former for handicap. En af AF's handicapkonsulenter vurderer virksomhedernes vilje til at fastholde egne medarbejdere sådan:

“Det er der meget forskel på [fra virksomhed til virksomhed]. Heldigvis, så er der på mange virksomheder, hvor man har klart beskrevne personalepolitikker omkring de ting her, og hvor der sådan meget generelt står formuleret, at man vil jo tilstræbe, at hvis der sker ens medarbejdere noget, så vil man prøve at gøre alt for at fastholde dem. Så der har man jo ligesom vænnet sig lidt til tanken. Men der er da stadigvæk nogle virksomheder, hvor man ikke kan se mulighederne.”

I forhold til fastholdelsesindsatsen indebærer integration af nye medarbejdere med handicap en række ubesvarede spørgsmål for virksomheden vedrørende eksempelvis arbejdsevne, kompensationsbehov og evne til at indgå i dagligdagen på arbejdspladsen. Denne problemstilling er især aktuell for virksomheder, der ikke tidligere har haft erfaringer med integration af medarbejdere med handicap, hvilket i det følgende citat fra en af AF's handicapkonsulenter illustrerer:

“Jeg mener faktisk, at de er med på den, hvis de kan se, at det her menneske kan tilføre virksomheden noget. Men det er en god ide, hvis man kan lave en indslusning med praktik eller en isbryderordning eller sådan noget. For selvfølgelig er der noget tvivl nogle steder, inden man har prøvet det [...], og den [tvivlen] kan vel gå på, at det kan være besværligt, eller folk er måske lidt mere syge eller sådan noget. Nu sidder jeg her og får det til at lyde utrolig nemt, men det er det ikke.”

Denne tvivl afspejles i nedenstående citat fra en personaleansvarlig på en privat virksomhed:

“Jeg tror måske nogle gange, at vi er fortravlede, og derfor så bliver vi sådan lidt magelige der, hvor det kan lade sig gøre. Nogle gange kan det måske være besværligt at skulle tage særlige hensyn i en travl hverdag [...] Men der er da ingen tvivl om, at der skal lidt overskud til, og i en travl hverdag kan det da godt knibe med det overskud.

[...] Sidder der en, der er døv eller hørehæmmet eller synshæmmet, så skal man jo gøre tingene på en særlig måde, og det ved jeg da ikke, om der er sådan overskud til.”

På trods af den generelle tendens til, at virksomhederne prioriterer fastholdelse af medarbejdere med handicap frem for integration af denne gruppe, omtaler enkelte af de personaleansvarlige på virksomhederne manglen på velegnede rekrutteringsmuligheder af handicappede, fordi de sjældent modtager ansøgninger fra personer med handicap – en problemstilling, der også berøres i kapitel 4. En af handicapkonsulenterne fra AF støder af og til på forespørgsler om rekruttering af personer med handicap fra arbejdsgivere:

“De fleste gange, når vi er ude til konferencer, eller hvor vi møder arbejdsgivere, så plejer de at sige: ‘Jamen, kom med dem, vi vil meget gerne have nogle ansøgere, men vi ser dem aldrig. Der er ingen ansøgere med forskellige typer af handicap.’ De ligefrem efterspørger det.”

Det generelle indtryk fra interviewene med personerne med handicap er dog, at denne positive indstilling til ansættelse af personer med handicap ikke lader til at være generel. I forbindelse med job-søgning har interviewpersonerne med handicap delte meninger om, hvorvidt det er hensigtsmæssigt at omtale funktionsnedsættelsen i ansøgningen. En af interviewpersonerne beskriver dilemmaet i det følgende citat:

“Det er en evig debat inden for handicapredse, om man skal gøre det eller ej. Og jeg har også meget tænkt på at holde op med at skrive det, fordi jeg har søgt mange stillinger, både uopfordrede og efter annoncer, og jeg har ikke været til en eneste samtale på baggrund af en ren ansøgning, altså, en almindelig ansøgning, jeg har sendt. [...] Fordelen ved at skrive det, det er, at arbejdsgiveren har vænnet sig til tanken, har haft mulighed for lige at vende den og tænke: ‘Hov, er det noget, jeg kunne forestille mig? Og kunne det virke hos os?’ Der er desværre mange, der går sådan lidt i baglås, når de møder en handicappet. Det er sådan lidt uvant og ukendt for mange. Det kan godt være, at de har hilst på en før, men lige pludselig at blive professionelt orienteret, arbejdsmæssigt, og så er der alle fordommene qua uvidenhed. [...] Altså, meget banale ting, som man egentlig kunne

spørge sig ud af, hvis man ville. Men man forudsætter sig ud af nogle ting i stedet for. [...] Det er sådan en falsk hensynstagen. Men jeg kan da godt forstå, at man er usikker. Det er jo en usikkerhed over for situationen, skal man nu til at stille kritiske spørgsmål? Men det er jo, fordi arbejdsgiveren ikke har opfattet, hvem jeg er. For for mig er der ikke nogen kritiske spørgsmål. For jeg ønsker heller ikke at træde ind i en arbejdsituation, hvor jeg ikke kan opfylde det, jeg lover. Men mange vælger at sige: 'Jamen det er bøvlet det her, så vil vi hellere tage en af de andre ansøgere ind til samtale'."

I modsætning hertil vurderer en af AF's handicapkonsulenter i det følgende citat, at der er en stor vilje på virksomhederne til at integrere og fastholde personer med handicap, idet der på mange virksomheder finder en kompensationsindsats sted uden indblanding fra offentlige myndigheder, som dermed heller ikke har mulighed for at være bekendt med sådanne kompensations- og ansættelsesforhold:

"Det, man skal være meget opmærksom på, [...] når man taler om, at der måske er for få mennesker med handicap ansat, så vil jeg gerne sige, at hvor ved man det fra? Fordi, det man ved, det er dem, vi får fat i eller andre får fat i. Men når vi render rundt ude på virksomhederne, [...] så opdager du rent faktisk og får at vide, at: 'Vi har da også lige Mads gående, og han har da gået 8-10 år på en særordning.' Hvor virksomheden uden indblanding har lavet en ordning, som gjorde, at vedkommende, der har fået en dårlig arm, har kunnet fortsætte i nogle andre arbejdsfunktioner. Det hører vi jo aldrig om. [...] Virksomhederne har uden nogen indblanding lavet masser af arbejdspladser for personer med handicap [...] Derfor er jeg heller ikke enig med udgangspunktet for din undersøgelse, for det handler ikke om, at der er for [få] handicappede, der får job, for der er rigtig mange handicappede, der får job. Vi ved det bare ikke, fordi de [virksomhederne] laver det, uden at myndighederne ved det."

Denne iagttagelse finder delvis støtte i den kvantitative analyse i kapitel 2, som viste, at flertallet af svarpersonerne med handicap er ansat på ordinære vilkår, ligesom et klart mindretal har hjælpemidler eller andre former for kompensationsforanstaltninger til deres rådighed. Ovennævnte citat bør dog også ses i lyset af, at 10 procent af svarpersonerne med handicap og nedsat arbejdsevne i ordinær beskæftigelse vurderer, at de har udækkede kompensationsbehov,

ligesom gruppen af handicappede, der vurderer, at de har nedsat arbejdsevne, er klart overrepræsenterede blandt dem, der enten er ledige eller helt udstødte fra arbejdsmarkedet. Det indikerer et behov for en aktiv beskæftigelsesindsats over for gruppen af personer med handicap, der har vanskeligt ved at opnå eller bevare en stabil tilknytning til arbejdsmarkedet.

Ifølge det kvalitative undersøgelsesmateriale lader virksomhederne, i overensstemmelse med resultaterne fra tidligere undersøgelser, til at fokusere på fastholdelsesindsatsen i forhold til allerede ansatte medarbejdere frem for integrationen af ledige personer med handicap. Denne skævhed kan indebære et vist risikomoment for, at gruppen af ledige personer med handicap marginaliseres fra arbejdsmarkedet, såfremt de står udenfor i så lang en periode, at deres faglige kvalifikationer mister deres relevans i forhold til udviklingen på arbejdsmarkedet. Herudover er virksomhedernes muligheder for og vilje til integration eller fastholdelse af personer med handicap betinget af den økonomisk-konjunkturrelle udvikling. Det indebærer, at denne problemstilling skærpes i den igangværende konjunkturudvikling.

3.3.1.1 Baggrunden for de undersøgte virksomheders adfærd

Alle de virksomheder, der har medvirket i den kvalitative interviewundersøgelse, har, som det blev anført i beskrivelsen af det kvalitative datamateriale, erfaring med integration eller fastholdelse af marginaliseringsstruede medarbejdere – herunder også personer med handicap. I det følgende vil vi undersøge baggrunden for virksomhedernes fokus på denne målgruppe.

En personaleansvarlig fra en privat virksomhed beskriver baggrunden for det sociale ansvar, der praktiseres på den virksomhed, som han er ansat på, på følgende måde:

“Vi har lyst til at give alle en chance, som har viljen til at lære. Det har vi. Det er ikke bare noget med at give de mennesker en chance, som måske står udenfor. Det er også i stor udstrækning at sige, ok, nogle af dem har vi altså allerede inde, dem skal der også gøres noget for. Og der er det ligesom et spørgsmål om ligesom at holde fast i det know how, vi én gang har smidt ind i hovederne på dem eller lagt i hænderne på dem. Så det er ikke kun for at fremstå som en socialt god virksomhed, det er sgu lige så meget, for at vi også kan

få nogle gode tal på bundlinjen. Fordi de mennesker kan altså skabe nogle resultater.”

I forlængelse af dette anfører en personaleansvarlig fra en kommune, at baggrunden for kommunens personalepolitik over for personer med handicap dels hænger sammen med kommunens strategi på arbejdsmiljøområdet, dels drejer sig om at sende signaler til såvel medarbejdere som kommunens borgere samt andre virksomheder og samarbejdspartnere:

“Udgangspunktet er jo det rummelige arbejdsmarked – det arbejder vi bevidst med. Og så handler det om, at vi, når vi sådan skal se på arbejdsmiljøet generelt, så indbefatter det jo også noget med tryghed. Og tryghed handler jo også om, at hvis en medarbejder kan se, at: ‘Hvis nu jeg går hen og får mig en eller anden skade, så vil man rent faktisk gøre noget for at bibeholde mig her på arbejdspladsen.’ Og det er med til at give noget tryghed. Så det handler også om signalværdi og den påvirkning, det har i forhold til det psykiske arbejdsmiljø. Men det handler da også om signalværdi udadtil, så borgerne i kommunen og andre interessenter, der nu kunne være, de må da også gerne se, at her er vi rummelige.”

Endelig afspejler det følgende citat fra en anden personaleansvarlig fra en privat virksomhed en klar forventning til arbejdsdelingen mellem virksomheden og de offentlige myndigheder i forhold til beskæftigelsesindsatsen over for personer med handicap:

“Det er sådan et eller andet menneskesyn, vi har, at hvis vi på nogen måde kan bidrage, altså det har jo været en god medarbejder før, så på den måde så kan man jo også godt betale lidt tilbage den vej. [...] Men selvfølgelig, vi overtager ikke den sociale opgave. Det skal vi heller ikke.”

Baggrunden for, at de private og offentlige virksomheder, der har deltaget i undersøgelsen, har ønsket at fastholde personer med handicap, kan således i konkrete tilfælde dels tilskrives et ønske om at fastholde kvalifikationer på virksomheden, dels en personlig loyalitetsfølelse fra arbejdsgiver til arbejdstager. Blandt de mere generelle drivkræfter bag de undersøgte virksomheders ønske om at fastholde eller integrere personer med handicap på arbejdspladsen kan den

interne og eksterne signalværdi i forhold til henholdsvis virksomhedens ansatte og kunder eller brugere nævnes, ligesom et mere moralsk funderet engagement i løsning eller forebyggelse af sociale problemstillinger blandt medarbejderne også fremdrages af nogle af de interviewede personaleansvarlige.

Dog antyder følgende oplevelse fra en af interviewpersonerne med handicap, at virksomhedernes personalepolitik og ansættelsespraksis ikke altid går hånd i hånd:

“Jeg har da også uopfordret søgt flere virksomheder, du ved, ringede først til dem og sådan for at høre, hvad er deres politik omkring alt det her. Jamen, der er jo ikke grænser for alt det her, og de vil gerne, og de kan, og de skal. Når man så går ind konkret og siger: ‘Jamen, jeg står og mangler arbejde og kan det og det og det,’ [så siger de:] ‘jamen, det var da interessant og fint, og send en uopfordret ansøgning’, og så vil de vende tilbage. Og så gør jeg så det og følger op, og så er det ligesom det. De siger: ‘Jamen, jeg har sendt den rundt i organisationen, og mere kan jeg ikke gøre’.”

3.3.1.2 Virksomhedernes forventninger til ansatte med handicap

De personaleansvarlige på virksomhederne understreger, at der stilles krav til alle medarbejdere – også medarbejdere med handicap:

“Vi stiller jo ikke sådan et tilbud [om fastholdelse] op, uden at vi også føler, vi får løst en opgave. Og det stiller jo nogle krav til medarbejderen.”

Denne forventning til ansatte med handicap retter sig mod personer, der er ansat på ordinære såvel som særlige vilkår. En af de personaleansvarlige fra en privat virksomhed påpeger, at forventningerne til de personer med handicap, virksomheden har ansat på særlige vilkår, må sættes i forhold til personernes faktiske arbejdsevne:

“Vi forventer ikke, at de kan løse alle opgaver, men i forhold til de opgaver, de får stillet, har vi de samme forventninger. De kan ikke altid løse opgaverne lige så hurtigt som de andre [på ordinære vilkår], men kan generelt godt honorere de krav, der stilles med hensyn til udførelsen af arbejdet.”

Forventningen om at 'få noget for pengene' afspejler sig også i denne offentlige virksomheds vilje til at ansætte personer med handicap i fleksjob efter ændringen af refusionssystemet i fleksjobordningen:

“Vi har tydeligt kunnet mærke en vigende interesse fra de ansættende afdelinger her hos os i takt med, at de selv skal have pungen op. Det er kynisk sagt, men sådan er det. [...] Det skyldes den kyniske betragtning, at hvis man skal betale så meget for det, så kan det godt være, at man mener, man får mere fornøjelse ud af en ordinær ansættelse. Det vil sige, at ens sociale bevidsthed bliver 'over rullet' af kolde kontanter. Men generelt vil jeg sige, og det skal du registrere, at det er en meget vellykket ordning.”

Endelig anfører en af de personaleansvarlige fra de undersøgte virksomheder, at de forventninger og problemstillinger, der knytter sig til en person med handicap, ikke umiddelbart er forskellige fra de forventninger og problemstillinger, der knytter sig til andre personalegrupper, idet forskellige grupper har forskellige behov:

“Man er nødt til at sammenligne det med de udfordringer og problemer, medarbejdere giver generelt. Der er ikke nogen forskel der på [handicappede medarbejdere og andre]. Nogle medarbejdere fokuserer på det ene og nogle på noget andet, men størrelsen [af problemerne] er ikke forskellig.”

Den generelle forventning til personer med handicap på de undersøgte virksomheder er, at de udfylder en reel funktion på arbejdspladsen. Virksomhedernes forventninger til personer med handicap som arbejdstagere lader således til at være i overensstemmelse med de forventninger, som interviewpersonerne med handicap har til deres rolle på arbejdsmarkedet (jf. diskussionen i afsnit 3.2.1). I forbindelse med ansættelse på særlige vilkår kan der imidlertid opstå problemer i de tilfælde, hvor de nødvendige kompensationsbehov og skånehensyn ikke er fuldt afklarede, og der ikke er overensstemmelse mellem arbejdsgiverens forventninger og arbejdstagerens faktiske formåen. Som vi vil diskutere nærmere i afsnit 3.4.1.2, indebærer dette eksempelvis, at den kommunale opfølgning på fleksjob er central for en sikring af beskæftigelsesmulighederne for fleksjobberettigede personer med handicap.

3.3.1.3 Virksomhedernes holdninger til handicappede som barriere?

I det følgende undersøger vi, om der i virksomhedernes overvejelser om medarbejderstabens sammensætning kan spores nogle barrierer af holdningsmæssig karakter i forhold til personer med handicap. Det kvalitative interviewmateriale efterlader et klart indtryk af, at det primært er, når det drejer sig om integrationen af personer med handicap på arbejdspladsen, at personen med handicap kan blive konfronteret med de holdningsmæssige barrierer, der belyses nedenfor.

Ifølge en af handicapkonsulenterne fra AF kan de holdningsmæssige barrierer blandt de personaleansvarlige på virksomhederne dels karakteriseres ved en utryghed eller usikkerhed over for den 'anderledeshed', som et handicap kan repræsentere, dels ved en usikkerhed i forhold til den handicappedes arbejdsevne, og dels ved en nervøsitet over for de ikke-handicappede medarbejders reaktion på ansættelse af en kollega med handicap:

“De er utrygge over for noget, de ikke kender, og ved ikke, hvad folk kan præstere og ikke kan præstere. De kan også være nervøse for de øvrige medarbejders reaktion. At der kan være lidt skurren og murren i krogene, fordi den handicappede måske ikke kan arbejde lige så meget, lige så hurtigt, lige så mange timer. At der tages specielle hensyn.”

En af interviewpersonerne med handicap anlægger en lignende betragtning. Han opfatter de personaleansvarliges holdninger til ansættelse af personer med handicap som en væsentlig barriere:

“Altså, min erfaring er [...], der er generelt en usikkerhed over for det, men hvis man kan få prikket hul i den ved mange, så er der mulighed. Men det er det der med at få hul, og det kræver altså en indsats ud over det sædvanlige. Den [usikkerheden] tror jeg, det er svært for mange handicappede at komme igennem.”

Det er på baggrund af det kvalitative interviewmateriale ikke muligt at vurdere udbredelsen af sådanne holdningsmæssige mønstre, der, som ovennævnte interviewperson omtaler, manifesterer sig i form af en generel usikkerhed over for personer med handicap på virksomhederne. Interviewmaterialet antyder imidlertid, at de medvirkende

virksomheders forventninger til vanskeligheder i forbindelse med ansættelse af personer med handicap generelt har været overdrevet i forhold til deres efterfølgende erfaringer fra konkrete ansættelsesforhold. At sådanne holdningsmæssige mønstre udgør en virksomhedsrelateret barriere i forhold til beskæftigelsesmulighederne for personer med handicap, illustreres i de følgende citater, der dog også viser, at holdningerne til handicappede på virksomhederne revideres på baggrund af konkrete erfaringer med repræsentanter fra denne gruppe af arbejdstagere:

Int. Har I en skriftlig personalepolitik på området?

“Nej, det har vi ikke. Men det er noget, vi har drøftet meget intenst, og en del af det, det har også noget med nogle fordomme at gøre med henblik på, at ‘de kan nok ikke’, og ‘vi får nok ikke noget for pengene’ og så videre. Men man må jo sige, at når vi så går i gang med det, så må folk erkende, at de kan jo godt, de vil jo gerne. Og det, mange får en oplevelse af, det er, at mange af de her mennesker, de er betydeligt mere motiverede end andre. Forstået på den måde, at nu ønsker de jo at bevise for omverdenen, at – i citationstegn – det handicap, de har, det kan de klare uden nogen problemer af nogen som helst art.”

Int. Hvor kommer fordommene fra? Er det fra organisationen generelt, eller er det fra kollegerne eller...?

“Det er generelt. Der er jo altid en eller anden form for skepsis.”

I forlængelse heraf udtrykker en af de interviewede personaleansvarlige optimisme i forhold til at nedbryde holdningsmæssige barrierer på virksomhederne, der kan virke blokerende for beskæftigelsesmulighederne for personer med handicap:

“Jeg tror i bund og grund, så kan alle godt ændre den holdning der. Det tror jeg på! [...] Der er jo nogen, der har nogle [holdningsmæssige] modeller omkring handicappede, men jeg synes nu, at jeg har det modsatte. For mig er det de stærkeste, der findes. Dem, der er handicappede, og som passer deres arbejde, de udstråler noget, som enhver medarbejder burde være misundelig på. [...] De kæmper sim-

pelthen på så mange fronter, og alligevel så kan de nemt være en succes. Det synes jeg er imponerende. Det er nogle gode egenskaber.”

Endelig beskriver en af AF's handicapkonsulenter nogle arbejdsgivers gode erfaringer med og overvejelser omkring ansættelse af personer med handicap:

“Hvis man i andre sammenhænge snakker med nogle arbejdsgivere om, hvad det er, man sådan egentlig går og laver, og hvis de så har haft ansat en med et handicap, så tænder der sig ligesom en pære over hovedet på dem, og de fortæller begejstret om, hvor nemt det egentlig var, når man først havde turdet at prøve. Det vanskeligste det var faktisk altid at nå frem til det punkt, siger de, at turde prøve. Og når man så først havde prøvet det, så var det jo smadderneemt.”

Int. Hvilke holdninger er det, der kan have været i vejen for at turde prøve?

“Det kan jo kun blive et gæt, men det er vel fordomme om, at det er folk, der ikke har en fuld erhvervsevne og derfor ikke leverer varen lige så godt som alle andre. Og den fordom er vel reel, hvis ikke man ved, at der er noget, der hedder personlig assistance, og hvis ikke man ved, at det er det offentlige, der betaler arbejdspladsindretningen [...], hvis man tror, det er en udgift, og at man sætter sig i udgift for at være social, så ved enhver købmand, hvad valget falder på.”

Int. Er der også en frygt for, at det vil medføre en masse bureaukrati at ansætte en medarbejder med kompensationsbehov?

“Det er lige så meget noget med, at det er besværligt i dagligdagen, at man kan gå og have en forestilling om, at det kan være mere besværligt. For det, det handler om, det er jo egentlig at få ansat en, som kan noget fagligt, og som kan tilføre virksomheden noget. Og så kan man jo godt have den forestilling, at hvis det er en handicapet, så kan jeg ikke få tilført så meget, som hvis det er en ikke handicapet [...] Jeg tror nok, at det mere er det end bureaukratiet, fordi altså der er standardsvaret, at ligeegyldigt hvad man skal have at gøre med det offentlige, der er jo en masse bureaukrati, [...] blanketter og alt det der.”

Disse udsagn antyder, at de personaleansvarliges reservationer over for personer med handicap aftager gennem den personlige kontakt med handicappede medarbejdere på arbejdspladsen. Denne holdningsændring vil naturligvis ofte være forudsat, at den handicappedes kvalifikationer passer til virksomhedens behov, og at eventuelle arbejdsrelaterede kompensationsbehov og skånehensyn er tilstrækkeligt belyst. Det er på baggrund af det indsamlede interviewmateriale dog ikke muligt at vurdere, i hvor høj grad reservationer af den ovenfor nævnte karakter afholder konkrete virksomheder fra at beskæftige personer med handicap.

I diskussionen af holdningsmæssige barrierer over for personer med handicap må man derfor primært opfatte barrieren som en barriere i forhold til integration af personer med handicap på arbejdsmarkedet, men den kan i forbindelse med potentielle fastholdelsessager naturligvis også manifestere sig i tilfælde, hvor virksomheden ikke vurderer, at den har plads til en person med kompensationsbehov. Disse holdningsmæssige barrierer er dog ikke videre resistente over for forandring, idet de konkrete erfaringer med integration eller fastholdelse af medarbejdere med handicap på arbejdspladsen har ændret de interviewede personaleansvarliges syn på denne medarbejdergruppe i positiv retning. Materialet fra sig-din-mening undersøgelsen, som vil blive gennemgået i det følgende afsnit, antyder dog, at holdningerne til personer med handicap er delte mellem imødekommende holdninger og nogle holdninger, der i højere grad kan karakteriseres ved usikkerhed over for personer med handicap. Ændringen af de mere forbeholdne holdninger over for handicappede medarbejdere lader til at være et centralt indsatsområde, hvis man skal forbedre beskæftigelsesmulighederne for personer med handicap. Fx som det i det følgende udtrykkes af en af repræsentanterne fra brugerorganisationerne:

“Det er da klart, at jeg sidder selvfølgelig også og tænker på holdningsændringer, fordi i sidste ende, så er det jo os som mennesker, der afgør, hvordan en hverdag på en arbejdsplads ser ud.”

3.3.1.4 Sig din mening: en vurdering af ledernes holdninger til ansættelse af medarbejdere med handicap

Holdningen til ansættelse af personer med handicap blandt arbejdsgivere og personaleansvarlige har også været et tema i sig-din-mening undersøgelserne blandt brugere af AF's handicapkonsulentordning og medlemmer af koordinationsudvalgene, se afsnit 1.4.2.2 for en nærmere præsentation af materialet. I det følgende vil vi kort præsentere besvarelsene fra disse to målgrupper.

Resultaterne fra sig-din-mening undersøgelsen blandt medlemmer af koordinationsudvalgene understøtter de indtryk, som det kvalitative interviewmateriale giver vedrørende de konkrete holdninger, som arbejdsgivere eller personaleansvarlige har til ansættelse af medarbejdere med handicap, samt nogle mere generelle faktorer, der har indflydelse på beslutninger vedrørende rekruttering af medarbejdere – herunder personer med handicap.

Tabel 3.2

Resultater fra sig-din-mening undersøgelse for medlemmer af koordinationsudvalg: Hvordan vurderer du lokale arbejdsgiveres/personaleansvarliges holdninger til ansættelse eller fastholdelse af personer med handicap? Hvis der er problemer, hvad er da de største og mest typiske?

Type udsagn, hvis der forekommer udsagn	Antal
Holdningsrelaterede udsagn	
Holdningen er generelt positiv, hvis personen med handicap har de rette kvalifikationer	51
Der kan være en vis usikkerhed omkring stabiliteten af medarbejdere med handicap	39
Der er en større vilje til at fastholde end til at integrere medarbejdere med handicap	31
Udsagn, der relaterer sig til samarbejdet mellem virksomheder og offentlige myndigheder	
Løntilskud eller støtte til indretning af arbejdsplads eller hjælpemidler er ofte en forudsætning for ansættelse af handicappede	12
Virksomhederne frygter tungt bureaukrati i forbindelse med ansættelse af handicappede	4
Udsagn, der relaterer sig til strukturelle eller konjunkturelle faktorer	
Når økonomien er i tilbagegang, har handicappede vanskelige vilkår på arbejdsmarkedet	12
Høje produktivitetskrav i erhvervslivet mindsker arbejdsmarkedets rummelighed	11
Udsagn i alt	160

Af tabel 3.2 fremgår det at de 132 besvarelser af sig-din-mening skemaerne fra medlemmerne af koordinationsudvalgene resulterede i 160 udsagn, der udtrykker de temaer, som svarpersonerne selv fandt mest relevante i forhold til spørgsmålet om holdningerne til ansættelse af handicappede blandt arbejdsgivere og personaleansvarlige på virksomhederne. De 160 udsagn er blevet kondenseret til syv overordnede udsagnskategorier. Disse udsagnskategorier knytter dels an til de holdningsmæssige faktorer, der er blevet diskuteret ovenfor, og dels til dimensioner, der vedrører strukturelle og konjunktuelle forhold samt forventningerne til samarbejdet med offentlige myndigheder. Hvad angår de holdningsmæssige faktorer, der fremgår af tabel 3.2, er disse delte mellem indikationer på overvejende positive holdninger på den ene side og overvejende usikre holdninger vedrørende stabiliteten af handicappede medarbejdere på den anden. I forlængelse heraf understøtter besvarelserne fra sig-din-mening undersøgelsen for medlemmer af koordinationsudvalgene indtrykket af, at der på virksomhederne er en større vilje til at fastholde allerede ansatte medarbejdere end til at rekruttere medarbejdere med handicap gennem nyansættelser. Som det blev anført i kapitel 1, er de forskellige organisationer, der er repræsenteret i koordinationsudvalgene, ikke repræsenteret lige hyppigt blandt svarpersonerne i sig-din-mening undersøgelsen for denne målgruppe. En gennemgang af besvarelserne afslører dog ikke bemærkelsesværdige systematiske forskelle i vurderingen af problemstillingen på tværs af svarpersonernes organisatoriske tilhørsforhold. Arbejdsgiverrepræsentanterne i koordinationsudvalgene lader således ikke umiddelbart til at anlægge mere positive eller negative vurderinger af problemstillingen end de øvrige svarpersoner.

Tabel 3.3

Resultater fra sig-din-mening undersøgelse for brugere af AF's handicapkonsulentordning: Har du oplevet positive eller negative reaktioner på dit handicap fra arbejdsledere på din nuværende arbejdsplads eller tidligere arbejdspladser? Hvordan kom disse reaktioner til udtryk?

Type udsagn, hvis der forekommer udsagn	Antal
Positive/løsningsorienterede udsagn	
Min arbejdsleder har støttet mig og har fra starten generelt været positiv	60
Min arbejdsleder skulle lige se mig an - derefter var der ingen problemer	4
Problemorienterede udsagn	
Min arbejdsleder har generelt ikke forståelse for min situation	17
Jeg blev fyret eller sagde selv op fra mit tidligere job	11
Min arbejdsleder er usikker på min arbejdsmæssige formåen pga. mit handicap	8
Jeg har oplevet negative reaktioner fra tidligere arbejdsledere	7
Jeg har et 'usynligt' handicap, og det kan give nogle problemer i forhold til min arbejdsleder	5
Udsagn i alt	112

I tabel 3.3 vises resultaterne fra sig-din-mening undersøgelsen blandt brugere af AF's handicapkonsulentordning, hvor der ligeledes blev spurgt til svarpersonernes oplevelse af deres arbejdsleders reaktion på deres handicap.

Der blev i gennemgangen af de 149 besvarelser registreret 112 udsagn, der forholder sig til arbejdslederens reaktion på handicapet.⁵ Disse 112 udsagn fordeler sig på 7 overordnede udsagnskategorier. To af udsagnskategorierne – 'Min arbejdsleder har støttet mig og har fra starten generelt været positiv', og 'Min arbejdsleder skulle lige se mig an – derefter var der ingen problemer' – indikerer en positiv relation mellem arbejdslederen og medarbejderen med handicap, mens de øvrige fem udsagnskategorier indikerer en mere eller mindre

5. I sig-din-mening undersøgelsen blandt brugere af AF's handicapkonsulentordning er svarpersonerne blevet bedt om at vurdere lederes og kollegers reaktion i det samme spørgsmål. Nogle svarpersoner har således kun forholdt sig til deres lederes reaktioner, andre udelukkende til kollegiale reaktioner, mens andre har forholdt sig til såvel lederes som kollegers reaktioner. Af denne grund er der i tabel 3.3 færre udsagn end det faktiske antal besvarelser fra denne del af sig-din-mening undersøgelsen.

problematisk relation mellem arbejdslederen og medarbejderen med handicap – en problematisk relation, der manifesterede sig i udfald spændende fra oplevelser af usikkerhed over for personen med handicap til afsluttede ansættelsesforhold.

På trods af at materialet fra sig-din-mening undersøgelsen ikke bør gøres til genstand for alt for håndfaste fortolkninger, efterlader resultaterne fra tabel 3.2 og 3.3 dog et indtryk af, at holdningerne blandt arbejdsgivere og personaleansvarlige til ansættelse eller fastholdelse af personer med handicap er delte. På den ene side er der således en række udsagn, der peger i en positiv retning, mens der på den anden side findes en række udsagn, der antyder usikkerhed eller manglende forståelse for den situation, som medarbejdere med handicap befinder sig i. Herudover bidrager materialet fra sig-din-mening undersøgelsen blandt medlemmer af koordinationsudvalgene og brugere af AF's handicapkonsulentordning til at validere materialet fra den kvalitative interviewundersøgelse, fordi svarpersonerne fra de to sig-din-mening undersøgelser i høj grad fokuserer på de samme problemstillinger, som er blevet identificeret i analysen af det kvalitative interviewmateriale.

3.3.2 Den kollegiale oplevelse af medarbejdere med handicap

En usikkerhed blandt de personaleansvarlige på virksomhederne vedrørende de ikke-handicappede medarbejders reaktion på ansættelse af en person med handicap kan, som det blev diskuteret ovenfor, udgøre en barriere i forhold til integration eller fastholdelse af handicappede på virksomhederne. I det følgende vil vi undersøge, i hvor høj grad den kollegiale oplevelse af de praktiske problemer, der kan være forbundet med at have en kollega med handicap, udgør en barriere i forhold til beskæftigelsesmulighederne for personer med handicap. I forlængelse heraf vil det blive undersøgt, om der blandt ikke-handicappede medarbejdere på virksomhederne forekommer nogle holdningsmæssige mønstre i forhold til handicappede, der kan besværliggøre denne gruppes muligheder for at indgå i det kollegiale fællesskab. Endelig vil vi belyse, hvordan integration eller fastholdelse af medarbejdere med handicap har påvirket disse opfattelser blandt medarbejderne på virksomhederne.

3.3.2.1 Praktiske problemer på arbejdspladsen

Integration eller fastholdelse af personer med handicap kan resultere i problemer i forhold til de ikke-handicappede kolleger, hvis de 'lette' arbejdsopgaver, som tidligere var et gode, der blev fordelt mellem alle medarbejderne, gives til nogle få personer, der har behov for, at der tages særlige hensyn (jf. Thaulow & Friche, 2000). Det generelle indtryk fra det kvalitative interviewmateriale er, at denne problemstilling i samspil med en kollegial frygt for, at integration eller fastholdelse af personer på særlige vilkår vil indebære fyringer blandt det ordinært ansatte personale, udgør den primære barriere for den kollegiale accept af integration eller fastholdelse af personer med handicap.

I forbindelse med, at en af de private virksomheder, der har medvirket i undersøgelsen, for alvor engagerede sig i et samarbejde med kommunen om indslusning af marginaliseringsstruede personer, herunder handicappede, oplevede den personaleansvarlige en kollegial skepsis overfor konsekvenserne for organiseringen af arbejdet:

“Det var nok det her med, jamen altså, hvis vedkommende ikke kan arbejde 100 procent, så skal jeg sikkert arbejde 110 procent, og vi får den samme løn, og kan det være rimeligt? Og er det nu vores pauser, I tager? Den hører vi slet, slet ikke mere, aldrig.”

Fællestillidsmanden fra den samme virksomhed oplevede, som det følgende citat illustrerer, også en kollegial usikkerhed i forbindelse med, at virksomheden engagerede sig i det rummelige arbejdsmarked:

“Det ringede til at begynde med [...], at nu kom de og tog vores arbejde. Så det er noget, der kræver en masse information til personalet om, at det ikke er noget, de skal være ræd for, det her.”

På denne baggrund påpeger en personaleansvarlig fra en kommune, at der ligger et vist ledelsesmæssigt aspekt i implementeringen af det rummelige arbejdsmarked på de konkrete arbejdspladser, fordi integration eller fastholdelse af personer med handicap kan få konsekvenser for fordelingen af arbejdsopgaverne:

“Det, der kan være problematisk i det, det er, hvis man i en bestemt organisation – en af de små organisationer i den kommunale virk-

somhed – har for mange ansat på de her ordninger. Hvis man nu eksempelvis siger, at vi har tre i fleksjob i plejen, og de ikke er i stand til at tage de tunge opgaver i plejen, så er det resten af medarbejderne, der kommer til at hænge lidt på den. Og hvis det bliver for massivt, så bliver de også trætte af det. Også fordi de lette opgaver det er der, de også får sig et pust. Og det skal man som leder være opmærksom på.”

I forlængelse heraf vurderer en personaleansvarlig, der samtidig er aktiv i det lokale koordinationsudvalg, at mellemliderniveauet på virksomhederne er en central faktor i løsningen af eventuelle problemer, der måtte opstå i forbindelse med integration eller fastholdelse af personer med handicap. Som nedenstående citat illustrerer, finder interviewpersonen imidlertid, at dette ledelsessegment ofte mangler de fornødne redskaber til at tackle sådanne situationer, og at dette kan udgøre en barriere for virksomhedernes kapacitet til at engagere sig i det rummelige arbejdsmarked:

“Stadigvæk, så tror jeg egentlig, det er frygten og berøringsangsten hos de nærmeste ledere, dem der egentlig skal lede dem i deres dagligdag. Fordi jeg oplever efterhånden utrolig mange virksomheder, der siger, det her, det vil vi gerne, men de har bare utrolig svært ved at udmønte det i praksis. Fordi man ikke lige får de mennesker taget med i ed, som står og skal håndtere det i dagligdagen. [...] Det er simpelthen mellemliderniveauet, jeg tænker på. Der er ligesom ikke nogen, som bevidst har bearbejdet dem og fået dem til at synes, det her, det er godt. De får som regel enten et pres nedefra, det bør I gøre. [...] Og de får også et pres ovenfra måske, nu skal vi også have, fordi det ser godt ud, og så får vi et socialt ansigt. Men de er ikke så bearbejdet, og jeg vil nok sige, de er nok heller ikke i tilstrækkelig grad blevet hjulpet. [...] Det er også vigtigt, at man får nogle værktøjer til vanskelige samtaler, for dem dukker der jo også nogle op af ind imellem. Hvordan håndterer man det? Og hvordan behandler man egentlig folk ens ved alligevel at gribe det forskelligt an? Så der er helt klart nogle ting der. Kunne man sætte noget ind på den front, så kunne det løfte det her område.”

Integration eller fastholdelse af personer med handicap kan indebære en række potentielle konfliktsituationer i forhold til de øvrige ansatte på virksomheden. Når det gælder beskæftigelsesmulighederne for

personer med handicap, er det derfor centralt, at der på virksomhederne er kapacitet i enten ledelse eller tillidsrepræsentation til at løse sådanne konfliktsituationer.

3.3.2.2 Kollegiale holdninger til handicappede

På virksomhederne kan der på medarbejderniveau spores nogle holdningsmæssige mønstre over for personer med handicap, der er analoge med de holdningsmæssige barrierer, der blev sporet i diskussionen af de personaleansvarliges holdninger til ansættelse af personer med handicap. En af AF's handicapkonsulenter mærker på det kollegiale niveau ligeledes en utryghed over for den 'anderledeshed', som en person med handicap kan repræsentere:

“Der, hvor fordommene kommer fra, det er medarbejderne. [...] altså det er ikke sådan, at man går ud og siger, det her vil man ikke. Men man er nok sådan generelt utryg, fordi man ikke ved, hvad det går ud på at have en person med handicap ansat som kollega.”

Ligeledes fortæller en anden af handicapkonsulenterne, at det kan være vanskeligt for kollegerne at håndtere og engagere sig i en kollega, der vender tilbage til arbejdspladsen efter et langvarigt sygdomsforløb. Det kan derfor være en barriere i forhold til fastholdelse af personer med handicap, at personen, der søges fastholdt, oplever vanskeligheder med at blive reintegreret i arbejdspladsens sociale fællesskab:

“Nogen gange, så er det ikke en gang på grund af arbejdsforholdene, nogen gange, så er det simpelthen, fordi man ikke tør, fordi der er noget tabu omkring for eksempel en kollega, der har været igennem et langt kræftforløb og kommer tilbage og har mistet et ben, det kan simpelthen være så pinligt og så tabubelagt for folk at forholde sig til, at så vil de hellere undvige. [...] Det, man ikke kender, det er man mere skeptisk over for.”

I forhold til diskussionen i afsnit 3.3.1.3 lader det til at være de samme reservationer, der kendetegner de personaleansvarliges og de menige medarbejders holdninger til ansættelse eller fastholdelse af personer med handicap.

3.3.2.3 Forandring af kollegiale holdninger til handicappede

Som hos de personaleansvarlige lader de organisatoriske og holdningsmæssige barrierer, der kan eksistere blandt medarbejderne på givne virksomheder, ikke til at være videre sejlivede i de tilfælde, hvor kollegerne drager konkrete erfaringer med handicappede kolleger.

I forbindelse med integration eller fastholdelse af personer med handicap efterlader de gennemførte interview et indtryk af, at information til kolleger vedrørende personens handicap og kompensationsbehov er en central faktor for et vellykket opstarts- eller tilbagevendelsesforløb på arbejdspladsen. En af AF's handicapkonsulenter finder, at information til kollegerne om kollegaen med handicap skaber forståelse for situationen på arbejdspladsen:

“Kolleger, der har en kollega, der er blevet ramt af noget, de siger: ‘Hvad satan, kan han nu ikke lave det?’ De glemmer jo, at i morgen så er det måske dem. Og derfor er det meget vigtigt for mig, når jeg er ude og lave sådan noget her, så beder jeg altid tillidsmanden [...] om, at han går ud på deres næste fællesmøde og orienterer om, at nu er der lavet sådan en aftale her. Ud fra filosofien om, at det er vigtigt, at de [andre medarbejdere] ikke tror, at nu får den her person, der er blevet ramt af et handicap, alle de lette arbejdsopgaver, så der slet ikke er noget let til dem. Og at det også betyder, at de ikke tror, at nu kommer der en person ind med tilskud, og så bliver der fyret en i den anden ende uden tilskud, for sådan er det ikke. Og når det får det at vide, så siger de: ‘Det var satans!’ Og så kommer de jo i tanker om, at det kunne jo også være, at det ramte dem.”

Samme erfaring har en af de interviewede tillidsrepræsentanter gjort sig. Han mener, at åbenhed om handicappets karakter og eventuelt medfølgende kompensationsbehov er en central forudsætning for at sikre den kollegiale accept af en handicappet kollega:

Int. Er det vigtigt i forbindelse med integrationen af handicappede, at man spiller med helt åbne kort?

“Ja, det synes jeg, det er, også for vedkommende selv. Fordi, til at begynde med kommer de jo meget generte ind og ved ikke rigtig, hvordan det hele hænger sammen og sådan noget. Når så først omver-

denen omkring dem, de ved, hvad det drejer sig om, så går accepten meget hurtigere igennem.”

Ud over disse forholdsvis positive vurderinger af mulighederne for at bearbejde eventuelle kollegiale betænkeligheder ved beskæftigelse af personer med handicap på virksomhederne, giver nogle af interviewpersonerne udtryk for at føle sig berigede af at have fået kolleger med handicap. De føler, at deres fordomme over for personer med handicap er blevet undergravet af deres konkrete erfaringer. En af de interviewede tillidsrepræsentanter gjorde sig disse erfaringer:

Int. Er der nogen fordele eller ulemper ved at have personer med handicap som kolleger?

“Der er da en fordel, fordi ens egne fordomme om, hvad handicappede kan eller ikke kan, de bliver helt klart nedbrudt. At fordi man sidder i en kørestol, er man jo ikke nødvendigvis fuldstændig uduelig eller ubrugelig, men han bestrider jo faktisk et job på lige fod med alle andre.”

Int. Er det noget, du selv har oplevet?

“Ja. Det tror jeg også er generelt i afdelingen. [...] Sådan lidt at få fokus på sine egne fordomme, for i starten er man måske lidt imponeret over, at han kan jo faktisk de samme ting, som vi kan, ikke? Og så bliver man sådan lidt flov over at tænke det, fordi selvfølgelig kan han det!”

En personaleansvarlig fra en mindre privat virksomhed, der har en medarbejder med et mentalt handicap, som svækker medarbejderens indlærings- og omstillingsevne, har gjort sig lignende erfaringer:

Int. Har det påvirket det sociale liv, at I har personer med handicap?

“Jeg tror langt hen ad vejen, at det kører, som det plejer at gøre. Mit indtryk er, at det har påvirket det i positiv retning. Jamen altså [...] folk, der har et mentalt handicap, jamen, der får man nogle forfærdelige indtryk fra medier og så videre. Når man så lærer ham at kende, så er han jo en fin fyr.”

Int. Altså, der er nogle fordomme, der bliver afkræftet?

“Ja, det kan man sige, måske. Altså nu kan jeg kun tale for mig selv, hvordan de andre opfatter det, skal jeg passe på med at foreslå [...], når man ikke er i nærheden af dem, så virker de værre, end når man har dem tæt inde på livet.”

De kollegiale reaktioner på ansættelse eller fastholdelse af personer med handicap handler dels om en række praktiske problemstillinger i forhold til fordelingen af arbejdsopgaver og dels om en usikkerhed over for den ‘anderledeshed’, som et handicap repræsenterer. På baggrund af det indsamlede interviewmateriale vurderer vi, at disse faktorer dog ikke udgør en specielt modstandsdygtig barriere for beskæftigelsesmulighederne for personer med handicap, om end en usikkerhed over for den kollegiale reaktion på ansættelse af handicappede kan afholde de rekrutterende afdelinger fra at interessere sig for denne medarbejdergruppe.

3.3.2.4 Sig-din-mening: En vurdering af de kollegiale holdninger til ansættelse af kolleger med handicap

I sig-din-mening undersøgelserne blandt brugere af AF’s handicap-konsulentordning og medlemmer af koordinationsudvalgene har vi også berørt de ikke-handicappede medarbejders holdninger til og reaktioner på kolleger med handicap, se afsnit 1.4.2.2 for en nærmere præsentation af materialet..

I koordinationsudvalgsmedlemmernes 132 besvarelser af spørgsmålet om medarbejdernes holdninger til ansættelse af personer med handicap på lokale arbejdspladser blev der fundet 191 udsagn. Disse udsagn afspejler de problemstillinger, som medlemmerne af koordinationsudvalgene selv fandt mest vigtige i vurderingen af kollegiale holdninger til kolleger med handicap. Som det fremgår af tabel 3.4, fordeler de 191 udsagn sig på otte overordnede udsagnskategorier, der i øvrigt korresponderer med de problemstillinger, der er blevet sporet i det kvalitative interviewmateriale. Udsagnskategorierne fordeler sig på holdningsrelaterede udsagn og udsagn, der knytter sig til potentialet for forandringer i skeptiske kollegiale holdninger til medarbejdere med handicap. Blandt de holdningsrelaterede udsagn er der såvel positive som skeptiske tilkendegivelser, ligesom der blandt medarbejderne også lader til at være en større fokus på

Tabel 3.4

Resultater fra sig-din-mening undersøgelse for medlemmer af koordinationsudvalg: Hvordan vurderer du holdningerne til ansættelse eller fastholdelse af personer med handicap blandt medarbejderne på de lokale arbejdspladser? Hvis der er problemer, hvad er da de største og mest typiske?

Type udsagn, hvis der forekommer udsagn	Antal
Holdningsrelaterede udsagn	
Medarbejderne har generelt positive holdninger til ansættelse eller fastholdelse af kolleger med handicap	55
Større vilje til at fastholde frem for at integrere kolleger med handicap	22
Der eksisterer blandt medarbejderne en generel usikkerhed over for personer med handicap	19
Udsagn, der relaterer sig til forandring af skeptiske holdninger	
Information til medarbejderne om ansættelse eller fastholdelse af en kollega med handicap drejer holdningerne i en positiv retning	22
Udsagn, der relaterer sig til praktiske problemer i forb. med organiseringen af arbejdet	
Der er en usikkerhed i forhold til fordelingen af 'lette' og 'tunge' arbejdsopgaver i forbindelse med ansættelse af kolleger med handicap	28
Høje produktivetskrav på arbejdspladsen kan medføre, at medarbejderne ikke har overskud til at udvise hensyn over for kolleger med handicap	20
Udsagn, der relaterer sig til ansættelse af personer med løntilskud	
Medarbejderne kan reagere negativt over for kolleger med handicap, der er ansat i fleksjob	17
Medarbejderne kan opleve usikkerhed om, hvorvidt ansættelse af en handicappet kollega med løntilskud fører til afskedigelse af ordinært ansat personale	8
Udsagn i alt	191

fastholdelsesindsatsen frem for integrationsindsatsen over for kolleger med handicap. Herudover afspejler udsagnskategorierne i tabel 3.4 de problemstillinger, der blev diskuteret ovenfor i forhold til de praktiske problemer, som ansættelse af medarbejdere med handicap kan indebære på arbejdspladsen. Den sidste udsagnskategori indeholder problemstillinger, der særligt knytter sig til ansættelse af personer med løntilskud.

Af tabel 3.5 fremgår det, at brugerne af AF's handicapkonsulentordning generelt anlægger en positiv vurdering af de kollegiale reaktioner på deres handicap. Som svar på dette spørgsmål blev der i de 149 besvarelser sporet 134 udsagn, der eksplicit forholdt sig til kolleger-

Tabel 3.5

Resultater fra sig-din-mening undersøgelse for brugere af AF's handicapkonsulentordning: Har du oplevet positive eller negative reaktioner på dit handicap fra kolleger på din nuværende arbejdsplads eller tidligere arbejdspladser? Hvordan kom disse reaktioner til udtryk?

Type udsagn, hvis der forekommer udsagn	Antal
Positive/løsningsorienterede udsagn	
Mine kolleger har støttet mig og har fra starten generelt været positive	72
Mine kolleger skulle lige se mig an – derefter var der ingen problemer	7
Min kompensationsordning har øget mine kollegers forståelse	5
Problemorienterede udsagn	
Mine kolleger har generelt ikke forståelse for min situation	14
Mine kolleger er usikre på, hvordan de skal forholde sig til min situation	11
Jeg har et 'usynligt' handicap, og det kan give nogle problemer i forhold til mine kolleger	10
Mine kolleger udtrykker 'misundelse' over min kompensationsordning	9
Mine kolleger har reageret negativt på tidligere arbejdspladser	6
Udsagn i alt	134

nes reaktioner på handicapet.⁶ Disse 134 udsagn kan inddeles på otte overordnede udsagnskategorier. Tre af disse udsagnskategorier – 'Mine kolleger har støttet mig og har fra starten generelt været positive', 'Mine kolleger skulle lige se mig an – derefter var der ingen problemer', og 'Min kompensationsordning har øget mine kollegers forståelse' – udtrykker en positiv/løsningsorienteret kollegial reaktion, mens de øvrige udsagnskategorier indeholder forskellige typer af problemstillinger, der kan opstå mellem en medarbejder med handicap og vedkommendes ikke-handicappede kolleger. I denne sammenhæng er det især interessant at notere sig, at foranstaltningen af en given kompensationsordning afstedkommer forskelligartede kollegiale reaktioner. Nogle af svarpersonerne beretter om, at kompensationsordningen har øget den kollegiale forståelse for deres situation, mens andre svarpersoner oplever kollegial mis-

6. I sig-din-mening undersøgelsen blandt brugere af AF's handicapkonsulentordning er svarpersonerne blevet bedt om at vurdere lederes og kollegers reaktion i det samme spørgsmål. Nogle svarpersoner har således kun forholdt sig til deres lederes reaktioner, andre udelukkende til kollegiale reaktioner, mens andre har forholdt sig til såvel lederes som kollegers reaktioner. Af denne grund er der i tabel 3.5 færre udsagn end det faktiske antal besvarelser fra denne del af sig-din-mening undersøgelsen.

undelse over de kompenserende foranstaltninger. Endelig efterlader gennemgangen af besvarelsene indtryk af, at det især er personer med nedsat hørelse, der oplever problemer med negative kollegiale reaktioner, idet de oplever vanskeligheder med den faglige og personlige kommunikation med kollegerne.⁷

Herudover giver et stort flertal af brugerne af AF's handicapkonsulentordning udtryk for, at de oplever, at der tages tilstrækkelige hensyn til deres handicap i arbejdssituationen. På trods af, at der i de to sig-din-mening undersøgelser af de ikke-handicappede medarbejders reaktioner over for kolleger med handicap påpeges nogle problemer i forholdet mellem medarbejdere med og uden handicap, efterlader især besvarelsene fra brugere af AF's handicapkonsulentordning et generelt indtryk af, at der er en høj grad af forståelse og imødekommenhed over for kolleger med handicap på det kollegiale niveau. Endelig skal det endnu en gang understreges, at den relative fordeling af udsagn i tabel 3.4 og tabel 3.5 ikke må fortolkes som værende repræsentative for disse problemtypers faktiske forekomst på arbejdspladserne. Dog må de to tabeller – på baggrund af det store antal udsagn, som de bygger på – forventes at indfange de problemer, som et handicap indebærer for de kollegiale relationer.

3.3.3 Ansat på særlige vilkår

Endelig vil det i diskussionen af holdningerne til og erfaringerne med ansættelse af personer med handicap på virksomhederne være relevant at se på de problemstillinger, der især knytter sig til personer, der er ansat på særlige ansættelsesvilkår, med henblik på at belyse eventuelle barrierer for handicappedes beskæftigelsesmuligheder i denne del af arbejdsmarkedet.

Det kvalitative interviewmateriale indeholder eksempler på, at personer, der er ansat på særlige vilkår, oplever problemer i forhold til såvel ledere som kolleger, der har vanskeligt ved at affinde sig med de særlige betingelser, som en fleksjobansættelse indebærer. Det følgende citat illustrerer en problematisk relation mellem en leder og en person, der er ansat i fleksjob:

7. For en nærmere diskussion af hørerelaterede problemer på arbejdspladsen, se Clausen (2003).

“ [På min tidligere arbejdsplads], der oplevede jeg nemlig negative ting i mit fleksjob i forhold til forståelse. Der oplevede jeg, når jeg var med i det sociale samvær efter arbejde, at jeg havde faktisk en chef, der kom over og sagde til mig: ‘Er du slet ikke træt?’ Altså, det var sådan lidt en hentydning til, at når man nu er i fleksjob og er på deltid, så kan man altså ikke gå ud og have det sjovt med andre. Det vil sige, det sociale samvær, det droppede jeg faktisk [...] efter dengang, jeg var med til sådan en middag.”

Interviewmaterialet indeholder imidlertid også tendenser, der peger i den modsatte retning. Analogt med diskussionen af erkendelses- og acceptproblematikken i forhold til handicap, der blev ført i afsnit 3.2.2, nævner nogle af de interviewede personaleansvarlige og tillidsrepræsentanter eksempler på medarbejdere, der er blevet fastholdt på virksomheden på særlige vilkår, som har vanskeligt ved at acceptere deres nedsatte arbejdsevne og deraf følgende kompensationsbehov. En sådan manglende accept har i konkrete tilfælde medført, at de pågældende personer presser sig selv for hårdt i forhold til deres faktiske arbejdsevne (jf. Hohnen, 2000; Boll & Clausen, 2003) med det resultat, at tillidsrepræsentanten eller den umiddelbart foresatte af og til ser sig nødsaget til at sende personen hjem fra arbejde.

En udbredt problemstilling, der møder personer, som er ansat på særlige vilkår, er kollegers reaktion på, at de på trods af en nedsat arbejdstid lønmæssigt erigestillede med deres fuldtidsansatte kolleger. Det er en problemstilling, der også peges på i tabel 3.4. En af de interviewede personer med handicap har oplevet følgende reaktion på denne problemstilling på sin arbejdsplads:

“De fleste tog det pænt. Jeg har en [kollega], hun er sådan lidt, hvordan jeg kan få min fulde løn og så kun arbejde så få timer? Men jeg har spurgt, om hun vil bytte [...] Jeg tror, det er misundelse over, at jeg ‘kun’ er der de der 15-20 timer og får min fulde løn [...] Det er sådan noget, man finder ud af. Sådan lidt sladder i krogene.”

Det kvalitative interviewmateriale efterlader et indtryk af, at disse negative kollegiale reaktioner på den aflønningsproblematik, der er forbundet med fleksjobordningen, er forholdsvis udbredte. En personaleansvarlig på en offentlig virksomhed udtrykker det sådan:

“Som udgangspunkt så tror jeg egentlig, at det er på medarbejder-siden, at du vil have de største barrierer. Altså, den der med, hvor meget skal de have i løn, når de ikke laver så meget som vi andre, og sådan noget. Det er i hvert fald dem, vi møder. [...] Der lader til at være noget animositet omkring sådan nogle ordninger [skåne- og fleksjob], som er lidt svært. Altså jeg tror, at den der med accepten blandt de andre medarbejdere, det er nok det største problem. Og det er også nogen gange det, som kan give tøven hos en arbejdsgiver, at de gider ikke at tage problemerne.”

Int. Er det, fordi kollegerne opfatter et fleksjob som en ‘fed’ ordning fra kommunen?

“Ja, man får en rimelig løn for ikke at lave så meget. Og kommer de nu og tager arbejdet fra en? Der er mange fordomme omkring det her.”

Ansættelse af personer på særlige vilkår kan indebære en række incitamentsproblemer for de øvrige medarbejdere på virksomheden, fordi medarbejdere i sammenlignelige stillinger modtager en løn på nogenlunde samme niveau for en tidsmæssig forskellig indsats. Denne problemstilling har en af de interviewede personaleansvarlige oplevet som et stort problem blandt personalet på hans arbejdsplads. Denne aflønningsrelaterede problemstilling udgør således en væsentlig potentiel barriere for beskæftigelsesmulighederne for personer med handicap, i det omfang den er årsag til konflikter mellem ordinært ansat personale og personale, der er ansat på særlige vilkår. Materialet antyder i forlængelse heraf, at det for at sikre en vellykket indslusning eller fastholdelse af personer i fleksjob er en forudsætning, at der på virksomhederne er kapacitet til at løse de potentielle konflikter, som aflønningsproblematikken kan indebære.

3.3.4 Sammenfatning: holdninger kan ændres

I overensstemmelse med tidligere undersøgelser antyder materialet fra den kvalitative interviewundersøgelse og sig-din-mening undersøgelserne, at virksomhederne i forbindelse med beskæftigelse af personer med handicap i højere grad fokuserer på at fastholde allerede ansatte medarbejdere med handicap frem for at rekruttere nye medarbejdere med handicap. Undersøgelsens materiale efterlader imidlertid indtryk af, at virksomhederne i stigende grad er villige til

både at integrere og fastholde personer med handicap på arbejdspladserne. Virksomhedernes generelle forventning til handicappede medarbejdere er, at de udfylder en reel funktion på virksomheden, og virksomhedernes forventninger til medarbejdere med handicap stemmer derfor overens med de forventninger, som de interviewede personer med handicap har til arbejdslivet.

Blandt de personaleansvarlige og medarbejderne på virksomhederne blev der dels fundet en række holdningsmæssige barrierer, der knytter sig til de praktiske problemer i organiseringen af arbejdet, som ansættelse af personer med handicap kan indebære. Der blev også sporet nogle reservationer af mere generel karakter, der manifesterer sig i en usikkerhed over for den 'anderledeshed', som en person med handicap kan repræsentere. Dog fandt vi, at disse holdningsmæssige barrierer ikke lader til at udgøre en særlig modstandsdygtig barriere i forhold til beskæftigelsesmulighederne for personer med handicap, fordi disse skeptiske holdningsmæssige mønstre lader til at forandre sig i en mere positiv retning i forbindelse med, at virksomhederne gør sig konkrete erfaringer med medarbejdere med handicap. Disse erfaringer har ifølge nogle af interviewpersonerne ligeledes bidraget til at afkræfte en række fordomme omkring handicappede personers formåen, og i forlængelse heraf vurderer vi, at de signaler, som en øget rummelighed indebærer, har haft en gunstig indflydelse på det psykiske arbejdsmiljø på de konkrete virksomheder. Det kvalitative interviewmateriale efterlader et klart indtryk af, at den største hurdle på virksomhederne i forhold til ansættelse af personer med handicap er at få startet processen, hvorefter erfaringerne lader til at have en gunstig indflydelse på virksomheden generelt.

Endelig blev en række problemstillinger, der særligt knytter sig til ansættelse af personer med handicap på særlige vilkår, berørt. Her blev den aflønningsrelaterede problemstilling mellem personer i ordinær beskæftigelse og personer på særlige vilkår identificeret som en væsentlig potentiel barriere for beskæftigelsesmulighederne for personer med handicap.

Ud over at konstatere eksistensen af disse virksomhedsspecifikke barrierer for beskæftigelsesmulighederne for personer med handicap kan vi ikke på baggrund af det kvalitative undersøgelsesmateriale estimere udbredelsen af disse barrierer på de danske arbejdspladser.

3.4 Systemiske faktorer

I det følgende afsnit vil vi diskutere beskæftigelsesmulighederne for personer med handicap i forhold til de offentlige myndigheders lovgivningsmæssige, ressourcemæssige og organisatoriske udgangspunkt for indsatsen for at integrere eller fastholde personer med handicap på arbejdsmarkedet. Indledningsvis vil det blive vurderet, i hvor høj grad mulighederne i *Lov om kompensation til handicappede i erhverv* modsvarer de kompensationsbehov, som erhvervsaktive personer med handicap har. Herefter vil vi undersøge, om et eventuelt manglende kendskab blandt personer med handicap, virksomheder og andre eventuelle aktører til de kompensationsmuligheder, der ligger i *Lov om kompensation til handicappede i erhverv*, kan udgøre en barriere i forhold til mulighederne for at integrere eller fastholde personer med handicap på arbejdsmarkedet. Endelig vil det blive vurderet, om det ressourcemæssige udgangspunkt for beskæftigelsesindsatsen for personer med handicap udgør en barriere, ligesom vi vil se på, om organiseringen af indsatsen modsvarer de behov og forventninger, som brugerne – personerne med handicap og virksomhederne – har til beskæftigelsesindsatsen for personer med handicap.

3.4.1 Den relevante lovgivning

Lov om kompensation til handicappede i erhverv indeholder fem ordninger, der sigter mod at understøtte mulighederne for, at personer med handicap kan blive integreret eller fastholdt på arbejdsmarkedet. Loven administreres af AF's handicapkonsulenter. Den mest udbredte ordning er muligheden for personlig assistance i forbindelse med erhvervsudøvelse for handicappede. 2.314 personer gjorde i 2002 brug af denne mulighed i lovgivningen. Herudover giver lovgivningen mulighed for at få personlig assistance i forbindelse med efter- og videreuddannelse – et tilbud, som 36 personer tog imod i 2002. Ligeledes åbner lovgivningen mulighed for, at AF kan tildele særlige hjælpemidler og indretning af arbejdspladsen i tilfælde, hvor der skønnes at være et akut behov. AF's handicapkonsulenter havde 215 bevillinger af denne karakter i 2002.⁸ Antallet af sager af denne

8. Det skal dog i denne sammenhæng bemærkes, at kommunerne hidtil har haft den primære bevillingsforpligtelse i forhold til tildeling af kompenserende hjælpemidler eller arbejdspladsindretning, hvorfor det faktiske antal bevillinger til hjælpemidler eller arbejdspladsindretning må forventes at være væsentlig større end det antal, der er anført.

karakter forventes dog at stige fremover, da AF i spørgsmålet om bevilling af hjælpemidler og arbejdspladsindretning har overtaget bevillingsforpligtelsen fra kommunerne over for forsikrede ledige personer med handicap. Endelig indeholder kompensationsloven to ordninger – isbryderordningen og fortrinsadgangen – der kan bidrage til integration af personer med handicap på arbejdsmarkedet. Disse ordninger blev anvendt af henholdsvis 28 og 124 personer i 2002.⁹ Samlet havde AF's handicapkonsulenter 2.717 løbende eller enkeltstående bevillinger efter *Lov om kompensation til handicappede i erhverv* (Arbejdsmarkedsstyrelsen, 2003: 4) i 2002. I kapitel 2 fandt vi, at 67 procent af svarpersonerne med handicap eller længevarende helbredsproblemer i høj grad eller i nogen grad oplever problemer med at udføre bestemte typer af erhvervsarbejde. Det kan tyde på et kompensationsbehov, der er analogt med de muligheder for personlig assistance eller kompenserende hjælpemidler/arbejdspladsindretning, der findes i kompensationsloven. Disse tal antyder derfor, at det er et klart mindretal af de personer, der oplever at have behov for kompensation i arbejdssituationen, der har fået iværksat en kompensationsforanstaltning efter kontakt med AF's handicapkonsulenter.

AF's handicapkonsulenter vurderer *Lov om kompensation til handicappede i erhverv* som et godt værktøj til at understøtte beskæftigelsesmulighederne for personer med handicap. En af handicapkonsulenterne giver loven følgende skudsmål:

“Altså, jeg synes i hvert fald ikke, at handicapverdenen skal brokke sig over manglende instrumenter til at kompensere. Vi har efter min overbevisning verdens bedste kompensationslov. Den skal bare bruges noget mere.”

En af de oftest fremhævede styrker ved kompensationslovgivningen er, at det er muligt for handicapkonsulenterne at træffe hurtige bevillingsafgørelser i konkrete sager:

9. I denne sammenhæng skal det nævnes, at isbryderordningen og bevillingen af hjælpemidler og arbejdspladsindretning pr. 1/7 2003 er blevet en del af den generelle Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats og dermed ikke længere en del af Lov om kompensation til handicappede i erhverv.

“Jeg mener, at det er en lovgivning, som er totalt fremragende. Det er en lovgivning, som er fuldstændig smidig og ubureaukratisk. De har gjort det, da man lavede den, at man lagde meget vægt på, at man havde en person ude i lokalområderne, som havde beslutnings- og bevillingskompetence med det resultat, at vi stort set hver dag, når vi er ude på virksomhederne, hører virksomhederne udtale: ‘Det var satans! Kan det lade sig gøre, uden at det koster 10.000 stykker papir, underskrifter og møder?’ Det er virkelig en fremragende lovgivning. Jeg plejer at sige, at sådan som jeg ser den samlede lovgivning om mulighederne for at hjælpe fysisk handicappede ud på job, og selvfølgelig også folk med syns- og hørenedsættelser, der plejer jeg gerne at sige, at hvis vi bruger kompensationslovgivningen fra vores side og bruger de kommunale muligheder og bruger andre muligheder, der er omkring det rummelige arbejdsmarked, så har jeg meget, meget svært ved at finde personer, man ikke kan integrere eller fastholde på arbejdsmarkedet.”

Ifølge handicapkonsulenterne er det vigtigt at kunne træffe hurtige afgørelser i såvel fastholdelsessager, hvor der er behov for en hurtig afklaring af kompensationsmulighederne for medarbejdere, som i sager om nyansættelser, hvor den ansatte person med handicap har behov for en hurtig tilkendelse af en given kompensationsforanstaltning med henblik på at kunne påbegynde ansættelsen.

Endelig er det en generel vurdering blandt handicapkonsulenterne og de uafhængige jobkonsulenter, at der lovgivningsmæssigt mangler muligheder i forhold til beskæftigelsesindsatsen over for personer med psykiske handicap, hjerneskader samt udviklingshæmmede. En af de uafhængige jobkonsulenter vurderer de lovgivningsmæssige rammer for den samlede gruppe af personer med handicap på følgende måde:

“Jeg synes, at de fysisk handicappede har det rigtig godt. Der er ikke nogen voldsomme problemer lovgivningsmæssigt der. [...] Jeg synes, at der er vanskeligheder omkring dem med de sociale handicap og de udviklingshæmmede. Altså, dem synes jeg vanskeligt kan drage fordel af den lovgivning. Der har man jo brug for nogle støttepersoner, simpelthen. De har langt større problemer på arbejdsmarkedet end de fysisk handicappede [...] Jeg synes simpelthen, der mangler,

at man tager alvorligt, at det er nogle andre problemer, de har, og at de også skal løses.”

Ud over de funktionsorienterede kompensationsmuligheder, der findes i *Lov om kompensation til handicappede i erhverv*, er der i *Lov om aktiv socialpolitik* muligheder for gennem fleksjobordningen at kompensere personer med handicap, der oplever vanskeligheder med at varetage et arbejde på fuld tid. De interviewede kommunale jobkonsulenter er delte i deres vurdering af denne lovgivning. Nogle erklærer sig generelt tilfredse med mulighederne i loven, mens andre finder, at den er tung at administrere. Dette besværliggør samarbejdet med virksomhederne, som dette citat illustrerer:

“Vi arbejder sammen med virksomhederne, og der er det vigtigt, at vi har kompetencer til at træffe beslutninger. Et eksempel er en smed, der har fået dårlig ryg: Virksomheden vil gerne beholde ham, men han kan ikke fortsætte som tidligere. Sådan en person skal vi lave en ressourceprofil på og have ham igennem alverdens sager og så videre. Her kunne man administrativt sige, at der er visse grupper, hvor man kunne gøre det administrativt lettere [...]. Det ville gøre os til en langt bedre samarbejdspartner [i forhold til virksomhederne].”

Den generelle vurdering af *Lov om kompensation til handicappede i erhverv* er, at den udgør et godt redskab i beskæftigelsesindsatsen over for personer med handicap. Dog finder de fleste handicapkonsulenter og uafhængige jobkonsulenter, at der lovgivningsmæssigt mangler muligheder for personer med psykiske handicap samt personer med hjerneskader og udviklingshæmning, hvilket kan udgøre en barriere for beskæftigelsesmulighederne for denne gruppe af personer.¹⁰ I forbindelse med fastholdelsessager kan en lang sagsbehandlingstid som følge af de administrative krav, nogle af de interviewede kommunale jobkonsulenter oplever til anvendelsen af kompensationsmulighederne i *Lov om aktiv socialpolitik*, udgøre en barriere i forhold til beskæftigelsesmulighederne for personer med handicap.

10. Arbejdsmarkedsstyrelsen har dog taget initiativ til en nærmere undersøgelse af de problemstillinger, der knytter sig til beskæftigelsesmulighederne for personer med psykiske handicap samt personer med hjerneskader og udviklingshæmning.

3.4.1.1 Kompensation i praksis

I det følgende afsnit vil vi fokusere på handicappedes konkrete erfaringer med de kompensationsmuligheder, der ligger i *Lov om kompensation til handicappede i erhverv*. Flere af interviewpersonerne med handicap har eller har haft bevilget personlig assistance som kompensation for arbejdsfunktioner, de ikke selv var i stand til at udføre på grund af deres funktionsnedsættelser. Det generelle indtryk fra samtalerne med disse interviewpersoner er, at den personlige assistance har været en forudsætning for, at de har kunnet bevare deres arbejde. De vurderer også, at en formaliseret personlig assistanceordning har indebåret, at de ikke følte sig som en byrde for virksomheden og kollegerne. En enkelt af interviewpersonerne med handicap har dog haft dårlige erfaringer i forbindelse med en personlig assistanceordning, hvilket antyder, at der er behov for at lave klare aftaler om den personlige assistents rolle i forbindelse med iværksættelsen af en sådan foranstaltning:

“[Jeg fik] også betalt noget personlig assistance [...], og det brugte de mere som et løntilskud til mig, frem for at jeg kunne trække på vedkommende. Og vedkommende havde travlt, og i perioder så var jeg nødt til at vente, og det er jo heller ikke særlig smart, når man har nogle opgaver, der skal løses. [...] Og det er jo sådan nogle ting, man lærer af, når man kommer i job, at det kan godt være, at det er smart, at man kan betale en af de andre ansatte, bruge en af dem, men hvis vedkommende ikke har tiden til det, ja, så er det lige vidt.”

En anden problemstilling i forbindelse med oprettelse af en personlig assistanceordning kan være, at der opstår problemer med at rekruttere en personlig assistent, hvis der ikke kan findes én internt på virksomheden. En af de interviewede personer med handicap har oplevet sådanne vanskeligheder, hvilket indebærer, at hun er nødt til at få sine kolleger til at hjælpe med at klare de opgaver, som hendes funktionsnedsættelse forhindrer hende i selv at klare:

“Lige nu, så er det de andre piger, der må rende, og det er jo ikke tilfredsstillende for dem heller, vel? Og heller ikke for mig!”

Ifølge AF's handicapkonsulenter rekrutteres flertallet af de personlige assistenter dog internt på virksomhederne, og de vurderer, at

rekrutteringsproblemer af den karakter, der er omtalt ovenfor, ikke er udbredte.

Handicapkonsulenterne synes generelt, at isbryderordningen er et godt redskab til at integrere nyuddannede personer med handicap på arbejdsmarkedet, og at ordningen bidrager til at indsluse personer med handicap i reelle job. En enkelt af interviewpersonerne med handicap har imidlertid gjort sig nogle andre erfaringer med isbryderordningen:

“Det, der så er ulempen ved de mindre virksomheder, det er, at de bruger isbrydere som billig arbejdskraft, og så er de ikke så interesserede i udviklingen af arbejdskraften. Og det var også den melding, jeg fik her fra min sidste arbejdsgiver: ‘Nå, men vi kan måske finde et andet sted.’ Hvis jeg kunne få tilskud en gang til, så kunne de måske finde et andet firma, de havde samarbejde med, som måske kunne tage mig. Men det er jo heller ikke holdbart i længden at bare køre rundt på tilskud på tilskud. Men det får jeg jo ikke nogen udvikling af. De får en billig arbejdskraft, som de kan sætte til ad hoc-opgaver. Og når den periode så udløber, så er det farvel og tak, for så er der ikke økonomi i det mere.”

En personaleansvarlig fra en offentlig virksomhed påpeger, at det er centralt, at der laves klare aftaler om de skånehensyn, der er nødvendige, og at der er klarhed om de gensidige forventninger mellem arbejdsgiver og arbejdstager:

“Jeg må sige, og det får vi også at vide, at vi er meget grundige, når vi starter op. Vi går ikke på kompromis i forhold til vores eget system, selvom de [personerne med handicap] tror, det er dem, vi skal hjælpe, så anser vi det ikke for at være rigtigt. Det vil sige, at vi er meget grundige med at udforme funktionsbeskrivelser og så videre og præcist fortælle, hvad det betyder for arbejdsgiver og arbejdstager, med henblik på hvilke hindringer, der ligger i det, således at når vi laver en aftale, så er det også det, vi har aftalt, og det er det, vedkommende skal leve op til, således at vi ikke får alle de her mærkelige sager. Og der har jeg en jurist på hver eneste gang. Og det viser sig, at på den måde, så kommer vi alle facetter igennem, og det gør, at vi ikke har haft problemer, ikke en eneste gang. [Medarbejderne] de kan så sige fra, for hvis ikke vi får det på banen fra første færd, så har

vi problemer, så kører vi den forkerte vej. Så det lægger vi meget vægt på, at det skal være meget afklaret, og at vedkommende skal forstå, hvad der står, og hvad det betyder. Til gengæld så skal den daglige leder også forstå, at det er det, der står, der skal gøres, og ikke det, man tror, der ligger ved siden af, der også skal gøres. For eksempel har vi en, hvor der i aftalen står, at efter tre eller fire timer, så skal vedkommende have en times pause, for ellers kan vedkommende ikke klare mere [...]. Så er det vigtigt, at man ikke tror, at det er lige som en almindelig frokostpause, og at hvis man har brug for dem, så kalder man bare på dem. Det er sådan nogle ting, der er vigtigt at få afklaret. Og det får vi afklaret.”

Citatet belyser, at det i forhold til etablering af et gensidigt tilfredsstillende indslusnings- eller fastholdelsesforløb for personer med handicap er centralt, at de gensidige forventninger til arbejds- og kompensationsindsatsens karakter er fuldt afklarede inden ansættelsesforholdet påbegyndes, hvilket de foregående erfaringer med den personlige assistanceordning og isbryderordningen også illustrerer.

3.4.1.2 Opfølgning på ansættelser på særlige vilkår

I forbindelse med etableringen af fleksjob har den kommunale myndighed en opfølgingsforpligtelse efter seks måneder til at undersøge, om fleksjobansættelsen fungerer til arbejdsgivers og arbejdstagers gensidige tilfredshed. Der er i de kommuner, der har medvirket i interviewundersøgelsen, forskel på, hvornår der følges op på fleksjobansættelser. Nogle af de interviewede kommunale jobkonsulenter føler, at der ofte vil være et opfølgingsbehov, inden der er gået seks måneder, mens andre finder, at den lovpligtige opfølgning efter seks måneder er en passende tidshorisont.

En repræsentant fra en af brugerorganisationerne, der har gennemført et jobskabelsesprojekt for de af deres medlemmer, der oplevede vanskeligheder med at finde fodfæste på arbejdsmarkedet, forholder sig imidlertid kritisk til tidshorizonten i den eksisterende opfølgingspraksis:

“Opfølgning i forbindelse med jobskabelse er af afgørende betydning. Vores procedure var så vidt muligt at følge op efter en uge og en måned for at få en snak med dem ude på arbejdspladserne om, hvordan det gik, og hvordan samarbejdet med kollegerne var, og

hvordan arbejdsopgaverne blev løst, om de skånehensyn var tilstrækkelige. Og det er af meget afgørende betydning for, at fleksjobbet bliver en succes, at det ikke bare bliver etableret. [...] Og det er der, hvor vi føler, at både introduktion i forbindelse med start af jobbet og så opfølgning er så utrolig vigtig. Og der kan man sige, at den opfølgingsforpligtelse, kommunerne har efter fleksjobreglerne, den er jo helt utilstrækkelig, hvor de først kommer ind efter seks måneder. Altså man kan sige, hvis der er problemer, så er der ikke noget job at lave opfølgning på efter seks måneder.”

Samme opfattelse har en af de personaleansvarlige fra en af de offentlige virksomheder, der har medvirket i den kvalitative interviewundersøgelse:

“Helt generelt, så synes jeg nok, at det ligger lidt sent. Altså, hvis personen kommer ud i et eller andet og ikke har ressourcerne til selv at kontakte lederen eller virksomhedskonsulenten og sige, at det her det går ikke, så mener jeg faktisk, at det er for lang tid.”

Endelig vurderer en af de uafhængige jobkonsulenter – i overensstemmelse med de interviewede kommunale jobkonsulenter – at virksomhederne forbinder opfølgningsindsatsen med en vis sikkerhed, idet de således føler, at de ikke står med hele ansvaret for personen:

“Ja, jeg oplever, at de synes, at det er dejligt at vide, hvor de kan levere problemerne, hvis der bliver nogen. Fordi, jeg kan mærke den der usikkerhed i forhold til risikoen ved at tage den her gruppe, når vi sådan kommer første gang. Hvad stiller vi nu op, hvis det ikke går? [...] Er der nogen, der samler op, hvis vi ikke kan rumme det her? Er der så nogen, der ligesom tager sig af personen, ikke?”

På trods af, at der er uenighed blandt de interviewede kommunale jobkonsulenter omkring behovet for tidligere opfølgning end de nuværende seks måneder, kan en tidligere eller mere fleksibel opfølgningspraksis imidlertid bidrage til at overbevise nogle af de arbejdsgivere, der er i tvivl om, hvorvidt de har ressourcerne til at ansætte en person i fleksjob, om at forsøge at ansætte en person med handicap på særlige vilkår. Herudover kan en tidligere opfølgning også bidrage til at reducere risikoen for, at ansættelsesforholdet afsluttes i utide

som følge af problemer i relationen mellem arbejdsgiver, kolleger og arbejdstager (jf. Pehrsson & Simonsen, 2000).

3.4.1.3 Tilgængelighedsproblematikken

I forbindelse med diskussionen af kompensationsindsatsen over for personer med handicap vil det endelig være relevant at berøre problemstillingen vedrørende fysisk tilgængelighed på arbejdspladsen. Interviewmaterialet efterlader et klart indtryk af, at dette er en udbredt problemstilling i forhold til beskæftigelsesmulighederne for personer med mobilitetshandicap. En af repræsentanterne fra brugerorganisationerne knytter således følgende kommentar til denne problemstilling:

“For det første, så vil jeg sige, at problemer med fysisk tilgængelighed på arbejdspladsen er et kæmpestort problem. Selv i forbindelse med kontorjobs. Her kan man sige, at det ikke er noget handicap at sidde i kørestol, men det er det jo, hvis man ikke kan komme ind på arbejdspladsen. Jeg kan fortælle, at i forbindelse med, at vi etablerede [en afdeling], der havde vi til ejendomsmæglerne meldt ud, at vi skulle have noget, der var tilgængeligt for handicappede. Det var stadig kun 10 procent af det, vi blev præsenteret for, der kunne bruges. Enten fordi elevatoren var for smal, eller fordi der ikke var mulighed for at lave et handicaptoilet eller lignende. Og derforuden er der så alle de bygninger, som ejendomsmæglerne end ikke præsenterede os for. Og det gav mig lidt en aha-oplevelse i forhold til, når vi er ude og finde job til folk også, for det er den samme virkelighed, de bliver præsenteret for, når de er ude på de eksisterende virksomheder. [...] Det er en kæmpestor barriere.”

I forlængelse heraf efterspørger interviewpersonen nogle mere standardiserede krav til tilgængeligheden i nybyggerier, fordi tilgængelighedsproblematikken ikke blot kan anskues som en beskæftigelsesmæssig barriere for personer med mobilitetshandicap, men også som en mere generel barriere for denne gruppes samfundsmæssige deltagelsesmuligheder:

“Problemet er jo bare, at hvis ikke tilgængeligheden er ret standardiseret, så bliver den ikke tilgængelig for alle, så bliver det en tilgængelighed, som måske ikke er tilgængelig for en stor del af brugerne. Og der er vi nok klart fortalere for, at tilgængeligheden bliver tilvejebragt

gennem standarder, sådan at den handicappedes hjælpemidler også så passer til de standarder, så ved man, tingene passer sammen [...] Det vil også være meget nemmere for dem, der skal bygge det. Problemet er, de forsøger alle sammen selv at opfinde den her tilgængelighed hver gang, og det går galt hver eneste gang.”

Endelig peger flere af interviewpersonerne på en anden dimension af tilgængelighedsproblematikken, der vedrører problemer med befordring til og fra arbejdspladsen (jf. CLH, 2000). En af AF's handicapkonsulenter udtrykker problemstillingen således:

“Jeg synes, der er nogle ting, som vi godt kunne gøre bedre i vores lovgivning [...], det er blandt andet omkring personlig assistance, der har jeg utrolig mange henvendelser, som går ud på, at en person med et givent handicap fint kan udføre en arbejdsfunktion, måske skal de bruge personlig assistance til nogle praktiske ting, men deres største problem, det er at komme frem og tilbage til arbejdspladsen [...] Altså de kan være en udmærket arbejdskraft, men de kan bare ikke komme derhen [på arbejdspladsen].”

Interviewmaterialet efterlader således et indtryk af, at problemer vedrørende fysisk tilgængelighed på arbejdspladserne og befordring til arbejdspladsen kan udgøre en barriere for beskæftigelsesmulighederne for visse grupper af handicappede. Herudover er det i en tidligere undersøgelse blevet konstateret, at problemer vedrørende den lyd-mæssige tilgængelighed er udbredte blandt personer med hørenedsættelser, hvilket blandt andet begrænser denne gruppes muligheder for mødedeltagelse i arbejds-sammenhænge (Clausen, 2003:103f).

3.4.1.4 Sammenfatning: Loven er o.k.

I diskussionen af, hvorvidt der rent lovgivningsmæssigt kan spores barrierer for beskæftigelsesmulighederne for personer med handicap, fandt vi, at de kompensationsmuligheder, der er indeholdt i *Lov om kompensation til handicappede i erhverv*, i høj grad modsvarer de behov, som AF's handicapkonsulenter og de uafhængige jobkonsulenter vurderer, der er behov for i beskæftigelsesindsatsen over for personer med handicap. Dog blev det af interviewpersonerne vurderet, at der mangler et lovgivningsmæssigt fundament til at hjælpe personer med psykiske lidelser samt hjerneskadede og udviklingshæmmede, ligesom det i diskussionen af de konkrete

kompenationserfaringer blandt interviewpersonerne med handicap blev slået fast, at det er vigtigt, at forventningerne til kompensationsindsatsen afstemmes mellem arbejdsgiver og arbejdstager, inden ansættelsesforholdet påbegyndes. Endelig må vi konstatere, at de generelle opfølgingsfrister i fleksjob samt problemstillinger vedrørende tilgængelighed og befordring kan udgøre en barriere for beskæftigelsesmulighederne for personer med handicap.

3.4.2 Kendskabet til lovgivningen

Det kvalitative interviewmateriale efterlader et klart indtryk af, at kompensationsmulighederne for personer med handicap generelt opfattes som tilfredsstillende, når det gælder beskæftigelsesindsatsen over for personer med handicap. I det følgende vil vi undersøge, om det generelle kendskab til kompensationsmulighederne blandt virksomheder, personer med handicap samt andre relevante aktører udgør en barriere for beskæftigelsesmulighederne for handicappede. I forlængelse heraf vil vi diskutere, om brugen af begrebet 'handicap' i forbindelse med udbredelsen af disse kompensationsmuligheder udgør en selvstændig barriere for målgruppens identifikation med de kompensationsmuligheder, der ligger i *Lov om kompensation til handicappede i erhverv*.

3.4.2.1 Virksomhedernes kendskab til kompensationsmulighederne

I en undersøgelse af en række virksomheders holdninger til og viden om ansættelse af personer med handicap finder Gunnarsen (1996), at kun få virksomheder vil ansætte personer med handicap, hvis virksomhederne selv skal bære eventuelle omkostninger i forbindelse med arbejdspladsindretning. Undersøgelsen viser imidlertid, at kun få virksomheder har kendskab til de gældende støtteordninger i forhold til arbejdspladsindretning og løntilskud (Gunnarsen, 1996). En central forudsætning for skabelsen af et mere rummeligt arbejdsmarked vil være at udbrede kendskabet til relevante støtte- og kompensationsordninger, der kan bidrage til at forbedre de handicappede personers chancer for at finde fodfæste på arbejdsmarkedet.

Det generelle indtryk fra samtalerne med AF's handicapkonsulenter er dog, at virksomhedernes kendskab til de muligheder, der ligger i kompensationsloven, er forholdsvis begrænset. En af handicapkonsulenterne beskriver problemstillingen således:

“Altså, vi gør jo, hvad vi kan, for at markedsføre os over for virksomhederne. Men jeg vil da ikke afvise, at det er nok et generelt problem, at mange virksomheder ikke kender os. Der har vi et problem, det har vi.”

Dette indtryk genfindes også i interviewene med de personaleansvarlige på virksomhederne, der på trods af, at de alle har engageret sig i det rummelige arbejdsmarked, enten ikke var bekendt med handicapkonsulentordningen eller havde begrænsede erfaringer med den. En af de interviewede personaleansvarlige siger, at der er behov for yderligere information om kompensationsmulighederne i AF-regi:

Int. Hvad vil du mene, der skal til for at forbedre beskæftigelsesmulighederne for handicappede?

“Jamen, det vil jeg mene, det var klar information. Information ud til virksomhederne og sådan nogle ting, det er ligesom det, der mangler. Der er ikke rigtig noget. Jeg vidste for eksempel ikke det med, at de havde en afdeling for handicappede og sådan nogle ting [hos AF]. Det vidste jeg godt nok ikke.”

Handicapkonsulenterne mener heller ikke, at tillidsrepræsentanterne på arbejdspladserne i særlig høj grad er bekendte med de muligheder, der ligger i *Lov om kompensation til handicappede i erhverv*. Tillidsrepræsentationen på arbejdspladserne kan imidlertid anskues som en vigtig partner i forbindelse med anvendelse af mulighederne i kompensationsloven, da tillidsrepræsentanterne gennem den daglige kontakt med kollegerne på et tidligt tidspunkt har mulighed for at spore eventuelle tegn på nedslidning, der kunne kompenseres for gennem lovgivningen.

På baggrund af, at det generelle vidensniveau om kompensationsmulighederne i *Lov om kompensation til handicappede i erhverv* synes at være forholdsvis lavt, vil det være relevant at diskutere, hvordan informationen om kompensationsordningerne bedst gøres tilgængelig for virksomhederne. Denne diskussion aktualiseres af den ovenfor refererede undersøgelse, der fandt, at virksomhedernes vilje til at ansætte personer med kompensationsbehov er betinget af mulighederne for refusion af de eventuelle udgifter, der kan være forbundet hermed. Det overordnede indtryk fra samtalerne med AF's

handicapkonsulenter er, at den nuværende informationsindsats ikke lader til at være tilstrækkeligt effektiv til at fange virksomhedernes opmærksomhed omkring de kompensationsmuligheder, der findes i lovgivningen. En af handicapkonsulenterne beskriver problemstillingen sådan:

Int. Er virksomhederne generelt tilstrækkeligt bekendte med den rådgivning og støtte, du kan give?

“Altså, det kunne være bedre, det er helt sikkert. Men [...] det bliver bedre og bedre. Men vi er få mennesker, der skal ud til mange. Så selvfølgelig, hvis der var afsat flere ressourcer til det, så var der sikkert flere, der brugte det. Det kan altid blive bedre. [...] Og når der så kommer noget information, så bliver det sendt i OBS kl. halv tolv om natten, og der er sgu ingen, der sidder og ser de der ting.”

En anden strategi til at udbrede kendskabet til disse ordninger er at udsende pjecer og kampagnemateriale til virksomhederne. Rosdahl og Uldall-Poulsen (2003) finder imidlertid, at effekten af holdningsbearbejdende kampagner i forhold til det rummelige arbejdsmarked primært består i at vedligeholde og styrke det sociale engagement hos allerede engagerede virksomhedsledere snarere end at 'omvende' virksomhedsledere, der ikke i forvejen er engagerede i det rummelige arbejdsmarked. Dette indtryk genfinder vi ligeledes i handicapkonsulenternes oplevelse af effekten af at informere virksomhederne om mulighederne i kompensationsloven gennem pjecer. Handicapkonsulenterne vurderer generelt, at antallet af henvendelser fra virksomheder på baggrund af sådanne kampagner er forholdsvis lavt.

På denne baggrund kan det derfor være relevant at overveje det hensigtsmæssige i, at informationen om de forskellige kompensationsmuligheder, der findes i den relevante lovgivning, søges placeret decentralt på de enkelte virksomheder. I denne sammenhæng gjorde en af AF's handicapkonsulenter sig følgende overvejelser:

Int. Er virksomhederne generelt bekendte med handicapkonsulentordningen og de muligheder, der ligger i den?

“I princippet er det også spørgsmålet, om de skal vide det. Det er måske mere vigtigt for andre professionelle at vide, at de skal hente

de kompenserende ordninger i AF-systemet og sætte dem i spil i forhold til arbejdsgiveren. Arbejdsgiveren skal nok ikke belastes med alt for meget i det spil.”

De samme overvejelser finder vi også hos en af de uafhængige jobkonsulenter:

Int. Tror du, at det ville være et godt træk, at man fik udbredt kendskabet til de ordninger, der findes?

“Nej, det synes jeg egentlig ikke. Jeg synes, at det vil være meget vigtigt at sige, at oplever man et problem, så skal man ringe til en, der ved noget om det hele. Det vil være bedre end at udbrede ordningerne. Fordi så [kan personen, der tager mod opkaldet] gå ind og sige: ‘Hvad er der brug for? Hvad kan vi gøre her?’, og prøve at få afdækket problemstillingen frem for bare at sende en ordening ud. Altså, det ville være meget bedre at sige: ‘Jamen, er der nogle medarbejdere, der er i vanskeligheder? Hvor ringer man så hen? Hvad gør man så?’ Og så skal man sørge for, at de personer, der tager imod opkaldet, de har en bred, opdateret viden.”

Virksomhedernes kendskab til kompensationsmulighederne i *Lov om kompensation til handicappede i erhverv* lader til at være forholdsvis lavt, og det kan udgøre en barriere i forhold til beskæftigelsesmulighederne for personer med handicap, hvis nogle virksomheder afholder sig fra at ansætte eller fastholde personer fra denne arbejdsmarkedsgruppe som følge af et manglende kendskab til de relevante muligheder for kompensation, støtte og rådgivning. Når man ser på den betydning, som virksomhedernes konkrete erfaringer med medarbejdere med handicap har for såvel de personaleansvarliges som kollegernes holdninger til denne medarbejdergruppe, må det opfattes som et centralt element i en forbedring af beskæftigelsesmulighederne for personer med handicap, at viden om de relevante kompensationsmuligheder er umiddelbart tilgængelig for virksomhederne, når de oplever et konkret behov.

I lyset af erfaringerne fra den hidtidige informationsindsats mener nogle af interviewpersonerne, at det er relevant at overveje udgangspunktet for den fremtidige informationsstrategi om kompensationsmulighederne for personer med handicap. Den eksisterende informa-

tionsstrategi sigter mod at placere viden om de specifikke ordninger decentralt på de enkelte virksomheder. En alternativ strategi på området kan, som vi vil diskutere nærmere i afsnit 3.4.3, bygge på at etablere en fælles indgang for virksomheder og personer med handicap til de kompensationsmuligheder, der findes i kommunalt regi og i Arbejdsformidlingens regi. Placeringen af information om de relevante kompensationsmuligheder i en mere enstregen organisering af beskæftigelsesindsatsen over for personer med handicap vil også reducere behovet for at placere viden om de konkrete kompensationsmuligheder på de enkelte virksomheder. Informationsindsatsen over for virksomhederne vil kunne forenkles i højere grad, så den direkte information til virksomhederne dermed kan fokusere mere generelt på, at det er muligt at løse handicaprelaterede problemstillinger på arbejdspladserne. En sådan organisatorisk forenkling vil også indebære, at virksomheder og personer med handicap kun behøver at henvende sig til én instans for at få en uddybende drøftelse af mulighederne for at kompensere konkrete handicap- eller helbredsrelaterede problemstillinger på arbejdspladsen. Det vil øge sandsynligheden for, at man opnår den mest relevante kompensationsindsats i de konkrete sager.

3.4.2.2 Kendskabet til kompensationsmulighederne blandt personer med handicap

Det kvalitative interviewmateriale tyder på, at kendskabet til kompensationsmulighederne i den relevante lovgivning heller ikke er videre udbredt blandt målgruppen af personer med handicap. En repræsentant for en brugerorganisation vurderer problemstillingen på følgende måde:

“En af de væsentligste funktioner i vores rådgivning er jo netop at kunne give oplysninger om de ordninger og muligheder, der findes. Selvfølgelig er vidensniveauet omkring det meget forskelligt, men i det store og hele vil det være en klar overdrivelse at sige, at folk har kendskab til ordningerne.”

En generel vurdering blandt handicapkonsulenterne er, at kendskabet til mulighederne er udbredt blandt de personer med handicap, der er engagerede i brugerorganisationerne. Til gengæld er kendskabet til mulighederne forholdsvis begrænset i den store målgruppe af personer med mindre arbejdsrelaterede handicap, der ikke nød-

vendigvis er en del af brugerorganisationerne. AF's handicapkonsulenter vurderer, at der generelt er et lavt kendskab til de relevante muligheder, men at det dog er vanskeligt at vurdere problemstillingens omfang på grund af de vanskeligheder, der er forbundet med at estimere antallet af potentielle brugere af kompensationsloven:

Int. Er der et manglende kendskab til ordningerne?

“Jamen, det er jo sådan set svært at vide, altså. Fordi vi ved jo i virkeligheden ikke, hvor mange potentielle brugere, der kunne være af ordningerne. Men selvfølgelig, jeg tror da, at noget af det er fordi, der ikke er kendskab til de her muligheder. Man ved simpelthen ikke, at denne her ordning findes.”

En af interviewpersonerne med handicap, der er ansat i fleksjob med personlig assistance, blev ikke informeret om muligheden for at få tilknyttet en personlig assistent, da hun fik tilkendt fleksjob af kommunen. I stedet blev hun informeret om muligheden gennem sin brugerorganisation, hvilket kan tyde på et vist tilfældighedspræg i informationsstrømmen fra de offentlige myndigheder, der er involveret i kompensationsindsatsen over for personer med handicap (Jf. Bengtsson & Middelboe, 2001):

Int. Tror du generelt, at der er oplysning nok om de muligheder og ordninger, der findes i lovgivningen?

“Nej, og hvis man ikke selv undersøger det, så finder man ikke ud af det [...] Der er ikke nogen, der fortæller dig det. [...] Det der med den personlige assistance, det er jo nok det, de fleste ikke ved noget om, at det findes. Det burde man nok have at vide samtidig med, at man får at vide, at man kan få et fleksjob.”

Denne problemstilling ses også i det følgende citat fra en af AF's handicapkonsulenter:

Int. Hvad med personerne med handicap selv, er de bekendte med handicapkonsulentordningen?

“Ikke nødvendigvis, og det kommer også an på, hvad for en kommune, de er i. Fordi, der er nogle sagsbehandlere, der er gode til at informere om den her mulighed, og andre gør det ikke.”

Int. Så er det lidt tilfældigt, hvem der lige bliver gjort opmærksomme på mulighederne i lovgivningen?

“Ja, det synes jeg faktisk, det er.”

Interviewene efterlader et indtryk af et forholdsvis lavt vidensniveau om de kompensationsmuligheder, der ligger i den relevante lovgivning, blandt målgruppen af personer med handicap. Det lave kendskab til kompensationsmulighederne blandt personer med handicap kan udgøre en risikofaktor i forhold til denne gruppes arbejdsmarkedstilknytning, hvis gruppen ikke er bevidst om de kompensationsmuligheder, der i sidste instans kan have betydning for deres muligheder for at bevare tilknytningen til arbejdsmarkedet.

3.4.2.3 Andre aktørers kendskab til kompensationsmulighederne

Ud over virksomheder og personer med handicap opfatter AF's handicapkonsulenter også en række andre aktører som fx kommunale jobkonsulenter,¹¹ A-kasser, fagforeninger og tillidsrepræsentanter som potentielle samarbejdspartnere i kompensationsindsatsen over for personer med handicap. Samtalerne med AF's handicapkonsulenter efterlader imidlertid indtryk af, at det er vanskeligt at trænge igennem med budskabet om eksistensen af kompensationsmulighederne i *Lov om kompensation til handicappede i erhverv* hos disse potentielle samarbejdspartnere. En af AF's handicapkonsulenter beskriver problemstillingen således:

“Vi har jo det problem, at vi har en fantastisk lovgivning, som vi administrerer, og der er et enormt potentiale i den lovgivning, men problemet er, at der er få, der kender den. Og det handler meget om, at kommunerne jo skifter socialrådgivere, som vi andre skifter underbukser. Så der går noget viden tabt, hver gang der er nogen,

11. Relationen mellem AF's handicapkonsulenter og de kommunale jobkonsulenter vil blive diskuteret mere udførligt i afsnit 3.4.3.2.

der flytter eller forsvinder fra faget [...] Og det er vigtigt, at kommunerne er opmærksomme på det, og at A-kasserne er det og tilidsfolkene og sådan nogle.”

Der lader generelt til at mangle viden om de kompensationsmuligheder, der er i *Lov om kompensation til handicappede i erhverv*, hvilket kan udgøre en barriere i forhold til beskæftigelsesmulighederne for personer med handicap. I det følgende afsnit vil vi undersøge, om anvendelsen af begrebet ‘handicap’ i forbindelse med lovgivningen kan opfattes som en barriere for målgruppernes identifikation med kompensationsloven.

3.4.2.4 Begrebet ‘handicap’ som generel barriere?

Ifølge Olsen (2000:69ff) lader den ‘folkelige’ opfattelse af begrebet ‘handicap’ til at være forbundet med nogle betydninger af en karakter, der umiddelbart fremstår mere dramatisk end den forståelse af handicapbegrebet, der blev præsenteret i afsnit 1.3 i forbindelse med diskussionen af *den sociale model for handicap*, som danner udgangspunktet for den danske lovgivning på handicapområdet. Som anført ovenfor kan disse forskelle mellem den lovgivningsmæssige og de mere populære forståelser af handicapbegrebet indebære, at potentielle brugere ikke identificerer sig med kompensationsmulighederne i *Lov om kompensation til handicappede i erhverv*, fordi de ikke opfatter sig selv som havende et handicap. En af de uafhængige jobkonsulenter beskriver problemstillingen sådan:

“Folk ser jo ikke sig selv som handicappede. [...] Mange af dem, vi arbejder med, er jo heller ikke handicappede i traditionel forstand. Der [kan være] en dårlig ryg. Men føler man sig handicappet, fordi man har en dårlig ryg? Det gør man jo ikke til at starte med. Det kan være, det kommer siden hen.”

Anvendelsen af betegnelsen ‘handicap’ har været et tema i forbindelse med samtalerne med AF’s handicapkonsulenter. Handicapkonsulenterne er umiddelbart delte i forhold til, om brugen af betegnelsen ‘handicap’ i forbindelse med handicapkonsulentordningen kan have den konsekvens, at nogle potentielle brugere afholder sig fra at gøre brug af ordningen, fordi de ikke identificerer sig med begrebet ‘handicap’. Et flertal af handicapkonsulenterne mener dog, at betegnelsen ikke er videre velvalgt. En af handicapkonsulenterne knytter

følgende kommentar til dette problem, som også sættes i forbindelse med de vanskeligheder, der kan være forbundet med at erkende og acceptere et handicap på det individuelle plan:

“Personligt så synes jeg, at det er en forkert titel. [...] For der er noget stigmatiserende over handicapbegrebet. Det er jo et meget stereotypet billede vi har. Det er kørestolsbrugeren, det er den blinde og den døve, men det er jo et langt bredere begreb, vi arbejder med. Så i det hele taget, hele det der handicapbegreb, det bør der arbejdes med. Det er meget bredere, end man egentlig forestiller sig. Men det skyldes jo manglende viden hos mange mennesker, fordi vi har det her handicapbillede foran os. [...] Og så er der jo også den der med, at der er mange mennesker, der går rundt med den der problemstilling, at de har svært ved at acceptere, at de har et handicap, og har svært ved at acceptere sig selv som værende en person, som har fået en nedsat funktionsevne [...] Erfaringerne de siger jo, at der går tre til fire år, før man har accepteret, at man har fået et handicap. Og den accept er en nødvendig forudsætning for, at man overhovedet kan begå sig på arbejdsmarkedet. [...] Det er en grænseoverskridende handling for mange at henvende sig til handicapkonsulenten, for mange mennesker ser ikke sig selv som handicappede og har svært ved at acceptere det.”

Som det følgende citat fra en af AF's handicapkonsulenter illustrerer, kan der også opstå problemer på virksomhederne med at opfatte medarbejdere som handicappede på trods af åbenlyse tegn på, at de er det:

“Jeg havde en ret sjov oplevelse. Jeg var ude at køre med en virksomhedskonsulent, og så spurgte jeg den produktionschef, som vi talte med, om de havde nogen handicappede ansat. ‘Nej, det har vi søreme ikke.’ Men da vi kom ned i et af værkstederne, så stod der alligevel en kørestol. ‘Nåh, men det er Peter, han har altid været her.’ [...] Så du kan se, det har også noget at gøre med, hvordan opfatter vi det her. Han var sgu ikke handicappet. Og jeg tror, vi skal tilbage til, at begrebet handicap nok ikke er så heldigt i den her sammenhæng.”

På trods af, at personen i det ovenstående eksempel sandsynligvis ikke var hæmmet af sin funktionsnedsættelse i udførelsen i sine

arbejdsopgaver, illustrerer eksemplet, at virksomhederne – i lighed med personer med handicap – ikke umiddelbart opfatter medarbejdere med funktionsnedsættelser som ‘handicappede’. Dette kan indebære, at virksomhederne i forhold til konkrete medarbejdere kan opleve vanskeligheder med at identificere sig med og gøre brug af de kompensationsmuligheder, der ligger i *Lov om kompensation til handicappede i erhverv*.

I forlængelse heraf illustrerer nedenstående citat, at potentielle samarbejdspartnere kan have vanskeligt ved at identificere eventuelle brugeres behov med de kompensationsmuligheder, der findes i handicapkonsulentordningen:

“Jeg har hørt det [...] fra samarbejdspartnere ude omkring, at de måske ikke føler, at de skal henvende sig til mig, for det er jo ikke en person med handicap, de sidder med. Det kan være en fagforening, der sidder med et medlem, der er ordblind. Hvorfor skal de henvende sig til en handicapkonsulent? Og derfor kan der godt ligge en bremse i det.”

De divergerende betydninger, som handicapbegrebet lader til at blive tillagt i henholdsvis den ‘folkelige’ og den lovgivningsmæssige forståelse, kan derfor udgøre en barriere for beskæftigelsesmulighederne for personer med handicap. Det gælder, når anvendelsen af begrebet ‘handicap’ betyder, at personer med handicap, virksomheder og andre eventuelt relevante aktører ikke identificerer sig med de kompensationsmuligheder, der findes i *Lov om kompensation til handicappede i erhverv*, og dermed ikke undersøger de muligheder, der ligger i AF’s handicapkonsulentordning.

3.4.2.5 Sammenfatning: manglende kendskab til kompensationsmulighederne

Ovenstående diskussion tyder på, at et manglende kendskab til kompensationsmulighederne i *Lov om kompensation til handicappede i erhverv* kan udgøre en barriere for beskæftigelsesmulighederne for personer med handicap. En manglende viden om kompensationsmulighederne kan dels indebære, at virksomhedernes muligheder for at fastholde udstødningstruede medarbejdere reduceres, ligesom sandsynligheden for, at virksomhederne ønsker at integrere personer med handicap gennem nyansættelser, reduceres, når virksomhederne

ikke har kendskab til de gældende muligheder for støtte og rådgivning. Samtidig fandt vi, at anvendelsen af betegnelsen 'handicap' i forbindelse med handicapkonsulentordningen ligeledes kan udgøre en barriere for anvendelsen af kompensationsmulighederne i lovgivningen, hvis de potentielle brugere af kompensationsmulighederne ikke identificerer sig med handicapbetegnelsen og dermed heller ikke gør brug af de relevante kompensationsmuligheder.

3.4.3 Ressourcer og organisering

På baggrund af det relativt lave kendskabsniveau til kompensationsmulighederne i *Lov om kompensation til handicappede i erhverv* vil det i det følgende afsnit være relevant at undersøge, om der kan identificeres nogle barrierer af ressourcemæssig eller organisatorisk karakter, der har indflydelse på beskæftigelsesmulighederne for personer med handicap. Denne diskussion vil tage sit udgangspunkt i en vurdering af det ressourcemæssige og organisatoriske udgangspunkt for handicapkonsulenternes virke, hvorefter der vil blive fokuseret på samarbejdsrelationen mellem AF's handicapkonsulenter og de kommunale jobkonsulenter. I det efterfølgende afsnit vil vi diskutere virksomhedernes forventninger til og oplevelse af samarbejdet med de offentlige myndigheder. Afslutningsvis er det interviewpersonernes forventninger til en eventuelt alternativ organisering af beskæftigelsesindsatsen over for personer med handicap, der er i fokus.

3.4.3.1 Ressourcer i og organisering af AF's handicap-konsulentordning

Der er blandt AF's handicapkonsulenter almindelig enighed om, at handicapkonsulentordningen er for sparsomt bemandet til at kunne yde en effektiv formidlingsindsats i forhold til at udbrede kendskabet til kompensationsmulighederne blandt virksomheder, personer med handicap og andre relevante aktører. En af handicapkonsulenterne beskriver i det følgende citat konsekvenserne af hans prioriteringer af arbejdsopgaverne samt behovet for yderligere personaleresourcer på området:

“Som porteføljen efterhånden udvider sig, så må jeg nok sige, at nu er der efterhånden ved at være behov for noget mere hjælp. [...] Over halvdelen af min tid, den går med informationsarbejde. Så er der den almindelige sagsbehandling, og så er der også det administrative. Hvert kvartal, så er der afregninger [til personlig assistance], som skal

kontrolleres og efterregnes og sendes videre. Og det er mig, der gør det. Og det gælder kun personlig assistance. Og så er der de andre områder, de bliver nok et eller andet sted sådan lidt syltet. [...] Jeg tænker på, at sådan noget som isbryderordningen, det kunne jeg sagtens være med til at udvikle noget mere, men jeg har simpelthen ikke tid til det [...], og det er jo synd. Så [på] et eller andet tidspunkt kunne jeg godt tænke mig at få noget mere hjælp, for eksempel en ekstra konsulent.”

En anden af handicapkonsulenterne er enig i behovet for tilførsel af flere personaleressourcer til handicapkonsulentordningen med henblik på at styrke konsulentordningens gennemslagskraft, men peger i stedet for en opnormering af den eksisterende struktur på muligheden for at sprede anvendelsen af kompensationslovgivningen ud blandt alle AF's virksomhedskonsulenter:

“Det kan måske handle om, at vores lovgivning i større grad skulle anvendes af vores organisation. Men det er klart, at der skal tilføres nogle ressourcer til området, hvis det [kendskabet til kompensationsmulighederne] skal bringes helt ud.”

En anden af handicapkonsulenterne advokerer ligeledes for en såkaldt mainstreaming af anvendelsen af kompensationsloven:

“Der er ingen tvivl om, at man bør mainstreame det her område [...] Der bør være nogle flere til at administrere lovgivningen, fordi der er så stort et potentiale i den her lovgivning, som ikke bliver udnyttet.”

Endelig illustrerer det nedenstående citat, at der i en af AF-regionerne så småt er taget hul på en mainstreaming af området i den forstand, at AF's virksomhedskonsulenter er opmærksomme på kompensationslovens muligheder i forbindelse med deres virksomhedsbesøg:

“Altså jeg går sjældent ud og kontakter en ny virksomhed bare med det her, og det er fordi, jeg jo godt ved, hvor mange der løber rundt på virksomhederne både fra kommunerne og AF. Så det er faktisk tit AF's virksomhedskonsulenter, der åbner dørene for mig, som opfan-

ger, at det kunne være en ide at snakke om her. Og så er der nogen, der siger: 'Det kunne vi godt lide at vide noget mere om'."

Som det fremgår af ovenstående citater, er der imidlertid delte meninger blandt handicapkonsulenterne om, hvorvidt en opnormering af den eksisterende struktur på handicapkonsulentordningen eller en mainstreaming af anvendelsen af *Lov om kompensation til handicappede i erhverv* til alle AF's virksomhedskonsulenter er den mest hensigtsmæssige fremgangsmåde. Fordelen ved en opnormering af den eksisterende struktur vurderes at være, at AF bevarer et fokus på handicapproblematikken, idet man frygter, at en mainstreaming af området til hele AF-organisationen vil føre til, at handicapområdet marginaliseres i forhold til de øvrige aktiviteter i AF-regi. Omvendt vurderes det som en fordel ved en mainstreaming af arbejdet med kompensationsloven til hele AF-organisationen, at det kunne give et forbedret grundlag for en effektiv formidlingsindsats i forhold til de kompensationsmuligheder, der ligger i lovgivningen.

I forlængelse heraf skal vi påpege, at den nuværende organisering af handicapkonsulentordningen er af en forholdsvis sårbar karakter, da der – med undtagelse af AF-Storkøbenhavn – kun er én handicapkonsulent i hver AF-region. Dette indebærer, at megen institutionel kapital er indlejret i enkeltindivider, hvilket gør kontinuiteten omkring de enkelte AF-regioners beskæftigelsesindsats over for handicappede sårbar over for personudskiftninger. Udviklingen af et 'system' omkring handicapkonsulenterne – enten gennem en opnormering af den eksisterende konsulentordning eller gennem en mainstreaming af anvendelsen af *Lov om kompensation til handicappede i erhverv* til hele AF-organisationen – kan dels sikre kontinuiteten i tilfælde af personudskiftninger, dels danne basis for en mere intensiv informationsindsats til virksomheder, handicappede og andre relevante aktører omkring de kompensationsmuligheder, der ligger inden for handicapkonsulenternes kompetenceområde.

3.4.3.2 Samarbejde mellem AF og kommunerne

De kommunale jobkonsulenter og sygedagpengesagsbehandlere er umiddelbart vigtige aktører i forhold til handicapkonsulenternes målgruppe af personer med handicap, fordi det kommunale system dels varetager sagsbehandlingen i forbindelse med langvarige sygedagpengesager og dels har ansvaret for kontanthjælpsmodtagere med

handicap. I det tilfælde, hvor der i forbindelse med sygemeldingen drages tvivl om den sygemeldtes arbejdsevne, udgør *Lov om kompensation til handicappede i erhverv* en relevant afprøvningsmulighed i forhold til personer, der som følge af ulykker, nedslidning eller sygdom er sygemeldt med lidelser, der kan resultere i varige funktionsnedsættelser.

De interviewede kommunale jobkonsulenter har alle gode erfaringer med samarbejdet med AF's handicapkonsulenter. De vurderer, at der i nogle typer sager er et godt samspil mellem de muligheder, der findes i kommunalt regi, og de muligheder, der findes i kompensationsloven. En af AF's handicapkonsulenter beskriver i det følgende citat et eksempel på et samarbejde mellem kommune og AF i forbindelse med en sygedagpengesag:

“Når vi samarbejder med sygedagpengesagsbehandlerne, [i sager] hvor vi godt ved, at sygdommen i virkeligheden er et handicap [...], så laver vi tit en delvis raskmelding i kombination med en personlig assistance med henblik på, at de hurtigt kommer derfra og over på fuld tid med assistance.”

Handicapkonsulenterne er imidlertid af den opfattelse, at den afprøvningsmulighed, som *Lov om kompensation til handicappede i erhverv* udgør, ikke altid er inde i overvejelserne i forbindelse med den kommunale sagsbehandling, idet de i deres respektive AF-regioner oplever meget varierende grader af opmærksomhed på samarbejdsmulighederne fra kommune til kommune. En af AF's handicapkonsulenter beskriver årsagen til denne problemstilling på følgende måde:

“Problemet det er, at der er meget stor udskiftning og omdirigering af opgaver ude i kommunerne. Så selvom jeg har været på en kommune og holde et oplæg i en uge, så kan jeg godt risikere, at et kvartal efter, så er det nogle andre sagsbehandlere, der sidder der. Og hvis de så ikke kender til lovgivningen, så går der selvfølgelig et stykke tid, inden jeg når derud.”

Det generelle indtryk fra interviewmaterialet med AF's handicapkonsulenter er imidlertid, at de i de tilfælde, hvor der etableres samarbejde med kommunerne, generelt oplever et godt samarbejde med de kommunale jobkonsulenter.

I forlængelse af dette fortæller en af tillidsrepræsentanterne fra en privat virksomhed, der i kraft af sit sociale engagement er i kontakt med en del kommuner, at de heller ikke har erfaring med, at kommunerne inddrager AF i forbindelse med fastholdelses- eller integrationssager, der vedrører personer med handicap:

“Den der AF-model, jeg ved ikke hvorfor, men det er jo ikke kun os, der ikke bruger den. Det er der jo så at sige ikke nogen, der gør. [...] Hvis kommunerne gik over og sagde, at det her det må AF sgu blandes ind i, jamen, så tror jeg at man kunne få et bredere samarbejde, og så er det jo kun en person mere, man skal have med om det runde bord. Og der er det jo nemt at få plads til en person mere.”

Ud over den forklaring, der ovenfor blev fremsat omkring en høj personaleomsætning i kommunerne, giver en af AF's handicapkonsulenter imidlertid også en mere strukturelt orienteret forklaring på, at det ikke i alle tilfælde lykkes at etablere samarbejde mellem kommunerne og AF's handicapkonsulenter:

“Det er ikke sikkert, at det kun er noget med information, tror jeg, jeg tror også, det er noget med strukturer. Altså, jeg tror, at det er et problem det der med, at der er en kommune, og der er en arbejdsformidling. Hvis man sidder i en kommune, så har man øje for de kommunale muligheder, og så kan det være svært for en kommune at få øje på, at der findes altså også nogle muligheder i arbejdsformidlingssystemet på det her område.”

På denne baggrund vurderer en af AF's handicapkonsulenter, at det vil være relevant at undersøge mulighederne for en øget formalisering af samarbejdet mellem kommuner og AF i forbindelse med en afklaring af beskæftigelsesmulighederne for personer med handicap, der befinder sig i det kommunale jobformidlingssystem som modtagere af enten sygedagpenge eller kontanthjælp:

“Men det, jeg synes står mest klart, det er, at hvis man skal folde en problematik ordentligt ud omkring en persons fortsatte tilknytning til arbejdsmarkedet, så kunne det måske handle om, at der skulle foregå en større grad af samarbejde. [...] Så jeg mener, at den rigtige udfoldning bør være et mere formaliseret samarbejde mellem de to sektorer [kommuner og AF].”

To af de interviewede kommunale jobkonsulenter peger ligeledes på potentialet i et tættere samarbejde mellem AF's handicapkonsulenter og de kommunale jobkonsulenter, og i en af disse kommuner er denne opfattelse ved at udmønte sig i etableringen af en fælles formidlingsenhed i samarbejde mellem AF og en række lokale kommuner.

Det kvalitative interviewmateriale efterlader et indtryk af, at virksomhederne primært opfatter kommunerne som den relevante aktør at rette henvendelse til, når der opstår helbredsrelaterede eller handicaprelaterede problemer hos en konkret medarbejder (jf. Kruhøffer & Høgelund, 2001:125). Dette indebærer derfor, at en kommunal viden om kompensationsmulighederne i handicapkonsulentordningen er central for at kunne anvende de mest relevante kompensationsmuligheder i konkrete sager.

På trods af de gode erfaringer, der er høstet i samarbejdsrelationen mellem AF's handicapkonsulenter og de kommunale jobkonsulenter, efterlader det kvalitative interviewmateriale imidlertid et indtryk af, at omfanget af samarbejdet mellem AF og kommune i forbindelse med beskæftigelsesindsatsen varierer fra kommune til kommune. Det kan også udgøre en barriere for beskæftigelsesmulighederne for personer med handicap, hvis mulighederne i *Lov om kompensation til handicappede i erhverv* udgør en relevant, men uudnyttet afprøvningsmulighed i konkrete sager.

3.4.3.3 Samarbejdet mellem virksomheder og offentlige myndigheder

I det følgende er virksomhedernes forventninger til og erfaringer med samarbejdet med offentlige myndigheder i forbindelse med kompensation til ansatte med handicap i fokus. En tidligere undersøgelse tyder på, at virksomhederne i forholdsvis lav grad er i kontakt med offentlige myndigheder i forbindelse med beskæftigelse af 'vanskeligt stillede personer', fastholdelse af sygemeldte eller andre sociale spørgsmål. Ifølge Kruhøffer og Høgelund (2001:124) har en ud af fem virksomheder været i kontakt med offentlige myndigheder i en sådan anledning i 2000.

De interviewede personaleansvarlige fra de virksomheder, der har indgået i samarbejde med kommuner eller AF om kompensation af ansatte med handicap, udtrykker generel tilfredshed med samarbej-

det med de offentlige myndigheder. Samtalerne med AF's handicap-konsulenter efterlader dog et indtryk af, at virksomheder, der ikke har tidligere erfaringer med samarbejdet med offentlige myndigheder, har en forventning om, at samarbejdet kan indebære en administrativ byrde af en vis karakter. En af AF's handicapkonsulenter beskriver denne problemstilling her:

Int. Kan nogle af virksomhederne være tilbageholdende, fordi de måske frygter en større administrativ byrde?

“Det frygter de alle sammen, for det er ligegyldigt, hvilken konsulenttype der render hos dem, og der render mange, så er det besværligt. Og de skal ringe mange steder hen, fordi det er mange forskellige afdelinger i kommunen for eksempel, og at det, der er vigtigt for virksomhederne, og som de pointerer gang på gang, som kunne lette hele det her arbejde, det er, at de havde ét sted, de kunne henvende sig, og en person, der guidede igennem, og det mener jeg også selv er det rigtige.”

Int. Så frygten for bureaukrati kan være en barriere?

“Jeg mener, at det er en barriere.”

Af samme årsag har en personaleansvarlig fra en af de private virksomheder, der ikke har erfaring med samarbejde med offentlige myndigheder, fravalgt de muligheder, der ligger i handicapkonsulentordningen:

Int. Har I benyttet muligheden for personlig assistance eller andre ordninger fra AF?

“Nej, det har vi ikke. [...] Vi har nok taget den lette vej og så valgt det fra.”

I forlængelse af den barriere, som virksomhedernes forventninger til samarbejdet med offentlige myndigheder kan indebære i forhold til beskæftigelsesmulighederne for personer med handicap, efterlader det kvalitative interviewmateriale et klart indtryk af, at de personaleansvarlige på såvel de offentlige som de private virksomheder opfatter systemet omkring det rummelige arbejdsmarked som komplekst

og vanskeligt at overskue. En personaleansvarlig fra en offentlig virksomhed beskriver denne problemstilling i det følgende citat:

Int. I hvor høj grad samarbejder I med AF's handicapkonsulenter og andre konsulenter inden for området?

“En gang imellem. Nogle gange, så er det jævnligt, og andre gange, så går der lang tid imellem. Men vi har kontakt. [...] Jeg synes, at de gør det godt, og at vi har et godt forhold til dem, men en gang imellem, så kunne man godt ønske sig, at der var lidt mere koordinering på det.”

Int. Opfatter du systemet som overskueligt?

“Nu er der efterhånden sket nogle forenklinger på regelområdet, og hvis man også kunne få en forenkling på aktørområdet, så kunne det måske hjælpe på det. [...] Det er fint, at man har forenklet lovgivningen, men nu er det jo så bare de samme aktører, der render rundt med den samme lovgivning, og det kan næsten virke endnu mere forvirrende.”

På trods af, at de virksomheder, der har erfaringer med samarbejde med offentlige myndigheder om kompensation til handicappede på arbejdspladsen, generelt er tilfredse med samarbejdsrelationen, kan forventninger om bureaukrati på virksomhederne sammenholdt med en oplevelse af systemisk kompleksitet udgøre en barriere for virksomhedernes motivation for at indgå i et samarbejde med relevante offentlige myndigheder i forbindelse med tilrettelæggelsen af kompensationsindsatsen over for medarbejdere med handicap.

3.4.3.4 Sammenfatning: et enstrengt system?

Den skitserede problemstilling vedrørende systemisk kompleksitet er et gennemgående tema i det kvalitative interviewmateriale. Flere af de personaleansvarlige på virksomhederne har – på linje med nogle af interviewpersonerne med handicap – givet udtryk for en vis forvirring omkring arbejdsdelingen mellem AF og kommunerne i forbindelse med kompensationsindsatsen over for personer med handicap samt de forskellige kompensationsmuligheder, der administreres i de to systemer. Ligeledes har en række af de interviewede handicapkonsulenter fra AF, kommunale jobkonsulenter samt uafhængige

jobkonsulenter givet udtryk for behovet for en vis samordning mellem de kompensationsmuligheder, der findes i kommuner og AF.

En af de interviewede personaleansvarlige formulerer sit syn på problemstillingen i det følgende citat:

Int. Har du gjort dig nogen tanker om, hvordan man kan forbedre beskæftigelsessituationen for personer med handicap?

“Først og fremmest i forhold til jobformidlingsproblematikken, så tror jeg på, at vi skal have et enstrengt system. Det ser jeg som den største hurdle lige for øjeblikket, altså et enstrengt jobformidlings-system, ikke?”

Int. Er systemet for uoverskueligt?

“Jeg tror, at der er for mange selvstændige juridiske enheder, som kommuner, AF, koordinationsudvalg, som løber rundt og formidler jobs hver for sig. De sidste, det var de her formidlingsenheder, vi fik, som jo også beskæftiger sig med handicappede. Så der er mange aktører på det område, ikke?”

Samme oplevelse af systemisk kompleksitet giver en af de interviewede personaleansvarlige – som også er aktiv i Dansk Arbejdsgiverforening – fra en privat virksomhed udtryk for i det følgende citat:

“Der ligger masser af gode muligheder i det her. Der er rigtig mange ressourcer i det, men der er bare ikke nogen koordination imellem dem. [...] Så det er i hvert fald en af mine kampe som organisationsmand, det er at prøve at samle alle de her gode kræfter i et enstrengt system.”

En af AF's handicapkonsulenter vurderer, at en mere overskuelig organisering af de kompensationsmuligheder, der er tilgængelige i AF og kommunalt regi, vil kunne bidrage til en mere effektiv beskæftigelsesindsats i forhold til personer med handicap:

“Det er et samspil af ordningerne, der er meget vigtigt, uanset om det er arbejdsmarkedsmæssige foranstaltninger eller sociale foranstaltninger, eller det er overenskomstmæssige foranstaltninger. Og der er

det for mig, at det, som man i ministeriet [...] er i færd med, nemlig at sammenskrive et enstrengt system, det mener jeg, er det eneste rigtige. For uanset om en person i dag er kontanthjælpsmodtager, eller vedkommende er sygedagpengemodtager eller A-kasemedlem, det bør jo være fuldstændig ligegyldigt. Det må handle om job, og det må handle om handicap. Personligt er jeg helt enig i det, man er i gang med, nemlig at se, om man kan skrive det sammen. Og jeg tror, at det vil gavne ganske meget i arbejdet, at det nu bliver ét sted, at virksomhederne kan henvende sig.”

Endelig beskriver en af de interviewede personaleansvarlige i det følgende citat sine erfaringer med en enstrengt organisering af AF's og den kommunale beskæftigelsesindsats i sin hjemkommune:

Int. Hvordan er det organiseret enstrengt?

“Jamen, enstrengt, det er faktisk, at man har sat kommunen og AF sammen og lavet et [fælles] organ. Og derigennem, der skal kontakten så være til virksomhederne. Så det var faktisk 28 indgangsvinkler, der er lavet til en. Der sidder seks personer, som kan bringe sagen rundt de rigtige steder. Men os i virksomheden oplever det som en enhed.”

Udviklingen af et én-strengt system omkring beskæftigelsesindsatsen for personer med handicap, som der også lægges op til i *Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats*, kan således bidrage til at nedbryde nogle af de systemiske barrierer, som vi netop har identificeret. For det første kan en sådan organisering imødekomme muligheden for at samle information om relevante kompensationsordninger – herunder kompensationsmulighederne i *Lov om kompensation til handicappede i erhverv* – på ét sted. En enstrengt organisering af beskæftigelsesindsatsen reducerer, som det blev diskuteret ovenfor, således behovet for at placere viden om relevante arbejdsmarkedsforanstaltninger decentralt på virksomhederne. Virksomheder eller personer med konkrete kompensationsbehov må i et mere samordnet system forventes at blive visiteret til de umiddelbart mest relevante kompensationsordninger ud fra en samlet vurdering af den konkrete problemstilling. Udviklingen af et enstrengt system må derfor forventes at bidrage til at målrette systemet omkring beskæftigelses-

indsatsen i forhold til de behov, som aktuelle og potentielle brugere – virksomheder og personer med handicap – har.

For det andet må en mere samordnet organisering af beskæftigelsesindsatsen kunne danne grundlag for et mere ensartet samarbejds-mønster mellem AF og kommunerne med en øget opmærksomhed på de kompensationsmuligheder, der henholdsvis findes hos AF's handicapkonsulenter og de kommunale jobkonsulenter, til følge.

3.4.4 Sammenfatning: gode redskaber, men komplekst system

I diskussionen af de systemiske faktorer, der kan udgøre en barriere for beskæftigelsesmulighederne for personer med handicap, fandt vi, at de kompensationsmuligheder, der er indeholdt i *Lov om kompensation til handicappede i erhverv*, i høj grad modsvarer de behov, som AF's handicapkonsulenter og de uafhængige jobkonsulenter vurderer, der er behov for i beskæftigelsesindsatsen over for personer med handicap. I forlængelse heraf blev der blandt virksomheder, personer med handicap og andre relevante aktører sporet tendenser, der tyder på et lavt kendskab til kompensationsmulighederne i kompensationsloven, hvilket kan udgøre en barriere for beskæftigelsesmulighederne for personer med handicap i det tilfælde, at virksomhederne ikke har kendskab til de gældende muligheder for støtte og rådgivning. Ligeledes fandt vi, at anvendelsen af betegnelsen 'handicap' i forbindelse med handicapkonsulentordningen kan udgøre en barriere for anvendelsen af kompensationsmulighederne i lovgivningen i det omfang, at de potentielle brugere af kompensationsmulighederne ikke identificerer sig med handicapbetegnelsen. Endelig blev der i forhold til den eksisterende organisering af AF's handicapkonsulentordning, samarbejdsrelationerne mellem AF og kommunerne samt i forhold til virksomhedernes oplevelse af samarbejdet med offentlige myndigheder, sporet en række barrierer af ressourcemæssig og organisatorisk karakter, der kan have betydning for beskæftigelsesmulighederne for personer med handicap. En mere samordnet organisering af de beskæftigelsesmæssige foranstaltninger, der administreres af AF og i kommunalt regi, eventuelt gennem et enstrengt system, må imidlertid forventes at kunne bidrage til at nedbryde disse ressourcemæssige og organisatoriske barrierer. En sådan enstrengt organisering må også forventes at indebære, at den relevante viden om de forskellige kompensationsmuligheder, der i

øjeblikket findes i AF og i kommunalt regi, samles på ét sted, hvilket reducerer behovet for minutiøst at informere de enkelte virksomheder om de forskellige kompensationsmuligheder, der findes i henholdsvis Arbejdsformidlingen og det kommunale system.

Et mere forenklet system omkring beskæftigelsesindsatsen for personer med handicap må på denne baggrund forventes at forbedre beskæftigelsesmulighederne for personer med handicap. Virksomhederne får nemmere ved at gøre sig de erfaringer med fastholdelse eller integration af personer med handicap, der, som det fremgik af afsnit 3.3, kan bidrage til at nedbryde de holdningsmæssige barrierer, som kan gøre sig gældende på virksomheder, der endnu ikke har gjort sig konkrete erfaringer med medarbejdere med handicap.

3.5 Afrunding: tre indsatsområder

Ud over de strukturelle og konjunkturelle faktorer, der udstikker de generelle rammebetingelser for beskæftigelsessituationen på arbejdsmarkedet, blev der i den kvalitative analyse på tre niveauer sporet specifikke barrierer, der relaterer sig til handicappedes beskæftigelsesmuligheder.

Disse barrierer for beskæftigelsesmulighederne for handicappede blev således sporet blandt personer med handicap, blandt virksomhederne samt i organiseringen af offentlige myndigheders beskæftigelsesindsats over for personer med handicap.

Der kan således identificeres tre distinkte indsatsområder i forhold til en forbedring af beskæftigelsesmulighederne for personer med handicap, Her skal indsatsen dels fokusere på handicappedes forudsætninger for at indgå på arbejdsmarkedet, dels på virksomhedernes parathed til at satse på medarbejdere med handicap, ligesom indsatsen endelig skal fokusere på tilrettelæggelsen af de offentlige myndigheders beskæftigelsesindsats, så den i højest mulige grad modsvarer de behov, som handicappede og virksomhederne har.

TRE GODE EKSEMPLER PÅ INTEGRATION AF HANDICAPPEDE MEDARBEJDERE

I dette kapitel giver vi tre case-beskrivelser af tre private virksomheder, hvor det er lykkedes på en god måde at integrere medarbejdere med handicap på ordinære ansættelsesvilkår. Formålet med de tre case-beskrivelser er, at de skal virke som inspiration for andre virksomheder, ligesom de kan bidrage til at øge opmærksomheden på mulighederne for at eliminere de barrierer, der har betydning for arbejdsmarkedstilknytningen for personer med handicap. De tre cases omhandler selvfølgelig ikke alle aspekter af integrationsprocessen af handicappede i virksomheder, men hver case bidrager med sin historie, der kan give ideer til, hvordan barrierer kan overvindes både hos de handicappede selv og i virksomhederne.

Den første virksomhed, vi beskriver, er en afdeling under TDC, som betjener kunder, der har ringet til nummeroplysningen på 118. Den næste er Telehandelshus Smba, som er en selvstændig virksomhed, der ligger i tilknytning til Blindeinstituttet i Hellerup. Telehandelshus arbejder med marketing. Den tredje virksomhed er et malerfirma på Frederiksberg. Virksomhederne og de interviewede medarbejdere har givet deres tilsagn om at være angivet ved deres rigtige navne.

Valget af netop disse virksomheder dækker over nogle udvælgelseskriterier. For det første skulle der være tale om private virksomheder, da det ofte er offentlige virksomheder, man giver som eksempler på rummelige arbejdspladser i forskelligt informationsmateriale på området. For det andet skulle det være virksomheder, som ansatte

handicappede i ordinære stillinger og ikke i skåne- eller fleksjob. For det tredje blev det vægtet, at mindst en virksomhed skulle være specialiseret i at ansætte personer med den samme type handicap, at mindst en virksomhed skulle rumme ansatte med flere forskellige handicap, og endelig skulle der i udvalget være både en lille og en stor virksomhed.

Opgaven med at beskrive de tre virksomheder er grebet an ved, at der er foretaget kvalitative interview med en leder og med ansatte i virksomhederne. Interviewene er optaget på bånd og efterfølgende analyseret. Alle interviewpersoner har haft mulighed for at komme med rettelser til og godkende den case, der omhandler deres egen virksomhed. I det følgende beskriver vi de tre virksomheder hver for sig, og kapitlet afsluttes med en kort diskussion, der trækker tråde på tværs af de tre cases.

4.1 118 i Næstved

I Næstved ligger en af TDC's afdelinger, som tager sig af opkald til nummeroplysningen 118. Afdelingen skiller sig ud fra de øvrige afdelinger i TDC ved at være oprettet med det formål at kunne rumme ansatte med forskellige handicap. Afdelingen har otte kundeservice medarbejdere, en daglig leder og en personaleleder, som de ansatte deler med andre afdelinger i TDC. Seks af de otte ansatte er handicappede, mens en er mor til et multihandicappet barn. Alle er ansat på ordinære vilkår. Kundeservicechefen og tre af de handicappede ansatte er blevet interviewet.

4.1.1 Ideen til at skabe job til handicappede

118 i Næstved er blevet til i et samarbejde mellem De vanføres Boligselskab og Næstved Kommune i 1999. De vanføres Boligselskab fik en ide om, at et beboerhus i et af deres nyopførte boligkomplekser kunne huse en virksomhed, hvor handicappede beboere kunne finde beskæftigelse. Boligselskabet henvendte sig til en række store danske virksomheder, men kun TDC tog imod tilbudet. Chefen for nummeroplysningen 118 i TDC mente, at opgaven med 118 også måtte kunne løses af handicappede, og at det var oplagt for TDC at forsøge det, da et sådant projekt lå i forlængelse af personalepolitikken, hvor mangfoldighed indgår som et vigtigt princip. Man lavede en toårig aftale, hvor TDC indrettede lokalerne, men ikke betalte

husleje mod at oprette en afdeling, hvor de ansatte var beboere fra to boligkomplekser under De vanføres Boligselskab i Næstved. Næstved Kommune ville hjælpe med rekrutteringen til stillingerne ved deres kendskab til arbejdsløse beboere i ejendommene.

4.1.2 Arbejdet i virksomheden

For at blive ansat til at ekspedere 118 skal man klare en ansættelsestest, hvor blandt andet læse- og stavefærdigheder testes, ligesom stemmen vurderes. Når man bliver ansat, uddannes man i 3 uger på fuld tid på tjenestestedet af TDC's fag-coach, som kommer og underviser. Herefter gennemgår de ansatte nogle test og øvelser for at træne og opnå rutine, før de møder kunderne i røret. Afdelingen i Næstved er en lille afdeling i forhold til de fleste andre 118-afdelinger i TDC. Her er et enkelt lokale med fire arbejdspladser, som hver er udstyret med telefon og computer. De otte medarbejdere afløser hinanden på pladserne. De sidder 1 time ad gangen ved omstillingsbordet og har så 10 minutters pause. Arbejdet kræver en høj grad af koncentration, idet man skal tale med kunden og søge oplysninger på internettet samtidig. Desuden hører man kollegaerne i baggrunden. Den daglige leder hjælper de ansatte, hvis der er specielle funktioner i arbejdet, som de finder vanskelige eller gerne vil udvikle. Ligesom de ansatte også hjælper hinanden til at blive bedre til jobbet ved at give hinanden råd, når der er pauser i arbejdet, og man derfor overhører hinandens samtaler med kunden.

Medarbejderne har både individuelle mål og teammål i deres arbejde. De individuelle mål kan handle om at blive bedre til bestemte funktioner eller hurtigere til arbejdet, mens teammålene er hele gruppens resultater, som fx hvor mange kunder der omstilles til det søgte nummer eller andre tjenester hos TDC.

Afdelingen skal dække et vist antal timer af TDC's 118-tjeneste, men kun i dagtimerne, da afdelingen i Næstved kun er bemandet i dette tidsrum. Der er gode muligheder for deltid, og kun en af de otte ansatte er på fuld tid, resten arbejder mellem 9 og 30 timer ugentligt. Hver medarbejder har en fast vagtplan.

Der er kun to af de otte medarbejdere, der er fagligt organiseret. Afdelingen har en faglig talskvinde, men ingen tillidsmand. Der er tillidsmænd i de større afdelinger for 118-tjenesten, og dem kan de

ansatte i Næstved trække på. Der er jævnligt faste møder mellem medarbejdere, den daglige leder og kundeservicechefen, hvor man drøfter vagtplaner, arbejdsopgaver og arbejdsmiljø.

Da der er nogle af de ansatte, der kun arbejder få timer eller på bestemte tidspunkter, er det ikke alle medarbejdere, der ses hver dag, men der er en fælles spisestue, hvor nogle mødes, når de skifter vagter og holder pauser, og til fællesmøderne er alle med.

4.1.3 Overvindelse af barrierer med at skaffe ansatte

I tilfældet 118 har der ikke været nogen interne barrierer, der skulle overvindes for at oprette arbejdspladser til handicappede. TDC's ledelse har hele tiden ønsket projektet, og de ønsker også, at det skal fortsætte. Et udtryk for ledelsens opbakning til 118 i Næstved var, da afdelingen i 2001 fik TDC's "Rosepris" for sit engagement i at skabe en rummelig arbejdsplads for ansatte med handicap. Formålet med Roseprisen er ifølge kundeservicechefen Helle Erbs at udbrede kendskabet til en bestemt afdeling af TDC og bakke op om ledere og medarbejdere, der har gjort noget exceptionelt, som lever op til TDC's værdier, fx mangfoldighed. Med Roseprisen følger, ud over æren, også produktion af en video om de afdelinger, der vinder prisen, og en række omtaler i fx TDC Magasinet, som omdales til alle husstande i Danmark. For 118 i Næstved har denne omtale været en vigtig brik i deres indsats for at finde personer med handicap til stillingerne. For problemerne for 118 i Næstved har netop været af ekstern karakter og har især handlet om at skaffe medarbejdere, efter man oprettede arbejdspladsen.

I første omgang var det klausulen om, at TDC skulle benytte beboere fra boligselskabets ejendomme, som udgjorde den store barriere. TDC fik inspektøren i de to boligkomplekser til at dele stillingsannoncer rundt i alle postkasser i de to boligkomplekser, men der kom ingen henvendelser. Herefter bad man kommunens repræsentant i projektet om at rette henvendelse til kommunens sagsbehandlere for at finde potentielle ansøgere blandt beboerne, men der kom stadig ingen ansøgere. 118 i Næstved kørte i de første 2 år med en fastansat TDC-medarbejder, som man havde fået lov til at ansætte, for at der skulle være en, der kendte til arbejdet på forhånd, og den daglige leder. Alt imens forsøgte TDC at ansætte flere folk på forskellige måder. Kundeservicechefen siger:

“Vi ville gerne have nogle ansatte her fra bebyggelsen. Det var jo en god ide, for det er jo et beboer-lokale, og vi ville gerne kunne åbne terrassedøren efter arbejdstid og lave et grill-arrangement. Men de handicappede i bebyggelsen er ikke synlige. Det er så få, du ser. Enten sidder de oppe i lejlighederne, eller også er de aktiveret et andet sted fx på en højskole eller i en dagskole, hvor de hentes og bringes hver dag. De er svære at få fat i, og deres selvværd er ikke så stort. Nogle af dem kunne sagtens arbejde her. Vi har lavet et åbent-hus-arrangement, men der kom kun nogle stykker hened, og de søgte ikke.”

Lige inden den toårige prøveperiode udløb, lykkedes det at ansætte et par beboere, hvoraf den ene fortsat arbejder i afdelingen. På baggrund af erfaringerne med de første to års prøveperiode fik TDC lov af De vanføres Boligselskab til at søge efter handicappede til stillingerne uden for de to boligkomplekser, og det gik bedre. Det helt store gennembrud i ansøgninger kom, da to medarbejdere blev interviewet til TDC Magasinet om deres arbejde på 118 i Næstved. Her blev det også nævnt, at man fortsat søgte handicappede til de øvrige stillinger. Det fik flere til at melde sig.

Erfaringerne fra 118 i Næstved viser, at personer med handicap kan være tilbageholdende med jobsøgning, og at det derfor er vigtigt at bryde de handicappedes egne barrierer for at komme i arbejde. I den proces er det gavnligt at arbejde med forbilleder, som kan bane vejen hos den enkelte handicappede for at kunne se sig selv i arbejde på trods af specifikke problemer. Det handler om at øge de handicappedes tro på, at de kan klare arbejdet, og det er ikke altid gjort med en stillingsannonce. Kundeservicechefen siger det sådan:

“Man må ikke skrive i en stillingsannonce, at man søger efter handicappede. Og handicappede, der ser stillingsannoncer og ikke har et særligt højt selvværd, de søger aldrig på en stillingsannonce.”

Det har således krævet et formidlende led at skaffe ansatte til 118 i Næstved. Stillingsannoncer alene gjorde det ikke, hvad enten de kom ind af brevsprækken hos potentielle ansøgere, eller de blev bragt i dagspressen. Der skulle nogle historier til om personer med handicap i arbejde, før andre handicappede reagerede på opfordringen til at søge stillingerne.

4.1.4 Barrierer i forhold til samarbejdspartnere

I forbindelse med at finde ansatte til 118 i Næstved er der gjort en del erfaringer med forskellige samarbejdspartnere. De vanføres Boligselskab inviterede Næstved Kommune til at deltage i projektet med henblik på, at kommunen blandt andet skulle skabe kontakt til mulige medarbejdere. Men kommunen har i praksis ikke fundet frem til nogen potentielle ansøgere, hverken i de første 2 år, hvor der eksisterede en klausul om, om at de ansatte skulle være bosiddende i de to boligkomplekser, eller i de efterfølgende 2 år.

TDC har ikke samarbejdet med AF om projektet. AF er blevet inviteret til åbent-hus-arrangementet, men har ikke selv henvendt sig. Kundeservicechefen Helle Erbs fortæller om sine planer med AF:

“AF, det er min næste plan, at jeg vil tage rundt til de forskellige arbejdsformidlinger både med filmen, men også få booket mig ind til en snak. Men igen er det mig selv, der skal gøre det.”

De offentlige kanaler har således ikke medvirket til at skaffe arbejdskraft. Man har fundet alternative veje i stedet for. Helle Erbs siger:

“Da vi havde svært ved at få personale og fik lov til at gå ud over aftalen med, at det skulle være beboere fra boligselskabet, så har jeg så prøvet at få pressen til at tage historien og så mund-til-mund-metoden. Jeg mener faktisk, at vi selv er en lille græsrodsbevægelse, der bare bliver ved med at kæmpe. Jeg synes, det har været så svært at få hjælp nogen steder. Man sidder lidt som Palle alene i verden. Alt hvad jeg skal gøre for 118 i Næstved, skal jeg gøre selv. Vi har lidt kontakt til Dansk Handicap Forbund. Og ved åbent-hus-arrangementet kom der nogle formænd for handicapforbundene, og de vil så brede kendskabet ud ved deres medlemsmøder. Dansk Handicap Forbund ville også komme med nogle konsulenter, men er ikke vendt tilbage, måske er det, fordi de faktisk har arbejde, de handicappede, som de er i kontakt med?”

118 er således blevet bemandet med ansatte, som har hørt om stillingerne fra andre, fx ved at læse om dem i TDC Magasinet eller ved omtaler i pressen. Roseprisen har også hjulpet til at skabe synlighed. I dag er det ikke længere et problem at finde ansatte. 118 i Næstved bliver også kontaktet af handicappede fra Fyn og Jylland, som vil

undersøge, om 118 i Næstved kender til lignede arbejdspladser i deres egen region.

4.1.5 Barrierer i organiseringen af arbejdet og i arbejdspladsindretningen

Kundeservicechefen Helle Erbs fortæller, at det har været en overkommelig opgave at indrette arbejdspladsen efter de handicappedes behov:

“Det er jo også det, vi siger i TDC i dag, vi kan have handicappede stort set alle steder. Det kræver selvfølgelig nogle justeringer og nogle ting, som man skal have i orden. Men det er jo fuldstændig ligeegyldigt, om man er handicappet eller ej, hvis du kan bestride jobbet. Om dine kollegaer er den ene eller den anden slags, betyder ikke noget.”

Det har således ikke krævet noget i forhold til indretningen af arbejdspladsen at have personer med forskellige handicap ansat i 118-tjenesten. 118 i Næstved ligger i et lavt beboerhus, hvor det er nemt at komme til for kørestolsbrugere og gangbesværede. Selve huset er indrettet til kørestolsbrugere, så rummene er rimeligt store, og der er plads omkring borde og i gangarealer og på toiletterne. De otte medarbejdere har ikke faste arbejdspladser i og med, at der er otte ansatte til fire pladser, men borde og stole er til at indstille. Desuden kommer TDC's egen bedriftssundhedstjeneste og taler med de ansatte om indretning af deres arbejdsplads. I praksis er der dog flere, der har noget, der ligner faste pladser eller faste stole. En medarbejder, der har måttet forlade sit tidligere job på grund af en diskusprolaps, fortæller, at de ansatte er meget fleksible over for hinanden, og at de, der har rygproblemer, i praksis har deres egen stol, som ingen andre tager, fordi den er indstillet til dem.

I 118 i Næstved har de endnu ikke måttet sige nej til nogle med henvisning til, at man ikke har kunnet tilpasse arbejdsstedet til personernes handicap, men nogle er blevet afvist, fordi de ikke kunne klare ansættelsestesten. Det har dog ikke været begrundet i personernes handicap. Det betyder imidlertid ikke, at 118 kan rumme alle typer af handicap. For eksempel kan det være en barriere, at den enkelte arbejdsplads skal kunne anvendes af flere, hvis der skal installeres for meget udstyr. Helle Erbs siger dog, at det primært handler om at

finde nogle penge, så kunne man godt lave noget om, så for eksempel blinde via talesyntese også kunne betjene 118.

De ansatte, som har særlige støttefunktioner i relation til deres handicap, har ordnet det individuelt. Martin, en af de interviewede medarbejdere, er for eksempel afhængig af en personlig assistent, som han allerede havde, da han blev ansat. I den forbindelse nævner Helle Erbs, at det er vigtigt at være opmærksom på, at man skal have plads til hjælperen på arbejdspladsen, og det kan knibe, hvis man ikke har meget plads, og flere ansatte er afhængige af at have hjælpere med på jobbet.

Den fleksible arbejdstid har stor betydning for, at det er lykkedes at integrere så mange handicappede ansatte i 118 i Næstved, ellers ville det overhovedet ikke være muligt for flere af de ansatte at arbejde der. Ifølge både medarbejdere og ledere har man vide muligheder for at forhandle om både antallet af arbejdstimer og de tidspunkter, man arbejder på. Og man kan også ændre på arbejdstiden, hvis man ikke magter opgaverne. Jacob, en af de interviewede medarbejdere, blev for eksempel ansat på fuld tid, men er nu gået ned i tid til 30 timer ugentligt. Helle Erbs siger, at det kræver en dialog hele tiden, fordi det er vigtigt, at "medarbejderne er friske, når de er her". Hun mener, at der er visse betingelser, der skal være opfyldt, før medarbejderne kan gå ned i tid:

"Det er et spørgsmål om at kunne jobbet og være trænet i det. Så kan du godt være ansat på få timer. Men det er et problem, når de bliver oplært i de tre uger, oplæringen varer, for da har vi fået dem til at være her mere. Herefter har vi nogle test, hvor vi tester dem i, om de gør tingene godt, og så er det jo bare træning, træning og træning. Og så kan du lige pludselig godt være her de få timer om ugen og alligevel godt være god til dit job."

Det er således en forudsætning, at den handicappede kan klare at arbejde flere timer ugentligt i en oplæringsfase, hvilket alle hidtil har kunnet magte i en kortere periode.

Det er et puslespil at udarbejde otte vagtplaner, som tager hensyn til alles behov og samtidig dækker det antal timer, som afdelingen skal lægge på 118. Men indtil videre har det ifølge Helle Erbs ikke været

noget problem. Der holdes jævnligt møder, hvor man drøfter ønsker til arbejdstider. Ud fra disse ønsker laver TDC's driftsadministrator en vagtplan, som den daglige leder præsenterer for medarbejderne. De tre interviewede ansatte fortæller alle, at der udvises stor fleksibilitet både fra ledelsens og kollegaernes side for at tage hensyn til alles ønsker. Både medarbejdere og ledere er glade for den fleksible arbejdstid. Helle Erbs siger:

“De handicappede er glade for at gå på arbejde, de er selvfølgelig heller ikke ansat på fuld tid, de bliver måske heller ikke kørt så hurtigt træt, som dem der er ansat på fuld tid, det ved jeg ikke, men de handicappede er her på en helt anden måde, og de er gode til jobbet.”

Da interviewene blev foretaget i foråret 2003, stod TDC over for en stor fyringsrunde. Helle Erbs mente dog ikke, at medarbejderne i Næstved havde større sandsynlighed for at blive fyret end andre ansatte i TDC på trods af, at de både var deltidsansatte og havde et handicap. Der var heller ingen af dem, der blev fyret. Hun sagde dengang:

“De er ikke i større farezone end andre for fyringer. De er smadder gode, de lever op både til de individuelle og teammålene pr. kvartal, der er sat.”

4.1.6 At overvinde barriererne hos de handicappede

I medarbejderinterviewene kom det tydeligt frem, at alle havde skullet have et skub for at søge stillingen på 118 i Næstved. De tre interviewede medarbejdere havde på trods af meget forskellige individuelle historier det til fælles, at når de først havde taget skridtet og søgt og fået arbejde, var det en stor glæde for dem. To af de interviewede, Martin og Jacob, havde aldrig haft et ordinært arbejde, mens de var voksne, men den tredje, Anne, havde haft arbejde som jordemoder, indtil hun fik diskusprolaps og måtte opgive sit erhverv. I de følgende afsnit beskrives de tre medarbejders oplevelse af at få arbejde i 118 i Næstved og deres måde at overvinde barriererne på.

Martin

Martin er 29 år og er den, af de handicappede på 118 i Næstved der har været længst ansat. Det er 2 år siden, han begyndte som den første beboer fra et af de to boligkomplekser. Martin er født med

muskelsvind og har siddet i kørestol, siden han var 14 år. Han kan i princippet ikke ret meget. Han mangler kraft i armene, men kan gøre ting, når armene hviler, fx styre et tastatur og skrive. Martin har en personlig hjælper 18 timer i døgnet. Hjælperen er nødvendig for, at han kan blive kørt på arbejde, og til at hjælpe med toiletbesøg og andre praktiske ting, men selve arbejdet udfører Martin selv. I Martins tilfælde er medhjælperen betalt af kommunen, men virksomheder, som ansætter handicappede, kan søge gennem AF om at få betalt en personlig assistents timeløn i op til 20 timer ugentligt efter reglerne i *Lov om kompensation til handicappede i erhverv* (Lovbekendtgørelse 1168 af 17/12 2002).

Martin har gået i almindelig folkeskole og blev efterfølgende HH-student. Herefter kom han direkte på førtidspension. Han følte det dengang som et stort problem, at han ikke havde et arbejde. Han har været på højskole og har været frivilligt ansat i Dansk Handicap Forbunds regionskontor i Næstved. Han fik også noget arbejde tilbudt af sin sagsbehandler i kommunen med at oversætte nogle stile til andre sprog for VUC. Men han havde den fornemmelse, at det var beskæftigelsesterapi. Han siger:

“Det skal give mening at arbejde. Hvis det er et arbejde, der lige så godt kan lade være med at blive lavet, hvorfor så lave det?”

118 er Martins første rigtige arbejde, efter at han gik ud af gymnasiet. Martin lægger meget vægt på, at arbejdet på 118 er arbejde på ordinære vilkår. Han siger:

“Det her en rigtig stilling, ikke en stilling, der kun er oprettet, fordi vi (de handicappede) er her. Det har altid været vigtigt for mig, at det her arbejde er et rigtigt arbejde, og lønnen skal også være det. Det er ikke, fordi jeg bliver rig af det her. Jeg får 1.200 kr. mere ud af det efter skat og kørselsudgifter om måneden. Det er bestemt ikke pengene, jeg gør det for. Nej, det er mere vigtigt for at føle sig ligeværdig med de andre, der sidder her, for at der ikke bliver forskel. For det her arbejde er blevet oprettet med det formål, at der ikke skal være nogen forskel, og så skal der heller ikke være det på lønnen.”

Igennem interviewet med Martin er det et gennemgående træk, at det, der betyder allermost, er at være ansat på lige vilkår, fordi det

skaber ligeværd mellem ham og kollegaerne. Martin ønsker ikke, at andre skal ofre sig for ham, og han siger med eftertryk i stemmen:

“Jeg vil ikke være her, hvis de ikke er tilfredse med mig.”

Derfor arbejder Martin også kun 9 timer om ugen fordelt på tre dage. Han når at betjene ca. 170 kunder på de 3 timer, han er der, og det kræver koncentration. Martin er afhængig af at være på arbejde på det tidspunkt, hvor han fungerer fysisk bedst. Det er fra morgenstunden, hvor han har mest kraft i armene. Desuden er han afhængig af at skulle være på job i det tidsrum, hvor han har personlig medhjælper. Medhjælperen har fri fra arbejde klokken 16:00, og inden da skal Martin være afleveret i sit hjem, som i dag ligger i en anden by, hvor Martin bor med sin kæreste, der ikke er handicappet.

Martin giver i interviewet flere grunde til, at det kan være svært at komme i arbejde, når man er handicappet. Selv fandt han jobbet på 118 i Næstved gennem sin kæreste, der havde set opslaget, fordi hun var med i bestyrelsen i det boligkompleks, som de boede i på det tidspunkt. Ellers har der ikke været mange job, som Martin har følt, han har kunnet søge. Han siger:

“Jeg må jo tænke på, hvad jeg kan klare, og jeg har nogle krav til en arbejdsgiver, det er jeg jo nødt til at have. Tror jeg selv på, at en arbejdsgiver vil tage mig? Det har jeg simpelthen ikke kunnet tro på, når jeg så stillingsopslag, og det troede jeg heller ikke med denne her stilling. Men da de i TDC sagde, det var for handicappede, så måtte de jo være indstillet på det. De, der har startet det, har været meget entusiastiske, ellers havde det ikke kunnet lade sig gøre.”

Videre siger Martin:

“Det geniale ved det her job er, at vi har meget stor kundekontakt, men kunderne ser os ikke, og derfor bliver vi ikke særbehandlet. Mange gange, når folk ser, man sidder i en kørestol, så henvender de sig til hjælperen, og det er møgirriterende. Ikke at jeg ikke kan forstå det, men det er irriterende, og jeg ville gå amok, hvis jeg skulle opleve det hver dag i mit arbejde.”

Men Martin tilføjer, at det ikke kun er mangel på job til handicappede, der er en hindring for at komme i arbejde. Det er også de praktiske ting, der skal overvindes, for at en arbejdsgiver kan ansætte en handicappet, og så er der den handicappede selv, som han siger:

“Det værste er, at man oparbejder en dovenhed, når man ikke har et arbejde, og den skal man overvinde, når man får et. Her bliver der stillet krav, også selv om man kun er her 9 timer.”

På spørgsmålet om, hvad det bedste er ved at være ansat på 118 i Næstved, svarer Martin straks med et enkelt ord: “selvværd”.

Martin synes, at de offentlige myndigheder har gjort for lidt for at skaffe ham i arbejde, de må gerne skubbe mere på. Han fortæller:

“Min sagsbehandler har aldrig nogen sinde nævnt dette arbejde (118 i Næstved) for mig, sådan som han egentlig skal gøre. Det halter rigtig meget. Ingen tvivl om, at de handicappede selv gør for lidt. De skal have et spark, men de skal også have det spark af nogen, og det er som regel af sagsbehandleren, da det er dem, de har mest kontakt til.”

Martin tænker, at han godt vil videre i TDC på længere sigt. Det kunne måske være i et job i en af deres kundeafdelinger, men han har ikke lyst til at videreudanne sig, fx ved at gå på aftenskole. Han siger:

“Jeg er meget skoletræt. Jeg har altid gået i skole. Jeg vil bare lave noget; jeg er træt af det teoretiske, også fordi det teoretiske har jeg ikke kunnet bruge til noget, så hvis jeg skal noget videreuddannelse, skal det føre til arbejde.”

Jacob

Jacob er med sine 23 år den yngste medarbejder i 118 i Næstved. Han begyndte i et vikariat for 1½ år siden og blev så fastansat efter et år. Jacob kom ud for en ulykke på knallert som 16-årig. Siden har han været delvis lam i det ene ben. Jacob bruger krykkestok, men på jobbet og derhjemme kan han godt klare at slæbe benet med sig. Jacob kan ret meget ifølge ham selv, og han klarer sig uden hjælpere. Jacob var lige begyndt i mekanikerlærer, da ulykken skete.

I de første år efter ulykken havde han ikke nogen beskæftigelse eller gik i skole, men senere tog han nogle hf-fag på VUC. Til sin store glæde opdagede han, at han faktisk var dygtig og fik høje karakterer; selv mener han, at han i modsætning til i folkeskolen havde fået viljen til at lære. Siden Jacob blev 18 år, har han været på SU og kontanthjælp. Han var lige kommet på revalidering, umiddelbart inden han begyndte på 118 TDC. Han bor alene i en stuelejlighed, så han slipper for trapper. Han har sin egen bil. Det er en kassebil, for at han kan sidde højt, ellers kan han ikke klare at køre ret langt. Jacob har søgt kommunen og fået et rentefrit lån til at købe bilen. Desuden får han hjælp til benskiner og krykkestokke. Han har ikke brug for ekstra udstyr på arbejdet, og han har ikke benyttet sig særlig meget af TDC's egne ergoterapeuter, for som han siger:

“Jeg vil gerne være så normal som mulig, og det med støtte og specialudstyr, det bryder jeg mig ikke så meget om. Jeg har heller ikke invalideskilt i bilen til parkering. Jeg vil hellere gå lidt så, hvis der ikke er en plads.”

Jacob er ansat 30 timer om ugen fordelt på 6 timer pr. dag, men har været ansat på fuld tid i begyndelsen. Men han kunne ikke klare at sidde ned så mange timer, da han sidder meget hårdt ned på den side, hvor benet er lammet, fordi han mangler muskulatur. Han kommer derfor til at sidde lidt skævt, og det får han ondt af. Jacob har forsøgt med at stå op indimellem ved hæve-sænke-bordet, men han kan ikke koncentrere sig om både at skrive og høre, hvad kunderne siger, samtidig med at han står op. Med en 6-timers arbejdsdag går det an, fortæller han, og det hjælper meget, at han har den lovbefalede skærmpause på 10 minutter pr. time.

Jacob taler en del om balancen mellem at gå og gemme sig lidt væk derhjemme og så være i gang med et arbejde. Han fortæller:

“Det passer mig fint, at man ikke kan gå og putte sig, at man bliver holdt i ilden. Som handicappet så har man en tendens til at gå og putte sig lidt. Det fornemmer jeg også hos mange andre, og man ser heller ikke så mange i gadebilledet, og der er jo mange af os. Jeg ved ikke, om det er folks egen skyld, eller om det er samfundet, der lidt lægger op til, at sådan er det. Der skulle være flere af sådan nogle

arbejdspladser. For vi har bevist, at vi i de produktionstal, som vi har på landsplan, ligger helt i top med vores resultater her.”

På spørgsmålet om, hvorfor de i 118 i Næstved har bedre resultater end i mange andre afdelinger i TDC, svarer Jacob:

“Det er både, fordi det ikke vokser på træerne for handicappede, vi må gøre noget særligt, men det er lige så meget samværet med de andre, at vi er så sammentømret. På en stor arbejdsplads er det måske nemmere at sige, vi gider ikke i dag. Hvis der en, der kommer på arbejdet og er sur eller trist eller ked af det, så kan man ikke undgå at mærke det, og så klarer vi det på vores måde med lidt røg og sådan.”

Jacob siger, at han var “lidt desillusioneret”, før han fik arbejdet i TDC i Næstved, fordi der ikke rigtig var noget, han kunne søge. Kommunen havde foreslået, at han skulle tage på højskole, og det var han så på et kort ophold, men det sagde ham ikke noget. Så begyndte han på hf. Men på længere sigt ville han ikke være på revalidering. Jacob har ikke oplevet, at den lille kommune, som han boede i, da ulykken skete, har gjort noget for, at han skulle komme i arbejde eller få en uddannelse. Han fik mere hjælp, da han flyttede til en lidt større kommune. Han ville være fortsat på hf, hvis han ikke havde fundet noget arbejde, men han ville helst i arbejde. Om det siger Jacob:

“Man følte sig lidt plantet. Det var fint at tage hf, men man vidste ikke, om man ville få noget ud af det, om det kunne bruges til noget. Det har meget med stolthed at gøre. Ikke at leve af samfundet. Have sin egen lejlighed, have sin egen bil og sit eget arbejde. Ikke at jeg tror, at folk vil pege fingre, men alligevel, jeg har min stolthed.”

Jacob så artiklen om 118 i Næstved i TDC Magasinet. Han fæstnede sig især ved, at der var en handicappet mand ansat der. Han siger:

“For ellers ville jeg aldrig have tænkt, at det var noget for mig. Hvis det havde været en kvinde i en kørestol, så tror jeg ikke, at jeg havde søgt. Det er et udpræget kvindejob.”

Jacob er glad for sit arbejde. Han har det sjovt med kollegaerne, og han er stolt over, at afdelingen klarer sig godt. Han mener, det skyldes, at medarbejderne hver især er gode til noget forskelligt. Jacob er dog lidt bange for fremtiden, ikke på grund af sit handicap, men fordi der er fyringsrunde i TDC på interviewtidspunktet. Han nævner det blandt andet, da han bliver bedt om at fortælle om nogle negative sider ved det job, han ellers kun siger gode ting om:

“Der bliver jo stillet krav hele tiden, og det er da ikke blevet mindre af, at det ikke går så godt. Økonomien er faldende i alle televirksomheder.”

Selv om Jacob er meget bevidst om, at de klarer sig godt i afdelingen, og at han også selv kan honorere de krav, der stilles til ham, er han meget bange for at miste sit job, fordi der ikke er så mange andre job at få, når man er handicappet.

Om muligheden for at udvikle sig på jobbet hos TDC siger Jacob, at han lige nu bare er glad for at have et arbejde, og han giver lige som Martin udtryk for ikke at have lyst til at gå mere i skole. Han har sluttet sine hf-fag af med eksamen det første år, han var hos TDC, og sikret sig, at de fag, som han kun nåede at have 1 år, men som løber over 2 år, før der er eksamen, kan tages op igen. Men aktuelt har han ingen planer om det.

Anne

Anne er 42 år og uddannet jordemor. Hun har arbejdet i jordemorfaget i 18 år. Anne har haft en diskusprolaps i 1998, som hun har senfølger af i form af nedsat funktion i venstre ben og i armene. Desuden har hun stadigvæk rygsmertter. Det har været nødvendigt for hende at finde et andet job, efter hun blev syg. Hun har prøvet at være på jordemorklinikken “Stork” i nogle få måneder, fordi hun ville prøve at blive i sit fag på en anden måde, men hun kunne ikke holde til det fysisk. Anne har også taget et voksenuddannelseskursus for at kunne undervise på aftenskole, men hun fandt ud af, at hun ikke kunne tåle at stå op i lang tid. I 2000 begyndte hun som plejemor til et anbragt barn. Hun fortæller:

“Jeg har aldrig været inde i en pensionsforhandling. Det har jeg simpelthen undgået, fordi de ville efteruddanne mig, og det kunne jeg

simpelthen ikke overskue. Og det var det tilbud, jeg ligesom kunne få på kommunen. Og vi havde plejebarn i forvejen, så vi valgte simpelthen at indgå en aftale med hans hjemkommune, der gjorde, at vi kunne undvære anden indkomst end den, vi havde gennem ham. Det var en måde, vi kunne komme uden om systemet på, som ellers gik gennem pension og sådan.”

Anne så artiklen om jobbet i TDC Magasinet i sommeren 2002, og hun søgte om ansættelse, da hun savnede at arbejde sammen med andre, og fordi jobbet hos 118 i Næstved kunne kombineres med at have plejebarn. Anne kan således kun arbejde i de 5 timer om dagen, hvor hendes plejebarn er i specialskole.

Anne er meget glad for arbejdet, hun siger:

“Jeg har absolut ikke været kræsen, for der er mange, der spørger mig: Arg, du er jordemor. Kan du godt holde ud bare, i gåseøjne, at sidde der. Jamen, det kan jeg godt. For meget af det, jeg laver, er jo det samme. Det er kundebetjening, det er vejledning og oplysning, vi skal rumme mange ting, fx folk der er helt ude af den, folk i en slags krise, og der kan jeg bruge min erfaring og viden fra før.”

Anne arbejder 15 timer om ugen fordelt på fire dage i 118 i Næstved. Hun arbejder 3-4 timer hver dag. Hun har prøvet at have en vagtplan, hvor en af dagene var på 6 timer, men hun kunne ikke klare at arbejde så længe uden at få ondt og fik derfor ændret sine tider. Hun har som de andre ansatte oplevet, at både arbejdspladsen og kollegaerne er meget fleksible i forhold til at indrette arbejdstiden, så den passer til alles behov. Også i forhold til at få indrettet sin arbejdsplads har Anne som tidligere nævnt oplevet fleksibilitet fra de andre kollegaer. Hun har sin egen stol og kan få lov at sidde ved en bestemt plads, men ellers har hun ikke noget ekstraudstyr i forhold til indretningen af arbejdspladsen.

Om fremtiden siger Anne:

“Jeg tror, jeg kan blive ved med at være her, hvis der ikke sker noget uforudset. Det opfylder mine behov at være her. Jeg skal ud og have kontakt med andre mennesker, og resten får jeg opfyldt af arbejdet med mit plejebarn. Den intellektuelle del får jeg dækket ved, at jeg

skal læse noget faglitteratur, der er om hans sygdomsforløb. Så der får jeg dækket de behov, der er relateret til hospitalsverdenen. Jeg har ikke sådan nogle uopfyldte behov eller krav. Jeg synes faktisk, at det er rart at komme herved og være på arbejde og så bare gå hjem. Det har jeg aldrig prøvet før, jeg havde altid noget med hjem i rygsækken som jordemor.”

Anne har tilbudt at gå ned i tid, hvis det kan gøre, at de kan undgå at fyre nogle ved den kommende fyringsrunde i TDC. Det er ikke primært for pengene, men for at have kontakt med andre mennesker, at hun er der. På spørgsmålet om, hvad det bedste er ved at være ansat i 118 i Næstved, svarer Anne:

“Det bedste ved at være her er den frihed til at være, som man er. Fordi det sidste år som jordemor, der skulle jeg indimellem tage smilet på og lade være med at gå, som om jeg havde ondt i ryggen, for så fik du en med hammeren. Her må du godt komme og halte, for det er dig, og det er en lettelse. Det er på lige vilkår med de andre, og hvis du har 14 dages sygefravær, bliver du kaldt til samtale, men lederne ved, hvem vi er, og hvad vi står for, og selv om vi ikke har det nemmere, er der alligevel en anden rummelighed her.”

4.1.7 Potentialet for at skabe flere arbejdspladser for handicappede

De tre interviewede medarbejdere er alle tilfredse med at være i arbejde. Man kan sige, at arbejdet i sig selv er blevet et mål for dem, da de ikke får meget mere i løn ud af det, end de havde på diverse overførselsindkomster, før de kom i arbejde. Samtidig er de alle afhængige på godt og ondt af en stor fleksibilitet fra både virksomheden og deres kollegaers side, men de er også selv parate til at være fleksible. Både lederen og de ansatte mener, at flere handicappede må kunne skaffes i arbejde, da de oplever, at det bestemt er muligt at overvinde både de praktiske barrierer og de menneskelige, som især knytter sig til de handicappede selv i relation til at turde tage springet ud i arbejdslivet.

Helle Erbs fortæller, at 118 i Næstved får mange henvendelser i dag fra handicappede, som spørger, om de har kendskab til andre lignende arbejdspladser. Hun mener, at TDC godt kan oprette flere rummelige arbejdspladser med plads til handicappede, og at man

kan udvide konceptet til ikke kun at være arbejdspladser kun for handicappede. Hun siger:

“Jeg har et mål selv, om at der skal ansættes flere handicappede i TDC, og at de også skal kunne sidde og arbejde sammen med ikke-handicappede.”

Også i andre virksomheder mener Helle Erbs, at der må være et potentiale for at skabe flere arbejdspladser til handicappede. Hun siger:

“Det ville være rart, hvis vores erfaringer kom ud til andre virksomheder. Der må da være andre virksomheder, der har job, der kan løses af handicappede.”

Helle Erbs synes, at virksomheder har et ansvar for at få flere svage grupper i arbejde. Hun giver eksemplet med Martin, der har muskelsvind og er afhængig af daglig hjælp:

“Martin, der er ung, siger selv, at hvis han ikke havde det her job, så havde han siddet hjemme på sit værelse og kigget ind i sin pc. Han var ikke kommet ud.”

Samtidig oplever Helle Erbs, at pressen ofte er skeptisk med hensyn til TDC's motiv for at oprette afdelingen i Næstved. Hun har erfaringer med, at pressen ikke bare vil skrive den gode historie om en arbejdsplads med handicappede, de vil hellere skrive, at TDC gør det for egen vindings skyld for at kunne få reklame. Og hun tilføjer:

“For min skyld må de gerne lade være med at nævne TDC's navn, bare de vil skrive om de gode erfaringer, så vi kan give dem videre til andre. Der er ikke noget fuskelusk i det, vi har otte glade medarbejdere.”

4.2 Telehandelshus

Telehandelshus Smba er et registreret kooperativt selskab. Medarbejderne har hver indskudt et mindre beløb og er på den måde medejere af virksomheden. Telehandelshus har til huse på Institutet for Blinde og Svagsynede, som er en offentlig institution. Tele-

handelshus modtager ikke offentlige tilskud. Telehandelshus består af direktøren, Connie Hasemann, der også er daglig leder, og tre telemarketingskonsulenter, som alle er blinde eller svagtsende. Der er foretaget interview med direktøren og to af de synshandicappede ansatte.

4.2.1 Ideen til at skabe job til synshandicappede

Telehandelshus er begyndt som et samarbejdsprojekt mellem Det kooperative Idécenter i København og den daværende forstander for Institutet for Blinde og Svagsynede for 8 år siden. Formålet med Telehandelshus var at skabe flere ordinære arbejdspladser til synshandicappede, hvor firmaet var en ramme for en efteruddannelse inden for telemarketing. Det blev finansieret via et EU-projekt. I de første år eksisterede Telehandelshus kun som et "skuffefirma", da der ikke var nogen ansatte og ingen indtægter eller udgifter i firmaet. Institutet for Blinde og Svagsynede havde netop startet en telemarketingsuddannelse op for blinde og svagsynede, og der var ikke ressourcer til mere. Lederen Connie Hasemann, der på det tidspunkt var ekstern lærer på telemarketingsuddannelsen, siger om den spæde start:

"Det er altid svært at starte et firma, uanset hvad slags virksomhed det er. Du skal have en ide, den skal være bæredygtig, du skal finde de rigtige medarbejdere, og du skal selv brænde for det. Men så ville skæbnen, at vi for 6 år siden fik en ret stor ordre, og så blev vi nødt til at ansætte nogle for at løse den. Man kunne ikke løse den gennem uddannelsen som hidtil. Og nu var der en indtægt, som gjorde det muligt at realisere firmaet."

Virksomheden modtager som nævnt ikke offentlige tilskud, men hviler i sig selv. Målet er at tjene nok til, at man kan tåle at have 4 dårlige måneder uden tilstrækkeligt med arbejdsopgaver. I begyndelsen af virksomhedens liv var man indimellem usikre på, om der kunne udbetales løn. I dag kører virksomheden så godt, at de har opgaver til 1 år frem i tiden og tænker på at udvide, hvilket dog er vanskeligt pga. de fysiske forhold.

Medarbejderne i Telehandelshus er ansat på ordinære vilkår, men en efter eget ønske ved at få omdefineret sin stilling til et skånejob, da han på grund af mange hyppige sygeperioder over lang tid ikke kan

passe sit arbejde optimalt. Over årene har der været udskiftning af medarbejdere i Telehandelshus; nogle har videreuddannet sig, andre har ønsket at få nye udfordringer i andre typer stillinger.

Telehandelshus fungerer som rollemodel for telemarketingsuddannelsen og en call-centeruddannelse, som begge udbydes på IBS erhverv, som er Blindeinstituttets center for uddannelse af blinde og svagtseende. De tre ansatte telemarketingskonsulenter i Telehandelshus er alle uddannet på IBS erhverv, men det er ikke formålet at beholde de færdiguddannede i firmaet. Formålet er, at konsulenterne skal ud og have job i andre virksomheder.

Rent fysisk ligger Telehandelshus og telemarketingsuddannelsen i de samme lokaler. Telehandelshus betaler ikke husleje på Institutet for Blinde og Svagsynede, men afsætter i stedet tid til at træne de studerende på de to uddannelser. Det sker typisk ved, at en ansat har et par studerende med på en opgave, som Telehandelshus har for en kunde. På den måde opnår de studerende praktisk erfaring i deres uddannelsesforløb.

Telemarketingsuddannelser må traditionelt betegnes som et kvindesfag, men når det drejer sig om synshandicappede, er der flere mænd end kvinder, der søger uddannelse og ansættelse i faget, hvilket også er tilfældet i Telehandelshus, hvor de tre ansatte konsulenter alle er mænd.

4.2.2 Arbejdet i virksomheden

Virksomheden har således to hovedopgaver. Den ene er at træne studerende på de to uddannelser på IBS erhverv. Den anden hovedopgave i Telehandelshus er at skaffe og betjene kunder. Dette arbejde spænder fra at passe telefoner for virksomheder til at foretage interview om kundetilfredshed, fra it-opgaver om fx sikkerhed på nettet til at lave mødeaftaler for firmaer.

Telehandelshus har en række humanitære organisationer som kunder, men der er også mange private firmaer blandt kunderne. Alle opgaver sælges på timebasis. Nogle kunder henvender sig selv, fordi de har hørt om firmaet, men Telehandelshus laver også opsøgende arbejde og skaffer selv de fleste kunder. En arbejdsopgave begynder med et kundemøde, hvor kundens behov afdækkes, herefter følger

en prøveperiode på 20 timer, hvor opgaverne for firmaet varetages af Telehandelshus, inden den endelige kontrakt indgås ved et nyt kundemøde.

Arbejdet foregår i et stort lokale, hvor den ene tredjedel rummer fire arbejdspladser, hvor skrivebordene er placeret op imod hinanden. I de sidste to tredjedele af lokalet undervises de studerende fra de to uddannelser. Rummet er adskilt af en skærm. Torsten, som er den anden af de to interviewede telemarketingskonsulenter, fortæller, hvordan han sagtens kan holde kontakten med kunder og kollegaer, selv om der er meget baggrundsstøj i lokalet:

“Det var meget i starten, men du lærer hurtigt at skille det ad. Så er det kun en mumlen, du hører fra de andre, og så, når der kommer et eller andet stikord, det kan man godt høre, hvis der er noget, man skal med de andre. Men når vi ikke har nogle kunder, så sidder vi og hører lidt efter hinanden. Hvad gør han lige for at få et møde med en kunde. Og hvad kan jeg selv gøre, og hvad kan den anden lige gøre, hvis det er mig, der lige har fået et møde.”

De tre telemarketingskonsulenter arbejder selvstændigt med at skaffe opgaver for Telehandelshus, og efterfølgende udfører de opgaverne for kunderne. Connie Hasemann siger:

“Noget af det, der bærer det her igennem, er holdninger og menneskesyn, og det arbejder vi meget med i forhold til erhvervslivet. Vi ser på de ressourcer, der er til stede hos den enkelte medarbejder, og vi ser på hinanden med respekt for den kompetence, medarbejderne har. Nøgleordene er respekt, ligeværdighed og livsglæde og troen på, at det nytter noget. Det kan lyde som floskler, men der ligger et værdigrundlag bag ved det, som vi deler. Det handler om at hjælpe og støtte folk til at arbejde mere selvstændigt, for da jeg startede med Telehandelshus, da var jeg jo nødt til at være med i alle arbejdsfunktioner. I dag kan medarbejderne i Telehandelshus starte en ny arbejdsopgave op. Der kan være dage, hvor jeg ikke ser dem eller hører, hvordan det går. Folk skal lære at gøre det selv og holde fast ved kunderne og give dem lidt mere, end de forventer, så kunderne vender tilbage, og vi har kunderne i meget lang tid her.”

Telehandelshus har fået mange kunder og nye arbejdsopgaver i de sidste par år, og det kræver mere organisering af både arbejdstid og arbejdsopgaver. En organisering, som medarbejderne selv står for i dag. Om organiseringen af arbejdstiden siger Connie Hasemann:

“Jeg er så heldig, at vores lille firma har nogle medarbejdere, hvor jeg ikke behøver at bede dem om at blive længere eller komme om morgenen. De koordinerer det selv.”

Mathias fortæller om organiseringen af arbejdet:

“Vi planlægger så vores timer for kunderne svarende til det antal timer, vi er her om ugen. Fx har vi nogle opgaver for autofirmaer, hvor vi spørger kunderne, om de er tilfredse med reparationerne. De opgaver tager vi så efter klokken 16, hvor vi sidder måske 1, 2 eller 3 timer der. Men så er der også enkelte dage, hvor vi siger, nu kan en af os godt holde fri en formiddag. Det opvejer så hinanden.”

Connie Hasemann ser en sammenhæng mellem den høje kvalitet i arbejdet og hendes medarbejders handicap; hun siger:

“Vi bestræber os på at levere en høj kvalitet, for der er aldrig nogen, som skal komme og sige, at vi ikke gør det godt, fordi vi har et syns-handicap.”

Mathias uddyber det og er måske heller ikke helt enig. Han nuancerer det i hvert fald ved at sige:

“Vi gør det måske ikke bedre, men vi er mere påpasselige. Jeg tænker ikke på, at nu skal det være i orden, fordi jeg sidder ude på Telehandelshus på Blindeinstituttet og er svagsynet. Det sidder jeg ikke og tænker på, når jeg sender noget ud, men jeg tænker på, at det skal være 100 % i orden.”

Der er en høj faglig stolthed hos de interviewede medarbejderne, som giver udtryk for et stærkt ansvar over for firmaet, men også over for deres rolle som undervisere for de studerende på uddannelserne.

Efter at Telehandelshus har fået flere opgaver, benytter de sig af og til af assistance fra tidligere studerende, som nu arbejder freelance. Connie Hasemann fortæller, at de overvejer forskellige muligheder for, hvordan de kan udvide Telehandelshus, men at det er vanskeligt, fordi de ikke kan udvide i de nuværende fysiske rammer, og en delvis eller hel flytning af Telehandelshus ud fra Instituttet for Blinde og Svagsynede vil gøre det vanskeligere at stå for oplæring og træning af de studerende. Connie Hasemann siger, at Telehandelshus har en klar forpligtigelse over for uddannelsen, og at det er vigtigt, at de studerende får så meget praktisk erfaring som muligt, før de forlader skolen. Hun siger:

“Telehandelsuddannelsen er ikke meget værd uden Telehandelshus.”

På den anden side kan man sige, at Telehandelshusets formål er at skabe job til blinde og svagsynede personer, og det kan kun ske i højere grad end nu ved at flytte en del af eller hele firmaet ind i andre lokaler.

4.2.3 Støttefunktioner

De ansattes respektive kommuner har betalt for det handicapkom-penserende softwaresystem, som de anvender til at få oversat teksten fra computerskærmen til lyd. Systemet hedder talesyntese. Det fungerer på den måde, at alt det, som normaltseende ser på skærmen, læses op af en maskine. Det er dog stadig ikke alle hjemmesider, der kan læses med talesyntesesystemet. Det kræver rutine at forstå talen, da den er utydelig. En blind eller svagsynet telemarketingskonsulent arbejder således med en øresnegl i det ene øre, hvorigennem han hører teksten fra computerskærmen, og et headset på det andet øre, hvor talen fra kunden kommer ind, mens hænderne er frie til at taste. Mathias, som har anvendt talesyntese i en længere årrække, fortæller, at det kræver øvelse at forstå talen i programmet, når den oversætter teksten på skærmen. Han siger:

“Det kræver en høj grad af koncentration, men man vænner sig hurtigt til det, og der er ikke andet at gøre end at blive ved.”

Der arbejdes ca. 1 time til halvanden ad gangen med kundebej-ning, før der holdes en kortere pause, men både arbejde og pauser organiseres fleksibelt i forhold til arbejdsopgaverne.

Mathias, der ikke er helt blind, men svagsynet, anvender ud over talesyntesen et forstørrelsesprogram på computeren, så teksten på skærmen bliver stor. Forstørrelsesprogrammet gør det muligt hurtigt at skrue op og ned på sidens størrelse, så man kan fornemme, hvor på skærbilledet man er.

Telehandelshus anvender seende assistance, som er bevilliget af arbejdsformidlingen i 20 timer om ugen til hver synshandicappet medarbejder. Den seende assistance hjælper med at læse tekster, som ikke er tilgængelige for blinde, og udfylder skemaer og den slags, men ligesom med personlige hjælpere må den seende assistance ikke udføre selve arbejdet. Ved kundemøderne er der aldrig seende assistance med; det klarer telemarketingskonsulenterne selv.

4.2.4 De ansatte i Telehandelshus

Det kræver et vist gå-på-mod at tage en uddannelse og senere arbejde med telemarketing, da man har meget kontakt med kunder og hele tiden skal sælge produkter. Desuden er der en del af kundekontakten, der foregår uden for Telehandelshus. I de næste to afsnit beskrives de to interviewede medarbejders, Mathias og Torstens, måde at tackle det at være blind i erhverv.

Mathias

Mathias er 51 år og gift. Han har været i Telehandelshus i 6 år. Mathias har været svagsynet siden fødslen, men det blev først konstateret i løbet af de første år i skolen. Han fik nogle timer med specialundervisning om ugen, men har ellers gået i almindelig folkeskole. Hans syn er gradvist blevet værre med årene. Han har arbejdet på et beskyttet værksted, men har også haft ordinære job i lange perioder, fordi han ville kunne klare sig selv. I mange år klarede Mathias sig godt med et ordinært arbejde på et værksted, hvor han ved at kende forholdene kunne klare arbejdsopgaverne, men til sidst var hans syn så forværret, at han ikke kunne klare alle funktioner i jobbet længere. Som 44-årig tog Mathias kontakt til Institutet for Blinde og Svagsynede og kom på nyblindekursus, hvorefter han blev indstillet af sin kommune til at tage uddannelsen på IBS Erhverv som telemarketingskonsulent, som den blindes hjemegnskommune selv betaler for. Derefter fik han arbejde i Telehandelshus.

Mathias arbejder så meget, hans syn kan bære om ugen. Han får førtidspension ved siden af den løn, han tjener ved Telehandelshus, så derfor kan han tillade sig kun at have få timer i nogle perioder og mange i andre perioder, blot han ikke kommer over det maksimumbeløb, han må tjene ved siden af førtidspensionen. Han lægger nogle af sine timer om aftenen. Mathias siger:

“Jeg er så glad for at være her, så jeg arbejder alt det, jeg må ved siden af pensionen. Jeg har det godt med at stå op om morgenen og vide, at der er nogen, der venter på mig, og at man har et ansvar i stedet for at sidde hjemme og trille tommelfingre. Det er arbejdsglæden, der er det afgørende for mig.”

Mathias fortsætter:

“Der er nok en del handicappede, som er tilbøjelige til at sidde hjemme og vente på, at deres check kommer ind af brevsprækken hver måned. Jeg tror så til gengæld, at når man først har prøvet at være ude her eller et eller mange andre steder, så opdager man, at det er rart at kunne stå op og vide, at der er nogen, der savner en eller venter på en.”

Mathias tilføjer, at selv om der ikke havde været noget, der hed Telehandelshus, havde han fået arbejde, for han kunne ikke holde ud at sidde derhjemme. Mathias fortæller, at der er mange blinde og svagtseende personer, der har det sådan på telemarketingsuddannelsen:

“Nogle gange har vi da i vores stille sind tænkt, at vedkommende der får svært ved at komme frem og tilbage med S-tog alene, blind og dårligt gående. Men vedkommende har fundet ud af, at det var rart at komme her og møder alligevel, selv om man skal bruge 1½- 2 timer på at komme frem, og det samme skal man altså bruge på at komme tilbage igen.”

Til det siger Connie Hasemann, at telemarketingskonsulenter nok ikke er repræsentative for alle handicappede, fordi det at tage en uddannelse, hvor man skal ringe op til fremmede personer hele tiden, kræver et overskud og nogle ressourcer. Hun siger:

“Måske er Torsten og Mathias mere eksempler på, at de har det drive, der skal til, for ellers havde de ikke valgt det job. Syn eller ej, det handler også om noget andet.”

Mathias kunne godt tænke sig på lidt længere sigt, at en filial af Telehandelshus rykkede ud fra Institutet. “Ud i byen”, som han siger. Mathias vil gerne være med til at lave et nyt firma, hvor han primært skal undervise. For som han siger, det er nok tvivlsomt, om han orker at blive ved med sidde og ringe ud til kunder de næste mange år, når han bliver ældre.

Torsten

Torsten er 27 år og blindfødt. Han bor alene i en lejlighed i København. Han har gået i almindelig folkeskole i 10 år, hvor han har haft støttelærer. Han har ikke anvendt kommunens synskon-sulenter, efter han gik ud af skolen; det har ikke været nødvendigt. Torsten er uddannet som kontorassistent i løn- og personaleafdelingen på Rådhuset i Løgumkloster Kommune. Han har meget gå-på-mod, når det drejer sig om at få uddannelse og arbejde. Den elevstilling, han søgte på rådhuset, vidste han, at han ikke ville kunne bestride, fordi det var i told og skat, hvor der var mange skemaer, der skulle udfyldes, og det ville han ikke kunne gøre uden hjælp. Imidlertid fandt de en anden elevstilling til ham på Rådhuset.

Da Torsten var færdiguddannet som kontorassistent, valgte han at søge nye udfordringer, selv om han fik tilbudt en fast stilling på rådhuset. Han flyttede fra Jylland til København for 2 ½ år siden og begyndte på telemarketingsuddannelsen på Institutet og blev efterfølgende ansat i Telehandelshus. Torsten er netop blevet fastansat efter at have været der i 1 år. Han arbejder på fuld tid.

Connie Hasemann siger:

“Torsten har vist, at selv om man aldrig har kunnet se, kan man godt flytte til en anden landsdel og klare sig både privat og arbejdsmæssigt. Han er en dygtig ung mand.”

Torsten har arbejdet meget over i det første år, fordi firmaet har haft mange arbejdsopgaver. Han har optjent nok til at holde ferie med

løn, hvad han ellers ikke ville have fået som nyuddannet. Han er med i HK for at opnå sikkerhed, hvis han skulle risikere at blive fyret.

Det betyder meget for Torsten at være ansat på ordinære vilkår. Han siger:

“Jamen jeg synes da, at det er dejligt, at man ikke absolut skal være i en beskyttet stilling, fordi man er synshandicappet. Jeg havde jo været i kommunen på ordinære vilkår og vidste, at det kunne lade sig gøre.”

Han siger også:

“Jeg synes da, det er bedre, at man kan stå op om morgenen og vide, man skal på arbejdet. Det er jeg da utrolig glad for, frem for at man kunne få byttet om på dag og nat, sådan som man er slem til, hvis man ikke har noget arbejde. Det betyder rigtig meget for mig. Det er vigtigt, at der er noget, der ligger og venter på en, og at man skal ud og tale med en masse mennesker og firmaer.”

Torsten forestiller sig ikke, at han skal blive i Telehandelshus altid; han vil gerne lave noget andet, men helst inden for telemarketing, som han brænder for nu. Han kunne godt tænke sig i løbet af nogle år at tage noget mere videreuddannelse.

4.2.5 Potentialet for at skabe flere arbejdspladser for handicappede

Connie Hasemann tager ofte ud og fortæller om konceptet med virksomheden både i Danmark og i udlandet. Hun og Mathias tager blandt andet ud til Rotary klubber og taler om firmaet. Hun siger: “Jeg brænder for det her, jeg føler, der er et eller andet i det her, som flere kunne få glæde af. Telemarketingsuddannelsen har 10-års jubilæum, og firmaet har eksisteret i 8 år, så vi har også noget erfaring at give ud af. Eksemplets magt er meget vigtigt for at få handicappede i erhverv.”

Telehandelshus har drøftet, om de kunne have andre grupper af handicappede end blinde beskæftiget i firmaet. Mathias siger:

“Når vi har haft rigtig travlt, taler vi om, at vi godt kunne gå til AF for at få dem til at skaffe os en anden handicappet, en kørestolsbru-

ger eller en anden til at hjælpe os. Det kunne også være en kontoruddannet førtidspensionist, der kunne hjælpe os med nogle af de ting, vores seende assistenter ikke må lave.”

Men også i forhold til gruppen af blinde, som er tilknyttet de forskellige uddannelser på Institutet for Blinde og Svagsynede, har personalet i Telehandelshus nogle ideer til at få flere i beskæftigelse og under uddannelse. Connie Hasemann siger:

“Vi har en drøm om at starte et hus op, hvor mange flere synshandicappede eller andre handicapgrupper kunne være i jobtræning, når de var færdige med deres forskellige uddannelser, inden de skulle ud i job. Telehandelshus kunne være kernen i det, så der var mange flere arbejdspladser. Det skulle være et hus, hvor tingene voksede og groede i, og hvor fx de færdiguddannede massører og pianostemmere kunne have et lokale, før de skulle ud og starte op som selvstændige, og hvor vi kunne passe deres telefon og booke tider for dem, og andre firmaer kunne booke arbejdsopgaver ind til dem.”

Det er i dag et krav, at man skal have erfaring med at arbejde inden for erhvervslivet, før man kan begynde på telemarketingsuddannelsen. Det skyldes ifølge Connie Hasemann, at uddannelsen er så kort, at man uden erhvervs erfaring ikke vil kunne nå at opkvalificere sig til at udføre alle funktionerne inden for telemarketing. I så fald skulle uddannelsen vare 2 år og ikke som nu 1½ år. Connie Hasemann mener, at et jobhus ville kunne få flere personer til at søge uddannelse på Institutet for Blinde og Svagsynede, end det er tilfældet i dag. Ifølge lederen afholder det mange fra at begynde på en af uddannelserne, at de ikke får en længere jobtræning, før de skal ud og stå på egne ben. Desuden mener Connie Hasemann også, at mere jobtræning vil få flere i arbejde efter uddannelsen.

4.3 Malerfirmaet Citygruppen A/S

Malerfirmaet Citygruppen A/S er et privatejet selskab, som drives af et ægtepar. Der er for tiden ansat 15 svende, tre lærlinge og en sælger. Blandt de ansatte er der to handicappede, en svend og en lærling, som begge er døve. Malermester Annette Eriksen, som tager sig af den daglige ledelse og regnskaberne, er interviewet. Desuden

er den døve lærling, Kirsten, interviewet. Der er anvendt døvetolk i interviewet med Kirsten.

4.3.1 Ideen til at skabe job til handicappede

Muligheden for at ansætte en handicappet person i firmaet opstod tilfældigt. Annette Eriksens voksne datter, som er distributionsleder i Post Danmark, havde fået en forespørgsel fra en kommunal produktionsskole vedrørende Post Danmarks mulighed for at have nogle døve elever i praktik. Annette Eriksens datter henviste til forældrenes malerfirma, som efterfølgende tog imod to praktikanter i tre måneder. Efter endt praktik havde den ene lyst til at fortsætte i malerfaget, og han blev lærling i firmaet og arbejder nu som færdiguddannet svend. Også den nuværende døve lærling Kirsten har først været i praktik i firmaet, før hun begyndte som lærling. Begge de to døve ansatte er ansat på ordinære vilkår.

Selv om ideen til at ansætte en handicappet medarbejder i firmaet opstod tilfældigt, falder det fint i tråd med det sociale ansvar, som interviewet med Annette Eriksen viser, at firmaet har over for sine medarbejdere, både når det gælder om at fastholde og nyansætte medarbejdere. Fx fortæller Annette Eriksen, hvordan det er lykkedes at fastholde en svend ved at skabe en sælgerstilling til hende i firmaet, fordi hun ikke længere kunne tåle arbejdet som maler. Annette Eriksen fortæller, at de fleste af de ansatte bliver længere tid i firmaet, end det er normalt for malerfaget, men der har selvfølgelig også været ansatte, som er kommet ind og har forladt firmaet efter kort tid. Om den døve svend siger hun:

“Jeg tror, at han bliver her i mange år, for han er så dygtig en maler, og han kan godt lide at være her.”

Malerfirmaet har ikke en personalepolitik, men Annette Eriksen er ved at lave en personalehåndbog, og her overvejer hun at skrive, at mange forskellige slags mennesker skal kunne være ansat i firmaet. Hun finder det dog svært i praksis at skrive om det. Hun bruger ikke selv ordet mangfoldighedsledelse, men når hun fortæller om de værdier, som præger firmaet, er det det begreb, der er mest dækkende. Hun udtrykker det på denne måde:

“Jeg vil jo helst have, at man slet ikke tænker på dem som handicappede, de er jo bare døve. Jeg konstaterer, at de ikke kan høre, men de er jo ikke syge. Og vi har jo alle typer her. Vi har mange, der ikke kommer fra Danmark, de har selvfølgelig problemer med at tale dansk og med skrift, men vi hjælper dem med at få det lært. Vi siger til de andre svende, at de ikke må tale engelsk til dem, de skal lære at tale dansk, for ellers kan de ikke tage deres svendep prøve. Men jeg tror, at jeg vil skrive noget om det, for hvis man kommer ind af døren her og ikke kan lide udlændinge eller ikke kan acceptere at skulle gå sammen med en døv, så er det jo godt, at de nye er blevet gjort opmærksom på det i personalehåndbogen, for vi har ikke tænkt os at lave om på det. Der kommer sikkert andre pudsige typer her, jeg synes, det er godt, at vi er lidt blandede, det gør det lidt sjovere. Og vi lever af, at kunderne er glade for vores arbejde, hvis man er dygtig og godt kan lide arbejdet, så er vi ligeglade med, hvordan man ser ud, eller hvad man er.”

Det er ikke kun i forhold til de ansatte, at Annette Eriksen synes, det er vigtigt at markere, at mange forskellige slags mennesker skal kunne være ansat i malerfirmaet. Hun fortæller:

“Kunderne kan nogle gange godt reagere på det, når man kommer ud til et job med vores døve svend eller lærling. De kan godt umiddelbart se ud til at tænke: Nå, nu kommer vi ikke med en kvalificeret maler, og det bliver både jeg og mine medarbejdere stødt over. Det er en snæversynet indstilling. Men de opdager jo hurtigt, at de laver arbejdet pænt. Og alle opfører sig jo pænt her og rydder op og sådan efter sig og taler pænt til folk.”

Malerfirmaet har også mødt skepsis i forhold til både de døve ansatte og de ansatte med anden etnisk baggrund hos nogle af de firmaer, som de samarbejder med ved større opgaver, fx ved nybyggerier, hvor der er mange faggrupper repræsenteret på byggepladsen. Annette Eriksen fortæller, at der ikke er nogen sammenhæng mellem, hvilket fag man har, og om man er skeptisk over for handicappede eller personer med anden etnisk baggrund. Det knytter sig udelukkende til personlighed. Hun siger:

“Nogle håndværkere omtaler dem meget negativt, som de der fremmedarbejdere, I har. Som om det var nogen, vi fik, der gik til ingen

løn. Men som tiden er gået, og de har set, at vores medarbejdere er blevet ved med at være her, og de går der og arbejder, og det ser egentlig meget fornuftigt ud, så er det blevet accepteret.”

Retten til at have et arbejde er et tilbagevendende tema i interviewet med Annette Eriksen. Hun giver udtryk for, at det er en del af deres motivation til at ansætte handicappede i malerfirmaet. Annette Eriksen fortæller om den første døve lærling, som de ansatte i firmaet:

“Vi vidste godt, hvad vi gik ind til, det ville ikke blive helt nemt, men jeg tager hatten af for, at folk gider bestille noget. Og det er flot, at en person over 30 år, der er døv, og som kan få 10.000 kr. om måneden fra kommunen, gider gå i lære, så skulle han også have chancen.”

4.3.2 Barrierer i organiseringen af arbejdet og i forhold til kollegaer

Når man har døve medarbejdere, er der en række barrierer i den daglige kommunikation, som skal overvindes. Den døve lærling Kirsten er født døv. Hun har derfor ikke noget talesprog, og hun kan kun mundaflese folk, som hun kender meget godt. Den døve svend kan mundaflese og tale, men man skal kende ham godt for at forstå hans tale. Desuden kan han fornemme rystelser i gulvet, hvilket gør det muligt at påkalde hans opmærksomhed ved at stampe hårdt i gulvet. De benytter sig begge af tegnsprog, og til personer, der ikke kan tegnsprog, skriver de korte beskeder. Annette Eriksen fortæller om, hvordan de kommunikerer sammen for at være helt sikker på, at de har forstået hinanden:

“Vi kan jo ikke bare sige til en døv, at denne lejlighed skal males sådan og sådan, og du skal bruge de og de materialer. Jeg må tjekke, om de forstår, hvad jeg mener. Jeg beder dem skrive til mig, hvad det er, de skal gøre ved de vægge.”

Arbejdet i malerfirmaet er organiseret således, at malersvendene kun møder i firmaet om morgenen, hvis de skal begynde på en ny opgave, ellers ringer de en materialeliste ind, efterhånden som de får brug for nye materialer, som de så får bragt ud til arbejdsstedet. De døve medarbejdere benytter sig af sms-beskeder fra en mobiltelefon i stedet for at ringe over telefonen. På den måde kan de løbende komme i kontakt med Annette Eriksen og bestille varer samt ordne andre ting.

Ved en ny opgave tager Annette Eriksen eller hendes mand med ud til kunden den første dag. Det er særlig vigtigt i forhold til de døve medarbejdere, da de må præsenteres for kunderne af en talende, og forskellige aftaler indgås. Når de døve medarbejdere skal tale med kunderne, må det foregå på skrift. Det giver sjældent anledning til problemer, men det tager lidt længere tid.

Citygruppen anvender dog også tolk, fx til personalemøder. Annette Eriksen fortæller om, hvordan det foregår:

“Når vi holder møder, har vi tolk med, for de to døve medarbejdere kan slet ikke overskue, når mange sidder og snakker. Det har irriteret svendene en lille smule, når vi siger, at der ikke er noget med at tale i munden på hinanden. Tolken kan ikke magte det, så vi er nødt til at tage hensyn til, at der sidder to døve og en tolk, så det er en ad gangen, der taler, og vi taler ikke for hurtigt.”

Døvetolken er ifølge Annette Eriksen betalt af Frederiksberg Kommune, hvor Citygruppen ligger. Citygruppen er bevilliget 150 timer tolk om året. Ud over til personalemøderne benytter de sig af tolk 1 time om ugen, når der skal aftales forskellige forhold af mere personalemæssig karakter, som fx uddannelses- og ansættelseskontrakter, lønudbetalinger, forsikringer osv. Der anvendes aldrig tolk i arbejdssituationerne, der finder medarbejderne ud af at kommunikere sammen ved at skrive til hinanden.

Citygruppen kan benytte sig af et løntilskud på 5 timer om ugen, som kan deles ud til svendene, fordi de skal bruge ekstra tid for at kunne gøre sig forståelige over for de to døve ansatte. Det sidste har de dog ikke benyttet sig af i firmaet, da ingen har fundet det væsentligt mere tidskrævende at arbejde sammen med de døve ansatte. Det er dog ikke ensbetydende med, at det altid er nemt at få det til at køre i hverdagen. Annette Eriksen fortæller:

“Vi bruger meget tid på at få vores svend til at involvere sig mere i sine kollegaer. Vi siger til ham, at han skal prøve at få kontakt med de andre i stedet for at sætte sig med sin avis på en stol i hjørnet. De andre vil gerne, men de giver lidt op, når han ikke selv gør noget. Han skal vise, at han gerne vil være sammen med dem. Vi kan jo sagtens kommunikere. Han kan mundaflæse ret meget, men hvis

det er noget vigtigt, så skriver man lige nogle stikord og beder ham gentage det. Man kan nogenlunde forstå, hvad han siger. Når du lærer ham at kende, kan du godt forstå det, han siger. Det irriterer de andre svende, at de har været villige til at bruge noget energi og tid på at lære ham faget og at tale med ham, hvor de nok føler, at han ikke har ydet rigtig igen.”

Med den nye lærling Kirsten er det anderledes. Hun har mere gå-på-mod, når det handler om at være i kontakt med de andre ansatte i firmaet. Annette Eriksen siger:

“Forløbet med vores døve svend har gjort, at da vi sidste år begyndte at tale om, at nu skulle vi have en lærling igen, så sagde flertallet, at vi skulle ikke have en døv igen. Og så sagde vi nej, det gør vi ikke, men så kom Kirsten i praktik, og så sagde alle: Hun er sød, og hun bliver god. Ellers havde vi ikke gjort det, for det ville være blevet modtaget så negativt, og det går ikke.”

4.3.3 Barrierer i forhold til samarbejdspartnere

Citygruppen har fået god støtte til at løse problemer i forbindelse med de døve ansattes lærlingeuddannelse fra en projektleder på Castberggård, som er en døvehøjskole.

Annette Eriksen fortæller, at det er vigtigt at have nogen at støtte sig til, når man skal organisere et lærlingeforløb lidt anderledes, end man er vant til. Hun siger:

“Jeg tror, at jeg var løbet sur i det, hvis jeg ikke havde projektlederen på Castberggård til at hjælpe med problemer af og til. De gør meget for os. Vi havde ikke droppet vores lærling, men vi er glade for, de er der på Castberggård.”

En af de problemstillinger, som Castberggård har været med til at finde en løsning på, var, at den første døve lærling, de havde, havde meget dårlige matematikundskaber, fordi han på grund af sit handicap ikke havde kunnet følge med i skolen og ikke havde fået den tilstrækkelige hjælp undervejs i skoleforløbet. Annette Eriksen fortæller:

“Der er efterhånden meget teori i skoleuddannelsen som maler, og han klarede den med døvetolk på, som kommunen betalte. Han

havde ikke lært så meget i skolen. Han anede ikke, hvad en centimeter var. Han har gået i almindelig folkeskole, og ingen har taget sig af, at han ikke kunne høre. Så vi måtte jo starte helt fra bunden af som med et barn og lære ham, hvad er en centimeter, hvad er en meter. Vi har lært ham at læse; hvad hedder den spand maling, for ellers kunne han ikke bestå og i øvrigt heller ikke bestille materialer, når han som svend skulle ud og klare sig selv. Hver mandag havde han en fra døvehøjskolen Castberggård til at sidde og læse med ham. Kirsten er også blevet tilknyttet der i læretiden på vores foranledning, for de har så stor forståelse, og de vil så gerne have disse mennesker ud i et arbejde.”

Til svendepøven havde de alligevel problemer med at få deres første døde lærling igennem eksamen i matematik. Annette Eriksen siger:

“Malerskolen søgte faktisk selv, om de ikke kunne få fritaget ham for matematik. For som skolen også selv sagde, han bliver aldrig selv mester og skal ud og måle op, så er det da synd, at han ikke kan få sit svendebrev for sådan en bagatel. Men det blev afvist af det faglige fællesudvalg. Han klarede den så med hiv og sving, for du kan godt dumpe i et fag, hvis du bare hiver den godt op i de andre fag, og han er jo en meget dygtig maler. Men jeg synes, at det er en dum barriere, at man ikke kan være så fleksibel inden for uddannelsessystemet, så man siger, at det er indlysende, at han ikke skal være mester, samtidig med at det er urimeligt, at du skal gå som ufaglært, fordi du ikke kan klare en matematikprøve.”

Den nuværende lærling, Kirsten, kom fra Nyborgskolen, som er en døveskole, hvor eleverne kommer ud i forskellige praktikforløb. Kirsten var ude som pædagog, på Døves Vaskeri og hos Citygruppen. Efter praktikken i malerfirmaet ville Kirsten gerne i lære som maler med det samme, men Nyborgskolen ville ikke slippe hende fra praktikken i vaskeriet, selv om Citygruppen gerne ville tage hende i lære med det samme. Annette Eriksen fortæller om forløbet, som hun er meget indigneret over:

“Kirsten skrev selv til os bagefter og spurgte, om der var mulighed for at komme i lære hos os, og det var de så imod på Nyborgskolen. Det var noget med, at de havde fået pengene for hendes forløb på forhånd, men det er vi altså fuldstændig ligeglade med. Det er vel

Kirstens fremtid, det handler om, og ikke om Nyborgskolen må sende nogle penge tilbage til staten eller kommunen. Det er noget pjat, for hvis hun gerne vil i gang, så skal hun i gang og ikke gå og spille tiden ude på Døves Vaskeri.”

Annette Eriksen har også i denne sag haft glæde af projektlederen på Castberggård, hvor Kirsten blev tilknyttet, da hun kom i malerlære. Kommunen betalte to tredjedele af den første døve lærlings løn under hele læretiden. Men til Kirsten får Citygruppen ikke noget tilskud, da det var så besværligt at få det igennem. Annette Eriksen gav simpelthen op over for Ishøj kommune. Hun siger:

“Vi synes, at den kommune, hun bor i, var lidt besværlig. Jeg kunne slet ikke få et svar på, om vi kunne få tilskud, og jeg kunne slet ikke få lov til at tale med sagsbehandleren til Kirsten, og da det endelig lykkedes at få hende i tale, vidste hun ikke, hvor længe det ville tage, før hun fik tid til at tale med Kirsten og hendes far om muligheden for, at kommunen kunne give tilskud. Så gad vi ikke bruge vores tid på det, men havde det været en døv, vi ikke kendte, så havde vi ikke taget hende som lærling, så havde det fået den konsekvens.”

4.3.4 Lysten til at få en lærlingeuddannelse som maler
Kirsten er 22 år og har været i Citygruppen i et halvt år, først i en praktikperiode på 3 måneder og nu i lære på tredje måned. Det er Kirstens første ordinære job. Hun har som nævnt været på Nyborgskolen, som kun er for døve og hørehæmmede. Her har Kirsten fulgt en toårig ungdomsuddannelse, hvor de unge er i praktik tre steder med henblik på at finde ud af, hvad de senere vil kunne tænke sig og vil kunne klare at komme i lære som eller arbejde med. Kirsten valgte som nævnt malerfaget. Hun og hendes far havde hørt, at de havde haft en døv lærling i Citygruppen og spurgte derfor, om hun kunne komme i praktik der. Kirsten har ikke gået i en almindelig folkeskole, men har gået på døveskole i alle årene. Da Kirsten fik lærepladsen i Citygruppen flyttede hun samtidig hjemmefra. Hun fortæller om, hvordan det var at starte i lære og samtidig klare sin egen husholdning:

“I starten var det lidt hårdt med regninger og alt det andet, der skulle betales, og mange ting, der skulle gøres, og så den nye lærerplads.

Alle ting på en gang, det var lidt hårdt, så jeg var helt smadret, når jeg kom hjem og faldt bare i søvn. Men det er gået helt fint.”

Kirsten fortæller med stor entusiasme om sit arbejde:

“Jeg synes hurtigt, at jeg er kommet ind i arbejdet. I praktikken var jeg ikke sammen med så mange forskellige kollegaer. Efter at jeg har fået læreplads, er der mange flere, jeg skal lære at kende, og der er også kommet nyansatte, og det er klart, at det er svært med så mange nye, men nu går det fint.”

Og videre siger Kirsten:

“I den første periode arbejdede jeg meget sammen med den døve svend, for så kunne han lige forklare mig nogle forskellige ting, men efterhånden så er jeg sammen med flere af de andre kollegaer. Jeg lærer mere, hvis jeg er sammen med flere forskellige svende og får en bredere uddannelse.”

Annette Eriksen fortæller også om samarbejdet mellem de to døve ansatte:

“Nogle gange har den døve svend Kirsten med. De er så glade for det begge to, så vi vil jævnligt lade dem gå sammen, men ikke hele tiden, for de skal også gå sammen med de andre. For ellers bliver det sådan en lukket verden for dem. Ellers lærer Kirsten heller ikke de andre at kende. Desuden afhænger det også af typen af opgaver, hvem der kan gå sammen.”

Kirsten fortæller, at hun i det daglige sjældent har brug for en døvetolk; hun klarer sig med at skrive beskeder til kollegaerne. Og det går fint med langt de fleste kollegaer. Hun siger:

“Rundt omkring på arbejdspladserne, der har jeg aldrig tolk. Der taler vi og skriver. Nogle gange er der en smutter, og så siger vi: prøv lige at sige det igen, eller vi finder en anden udvej. Jeg tror nok, at de fleste af mine kollegaer synes, det er okay, men en kollega er ordblind, så han har svært ved at skrive til mig, men han viser mig så, hvordan det skal gøres, og så gør jeg det samme.”

Derimod har Kirsten brug for tolk, når hun er på malerskolen. Det betaler hendes hjemkommune Ishøj for. Kirsten fortæller:

“På skolen er der fuldtidstolk på, men hvis jeg er ude og male på skolen, så er det jo ikke nødvendigt med tolk. Det er kun i de teoretiske timer, jeg har tolk på.”

Kirsten har fået den hjælp fra det offentlige, som hun har søgt om. Hun har blandt andet fået kaldeanlæg og skrivetelefon. Det er således ikke Kirsten, men kun Citygruppen, der har oplevet problemer med Ishøj Kommune, da de opgav at få tilskud til at have Kirsten i lære, som de fik det til den tidligere døve lærling.

Kirsten er meget bevidst om, at valget af malerfaget giver hende gode muligheder for at fortsætte efter svendepøven i faget, og at hendes handicap ikke vil blive et problem for hende på længere sigt i faget. Hun fortæller om, hvorfor netop det fag passer hende så godt:

“Fordi det er et meget visuelt job, der er ikke noget med at ringe rundt eller kommunikere. Når jeg bliver svend, så kan jeg også være andre steder end her. Fremtiden er ikke noget, jeg er bange for, jeg har det jo godt nu. Det er bedst at være inden for håndværkerjob, fordi det er visuelle job, hvor man kan lære ved at se efter en anden.”

Kirsten oplever da også, at hun rimelig nemt kan udfylde jobbet, og at der ikke bliver gjort forskel på hende og ikke-døve medarbejdere i det daglige arbejde. Hun fortæller, at nogle kollegaer lige tjekker, om hun nu også har forstået det, de har vist eller sagt, hun skal, men de fleste bekymrer sig ikke særligt om det, men går ud fra, at hun har forstået det med det samme. Men hun fortæller, at hun får flere bemærkninger end andre om, at nu er det frokost, og nu går vi der hen osv. Det er nødvendigt, at de siger til, da hun ikke fornemmer, hvis de går.

Kirsten giver dog også udtryk for, at der er begrænsninger i hendes liv, fordi hun er døv. Når det gælder arbejdet, synes hun som sagt, at det er nemt at kommunikere med ikke-døve personer. Men i andre sammenhænge giver hun udtryk for, at det er sværere. Hun har ingen ikke-døve venner og har heller ikke lært nogen at kende der, hvor hun er flyttet hen for 3 måneder siden. I fritiden er hun mest sam-

men med andre døve og så sin familie, som ikke er døve, men som kan tegnsprog. Hun siger:

“På arbejdet er det nemt, for der gider de at skrive, og de gider at svare, men officielt og generelt er det lidt svært, for de fleste er ikke vant til at møde en døv, og hvis de ikke kan tegnsprog, og de ikke ved, hvad de skal gøre, så prøver jeg at skrive til dem. Så nogle gange er det svært, men det virker som regel til sidst at få talt sammen.”

Kirsten lægger som andre af de interviewede handicappede vægt på at være ansat på ordinære betingelser, og hun ser slet ikke nogen grund til ikke at være det, når hun blot er i et fag, som hun kan magte. Hun fortæller til slut om, hvad hun synes bedst om ved lærepladsen:

“Det bedste ved at være her er, at man får en ordinær løn, og opgaverne er gode, og arbejdsmiljøet er godt. Der er sikkerhed her, der mangler ikke noget her. Jeg kan simpelthen ikke sige noget dårligt om min læreplads.”

4.3.5 Potentialet for at skabe flere arbejdspladser for handicappede

Annette Eriksen har som nævnt ikke noget imod at ansætte forskellige grupper af mennesker i sit malerfirma, herunder handicappede medarbejdere. Hun fortæller, at hun undrer sig over, at der ikke er flere stillinger til handicappede:

“Inden vores døve svend kom, var jeg slet ikke klar over, at de døve ikke arbejdede. Det kom bag på mig. Der er masser af job, hvor du kan være på deltid, hvor du får noget indhold, hvis du ikke kan klare et fuldtidsjob. Jeg synes, der kan være nogle skånejob til dem, der er meget mere handicappede, men ordinære job, hvad enten det er på deltid eller fuldtid, til dem, der kan klare det og vil det. Det er jo fuldstændig vanvittigt, at fordi man ikke kan høre, så skal man have pension hele sit liv. Vores svend er jo tilkendt pension, han behøvede ikke at arbejde. Det har han så selv valgt, og det, synes jeg, er fint.”

Annette Eriksen nævner flere gange projektlederne på Døveskolen Castberggård som anledningen til, at de har fået døve praktikanter, og som en nøgle til at løse de problemer, som der opstår undervejs,

når man fx skal have et lærlingeforløb til at fungere. Samarbejdet med vidende personer fra døvemiljøet har således været en vigtig forudsætning for, at integrationen af de to døve lærlinge er forløbet så fint i malerfirmaet.

4.4 Diskussion af erfaringerne fra de tre virksomheder

De tre beskrivelser af virksomhederne viser, at det er forskellige typer af barrierer og forskellige problemstillinger, der har skullet overvindes, før det er lykkedes at integrere de handicappede medarbejdere. Barriererne har været størst hos TDC i Næstved, hvor det var vanskeligt overhovedet at finde medarbejdere i begyndelsen, og hvor man oplevede, at det offentlige system ikke var en aktiv medspiller i at finde den nødvendige arbejdskraft til at stable et projekt på benene. I Telehandelshus har barriererne ikke handlet om de synshandicappede medarbejdere, men relateret sig til de problemer, der ofte er, når man skal starte en ny virksomhed fra bunden. I Citygruppen har barriererne både været af ekstern og intern karakter; eksternt har der blandt andet været problemet med at få den nye lærling fritaget for resten af sin praktikperiode på den døveskole, hun var tilknyttet, og internt har der været samarbejdsproblemer med den første lærling, men de er blevet løst. På ingen af virksomhederne fortryder man dog, at man har kastet sig ud i ansættelserne, tværtimod har de fået nogle meget dygtige og arbejdsomme medarbejdere. I alle tre virksomheder har man således i udgangspunktet forholdt sig positive til at ansætte handicappede, men oplevet problemer undervejs, der dog var til at overkomme. I kapitel 3 var billedet lidt anderledes, idet mange virksomheder i udgangspunktet var skeptiske over for at ansætte handicappede, men i praksis var deres erfaringer positivt i forhold til at opnå en god integration af de nye medarbejdere.

Nøgleordet for en god integration af handicappede medarbejdere er langt hen ad vejen virksomhedernes og medarbejdernes indbyrdes fleksibilitet over for hinanden. Hos TDC i Næstved strækker virksomheden sig langt, for at medarbejderne kan arbejde på de tidspunkter og i den udstrækning, de nu kan klare med deres forskellige handicap, mens medarbejderne tager hensyn til både kollegaers og virksomhedens behov for at dække dagen med timer. I Telehandelshus handler det om at nå de mange opgaver, og medarbejderne har

en fleksibel indstilling til at aftale arbejdstider løbende, mens firmaet overlader ansvaret for organiseringen af arbejdstiden til de to medarbejdere selv.

At få det til at fungere i hverdagen handler ikke kun om fleksibilitet, men også om at turde tænke i utraditionelle baner, når man skal organisere arbejdet for de handicappede medarbejdere. Hos TDC handlede det fx om at være villig til at dele dagen op imellem mange flere medarbejdere end normalt, fordi nogle medarbejdere kun er der 10 timer om ugen. Det var selvfølgelig nødvendigt, at de nye medarbejdere opnåede en rutine, før de kunne gå ned i tid. Man kan sige, at det var den udfordring, der lå i at få projektet realiseret, at medarbejderne trods deres handicap kunne holde til at arbejde flere timer i den første oplæringsfase. Her handlede det om at opnå rutine i arbejdet gennem en indkøringsperiode på næsten fuld tid nogle få uger. Derefter kunne man godt gå langt ned i tid og alligevel klare arbejdet optimalt. Hos Citygruppen har det nytænkende ligget i at finde andre måder at kommunikere på i det daglige. Fx anvender de sms-beskeder i stedet for telefon, når mester skal tale med sine døve medarbejdere ude på pladserne, og personalemøderne er blevet meget struktureret med ordstyrer og kun en ad gangen, der taler, så døvetolken kan følge med.

Et fællestræk ved de tre beskrevne virksomheder er, at de alle udviser en høj grad af social ansvarlighed over for alle deres medarbejdere, og det synes ikke overraskende at føre til god trivsel med tilfredse og produktive medarbejdere. Hos TDC i Næstved kan man fremvise bedre resultater end gennemsnittet af nummeroplysningsafdelinger i landet. I Telehandelshus står man foran en udvidelse, fordi medarbejderne kan skaffe flere kunder, end de selv kan nå at betjene. Og i Citygruppen mener de, at de beholder et flertal af deres medarbejdere i længere tid end normalt for faget. En lignende tendens kom også frem i kapitel 3. Her beskrives det, hvorledes virksomheder oplever, at ansættelsen af medarbejdere med handicap har en gunstig effekt på samarbejds klimaet og opfattelsen af "rummelighed" både i virksomheden og hos medarbejderne.

På medarbejdersiden kan dette muligvis forklares med, at nogle af de ansatte giver udtryk for, at de må yde mere og være mere kvalitetsbevidste med arbejdet, fordi de vil kompensere for, at de er

handicappede. Martin fra 118 i Næstved er nok den, der tydeligst giver udtryk for dette, mens Mathias fra Telehandelshus ikke er sikker på, om det nu også er derfor, men han sender dog aldrig noget ud uden at være 100 % sikker på, at det er i orden.

En anden dimension af den høje produktivitet blandt medarbejderne er, at arbejdet er blevet et mål i sig selv for nogle af dem. Det handler dermed ikke primært om forsørgelse for dem, men om at tilhøre arbejdsmarkedet. Nogle nævner, at de ikke får meget mere ud af at arbejde økonomisk, end de havde på diverse overførselsindkomster, før de kom i arbejde. Nogle medarbejdere giver også udtryk for, at man bliver træt af at være henvist til at blive ved med at gå i skole eller have forskellige former for jobtræning. De nævner eksplicit, at de ønsker et rigtigt arbejde, hvor de ikke står uden for arbejdsmarkedet. Og arbejdet skal helst være på ordinære vilkår, for at man føler sig tilpas ved det.

En vigtig pointe, når det handler om at få flere handicappede i arbejde, er, at ingen af de tre virksomheder, som i dag har handicappede ansat, selv har fået ideen eller er begyndt arbejdet uden hjælp fra eksterne parter, der er engageret i at skaffe bedre forhold for handicappede. Hos TDC fik man en henvendelse fra De vanføres Boligselskab i Næstved, hos Citygruppen var det Døvehøjskole Castbergård, der henvendte sig, og Telehandelshus er startet op som et samarbejdsprojekt for EU-midler af Institutet for Blinde og Svagsynede. Det betyder selvfølgelig ikke, at der ikke er virksomheder, som selv tager initiativ til at ansætte mennesker med handicap i ordinære stillinger, men det kan tages som udtryk for, at det styrker virksomheder at have en form for hjælp, når man ansætter de første medarbejdere.

De tre cases viser tillige, at det er vigtigt at få hjælp fra vidende personer, når man støder på barrierer. Det er en erfaring, som udspringer af både positive og negative oplevelser med at søge hjælp. Et eksempel på dette er TDC og Citygruppen, som på den ene side har oplevet det offentlige system som en modspiller snarere end en medspiller, men på den anden side også har opnået støtte og hjælp fra vidende personer både i handicapmiljøet og i det offentlige system. De tre virksomheder har således både gode og dårlige erfaringer med at samarbejde og få hjælp fra det offentlige system. Dette står i mod-

sætning til resultaterne fra analysen i kapitel 3, hvor de medvirkende virksomheder overvejende havde positive oplevelser med at hente hjælp fra det offentlige, selv om de havde forventet, at det offentlige ville være en tung og bureaukratisk samarbejdspartner.

En anden vigtig pointe, når man gerne vil skaffe flere ordinære stillinger til handicappede, er eksemplets magt. På virksomhedssiden gælder det, at har man først haft en handicappet ansat, bliver det nemmere at ansætte den næste, fordi man ved, hvad man går ind til. Ligesom man kan få lyst til at skabe nye stillinger og rammer til andre handicappede, sådan som lederen i TDC taler om det, og i Telehandelshus, hvor man overvejer at ansætte andre handicappede end blinde. På medarbejdersiden handler det om at kunne se sig selv i en ordinær stilling. Eksemplet med TDC i Næstved, hvor en omtale af en af de ansatte i det husstandsomdelte, landsdækkende blad *TDC Magasinet* fik flere medarbejdere til at henvende sig, viser at det er vigtigt at signalere meget bredt ud, at man ønsker at ansætte andre medarbejdergrupper end normalarbejdskraften. Det er helt tydeligt i TDC's tilfælde, at reportagen om en vellykket integration af en handicappet på arbejdsmarkedet havde langt større effekt, end stillingsopslagene havde det. Reportagen i *TDC Magasinet* om Martin viste en person af kød og blod, og som en af de senere ansatte sagde det:

“Når Martin kunne, selv om han er meget dårligere end jeg, så fik jeg troen på, at jeg også kunne klare arbejdet.”

De erfaringer, som de tre virksomheder har fået med at integrere handicappede medarbejdere, kan langt hen af vejen overføres til andre virksomheder. I alle de tre medvirkende virksomheder undrer man sig da også over, at der ikke er flere firmaer og virksomheder, der ansætter handicappede. De har selv oplevet, at det var muligt at overvinde de praktiske barrierer. I Telehandelshus medvirker direktøren ofte ved forskellige arrangementer, hvor hun fortæller om konceptet bag Telehandelshus. Og hos TDC har det faktum, at TDC i Næstved fik Roseprisen også ført til megen omtale af projektet, men det er klart, at en større udbredelse af de konkrete erfaringer fra mange andre virksomheder, der har integreret handicappede på ordinære betingelser, endnu er til gode, og det er egentlig en skam.

BILAGSTABELLER

Logistisk regression af effekten af handicap og nedsat arbejdsevne på ledighed

Der er gennemført en logistisk regression for sandsynligheden for at være ledig frem for beskæftiget i 2001. Formålet med analysen er at undersøge, om handicap har en signifikant betydning for beskæftigelsespositionen, når der kontrolleres for en række forklarende variable.

I analysen har følgende forklarende variable været inddraget:

- Handicap/nedsat arbejdsevne
- Køn
- Alder
- Samlivsstatus
- Hjemmeboende børn
- Uddannelse
- Sygedage
- Erhvervs erfaring
- Branche
- Arbejdstid sidste år

Bilagstabel 1-4 viser resultaterne af forskellige regressioner.

Bilagstabel 1 viser sandsynligheden for at være ledig frem for beskæftiget for *alle ledige og beskæftigede personer i datasættet*. Den forklarende handicapvariabel er her spørgsmålet, om interviewpersonen

har et længerevarende helbredsproblem eller handicap. 8.498 observationer indgår i denne regression.

Bilagstabel 2 viser sandsynligheden for at være ledig frem for beskæftiget for *ledige og beskæftigede med et længerevarende helbredsproblem eller handicap i datasættet*. Den centrale forklarende variabel her er spørgsmålet, om interviewpersonen med handicap har nedsat arbejdssevne eller ej. 1.295 observationer indgår i denne regression. Denne regression foretages, idet det ikke er muligt at indsætte variabelen, der viser arbejdssevne i regressionen for alle observationer (bilagstabel 1), når personer, der ikke har et længerevarende helbredsproblem eller handicap, ikke svarer på spørgsmålet om nedsat arbejdssevne.

Bilagstabel 3 viser sandsynligheden for at være ledig frem for beskæftiget for *ledige og beskæftigede med et længerevarende helbredsproblem eller handicap i datasættet*. Den centrale forklarende variabel er her spørgsmålet om, hvilket handicap interviewpersonen med handicap har inden for de fire handicap kategorier mobilitet, sanser og kommunikation, psykiske lidelser og andre sygdomme. I bilagstabel 3 er mobilitet valgt som referencevariabel. Ændring af referencevariabel til en anden handicap kategori er forsøgt. Det ændrer ikke resultatet, at der ikke er signifikant forskel på de forskellige handicap dimensioner, når der kontrolleres for baggrundsvARIABLE. 1.295 observationer indgår i denne regression.

Bilagstabel 4 viser sandsynligheden for at være ledig frem for beskæftiget for *ledige og beskæftigede personer, som er handicappede, men ikke har nedsat arbejdssevne, og ikke-handicappede*. Den forklarende handicap variabel er her spørgsmålet, om interviewpersonen har et længerevarende helbredsproblem eller handicap med fuld arbejdssevne eller ikke har et handicap. 7.741 observationer indgår i denne regression.

I bilagstabel 1-4 angiver ‘*’ en referencekategori, ‘+/-’, at personer med dette karakteristikum har signifikant større/mindre sandsynlighed for at være ledig i forhold til at være beskæftiget end personer i referencekategorien. Værdien ‘0’ angiver, at personer med dette karakteristikum ikke afviger signifikant i forhold til referencekategorien. Der er testet på et 5 pct.-signifikansniveau.

Udvælgelsen til Arbejdskraftundersøgelsen er sket efter arbejdsmarkedsposition. Ledige og personer uden for arbejdsmarkedet er overrepræsenteret i forhold til beskæftigede for at få en repræsentativ gruppe inden for disse beskæftigelsespositioner. Når der foretages en analyse af et datamateriale, hvor stikprøven ikke er udtaget tilfældigt, er det vigtigt at vægte resultaterne, så de kommer til at repræsentere hele befolkningen. Dette gøres ved at vægte op til hele befolkningen. Men test af estimater i en regression er ikke meningsfuldt på opvægtede tal, idet observationsantallet derved bliver så stort, at næsten alle estimater bliver signifikante. Til gengæld er det heller ikke meningsfuldt at lave regressioner på uvægtede data, da der er en skæv fordeling mellem de forskellige samfundsgrupper i forhold til den reelle sammensætning af befolkningen.

Derfor vægtes datamaterialet først op til hele befolkningen, hvorefter der igen vægtes ned til det faktiske antal af personer i undersøgelsen. Derved fås det rigtige antal observationer, der nu er korrekt sammensat i forhold til befolkningen.

Bilagstabel 1

Sandsynligheden for at være ledig frem for at være beskæftiget i 2001, alle beskæftigede og ledige indgår (8.498 observationer).

Handicap	Ikke-handicap	*
	Længerevarende helbredsproblemer eller handicap	+
Køn	Mand	*
	Kvinde	+
Børn	Ingen børn	*
	Et eller flere børn	+
Civilstand	Enlig	*
	Gift eller samboende	-
Alder	16-24	*
	25-34	+
	35-44	+
	45-54	+
	55-64	+
Branche	Landbrug mv.	*
	Fremstillingsvirksomhed	0
	Energi- og vandforsyning	0
	Bygge- og anlægsvirksomhed	0
	Handel, restauration og hotel	0
	Transport	0
	Finansieringsvirksomhed	0
	Offentlig virksomhed	0
Uddannelse	Grunduddannelse	*
	Erhvervsfaglig uddannelse	0
	Videregående uddannelse	-
Erhvervs erfaring	Op til 1 års erhvervs erfaring	*
	Mellem 1 og 5 års erhvervs erfaring	-
	Mellem 5 og 10 års erhvervs erfaring	-
	Mere end 10 års erhvervs erfaring	-
Arbejdstid	Deltid	*
	Heltid	-
Sygedage	Mindre end 14 sygedage i året	*
	14 dage eller flere sygedage i året	+

Bilagstabel 2

Sandsynligheden for at være ledig frem for at være beskæftiget i 2001. Alle ledige og beskæftigede med et længerevarende helbredsproblem eller handicap indgår (1.295 observationer).

Arbejdsevne	Fuld arbejdsevne	*
	Nedsat arbejdsevne	+
Køn	Mand	*
	Kvinde	0
Børn	Ingen børn	*
	Et eller flere børn	0
Civilstand	Enlig	*
	Gift eller samboende	0
Alder	16-24	*
	25-34	+
	35-44	+
	45-54	+
	55-64	+
Branche	Landbrug mv.	*
	Fremstillingsvirksomhed	+
	Energi- og vandforsyning	0
	Bygge- og anlægsvirksomhed	0
	Handel, restauration og hotel	0
	Transport	0
	Finansieringsvirksomhed	0
	Offentlig virksomhed	0
Uddannelse	Grunduddannelse	*
	Erhvervsfaglig uddannelse	0
	Videregående uddannelse	-
Erhvervs erfaring	Op til 1 års erhvervs erfaring	*
	Mellem 1 og 5 års erhvervs erfaring	0
	Mellem 5 og 10 års erhvervs erfaring	-
	Mere end 10 års erhvervs erfaring	-
Arbejdstid	Deltid	*
	Heltid	-
Sygedage	Mindre end 14 sygedage i året	*
	14 dage eller flere sygedage i året	0

Bilagstabel 3

Sandsynligheden for at være ledig frem for at være beskæftiget i 2001. Alle ledige og beskæftigede med et længerevarende helbredsproblem eller handicap indgår (1.295 observationer).

Handicapkategori	Mobilitet	*
	Sanser og kommunikation	0
	Psykiske lidelser	0
	Andre sygdomme	0
Køn	Mand	*
	Kvinde	0
Børn	Ingen børn	*
	Et eller flere børn	0
Civilstand	Enlig	*
	Gift eller samboende	0
Alder	16-24	*
	25-34	+
	35-44	+
	45-54	+
	55-64	+
Branche	Landbrug mv.	*
	Fremstillingsvirksomhed	+
	Energi- og vandforsyning	0
	Bygge- og anlægsvirksomhed	0
	Handel, restauration og hotel	+
	Transport	0
	Finansieringsvirksomhed	0
	Offentlig virksomhed	0
Uddannelse	Grunduddannelse	*
	Erhvervsfaglig uddannelse	0
	Videregående uddannelse	-
Erhvervs erfaring	Op til 1 års erhvervs erfaring	*
	Mellem 1 og 5 års erhvervs erfaring	0
	Mellem 5 og 10 års erhvervs erfaring	-
	Mere end 10 års erhvervs erfaring	-
Arbejdstid	Deltid	*
	Heltid	-
Sygedage	Mindre end 14 sygedage i året	*
	14 dage eller flere sygedage i året	0

Bilagstabel 4

Sandsynligheden for at være ledig frem for at være beskæftiget i 2001. Ledige og beskæftigede med handicap, men med fuld arbejdsevne og ikke-handicappede (7.741 observationer).

Handicap	Ikke-handicappede	*
	Handicappede med fuld arbejdsevne	0
Køn	Mand	*
	Kvinde	0
Børn	Ingen børn	*
	Et eller flere børn	+
Civilstand	Enlig	*
	Gift eller samboende	+
Alder	16-24	*
	25-34	+
	35-44	+
	45-54	+
	55-64	+
Branche	Landbrug mv.	*
	Fremstillingsvirksomhed	0
	Energi- og vandforsyning	0
	Bygge- og anlægsvirksomhed	0
	Handel, restauration og hotel	0
	Transport	0
	Finansieringsvirksomhed	0
	Offentlig virksomhed	0
Uddannelse	Grunduddannelse	*
	Erhvervsfaglig uddannelse	0
	Videregående uddannelse	-
Erhvervs erfaring	Op til 1 års erhvervs erfaring	*
	Mellem 1 og 5 års erhvervs erfaring	-
	Mellem 5 og 10 års erhvervs erfaring	-
	Mere end 10 års erhvervs erfaring	-
Arbejdstid	Deltid	*
	Heltid	-
Sygedage	Mindre end 14 sygedage i året	*
	14 dage eller flere sygedage i året	+

Logistisk regression af effekten af handicap og nedsat arbejdsevne på sandsynligheden for at være selvstændig.

Der er gennemført en logistisk regression af beskæftigedes sandsynlighed for at være selvstændig frem for at være beskæftiget som lønmodtager.

Formålet med regressionen er at belyse, hvorvidt handicap og arbejdsevne har betydning for sandsynligheden for at være selvstændig. Den deskriptive analyse i afsnit 2.5 viste, at der var signifikant flere selvstændige blandt handicappede end blandt ikke-handicappede, men også, at det stort set kun er handicappede med nedsat arbejdsevne, der har flere selvstændige end ikke-handicappede. Det er ikke muligt at lave en regression over alle beskæftigede, hvor arbejdsevnen indgår som forklarende variabel, da det kun er dem med længerevarende helbredsproblem og handicap, der besvarer spørgsmålet.

De forklarende variable, der inddrages i analysen, beskriver generelle karakteristika ved de adspurgte personer, som kan have betydning for deres tilknytning til arbejdsmarkedet:

- Handicap (ikke handicappet, handicappet)
- Arbejdsevne (nedsat, fuld)
- Køn
- Alder
- Børn
- Uddannelse
- Sygedage (mere end 30 dage, mindre end 30 dage)
- Erhvervs erfaring
- Ledighedsgrad (mere end 3 mdr. året før, mindre end 3 mdr. året før)

Bilagstabel 5-7 viser resultaterne af forskellige regressioner.

Bilagstabel 5 viser sandsynligheden for at være selvstændig frem for beskæftiget lønmodtager for *beskæftigede personer, der enten er ikke-handicappede eller handicappede med fuld arbejdsevne*. Den forklarende handicapvariabel er her spørgsmålet, om interviewpersonen har et længerevarende helbredsproblem eller handicap, men fuld arbejdsevne. 7.207 observationer indgår i denne regression.

Bilagstabel 6 viser sandsynligheden for at være selvstændig frem for beskæftiget lønmodtager for *beskæftigede personer med handicap*. Den forklarende handicapvariabel er her spørgsmålet, om interviewpersonen har nedsat arbejdsevne. 1.139 observationer indgår i denne regression.

Bilagstabel 7 viser sandsynligheden for at være selvstændig frem for beskæftiget lønmodtager for *alle beskæftigede personer i datasættet*, dvs. alle handicappede og ikke-handicappede personer. Den forklarende handicapvariabel er her spørgsmålet, om interviewpersonen har et længerevarende helbredsproblem eller handicap, men fuld arbejdsevne. 7.846 observationer indgår i denne regression.

I bilagstabel 5-7 angiver ‘*’ en referencekategori, ‘+/-’, at personer med dette karakteristikum har signifikant større/mindre sandsynlighed for at være selvstændig erhvervsdrivende i forhold til at være beskæftiget lønmodtager end personer i referencekategorien. Værdien ‘0’ angiver, at personer med dette karakteristikum ikke afviger signifikant i forhold til referencekategorien. Der er testet på et 5 pct.-signifikansniveau.

Det skal bemærkes, at erhvervserfaring forklarer så stor en del af variationen i data, at den fortrænger ellers signifikante variable som sygedage og arbejdsevnen.

Udvælgelsen til Arbejdskraftundersøgelsen er sket efter arbejdsmarkedsposition. Ledige og personer uden for arbejdsmarkedet er overrepræsenteret i forhold til beskæftigede for at få en repræsentativ gruppe inden for disse beskæftigelsespositioner. Når der foretages en analyse af et datamateriale, hvor stikprøven ikke er udtaget tilfældigt, er det vigtigt at vægte resultaterne, så de kommer til at repræsentere hele befolkningen. Dette gøres ved at vægte op til hele befolkningen. Men test af estimater i en regression er ikke meningsfuldt på opvægtede tal, idet observationsantallet derved bliver så stort, at næsten alle estimater bliver signifikante. Til gengæld er det heller ikke meningsfuldt at lave regressioner på uvægtede data, da der er en skæv fordeling mellem de forskellige samfundsgrupper i forhold til den reelle sammensætning af befolkningen.

Derfor vægtes datamaterialet først op til hele befolkningen, hvorefter der igen vægtes ned til det faktiske antal personer i undersøgelsen. Derved fås det rigtige antal observationer, der nu er korrekt sammensat i forhold til befolkningen.

Bilagstabel 5

Logistisk regression for sandsynligheden for at være selvstændig frem for at være beskæftiget lønmodtager for ikke-handicappede og handicappede med fuld arbejdsevne.

Model	Handicap	Handicap, køn og alder	Handicap, køn, alder, børn, uddannelse og sygedage	Handicap, køn, alder, børn, uddannelse, sygedage og erhvervs erfaring
Handicap				
Ikke-handicap	*	*	*	*
Længerevarende helbredsproblemer eller handicap	0	0	0	0
Køn				
Mand		+	+	+
Kvinde		*	*	*
Alder				
		+	+	+
Børn				
Et eller flere hjemmeboende børn			+	+
Ingen børn			*	*
Uddannelse				
Grundskole			0	-
Kort videregående uddannelse			0	0
Lang videregående uddannelse			-	-
Erhvervsfaglig uddannelse			*	*
Sygedage				
Mere end 30 dage			+	0
Mindre end 30 dage			*	*
Erhvervs erfaring i antal år				
				-

Bilagstabel 6

Logistisk regression for sandsynligheden for at være selvstændig frem for at være beskæftiget lønmodtager for alle handicappede.

Model	Arbejdsevne	Arbejdsevne, køn, alder, c-type	Arbejdsevne, køn, alder, erhvervs erfaring, uddannelse
Arbejdsevne			
Nedsat	+	+	0
Fuld	*	*	*
Køn			
Mand		+	+
Kvinde		*	*
Alder			
Børn			
Et eller flere hjemmeboende børn		0	
Ingen børn		*	
Uddannelse			
Grundskole			-
Kort videregående uddannelse			-
Lang videregående uddannelse			0
Erhvervsfaglig uddannelse			*
Sygedage			
Mere end 30 dage			0
Mindre end 30 dage			*
Erhvervs erfaring i antal år			
			-

Bilagstabel 7

Logistisk regression for sandsynligheden for at være selvstændig frem for at være beskæftiget lønmodtager for alle beskæftigede (handicappede og ikke-handicappede).

Model	Handicap	Handicap, køn, alder og uddannelse	Handicap, køn, alder, børn, uddannelse, sygedage og erhvervs erfaring
Handicap			
Ikke-handicap	*	*	*
Længerevarende helbredsproblemer eller handicap	+	+	0
Køn			
Mand		+	+
Kvinde		*	*
Alder			
Børn		+	+
Et eller flere hjemmeboende børn			+
Ingen børn			*
Uddannelse			
Grundskole			-
Kort videregående uddannelse			0
Lang videregående uddannelse			-
Erhvervsfaglig uddannelse			*
Sygedage			
Mere end 30 dage			0
Mindre end 30 dage			*
Erhvervs erfaring i antal år			
			-
Ledighedsgrad			
Mere end 3 måneder i 2000			-
Mindre end 3 måneder i 2000			*

Bilagstabel 8

Arbejdstid, sygedage, ledighedsgrad og hjælpemidler til udførelse af et erhvervsarbejde for personer med nedsat arbejdsevne, herunder personer i støttet beskæftigelse og personer uden støttet beskæftigelse, personer med fuld arbejdsevne. Særskilt efter om svarpersonerne angiver, om de har handicap eller ej. Kun beskæftigede i november 2001 indgår i tabellen. Procent.

Har svarpersonen et længerevarende helbredsproblem eller handicap

	Ja			Nej	
	Nedsat arbejdsevne		Fuld arbejdsevne	I alt	I alt
	I job på særlige vilkår	Ikke i job på særlige vilkår			
Arbejdstid i 2001					
Heltid	74	79	87	82	86
Gennemsnitligt antal sygedage i 2001	33	26	20	28	4
Gennemsnitlig ledighedsgrad i 2001	7	40	20	28	21
Har særlige hjælpemidler, foranstaltning eller støtte i forbindelse med erhvervsarbejdet	24	9	4	9	0
Har et uopfyldt behov for særlige hjælpemidler, foranstaltning eller støtte i forbindelse med erhvervsarbejdet	15	10	1	8	0
Antal observationer, uvægtet	62	493	476	1.031	6.397

Bilagstabel 9

Ledige personer fordelt efter alder, uddannelsesniveaue og ledighedsgrad i hhv. 2000 og 2001. Særskilt efter om svarpersonerne angiver, om de har handicap eller ej. Svarpersoner, der angiver, at de har handicap, er yderligere særskilt fordelt efter deres vurdering af, om handicappet har indflydelse på deres arbejdsevne eller ej. Procent.

Har svarpersonen et længerevarende helbredsproblem eller handicap

	Ja			Nej	
	Nedsat arbejdsevne	Fuld arbejdsevne	I alt	I alt	
Alder					
16-24	14	9	10	13	
25-34	18	15	16	31	
35-44	23	28	27	25	
45-54	22	30	28	17	
55-64	23	18	19	15	
Uddannelse					
Grundskole	63	51	61	53	
Erhvervsfaglig	26	36	28	32	
Videregående uddannelse	11	13	12	15	
Ledighedsgrad, 2001*	53	56	54	52	
Ledighedsgrad, 2000*	26	18	20	19	

* Disse procentsatser angiver gruppernes gennemsnitlige ledighedsgrad for det pågældende år. En ledighedsgrad på 100 procent angiver, at personen har været ledig hele året.

Bilagstabel 10

Logistisk regressionsanalyse af sandsynligheden for at blive beskæftiget i 2001, givet, at man er ledig i 2000, for handicappede og ikke-handicappede.

Handicap	Ikke-handicap	*
	Længerevarende helbredsproblemer eller handicap	-
Køn	Mand	*
	Kvinde	-
Børn	Ingen børn	*
	Et eller flere børn	0
Civilstand	Enlig	*
	Gift eller samboende	0
Alder	16-24	*
	25-34	+
	35-44	+
	45-54	+
	55-64	+
Uddannelse	Grunduddannelse	*
	Erhvervsfaglig uddannelse	0
	Videregående uddannelse	0

Bilagstabel 11

Logistisk regressionsanalyse af sandsynligheden for at blive beskæftiget i 2001, givet, at man er ledig i 2000, for ikke-handicappede og handicappede med fuld arbejdsevne.

Handicap	Ikke-handicap	*
	Handicap med fuld arbejdsevne	0
Køn	Mand	*
	Kvinde	-
Børn	Ingen børn	*
	Et eller flere børn	0
Civilstand	Enlig	*
	Gift eller samboende	0
Alder	16-24	*
	25-34	+
	35-44	+
	45-54	+
	55-64	0
Uddannelse	Grunduddannelse	*
	Erhvervsfaglig uddannelse	0
	Videregående uddannelse	0

LITTERATURLISTE

Andersen, T. (2001)

“Venstre-kommune vil sende førtidspensionister i arbejde”. *Ugebladet Mandag Morgen* nr 29.

Arbejdsmarkedsstyrelsen (2002)

Undersøgelse af flaskehalse på det danske arbejdsmarked 2001. København: Arbejdsmarkedsstyrelsen.

Arbejdsmarkedsstyrelsen (2003)

Årsregørelse 2002. Flere i arbejde også personer med handicap. København: Arbejdsmarkedsstyrelsen.

Bengtsson, S. (1997)

Handicap og funktionshæmning i halvfemserne. København: Socialforskningsinstituttet 97:1.

Bengtsson, S. & Middelboe, N. (2001)

Der er ikke nogen, der kommer og fortæller, hvad du har krav på. Forældre til børn med handicap møder det sociale system. København: Socialforskningsinstituttet 01:01.

Boll, J. & Clausen, T. (2003)

Begrænsning af sygefravær og sikring af de sygemeldtes arbejdsmarkeds-tilknytning. Resultater af en kvalitativ undersøgelse i to kommuner. København: Socialforskningsinstituttet, Arbejdsrapport 4:2003.

Boll, J. & Kruhøffer, A. (2002)

Virksomheders sociale engagement. Årbog 2002. København: Socialforskningsinstituttet 02:19.

Bunnage, D. & Bruhn, H.H. (1999)

De unge ældre i år 2010. København: Socialforskningsinstituttet 99:2.

Clausen, T. (2003)

Når hørelsen svigter. Om konsekvenserne af hørenedsattelse i arbejdslivet, uddannelsessystemet og for den personlige velfærd. København: Socialforskningsinstituttet 03:01.

Croxen, M. (1984)

Overview: Disability and Employment. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Elm Larsen, J. (2003)

“Faglig organisering, arbejdsløshed og arbejdsmiljøforhold”. I: Hjorth Andersen, Bjarne (red.) *Udviklingen i befolkningens levevilkår over et kvart århundrede.* København: Socialforskningsinstituttet 03:14.

Esping-Andersen, G. (2002)

“Towards the Good Society, Once Again?” I: Esping-Andersen (red.) *Why We Need A New Welfare State.* Oxford: Oxford University Press.

EU Kommissionen (2001)

The employment situation of people with disabilities in the European Union. European Commission, Directorate-General for Employment and Social Affairs Unit EMPL/E.4.

Eurostat (2003)

One in six of the EU working-age population report disability.
<http://europa.eu.int/comm/eurostat/Public/dashop/print-product/EN?catalogue=Eurostat&product=3-05122003-EN-AP-EN&mode=download>
(downloaded December 2003).

Finansministeriet (2002)

Finansredegørelsen 2002. København: Finansministeriet.

Friis, H. & Warburg, E. (1960)

Langvarigt Forsorgsunderstøttede. København, Socialforskningsinstituttet rapport 1.

Gannik, D.E. (1999)

Situationel sygdom. Fragmenter til en social sygdomsteori baseret på en undersøgelse af ryglidelser. Frederiksberg: Samfundslitteratur.

Gunnarsen, C.K. (1996)

Handicappedes tilknytning til arbejdsmarkedet. En spørgeskemaundersøgelse. Ringsted: Formidlingscenter Øst.

Hohnen, P. (2000)

Fleksjob. En vej til et rummeligere arbejdsmarked? København: Socialforskningsinstituttet 00:18.

Holt, H., Jørgensen, M.S., Jensen, S., Boll, J. & Pedersen, J.G. (2003)

Virksomheders sociale engagement. Årbog 2003. København: Socialforskningsinstituttet 03:17.

Holt, H. (1998)

En kortlægning af danske virksomheders sociale ansvar. København: Socialforskningsinstituttet 98:1.

Høgelund, J. & Pedersen, J.G. (2001)

The Employment Situation of Disabled People in Denmark. København: Socialforskningsinstituttet, Working Paper 10:2001.

Høgelund, J. & Kruhøffer, A. (2000)

Virksomheders sociale engagement. Årbog 2000. København: Socialforskningsinstituttet 00:13.

Kongshøj Madsen, P., Langager, K. & Ploug, N. (1997)
“Integration på arbejdsmarkedet – teoretiske, empiriske og arbejdsmarkedspolitiske synsvinkler på integration på arbejdsmarkedet.” I: Zeuner (red.) *Social integration*. København: Socialforskningsinstituttet 97:9.

Kruhøffer, A. & Høgelund, J. (2001)
Virksomheders sociale engagement. Årbog 2001. København: Socialforskningsinstituttet 01:12.

Kvist, J. (2002)
Velfærdspolitik i et nyt Europa. København: Socialforskningsinstituttet 02:18.

Regeringen (2003)
Handlingsplan for handicapområdet. <http://www.oem.dk/publikationer/html/handicap/index.htm> (downloaded marts 2003).

OECD (2003)
Transforming Disability into Ability. Policies to Promote Work and Income Security for Disabled People. Paris: OECD.

Olsen, H. (2000)
Holdninger til handicappede. En surveyundersøgelse af generelle og specifikke holdninger. København: Socialforskningsinstituttet 00:14.

Pehrsson, T. & Simonsen, J.E. (2000)
Jobberne der stoppede. www.handivid.dk/jobpaasaerligevilkaar/jobberne/htm (downloaded maj 2003).

Rold Andersen, B. (1964)
Fysisk handicappede i Danmark II. Nogle hovedresultater. København: Socialforskningsinstituttet publikation 16.

Rold Andersen, B. (1966)
Fysisk handicappede i Danmark IV. Arbejde og erhverv. København: Socialforskningsinstituttet publikation 22.

Rosdahl, A. (2000)

“Arbetsmarknad med plats för alla”. I: Färm, Günnel (red.) *Det handlicappande arbetsmarknaden. Om ansvar och möjligheter för funktionshindrade i arbetslivet*. Stockholm: Rådet för arbetslivsforsikring.

Rosdahl, A. & Pedersen, J.G. (2001)

Employment of the Disabled. Arbejdsrapport præsenteret ved konferencen: Nordic Network on Disability Research.

Rosdahl, A. & Uldall-Poulsen, H. (2003)

Lederne og det sociale ansvar. København: Socialforskningsinstituttet 03:5.

Statistiska Centralbyrån (2003)

Funktionshindrades situation på arbetsmarknaden. 4:de kvartalet 2002. Information om utbildning och arbetsmarknad 2003:3. Stockholm: Arbetsmarknadsstyrelsen, Statistiska Centralbyrån.

Thaulow, I. & Friche, C. (2000)

Omstilling, ændrede krav og marginalisering. Casestudie. København: Socialforskningsinstituttet 00:16.

WHO. World Health Organization (2001)

ICF International Classification of Functioning, Disability and Health. Introduction. <http://www.who.int/classification/icf/intros/ICF-Eng-Intro.pdf> (downloaded marts 2003).

Wiederholt, M. (1998)

“Ligebehandling af handicappede. Det er vigtigt at skelne mellem begreberne handicap, de samfundsmæssige barrierer og funktionsnedsættelsen.” *Social politik*, nr. 3.

SOCIALFORSKNINGSINSTITUTTETS UDGIVELSER SIDEN 1.1.2002

- 02:1 Boll, J. & Qvortrup Christensen, T.: Kontanthjælpsmodtagere og arbejdsmarkedet. Casestudie fra Vestegnen. 2002. 103 s. ISBN 87-7487-676-7. Kr. 80,00.
- 02:2 Filges, T., Harsløf, I. & Nord-Larsen, M.: Revalidering – deltagere, forløb og effekter. 2002. 103 s. ISBN 87-7487-677-5. Kr. 105,00.
- 02:3 Bach, H.B.: Kontanthjælpsmodtageres aktivering og arbejdsudbud. 2002. 149 s. ISBN 87-7487-678-3. Kr. 120,00.
- 02:4 Carøe Christiansen, C. & Hohnen, P.: Betingelser for børns sociale ansvar. 2002. 177 s. ISBN 87-7487-679-1. Kr. 135,00.
- 02:5 Hansen, H.: Elements of Social Security A comparison covering: Denmark, Sweden, Finland, Austria, Germany, The Netherlands, Great Britain, Canada. 2002. 383 s. Kun udgivet elektronisk: /<http://www.sfi.dk/sw1317.asp>.
- 02:6 Danske arbejdspladser – Plads til alle? Resultater og perspektiver fra Socialforskningsinstituttets forskning om arbejdsmarkedets rummelighed. 2002. 73 s. ISBN 87-7487-681-3. Kr. 50,00.
- 02:7 Strange, M.: Unge krænkerere. 2002. 170 s. ISBN 87-7487-684-8. Kr. 130,00.
- 02:8 Christensen, E. & Ottosen, M.H.: Børn og familier. 2002. 60 s. ISBN 87-7487-685-6. Kr. 50,00.
- 02:9 Weatherall, J.H.: Vejen til førtidspension. En analyse af overgangen til førtidspension i befolkningen. 2002. 82 s. ISBN 87-7487-686-4. Kr. 65,00.

- 02:10 Christensen, E. & Egelund, T.: Børnesager. Evaluering af den forebyggende indsats. 2002. 218 s. ISBN 87-7487-687-2. Kr. 165,00.
- 02:11 Børnesager i korte træk. Evaluering af den forebyggende indsats. 2002. 44 s. ISBN 87-7487-688-0. Kr. 40,00
- 02:12 Når der er brug for hjælp. Kommunens hjælp til børn og deres forældre. 2002. 28 s. ISBN 87-7487-689-9.
- 02:13 Egelund, T. & Thomsen, S.A.: Tærskler for anbringelse. En vignetundersøgelse om socialforvaltningernes vurdering i børnesager. 2002. 204 s. ISBN 87-7487-690-2. Kr. 165,00.
- 02:14 Olsen, H.: Attitudes towards the disabled in Denmark. 2002. 28 s. ISBN 87-7487-691-0.
- 02:15 Bengtsson, S.: Bestemmer forvaltningen om du får førtidspension? – kommunens forvaltningspraksis og tilkendelse af førtidspension. 2002. ISBN 87-7487-692-9. Kr. 90,00.
- 02:16 Bach, H.B.: Aktiv socialpolitik – en sammenfatning af evalueringer af revalidering og aktivering. 2002. 114 s. ISBN 87-7487-693-7. Kr. 90,00.
- 02:17 Kvist, J. (red.): Beskæftigelsespolitik i et nyt Europa. 2002. 109 s. ISBN 87-7487-694-5. Kr. 85,00.
- 02:18 Kvist, J. (red.): Velfærdspolitik i et nyt Europa. 2002. 120 s. ISBN 87-7487-695-3. Kr. 90,00.
- 02:19 Boll, J. & Kruhøffer, A.: Virksomheders sociale engagement. Årbog 2002. 2002. 162 s. ISBN87-7487-696-1. Kr. 130,00.
- 02:20 Boll, J. & Kruhøffer, A.: Virksomheders sociale engagement. Årbog 2002 – Sammenfatning. 2002. 32 s. ISBN 87-7487-699-6. Kr. 30,00.
- 02:21 Boll, J. & Kruhøffer, A.: Social responsibility of enterprises. Yearbook 2002 – Summary. 2002. 32 s. ISBN 87-7487-698-8. Kr. 30,00.
- 02:22 Ploug, N. (red.): Velfærd i Europa. Resultater og perspektiver fra Socialforskningsinstituttets komparative velfærdsforskning. 2002. 57 s. ISBN 87-7487-700-3. Kr. 50,00.
- 02:23 Andersen, D. & Heide Ottosen, M. (red.): Børn som respondenter. Om børns medvirken i survey. 2002. 218 s. ISBN 87-7487-703-8. Kr. 175,00.
- 02:24 Heide Ottosen, M. & Torbenfeldt Bengtsson, T.: Et differentieret fællesskab. Om relationer i børnehaver, hvor der er børn med handicap. 2002. 224 s. ISBN 87-7487-704-6. Kr. 175,00.

- 02:25 Carøe Christiansen, C. & Schmidt, G. (red.): Mange veje til integration. Resultater og perspektiver fra Socialforskningsinstituttets forskning om etniske minoriteter. 2002. 76 s. ISBN 87-7487-705-4. Kr. 65,00.
- 02:26 Bonke, J.: Tid og velfærd. 2002. 112 s. ISBN 87-7487-709-7. Kr. 90,00.
- 02:27 Bonke, J. & Munk, M. D.: Fordeling af velfærd i Danmark. Resultater og perspektiver fra Socialforskningsinstituttets forskning om velfærdsfordeling. 2002. 60 s. ISBN 87-7487-707-0. Kr. 50,00.
- 02:28 Schmidt, G.: Tidsanvendelse blandt pakistanere, tyrkere og somaliere – Et Integrationsperspektiv. 2002. 148 s. ISBN 87-7487-708-9. Kr. 150,00.
- 02:29 Fridberg, T. (red.): Socialpolitik – indsats og virkninger. Resultater og perspektiver fra Socialforskningsinstituttets forskning i socialpolitik og effektivitet i velfærdsproduktionen. 2002. 86 s. ISBN 87-7487-701-1. Kr. 50,00.
- 02:30 Hohnen, P.: Aftalebaserede skånejob. 2002. ISBN 87-7487-706-2. Kr. 85,00.
- 03:01 Clausen, T.: Når hørelsen svigter. Om konsekvenserne af hørenedsættelse i arbejdslivet, uddannelsessystemet og for den personlige velfærd. 2003. 228 s. ISBN 87-7487-713-5. Kr. 165,00.
- 03:02 Bjørn, N. H. (red.): Indenfor – udenfor. Resultater og perspektiver fra Socialforskningsinstituttets forskning om integration og marginalisering. 2003. 54 s. ISBN 87-7487-711-9. Kr. 60,00.
- 03:03 Hagedorn-Rasmussen, P. & A. Kamp: Mangfoldighedsledelse. Mellem vision og praksis. 223 s. ISBN 87-7487-713-5. Kr. 165,00.
- 03:04 Egelund, T. & A.D. Hestbæk: Anbringelse af børn og unge uden for hjemmet. En forskningsoversigt. 404 s. ISBN 87-7487-714-3. Kr. 285,00.
- 03:05 Rosdahl, A. & Uldall-Poulsen, H.: Lederne og det sociale engagement. 184 s. ISBN 87-7487-715-1. Kr. 140,00.
- 03:06 Hansen, H.: Time Series of APW-calculations. ISBN 87-7487-717-8. Elektronisk udgivelse: downloades på www.sfi.dk.
- 03:07 Andersen, D. & Kjærulff, A.: Hvad kan børn svare på? 188 s. ISBN 87-7487-718-6. Kr. 160,00.

- 03:08 Lausten, M. & Sjørup, K.: Hvad kvinder og mænd bruger tiden til. 90 s. ISBN 87-7487-719-4. Kr. 75,00.
- 03:09 Zeuner, L. & Højlund, J.: Unge i det kriminelle felt. 126 s. ISBN 87-7487-719-4. Kr. 120,00.
- 03:10 Jæger, M. M., Munk, M. D. & Ploug, N.: Ulighed og livsløb. 152 s. ISBN 87-7487-724-0. Kr. 135,00.
- 03:11 Menneskelige ressourcer i arbejdslivet. 264 s. ISBN 87-7487-723-2. Kr. 200,00.
- 03:12 Andersen, D.: Når mistanken opstår. 84 s. ISBN 87-7487-725-9. Kr. 75,00.
- 03:13 Kongshøj Madsen, P. & Pedersen, L., red.: Drivkræfter bag arbejdsmarkedspolitikken. 325 s. ISBN 87-7487-726-7. Kr. 265,00.
- 03:14 Andersen, B. H., Sociologisk Institut, red.: Udviklingen i befolkningens levekår over et kvart århundrede. 358 s. ISBN 87-7487-721-6. Kr. 285,00.
- 03:15 Levevilkår blandt folkepensionister uden supplerende indkomst. 218 s. ISBN 87-7487-727-5. Kr. 200,00.
- 03:16 Bengtsson, S., Wiene, J. & Bak, C.: Lyttemødemodellen. 198 s. ISBN 87-7487-728-3. Kr. 175,00.
- 03:17 Virksomheders sociale engagement, årbog 2003. 186 s. ISBN 87-7487-729-1. Kr. 170,00.
- 03:18 Virksomheders sociale engagement, årbog 2003, sam-mendrag. 26 s. ISBN 87-7487-730-5. Kr. 25,00.
- 03:19 Christiansen, C. C., Schmidt, G. & Christoffersen, M. N.: Provokeret abort. 176 s. ISBN 87-7487-731-3. Kr. 150,00.
- 03:20 Høgelund, J., Filges, T. & Jensen, S.: Langvarigt sygefravær. 236 s. ISBN 87-7487-732-1. Kr. 225,00.
- 03:21 Damgaard, B.: Social- og arbejdsmarkedssystemerne. En flerstrengt historie. 176 s. ISBN 87-7487-734-8. Kr. 175,00.
- 03:22 Andersen, D., Holt, H. & Jensen, S.: Ledige HK'ere. 92 s. ISBN 87-7487-735-6. Kr. 70,00.
- 03:23 Anker, J., Christensen, I., Rasmussen, M., Romose, T.S. & Stax, T.B.: Indflyttere i almene boliger. 102 s. ISBN 87-7487-736-4. Kr. 78,00.
- 03:24 Geerdsen, L.P. : Marginalisation Processes in the Danish Labour Market. 188 s. ISBN 87-7487-737-2. Kr. 140,00.

- 03:25 Parsons, D.O., Trances, T. & Lilleør, H.B.: Voluntary Public Unemployment Insurance. 79 s. ISBN 87-7487-738-0. Kr. 75,00.
- 03:26 Olsen, H.: Ønsker og forventninger til det "gode liv" i alderdommen. 60 s. ISBN 87-7487-740-2. Kr. 50,00.
- 03:27 Bach, H.B. & Boll, J.: De svageste kontanthjælpsmodtagere. 96 s. ISBN 87-7487-741-0. Kr. 75,00.
- 04:01 Bengtsson, S. (red.): Kommunestørrelsens betydning. 135 s. ISBN 87-7487-742-9. Kr. 118,00.
- 04:02 Rosdahl, A.: Virksomhedsrevalidering. 204 s. ISBN 87-7487-743-7. Kr. 198,00.
- 04:03 Clausen, T., Greve Pedersen, J., Olsen, B. M., Bengtsson, S.: Handicap og beskæftigelse – et forhindringsløb? 232 s. ISBN 87-7487-744-5. Kr. 220,00.

Social Forskning er instituttets nyhedsblad. Det udkommer fire gange om året og orienterer i en lettilgængelig form om resultaterne af instituttets arbejde. Lejlighedsvis udkommer Social Forskning som udvidet temanummer med bidragydere udefra.

Abonnementet er gratis og kan tegnes ved henvendelse til instituttet. Emne-opdelte lister over instituttets publikationer kan ses på instituttets hjemmeside: www.sfi.dk. Hver titel er forsynet med en kort omtale, og der er mulighed for at bestille rapporterne via hjemmesiden. En fuldstændig liste over instituttets udgivelser kan fås ved henvendelse til Socialforskningsinstituttet, tlf. 33 48 09 46, e-mail: library@sfi.dk.

HANDICAP OG BESKÆFTIGELSE – ET FORHINDRINGSLØB?

Afdelingsleder: Lisbeth Pedersen
Afdelingen: Beskæftigelse og erhverv

I undersøgelsens følgegruppe var følgende organisationer repræsenteret:
Arbejdsmarkedsstyrelsen
Center for Ligebehandling af Handicappede
Dansk Arbejdsgiverforening
De Samvirkende Invalideorganisationer
Landsorganisationen i Danmark (LO)

ISSN 1396-1810
ISBN 87-7487-744-5

Grafisk tilrettelæggelse og produktion: KPTO as
Omslagsfoto: Lars Bahl/BAM
Oplag: 800
Trykkeri: BookPartner Media A/S

© 2004 Socialforskningsinstituttet

Socialforskningsinstituttet
Herluf Trolles Gade 11
DK 1052 København K
Tlf. 33480800
Fax 33480833
E mail sfi@sfi.dk
www.sfi.dk

Socialforskningsinstituttets publikationer kan frit citeres med tydelig angivelse af kilden. Skrifter, der omtaler, anmelder, henviser til eller gengiver Socialforskningsinstituttets publikationer, bedes sendt til instituttet.

HANDICAP OG BESKÆFTIGELSE – ET FORHINDRINGSLØB?

Når man spørger et repræsentativt udsnit af befolkningen i den erhvervsaktive alder, om de har et handicap eller længerevarende helbredsproblemer, svarer 20 procent ja.

I denne omfattende undersøgelse af handicappedes muligheder for at deltage på arbejdsmarkedet finder forskerne bl.a., at mange handicappede klarer sig fint. Men for de personer med handicap, der oplever handicappet som et problem for deres muligheder for at arbejde, er der flere problemstillinger.

Mange virksomheder mangler kendskab til mulighederne for offentlig støtte til at afhjælpe handicaprelaterede problemer på arbejdspladsen, og på nogle virksomheder er der nogle holdningsmæssige barrierer over for handicappede medarbejdere – både hos ledelse og medarbejdere.

Rapporten viser også, at en manglende koordinering i det tostrengede arbejdsformidlingssystem har betydning for, hvor effektiv beskæftigelsesindsatsen over for handicappede er. Både i forhold til indsatsen over for virksomhederne, men ikke mindst i forhold til indsatsen over for handicappede, der har brug for et ekstra skub.

Sidst i bogen portrætteres tre virksomheder, som med held har integreret handicappede på arbejdspladsen.