



# Undersøgelse af barrierer for inklusion af mennesker med bevægelseshandicap på arbejdsmarkedet

– En kvalitativ analyse





## Indholdsfortegnelse

<b>1.0 Introduktion .....</b>	<b>3</b>
<b>2.0 Metode .....</b>	<b>4</b>
2.1 Definition af bevægelseshandicap .....	4
2.3 Valg af interviewpersoner .....	5
2.3 Kildekritik .....	7
2.4 Rollen som interviewer .....	8
<b>3.0 Analyse .....</b>	<b>9</b>
3.1 Fysiske barrierer .....	10
3.1.1 Delkonklusion .....	13
3.2 Mentale barrierer .....	14
3.2.1. Delkonklusion .....	17
3.3 strukturelle barrierer .....	18
3.3.1. Delkonklusion .....	21
<b>4.0 Konklusion .....</b>	<b>21</b>
<b>5.0 Litteraturliste .....</b>	<b>22</b>



## 1.0 Introduktion

Dansk Handicap Forbund har i 90 år arbejdet målrettet på at skabe et liv med lige muligheder for alle.

I takt med at store dele af arbejdet har båret frugt, er det også blevet sværere at overbevise omverdenen om, at der fortsat er udfordringer forbundet med et fysisk handicap. Når mennesker med handicaps rettigheder er blevet en selvfølge i den brede offentlighed, så skal vi kæmpe ekstra hårdt for at overbevise befolkningen om, at der stadig er områder, hvor det halter.

Ét af de steder er på arbejdsmarkedet. Statistikkerne taler deres tydelige sprog, når SFI gang på gang konstaterer, at andelen af beskæftigede blandt mennesker med handicap er bemærkelsesværdigt lavere end for mennesker uden handicap.

Andelen af beskæftigede personer uden handicap er fx 77 pct., mens den tilsvarende andel for mennesker med mindre og større handicap er hhv. 67 pct. og 27 pct. (SFI: 2014). Den samlede beskæftigelsesandel for mennesker med handicap var i 2012 43,9 pct., mens den for personer uden handicap var 77,5 pct. (SFI: 2012).

Dansk Handicap Forbund og andre aktører har gennem årene oparbejdet viden om og erfaringer med de barrierer, som eksisterer for forskellige grupper af mennesker med handicap i forhold til adgangen til arbejdsmarkedet. Barriererne kan koges sammen til otte overordnede barrierer:

1. Fysisk tilgængelighed
2. Administrative byrder
3. Generelle fordomme og uvidenhed



4. Ledelse og arbejdskultur
5. Tvivl om kompensationsordninger
6. Uddannelse og kompetenceudvikling
7. Jobsøgningsprocessen
8. Mentale barrierer hos det enkelte menneske med handicap

På baggrund af disse har vi i samarbejde med styregruppen formuleret tre overordnede temaer, som nærværende analyse bygges op omkring:

1. Fysiske barrierer
2. Mentale barrierer
3. Strukturelle barrierer

Dette notat indeholder først en metodebeskrivelse, hvor valg og fravalg beskrives. Derefter kommer analysen af det indsamlede kvalitative datamateriale, som til sidst ender i en konklusion.

Sammen med en screening af litteraturen på området, skal denne analyse være med til at kvalificere Dansk Handicap Forbunds på forhånd udpegede barrierer for inklusion af mennesker med bevægelseshandicap på arbejdsmarkedet.

## **2.0 Metode**

### **2.1 Definition af bevægelseshandicap**

Bevægelseshandicap ses i dette notat som en samlebetegnelse, der dækker over en meget differentieret gruppe af mennesker, som bærer en funktionsnedsættelse, der er synlig, og som sidder i arme og/eller ben.

Præcis hvor mange mennesker, der er inkluderet i denne gruppe, er ikke umiddelbart tilgængeligt. Det skyldes først og fremmest, at man ikke registrerer mennesker med handicap i det hele taget.



Dog er der flere organisationer – herunder WHO og SFI - Det Nationale Forskningscenter for Velfærd – der peger på, at omkring 15 procent af befolkningen har et handicap (ikke nødvendigvis et bevægelseshandicap). Ifølge Socialstyrelsen skønnes det i en udgivelse fra Specialkonsulentordningen for Bevægelseshandicap (2000), at der er cirka 250.000 mennesker med bevægelseshandicap i Danmark.

Analysen beskæftiger sig udelukkende med mennesker med bevægelseshandicap, da denne gruppe er Dansk Handicap Forbunds primære målgruppe. Mennesker med psykiske lidelser samt personer med lungesygdom indgår dermed ikke i denne analyses målgruppe.

Notatet beskæftiger sig desuden udelukkende med mennesker, som har et bevægelseshandicap i den periode, hvor de står til rådighed for arbejdsmarkedet, og gruppen består udelukkende af mennesker med bevægelseshandicap, som oplever fysiske begrænsninger af den ene eller anden art.

### **2.3 Valg af interviewpersoner**

Vi har i undersøgelsen bestræbt os på at komme hele vejen rundt og tale med informanter på begge sider af bordet. Derfor har vi valgt at beskæftige os med fire hovedgrupper i undersøgelsen. Disse fire grupper er: (1) Mennesker med bevægelseshandicap med job, (2) mennesker med bevægelseshandicap uden job, (3) arbejdsgivere uden mennesker med bevægelseshandicap ansat og (4) arbejdsgivere med mennesker med bevægelseshandicap ansat. Antallet af informanter i de fire grupper fordeler sig således:

Gruppe 1: 7

Gruppe 2: 5



Gruppe 3: 5

Gruppe 4: 7

Vi lander dermed på 24 informanter. Antallet af interviewpersoner vurderes at være tilfredsstillende, da vi hører den samme historie i forskellige versioner fra informanterne, og vi oplever historierne som værende dækkende for de barrierer, som denne analyse undersøger.

Listen af informanter inkluderer både medarbejdere med handicap, som er i ordinær beskæftigelse, og medarbejdere, som er i fleksjob – både på ny og gammel ordning. Hos de arbejdsgivere, vi har talt med i forbindelse projektet, gør det samme sig gældende.

I forhold til udvælgelsen af arbejdsgivere har det været en prioritet at tale med informanter, som sidder med et ledelsesansvar. Det betyder, at vi har talt med ledere, som ikke nødvendigvis har været med i screeningen af ansøgerfeltet, da den opgave – specielt i større virksomheder – er lagt ud i en HR-afdeling. I disse tilfælde er informanterne blevet spurgt til deres holdninger og prioriteringer som ledere, og svarerne reflekterer dermed ikke nødvendigvis virksomhedens overordnede personalepolitik.

I nogle tilfælde har vi talt med informanter, som ikke nødvendigvis har et overordnet ledelsesansvar, men som alligevel er interessante i forhold til undersøgelsen, da de sidder med et ansvar for fx fastholdelse af medarbejdere med bevægelseshandicap eller som ansvarlig i en HR-afdeling.

I forhold til udvælgelsen af arbejdsgivere uden mennesker med bevægelseshandicap ansat har det i udgangspunktet været en prioritet at tale med virksomheder, for hvem en ansættelse af



mennesker med bevægelseshandicap ikke er fremmed. Det har vi gjort ud fra en betragtning om, at vi ville få de mest brugbare svar fra informanter, som har haft overvejelser omkring de ting, som vi spørger ind til i undersøgelsen. Derfor har vi brugt en del tid på at identificere forskellige netværk for fx socialøkonomiske virksomheder for at finde arbejdsgivere, som har en reel interesse på området, men som bare ikke er nået til at ansætte mennesker med bevægelseshandicap. Det er dog kun i nogen grad lykkes at finde informanter via disse netværk, og derfor er udvælgelsen af arbejdsgivere uden mennesker med handicap ansat i stor udstrækning sket via egne netværk. I forhold til undersøgelsen vurderer vi, at det ikke har den store betydning, da der er en vis mængde sammenfald i forhold til de barrierer, informanterne identificerer.

De informanter med bevægelseshandicap, som indgår i undersøgelsen, spænder bredt. Det betyder, at vi ikke skeler til graden af bevægelseshandicap, selvom det har været en prioritet at få informanter, der er fysisk begrænsede i både større og mindre grad.

### **2.3 Kildekritik**

I forsøget på at identificere hvilke barrierer, der er mellem mennesker med bevægelseshandicap og arbejdsmarkedet, har vi valgt at foretage interview med informanter, som både repræsenterer arbejdsgivere og arbejdstagere.

Formålet har været at få så mange forskellige synspunkter frem som overhovedet muligt, således at billedet af de barrierer, der findes mellem mennesker med bevægelseshandicap og arbejdsmarkedet, bliver fremstillet så nuanceret som overhovedet



muligt. Det har derfor været prioriteret højt at få så mange repræsentanter for de fire grupper som overhovedet muligt til at deltage.

Derfor har vi valgt at foretage interview over telefonen, da det viste sig at være den mest effektive måde at få folk til at deltage på. Denne metode kan have haft indvirkning på den tillidsfulde relation, som vi fra starten ønskede at skabe med informanterne. Datamaterialet har dog vist, at vi har opnået den ønskede ærlighed og åbenhed fra informanterne, og derfor vurderes metoden ikke at have haft den store negative betydning.

Vi har i udvælgelsen af vores informanter, så vidt det har været muligt, været opmærksomme på, at vores informanter ikke var for homogene eller for heterogene, men at informanterne derimod repræsenterer forskellige roller inden emnet barrierer mellem mennesker med bevægeshandicap og arbejdsmarkedet. Vi søger med vores kvalitative telefoninterview at få belyst de holdninger og erfaringer med barrierer mellem mennesker med bevægeshandicap og arbejdsmarkedet, som ikke tidligere er blevet belyst.

Dog skal det noteres, at gruppen af arbejdstagere med handicap, som danner grundlag for analysen, er relativt ressourcestærke, hvilket kan have betydning for de svar, vi har fået, og dermed for analysens udfald.

## **2.4 Rollen som interviewer**

Det er åbenbart, at interviewerens eget udgangspunkt er relevant at overveje, når svarerne fra informanterne kommer. Det betyder noget, at den ene af de to interviewere, som har stået for udførelsen af interviewene, har et mindre bevægeshandicap,





ligesom det også betyder noget, at den anden ikke har. Ingen af interviewerne er bundet til en kørestol, og ingen af dem er begrænset i forhold til fysisk tilgængelighed. Dette kan skabe en vis uvidenhed i forhold til de udfordringer, som fx kørestolsbrugere oplever i forhold til fysisk tilgængelighed på arbejdspladsen. På den anden side kan det også betyde, at interviewerne holder et åbent sind og undgår at stille alt for indforståede spørgsmål, som i ringe udstrækning giver svar, som kan bruges i analysen. Det vurderes derfor ikke som et problem, at ingen af interviewerne har problemer med fysisk tilgængelighed inde på livet.

På samme måde vurderes det heller ikke som et problem, at den ene af interviewerne selv har et mindre bevægelseshandicap. Begge interviewere har fulgt en nøje tilrettelagt spørgeguide, som er udarbejdet i fællesskab med medlemmer af analysens styregruppe, og derfor vurderes de fleste faldgruber i den retning at være fjernet.

Slutteligt skal det siges, at hverken analysen eller de deraf afledte konklusioner kan påstås at være videnskabeligt funderet, og den derfor heller ikke sige noget generelt om, hvordan det står til på arbejdsmarkedet i forhold til mennesker med bevægelseshandicap. Analysens pointer understøttes dog af Dansk Handicap Forbunds mangeårige vidensopbygning og erfaring, hvorfor de kan siges at have en ikke ubetydelig vægt.

### **3.0 Analyse**

Vi har valgt at dele analysen op i tre hovedtemaer: (3.1) fysiske barrierer, (3.2) mentale barrierer og (3.3) strukturelle barrierer. Opdelingen er sket på baggrund af en diskussion med styregruppen, ligesom den også beror på de barrierer, som Dansk



Handicap Forbund gennem mange års erfaring på området har udpeget hos sine medlemmer.

### 3.1 Fysiske barrierer

Tilgængeligheden i det byggede miljø har i de senere år været på dagsordenen, og nærværende analyse bekræfter, at fysikken fortsat er en væsentlig barriere, når det gælder mennesker med handicaps inklusion på arbejdsmarkedet.

En af de vigtigste pointer, vi kan trække ud af vores datamateriale, er, at vi kan se en tendens til, at det arbejdsmarked, som mennesker med bevægelseshandicap har adgang til, i høj grad er betinget af, om det er fysisk tilgængeligt.

I første omgang bekræftes det fra flere sider hos arbejdstagerne med handicap, at de er mindre tilbøjelige til at søge job, hvor tilgængeligheden ikke er i orden, og hvor de dermed ikke kan komme ind.

Hvis det fx var på 4. sal, og der var trapper og ingen elevator, så ville jeg aldrig søge jobbet (**arbejdstager med job**)

Det understøttes yderligere af informanter, som udtrykker en øget tendens til at søge mod det offentlige frem for at søge det private arbejdsmarked.

Jeg har søgt offentlige stillinger, og det offentlige er jo forpligtet til, at man kan komme i en kørestol, så på den måde har det ikke været særligt bekymrende, når jeg har kigget på offentlige stillinger, fordi der skulle ligesom findes en løsning (**arbejdstager med job**)

Det siger noget om, at det offentliges forpligtelser til at have fuldt tilgængelige bygninger og generelt stort fokus på inklusion af mennesker med handicap på arbejdsmarkedet ser ud til at virke.

Samtidig fortæller det os, at hvis tendensen er et udtryk for et generelt tankesæt hos mennesker med fysiske handicap, så er det



for let købt at argumentere med, at arbejdstagerne med handicap blot skal 'tage sig sammen' og søge de utilgængelige virksomheder alligevel.

### **Ingen ansøgninger til det private**

Direkte adspurgt er der desuden ingen af de arbejdsgivere fra det private erhvervsliv (som i dag ikke har nogen mennesker med handicap ansat), og som vi har talt med til denne analyse, som kan huske nogensinde at have modtaget en ansøgning fra arbejdssøgende med bevægelseshandicap.

Dette kan selvfølgelig skyldes, at arbejdsgiverne blot ikke har vidst det, da bevægelseshandicappet ikke er blevet nævnt i ansøgningen. Men i det omfang at favoriseringen af det offentlige arbejdsmarked blandt arbejdstagerne med bevægelseshandicap skyldes, at der her er øget fysisk, så er der et stort potentiale i at arbejde for en større grad af fysisk tilgængelighed på det private arbejdsmarked også.

Perspektivet i det potentiale understreges yderligere, hvis en anden slutning gør sig gældende; nemlig at arbejdstagerne med handicap har undersøgt virksomhedens tilgængelighed, inden de har søgt stillingen, og efter at have konstateret, at den ikke var tilgængelig for dem, så har de droppet overhovedet at sende en ansøgning afsted.

### **Diskussion om hønen og ægget**

En anden afledt barriere, som har sit udspring i de fysiske rammer på arbejdspladsen, ligger i arbejdsgivernes opfattelse af, hvornår det er nødvendigt at skride ind og udbedre de fysiske rammer, så virksomheden bliver tilgængelig for fx en kørestolsbruger.



Det indsamlede datamateriale viser, at selvom arbejdsgiverne i stort omfang viser både kreativitet og lyst til at finde løsninger på den fysiske tilgængelighed, så efterfølges løsningsmulighederne ofte med ordene: 'hvis den rette person skulle dukke op'.

Fra arbejdsgiverens synspunkt bliver det i første omgang en vurdering af, om det kan betale sig. Arbejdsgiverne har en forretning, der skal drives, og det giver derfor ikke mening for dem at gøre arbejdspladsen tilgængelig, medmindre det er nødvendigt.

Det skal først præsenteres i det øjeblik, det bliver aktuelt, ellers sætter jeg mig ikke ind i det [...] hvis man ikke skal bruge det nu og her, så er man lige glad **(arbejdsgiver uden mennesker med handicap ansat)**

Sådan siger en informant om informationen om de støttemuligheder og hjælp, der er at hente i forhold til fx udbedring af de fysiske barrierer. Problemet er, at arbejdsgiverne aldrig når til at blive præsenteret for mulighederne, hvis ansøgningerne fra mennesker med bevægelseshandicap ikke kommer ind. Alt dette sker samtidig med, at ingen af de to grupper – arbejdsgivere uden mennesker med bevægelseshandicap ansat og arbejdstagere med bevægelseshandicap – er klar over de mekanismer, der er i gang. På baggrund af det kan man argumentere for, at fri tilgængelighed til alle arbejdspladser – private som offentlige – vil medføre en øget ansøgningsstrøm fra mennesker med handicap, og dermed øge muligheden for yderligere inklusion af mennesker med handicap på arbejdsmarkedet.

Diskussion kompliceres dog yderligere af det faktum, at mange arbejdspladser ligger i gammel boligmasse, som ikke umiddelbart lader sig gøre tilgængelig, hvilket cementerer barrieren mellem mennesker med bevægelseshandicap og arbejdsmarkedet yderligere.



Mange af de steder, hvor bureauet ligger, det er jo gammel boligmasse, og det vil sige, det er en udfordring. Altså, jeg ser fysikken i lejemålene som den helt store udfordring (**arbejdsgiver uden mennesker med bevægelseshandicap ansat**)

### **Ingen garanti i hos andre virksomheder**

Et andet og meget centralt argument for, at inklusionen af mennesker med handicap på arbejdsmarkedet ville blive øget, hvis alle arbejdspladser var tilgængelige, kommer fra en af de arbejdsgivere uden mennesker med bevægelseshandicap ansat, som har bidraget til denne analyse. Arbejdsgiveren konstaterer, at selvom en ansættelse af fx en kørestolsbruger i udgangspunktet ikke udgør den store udfordring for en virksomhed, så bliver det alligevel et problem, hvis medarbejderen skal ud til kunder.

Hvis vedkommende fx krævede en elevator, så var det ikke sikkert, at vi kunne garantere det ude hos kunderne. Vi har taget hensynene inde hos os, men det er ikke sikkert, at det er tilfældet ude hos kunderne (**arbejdsgiver uden mennesker med handicap ansat**)

Citatet understreger pointen om vigtigheden af fuld tilgængelighed for alle virksomheder. Arbejdsgiveren bag citatet åbner op for, at et job i en umiddelbart fysisk tilgængelig virksomhed vil blive bremset af usikkerheden i, at tilgængeligheden ikke er ført igennem hos de kunder, som en medarbejder med bevægelseshandicap skal rundt og samarbejde med.

#### **3.1.1 Delkonklusion**

De fysiske barrierer er fortsat en af de største udfordringer for øget inklusion af mennesker med bevægelseshandicap på arbejdsmarkedet. Nærværende analyse peger på, at manglen på fysisk tilgængelighed til virksomhederne fylder meget hos arbejdstagerne, og det kan potentielt betyde, at de ikke søger jobbet. De fysiske rammer kan desuden sætte som mentale



barrierer hos både arbejdsgivere og arbejdstagere, og der er en tendens til, at arbejdsgivere i nogen grad lader de fysiske barrierer diktere, om de tror, at de er en attraktiv arbejdsplads, eller om det overhovedet kan lade sig gøre at have en medarbejder med bevægelseshandicap ansat. Hvis tvivlen først er til stede, så er skridtet til en ansættelse af et menneske med bevægelseshandicap større, og dermed er risikoen for, at en medarbejder med bevægelseshandicap bliver valgt fra også større. Udfordringen med fysisk tilgængelighed vil blive bredt yderligere ud i afsnittet om mentale barrierer.

### 3.2 Mentale barrierer

En granskning af det indsamlede datamateriale bekræfter vigtigheden af den fysiske tilgængelighed på arbejdsmarkedet for mennesker med bevægelseshandicap. Der er en tendens til, at de fysiske rammer betyder noget for, hvordan arbejdsgivere ser på muligheden for at ansætte mennesker med bevægelseshandicap hos dem.

Vi ser fx en tvivl hos nogle arbejdsgivere, der går på deres vilje til at udbedre nogle fysiske barrierer, hvis kvalifikationerne hos medarbejderen med et bevægelseshandicap ikke er ekstraordinært gode i forhold til andre ansøgere. Andre indikerer, at det nok kræver ekstra hårdt arbejde for nogle mennesker med bevægelseshandicap at komme i betragtning til et job.

Jeg mener egentlig, at det handler om at have de rigtige kvalifikationer, og måske skal man være lige en anelse dygtigere, sådan er det jo nogen gange. [...] en arbejdsgiver lægger vægt på at få løst jobbet, og jeg mener, det er det, man skal fokusere på. Og så kan det godt være, at man måske skal være ti procent ekstra god, fordi der er nogle byrder, man skal løfte, men så går det. [...] det handler i bund og grund om det samme, som det gør for alle andre mennesker: Er du god til det, så skal du nok få jobbet (**arbejdsgiver uden mennesker med handicap ansat**)



Informantens pointe går på, at hvis man som arbejdsgiver skal bevæge sig ind på ukendt land og prøve noget nyt, så er det vigtigt at de faglige kvalifikationer er helt i top. Dette støttes fra anden side også.

Jo yngre og jo længere nede i hierarkiet (den ansatte er, red.), jo større udfordring vil det være. Jo mindre sandsynlighed vil der være for, at vi bygger om. Men længere oppe i hierarkiet tror jeg ikke, det ville være noget problem (**arbejdsgiver uden mennesker med bevægelseshandicap ansat**)

Dette hierarki, som informanten taler om, indikerer, at en ekstraordinær indsats, som en udbedring af de fysiske barrierer udgør, fra arbejdsgiveren kræver, at medarbejderen kan bidrage med ekstraordinær viden. Hvis dette er korrekt, så er udfordringen i forhold til at finde fodfæste på arbejdsmarkedet for nyuddannede mennesker med bevægelseshandicap ekstraordinært stor. De har ikke den fornødne ekspertise, og hvis deres situation kræver ekstraordinære tiltag fra arbejdsgiverens side, så bliver det rigtig svært at tilegne sig den.

### **Gamle kendinge**

Det er desuden interessant at notere sig, at stort set alle de arbejdsgivere med mennesker med handicap ansat, som vi har talt med, siger, at de har kendt den person, de har ansat, fra tidligere ansættelsesforhold eller fra praktikforløb.

Det faktum, at arbejdsgiverne med mennesker med handicap ansat, som vi har talt med til denne analyse, kender personen fra en tidligere arbejdsrelation, understreger pointen om, at der skal noget ekstraordinært til for at arbejdsgiveren gør noget ekstraordinært – som fx at ansætte en kørestolsbruger, som er et ubeskrevet blad.

Denne pointe bliver blandt andet berørt af en arbejdsgiver med mennesker med handicap ansat, som peger på, at man skal være



helt sikker på, at det er den rigtige medarbejder, man har fat i, da medarbejdere med specielle behov kan være svære at komme af med.

Det øjeblik, du vil afskedige en handicappet, så er der en masse alarmklokker. Jeg vil nødig ende i tumult **(arbejdsgiver med mennesker med handicap ansat)**

### **Når fordommene får overtaget**

Det er desuden interessant at notere sig, hvad fordomme på begge sider af bordet gør ved jobsøgningsprocessen i det hele taget. Mens arbejdsgiverne, som vi har set i det foregående, leder efter ekstraordinært gode faglige kompetencer, så ser vi en tendens til, at arbejdstagere med bevægelseshandicap har en oplevelse af, at de skal fokusere på nogle mere personlige kompetencer allerede i ansøgningen for at normalisere sig selv og imødekomme de fordomme, som arbejdstagerne tror, arbejdsgiverne sidder med.

[Jeg] lægger vægt på ting i ansøgningen, som kan normalisere, og som kan kompensere for, at jeg sidder i kørestol - fx at jeg træner meget **(Arbejdstager med job)**

Jeg oplever, at der er sket en ændring i den måde, jeg søger job på. Før i tiden startede jeg med at lægge vægt på alt det faglige, hvor jeg nu starter med at lægge vægt på nogle personlige ting **(Arbejdstager uden job, senskadet)**

Disse to pointer understreger endnu engang vigtigheden af, at arbejdsgivere og arbejdstagere med handicap kan mødes og lærer hinanden at kende, så fordommene kan træde i baggrunden.

Det samme gør diskussionen om, hvorvidt et handicap skal nævnes i en ansøgning eller ej. Selvom der er generel enighed om, at et handicap skal nævnes, hvis det har indflydelse på det arbejde, der skal udføres, så foretrækker størstedelen af arbejdsgiverne ærlighed så tidligt i forløbet som muligt. Ingen af





arbejdsgiverne ville dog selv nævne et handicap, hvis de selv søgte et job, og handicappet ikke havde indflydelse på arbejdet. Nogle arbejdsgivere vil ikke udelukke, at benævnelsen af et handicap i ansøgningen kan diskvalificere dem i forhold til at gå videre til samtale.

Hvis jeg tænker, at det var mig selv, der skulle søge job, så ville jeg nok ikke nævne det i ansøgningen. Jeg vil dog på den anden side af bordet gerne have det i ansøgningen. Så vil jeg samtidig højt og flot sige, at det ville man ikke lægge vægt på, der vil man rent og skær kigge på de faglige kvalifikationer. Jeg skal ikke gøre mig hellig og sige, at det ikke ville være en diskvalifikation, hvis det stod i ansøgningen, for det ved jeg ikke i og med, at vi ikke har prøvet at stå i situationen **(arbejdsgiver uden mennesker med handicap ansat)**

Også dette peger på, at uvidenhed i sig selv er en barriere, og at der derfor kan være grund til at udforske mulighederne for, at parterne på et mere generelt niveau kan opnå et bedre kendskab til hinanden, før de mødes i selve ansættelsesprocessen.

### 3.2.1. Delkonklusion

Mangel på fysisk tilgængelighed har stor betydning, når vi taler om de mentale barrierer, som vi er stødt på i dataindsamlingen. Ekstraordinære tiltag fra arbejdsgivers side kræver ekstraordinære kvalifikationer hos arbejdstager, hvilket kan betyde, at en del af den undersøgte gruppe får sværere ved at blive inkluderet på arbejdsmarkedet.

Derudover opstår mange af de mentale barrierer af uvidenhed, og det vurderes ud fra de indsamlede data, at mange af disse barrierer kan fjernes ved at arbejdstagere med bevægelseshandicap mødes med arbejdsgivere inden en evt. jobsamtale eller jobsøgningsproces.



Vigtigheden af at kende mennesket bag handicappet understreges af det faktum, at stort set alle de arbejdsgivere med mennesker med bevægelseshandicap ansat, som vi har talt med til denne analyse, kender deres medarbejder fra et tidligere forhold. En arbejdsgiver udtrykker også, at mange fordomme bliver manet til jorden, så snart der bliver sat ansigt og ord på.

Når jeg får et ord (bevægelseshandicappet, red.) så kommer fordommene op, det er der ingen tvivl om. Det ville godt kunne få en stor betydning (i en ansættelsesproces, red.) alt afhængig af, hvordan ansøgeren har beskrevet det. Hvis der var en forklaring på, så ville alle mine fordomme ikke komme løbende  
**(arbejdsgiver uden mennesker med handicap ansat)**

### 3.3 strukturelle barrierer

De strukturelle barrierer dækker i denne analyse over de forhold, som er vedtaget fra politisk hold. Dvs. reglerne, som arbejdsgiverne er underlagt i forbindelse med ansættelsen af mennesker med en fysisk funktionsnedsættelse, og reglerne, som arbejdstagerne skal leve op til i forbindelse med jobsøgningen.

Undersøgelsen viser, at de strukturelle barrierer fylder en hel del hos de mennesker, der skal leve efter reglerne. Stort set alle informanterne i analysen efterlyser et mere smidigt system, om end de hver i sær har forskelligt udgangspunkt.

En af de pointer, som går igen hos de informanter, vi har talt med, er, at der er stor forskel på, hvordan de enkelte sager bliver håndteret fra kommune til kommune. Nogle arbejdsgivere efterlyser således én kontaktperson hos kommunen, som kan hjælpe med alle facetter af fx et ansættelsesforhold til fleksjob.

Der er rigtig mange forskellige kommuner, som vi samarbejder med. Men hvorfor det? Hvorfor kan det ikke være virksomhedens hjemkommune (som man samarbejder med, red.), så man ligesom får et fasttømret team af folk, som man samarbejder med [...] folk der har



mødt hinanden og ligesom kender hinanden, der fungerer samarbejdet bedre, end hos folk der kun har talt sammen i telefonen (**arbejdsgiver med mennesker med handicap ansat**)

Jeg synes, det er et tungt område. Hvis du fx finder serviceloven frem, så er den jo meget, meget lang, og hvor er det lige, man skal slå op henne? Boger.dk synes jeg heller ikke er super til sådan noget. Så det bedste er, hvis man kan få krogen i en person hos vedkommendes hjemkommune og så stille ham en masse spørgsmål (**Arbejdsgiver uden mennesker med handicap ansat**)

En Arbejdsgiver peger desuden på, at systemet er så tungt, at det nogle gange er nemmere at sige nej til en eventuel ny medarbejder, som har nogle specielle behov.

Det (at systemet er tungt, red.) vil mange gange gøre det, at hvis det ikke er en person, man i forvejen kender, så er man tilbøjelig til at sige pænt nej tak til at ansætte en. Men modsat, hvis det hele bliver serveret fuldstændigt grydeklart, så det er nemt at gå til. Men hvis man selv skal starte op, så vil jeg nok sige, at så bliver det ikke til noget (**arbejdsgiver uden mennesker med handicap ansat**)

Dette tyder på, at der også i forhold til rammevilkårene på området fortsat er en del uvidenhed og en oplevelse af, at systemerne er tunge og komplicerede. Virksomhederne efterspørger enkle indgange til kommuner og jobcentre og overskuelige løsningsmodeller.

Udmeldingerne peger desuden på vigtigheden af, at den enkelte arbejdssøgende er så godt inde i sin egen situation og i de muligheder, der er for at få støtte i systemet, at arbejdssøgeren nemt kan kommunikere det videre til en arbejdsgiver ved en samtale.

### **Øget fleksibilitet i systemet**

Mens arbejdsgiverne i høj grad efterspørger fleksibilitet i systemet i form af en enkelt indgang til jobcentrene, så ser vi samme tendens hos arbejdstagerne. En informant fortæller om systemet, at jobkonsulenten i nogle tilfælde kommer til at stå i vejen for



informantens direkte kommunikation med virksomheden om et muligt fleksjob.

Når jeg søger et job gennem jobcentret, så må jeg næsten ingen informationer få om jobbet, fx hvor jobbet er henne, hvilken type virksomhed det er og jeg må ikke have direkte kontakt til arbejdsgiveren. Jeg må ikke en gang have direkte kontakt til selve jobkonsulenten, der har fundet jobbet, og jeg må ikke få at vide, hvornår jobbet er udløbet, og jeg må ikke få at vide, om jeg har fået det, eller ikke har fået det **(arbejdstager uden job)**

Arbejdstageren udtrykker desuden en følelse af at blive målt og vejet i systemet.

Det var (tidligere, red.) et spørgsmål om at hjælpe positivt. I dag opfattes fleksjobbere som ledige, der skal tjekkes, presses, og som er et problem **(arbejdstager uden job)**

En anden informant fortæller, hvordan et ønske om at finde et job, på trods af at personen var tilkendt en førtidspension, var lige ved at forblive et ønske og en drøm, fordi systemet var så svært at have med at gøre.

Du har jo din pension, du kan jo bare lave et eller andet, du kan jo lave noget frivilligt [...] Men det var sgu bare ikke rigtig det jeg ville, men det gjorde jeg, fordi det var det jeg fik at vide **(arbejdstager med job)**

Hele vejen rundt hos både arbejdsgivere og arbejdstagere efterlyses således et mere smidigt system, hvor der tages større hensyn til den enkeltes situation.

Derudover udtrykker især de arbejdstagere, som er visiteret til fleksjob på få timer, en frustration over, at der er meget få job at søge.

De arbejdsgivere, jeg har talt med, har været meget åbne, og derfor er det overraskende, at der er så få job at søge. [...] Jeg kunne godt tænke mig, at der var flere job **(arbejdstager uden job)**

Jobbene hænger desværre ikke på træerne, og vi er mange, der søger på de samme job **(arbejdstager uden job)**



### **3.3.1. Delkonklusion**

Datamaterialet peger på en generel enighed om, at der skal øget fleksibilitet ind i systemet. Flere arbejdsgivere efterspørger en enkelt indgang til jobcentret eller en medarbejder, som er fast tilknyttet fx en virksomhed, og som kan sætte dem ind i, hvilke muligheder der er i systemet i en given situation. Flexibiliteten efterspørges også af arbejdstagerne, så de føler sig bedre set og hørt i den specielle situation, som de står i.

## **4.0 Konklusion**

Gennem årene har der været talrige eksempler på initiativer, som har haft til formål at nedbryde de barrierer, der findes for inklusionen af mennesker med bevægelsehandicap på arbejdsmarkedet. Nærværende analyse slår dog fast, at barriererne stadig findes, og at der fortsat er brug for initiativer, som samler alle interessenter – arbejdsgivere, arbejdsagere og kommuner – i et samarbejde, så vi sammen kan øge inklusionen af mennesker med bevægelsehandicap på arbejdsmarkedet. Denne analyse er første skridt på vejen.



## 5.0 Litteraturliste

**Socialstyrelsen, 1. Februar 2015:**

<http://www.socialstyrelsen.dk/handicap/bevaegelseshandicap/om-bevaegelseshandicap>

**Socialstyrelsen – Bevægelseshandicap i tal, 24. april 2014:**

<http://www.socialstyrelsen.dk/handicap/bevaegelseshandicap/om-bevaegelseshandicap/bevaegelseshandicap-i-tal>

**SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, Handicap, Uddannelse og Beskæftigelse (2014):**

<http://www.sfi.dk/rapportoplysninger-4681.aspx?Action=1&NewsId=4484&PID=9267>