



Dansk Handicap Forbund
– et liv med lige muligheder

Oplæg om projekt ”Fjern barriererne” – resultater fra Dansk Handicap Forbund

v. Susanne Olsen, landsformand, og Katrine Ibsen Larsen, projektkoordinator





Disposition

- Præsentation af Dansk Handicap Forbund
- Baggrund for projektet
- Præsentation af projekt ”Fjern barriererne”
- Metoder i undersøgelsen og projektdesign
- Præsentation af resultater
- Anbefalinger
- Hvad så nu?



Præsentation af os og projektet

- Dansk Handicap Forbund er af og for mennesker med bevægelseshandicap.
- Vi arbejder for lige muligheder for alle – også på arbejdsmarkedet.
- I 2014 valgte vi at sætte øget fokus på arbejdsmarkedet.
- Vi fik inputs fra arbejdsgiverorganisationer og vores eget social- og arbejdsmarkedspolitiske udvalg (SAPU).
- Foranalyse med støtte fra fondene Bevica Fonden og Real Dania sættes i gang.
- Etablering af handicap- og beskæftigelsesalliance
- Projekt "Fjern Barriererne" skydes i gang.



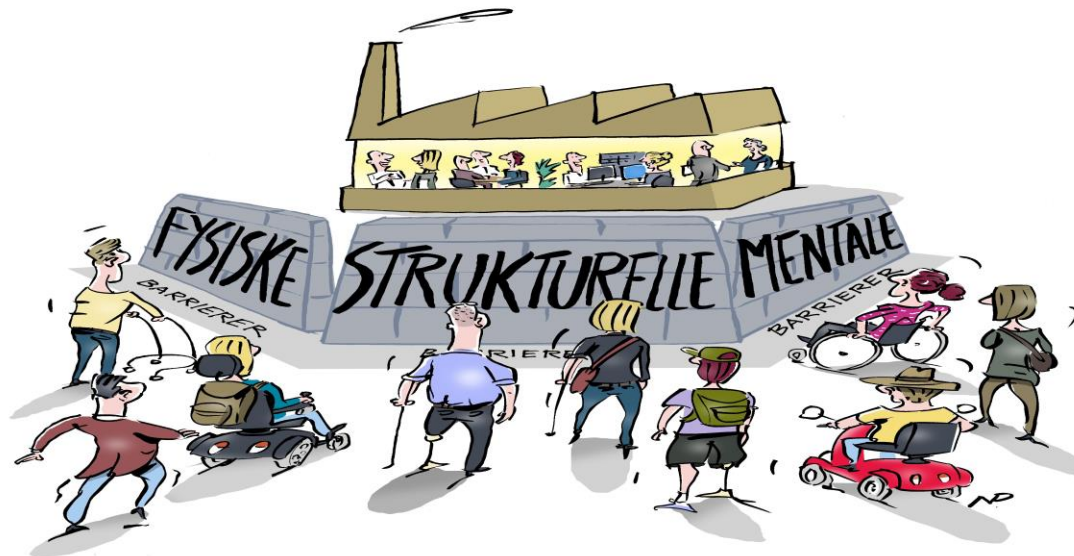
Baseline

Opstillet på baggrund af:

- SAPU's eget notat fra den 6. august 2014
 - Individuelle interviews med ekstern styregruppe
 - Forundersøgelse
 - Litteraturstudium
-
- Formuleret som en række hypoteser og inddelt i tre forskellige barrieretyper



Præsentation af projekt ”Fjern barriererne”





Projektets formål

Formålet med projektet er at skabe tilstrækkelig viden og data til at afdække og fjerne barrierer for inklusion af mennesker med bevægelseshandicap på arbejdsmarkedet.



Metoder i undersøgelsen

- 1) Litteraturstudium
- 2) Spørgeskemaundersøgelse blandt virksomheder
- 3) Kvalitativ interviewundersøgelse blandt arbejdsgivere
- 4) Spørgeskemaundersøgelse blandt nøglepersoner på handicapområdet
- 5) Fokusgruppeinterview blandt jobcentermedarbejdere
- 6) Fokusgruppeinterview blandt mennesker med bevægelseshandicap
- 7) Fokusgruppeinterview blandt virksomheder med fokus på Lov om forskelsbehandling

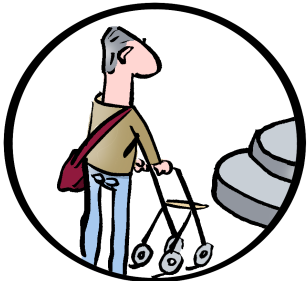


Respondenter i spørgeskemaundersøgelsen blandt virksomheder

Virksomheder	Antal
Offentlige virksomheder	137
Private virksomheder	271
Virksomheder med 5-19 ansatte	153
Virksomheder med 20-49 ansatte	153
Virksomheder med 50-199 ansatte	76
Virksomheder med 200+ ansatte	26
I ALT	408



Barrieretyper



De fysiske barrierer



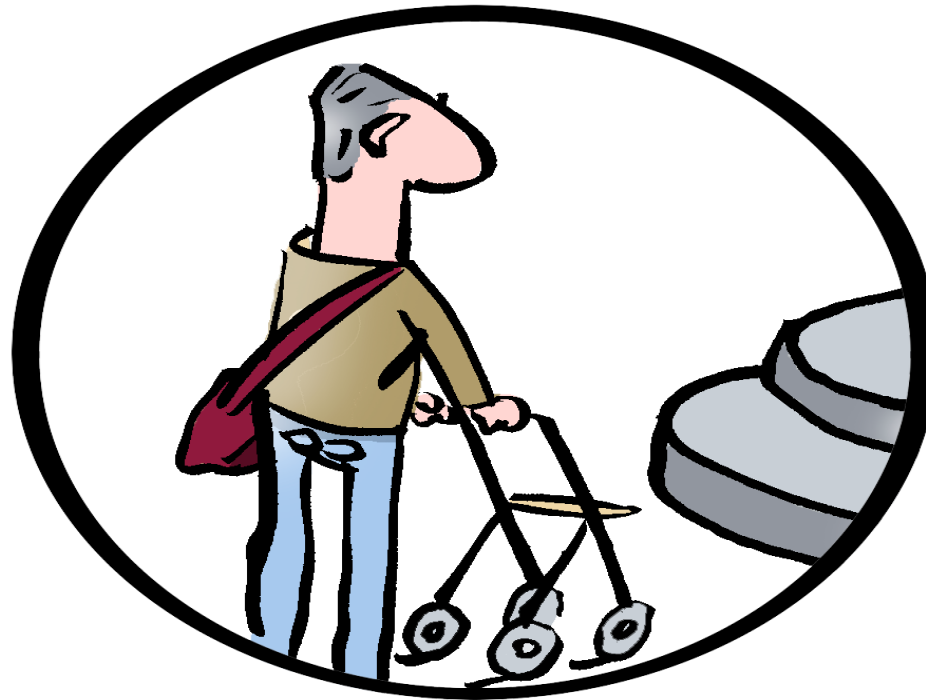
De mentale barrierer



De strukturelle barrierer



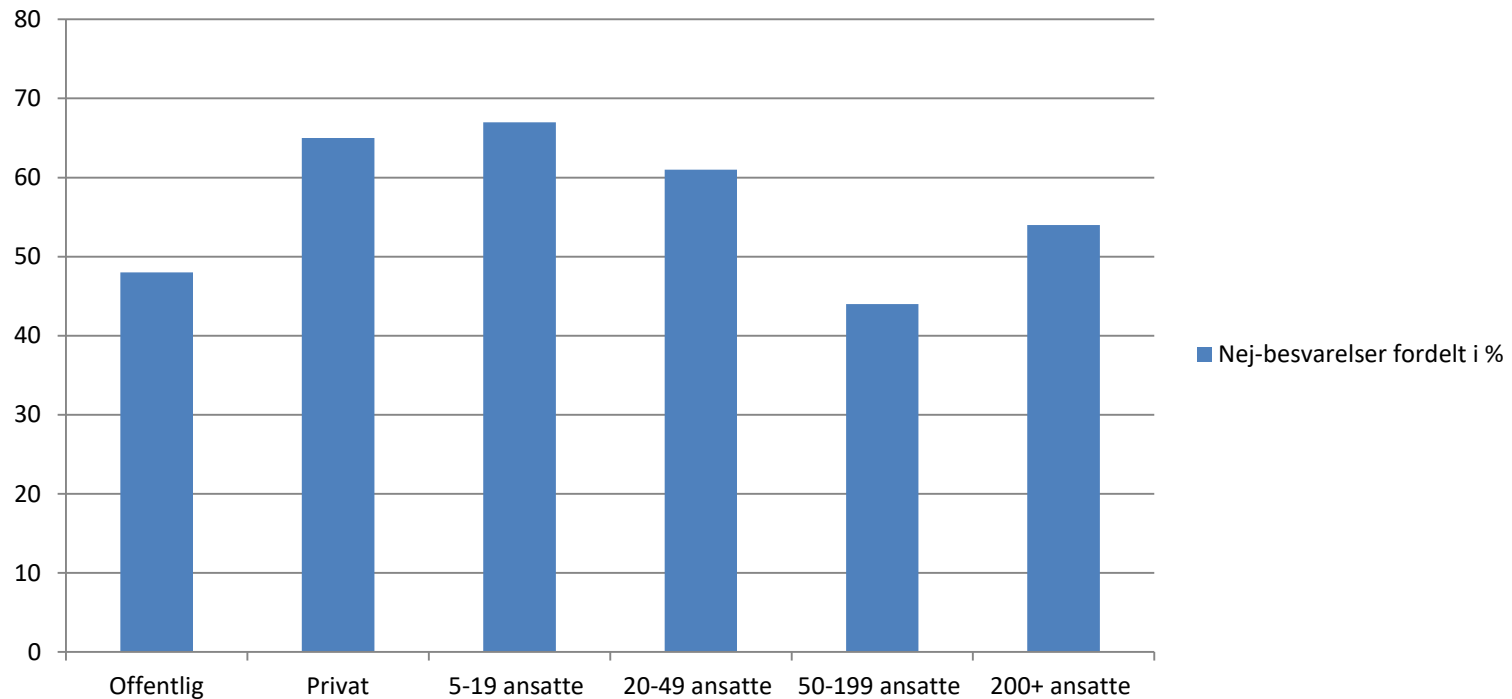
Præsentation af resultater





Tilgængelighed

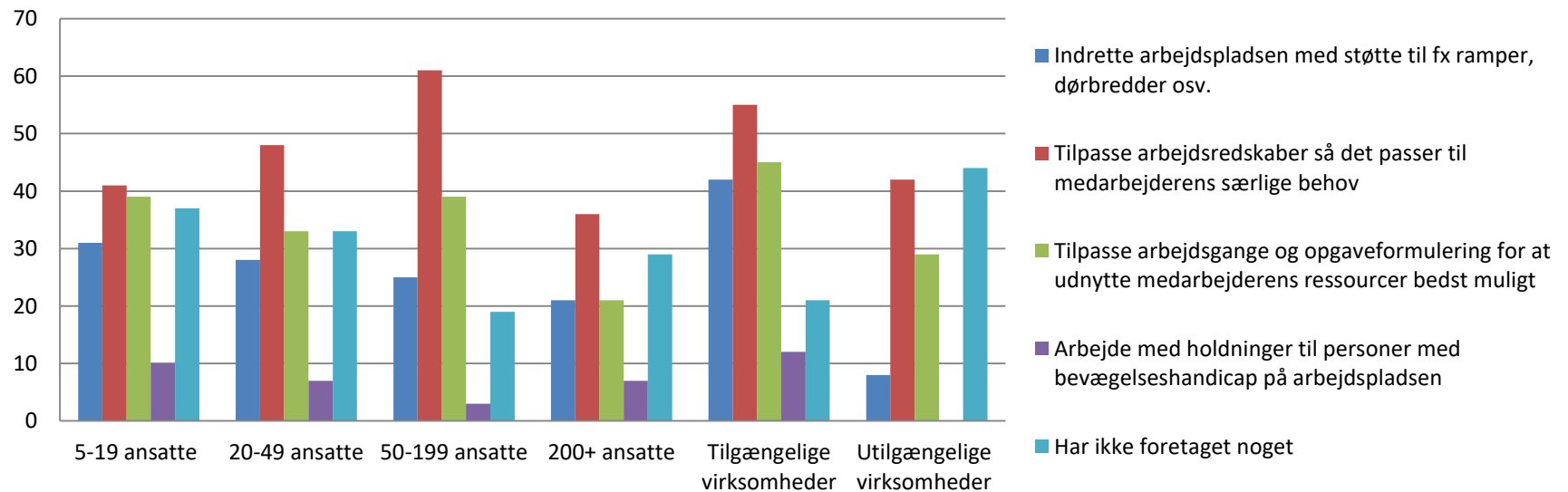
Figur 1: Andelen af virksomheder, som selv vurderer, at de er utilgængelige for mennesker i kørestol, med krykker eller rollator, fordelt efter sektor og virksomhedsstørrelse. Procent.





Tilpasning

Figur 2: Andelen af virksomheder, som har arbejdspladstilpasset i forbindelse med ansættelse af en medarbejder med bevægelsehandicap, fordelt efter virksomhedsstørrelse og selvvurderet tilgængelige virksomheder. Procent.





Den rette kandidat





Præsentation af resultater





Forestillinger om kompetencer

”Jeg har en forestilling om, at hvis man er bevægelseshandicappet, vil man gerne føle sig helt tryk og vide, hvor ens ting og ens rammer er. Så vil man godt have sit skrivebord, og så skal man ikke sendes ud to dage det ene sted og tre dage det andet.”

(stor privat virksomhed)

”Man vil kunne lave stort set alle kontoropgaver i en kørestol.”
(stor offentlig virksomhed)

”Det kræver rigtig meget at blive sendt ud, du skal være meget omstillingsparat, kunne sætte dig ind i nye ting. Det kræver, at man er god til at læse ting og falde ind i nye rammer. Derfor vil jeg sige, at et menneske med bevægelseshandicap skal være her [på kontoret].” (stor privat virksomhed)



Fordomme, uvidenhed og berøringsangst blandt virksomheder

”De større mentale barrierer kan ligge hos mennesker med bevægelsehandicap selv i forhold til at opsøge virksomheder.”
(stor privat virksomhed)

”Der er noget berøringsangst og usikkerhed og omsorg, fordi man ikke vil sige noget, der gør den anden ked af det. Der er berøringsangst for det ... det er måske over for det ukendte, hvis man ikke har haft ansat sådan en før ... hvis der kommer en ind og mangler en arm, så kan man godt tænke, hvordan kommer det til at fungere? Så kræver det noget ekstra af mig, ekstra ressourcer og ekstra økonomi.” (stor privat virksomhed)

Medarbejderne stiller sig spørgsmålet: *”Hvad betyder det for mig?”* – påvirker det arbejdsgangene og deres mængde af arbejdsopgaver?



Personer med bevægelseshandicaps egne fordomme

Mange mennesker med bevægelseshandicap har fået identiteten ”jeg er den syge”, og derfor har de ”ikke rum til” også at have en arbejdsidentitet, hvor de kan se sig selv på et arbejdsmarked.”

”Jeg vil da ikke kendes af mine kolleger på, hvordan jeg går på toilettet eller i bad, som jo er det, der dybest set fylder.”

”Mange af dem, der kommer og har fået et fleksjob, de gik efter en pension.”



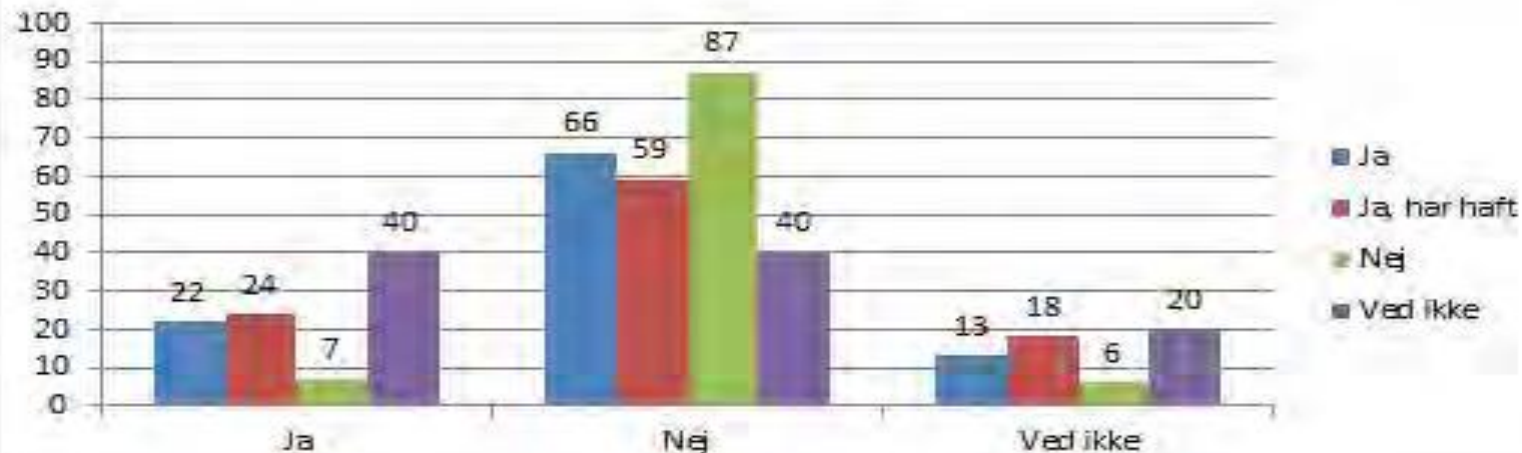
Præsentation af resultater





Ansættelse af mennesker med bevægelseshandicap

Figur 8: Andelen af virksomhederne som inden for det seneste år har modtaget ansøgninger fra mennesker, som skriver, at de har et bevægelseshandicap, fordelt efter erfaringer med mennesker med bevægelseshandicap. Procent.



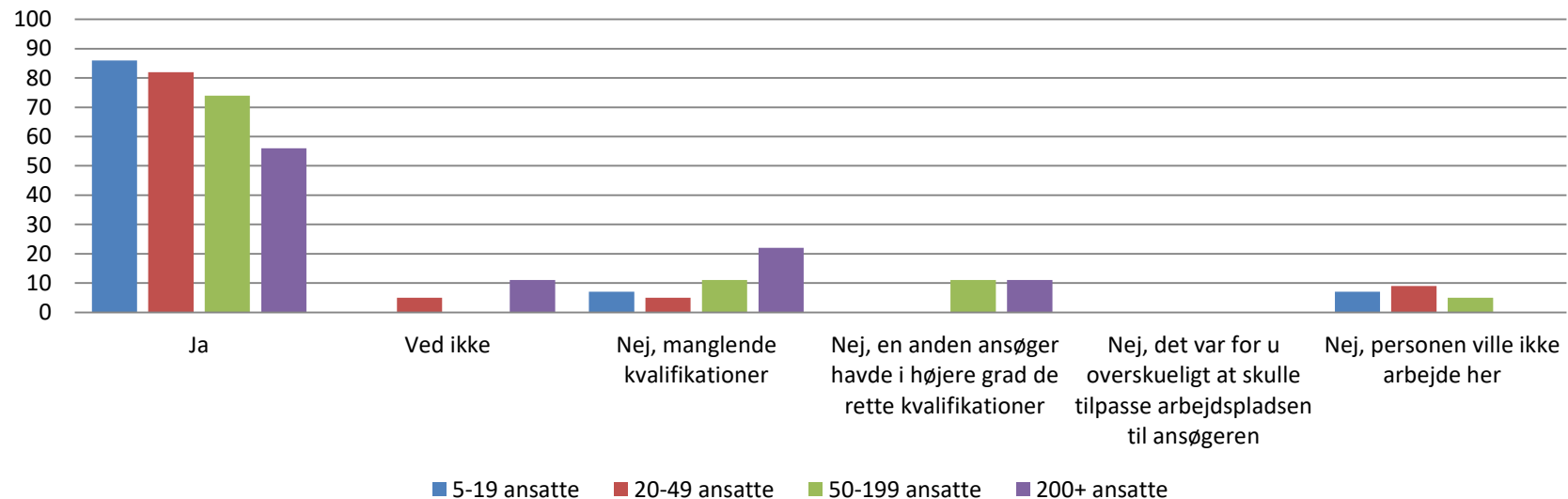
ANM: Erfaringer med mennesker med bevægelseshandicap henviser til virksomheder, som har eller har haft mennesker med bevægelseshandicap ansat.

KILDE: Epinion for Dansk Handicap Forbund. April 2016.



Ansættelse af mennesker med bevægelseshandicap

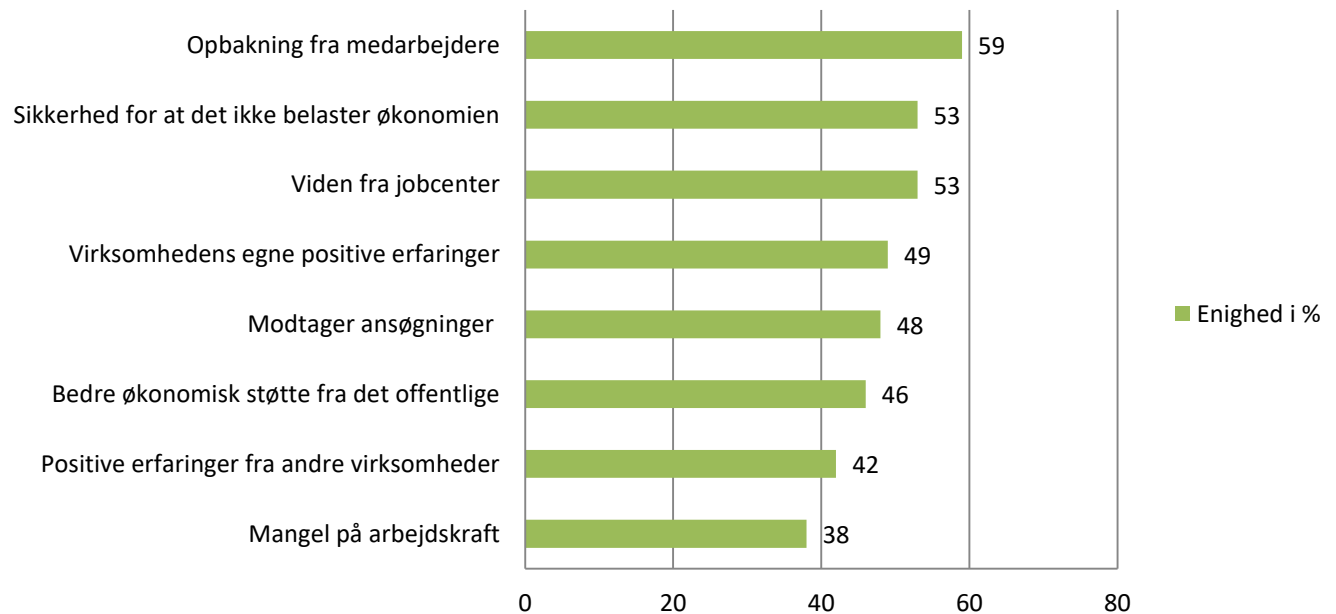
Figur 12: Andelen af virksomhederne, som ansatte personer med bevægelseshandicap efter en jobsamtale, fordelt efter virksomhedsstørrelse. Procent.





Vigtigste forhold for ansættelse af personer med bevægelseshandicap

Figur 6: Forhold, som vil få virksomhederne til at overveje at ansætte en person med bevægelseshandicap. Procent.





Samarbejde med jobcenteret

66 % har været i kontakt med jobcenteret.

3 ud af 4 virksomheder har ikke samarbejdet med jobcenteret om jobsøgende med bevægelseshandicap.

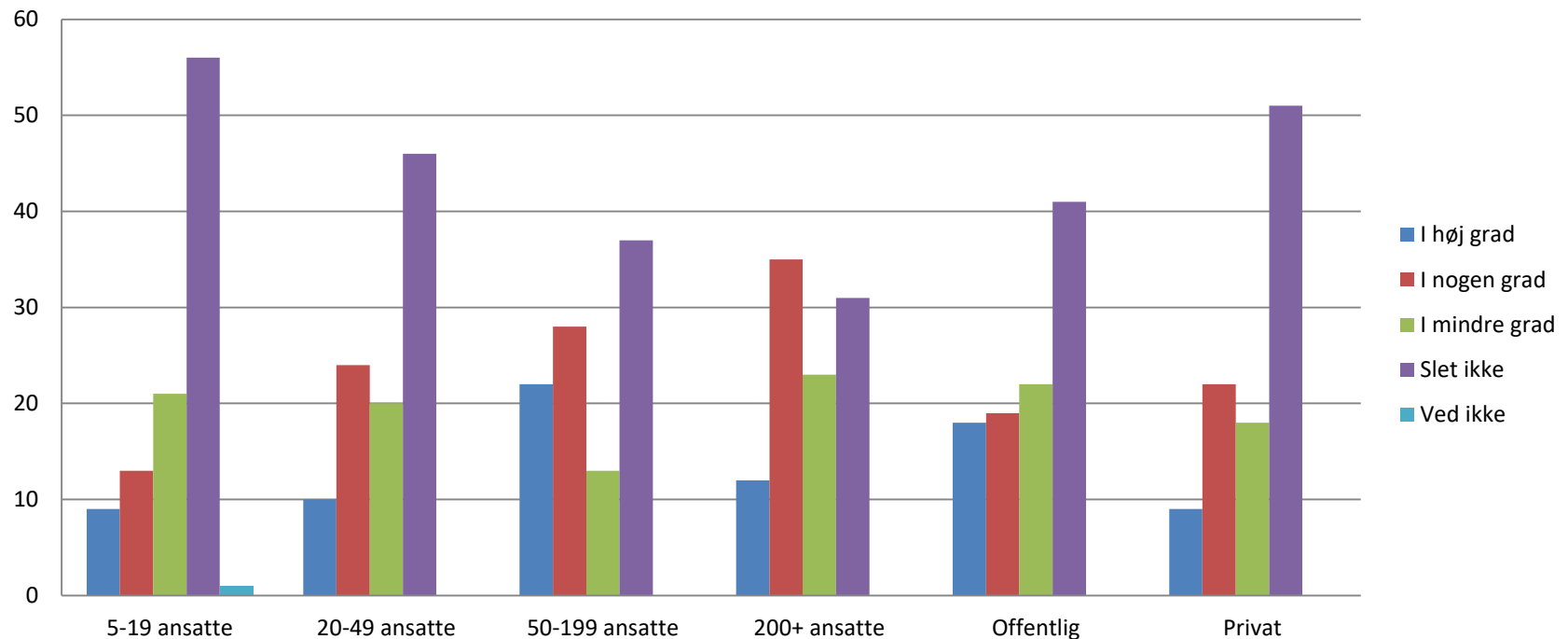
36 % af virksomhederne har rekrutteret gennem jobcenteret.

78 % af nøglepersonerne mener, at det gode samarbejde med virksomhederne er vigtig.



Viden om støtte- og kompensationsordninger

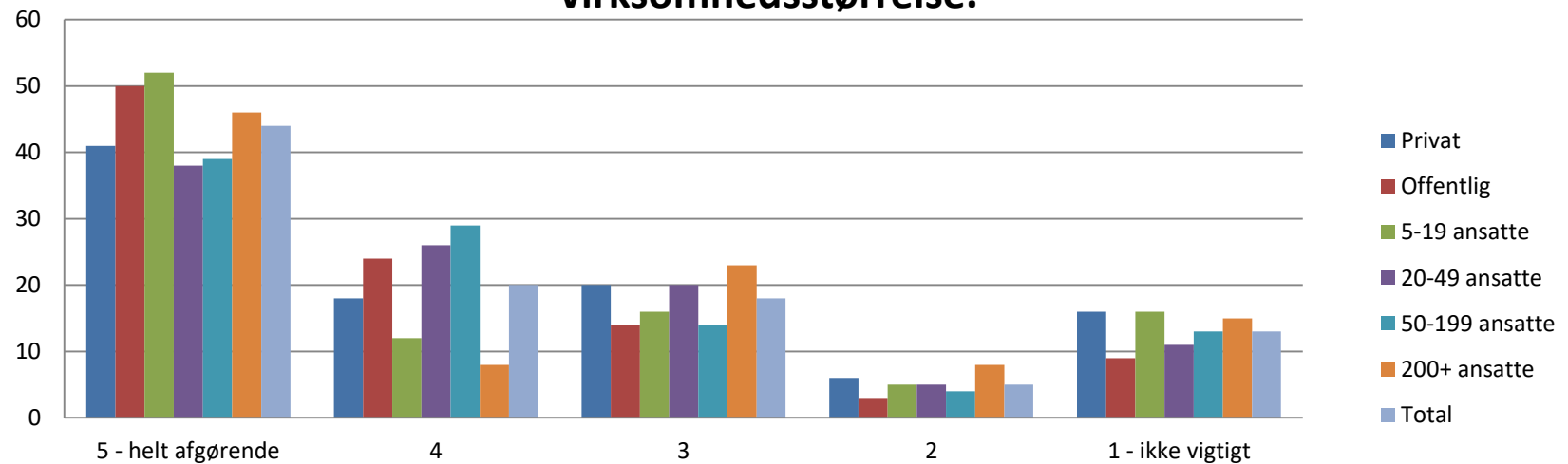
Figur 21: Andelen af virksomheder, som har kendskab til kompensations- og støtteordninger til personer med handicap, fordelt efter sektor og virksomhedsstørrelse. Procent.





Viden om støtte- og kompensationsordninger

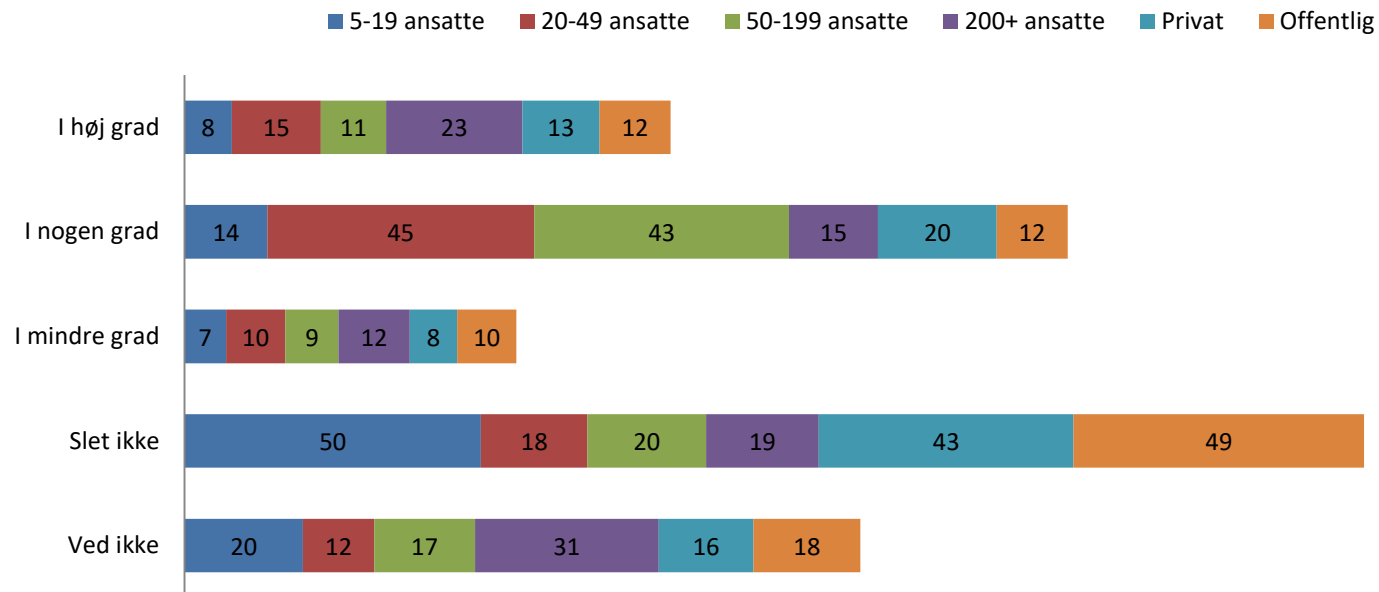
Figur 22: Andelen af virksomheder, som mener, det er afgørende, at der på ansættelsestidspunktet er fuld klarhed over, hvilke kompensations- og støttemuligheder en ansøger med bevægelsehandicap er berettiget til, fordelt efter sektor og virksomhedsstørrelse.





Forskelsbehandlingsloven: En barriere eller ej?

Figur 26: Andelen af virksomheder, som vurderer, at det er sværere at opsiges en medarbejder med bevægelsehandicap, selvom der er sagligt belæg for det, fordelt efter sektor og virksomhedsstørrelse. Procent.





På tværs af barrieretyper

- Den personlige relation
- Fastholdelse
- Den rette kandidat



Anbefalinger

- 1) Skabe mere bevidsthed om, hvilken betydning tilgængelighed har for inklusion af mennesker med bevægelsehandicap på arbejdsmarkedet**
- 2) Afmystificere handicappet**
- 3) Fokus på kompetencer frem for begrænsninger**
- 4) Et kompensationsbevis**
- 5) Udbredelse af viden om de kompenserende ordninger til handicappede i erhverv**
- 6) Vejledning til Lov om forskelsbehandling**



Hvad så nu?

- Afleveret til Troels Lund Poulsen – 9. januar 2018
- Projektets resultater og anbefalinger på konferencen – 12. januar 2018
- Nye projekter med udgangspunkt i projekt ”Fjern barriererne”
- Bidrage til det daglige politiske arbejde



Link til projekt ”Fjern barriererne”

[https://danskhandicapforbund.dk/files/5815/1567/
8254/Fjern_barriererne_FINAL_lowres.pdf](https://danskhandicapforbund.dk/files/5815/1567/8254/Fjern_barriererne_FINAL_lowres.pdf)



Kontaktoplysninger

Line Nykjær Johansen

E-mail: line@danskhandicapforbund.dk

Katrine Ibsen Larsen

E-mail: katrine@danskhandicapforbund.dk