

# Fra uddannelse til første job – med handicap

VIA University College og  
Pluss Leadership

Februar 2020



## Kolofon

Projekttitlel: Fra uddannelse til første job – med handicap

Udarbejdet af: Finn Amby og Berit Juel Christoffersen (VIA University College) i samarbejde med Niels Lykke Jensen, Stefan Brendstrup, Jonas Thodsen, Sofie Tram Pedersen, Maria Christiansen og Ni-chlas Broch-Lips (Pluss Leadership)

Dato: 28. februar 2020

# Indhold

1	Indledning .....	1
2	Registeranalyse af arbejdsmarkedstilknytningen for dimittender ..	4
2.1	Indledning .....	4
2.2	Datagrundlag og population .....	5
2.3	Beskæftigelsesgraden over 12 måneder efter endt uddannelse.....	5
2.4	Udviklingen på dimensioner af arbejdsmarkedstilknytning .....	7
2.5	Betyder uddannelseslængde noget for forskellene? .....	9
2.6	Forskel på typen af funktionsnedsættelse .....	10
2.7	Kontrol af data .....	13
3	Spørgeskemaundersøgelser blandt studerende og dimittender..	14
3.1	Indledning .....	14
3.2	Resumé .....	14
3.3	Del I: Undersøgelse blandt studerende 2018 .....	16
3.3.1	Ønsker og forventninger .....	17
3.3.2	Forberedelse til arbejdsmarkedet .....	20
3.3.3	Forudsætninger og støttebehov .....	22
3.3.4	Særligt om studerende med handicap.....	25
3.4	Del II: Undersøgelse blandt dimittender 2019 .....	27
3.4.1	Beskæftigelsesstatus .....	27
3.4.2	Særligt om dimittender der er kommet i job.....	28
3.4.3	Jobparathed og jobtilfredshed .....	30
3.4.4	Jobsøgning, støtte og betydning af handicap i jobbet .....	32
3.4.5	Særligt om dimittender der ikke er i beskæftigelse.....	33
3.4.6	Tiden efter uddannelsens afslutning.....	34
3.4.7	Tilfredshed med nuværende situation .....	35
4	Interviews om overgangen til beskæftigelse .....	36
4.1	Indledning .....	36
4.2	Resumé af undersøgelsen .....	36
4.3	Metode og tilgang .....	37
4.4	Interviews af studerende.....	38
4.4.1	Individuelle interviews.....	38
4.4.2	Gruppeinterviews.....	51
4.5	Interviews af dimittender .....	59

5	Workshops og tiltag udviklet i projektet .....	70
5.1	Indledning .....	70
5.2	Workshop for fagprofessionelle.....	71
5.3	Workshop for studerende.....	75
5.4	Afprøvning af aktiviteter og tiltag.....	78
6	Formidling af undersøgelsens resultater .....	83
6.1	Indledning .....	83
6.2	Afslutningskonference.....	83
6.3	Presseomtale.....	87

Bilag 1: Populationernes fordeling

Bilag 2: Procent af population i ordinær beskæftigelse

Bilag 3: Andel i ordinær beskæftigelse fordelt på støtteform

Bilag 4: Fremgangsmåde og svarprocent for dimittendundersøgelse

Bilag 5: Interviewguides

Bilag 6: Kort til 'Job på spil'

Bilag 7: Postkort fra fremtiden

# 1 Indledning

Projektet blev gennemført fra august 2017 til december 2019 i et samarbejde mellem VIA University College og Pluss Leadership. Projektet er finansieret af handicappuljen under STAR.

Baggrunden er en antagelse om, at problemer med at få fodfæste på arbejdsmarkedet kan være en af årsagerne til den lave beskæftigelsesgrad for personer med handicap. Dette er ikke tidligere undersøgt systematisk.

Formålet har derfor været at skaffe ny viden gennem statistiske undersøgelser og interviews og på denne baggrund at udvikle nye redskaber, som kan støtte nyuddannede med handicap i overgangen fra uddannelse til beskæftigelse.

## HOVEDAKTIVITETER

- Registeranalyse blandt alle, der afsluttede en videregående uddannelse 2012-16.
- Spørgeskemaundersøgelser blandt studerende og dimittender på VIA University College.
- Kvalitative interviews med studerende og dimittender på VIA University College.
- Workshops for professionelle og studerende om udfordringer og mulige løsninger.
- Udvikling og afprøvning af tre nye redskaber til støtte i overgangen fra uddannelse til beskæftigelse.
- Formidlingskonference om foreløbige resultater og anbefalinger fra projektet.

## HOVEDRESULTATER FRA REGISTERANALYSEN

- Det er sværere for dimittender, som har modtaget handicapstøtte under uddannelsen, at komme i job, end det er for dimittender uden handicap.
- Forskellen er størst lige efter uddannelsen og bliver gradvist mindre over det første år.
- Et år efter uddannelsen er forskellen samlet set omkring 10 %, men forskellen er dobbelt så stor for dimittender med større funktionsnedsættelser.
- Dimittender med psykiske funktionsnedsættelser har sværere ved at finde job end dimittender med fysiske funktionsnedsættelser.
- Forskellene på dimittender med og uden handicap er størst på de lange videregående uddannelser.

## HOVEDRESULTATER FRA SURVEYS PÅ VIA

- Omkring 9 % af de studerende oplyser selv, at de har handicap/varig funktionsnedsættelse.
- 6-12 måneder efter uddannelsens afslutning er beskæftigelsesgraden for dimittender med handicap 60 % mod 81 % for dimittender uden handicap.
- 33 % med handicap er jobsøgende mod 12 % for dimittender uden handicap.
- Det lykkes dog også for mange med handicap at finde job, og for dem, går det lige så hurtigt som for dimittender uden handicap. Halvdelen havde job ved uddannelsens afslutning.

- Blandt de 18 beskæftigede med handicap havde 9 ønsket at komme i fast fuldtidsbeskæftigelse, og det er lykkedes for 4.
- Flertallet af de studerende vurderede under uddannelsen, at de ikke ville få behov for støtte for at finde et job. Det gjaldt også for studerende med funktionsnedsættelse.
- 27 af de 31 arbejdssøgende uden handicap har fået hjælp til jobsøgning, mens det kun gælder halvdelen af de 10 jobsøgende med handicap.
- Knap halvdelen af de studerende med handicap mente, at funktionsnedsættelsen ville få stor betydning for at fungere i et job, og en tredjedel mente, at funktionsnedsættelsen ville få betydning for at komme i beskæftigelse.
- 15 af de 18 med handicap, der er kommet i beskæftigelse, oplever, at funktionsnedsættelsen har lille eller ingen betydning.
- Langt de fleste jobsøgende med handicap mener til gengæld, at funktionsnedsættelsen har betydning for, at de endnu ikke er kommet i job.
- Kun én af de beskæftigede med handicap får kompenserende støtte fra jobcentret i form af personlig assistance eller hjælpemidler.
- Kun halvdelen af de jobsøgende med handicap har drøftet funktionsnedsættelsen med jobcentret.
- Kendskabet til de kompenserende ordninger er meget begrænset blandt studerende med handicap.
- Den generelle tilfredshed med nuværende situation er meget højere blandt dimittender i beskæftigede end blandt ledige med handicap.

## **HOVEDRESULTATER FRA INTERVIEWS PÅ VIA**

- Studerende med handicap tillægger praktikken undervejs på uddannelsen stor betydning.
- Alle er i tvivl, om de skal omtale funktionsnedsættelsen i forbindelse med jobsøgning.
- Studerende med handicap er mere bekymrede for deres fremtidige jobsituation, og de gør mere for at forberede sig på den end studerende uden handicap.
- Studerende med handicap er nervøse for at tage kontakt til jobcentret på grund af andre erfaringer med de offentlige systemer.
- Dimittender med handicap oplever, at det er svært at finde ud af, hvor man kan få hjælp i beskæftigelsessystemet.
- Dimittender med handicap efterlyser bedre sammenhæng mellem uddannelses- og beskæftigelsessystemet.
- Dimittender med handicap ville gerne have haft mere information om støttemulighederne, mens de gik på uddannelsen.

## **REDSKABER, SOM ER FORSØGT AFPRØVET**

- Jobsøgningskursus
- Erhvervsmentor
- Dialogredskab til brug i den specialpædagogiske støtte på uddannelsen.

## **CENTRALE ANBEFALINGER**

- Større fokus på arbejdsmarkedsperspektivet i vejledningen af studerende med handicap under uddannelse.
- Mere systematisk fokus på funktionsnedsættelser i forbindelse med praktikperioden under uddannelsen.
- Mere information under uddannelsen om støttemuligheder i beskæftigelsessystemet.
- Større opmærksomhed om nye ledige med funktionsnedsættelse i jobcentrene.
- Behov for "serviceeftersyn" af reglerne om specialpædagogisk støtte, så arbejdsmarkedsperspektivet også kommer til at indgå.
- Behov for mere fleksible regler om handicaptillæg til SU, så der kan være mulighed for studiejob.

## 2 Registeranalyse af arbejdsmarkedstilknytningen for dimittender

I 2018-19 gennemførte vi en registeranalyse af overgangen fra de videregående uddannelser til første job for dimittender med og uden et handicap. Resultaterne af undersøgelsen præsenteres i dette kapitel. Først er en indflyvning til undersøgelsen og hovedresultaterne. Dernæst følger en kort beskrivelse af den metodiske fremgangsmåde og datagrundlaget. I del 2.3 præsenteres de overordnede resultater for forskellen i beskæftigelsesgraden for dimittender med og uden et handicap. Disse overordnede resultater brydes i næste del ned på udviklingen i grader af beskæftigelse. I de sidste dele, 2.5 og 2.6 undersøges centrale opfølgende undersøgelsesspørgsmål, som er: Betyder uddannelseslængde noget for forskellen i beskæftigelsesgrad mellem personer med og uden et handicap? Er der forskel på beskæftigelsesgraden mellem forskellige typer af funktionsnedsættelse, herunder fysiske og psykiske? Og endeligt i del 2.7 præsenterer vi mulige andre forklaringsfaktorer end handicap på forskellen i beskæftigelsesgrad.

### 2.1 Indledning

I registeranalysen undersøges arbejdsmarkedstilknytningen for populationen af nyuddannede fra 2012-2016 med funktionsnedsættelse og uden funktionsnedsættelse. Undersøgelsen følger de to populationer 12 måneder efter hver enkelt dimittends færdiggørelsestidspunkt af uddannelse.

#### Analysens hovedresultater:

- **En større andel af populationen uden funktionsnedsættelse er i beskæftigelse sammenlignet med populationen med funktionsnedsættelse.** Det gør sig gældende i hver af de 12 måneder efter færdiggørelsestidspunktet.
- **Forskellen mellem de to populationers beskæftigelsesandel bliver mindre over tid.** Over de 12 måneder stiger beskæftigelsesandelen i populationen med funktionsnedsættelse dog med 40 %, mens den i populationen uden funktionsnedsættelser stiger med 30 %.
- **Lavere beskæftigelsesandel for dimittender, der har modtaget handicaptillæg til SU.** Gennem alle 12 måneder er beskæftigelsesandelen blandt dimittender, som i løbet af deres uddannelse har modtaget handicaptillæg til SU, ca. 10 procentpoint lavere end blandt dimittender, som har modtaget SPS.
- **Forskelle mellem uddannelses typer.** Forskellen mellem beskæftigelsesandelen hos populationerne med og uden funktionsnedsættelse er ca. 10 procentpoint mindre blandt dimittender fra mellem- og lange videregående uddannelser sammenholdt med dimittender fra korte og lange videregående uddannelser. Over tid tilnærmer uddannelseskategorierne sig hinanden mht. forskellen på de to populationer.
- **Over tid forskelle i beskæftigelsesandel i forhold til typen af handicap.** Umiddelbart efter endt uddannelse er beskæftigelsesandelen meget homogen blandt handicaptillægsmodtagere på tværs



af funktionsnedsættelsestyper. Over tid bliver spredningen imidlertid større mellem funktionsnedsættelsestyperne: Efter 12 måneder ses en beskæftigelsesandel på 82 % blandt handicaptillægsmodtagere med ryglidelser, mens beskæftigelsesandelen er hhv. 55 % og 62 % for grupperne med neurologiske og psykiske lidelser.

Undersøgelsens hovedformål er at afdække, hvordan vejen fra uddannelse til første job for dimittender med funktionsnedsættelse adskiller sig fra populationen af dimittender uden funktionsnedsættelse. Bortset fra en mindre interviewundersøgelse (Sammenslutningen af Unge med Handicap 2015) er overgangen mellem uddannelse og arbejdsmarked for personer med funktionsnedsættelse ikke tidligere blevet systematisk undersøgt. Ved at krydse offentlige registre fra forskellige myndigheder, via Danmarks Statistik, har vi skabt en unik mulighed for at tilvejebringe ny viden om overgangen fra uddannelse til første job for personer med funktionsnedsættelse.

Undersøgelsen er gennemført af konsulenter fra Pluss Leadership og lektorer fra VIA University College i forbindelse med projektet "Fra uddannelse til første job – med handicap", finansieret af STAR.

Undersøgelsesspørgsmålet, som har drevet analysen, lyder således:

*"Hvordan er arbejdsmarkedstilknytningen for dimittender fra de videregående uddannelser med handicap sammenlignet med dimittender uden handicap i det første år efter endt uddannelse?"*

## 2.2 Datagrundlag og population

Undersøgelsen er baseret på registerdata for en population udgjort af alle, der færdiggjorde en videregående uddannelse (korte, mellemlange og lange) i årene 2012-2016, svarende til 266.515 personer. Her er personer, som efter endt uddannelse har påbegyndt en ny uddannelse, ikke inkluderet.

I registeranalysen har vi sondret mellem en population af nyuddannede, som har en funktionsnedsættelse, samt en population af nyuddannede, som ikke har en funktionsnedsættelse. Hvorvidt en person har en funktionsnedsættelse eller ej, er i denne undersøgelse identificeret ud fra, om den pågældende person har modtaget enten SPS eller handicaptillæg til SU i løbet af sin uddannelse. I denne afgrænsning ligger en begrænsning, da vi helt åbenlyst ikke indfanger alle med funktionsnedsættelse. Det er imidlertid det bedst mulige registerdatagrundlag for undersøgelsen.

Af den totale population er 1,8 % registreret med en funktionsnedsættelse, svarende til 4.793 unikke personer.

I undersøgelsen har vi anskuet hver persons arbejdsmarkedstilknytning måned for måned i de første 12 måneder efter den pågældende persons færdiggørelsestidspunkt af uddannelse. Da de senest tilgængelige arbejdsmarkedsdata fra det anvendte register stammer fra 2016, er det imidlertid ikke muligt at følge de dimittender, som færdiggjorde deres uddannelse i løbet af 2016 alle 12 måneder frem, hvorfor der i undersøgelsen er tale om et frafald over tid. Dette medfører imidlertid ingen systematisk skævvridning mellem populationerne med og uden funktionsnedsættelse.

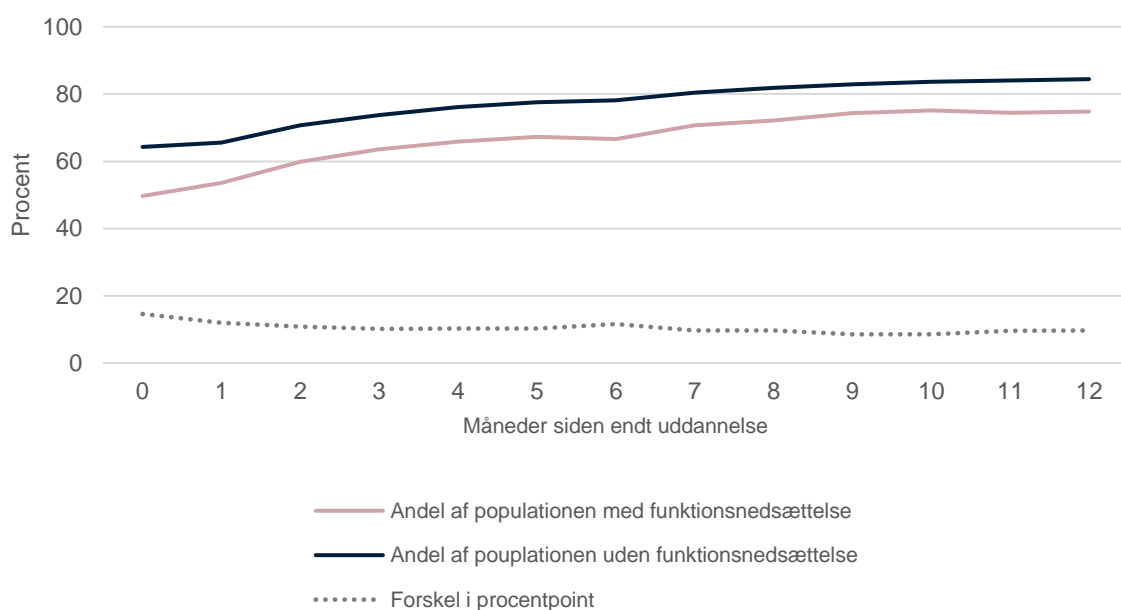
## 2.3 Beskæftigelsesgraden over 12 måneder efter endt uddannelse

I figur 1 ses, hvor stor en andel af de to populationer der er i ordinær beskæftigelse, opgjort måned for måned efter endt uddannelse. Heraf fremgår det, at populationen uden funktionsnedsættelse i alle 12 måneder har en højere beskæftigelsesgrad end populationen med funktionsnedsættelse.

Det fremgår imidlertid også, at forskellen mellem de to populationer bliver mindre over tid. Denne tendens til, at de to grupper nærmer sig hinanden, fremgår tilsvarende af figur 2. Her kan det aflæses, at populationen med en funktionsnedsættelse over tid oplever en større stigning i andelen i ordinær beskæftigelse *sammenholdt* med populationens udgangspunkt umiddelbart efter endt uddannelse. Det vil sige, at populationen med funktionsnedsættelse over tid tilnærmer sig populationen uden funktionsnedsættelse mht. populationsandelen i ordinær beskæftigelse.

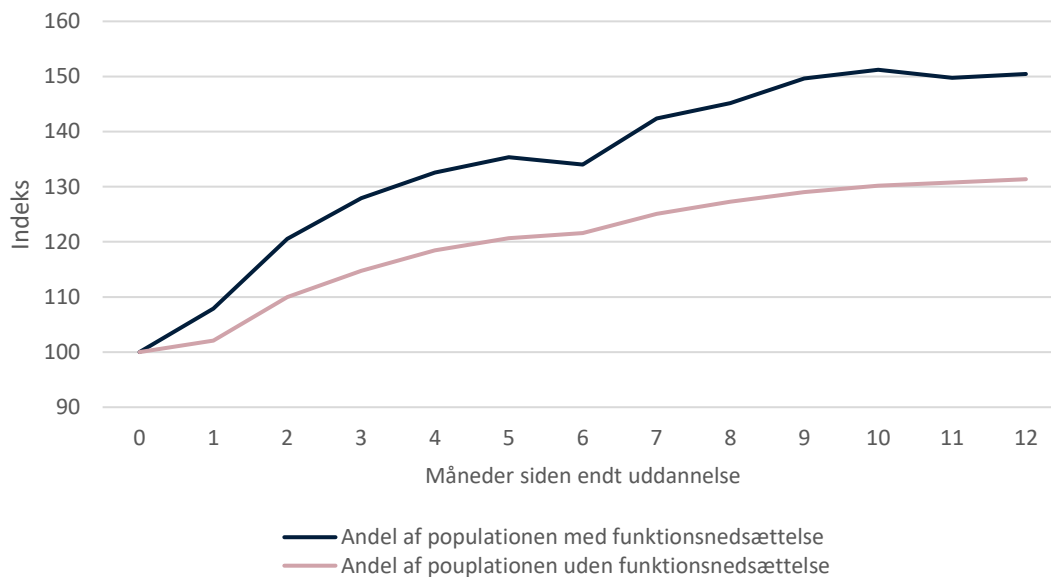
Efter 12 måneder er andelen af nyuddannede uden funktionsnedsættelses tilknytning til arbejdsmarkedet stadig betydeligt større end andelen af nyuddannede med funktionsnedsættelse – med en forskel på næsten ti procentpoint. En statistisk hypotesetest (en T-test) af de to populationers arbejdsmarkedstilknytning 12 måneder efter endt uddannelse viser, at forskellen på de to grupper er statistisk signifikant på 0,05-niveauet. Selvom de to populationer nærmer sig hinanden over tid, eksisterer der således stadig efter 12 måneder en systematisk forskel på deres beskæftigelsesgrad.

**Figur 1: Andel af population i ordinær beskæftigelse**



Note: Population med funktionsnedsættelse max  $n = 4.793$ , min  $n = 3.608$   
 Population uden funktionsnedsættelse max  $n = 261.288$ , min  $n = 184.289$

**Figur 2: Månedlig stigning i andel i ordinær beskæftigelse, måned 0 = indeks 100**



Note: Population med funktionsnedsættelse max n = 4.793, min n = 3.608  
Population uden funktionsnedsættelse max n = 261.288, min n = 184.289

## 2.4 Udviklingen på dimensioner af arbejdsmarkedstilknytning

I undersøgelsen har vi forsøgt at nuancere denne binære sondring mellem "i beskæftigelse" og "ikke i beskæftigelse".

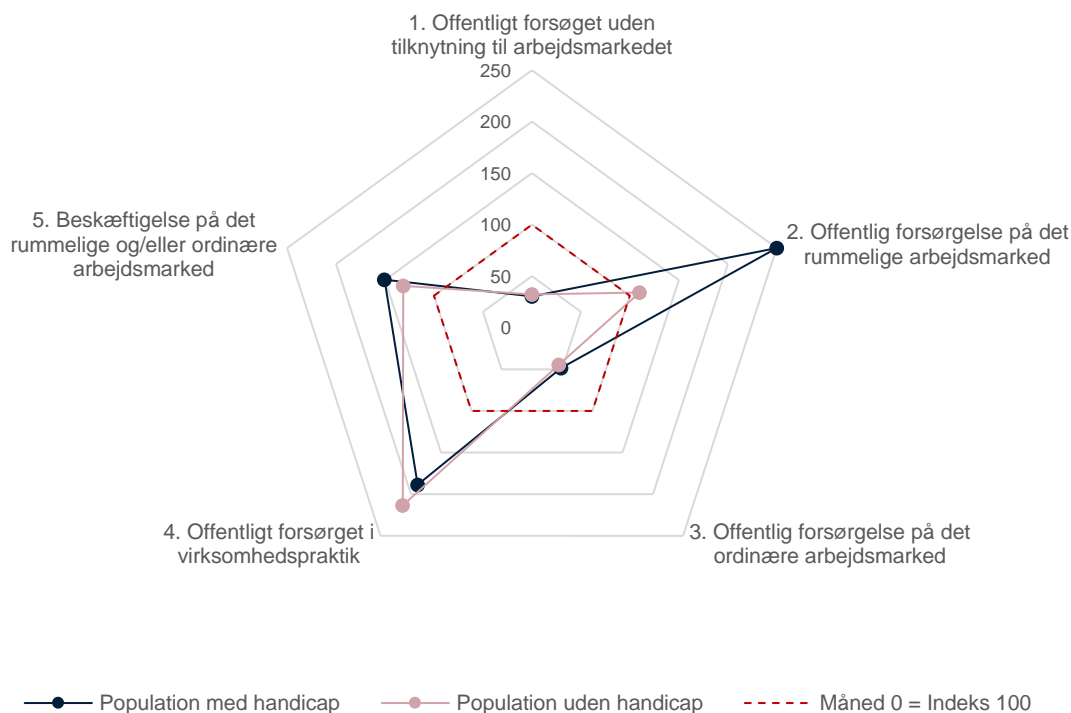
Vi har her arbejdet med en femdelt forståelse af en persons arbejdsmarkedstilknytning. På den måde søger vi at blive klogere på karakteren af de nyuddannedes vej ind på arbejdsmarkedet samt de forskelle, der potentielt kan eksistere ift. vejen ind på arbejdsmarkedet mellem populationerne med og uden funktionsnedsættelse.

### FAKTABOKS: Femdelt nuancering af arbejdsmarkedstilknytning

- 1) "Offentlig forsørgelse uden tilknytning til arbejdsmarkedet" omfatter personer, som står permanent uden for arbejdsstyrken.
- 2) "Offentlig forsørgelse på det rummelige arbejdsmarked" omfatter personer, som er visiteret til fleksjob, er i ressourceforløb eller i jobafklaringsforløb. Sigtet vil her i de fleste tilfælde være en arbejdsmarkedsplacering på det rummelige arbejdsmarked (fleksjob).
- 3) "Offentlig forsørgelse på det ordinære arbejdsmarked" omfatter personer, der modtager arbejdsløshedsdagpenge, kontanthjælp eller introduktionsydelse, og som derfor står til rådighed for det ordinære arbejdsmarked.
- 4) "Offentligt forsørges i virksomhedspraktik" omfatter personer, som står til rådighed for det ordinære arbejdsmarked, og som deltager i et virksomhedspraktiktilbud.
- 5) "Beskæftigelse på det rummelige eller ordinære arbejdsmarked" omfatter personer i ansættelse eller selvstændig virksomhed, både på det ordinære arbejdsmarked eller som fleksjob.

De fem dimensioner er illustreret i figur 3 i et spindelvævsdiagram.

**Figur 3: Udvikling i andel fra måned 0 til måned 12 efter endt uddannelse**



Note: Figuren er opgjort med udgangspunkt i populationernes gennemsnit 0 måneder efter endt uddannelse, som er sat til værdien 100. Prikkerne angiver, hvor meget populationens gennemsnit over de 12 måneder har udviklet sig sammenholdt med dette udgangspunkt.

Population med funktionsnedsættelse max  $n = 3.852$ , min  $n = 1.847$

Population uden funktionsnedsættelse max  $n = 244.743$ , min  $n = 170.646$

Af figur 3 fremgår stigningen over de 12 måneder i andelen af de to populationer beskæftiget på de fem dimensioner af arbejdsmarkedstilknnytning<sup>1</sup>. Denne stigning er angivet relativt til andelen beskæftiget på den pågældende dimension umiddelbart efter endt uddannelse for de to grupper.

Heraf kan det ligeledes aflæses, at andelen på offentlig forsørgelse er faldet over de 12 måneder efter endt uddannelse både for populationen med og uden funktionsnedsættelse. Dette kommer sig af, at andelen beskæftiget på det rummelige og/eller det ordinære arbejdsmarked er vokset over de 12 måneder for begge populationer; dog har populationen med funktionsnedsættelse oplevet en større vækst i andelen sammenholdt deres udgangspunkt.

Andelen af populationen med funktionsnedsættelse, som er på offentlig forsørgelse på det rummelige arbejdsmarked, er vokset markant over de 12 måneder sammenholdt med udgangspunktet umiddelbart efter endt uddannelse og sammenholdt med populationen uden funktionsnedsættelse. Det er ikke et overraskende resultat, men alligevel en markant stigning. Dimensionen omfatter personer, som er visiteret til fleksjob, er i ressourceforløb, eller har været sygemeldte og er i jobafklaringsforløb. Der

<sup>1</sup> De 12 måneder er opgjort efter tid siden færdiggjort uddannelse. Der er således ikke tale om de samme 12 kalendermåneder for alle personer i undersøgelsen, men derimod de 12 måneder efter hver enkelt persons eget færdiggørelsestidspunkt.

skal dog tages forbehold for, at stigningen er drevet af få observationer i gruppen af personer med funktionsnedsættelse.

Tilsvarende bør det bemærkes, at den markante stigning i anvendelsen af virksomhedspraktik i både populationen med og uden funktionsnedsættelse er udtryk for en stigning på blot få personer i absolute tal.

Tallene bag figur 1, 2 og 3 findes i Bilag 1.

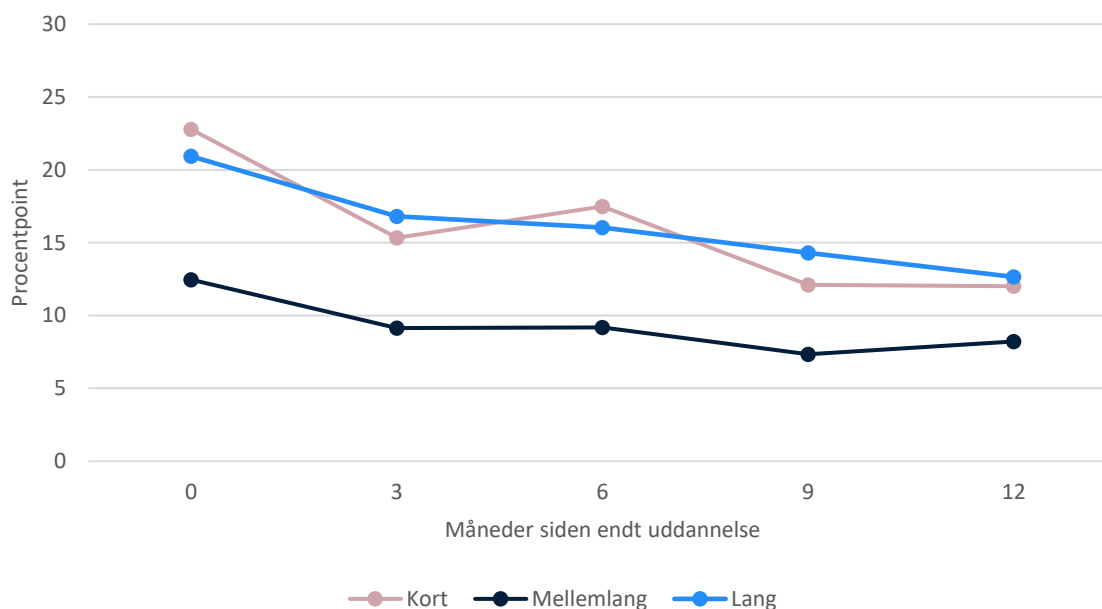
## 2.5 Betyder uddannelseslængde noget for forskellene?

I undersøgelsen har vi analyseret, om den forskel, der er mellem populationen med og uden funktionsnedsættelses beskæftigelsesgrad, varierer med uddannelseslængde.

Af figur 4 fremgår det, at der inden for alle videregående uddannelser (kort, mellem og lang) er et gab mellem populationen med og uden funktionsnedsættelses arbejdsmarkedstilknytning. Gabet er dog faldende over tid inden for alle tre uddannelsesstyper.

I hele perioden er gabet mellem populationen med og uden funktionsnedsættelses beskæftigelsesgrad markant mindre blandt nyuddannede fra mellemlange videregående uddannelser end fra de øvrige uddannelsesstyper. Selvom skellet mellem uddannelseslængderne er mindsket efter et år, er der stadig knap 5 procentpoints forskel fra de øvrige to uddannelseskategorier.

**Figur 4: Forskellen mellem populationen med og uden funktionsnedsættelse ift. andel i ordinær beskæftigelse**



Note: Korte videregående uddannelser: max n = 27.228, min n = 18.165  
Mellemlange videregående uddannelser: max n = 82.270, min n = 61.704  
Lange videregående uddannelser: max n = 76.769, min n = 55.890

Data bag figur 4 findes i Bilag 2.

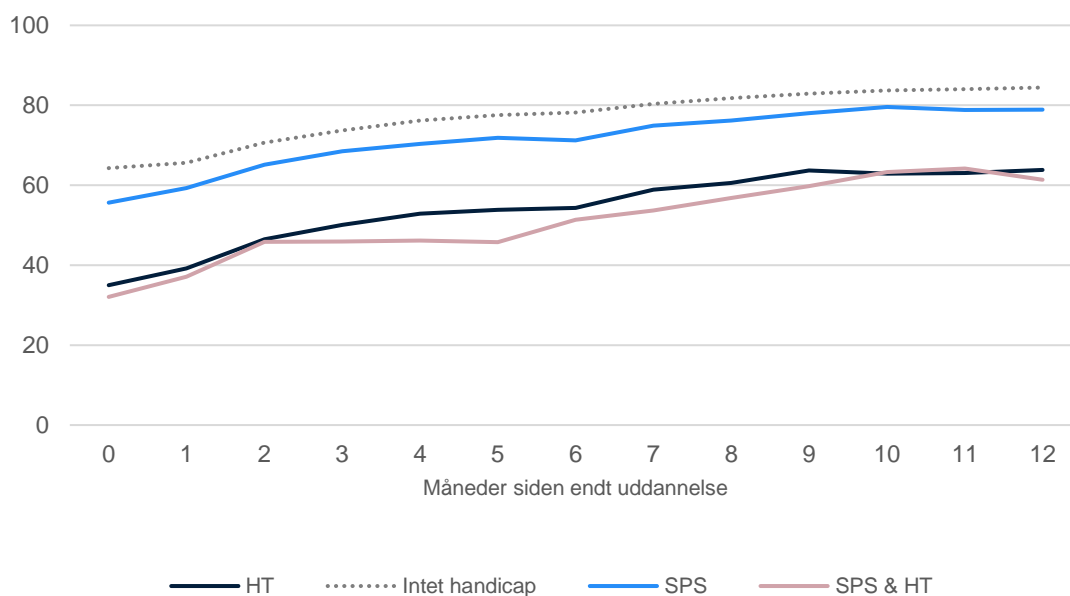
## 2.6 Forskel på typen af funktionsnedsættelse

Populationen af personer med en funktionsnedsættelse er udgjort af personer, som under deres uddannelse har modtaget enten SPS eller Handicaptillæg til deres SU (forkortet: HT) eller begge dele. I analysen skelner vi imidlertid også mellem de to grupper af ydelsesmodtagere for at se, om de adskiller sig med hensyn til arbejdsmarkedstilknytning efter endt uddannelse. Vi anskuer desuden populationen af nyuddannede, som har modtaget både SPS og Handicaptillæg, for at se, om der er nogle systematiske forskelle for denne gruppe.

Af figur 5 ses populationen med funktionsnedsættelse opdelt på de to støtteformer og sammenholdt med populationen uden funktionsnedsættelse. Heraf fremgår det, at modtagere af Handicaptillæg alle 12 måneder efter endt uddannelse har en markant lavere beskæftigelsesgrad end modtagere af SPS. SPS-modtagerne ligger derimod i hele perioden mindre end 10 procentpoint under populationen uden funktionsnedsættelse.

Personer, som i løbet af deres uddannelse har modtaget både SPS og Handicaptillæg, har i hele perioden efter endt uddannelse den laveste beskæftigelsesgrad.

**Figur 5: Andel af SPS-modtagere og Handicapstillægsmodtagere i ordinær beskæftigelse per måned efter endt uddannelse**



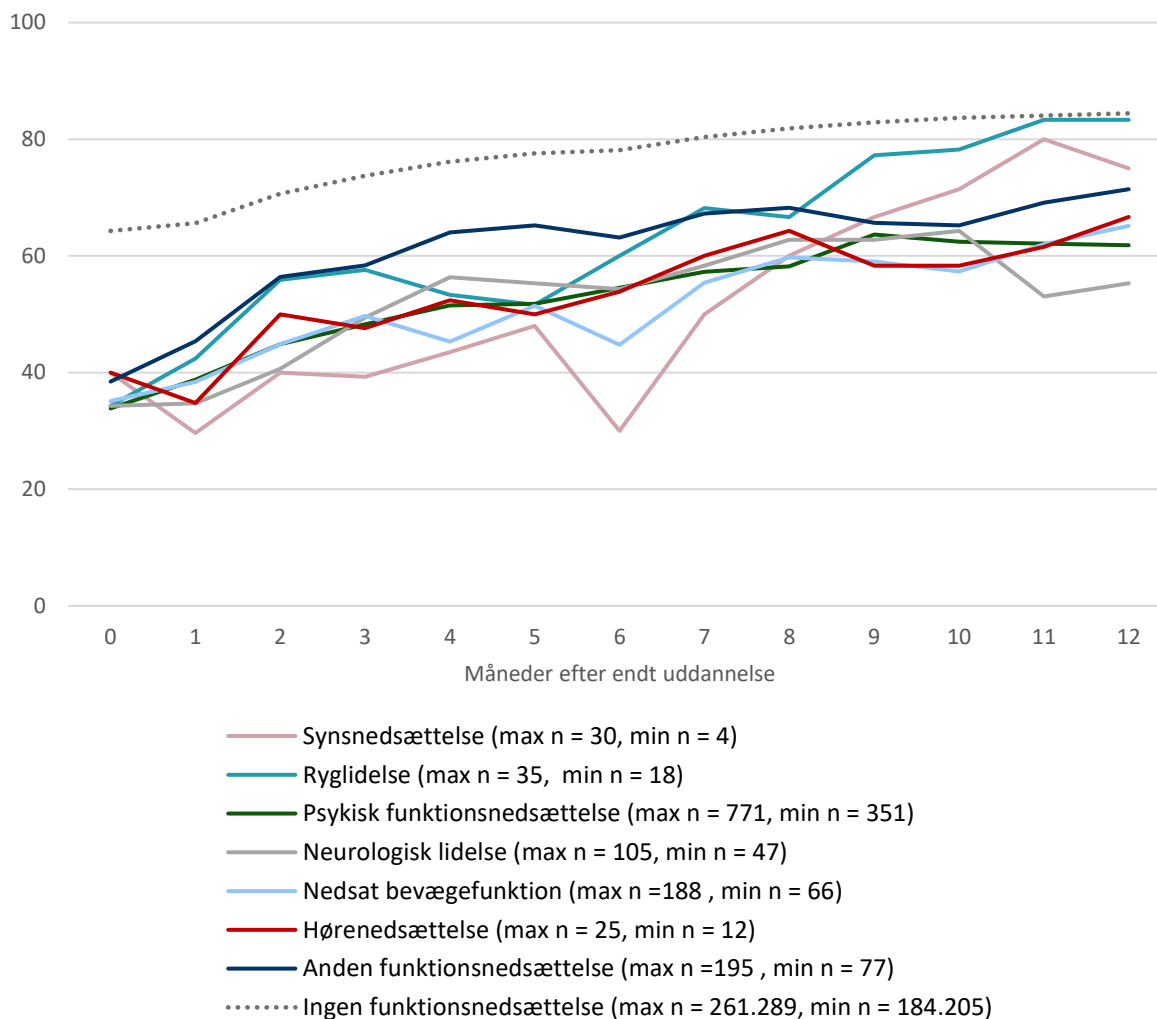
Note: HT max n = 1.349, min n = 575  
SPS max n = 2.712, min n = 1.329  
SPS & HT max n = 209, min n = 57  
Intet handicap max n = 261.289, min n = 184.205

Data bag figur 5 findes i Bilag 3.

Vi har derudover sondret mellem de forskellige former for funktionsnedsættelse. Af figur 6 fremgår det, at beskæftigelsesgraden inden for alle registrerede funktionsnedsættelsestyper er meget homogen

umiddelbart efter endt uddannelse. I løbet af 12 måneder vokser denne beskæftigelsesgrad imidlertid heterogent blandt funktionsnedsættelsestyperne, og 12 måneder efter endt uddannelse ses en spredning på 30 procentpoint. Inden for gruppen med ryglidelser er 83 % i ordinær beskæftigelse, mens dette kun er tilfældet for 53 % inden for gruppen med neurologiske lidelser.

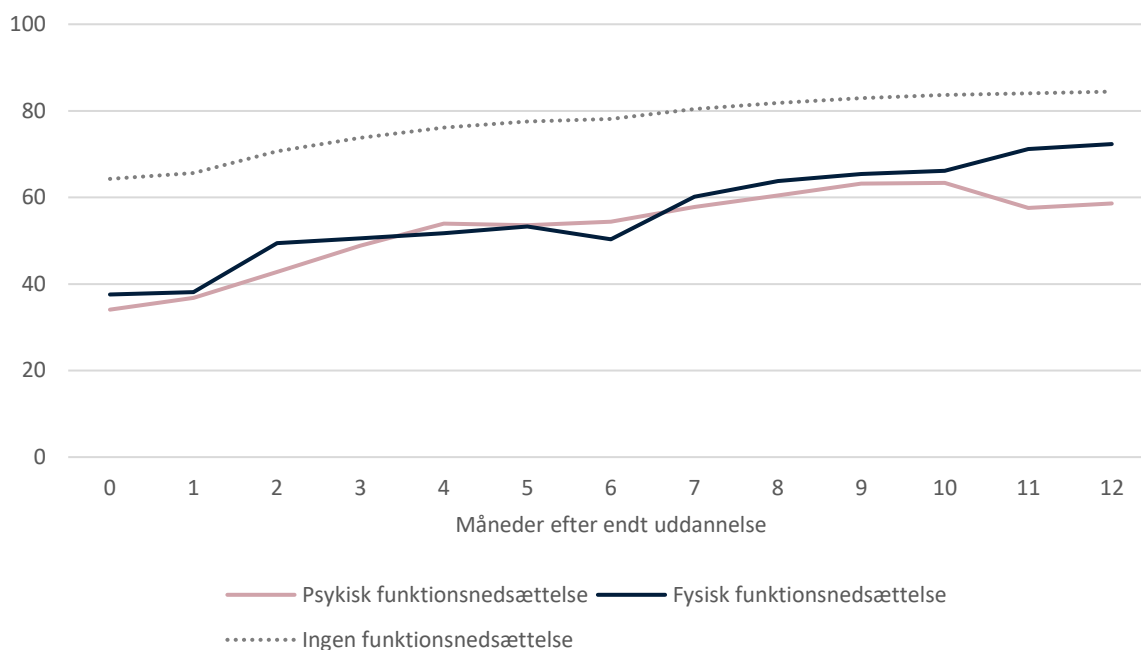
**Figur 6: Andel af populationsgrupper, der har modtaget handicaptillægsydelse, som er i fuld beskæftigelse over tid**



Et år efter endt uddannelse er der således stor spredning på beskæftigelsesgraden på tværs af handicaptyper inden for populationen af handicaptillægsmodtagere. Der bør dog tages forbehold for, at der i visse af grupperne findes meget få observationer – særligt i undersøgelsens sidste måneder – hvorfor større udsving i forløbet kan være drevet af få personers ændrede arbejdsmarkedsstatus. Dette gør sig særligt gældende for gruppen af personer med synsnedsættelse.

Af figur 7 ses det, at der ikke er nogen nævneværdig forskel på handicaptillægsmodtagernes forløb over 12 måneder, når de grupperes efter funktionsnedsættelser af hhv. fysisk og psykisk karakter. Dog oplever personer i gruppen med psykiske funktionsnedsættelser i gennemsnit et mindre fald i arbejdsmarkedstilknytningsandelen efter 10 måneder.

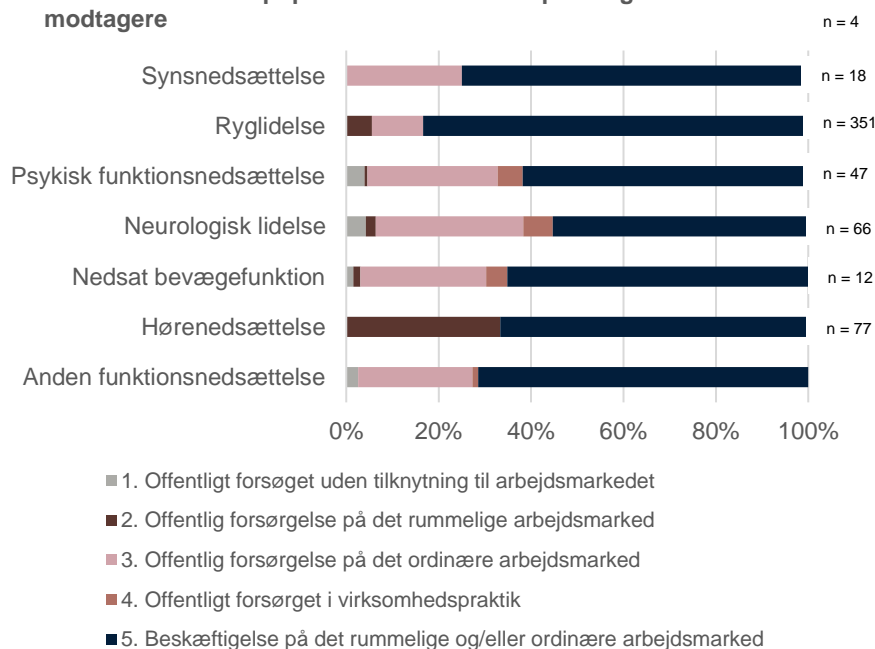
**Figur 7: Andel af handicaptillægsmodtagere med hhv. psykisk og fysiske handicap, som er i fuld beskæftigelse over tid**



Note: *Psykisk funktionsnedsættelse: max n = 876, min n = 398*  
*Fysisk funktionsnedsættelse: max n = 473, min n = 177*  
*Ingen funktionsnedsættelse: max n = 261.289, min n = 184.289*

Af figur 8 fremgår det, at grupperne af nyuddannede handicaptillægsmodtagere med psykiske og neurologiske funktionsnedsættelse samt nedsat bevægelsefunktion i højere grad end de øvrige er i virksomhedspraktik. Samtidig fremgår det, at knap 30 % af gruppen af dimittender med hørenedsættelse er i offentlig forsørgelse på det rummelige arbejdsmarked. Her bør dog tages forbehold for den lille population. Tendensen blandt de øvrige funktionsnedsættelsestyper er, at størstedelen af de, som ikke er i beskæftigelse, er i offentlig forsørgelse på det ordinære arbejdsmarked.

**Figur 8: Arbejdsmarkedsstatus 12 måneder efter endt uddannelse blandt populationen af Handicapstillægsmodtagere**





## 2.7 Kontrol af data

I analysen har vi desuden kontrolleret populationerne med og uden funktionsnedsættelse for systematiske forskelle på variablene køn, indvandrerstatus og uddannelsesniveau. Her fandt vi, at der i populationen med funktionsnedsættelse er en svag overvægt af kvinder samt en underrepræsentation af første- og andengenerationsindvandrere sammenholdt med populationen uden funktionsnedsættelse.

Det kan ikke afvises, at en del af den forskel, der i analysen observeres mellem de to populationers arbejdsmarkedstilknytning, kan tilskrives populationernes forskelligartede demografi. Disse faktorer har imidlertid ingen betydning for, hvorvidt et individ har et handicap eller ej, hvorfor sammenhængen stadig validt afspejler den beskæftigelsesmæssige forskel mellem populationen med og uden funktionsnedsættelse. Resultaternes generaliserbarhed forudsætter imidlertid, at den demografiske skævhed mellem populationen med og uden funktionsnedsættelse er repræsentativ.

Vi har desuden fundet, at populationen med funktionsnedsættelse i markant lavere grad end populationen uden har taget mellemlange videregående uddannelser, men i stedet i høj grad fordeler sig på de lange og de korte videregående uddannelser. Dette uddannelsesvalg kan potentielt afspejle en selvselektion med afsæt i funktionsnedsættelsen, som senere kan have haft en påvirkning på de nyuddannedes arbejdsmarkedstilknytning og derfor potentielt er afspejlet i analysens resultater.

Den systematiske forskel i uddannelsesvalget kan imidlertid betragtes som en mekanisme, hvorigenem populationen med og uden funktionsnedsættelses vej fra uddannelse til første job løber. Funktionsnedsættelsen er stadigvæk en bagvedliggende faktor for forskellene.

# 3 Spørgeskemaundersøgelser blandt studerende og dimittender

## 3.1 Indledning

Som led i projektet "Fra uddannelse til første job med handicap" finansieret af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering blev der i 2018 og 2019 gennemført en dimittendundersøgelse på VIA University College med et særligt fokus på handicap. I perioderne marts-april og september-oktober 2018 gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt studerende på VIA University College, som var i gang med sidste semester på uddannelserne til lærer, pædagog, socialrådgiver eller administrationsbachelor. Undersøgelsen blev i 2019 fulgt op af en undersøgelse blandt dimittender fra de første undersøgelser, som havde givet tilsagn om at deltage heri. Det primære formål har været at undersøge, om handicap spiller en rolle for de studerendes ønsker og forventninger til tiden efter uddannelsen, og for hvordan beskæftigelsessituationen faktisk kommer til at se ud. Undersøgelserne skal tilsammen bidrage til at identificere faktorer, som har indflydelse på mulighederne for, at dimittender med funktionsnedsættelser kommer i arbejde. Undersøgelserne har desuden været basis for udvælgelse af studerende og dimittender til kvalitative interviews. Resultaterne herfra behandles i en selvstændig rapport.

Denne dimittendundersøgelse adskiller sig fra andre dimittendundersøgelser på to måder. For det første består den ikke alene af en måling blandt dimittender, men også af en måling blandt de studerende på deres sidste semester. Den belyser således både forventningerne under uddannelsen og erfaringerne i tiden lige efter. For det andet er der et selvstændigt modul i spørgeskemaet om handicap.

I denne del af rapporten beskrives resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen blandt studerende på sidste semester i uddannelsen til lærer, pædagog, socialrådgiver og administrationsbachelor og en opfølgingsundersøgelse blandt disse studerende efter uddannelsens afslutning.

I bilag 4 findes fremgangsmåde og svarprocent for 1. og 2. runde af undersøgelsen.

## 3.2 Resumé

Resultaterne bygger på en spørgeskemaundersøgelse blandt studerende på sidste semester i uddannelsen til lærer, pædagog, socialrådgiver og administrationsbachelor og en opfølgingsundersøgelse blandt disse studerende efter uddannelsens afslutning. Det primære formål har været at undersøge, om handicap spiller en rolle for de studerendes ønsker og forventninger til tiden efter uddannelsen, og for hvordan beskæftigelsessituationen faktisk kommer til at se ud.

Den første undersøgelse bygger på svar fra 570 studerende, hvoraf 50 eller 9 % oplyser, at de har handicap/varig funktionsnedsættelse. 315 af de 570 deltog i opfølgingsundersøgelsen som dimittender, og andelen med handicap/varig funktionsnedsættelse er den samme som i den første undersøgelse. Det forholdsvis lille antal svarpersoner i undersøgelsen bevirker, at det absolutte antal med

handicap er for lille til, at der er grundlag for dybtgående analyser og meget håndfaste konklusioner. Men der er alligevel tale om interessante resultater.

6-12 måneder efter uddannelsens afslutning er beskæftigelsesgraden blandt dimittenderne 79 %. For gruppen med handicap er beskæftigelsesgraden 60 % mod 81 % for dimittender uden handicap. Opfølgingsundersøgelsen viser imidlertid, at en del af dimittenderne ikke aktuelt er jobsøgende, fordi de er gået i gang med en videreuddannelse, eller fordi de er på barsel. Hvis vi i stedet for beskæftigelsesgraden ser på ledighedsgraden, defineret som den andel, der aktuelt er jobsøgende, er forskellen mellem dimittender med og uden handicap endnu mere markant. 11,5 % af dimittenderne uden handicap er jobsøgende, mens det gælder for 33,3 % af dimittenderne med handicap. Undersøgelsen tyder således på, at det gør det sværere at få fodfæste på arbejdsmarkedet, hvis man har et handicap. Det er dog vigtigt at huske, at det også lykkes for mange med handicap at komme i job, og en stor del af dem finder job lige så hurtigt som de øvrige nyuddannede. Næsten halvdelen af dimittenderne havde job ved uddannelsens afslutning, og 83 % af de beskæftigede fandt jobbet, inden der var gået 3 måneder. Under uddannelsen havde 71 % af de studerende en forventning om, at det ville gå så hurtigt. Mønsteret for søgetid er det samme for beskæftigede med og uden handicap.

Det store flertal af de studerende forventede at blive ansat i den offentlige sektor, og sådan er det også gået. Der er dog variation mellem de fire uddannelser. Ikke alle har fået den ansættelsesform, som de havde ønsket sig. Knap halvdelen af dem, der ønskede fuldtidsbeskæftigelse, er således blevet ansat på deltid eller i tidsbegrænsede stillinger. Blandt de 18 beskæftigede med handicap havde 9 ønsket at komme i fast fuldtidsbeskæftigelse, og det er lykkedes for 4. 5 havde ønsket fast deltidansættelse, og dette ønske er kun blevet opfyldt for én af svarpersonerne.

Næsten alle de studerende følte sig godt rustet til et fremtidigt job, både hvad angår faglige, sociale og personlige kompetencer. Der er dog en tendens til, at studerende med funktionsnedsættelse følte sig knap så godt rustet, hvad angår de sociale og personlige kompetencer som studerende uden funktionsnedsættelse. For det store flertal af dimittenderne i beskæftigelse lever deres job op til deres ønsker til fagligt indhold og samarbejdet med kolleger. Det gælder også for beskæftigede med handicap. Når det kommer til ledelsen, er vurderingen knap så positiv. 56 % oplever, at jobbet i høj grad eller meget høj grad lever op til ønskerne til ledelsen. På dette punkt er der væsentlige forskelle mellem uddannelserne. Der er ikke noget der tyder på, at en funktionsnedsættelse har betydning for denne vurdering.

På trods af den generelt høje selv vurdering af kompetencer under uddannelsen ser det ud til, at temmelig mange dimittender ikke har en særlig positiv vurdering af uddannelsen i forhold til det konkrete job, som de er havnet i. Også her er der stor variation mellem uddannelserne. Hvis handicap gør en forskel i vurderingen af uddannelsen, tyder resultaterne på, at det er i den positive retning.

Flertallet af de studerende vurderede under uddannelsen, at de ikke ville få behov for støtte for at finde et job. Det gjaldt også for studerende med funktionsnedsættelse. 41 af de arbejdssøgende dimittender har besvaret spørgsmålet, om de har fået hjælp til jobsøgning efter uddannelsens afslutning. 32 af dem svarer ja, mens 9 ikke har modtaget hjælp. For gruppen på 10 arbejdssøgende med handicap har kun halvdelen fået hjælp, mens det gælder for 27 af de 31 uden handicap. Det store flertal har fået hjælp i jobcentret og A-kassen. De jobsøgende kan ikke siges at være særligt tilfredse med den hjælp, de har fået. 22 af de 32, som har besvaret spørgsmålet om tilfredshed med hjælpen, har sat

kryds ved mindre tilfreds, og 5 har svaret ikke tilfreds. Alle 5 med handicap har sat kryds i mindre tilfreds.

Undersøgelsen blandt de studerende viste, at knap halvdelen mente, at funktionsnedsættelsen ville få stor betydning for at fungere i et job, og at en tredjedel mente, at funktionsnedsættelsen ville få betydning for at komme i beskæftigelse. Opfølgingsundersøgelsen afslører, at der nu er stor forskel i vurderingen af handicappets betydning mellem de beskæftigede og de arbejdssøgende. 15 af de 18 ansatte oplever, at funktionsnedsættelsen har lille eller slet ingen betydning. Langt de fleste jobsøgende med handicap mener til gengæld, at funktionsnedsættelsen har betydning for, at de endnu ikke er kommet i job.

2 af de 18 beskæftigede med handicap gjorde opmærksom på funktionsnedsættelsen i ansøgningen til jobbet, og kun en enkelt gjorde brug af fortrinsadgangen. 5 omtalte deres funktionsnedsættelse ved jobsamtalen, mens 13 oplyser, at emnet ikke blev taget op. Kun én af de 18 beskæftigede med handicap modtager støtte fra jobcentret i form af personlig assistance, hjælpemidler eller arbejdspladsindretning. Kun halvdelen af de jobsøgende med handicap har drøftet deres funktionsnedsættelse med jobcentret. 4 af de 10 jobsøgende gør opmærksom på deres funktionsnedsættelse, når de søger job, og 2 gør brug af fortrinsadgangen.

Undersøgelsen viser, at kendskabet til de kompenserende ordninger og andre støttemuligheder på arbejdsmarkedet for personer med handicap ikke er særlig stort. Desuden er der tydeligvis stor usikkerhed omkring behovet for at gøre brug af ordningerne. Der er således behov for mere information og vejledning på dette punkt.

Ikke overraskende viser undersøgelsen endelig, at den generelle tilfredshed med den aktuelle situation er langt mere positiv for dimittender, som er i beskæftigelse eller under videreuddannelse, end den er for jobsøgende. 85 % i den først nævnte gruppe har sat kryds ved de to mest positive svarkategorier, mens det er tilfældet for 35 % i den sidstnævnte gruppe. Mønsteret er det samme, uanset om der er tale om handicap eller ej. Dette er blot med til endnu en gang at understrege den store betydning af at få en tilknytning til arbejdsmarkedet efter endt uddannelse.

### 3.3 Del I: Undersøgelse blandt studerende 2018

Denne del af rapporten behandler resultaterne fra undersøgelsen blandt de studerende, mens undersøgelsen blandt dimittender behandles i del II. Formålet med undersøgelsen under uddannelsen har primært været at undersøge de studerendes forudsætninger, ønsker og forventninger i forhold til beskæftigelse efter uddannelsens afslutning, og om der er forskel på disse forudsætninger, ønsker og forventninger for studerende med og uden funktionsnedsættelse.

Nedenfor følger først en beskrivelse af resultaterne på de enkelte hovedtemaer: Ønsker og forventninger, forberedelse til arbejdsmarkedet, samt forudsætninger og støttebehov. Ud over at give et samlet billede vil der under de enkelte temaer også være fokus på variation mellem uddannelserne og på betydningen af handicap/funktionsnedsættelse. Et selvstændigt afsnit belyser nogle handicapspecifikke forhold, som kun studerende med funktionsnedsættelse er blevet bedt om at forholde sig til.

### 3.3.1 Ønsker og forventninger

I dette afsnit beskrives de studerendes ønsker til fremtidig beskæftigelse og ansættelsesform samt deres forventninger til, hvor lang tid der vil gå, før de har fundet et job.

Dette og de følgende afsnit bygger på besvarelserne fra studerende, som forventer at skulle i beskæftigelse efter endt bacheloruddannelse. På et spørgsmål om videreuddannelse svarede 57 af de 570 respondenter, at de forventer at påbegynde en videreuddannelse umiddelbart efter deres bacheloruddannelse, og de har derfor ikke fået spørgsmålene om beskæftigelse og forberedelse til arbejdsmarkedet.

#### *Sektor og ansættelsesform*

De studerende er blevet spurgt, hvilken sektor de regner med at blive ansat i, når de er færdige med deres bacheloruddannelse. Der var mulighed for at markere mere end én sektor, hvilket dog kun omkring 10 % af respondenterne har benyttet sig af. Ikke overraskende for netop disse uddannelsesretninger forventer det store flertal (75 %) at blive ansat i den offentlige sektor, mens godt en fjerdedel (27 %) forventer ansættelse i private virksomheder eller institutioner. 3 % har sat kryds ved faglige organisationer, A-kasser eller lignende, og 2 % har sat kryds i kategorien andet. Ud af de 50 respondenter med funktionsnedsættelse har 42 eller 84 % angivet, at de forventer ansættelse i den offentlige sektor, mens 12 eller 24 % forventer ansættelse i den private sektor. Der er således ikke et markant anderledes billede for denne gruppe, end for respondenterne som helhed.

Der er nogle forskelle mellem uddannelserne, jf. tabel 3.1. Forventningen om at blive ansat i den offentlige sektor er endnu mere udbredt blandt socialrådgiverstuderende (81 %), men til gengæld mindre udbredt blandt lærerstuderende (67 %). De studerende på administrationsbacheloruddannelsen skiller sig ud med den største andel, der har sat kryds ved faglige organisationer m.v.

	Lærer	Pædagog	Socialrådgiver	Administrationsbachelor	Alle
<b>Private virksomheder eller institutioner</b>	27,3	31,9	21,4	21,2	27,4
<b>Den offentlige sektor</b>	67,5	76,1	81,4	75,8	75,1
<b>Faglige organisationer, A-kasser eller lignende</b>	0,6	1,3	4,1	21,2	3,0
<b>Andet</b>	4,5	2,5	0,7	0,0	2,5
<b>Ved ikke</b>	2,6	2,5	4,8	6,1	3,3
<b>N</b>	130	212	136	27	505

#### *Ønsker til fremtidig beskæftigelse*

De studerende er dernæst blevet spurgt, hvilken form for beskæftigelse de vil foretrække. Her var der kun mulighed for ét kryds. 70 % vil foretrække fast ansættelse på fuld tid, mens 18 % foretrækker fast ansættelse på deltid, og 7 % gerne vil have vikariat eller tidsbegrænset ansættelse.

Der ser ud til at være nogle forskelle mellem studerende med og uden handicap, jf. tabel 3.2. Færre med handicap foretrækker ansættelse på fuld tid, mens flere vil foretrække ansættelse på deltid. Disse

tendenser må dog tages med forbehold på grund af det lille antal studerende med funktionsnedsættelser (45). Det er også blandt studerende med handicap vi finder respondenter, der vil foretrække ansættelse i fleksjob eller start af egen virksomhed, men i begge tilfælde er der tale om en enkelt respondent.

	Ja til handicap	Nej til handicap	Alle
<b>Fast ansættelse på fuld tid</b>	53,3	71,6	69,9
<b>Fast ansættelse på deltid</b>	28,9	16,7	17,8
<b>Vikariat eller tidsbegrænset ansættelse</b>	4,4	7,7	7,4
<b>Start af egen virksomhed</b>	2,2	0,7	0,8
<b>Ansættelse i fleksjob</b>	2,2	0,2	0,4
<b>Andet (skriv gerne hvad)</b>	6,7	2,0	2,4
<b>Ved ikke</b>	2,2	1,1	1,2
<b>I alt</b>	100	100	100
<b>N</b>	45	454	499

Blandt de studerende på administrationsbacheloruddannelsen foretrækker næsten alle fast ansættelse på fuld tid, jf. tabel 3.3.

	Lærer	Pædagog	Socialrådgiver	Administrationsbachelor	Alle
<b>Fast ansættelse på fuld tid</b>	68,5	67,5	70,6	96,3	70,1
<b>Fast ansættelse på deltid</b>	18,5	17,9	19,9	3,7	17,8
<b>Vikariat eller tidsbegrænset ansættelse</b>	9,2	9,9	2,9	0,0	7,3
<b>Start af egen virksomhed</b>	0,0	1,4	0,7	0,0	0,8
<b>Ansættelse i fleksjob</b>	0,0	0,0	1,5	0,0	0,4
<b>Andet (skriv gerne hvad)</b>	1,5	1,9	4,4	0,0	2,4
<b>Ved ikke</b>	2,3	1,4	0,0	0,0	1,2
<b>I alt</b>	100	100	100	100	100
<b>N</b>	130	212	136	27	505

#### Forventninger til jobsøgetid

For at undersøge den forventede jobsøgetid er de studerende blevet bedt om at tage stilling til to spørgsmål: "Hvor lang tid tror du, der vil gå fra uddannelsens afslutning, til du har et job?" og "Hvor lang tid tror du, der typisk går fra uddannelsens afslutning til det første job for personer med din uddannelse?". Der ser ikke ud til at være den store forskel på forventet søgetid mellem studerende med og uden handicap. 75 % af de studerende med handicap forventer at have job inden 3 måneder efter uddannelsens afslutning, og kun 13 % forventer, at der vil gå mere end 6 måneder.

71 % af de studerende forventer selv, at de har job, inden der er gået 3 måneder. Det gælder dog kun for 44 % af de studerende på administrationsbacheloruddannelsen og 62 % blandt de studerende på pædagoguddannelsen, hvorimod det gælder for ca. 81 % på de to andre uddannelser, jf. tabel 3.4.

33 % af de studerende på administrationsbacheloruddannelsen forventer, at der vil gå mere end et halvt år, før de har et job.

Tabel 3.4. Forventet søgetid efter uddannelsens afslutning fordelt på uddannelse (pct.)					
Egen søgetid og uddannelse	Lærer	Pædagog	Socialrådgiver	Administrationsbachelor	Alle
Under 1 måned	31,5	14,6	28,7	7,4	22,4
1-3 måneder	50,0	47,6	52,2	37,0	48,9
3-6 måneder	8,5	25,0	14,0	22,2	17,6
6-12 måneder	6,2	9,0	4,4	22,2	7,7
Mere end 12 måneder	3,8	3,8	0,7	11,1	3,4
I alt	100	100	100	100	100
N	130	212	136	27	505

De studerende har generelt en bemærkelsesværdigt positiv forventning til deres egen søgetid, når den sammenlignes med deres vurdering af den typiske søgetid for andre med tilsvarende uddannelse. Hvor 71 % af de studerende forventer selv at være i job inden 3 måneder, vurderer de, at det samme kun gælder for 59 % for andre med samme uddannelse. Der er altså en forskel på 12 procentpoint. Den samme tendens gør sig gældende med forskellig styrke for alle fire uddannelser, jf. tabel 3.5.

Samme tendens gør sig også gældende for studerende med handicap, og endda i endnu mere udtalt grad. 75 % af de studerende med handicap forventer som nævnt selv, at de er kommet i job inden for 3 måneder, men de vurderer kun, at det samme gør sig gældende for 55 % blandt studerende generelt med tilsvarende uddannelse. Her er forskellen altså 20 procentpoint.

Tabel 3.5. Forskellen mellem de studerendes vurdering af egen og den typiske søgetid fordelt på uddannelse (procentpoint)					
	Lærer	Pædagog	Socialrådgiver	Administrationsbachelor	Alle
Under 1 måned	17,7	8,0	11,8	7,4	11,5
1-3 måneder	-13,1	8,5	0,7	0,0	0,4
3-6 måneder	-10,0	-12,7	-13,2	-14,8	-12,3
6-12 måneder	1,5	-4,7	0,7	0,0	-1,4
Mere end 12 måneder	3,8	0,9	0,0	7,4	1,8
N	130	212	136	27	505

Note: Tallene viser resultatet i procent for vurderingen af egen søgetid, fratrukket resultatet i procent for vurderingen af den typiske søgetid.

### 3.3.2 Forberedelse til arbejdsmarkedet

I dette afsnit undersøges nogle forhold angående de studerendes forberedelse til arbejdsmarkedet. Det drejer sig om arbejde ved siden af studiet, deltagelse i vejledning og kurser, betydningen af praktikforløbet under uddannelsen samt jobsøgningsstrategi.

#### *Arbejde ved siden af studiet*

Andre dimittendundersøgelser viser, at det kan have stor betydning for jobchancerne efter endt uddannelse, om den nyuddannede har haft arbejde ved siden af studiet. I undersøgelsen på VIA svarer 81 % ja til spørgsmålet, om de har eller har haft arbejde ved siden af studiet.

45 studerende med funktionsnedsættelser har besvaret spørgsmålet om erhvervsarbejde ved siden af studiet, og heraf har 27 studerende eller 60 % svaret ja. Selv om det er et spinkelt grundlag at drage konklusioner på, tyder undersøgelsen altså på, at andelen med erhvervs erfaring er mindre blandt studerende med funktionsnedsættelser. 23 af de 27 studerende med funktionsnedsættelse og erhvervs erfaring oplyser til gengæld, at der var tale om helt eller delvis studierelevant arbejde.

Andelen, der har haft arbejde ved siden af studiet, varierer fra 74 % på administrationsbacheloruddannelsen til 87 % på læreruddannelsen, så niveauet er altså højt på alle fire uddannelser. Blandt de studerende med erhvervs erfaring oplyser 87 %, at der har været tale om helt eller delvis studierelevant arbejde, mens 13 % oplyser, at det ikke var studierelevant. 9 eller 45 % af de 20 studerende med erhvervs erfaring på administrationsbacheloruddannelsen oplyser, at der ikke var tale om studierelevant arbejde.

#### *Deltagelse i vejledning eller kurser*

Kun 43 eller 8,6 % af de studerende svarer ja til spørgsmålet, om de har deltaget i vejledning, karrieredage eller kurser om jobsøgning og fremtidig beskæftigelse. Det gælder dog for 44 % af de 27 studerende på administrationsbacheloruddannelsen, som har besvaret spørgsmålet.

7 af de 45 studerende med handicap (15,6 %) har deltaget i vejledning eller kurser om jobsøgning. Undersøgelsen tyder altså på, at det generelt er et lille mindretal, der har deltaget i vejledning eller kurser som led i deres forberedelse til arbejdsmarkedet. Knap halvdelen af dem (44 %) har sat kryds ved i middel grad, når de bliver spurgt, om tilbuddene har gjort dem bedre rustet til at finde job. 33 % har sat kryds ved slet ikke eller i lav grad. Det er altså tydeligvis ikke noget, der tillægges den store betydning.

#### *Praktikforløbets betydning*

De studerende har fået spørgsmålet: "I hvilken grad har praktikforløbet under uddannelsen gjort dig bedre rustet til at finde et job?". Flertallet giver praktikforløbet en positiv bedømmelse. 65 % har i hvert fald sat kryds i, at praktikforløbet i nogen eller høj grad har gjort dem mere rustet. 19 % har dog sat kryds i slet ikke eller i lav grad, så meningene er noget delte. Vurderingen af praktikforløbet er mest negativ blandt de lærerstuderende, hvor kun knap halvdelen har sat kryds i nogen eller høj grad, jf. tabel 3.6.

82 % af de 45 studerende med handicap oplever, at praktikforløbet i nogen eller høj grad har gjort dem bedre rustet til at finde et job, så her er holdningen altså udtalt positiv.



**Tabel 3.6. Har praktikforløbet gjort de studerende bedre rustet til at finde job, fordelt på uddannelser (pct.)**

	Lærer	Pædagog	Socialrådgiver	Administrationsbachelor	I alt
<b>Slet ikke</b>	6,2	3,3	5,2	3,7	4,6
<b>Lav grad</b>	26,2	7,7	12,6	11,1	14,0
<b>Middel grad</b>	19,2	14,8	16,3	11,1	16,2
<b>I nogen grad</b>	30,0	33,0	28,9	40,7	31,5
<b>I høj grad</b>	18,5	41,1	37,0	33,3	33,7
<b>I alt</b>	100	100	100	100	100
<b>N</b>	130	209	135	27	501

### *Jobsøgningsadfærd*

Det er nærliggende at forestille sig, at de studerendes holdninger og adfærd i relation til jobsøgning har indflydelse på deres chancer for at komme i beskæftigelse efter uddannelsens afslutning. Nogen har måske allerede indgået aftale om ansættelse flere måneder før uddannelsens afslutning, mens andre først regner med at gå i gang med jobsøgningen, når uddannelsen er afsluttet. De studerende har derfor fået følgende tre spørgsmål i tilknytning til dette emne:

- Har du en aftale om ansættelse inden for dit fagområde efter endt uddannelse?
- Hvis ikke: Er du begyndt at søge job?
- Hvis ikke: Hvornår tror du, du begynder at søge job? (når jeg er i gang med at skrive bacheloropgave, når jeg har afleveret bacheloropgave, når jeg har fået mit eksamensbevis eller senere).

13 % af de studerende har allerede indgået aftale om ansættelse efter uddannelsen på svartidspunktet 4-5 måneder før uddannelsens afslutning. Det gælder dog kun for 3 af de 45 studerende med handicap, som har besvaret dette spørgsmål. Blandt de resterende har 28 % påbegyndt jobsøgningen på svartidspunktet, og det gælder for 33 % blandt de studerende med handicap.

Blandt dem, der endnu ikke er gået i gang med jobsøgningen, regner knap halvdelen (47 %) med, at de vil gå i gang, mens de skriver bacheloropgave. Det gælder dog kun for 27 % blandt de lærerstuderende. 7 % regner med, at de først går i gang med jobsøgningen på et senere tidspunkt, efter de har fået deres eksamensbevis, mens det gør sig gældende for 13 % af de lærerstuderende.

Blandt de 28 med funktionsnedsættelse, som ikke enten har en jobaftale eller er i gang med jobsøgningen, regner 19 med at gå i gang under eller lige efter bachelorprojektet, mens 4 udskyder det til lige efter eksamensbeviset eller senere.

Tabel 3.7. og 3.8. giver et overblik over fordelingen vedrørende de studerendes jobsøgningsadfærd.

	Lærer	Pædagog	Socialrådgiver	Administrations- bachelor	Alle
<b>Vil først søge senere</b>	7,1	4,6	2,3	4,0	4,6
<b>Vil søge ved eksamensbevis</b>	4,0	9,7	10,7	4,0	8,2
<b>Vil søge efter aflevering af bacheloropgave</b>	23,0	14,3	13,0	20,0	16,5
<b>Vil søge under bachelorprojekt</b>	14,3	37,8	33,6	44,0	30,8
<b>Er I gang med jobsøgning</b>	38,1	18,9	25,2	24,0	25,9
<b>Har allerede jobaftale efter uddannelsen</b>	13,5	14,8	15,3	4,0	14,0
<b>I alt</b>	100	100	100	100	100
<b>N</b>	126	196	131	25	478

	Ja til handi- cap	Nej til handi- cap	Alle
<b>Vil først søge senere</b>	4,7	4,6	4,6
<b>Vil søge ved eksamensbevis</b>	11,6	7,9	8,2
<b>Vil søge efter aflevering af bacheloropgave</b>	23,3	15,7	16,4
<b>Vil søge under bachelorprojekt</b>	20,9	31,7	30,7
<b>Er I gang med jobsøgning</b>	32,6	25,5	26,1
<b>Har allerede jobaftale efter uddannelsen</b>	7,0	14,6	13,9
<b>I alt</b>	100	100	100
<b>N</b>	43	432	475

### 3.3.3 Forudsætninger og støttebehov

I dette afsnit behandles tre forskellige temaer:

- **Tema 1:** Hvordan de studerende selv ser på deres faglige, sociale og personlige kompetencer ud fra en forventning om, at egen kompetencevurdering har stor betydning for mulighederne for at finde et job.
- **Tema 2:** Flexibiliteten i den efterfølgende jobsøgning. Det drejer sig om de studerendes holdning til daglig transporttid og til at flytte for at få et arbejde.
- **Tema 3:** Det forventede behov for hjælp til at finde arbejde, hvad der i givet fald er behov for hjælp til, og hvem der skal give den.

### Tema 1: Kompetencer

De studerende er i tre separate spørgsmål blevet bedt om at tage stilling til, hvor godt de føler sig rustet til at fungere i et job, hvad angår deres faglige, sociale og personlige kompetencer. Svarmulighederne var slet ikke, ikke godt, hverken eller, godt og meget godt.

Det store flertal af de studerende (80 %) føler sig godt eller meget godt rustet, hvad angår de faglige kompetencer. Det varierer fra 70 % på administrationsbacheloruddannelsen til 89 % på pædagoguddannelsen. Der er stort set ikke forskel i vurderingen blandt studerende med og uden handicap.

Næsten alle (95 %) føler sig godt eller meget godt rustet, hvad angår de sociale kompetencer, og der er kun små udsving mellem uddannelserne. Andelen blandt studerende med handicap er lidt lavere (86 % mod 97 % for studerende uden handicap). Forskellen er især markant, når man alene ser på andelen, der føler sig meget godt rustet på de sociale kompetencer. Det gælder nemlig for 58 % blandt studerende uden handicap imod 40 % for studerende med handicap.

Også når det kommer til de personlige kompetencer, føler næsten alle (96 %) sig godt eller meget godt rustet. Det gælder dog kun for 88 % på administrationsbacheloruddannelsen. Også her er der færre, der føler sig godt eller meget godt rustet blandt studerende med handicap, hvor andelen er 84 %.

### Tema 2: Fleksibilitet i forhold til fremtidigt job

På spørgsmålet "Hvor lang daglig transporttid vil du acceptere for at få et job", sætter 61 % af de studerende kryds ved svarmuligheden under 1 time. Kun 1,6 % vil acceptere en daglig transporttid på op til 3 timer, selv om det jo er den grænse, der opereres med i dagpengereglerne. Det gælder dog for 7,4 % på administrationsbacheloruddannelsen. Blandt studerende med handicap vil 55,6 % kun acceptere en transporttid på under 1 time, mens 6,7 % har sat kryds ved 2-3 timer.

Næsten halvdelen (45 %) af de studerende er slet ikke villige til at flytte for at få et job, og 37 % svarer, at de højst er villige til at flytte 100 km. For at få et job. Der er dog ret stor variation mellem uddannelserne på dette punkt, jf. tabel 3.9. Studerende med handicap ser ud til at være lidt mere positivt stemt overfor at flytte, jf. tabel 3.10. Her er det 31 %, der slet ikke ønsker at flytte.

Tabel 3.9. Acceptabel flytteafstand og uddannelse (pct.)

	Lærer	Pædagog	Socialrådgiver	Administrationsbachelor	Alle
<b>Under 50 km.</b>	22,3	21,5	15,6	11,1	19,6
<b>50-100 km.</b>	19,2	13,9	16,3	40,7	17,4
<b>100-200 km.</b>	4,6	3,3	4,4	0,0	3,8
<b>Mere end 200 km.</b>	7,7	3,3	3,7	14,8	5,2
<b>Er ikke villig til at flytte</b>	38,5	46,9	52,6	25,9	45,1
<b>Ved ikke</b>	7,7	11,0	7,4	7,4	9,0
<b>I alt</b>	100	100	100	100	100
<b>N</b>	130	209	135	27	501

Tabel 3.10. Acceptabel flytteafstand og handicap (pct.)			
	Ja til handicap	Nej til handicap	Alle
<b>Under 50 km.</b>	15,6	20,0	19,6
<b>50-100 km.</b>	24,4	16,7	17,4
<b>100-200 km.</b>	6,7	3,5	3,8
<b>Mere end 200 km.</b>	8,9	4,8	5,2
<b>Er ikke villig til at flytte</b>	31,1	46,3	44,9
<b>Ved ikke</b>	13,3	8,6	9,0
<b>I alt</b>	100,0	100,0	100,0
<b>N</b>	45	454	499

Samlet set viser disse resultater, at de studerende på de fire uddannelser ikke er specielt fleksible, hvad angår daglig transport og eventuel flytning i relation til at finde et job efter uddannelsen. Måske kan det skyldes, at de generelt er så fortrøstningsfulde i forhold til at finde et job, at de ikke kan forestille sig, at det bliver nødvendigt at rejse langt eller at flytte. Tallene tyder desuden på, at studerende med handicap er mindst lige så fleksible som studerende uden handicap.

### Tema 3: Behov for støtte til at finde job

De studerende har fået spørgsmålet: "Hvor vil du søge hjælp for at finde et arbejde, hvis du får brug for det?" Der var 6 svarmuligheder plus andet, og der var mulighed for at sætte flere kryds. Som tabellen nedenfor viser, vil 70 % søge hjælp i deres netværk, mens omkring halvdelen vil gøre brug af jobcentret, A-kassen eller familie og venner. Under 10 % forestiller sig, at de vil søge hjælp i VIA. Tallene tyder på, at andelen, der vil søge hjælp i A-kassen eller en faglig organisation, er størst blandt de studerende med handicap, men endnu en gang skal det understreges, at de absolutte tal er små.

21 % af de studerende svarer ja til spørgsmålet: "Tror du, du får brug for hjælp for at finde dit første job?" Det varierer dog fra 17 % på pædagoguddannelsen til 41 % på administrationsbacheloruddannelsen. Blandt studerende med handicap svarer 33 % ja til spørgsmålet. Også i denne gruppe forventer flertallet altså, at de ikke får brug for hjælp for at finde et job.

Når det gælder støttebehovet, oplyser de studerende, som forventer at få brug for hjælp, at de især vil have behov for følgende: Hjælp til udformning af CV og ansøgninger (80 %), forberedelse af samtaler (53 %) samt vejledning om jobmuligheder (42 %). Lidt færre har brug for hjælp til styrkelse af netværk og faglig opkvalificering (32 %), mens 23 % ønsker hjælp til udvikling af personlige kompetencer. Kun 15 studerende med handicap har svaret ja til spørgsmålet, om de får behov for hjælp for at finde det første job. Derfor giver det ikke den store mening at bruge fordelingen på støtte behov i denne gruppe. De vigtigste er dog her forberedelse af samtaler (10 personer), hjælp til udformning af CV og ansøgninger (9 personer) samt vejledning om jobmuligheder (8 personer).

Tabel 3.11. Foretrukne hjælpemuligheder og handicap (pct.)			
	Ja til handicap	Nej til handicap	Alle
<b>I jobcentret</b>	56,0	52,8	53,1
<b>I A-kassen</b>	70,0	47,8	49,8
<b>I en faglig organisation</b>	48,0	21,3	23,7
<b>På VIA</b>	10,0	8,3	8,5
<b>Familie/venner</b>	46,0	50,6	50,2
<b>Netværk</b>	74,0	71,7	71,9
<b>Andet</b>	6,0	7,3	7,2
<b>I alt</b>	310,0	259,9	264,4
<b>N</b>	50,0	506,0	556,0

Note: summerer ikke til 100, da der kan sættes flere kryds.

### 3.3.4 Særligt om studerende med handicap

Her behandles nogle temaer, som kun er undersøgt blandt de studerende med handicap/varig funktionsnedsættelse. Det drejer sig om handicaprelateret støtte under uddannelsen, funktionsnedsættelsens størrelse og betydning samt kendskab og forventninger til kompenserende ordninger i forbindelse med et kommende job.

#### *Støtte under uddannelsen*

49 studerende med handicap har besvaret spørgsmålene om støtte under uddannelsen. Heraf oplyser 24, at de modtager SPS-støtte, mens 21 oplyser, at de får handicaptillæg til SU. 15 får begge dele, mens 19 hverken får SPS-støtte eller handicaptillæg. 9 har SPS-støtte uden at have handicaptillæg, og 6 er bevilget handicaptillæg uden at have SPS-støtte.

Der er altså et vist overlap mellem de to støtteformer, men der er bestemt ikke en entydig kobling mellem dem. Desuden er det interessant, at der altså er en forholdsvis stor gruppe af respondenter, som selv oplever at de har handicap/varig funktionsnedsættelse, men som ikke modtager nogen form for støtte i den forbindelse (19 ud af de 49 studerende med handicap). De 24, som modtager SPS, fordeles sig på støtteformer som vist i tabel 3.12. Som det fremgår, drejer det sig primært om støttetimer med underviser fra uddannelsen samt om hjælpemidler, herunder IT.

Tabel 3.12. Støtteformer blandt modtagere af specialpædagogisk støtte (SPS).	
	Antal
<b>Støttetimer med underviser fra uddannelsen</b>	12
<b>Mentorstøtte fra en anden studerende</b>	4
<b>Sekretærhjælp eller praktisk hjælp</b>	1
<b>Hjælpemidler, herunder IT</b>	8
<b>Tegnsprogstolkning eller skrivetolkning</b>	1
<b>Særligt udformede undervisningsmaterialer</b>	1
<b>Rådgivning om funktionsnedsættelsens betydning for uddannelsen</b>	0
<b>Ved ikke</b>	2
<b>I alt</b>	24

### *Funktionsnedsættelsens omfang og betydning*

For at få et indtryk af funktionsnedsættelsens omfang og aktuelle betydning er de studerende med handicap blevet bedt om at angive, hvor enige eller uenige de er i følgende to udsagn: *"Min funktionsnedsættelse giver mig udfordringer i min hverdag"* og *"Min funktionsnedsættelse giver mig udfordringer i min uddannelse"*. Svarfordelingen fremgår af tabel 3.13 nedenfor.

Der ser ud til at være en statistisk sammenhæng mellem funktionsnedsættelsens omfang og vurderingen af, om den har betydning i et fremtidigt job. Jo større funktionsnedsættelse målt på en kombination af betydningen i hverdagen og uddannelsen, jo større opbakning er der til udsagnet om, at funktionsnedsættelsen har stor betydning for mulighederne for at kunne fungere i et job (korrelationskoefficient på 0,4). En tilsvarende sammenhæng gør sig ikke gældende mellem funktionsnedsættelsens omfang og vurderingen af chancerne for at få et job, der svarer til uddannelsesniveaue.

Tabel 3.13. Udfordringer i hverdagen, uddannelsen og job (pct.)				
	Udfordringer i hverdagen	Udfordringer i uddannelsen	Stor betydning for at fungere i et job	Betydning for at få et job
<b>Helt uenig</b>	6,3	10,4	10,4	10,4
<b>Uenig</b>	14,6	6,3	16,7	22,9
<b>Hverken eller</b>	14,6	25,0	27,1	31,3
<b>Enig</b>	29,2	29,2	27,1	22,9
<b>Helt enig</b>	35,4	29,2	18,8	12,5
<b>I alt</b>	100	100	100	100
<b>N</b>	48	48	48	48

For begge udsagn gælder det, at omkring 60 % er enige eller helt enige i udsagnet. Det gælder dog samtidig, at et mindretal på 15-20 % er uenige eller helt uenige. Det kan nok tages som udtryk for, at funktionsnedsættelsen for de fleste er så omfattende, at den har reel betydning for den pågældendes udfoldelsesmuligheder, men samtidig er der også stor variation i gruppen.

Dernæst er de studerende blevet bedt om at tage stilling til to udsagn, som handler om funktionsnedsættelsens indflydelse på den fremtidige jobsituation: *"Min funktionsnedsættelse har stor betydning for mine muligheder for at kunne fungere i et job"* og *"Min funktionsnedsættelse har betydning for mine chancer for at få et job, der svarer til mit uddannelsesniveau"*. Svarfordelingerne fremgår af tabel 3.13.

Knap halvdelen (46 %) er enige eller helt enige i, at funktionsnedsættelsen har stor betydning for mulighederne for at kunne fungere i et job. Andelen, som er enige eller helt enige i det andet udsagn, er mindre (35 %). Der er således nogle af de studerende, som regner med at deres funktionsnedsættelse får betydning i et job, men som ikke tror, det får den store betydning for deres chancer for at finde et job.

### *Kendskab og forventninger til kompenserende ordninger*

De studerende med handicap er blevet spurgt, om de kender til mulighederne for personlig assistance, hjælpemidler, indretning af arbejdspladsen og mentor i forbindelse med et job. Kun ca. 1/3 af respondenterne (31-35 %) svarer ja til de fire spørgsmål.

På spørgsmålet, om de tror, de vil have brug for en af de fire ordninger i et kommende job, svarer 17 ud af de 48 respondenter ja, mens 18 svarer nej. Der er dog 13, som er usikre og har sat kryds i ved ikke.

Kun 12 (25 %) kender ordningen med løntilskud til nyuddannede med handicap (isbryderordningen). 14 tror, de kan få brug for ordningen, men 18 er usikre og svarer ved ikke. 15 kender til fortrinsadgangen ved stillinger i det offentlige, men kun 5 tror, de vil gøre brug af ordningen. Der er dog 21 (44 %), som er usikre og har sat kryds i ved ikke på spørgsmålet.

Samlet er det således indtrykket, at kendskabet til de kompenserende ordninger og andre støttemuligheder på arbejdsmarkedet for personer med handicap ikke er særlig stort. Desuden er der tydeligvis stor usikkerhed omkring behovet for at gøre brug af ordningerne. Der er således behov for mere information og vejledning på dette punkt.

### **Omtale af funktionsnedsættelsen**

På spørgsmålet "*Vil du omtale din funktionsnedsættelse i en jobansøgning?*", svarer kun 7 af de 48 respondenter ja. 26 svarer nej, mens 15 har sat kryds i ved ikke. Selv om flertallet altså ser ud til at have taget stilling, er der altså også en gruppe, som kan have brug for dialog om omtale af funktionsnedsættelsen.

## 3.4 Del II: Undersøgelse blandt dimittender 2019

I løbet af juni 2019 blev der gennemført en opfølgingsundersøgelse blandt de studerende fra de første undersøgelser, som havde sagt ja til at deltage heri. Formålet har været at undersøge, hvordan det gik for de studerende i den første tid efter uddannelsens afslutning, og om der kan identificeres forskelle mellem dimittender med og uden handicap. I denne del af rapporten beskrives resultaterne fra opfølgingsundersøgelsen, og hvor det er relevant, kobles resultaterne fra de to undersøgelser også sammen.

Først følger et kort afsnit om hvordan dimittendernes beskæftigelsesstatus ser ud 6-12 måneder efter uddannelsens afslutning. De følgende to afsnit retter fokus mod forskellige aspekter for hhv. de beskæftigede og de ikke beskæftigede, og der afsluttes med et afsnit om tilfredsheden med den nuværende situation for både beskæftigede og ikke beskæftigede.

### 3.4.1 Beskæftigelsesstatus

Opfølgingsundersøgelsen viser, at 79 % af dimittenderne er i beskæftigelse på undersøgelsestidspunktet. En sammenligning af de to undersøgelsesrunder viser, at det gælder for 75 % af dimittenderne, som kun har været færdige i ca. 6 måneder, og for 81 % af dimittenderne, som har været færdige omkring et år.

#### *Beskæftigelsesgrad og handicap*

Opfølgingsundersøgelsen tyder på, at det er sværere at få fodfæste på arbejdsmarkedet som nyuddannet med en af de fire uddannelser, hvis man har en funktionsnedsættelse. Beskæftigelsesgraden for dimittender med handicap er således ca. 20 procentpoint lavere end for dimittender uden handicap.

	Ja til beskæftigelse	Nej til beskæftigelse	I alt	Beskæftigelsesgrad
<b>Ja til handicap</b>	18	12	30	60,0
<b>Nej til handicap</b>	228	52	280	81,4
<b>I alt</b>	246	64	310	79,4

Undersøgelsen giver ikke et klart billede af, hvilken betydning det kan have, om der har været tale om handicaprelateret støtte under uddannelsen. Blandt de 20, som i den første undersøgelse har oplyst, at de modtager specialpædagogisk støtte under uddannelsen, og som også har deltaget i opfølgingsundersøgelsen, er 9 studerende (svarende til 45 %) i beskæftigelse. Blandt de 16, som har modtaget handicaptillæg under uddannelsen, er 10 studerende (svarende til 62 %) til gengæld i beskæftigelse. Forventningen ville ellers være, at dimittender, som havde modtaget handicaptillæg, ville have sværest ved at finde job. Det er dog et lille antal studerende, der indgår i denne undersøgelse, hvorfor det kan være individuelle faktorer der gør udslaget. Beskæftigelsesgraden for begge grupper ligger dog fortsat langt under niveauet for dimittender uden funktionsnedsættelse.

#### *Beskæftigelsesgrad og uddannelse*

Beskæftigelsesgraden varierer samlet fra 74 % på administrationsbacheloruddannelsen til 82 % på læreruddannelsen, jf. tabellen nedenfor. Det giver ikke mening at sammenligne de to undersøgelsesrunder for de enkelte uddannelser, eftersom to af uddannelserne kun er repræsenteret i den ene runde på grund af forskellige afslutningstidspunkter.

	Beskæftigelsesgrad	N
<b>Lærer</b>	81,7	82
<b>Pædagog</b>	77,3	119
<b>Socialrådgiver</b>	79,8	89
<b>Administrationsbachelor</b>	73,7	19
<b>I alt</b>	79,0	309

#### 3.4.2 Særligt om dimittender der er kommet i job

I dette afsnit retter vi fokus mod de dimittender, som det er lykkedes at komme i beskæftigelse efter endt uddannelse på tidspunktet, hvor undersøgelsen er gennemført. Datagrundlaget er derfor de 246 personer, som svarede ja til spørgsmålet om beskæftigelse i opfølgingsundersøgelsen.

#### *Vejen til job*

Næsten halvdelen af de beskæftigede gik direkte fra uddannelsen i job. Der var således ingen søgetid efter uddannelsens afslutning. Yderligere 35 % fik job ret hurtigt, så i alt 83 % af de beskæftigede havde fundet deres job, inden der var gået 3 måneder. 13 % kom først i job efter mere end 6 måneder.



Der er forholdsvis små variationer mellem uddannelserne, jf. tabellen nedenfor.

Tabel 3.16. Søgetid og uddannelse (pct.)							
	Jeg gik direkte i job efter uddannelsens afslutning	Under 1 måned	1-3 måneder	3-6 måneder	Mere end 6 måneder	I alt	N
<b>Lærer</b>	53,0	16,7	6,1	3,0	21,2	100	66
<b>Pædagog</b>	45,7	23,9	13,0	3,3	14,1	100	92
<b>Socialrådgiver</b>	50,7	28,2	9,9	4,2	7,0	100	71
<b>Administrationsbachelor</b>	35,7	28,6	28,6	0,0	7,1	100	14
<b>Alle</b>	48,0	23,2	12,2	3,3	13,4	100	246

Mønstret for søgetid er stort set det samme for dimittender med og uden handicap. Også blandt de 18 med handicap, som er i beskæftigelse, gik halvdelen direkte fra uddannelse i job, og 83 % fik job inden for 3 måneder. Der er endda lidt flere i denne gruppe, som fik jobbet allerede inden for 1 måned. For dem, det lykkes for, er der således ikke noget, der tyder på, at det tager længere tid.

Hvis vi sammenligner de beskæftigedes faktiske søgetid med deres forventninger, er der måske en tendens til, at de er kommet hurtigere i job, end de regnede med. Kun 25 % forventede at få job inden for en måned, mens det faktisk blev tilfældet for 71 %. Hvis vi i stedet ser på en søgetid på op til 3 måneder, er andelen der forventede det i samme størrelsesorden som den andel, der faktisk fik job inden for perioden. Det lykkedes dog kun for ca. 75 % af de studerende, som havde en forventning om at få job inden for 3 måneder.

#### *Hjælp til jobsøgning*

En fjerdedel af de beskæftigede (63 personer) svarer ja til spørgsmålet, om de har fået hjælp til jobsøgning efter uddannelsens afslutning. Det gælder for halvdelen af de beskæftigede med handicap (9 personer).

31 af de beskæftigede uden handicap, svarende til 57 %, har fået hjælp i jobcentret. Det gælder for 2 blandt de 9 med handicap. 2/3 af de beskæftigede uden handicap har fået hjælp i A-kassen, mens det gælder for 4 af de 9 med handicap. 5 af de 9 beskæftigede med handicap oplyser, at de har fået hjælp af familie og/eller venner. Det gør sig gældende for en lidt lavere andel blandt de beskæftigede uden handicap (hhv. 33 og 37 %).

Langt de fleste oplyser, at de har fået hjælp til udformning af CV og ansøgninger. 20 uden handicap og 4 med handicap, svarende til hhv. 37 og 44 % har fået vejledning om jobmuligheder. Lidt overraskende har 21 eller 38 % af de beskæftigede uden handicap, som har fået hjælp, fået bistand til forberedelse af jobsamtaler. Det gælder kun for en enkelt i gruppen med handicap, som har fået hjælp. Der er også 10 eller 19 % i gruppen uden handicap, som har fået hjælp til styrkelse af netværk, hvor det kun er tilfældet for én i gruppen med handicap.

Der er generelt tilfredshed med hjælpen blandt de 63 beskæftigede, som har fået hjælp til jobsøgning. 30 af dem har sat kryds i godt tilfreds, og 23 i meget godt tilfreds, og mønstret er det samme i gruppen med handicap.

Blandt de 183 beskæftigede, som ikke har fået hjælp til jobsøgning, oplyser 2/3, at de ikke har brug for hjælp. Andelen er den samme blandt de 9 med handicap, som ikke har fået hjælp. Her har 6 sat kryds i denne svarmulighed. Kun 9 uden handicap og 1 med handicap har sat kryds i svarmuligheden ”Jeg har svært ved at finde ud af, hvor jeg skal henvende mig”, mens 6 uden handicap og ingen med handicap har benyttet sig af svarkategorien ”Tilbuddene passer ikke til mine behov”.

#### Ansættelsesform

81 % af de beskæftigede er blevet ansat i den offentlige sektor, mens 15 % er ansat i private virksomheder eller institutioner. Andelen af offentligt ansatte er størst blandt socialrådgiverne, hvorimod andelen af privatansatte er størst blandt administrationsbachelorerne, jf. tabellen nedenfor.

	Private virksomheder eller institutioner	Den offentlige sektor	Faglige organisationer, A-kasser el.lign.	Andet	Ialt
<b>Lærer</b>	22,7	74,2	0,0	3,0	100
<b>Pædagog</b>	13,0	80,4	1,1	5,4	100
<b>Socialrådgiver</b>	7,0	90,1	1,4	1,4	100
<b>Administrationsbachelor</b>	28,6	71,4	0,0	0,0	100
<b>Alle</b>	14,8	81,1	0,8	3,3	100
<b>N</b>	36	197	2	8	243

Halvdelen af de beskæftigede er blevet ansat i faste stillinger på fuld tid, mens 37 % har vikariat eller tidsbegrænset ansættelse. Der er flest fuldtidsansatte blandt socialrådgiverne (58 %), og deltidsansættelse er mest udbredt blandt pædagogerne (19 %).

228 af de beskæftigede havde også besvaret spørgsmålet om ønsket ansættelsesform i den første undersøgelse. Langt fra alle har fået det, de helst ville have. Knap halvdelen af dem, der ønskede fuldtidsbeskæftigelse, er blevet ansat på deltid eller i tidsbegrænsede stillinger. Og kun 10 af de 41, som ønskede fast deltidsansættelse, har fået deres ønske opfyldt (24 %). Knap halvdelen (46 %) er ansat i fuldtidsstillinger, mens 29 % er i vikariater eller tidsbegrænsede stillinger.

Blandt de 18 beskæftigede med handicap havde 9 ønsket at komme i fast fuldtidsbeskæftigelse, og det er lykkedes for 4. 5 havde ønsket fast deltidsansættelse, og dette ønske er kun blevet opfyldt for én af svarpersonerne. De resterende ønskede enten vikariat, start egen virksomhed eller ansættelse i fleksjob.

### 3.4.3 Jobparathed og jobtilfredshed

Som det fremgår af del 1 af undersøgelsen, følte flertallet af de studerende sig godt rustet til et fremtidigt job, både hvad angår de faglige, sociale og personlige kompetencer. Spørgsmålet er så, hvordan de beskæftigede ser på det job, de faktisk har fået. I opfølgingsundersøgelsen blev det undersøgt fra fire forskellige vinkler: Fagligt indhold, samarbejdet med kolleger, ønsker til ledelsen og vurdering af uddannelsen.

### Det faglige indhold

72 % af de beskæftigede oplever, at deres job i meget høj eller høj grad lever op til deres ønsker til fagligt indhold. Som det ses af tabellen, er der dog en del variation mellem uddannelserne. Vurderingen er væsentligt mere positiv for lærere og socialrådgivere, end den er for pædagoger og administrationsbachelorer.

	I ringe grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad	Ved ikke	I alt
<b>Lærer</b>	1,5	16,7	42,4	36,4	3,0	100
<b>Pædagog</b>	5,4	28,3	33,7	29,3	3,3	100
<b>Socialrådgiver</b>	5,6	12,7	38,0	40,8	2,8	100
<b>Administrationsbachelor</b>	14,3	21,4	28,6	35,7	0,0	100
<b>Alle</b>	4,9	20,2	37,0	35,0	2,9	100
<b>N</b>	12	49	90	85	7	242

Blandt de 18 beskæftigede med handicap er vurderingen af, om jobbet lever op til ønskerne til fagligt indhold meget positiv. Her har 10 eller 83 % sat kryds ved i høj eller meget høj grad. Der er således ikke noget, der tyder på, at en funktionsnedsættelse i sig selv har betydning for vurderingen af det faglige indhold.

### Samarbejdet med kolleger

Vurderingen er også generelt positiv, når det gælder samarbejdet med kolleger. 76 % vurderer, at jobbet lever op til ønskerne på dette felt. Også her er vurderingen dog lidt lavere for pædagoger og administrationsbachelorer (72 og 64 % mod 80 og 79 % for de to andre uddannelser).

Heller ikke på dette punkt ser handicap ud til at have nogen selvstændig betydning. Andelen, der har sat kryds ved i høj grad eller i meget høj grad varierer kun fra 77 % for beskæftigede med handicap til 75 % for beskæftigede uden handicap.

### 6.3.3. Ønsker til ledelsen

Når det kommer til ledelsen, er vurderingen knap så positiv. 56 % oplever, at jobbet i høj grad eller meget høj grad lever op til ønskerne til ledelsen. Der er dog en del forskel på uddannelserne, jf. nedenfor, med lærerne som de mest positive og socialrådgiverne som de mest negative.

	I ringe grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad	Ved ikke	I alt
<b>Lærer</b>	9,1	22,7	40,9	25,8	1,5	100
<b>Pædagog</b>	16,3	22,8	32,6	25,0	3,3	100
<b>Socialrådgiver</b>	9,9	38,0	23,9	22,5	5,6	100
<b>Administrationsbachelor</b>	14,3	21,4	28,6	28,6	7,1	100
<b>Total</b>	12,3	27,2	32,1	24,7	3,7	100
<b>N</b>	30	66	78	60	9	243

Det spiller formodentlig ikke den store rolle for vurderingen, om der er tale om handicap eller ej. Men der er i hvert fald ikke noget, der tyder på, at beskæftigede med en funktionsnedsættelse har dårligere oplevelse, hvad ledelse angår. 61 % i denne gruppe har sat kryds ved i høj grad eller i meget høj grad på dette spørgsmål.

#### *Vurdering af uddannelsen*

På trods af den generelt høje selvvurdering af kompetencer under uddannelsen ser det ud til, at temmelig mange dimittender ikke har en særlig positiv vurdering af uddannelsen i forhold til det konkrete job, som de er havnet i. 53 % af de beskæftigede oplever, at uddannelsen kun i ringe eller nogen grad har gjort dem rustet til at klare deres nuværende job. Der er dog store forskelle mellem uddannelserne. De mindst positive er lærerne, hvor kun 30 % oplever, at uddannelsen i høj grad eller meget høj grad har gjort dem rustet til jobbet. For socialrådgiverne gælder det også for under halvdelen af de beskæftigede dimittender.

Tabel 3.20. I hvor høj grad har din uddannelse gjort dig rustet til at klare dit nuværende job?						
	I ringe grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad	Ved ikke	I alt
<b>Lærer</b>	19,7	48,5	24,2	6,1	1,5	100
<b>Pædagog</b>	6,5	39,1	35,9	15,2	3,3	100
<b>Socialrådgiver</b>	7,0	43,7	33,8	12,7	2,8	100
<b>Administrationsbachelor</b>	14,3	28,6	21,4	35,7	0,0	100
<b>Alle</b>	10,7	42,4	31,3	13,2	2,5	100
<b>N</b>	26	103	76	32	6	243

Hvis handicap gør en forskel i vurderingen af uddannelsen, tyder resultaterne på, at det er i den positive retning. 56 % af de beskæftigede med handicap har sat kryds ved i høj grad eller i meget høj grad på dette spørgsmål, mens det gælder for 44 % blandt de beskæftigede uden handicap.

#### 3.4.4 Jobsøgning, støtte og betydning af handicap i jobbet

De beskæftigede med handicap har fået nogle spørgsmål om, hvordan de har tacklet deres handicap i forbindelse med ansøgningen, hvilken kompenserende støtte de får, og hvordan de oplever deres handicap i forbindelse med jobbet.

2 af de 18 beskæftigede med handicap gjorde opmærksom på funktionsnedsættelsen i ansøgningen til jobbet, og kun en enkelt gjorde brug af fortrinsadgangen. 5 omtalte deres funktionsnedsættelse ved jobsamtalen, mens 13 oplyser, at emnet ikke blev taget op. Godt halvdelen (10 personer) har talt med ledelsen eller deres kolleger på arbejdspladsen om funktionsnedsættelsen. Endelig viser besvarelserne, at kun én af de 18 beskæftigede med handicap modtager støtte fra jobcentret i form af personlig assistance, hjælpemidler eller arbejdspladsindretning.

Svarfordelingen på spørgsmålet *"Hvilken betydning har funktionsnedsættelsen for dig i dit job?"*, fremgår af tabel 3.21. 15 af de 18 ansatte oplever, at funktionsnedsættelsen har lille eller slet ingen betydning.

	Antal	Pct.
<b>Ingen betydning</b>	4	23,5
<b>Mindre betydning</b>	11	64,7
<b>Stor betydning</b>	2	11,8
<b>Meget stor betydning</b>	0	0,0
<b>I alt</b>	17	100

### 3.4.5 Særligt om dimittender der ikke er i beskæftigelse

I dette afsnit retter vi fokus mod de dimittender, som ikke er i beskæftigelse. Datagrundlaget er derfor de 65 svarpersoner, som svarede nej til spørgsmålet om beskæftigelse. Kun 64 af dem har dog også besvaret spørgsmålet om handicap.

#### *Aktuel status*

Besvarelsene afslører, at det ikke er alle uden beskæftigelse, der aktuelt er jobsøgende. På spørgsmålet om aktuelt forsørgelsesgrundlag har 23 sat kryds ved svarmuligheden andet, og heldigvis har de også angivet, hvilken forsørgelse der så er tale om. 9 er i gang med en uddannelse og har således valgt at læse videre, selv om de ikke havde planer om det, da de blev spurgt under uddannelsen. Desuden oplyser 13, at de er på barsel. Endelig oplyser en af svarpersonerne, at vedkommende forsørger sig selv gennem selvstændig virksomhed, og pågældende burde således være registreret som beskæftiget. Blandt de 12 med handicap er der tale om 1 under uddannelse og 1 på barsel.

Disse informationer bevirker, at der reelt er større forskel på situationen for dimittender med og uden handicap, end opgørelsen af beskæftigelsesgraden i afsnit 9 indikerer. For dimittender uden handicap er ledighedsgraden således 11,5 %, mens den for dimittender med handicap er 33,3 %.

	I alt	Uden handicap	Med handicap
<b>Beskæftigede</b>	245	227	18
<b>Ikke beskæftigede</b>	64	52	12
<b>Heraf uddannelse og barsel</b>	22	20	2
<b>Jobsøgende</b>	42	32	10
<b>Ledighedsgrad</b>	13,6	11,5	33,3

Blandt de 32 jobsøgende uden handicap er flertallet (23 personer) på arbejdsløshedsdagpenge, mens 3 er på ledighedsydelse, og 4 ikke modtager nogen form for offentlig forsørgelse. Blandt de 10 jobsøgende med handicap er 7 på arbejdsløshedsdagpenge, 2 på sygedagpenge og 1 på ledighedsydelse. Der er ingen kontanthjælpsmodtagere eller førtidspensionister blandt dimittenderne i undersøgelsen.

### 3.4.6 Tiden efter uddannelsens afslutning

#### *Job efter uddannelsen*

I alt 14 af de 42 jobsøgende dimittender oplyser, at de har haft job på et tidspunkt efter uddannelsens afslutning. Det drejer sig om 9 på arbejdsløshedsdagpenge, 2 på ledighedsydelse, 1 på sygedagpenge og 2 uden offentlig forsørgelse. Blandt de 10 jobsøgende med handicap har 4 haft job på et tidspunkt efter uddannelsens afslutning. 3 af dem var på arbejdsløshedsdagpenge, mens 2 var på sygedagpenge. Andelen som har fået jobberfaring efter uddannelsens afslutning, er altså lige så stor i gruppen med handicap som i gruppen uden handicap.

#### *Hjælp til jobsøgning*

41 af de arbejdssøgende dimittender har besvaret spørgsmålet, om de har fået hjælp til jobsøgning efter uddannelsens afslutning. 32 af dem svarer ja, mens 9 ikke har modtaget hjælp. For gruppen på 10 arbejdssøgende med handicap har kun halvdelen fået hjælp, mens det gælder for 27 af de 31 uden handicap.

Det store flertal har fået hjælp til jobsøgning i jobcentret. Det gælder således for 24 uden handicap og 4 med handicap. Næsten lige så mange (23 og 4) har også fået hjælp i A-kassen. I alt 6 oplyser, at de har fået hjælp til jobsøgning i fagforeningen, heraf 2 med handicap, mens 3 har fået hjælp på VIA, heraf 1 med handicap. I alt 9 har fået hjælp af familie, heraf 1 med handicap, mens 11 uden handicap og 2 med handicap oplyser, at har fået hjælp af venner eller studiekammerater.

Alle de jobsøgende har fået hjælp til udformning af CV eller ansøgninger. I alt 22 har fået vejledning om jobmuligheder, og 15 har fået hjælp til forberedelse af jobsamtaler. I begge tilfælde gælder det for 3 med handicap. Kun meget få (hhv. 4 og 1) har fået faglig opkvalificering eller hjælp til udvikling af personlige kompetencer, og der er ingen med handicap, som har svaret ja til dette. Endelig har 6 fået hjælp til styrkelse af netværk, heraf 1 med handicap.

De jobsøgende kan ikke siges at være særligt tilfredse med den hjælp, de har fået. 22 af de 32, som har besvaret spørgsmålet om tilfredshed med hjælpen, har sat kryds ved mindre tilfreds, og 5 har svaret ikke tilfreds. Alle 5 med handicap har sat kryds i mindre tilfreds.

#### *Fremtidsudsigter*

De ledige har fået spørgsmålet: "*Hvilken situation tror du, du befinder dig i om 3 måneder?*". 14 af de 31 jobsøgende uden handicap og 4 af de 10 med handicap regner med, at de er kommet i beskæftigelse. 3 af de 10 med handicap forventer, at de fortsat er ledige, mens det kun er tilfældet for 5 af de 31 uden handicap.

Godt en tredjedel (12 uden handicap og 3 med handicap) har sat kryds i kategorien andet. For de ledige uden handicap dækker det over, at de enten forventer at påbegynde en uddannelse, at være på barsel, at være i aktive tilbud eller at være i beskæftigelse. 2 af de 3 med handicap forventer, at de er sygemeldte, mens den sidste forventer at være i et fleksjobforløb.

#### *Jobsøgning og betydningen af handicap*

Også de ikke beskæftigede med handicap har fået nogle spørgsmål om, hvordan de forholder sig til funktionsnedsættelsen i deres jobsøgning, og hvilken betydning handicappet har. Langt de fleste jobsø-

øgende med handicap mener, at funktionsnedsættelsen har betydning for, at de endnu ikke er kommet i job. 6 af de 10 jobsøgende har sat kryds ved stor betydning og 1 ved meget stor betydning ved besvarelsen af dette spørgsmål.

4 af de 10 jobsøgende gør opmærksom på deres funktionsnedsættelse, når de søger job, og 2 gør brug af fortrinsadgangen. 3 har gjort opmærksom på funktionsnedsættelsen, når de har været til samtale, og 1 svarer nej til dette spørgsmål. Resten svarer ved ikke, formodentlig fordi de ikke har været til jobsamtale. Det mest bemærkelsesværdige i besvarelserne af denne gruppe spørgsmål er nok, at kun halvdelen af de jobsøgende har drøftet funktionsnedsættelsen med jobcentret.

### 3.4.7 Tilfredshed med nuværende situation

Både de beskæftigede og de ikke beskæftigede har i opfølgingsundersøgelsen fået følgende spørgsmål: "Hvor tilfreds er du alt i alt med din nuværende situation?". I tabellerne nedenfor er de ikke beskæftigede, som har svaret "andet" til forsørgelsesgrundlag, slået sammen med de beskæftigede, fordi der fortrinsvis er tale om studerende eller dimittender på barsel.

Som det ses er gruppen af beskæftigede, studerende m.v. langt mere tilfredse med deres generelle situation, end gruppen af jobsøgende. 85 % i den først nævnte gruppe har sat kryds ved de to mest positive svarkategorier, mens det er tilfældet for 35 % i den sidst nævnte gruppe.

Mønsteret er det samme, uanset om der er tale om handicap eller ej. Men der er en tendens til, at gruppen i beskæftigelse med handicap endda er lidt mere positive og gruppen af jobsøgende med handicap lidt mere negative end de tilsvarende grupper uden handicap. Halvdelen af de beskæftigede med handicap har således sat kryds i svarkategorien godt tilfreds, hvorimod slet ingen af de jobsøgende med handicap har gjort det.

**Tablet 3.23. Generel tilfredshed med den nuværende situation for beskæftigede, studerende m.v., særskilt for personer med og ude handicap (pct.)**

	Ja til handicap	Nej til handicap	Alle
<b>Ikke tilfreds</b>	10,0	4,9	5,3
<b>Mindre tilfreds</b>	5,0	8,9	8,6
<b>Tilfreds</b>	35,0	41,1	40,6
<b>Godt tilfreds</b>	50,0	45,1	45,5
<b>N</b>	20	246	266

**Tablet 3.24. Generel tilfredshed med den nuværende situation for jobsøgende, særskilt for personer med og uden handicap (pct.)**

	Ja til handicap	Nej til handicap	Alle
<b>Ikke tilfreds</b>	20,0	33,3	30,0
<b>Mindre tilfreds</b>	60,0	26,7	35,0
<b>Tilfreds</b>	20,0	20,0	20,0
<b>Godt tilfreds</b>	0,0	20,0	15,0
<b>N</b>	10	30	40

# 4 Interviews om overgangen til beskæftigelse

## 4.1 Indledning

Nærværende kapitel tager afsæt i interviews med studerende og dimittender fra henholdsvis pædagog-, lærer- og socialrådgiveruddannelsen.

Interviewene er foregået af to omgange. I interviewundersøgelsen, som blev foretaget mens informanterne stadig var studerende, var fokus en *belysning af de studerenderens forudsætninger og forventninger i forhold til arbejdsmarkedet*. I den efterfølgende interviewrunde med dimittenderne, var formålet belysning af de studerenderens *erfaringer i forhold til arbejdsmarkedet*.

Der er foretaget tre individuelle interviews med studerende med funktionsnedsættelser samt et gruppeinterviews med studerende med funktionsnedsættelser og et gruppeinterviews med studerende uden funktionsnedsættelser. Formålet med dette var at få indblik i forskelle og ligheder blandt studerende med og uden funktionsnedsættelser. Herudover er der afholdt fire individuelle interviews med dimittender, som også har funktionsnedsættelser.

## 4.2 Resumé af undersøgelsen

De individuelle interviews med studerende viser, at de studerende både har fælles og divergerende perspektiver på deres funktionsnedsættelse og uddannelse. Fx tillægger de alle praktikken relativ stor betydning i forhold til at få afprøvet sig selv på arbejdsmarkedet i relation til deres funktionsnedsættelse og de er alle usikre på, om det skal skrives om deres funktionsnedsættelse i en ansøgning, og er bange for at blive sorteret fra alene på grund af funktionsnedsættelsen.

Fra gruppeinterviewene blev det tydeligt, at studerende med og uden funktionsnedsættelser har meget forskellige forventninger til den kommende jobsøgning med alt hvad det indebærer:

Ift. *jobsøgning* havde de studerende med funktionsnedsættelse alle været jobsøgende gennem længere tid, og havde alle fået job på interviewtidspunktet. Flere af de studerende uden funktionsnedsættelse endnu ikke var begyndt at søge, og ingen havde fået job. De studerende med funktionsnedsættelse begrundede i høj grad deres aktive søgning med, at de var bekymrede for ikke at få et job pga. deres funktionsnedsættelse, hvorimod den anden gruppe studerende ikke udtrykte særlig bekymring for deres fremtidig jobsituation.

Af *faktorer, der betragtes som væsentlige ift. at få beskæftigelse*, var der blandt de studerende uden funktionsnedsættelse en udtalt enighed om at netværket var den vigtigste faktor. Blandt de studerende med funktionsnedsættelser blev erfaring fra studiejob fremhævet som en vigtig faktor, og de studerende her var frustrerede over, at de ikke havde samme mulighed for at tage studiejob som deres medstuderende på grund af deres bevilling af handicaptillæg. De følte sig hermed ringere stillede ift. jobsøgning end deres medstuderende uden funktionsnedsættelse.



Når det angik *kontakten til joncenter og a-kasse* gav de studerende med funktionsnedsættelser udtryk for, at de gerne ville undgå kontakt med a-kasse og jobcenter, begrundet i tidligere erfaringer. De studerende uden funktionsnedsættelser gav på den anden side udtryk for, at de forventede at få den hjælp de havde brug for, hvis de henvendte sig.

Interviews med dimittenderne giver et indblik i hvilke overvejelser studerende med funktionsnedsættelser har i forbindelse med overgangen til beskæftigelse:

- Ingen af dimittenderne havde oplyst deres funktionsnedsættelser i forbindelse med ansøgning
- En enkelt begyndte at anvende fortrinsretten efter at have sendt 25 ansøgninger
- Alle har gjort sig mange overvejelser om hvilke typer af jobs de vil kunne varetage inden for netop deres felt, og flere har brugt deres erfaringer fra praktikken i deres overvejelser herom
- Alle har haft et ønske om at kunne varetage et job uden særlig støtte
- Flere har erfaringer med kontakt til beskæftigelsessystemet i forbindelse med deres jobsøgning. Gennemgående er, at de synes det kan være vanskeligt at finde frem til den "rigtige person" i systemet.

Alle fire dimittender havde fået arbejde på interviewtidspunktet, og de giver alle fire udtryk for, at de føler sig heldige, fordi de har fundet et job, som de kan varetage trods deres funktionsnedsættelse. Herudover vælger de alle fire at prioritere deres job højere end muligheden for et fritidsliv. De beskriver alle, at det er slidsomt at være i job nuværende vilkår, men de ønsker ikke ændringer fordi det er vigtigt for dem at være så tæt på normalen som muligt.

På baggrund af deres erfaringer med overgangen har de studerende forskellige ønsker til overgangen mellem uddannelse og job. Disse knytter sig til uddannelses- og beskæftigelsessystemet, og centrerer sigt særligt omkring:

- Sammenhæng mellem systemerne
- Grundig information støttemuligheder
- Tydelighed i forhold til, hvem man skal kontakte i beskæftigelsessystemet for at få råd og vejledning.

### 4.3 Metode og tilgang

Der har i projektets første runde af interviews været afholdt tre individuelle interviews med studerende med funktionsnedsættelser, et gruppeinterviews med studerende med funktionsnedsættelser og et gruppeinterviews med studerende uden funktionsnedsættelser. I det første gruppeinterview deltog tre studerende med funktionsnedsættelser, mens der i det andet deltog fem studerende uden funktionsnedsættelser. Formålet med de to gruppeinterviews var at få indsigt i forskelle og ligheder mellem de to grupper af studerende, samt at sætte undersøgelsens temaer i spil i gruppen. Dette ud fra en forventning om, at gruppesamspillet vil kunne bringe flere spontane synspunkter og idéer frem, end det var muligt i de individuelle interviews. Interviewene er fortaget i maj 2018, og havde alle en varighed af 1½-2 timer.

Samtlige studerende kommer fra pædagog-, lærer- og socialrådgiveruddannelsen og alle interviews er foregået umiddelbart før afslutningen af deres uddannelse.

I den anden runde interviews blev afholdt fire individuelle interviews med dimittender med funktionsnedsættelser fra henholdsvis pædagog-, lærer- og socialrådgiveruddannelsen. De havde alle afsluttet deres uddannelse inden for de seneste 6-12 måneder. To interviews var geninterviews af informanter, der også deltog i første runde interviews, mens to interviews var med nye informanter. Formålet med interviewene var at få en dybdegående belysning af dimittenders erfaringer i forhold til jobsøgning, arbejdsmarkedet og overgangen. Interviewene er fortaget i august/september 2019, og havde alle en varighed af 1-1½ time.

#### **UDVÆLGELSE AF INFORMANTER**

I surveyundersøgelsen havde de studerende mulighed for at angive om de ville kontaktes med henblik på interviews. Samlet set angav 82 studerende, at de gerne ville kontaktes. Af de 82 studerende, havde de 17 angivet, at de havde en funktionsnedsættelse. Efterfølgende viste det sig relativt vanskeligt at få kontakt til de studerende med funktionsnedsættelser, selvom de havde angivet, at de gerne vil kontaktes. Derfor har alle studerende med funktionsnedsættelser, der har givet en positiv tilbagemelding, og som vi kunne få kontakt til, været interviewet. I forhold til gruppen af studerende uden funktionsnedsættelser er de udvalgt således, at forskellige uddannelser og køn er repræsenterede.

Hvad angår interviews med dimittender, var det vores ønske at få indblik i erfaringer fra informanter vi havde mødt før og nye. Informanterne blev derfor udvalgt således, at vi havde to geninterviews og to interviews med informanter, som vi ikke før havde mødt. Informanterne blev udvalgt blandt de 18 personer med funktionsnedsættelser, der i anden surveyundersøgelse havde angivet, at de gerne ville kontaktes med henblik på interviews. Tre af de 18 var personer, som vi havde mødt i første interviewrunde. I udvælgelsen er det vægtet, at få forskellige uddannelser, køn og funktionsnedsættelser repræsenterede.

#### **TILGANG**

Både individuelle interviews og gruppeinterviews har taget udgangspunkt i semistrukturerede interviewguides. Tematiseringen i interviewene har i begge interviewrunder taget udgangspunkt i den forudgående surveyundersøgelse, og er desuden suppleret af inputs fra projektets følgegruppe. Gruppeinterviewene har indeholdt samme temaer som de individuelle interviews, men er dog justeret set i forhold til den viden vi fik fra de individuelle interviews, samt tilpasset i forhold til de to forskellige målgrupper (med/uden funktionsnedsættelser). Interviewene er alle blevet optaget og efterfølgende transkriberede.

## 4.4 Interviews af studerende

I dette afsnit, som omhandler interviews med informanterne mens de stadig er studerende, sker først en opsamling af pointer fra de individuelle interviews. Herefter belyses gruppeinterview med fokus på væsentlige forskelle og ligheder mellem gruppen af studerende med funktionsnedsættelser og gruppen uden. Afslutningsvis samles kort op på yderligere pointer fra gruppeinterviewet med de studerende med funktionsnedsættelser, dette med fokus på deres overvejelser om job og overvejelser over eventuelle indsatser

### 4.4.1 Individuelle interviews

I nedenstående er de vigtige pointer og betragtninger, som fremkom ved de tre interviews, samlet under følgende fire temaer:

- Oplevelse af funktionsnedsættelse og erfaringer fra uddannelsen
- Oplevelser og erfaringer fra praktikken i relation til funktionsnedsættelsen
- Overvejelser og forventninger til job
- Erfaringer med jobsøgning

De to første temaer omhandler således de studerendes egen oplevelse af forudsætninger og erfaring i forbindelse med deres uddannelse og praktik. Herunder de studerendes egen oplevelse af deres funktionsnedsættelser, og hvordan de oplever at blive mødt på uddannelsen og i praktikken i relation til deres funktionsnedsættelse. I de følgende to temaer er blikket rettet mod de studerendes betragtninger i forhold til det at skulle have et job, og de erfaringer de på nuværende tidspunkt har gjort sig i forhold til jobsøgning.

#### PRÆSENTATION AF INFORMANTER

Informanterne er tre kvinder, som studerer på tre forskellige uddannelser. De præsenteres her kort i anonymiseret form.

- **Studerende A:** Studerende på pædagoguddannelsen, sidst i 30'erne. Har et fysisk handicap, som har betydning for kommunikation. Er herudover ordblind og modtager Specialpædagogisk Støtte (SPS). Har fået bevilliget IT-rygsæk som støtte til uddannelsen og modtager støttetimer på ordblindecenter. Har anden etnisk oprindelse end dansk. Har ikke haft studiejob.
- **Studerende B:** Studerende på læreruddannelsen, i starten af 30'erne. Har tidligere læst på universitet, men oplevede, at hun ikke kunne leve op til de faglige krav. Har synlig lidelse, som medfører gangbesvær, søvnbesvær samt mange hospitalsbesøg. Har desuden diabetes. Er herudover ordblind og er bevilget IT-rygsæk og støttetimer på ordblindecenter. Har over længere perioder været sygemeldt på studiet på grund af stress. Har haft studiejob i en kort periode.
- **Studerende C:** Studerende på Socialrådgiveruddannelsen, midt i 40'erne. Hun har en fysisk funktionsnedsættelse og kroniske smerter. Hun modtager SPS i form af særlig stol og møbler hjemme. Er bevilget revalidering under uddannelsen, og har specialtilpasset bil og hjælpemidler i hjemmet. Har ikke haft studiejob. Har på interviewtidspunktet fået job (vikariat på 4 mdr.).

#### OPLEVELSE AF FUNKTIONSNEDSÆTTELSE OG ERFARINGER FRA UDDANNELSEN

Under dette tema belyses, hvordan de tre studerende oplever deres funktionsnedsættelse og erfaringer fra uddannelsen under følgende undertemaer:

- Oplevelse af funktionsnedsættelsen
- Oplevelse af uddannelsen
- Gruppearbejde og erfaringer i at indgå i fællesskaber på studiet

### *Oplevelse af funktionsnedsættelsen*

Af interviewene fremgår det, at de tre studerende har forskellige opfattelser af deres funktionsnedsættelser, betydningen for studiet samt deres fremtidige arbejdsliv.

Studerende A fortæller, at hun indimellem er lidt flov over sin funktionsnedsættelse:

*"Nogle gange spørger jeg (om hun må optage undervisningen), men jeg er også lidt genert over, at jeg ikke bare kan forstå. Det er fordi jeg har så mange baggrunde, også handicapbaggrunde og er ordblind. Sprog er bare en stor udfordring for mig. Altså nogle gange jeg har jeg det ligesom jeg skal forsvare mig, fordi ingen skal bemærke "Nå, hun er dårligt der og der".*

Studerende B oplever, at hendes funktionsnedsættelse fylder ufatteligt meget i hendes liv, og især ordblindheden har påvirket hendes studie. Hun fortæller, at hun har svært ved at forstå teksterne på læreruddannelsen og synes det var meget lettere, da hun gik på universitetet, hvor de naturfaglige tekster var mere konkrete. I forhold til læreruddannelsen oplever hun:

*"Men det er rigtig meget med at sidde og læse i nogle bøger, der er meget abstrakte, og teorier og sådan nogle ting. Og ord jeg ikke forstår".*

Studerende B beskriver herudover, at det generelt er hendes synlige lidelse, som fylder mest i mødet med andre, og hun oplever, at andre ser hende anderledes på grund lidelsen:

*"Jeg har nu oplevet det sådan siden jeg var 12, at folk behandler en anderledes alt efter hvor slemt ens (lidelse) det er (...) og folk prøver også at undgå en. De vil helst ikke have så meget kontakt til en. Altså du er ikke den, der først bliver valgt, hvis du står i en ny gruppe eller forsamling, og folk vil helst ikke snakke med dig".*

Studerende B fortæller, at hun synes, at funktionsnedsættelsen kan anvendes positivt til at lære de børn, hun møder i forbindelse med praktik og kommende job, om rummelighed og accept af egne vanskeligheder. Hun siger blandt andet, at hun er åben omkring sin lidelse og ordblindhed fordi:

*"Så man får det afmystificeret lige med det samme og kan vise, ja men vi er alle sammen gode, og vi har alle ret til at være her uanset hvordan man ser ud, og det synes jeg også er en vigtig dannelse (...) man (eleverne) skal også acceptere, at jeg er som jeg er. For der vil højst sandsynligt også sidde nogle i klassen, der er ordblinde og hvis jeg tvinger eleverne til at skulle acceptere mig, så sender det jo også et signal til dem, der er ordblinde i klassen. (Et signal) der fortæller, at uanset hvordan du er og hvordan du er udfordret, jamen, så skal der være plads til os alle sammen".*

Studerende B nævner også flere gange under interviewet, at hun føler mindreværd på grund af sine lidelser og nævner i den forbindelse, at hun ikke er nået lige så langt som sine venner på samme alder:

*"De er alle sammen færdiguddannet for lang tid siden, de har en uddannelse, et job, en familie, børn og det hele. Og så står jeg stadig og kæmper med det samme som jeg har gjort siden jeg var 12".*

Studerende C fortæller, at hun gennem studiet har trænet og arbejdet med smertehåndtering, og oplever ikke, at hun på grund af funktionsnedsættelsen adskiller sig fra sine medstuderende:

*"Altså da jeg startede her på studiet, der stod jeg jo op det meste af undervisningen, men jeg har jo trænet mig selv i det, og jeg kan jo sidde normalt det meste af tiden nu. Selvfølgelig gør det også ondt nogle gange, men sådan er der jo mange mennesker, der har det. Altså har ondt et eller andet sted, ikke?"*

Studerende C oplever dog, at den smertestillende medicin påvirker hendes hukommelse, men også dette er blevet lidt bedre undervejs i studiet:

*"Jeg var tvunget til at tage rigtig meget smertestillende, og det gjorde at jeg glemte rigtig meget. Jeg vil faktisk sige det første halvandet års undervisning, der kunne ikke huske det. Jeg kunne stå og have fået en times undervisning, og så kunne jeg faktisk ikke huske, hvad de havde sagt eller vi havde skrevet i en opgave".*

Studerende C udtrykker flere gange gennem interviewet, at det er hendes opfattelse, at den måde funktionsnedsættelsen præger hende, hænger tæt sammen med hvordan hun tænker om den. Hun siger blandt andet:

*"Jamen, jeg tror det har haft enormt meget betydning, at jeg har arbejdet med mig selv. Det der med hele tiden at rykke ens grænser ift. hvad jeg kan og hvad jeg ikke kan. Når man har været igennem et langt sygdomsforløb, så bliver man da lidt i tvivl om, hvordan man er som person og kan jeg det her? Og man tager også hurtigt den der sygdomsidentitet og det er også synd for mig, og det er jeg helt sikkert kommet ud af fordi der hele tiden er blevet sat nye krav".*

#### *Oplevelse af uddannelsen*

De tre studerende har både ensartede og meget forskellige oplevelser af, hvordan de opfattes og mødes af medstuderende og på uddannelsen generelt. Studerende A og B udtrykker begge under interviewene, at de ikke føler sig mødt på en ordentlig måde på deres respektive uddannelser. De oplever blandt andet ikke, at der bliver taget de nødvendige hensyn til funktionsnedsættelserne på uddannelserne. Studerende A siger blandt andet:

*"Altså mine klassekammerater, jeg synes de er dårlige til... jeg bliver ikke anerkendt. (...) Nej, jeg er lidt skuffet over det her sted. At man siger, at man giver anerkendelse og accepterer og måler personen som den er, men det gør man ikke".*

Studerende B fortæller, at hun ikke oplever, at der på uddannelsen bliver taget hensyn til, at hun ikke er god til at arbejde i store grupper, og derfor heller ikke som en del af en lille gruppe på 2 kan levere det samme produkt som en gruppe på fire:

*"Så kan man godt føle, okay vi går på en læreruddannelse, hvor det handler om læring og hvor vi får at vide, at det handler om at tilpasse (undervisningen til) den enkelte i deres liv og deres forudsætninger. Så kan man undre sig lidt over det kan ske (at en større gruppe får mere ros, end en lille, som ikke har kunne nå lige så meget)"*

I både studerende A og B's udtalelser synes således at være en sammenhæng mellem valg af uddannelse og forventning om, at der bliver taget hensyn. Begge studerende fremhæver dele det faglige grundlag i deres uddannelser og knytter det sammen med deres egne behov i relation til deres funktionsnedsættelse. Studerende A fremhæver, at hun havde forventet at der var anerkendelse og accept på pædagoguddannelsen, mens Studerende B fremhæver at hun har en forventning om, at man særligt på læreruddannelsen tilpasser undervisningen til den enkelte.

Studerende C har ikke samme oplevelse som de to andre studerende. Hun udtrykker flere gange under interviewet, at hun føler sig godt mødt på sin uddannelse og siger eksempelvis:

*"Jeg tror det har meget med personlighed at gøre. Jeg tror det har meget at hvor man selv er i sit liv, og hvor man selv placerer sig selv i forhold til den sygdomsrolle. (...) Jeg tror også, at det med, at man selv ved hvordan man er i det, betyder rigtig meget for, hvordan andre folk ser (på) en".*

#### *Gruppearbejde og erfaringer med at indgå i fællesskaber på studiet*

De studerende har ligeledes forskellige oplevelse af at indgå i gruppearbejde og fællesskaber, mens to af de studerende oplever det har været rigtig svært, oplever en at det har været helt uproblematisk.

I forhold til sine oplevelser, fortæller studerende A, at hun på uddannelsen ofte har oplevet at blive udelukket fra grupper. Hun fortæller blandt andet, at hun havde spurgt en gruppe, om hun måtte arbejde med dem, men:

*"De sagde "Nej, vi vil ikke have dig, vi vil gerne have hende i stedet for", selvom der manglede en i gruppen. (...). Jeg kom hjem og jeg græd helt vildt og min mand sagde "Skal du stoppe pga. det"? Og sagde nej, jeg vil gerne se hvor længe jeg er der".*

I forlængelse heraf bliver studerende A spurgt, hvordan hun håndterer det obligatoriske gruppearbejde på studiet, hun svarer:

*"Jeg tager bare resten, dem som ingen vil have, og det går helt galt"*

Studerende B oplever ligeledes, at det med gruppearbejde på uddannelsen er svært på grund af hendes funktionsnedsættelse:

*"Jamen det er svært at komme ind i dem (grupper), hvis du er ordblind. (...) Jeg er blevet frasortet, ikke fordi jeg tror de har noget imod mig, men simpelthen fordi folk er så stressede, der skal laves så mange opgaver, og man sammen med dem der kan bidrage mest. (...) Forestil dig, hvis du skulle op til en masse eksaminer, der kun skulle handle om svømning, har du så lyst til at få en person på dit hold der ikke kan svømme?"*

Studerende C beskriver, at hun uproblematisk har indgået i gruppearbejde på studiet og aldrig har oplevet at medstuderende har set anderledes på hende eller udelukket hende:

*"Næ, overhovedet ikke, slet ikke. Det har jeg egentlig aldrig oplevet altså. Der har været mange perioder af mit liv, hvor jeg har haft lange perioder med krykker, og jeg har aldrig oplevet, at folk har set anderledes på mig".*

#### **ERFARINGER I PRAKTIKKEN I RELATION TIL FUNKTIONSNEDSÆTTELSEN**

Under dette temaer belyses de studerendes erfaringer fra praktikken i relation til deres funktionsnedsættelse. Idet der er tale om forskelligartede kontekster, funktionsnedsættelser og erfaringer, er afsnittet opdelt efter, hvad de tre studerende hver især fortalte om deres praktik. Afslutningsvis rundes af med de studerendes overvejelser om koblingen mellem praktik og deres fremtidige job.

##### *Studerende A*

Studerende A har gennem sin uddannelse været i flere forskellige praktikker, og har herigennem fået forskellige meldinger i forhold til sin funktionsnedsættelse og fremtidige jobmuligheder. Hun fortæller indledningsvist:

*"Igennem praktikken fik jeg feedback om at jeg er god til pædagogisk arbejde, men mit sprog og skriftligt det kræver rigtig meget".*

Den studerende fortæller, at hun gennem praktikkerne har haft vanskeligheder med at tale med forældrene i institutionen pga. forståelsesproblemer, men også en ting som at skrive de daglige aktiviteter på institutionens tavle har været en udfordring for hende:

*"Det eneste er når man skal skrive på tavlen. Jeg KAN, men jeg skal bede nogen om at læse det igennem, altså når man skal skrive om dagligdagen og hvad vi har lavet og sådan noget der".*

Gennem interviewet af studerende A bliver det tydeligt, at flere af hendes praktikvejledere har fokuseret på hendes ressourcer, eksempelvis fortæller A:

*"I en anden praktik sagde hun... hun gav den anerkendelse om, at man behøver ikke at have det hele (...) men man skal ikke være superhelt, så den kompetence jeg har, kan udfylde dem som hun ikke har, og hun skulle udfylde mig. Det skal være sådan siger hun".*

A udtrykker flere gange at denne ressourcefokuseret tilgang har betydet meget for hendes syn på hendes fremtidige jobmuligheder, hun siger blandt andet

*"I den anden praktik har vi også talt om min jobmulighed efter uddannelse, og hun (praktikvejleder) sagde at sproget er det første man kigger på. Men hvis de har en, der har fået 12 til eksamen, og mig der har 2 og 4 i eksamenskarakterer, så vil hun personligt gerne have mig i stedet for det 12 tal, der ikke kan blive som mig. Det giver også mere energi til at komme i mål"*

Det er gennem interviewet tydeligt, at disse ressourcefokuserede samtaler i praktikkerne, har haft betydning for studerendes A forventninger til, hvordan hendes vanskeligheder vil blive håndteret i et fremtidigt job. Da hun bliver spurgt om, hvorvidt hun mener at hun i en jobsituation vil have flere udfordringer end andre pga. sine funktionsnedsættelser, siger hun eksempelvis i forhold til kollegaerne:

*"Det tænker jeg også på. Men jeg tænker, at første dag måler vi hinanden (ser an) og jeg fortæller om det (funktionsnedsættelsen). Det er ikke fordi jeg gerne vil gøre det (fortælle det), men jeg har brug for nogen som kan lige læse og hjælpe mig. Og så kan jeg godt vise dem, at jeg også har nogle gode kompetencer, hvor I kan bruge mig i stedet for. Så ville der være balance".*

#### *Studerende B*

Studerende B fortæller, at hun har været rigtig glad for at være i de første praktikker, hvor hun fortæller, at hun har følt sig mere jævnbyrdig med de andre studerende, end hun gør på uddannelsen. Hun har dog også haft nogle oplevelser, som ikke var rare. Hun fortæller:

*"Men i den sidste praktik, der oplevede jeg godt nok at de (eleverne) gik efter mig personligt, og det var både med (synlig lidelse) og ordblindheden og andre ting".*

Studerende B fortæller, at det særligt var en elev, hun oplevede, var ude efter hende:

*"Men så kunne han finde på at sige: "hvordan staver man lige til parentes", hvis jeg nu for eksempel havde stavet det forkert på tavlen eller et eller andet (...) men så kunne han godt finde på, sådan foran mig i frikvarteret: "ej hvad er lige det jeg har i ansigtet lige her" (hentyder til synlig lidelse)"*

Studerende B fortæller at hun håndterede situationen omkring drengen på følgende måde:

*"Der gik faktisk rimelig lang tid inden jeg tænkte nu er det ikke tilfældigt, men at jeg tænkte han er besluttet ude efter mig. Så jeg skrev en mail til både min lærer og klasselæreren og det blev taget op til en samtale. Der blev ringet hjem til hans forældre".*

Studerende B har også oplevet, at andre børn var særligt efter hende, og siger herom:

*"Så har jeg også oplevet en i 4 klasse, som ikke kunne lide mig, og så er det jo meget nemt at gå efter det med (synlig lidelse)"*



I praktikken har studerende B oplevet problemer i forhold til at kunne deltage i aktiviteter med børnene. Hun nævner, at hun ikke kan gå med på motionsdagen på grund af sin lidelse. I forhold til ordblindheden, har hun eksempelvis håndteret det at skulle skrive på tavlen på følgende måde:

*"Men som regel så plejer jeg lige skrive nogle af de vigtigste ord ned så jeg lige husker dem".*

Studerende B fortæller ligeledes, at hun i praktikken har bedt nogle medstuderende om at læse skrivelser til forældre igennem, inden hun sendte det. Hun er opmærksom på, at hun sandsynligvis ikke har den mulighed, når hun starter i job, men tror ikke, at det bliver et problem:

*"Men på et tidspunkt tror jeg også at man må være ærlige over for forældrene, og man må sige: det kan da godt være der lige er et nutids r der mangler hist og her - og bare rolig, jeg skal ikke undervise dem i dansk, så det skal nok gå. Og det tror jeg også forældrene er med på, så længe de hører jeg ikke underviser i sprogfagene"*

#### **Studerende C**

Studerende C har positive erfaringer med fra sin praktik. Hun fortæller, at hun var bevilget nedsat tid i praktikken (30 timer), men fandt hurtigt ud af, at hun godt kunne klare 37 timer, hvorefter hun arbejdede fuldtid under resten af praktikperioden. Hun fortæller om det på denne måde:

*"Jamen det var jo for det første fordi jeg ikke sagde noget selv. Det gjorde jo ikke noget, jeg tænkte bare nu er jeg her og det vil jeg gerne. Alle opgaverne blev lagt frem, og dem bød jeg ind på og så fik jeg en masse opgaver, og så gik tiden jo, og så kunne jeg selv tilpasse det. Jeg var ude at være forbyggende socialrådgiver i (kommune) og det fungerede jo skidegodt. Jeg bor selv i (kommunen), så jeg kunne sådan køre frem og tilbage. Og meget af tiden, hvis jeg skulle forberede noget skriftligt, så kunne jeg tage hjem og gøre det"*

Studerende C fortæller, at hun så praktikken som en test af, om hun kunne klare jobbet som socialrådgiver:

*"En test, ja lige præcis. For det var uklart for mig. Nu havde jeg jo gået for mig selv i halvandet år og kunne tilrettelægge hvad ville jeg og hvad jeg ikke ville. Om jeg stod op til undervisning eller om jeg sad ned, det var jo ligegyldigt. Det her var jo mere en test af, om at jeg kunne holde til det her (jobbet), og jeg havde også besluttet mig for at der ikke skulle tages hensyn til mig. Jeg ville bare se om jeg kunne klare det, og det kunne jeg"*

#### **KOBLING MELLE M PRAKTIK OG FREMTIDIGT JOB**

De tre studerende har gennem deres praktikker gjort forskellige overvejelser om, hvilken betydning deres funktionsnedsættelse kan have i deres fremtidige job. Dog er især studerende A og B opmærksomme på, at der er forskel på praktiksituationen og et job, og udtrykker flere gange under interviewet, at de tror der er større rummelighed i en praktik end i et "rigtigt" job. Studerende B siger f.eks.:

*”Ja, for som jeg siger, det er jo ikke virkeligheden, når vi er ude i praktikken, det er jo luksusforhold. Vi har få timer, så man kan forberede sig ordentligt”*

Men på den anden side giver hun også flere steder udtryk for, at praktikken også har været med til at give hende et blik for, hvordan det er at arbejde:

*”Jeg har været rigtig glad for at være ude i praktik for så kommer du lige-som ud til virkeligheden”.*

Studerende C oplever, at hun fik et realistisk billede af en fremtidig jobsituation, idet hun havde samme arbejdsopgaver som sine kollegaer. I nedenstående gengives deres oplevelser hver især.

### **OVERVEJELSER OG FORVENTNINGER TIL JOB**

Under dette tema er fokus de studerendes overvejelser i forhold til deres fremtidige job. Afsnittet er opdelt i følgende undertemaer:

- Betydningen af at have et job
- Funktionsnedsættelsens betydning for overvejelser om jobtype
- Forventninger til arbejdspladsen
- Overvejelser om støttebehov og kendskab hertil

#### *Betydningen af at have et job*

Indledningsvist giver alle tre studerende ved interviewene udtryk for, at det er vigtigt for dem at få et job. Studerende A siger:

*”Det er vigtigt, at jeg har et job, at jeg arbejder og bruger mine kompetencer. Det er vigtigt at bruge min uddannelse til noget”.*

Mens studerende B udtrykker det på følgende måde:

*”Jeg har lært hjemmefra, at man skal tage vare på sig selv. Man skal kunne klare sig selv og ikke bare udnytte systemet”.*

Studerende C siger følgende om det at få et job:

*”Det betyder da mega meget. Det betyder rigtig, rigtig meget fordi det er jo altså det jeg har arbejdet på de sidste 3,5 år. Det er jo at finde et eller andet job, hvor jeg kunne passe ind. Et sted hvor de kunne bruge mig og mine kvalifikationer, så det betyder da rigtig meget. Det betyder alt. Det betyder også meget ift. at det jo ens job der er ens identitet”.*

### *Funktionsnedsættelsens betydning for overvejelser om jobtype*

Både studerende A og B har gjort sig overvejelser i relation til deres funktionsnedsættelser og jobtype. Studerende A fortæller eksempelvis, at hun har valgt dagtilbudsretningen, selv om hun egentlig gerne vil arbejde på Fritidshjem, men valgte anderledes fordi:

*"Jeg reflekterede over mig selv. Jeg har undersøgt at pædagogen skal kunne deltage i undervisningen (på skolen), og det har jeg svært ved".*

Studerende B fortæller, at hun helst vil arbejde på en efterskole, men har valgt dette fra på nuværende tidspunkt, fordi:

*"Jeg er blevet enig med mig selv om, at det nok ikke er der jeg vil starte ud, fordi det er skiftende arbejdstider, og jeg tror det vil være godt for mig lige at starte med at få noget 8 til 4. Jeg tror det er godt, at jeg lige får noget stabilitet og at jeg får en vis rytme"*

Studerende C har gjort sig overvejelser i relation til, at jobbet skal være fleksibelt (mulighed for hjemmearbejde mv.), hvis hun skal kunne klare det med sin funktionsnedsættelse. Hun siger:

*"Altså, jeg svært ved at se mig selv sidde det samme sted i 8 timer. Jeg har brug for noget fleksibelt, og det er også det jeg har søgt".*

### *Forventninger til arbejdspladsen*

Af interviewet med studerende A fremgår det, at hun også i forhold til rummeligheden på et kommende job, har relativt store forventninger begrundet i det faglige grundlag. Under interviewet fortæller hun f.eks., at hun ikke kan skrive referater til personalemøder på grund af sin funktionsnedsættelse. Hun har derfor ikke haft denne opgave i praktikken, men efterfølgende har en person fra fagforeningen (BUBL) været på uddannelsen, og skulle ifølge A have sagt, at hvis man ikke kan udfylde opgaverne på jobbet, skal man ikke søge jobbet. A udtrykker stor underen over denne melding og siger:

*"Jeg føler, at nej det passer ikke. Jeg synes det er lidt voldsomt. Det kan ikke passe, det er jo anerkendelsesområdet og omsorgsområdet, men de kan ikke anerkende en på arbejdet som har det svært. (...) Jeg tænker bare på, hvordan kan jeg så blive på det område (pædagogfaget), og jeg er skuffet over dette område, hvor anerkendelse og omsorg er over det hele, men de giver det ikke til mig".*

Studerende B udtrykker under interviewet flere gange bekymring i forhold til, om hun kan klare et job på fuld tid. Hun siger blandt andet:

*"Jeg godt kan være lidt nervøs for, om jeg kan holde til at have en fuldtidsstilling. Jeg vil meget gerne have en fuldtidsstilling, men jeg har da også overvejet i forhold til de første år eller to, om jeg bare skal nøjes med en deltidsstilling. Men så kommer bekymringerne eller tankerne omkring: hvad så med økonomien?"*

Studerende B udtrykker under interviewet ikke bekymring i forhold til at magte opgaverne i jobbet. Hun gør sig f.eks. følgende overvejelse om det faglige:

*"Når jeg først er færdiguddannet, så bestemmer jeg selv hvilken litteratur jeg vil læse, og behøver ikke tage det mest kompliceret. Ofte findes der også nogle i en lidt mere læselig version".*

Studerende C forventer ligeledes rummelighed på arbejdspladsen, og begrundet særligt dette i sine tidligere erfaringer fra arbejdspladser:

*"Jeg synes altid jeg har oplevet det (rummelighed), og jeg har været mange forskellige steder. Jeg synes altid, at jeg mødt en rummelighed og en ret stor forståelse, og det håber jeg da også jeg møder nu".*

Studerende C forventer ikke at have brug for støtte og har ikke ved ansættelsessamtalen til vikariatet oplyst om sin funktionsnedsættelse. På spørgsmålet om hvordan hun ville agere, hvis det viser sig at hun får behov for støtte i jobbet, svarer hun:

*"Så vil jeg hive fat i min leder og sige, at nu er det sådan det er for mig, og sige at nu har jeg brug for det her. Jeg ville begrunde hvorfor og så vil jeg være ærlig omkring det. Jeg ville sige hvorfor jeg ikke har sagt det endnu, men som alt andet kan behov jo altid ændre sig undervejs og det kan det altid for alle andre også jo. Det kan være at alle andre også sætter sig ned og finder ud af, at det der med skærm virker ikke, eller noget andet eller whatever, så det vil jeg være meget ærlig omkring".*

Studerende C udtrykker således en forventning om, at arbejdsgiveren vil reagere og forstå hendes behov for eventuel støtte på lige fod med andre medarbejdere, hvor der i jobforløbet måtte opstå behov for støtte.

#### **OVERVEJELSER OM STØTTEBEHOV OG KENDSKAB HERTIL**

Direkte adspurgt siger studerende A, at hun forventer at have brug for støtte i et fremtidigt job. På spørgsmålet svarer hun:

*"Der er nogle job for handicappede, hvad hedder det... løntilskud? Men jeg ved ikke om jeg har ret til det og hvor meget... hvor handicappet skal man være?"*

Studerende A fortæller, at hun forventer at kontakte jobcentret, hvis hun ikke har fået job, når hun er færdig med sin uddannelse. Hun har ligeledes gjort sig overvejelser om, hvad hun skal gøre hvis hun ikke får et job som pædagog:

*"Ja, så efter et år, hvor jeg måske ikke kunne finde det (et job), så ville jeg måske leje et hus og leve som dagplejemor i stedet for".*

Studerende B forventer ikke umiddelbart at have behov for støtte på arbejdspladsen. Hun fortæller, at hun ikke kender noget til støttemuligheder, men ville opsøge Jobcenter og A-kasse, hvis hun fik brug

for det. Senere i interviewet drøftes det, om hun kender til fortrinsretten. Hun kender den ikke, men har heller ikke umiddelbart lyst til at benytte denne og siger:

*"Men jeg tror også det er fordi jeg er bange for at udnytte systemet, det vil jeg jo heller ikke. For det kan jo godt være (lidelse) er slem lige nu, men det kan jo godt være det bliver bedre når jeg kommer ud og får et job".*

Studerende C oplyser, at hun kender alt til støttemuligheder, men ikke forventer at få brug for støtte:

*"Lige nu tænker jeg at den 5. (datoen, hvor hun har job), er jeg ude at det system, og så er jeg videre"*

### **ERFARINGER MED JOBSØGNING**

Under dette tema belyses de studerendes erfaring med jobsøgning. Dette under følgende undertemaer:

- Erfaringer med jobsøgning
- Overvejelser om ansøgninger og erfaringer med samtaler

#### *Erfaringer med jobsøgning*

De studerende har alle været i gang med at søge jobs på ansøgningstidspunktet og har meget forskellige erfaringer hermed. De har alle, i større eller mindre grad, gjort sig overvejelser om, hvornår og hvordan de skal fortælle om deres funktionsnedsættelse.

Studerende A har på interviewtidspunktet søgt 35 jobs, men ikke været indkaldt til samtale. På spørgsmålet om hvorvidt hun tror, at hun er mere bekymret for sin jobsituation end sine medstuderende svarer hun:

*"Der er ikke meget anderledes, men måske lidt mere .... Usikker end dem. Jeg tror alle sammen har samme følelse, men måske jeg er lidt mere bekymret end dem på grund af min baggrund" (funktionsnedsættelse og sproglige vanskeligheder).*

Hun fortæller, at hun desuden skiller sig ud fra andre studerende ved at bede om, at besøge de arbejdspladser hun søger job på:

*"Det er lidt anderledes fordi jeg længes efter den der arbejdsstilling, og jeg beder om en fremvisning. Altså jeg giver dem (arbejdsplads) en grund til at jeg gerne vil se den arbejdsplads som jeg skal arbejde på. Er det noget for mig?". Hun fortæller, at hun gør det, fordi: "Det giver chancen til at møde dem personligt (...) Måske ansøgningen er dårlig, men de kan se mig i virkeligheden".*

A fortæller, at hun på denne måde har besøgt 4-5 arbejdspladser i forbindelse med sin ansøgning, men også har fået afslag på at komme på besøg 6-7 gange.

Studerende B fortæller, at hun har søgt flere jobs og har været til en enkelt samtale. Under interviewet giver hun udtryk for, at hun er bekymret for, om hun kan få et job. I forbindelse med at hun spørges om, hun mener, at karakterer har betydning for at få et job, siger hun:

*"Jeg ved at der er nogle skoler der kigger på det og andre er fuldstændig ligeglade. Det er jeg sådan lidt nervøs for når jeg først får mit eksamensbevis, for skal jeg så vedlægge det? Jeg har ikke særlig gode karakterer, og jeg er lidt bange for at nogle skoler tænker, at jeg nok er doven, så hende frasorterer vi. Hvorfor vælge en med dårlige karakterer, hvis du kan vælge en med gode karakterer?"*

Studerende C er på interviewtidspunktet blevet ansat i et vikariat på 4 måneder. Hun har søgt et job, udover det hun er ansat i, og var også indkaldt til samtale her. Studerende C fortæller, at hun under sin uddannelse har gjort sig mange overvejelser omkring sin funktionsnedsættelse i relation til job. Hun fortæller:

*"Ja det har jeg, og jeg har også tænkt meget over, hvordan jeg skulle håndtere det (funktionsnedsættelsen), og hvordan jeg skulle præsentere det. Jeg vil sige, at det har ændret sig rigtig meget under vejs ift. hvordan min proces har været. (...) I starten var jeg meget sådan ydmyg omkring det, og jeg tænkte der skal tages hensyn til mig. Men jeg tror at nu er jeg nået dertil, at nu skal jeg bare have det helt samme som alle andre"*

#### *Overvejelser om ansøgning og erfaringer fra samtaler*

Alle de studerende har gjort sig overvejelser om deres funktionsnedsættelser og jobsøgning. Deres overvejelser har hovedsageligt drejet sig om, hvorvidt de skal fortælle om deres funktionsnedsættelse i ansøgning og ved en eventuel samtale.

Studerende A fortæller om sine overvejelser i relation til at oplyse om funktionsnedsættelse i ansøgningerne:

*"Hvorfor skulle man skrive på ansøgningen, at man har en nedsat funktion? Er det ikke fordi du gerne vil have stillingen at du søger? (...) De ville tænke: Ja, hun er kompliceret og har nedsat funktion. Så lægger de den til side. Tror jeg"*

Under interviewet fortæller B ligeledes, at hun ikke skriver om funktionsnedsættelserne i sine ansøgninger, fordi: *"jeg vil ikke frasorteres"*. Hun har været til en enkelt samtale, men fortæller at:

*"Jeg synes det er svært at sælge mig selv fordi det har taget rigtig meget af min tid og fokus, det med både (lidelse) og hospitalet og ordblindhed og studie og det hele. Så det er nærmest blevet min identitet. Det er jo ikke fordi jeg lige pludselig går til dykkerkursus, eller spiller volleyball 3 gange om ugen eller har en eller andet fancy ting jeg laver ved siden af"*

Hun fortæller i forlængelse heraf, at hun synes hun fik omtalt sin lidelse på en forkert måde til samtalen:

*"Jeg fik sagt det rigtig dårligt. Jeg skulle sige noget om mig selv, som ikke der ikke stod i ansøgningen det fik jeg af vide. Og så var (lidelserne) jo så det første jeg nævnte".*

Studerende C har heller ikke i sine ansøgninger nævnt sin funktionsnedsættelse:

*"... fordi jeg synes ikke det er relevant, fordi jeg jo ikke synes at der er noget, der skal tages hensyn til".*

Lidt senere i interviewet uddyber hun:

*"Jeg synes ikke det skal være mine svage sider, der skal afgøre, om jeg skal til job eller ej. Det er da mine stærke sider, det jeg er god til, og selvfølgelig ved jeg da, at de til samtaler spørger ind til hvad der er ens svage sider, og det vil jeg da vil jeg da gerne svare på. Men for mig er min funktionsnedsættelse en del af mig, ligeså meget som alt muligt andet af det, som det vil sige at være mig. Så det synes jeg faktisk ikke er relevant".*

Studerende C fortæller, at hun heller ikke har nævnt sin funktionsnedsættelse i forbindelse med det vikariat hun har fået. Hun fortæller:

*"Altså, jeg havde faktisk forholdt mig til, at hvis de spurgte ind til det, så ville svare. Altså, hvis de spurgte ind til noget der kunne være den retning, så ville jeg sige at det var sådan det var, men det bød sig ikke en mulighed. Så besluttede jeg mig egentlig for, som jeg har sagt flere gange, at eftersom jeg ikke skal have noget særligt, så jeg synes ikke det var relevant".*

#### 4.4.2 Gruppeinterviews

Der er i forlængelse af de individuelle interviews afholdt et gruppeinterview med tre studerende med funktionsnedsættelser og ét med 5 studerende uden funktionsnedsættelser. Interviewene tog udgangspunkt i samme temaer som de individuelle interviews og havde overordnet to formål:

- At få indsigt i forskelle og ligheder mellem de to grupper af studerende
- At få flere forskellige synspunkter på undersøgelsens temaer frem - og sætte dem i spil i gruppen.

Det var forventningen, at gruppesamspillet vil kunne bringe flere spontane synspunkter og idéer frem, end det var muligt i de individuelle interviews.

Dette afsnit beskrives de væsentlige forskelle og ligheder imellem de to grupper af studerende, som fremkom under de to interviews. Efterfølgende vil der være en kort opsamling af yderligere pointer fra gruppeinterviewet med de studerende med funktionsnedsættelser.

## PRÆSENTATION AF INFORMANTER I GRUPPEINTERVIEWS

- Studerende M: Studerende på Læreruddannelsen. Mand, i begyndelsen af 30'erne. Har fysisk funktionsnedsættelse og modtager handicaptillæg under sin uddannelse. Har fået fuldtidsjob på interviewtidspunktet
- Studerende K: Studerende på Socialrådgiveruddannelsen. Kvinde, i slutningen af 40'erne. Har fysisk funktionsnedsættelse, og modtager handicaptillæg under sin uddannelse. Har haft frivilligt arbejde under uddannelsen. Har fået fuldtidsjob på interviewtidspunktet
- Studerende P: Studerende på Socialrådgiveruddannelsen. Kvinde, i midten af 20'erne. Har fysisk funktionsnedsættelse og modtager handicaptillæg. Har fået deltidsjob (30 timer pr. uge) på interviewtidspunktet.

- Studerende U: Studerende på Læreruddannelsen. Mand, 28 år
- Studerende H: Studerende på Pædagoguddannelsen. Kvinde, 30 år
- Studerende N: Studerende på Læreruddannelsen. Mand, 26 år
- Studerende J: Studerende på Socialrådgiveruddannelsen. Kvinde, 26 år
- Studerende D: Studerende på læreruddannelsen. Mand, 26 år.

## FORSKELLE OG LIGHEDER MELLEM DE TO GRUPPER AF STUDERENDE

Nedenstående er en opsamling med fokus på de forskelle og ligheder, der er fundet ved interviews af de to grupper. I udvælgelsen af emner for sammenligningen, har fokus været på de emner, som har været særligt dominerende i drøftelserne i enten et eller begge gruppeinterviews. Herudover har udvælgelsen naturligvis også centreret sig om emner i relation til funktionsnedsættelse og jobsøgning.

På baggrund heraf vil følgende temaer blive uddybet:

- Jobsøgning i sidste del af uddannelsen
- Overvejelser om væsentlige faktorer i jobsøgningen
- Overvejelser om kontakt til Jobcenter

## JOBSØGNING I DEN SIDSTE DEL AF UDDANNELSEN

Ved interviewene viste der sig at være en forskel på de to grupper i forhold til deres jobsøgningsaktivitet og jobsituation. Blandt gruppen uden funktionsnedsættelser, beskrev enkelte studerende, at de så småt var begyndt at søge jobs, mens flere af de studerende endnu ikke var gået i gang. En studerende havde en aftale om at kunne fortsætte sit studiejob i en vikarfunktion, mens de øvrige ikke have



fået et job på interviewtidspunktet. Anderledes så det ud for gruppen af studerende med funktionsnedsættelser, hvor de alle tre allerede havde fået et job, og skulle starte herpå umiddelbart efter afslutningen af deres uddannelse.

Det fremgår tydeligt under interviewene, at der var nogle forskellige bekymringer i spil i de to grupper i forhold til at skulle ud i job. Fire ud af de fem studerende uden funktionsnedsættelser udtrykker under interviewet, at de er relativt ubekymrede omkring muligheden for at få job, og at det derfor heller ikke haster meget. Studerende H siger blandt andet:

*"Man risikerer at komme ud og så BUM, så er det en fuldtidsstilling lige efter man er færdig. Og jeg synes det har været hårdt lige siden vi kom fra praktik, og der har været rigtig meget på studiet. Og jeg synes det ville være hårdt at skulle komme ud (i job) når man er færdig den 28. og så skulle starte den 1."*

Studerende D siger efterfølgende:

*"Hvis du er villig til at søge væk fra Aarhus, så er det ikke umuligt at få job. (...) Jeg er ikke så bekymret".*

Studerende N supplerer:

*Hvis man sender 10 ud (ansøgninger), så tror jeg da man ville begynde at tænke lidt over det. Det ville da være lidt ærgerligt og sådan, men jeg synes slet ikke jeg stresser over det".*

Studerende H pointerer dog, at hun oplever at hendes medstuderende har det meget forskelligt med det at skulle i job. Hun siger:

*"Der er meget forskel. Jeg hører nogle sige: fuck jeg glæder mig bare sådan til at komme ud og arbejde, det er bare det jeg skal. Og nogle andre tænker bare shit: nu skal jeg ud og være voksen og have et rigtigt arbejde. Så der er også meget forskel på lige præcis hvor man er".*

Når blikket vendes mod interviewet med gruppen af studerende med funktionsnedsættelser, synes der at være en anden type bekymringer i spil, som i høj grad relaterer sig til deres funktionsnedsættelser. Under interviewet bliver de spurgt om de oplever at have flere bekymringer end andre studerende (uden funktionsnedsættelser). Studerende M svarer blandt andet:

*"Jeg tænker på den bekymring man hele tiden har. Om man lige pludselig møder en mur, der siger at det her kan du ikke klare, det bliver du nødt til at kaste fra dig. Så har du brugt rigtig mange år forgæves (på uddannelse) på ingenting".*

Studerende K supplerer:

*"Nogle af dem jeg læser sammen med, eksempelvis den ene af dem jeg er i studiegruppe med, er meget fokuseret på, at hun skal ud og have en fed løn. Hvor jeg har det sådan at lønnen ikke afgørende. Det er mere det at det er et job, som jeg kan holde til og som jeg kan trives i og som jeg kan have det godt med".*

Studerende P siger ligeledes:

*"Min umiddelbare tanke er, at der er mange (af de andre studerende), der venter med at søge indtil de er ovre bachelor. Så de har ligesom lidt ro på".*

De studerende med funktionsnedsættelser bliver ligeledes spurgt, om de mener, at deres funktionsnedsættelse har haft betydning for deres måde at søge job. De studerende bekræfter alle dette, og studerende P, som har behov for nedsat tid på grund af sin funktionsnedsættelse, uddyber:

*"Ja altså, jeg har søgt tre jobs hvor to af dem har været på nedsat tid og det har ikke været drømmejobbet, men der har jeg tænkt, at det var jeg ligesom nød til, hvis jeg gerne vil blive boende i (by)området. Det var de eneste to (på nedsat tid), der har været siden marts eller sådan noget (...) så dem har jeg sådan følt mig lidt nødsaget til at søge"*

Studerende K supplerer:

*"For mit vedkommende er det med, at jeg ikke skal køre langt. Det kan jeg ikke, fordi jeg kan simpelthen ikke sidde i en bil, ligegyldigt hvilken bil, så derfor kører jeg tit i tog, for der kan jeg rejse mig op og gå frem og tilbage (...). Så det er derfor jeg også har været ude i god tid".*

#### **OVERVEJELSER OM VÆSENTLIGE FAKTORER I JOBSØGNINGEN**

Der er i de to grupper forskellige refleksioner over hvilke faktorer, der spiller en rolle ift. at få et job. Netværkets betydning bliver hurtigt nævnt under interviewet med de studerende uden funktionsnedsættelse. Studerende N siger:

*"Jeg kommer jo nok til at sende nogle ansøgninger og sådan noget. Øh, ja, og så har jeg jo måske en fodboldassistenttræner, der har arbejdet 10 år på en efterskole, og det er måske også lidt dén vej. Altså at spørge ind der og sådan nogen. Fordi hvis man er noget af et ubeskrevet blad, så er det lidt svært, tænker jeg".*

Studerende H siger senere i interviewet:

*"Men jeg har altså bare oplevet, at hvis man kender nogle, der kender nogle forskellige steder, eller man lige har været i praktik der, eller man lige kender en. Så har jeg ikke sådan en opfattelse af at det er svært, det er i hvert fald nemmere".*

Da gruppen af studerende uden funktionsnedsættelser direkte bliver spurgt, hvilken faktor de mener er vigtigst for at få job, siger de sammenstemmende, at det er et godt netværk. I forlængelse af snakken om netværk, nævner de studerende også praktikstedet som væsentlig i forhold til at få et job. På spørgsmålet om hvorvidt deres medstuderende har fået job svarer studerende J f.eks.:

*”Ja, dem der har været i praktik i myndighed. Der er rigtig mange af dem der har fået et job, der hvor de var i praktik. Fordi de så var studiemedhjælper efterfølgende”*

Netværk bliver ikke direkte nævnt i drøftelserne i gruppen med funktionsnedsættelser, men praktikken og muligheder for studiejob, og dermed erfaring, næves flere gange som vigtige faktorer. De studerende drøfter under interviewet, at de er bekymrede for, at de ikke har haft mulighed for at have et studiejob. Studerende M siger blandt andet:

*”Jamen som du også sagde, P, at hvis man har haft handicaptillæg så har man ikke haft mulighed (for studiejob). Jeg er faktisk blevet tilbudt rigtig mange vikartimer under min uddannelse, men har fået at vide fra SU kontoret at hvis jeg går ud og udfører det her arbejde, så mister jeg det her tillæg med det samme. Så står man efter 4 år og har en masse studiekammerater som har flere års erfaring. Og jeg har 3 gange 6 uger (praktik), det er sådan set det jeg kan byde ind med. Så hvad er forventningerne lige når vi skal ud og ansøge om et job med sådan et CV? Jeg har haft rigtig mange bange anelser for hvordan det kommer til at gå, men det er gået over al forventning alligevel (...) Så vores studiekammerater har været ude og bevist sig selv på arbejdsmarkedet allerede, og de har ikke den her bekymring lige så meget som jeg i hvert fald kan sidde med”*

Ligeledes bliver praktikken af de to studerende der har fået job på deres tidligere praktiksted flere gange nævnt som betydningsfuld i forhold til, at de har fået job. Studerende P siger f.eks.:

*”Jeg tænker meget, at det er praktikken der ligger til grund for jeg har fået arbejde. Altså, jeg havde selvfølgelig lavet en ansøgning og sådan noget, og de sagde også den var god. Men jeg tænker, at det var deres kendskab til mig, der gjorde at jeg blev kaldt til samtale og fik jobbet”*

#### **OVERVEJELSER OM KONTAKT TIL JOBCENTER/A-KASSE**

Et andet tema, hvor der viste sig at være markant forskel blandt de to grupper, var hvilke forventninger de studerende havde til Jobcentret/A-kasse og eventuelt at skulle modtage støtte herfra. I gruppen af studerende uden funktionsnedsættelser, havde de studerende næsten ingen erfaring med Jobcentret/A-kasse, men udtrykte alle en forventning til at kunne få hjælp og støtte, hvis de fik behov. På forespørgsel om hvordan de ville forholde sig til at få støtte, hvis de ikke fik et job, siger studerende H f.eks.:

*”Ja, så er det bare ned til A-kassen og sige: Hvad er mine muligheder?”*

Markant anderledes var det blandt de studerende med funktionsnedsættelse, som alle tre udtrykte, at de ikke havde lyst til at skulle have kontakt til Jobcentret. De tre studerende havde alle erfaringer med

Jobcentret og disse erfaringer synes at have betydning for deres forventninger til at kunne få hjælp og støtte ved behov. Studerende K siger blandt andet:

*"Jeg har ikke de bedste erfaringer med min egen hjemkommune. Så den vil jeg helst ikke lege ret meget med"*

Også Studerende M udtrykker, at han har dårlige erfaringer med at få vejledning fra Jobcentret. Han fortæller:

*"Jeg har været i dialog både med kommunen og min skole, fordi det var faktisk først via jeres spørgeskema jeg blev bevidst om at folk med funktionsnedsættelse de kunne løntilskud eller der (fortrinsret)".*

Studerende M giver tydeligt udtryk for, at han ikke synes, at han har fået den hjælp han har behov for i hverken jobcenter eller øvrige forvaltninger. Han fortæller:

*"Og de sparker alle sammen ligesom bolden videre, og siger: Det er faktisk ikke helt min afdeling, her sidder vi kun sygeplejersker, der skal vurdere dit handicap, men det er nede i jobcenteret. Så de sparker ligesom hele tiden bolden videre".*

I forhold til at anvende sin fortrinsret og vejledning fra jobcentret herom, fortæller studerende M:

*"Jeg har søgt 5 jobs, og jeg brugte min fortrinsret på 2 af dem. Det syntes jeg var svært, fordi jeg fik en meget negativ forståelse af det her fortrinsret efter en samtale med en fra jobcenteret. Hun sagde at det ville hun råde mig til at lade være med, fordi der var rigtig mange som ikke var handicappede, der misbrugte den. Så derfor var det simpelthen meget ilde set ude på arbejdspladserne, og det gav en negativ tilgang til jobsamtalerne. Det var den vejledning jeg fik inde fra jobcenteret (...) Men de (arbejdsgivere) spurgte mig jo bare inde til, hvordan mit handicap udmønter dit sig, og på ingen måde følte jeg, at der var nogen negativ tone derinde pga. man havde benyttet den her fortrinsret. Men jeg er meget fortørnet over den vejledning jeg fik fra jobcenteret, det synes jeg var under al kritik. For man kan sige, at hvis vi ikke må benytte os af de ordninger der er lavet for os handicappede, så står vi meget dårligt".*

#### **OPSAMLING AF ANDRE VIGTIGE POINTER FRA GRUPPEINTERVIEW**

I dette afsnit samles kort op på de pointer, der fremkom under gruppeinterviewet med de studerende med funktionsnedsættelser, men som ikke er medtaget i ovenstående sammenligning. Opsamlingen sker under de to temaer: Erfaringer med jobsøgning og overvejelser i relation til støttebehov samt overvejelser og idéer til indsatser

##### *Erfaringer med jobsøgning og overvejelser i relation til støttebehov*

De studerende har søgt mellem 3 og 7 jobs. Ingen af dem har skrevet om deres funktionsnedsættelse i ansøgningen, men har nævnt det til samtalen. M har benyttet fortrinsret i 2 ud af 5 ansøgninger. Studerende P har efter aftale med sin arbejdsgiver fået nedsat tid på sit kommende job på grund af sin funktionsnedsættelse. Hun fortæller, at hun inden samtalen havde været nervøs for at bede om nedsat tid i forbindelse med samtalen, men:

*"Det gjorde jeg og det passede meget naturligt. Jeg havde været enormt nervøs for hvordan får man det lige ind, og bliver de nu sure?"*

Studerende P forestiller sig ikke at have særlige støttebehov i forbindelse med sit kommende job, hun siger blandt andet:

*"Jeg håber, at de (kollegaer) behandler mig som de behandler alle de andre. At der ikke bliver taget hensyn til det, og jeg bare indgår på lige vilkår som de andre gør".*

Studerende M har søgt job på fuld tid, dette dels fordi han ikke mener det er muligt at få job på nedsat tid, men også fordi han ønsker at afprøve sig selv:

*"Jeg ønsker rigtig meget afprøve mig selv inde for det her arbejdsmarked. Jeg har aldrig prøvet det før, nu må så se. Det må det bærer eller briste. Jeg vil gerne prøve at indgå på lige vilkår med de andre".*

Også for studerende K er det vigtigt at et job på ordinære vilkår, hun siger blandt andet:

*"Det kan godt være, eller jeg ved godt, at på et tidspunkt så bliver jeg nød til at krybe hen og få et fleksjob, men der er jeg slet ikke endnu. Det kan godt være når jeg har været i arbejde et halvt år, at jeg så tænker det kan godt være, jeg er ved at nærme mig. Men jeg vil ikke give mig uden kamp".*

Alle tre studerende giver udtryk for, at de i deres jobsøgning ikke er gået på kompromis på grund af deres funktionsnedsættelser, og oplever alle at have fået et drømmejob. De oplever alle, at de er ansat på baggrund af deres kvalifikationer og at deres funktionsnedsættelser ikke har fyldt meget, M siger f.eks.:

*"Der har været rigtig meget omkring handicap og ordninger som vi faktisk først har fundet ud af efter at de har givet mig jobbet. Så det hele har været båret på min faglighed og min personlighed"*

#### *Overvejelser og idéer til indsatser*

Sidst i gruppeinterviewet bliver forskellige idéer til indsatser drøftet. De tre studerende har lidt forskellige synspunkter i forhold til om det kunne være en ide at informere generelt om støtteordninger til studerende med funktionsnedsættelser på uddannelsen. Studerende M og K synes indledningsvist at generel information for alle studerende er en god ide, mens studerende P siger:

*"Vi sidder jo f.eks. 140 elever på en årgang, og er det skolens opgave at informerer om alle de her ting, som måske omhandler 3, det kan jeg også godt være sådan lidt i tvivl om jeg egentlig synes det er det de (uddannelsen) skal. For jeg synes jo klart det er en problematik, hvis man mangler (information), men man kan også sige, at så er der nogle andre, der har nogle andre behov, der skal tages hensyn til og vi kan jo ikke favne alle behov og hvis man skal blive informeret om alt så drukner det også i det".*

Det drøftes i forlængelse heraf om man i stedet skulle lave et informationsmøde for studerende med funktionsnedsættelser. Til det siger studerende K:

*"Hvis folk ville møde op, det er jo ikke alle. Jeg ville ikke møde op, for jeg har ikke noget ønske om, at nogle af mine medstuderende skal vide jeg får handicapstøtte. Det er ikke fordi jeg er flov over det. Det er fordi for mig, er det en privat sag. Nej, jeg gider ikke at sidde sammen med en flok andre".*

Studerende M har det anderledes:

*"Det ville ikke røre mig personligt at gå til et møde om det"*

Studerende M siger i forlængelse heraf:

*"Jeg giver dig ret, P. Måske falder det ikke inde for VIA regi. Måske falder det mere inde for kommunens regi eller SU-kontoret. Jeg kunne bare godt tænke mig, at det blev altså klart meldt ud, hvad er din ret eller hvor kan du selv søge dine rettigheder".*

P foreslår:

*"Jeg sådan sidder og tænker på det er om man kunne... Altså, jeg ved ikke om SU-kontoret er en del af jeres projekt, fordi de har jo en liste over hvem der får de her tillæg. Så kunne man måske sende et eller andet ud til dem. For at gøre opmærksom på, at I har de her muligheder fremadrettet, hvis i indgår i målgruppen på en eller anden måde".*

De studerende bliver herefter spurgt om de synes det kunne være en fordel eller en ulempe hvis Jobcentret automatisk fik viden om, at de f.eks. havde haft handicaptillæg. De studerende er enige om, at de synes det vil være en ulempe. De siger:

*"Lige pludselig kommer man i en eller anden speciel boks (...) Jeg ville føle mig lidt dømt eller sådan".*

Studerende M:

*"Jeg ville heller ikke være glad for at det skulle være på den måde. Også fordi man kan sige med jobcenteret, at der er mange forskellige personer, som har deres hænder ind over ens sag. Og det kan være, at det er nogle der er ganske kort inde over, så du ved ikke rigtig hvor meget de egentlig får sat sig ind i dit handicap. Og så er jeg rigtig bange for, man bliver sat ned i en bås på en eller anden måde – at der nogle veje der bliver lukket for en".*

De studerende siger dog, at de alle ville oplyse om handicaptillægget til Jobcentret, hvis de blev spurgt direkte om det.

## 4.5 Interviews af dimittender

Der har i projektets anden runde af interviews været afholdt fire individuelle interviews med dimittender med funktionsnedsættelser fra henholdsvis Pædagog-, Lærer- og Socialrådgiveruddannelsen. De havde alle afsluttet deres uddannelse inden for de seneste 6-12 måneder. To interviews var geninterviews af informanter, der også deltog i første runde interviews, mens to interviews var med nye informanter.

Det vigtige pointer og erfaringer i forhold til arbejdsmarkedet, som fremkom under interviewene, er i nedenstående belyst gennem følgende tre temaer:

- Erfaringer og overvejelser i forbindelse med jobsøgning
- Erfaringer og oplevelser ift. at have et job
- Ønsker på baggrund af erfaringerne med overgang fra uddannelse til job

### PRÆSENTATION AF INFORMANTER

De fire individuelle interviews blev fortaget med to mænd og to kvinder, der er dimitteret fra tre forskellige uddannelser. De præsenteres her i anonymiseret form:

- **Informant M (geninterview):** Læreruddannet, mand, i midten af 30'erne. Har fysisk funktionsnedsættelse og modtog handicaptillæg under sin uddannelse. Har haft fuldtidsjob siden afslutning af uddannelsen i sommeren 2018. Fik ansættelsen gennem Isbryderordning, som han var ansat igennem under de første 3 måneder af ansættelsen. På nuværende tidspunkt ingen støtte.
- **Informant K (geninterview):** Socialrådgiver, kvinde, i slutningen af 40'erne. Har fysisk funktionsnedsættelse, og modtog handicaptillæg under sin uddannelse. Har haft frivilligt arbejde under uddannelsen. Har haft fuldtidsjob siden afslutning af uddannelsen i sommeren 2018, og modtager ikke støtte i forbindelse med ansættelsen.
- **Informant X:** Pædagog, mand, i starten af 30'erne. Har psykisk funktionsnedsættelse, og modtog SPS under sin uddannelse. Blev færdiguddannet i januar 2019, og har siden haft enkelte vikariater med ledighedsperioder ind imellem. Har på interviewtidspunktet været ansat i nyt vikariat på 30 timer i en uge. Ny informant.
- **Informant Y:** Pædagog, kvinde, i slutning af 40'erne. Har både fysisk og psykisk funktionsnedsættelse, var netstuderende og modtog ikke støtte under sin uddannelse. Blev færdiguddannet i januar 2019, og har siden været ansat i vikariat på 30 timer. Ny informant.

## ERFARINGER OG OVERVEJELSER I FORBINDELSE MED JOBSØGNING

Under dette tema belyses informanternes erfaringer og overvejelser i forbindelse med jobsøgning. Dette gennem følgende undertemaer:

- Åbenhed om funktionsnedsættelsen i jobsøgningen
- Jobtype og støttebehov
- Kontakt med beskæftigelsessystemet

### *Overvejelser og erfaringer i forhold til åbenhed om funktionsnedsættelsen i jobsøgningen*

De fire informanter har haft forskellige tilgange til, hvordan de vælger at italesætte deres funktionsnedsættelse over for omverdenen. Informant X, som har en psykisk funktionsnedsættelse, fortæller at han generelt ikke er åben om sin funktionsnedsættelse:

*”Jeg tror kun, at der er tre af mine venner der ved det – eller to – og så selvfølgelig min kæreste. Familien ved det, men det er kun min bror, der har accepteret det, altså forstår det. Og jeg holder det forholdsvis, eller jeg holder det helt hemmeligt for kollegaer og sådan noget. (...) Det gør jeg faktisk fordi, jeg tror at man sådan indirekte vil blive sat i bås, og det har jeg ikke helt lyst til”*

De tre andre dimittender er generelt mere åbne omkring deres funktionsnedsættelser, og finder det vigtigt at være det, informant Y siger f.eks.:

*”Jeg tror man kommer længst med at være ærlig og sige det, som det er”.*

Mens informant M siger:

*”Ja, jeg tror med et handicap, og det er lige meget hvor man er, om man står i klasselokalet, nede på stranden eller i indkøbscentret, så tror jeg det bedste bare er at møde mennesket og så fortæller det som det er. Jeg tror problemet er dem som prøver at gemme det væk og skjule det lidt. Jeg oplever, at når jeg fortæller åbent om det, så oplever jeg også at folk accepterer det”.*

Forskelligheden i forhold til åbenhed om deres funktionsnedsættelse, bliver dog mindre når de stilles spørgsmål, som relaterer sig direkte til job og jobsøgning. På forespørgsel om hvorvidt de oplyser om funktionsnedsættelsen i deres ansøgning, siger alle fire nej. Således har tre af dimittenderne hverken nævnt deres funktionsnedsættelse i deres ansøgning, eller benyttet sig af muligheden for fortrinsret. Informant K fortæller om sin måde at gøre det på:

*”Jamen, jeg har ikke fortalt om (funktionsnedsættelse). Fordi jeg har lavet et meget udførligt CV. Der står ikke at jeg har været sygemeldt. Og så tænkte jeg, at de kunne jo spørge. Og hvis så spurgte, så ville jeg have sagt at jeg har været uden for arbejdsmarkedet i så og så lang tid pga. en operation. Og så ville jeg også have sagt, at det ikke er min (funktionsnedsættelse) der forhindrer mig i at udføre socialfagligt arbejde. Den kan nogle gange drille, men den gør ikke at jeg ikke er i stand til at udføre et job. Men der var ikke et eneste sted, hvor de spurgte ind til det hul”.*



Også M har søgt job flere jobs i forbindelse med udløb af vikariat og skrev ikke om sin funktionsnedsættelse i ansøgningen. I første omgang valgte han ligeledes ikke at bruge muligheden for fortrinsret (hvilket han tidligere har gjort). Han fortæller:

*"I år valgte jeg simpelthen ikke at bruge min fortrinsret. (...) Og jeg tænkte sådan lidt, at hvis man kigger på min arbejdsplads, så er mit handicap ikke noget problem, overhovedet ikke. Og derfor tænkte jeg, er der nogen grund til at bruge den? Nu har jeg erfaring og min uddannelse med i tasken, og det burde da være nok. Og jeg nævner heller ikke mit handicap i min ansøgning"*

Men M bliver ikke indkaldt til samtale på trods af, at han sendte ca. 25 ansøgninger, hvilket betød at han ændrede strategi, og begyndte at anvende fortrinsretten. Om sine overvejelser siger han:

*"Og så spurgte jeg min leder om hvad hun synes om, at jeg havde brugt den hos dem (fortrinsret). Og hun sagde: "Helt fint, du er jo handicappet, og mere handicappet end vores andre ansatte. At det så ikke er noget der udmønter sig meget i hverdagen, der er jo så lige meget". Hun så altså ikke negativt på det og så begyndte jeg at bruge den igen, og brugte den til de to sidste ansøgninger".*

Informanterne er altså som udgangspunkt enige om ikke at skrive om deres handicap i ansøgningen, de begrundes alle på forskellig vis dette med, at de er bange for at blive valgt fra. Eksempelvis siger informant X:

*"Jeg tror man sådan indirekte bliver sat i bås, og det har jeg ikke helt lyst til. (...) Det bliver lidt mere alvorligt når andre hører det. (...) Det handler også om, at der nogen, der ser det som mennesket ER diagnosen og ikke bare et menneske. Altså man er jo ikke sin diagnose".*

Mens informant Y siger:

*"Jamen, min erfaring er jo, at så er de (arbejdsgiverne) på tværs med det samme, og så har de en masse fordomme om det".*

Informanterne er i interviewene ligeledes blevet spurgt om, hvordan de forholder sig til funktionsnedsættelsen i forbindelse med jobsamtaler. M og K er de informanter, som har erfaring med at være til jobsamtaler, hvor de ikke på forhånd har en relation til stedet eller lederen. K oplyser, at hun ikke har fortalt om sin funktionsnedsættelse til disse samtaler, mens M fortæller, at han har været nødt til fordi han har et synligt handicap. Da han bliver spurgt til, hvilke reaktioner han har oplevet til samtalerne, fortæller han:

*"Jamen, nogle tager det for det, som det er. Og så kører man videre til næste punkt. Og så er der nogle andre som måske... som måske kommer til at smøre lidt for meget på og siger "Nej, hvor er det flot", og "Nej, hvor er det fint" og "hvor flot du kan klare dig selv". Den er måske også naturlig, men som handicappet er man lidt træt af den (...) Handicappede mennesker har været handicappede hele deres liv, og de lægger mærke til den her reaktion, og vil måske helst gerne mødes af den reaktion som andre*

*mødes med. (...) Jeg får en lidt irriteret følelse, fordi jeg følger mig talt ned til på en eller anden måde”.*

#### *Overvejelser i relation til jobtype og støttebehov*

Informanterne fortæller alle, at de ved overgangen fra uddannelse til job har gjort sig forskellige overvejelser og bekymringer i forhold til, hvilken type af job, de kunne varetage med deres funktionsnedsættelse.

Informant X fortæller om sin overgang:

*”Personligt var jeg meget kørt ned på uddannelsen, mentalt træt. Så jeg havde ikke rigtig nogen motivation for at skulle søge noget. Jeg overvejede faktisk at tage et helt andet job i en periode for at komme lidt væk og få det med mennesker på afstand. Et helt basic job”.*

Informant X fortællere videre, at han gennem sine praktikker havde fået indsigt i, hvilken type af job inden for professionen, der imødekom hans behov i relation til funktionsnedsættelsen. Han fortæller følgende herom:

*”Jeg havde fundet ud af i min tredje praktik, at hvis jeg skulle noget, så skulle det være i klub, fordi der er det ikke så låst fast i rutiner og sådan noget. Der fungerer det fint. Der kan jeg også trække mig og skal måske ikke være sammen med en borger 1:1. Jeg skulle aldrig, og det mener jeg stadigvæk, arbejde i 37 timer, for det tror jeg ikke jeg kan, medmindre det er kontorarbejde eller skrivearbejde. Så forventningen var at finde et arbejde 25-30 timer, og et hvor du ikke var låst fast”.*

Informant M fortæller, at hans overvejelser især var centreret om vigtigheden af at arbejde på fuld tid og uden støtte. Men han var bekymret for, om han kunne klare det de fysiske krav til en fuldtidsjob på ordinære vilkår:

*”På grund af min (funktionsnedsættelse), har jeg været bekymret for om jeg kunne gå de mange kilometer hver dag. Fordi vi laver ikke andet end at gå rundt inde på en skole”.*

Også informant Y havde gjort sig overvejelser om timetallet og arbejdsopgaverne i kommende jobs, hun fortæller:

*”Jamen det er timetallet. At jeg trætter ud eller hvad man skal sige. OG så er det noget med begrænsning af stimuli. Altså jeg skal ikke ud og passe børn. Det skal være små lukkede enheder. (...) Og så (skal det være) med unge mennesker. Så er der ingen pasning og pleje på den måde. Og ingen løft”.*

### *Overvejelser og erfaringer ift. kontakt med beskæftigelsessystemet*

Tre af de fire interviewede har været i kontakt med Jobcenter og/eller A-kasse efter afsluttet uddannelse. De beskriver forskellige erfaringer og overvejelser i forbindelse hermed.

Informant X følte sig, som tidligere nævnt, "mentalt træt" efter uddannelsens afslutning, og han fortæller, at han derfor var meget i tvivl om, han kunne søge de jobs, han skulle. Han fortæller, at han derfor kontaktede A-kassen:

*"Jeg ringede derned til dem (A-kasse) i starten og sagde, at jeg ikke troede jeg kunne søge alt der her, fordi jeg var helt færdig. Og så sagde de, at de ikke kunne gøre noget, men jeg kunne melde mig syg i fjorten dage, fordi, der skal de ikke have en lægeerklæring. Så det gjorde jeg i starten".*

Informant X fortæller, at han ikke selv ved den telefoniske henvendelse oplyste, at han havde en psykisk funktionsnedsættelse, men at han heller ikke oplevede at der blev spurgt ind til baggrunden for at han var "helt færdig". I interviewet bliver han spurgt om hvorvidt, han synes, at A-kassen havde fulgt godt nok op på de oplysninger, han havde givet ved den telefoniske samtale. Til det siger han:

*"Nej, jeg synes der er underligt, at man ikke kan komme ind og snakke med en omkring de udfordringer man har, og så kan de vurderet ud fra det. I stedet for at man bare skal melde sig syg i de fjorten dage. Jeg ville gerne have at de havde sagt: "prøv at komme ind, og så snakker vi om, hvad vi skal finde ud af". Så havde de nok også fundet ud af, at jeg faktisk har (psykisk funktionsnedsættelse), som er med til at give alle de her stressfaktorer".*

Informant Y fortæller i interviewet, at hun havde flere negative erfaringer med Jobcentret, inden hun startede sin uddannelse, og har siden afslutning af uddannelsen forsøgt at begrænse kontakten. Hun fortæller, at hun efter uddannelsens afslutning har overvejet at søge flexjob, men har opgivet på forhånd og i stedet prøver at finde løsninger, så økonomien alligevel hænger sammen:

*"Det her syn de (Jobcenteret) har på en. Det med at man hele tiden bliver sat på stand by. De tænker "jamen hun bliver nok så træt af det, at hun hopper ud af det". Og det gør man jo også, og det er deres erfaring (...). Og så er prisen af jeg arbejder hver weekend (for højere løn) så jeg kan få mindre timer og slippe for at være afhæng af et system".*

Informant Y arbejder altså hver weekend for at få økonomien til at hænge sammen, idet hun derved får en udbetaling svarende til 30 timer, men kan nøjes med at arbejde de 25 timer, som hun selv vurderer, er et realistisk timetal. Hun udtrykker klart, at det er vigtigt at klare sig selv og være uafhængig, idet hun føler at systemet ikke vil hjælpe hende.

Om sine erfaringer med systemet fortæller Informant M, at han har kontaktet kommunen flere gange for at få hjælp til forskellige spørgsmål omkring sin funktionsnedsættelse. Han oplever generelt at det har været svært at finde frem til de rigtige personer i kommunen, men synes han har fået god vejledning, når det er lykket at få fat i de rigtige:

*"Så ringer jeg til kommunen og spørger om de har brug for dokumentation i forbindelse med fortrinsretten. (...) Og så spurgte de, om jeg var bevidst*

*om denne her isbryderordning. Og nej, jeg havde aldrig hørt om den. Og så sendte han mig nogle papirer på den”.*

Han har dog også en oplevelse af, at kommunen og arbejdsgiverne ikke har megen erfaring med f.eks. isbryderordningen:

*”Men det var første gang de (skolen) skulle prøve det og kommunen havde ikke særlig meget erfaring med det. (...) Hende (fra kommunen) som skulle handle det på plads havde aldrig prøvet det før. Så det var sådan lidt med.... Men det endte jo med at det kom på plads og det var rigtig fint”.*

#### **ERFARINGER OG OPLEVELSER I FORHOLD TIL AT HAVE ET JOB**

Under dette tema belyses informanternes erfaringer og oplevelser i forhold arbejdsmarkedet i følgende undertemaer:

- Tilfredshed og betydningen af at have et job
- Forholdet til kollegaer og ledelse
- Ressourcer og udfordringer som følge af funktionsnedsættelsen

#### *Tilfredshed og betydningen af at have et job*

På tværs af interviewene går to temaer i forhold til jobsituationen meget tydeligt igen. Det ene handler om dimittenderne alle føler sig heldige at have fundet et job, som de kan varetage på trods af deres funktionsnedsættelse, mens det andet handler om, at de synes at prioritere jobbet langt højere end muligheden for et fritidsliv.

I forhold temaet med at følge sig heldige, udtrykker de alle, at de føler sig heldige fordi, det på forskellig vis er lykket dem at finde et job, som de kan varetage med deres funktionsnedsættelse.

Informant Y siger:

*”Men det er jo rent held med det job jeg har nu, at det kan lade sig gøre. Det er jo simpelthen så heldigt som det kan være, for det er lang fra alle steder det kunne være sådan”.*

Mens informant M siger om sit job:

*”Det har fungeret. Jeg har to gange haft brug for en sygedag på grund af (handicap), men der har ikke været nogen spørgsmål. Jeg har også haft brug for at køre til bandagist to gang, men der har det bare været ”jamen du kører bare”. Så der har været rigtig stor opbakning fra arbejdspladsen”.*

For informant K er det betydningsfuldt at kunne arbejde på fuld tid, og hun siger herom:

*”Men jeg kan holde til det, fordi jeg har mulighed for at gå, og til dels for at tilrettelægge min hverdag selv i form af aktiviteterne med brugerne, dem bestemmer jeg suverænt”.*

Informant K er glad for, at der ikke skal tages særlige hensyn til hende på arbejdspladsen, men at rammerne alligevel tilgodeser hendes fysiske behov, hun siger:

*"Der er super, for ellers ville det aldrig gå. Så jeg er super, superheldig og jeg er så ydmyg over at jeg fik muligheden for at blive forlænget et halvt år."*

Ligeledes fremgår det tydeligt på tværs af interviewene, at det for alle er betydningsfuldt for selvopfattelsen at have et job og være lige som alle andre.

Informant X siger dette meget tydeligt:

*"Det har nok noget med status at gøre. Man har et selvbillede, man står op og gør noget godt. Og det bliver jeg bekræftet i, når jeg har et arbejde, også selvom det er hårdt nogle gange".*

Informant M beskriver det på denne måde:

*"Denne her arbejdsidentitet, den er kommet til at betyde meget. Jeg havde måske aldrig forestillet mig, at jeg skulle komme til at arbejde fuld tid. At jeg skulle tjene så mange penge som jeg kan, og at jeg kan sige til min familie at nu kan vi spares sammen så vi kan få de ting vi gerne vil have. Det synes jeg virkelig, at der er en megastor værdi i. (...) Så det betyder alt for mig. Jeg kunne slet ikke forestille mig selv i en tilværelse uden et job. Det kunne jeg ikke"*

Alle informanterne beskriver, at det at kunne have et job på nuværende vilkår er så vigtigt for dem, at de prioriterer det meget højt i deres hverdag. Det betyder, at de stort set ikke har mulighed for et fritidsliv.

Mens informant Y arbejder alle weekends, og dermed går glip af mange aktiviteter med familie og venner, beskriver informant K, at hun er nødt til hvile hver dag, hun kommer hjem fra job, og det er svært for hende at klare almindelige dagligdags gøremål efter en arbejdsdag. Det er dog så vigtigt for hende at arbejde på ordinære vilkår, at hun gør alt for at få hverdagen til at hænge sammen:

*"Jeg har jo aldrig prøvet flexjob, men selvfølgelig ville jeg kunne få noget overskud til nogle af de ting jeg ikke kan nu. Men altså, vi har købt en robotstøvsuger og en robotgræsklipper, så det aflaster mig."*

M beskriver ligeledes, at han i høj grad prioriterer sit fritidsliv fra for at kunne have et job på nuværende vilkår:

*"Ja, jeg har måtte vinke farvel til mit fritidsliv. Jeg synes ikke jeg har det længere, vel. Men det har været en drøm for mig pludselig at kunne sige, at det kan jeg godt. Jeg kan godt gå ud og tage 37 timer ligesom alle andre".*

Alle informanterne beskriver, at det er slidsomt at være i arbejde på de vilkår, de har på nuværende tidspunkt, men de gør sig ikke forestillinger om ændringer, da de alle udtrykker, at det vigtigste for dem er at arbejde på ordinære vilkår og være så tæt på normalen som muligt.

#### *Forholdet til kollegaer og ledelse*

I alle fire interviews fremhæver informanterne, at de har et positivt forhold til deres kollegaer og ledelse, som de oplever er imødekommende og tager hensyn i forhold til funktionsnedsættelsen. De tre informanter, der har fortalt om deres funktionsnedsættelse på arbejdspladsen, fortæller på forskellig vis om positive oplevelser. Informant K fortæller f.eks. om følgende oplevelse med sine kollegaer en dag, hvor hun er præget af smerter pga. sin funktionsnedsættelse:

*"Jeg bed tænderne sammen, men så havde jeg en kollega, som sagde til mig – og det var et diktat "Du går ind og lægger dig, og du lægger dig lige der! Og du kommer ikke ud. Ellers låser vi døren!" Og jeg var tjent med at komme ind og ligge".*

Også informant M oplever, at hans kollegaer takler funktionsnedsættelsen på en måde, som er god for ham, dette blandt andet ved at flere kollegaer har en humoristisk tilgang til handicappet og er gode til at italesætte det:

*"Men jeg har også nogle andre kollegaer, som kan være sådan meget spørgende ind til det. For eksempel skal jeg til London i en uge sammen med en klasse, og der har jeg da haft nogle kollegaer, der har været spørgende "Vi skal ud og gå 10 km om dagen, hvordan klarer du det?". Altså de er meget spørgende og de prøver at sætte sig ind i det. Det er rigtig fint."*

Kun i et tilfælde har M oplevet, at en kollega ikke udviste forståelse, han fortæller:

*"Jeg har haft en situation sidste år. Vi havde denne her motionsdag, hvor det blev meldt ud at det forventes at alle ansatte havde løbetøj på den dag. Så jeg går hjem og kigger i mit skab, og der ligger ikke et eneste par løbebukser. Så taler jeg med dem derhjemme om det virkelig kan passe, at jeg skal gå ud og købe et par bukser for den ene dag. Og så bliver vi enige om, at jeg bare tager mit arbejdstøj på og går på arbejde. Og der får jeg en kommentar fra en af mine kollegaer "Nå, du var den eneste, som ikke havde sportstøj på i dag" (...) Lige den dag var det ligesom argh!"*

Også Y oplever at hendes kollegaer og ledelse udviser stor forståelse:

*"Nogle gange, så siger jeg nogle forkerte eller forvirrende ting, eller kan være lidt kort for hovedet. Særligt hvis jeg er træt eller har ondt, så kan jeg godt bide hovedet af dem. Og der har jeg måtte give nogle undskyldninger, og så siger jeg det som det er: "Det må du sgu undskylde, det er trætheden der taler. Den havde du sgu ikke fortjent". Og så tager de imod undskyldningen og så ved de, okay, det er sådan det er for hende i dag. (...) Og jeg har ikke fornemmelsen af, at der er sure miner".*

### *Ressourcer og udfordringer som følge af funktionsnedsættelsen*

Informanterne oplever alle, at deres funktionsnedsættelse både er en udfordring og en ressource i deres nuværende job. Både informant M og K fremhæver, at de med deres synlige funktionsnedsættelser er rollemodeller for de børn, de arbejder med i dagligdagen. K siger herom:

*"Det er fordi jeg tænker, at den målgruppe vi har, de har jo både fysiske og psykiske handicaps, og nogle af dem har det hele, men det er for at vise dem at man godt kan træde ud af diagnosen fordi nogle af dem har en tendens til at blive den diagnose de har. Der er for at være en rollemodel for dem. De ved faktisk godt hvad (funktionsnedsættelsen) er, men jeg kan faktisk godt nogle ting. (...) Det er for at indikere over for dem, at nogle gange er man nødt til at træffe et valg "hvad er det jeg vil?", og jeg vil det her, så er der en pris at betale, og så er den egentlig ikke længere".*

Også informant M nævner flere gange det med at være rollemodel under interviewet. Han fortæller blandt andet om, at han er lærer for en dreng med samme funktionsnedsættelse som ham selv, og det at en bandagist har nævnt for ham at det betyder meget for drengen, at se en voksen med samme funktionsnedsættelse. Han fortæller:

*"Og der begyndte det nok at betyde meget for mig at fortælle om det, og at oplyse om det. Før har jeg ikke været så opmærksom på det, og det har egentlig været meget naturligt at fortælle om det. Jeg har ikke haft dette fokus på at fortælle om det for at gøre opmærksom på forskelle, men det blev vigtig efter min bandagist fortalte mig, at det betød meget for eleven at snakke med mig og se mig hver dag. (...) Efter jeg er blevet skolelærer, så er det nu børnene det handler om, og når jeg går ind i den kontekst, så skifter det karakter. Så kommer det ikke til at handle om kun mit eget syn (på handicap), men så kommer det lige pludselig til at handle om deres trivsel og elevernes syn på forskelligheder".*

Informant X ser ligeledes sin psykiske funktionsnedsættelse som en ressource i arbejdet med børn, ikke direkte som rollemodel, da han jo ikke er åben om funktionsnedsættelsen, men som en ressource i forståelsen af børnene:

*"Jeg synes, at det har hjulpet mig at have (funktionsnedsættelse), selvom jeg jo ikke helt ved, om det er det der gør det. Det er det der med, at jeg fornemmer nogle ting ved børn, og jeg kan også sætte mig ind i nogle andre ting end de andre. Jeg synes hele tiden, at jeg fornemmer andre ting end de gør. Dagen inden de andre opdager, at et barn har det skidt, der kan jeg have opdaget det. Jeg ved at jeg har en fordel der."*

Informanterne møder dog også på forskelligvis udfordringer i deres job, som de forsøger at håndtere bedst muligt. Eksempelvis fortæller Y, at hun på grund af sin psykiske funktionsnedsættelse har vanskeligt ved at leve op til de skriftlige dokumentationskrav, ligesom hun har hukommelsesproblemer, som udfordrer hende, eksempelvis når der sker ændringer i procedurer på arbejdspladsen:

*"Hvis vi har aftalt noget på et personalemøde om nogle forskellige arbejds-gange, så kan det være svært. Som jeg siger, er det svært at tillære noget nyt, fordi jeg gør mange ting pr. automatik. Og bagefter finder jeg så ud af, at det jo ikke var sådan vi havde aftalt at vi skulle gøre, men fordi jeg er vant til at gøre det på en bestemt måde, så gør jeg bare det jeg gør. (...)*

*Derfor siger jeg tit og ofte på personalemøde, at jeg gerne vil skrive referat. Fordi så har jeg både hørt det og fået det sort på hvidt, så håber jeg på, at jeg kan huske det, når jeg selv hører og skriver det.”*

Informant X beskriver ligeledes, at den psykiske funktionsnedsættelse giver ham udfordringer i det daglige arbejde:

*”Hvis der er for mange børn indenfor, og jeg kan mærke, at det koger inden i mig, så tager jeg dem med ud. De kommer ud og jeg kommer ud. Så jeg placerer mig udenfor, eller i et rum, hvor jeg ved at der ikke er dårlig akustik, for der bliver jeg meget påvirket.”*

Også den skriftlige dokumentation udfordrer informant X en del, idet han har brug for ro omkring sig for at kunne skrive. På spørgsmål om hvorvidt han er langsommere end de andre til eksempelvis at skrive en udtalelse svarer han:

*”Det kommer an på, hvilke arbejdsforhold der er, der hvor jeg skal lave den. Vi er lige flyttet og der er kommet et rum, hvor der er mere stilhed. Ovre i den gamle klub var der larm hele tiden. Det var ligesom hvis jeg skulle skrive en opgave på uddannelsen, det kunne jeg heller ikke. Så hvis arbejdsforholdene er i orden, så tror jeg ikke, at jeg er langsommere end andre. Det er megavigtigt (med ro) for det kan blive en dårlig spiral, der kan ødelægge hele næste dag.”*

#### **ØNSKER TIL OVERGANGEN PÅ BAGGRUND AF ERFARINGER**

I sidste del af interviewene er informanterne blevet spurgt om, hvilke ønsker de kunne have til overgangen mellem uddannelse og job på baggrund af deres nuværende erfaringer. I nedenstående er ønskerne kategoriseret i forhold til uddannelse og beskæftigelsessystem. Informanterne er ligeledes blevet spurgt til ønsker til arbejdsgiverne, men ingen af dem har haft specifikke ønsker hertil.

#### *Ønsker til uddannelsen*

Tre af de fire informanter har på baggrund af deres erfaringer haft ønsker til ændringer i uddannelsen. Informant X fremhæver mulighed for samtale med sin SPS-støtteperson, når bacheloropgaven er afleveret:

*”Ja, efter aflevering og inden den mundtlige eksamen. Det kunne være et godt tidspunkt, for der er flere der søger jobs der”.*

Både informant Y og M fremhæver, at de gerne ville have haft mulighed for at få viden om specifikke handicaprettede støtteordninger i afslutningen af uddannelsen. Eksempelvis i forbindelse med de øvrige jobrettede oplæg på uddannelsen, eller alternativt via en kort video, hvor studerende med særlige behov kunne få information om de forskellige handicaprettede ordninger.

Y fremhæver ligeledes, at hun ville ønske at uddannelse og beskæftigelsessystemet talte bedre sammen:

*”Skolen, jobcentret og så videre, kunne de have haft et samarbejde eller er eller andet? Det kunne være en mulighed. Det kunne godt have fået nogle*



*ting på plads inden man i stedet ryger fra den ene kasse over i den anden kasse”.*

#### *Ønsker til beskæftigelsessystemet*

Informanterne havde ligeledes klare og sammenstemmende ønsker til beskæftigelsessystemet. Der er tale om ønsker og temaer, som var i klar forlængelse af deres erfaringer med beskæftigelsessystemet, og der er derfor i nedenstående både medtaget ønsker, som fremkom her (afsnit 3.2.3), og ved direkte forespørgsel.

Alle informanter fremhæver, at de også fra Jobcenter og A-kasse ønsker bedre information og rådgivning om de handicaprettede ordninger. Blandt andet fortrinsretten og isbryderordningen nævnes flere gange. Informant K fortæller om sine overvejelser:

*”Altså jeg ved egentlig ikke om jeg har mulighed for at bruge min fortrinsret, så det ville jeg egentlig gerne have haft lidt vejledning i. Hvordan og hvorledes gør man?”*

I forlængelse heraf nævnes det af flere, at det bør være lettere at finde frem til de personer, der kan give den rette rådgivning. Informant M beskriver det på denne måde:

*”Det kan ikke passe, at man først skal ringe til 10 medarbejdere inde ved kommunen og så pludselig tilfældigt snuble over en mulighed. (...) Der skal være fuld fokus på, at man handicappet kan få viden og ikke skal sidde og researche på nettet i 6 timer for at finde ud af det. Jeg skal kunne gå til nogen og få den rådgivning om mine muligheder. Det synes jeg stadigvæk mangler. Det er jo ikke umuligt at få den viden, men nu kræver det, at man selv er opsøgende og man skal være vedholdende”.*

Et tredje ønske som fremkommer under enkelte af interviewene, er ønsket om en samtale med A-kassen i starten af forløbet. Især informant X fremhæver dette på baggrund af sine erfaringer med A-kassen, der anbefaler en sygemelding, da han kontakter dem, fordi han ikke kan overskue at søge job (jf. afsnit 3.2.3). Han siger om et individuelt møde:

*”Det kunne jo godt være, at de havde oplyst om nogle ting jeg ikke vidste. Og så kunne jeg også spørge ind til hvad der sker, hvis man har en diagnose”.*

Informant X fremhæver desuden, at der er brug for et mere individuelt fokus, når man har en funktionsnedsættelse:

*”Det ville være godt med en 1:1 samtale i A-kassen, frem for at du kommer ind og få et fælles intromøde”.*

På baggrund af sine erfaringer med overgangen, nævner informant X desuden et ønske om, at der kunne være mulighed for at restituere en periode mellem uddannelsen og jobsøgning, når man har en funktionsnedsættelse.

# 5 Workshops og tiltag udviklet i projektet

## 5.1 Indledning

Målgruppen for projektet har spillet en særlig vigtig rolle ift. udvikling og afprøvning af aktiviteter, med det formål at gøre vejen fra uddannelse til beskæftigelse mere smidig. Den praktiske del af undersøgelsen har handlet om, hvilke barrierer de studerende oplever i overgangen mellem uddannelse og beskæftigelse, og hvordan disse barrierer kan nedbrydes.

For at blive klogere på denne del samt inddrage de studerendes egne erfaringer, har der i projektet været afholdt to workshops. Formålet har været at inddrage målgruppen samt eksperter på området ift. at afdække hvilke barrierer, der fylder mest og hvilke mulige tiltag, der vil kunne nedbryde dem.

Den første workshop blev afholdt med deltagelse af de aktører, der på forskellig vis bidrager til at hjælpe unge med handicap til at gennemføre en uddannelse og komme ud på arbejdsmarkedet. Deltagerne repræsenterede handicaporganisationer, Aarhus Jobcenter, uddannelserne på VIA University College, Børne- og ungeforvaltningen Aarhus Kommune, Socialforvaltningen Aarhus Kommune m.fl. Alle aktører bidrog med viden og indsigt på området, og stillede skarpt på hvilke områder vi fremadrettet med fordel kunne fokusere på.

I forlængelse af denne workshop inviterede vi en række unge med funktionsnedsættelser til ligeledes at deltage i en udviklingsworkshop. Workshoppen var tilrettelagt således, at deltagerne både parvis og på egen hånd, fik mulighed for at sætte ord på hvor i uddannelsen og i overgangen til beskæftigelse, at de selv havde savnet hjælp eller støtte, og hvordan denne støtte evt. kunne organiseres.

På baggrund af de studerendes input og med viden og erfaringer fra professionelle aktører resulterede dette i udvikling af tre nye tiltag, som ikke tidligere har været tilbudt studerende på videregående uddannelser. Denne inddragelse og empowerment af målgruppen var afgørende for udviklingen af tiltag. I projektet har en løbende inddragelse af målgruppen spillet en stor rolle, hvorfor det var naturligt at lade de unge spille en betydningsfuld rolle i udviklingen af nye tiltag.

Under workshoppen med de studerende blev det tydeligt, at særligt jobsøgningen efter endt uddannelse, voldte de studerende problemer. Mange havde ikke erfaringer med studiejob fra uddannelsen og det var derfor naturligt, at det første tiltag måtte være jobsøgningskursus ifm. afslutningen af uddannelsen. Form og indhold i jobsøgningskurset uddybes i et af de følgende afsnit.

Som en måde at kompensere for den manglende erhvervsfaring under studietiden, var der et udtalt ønske fra de studerende om at blive klogere på det arbejdsmarked, de skulle ud på. For studerende på professionsbacheloruddannelserne er det fremtidige arbejdsmarked relativt klart og afgrænset, og et ønske var derfor muligheden for at få en mentor indenfor de studerendes eget fagområde og kommende arbejdsområde. Rammerne for en frivillig erhvervsmentor uddybes i et af følgende afsnit.

For de studerende, der modtog specialpædagogisk støtte, var der et ønske om at strukturere samtalerne, så de i slutningen af uddannelsen tog fat om overgangen til beskæftigelse, jobsøgningen og hvilke bekymringer og udfordringer, der kunne være forbundet herved. På den måde kunne støtten bruges proaktivt og hjælpe de studerende, så de var bedre klædt på til at dimittere. Dette resulterede i udviklingen af et Dialogredskab til samtalerne mellem de studerende og deres støtteperson. En uddybende beskrivelse af dialogredskabet uddybes i et af følgende afsnit.

På trods af alle gode intentioner om at igangsætte tiltag, der på bedst mulig vis understøtter overgangen til beskæftigelse og på trods af den tætte inddragelse af selve målgruppen, blev de tre ovenstående tiltag næppe en succes, målt på antallet af deltagere. Der var lav tilslutning til jobsøgningskurset, hvor kun ni studerende mødte op. For tiltaget om frivillige erhvervsmentorer var der ligeledes begrænset tilslutning. Dialogredskabet, som skulle tages i brug under samtaler mellem støttepersoner og studerende fik heller aldrig den forventede effekt. Flere SPS-vejledere oplevede, at et flertal af de studerende med funktionsnedsættelser var pressede i afslutningen af deres uddannelse, og derfor ikke kunne fokusere på job og jobsøgning på dette tidspunkt. Dette blev bekræftet af flere dimittender i interviewene, hvor flere udtrykte et stort behov for samtalerne, men samtidig et ønske om, at de fremtidsrettede samtaler med SPS-vejleder i stedet blev placeret efter eksamen, hvilket desværre ikke er muligt.

Erfaringerne fra udviklingen og afprøvningen af de tre tiltag viser os, at det kan være vanskeligt at udvikle tilbud til denne målgruppe på trods af tydelige behov. Selv når målgruppen er aktivt involveret i udviklingen er det vanskeligt at sammensætte forløb, som kan overskues og som har effekt. Nedenfor følger uddybende beskrivelser af de enkelte tiltag: Workshops for fagprofessionelle, workshop for studerende samt afprøvning af jobsøgningskursus, frivillige erhvervsmentorer og dialogredskabet.

## 5.2 Workshop for fagprofessionelle

Workshoppen for fagprofessionelle blev startskuddet til udviklingsforløbet i projektet. I tråd med projektets formål om at styrke aktørsamarbejdet på området, til gavn for målgruppen, havde workshoppen et todelt formål:

1. Erfaringsudveksling og identifikation af potentialer og barrierer i overgangsfasen fra uddannelse til første job for personer med fysisk og psykisk funktionsnedsættelse
2. Udvikle idéer til nye eller forbedring af eksisterende værktøjer/indsatser/metoder, der kan bidrage til bedre overgange fra de mellemlange professionsuddannelser til arbejdsmarkedet for dimittender med handicap

Workshoppen blev afholdt torsdag den 20. september klokken 10.00 til 15.00. Deltagerkredsen var en bred kreds af fagprofessionelle, arbejdsgivere og interessenter på handicapområdet, der arbejder med målgruppen fra forskellige perspektiver. Således var der deltagere repræsenteret både fra beskæftigelses-, uddannelses-, social- og handicapområdet samt relevante arbejdsgivere for projektets uddannelsesgrupper.

NAVN	ORGANISATION
Helle Jørgensen	Aarhus Kommune, Børn & Unge, HR og Kommunikation
Erik Pedersen	Sind Aarhus
Rikke Billeskon Jansen	Sind Aarhus
Karen Il Wol Knudsen	Dansk Handicaporganisation
Sigrid Lien	VIA University College, Pædagoguddannelsen
Mette Lise Spendrup	VIA University College, Socialrådgiveruddannelsen
Ulla Ravn	VIA University College, Socialrådgiveruddannelsen
Bitten Aastrup Blaabjerg	VIA University College, Læreruddannelsen
Anne Leth Ravnsborg	Jobcenter Aarhus
Anne Windfeldt Thorning	Fundamentet
Katrine Fløche Jørgensen	Fundamentet
Kim Sønderkær	Aarhus Kommune, Solbjerg Dagtilbud
Keld Birkø	Aarhus Kommune, Skæring Dagtilbud
Astrid Søndergaard	Jobcenter Aarhus
Emil Bülow	Specialenheden Handicap - STAR
Mads Joachim Pilegaard Jensen	Socialforvaltningen, Aarhus Kommune Borgercenter Midtby og området for borgere med autisme
Sanne Ravn	Jobcenter Aarhus, en del af projektet "Et mere rummeligt arbejdsmarked"

#### INDSIGTER OM BARRIERER OG POTENTIALER

Deltagerne bidrog med afsæt i deres erfaring på området og kunne på workshoppen udpege de områder, hvor de ser barrierer i overgangen fra uddannelse til første job. Deltagerne kunne ligeledes bidrage med idéer og inspiration til hvordan en del af disse udfordringer kunne løses. Disse ideer kunne vi tage videre med i projektet og præsentere for målgruppen ift. den videre udvikling af tiltag og aktiviteter, der kunne lette overgangen.

Nedenstående oversigter giver et billede af de udfordringer, som de fagprofessionelle aktører oftest støder på i mødet med studerende og dimittender med handicap. Oversigterne er ikke udtømmende, men giver et godt indblik i hvor der er potentiale i at udvikle nye løsninger eller arbejdsgange eller styrke eksisterende samarbejder.

Barriererne er inddelt i kategorierne Målgruppen, Ansættelsesprocessen, Lovgivning samt Sagsbehandling i jobcentre og A-kasser.

### *Udfordringer knyttet til målgruppen*

Workshopdeltagernes oplevelser af aktuelle udfordringer og barrierer for ledige med funktionsnedsættelser:

- Manglende erhvervsparathed hos nogle
- Skal ofte gensøge hjælpemidler
- Der mangler hurtig og letfordøjelig viden om støttende foranstaltninger
- En del har begrænset netværk
- Personkontakt stopper brat efter endt uddannelse
- Nogle mangler struktur, enten i hverdagen eller i jobsøgningen
- Mangler fællesskab/støtte/sparring
- Usikkerhed ved åbenhed om funktionsnedsættelser – hvordan præsenteres handicap på en god måde?
- Systemer, som ikke imødekommer funktionsnedsættelser
- Ved ikke altid hvilken støtteform de har modtaget under uddannelse
- Oplevelse af nederlag
- Åbenhed omkring handicap i praktik
- Stigmatisering

### *Udfordringer knyttet til ansættelsesprocessen*

Workshopdeltagernes oplevelser af aktuelle udfordringer og barrierer for ansættelse af ledige med funktionsnedsættelser på offentlige og private arbejdspladser:

- Der mangler hurtig viden om tidligere, støttende foranstaltninger ved ansættelse af personer m. funktionsnedsættelse
- Rådgivning om rummelighed
- Holdningsændring ift. rummelighed
- De unges kendskab til arbejdspladskultur

Workshopdeltagerne ser et potentiale i, at målgruppen har viden og indsigt i egne udfordringer, så der hurtigt kan findes løsning.

### *Udfordringer knyttet til lovgivning*

Workshopdeltagernes oplevelser af aktuelle udfordringer og barrierer i lovgivningen i forbindelse med ansættelse af ledige med funktionsnedsættelser på offentlige og private arbejdspladser:

- Uoverskuelighed
- Høje dokumentationskrav
- Vidensoverdragelse mellem institutioner (studiestøtte)
- Hvis ansvar? Borger eller system?
- Ringe sammenhæng mellem de forskellige lovgivninger - falde mellem to stole
- Overgangsproblematikker mellem Undervisningsministeriet og Beskæftigelsesministeriets ressortområde

- Lov om forskelsbehandling binder til rekruttering (udfordring eller potentiale?)
- Rige systemer – noget mellem syg og rask – mangler fleksible løsninger

Workshopdeltagerne ser et potentiale i en længere udslusning af SPS.

#### *Udfordringer knyttet til sagsbehandling i jobcentre og a-kasser*

Workshopdeltagerne oplever af aktuelle udfordringer og barrierer i den konkrete sagsbehandling og rådgivning hos jobcentre og a-kasser:

- Manglende gennemgående sagsbehandler eller virksomhedskonsulent og heraf manglende kontinuitet
- Manglende synonyme til ord og begreber fra jobcenterverdenen. Det kan være vanskeligt at finde hjælp, fx på hjemmesider
- Dilemma hvor funktionsnedsættelser bør navnes/registreres eller ej
- A-kassernes hjælp til de ledige med funktionsnedsættelse er uklar

Workshopdeltagerne ser potentialer i:

- Mere fleksibilitet
- Styrke 1:1 relation
- Længere praktikker (mulighed for at finde ud af hvordan funktionsnedsættelse passer i job)

#### **FORSLAG TIL NYE INDSATSER, METODER OG TILTAG**

På baggrund af de kortlagte udfordringer og potentialer gik deltagerne sammen om at udvikle nye idéer til eller forberede eksisterende indsatser, metoder og tiltag. Idéerne fra de fagprofessionelle adresserer både de studerende og ledige med funktionsnedsættelser, lovgivningen, uddannelsesinstitutioner, jobcentre/A-kasser og offentligt og private arbejdspladser.

##### 1. Italesættelse af funktionsnedsættelse

Styrket mulighed for de ledige til selv at kunne vælge emne for samtale i jobcenter på forhånd. Dette vil give dimittender med funktionsnedsættelse mulighed for selv at kunne sætte deres udfordringer på dagsordenen. Samtidig med jobkonsulenten kan forberede sig bedre til samtalen.

##### 2. Videndeling om funktionsnedsættelse

Systematisk metode til at dimittender med funktionsnedsættelse selv kan bringe viden om (SPS-)støtteformer over i jobcenteret på frivillig basis. Det kunne være gennem en støttelog, som er personlig og følger personen, som denne vil kunne give jobcenteret og andre fagprofessionelle adgang til.

##### 3. Personkontakt i overgangen

Overgangsmentor mellem uddannelse og første job. Medarbejder/peer2peer-personer, der hjælper den nyuddannede igennem overgang fra før-dimension gennem jobsøgning/jobcenter og ind i første job, for at imødekomme skiftet i kontaktpersoner.

#### 4. Sparring og mestring

Samtalegruppe eller netværk med flere personer med fysisk eller psykiske funktionsnedsættelse faciliteret af vejledere eller undervisere på uddannelsesinstitutionen med handicapspecifik viden.

#### 5. Virksomheders rummelighed

Veje til at påvirke rummeligheden hos virksomhederne. Øge viden om de handicapkompenserende ordninger, tænke i opgaveløsning frem for klassiske stillingsbetegnelser, jobportaler med mere alsidige søgekriterier.

### 5.3 Workshop for studerende

I forlængelse af workshoppen for fagprofessionelle fulgte en workshop for studerende og nyligt dimitterede med funktionsnedsættelser. Forventninger til workshoppen var følgende:

1. At få indblik i studerende og dimittenders oplevede udfordringer og barrierer i overgangen mellem uddannelse og første job
2. At kvalificere udfordringer og barrierer set fra et fagprofessionelt perspektiv
3. At inddrage målgruppen i processen med at genere løsningsforslag og aktiviteter, der kan gøre vejen til første job mere smidig.

Deltagerne på workshoppen havde for de fleste vedkommende deltaget i projektets survey. I forbindelse med surveybesvarelserne havde respondenterne mulighed for at tilvælge/fravælge yderligere kontakt og information om projektet, hvorefter de respondenter, der havde takket ja til yderligere kontakt, fik tilsendt en invitation til denne workshop.

Workshoppen blev afholdt på VIA University College Aarhus tirsdag den 6. november 2018 kl. 18.00 – 20.00. Der var deltagelse af otte nuværende eller tidligere studerende, som tilsammen repræsenterede en bred vifte af psykiske og fysiske funktionsnedsættelser.

Deltagerne repræsenterede tilsammen følgende fysiske og psykiske funktionsnedsættelser:

- ADHD
- Angst
- Ængstelig personlighedsforstyrrelse
- Spastisk lammelse
- Kronisk ryglidelse
- Hørenedsættelse
- Ordblindhed
- Stress
- Depression
- KOL

## INDSIGTER OM BARRIERER OG UDFORDRINGER

Deltagerne fik tilsammen sat ord på en lang række udfordringer og barrierer i overgangen mellem uddannelse og første job.

Programmet for aftenen var tilrettelagt således, at deltagerne parvis fik til opgave at dele erfaringer og konkrete udfordringer med jobsøgning og praktik. Deltagerne noterede udfordringer ned på post it's undervejs, så alle havde mulighed for at orientere sig på tværs.

Deltagerne hjalp herefter hinanden med at kategorisere udfordringer under samme tematik. I alt var der fire fællesnævner for de forskellige udfordringer: **Egen situation, arbejdsmarkedet, uddannelse og praktik** samt **lovgivning**. Disse gennemgås nedenfor.

### *Udfordringer knyttet til egen situation*

Workshopdeltagernes oplevelser af udfordringer og barrierer knyttet til egen situation:

- Svært at erkende og acceptere funktionsnedsættelse og skånehensyn
- Dilemma om funktionsnedsættelsen/ sygeorlov/ skånehensyn skal nævnes allerede i ansøgningen
- Manglende erhvervs erfaring under studiet gør det svært at komme i betragtning til job
- Lavere faglig selvtillid for studerende med funktionsnedsættelser – det gør dem usikre på deres faglighed og kompetencer. Mangler et studiejob, hvor de træner deres faglighed og styrkes i troen på, at de har oparbejdet relevante kompetencer
- Mange studerende er klar over hvad de ikke kan i forbindelse med deres uddannelse, men de ved ikke hvordan det vil være at have et job (flere/færre begrænsninger). De bekymrer sig meget om fremtiden
- Meget fokus på begrænsninger ift. studerende med funktionsnedsættelser. Dette medfører for mange et manglende fokus på ressourcer

### *Udfordringer knyttet til indretningen af arbejdsmarkedet*

Workshopdeltagernes oplevelser af udfordringer og barrierer knyttet til arbejdsmarkedet:

- Dilemma om man skal være ærlig omkring funktionsnedsættelsen
- Det er svært at finde arbejde, der er under 37 timer/ugen
- Svært ved at finde arbejde - andelen af arbejdspladser er begrænset pga. skånebehov

### *Udfordringer knyttet til uddannelse og praktikforløb*

Workshopdeltagernes oplevelser af udfordringer og barrierer knyttet til uddannelse og praktikforløb:

- Både praktikvejledere og studievejledere mangler viden om funktionsnedsættelserne eller interesse i at forstå dem
- Øget risiko for at dumpe eksamener og praktikker
- Svært at finde praktikker med nedsat ugentlig arbejdstid
- Praktikstedet har for travlt til at forstå, støtte og tage hensyn til studerende med funktionsnedsættelser
- En dårlig praktikoplevelse kan spænde ben for at finde og begynde på et første job efter arbejdet – måske i endnu højere grad hos studerende med funktionsnedsættelser end hos studerende uden funktionsnedsættelser (pga. manglende erhvervs erfaring)



- Uklart hvor man kan hente hjælp og rådgivning, hvis praktikken går dårligt

#### *Udfordringer knyttet til lovgivning på området*

Workshopdeltagernes oplevelser af udfordringer og barrierer knyttet til lovgivning på området:

- Arbejdsgivere kender ikke reglerne om fortrinsret godt nok. Nogle arbejdsgivere handler mod loven, når der søges om adgang med fortrinsret
- Der mangler overblik og kendskab til relevante støtte- og hjælpemuligheder (regler for omfattende)
- Det kan være sværere at få hjælp, hvis funktionsnedsættelsen ikke er synlig

#### **FORSLAG TIL AKTIVITETER OG TILTAG**

På baggrund af de kortlagte udfordringer og potentialer bidrog deltagerne med nye idéer til konkrete udviklingsaktiviteter og forslag til hvordan man kan forberede eksisterende indsatser og arbejdsgange. Konkrete udviklingsaktiviteter og løsningsforslag er knyttet til de førnævnte udfordringer og følger nedenfor. Det skal understreges at løsningsforslagene er de studerendes egne, og skal ses i relation til den kontekst, de er udviklet i. Det er ikke alle ønsker, som kan imødekommes, men tjener som inspirations- og idekatalog for personer, organisationer og myndigheder, der arbejder for at gøre vejen mellem uddannelse og første job mere smidig for denne målgruppe.

#### *Løsninger knyttet til egen situation*

- Copingkurser (hjælp til selvhjælp) om at leve med funktionsnedsættelser
- Jobsøgningskurser under studiet
- Netværk mellem studerende og arbejdspladser
- Frivillige mentorer fra erhvervslivet.

#### *Løsninger knyttet til indretningen af arbejdsmarkedet*

- Mere information om støttemuligheder ift. funktionsnedsættelser og arbejde

#### *Løsninger knyttet til uddannelse og praktikforløb*

- Udvidelse af studievejlederens uddannelse og/eller andre former for kompetenceudvikling af vejledere, når nye studerende med en ny funktionsnedsættelse starter på en uddannelse
- Økonomiske midler, der følger med de studerende, som kompensation til praktiksted.

#### *Løsninger knyttet til lovgivning på området*

- Oplysning og information med fokus på bredden i funktionsnedsættelser til det brede samfund
- Arbejdsgivere skal klædes på ift. lovgivning og muligheder
- Den lokale kommunes forvaltning på området for handicap skal informere alle snarlige dimittender på linje med den vejledning de får fra A-kasser og fagforeninger inden studiets afslutning

- Bedre overlevering fra uddannelsesstedet til jobcenteret vedr. dimittenders behov for hjælp og støtte.

## 5.4 Afprøvning af aktiviteter og tiltag

Med inspiration fra både fagprofessionelle og studerende blev der i projektet udviklet og iværksat tre aktiviteter: Jobsøgningskursus, frivillige erhvervsmentorer og dialogredskab.

### **JOBSØGNINGSKURSUS**

Dimittender og studerende, der deltog i udviklingsworkshoppen, gav udtryk for, at jobsøgningen efter studiets afslutning er forbundet med en del uvidenhed og udfordringer. En del studerende og dimittender med funktionsnedsættelser har ikke haft et studiejob og har derfor en begrænset erfaring med jobsøgning. Flere fandt det svært at give eksempler på deres kompetencer, beskrive erfaringer mv. Deltagerne pegede derfor på et jobsøgningskursus i regi af VIA University College, som en mulig løsning på disse barrierer. Formålet skulle være at give deltagerne redskaber til at gå i gang med jobsøgningen samt, gennem øvelser, at få fokus på det, de er særlig gode til.

Jobsøgningskurset skulle være åbent for studerende med og uden funktionsnedsættelser. Dette på baggrund af, at workshopdeltagerne havde udtrykt, at de ikke ønskede at fremstå anderledes eller med større behov, end andre studerende. Det blev derfor besluttet at afholde et fælles jobsøgningskursus for alle studerende, men med mulighed for at få specifik vejledning om regler og muligheder for studerende med funktionsnedsættelse.

Medio januar 2019, tre uger før afholdelse af kurset, blev der sendt en invitation til de studerende på deres studiemail. Herudover blev der ophængt iøjnefaldende plakater på centrale steder.

Kurset blev afviklet i forlængelse af, at de studerende havde afsluttet deres uddannelser, og dermed på et tidspunkt som vi vurderede, var relevant. Workshopdeltagerne havde givet udtryk, at de i forbindelse med eksamener ikke havde overskud til andre aktiviteter hvilket medførte, at kurset kom til at lægge i forlængelse af afleveringen af bacheloropgaverne på et tidspunkt, som var meget relevant ift. jobsøgning.

Jobsøgningsværkstedet blev afholdt den 4. februar 2019 fra 09.00 – 12.30 med følgende program:

- 09.00 Velkomst v. Finn Amby (projektleder) og Maria Christiansen (facilitator)
- 09.15 Gruppeøvelse: *Find ind til det du er god til*
- 10.00 CV – form og indhold
- 10.20 Pause
- 10.40 Den gode ansøgning
- 11.00 Værksted
- 12.30 Tak for i dag

På kurset blev deltagerne præsenteret for forskellige skabeloner til CV og ansøgninger som inspiration til jobsøgningen.

Der mødte ni deltagere op til jobsøgningskurset. Heraf havde flertallet ikke oplyste funktionsnedsættelser. Til stede var desuden tre medarbejdere fra jobcenterets handicapteam, der kunne vejlede de studerende om rettigheder og dispensationsmuligheder, hvilket dog ikke blev aktuelt, idet ingen af deltagerne efterspurgte dette.

Vores erfaring med jobsøgningskurset er, at selvom der afvikles en aktivitet for de studerende efter overståede eksamener, er der alligevel en barriere for at deltage. Vi kunne af gode grunde ikke spørge de studerende hvad barrieren består i, men vi kan udelukke, at det var fordi aktiviteten faldt sammen med eksamenspres eller fordi aktiviteten var stigmatiserende. Det er en mulighed at jobsøgningskurset har virket uoverskueligt eller skræmmende for nogle studerende, som måske ikke tidligere har forholdt sig til at deres uddannelse nærmede sig afslutningen. En anden forklaring, som vi har oplevet flere steder er, at de studerende har brugt meget energi på deres bacheloropgave og eksamener og mange har følt sig presset, både fysisk og mentalt. Det er en mulighed, at nogle af de studerende ikke har haft overskud til at deltage.

### **FRIVILLIG ERHVERVSMENTOR**

Målgruppen for en frivillig erhvervsmentor er studerende med en funktionsnedsættelse på lærer-, pædagog- og socialrådgiveruddannelsen og de frivillige mentorer skulle derfor rekrutteres fra arbejdspladser indenfor disse områder. De frivillige mentorer skulle efterfølgende matches med dimittender indenfor samme uddannelse og hensigten var, at mentorerne ville kunne hjælpe dimittender med at afklare både fag og branche qua deres erfaring og bidrage til en forventningsafstemning ift. ansættelsesprocessen, væsentlige barrierer i jobbet ift. handicap, ansættelsesvilkår, arbejdspladskultur, balancen mellem arbejde og fritid mv.

Selvom forslaget om en frivillig erhvervsmentor kom fra målgruppen selv, fandt vi det fornuftigt at indhente forhåndstilkendegivelser, førend rekruttering af mentorer blev igangsat. Erfaringerne fra jobsøgningskurset havde tydeliggjort at de studerendes ressourcer og de valg, de tager, ikke altid stemmer overens med det, som de gerne vil.

Der blev medio marts 2019 sendt en mail til alle studerede på uddannelsernes sidste semester med opfordring til at vende tilbage, hvis de ønskede at høre mere om muligheden for en frivillig erhvervsmentor. I mailen blev det understreget, at tilbuddet var en del af undersøgelsen "Fra uddannelse til første job – med handicap".

Der blev givet en tilmeldingsfrist på tre uger. Da deadline nærmede sig, blev der sendt en reminder for tilmelding. Undervejs meldte fire studerende tilbage, at de var interesserede i en erhvervsmentor. Fire interesserede var desværre ikke nok til at fortsætte initiativet.

Vores erfaringer fra jobsøgningskurset blev bekræftet i dette tiltag. Selvom forslaget var fremkommet fra studerende med funktionsnedsættelser på netop disse uddannelser, som selv ville ønske at have haft denne mulighed, var det ikke nok til at rekruttere deltagere. Vi kan ikke med sikkerhed vide, hvad der ligger til grund for den manglende interesse. Det er muligt, at tilbuddet har virket skræmmende for nogle, da det kræver noget gå-på-mod. Det kan også være, at nogle har tænkt, at deltagelsen ville være tidskrævende. Vores erfaring er, at studerende med handicap er meget opmærksomme på, hvordan de anvender deres tid, da en del studerende med fysiske og psykiske funktionsnedsættelser har færre kræfter og ofte mindre overskud end andre studerende. Desuden skal en del af de studerende bruge længere tid på at forberede sig til undervisningen og aflevere opgaver. Det kræver derfor

et overskud at involvere sig med en mentor samt et erkendt behov om, at dette vil kunne være en god idé.

### **DIALOGREDSKAB**

Gennem interviews og workshops med studerende og professionelle blev vi opmærksomme på behovet for at styrke overgangen mellem uddannelse og job. Eftersom SPS-vejlederne har en løbende kontakt med de studerende kunne denne dialog være afsæt for at forbedre overgangsperioden. Til at facilitere dialogen mellem SPS-vejleder og studerende blev der som forsøg udviklet et dialogredskab, som kunne anvendes i samtalerne under den afsluttende del af uddannelsen. Dialogredskabet havde til formål at sætte fokus på den viden og erfaringer, som de studerende tager med sig fra uddannelsesforløbet og igangsætte refleksioner og overvejelser i forhold til jobsøgning og fremtidigt job.

Udviklingen af dialogredskabet blev påbegyndt i januar 2019 med inddragelse af SPS-ansvarlige fra henholdsvis Lærer-Pædagog – og Socialrådgiveruddannelsen og inspiration fra studerende i målgruppen.

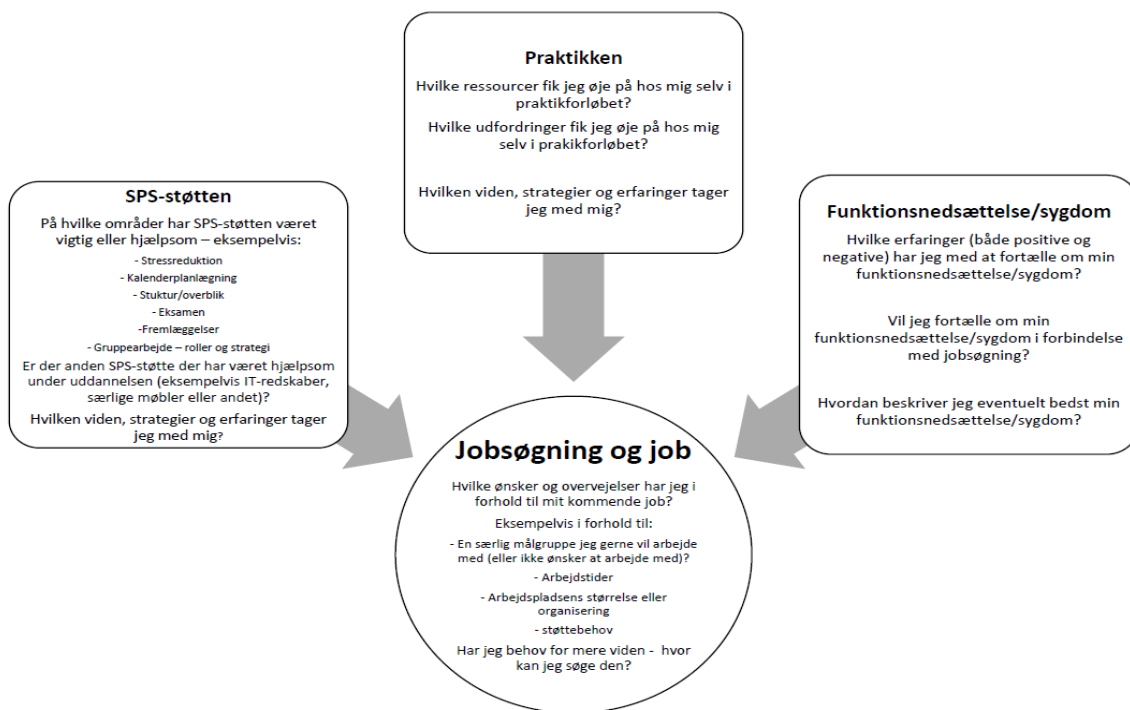
Dialogredskabet skulle være frivilligt og havde til hensigt at:

- Understøtte den studerende i en struktureret og jobrettet refleksion over egne ressourcer og vanskeligheder
- Tage udgangspunkt i den studerendes erfaringer fra praktikker og SPS-forløb og have et fremadrettet fokus med udgangspunkt i erfaringer og strategier, som har virket
- Være empowermentorienteret og give den studerende mulighed for selv at bære oplysninger/refleksioner videre samt vælge, hvordan de skal anvendes.

På baggrund af udviklingsprocessen, kom dialogredskabet til at bestå af to dele.

Det 1 illustrerer de temaer, som kan danne baggrund for samtale og refleksioner om ønsker og behov i relation til job:

## Temaer der kan drøftes



Del 2 er et notatskema til den studerende, hvor de vigtigste pointer fra samtalerne kan noteres. Hermed har den studerende noget konkret at vende tilbage til når uddannelsen er afsluttet, og dette kan anvendes både som forberedelse til jobsamtaler eller samtaler med jobcenter/A-kasse.

Mine noter	
<p><b>SPS-støtten</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• På hvilke områder har SPS-støtten været vigtig eller hjælpsom?</li> <li>• Anden SPS-støtte, der har været hjælpsom? (eksempelvis IT-redskaber, særlige møbler mv.)</li> <li>• Hvilken viden, strategier og erfaringer tager jeg med mig?</li> <li>• Andet?</li> </ul>	
<p><b>Praktikken</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ressourcer?</li> <li>• Udfordringer?</li> <li>• Hvilken viden, strategier og erfaringer tager jeg med mig?</li> <li>• Andet?</li> </ul>	
<p><b>Funktionsnedsættelse/sygdom</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hvilke erfaringer har jeg med at fortælle om min funktionsnedsættelse/sygdom?</li> <li>• Vil jeg fortælle om min funktionsnedsættelse/sygdom i forbindelse med jobsøgning?</li> <li>• Hvordan fortæller jeg bedst om min funktionsnedsættelse?</li> </ul>	

Redskabet blev udviklet til fleksibel anvendelse, hvor det kan inddrages i en eller flere samtaler. Herudover er det op til den studerende, hvorvidt det er meningsfuldt at anvende begge redskabets dele eller kun en af dem.

I udviklingen af redskabet blev det aftalt at afprøve redskabet i SPS-samtaler med studerende, der afsluttede deres uddannelse i sommeren 2019. Studerende på både Lærer-, Pædagog- og Socialrådgiveruddannelserne blev tilbudt værktøjet. Ca. 15 studerende ville være en del af målgruppen.

Eftersom de SPS-ansvarlige på uddannelserne havde været tæt på udviklingen af redskabet, og der er forskellig organisering af SPS-støtten på uddannelserne, ønskede de SPS-ansvarlige selv at introducere dialogredskabet og afprøvningen for SPS-vejlederne. Der blev således aftalt plan herfor, og formidlet et spørgeskema til SPS-vejledere og studerende, som havde til hensigt at indsamle erfaringer med redskabet samt idéer til videreudvikling.

På trods af gode intentioner fra uddannelserne viste det sig svært at få redskabet afprøvet. Uddannelserne meldte ved opfølgning tilbage, at SPS-vejlederne af forskellige årsager ikke havde fået afprøvet redskabet. Ved en af uddannelserne var der tale om en forglemmelse, mens SPS-vejlederne på de to øvrige uddannelser havde forholdt sig til redskabet, men havde fundet det vanskeligt at rette fokus på job og fremtid, mens de studerende skrev bacheloropgave. Flere SPS-vejledere oplevede, at et flertal af de studerende med funktionsnedsettelse var yderst pressede, hvorfor de i høj grad havde brug for at holde fokus på at afslutte deres uddannelse. Tilbagemeldingerne fra SPS-vejlederne handlede således om, at det ikke i de konkrete samtaler har været muligt eller meningsfuldt at inddrage skemaet.

Afprøvningen af dialogredskabet har således givet os indsigt i, at det på trods af gode intentioner og et konkret redskab er svært at få inddraget dialogen om jobsøgning i SPS-vejledningen ved uddannelsens afslutning. Afprøvningen illustrerer, at det synes at være vanskeligt for både studerende og vejledere at sætte fokus på overgangen og jobsøgning i uddannelsens afslutning. Dette blev bekræftet af flere dimittender i interviewene, hvor flere udtrykte et stort behov for samtalerne, men samtidig et ønske om, at de fremtidsrettede samtaler med SPS-vejleder i stedet blev placeret efter eksamen. Samtaler efter afslutning af uddannelsen er ikke en mulighed på nuværende tidspunkt, idet SPS-vejledningen afsluttes samtidig med uddannelsen. Hermed har afprøvningen af dialogredskabet medvirket til en nuancering af dilemmaerne og problemstillingerne ved overgangen mellem uddannelse og job, og givet os yderligere indblik i de forskelligartede kontekster, som redskaber til overgange eventuelt skal indarbejdes i.

# 6 Formidling af undersøgelsens resultater

## 6.1 Indledning

Dette kapitel omhandler, hvordan undersøgelsens resultater er blevet formidlet ud til omverdenen. Kapitlet indeholder to afsnit i form af 1) afslutningskonference og 2) presseomtale. Afsnittet om afslutningskonferencen indeholder delafsnit omhandlende formål, deltagerkreds, program og de to workshops. Afsnittet om presseomtale omhandler radioudsendelser.

## 6.2 Afslutningskonference

Formålet med afslutningskonferencen var med afsæt i projektet, *"Fra uddannelse til første job – med handicap"*, at sætte spot på det aktuelle emne: Snitfladerne mellem de videregående uddannelser og arbejdsmarkedet med særligt fokus på overgangen for personer med et handicap. Vi inviterede derfor centrale beslutningstagere og aktører på tværs af sektorer til at mødes og drøfte det emnet på baggrund af nyeste viden fra projektet og anden forskning.

### **DELTAGERKREDS**

For at sikre deltagelse fra centrale beslutningstagere og aktører på tværs af sektorer inviterede vi personer fra uddannelses-, forsknings- og beskæftigelsessektoren samt repræsentanter fra handicaporganisationer. Dette resulterede i en bred deltagelse på tværs af sektorer, landsdele og jobtitel.

Inden for uddannelses- og forskningssektoren deltog 23 personer, hvori universiteterne og professionshøjskolerne var bredt repræsenteret med deltagelse fra CBS, Aarhus Universitet, Syddansk Universitet, Københavns Universitet, VIA University College, University College Nordjylland, University College Lillebælt og University College Syd. Størstedelen af deltagerne fra uddannelsessektoren var SPS-vejledere eller en anden form for vejledere rettet mod eleverne. Ledere samt få forskere deltog også på konferencen. Konkret var der 11 på medarbejderniveau rettet mod eleverne (fem var SPS-vejledere), syv ledere og tre lektorer.

Fra beskæftigelsessektoren deltog 36 personer fra jobcentre bredt repræsenteret geografisk. Konkret deltog 26 personer fra Jylland, seks personer fra Fyn og fire personer fra Sjælland. Det var særligt frontmedarbejdere, men et mindre antal af ledere deltog også. Konkret deltog der seks personer på lederniveau og 27 personer på medarbejderniveau. Heri var seks af frontmedarbejderne ansat i stillinger med specifikt fokus på handicap.

Fra centraladministrationen var uddannelse og beskæftigelse repræsenteret i form af deltagelse fra Styrelsen for Undervisning og Kvalitet, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering samt Socialstyrelsen med hhv. én person, fem personer og én person. Fra handicaporganisationerne deltog fire personer fra hhv. Dansk Handicap Forbund, Sammenslutningen af Unge Med Handicap, Muskelsvindfonden (v. formanden) og Danske Handicaporganisationer. Tre var repræsenteret fra øvre ledelseslag, mens den sidste var repræsenteret med en konsulent.

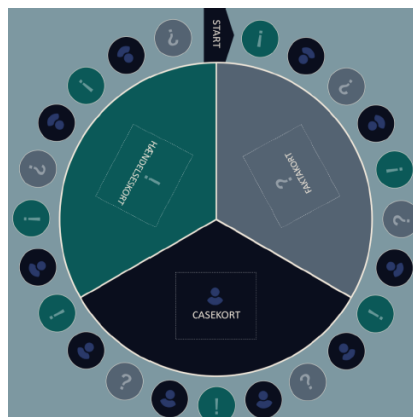
## PROGRAM

Tid	Punkt	Indhold
10.00-10.05	Velkomst v. Simon Toftgaard Jespersen, formand for Muskelsvindfonden	Simon Toftgaard Jespersen, formand for Muskelsvindfonden, bød velkommen og præsenterede projektleder, Finn Amby, fra VIA University College
10.05-10.15	Introduktion v. projektleder, Finn Amby	Finn Amby introducerede til dagens program og projektet
10.15-11.00	Præsentation af analyseresultater v. projektgruppen	1) Jonas Kjærgaard Thodsen fra Pluss Leadership præsenterede resultaterne fra registerundersøgelsen. 2) Finn Amby præsenterede resultaterne fra surveyundersøgelsen. 3) Berit Juel Christoffersen fra Via University College præsenterede de overordnede fund i interviews. 4) Johnny, som var én af interviewpersonerne, fortalte om sin oplevelse med overgangen fra uddannelse til arbejdsmarkedet med et handicap
11.00-12.10	Workshop 1 – "Job på spil", et dialogbaseret brætspil til forankring af projektets viden	"Job på spil" er et dialogbaseret brætspil, som forsøger at understøtte læring og sparring med udgangspunkt i resultater fra projektet. Læs afsnit 2.4. for en mere uddybende beskrivelse
12.10-12.45	Frokost og networking	
12.45-13.30	Oplæg "Hvordan skaber vi bedre match mellem personer med handicap og arbejdsmarkedet?" v/ Thomas Bredgaard, professor (MSO), Ph.D., fra Institut for Statskundskab, Aalborg Universitet	Thomas Bredgaard er tilknyttet Forskningscenter for Handicap og Beskæftigelse. Han forsker primært i personer med handicap i forhold til beskæftigelse
13.30-13.40	Pause	
13.40-14.00	Præsentation af læring fra projektet og intro til workshop v. projektgruppen	Berit Juel Christoffersen og Maria Christiansen fra Pluss Leadership præsenterede de tiltag, vi forsøgte at afprøve, og den læring, vi fik ved at afprøve tiltagene (Dialogredskab, erhvervsmentor og jobsøgningskursus)
14.00-14.45	Workshop 2 – Hvordan omsætter vi læringspunkterne til handlinger og samarbejde?	I denne workshop kom konferencedeltagerne ud i samme grupper som til første workshop. Grupperne blev bedt om at færdiggøre et "Postkort fra fremtiden – 2025". Læs afsnit 2.5. for en mere uddybende beskrivelse
14.45-15.00	Afrunding v. Simon Toftgaard Jespersen og Finn Amby	Simon Toftgaard Jespersen og Finn Amby afrundede konferencen. Finn tog imod afsluttende spørgsmål fra deltagerne med støtte fra de andre i projektet



## WORKSHOP 1 – JOB PÅ SPIL

"Job på spil" er et dialogbaseret brætspil rettet mod medarbejdere og ledere. Formålet er at skabe en praksisorienteret dialog om tilgangen til at arbejde beskæftigelsesrettede i konkrete borgercases. Et særligt udbytte kommer af fælles refleksion om valg og tilgange til borgeren. I forbindelse med afslutningskonference udarbejdede Pluss Leadership i samarbejde med VIA University College en ny udgave omhandlende nyuddannede borgere med handicap, som ikke kun rettede sig til jobcentre, men også særligt til uddannelsesinstitutionerne. Spillet blev brugt til at kunne understøtte læring og sparring gennem en praksisorienteret dialog blandt afslutningskonferencens deltagere.



Denne sjette udgave var udarbejdet med udgangspunkt i resultater fra projektet. Spillet indeholder case- og faktakort, som er baseret på hhv. projektets kvalitative interviews og projektets registerundersøgelse.

Spillet er et klassisk brætspil med spilleplade, tre typer spillekort, to minutters og fem minutters timeglas, en terning, to spillebrikker, notesblokke og kuglepenne. Spillet spilles af to hold med to-fire personer på hvert hold. Det startende hold, eksempelvis hold A, slår med terningen og rykker deres brik det antal felter, som terningen viser. Hold B trækker et spillekort fra den kategori, som hold A er landet på og læser højt. Holdet med flest vundne casekort og faktakort ved spillets afslutning har vundet.

Til afslutningskonferencen forløb workshoppen hensigtsmæssigt med gode diskussioner i grupperne omkring mulighederne for i højere grad at støtte og vejlede personer med handicap i overgangen fra uddannelse til arbejdsmarkedet. Her nævnte mange deltagere på tværs af sektor stor tilfredshed med workshoppen, hvor de følte, at spillet understøttede en interessant sparring med de andre deltagere. Ydermere mundede workshoppen ud i, at flere deltagere var interesseret i at købe spillet efterfølgende. Alt i alt en meget vellykket workshop. Nedenfor ses eksempler på hhv. case- og faktakort, som specifikt var udarbejdet til afslutningskonferencen. Alle kort er at finde i bilag 5.

Interesse for spilleplade og kort kan henvendes til Pluss Leadership.

### Casekort

I præsenteres for nyuddannede med handicap, der af forskellige årsager oplever problematikker med at komme i beskæftigelse. Kortene bygger på en beskrivelse af borgeres aktuelle situation, samt hvad der er gået forud for, at borger er havnet i denne situation. Kortene er baseret på projektets kvalitative interviews. Hvert kort afsluttes med et åbent spørgsmål. Her får I mulighed for at drøfte, diskutere og vurdere, hvordan I vil gribe sagen an.



Casekortets fremgangsmåde:

- Fem minutter til refleksion og dialog, inden – fx hold A – giver svaret
- To minutter, hvor det modsatte hold giver feedback
- To minutter til drøftelse af feedback og eventuelt revidering af svar
- Hold A får kortet som point, hvis det modsatte hold godkender svar og refleksioner.

### Faktakort

Kortet indeholder et relevant spørgsmål inden for målgruppen af nyuddannede med handicap. Kortene er bl.a. baseret på projektets registeranalyse. I får kortet som point, hvis I svarer rigtigt – ellers læses svaret højt og lægges tilbage nederst i bunken. Turen går til det modsatte hold.



### Hændelseskort

Kortet beskriver en realistisk hændelse i et borgerforløb. Afhængig af hændelsen fremgår det på kortet, om I skal rykke jeres spillebrik frem eller tilbage. Kortet lægges tilbage i bunken, og I får et nyt kort fra det felt, I nu er landet på.



## Casekort (forside og bagside)

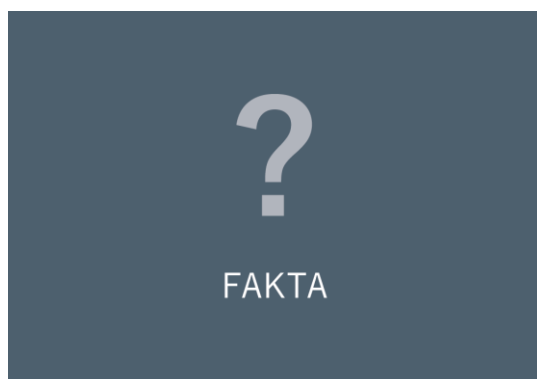


### Per, 26 år – socialrådgiver, kronisk ryglidelse

Per er nyuddannet socialrådgiver. Han har en medfødt ryglidelse, som resulterer i kroniske smerter. Han har modtaget handicaptillæg under sin uddannelse, ligesom han fra kommunen har fået bevilget særlig indretning af sin bil og forskellige hjælpemidler i hjemmet. Per har søgt mange jobs og har nu fået et 4 måneders vikariat som opsøgende medarbejder i et ungdomscenter. Han har ikke fortalt om sin ryglidelse ved ansættelsen, da han var bange for, at de så ikke ville ansætte ham. Ligeledes er han bange for at blive fyret igen, hvis han fortæller det, fordi de så ikke vil stole på ham. Desuden håber han at kunne klare sig på lige fod med sine kollegaer, da jobbet giver god mulighed for bevægelse, hvilket mindsker smerterne.

Hvordan vil I vejlede Per til at handle i forbindelse med sin ansættelse?

## Faktakort (forside og bagside)



### Fakta

Hvilken gruppe af nyuddannede har den laveste beskæftigelsesandel efter 12 måneder?

- A) Nyuddannede med ryglidelser.
- B) Nyuddannede med neurologiske lidelser.
- C) Nyuddannede med psykiske lidelser.

Svar: B. Efter 12 måneder er 55 % af gruppen med neurologiske lidelser i beskæftigelse. For gruppen med psykiske lidelser og gruppen med ryglidelser er beskæftigelsesandelen hhv. 62 % og 82 %.

Kilde: Pluss Leadership & VIA University College.

## WORKSHOP 2 – POSTKORT FRA FREMTIDEN

I denne workshop kom konferencedeltagerne ud i samme grupper som til første workshop. Grupperne blev bedt om at færdiggøre et "Postkort fra fremtiden – 2025". Postkortet startede med en kort tekst: *"Her i år 2025 går det rigtigt godt, da vi har opnået samme høje beskæftigelsesfrekvens fra de videregående uddannelser for dimittender med og uden et handicap, fordi..."*

Grupperne skulle dernæst komme med deres scenarier på, hvorfor det var muligt at nå dette fremtids-scenarium. På den måde gav deltagerne konkrete anbefalinger til, hvor i uddannelses- og beskæftigelsesindsatsen man bør sætte ind, når det omhandlede dimittender med handicap. Det udmøntede sig i mange interessante og brugbare anbefalinger. De ni postkort er at finde i bilag 2. I opsamlingen på workshoppen blev nogle af gruppernes postkort valgt ud, og de blev læst op foran alle, hvilket startede fine diskussioner i plenum.

På tværs af de ni postkort var der en række anbefalinger, som gik igen. Særligt fremhævede næsten alle grupperne (8 ud af 10), at man i beskæftigelsesindsatsen skal sætte ind ved at skabe en mere

helhedsorienteret indsats over for dimittender med handicap ved at højne samarbejdet mellem uddannelsesinstitutioner og jobcentre. F.eks. nævnte to grupper, at overgangen mellem uddannelse og jobcenter skal forbedres ved, at kommende dimittender med handicap skal gøres mere opmærksomme på kompenserende ordninger og støttemuligheder enten gennem uddannelsesinstitution eller ved besøg af jobcenter.

Ydermere fremhævede flere, at personer med handicap skal modtage et længere efterværn – også efter uddannelsen er stoppet. En gruppe nævnte, at der skal oprettes et korps af virksomhedsmentorer, der fokuserer på at danne bro mellem uddannelserne og arbejdsmarkedet for dimittender med handicap.

Mere end halvdelen af grupperne anbefalede ligeledes, at der i beskæftigelsesindsatsen skal være fokus på at højne viden blandt studerende og dimittender med handicap omkring kompenserende ordninger og støttemuligheder. Det skal gøres ved at øge gennemskelighed og adgang til information angående disse ordninger og muligheder. En gruppe anbefalede at etablere et online chatforum, som vil muliggøre, at personer med handicap kan få viden om ordninger og muligheder. En anden gruppe anbefalede, at man kan oprette et online afkrydsningssystem, hvor personen kan angive, hvilken viden personen ønsker at få til første samtale ved jobcenter.

Desuden anbefalede flere af grupperne, at også virksomhederne skal være mere grundigt informeret om kompenserende ordninger og støttemuligheder, hvilket igen skal sikres gennem øget gennemskelighed og adgang til information. En gruppe pegede på at en ønskværdig løsning ville være, at Dansk Arbejdsgiverforening eller andre erhvervsorganisationer bidrog med at skabe større viden om, hvad det vil sige at ansætte personer med handicap.

Postkortene findes i bilag 6.

### 6.3 Presseomtale

I løbet af projektperioden har projektgruppen skabt presseomtale af projektet, for at udbrede kendskabet til projektets resultater og læringspunkter.

#### **RADIOUDSENDELSER**

##### **Registeranalyse sætter fokus på overgangsproblematik i P4, DR**

Dimittender med handicap har vanskeligere ved at få 1. job viser resultaterne af registeranalysen i projektet. Vores resultater blev bragt i Danmarks Radio den 20. maj 2019, som fakta til at sætte fokus på problemstillingen. I indslaget bliver konsulent hos Pluss Leadership, Jonas Kjærgaard Thodsen, interviewet om, hvad registeranalysen viser og barrierer i øvrigt ift. første job for personer med handicap. I kan høre indslaget via linket nedenfor: 1:10:30 inde i programmet. Det blev også bragt i P4 morgen Øst kl. 6.30 den 21. maj 2019.

Hør radioindslaget via dette link:

<https://www.dr.dk/radio/p4aarhus/p4aarhus-eftermiddag/p4-eftermiddag-2019-05-20-15-03-2>

##### **Afsluttende formidling af projektets resultater i P4, DR**

Om morgenen inden afslutningskonferencen for projektet blev projektleder Finn Amby og Johnny, som har deltaget i projektet, interviewet i P4 DR om barrierer i overgangen til første job med funktionsnedsættelse. Johnny fortalte om sine personlige erfaringer, hvordan det lykkedes ham at få et job og hvad han har fået ud af at deltage i projektet. Finn Amby supplerede med den viden om barrierer og muligheder, som er skabt gennem projektets forskellige undersøgelser. Radioindslaget blev sendt om morgenen inden afslutningskonferencen og bidrog dermed også som optakt til dagens program, hvor flere deltagere havde hørt indslaget i deres bil eller i toget på vej til konferencen.

#### **NYHEDSBREV - SPECIALFUNKTIONEN JOB & HANDICAP**

I august 2019 bragte Specialfunktionen Job & Handicap registeranalysen i deres nyhedsbrev. Nyhedsbrevet bliver sendt ud til en stort antal abonnenter, blandt andet i kommunerne.

#### **Omtalen i nyhedsbrevet:**

”Analyse: Dimittender med handicap og job

Lektorer fra VIA University College og Pluss Leadership har i en national registeranalyse undersøgt, hvordan overgangen fra de videregående uddannelser til første job er for dimittender med en funktionsnedsættelse sammenlignet med dimittender uden en funktionsnedsættelse. Dette er ikke tidligere systematisk undersøgt.

Resultaterne bekræfter, hvad der tidligere var en formodning, at dimittender med en eller flere fysiske og/eller psykiske funktionsnedsættelser har en højere ledighed i året efter de har færdiggjort deres studier end deres medstuderende uden en funktionsnedsættelse. Tallene viser, at tolv måneder efter, at de studerende har færdiggjort en videregående uddannelse, er der næsten ti procentpoint forskel i arbejdsmarkedstilknytningen for personer med og uden handicap.”

Se nyhedsbrevet her:

<https://star.dk/om-styrelsen/nyt/nyt-fra-specialfunktionen-job-og-handicap/2019/8/nyhedsbrev-fra-specialfunktionen-job-handicap-august-2019/>

Link til rapporten på Pluss Leaderships hjemmeside:

<https://pluss.dk/da/nyheder/ny-analyse-dimittender-med-handicap-har-vanskeligere-ved-faa-foerste-job>

# Bilag 1: Populationernes fordeling

Tabel: Populationerne med og uden funktionsnedsættelses fordeling på arbejdsmarkedstilknyningsdimensioner, procent

Måneder siden endt uddannelse	Population	1. Offentligt forsøget uden tilknytning til arbejdsmarkedet	2. Offentlig forsørgelse på det rummelige arbejdsmarked	3. Offentlig forsørgelse på det ordinære arbejdsmarked	4. Offentligt forsørges i virksomhedspraktik	5. Beskæftigelse på det rummelige og/eller ordinære arbejdsmarked	Total
0	Ingen funktionsnedsættelse	9,81	0	25,45	0,45	64,28	
	Funktionsnedsættelse	9,76	0,06	38,91	1,58	49,69	
1	Ingen funktionsnedsættelse	4,94	0,01	28,73	0,72	65,6	
	Funktionsnedsættelse	4,96	0,06	40,04	1,34	53,6	
2	Ingen funktionsnedsættelse	3,9	0,01	23,83	1,59	70,68	
	Funktionsnedsættelse	3,39	0,05	33,63	3,04	59,89	
3	Ingen funktionsnedsættelse	3,64	0,01	20,22	2,39	73,74	
	Funktionsnedsættelse	3,13	0,03	29,32	3,95	63,57	
4	Ingen funktionsnedsættelse	3,49	0,01	17,77	2,59	76,15	
	Funktionsnedsættelse	3,24	0,03	26,26	4,61	65,86	
5	Ingen funktionsnedsættelse	3,5	0,01	16,79	2,15	77,55	
	Funktionsnedsættelse	2,91	0,06	26,09	3,67	67,26	
6	Ingen funktionsnedsættelse	3,52	0,01	16,57	1,75	78,15	
	Funktionsnedsættelse	3,25	0,2	26,71	3,25	66,59	
7	Ingen funktionsnedsættelse	3,34	0,01	14,66	1,61	80,39	
	Funktionsnedsættelse	2,73	0,5	22,76	3,56	70,74	
8	Ingen funktionsnedsættelse	3,19	0,03	13,44	1,52	81,83	
	Funktionsnedsættelse	2,33	0,21	21,2	4,11	72,14	
9	Ingen funktionsnedsættelse	3,12	0,03	12,56	1,37	82,92	
	Funktionsnedsættelse	2,32	0,3	19,41	3,61	74,35	
10	Ingen funktionsnedsættelse	3,07	0,04	12,01	1,19	83,69	
	Funktionsnedsættelse	2,65	0,4	18,68	3,13	75,14	
11	Ingen funktionsnedsættelse	3,12	0,04	11,69	1,1	84,04	
	Funktionsnedsættelse	2,79	0,41	19,33	3,05	74,42	
12	Ingen funktionsnedsættelse	3,17	0,05	11,37	0,96	84,44	
	Funktionsnedsættelse	2,98	0,43	18,84	2,98	74,77	

## Bilag 2: Procent af population i ordinær beskæftigelse

Tabel: Procent af population i ordinær beskæftigelse per måned siden endt uddannelse, fordelt på uddannelsestype

	Måneder siden endt uddannelse				
	0	3	6	9	12
<b>Kort videregående uddannelse</b>	56,37	66,365	66,91	73,84	76,30
Funktionsnedsættelse	44,98	58,7	58,17	67,79	70,30
Ingen funktionsnedsættelse	67,76	74,03	75,65	79,89	82,31
<b>Lang videregående uddannelse</b>	44,985	55,76	64,93	71,915	75,65
Funktionsnedsættelse	34,52	47,36	56,91	64,76	69,32
Ingen funktionsnedsættelse	55,45	64,16	72,95	79,07	81,97
<b>Mellemlang videregående uddannelse</b>	53,54	71,17	75,25	80,47	80,54
Funktionsnedsættelse	47,31	66,6	70,66	76,8	76,43
Ingen funktionsnedsættelse	59,77	75,74	79,84	84,14	84,64

Tabel: Procent af population i ordinær beskæftigelse per måned siden endt uddannelse, fordelt på VIA-uddannelser eller ej

	Måneder siden endt uddannelse												
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Øvrige mellemlange uddannelser	54,99	60,46	67,405	71,835	73,985	75,365	75,645	77,88	79,875	80,995	81,77	81,825	81,385
Med funktionsnedsættelse	48,53	54,84	62,29	67,39	69,41	71,25	71,12	73,37	75,91	77,49	78,55	78,47	77,65
Uden funktionsnedsættelse	61,45	66,08	72,52	76,28	78,56	79,48	80,17	82,39	83,84	84,5	84,99	85,18	85,12
VIA-uddannelser	48,08	57,88	63,86	68,78	72,74	74,665	73,73	74,935	76,93	78,55	78,17	77,27	77,645
Med funktionsnedsættelse	43,49	53,22	58,62	64,15	69,13	71,98	69,08	69,72	72,18	74,49	73,36	71,94	72,68
Uden funktionsnedsættelse	52,67	62,54	69,1	73,41	76,35	77,35	78,38	80,15	81,68	82,61	82,98	82,6	82,61

## Bilag 3: Andel i ordinær beskæftigelse fordelt på støtteform

Tabel: Andel i ordinær beskæftigelse, fordelt på støtteform

Måneder siden endt uddannelse	HT	SPS	SPS & HT	Intet handicap
0	34,99	55,64	32,06	64,28
1	39,23	59,28	37,1	65,6
2	46,51	65,13	45,86	70,68
3	50,09	68,52	45,93	73,74
4	52,87	70,36	46,15	76,15
5	53,88	71,88	45,75	77,55
6	54,3	71,23	51,4	78,15
7	58,89	74,9	53,68	80,39
8	60,58	76,16	56,82	81,83
9	63,71	78,06	59,77	82,92
10	62,89	79,58	63,29	83,69
11	63,06	78,8	64,18	84,04
12	63,83	78,93	61,4	84,44

# Bilag 4: Fremgangsmåde og svarprocent for dimittendundersøgelse

## 1. runde: Undersøgelse blandt studerende på sidste semester

### Fremgangsmåde og svarprocent

Undersøgelsen blev gennemført webbaseret med anvendelse af Surveyxact. Invitation til deltagelse blev distribueret på mail til de studerende, som var registreret som aktive på det sidste semester på en af de fire uddannelser på undersøgelsestidspunktet. Teksten i invitationsmailen kan ses i bilag 1, og spørgeskemaet er medtaget som bilag 2.

Undersøgelsen blev gennemført ad to gange i hhv. marts og september. Undersøgelsen skulle under alle omstændigheder gennemføres i efteråret på administrationsbacheloruddannelsen, da denne uddannelse kun har studiestart én gang om året med studieafslutning i januar. I forårsrunden viste det sig desuden vanskeligt at opnå en helt tilfredsstillende svarprocent, og det blev derfor besluttet også at gennemføre undersøgelsen igen i efteråret for det næste hold studerende på de øvrige uddannelser. Det gjaldt dog ikke læreruddannelsen, som også kun har studiestart én gang om året men med studieafslutning i juni. Der er således tale om respondenter fra to forskellige studiehold på pædagog- og socialrådgiveruddannelserne, men respondenterne befinder sig alle nogenlunde på samme tidspunkt i studiet – 4-5 måneder før dimission.

Der blev i alt udsendt invitationer til 1908 studerende, og der kom svar fra 570, svarende til 29,9 %. I begge undersøgelsesrunder blev der udsendt to rykkermails, og på trods heraf har det været svært at opnå en høj svarprocent. Erfaringer fra andre surveys blandt studerende på VIA tyder dog på, at det er et generelt problem, som ikke knytter sig specielt til denne undersøgelse. Som det ses af tabel 2.1 nedenfor, er der dog tale om store udsving mellem de enkelte uddannelser.

**Tabel 2.1. Svarprocenter fordelt på uddannelse.**

	Udsendt	Besvarelser	Procent
<b>Lærer</b>	526	154	29,3
<b>Pædagog</b>	956	238	24,9
<b>Socialrådgiver</b>	355	145	40,8
<b>Administrationsbachelor</b>	71	33	46,5
<b>Total</b>	1908	570	29,9

### Studerende med handicap

Spørgeskemaets sidste sektion omhandler handicap. Respondenterne blev her først bedt om at svare ja eller nej til følgende spørgsmål: " Har du handicap/langvarig funktionsnedsættelse (det kan handle



om både fysiske og psykiske funktionsnedsættelser)? ” Respondenter, der svarede nej til spørgsmålet, blev dirigeret til de afsluttende spørgsmål i skemaet, hvorimod respondenter, der svarede ja, først fik en række uddybende spørgsmål om emnet.

Baggrunden for ovenstående formulering af indgangsspørgsmålet til handicapsektionen er følgende: I projektet opereres der som udgangspunkt med den relationelle handicapforståelse, hvilket indebærer, at det bør være funktionsnedsættelse der spørges til, når det handler om at identificere karakteristika ved individet. Handicap benyttes dog ofte som udtryk for funktionsnedsættelse i almindeligt sprogbrug, og derfor er begge ord medtaget. Ordet varig er medtaget for at signalere, at der ikke må være tale om en midlertidig situation. Endelig er indholdet i parentes medtaget for at minde om, at funktionsnedsættelse/handicap er et bredt begreb, og at funktionsnedsættelsen også kan være af psykisk karakter. Den anvendte handicapdefinition betyder, at undersøgelsens resultater ikke direkte kan sammenlignes med de ofte citerede undersøgelser fra VIVE, hvor der spørges til længerevarende helbredsproblem eller handicap. Der er formodentlig en væsentlig mindre andel, der vil svare ja til spørgsmålet i nærværende undersøgelse. Forventningen var på den baggrund, at der nok ville være omkring 10 % af de studerende, som selv vurderer, at de har handicap/varig funktionsnedsættelse.

Niveauet viste sig da også at svare nogenlunde til forventningerne, jf. tabel 2.2.

**Tabel 2.2. Svar på spørgsmål om handicap/varig funktionsnedsættelse for de enkelte uddannelser og i alt, pct.**

	Ja til handicap	Nej til handicap	I alt
<b>Lærer</b>	4,6	95,4	100
<b>Pædagog</b>	8,2	91,8	100
<b>Socialrådgiver</b>	12,7	87,3	100
<b>Administrationsbachelor</b>	18,8	81,3	100
<b>I alt</b>	9,0	91,0	100
<b>N</b>	50	506	556

De 50 respondenter, som svarede ja til spørgsmålet om handicap/varig funktionsnedsættelse, blev herefter bedt om at angive hvilke eller hvilke typer af funktionsnedsættelser, der var tale om. Resultatet fremgår af tabel 2.3. Som det ses, er der respondenter i alle de anvendte kategorier med undtagelse af syns- og hørelsesnedsættelse. De absolutte tal er imidlertid så små, at det ikke er muligt at anvende fordelingen på typer af funktionsnedsættelser i de efterfølgende analyser. Fordelingen omtales derfor ikke yderligere.

**Tabel 2.3. Fordeling på typer af funktionsnedsættelser.**

<b>Nedsat bevægelighed (ben, arme, hænder eller ryg)</b>	16
<b>Nedsat syn</b>	0
<b>Nedsat hørelse</b>	8
<b>Ordblindhed</b>	8
<b>Psykisk lidelse</b>	12
<b>Kognitive vanskeligheder</b>	7
<b>Andet</b>	12

## 2. runde: Undersøgelse blandt dimittender

Som nævnt i del 1 blev der i 2018 i to runder udsendt spørgeskemaer til i alt 1908 studerende på sidste semester af uddannelserne til lærer, pædagog, socialrådgiver og administrationsbachelor. Der kom svar fra 570, hvilket giver en svarprocent på 29,9. 400 af de 570 gav i deres besvarelse tilsagn om, at vi måtte kontakte dem igen i sommeren 2019 med en opfølgingsundersøgelse, og 315 af dem har besvaret det nye spørgeskema. Det giver en svarprocent i opfølgingsundersøgelsen på 78,8, hvilket må siges at være meget tilfredsstillende. Tabellen nedenfor giver et overblik over de to undersøgelser.

<b>Tabel 8.1: Population og svarprocenter</b>						
	Udsendt 2018	Svar 2018	Svarprocent 2018	Udsendt, juni 2019	Svar 2019	Svarprocent
<b>Runde 1</b>	1150	349	30,3	247	194	78,5
<b>Runde 2</b>	758	221	29,2	153	121	79,1
<b>Samlet</b>	1908	570	29,9	400	315	78,8

Opfølgingsundersøgelsen i sommeren 2019 blev i lighed med de første undersøgelser distribueret pr. mail ved hjælp af Surveyxact. Eftersom deltagerne i undersøgelsen stammer fra to forskellige runder af undersøgelser blandt de studerende, er der forskel på, hvor lang tid der er gået fra uddannelsens afslutning til deltagelsen i opfølgingsundersøgelsen. For knap 2/3 af svarpersonerne var der gået ca. 12 måneder, mens det for godt 1/3 kun drejede sig om 5-6 måneder.

Både i de første undersøgelser og i opfølgingsundersøgelsen har deltagerne fået spørgsmålet: "Har du handicap/langvarig funktionsnedsættelse (det kan handle om både fysiske og psykiske funktionsnedsættelser)?" Som nævnt i del 1, svarede 52 studerende eller 9,1 % ja til dette spørgsmål. Niveaueet var det samme i opfølgingsundersøgelsen, hvor 30 personer eller 9,5 % svarede ja. Datagrundlaget om handicap er således i sagens natur endnu mere spinkelt i opfølgingsundersøgelsen, hvilket gør det vanskeligt at foretage detaljerede analyser. Tabel 8.2 giver et overblik over besvarelserne vedrørende handicap i de to undersøgelser.

<b>Tabel 8.2.: Studerende og dimittender med handicap</b>				
	Antal 2018	Procent 2018	Antal 2019	Procent 2019
<b>Runde 1</b>	26	7,4	15	7,7
<b>Runde 2</b>	26	11,8	15	12,4
<b>Samlet</b>	52	9,1	30	9,5

# Bilag 5: Interviewguides

## Individuelle interviews – studerende med funktionsnedsættelser

Intro	<p>Formål med interview: Vi er ved at lave en undersøgelse om overgangen fra uddannelse til job – med fokus på studerende med funktionsnedsættelser. Vi vil gerne have mere viden om hvilke overvejelser I gør jer i forhold til jeres forventninger og forudsætninger ift. arbejdsmarkedet.</p> <p>Temaer vi skal ind på er:</p> <p>Optager interviewet – OK?</p>
Baggrundsoplysninger	<p>Interviewet bliver anonymiseret, og hverken du eller de oplysninger du giver vil kunne genkendes.</p> <p>Alder?</p> <p>Uddannelse?</p> <p>Hvad lavede du inden du begyndte på uddannelsen?</p>
Funktionsnedsættelsen	<p>Hvad er din funktionsnedsættelse, og hvor længe har du haft den?</p> <p>Er du åben om din funktionsnedsættelse (over for hvem/i hvilke situationer)?</p> <p>Hvordan omtaler du din funktionsnedsættelse overfor andre – eksempelvis en medstuderende som ikke kender dig?</p> <p>Er det din oplevelse, at du adskiller dig fra dine medstuderende pga. din funktionsnedsættelse? Hvordan? (udseende, socialt, faglige)</p> <p>Hvordan tror du andre ser på dig i forhold til din funktionsnedsættelse?</p>
Uddannelsesforløb	<p>Hvilke forventninger havde du til dit uddannelsesforløb – og hvordan har det stemt overens med virkeligheden?</p> <p>Har din funktionsnedsættelse påvirket dig under din uddannelse – hvordan? (anvendt tid, eksamensforsøg, andet?)</p> <p>Kommer du til at gennemføre din uddannelse på normeret tid? (hvis nej, hvor længe forlænget og begrundelse herfor)</p> <p>Har du søgt støtte under uddannelsen (SPS, handicaptillæg, andet)? Hvorfor?</p> <p>Har du fået bevilget støtte under uddannelsen (SPS, Handicaptillæg, andet)? Hvordan har det været?</p> <p>Er du på VIA blevet tilbudt nogen form for karrierevejledning eller lignende? Deltog du? Hvis ja: tog det højde for studerende med funktionsnedsættelser? Hvis nej: hvorfor ikke?</p> <p>Har du kendskab til tilbud om karrierevejledning på VIA? Hvor har du fået denne viden fra?</p>
Praktik og studiejob	<p>Hvor har du været i praktik under din uddannelse?</p>

Hvor mange gange har du været i praktik?  
Hvor længe har praktikkerne varet?

Ønsker og særlige hensyn:

Kan man på din uddannelse ønske hvor man gerne vil i praktik?  
Hvad ønskede du? Havde din funktionsnedsættelse betydning for hvad du ønskede?

Kan man på din uddannelse arrangere særlige hensyn i praktikken?  
Bedte du om det? Hvis ikke – hvorfor? Hvis ja: Hvorfor og lykkes det at få disse hensyn opfyldt?

Hvordan og hvilke hensyn (ex.: hjælpemidler, flexetid, pauser, opgaver)?  
Synes du at der blev taget de rigtige hensyn i praktikken?

Kunne du forestille dig at arbejde inden for samme område, når du skal i job?

Oplevelser i praktikken

Var der nogen i praktikken som kendte til din funktionsnedsættelse? Hvorfor/hvorfor ikke?

Hvis ja:

Hvordan følte du dig mødt af din vejleder ift. din funktionsnedsættelse?

Hvordan følte du dig mødt af dine kollegaer/ledelsen?

Betydning for fremtidigt job:

Hvad betød din praktik for dine forestillinger om at få et rigtigt job?

Hvilken betydning tror dine erfaringer fra praktikken har ift. at få et job?

Synes du praktikken på det rigtige tidspunkt i uddannelsen?

Har du haft studiejob under din uddannelse?

Hvis nej: hvorfor ikke?

Hvis Ja:

Hvilket?

Fortalte du om din funktionsnedsættelse i forbindelse med du søgte jobbet? Hvorfor/hvorfor ikke

Har du efterfølgende fortalt dine kollegaer om din funktionsnedsættelse? (hvordan oplever du at dine kollegaer/ledelse har reageret?)

Er der blevet taget særlige hensyn? Hvilke?

Hvis nej: kunne du have haft brug for at der blev taget særlige hensyn?

Hvilke?

Har det givet dig erfaring ift. kommende job?

Tror du det har betydning for at kunne få et job?

Forventninger og ønsker til job

Forestillinger om job og egne forudsætninger:

Hvad er dit drømmejob?

Hvad betyder det at have et job/arbejdsliv for dig?

Har du fået et job? Hvilket/hvordan? Hvad tror du din funktionsnedsættelse har haft af betydning for at få jobbet?

Hvilken betydning tror du følgende faktorer har på at få et job:

Karakterer

CV

Din funktionsnedsættelse

Konjunkturer

Andet

Tror du dine forudsætninger (kompetencer) er anderledes end dine medstuderendes (fagligt, socialt, personligt)? Hvorfor/hvorfor ikke?

Tror du at dine forventninger (bekymringer) i forhold til job er anderledes end dine medstuderendes? Hvorfor/hvorfor ikke?

Hvordan vurderer du dine jobkvalifikationer sammenlignet med dine medstuderende (uden funktionsnedsættelse)?

Kender du nogen med din funktionsnedsættelse (og evt. uddannelsesbaggrund), som er i job? Har det betydning for dig? Hvorfor og hvordan?

Forventninger til type af job/sted:

Forventer du at få job i det offentlige eller det private? Hvorfor?

Forventer du at arbejde på fuld tid eller deltid?

Er du villig til at flytte for at få et job? Hvorfor?

Hvor lang transporttid er du villig til at have om dagen? Hvorfor?

Støtte til at finde et job:

Forventer du at have behov for støtte til at få et job?

Hvilken støtte forventer du at have brug for og til hvad?

Hvad er dit kendskab til forskellige støtteordninger?

Hvem forventer du kan give dig den støtte? (Jobcenter, A-kasse, fagforening, handicaporganisation, andre?) Hvorfor netop dem?

I spørgeskemaundersøgelsen har halvdelen af de studerende med handicap skrevet at de ville søge hjælp i en faglig organisation og 79% at de vil søge hjælp i A-kassen. Har du noget bud på hvorfor så mange svarer netop der? (har I fået meget information om disse to tilbud)?

Forventninger ift. at være i et job

Hvordan forventer du, at din funktionsnedsættelse vil påvirke dig når du får et job (fagligt, socialt)?

Hvilke forventninger har du til din arbejdsplads i forhold til din funktionsnedsættelse? (ift. evt. særlige behov).

Hvordan og hvilke hensyn (ex.: hjælpemidler, flextid, pauser, opgaver)? (inddrag evt. erfaringer fra praktik)

Hvordan håber du at dine kommende kollegaer vil reagere på din funktionsnedsættelse (eller hvis du fortæller om den)? Tror du det bliver sådan – hvorfor/hvorfor ikke? (inddrag evt. erfaringer fra praktik)

Forberedelse til arbejdsmarkedet/ overgangen fra uddannelse til job

Har du under din uddannelse tænkt meget på din jobmuligheder? (hvornår begyndte du at tænke på det?)

Hvad har du gjort for at forberede dig på arbejdsmarkedet under din uddannelse?

Hvornår begyndte du forberedelser/overvejelser?

Kunne du have gjort andet?

Hvordan kunne du være blevet forberedt bedre til arbejdsmarkedet her mens du er under uddannelse (hvem og hvordan)?  
Hvis nej: hvorfor ikke?  
Har du søgt job? Hvor mange?  
Hvis ja: Præsenterede du din funktionsnedsættelse i ansøgningen? Hvorfor/hvorfor ikke?  
Hvis nej: Vil du præsentere din funktionsnedsættelse i en kommende ansøgning? Hvorfor/hvorfor ikke?  
Kender du til muligheden for fortrinsadgang?  
Har du/vil du benytte den? Hvorfor/hvorfor ikke?  
Har du været til samtale? (evt. hvor mange?)  
Gjorde du arbejdsgiver opmærksom på din funktionsnedsættelse. Hvordan? Hvordan oplevede du reaktionen fra arbejdsgiver?  
Hvis nej: hvorfor ikke – hvordan tror du han/hun ville have reageret?

Kontakt igen

Må jeg kontakte dig igen hvis vi gerne vil lave en lille opfølgning om et år?  
Hvordan kan jeg få fat i dig?

## Gruppeinterviews – studerende med funktionsnedsættelser

Præsentation og indledning (forberedt på forhånd)	Navn Alder Uddannelse Funktionsnedsættelsen
Funktionsnedsættelsen og støttebehov	Er der nogen af jer der allerede har fået et job? Er I åbne omkring jeres funktionsnedsættelse (over for hvem/i hvilke situationer)? Er det jeres oplevelse, at I adskiller jer fra jeres medstuderende pga. funktionsnedsættelsen? Hvordan? (udseende, socialt, faglige) Er der nogle af jer der har søgt om støtte under uddannelsen (SPS, handicaptillæg, andet)? Hvorfor? (dem der ikke har – har I været bevidste om muligheden for det?) Har du fået bevilget støtte under uddannelsen (SPS, Handicaptillæg, andet)? Hvordan har det været? Har din funktionsnedsættelse påvirket dig under din uddannelse – hvordan? (anvendt tid, eksamensforsøg, andet?)
Forventninger	Forestillinger om job og egne forudsætninger: Hvis I selv kunne vælge, hvilket job ville I så have? Regner I med at kunne få sådan et job – hvorfor/hvorfor ikke? Hvordan ser I vejen hen til job (hvor langt er der?) Hvad er vigtigst for jer: At have et job lige når I er færdige med uddannelse eller at finde det rigtige job og dermed måske vente lidt? Tror I at jeres funktionsnedsættelse betyder for <u>hvilket</u> job I kan få? Har det været med i jeres overvejelser? Tror I at jeres forventninger (bekymringer) i forhold til job er anderledes end dine medstuderendes? Hvorfor/hvorfor ikke?  Forventninger til type af job/sted: Forventer du at få job i det offentlige eller det private? Hvorfor? Hvorhenne? Forventer I at arbejde i 37 timer eller færre timer? Hvor mange timer om ugen? Hvad ligger til grund for dette? Er du villig til at flytte for at få et job? Hvorfor? Hvor lang transporttid er du villig til at have om dagen? Hvorfor?  Hvilken betydning tror du følgende faktorer har på at få et job: Karakterer CV og ansøgning Din funktionsnedsættelse Andet (personlighed, hvor høj arbejdsløshed mv.)  Oplevelser i praktikken

Hvor var I i praktik?

Var der nogen i praktikken som kendte til din funktionsnedsættelse? Hvorfor/hvorfor ikke?

Blev der taget særlige hensyn pga. jeres funktionsnedsættelse i praktikken.

Hvordan og hvilke hensyn (ex.: hjælpemidler, flexetid, pauser, opgaver)?

Synes du at der blev taget de rigtige hensyn i praktikken?

Hvordan følte I jer mødt af vejleder ift. din funktionsnedsættelse?

Hvordan følte I jer mødt af kollegaer/ledelsen?

Hvad betyder praktikken for jeres forestillinger om jeres jobsituation efter uddannelsen (at få et job/at være i et job).

Synes I at man kan sammenligne praktikken med det at skulle have et job? (hvilke forskelle ser I og hvilken betydning har det)? (jf. individuelle interviews).

Har praktikken haft betydning for hvilke ønsker I har til et job? Hvordan?

Har du haft studiejob under din uddannelse?

Hvilket/hvorfor ikke?

Fortalte I om funktionsnedsættelse i forbindelse med I søgte jobbet?

Hvorfor/hvorfor ikke

Har du efterfølgende fortalt dine kollegaer om din funktionsnedsættelse? (hvordan oplever du at dine kollegaer/ledelse har reageret?)

Er der blevet taget særlige hensyn? Hvilke?

Hvis nej: kunne du have haft brug for at der blev taget særlige hensyn?

Hvilke?

Har det givet dig erfaring ift. kommende job? (evt. forskel på praktik og studiejob?)

Med udgangspunkt i praktikken og/eller studiejob – tror I så:

At jeres forudsætninger i et job (med henvisning til deres konkret funktionsnedsættelse) er anderledes end jeres medstuderendes (fagligt, socialt, personligt – både positivt og negativt)? Hvorfor/hvorfor ikke?

Forventninger ift. at være i et job

Hvordan forventer I, at funktionsnedsættelsen vil påvirke jer når I får et job (fagligt, socialt)?

Hvilke forventninger har du til din arbejdsplads i forhold til din funktionsnedsættelse? (ift. evt. særlige behov).

Hvordan og hvilke hensyn (ex.: hjælpemidler, flexetid, pauser, opgaver)? (inddrag evt. erfaringer fra praktik)

Hvordan håber du at dine kommende kollegaer vil reagere på din funktionsnedsættelse (eller hvis du fortæller om den)? Tror du det bliver sådan – hvorfor/hvorfor ikke? (inddrag evt. erfaringer fra praktik)



Er du på VIA blevet tilbudt nogen form for karrierevejledning eller lignende? Deltog du? Hvis ja: tog det højde for studerende med funktionsnedsættelser? Hvis nej: hvorfor ikke?

Har du kendskab til tilbud om karrierevejledning på VIA? Hvor har du fået denne viden fra?

Støtte til at finde et job:

Forventer I at have behov for støtte til at få dit første job når I er færdige med jeres uddannelse?

Hvilken støtte forventer du at have brug for og til hvad?

Hvad er dit kendskab til forskellige støtteordninger?

Hvem forventer du kan give dig den støtte? (Jobcenter, A-kasse, fagforening, handicaporganisation, andre?) Hvorfor netop dem?

I spørgeskemaundersøgelsen har halvdelen af de studerende med handicap skrevet at de ville søge hjælp i en faglig organisation og 79% at de vil søge hjælp i A-kassen. Har I nogle bud på hvorfor så mange svarer netop der? (har I fået meget information om disse to tilbud?)

Forberedelse til arbejdsmarkedet

Har I under uddannelsen tænkt meget på jeres jobmuligheder? (Hvordan og hvornår begyndte du at tænke på det?)

Hvad har I gjort for at forberede jer på arbejdsmarkedet under uddannelsen?

Hvornår begyndte du forberedelser/overvejelser?

Hvis nej: hvorfor ikke?

Har I søgt job? Hvor mange?

Hvor har I søgt (bredt eller meget specifikt område)?

Opfordret og/eller uopfordret?

Hvis ja: Præsenterede du din funktionsnedsættelse i ansøgningen? Hvorfor/hvorfor ikke?

Hvis nej: Vil du præsentere din funktionsnedsættelse i en kommende ansøgning? Hvorfor/hvorfor ikke?

Kender I til muligheden for fortrinsadgang?

Har du/vil du benytte den? Hvorfor/hvorfor ikke?

Har du været til samtale? (evt. hvor mange?)

Gjorde du arbejdsgiver opmærksom på din funktionsnedsættelse. Hvordan? Hvordan oplevede du reaktionen fra arbejdsgiver?

Hvis nej: hvorfor ikke – hvordan tror du han/hun ville have reageret?

Hvis ikke begyndt at søge: Hvilke udfordringer forestiller i jer, der kan opstå i forhold til jobansøgning når i er færdige? Og hvorfor?

## Idéer

### Overgangen

Synes I at der er behov for at have fokus på overgangen mellem uddannelse og job? Hvorfor?

Hvordan kunne du være blevet forberedt bedre til arbejdsmarkedet her mens du er under uddannelse (hvem (evt. uddannelsen (undervisere, skiftligt?) og hvordan)?

- Kunne VIA forbedre sin karrierevejledning (generelt/ift. funktionsnedsættelser)? Hvordan (hvad kunne I have brug for)?

- Er der behov for at kommunikation/formidling af de forskellige tilbud på VIA forbedres? Hvordan (idéer)?

Er der noget der har været godt – som I har draget nytte af

Er der noget I selv kunne have gjort

### Støtte og sammenhæng:

Har I forventninger til at der er sammenhæng mellem den støtte I har modtaget på VIA og den støtte I evt. skal have efterfølgende?

Kunne det være relevant? Hvorfor og hvordan?

Ville du selv på Jobcentret fortælle at du har haft støtte? Hvorfor/hvorfor ikke? (dilemmaer?)

Hvad ville I gøre hvis I får behov for støtte efter uddannelsen – hvem ville I opsøge (om hvad og hvordan)?

Hvis behov for støtte – hvad kunne være en god støtte – idéer til støtte-muligheder?

## Kontakt igen

Må vi kontakte jer igen hvis vi gerne vil lave en lille opfølgning om et år?

Workshop i september?

Hvordan kan jeg få fat i jer?

## Gruppeinterviews – studerende uden funktionsnedsættelser

Præsentation og ind-  
ledning  
(forberedt på forhånd)

Navn  
Alder  
Uddannelse

Forventninger

Er der nogen af jer der allerede har fået et job?  
Forestillinger om job og egne forudsætninger:  
Hvis I selv kunne vælge, hvilket job ville I så have?  
Regner I med at kunne få sådan et job – hvorfor/hvorfor ikke?  
Hvordan ser I vejen hen til at få et Job?  
Hvad er vigtigst for jer: At have et job lige når I er færdige med uddan-  
nelse eller at finde det rigtige job og dermed måske vente lidt?  
Tror I jeres forventninger (bekymringer) i forhold til at få et job er anderle-  
des end dine medstuderendes? Hvorfor/hvorfor ikke?

Forventninger til type af job/sted:

Forventer I at få job i det offentlige eller det private? Hvorfor?  
Forventer I at arbejde i 37 timer eller færre timer? Hvor mange timer om  
ugen? Hvad ligger til grund for dette?  
Er du villig til at flytte for at få et job? Hvorfor?  
Hvor lang transporttid er du villig til at have om dagen? Hvorfor?

Hvilken betydning tror I følgende faktorer har på at få et job:

Karakterer  
CV og ansøgning  
Andet (ex: personlighed eller hvor høj arbejdsløshed er?)

Oplevelser i praktikken

Hvor var I i praktik?  
Havde nogle af jer brug for at der blev taget nogle særlige hensyn/særlige  
udfordringer?  
Var I åbne om disse hensyn eller de udfordringer i oplevede?  
Hvis Ja: Synes du at der blev taget de rigtige hensyn til dine udfordringer i  
praktikken? (Hvem (ledelse, vejleder, kollegaer))?  
Hvad betyder praktikken for jeres forestillinger om jeres jobsituation efter  
uddannelsen (at få et job/at være i et job)  
Synes I at man kan sammenligne praktikken med det at skulle have et job  
(hvilke forskelle ser I og hvilken betydning har det (jf. individuelle inter-  
views).  
Har praktikken haft betydning for hvilke ønsker I har til et job? Hvordan?

Har du haft studiejob under din uddannelse?

Hvilket/hvorfor ikke?

Betydning af evt. udfordringer som drøftet under praktikken?

Har det givet dig erfaring ift. kommende job? (forskel på praktik og studie-  
job)?

Med udgangspunkt i praktikken og/eller studiejob – tror I så:  
At jeres forudsætninger i et job (kompetencer) er anderledes end dine  
medstuderendes (fagligt, socialt, personligt)? Hvorfor/hvorfor ikke?

## Overgangen

### Karrierevejledning

Er du på VIA blevet tilbudt nogen form for karrierevejledning eller lignende? Deltog du? Hvis ja: tog det højde for studerende med funktionsnedsættelser? Hvis nej: hvorfor ikke?

Har du kendskab til tilbud om karrierevejledning på VIA? Hvor har du fået denne viden fra?

### Støtte til at finde et job:

Forventer I at have behov for hjælp til at få dit første job når I er færdige med jeres uddannelse?

Hvilken hjælp forventer du at have brug for og til hvad?

Hvem forventer du kan give dig den hjælp? (Jobcenter, A-kasse, fagforening, andre?) Hvorfor netop dem?

Hvad er dit kendskab til forskellige muligheder for hjælp?

### Forberedelse til arbejdsmarkedet

Har du under din uddannelse tænkt meget på din jobmuligheder? (hvornår begyndte du at tænke på det?)

Hvad har du gjort for at forberede dig på arbejdsmarkedet under din uddannelse?

Hvornår begyndte du forberedelser/overvejelser?

Hvis nej: hvorfor ikke?

Har du søgt job? Hvor mange?

Hvor har I søgt (bredt eller specifikt område)?

Opfordret og/eller uopfordret?

Har du været til samtale? (evt. hvor mange?)

Hvis ikke begyndt at søge: Hvilke udfordringer forestiller I jer, der kan opstå i forhold til jobsøgning når I er færdige? Og hvorfor?

## Idéer

### Overgangen

Synes I at der er behov for at have fokus på overgangen mellem uddannelse og job? Hvorfor?

Hvis JA: Hvordan kunne du være blevet forberedt bedre til arbejdsmarkedet her mens du er under uddannelse (hvem (evt. uddannelsen (undervisere, skiftligt)?) og hvordan)?

- Kunne VIA forbedre sin karrierevejledning? Hvordan (hvad kunne I have brug for)?

- Er der behov for at kommunikation/formidling af de forskellige tilbud på VIA forbedres? Hvordan (idéer)?

Er der noget der har været godt – som I har draget nytte af

Er der noget I selv kunne have gjort

Hvis behov for hjælp/støtte – hvad kunne være en god støtte – idéer til støttemuligheder?

Kontakt igen

Må vi kontakte jer igen hvis vi gerne vil lave en lille opfølgning om et år?

Hvordan kan jeg få fat i jer?

## Opfølgningsinterview

Intro

Optager – OK?

Kort om projekt (genopfriskning)

Formål med interview: Med afsæt i det tidligere interview: Belyse erfaringer med overgangen fra uddannelse til deres nuværende situation og eventuelle ønsker til beskæftigelsessystem og overgangen som er opstået siden vi talte samme sidst.

Rammer for interview:

Tid

Anonymisering

Uafhængig af svar i spørgeskema

Interviewets temaer

Spørgsmål inden vi går i gang?

Baggrundsoplysninger

Alder

Uddannelse

Hvornår afsluttede du din uddannelse?

Nuværende beskæftigelsesmæssige situation?

Funktionsnedsættelse (kort)

Erfaring siden sidst

Hvordan er det gået siden sidst? Hvordan har det været for dig at starte i job? (Hvordan har overgangen fra uddannelse til job været?)

Er I på samme arbejdsplads, som der hvor I havde fået Job sidst vi talte sammen? (Hvorfor/hvorfor ikke?)

Har I gjort jer erfaringer med jobsøgning siden vi så hinanden sidst? **(Hvis ja – gå til boks omkring jobsøgning – nederst)**

Er der noget der overraskede dig (positivt/negativt) i relation til din funktionsnedsættelse nu I har arbejdet et års tid?

Er der opgaver der har vist sig svære for dig at løse pga. din funktionsnedsættelse?

Opgaver hvor din funktionsnedsættelse har vist sig at være en særlig resource?

Hvordan oplever du dine

kollegaer

ledelse

samarbejdspartnere

børn/unge/voksne du arbejder med

har reageret på din funktionsnedsættelse?

Har du fået øje på et støttebehov?

Har det overrasket dig?

Har du henvendt dig til nogen?

Har du oplevet at få den hjælp og vejledning du havde brug for? (OBS: erfaringer fra sidst – hvor de ikke har oplevet det)

Er det din oplevelse, at du adskiller dig fra dine kollegaer på grund af din funktionsnedsættelse?

Sidste gang talte vi om, at det var vigtigt for jer begge at have et arbejdsliv. Hvad tænker I om det nu – og hvad er det ideelle arbejdsliv for jer når I kigger på det med den erfaring I har nu?

Ønsker på baggrund af erfaringer

Når I kigger tilbage:

Hvor oplever du, at der er plads til ændringer/forbedringer ift. overgangen fra uddannelse til job ift.:

Beskæftigelsessystem

Arbejdsgiver

Andet?

Er der noget du har manglet undervejs i dit forløb?

Erfaring med jobsøgning og eventuel kontakt til beskæftigelsessystem

Har du søgt jobs – evt. hvor mange?

Hvilke overvejelser har du gjort dig her ift. din funktionsnedsættelse i relation til jobsøgning?

Erfaringer med samtaler? (i relation til funktionsnedsættelse – har du eksempelvis brug din fortrinsret?)

Har du i forbindelse med jobsøgning haft kontakt til beskæftigelsessystem (Jobcenter, A-kasse, Fagforening)

## Bilag 6: Kort til 'Job på spil'

I dette bilag er udvalgte kort til 'Job på spil' fremvist. Hvis det ønskes at se alle kortene fra 'Job på spil', vil vi bede dig om at rette henvendelse til Pluss Leadership.



### Karsten, 48 år – socialrådgiver, ryglidelse (Scoliose)

Karsten er nyuddannet socialrådgiver og i job på fuldtid. Karsten er meget glad for at have et job, men han ved, at det kun kan lade sig gøre at have et fuldtidsjob, fordi der er stor fleksibilitet på arbejdspladsen. Blandt andet har han mulighed for at bevæge sig ofte og kan udføre det meste arbejde stående. For Karsten har det stor betydning at have et fuldtidsjob; det er vigtigt for ham at være ligesom andre mennesker og tjene sine penge selv. Karsten ved, at han vil få behov for et fleksjob på sigt, men håber, at der går lang tid, da han ikke har gode erfaringer fra sin tidligere kontakt til Jobcentret. Karstens arbejdsgiver tror ikke, at Karsten kan blive ved med at klare sig på ordinære vilkår, og er i tvivl om, hvad hun skal gøre.

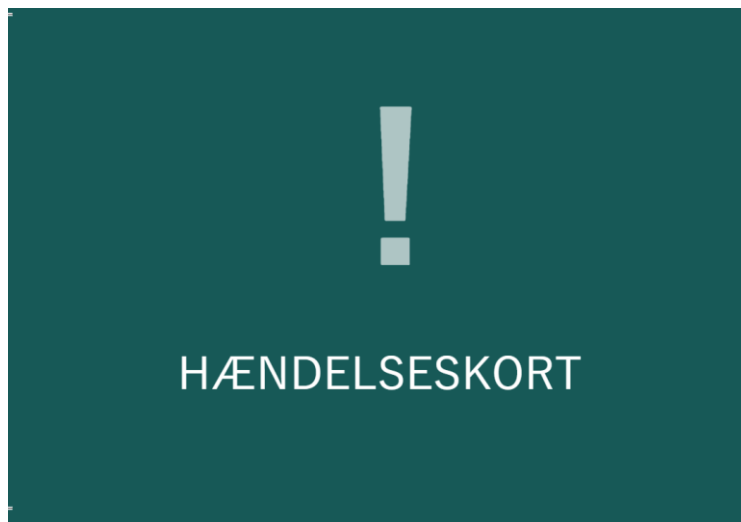
Hvordan vil I vejlede virksomhed og borger i forhold til fremtidig ansættelse?



## Iben, 33 år – pædagog, ADHD

Iben er uddannet pædagog og har været færdiguddannet i seks måneder. Hun har ADHD, hvilket giver hende svære overbliksvanskeligheder og uro. Hun har oplevet studiet som meget stressende og følte sig helt udmattet, da hun endelig havde afsluttet sin sidste eksamen. Hun begyndte at søge job, men fandt hurtigt ud af, at det ikke kunne lade sig gøre, fordi hun var for udmattet og ikke kunne overskue det. Hun kontaktede A-kassen for at høre, hvad hun skulle gøre, og blev rådet til at sygemelde sig med stress en uge eller to. Til de få jobsamtaler, hun efterfølgende har været til, har hun oplyst, at hun har en psykisk funktionsnedsættelse, og at hun har brug for stor fleksibilitet i jobbet i forhold til at kunne trække sig. Hun har ikke fået job og kan mærke, at hun igen føler sig stresset.

Hvad mener I, at A-kasse/Jobcenter kan gøre for at hjælpe Iben med at komme i beskæftigelse?



### Hændelse

Borgers virksomhedspraktik er blevet til et løntilskud.

Ryk 2 felter frem.

## Hændelse

Borgers virksomhedspraktik er blevet til et løntilskud.

Ryk 2 felter frem.



### Fakta

Hvilken videregående uddannelsestype har den laveste forskel i beskæftigelsesandel mellem dimittender med og uden funktionsnedsættelse?

- A) Korte videregående uddannelser
- B) Mellemlange videregående uddannelser
- C) Lange videregående uddannelser

**Svar:** Mellemlange videregående uddannelser. Forskellen mellem beskæftigelsesandelen hos populationen med og uden funktionsnedsættelse er cirka 10 procentpoint mindre blandt dimittender fra mellemlange videregående uddannelser.

Kilde: Pluss Leadership & VIA University College.

## **Fakta**

Hvilken gruppe af nyuddannede har den laveste beskæftigelsesandel efter 12 måneder?

- A) Nyuddannede med ryglidelser.
- B) Nyuddannede med neurologiske lidelser.
- C) Nyuddannede med psykiske lidelser.

Svar: B. Efter 12 måneder er 55 % af gruppen med neurologiske lidelser i beskæftigelse. For gruppen med psykiske lidelser og gruppen med ryglidelser er beskæftigelsesandelen hhv. 62 % og 82 %.

Kilde: Pluss Leadership & VIA University College.

# Bilag 7: Postkort fra fremtiden

Nedenstående anbefalinger er bygget således op, at forklaringer på, hvorfor vi i et ønskescenarium i 2025 har alle dimittender fra de videregående uddannelser med handicap i beskæftigelse. De har skrevet videre på denne tekst: *Her i år 2025 går det rigtigt godt, da vi har opnået samme høje beskæftigelsesfrekvens fra de videregående uddannelser for dimittender med og uden et handicap, fordi...*

## Postkort fra fremtiden – gruppe 1

- Bedre overgang ml. uddannelser og jobcentre, hvor kommende dimittender med funktionsnedsættelse gøres opmærksom på kompenserende- og støttemuligheder
  - Inkl. tilladelse til at jobcentre må kontakte dem
- Smart screening for funktionsnedsættelse i jobcentre
- Bedre samarbejde ml. forvaltningerne i kommunerne
- Politisk prioritering af personer m. funktionsnedsættelse – kobling ml. holdning og handling
- Indsats mod underbeskæftigelsen
- Flere muligheder for at studere på deltid
- Holdningsbearbejdelse i befolkningen ift. handicap (og især det usynlige), så stigmatisering og kollegamodstand mod kollega med handicap mindskes/fjernes
- Kampagne med gode eksempler

## Postkort fra fremtiden – gruppe 2

- De handicappede ikke længere ses som en reserve
- Perspektiver ikke længere domineres af produktionsapparatets behov
- Mennesker ikke deles op i dem og de andre
- Kapabilitetsberegning også socialt båret, mangfoldighed
- Rettigheder til restitution på arbejdsmarkedet
- Uddannelse på deltid i praktik

## Postkort fra fremtiden – gruppe 3

- Politisk strategi/"straf" til de kommuner/jobcentre der ikke gør noget
  - Kommunal strategi for handicapområdet
- Fleksible handicaptillæg
- Gennemskuelighed i ordningerne
- Strukturelle problemer/udfordringer er minimeret
- Helhedsorienteret indsats
  - På tværs af sektorer:

- Efterværn/forebyggelse til næste trin
- SPS efter uddannelse/jobcentre ind i uddannelser
- Peers to peers
- Krav/struktur iht.
  - Stor viden på området
- Bredt tilgængeligt tilbud i civilsamfund
- Politisk bevågenhed på diversitet
  - Strukturelle forhold/benspænd væk
- Ensretning på viden/information
  - Indsatsniveau (serviceniveau)
- Borgere har prøvet nogle sager (principerklæring)
- Indsats på tværs af sektorer

## Postkort fra fremtiden – gruppe 4

- Der er et samarbejde mellem uddannelsesinstitutioner (SPS-udøveren) og jobcenteret. Der er etableret en efterværnsinstans til de dimittender med handicap, der ønsker det, sådan at overleveringen ikke nødvendigvis skal ske, mens de studerende sidder på sidste del (som er presset) af uddannelsen og skal fokusere på jobsøgningsprocessen
  - En af løsningerne i efterværnet kunne være en mentorordning – fx allerede i ledighedsprocessen
- Via Jobnets selvbookingssystem kan ledige efterspørge/afkrydse, at man gerne vil have viden om forskellige aspekter: fx hjælpemidler, støtte til at komme i job osv. Derved får førstegangssamtalen en drejning mod det, vedkommende gerne vil
- Virksomhedsambassadører for handicappede
- Dansk arbejdsgiverforening/dansk handicapordninger kan bidrage med at skabe større viden i virksomhederne omkring, hvad det vil sige at ansætte personer med handicap.
  - En form for psykoeducation
    - Vi kan desværre ikke lige helt komme det nærmere konkret

## Postkort fra fremtiden – gruppe 5

- Vi fik styrket brobygning mellem uddannelse og job
  - Herunder sikret en smidig overgang for de kompenserende ordninger
- Vi har fået etableret et bedre datagrundlag på handicapområdet
- Vi fik styrket jobsøgningen blandt mennesker med handicap
  - F.eks. med mere håndholdt indsats
- Vi fik styrket erhvervs erfaringen under studierne for mennesker med handicap

## Postkort fra fremtiden – gruppe 6

- Politisk bevågenhed på diversitet
  - Strukturelle forhold/benspænd er væk
  - Lovgivningsområder er koordineret

- Ensretning på viden/information og indsatsniveau
- Indsatser på tværs af sektorer
  - SPS er efter uddannelse
  - Jobkonsulent er for dimittender
  - Civilsamfund inddrages

## Postkort fra fremtiden – gruppe 7

- Skabt godt samarbejde mellem uddannelsesinstitutioner og JC/sundhed/socialforvaltning
- Balance mellem arbejdsmarkedets efterspørgsel/mål og uddannelserne
- Reflektionsprocessen starter tidligere – hvor kan "jeg se mig selv"
- Længere efterværn – også efter uddannelsen er stoppet
- Stille krav i processen til den enkeltes "realitetstjek"
- Lettere adgang til virksomhedspraktikker i uddannelser og måske også flere praktikker – få skabt arbejdserfaring
- Virksomhedernes adgang og viden til alle de muligheder, der kan understøttes
- Højne adgangen til viden i jobcentret
- Arbejde mere og bedre ud fra fælles begreber iht. uddannelsesområdet og beskæftigelsesområdet
- Hvad er handicap? Hvordan forstår vi det – hvad med funktionsnedsættelse?
- Flere arbejdspladser som studiemedarbejder – gerne i en database, hvor virksomhederne kan søge

## Postkort fra fremtiden – gruppe 8

- Vi har etableret et online chatforum, som muliggør, at personer med handicap kan få viden og søge viden om muligheder for beskæftigelse efter endt uddannelse
- Gennem dette chatforum kan personer med handicap også få individuelle forløb, som kan hjælpe dem til beskæftigelse
- Vi har fået bedre styring med fortrinsretten, så den er forbeholdt personer med reelle handicap
- Vi har styrket samarbejdet mellem jobcentre og uddannelsesinstitutioner
- Studerende, der har fået SPS eller handicaptillæg, tilbydes samtale om støttemulighederne efter endt uddannelse

## Postkort fra fremtiden – gruppe 9

- Vi ikke længere har kommuner med store millionunderskud. Der er derfor et korps af virksomhedsmentorer, der danner bro mellem uddannelserne og arbejdsmarkedet. Desuden er alle virksomheder samt dimittender grundigt informeret om mulighederne inden for de kompenserende ordninger. Information om mulighederne er nemt tilgængelige for alle. Allerede i studietiden er der nogle "livsvejledere", der forbereder studerende til livets hårde vilkår inden for arbejdsmarkedet og jobsøgning, så de bliver mere robuste og bedre kan klar jobordninger