

Velkommen til onlineseminar

**Handicap og beskæftigelse
– Fra barrierer til broer**

26. november 2020



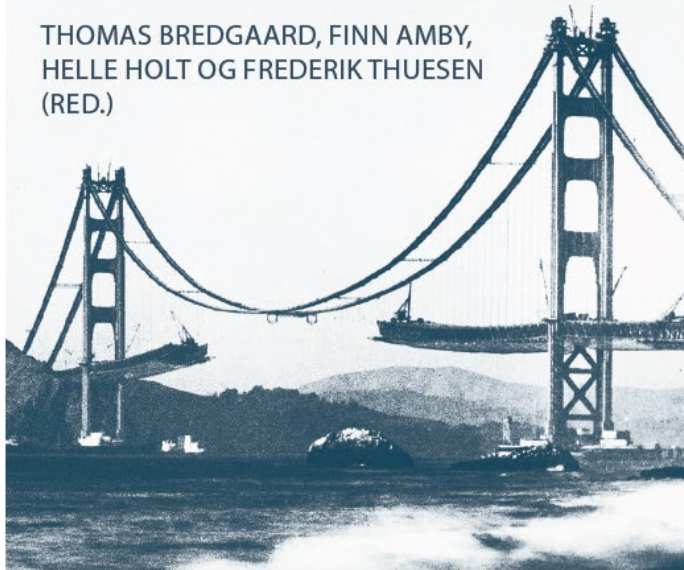
Forskningscenter for handicap og
beskæftigelse
www.fhb.aau.dk



Husk venligst at
slukke din mikrofon

ARBEJDSMARKEDSFORHOLD

THOMAS BREDGAARD, FINN AMBY,
HELLE HOLT OG FREDERIK THUESEN
(RED.)



HANDICAP OG BESKÆFTIGELSE

Fra barrierer til broer

Djøf Forlag

Bogen kan købes med 25% rabat
hos DJØF-forlaget:

[https://www.djoef-
forlag.dk/book-info/handicap-
og-beskaeftigelse](https://www.djoef-forlag.dk/book-info/handicap-og-beskaeftigelse)

Rabatkode: RABAT25

I får vores præsentationer tilsendt
efter seminaret.

Forskningscenter for handicap og beskæftigelse



Thomas Bredgaard
Professor, AAU



Helle Holt
Seniorforsker, VIVE



Frederik Thuesen
Seniorforsker, VIVE



Finn Amby
Lektor, VIA UC



Ditte Shamshiri-
Petersen Lektor, AAU



Cecilie Krogh
Ph.d.-stipendiat, AAU



Julia Salado-Rasmussen
Adjunkt, KP



Lena Kjeldsen
Adjunkt, VIA UC

Formålet med forskningscenteret er, at samle den fragmenterede viden om mennesker med handicap, beskæftigelsessystemet og arbejdsmarkedet med henblik på at finde nye og effektive metoder til at integrere og fastholde mennesker med handicap på arbejdsmarkedet

www.fhb.aau.dk

Dagens program

13.00-13:05: Velkomst ved Landsformand Susanne Olsen (Dansk Handicap Forbund)

13:05-13:45: Hvilke forhold hæmmer og fremmer at personer med bevægelseshandicap kommer ind på arbejdsmarkedet? Overordnede resultater og anbefalinger fra forskningsprojektet ved Professor Thomas Bredgaard

13.45-14.00: Spørgsmål og kommentarer (formidles gennem chat-funktionen i Zoom)

14.00-14.10: Pause og fordeling i workshops

14.10-15.00: Workshops

- Workshop 1. Hvilke barrierer og broer er der til arbejdsmarkedet for mennesker med bevægelseshandicap? ved Frederik Thuesen og Helle Holt (Seniorforskere, VIVE)
- Workshop 2. Hvad er arbejdsgivernes rolle i ansættelse og fastholdelse af mennesker med handicap? ved Ditte Shamshiri-Petersen (Lektor AAU), Cecilie Krogh (Ph.d.-studerende, AAU), Julia Salado-Rasmussen (Professionshøjskolen, Metropol) og Thomas Bredgaard (Professor, AAU)
- Workshop 3. Hvordan håndterer beskæftigelsessystemet opgaven med at hjælpe jobsøgende med handicap i arbejde? Ved Finn Amby og Lena Kjeldsen (Lektorer VIA University College)

15.00-15.05: Pause og tilbage i plenum

15.05-15.30: Opsamling fra workshops og det videre arbejde ved Thomas Bredgaard

Hvilke forhold hæmmer og fremmer at personer med bevægelseshandicap kommer ind på arbejdsmarkedet?

ved Thomas Bredgaard
Professor (Ph.d.), Aalborg Universitet



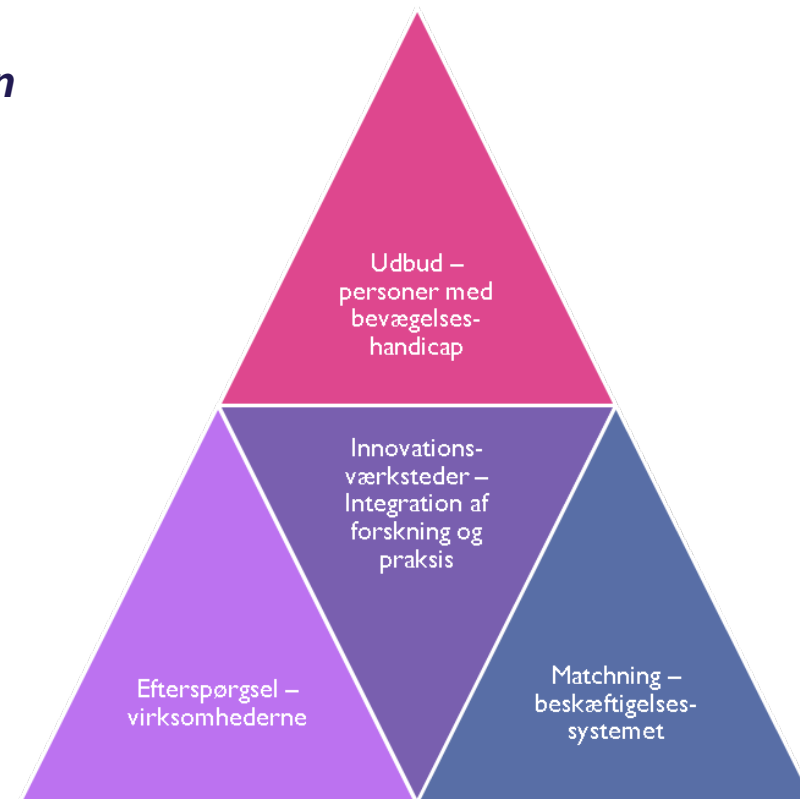
AALBORG UNIVERSITET

Forskningscenter for handicap og
beskæftigelse
www.fhb.aau.dk

Problemstilling og undersøgelsesdesign

Hvorfor har personer med handicap en lavere beskæftigelsesgrad end personer uden handicap, og hvad kan bidrage til at øge beskæftigelsen for personer med handicap. ?

1. Litteraturgennemgang (forår 2018)
2. Borgerinterviews og borgersurvey (hhv. sommer 2018 og dec. 2018-jan. 2019 og sommeren 2018)
3. Arbejdsgiversurvey og interviews (hhv. nov.-dec. 2018 samt efterår 2019-forår 2020)
4. Jobcentersurveys og interviews (forår-efterår 2019)
5. Innovationsværksteder (23. maj 2019)



BEVICA
FONDEN

Projektet er finansieret af Bevica Fonden i perioden 2018-2020.

En integreret arbejdsmarkedsforståelse

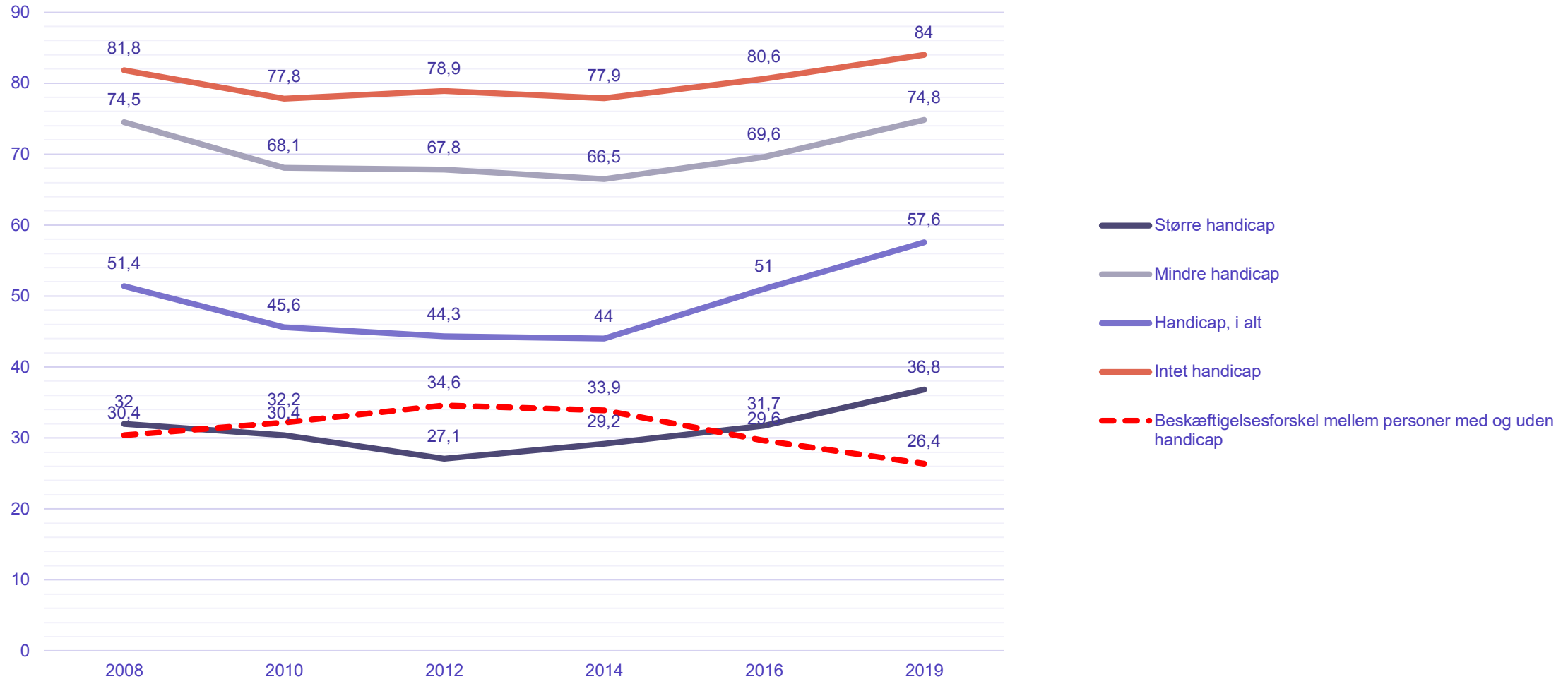
	Arbejdsudbud	Arbejdskraft- efterspørgsel	Matchning af udbud og efterspørgsel
Fokus	Personer med handicap	Virksomhederne	Beskæftigelsessystemet
Barrierer	Den enkeltes funktionsnedsættelse og andre individuelle forhold, som hæmmer deltagelsen på arbejdsmarkedet	Virksomhederne undlader at ansætte personer med handicap	Beskæftigelsessystemets manglende viden og kapacitet til at matche ledige med handicap med virksomhederne
Broer	Øge individers kapaciteter	Social ansvarlighed, erfaringer, viden, økonomiske tilskyndelser m.v.	Øge information og evne til matchning

Figur 2 – Sammenfatning af forhold som hæmmer og fremmer beskæftigelsen for personer med handicap



Kilde: Egen tilvirkning.

Udviklingen i andel beskæftigede med og uden handicap (2008-2019)



Kilde: Larsen, M., Jakobsen, V. & Mikkelsen, C. H. (2020: 41): *Handicap og beskæftigelse 2019 – Viden til at understøtte at flere personer med handicap kommer i beskæftigelse*, VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.

Typer af handicap og andel i beskæftigelse (2019)

	Antal personer	Andel i beskæftigelse
Mobilitetshandicap	239.341	64,3 %
Sanse- og kommunikationshandicap	17.933	65,5%
Psykisk handicap	108.289	35,3%
Kognitivt handicap	36.556	46,3%
Sygdom	286.933	66,8%
I alt	698.744	57,6%

Kilde: Larsen, M., Jakobsen, V. & Mikkelsen, C. H. (2020: 41): *Handicap og beskæftigelse 2019 – Viden til at understøtte at flere personer med handicap kommer i beskæftigelse*, VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.

Konklusioner

Hvorfor har personer med handicap en lavere beskæftigelsesgrad end personer uden handicap?

- ▶ Internationale sammenligninger peger på, at der er en **forholdsvis stor beskæftigelsesforskel mellem personer med og uden handicap i Danmark**, til trods for, at Danmark bruger forholdsvis mange ressourcer på aktiv arbejdsmarkedspolitik for personer med handicap.
- ▶ De empiriske analyser i bogen viser overordnet, at der er væsentlige **indre og ydre barrierer**, som forhindrer mennesker med handicap i at deltage på arbejdsmarkedet på lige fod med mennesker uden handicap.

Barrierer i arbejdsudbuddet

- ▶ Personer med (især større) bevægelseshandicap har lavere **selvtillid** og er mere bekymrede for at andre har lave forventninger til dem end personer uden bevægelseshandicap. Selvtillid har en negativ sammenhæng med jobsøgning og beskæftigelse.
- ▶ Manglende **tilgængelighed** og **jobfunktioner** på arbejdspladserne afholder arbejdsgiverne fra at ansætte og afholder personer med bevægelseshandicap i at søge ledige stillinger.
- ▶ Personer med handicap har mindre **sociale netværk** og er mere tilbageholdende med at anvende deres netværk og derfor mere afhængige af jobcentrene i ansøgningsprocessen.

Barrierer i arbejdskraftsefterspørgslen

- ▶ De fleste arbejdsgivere har **positive holdninger** til at ansætte personer med handicap, men de færreste arbejdsgivere har faktisk ansat personer med bevægelseshandicap.
- ▶ Arbejdsgiverne peger selv på at barriererne for at ansætte mennesker med handicap er **manglende tilgængelighed, jobfunktioner og viden** om handicap og støtte- og kompensationsordninger.
- ▶ Mange arbejdsgivere **frasortere jobansøgere med handicap** i ansøgningsprocessen.
- ▶ **Erfaringer** med ansættelse af personer med handicap nedbryder barrierer og fordomme.
- ▶ Der er stort potentiale i at intensivere og systematisere virksomhedskontakten, så den målrettes ”**passive arbejdsgivere**” og forsøger at gøre dem til ”engagerede arbejdsgivere”.

Barrierer i matchningen mellem udbud og efterspørgsel

- ▶ Vi har fokuseret på matchningsprocessen igennem beskæftigelsessystemet. Der har de seneste år været **øget national og kommunal fokus** på handicap og beskæftigelse.
- ▶ Der er risiko for at personer med handicap forbliver en **"usynlig målgruppe"** i beskæftigelsesindsatsen:
 - ▶ Kun omkring hver fjerde jobcenter foretager systematisk opsporing eller screening af handicap i beskæftigelsesindsatsen. Halvdelen af sagsbehandlerne har ikke handicap som fast opmærksomhedspunkt, når de har samtaler med forsikrede ledige og kontanthjælpsmodtagere og under en tredjedel vurderer om den ledige er i målgruppen for kompenserende ordninger. Sagsbehandlere har en markant lavere vurdering af beskæftigelsesmulighederne for en ledig i kørestol.

Barrierer i matchningen mellem udbud og efterspørgsel

- ▶ Forudsætningerne for et **godt match** mellem ledige med handicap og virksomhederne er generelt ikke til stede i øjeblikket
 - ▶ Nogle jobcentre gør det godt, men de fleste jobcentre mangler viden, opmærksomhed, koordinering, identificering og i nogle tilfælde tro på, at borgere med handicap kan komme i beskæftigelse.
 - ▶ Den anden partner i det gode match, virksomhederne, foretrækker ofte at finde nye medarbejdere uden om beskæftigelsessystemet og nogle af arbejdsgiverne frasorterer jobsøgende med handicap.
 - ▶ Det gør det vanskeligt at implementere den politiske målsætning om flere mennesker med handicap i beskæftigelse.

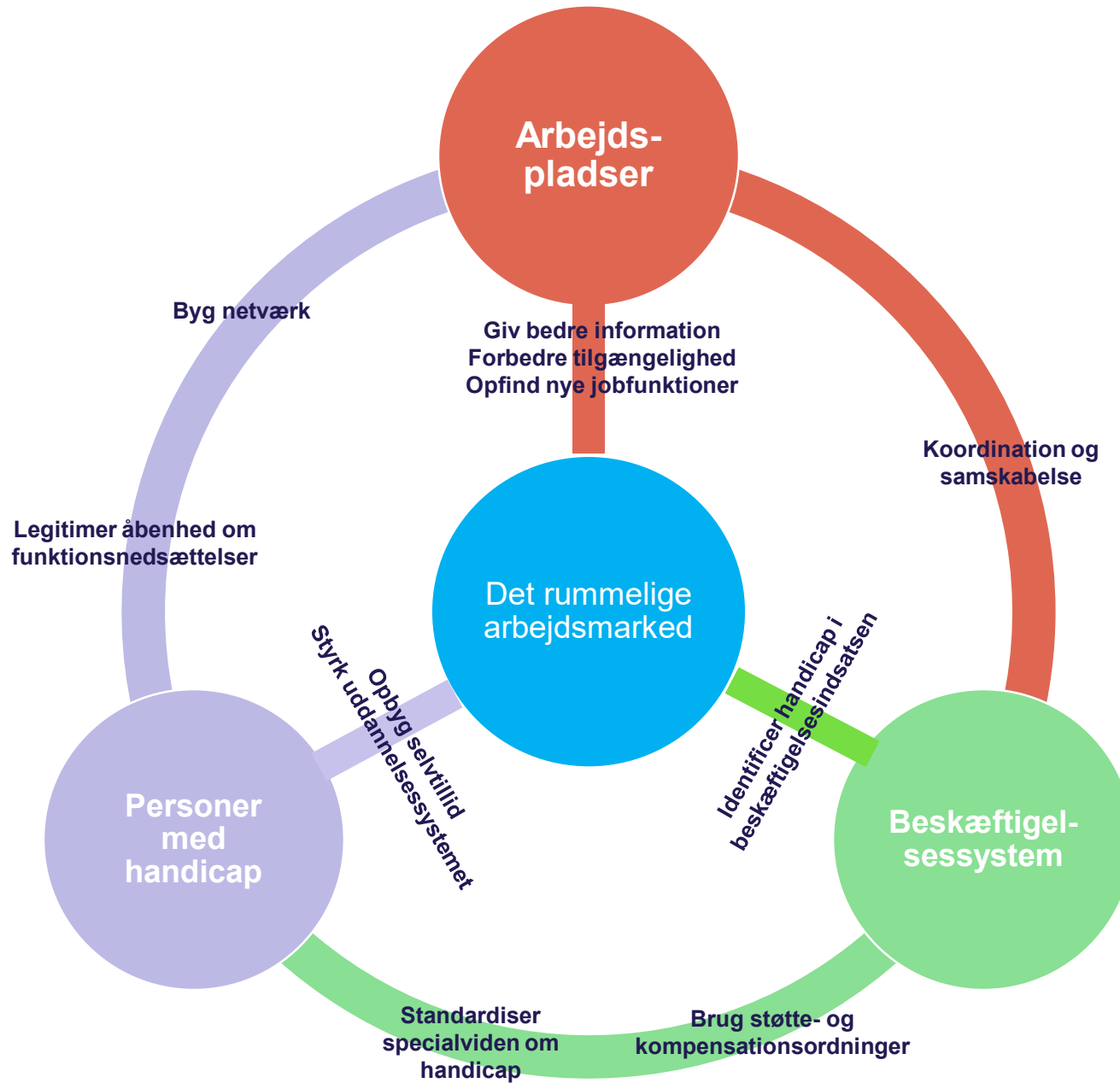
Informationsasymmetri og handicapisme

Arbejdsmarkedet for personer med handicap er kendetegnet ved **informationsasymmetrier**.

- ▶ Borgere med bevægelseshandicap mangler viden om arbejdsmarkedet, arbejdspladserne og deres egne muligheder for støtte- og kompensation.
- ▶ Arbejdsgiverne mangler viden om personer med handicap, og hvilken betydning det har for arbejdet, som skal udføres.
- ▶ Jobcentrene mangler viden om handicap i beskæftigelsesindsatsen og mangler viden om virksomhedernes muligheder for at tilpasse arbejdet til personer med handicap.
- ▶ Denne gensidige informationsasymmetri medfører uvidenhed, fordomme, afstandstagen og potentielt forskelsbehandling af mennesker med handicap (såkaldt »**handicapisme**«).
- ▶ Der er derfor store potentialer i at adressere informationsasymmetrier og handicapisme, hvis flere mennesker med handicap skal i beskæftigelse.

Anbefalinger

Brobygning



Tak for opmærksomheden!

Thomas Bredgaard

thomas@dps.aau.dk

tlf. 27242128

www.fhb.aau.dk

Spørgsmål og kommentarer

Opsamling fra workshops

Det videre arbejde

- ▶ Unequal-projektet: En undersøgelse af arbejdsgivernes rekrutteringspraksis overfor jobsøgende med handicap (ved Ph.d.-stipendiat Cecilie Krogh).
- ▶ Evaluering af SUMH's Velux-projekt: "Ban vejen til job" (ved Ditte Shamshiri-Petersen og Thomas Bredgaard).
- ▶ Sammenligning af resultater fra vignette-undersøgelser af arbejdsgivernes ansættelsespraksis i Danmark og Island (ved Ditte Shamshiri-Petersen og Thomas Bredgaard).
- ▶ Sammenligning af "Disability inclusive work organisations" i USA (Walgreens & Sephora), Holland (Philips & Vodafone) og Danmark (Grundfos) (ved Thomas Bredgaard)
- ▶ "Arbejde med støtte for mennesker med handicap – Udvikling af "supported employment" modeller i en dansk kontekst (ved Inge Storgaard Bonfils, Thomas Bredgaard, Helle Holt, Frederik Thuesen og Finn Amby).



TAK OG PÅ GENSYN



Dansk Handicap Forbund
– et liv med lige muligheder

BEVICA
FONDEN