

Barrierer og broer til arbejdsmarkedet for personer med handicap

Thomas Bredgaard (Professor, ph.d.)
Forskningscenter for Handicap og Beskæftigelse
Aalborg Universitet

Handicappolitisk topmøde, Christiansborg

11. oktober 2023



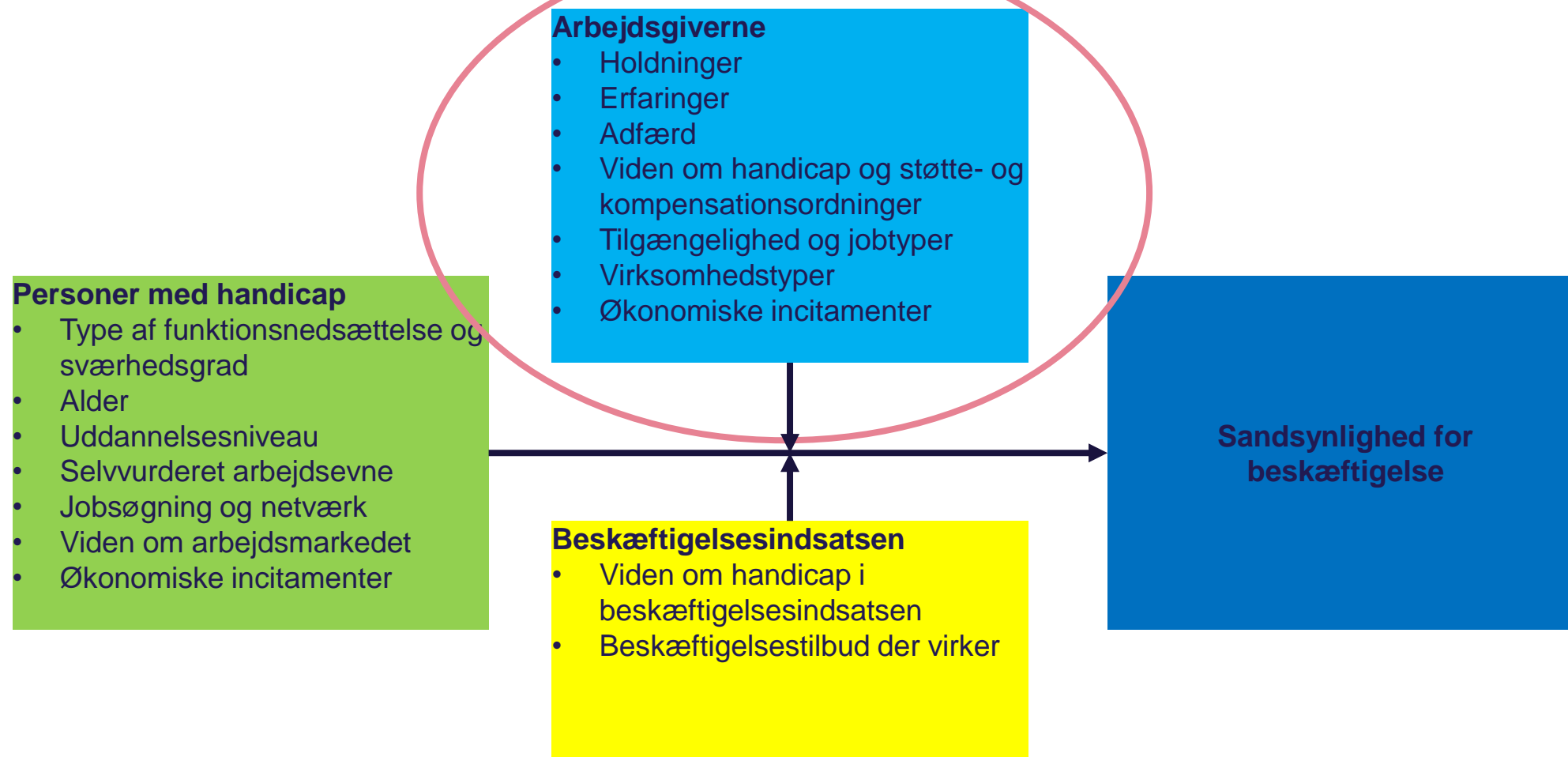
AALBORG
UNIVERSITET

Handicap og beskæftigelse – En (kort dansk) historie

	Industrisamfund	Velfærdssamfund	Arbejdssamfund
Periode (cirka)	1800-1945	1945-1990	1990-
Relation mellem handicap og beskæftigelse	Eksklusion af personer med (fysiske) handicap fra arbejdsmarkedet	Ret til offentlig forsørgelse ved uarbejdsdygtighed	Integration af personer med handicap på arbejdsmarkedet
Offentlige interventioner	Fattighjælp	Invalidepension/ førtidspension	Støtte- og kompensationsordninger Fleksjob Aktiveringskrav
Definition af arbejdsevne	Arbejdsgivernes vurderinger	Medicinske funktionsevnevurderinger	Jobcentrenes parathedsvurderinger

Kilde: T. Bredgaard, F. Amby, H. Holt & F. Thuesen (2020, s. 69): *Handicap og beskæftigelse – fra barrierer til broer*, København: Jurist og Økonomforbundets Forlag.

Forhold som hæmmer og fremmer beskæftigelsen for personer med handicap



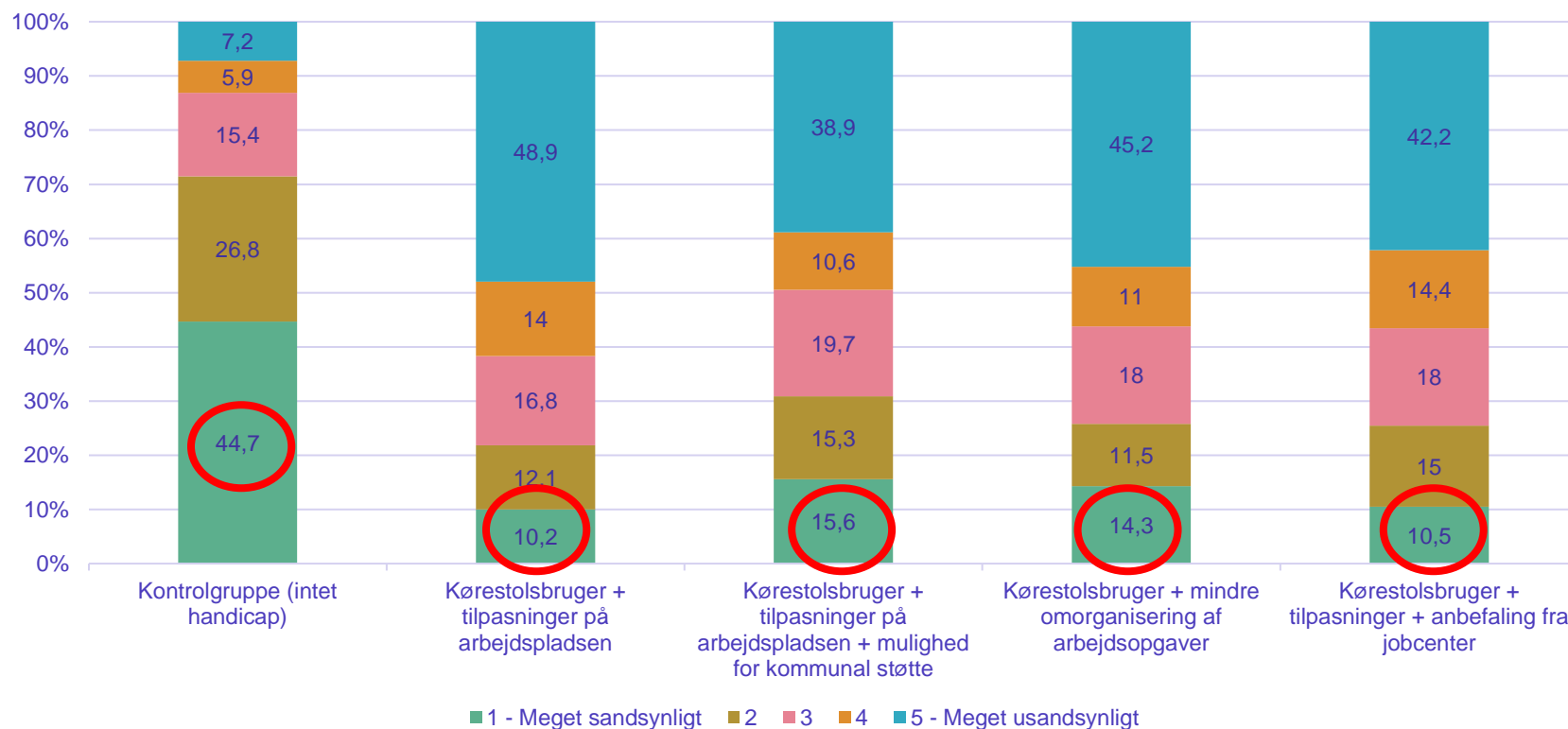
Kilde: T. Bredgaard, F. Amby, H. Holt & F. Thuesen (2020, s. 51): *Handicap og beskæftigelse – fra barrierer til broer*, København: Jurist og Økonomforbundets Forlag.

Arbejdsgiverne og ansættelse af personer med handicap

- ▶ 75% af arbejdsgiverne er enige i at de som arbejdsplads har en social forpligtelse til at ansætte personer med handicap
- ▶ 28% af arbejdsgiverne har ansat personer med bevægelseshandicap
- ▶ 62% af ansættelserne er i fleksjob (28% i ordinær ansættelse)
- ▶ 31% af arbejdspladserne har slet ikke jobfunktioner, som kan varetages af en person med bevægelseshandicap (25% i ringe grad)
- ▶ 26% af arbejdspladserne er slet ikke tilgængelig for personer med bevægelseshandicap (23% i ringe grad)
- ▶ 40% af arbejdsgiverne har slet ikke viden om støtte- og kompensationsordninger (32% i ringe grad)

Arbejdsgivernes villighed til at ansætte personer i kørestol

Forestil dig en situation, hvor I skal ansætte en ny medarbejder. En person har søgt jobbet. Han/hun har et par års erfaring inden for området og den uddannelse i efterspørger. Vedkommende er en positiv, energisk person, som er glad for at tage fra...



Arbejdsgivernes rekrutteringsadfærd

	Ansøgere uden handicap	Ansøgere i kørestol	I alt (antal)
Andel som inviteres til jobsamtale	17,0% (102)	7,7% (46)	12,3% (148)
Offentlige arbejdspladser	13,6% (14)	9,7% (10)	11,7% (24)
Private arbejdspladser	17,7% (88)	7,2% (36)	12,5% (124)
Revisor	20,6% (71)	9,0% (31)	14,8% (102)
IT konsulent	14,8% (22)	6,0% (9)	10,4% (31)
Sekretær	1,7 (1)	3,4% (2)	2,5% (3)
HR medarbejder	17,0% (8)	8,5% (4)	12,8% (12)
Mand	14,8% (45)	8,3% (25)	11,5% (70)
Kvinde	19,3% (57)	7,1% (21)	13,2% (78)

Kilde: Krogh, C. & Bredgaard, T. (2022). "Unequal? A Field Experiment of Recruitment Practices Towards Wheelchair Users in Denmark." *Scandinavian Journal of Disability Research* 24(1): 266–276.

Arbejdsgivertyper

Vi har en social forpligtelse til at ansætte personer med handicap



Den passive arbejdsgiver:
54%

Vi har IKKE ansat personer med bevægelseshandicap



Den engagerede arbejdsgiver:
20%

Vi har ansat personer med bevægelseshandicap



Den afvisende arbejdsgiver:
22%



Den skeptiske arbejdsgiver:
4%

Vi har IKKE en social forpligtelse til at ansætte personer med handicap

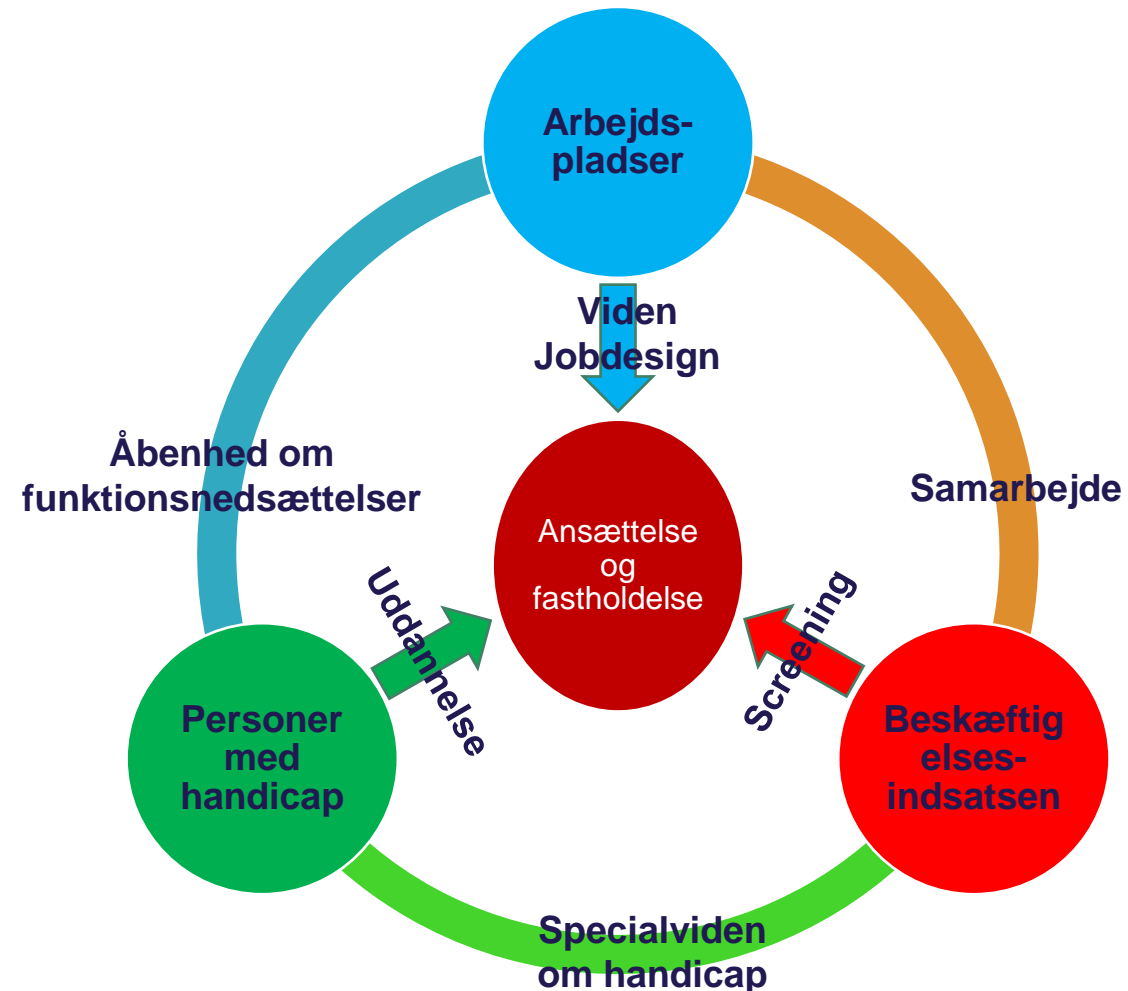
Jobdesign til personer med handicap

- Forestillingen om et “job” tages ofte for givet, hvilket betyder at jobsøgende må tilpasse sig eksisterende job
- Hvis flere personer med handicap skal inkluderes i arbejdsfællesskabet, skal jobbene også tilpasses de forskellige evner og behov, som personer med handicap har
- Faste forestillinger om arbejde og jobs medfører dårlig match mellem arbejdsudbud og efterspørgsel
- Fleksjob er et godt eksempel på jobdesign!

”På det mest grundlæggende niveau bygger en organisations værdier og antagelser på en opfattelse af at medarbejdere har ”normale kroppe”. Denne opfattelse former personalepraksis, jobbenes struktur og det fysiske og sociale miljø på arbejdspladsen”

(citater Schur m.fl. 2005)

Et handicapvenligt arbejdsmarked



Tak for opmærksomheden!



Forskningscenter for Handicap og
Beskæftigelse

www.fhb.aau.dk

thomas@dps.aau.dk

