

Ankestyrelsen

Personer med et handicap: Hvad skal der til for at komme i arbejde?

Januar 2016



Ankestyrelsen



INDHOLDSFORTEGNELSE

	Side
1 Resumé	1
1.1 Afklaring om evner og begrænsninger giver gode arbejdsliv	2
1.2 Omverdenens forventninger er afgørende for uddannelsesvalg	2
1.3 Adgang til arbejdsmarkedet kræver positive holdninger hos arbejdsgivere	3
1.4 Handicaporganisationen er et fællesskab og et knudepunkt for erfaring og viden	3
1.5 Et effektivt samarbejde kan sikre fastholdelse og deltagelse på arbejdsmarkedet	4
1.6 anbefalinger	4
1.6.1 Handicaporganisationer	5
1.6.2 Arbejdsgivere	5
1.6.3 Personer med handicap	5
1.6.4 Forældre til børn med et handicap	5
2 Indledning	6
2.1 Hvorfor er det vigtigt?	7
2.2 Hvilke stemmer taler?	8
2.3 Rekrutteringsstrategier	9
2.4 Interviewmetode og analysestrategi	10
3 Afklaring og identitet	11
3.1 De store kameler	11
3.2 Overvindelseserfaringer	13
3.2.1 "Jeg skal nok vise, at det kan jeg!"	13
3.2.2 Fra afvigerstatus til inklusion	15
3.2.3 En del af fællesskabet	16
3.3 Plads til at slå sig	17
3.4 Kroppen som katalysator	19
3.5 Sammenfatning	19
4 Uddannelse, kompetencer og karriereveje	21
4.1 Uddannelsesovervejelser og usikkerhed	21
4.2 Uddannelse kan kompensere for et handicap	23
4.3 Forventninger og opbakning er afgørende	25
4.4 Handicap som kompetence	26
4.5 Betydningen af studievejledning og praktik	28
4.6 Sammenfatning	28
5 Relationer på arbejdspladsen	30
5.1 Dem der vil, og dem der ikke vil	30
5.2 Det gode samarbejde om fastholdelse	32
5.3 Alliancer på arbejdspladsen	33
5.4 Mobilitet og loyalitet	34
5.5 Sammenfatning	36
6 Handicaporganisationernes rolle	38
6.1 Foreningen som et knudepunkt	38

6.2	Fra ental til flertal	40
6.3	Personlig rådgivning	40
6.4	Sammenfatning	41
7	Støttesystemer	43
7.1	Handicap kræver ressourcer	43
7.2	Familie og venner	44
7.3	Anvendelse af støtteordninger	46
7.3.1	Nedsat arbejdstid gør arbejdsmarkedsdeltagelsen mulig	47
7.3.2	Arbejdsgiver friholdes ved stort sygefravær	49
7.3.3	Assistance på arbejdet og hjemme	49
7.3.4	Opsummering: anvendelse af støtteordninger	52
7.4	Samspelet mellem organisationer	52
7.5	Sammenfatning	54
8	Konklusion	56
8.1	Perspektiver	58
8.1.1	Jobsøgning og manglende tro på muligheden for beskæftigelse	58
8.1.2	Potentiale til et øget uddannelsesniveau	59
8.1.3	Mobilitet på arbejdsmarkedet	59
8.1.4	Ambivalens omkring retten til fortrinsadgang	60
9	Referencer	61
	Bilag 2 Beskrivelse af interviewpersoner	63
	Bilag 3 Interviewguide	65

1 Resumé

Næsten hver femte dansker i den arbejdsdygtige alder har et handicap (Damgaard m.fl., 2013; Larsen & Høgelund, 2015). Beskæftigelsesfrekvensen er markant lavere for denne gruppe end for den øvrige befolkning. Blandt personer med et større handicap er kun omkring 30 procent i beskæftigelse. Til sammenligning deltager omkring 77 procent i den arbejdsdygtige alder uden et handicap på arbejdsmarkedet (Larsen & Høgelund, 2015: 64). Det er – blandt andet – et problem, som afspejler, at mulighederne for samfundsdeltagelse hos denne gruppe i befolkningen er relativt dårlige.

Denne kortlægningsrapport fokuserer på at forstå, hvorfor det alligevel lykkes for nogen i denne gruppe, at komme ind på arbejdsmarkedet og have et velfungerende arbejdsliv. Formålet er at få et indblik i denne befolkningsgruppes arbejdslivserfaringer og de faktorer, som muliggør deltagelsen på arbejdsmarkedet med et handicap.

Analyserne er baseret på dybdegående interviews med 28 personer med et handicap. Interviewene har taget udgangspunkt i de interviewedes egne personlige fortællinger om arbejde, uddannelse og opvækst. De fleste interviewede er i fuld gang med en karriere, hvor de varetager vigtige jobfunktioner i mange forskellige sektorer og stillinger. Mange har erfaring fra en lang karriere, hvor håndteringen af funktionsnedsættelsen er blevet en velintegreret rutine i arbejdslivet. Hjælpemidler, uformel støtte og kompenserende ordninger er afgørende for hovedparten af de interviewedes relation til arbejdsmarkedet.

På baggrund af interviewmaterialet afdækkes en række faktorer, som har betydning for arbejdsmarkedstilknytningen blandt personer med et handicap. Vi tager i analysen udgangspunkt i fem centrale temaer:

- afklaring og identitet
- uddannelse og karriereveje
- handicaporganisationernes indflydelse
- relationer på arbejdspladsen
- støttesystemer

De fem temaer repræsenterer forskellige aspekter af de interviewedes arbejdslivsforløb, som i særlig grad har vist sig at have betydning for relationen til arbejdsmarkedet. Vi gennemgår hovedkonklusionerne fra de fem kapitler her under. Anbefalinger rettet mod forskellige interessenter præsenteres efterfølgende.

Rapporten er udarbejdet af SOCIOSKOP på vegne af Ankestyrelsen.

Det har ikke været muligt at gøre sidehovederne tilgængelige for personer med et synshandicap. Men sidehovederne består blot af et billede og undersøgelsens titel.

1.1 Afklaring om evner og begrænsninger giver gode arbejdsliv

Det er en forudsætning for et tilfredsstillende arbejdsliv, at personer med handicap er afklarede omkring de muligheder og begrænsninger, som følger med funktionsnedsættelsen. En styrket forståelse af funktionsnedsættelsen kan være et vendepunkt i forhold til arbejdsmarkedsdeltagelsen.

Når et handicap opstår senere i livet, kan der være et stort behov for at opnå en opdateret forståelse af, hvordan man er påvirket af handicapet, og hvad det betyder for tilknytningen til en arbejdsplads. Ofte er kontakten til en handicapforening en nøglebegivenhed i denne afklaringsproces.

Med et medfødt eller tidligt opstået handicap er der som regel et stort behov for at prøve grænser af. Nogle føler sig stemplet og har behov for at vise omverdenen, at gængse forestillinger om et givent handicap ikke holder stik. Når det lykkes giver det ofte en særlig type biografier, hvor overvindelseserfaringen kommer til at trække spor i de uddannelses- og karrierevalg, der træffes.

Forældrene har i den sammenhæng en vigtig rolle. Mange af de interviewede oplever det som en styrke, at de i løbet af opvæksten har fået frihed til at danne sig egne erfaringer på godt og ondt. Det har givet dem mulighed for at prøve sig selv af uden for familiens beskyttende atmosfære. Det giver også en bevidsthed om, at der bliver stillet krav, samt at der er forventninger og tillid til, at de kan klare sig som selvstændige mennesker.

1.2 Omverdenens forventninger er afgørende for uddannelsesvalg

Uddannelsesvalget kan være en problematisk proces, fordi der er usikkerhed om, hvilke karriereveje der er mulige. Nogle har meget begrænsende forestillinger om uddannelses- og jobmulighederne, mens andre i højere grad bruger uddannelse konstruktivt til at planlægge en karriere, hvor funktionsnedsættelsen i mindst muligt omfang udgør en forhindring.

Børn og unge med handicap har et stort behov for viden, støtte og kvalificeret sparring om uddannelses- og karrieremuligheder. Funktionsnedsættelsen kan være en barriere, men det kan være afgørende for en langsigtet relation til arbejdsmarkedet, at man forholder sig konstruktivt til uddannelses- og jobmulighederne i stedet for at fokusere på en fastlåst forestilling om, hvad der er muligt.

Adgang til en fordomsfri vejledning om uddannelse og karriere er vigtigt for unge mennesker med et handicap. Familien – særligt forældrene – er den væsentligste faktor,

men også skolesystemet og især handicaporganisationer kan have stor indflydelse på, hvilke idéer der præger overvejelserne omkring uddannelse og karriere.

Valgene omkring uddannelse og karriere er i høj grad præget af forventninger og forestillinger, som man er stillet overfor i opvæksten. Det er derfor afgørende, at der udtrykkes forventninger til, at man kan deltage på arbejdsmarkedet og udvikle en stærk faglighed, selv om man har et handicap.

1.3 Adgang til arbejdsmarkedet kræver positive holdninger hos arbejdsgivere

Arbejdsgiverens holdning til ansøgere med et handicap er afgørende for, om et ansættelsesforhold kommer i stand. Er arbejdsgiveren konstruktiv og imødekommende, er der gode muligheder for, at ansættelsen bliver en succes. Adgangen til arbejdsmarkedet afhænger af, at der er kolleger og ledere, som tror på, at arbejdstageren med et handicap kan være en ressourceperson på arbejdspladsen.

Tillid og engagement fra virksomhedens side fører ofte til, at den ansatte udvikler en stærk loyalitet overfor virksomheden. De færreste af de interviewede har således planer om at skifte til en anden arbejdsplads. I stedet foretrækker de fleste at blive på deres nuværende arbejdsplads og søge faglig udvikling internt i virksomheden.

Særligt gode relationer til kolleger eller til en leder har en positiv indflydelse både på mulighederne for faglig udvikling og på mulighederne for en langsigtet tilknytning til en arbejdsplads. Nære og stabile relationer på arbejdspladsen resulterer ofte i, at arbejdsgange bliver optimeret og tilpasset. Funktionsnedsættelsens betydning bliver derved minimeret.

Den tætte tilknytning til arbejdspladsen betyder dog i flere tilfælde, at de interviewede tøver med at opsøge nye jobmuligheder. Nogle føler sig fx moralsk forpligtede til at blive på arbejdspladsen, mens andre vil undgå at skifte arbejdsplads på grund af de praktiske vanskeligheder, der kan være i forbindelse med et jobskifte. Det kan være et problem for den enkeltes faglige og personlige udvikling. I et overordnet perspektiv er det problematisk for et arbejdsmarked baseret på fleksibilitet og vidensudveksling, at et stort segment på arbejdsmarkedet i mindre grad er tilbøjeligt til at skifte job.

1.4 Handicaporganisationen er et fællesskab og et knudepunkt for erfaring og viden

Handicaporganisationerne varetager vigtige funktioner i relation til samfunds- og arbejdsmarkedsdeltagelsen blandt personer med et handicap. Organisationerne fungerer som knudepunkter for erfaringsudveksling. Der er også eksempler på, at handicapforeningerne fungerer som uformelle jobformidlinger, ligesom de mere ressourcerstærke organisationer kan tilbyde kvalificeret vejledning eller sparring omkring uddannelse og karriere.

Engagementet i en ressourcestærk handicapforening udgør i mange tilfælde et forum, hvor de interviewede har mulighed for at få en bedre forståelse af deres handicap. Det giver gode forudsætninger for at skabe en identitet, hvor handicappet er et velintegreret element. Identifikationen med en handicapforening kan gøre, at man i mindre grad ser sit handicap som et personligt problem og i højere grad som et delt livsvilkår. I en arbejdssituation betyder det, at man fx er mere tilbøjelig til at udtrykke egne behov og ønsker, fordi man ser dem som legitime.

Mange foreninger er små og har ikke mulighed for at gøre det samme som de større foreninger. Men det er tydeligt, når det lykkes at skabe en kultur omkring et handicap. Så drejer selvforståelsen sig i mindre grad om at være ekskluderet, handicappet og afskåret fra de samme muligheder som andre og i højere grad om at udforske livsstile og interesser i fællesskab med andre mennesker med et særligt handicap.

1.5 Et effektivt samarbejde kan sikre fastholdelse og deltagelse på arbejdsmarkedet

De kommunale jobcentre står i flere tilfælde bag vellykkede ansættelser ved fx at formidle kontakten mellem arbejdsgiver og arbejdstager eller ved at engagere jobsøgende i specialiserede beskæftigelsesforløb. Beskæftigelsesindsatsen opleves desuden mere effektiv, når jobcentret har viden om specifikke handicapgrupper. Det samme er tilfældet, når jobkonsulenter har tæt kontakt til relevante virksomheder.

Et handicap er der stadig, når man har fri. Det kræver derfor mange ressourcer at få en hverdag og et arbejdsliv til at hænge sammen. Støtten, som er tilgængelig i privatlivet og i hjemmet, har en stor indflydelse på, hvilke muligheder man har for at deltage på arbejdsmarkedet og på, hvor stort behovet er for støtte fra det offentlige. Deltagelsen på arbejdsmarkedet kan især understøttes af en partner, som kan få enderne til at mødes i dagligdagen, når funktionsnedsættelsen spænder ben.

Samarbejdet på tværs af beskæftigelsessystemet, offentlige institutioner, handicaporganisationer og virksomheder er vigtigt, når et arbejdslivsforløb bliver slået ud af kurs på grund af en funktionsnedsættelse. Når man står på kanten af arbejdsmarkedet med et handicap, er den aktive beskæftigelsespolitik og støtteordningerne, som fx fleksjobordningen, vigtige redskaber. Men det er særligt når de forskellige aktører og interessenter kan arbejde sammen, at overgangene i arbejdslivet bliver lettet markant.

1.6 anbefalinger

Herunder sammenfattes rapportens anbefalinger rettet mod fire forskellige interessenter: handicaporganisationer, arbejdsgivere, personer med et handicap og forældre til børn med et handicap.

1.6.1 Handicaporganisationer

Kvalificeret og konstruktiv rådgivning om uddannelse og karriere er central for en vellykket overgang til et arbejdsliv. Handicaporganisationerne har gode forudsætninger i form af viden, erfaring og netværk for at tilbyde sådan en rådgivning. Vi anbefaler, at handicaporganisationerne - eventuelt i samarbejde - så vidt muligt arbejder på at understøtte rådgivning og erfaringsudveksling i forbindelse med uddannelse og karriere.

1.6.2 Arbejdsgivere

Arbejdsgiverens umiddelbare holdning til en ansøger med et handicap har stor betydning for, om en ansættelse kan komme i stand. Vi anbefaler, at arbejdsgivere, som står over for en ansøger eller medarbejder med en funktionsnedsættelse, går i en konstruktiv dialog omkring, hvilke kompetencer vedkommende har, og hvordan udfordringerne relateret til funktionsnedsættelsen kan løses. Ansøgeren med et handicap har ofte en mangeårig eller livslang erfaring med at håndtere funktionsnedsættelsen. Hvis rammerne er rigtige, er der potentiale til en højt engageret medarbejder.

1.6.3 Personer med handicap

Mange handicaporganisationer har en omfattende viden og erfaring i forhold til deltagelse på arbejdsmarkedet. Derudover er en handicapforening også et netværk, hvor man kan dele erfaringer i forhold til konkrete problemstillinger i forbindelse med fx jobsøgning eller det at være en del af en arbejdsplads med et handicap. Vi anbefaler, at personer med et handicap bruger handicaporganisationernes viden, erfaringer og netværk aktivt til at styrke relationen til arbejdsmarkedet. Der er blandt andet eksempler på at de interviewede har:

- engageret sig i et beskæftigelsesprojekt tilrettelagt i samarbejde med handicapforeningen. Det var indledningen til en fortsat arbejdsmarkedsdeltagelse efter et sent opstået handicap.
- taget kontakt til organisationssekretariatet i forbindelse med jobsøgningen. Det førte direkte til et job i en virksomhed, hvor interviewpersonen nu har været ansat i næsten 15 år.
- benyttet sig af foreningens psykolog i forbindelse med et arbejds- og handicaprelateret psykisk nedbrud. Det førte til en afklaringsproces, som var afgørende for fastholdelsen på arbejdsmarkedet.

1.6.4 Forældre til børn med et handicap

Forældres forventninger til barnets muligheder for deltagelse på arbejdsmarkedet har stor betydning for de uddannelses- og karrierevalg, der træffes senere i livet. Vi anbefaler, at forældre over for et barn med handicap klart udtrykker forventninger og tillid til, at barnet kan tilegne sig en faglighed og deltage på arbejdsmarkedet.

2 Indledning

Beskæftigelsesandelen blandt danskere med et handicap er markant lavere end blandt almenbefolkningen. Omkring 77 procent af befolkningen i alderen 16-64 år, uden et handicap, er i beskæftigelse. Men blandt personer med en større funktionsnedsættelse er kun knap 30 procent i beskæftigelse (Larsen & Høgelund, 2015: 66). Et handicap kan således betyde, at arbejdsvevnen er nedsat, og at der er visse opgaver, man ikke umiddelbart kan udføre.

Omvendt er det ikke helt klart, hvilke mekanismer der gør, at mange i denne del af befolkningen ikke deltager på arbejdsmarkedet, mens andre har en stærk tilknytning til arbejdsmarkedet på trods af en markant funktionsnedsættelse. Formålet med undersøgelsen er at forstå, hvad der har betydning for, at man med et handicap kan få et velfungerende arbejdsliv. Vi fokuserer derfor netop på det segment i befolkningen, som både har et handicap og et job. Omdrejningspunktet er at få viden fra de tilfælde, hvor det er lykkedes at få et arbejdsliv til at hænge sammen for derved at inspirere og udbrede gode erfaringer.

Der er mange ting, der spiller ind på arbejdsmarkedsdeltagelsen for personer med et handicap, og en del af dem kan der ikke ændres på. Eksempelvis er handicappets omfang og kompleksitet i høj grad bestemmende for de muligheder, der er for at have et arbejdsliv. I stedet for at beskrive begrænsninger og vurdere forhindringerne for arbejdsmarkedsdeltagelsen blandt personer med et handicap, fokuserer vi i rapporteringen overvejende på faktorer med et positivt fortegn.

Analysen er baseret på biografiske interviews med 28 personer. De har alle en funktionsnedsættelse og et lønnet arbejde; enten på helt ordinære vilkår, på støttede ordninger eller med hjælpemidler. De 28 personer har forskellige typer af funktionsnedsættelser, men inkluderer ikke personer med psykiske handicaps. Vi har i analysen, så vidt muligt, set på hele livsforløbet for at afdække komplekse og langsigtede processer, som kan have betydning for relationen til arbejdsmarkedet.

Kortlægningen er eksplorativ og tager afsæt i de interviewedes biografier og livsforløb. Hensigten er at forstå, hvordan forskellige faktorer har direkte og indirekte indvirkning på arbejdsmarkedstilknytning for mennesker med en funktionsnedsættelse.

Den eksisterende danske litteratur om handicap og beskæftigelse handler overvejende om generelle tendenser. Fx hænger beskæftigelsesstatus for mennesker med en funktionsnedsættelse sammen med uddannelsesniveaue, civilstatus, køn, alder og handicappets sværhedsgrad og type (Larsen & Høgelund, 2014: 52, 55). Men vi ved ikke så meget om, *hvordan* sådanne komponenter påvirker og former et arbejdsliv med et handicap. Undersøgelsen giver således et indblik i de komplekse sociale processer, som

har betydning for arbejdsmarkedstilknytningen for mennesker med et handicap, og som ikke kommer frem i fx en spørgeskemaundersøgelse.

Vi har i kortlægningen ikke et ensidigt fokus på, hvordan man får sit første job. I stedet ser vi på arbejdsmarkedstilknytning som et kontinuum og en proces, hvor omdrejningspunktet er et velfungerende arbejdsliv. Indtræden på arbejdsmarkedet er en central begivenhed i arbejdslivet. Men det afgørende er på længere sigt, at man får en stabil og tilfredsstillende tilknytning til arbejdsmarkedet.

Analysen er bygget op om følgende fem temaer:

- afklaring og identitet
- uddannelse, kompetencer og karriereveje
- relationer på arbejdspladsen
- handicaporganisationernes rolle
- støttesystemer

Gennem disse temaer afdækkes forhold, som på forskellige niveauer kan relateres til de interviewedes aktuelle tilknytning til arbejdsmarkedet. Rapporten består foruden indledningen af fem tematiske analysekapitler, et konkluderende kapitel, en referenceliste samt bilag.

I andet kapitel undersøges forholdet mellem identitetsdannelse og tilknytningen til arbejdsmarkedet. Forestillingen om, hvem man er og hvad man er i stand til, har betydning for arbejdsmarkedsdeltagelsen. Tredje kapitel beskæftiger sig med uddannelse som en vigtig indgang til arbejdsmarkedet. Der kan være stor usikkerhed omkring karrieremuligheder, men en kvalificeret uddannelsesrådgivning – fx i handicaporganisationen eller familien – er en vigtig komponent i et holdbart uddannelsesvalg. I fjerde kapitel fokuseres der på relationerne til arbejdsgiver, kolleger og arbejdspladsen. Disse relationer spiller en nøglerolle for de fleste interviewedes arbejdsmarkedstilknytning. Femte kapitel handler om de komplekse funktioner, som handicaporganisationerne varetager i forbindelse med inklusionen af personer med handicap på arbejdsmarkedet. Sjette kapitel handler om, hvordan støtteordninger og -systemer kan understøtte arbejdsmarkedsdeltagelsen. Både formelle og uformelle støttesystemer er i mange tilfælde en forudsætning for deltagelsen på arbejdsmarkedet. I syvende kapitel sammenfattes undersøgelsens resultater.

2.1 Hvorfor er det vigtigt?

Der er både etiske og politiske grunde til at forsøge at forstå, hvordan man kan øge arbejdsmarkedsdeltagelsen blandt mennesker med et handicap.

Fra et etisk synspunkt er det et problem, at man på grund af et handicap er ekskluderet fra dele af samfundslivet. Når man ikke har adgang til arbejde, er der en stor risiko for, at man er hindret i at udfolde sine evner, i at opnå viden og færdigheder, i at dygtiggøre

sig, i at opbygge en faglig identitet og i at være en del af et fagligt fællesskab. Arbejdsmarkedet er ikke den eneste arena for sådan en udfoldelse, men den er uden tvivl den vigtigste. Derfor er det påtrængende at finde ud af, hvad man som samfund, arbejdsgiver, handicappet, handicapforening og omgangskreds kan gøre for at afhjælpe eller manøvrere uden om de begrænsninger, som et handicap medfører.

Arbejdsmarkedsdeltagelse hænger også empirisk sammen med en række vigtige indikatorer. Fx kan arbejdsløshed knyttes som årsagsforklaring til et forringet helbred, en øget dødelighed og en øget risiko for psykiske lidelser (Diderichsen m.fl., 2011: 75). Desuden fungerer arbejdsmarkedsdeltagelsen også i nogle tilfælde som en indikator for andre typer samfundsdeltagelse, fx deltager beskæftigede i højere grad end ledige og førtidspensionister i foreningsliv og kulturelle og sociale aktiviteter (Damgaard m.fl., 2013: Kapitel 7). Arbejdsmarkedstilknytning er derudover også relateret til indkomst, som igen kan relateres til forventet levetid (Baadsgaard & Brønnum-Hansen, 2012). Selv om kausaliteten i nogle tilfælde går begge veje, er der således meget håndgribelige grunde til at arbejde for en øget deltagelse på arbejdsmarkedet blandt mennesker med et handicap.

Fra politisk hold er interessen om handicappedes beskæftigelsesgrad parallel med den mere overordnede interesse i at holde udbuddet af arbejdskraft på et optimalt niveau. En høj beskæftigelsesgrad er i mange politikeres øjne en forudsætning for en velfærdsstat som den danske. Det har stor betydning for både statens budget, for lønudviklingen og for konkurrenceevnen, at der er tilstrækkelig med arbejdskraft til rådighed på arbejdsmarkedet. Andelen af befolkningen i den erhvervsaktive alder, som har et handicap, er – afhængig af målemetoden – på knap 1/5, svarende til ca. 600.000 personer (Larsen & Høgelund, 2015). En relativt stor del af denne gruppe står uden for arbejdsmarkedet, og dermed er der et potentiale til en stigning i arbejdskraftudbuddet ved en større deltagelse hos denne gruppe. Der kan derfor være udsigt til umiddelbare samfundsøkonomiske gevinster ved en stærkere tilknytning til arbejdsmarkedet for gruppen af danskere med et handicap. En aktuel beregning (COWI, 2014) peger fx på milliardgevinster over tid, selv hvis relativt få mennesker på førtidspension kan komme ind på arbejdsmarkedet på nedsat tid.

2.2 Hvilke stemmer taler?

Gruppen af interviewpersoner er bredt sammensat i forhold til både demografi, erhvervssektor, stilling, uddannelse, handicaptypen og handicappets tyngde. Tabel 1 i bilaget (se side 63) giver et overblik over interviewpersonernes sammensætning i forhold til køn, uddannelse, geografi, handicaptypen, rekrutteringskanaler og ansættelsesvilkår.

Gennemsnitsalderen er 42 år. Den ældste er 59 og den yngste er 25 år. Ud af de 28 interviewpersoner placerer de 21 sig i intervallet fra 30 til 50 år. Blandt danskere i den erhvervsaktive alder, som har et handicap, ligger næsten halvdelen således i intervallet fra 50 til 64 år (Larsen & Høgelund, 2014: 30). Interviewpersonerne er således unge i forhold til populationen. Der er desuden en lille overvægt af mænd. Det står i kontrast til

den samlede population af danskere med et handicap, hvor kvinder er overrepræsenterede (Larsen & Høgelund, 2015: 186).

Hovedparten af interviewpersonerne har en kort videregående uddannelse eller en erhvervsuddannelse. Særligt kontoruddannelser og IT-uddannelser er velrepræsenterede. Enkelte er ufaglærte, mens flere har en mellemlang eller lang videregående uddannelse. Dermed er ufaglærte underrepræsenterede blandt interviewpersonerne, mens lange og mellemlange videregående uddannelser er overrepræsenterede i forhold til populationen af danskere med et handicap. Interviewpersonerne afspejler således, at der – også når man har et handicap – er en positiv sammenhæng mellem kompetencegivende uddannelser og beskæftigelsesstatus (Larsen & Høgelund, 2014: 55).

Følgende funktionsnedsættelser og længerevarende sygdomme er repræsenteret: høretab, synsnedsættelse, cerebral parese, reumatisme, piskesmæld, hjerneskade, benamputation, rygmarvsbrok, osteoporose, blodprop, diabetes, opmærksomhedsforstyrrelse, dyslexi og en unavngivet mitokondrie-sygdom.

Nogle af de interviewede har flere funktionsnedsættelser på samme tid. Det drejer sig især om neurologiske skader som kan have betydning for både den kognitive og fysiske funktionsevne, fx cerebral parese og blodpropper i hjernen.

Det kan tilføjes, at de interviewede arbejder på 23 forskellige arbejdspladser i 20 forskellige virksomheder og koncerner. 16 arbejder i den private sektor; 12 i den offentlige sektor.

2.3 Rekrutteringsstrategier

For at komme i kontakt med mulige interviewpersoner, har vi brugt to indgange: virksomheder og handicaporganisationer. Udsnittet af interviewpersoner er nogenlunde lige fordelt på de to rekrutteringskanaler.

I praksis er rekrutteringen af interviewpersoner foregået via telefonopkald til foreningssekretariater og personaleafdelinger. I nogle tilfælde er der efter aftale lagt opslag med en forespørgsel efter mulige interviewpersoner ud på intranet og sociale medier. I andre tilfælde har stemmen i den anden ende af røret kunnet henvise og omstille direkte til en mulig informant. Andre gange har en mailveksling med en administrativ medarbejder ført til, at virksomheden eller foreningen selv har kontaktet mulige interviewpersoner og vendt tilbage med et link til et par medarbejdere eller medlemmer.

Størstedelen af de relevante foreninger under Danske Handicaporganisationer er blevet kontaktet. Listen af virksomheder, som er blevet kontaktet i forbindelse med rekrutteringen, består af større offentlige og private virksomheder (målt på både omsætning og antallet af aktuelle jobopslag på jobindex.dk).

Interviewpersonerne er ikke blevet brugt til yderligere rekruttering. I enkelte tilfælde har vi ekskluderet mulige interviewpersoner. Eksklusionen er sket for at få en så varieret interviewgruppe som muligt i forhold til alder, sektor og foreningstilknytning.

2.4 Interviewmetode og analysestrategi

Interviewene er foregået som løst strukturerede interviews med udgangspunkt i interviewpersonens egen fortælling. Fortællingen har taget afsæt i forhold, som interviewpersonen selv har fundet relevant for sit nuværende arbejdsliv. I nogle tilfælde er interviewpersonen startet med fødslen. I andre tilfælde har historien taget udgangspunkt i et helt aktuelt forløb i interviewpersonens arbejdsliv. Interviewerens hovedopgave har i første del af interviewet været at lytte, skabe en tillidsrelation og stille uddybende spørgsmål, mens anden del har været struktureret af en supplerende spørgeguide (se side 65) med henblik på få uddybet og klarlagt detaljer i biografien.

Interviewene er foregået i de interviewedes hjem, på arbejdspladsen, på en café og i et enkelt tilfælde per telefon. Derudover er der i enkelte tilfælde fulgt op på interviewet med spørgsmål på e-mail og telefon. I enkelte tilfælde har der efter den interviewedes ønske været en tolk, en kollega eller en assistent til stede, men ellers er interviewene foregået på tomandshånd med en diktafon.

Interviewene er transskriberet, kodet og analyseret. Nøglecitater fra interviewene er rygraden i analysen. I analysen har vi fokuseret på forskellige aspekter af interviewene. For det første giver interviewmaterialet mulighed for at rekonstruere hele arbejdslivsforløb. I denne fase fokuserede vi på selve *udsagnet*. Det betyder, at interviewpersonens gengivelse af et livsforløb fungerer som en troværdig kilde til viden om, hvad der er foregået, hvornår der er sket forandringer og hvilke faktiske omstændigheder og begivenheder der har haft betydning for forløbet.

Udover denne umiddelbare læsning af interviewmaterialet har vi fokuseret på at fortolke interviewet som en *udsigelse* eller en sproghandling. Det betyder, at vi betragter interviewene som personlige fortællinger med en social og psykologisk funktion. Fortællingen, som finder sted i interviewsituationen konstituerer en identitet og en beskrivelse af, hvordan interviewpersonen fortolker og forholder sig til tilværelsen. Dermed handler analysen ikke kun om at gengive et faktisk livsforløb, men også om at forstå hvordan betydning og identitet bliver formet og omformet i løbet af tilværelsen, og hvilken betydning det har for interviewpersonens aktuelle livssituation.

Dette fortolkningsmæssige aspekt af analysen tager afsæt i et fænomenologisk paradigme. Det betyder, at vi ikke kun gengiver de faktuelle livsforløb men også interesserer os for, hvordan tilværelsen opleves subjektiv.

3 Afklaring og identitet

I dette kapitel beskæftiger vi os med de identitetsmæssige forhold, som har betydning for arbejdsmarkedstilknytningen. Vi opfatter identitetsdannelsen som en uafsluttet og åben proces, hvor identiteten er et foreløbigt resultat af en social interaktion. Denne sociale proces er forankret i en fortælling om selvet.

Der er i empirien en tendens til, at vigtige forandringer i arbejdslivet kan relateres til forandringer i selvopfattelsen hos de interviewede. Mange interviewpersoner fortæller fx om enkeltstående begivenheder eller handlinger, som sætter gang i en proces, der munder ud i en styrket selvforståelse eller en personlig afklaring. Funktionsnedsættelsen er som regel omdrejningspunktet, og afklaringen får ofte direkte eller indirekte en betydning for uddannelsesvalg eller arbejdsmarkedstilknytning.

Opvæksten med et handicap sætter ofte spor i arbejdsliv og karrierevalg. Mange ser det som en styrke, at de tidligt i livet har fået lov til at prøve egne grænser af. De føler sig måske tilsidesat eller underkendt på grund af handicapet. Men når de oplever at kunne tackle svære situationer, skaber det ofte et grundlag for en selvfortælling, hvor de negative forestillinger om handicap viger til fordel for et mere konstruktivt syn på tilværelsen.

Funktionsnedsættelser, som opstår senere i tilværelsen, har tendens til at skabe en bestemt type af udfordringer. Det drejer sig om, at mange har svært ved at genkende sig selv i en ny, handicapet udgave. Dele af identiteten kollapser fx, når man ikke længere kan udfylde den samme rolle på arbejdspladsen som før. Her er det afgørende for en præcis forståelse af funktionsnedsættelsen, at man har adgang til kvalificeret støtte og rådgivning.

3.1 De store kameler

Hos nogle interviewpersoner er handicapet endnu ikke en integreret del af deres selvforståelse. De har svært ved at acceptere sig selv med et handicap. Det gælder især for de interviewpersoner, hvor handicapet er opstået senere i livet; fx på grund af sygdom eller en ulykke.

Særligt for de interviewede med erhvervede kognitive funktionsnedsættelser er det ofte svært at få en præcis forståelse af de forandringer, som handicapet fører med sig. De kæmper derfor en kamp for at lære sig selv at kende i en ny rolle på arbejdspladsen og i tilværelsen i øvrigt. De oplever, at de ikke kan udrette det samme som før, at de ikke kan løfte de samme opgaver, og at de måske har brug for særlige hjælpemidler eller rutiner for at få en arbejdsdag til at hænge sammen. Flere beskriver fx – eksplicit eller implicit – hvordan de har følt det som et tab af identitet at blive tvunget til at arbejde på nedsat tid:

Det har været en lang proces ikke at kunne komme tilbage i det 15 timers fleksjob. Så siger de jo også, de der neuropsykologer, "Jamen Susanne, hvordan i alverden kan du da tro, at du som i den første i historien kunne komme tilbage til fuld arbejdstid, når du har haft en blodprop i hjernen?". Det kunne jeg slet ikke. Den der realitetsfornemmelse, den har man slet ikke. Det er også noget, man kan bygge op og træne, så det bliver bedre. (Susanne)

Susanne har meget svært ved at acceptere sin situation, efter hun fik en blodprop i hjernen. Hun gennemgår et langt genoptræningsforløb, før hun igen starter op på sin gamle arbejdsplads. Hun har selv haft svært ved at acceptere "den nye Susanne", men til gengæld møder hun opbakning fra arbejdspladsen, hvor kolleger og ledere kan se det positive i den nye udgave af Susanne.

Et lignende mønster kan spores i Troels' afklaringsproces. Kort tid efter han var startet i sit første job, bliver han ramt af en tumor i hjernen, der ændrer drastisk på hans funktionsevne og dermed på hans arbejdsliv:

Det var en meget underlig proces (...) det tog meget lang tid at acceptere, at jeg ikke skulle tilbage og arbejde 37 timer. Fordi, det var jo den forestilling, jeg havde. Der er et eller andet galt, nu skal det bare lige fikses og så er vi tilbage på sporet. Og så lige pludselig, så var det bare nogle helt andre problemstillinger man skulle tage stilling til. (...) Der var virkelig nogle store kameler, der skulle sluges. Altså, det der med, at man skulle bare skrue sit ambitionsniveau helt ned. (Troels)

Den erhvervede hjerneskade rykker ved Troels' selvopfattelse, og der opstår en konflikt mellem det, han føler, han bør være i stand til, og hvad han rent faktisk er i stand til. Men med hjælp fra arbejdspladsen og et omfattende genoptræningsforløb opnår Troels en afklaring om sin situation og funktionsevne. Han omformulerer sine faglige ambitioner og begynder at lære sig selv og sin hjerneskade at kende. Det betyder, at handicappet i højere grad bliver en integreret del af Troels' professionelle og personlige identitet.

Enkelte interviewpersoner, der ikke har haft adgang til fx neuropsykologiske undersøgelser eller andre sundhedsfaglige vurderinger, er mere frustrerede og mindre afklarede omkring deres situation. De står i højere grad alene i processen med at genopfinde sig selv:

Hvad fanden gør man, når man lige pludselig skal være et nyt menneske? Det man engang kunne, og det man engang var, det er man ikke længere, og det har man rigtig svært ved. Jeg synes selv at jeg (...) har meget balance i min sind, men jeg kan ikke rigtig forstå det her. (Thomas)

Thomas har piskesmæld. Han står midt i en langvarig afklaringsproces kombineret med en usikker jobsituation. Før ulykken havde han et meget aktivt arbejdsliv, hvor den faglige identitet betød meget for Thomas' selvforståelse. Efter ulykken oplever han udtrætning og en nedsat kognitiv funktionsevne, som gør at han har svært ved at koncentrere sig i længere tid. Efter ulykken bliver han afskediget fra sit job, og på jobcentret er de ikke ligeså samarbejdsvillige som fx i Troels' tilfælde.

Det giver en række problemer for Thomas, at han ikke har en præcis forståelse af, hvordan hans kognitive funktion har forandret sig. For at forstå sin egen situation og komme videre i livet begynder han på eget initiativ at gå til psykolog. Sammen med psykologen får han udarbejdet et øvelsesprogram, der "kan få [ham] på plads, når [hans] system begynder at gå amok". Det er således først efter professionel psykologisk assistance, at Thomas' afklaringsproces begynder at tage form.

Især for personer med erhvervede kognitive funktionsnedsættelser er der et stort behov for at forstå, hvem man er blevet til og hvilken rolle man kan indtage på en arbejdsplads. Denne forståelse kommer ikke af sig selv. Derimod oplever de fleste et gennembrud, når de får kontakt til handicaporganisationer eller adgang til en sundhedsfaglig udredning.

3.2 Overvindelseserfaringer

En overvindelsesproces er omdrejningspunktet for en del af de interviewedes livshistorier. De gennemgår fx modgang i skolen på grund af handicapet, eller også er de vokset op under andre særligt ugunstige vilkår. Tendensen er, at interviewpersonerne, som har oplevet at håndtere og overvinde en stor udfordring, ofte har en ekstra drivkraft. De er modstandsdygtige, er mere opsøgende eller har stor tiltro til, at de kan løse uforudsete eller komplekse problemer.

Det er vanskeligt at lave en direkte kobling til beskæftigelsessituationen, men det er tydeligt, at fx en stor tillid til, at man kan klare udfordringer på egen hånd giver et bedre udgangspunkt for at navigere på et arbejdsmarked, end hvis man har mistillid til ens evner til at løse problemer. Tendensen er, at den personlige tilfredshed med arbejdslivet også hænger sammen med selvagtelse og troen på egne evner.

Det betyder ikke, at en ekstraordinær overvindelsesbedrift er en forudsætning for et velfungerende arbejdsliv. Men det tyder på, at en fortælling om selvet, hvor subjektets handlinger former tilværelsen, og hvor funktionsnedsættelsen ikke overtager historien, kan være vigtig for samfundsdeltagelsen.

3.2.1 "Jeg skal nok vise, at det kan jeg!"

De fleste interviewpersoner med et medfødt handicap er tidligt i livet blevet udfordret mere end de fleste. Det giver en bestemt slags livshistorie, hvor overvindelsen eller løsningen på en udfordring bliver et vendepunkt. Det resulterer i nogle tilfælde i en vis robusthed, vedholdenhed eller stædighed hos interviewpersonen.

Kasper, der har en mild grad af cerebral parese, fortæller hvordan lægerne opfordrede hans forældre til at opgive ham, da man mente han ville blive "svært [handicappet] eller dybt åndssvag". Forældrene modsatte sig de gode råd, og insisterede på, at han kunne få en relativt almindelig opvækst på trods af funktionsnedsættelsen. Kasper overtager efterfølgende selv positionen som skeptiker over for det autoritative sundhedspersonale. Som fx da en terapeut på et tidspunkt vurderer, at det vil være umuligt at gennemføre grundskolen og i stedet foreslår et specielt uddannelsesforløb på et lavere fagligt niveau:

Allerede på det tidspunkt får jeg måske et eller andet trods efter, at hende der, hun ligesom har forsøgt at sige, at jeg ikke kunne gennemføre en uddannelse. Der har jeg fået en eller anden trods, som gør, at jeg har sagt "okay, jeg skal nok vise, at det kan jeg!". (...) Så i en meget, meget tidlig alder har jeg vidst, at jeg ville have en videregående uddannelse. (Kasper)

Kasper har følt sig nedvurderet af sundhedspersonalet. Det sætter gang i en dannelsesproces, hvor kampen for at overvinde fordomme og mindreværd bliver omdrejningspunktet. Resultatet er, at Kasper og andre med lignende biografier bliver meget målrettede omkring uddannelse og karriere. Dermed lykkes det faktisk at håndtere deres respektive handicap, så det ikke bliver determinerende for deres liv.

I nogle tilfælde er interviewpersonernes udfordring dog ikke kun en funktionsnedsættelse, men en kombination af forskellige uheldige omstændigheder, som skal håndteres. Den hørehæmmede informant Kim har haft en kaotisk opvækst og senere et meget omskifteligt arbejdsliv. Han peger i interviewet, i en meget afdæmpet og nøgtern tone, på sig selv som den ansvarlige for sin positive udvikling:

Det er mig selv, altså... det er vel det. Viljen til at det skal være anderledes. Og det er mig selv der har klaret den, i hvert fald siden dengang. Det synes jeg at jeg selv stort set har stået for hele vejen igennem. (Kim)

Her er forklaringsmodellen tydelig. Kim har formået at få et velfungerende liv og har selv taget ansvaret. Han peger på, at hans viljestyrke har gjort en forskel. Men omvendt skinner det i resten af interviewet igennem, at han også er bevidst om, at hans liv ville se meget anderledes ud uden handicaporganisationen, arbejdsgiverens samarbejdsvilje, sundhedssystemet og en omskoling med revalidering.

Pointen er her, at det er samspelet mellem flere forskellige faktorer, der har formet Kims tilværelse. Men samtidig har det betydning for Kims selvforståelse, at han ser sig selv som en, der kan klare store forhindringer. Denne selvforståelse afspejler sig i de karrierevalg han træffer. Kim har blandt andet i forbindelse med sine ledighedsperioder en meget omfattende jobsøgningsaktivitet med flere hundrede ansøgninger. Han har også taget en ekstra kompetencegivende uddannelse og på eget initiativ foretaget flere velfungerende brancheskift.

Det er svært på baggrund af den indsamlede empiri at sige noget definitivt om, hvad der gør, at et arbejdslivsforløb pludselig tager form. Det er fx ikke nogen enkeltstående årsag til, at man sender hundredvis af ansøgninger og prøver forskellige brancher af i en relativt sen alder. Men både hos Kim, Kasper og en del andre interviewpersoner har det stor betydning for deres motivation, at de har en oplevelse af at have indflydelse på tilværelsen. Historierne, de fortæller om sig selv og deres karrierer, handler i vid udstrækning om, at de trodser eller overvinder en negativ forestilling om, hvad et handicap betyder.

3.2.2 Fra afvigerstatus til inklusion

Det er karakteristisk for en del af interviewpersonerne med et medfødt handicap, at de kommer til at stræbe efter et liv, der er så almindelige som muligt; hvor man kan det samme, eller i nogle tilfælde mere end mennesker uden et handicap. Kasper lægger i sin historie stor vægt på, at han er vokset op i det, han selv karakteriserer som det *normale*:

Så jeg har også hele tiden gået i normal børnehaven, jeg har gået i normal folkeskole og hele vejen har jeg haft et normalt liv (...). Så på den måde er det hele egentlig endt med at blive en fordel. Men mine forældre har hele tiden sagt, at jeg skulle klare tingene på almindelige vilkår så langt hen ad vejen, som jeg overhovedet kunne. (...) (Kasper)

Her er den almindelige tilværelse en klar indikation på succes for Kasper. Kaspers liv adskiller sig, udefra set, fra fx hans kollegers eller kammeraters. Men det har stor betydning for hans selvforståelse, at han på trods af sit handicap har kunnet leve et liv, i det han opfatter som normale rammer. Det har været hårdt, men det er "endt med at blive en fordel". For Kasper er det oplevelsen af at blive underkendt som dueligt menneske, der har sat sig i selvfortællingen og er blevet til en særlig målrettethed i forhold til uddannelse og karriere. En høj uddannelse er for Kasper et endeligt bevis på, at han ikke er mindre værd end andre mennesker, og at han, på trods af sin funktionsnedsættelse, godt kan indgå i og bidrage til samfundet som alle andre.

Hos Dennis, som også har cerebral parese, er det i høj grad følelsen af at være anderledes og ekskluderet fra et socialt fællesskab, som har sat spor i hans biografi:

Jeg har altid haft en fornemmelse af, at hvis man kunne passe ind og være som alle andre, jamen så fik man lov at være sig selv. For det følte jeg ikke, jeg gjorde, når jeg... hver gang jeg foretog mig noget, så blev det kommenteret. Jeg havde også et forløb i folkeskolen, hvor (...) mine forældre kæmpede (...) for at få tilkendt mig en computer, så jeg kunne skrive (...). Da denne her computer kom, blev den placeret helt nede langs bagvæggen i lokalet, så jeg skulle rejse mig op og gå foran alle de andre elever ned og sætte mig ved computeren med ryggen til resten af klassen og skrive. Lige præcis den situation har siddet meget dybt i mig i mange år, og har gjort meget ondt. For jeg følte mig udstillet. Jeg følte, at det var til

parade, at jeg var anderledes, og at der var noget forkert i at jeg skulle det. Så det er lidt der den stammer fra – behovet for at skulle gemme mig lidt og skulle virke så normal – i gåseøjne – som muligt. Det har også ført til en grov overkompensering fysisk og psykisk. Jeg har presset min krop og sind længere, end hvad godt er i rigtig mange år. (Dennis)

Dennis antyder – hvilket underbygges i andre dele af interviewet - at han bliver mobbet på grund af sit handicap. Det er tydeligt, at han har følt, at hans forskellighed fra de andre elever blev udpenslet og stadfæstet ved computer-episoden. Siden hen har Dennis' liv i høj grad drejet sig om at undgå at funktionsnedsættelsen skulle definere ham. Som det fremgår i slutningen af citatet, har det ikke været uden alvorlige konsekvenser, men ikke desto mindre har ønsket om normalitet været en stor drivkraft for både hans uddannelsesaktivitet og karriere.

For både Kasper og Dennis har oplevelsen at overvinde deres status som afvigere været en vigtig drivkraft. I begge tilfælde er kampen for at blive anerkendt som et helt og gyldigt menneske kommet til udtryk i form af en høj grad af vilje og målrettethed i forhold til uddannelse og karriere. Uddannelsesaktivitet og en tilknytning til arbejdsmarkedet er således tæt knyttet til forestillingen om, hvad der er normalt.

Kasper og Dennis' historier illustrerer dog også, at omverdenens forestillinger og forventninger har en dyb indvirkning på måden, man ser sig selv på og på de drømme man har for tilværelsen. Forestillingen om, at man først er et gyldigt menneske når man trodser et handicap, kan være en drivkraft, men den er ikke nødvendigvis fordrende for hverken en langsigtet tilknytning til arbejdsmarkedet eller et tilfredsstillende liv i øvrigt. For Dennis' vedkommende betyder idealet om at være ikke-handicappet, at han har kørt sig selv for hårdt i mange år. Det ender med et psykisk sammenbrud efter to mislykkede ansættelser, hvorefter han begynder at tage sine begrænsninger alvorligt. Det peger på vigtigheden af, at man ser lidt kritisk på de idéer om handicap, som kan ligge til grund for meget målrettede karriereplaner. Samtidig understreger det også vigtigheden af, at personer med et handicap tilegner sig en præcis, detaljeret og fordomsfri forståelse af, hvad funktionsnedsættelsen betyder.

3.2.3 En del af fællesskabet

At kunne være en del af et fællesskab med andre ikke-handicappede er ikke kun en vigtig drivkraft og motivation i forhold til karriere og uddannelse. For flere interviewpersoner er det en konkret mulighed for at lære at agere i forskellige sociale sammenhænge. En informant kobler eksplicit det, at man befinder sig blandt ikke-handicappede til, at man udvikler vigtige sociale kompetencer:

Jeg har været integreret i almindelig skolegang hele mit liv. Og det tror jeg har betydet meget for min omgang med seende (...) Jeg har hørt rigtig mange kolleger sige, jamen det er vigtigt for folk (...) at man er en reel arbejdskraft, men at man også kan indgå både socialt og fagligt i

fællesskabet, og det kræver, at du har de sociale kompetencer på plads.
(Ulla)

Ulla udtrykker en klar opfattelse af, at hendes tidlige inklusion i en normal folkeskoleklasse har haft betydning for hendes muligheder på arbejdsmarkedet, fordi hun her har lært at begå sig socialt blandt mennesker uden et synshandicap. Ulla har arbejdet i forskellige funktioner, men det er et gennemgående træk i hendes historie, at det har stor værdi at kunne skabe relationer med andre mennesker uafhængigt af synshandicappet. Ullas karriere drejer sig i høj grad om at være et bindeled mellem flere organisationer og faggrupper.

Karin, der er kørestolsbruger, gik fra en grundskole for børn med handicap til et alment gymnasium. Her havde hun i første omgang svært ved at falde til:

Der havde jeg lidt en nedtur. Det var lidt hårdt at komme fra den der beskyttede verden ud i sådan et gymnasium, hvor jeg også var den eneste, der var handicappet.. der var jeg sådan lidt øh... meget stille. Der kan jeg huske, at da jeg startede på [en supplerende ungdomsuddannelse] sidenhen, da tænkte jeg: "Sådan skulle det ikke gå igen!" Der gik det heldigvis heller ikke sådan.. der fik jeg ligesom.. Jeg gav den en ekstra skalle, sådan så jeg var en del af fællesskabet. (Karin)

Perioden er i høj grad et vendepunkt i hendes liv, og efterfølgende oplever hun at være mere opsøgende socialt og mindre hæmmet af sin fysiske funktionsnedsættelse. Karin overvinder således de hæmninger, som hendes handicap i første omgang medførte. Overvindelsen har været en vigtig brik i Karins identitetsdannelse og karriere. Det var fx på den supplerende ungdomsuddannelse, at hun fik det bekendtskab, som førte direkte til den første ansættelse.

Oplevelsen af, at overvinde en social barriere er for både Karin og Ulla medvirkende til, at de får en større tiltro til, at de kan interagere og opbygge relationer til mennesker, som ikke har et handicap. I begge biografier har denne egenskab en stor betydning for deres arbejdsliv.

3.3 Plads til at slå sig

Særligt for interviewpersonerne med medfødte eller tidligt opståede handicap viser det sig ofte, at værdier i opvæksten får betydning for arbejdslivet senere i tilværelsen. For forældrene kan det være en vanskelig balancegang mellem at drage omsorg for barnet og samtidig understøtte en selvstændig udvikling hos barnet:

Det har altid ligget i luften, at selvfølgelig skulle jeg have en uddannelse og job. Ikke et pres, men som et logisk... (...) De lagde ikke skjul på, at "du er handicappet, og det betyder, at for at du kommer forrest i køen, skal du

være bedre end de andre. Du skal kunne noget, så de ser bort fra dit handicap. Du bliver sgu nødt til at tage dig sammen tøs." (Ulla)

Forældrene til Ulla, der er synshæmmet, var meget opmærksomme på, at hun fik faglige kompetencer med sig videre i tilværelsen. Hun oplevede at blive motiveret og ikke pacet frem. Forældrene var støttende men havde også klare forventninger til hende. Samtidig forventede forældrene også af skolesystemet, at Ulla blev behandlet som alle andre. Denne forventning tog hun med sig videre i livet:

Tit har jeg senere selv været oppe og råbe om et eller andet. Det har jeg lært hjemmefra: "du må selv tage ansvar for dine ting. Du må også selv tage pligten". (Ulla)

For Ulla har det betydet, at hun har oplevet at fungere sammen med og præstere på lige fod med klassekammerater uden handicap. Hun tager efterfølgende skridtet videre fra gymnasiet og finder et sted, hun kan komme i arbejdsprøvning. Forældrenes støtte og praktiske hjælp spiller især en rolle i forbindelse med Ullas første job. Derefter har hun på egen hånd og med hjælp fra netværk og handicaporganisation bygget sin karriere op.

Flere interviewpersoner fortæller, at deres forældre så vidt muligt har forsøgt at give dem en opvækst uden specielle hensyn til handicapet. Det har betydet, at interviewpersonerne til tider har oplevet sig selv i situationer, hvor de har skullet tackle modgang. Charlotte beskriver hvordan hun i sin ungdom ind i mellem befandt sig i situationer, hvor hendes synshandicap var en barriere for deltagelsen i sociale aktiviteter:

Jeg kæmpede som en gal og mine forældre forsøgte efter bedste evne. Men hvad skal de stille op? Sige "Du må ikke gå til fest, fordi vi ved, at du på en eller anden måde sikkert kommer galt afsted, eller ender med at blive ked af det"? Det kan man jo heller ikke, vel? (Charlotte)

Citatet afspejler, at forældrene står i et dilemma. På den ene side skal de passe på den unge Charlotte, og på den anden side er der grænser for, hvor meget forældrene skal påvirke Charlottes liv. Charlotte ser det i retrospekt dog som en god ting, at hun har fået relativt frie rammer til at prøve sine grænser af. Hun rejser blandt andet også ud på egen hånd og engagerer sig i udviklingsarbejde. Det har påvirket hende positivt og er med til at styrke hendes tro på, at hun kan begå sig i en ukendt og uoverskuelig verden, hvor hun må have tillid til mennesker, hun hverken kender eller kan se.

Det er et fænomen, som går igen i flere interviews. Forventningerne i opvæksten er afgørende for dannelsen af den identitet og det subjekt, der senere møder verden som voksen. Forældrene udgør den primære påvirkning. De skal tage ansvaret for barnets ve og vel, men samtidig er det også forældrene, der skal give slip og lade barnet møde verden på egen hånd. Interviewpersonerne, som har fået lov til at prøve sig selv af på

både godt og ondt, ser det overvejende som en styrke. De får mulighed for at danne sig egne erfaringer, og de oplever, at der er tillid til dem som selvstændige mennesker.

3.4 Kroppen som katalysator

For en del interviewpersoner gælder det, at kroppen har været omdrejningspunktet for en styrket selvforståelse. For et par interviewpersoner med fysiske handicap har det fx været vigtigt at overskride nogle fysiske grænser:

Jeg havde (...) en idrætslærer, som også havde det sådan lidt – jamen han tog sig lidt ekstra af mig (...) han arbejdede meget sådan målbevidst med selvtillid. Også med nogle fysiske øvelser og sådan noget. Han var gammel bokser, så han gav mig et par boksehandsker på. Det skulle jeg prøve, og det skulle jeg lære, og jo ikke fordi at jeg skulle bokse kampe. Det var jo ikke det, det handlede om, men bare det der med at få den der fornemmelse for hvad man kan bruge sin krop til, og hvad den kan, og hvordan – holdning og alt sådan [noget]. (David)

David, der er synshæmmet, beskriver en episode fra sin efterskoletid, hvor han bliver udfordret kropsligt. Inden efterskolen var han blevet mobbet, men årene på efterskole var en udviklingsperiode, hvor han blev udfordret og samtidig befandt sig i et nært og trygt socialt miljø. Han oplevede der at blive tvunget til at forholde sig til sin krop i udfordrende situationer. Det er med til at rykke ved hans selvbillede og kropsfornemmelse.

Noget tilsvarende gør sig gældende for Line. Hun fortæller, hvordan det hjalp hende at være fysisk aktiv, da hun stod overfor genoptræning efter en benamputering:

Der ser jeg jo også, hvor stor forskel der er på, hvor sikre folk er kropsligt, hvor god balance de har, hvor god styrke de har, hvor meget kropskontakt de har. Nogen er bange for at falde, og er usikre. Der har jeg haft en styrke i, at jeg har lavet meget gymnastik. Jeg har haft den kropbevidsthed, den styrke, den balance. Ingen tvivl om, at det har haft stor betydning. Så et er en rigtig, rigtig god ide, at være i god form, hvis man skal amputeres eller på anden måde kommer ud for uheld eller ulykker. (Line)

For Line og andre interviewpersoner med fysiske handicap har det således ofte en betydning, at de på trods af handicappet kan udfolde sig fysisk. At overskride funktionsnedsættelsens begrænsninger giver Line en oplevelse af kontrol, som også smitter af på hendes arbejdsliv.

3.5 Sammenfatning

Samlet set peger empirien på, at det er et grundvilkår for et tilfredsstillende arbejdsliv, man er bevidst om, hvilke de begrænsninger og muligheder et handicap fører med sig. Historierne fra interviewpersonerne med opståede handicap illustrerer, at usikkerheden

omkring egne evner og begrænsninger kan volde store problemer for arbejdsmarkedstilknytningen. Uden en klar idé om, hvem man er og hvad funktionsnedsættelsen gør, er det svært at fungerer i et arbejdsfællesskab.

I flere tilfælde er afklaringsprocesserne begyndt med oplevelsen af at overvinde en udfordring med relation til funktionsnedsættelsen. Der er ingen tvivl om, at en alvorlig funktionsnedsættelse og de problemer, som følger med, meget sjældent kan overvindes eller håndteres kun ved hjælp af viljens kraft eller en jernhård arbejdsmoral. Men det er tydeligt, at de interviewpersoner, som har erfaring med at klare større udfordringer på egen hånd, har mere tillid til deres egne evner. De har en oplevelse af, at de har indflydelse på tilværelsen, og at de kan håndtere svære arbejdsopgaver og nye udfordringer.

Særligt når der er tale om et medfødt eller tidligt opstået handicap, er balancegangen mellem at blive beskyttet og skubbet ud i verden afgørende. Mange interviewpersoners historier afspejler, at forældrene har formået at give den unge tilstrækkelig meget frihed til at prøve egne grænser af. Det betyder, at disse interviewpersoner har oplevet at kunne klare sig selv og løse problemer selvstændigt. De har dermed fået en bedre forståelse af, hvad deres handicap indebærer og en øget bevidsthed om, hvordan de skal tackle tilværelsen.

Anbefaling

Forældres forventninger til barnets muligheder for deltagelse på arbejdsmarkedet har stor betydning for de uddannelses- og karrierevalg, der træffes senere i livet. Vi anbefaler, at forældre overfor et barn med handicap klart udtrykker forventninger og tillid til, at barnet kan tilegne sig en faglighed og deltage på arbejdsmarkedet.

4 Uddannelse, kompetencer og karriereveje

For mange interviewpersoner er det netop en særlig uddannelse som har gjort, at de kan deltage på arbejdsmarkedet uden at funktionsnedsættelsen får stor betydning. Pointen er her, at en ret alvorlig funktionsnedsættelse under visse omstændigheder ikke udgør et handicap i den gængse handicapdefinition. Man kan således bruge en velvagt uddannelse til at opnå en position, hvor funktionsnedsættelsen har minimal betydning for arbejdsevnen. Det er en effektiv og simpel strategi, som rigtig mange interviewpersoner bruger til at omgå et handicap.

Det kan dog være en udfordring at vælge en uddannelse. Der er ofte stor usikkerhed omkring, hvad der i praksis kan lade sig gøre. Det betyder, at nogle interviewpersoner træffer relativt kortsigtede, pragmatiske uddannelsesvalg, som ikke altid afspejler interesser og evner hos vedkommende. Samtidig bruger andre i højere grad uddannelse konstruktivt og strategisk til at få et velfungerende arbejdsliv. Der er således markante forskelle på, hvordan interviewpersoner med samme handicap i samme sværhedsgrad ser på uddannelses- og karrieremuligheder. Nogle forestiller sig, at der kun er meget få uddannelser og jobs, som i sidste ende kan fungere. Andre har i højere grad blik for alle de uddannelser og jobs, som faktisk kan lade sig gøre med et givent handicap.

Det afgørende for disse forskelligartede idéer er ofte, hvorvidt der er kvalificeret opbakning til rådighed i forbindelse med uddannelses- og karrierevalg. Det gør således en stor forskel, at der er adgang til god og dybdegående sparring omkring uddannelsesmuligheder, og at man får en stabil støtte og opbakning til at få uddannelsen til at fungere i praksis. I den forbindelse har primært forældre, men også lærere og handicapforeninger, vist sig at være vigtige ressourcer.

4.1 Uddannelsesovervejelser og usikkerhed

For de fleste interviewpersoner med et tidligt opstået handicap er uddannelsesvalget et resultat af en rimelig systematisk overvejelse af, hvad der kan lade sig gøre med en given funktionsnedsættelse. Der er fx et par interviewpersoner, som systematisk gennemgår bogen "Hvad kan du blive?" og på den baggrund træffer et valg. Den universelle udfordring er at finde frem til noget, som kan lade sig gøre, og som er interessant.

I princippet kan meget lade sig gøre, men hos mange af de interviewede er det tydeligt, at de også skal forholde sig til, at nogle af de uddannelser, som i princippet ligger inden for mulighedsfeltet, i praksis kan synes meget vanskelige at gennemføre med et handicap. Og når man har gennemført uddannelsen, hvilke jobfunktioner er man så i stand til at varetage i et langsigtet perspektiv? For Morten, som har et mobilitetshandicap, har overvejelserne omkring job og uddannelse ikke været helt simple:

Det var jo et job, man ikke skulle gå så meget rundt til. Man kunne jo sidde på sin plads, så det valgte jeg. (...) Min fætter han var det, og så lød det meget spændende, og så blev jeg det. (...) [Mine forældre] har jo nok været lidt med til, at jeg tog den uddannelse, jeg tog. Fordi at den ikke er så hård, til dels. (Morten)

For Morten er der, gemt bag ordknapheden, flere faktorer i spil: hensynet til funktionsnedsættelsen og familiens vurdering af perspektiverne for uddannelsen og gennemførelsen. Det fremgår af interviewet, at forældrene har været bekymrede for, hvor belastende uddannelsen og jobbet ville være i længden. Morten havde i løbet af folkeskolen været i praktik inden for faget, men havde ikke umiddelbart fattet interesse for det. Grunden til, at valget alligevel faldt på den pågældende uddannelse, var tilsyneladende, at fætteren havde taget uddannelsen. Det peger på, at usikkerheden omkring de praktiske udfordringer forbundet med jobbet og uddannelsen måske har fyldt mere i overvejelserne end Mortens egne præferencer og interesser.

Mortens overvejelser afspejler en generel tendens hos mange interviewpersoner. Valget af uddannelse og karriere er forbundet med en stor usikkerhed om, hvad der kan lade sig gøre med et givent handicap. Uddannelsesvalget er for nogle en pragmatisk løsning, hvor man på forhånd har behov for en vis sikkerhed for, at det faktisk kan lade sig gøre at varetage det job, man uddanner sig til. Men interviewpersonerne har forskellige forudsætninger for at håndtere denne usikkerhed. Nogen har fået kvalificeret rådgivning fra en handicapforening, nogen har fået solid opbakning eller fordomsfri opmuntring hjemmefra, mens andre ikke har haft adgang til hverken opbakning eller rådgivning. Det har betydning for, hvor meget uddannelsesbeslutningen bliver præget af den umiddelbare – og ofte upræcise – vurdering af gennemførligheden.

Hos flere interviewpersoner er de tidligt etablerede forestillinger om de begrænsninger, der følger med et handicap ofte dominerende. Der er flere eksempler på bekymringer, som viser sig at være overflødige eller i værste fald meget begrænsende for de livsvalg der træffes. Det bliver fx tydeligt, når en informant senere i livet trodser de forventninger, der er blevet etableret tidligt i livet, eller når man sammenligner fortællinger fra flere interviewpersoner der har samme handicap. Det gælder blandt andet for Mette, som er hørehæmmet:

Jeg tænkte faktisk ikke over, hvad jeg gerne ville. (...) Jeg skulle også finde ud af det med at være døv. Jeg forestillede mig forskellige ting. Måske kunne jeg ikke blive chef som døv. Senere har jeg fundet ud af, at man kan mange ting som døv, men jeg forestillede mig nogle ting, som jeg ikke kunne. (Mette)

Mette beskriver her, hvordan hun tidligere i sit liv ikke gjorde sig forestillinger om at kunne bestride fx chefstillinger. Senere er det gået op for hende, at det godt kan lade sig gøre. Mette har, på trods af en opvækst med en stærk tilstedeværelse af

handicaprelaterede institutioner, haft dårlige muligheder for at diskutere karrieremuligheder med andre. Det er faktisk først på arbejdspladsen, at hun finder ud af, at de oprindelige begrænsende forestillinger ikke holdt stik. Hun tager løbende mere ansvar på sig på jobbet, men en ufuldstændig uddannelse er en væsentlig barriere for karrieren.

Tendensen er således, at et sløret eller skævt billede af karrieremulighederne med et handicap giver et pragmatisk og relativt kortsigtet uddannelsesvalg. Det illustreres fx af Morten og Mettes overvejelser om uddannelse og karriere, hvor den sikre og håndgribelige mulighed blev valgt, selv om Morten ikke umiddelbart havde interesse for faget og selv om Mette har både ambitioner og et lederpotentiale.

I den anden ende af spektret er tendensen derimod, at en god understøttelse fra hjemmefronten – eventuelt med kvalificeret sparring fra en handicaporganisation – giver mulighed for langsigtede, strategiske overvejelser omkring uddannelse og karriere, hvor hovedpersonens interesser og ambitioner i højere grad end forestillede begrænsninger driver værket.

4.2 Uddannelse kan kompensere for et handicap

For en del interviewpersoner er uddannelsesvalget et produkt af en veltilrettelagt strategi. Det gælder fx for Kasper, som har cerebral parese og siden barndommen har tænkt over sine muligheder for uddannelse og arbejde:

Jeg har meget, meget tidligt sat mig nogle mål om, at jeg ville have en lang videregående uddannelse, og at jeg ville have et job, jeg kunne leve af. (...) Det var så også noget jeg ligesom blev – ikke pacet til, men det var noget, jeg blev gjort opmærksom på, især af mine forældre – "altså, du kan ikke bruge dine hænder til ret meget. Du bliver nødt til at bruge dit hoved." (...) Jeg har hele tiden haft meget, meget fokus på, at det var mit hoved jeg skulle bruge, og at jeg blev nødt til at dygtiggøre mit hoved, så jeg kunne klare mig selv. (Kasper)

For Kasper har det været afgørende for hans overvejelser omkring uddannelse, at forældrene har haft nogle forventninger og har kunnet se muligheder i en lang videregående uddannelse. Det, som kendetegner Kaspers forløb, er, at det er godt planlagt, at det har taget udgangspunkt i en konkret idé han fik i en ret tidlig alder og at familien aktivt har støttet Kasper i at tage en lang uddannelse. Dette mønster går igen hos David, som er synshandicappet og også tidligt i livet blev sporet ind på idéen om, at uddannelse var hans vej frem i tilværelsen:

Er der nogen særlige hændelser eller personer, som du tænker, har haft betydning for dine valg af uddannelse eller arbejde?

Ehm.. altså, da jeg var barn og ligesom var til [lægen], så... der var sådan... [Lægen] formulerede det sådan: "Det man i ungdommen lærer, man i

alderdommen ej glemmer...” eller sådan et eller andet i den stil. Og det blev egentlig sådan lidt – det fangede jeg, men det fangede mine forældre også, sådan lidt ud fra den der devise om, at det er jo om at få de ting med, jeg nu kunne få med. Og det har jeg egentlig sådan gjort og tænkt: ”Så må jeg prøve det, og så må jeg jo gøre det. og hvis ikke det lykkedes, så må jeg jo finde på noget andet. (David)

Ligesom hos Kasper bliver værdien af uddannelse etableret tidligt i barndommen. David fremhæver, at det ikke kun handlede om hans egen indstilling, men om at hele familien har taget lægens ordsprog til sig. Kausaliteten er sløret; der kan være tale om, at interviewpersonen efterrationaliserer rækkefølgen i, hvem der har påvirket hvad, men essensen er, at uddannelsesstrategien er blevet grundlagt tidligt, og at støtten i hjemmet har været afgørende. I modsætning til Kaspers målrettethed er David mere tvivlende omkring, hvad der helt konkret kan lade sig gøre, og hvad han egentlig har lyst til. Det har på grund af forældrenes støtte ikke været et problem, men snarere en mulighed for at finde en interessant faglighed, som kan kombineres med et synshandicap. David går igennem denne afklaringsproces med ét skridt af gangen:

Jeg vælger at tage matematisk gymnasium. (...) Det var sådan noget af det, jeg var god til i skolen. Og jeg tænkte, at jeg kunne jo aldrig blive ingeniør eller sådan et eller andet. Det kunne jeg ikke sådan rigtigt se for mig. Men jeg tænkte, hvis nu jeg skal lære noget mere om det, og blive bedre til det, så er det jo nu. (David)

Det er tydeligt, at Davids familiemæssige og sociale baggrund har truffet nogle valg på forhånd. Spørgsmålet er ikke, hvilket ufaglært arbejde David skal finde sig efter grundskolen, men om hvorvidt det skal være den sproglige eller matematiske gymnasielinje, han skal gå på. Han har ikke haft den samme idé som Kasper om, hvilken konkret uddannelse eller karriere det i sidste ende skal munde ud i. Men strategien, som handler om at tilegne sig viden og færdigheder for dermed bedre at kunne klare sig på lang sigt, deler de. Kasper har en klar strategi, fordi han vil vise, at han kan mere end hvad omgivelserne har forventet. David har en klar strategi om at uddanne sig så meget som muligt, fordi han er usikker på, hvor meget han kommer til at kunne udvikle sig fagligt i fremtiden. Forældrenes opbakning og forventninger har haft stor betydning for måden, de to interviewpersoner har grebet uddannelsesvalget an på.

David og Kaspers livsforløb illustrerer først og fremmest, at støtte og forventninger fra hjemmet er en vigtig forudsætning for, at en uddannelsesstrategi kommer til at fungere. Tendensen er i disse tilfælde, at der i opvæksten har været forventninger, som har understøttet en idé om, at man fx godt kan tage en lang uddannelse, eller at man har gode muligheder for at afprøve sig selv i forskellige fagområder og jobfunktioner. Der er også eksempler på, at handicaporganisationer kan supplere eller kompensere for en del af denne opbakning fra hjemmet.

Det er desuden kendetegnende for de interviewpersoner, som benytter sig af denne langsigtede og veltilrettelagte uddannelsesstrategi, at de tager mellemlange og lange uddannelser. Uddannelse er for dem et værktøj til at omgå handicappet, og deres uddannelsesvalg er en direkte konsekvens af, at de vil kunne agere inden for et professionelt felt, hvor funktionsnedsættelsen ikke har nogen særlig betydning. Gruppen af interviewpersoner med lange videregående uddannelser er i øvrigt kendetegnet ved, at de er i ordinære ansættelsesforhold på fuld tid, og at de har et stort og varieret behov for kvalificeret personlig assistance på arbejdspladsen.

4.3 Forventninger og opbakning er afgørende

I enkelte tilfælde giver interviewpersonerne udtryk for, at de ville have valgt en anden uddannelse eller karrierevej, hvis de havde den viden, da de traf valget, som de har i dag. De har siden, de valgte uddannelse, enten fået et mere klart billede af, hvilke begrænsninger, der hører med til funktionsnedsættelsen, eller også er de blevet mere bevidste om egne ressourcer og interesser. Det sidste er tilfældet med Karin. Hun udtrykker i interviewet en stærk ambivalens omkring sit valg om at tage en kontoruddannelse:

Jeg har tit undervejs tænkt: "Var det nu også det, du skulle?" Men der er jo ikke ret mange muligheder, når man sidder i en kørestol. Det ærgrer mig. (...) De var ikke særligt gode til at hjælpe os ud fra den der skole [for handicappede børn]. De havde ikke nogen forventninger til os overhovedet. (...) Fx kom vi ikke i erhvervspraktik. Det var noget underligt noget. Mange af os ville jo gerne ud og have et arbejde. De har nok tænkt, at det kunne vi nok ikke, siden de ikke gjorde noget. (Karin)

Karin ville gerne have haft mulighed for at afsøge uddannelses- og beskæftigelsesmulighederne lidt bredere. Hun har en forestilling om, at uddannelsesmulighederne er meget begrænsede, når man bruger kørestol. Hun har også en helt klar oplevelse af, at der ikke var nogen som regnede med, at hun og hendes kammerater kunne tage en uddannelse eller passe et arbejde, fordi de var handicappede. Tankerne om, hvorvidt hendes valg af uddannelse var den rigtige, er især blevet stimuleret i forbindelse med et jubilæum på skolen:

Min matematiklærer, (...) han havde set et stort lys i mig. Jeg var god til matematik. Han var dybt skuffet over, at jeg ikke havde fået en universitetsuddannelse. Der er da ikke nogen, der nogensinde har fortalt mig, at det kunne jeg. Jeg har tænkt: "hvordan skulle du nogensinde komme ind på det universitet, der er trapper og du kan ikke parkere, og du kan ikke dit og dat". (Karin)

Matematiklærerens bemærkning tydeliggør en konflikt, som ligger latent i Karins karriereforløb. Hun ville gerne have taget en universitetsuddannelse, men der var ingen som kunne understøtte eller stimulere en videre udvikling af denne idé. Hun havde i

stedet en forestilling om, at det ville være uoverkommeligt at gå på universitetet. Retrospektivt opfatter Karin dog universitetet som en realistisk mulighed. Hun er også bevidst om, at en videregående uddannelse ville have givet hende flere og større muligheder i sit arbejdsliv:

”Jeg tror måske, jeg ville have (...) fået bedre jobs, hvis jeg ikke var handicappet. Men det er svært at sige. (...) Da jeg blev [forfremmet], der fik jeg lidt mere valuta for min indsats. Jeg har aldrig haft ambitioner om at blive leder, men måske nogle bedre jobs, tror jeg godt, jeg kunne have fået, hvis ikke jeg havde været handicappet. (Karin)

Karins forløb afspejler, hvor vigtigt det er, at der er forventninger og opbakning til, at man kan udvikle og bruge sine evner på bedst mulig vis. Hun kommer fra en relativt hårdt ramt familie, hvor der ikke har været meget overskud i opvæksten. I modsætning til Kasper og Davids livsforløb har Karin ikke haft den fornødne støtte i hjemmet, og hun har derfor været afhængig af en institutionaliseret uddannelsesvejledning. I Karins tilfælde har systemet tilsyneladende svigtet. Det betyder, at hun ikke har haft mulighed for at udnytte sine ressourcer optimalt. Forestillingen om begrænsninger, problemer og besværligheder forbundet med kørestolen har stået ubestridt, fordi der ikke har været nogen at diskutere uddannelses- og karrieremuligheder med.

4.4 Handicap som kompetence

I nogle tilfælde arbejder interviewpersonerne med noget, som er direkte relateret til deres handicap. Disse interviewpersoner har en særlig styrkeposition på arbejdsmarkedet, netop på grund af deres handicap. En informant har fx været inspireret af sine dårlige erfaringer med handicapspecifikke hjælpemidler i løbet af sin uddannelse og har derfor startet sin egen virksomhed:

”Det kom primært på baggrund af interesse. Også fordi jeg i løbet af uddannelsen havde oplevet hvor dårligt andre gør deres arbejde, hvor jeg vidste, at jeg ville kunne gøre mit arbejde væsentlig bedre end de kan.” (Frederik)

For Frederik er en langvarig frustrationen over at være hægtet af undervisningen på grund af handicappet blevet vendt om til en styrke, som har banet vejen for en selvstændig erhvervsvirksomhed med flere ansatte. Frederik har indsigt i behovene hos en særlig målgruppe. Det betyder, at han har kunnet starte sin egen virksomhed op.

Andre interviewpersoner bruger mere indirekte deres handicap som en styrke. Det gælder især i de tilfælde, hvor man på grund af et handicap har fået en bestemt erfaring eller viden, som kan være nyttig i nogle jobs eller sektorer. Et par interviewpersoner arbejder fx specifikt med rådgivning, behandling eller undervisning af mennesker med et handicap. Deres styrke er, at de har en bedre forståelse for de mennesker, de har med at gøre; at de har en særlig viden omkring relevant lovgivning; eller at de har en særlig erfaring på grund af deres handicap.

Mette, som er hørehæmmet, har fx en håndfuld kolleger som også er hørehæmmede. I virksomheden er der derfor et tiltagende behov for at forbedre rammerne for denne gruppe af handicappede medarbejdere. I den forbindelse er Mettes rolle løbende blevet ændret, så hun i højere grad bliver involveret i arbejdet med at implementere hjælpemidler og ændre arbejdsgangene, så denne gruppe af ansatte bedre kan udføre deres arbejde. Mettes viden om sit eget handicap, kombineret med at hun har været i virksomheden i mange år, betyder således, at hun er en vigtig ressource for arbejdspladsen på flere niveauer.

En anden informant, Ulla, har på grund af et synshandicap en veludviklet hukommelse, som har været en styrke igennem uddannelsessystemet og i karrieren. Det betyder, at hun bliver en særlig ressourceperson på arbejdspladsen, som kan kompensere når kollegernes hukommelse ikke rækker. Noget tilsvarende gør sig gældende for Bjarne, som på trods af et synshandicap somme tider får korrekturlæsningsopgaver. Hans læsehastighed er lavere end andres, men til gengæld er han meget mere grundig og detaljeorienteret.

I den anden ende af spektret kan en funktionsnedsættelse under særlige omstændigheder være en meget konkret styrke på arbejdspladsen. For en informant er en af sideeffekterne ved funktionsnedsættelsen, at han har en højere produktivitet end kollegerne:

Hvad med dine chefer herude, hvordan håndterer de, at du har [en opmærksomhedsforstyrrelse]?

Ikke noget problem. De er jo glade for det. Man arbejder hurtigere. Jeg kan jo ikke stå at snakke med mennesker uden, at jeg begynder at... [*interviewpersonen laver en hektisk gestus*]. Så inde i produktionen, så går det bare det hurtigere jo. Jeg tror også, at det er derfor, at jeg ikke skulle tage min medicin. Fordi, at jeg arbejder med det som jeg gør, og du kører 110 procent hele tiden. Fordi, vi vil alle sammen bare gerne hjem. (Rolf)

For Rolf betyder hans funktionsnedsættelse, at han normalt har svært ved at holde opmærksomheden og koncentrere sig. Men i hans nuværende job inden for fødevarereproduktion betyder det, at han arbejder hurtigere og bruger mindre tid på at snakke. Hans faglige udfoldelse betyder også, at hans behov for medicinering er mindre. Andre aspekter af Rolfs arbejdsliv er præget i mere negativ retning af hans funktionsnedsættelse, men i forhold til produktiviteten er hans opmærksomhedsforstyrrelse en klar fordel.

I en række tilfælde er funktionsnedsættelse således ikke et handicap, men en fordel som gør, at man har bedre forudsætninger end andre ikke-handicappede for at varetage specifikke jobfunktioner eller jobs i særlige sektorer. Handicapforeninger,

interesseorganisationer og offentlige organisationer, som har en relation til personer med handicap, er eksempler på arbejdspladser, hvor nogle af interviewpersonerne kan bruge deres funktionsnedsættelse som en ekstra faglig dimension.

4.5 Betydningen af studievejledning og praktik

Der er i de undersøgte biografier ikke tydelige tegn på, at studievejledning eller en anden form for institutionaliseret vejledning omkring karriere og uddannelse har været udslagsgivende. Familie, bekendtskaber, egne interesser og input fra handicaporganisationer har i langt de fleste tilfælde haft den afgørende indflydelse på de interviewedes uddannelses- og karriereveje.

Når der spørges direkte til det, så angiver et par interviewpersoner, at de har diskuteret uddannelsesvalg med studievejledere på en ungdomsuddannelse, men uden at det har gjort et større indtryk.

Enkelte af de interviewede har haft gavn af et praktikforløb i folkeskolen af en uges varighed. Praktikken har betydet, at de har kunnet prøve et fag af og på egen krop og mærke, at det faktisk kunne lade sig gøre at udføre et arbejde med et handicap. Der er også eksempler på, at nogle interviewpersoner har haft gavn af praktikforløb efter grundskolen. Det drejer sig både om praktikforløb som en obligatorisk del af en uddannelse, om arbejdsprøvning og om praktik i forbindelse med ledighedsperioder.

Der er dog også flere eksempler på, at fx arbejdsprøvning er trukket i langdrag, eller at praktikken bruges strategisk af arbejdsgivere til at få billig arbejdskraft. Det er ikke nødvendigvis et problem for den langsigtede arbejdsmarkedstilknnytning, men det kan være et udtryk for diskrimination, hvor man udnytter funktionsnedsættelsen hos arbejdstagere til at holde lønudgifterne nede. Det giver en dårlig relation til arbejdsmarkedet.

4.6 Sammenfatning

Uddannelse og færdigheder er vigtige parametre for arbejdsmarkedstilknytningen, også når man har et handicap. At vælge en uddannelse er dog ofte en problematisk proces, fordi der er usikkerhed omkring, hvilke karrieremuligheder der er realistiske. Nogle har meget begrænsende forestillinger om uddannelses- og jobmulighederne, mens andre i højere grad bruger muligheden for uddannelse konstruktivt og strategisk til at planlægge en karriere.

Mange interviewpersoner har haft en pragmatisk tilgang til uddannelsesvalget, hvor omdrejningspunktet har været at finde en uddannelse, hvor handicap og jobfunktion med stor sandsynlighed ville kunne kombineres. Det afgørende er, at man umiddelbart kan se, at et bestemt job vil være muligt. Den underliggende idé er her, at funktionsnedsættelsen vil være en stor begrænsning eller barriere for de fleste uddannelser og job.

Andre interviewpersoner har mere åbne forestillinger om, hvad man kan, og hvordan det kan lade sig gøre. Det giver uddannelses- og karriereforløb som i højere grad afspejler hovedpersonens interessefelter og evner, i stedet for udelukkende at være baseret på en indledende forestilling om, hvad der kan lade sig gøre. Funktionsnedsættelsen bliver tacklet mere konstruktiv og samtidig giver den veltilrettelagte uddannelsesvej ofte gode chancer for faglig udvikling og karriereudvikling i forhold til ansvar, løn og arbejdsopgaver.

Det er således afgørende, at der er forventninger til, at man kan udrette noget, at man kan være en vigtig ressource, og at man kan udvikle en stærk faglighed, selv om man har et handicap. Det er også afgørende, at der er opbakning til, at en uddannelse kan gennemføres og at man har adgang til fordomsfri viden og sparring omkring de muligheder og begrænsninger, som knytter sig til en funktionsnedsættelse. Det er primært forældre som tager sig af denne opgave, men der er også eksempler på, at handicaporganisationer og lærere kan have en vigtig indflydelse.

Endelig skal det bemærkes, at en funktionsnedsættelse i nogle tilfælde kan udvikle sig til at være en fordel. I visse sektorer og jobfunktioner kan det være en styrke at have en funktionsnedsættelse, fordi man på grund af handicappet fx har en særlig erfaring, viden eller tilgang til jobbet.

Anbefaling

Kvalificeret og konstruktiv rådgivning om uddannelse og karriere er central for en vellykket overgang til et arbejdsliv. Handicaporganisationerne har gode forudsætninger i form af viden, erfaring og netværk for at tilbyde sådan en rådgivning. Vi anbefaler, at handicaporganisationerne - eventuelt i samarbejde - så vidt muligt arbejder på at understøtte rådgivning og erfaringsudveksling i forbindelse med uddannelse og karriere.

5 Relationer på arbejdspladsen

I interviewpersonernes historier er det et klart mønster, at samarbejdet med arbejdspladsen er afgørende; både for, at en ansættelse i det hele taget kommer i stand og for fastholdelsen på længere sigt.

Især i forhold til det første skridt ind på arbejdsmarkedet har det for mange interviewpersoner været afgørende, at arbejdsgiveren har haft lyst og ressourcer til at engagere sig i en kandidat, som ofte skiller sig ud fra resten af ansøgerfeltet. Flere interviewpersoner konstaterer, at der findes arbejdsgivere, som er nysgerrige og konstruktive, mens andre arbejdsgivere aldrig ville kunne affinde sig med at arbejde sammen med en person med et handicap.

I forhold til de langsigtede relationer til arbejdsmarkedet har det i mange tilfælde været afgørende, at interviewpersonerne har haft en tæt relation til udvalgte kolleger eller ledere. Sådanne relationer kan være med til at understøtte en karriereudvikling, fordi der netop er en leder eller en kollega, som involverer sig og har tillid til, at arbejdstageren med et handicap kan have en vigtig rolle på arbejdspladsen.

Det er desuden en generel tendens blandt interviewpersonerne, at de udviser en høj grad af loyalitet og engagement over for deres arbejdsplads. Når interviewpersonerne oplever, at arbejdsgiveren viser tillid og imødekommenhed, er forudsætningerne for et langsigtet og helhjertet engagement i virksomheden i mange tilfælde til stede. Når ansættelsen og hverdagen på arbejdspladsen fungerer godt er tilbøjeligheden til at skifte job samtidig meget lille. Det er et godt udgangspunkt, men det kan også være en hindring for en karriereudvikling hos personer med et handicap.

5.1 Dem der vil, og dem der ikke vil

Mange interviewpersoner fortæller om situationer, hvor det er tydeligt, at en arbejdsgiver eller kollega ikke overkommer at sætte sig ind i vedkommendes situation. Det sker fx i forbindelse med jobsamtaler, hvor arbejdsgiveren tydeligt demonstrerer, bevidst eller ubevidst, at der ikke er tillid til ansøgerens professionelle evner. Det kan komme til udtryk ved et overdrevent negativt fokus på funktionsnedsættelsen, eller ved at arbejdsgiveren undgår en interaktion med ansøgeren. For Maria har konsekvensen af en chefs negative holdning til hendes funktionsnedsættelse været meget konkret:

Jeg arbejder [på nedsat tid]. Det går godt i nogle år og så er der omstrukturering. [Chefen] freder mig. Der kommer så en ny omstrukturering og en ny [leder], og der blev jeg så fyret. (...) Hun gad ikke sætte sig ind i, hvad det ville sige at være i fleksjob. Man valgte at afskedige [mig] frem for at se på kompetencer. Jeg har jo langt flere [kompetencer] end [mange andre medarbejdere]. (Maria)

Maria oplever, at arbejdsgiverens holdning til især hendes ansættelsesvilkår betyder, at hun bliver fyret. Maria føler sig forskelsbehandlet, da hun ved, at hun har de kompetencer, som netop efterspørges af hendes arbejdsplads. Senere i interviewet fortæller hun, at fyringen blev trukket tilbage, da hun stillede spørgsmålstegn ved motivationen for afskedigelsen. Efter genansættelsen kommer en ny leder til:

(...) Vores nuværende leder (...) har set mig som ligeværdig i forhold til mine andre kolleger. Selv om jeg arbejder [på nedsat tid], kommer jeg med kompetencer og med et arbejdsengagement, som er ligeværdigt. [Lederen] har ikke skelnet til, at jeg kun er her [kortere tid] end de andre. Hun har set mig som en ressource i stedet for en hindring. Jeg har lige haft en samtale med hende, hvor hun sagde, da hun overtog, var der en bemærkning om, "hun er også lidt besværlig, Maria i fleksjob". Det handler meget om holdninger. (Maria)

Det er tydeligt, at de to chefers holdninger til Marias handicap er meget forskellige. Den nye chef har en positiv tilgang til Marias ansættelse, mens den gamle opfattede fleksjobbet som en forhindring. Den nye chef accepterer Marias reducerede arbejdstid som en legitim omstændighed, der ikke er relateret til Marias arbejdsevne eller status på arbejdspladsen. Det giver et bedre udgangspunkt for et samarbejde, og det resulterer i, at Maria i højere grad trives på sit arbejde.

Marias forløb er et eksempel på, at en arbejdsgiver diskriminerer en ansat, alene fordi der er en funktionsnedsættelse til stede. Det nævnes konkret, at Maria er besværlig, fordi hun er på nedsat tid i en fleksjobordning. På arbejdspladsen og i ledelsen har der ikke været forståelse for behovet for nedsat tid, og derfor bliver Maria i første omgang afskediget. Arbejdsgiverens holdning påvirker således direkte Marias muligheder for fastholdelse på arbejdspladsen.

For en af de øvrige interviewpersoner kommer arbejdsgiverens holdning til udtryk på et lidt mere subtilt niveau. Mette har et høretab og en god fornemmelse af, hvem der vil, og hvem der ikke vil engagere sig:

Dengang jeg startede, der var der en, der var sød, der kunne lidt tegn[-sprog] og sådan noget, som ikke havde nogen fordomme. (...) Så har vi haft en anden leder, som tænkte, at det var lidt spild af tid med de døve der og hænder og spild af tid at lære [basalt tegnsprog]. Men den leder jeg har nu i dag, min nuværende leder, det går altså virkelig fint. Det er en, der kender mig rigtig godt, som jeg tidligere har været kolleger med. (...) Det er nemt at se det på karma, attitude og sådan. (...) Den anden leder var sådan: "Kom, nu skal vi arbejde og sådan og sådan". Man kan se det på forskellen på tålmodigheden til at kommunikere med døve. Mange døve kan mærke, hvis lederen ikke kan lide os. (...) Men heldigvis med lederen i dag, det fungerer godt. (Mette)

Mette har en klar oplevelse af, at nogle chefer ikke bifalder at have en døv medarbejder, mens andre chefer i langt højere grad vil engagere sig ved fx at lære simple tegn, der gør den daglige gang lettere. I det daglige er det ikke nødvendigvis afgørende, at chefen er særligt engageret i medarbejdere med en funktionsnedsættelse. Men på længere sigt har nogle interviewpersoner oplevet, at de fx ufrivilligt er blevet sat til mindre krævende opgaver eller på andre måder kørt ud på et sidespor, fordi de har en funktionsnedsættelse. Mette mærker helt konkret forskellen på arbejdsgiverne ved, at hun får mere ansvar og mere varierede arbejdsopgaver, når arbejdsgiveren ikke har fordomme.

5.2 Det gode samarbejde om fastholdelse

Efter en sen hjerneskade har det for Troels haft stor betydning for tilknytningen til arbejdspladsen, at arbejdsgiveren giver sig tid til at følge op på hans trivsel og hjælpe til med at strukturere hans arbejde:

[E]n del af aftalen [fleksjobordningen] er også, at jeg har nogle samtaler med min chef, at der bliver altså sat timer af til, at hun skal, at der skal [være] samtaler med mig med at prioritere opgaver og sådan noget. Vi bruger det ikke så meget mere, men det er en del af hele den her pakke, der hedder mig. Det er at, chefen også skal stille noget tid til rådighed. (Troels)

Det gode forhold mellem Troels og chefen er langt fra en selvfølge, men det er et godt eksempel på, hvad især mennesker med en kognitiv funktionsnedsættelse har behov for fra en arbejdsgiver. Susanne har en tilsvarende god erfaring med et samarbejde omkring en fleksjobordning, som også trådte i kraft efter en hjerneskade:

Jeg havde en rigtig god sagsbehandler, han var rigtig god, og min gamle [mellemlider] (...) han tog jo med, og [tillidsmanden], og [en kollega] som er ovre ved lønkontoret. De tre de tog jo med mig til alt, fordi de første 3-4 måneder måtte jeg ikke køre bil efter blodproppen. Men de kom jo talstærkt ned og hentede mig hver eneste gang og transporterede mig hjem igen, så det synes jeg jo også var fantastisk. (...) De hentede mig hjemme, fordi der gik de der ni måneder, før jeg kom på arbejde efter blodproppen. (Susanne)

Hele Susannes forløb har været præget af et meget velfungerende samarbejde mellem sundhedsmyndigheder, jobcentret og arbejdspladsen. For Susanne har det betydet, at hendes i forvejen store loyalitet over for virksomheden er blevet styrket, og at hendes hverdag i forbindelse med den tidlige genoptræning er blevet mere overskuelig. I stedet for selv at skulle involvere sig i detaljer omkring ansættelsen har hun kunnet bruge nøglepersoner fra virksomheden til at etablere og finjustere en fleksjobordning.

Den omsorg, som arbejdspladsen drager for Susanne, er på mange måder ekstraordinær. Men den afspejler blandt andet, at Susanne har lagt mange kræfter i virksomheden i mange år. Hun har opbygget en relation til arbejdspladsen, som rækker

ud over et almindeligt lønmodtagerforhold og ind i en mere kompleks sammenblanding af forpligtelser, venskaber og fælles mål.

De forløb, hvor fastholdelsen efter sygdom eller skader fungerer, er karakteriseret ved, at arbejdspladsen har en ressourcestærk personaleafdeling, som har erfaring med at håndtere fx fleksjobansættelse. Der er ligeledes tendens til, at disse virksomheder er store og har en langsigtet rekrutterings- og fastholdelsesstrategi, hvor en enkelt ansættelse ikke får læsset til at vælte. I de tilfælde, hvor fastholdelsen er problematisk, eller hvor interviewpersonen har befundet sig på kanten af en ansættelse på grund af en funktionsnedsættelse, er det ofte i mindre virksomheder, hvor indtjeningen er ustabil eller hvor få medarbejdere udfylder nøgelfunktionerne. Der er simpelthen ikke det samme overskud til fx at give medarbejderen fri i flere måneder for at modtage behandling eller genoptræning.

Et succesfuldt fastholdelsesforløb kræver således, at virksomheden har ressourcer til at engagere sig og overskud til at tro på, at medarbejderen kan vende tilbage i sin jobfunktion; eventuelt i en nedskaleret udgave. Når det lykkes, er tendensen til gengæld, at den ansatte med et handicap får en stærkere tilknytning til arbejdspladsen.

5.3 Alliancer på arbejdspladsen

I flere tilfælde er langvarige relationer mellem kolleger eller mellem ansat og arbejdsgiver en vigtig forudsætning for de interviewedes karriereudvikling. I Karins tilfælde har chefen fulgt med i det meste af arbejdslivet:

Da jeg flyttede til [en anden afdeling], der fik jeg en chef, der fik lidt mere øje for... og ligesom gav mig flere udfordringer og udnævnte mig til at være [områdeansvarlig]. (...) Hun blev fyret i den store runde, men vi ses stadig privat. Jeg får nogle gode input fra hende også stadigvæk. Det er underligt, at hun bare blev fyret. Vi har altid sagt, at vi skulle følges ad. Hun har sagt, at "du bliver i hvert fald aldrig nogensinde fyret, så længe jeg er din chef". Så fik hun så ikke lov at være min chef mere. (Karin)

Chefen var med ved Karins ansættelse for mange år siden, og siden da er de to stødt på hinanden i forskellige afdelinger i virksomheden. Relationen har haft betydning for hele Karins vej fra første ansættelse til den seneste forfremmelse. Der er flere af interviewpersonerne, som har haft en tilsvarende nær forbindelse med enten chefen eller en kollega på arbejdspladsen. Et lignende forløb har stor betydning for Ullas karriere:

Jeg havde en chef, som så muligheder. Jeg tror måske nok, der var en holdning om at se muligheder i stedet for begrænsninger i folk. Hun var sgu fantastisk. (...) Hun har hele tiden råbt: "Jeg vil have Ulla med, jeg vil have Ulla med". En der troede på mig og syntes, at jeg havde noget at byde på, som hun kunne bruge. Det har hun sådan set gjort – mere eller mindre - lige siden. Vi har et fantastisk samarbejde, hende og jeg. Og det er også sådan, at når hun ikke er der, så som

hun siger: "Når jeg overlader ting til dig, så ved jeg, det bliver gjort". Og det er... det er så fedt. Det er jo fedt at have en, som løber i front for en. Der har jeg f... satme været heldig. (...) Hun sagde også direkte til mig i torsdags, da vi snakkede sammen: "Jeg vil have dig med [i et nyt projekt], det har jeg sagt hele tiden". Det er jo ikke altid hun får det, men vi har været heldige endnu. (...) Der er nogle mennesker, som kan se ind bag det handicap og ser det faglige menneske, der også er der. Og så finder vi sgu ud af en eller anden måde, hvordan... De opgaver der ikke lige er skide [handicap]-venlige, så må vi få dem placeret på en anden måde, og så må jeg få noget andet, og det er der rum til. (Ulla)

For Ulla, som er synshandicappet, betyder det meget, at hun har kontakt til mange mennesker i organisationen, og at arbejdsopgaver og ansvar udvikler sig. For at det kan lykkes, har det været vigtigt at have netop denne chef og kollega som en allieret. For Ulla er relationen også i høj grad et spørgsmål om at blive anerkendt som en ressource af på arbejdspladsen; at der er en, som tror på, at hun faktisk kan være en nøglemedarbejder i en ny projektorganisation. Det fremgår ligeledes af citatet, at de praktiske aspekter af synshandicappet fylder meget lidt i overvejelserne. Fokus er på det arbejde, som skal gøres, og handicapet bliver håndteret på en konstruktiv og kreativ måde. Det er en stor motiverende faktor for Ullas tilknytning til arbejdsmarkedet.

De personlige relationer på arbejdspladsen har således en stor indflydelse på tilknytningen til en arbejdsplads. De stærke bånd til udvalgte kolleger og ledere betyder, at interviewpersonerne har en langvarig relation til arbejdspladsen og at de får gode muligheder for at udvikle sig fagligt.

Omvendt illustrerer disse forløb også, at interviewpersonerne i nogle tilfælde er meget afhængige af relationerne på arbejdspladsen. Hvis der ikke er kolleger eller ledere, som kan se et potentiale, eller hvis en arbejdsgiver er vrangvillig i forhold til at ansætte en ansøger med en funktionsnedsættelse, så er oddsene for både ansættelse og langsigtet tilknytning dårlige, uanset hvor kvalificeret arbejdstageren er.

5.4 Mobilitet og loyalitet

Det er karakteristisk, at mange af de interviewede udtrykker en stærk loyalitet over for deres arbejdsplads. Flere har fx et eksplicit ønske om at blive på den samme arbejdsplads og har ikke gjort sig forestillinger om at skifte job. For Esben, som har et erhvervet mobilitetshandicap, betyder den langvarige og gode relation til arbejdspladsen, at han gerne vil blive på sin arbejdsplads indtil pensionering:

Jeg er jo snart 50, så jeg tænker at jeg gerne vil blive her. Det har jeg nu altid gerne ville. Men nu har jeg ikke så lang tid tilbage på arbejdsmarkedet, som jeg har haft. Jeg har fået en masse goodwill oparbejdet gennem årene her, som blandt andet gør, at jeg kan arbejde i fleksjob, som jeg føler mig dybt privilegeret over. Det vil jeg ikke umiddelbart kunne gøre på en ny arbejdsplads. Jeg er i

virkeligheden dybt afhængig af, at være et sted, hvor de vil acceptere sådanne betingelser. (Esben)

Esben sætter stor pris på sin arbejdsplads og de vilkår, som han arbejder under. Men han oplever også, at mulighedsrummet for fx et karriereskift eller jobskifte er indsnævret. Alderen er en faktor, men ligeså vigtigt er det, at han har en forestilling om, at fleksjobordningen er noget, han kun har fået adgang til, fordi han har arbejdet i virksomheden i mange år. Esben ser fleksjobordningen som ugunstig for en arbejdsgiver, der kan vælge og vrage på et velforsynet arbejdsmarked. Han føler, at han står i gæld til arbejdsgiveren, fordi han er ansat på nedsat tid. Det betyder samlet set, at der er en udtalt følelse af afhængighed i Esbens relation til arbejdspladsen og at Esben er meget tøvende i forhold til at skifte job.

Denne fastlåste position kommer også til udtryk hos andre interviewpersoner. De opfatter det fx som en byrde for arbejdspladsen, at de er ansat på særlige vilkår. Andre forestiller sig, at der ikke rigtig findes arbejdsgivere, som er interesseret i at ansætte en person med et handicap. For Katrine, der har cerebral parese, er en hel del usikkerhed forbundet med selve jobsøgningen:

Hvis jeg skulle skrive en ansøgning, jeg ville ikke vide hvordan. Skal jeg skabe opmærksomhed på, at jeg er fleksjobber eller skal jeg ikke? (...) Selvfølgelig har jeg noget arbejdskraft at give, men omvendt har jeg ting, som skal tages hensyn til. (...) Det ved jeg stadig ikke, hvordan jeg vil gribe det an, hvis jeg skulle stå i [jobsøgnings-]situationen igen. Om jeg skal gøre, som jeg har gjort før, at tage rundt personligt. Det tænker jeg umiddelbart, at jeg ville gøre. Jeg ved det ikke. Jeg håber ikke, jeg skal finde ud af det. (Katrine)

Katrine er ambivalent omkring hendes værdi som medarbejder. Hun ved, at hun er en værdifuld arbejdskraft, men hun opfatter det samtidig som en væsentlig byrde for arbejdsgiveren, at der skal tages særligt hensyn til hende. Samtidig er hun bekymret for, hvordan hun skal gribe jobsøgningen an, hvis hun bliver opsagt eller får behov for at skifte job igen. Hun har en gang før prøvet at skifte til en ny fleksjobstilling, som blev formidlet af jobcentret. Men kan det lade sig gøre igen? Hvordan vil en ny arbejdsgiver opfatte hendes fleksjobvilkår? Denne omfattende usikkerhed er medvirkende til, at hun ikke har interesse i at skifte arbejdsplads.

Særligt blandt interviewpersoner med mobilitetshandicap, er det de praktiske udfordringer i forbindelse med et jobskifte, som virker uoverskuelige. Flere interviewpersoner med et mobilitetshandicap har således haft meget lange ansættelsesforløb i den samme virksomhed. Mønstrer er, at disse interviewpersoner ofte har brugt meget energi i starten af ansættelsen på at få hverdagen på arbejdspladsen til at fungere. De har lært smutveje og bagdøre at kende, og mange har også meget målrettet søgt til virksomheder, hvor man visuelt har kunnet konstatere, at de fysiske rammer med sikkerhed har været i orden. Det er fx tilfældet med Christian:

Jeg [har] så selvfølgelig forsøgt at gøre det her i huset, fordi det vidste jeg, at det var dejlig nemt. Så det er nok også derfor... Det er også en af årsagerne til, at jeg ikke har søgt væk herfra til noget lignende [i andre virksomheder]. (Christian)

Christian, som sidder i kørestol, har arbejdet i samme virksomhed i mange år, men i forskellige jobfunktioner. Han har bevidst ikke søgt jobs uden for matriklen, fordi det vil være for besværligt at finde sig tilrette et nyt sted. Han kender således huset og ved, hvordan han skal manøvrere rundt med en kørestol.

Christian, Katrine og Esbens forløb illustrerer, at en funktionsnedsættelse både direkte og indirekte kan være en stor barriere i forhold til mobiliteten på arbejdsmarkedet. Det er positivt, at mange interviewpersoner har en tæt relation til kolleger og chefer på arbejdspladsen, men omvendt betyder det, at arbejdstagere med en funktionsnedsættelse i højere grad er bundet til et job eller til en arbejdsplads end personer uden et handicap.

Det kan være en begrænsning for en faglig og personlig udvikling, fordi man undlader at søge jobs, som kan udvikle karrieren og fagligheden. Det kan også i lidt større skala være et problem for et arbejdsmarked, som bygger på en fleksibel og mobil arbejdskraft. Til gengæld giver det dog arbejdsgiveren adgang til en loyal og pligtopfyldende arbejdskraft, som i mange tilfælde udviser et stort engagement i virksomheden.

5.5 Sammenfatning

I de interviewedes historier er der en tendens til, at arbejdsgiverens holdning til handicappede ansøgere er afgørende for, om et ansættelsesforhold kan komme i stand. Nogle har haft dårlige oplevelser med kolleger eller arbejdsgivere, som ikke har engageret sig i den ansatte og i nogle tilfælde modarbejder en ansat med et handicap på grund af fx de særlige ansættelsesvilkår, som indimellem er en forudsætning for arbejdsmarkedsdeltagelsen.

Når arbejdsgiveren har en imødekommende holdning til den handicappede, er der til gengæld rigtig gode muligheder for, at ansættelsen bliver en succes. I flere af de interviewedes fortællinger gør det en stor forskel for arbejdslivet, at lederen har en konstruktiv indstilling til medarbejderen med et handicap. Der er simpelthen behov for, at der er kolleger eller ledere, som kan se potentialet, og som tror på, at arbejdstageren med et handicap kan være en ressourceperson på arbejdspladsen.

Når der bliver vist tillid og engagement fra virksomhedens side, fører det ofte til, at den ansatte udvikler en ekstraordinær loyalitet og velvilje over for virksomheden. Det er også tilfældet med de interviewpersoner, som efter et sent opstået handicap har oplevet, at virksomheden har forståelse for medarbejderens behov for fx nedsat arbejdstid eller at der skal være ekstra hensyn i hverdagen. De færreste interviewpersoner har således

planer om at skifte til en anden arbejdsplads men foretrækker i stedet at blive i den samme virksomhed.

Flere af de interviewede opbygger desuden særligt gode relationer til udvalgte kolleger eller til en leder. Det har både en positiv indflydelse på mulighederne for at udvikle sig fagligt på en arbejdsplads og på mulighederne for en langsigtet tilknytning til den samme arbejdsplads. En nær relation kan fx betyde, at man udvikler en særlig måde at arbejde sammen på, eller at man har en støtte, som kender til ens situation, og som kan hjælpe en til at overtage nye ansvarsområder eller stillinger internt i virksomheden.

Den tætte tilknytning til arbejdspladsen betyder dog i flere tilfælde, at interviewpersonerne tøver med at opsøge nye jobmuligheder. Nogle føler sig fx moralsk forpligtede til at blive på arbejdspladsen, mens andre vil undgå at skifte arbejdsplads på grund af de praktiske vanskeligheder, der kan være i forbindelse med et jobskifte. Det kan være et problem for den enkeltes faglige og personlige udvikling, men også i et overordnet perspektiv for et arbejdsmarked baseret på fleksibilitet og vidensudveksling, kan det være problematisk.

Endelig skal det bemærkes, at fastholdelsen af medarbejdere med erhvervet funktionsnedsættelse er afhængig af virksomhedens kapacitet til at håndtere særlige ansættelser og en arbejdskraft, som fx i perioder med genoptræning kan være ustabil. Det er overvejende større virksomheder med et langsigtet rekrutteringsperspektiv og med et menneskeligt og økonomisk overskud til at se udviklingen i en medarbejders funktionsevne an.

Anbefaling

Arbejdsgiverens umiddelbare holdning til en ansøger med et handicap har stor betydning for, om en ansættelse kan komme i stand. Vi anbefaler, at arbejdsgivere, som står over for en ansøger eller medarbejder med en funktionsnedsættelse, går i en konstruktiv dialog omkring, hvilke kompetencer vedkommende har, og hvordan udfordringerne relateret til funktionsnedsættelsen kan løses. Ansøgeren med et handicap har ofte en mangeårig eller livslang erfaring med at håndtere funktionsnedsættelsen. Hvis rammerne er rigtige, er der potentiale til en højt engageret medarbejder.

6 Handicaporganisationernes rolle

I mange af interviewpersonernes historier er det tydeligt, at handicapforeningerne ofte spiller en nøglerolle for tilknytningen til arbejdsmarkedet; både direkte og indirekte. Vi har set flere eksempler på, at tilknytningen til velorganiserede eller ressourcestærke foreninger er afgørende i flere faser af interviewpersonernes liv, herunder i overgangen til et arbejdsliv eller når arbejdslivet forandrer sig.

Foreningernes funktion er kompleks. Der er blandt andet eksempler på, at foreningernes sekretariater formidler jobs direkte til medlemmer på baggrund af etablerede kontakter til virksomheder, og at konsulenter fra foreningerne er med som bisiddere ved møder med offentlige myndigheder. Foreningerne rådgiver også omkring brugen af hjælpemidler på arbejdspladsen.

Vi går ikke ind i enkelte foreningers arbejde her, men det er helt tydeligt, at nogle foreninger er veletablerede, rutinerede og ressourcestærke – fx fordi der er mange medlemmer – mens andre foreninger ikke har kapacitet til at støtte medlemmer i særligt stort omfang. Nogle foreninger kan altså gøre en stor forskel for mange, mens andre foreningers tilbud har en meget begrænset indvirkning på fx medlemmernes beskæftigelsessituation.

6.1 Foreningen som et knudepunkt

Foreningerne er først og fremmest knudepunkter i forhold til kontakten med andre i samme båd. Det kan være som et socialt netværk eller en bekendtskabskreds, men også på et mere konkret plan kan foreninger være et sted, hvor man kan trække på hinandens erfaringer med udfordringer fx i forbindelse med jobbet. For Charlotte, som er synshandicappet, har engagementet i en handicapforening stor betydning både socialt og fagligt:

Hvis jeg står i en situation i forhold til arbejde og har brug for indspil, så ved jeg også godt, (...) hvem jeg kan ringe til og spørge (...) "Hvad siger du til systemet, når de siger det her f.eks.?" eller: "Hvordan håndterer man de udfordringer?". Så det giver jo også en eller anden grad af tryghed, fordi man aldrig er fuldstændig alene. Der er altid nogen, man kan henvende sig til. (Charlotte)

Charlotte bruger kontakterne fra foreningen til at vende konkrete problemstillinger på arbejdspladsen. Det er både handicapspecifikke problemstillinger og mere generelle udfordringer, som alle kan støde på i jobbet. Relationerne, som knyttes sammen i handicapforeningen, fungerer som et netværk, hvor man kan få råd fra andre, som forstår ens særlige situation.

Det har stor betydning for mange interviewpersoner, at de har en forening at spejle sig i. Både for dem som tidligt i livet har været tilknyttet en handicapforening og dem, som, fx

på grund af et senere opstået handicap, først senere har knyttet sig til en forening. Charlotte beskriver sit første møde med andre med samme handicap således:

Jeg kan bare huske, at det i hvert fald var indledningen til en stor befrielse, i forhold til både lige pludselig at begynde at skabe sig et netværk. (...) Men også til en placering af mig selv et sted, hvor jeg faktisk hørte til. Altså, hvor jeg godt kunne se – "Okay, jeg hører sgu nok mere til her, end jeg hører til i en almindelig [gruppe af ikke-handicappede]" f.eks. I hvert fald så var det jo en anden måde at forstå hinanden på. (Charlotte)

Oplevelsen er et knudepunkt i Charlottes selvforståelse. Fra at være én, som går og føler sig anderledes, uanset hvor meget hun prøver at passe ind i, får hun et fællesskab, hvor man i højere grad forstår hinanden og kan identificere sig med den virkelighed, de andre lever i. Det hjalp hende til at finde "en placering af [sig] selv et sted, hvor [hun] faktisk hørte til". Især behovet for at føle sig som én blandt mange går igen i flere fortællinger:

Når der er noget, der henvender sig til mig, så tager jeg med, hvis jeg har mulighed for det. Det er også samværet med andre (...). Der er det sjovt at være i flertal, for ellers er jeg jo altid kun i ental. Så er det sjovt at være dem der er flest af. Sidste år var jeg med på en (...) konference. (...) Det tog jeg med til bare for at høre ad, hvad der rør sig, hvad er der inden for den nyeste forskning. (Katrine)

Katrine er for nylig blevet engageret i sin handicapforening. Det har haft stor betydning for, hvordan hun ser sig selv; også på arbejdspladsen. Engagementet i handicapforeningen er i flere tilfælde med til at udvide bevidstheden om, hvem man er, og om at man har noget til fælles med en masse andre. Der er også flere eksempler på, at handicapidrætsforeningerne giver adgang til et lignende fællesskab:

Næsten nogenlunde samtidig med jeg startede i [jobbet], der var en der... En [veninde] som (...) lokkede mig med. (...) Det var både rart at få sig rørt og så også samtidig meget hyggeligt. Det er for øvrigt også en ting: Nu har jeg jo i mit arbejdsliv kun været sammen med normale mennesker; ikke-handicappede. Der synes jeg faktisk, det var rart at være i den der handicapidrætsforening, hvor der var nogle andre handicappede, hvor man også kunne få nogle fif. Der er nogle specifikke problemer, man har, som man ikke kan dele med andre; som vi har til fælles. (Karin)

Den handicapidrætsforening, som Karin har engageret sig i, er et fællesskab, som er fokuseret omkring det at dyrke idræt med et handicap. Karin har haft glæde af at dyrke forskellige sportsgrene, og samtidig har idrætsforeningen også fungeret som et fællesskab, hvor man kan udveksle erfaringer. Idrætsforeningen er ikke knyttet til et specifikt handicap. Men ikke desto mindre har Karin en oplevelse af at have en særlig forbindelse til de andre aktive medlemmer, fordi de netop deler nogle af de samme udfordringer.

6.2 Fra ental til flertal

På tværs af interviewpersonernes historier er der en tendens til, at dem, som har en tilknytning til en forening, har en mere veludviklet forståelse af deres handicap, end dem, som ikke er tilknyttet en handicapforening. Det kommer til udtryk på flere forskellige niveauer. Fx er der en tendens til, at funktionsnedsættelsen i højere grad er en velintegreret del af det personlige narrativ hos interviewpersonerne med foreningstilknytning. Det bliver simpelthen nemmere at finde sig tilrette i sin situation, hvis man har et netværk af ligesindede at spejle sig i.

Denne tendens kommer ind i mellem til udtryk ved, at interviewpersoner med en stærk foreningstilknytning kommer til at tale på vegne af handicapgruppen i et interview, som ellers tager udgangspunkt i den personlige biografi:

I bund og grund betyder [handicappet] ikke ret meget andet, end jeg er måske 1 procent langsommere end de andre. Men jeg vil så også sige, vi har også en ære i, at vi gør tingene til UG og plus [dvs. topkarakter]. Vi bruger måske noget mere energi på, at vi skal fandeme vise, at vi kan. De skal ikke komme og sige, at det er på grund af handicappet, at vi ikke kan. (Torben)

I anden sætning skifter subjektet fra ental til flertal. Det er et grammatisk skift, som typisk sker periodisk hos interviewpersoner med tilknytning til en ressourcestærk handicapforening. Det er implicit, at "vi" refererer til gruppen af mennesker med det samme handicap. Torben er synshandicappet og har haft stor gavn af foreningstilknytningen. Han identificerer sig med foreningen, og denne tilknytning giver en bevidsthed om handicappet, som rækker ud over den personlige kamp for at gøre sig gældende med et handicap.

Der er andre eksempler på interviewpersoner, som lægger distance til andre mennesker med et handicap og på flere måder har svært ved at relatere sig til en forening. Det er ikke nødvendigvis afgørende for deres arbejdsmarkedsposition, men det er tydeligt, at de interviewpersoner, som engagerer sig i handicapforeninger, ofte har en relativt veludviklet forståelse af deres egen situation, og hvilke muligheder der er for at håndtere funktionsnedsættelsen; fx i en arbejdssituation.

6.3 Personlig rådgivning

Der er flere eksempler på, at handicapforeningerne varetager mere konkrete opgaver i forhold til arbejdsmarkedstilknytningen for personer med et handicap. I flere tilfælde er konsulenter fra foreningerne med som bisiddere ved møder med offentlige myndigheder. Da Torben blev synshandicappet, blev påvirkningen på arbejdslivet begrænset af en effektiv indsats koordineret af handicapforeningen:

Jeg blev hurtigt sådan sat i gang med, at jeg skulle lære punktskrift, og jeg skulle lære at gå med stok og en hund. Det hele det blev simpelthen bare tilrettelagt for mig. Det var så [handicapforeningens] konsulent. Der var jeg heldig. (...) Den dag

jeg fik at vide af øjenlægen, jeg kom ikke til at se igen, der lavede han lige en indmeldingsblanket og skrev under, og jeg blev meldt ind. Så kom de 14 dage efter og bankede på min dør, (...) så jeg lige havde tid til at vende mig til det. Så gik det i gang. Han tog med mig ned på kommunen og snakkede med en socialrådgiver. Hun sagde: "Jeg aner ikke en skid om det at være blind". Så sagde han: "Vi har lige lavet en plan, sådan og sådan". Så gik vi i gang. (...) Hvis han ikke havde været der, havde det været noget lort. (Torben)

I forbindelse med et opstået handicap er der eksempler på, at en kontakt tidligt i forløbet til en handicapforening kan have stor betydning for overgangen til et nyt arbejdsliv. Det er det, som i Torbens tilfælde har gjort overgangen til et arbejdsliv uden en effektiv sigtbarhed relativt smertefri. Her har handicaporganisationen fungeret som en meget aktiv bisidder, men det fremgår også andre steder i interviewet, at Torben har fået en solid rådgivning omkring karrieremuligheder med et synshandicap.

En lignende type rådgivning har også haft stor betydning for andre interviewpersoner. Det fremgår fx af flere af de interviewedes historier, at det kan sætte skub i et afklaringsforløb i et jobcenter, når en handicapforening engagerer sig. For Dennis, som har cerebral parese, bliver et møde med en psykolog fra handicapforeningen afgørende for hans tilknytning til arbejdsmarkedet:

Vi kom op til [psykologen], og med til ham havde jeg en neuropsykologisk rapport, som jeg fik udarbejdet i forbindelse med, at jeg søgte handicaptillæg til min SU, da jeg var studerende. Rapporten har jeg aldrig selv læst og forstået. [Psykologen] satte mig ned og viste mig rapporten. (...) Sådan guidede han mig igennem de her ting. Da han var færdig, havde han beskrevet samtlige problemer, jeg havde haft på arbejdspladserne og relaterede det til, at det faktisk havde med [mit handicap] at gøre. (Dennis)

I perioden op til mødet med psykologen har Dennis haft tiltagende problemer i sit arbejdsliv. Han har svært ved at forstå sine egne reaktioner, og han bliver forvirret og udkørt af at være på arbejde. Psykologen hjælper ham med et konkret problem i forhold til forståelsen af sig eget handicap. Det betyder, at mulighederne for fastholdelse på arbejdsmarkedet udvides betragteligt for Dennis. Handicapforeningernes konsulenter kan således bidrage med erfaring og viden om, hvordan man bedst muligt håndterer kombinationen af en funktionsnedsættelse og et arbejdsliv.

6.4 Sammenfatning

Et engagement i en ressourcestærk handicapforening giver i mange tilfælde en mulighed for at udvikle en identitet, som inkorporerer handicappet på en effektiv måde. Identifikationen med en handicapforening kan gøre, at man i mindre grad ser sit handicap som en personlig ulykke, og i højere grad ser det som et naturligt og legitimt livsvilkår. I en arbejdssituation betyder det, at man fx er mere tilbøjelig til at udtrykke egne behov og ønsker, fordi man ser dem som legitime.

Handicapforeningerne er således et socialt fællesskab, hvor man har mulighed for at spejle sig i andre med et handicap. Mange foreninger er små og har ikke mulighed for at gøre det samme som de større foreninger. Men når det lykkes at etablere et fællesskab omkring en funktionsnedsættelse, kan foreningstilknytningen indirekte have stor betydning for arbejdsmarkedsdeltagelsen.

Foreningerne kan også have en meget direkte indflydelse, fx når de formidler jobs eller engagerer sig i beskæftigelses- eller opkvalificeringsprojekter med andre aktører. De spiller i mange tilfælde en nøglerolle i forhold til handicapspecifikke opkvalificeringer; fx undervisning i nye værktøjer eller kommunikationsteknologier. Derudover er der eksempler på, at en forening har ydet afgørende støtte og rådgivning i forbindelse med ændringer i arbejdslivet eller i de tilfælde, hvor en funktionsnedsættelse opstår senere i livet.

Overskrift

Mange handicaporganisationer har en omfattende viden og erfaring i forhold til deltagelse på arbejdsmarkedet. Derudover er en handicapforening også et netværk, hvor man kan dele erfaringer i forhold til konkrete problemstillinger i forbindelse med fx jobsøgning eller det at være en del af en arbejdsplads med et handicap. Vi anbefaler, at personer med et handicap bruger handicaporganisationernes viden, erfaringer og netværk aktivt til at styrke relationen til arbejdsmarkedet. Der er blandt andet eksempler på interviewpersoner, som har:

- Engageret sig i et beskæftigelsesprojekt tilrettelagt i samarbejde med handicapforeningen. Det var indledningen til en fortsat arbejdsmarkedsdeltagelse efter et sent opstået handicap.
- Taget kontakt til organisationssekretariatet i forbindelse med jobsøgningen. Det førte direkte til et job i en virksomhed, hvor interviewpersonen nu har været ansat i næsten 15 år.

Benyttet sig af foreningens psykolog i forbindelse med et arbejds- og handicaprelateret psykisk nedbrud. Det førte til en afklaringsproces, som var afgørende for fastholdelsen på arbejdsmarkedet.

7 Støttesystemer

Hos hovedparten af de interviewede er det tydeligt, at deres arbejdsliv på mange måder afhænger af forhold, som ikke knytter sig til arbejdspladsen. Dette kapitel beskæftiger sig med støtten, der kommer fra hjemmet, handicaporganisationer og offentlige institutioner.

Flere af interviewpersonernes historier understreger betydningen af den støtte, som findes hos familie, venner eller en partner. Støtten varierer og spænder bredt fra lavpraktiske foranstaltninger som fx hjælp til transport til og fra arbejdspladsen, huslige opgaver og børnepasning til sparring omkring jobmuligheder og ansættelsesvilkår.

De offentlige institutioner har en afgørende betydning for langt størstedelen af interviewpersonerne. Den aktive beskæftigelsespolitik's lange arm på kommunalt niveau har i de fleste tilfælde en finger med i spillet ved mindst én vigtig begivenhed i interviewpersonernes arbejdsliv. Specialiserede beskæftigelsesprojekter, nøglepersoner med forbindelser til arbejdstagere, mægling med arbejdspladsen og opsøgende rekrutteringsaktiviteter er eksempler på aktiviteter, som har været udslagsgivende hos nogle af de interviewede. Fleksjobordningen er en forudsætning for, at mange af interviewpersonerne kan have en længerevarende tilknytning til arbejdsmarkedet. Øvrige støtteordninger, særligt mulighederne for offentligt finansieret personlig assistance og refusion af lønudgifter ved ekstraordinær sygdom, har været vigtige for en del af interviewpersonerne.

Det afgørende har desuden for mange interviewpersoner været samspillet mellem flere støttesystemer og institutioner. Særligt har det for mange vist sig at være effektivt, når fx foreninger, kommunale organer og virksomheder kan arbejde sammen om ansættelser og fastholdelse af medarbejdere med et handicap.

7.1 Handicap kræver ressourcer

Det er indlysende, men vigtigt at holde sig for øje, at det er ressourcekrævende at være handicappet. Et handicap indebærer, at man ikke kan det samme som andre og derfor må kompensere så godt, man kan med de værktøjer, man har til rådighed. Forskellige situationer kræver forskellige metoder til at kompensere, og arbejdslivet er en af de sfærer, hvor der er relativt veludviklede redskaber til at håndtere et handicap. Men handicappet er der også, når man har fri. Der skal hele tiden bruges energi på at kompensere for funktionsnedsættelsen, og det kan have en indirekte betydning for, hvor meget man i praksis kan engagere sig i et job.

Nogle har måske en personlig assistent på arbejdspladsen, men når de er hjemme, er det ikke sikkert, at der er et sæt af hænder, fødder, øjne, ører eller mentale kræfter, som kan tage over, når ressourcerne er brugt op i løbet af arbejdsdagen. Problemet opstår, når hverdagen og tilværelsen afviger lidt fra planen. Der skal bruges kræfter på

tilpasning af rutiner, på nye omgivelser eller på uforudsete udfordringer. I det store billede er det småjusteringer, men i en virkelighed, som ofte er reguleret, ordnet og planlagt, er de i nogle tilfælde relativt krævende at indføre. Der er derfor behov for støtte i forskelligt omfang og på forskellige niveauer; både fra venner og familie, fra handicapforeninger, fra arbejdspladsen og fra offentlige institutioner.

7.2 Familie og venner

Det fremgår på forskellige niveauer af mange interviewpersoners forløb, at familie og venner har stor betydning for, at det kan lade sig gøre at have et arbejdsliv. Hos interviewpersonerne er der flere eksempler på, at støtte i privatsfæren bliver et væsentligt element i hverdagen. Det er især logistik og dagligdags opgaver i hjemmet, som kræver ressourcer. Særligt for mennesker med mobilitetshandicap, synshandicap og kognitive handicap kan det være ret afgørende, at der fx er en partner, som kan kompensere for funktionsnedsættelsen. Der er tale om praktiske behov, som interviewpersonerne ikke selv kan dække på grund af et handicap.

Det drejer sig typisk om problemer, som er for små til en formel ordning om personlig assistance, men store nok til at udgøre et problem i dagligdagen. En informant i kørestol har fx en handicapbil, men hvis der er meget sne, kan det være en udfordring at komme hen til bilen, fordi hun bor alene. I flere tilfælde har det dog mere omfattende konsekvenser, at man er alene om hverdagen. Det gælder blandt andet for Line, som har et erhvervet mobilitetshandicap:

Da jeg kom tilbage [efter funktionsnedsættelsen slog igennem], der supplerede jeg stadigvæk med andre arbejdsopgaver og arbejdede mere eller mindre fuld tid. Men der er meget arbejde for mig bare i det at handle ind og gøre rent. Jeg bor jo alene. Alle de praktiske ting, som vi skal derhjemme og i dagligdagen. Så efterhånden lå jeg fuldstændig brak om lørdagen, fordi man ikke orkede noget. (...) Men når man selv er glad for at lave noget og ikke fejler noget, andet end man mangler et ben... Man glemmer lidt, at alting tager længere tid for mig. Og det er vanskeligt og tidskrævende og trættende. (Line)

Manglen på støtte i hjemmet får betydning for Lines samlede overskud, som både skal række til arbejdet og til hjemmet. Det får i sidste ende konsekvenser for arbejdssituationen, idet Line skifter fra et fuldtidsjob til en ansættelse på nedsat tid. Det er et gennemgående træk, at interviewpersonerne på grund af funktionsnedsættelsen ofte bruger flere mentale ressourcer, flere fysiske kræfter og mere tid på at få en hverdag til at fungere, end deres kolleger. Arbejdet er ofte meget højt prioriteret, så ressourcerne fra fritiden og hjemmet er ofte allerede for længst brugt op, når jobbet begynder at blive for overvældende. Arbejdet er således for mange interviewpersoner det sidste sted, man vil spare på kræfterne. Derfor bliver det ofte i privatlivet, at der skal findes ekstra ressourcer frem.

Hos de interviewpersoner, hvor hverdagen fungerer mere problemfrit, er det ofte en faktor, at der er en partner eller nogle børn, som kan tage over, når kræfterne slipper op. For en af interviewpersonerne har det fx stor betydning, at hans kone kan køre ham til og fra arbejde. I et andet tilfælde har det stor betydning for interviewpersonens mulighed for at bygge en karriere, at børnene kan tage ansvar for hjemmet:

Som sagt, kan man ikke se skavankerne. Men bare det der: "Passer det nu?" og "er hun nu også syg?". Det var meget, meget svært. (...) Der gik i hvert fald et halvt år før, at jeg blev ærlig om det. (...) Men jeg har stadigvæk i dag, at jeg kan godt finde på, at så knokle mig selv stadigvæk, hvis det er at... At det brænder på. Det er blevet bedre med, at jeg siger fra. For jeg ved jo selv, hvad det koster, når jeg har fri jo. (...) Derhjemme, der har mine børn hjulpet mig med alt. Fordi når jeg kommer hjem, så kan jeg ikke fungere. Så jeg vasker for eksempel ikke op, jeg kunne ikke støvsuge, jeg kunne ikke gøre rent, fordi det var der bare ikke energi til. Så... Det skal man så lige vænne sig til, at man skal. Jamen sådan er det, selv om det er svært. (Jane)

For Jane, som har en erhvervet kognitiv funktionsnedsættelse, har det været svært at legitimere, at hun ikke kan arbejde så meget som kollegerne. Der har været forventninger – især fra hende selv – til hendes arbejdsevne, som hun ikke har kunnet indfri, og hun har haft svært ved at stå ved sit handicap over for kollegerne. Det har – især umiddelbart efter den kognitive funktionsnedsættelse slog igennem – betydet, at hun har overanstrengt sig på arbejdspladsen. Isoleret set har hun således i korte perioder godt kunnet fungere med et stort arbejdspress på arbejdspladsen, men den fleksibilitet har været meget afhængig af opbakningen fra børnene. Mønstret er i øvrigt meget typisk for de interviewpersoner, som har en kognitiv funktionsnedsættelse. Udtrætning er ubarmhjertig, og flere taler om symptomer, som nogle gange strækker sig over flere dage. For denne gruppe er støtten på hjemmefronten et spørgsmål om at have hjælp til hverdagsopgaver, når en udtrætning slår igennem.

For Mette er det til gengæld børnene, der kan være en udfordring. De har dog i familien formået at få enderne til at mødes. Mette tager nattevagter og hendes mand dagvagter. Det giver dem en fleksibilitet, som blandt andet betyder, at Mette har få sygemeldinger. Somme tider sover børnene hos hendes mor. Lignende situationer gør sig gældende hos andre interviewpersoner. Fælles for disse situationer er, at arbejdslivet kan lade sig gøre, fordi en partner tager noget af presset på hjemmefronten. Vilkkårene for beskæftigelse afhænger således – i særlig grad hos personer med en funktionsnedsættelse – af, om der er en partner eller en familie at støtte sig op ad i hverdagen.

Partnerens funktionsevne spiller dog også en rolle. Hvis begge parter fx har samme handicap, kræver det flere ressourcer at få hverdagen til at hænge sammen, end hvis den ene kunne kompensere for den andens funktionsnedsættelse.

I den øvrige empiri er der mange eksempler på, at interviewpersonernes venner og familie har været vigtige ressourcer i forbindelse med fx jobskifte, sparring omkring karriere og kontakt til offentlige myndigheder. Der er også flere eksempler på, at det første job eller et tiltrængt jobskifte er kommet i stand på grund af kontakter i omgangskredsen eller familien.

Endelig er det også værd at hæfte sig ved, at to mandlige interviewpersoner med en kognitiv funktionsnedsættelse er begyndt i tiltrængte behandlingsforløb, fordi deres kvindelige partner har taget initiativ til at skabe den første kontakt til en psykolog. Det peger på, at især mænd kan have gavn af at have en partner, som kan italesætte problemerne omkring et – måske i særlig grad kognitivt – handicap.

7.3 Anvendelse af støtteordninger

Mange interviewpersoners tilknytning til arbejdsmarkedet står og falder på det system af formaliserede institutioner, som understøtter mulighederne for deltagelse på arbejdsmarkedet. Det drejer sig især om socialforvaltningerne og sociallovgivningen, den aktive beskæftigelsespolitik og dens aktører samt halv-offentlige institutioner knyttet til specifikke handicap.

Stort set alle interviewpersoner har på et eller andet tidspunkt i deres arbejdsliv haft brug enten for rådgivning omkring beskæftigelsesmuligheder, for opkvalificering eller for støtte i forbindelse med jobsøgningen. For mange interviewpersoner har den kommunale beskæftigelsesindsats været afgørende i forbindelse med vigtige overgange i arbejdslivet.

Først og fremmest har jobcentrene i mange tilfælde formidlet både jobs og kontakt til virksomheder, som senere har ført til varige ansættelser. I flere tilfælde har der været tale om en jobkonsulent på jobcentret, som i forvejen har haft en kontakt eller et godt kendskab til en virksomhed og dens rekrutteringsbehov. I nogle tilfælde har jobcentret haft konsulenter med et netværk og en specifik viden omkring det lokale arbejdsmarked for visse typer af funktionsnedsættelser. Andre gange har jobkonsulenterne kunnet trække på eksterne resourcepersoner eller organisationer med speciale i beskæftigelse for personer med et handicap.

Flere interviewpersoner har desuden deltaget i forskellige beskæftigelsesprojekter og praktikforløb, som er endt med varige og velfungerende ansættelser. Det er ikke altid, at det første praktikforløb rammer den helt rigtige stilling eller jobfunktion, men flere af de interviewedes karriereforløb viser, at det kan være et skridt på vejen til en stabil arbejdsmarkedstilknytning.

Derudover har jobcentrene i forbindelse med opståede funktionsnedsættelser været i stand til effektivt at samarbejde med virksomhederne omkring fastholdelse på arbejdspladsen. Typisk er det i overgangen fra en ordinær ansættelse til en fleksjobordning, at jobcentrene har ydet en god støtte.

Der er desværre også en række eksempler på, at udredninger og afgørelser strander hos et jobcenter. Flere interviewpersoner har haft årelange forløb med arbejdsprøvning og praktik i forbindelse med visitering til fleksjob. Det er naturligvis en stor og unødvendig barriere for arbejdsmarkedstilknytningen. De berørte interviewpersoner har dels haft en meget kaotisk oplevelse af forløbet, som i flere tilfælde falder sammen med udfordringerne i at håndtere en nyligt opstået funktionsnedsættelse eller sygdom, og dels har de også en oplevelse af, at det tærer på arbejdsgiverens velvilje i forhold til at engagere sig i et atypisk ansættelsesforhold.

Af de 28 interviewpersoner er 16 på en fleksjobordning, otte er ansat på ordinære vilkår, men bruger offentligt støttede hjælpemidler eller personlige assistenter, en enkelt er på helt almindelige vilkår uden offentligt støttede hjælpemidler, og to har en § 56-ordning, hvor arbejdsgiveren får refunderet lønudgifter for de fraværsdage, som er relateret til funktionsnedsættelsen. En enkelt informant er på isbryderordningen, som er en løntilskudsordning for nyuddannede.

I de følgende fire underafsnit gennemgås interviewpersonernes erfaringer med fire af de ordninger, som har været mest udbredt blandt de interviewede. Gennemgangen opsummeres efterfølgende (se side 52).

7.3.1 Nedsat arbejdstid gør arbejdsmarkedsdeltagelsen mulig

Fleksjobordningen er en ansættelsesform med offentligt tilskud, når en medarbejder ikke kan varetage et fuldtidsjob. Arbejdstageren får løn for den reelle arbejdstid, som suppleres med et tilskud med et loft, som svarer nogenlunde til den højeste dagpengesats. Tilskuddet er offentligt og overføres - afhængig af fleksjoblovgivningen på ansættelsestidspunktet - enten direkte til arbejdstageren eller via arbejdsgiveren, hvor det indgår som en del af lønoverførslen.

Interviewpersonerne på fleksjobordningen har varierende arbejdstider; fra 9 timer om ugen til 35 timer om ugen. I langt de fleste tilfælde er fleksjobordningen en forudsætning for, at de kan fungere i deres job.

Knap halvdelen af de interviewpersoner, som er i fleksjob, er det på grund af en kognitiv funktionsnedsættelse. Flexjobordningen er i disse tilfælde en effektiv måde at undgå udtrætning på, samtidig med at interviewpersonerne kan have en aktiv karriere med en rimelig indkomst. Udtrætning er en særlig form for ekstrem mental udmattelse, som rammer mange med hjerneskader og kognitive funktionsnedsættelser.

For interviewpersonerne i fleksjob, som har fysiske funktionsnedsættelser, er den nedsatte arbejdstid med til at gøre hverdagen stabil og overkommelig. Det handler fx om, at man hurtigere bliver fysisk udmattet på grund af handicapet. I nogle tilfælde kan der gå meget tid med transport til og fra arbejde. I andre tilfælde er det helt almindelige opgaver i hjemmet, som gør, at det bliver et omfattende arbejde i sig selv at få en

hverdagsrutine til at fungere. Derudover medfører nogle typer af funktionsnedsættelser og sygdomme, at man bruger lang tid på behandling, fysisk og motorisk træning eller forberedelse om morgenen.

For Katrine, som har cerebral parese, gør fleksjobordningen, at hun på lang sigt kan holde sin fysiske funktionsevne ved lige:

På det tidspunkt, der fik jeg også [en muskelafslappende pille], men det har jeg trænet mig ud af. (...) Det tager jeg ikke mere. (...) Jeg er kommet i gang med at træne igen, for det havde jeg også fravalgt. Jeg havde ikke overskud til det. Da havde jeg lovet mig selv, at hvis jeg nogensinde kom på fleks - nedsat tid, ville jeg begynde at træne igen. Det har jeg altid gjort. (...) Jeg kan mærke, hvis jeg ikke gør det, så bliver mine ben endnu mere stive, end de er i forvejen. (Katrine)

Katrine har det meste af sit arbejdsliv været ansat på helt ordinære vilkår. Men efter at en kognitiv funktionsnedsættelse gradvist er blevet et mere udtalt supplement til den fysiske funktionsnedsættelse, har hun erkendt, at hun ikke kan arbejde på fuld tid. Fysisk træning og fysioterapi er vigtig for, at hun kan holde især de fysiske symptomer på hendes kroniske sygdom nede. Flexjobordningen sikrer, at hun kan passe behandlingen, og at den mentale udtrætning ikke kommer til at underminere hverdagen.

I andre tilfælde kan fleksjobbet være en måde at holde fast i et job, som ellers ville forsvinde. Flere interviewpersoners historier peger på, at de får en stærkere position på arbejdsmarkedet, fordi de repræsenterer en lille lønudgift sammenlignet med andre ansatte i virksomheden. For Thomas var det afgørende for hans nuværende ansættelse, at kompensationsgraden for virksomheden blev justeret:

Her i efteråret, (...) der blev vi alle sammen afskediget, fordi der ikke var nok omsætning. Min opsigelse blev så trukket tilbage, og så lavede vi en strategi for, hvad vi så skulle gøre. Den fulgte jeg (...). [Det] gav ikke resultat på de andre ting, (...) og så sagde chefen så: "Hvad gør vi? Jeg har ikke råd til at have dig, når det er sådan her". Så siger jeg: "Jamen du har to valg, enten vent til jeg finder et andet job, eller også fyrer du mig". Og (...) det tredje var så at tage fast i fastholdelseskonsulenten oppe hos kommunen. (Thomas)

Efter mødet med fastholdelseskonsulenten arbejder Thomas det samme antal timer som før. Forskellen er, at Thomas nu får løn for færre timer og en tilsvarende højere indkomsterstatning fra det offentlige. Justeringen i Thomas' fleksjobordning betyder, at virksomhedens lønudgifter bliver reduceret, og at Thomas beholder sit job. Der er således en tydelig kobling mellem faldet i virksomhedens indtjening og behovet for, at Thomas' lønnede timer nedjusteres.

Derudover giver fleksjobordningen hos nogle interviewpersoner en følelse af jobsikkerhed, fordi de ved, at de er en relativt billig arbejdskraft. En søger fx eksplicit

arbejde som fleksjobber med henvisning til, at det nok vil være nemmere at få jobbet. I flere af interviewene tyder det på, at vejen fra ansøgning til ansættelse bliver mere uproblematisk, når der søges på fleksjobvilkår. Fleksjobordningen kan således være en fordel, ikke kun fordi man undgår overbelastning, men også fordi fleks-arbejdskraften i mange tilfælde vil være et godt køb til prisen for arbejdsgiveren.

Omvendt er der en del eksempler på, at interviewpersonerne føler sig fastlåst i en fleksjobordning. Det drejer sig om situationer, hvor den interviewede er kommet ind på en tidligere fleksjobordning og nu har et ønske om at skifte job. Det vil kræve, at man kommer ind på en ny fleksjobordning, hvilket i praksis vil resultere i et indkomsttab.

7.3.2 Arbejdsgiver friholdes ved stort sygefravær

Flere interviewpersoner har i perioder haft gavn af § 56 i sygedagpengeloven. Paragraffen giver mulighed for, at arbejdsgiveren kan kompenseres, hvis en medarbejder har et stort sygefravær på grund af et handicap eller en sygdom. For en informant med et opstået handicap har det været et vendepunkt at få etableret ordningen:

Jeg fik ikke noget at vide om, hvordan jeg pragmatisk med arbejdstid, og hvem skulle betale for den tid, jeg nu brugte på det her. (...) Det år jeg gik og selv brugte tid, og det har været stressende at få flere og flere røde tal på min flekskonto. (...) Det [at få en § 56-ordning] er jo en meget vigtig detalje, (...) fordi på den måde, så alt det, det røg væk fra skuldrene. (Jens)

Jens har i forbindelse med, at sygdommen er opstået, haft et tiltagende behov for behandling og terapi. I en lang periode meldte han sig syg for at komme til behandling, hvilket betød, at han arbejdede for få timer i forhold til kontrakten. § 56-ordningen betyder, at han kan få sin medicinske behandling uden at være bekymret for en arbejdsbyrde, der hober sig op. Det giver en tryghed for Jens, at han ved, at arbejdsgiverens udgifter til de tabte arbejdstimer kan refunderes. Mønstret går igen hos andre interviewpersoner, som også har benyttet sig af § 56-ordningen. Ordningen fungerer således som en rygdækning i perioder, hvor sygemeldingerne bliver for omfattende på grund af sygdommen, der forårsager handicapet.

7.3.3 Assistance på arbejdet og hjemme

Flere interviewpersoner benytter sig af de personlige assistentordninger: den personlige assistent på arbejdspladsen eller den borgerstyrede personlige assistent, som også kan assistere uden for arbejdspladsen. Den personlige assistent på arbejdspladsen er for nogen ret afgørende for mulighederne for at varetage et job. Det er særligt interviewpersoner med en kommunikativ eller kognitiv funktionsnedsættelse, som bruger personlige assistenter. Fx agerer assistenterne som et ekstra sæt ører, øjne, eller også har de en slags sekretær-funktion, hvor opgaven er at hjælpe med at skabe overblik og struktur i arbejdet. I enkelte tilfælde med kognitive funktionsnedsættelser fungerer assistenten også som en slags tillidsperson, som på mange niveauer støtter den handicappede; fx har assistenterne i enkelte tilfælde siddet med ved interviewet.

I flere tilfælde er assistentordningen helt uformel, hvor en eller flere kollegaer hjælper med mere eller mindre faste opgaver eller med at varetage den handicappedes interesser. Det sker i forlængelse af en eksisterende tillidsrelation til en kollega. Flere offentligt finansierede assistentordninger er startet med, at kollegerne har støttet, indtil man har fundet ud af, at behovet er stort nok til at ansætte en personlig assistent. I et enkelt tilfælde med en synshandicappet var det omvendt:

Jeg havde til at starte med 10 timers ugentlig (...) assistance betalt af kommunen. Det meldte [arbejdsgiveren] fra efter et år, for de gad ikke lave alle de sedler der. Og det var måske ikke så meget, jeg skulle [bruge]. Jeg har været så heldig, vi har altid forsøgt at finde opgaver, hvor jeg selv kan løse det hele. Jeg gider ikke lave halvdelen. Så bliver jeg panisk. (Torben)

I Torbens tilfælde har man på arbejdspladsen lagt ud med en formel assistentordning, men fundet ud af, at behovet ikke er stort nok til at retfærdiggøre det obligatoriske papirarbejde. Derudover udtrykker Torben et stort behov for at kunne følge en opgave til dørs. Der er en tilfredsstillelse i, at han ikke er afhængig af en anden person for at kunne varetage sit job.

Denne problematik sættes på spidsen af Charlotte, som er synshandicappet. For Charlotte er det en tilbagevendende stressfaktor, at hendes muligheder for at passe sit arbejde i vid udstrækning afhænger af assistentordningen, og at assistentordningen som udgangspunkt bevilges et år ad gangen. Usikkerheden omkring adgangen til personlig assistance forstærker en underliggende utryghed i Charlottes arbejdsliv, fordi hun oplever at skulle kæmpe meget med jobcentret om at få støtte.

David har også en personlig assistent på sit arbejde, men han har ikke de samme problemer i forhold til stabiliteten i ordningen. Han har fået opjusteret antallet af timer efter behov, og assistancen er ret afgørende for, at han kan varetage jobbet. Derudover har han en borgerstyret assistent et par timer om ugen derhjemme. Med de borgerstyrede assistenter står personen med et handicap selv for at lave ansættelsesaftaler med assistenter, som finansieres offentligt.

Hjemme hos David er de få timers assistance med til at gøre morgenen mere overskuelig. Ordningen betyder, at både David og hans partner kan varetage hver deres fuldtidsjob på ordinære vilkår. Assistenten på arbejdspladsen er således afgørende for, at David kan udføre sit arbejde, mens assistenten i hjemmet har betydning for, om David kan arbejde på fuld tid og ordinære vilkår eller ej.

I flere tilfælde har interviewpersonerne brugt den borgerstyrede personlige assistance mere intensivt. Det er typisk, når funktionsnedsættelsen er mere omfattende og sammensat. Disse assistenters opgave har været at kompensere for en nedsat fysisk funktionsevne, og i enkelte tilfælde har de også fungeret som tolk, når handicappet

besværliggør artikulation. Assistenterne er i disse tilfælde en forudsætning for, at en hverdag i det hele taget kan fungere.

1.1.1 Retten til jobsamtaler i det offentlige

Retten til fortrinsadgang ved jobsamtaler i det offentlige er, ligesom assistentordningen på arbejdspladsen, en del af kompensationsloven. Retten giver personer med et handicap ret til at blive inviteret til jobsamtale, når de formelle kvalifikationskrav til stillingen er opfyldt. Jobcentret vurderer, om en ansøger hører under ordningen. Arbejdsgiveren skal i tilfælde af et afslag sende en skriftlig redegørelse til jobcentret om årsagen til afslaget. På baggrund af redegørelsen skal jobcentret og arbejdsgiveren forhandle om, hvorvidt ansøgeren med et handicap alligevel vil kunne ansættes i stillingen. Til sidst skal jobcentret skrive et referat af forhandlingen.

Fire interviewpersoner har brugt retten til at komme til jobsamtale i offentlige virksomheder. Tre af de fire har brugt fortrinsretten flere gange, men det har i de fleste tilfælde været en overvejende dårlig oplevelse. En synshandicappet informant har brugt fortrinsretten som en mulighed for at øve sig i at gå til jobsamtale:

Jeg gjorde det, at når jeg søgte stillinger i det offentlige, så brugte jeg konsekvent den der fortrinsadgang til at komme til samtale. Og det var sådan fuldstændig ud fra devisen: "Jeg er nødt til at lære at gå til samtale". Og den eneste måde man kan lære det på, det er ved at prøve det. (...) Nogle gange fungerede det fint, (...) andre gange var det fuldstændig hat og briller, fordi at man kunne bare mærke at grunden til, jeg var kommet til samtale, det var fordi, at det skulle de. Og det giver jo ikke noget godt samtaleklima, vel? (...) Når de ligesom på forhånd har bestemt sig for, at man overhovedet ikke er interessant. (David)

David brugte fortrinsretten i forbindelse med, at han blev færdiguddannet. Han oplever at have fået en rutine i at gå til jobsamtaler på grund af fortrinsretten, og at fortrinsretten har gjort en forskel. Men omvendt fremgår det også af interviewet, at han er blevet kaldt til adskillige jobsamtaler, både i den offentlige og private sektor, uden at bruge fortrinsretten. Det fremgår også, at han fik job umiddelbart efter at have afsluttet sin uddannelse, og at han besidder eftertragtede færdigheder. Dette underbygges også i forbindelse med den jobsamtale, som indirekte førte til Davids første job:

Der brugte jeg faktisk også fortrinsadgangen til at komme til samtale, og det første jeg fik at vide, da jeg kom ind til samtalen var, at det behøvede jeg altså ikke at have gjort, for de havde indkaldt mig uanset hvad. Fordi at jeg var lige den, de stod og manglede. (David)

Det er uvist, om fortrinsretten faktisk har gjort en forskel. Arbejdsgiverens kommentar kan være reel eller en god måde at begynde en jobsamtale på. Virkningen af retten til fortrinsadgang er dermed noget sløret, også i tilfælde hvor en jobsamtale med fortrinsadgang har ført til en ansættelse.

De interviewpersoner, som har benyttet sig af fortrinsretten, har alle oplevet, at det ikke altid har fungeret efter hensigten, og at nogle arbejdsgivere udtrykker fordomme og skepsis omkring det at ansætte en person med et handicap. Det giver nogle ubehagelige oplevelser, hvor jobsamtalen indimellem er kørt helt af sporet. I stedet for at dreje sig om forholdet mellem ansøgerens evner og arbejdsgiverens behov, kan samtalen i nogle tilfælde blive til et bureaukratisk ritual med et udfald, der er givet på forhånd. Fortrinsretten er således – som David udtrykker det – et dårligt udgangspunkt for en god samtale, men ikke desto mindre kan den være en løftestang til at få erfaring med jobsamtaler.

7.3.4 Opsummering: anvendelse af støtteordninger

Vi har beskrevet ovenfor, hvordan interviewpersonerne benytter sig af fire forskellige kompenserende ordninger. Især fleksjobordningen og de personlige assistentordninger er centrale forudsætninger i mange interviewpersoners arbejdsliv. Rigtig mange af de interviewede har et arbejdsliv, som kun fungerer, fordi de har mulighed for at være på nedsat tid. Det er ofte, fordi en kognitiv funktionsnedsættelse kræver, at hjernen ikke udtrættes i løbet af en lang arbejdsdag, men der er også eksempler på, at de logistiske udfordringer i hverdagen blokerer for, at alle kræfter kan lægges i et fuldtidsjob. Tilsvarende er nogle interviewpersoners muligheder for at udføre deres arbejde også helt afhængige af, at der er en assistance på arbejdspladsen.

§ 56-ordningen, som giver arbejdsgiveren mulighed for refusion ved ekstraordinært sygefravær, har i perioder også været rigtig vigtig for et par af de interviewede. Ordningen sikrer, at de kan passe behandling og genoptræning, uden at arbejdsgiveren skal lide under det. Det sikrer frem for alt noget ro og stabilitet på kritiske tidspunkter i et sygdomsforløb.

Retten til fortrinsadgang ved jobsamtaler hos offentlige virksomheder er blevet brugt flere gange af et par interviewpersoner, men det er uvist, om ordningen har haft en positiv effekt. Til gengæld er det sikkert, at de, som har benyttet sig af ordningen, har meget ambivalente følelser omkring den. Der kan muligvis være negative effekter af ordningen; særligt når man i vurderingen medtager særbehandlingen og det omfattende administrative arbejde, som ordningen implicerer.

7.4 Samspillet mellem organisationer

Isoleret set er de forskellige institutioner – familien, handicaporganisationerne, beskæftigelsessystemet og sociallovgivningen – vigtige for forskellige aspekter af de interviewedes arbejdsmarkedstilknytning. I nogle tilfælde er det dog klart, at det er interaktionen mellem flere institutioner, der har haft den vigtigste indflydelse på vilkårene for en tilknytning til arbejdsmarkedet. I Dennis' tilfælde er det partneren, som har sat gang i en vigtig proces ovenpå et mislykket ansættelsesforhold:

Min hustru er en meget handlekraftig ung dame, så hun havde rettet henvendelse til kommunen for at høre, hvad mine muligheder var som handicappet borger. De sagde, at der var et samarbejde med [handicapforeningen] og kommunen om isbryderordningen. Jeg blev indkaldt til et møde med en fastholdelseskonsulent (...). Han præsenterede mig så for en lille fin folder, hvor der stod, hvilke – jeg tror det hedder – kompenserende ordninger jeg kan høre ind under (...). Han sagde: "Det er mulighederne for at finde ud af, hvad kan lade sig gøre, og hvad er menneskeligt muligt for dig". Det er en mulighed for at finde ud af, i hvor høj grad står jeg til rådighed for arbejdsmarkedet. (...) Det er et halvt års praktik, hvor man har mulighed for at justere lidt på timetallet. Det tegner til, at jeg får tilkaldt en personlig assistent, som hjælper mig med at prioritere mine arbejdsopgaver og holde overblik. Derudover har jeg fået tilkendt mulighed for udredning til fysiske hjælpemuligheder. (...) Det var en kæmpe omvæltning at skulle redefinere sig selv som en, der har brug for ekstraordinære hjælpemidler. Men det er nødvendigt og kan gavne mig på sigt til at kunne arbejde lidt længere, end jeg ellers har kunnet. (Dennis)

Dennis, som har cerebral parese, har tidligere haft kortvarige ansættelser på ordinære vilkår, men er blevet nødt til at erkende, at han har en kognitiv funktionsnedsættelse. Det har i sig selv været en stor udfordring at forstå og acceptere, og samtidig er han på vej ind i et arbejdsliv, som han har haft nogle særlige forventninger til. Netop i denne situation har det været et system af støttefunktioner, som har banet vejen for hans arbejdsmarkedsdeltagelse. Hans forløb illustrerer, at en støtteordning eller institution sjældent kan stå alene. Hvis der ikke var en partner til at italesætte Dennis' udfordringer og til at tage kontakt til handicapforeningen, så havde Dennis muligvis ikke kunnet overskue at tage hul på den erkendelsesproces, som er forudsætningen for, at han får en stabil position på arbejdsmarkedet. Og hvis ikke handicapforeningen og kommunen havde etableret et samarbejde, var han måske ikke kommet tilbage på arbejdsmarkedet på vilkår, som gør, at han ikke bliver overbelastet og udtrættet. Derudover har det også været vigtigt, at arbejdsgiveren har været indstillet på at engagere sig i en lidt atypisk ansættelse.

En del af infrastrukturen omkring inklusion af personer med handicap på arbejdsmarkedet eksisterer desuden i form af halv- og hel-offentlige organisationer, som tilbyder træning og rådgivning til bestemte handicapgrupper. I interviewene er der ofte blevet refereret til fx Instituttet for Blinde og Svagsynede ("Blindeinstituttet"), Center for Døve samt Hjerneskadecentret som eksempler på institutioner, der har gjort en stor forskel. De fungerer i mange henseender som et effektivt supplement til den eksisterende beskæftigelsesindsats, hvor institutionerne fx bliver inddraget i et handicapspecifikt beskæftigelsesprojekt eller i forbindelse med visiteringen til et fleksjob.

Det gælder fx i Troels' tilfælde. Her er problemerne i forbindelse med en erhvervet hjerneskade i første omgang forsøgt løst på arbejdspladsen:

Jeg kunne ikke få enderne til at nå sammen. Hverken arbejdsmæssigt eller privat. Jeg kommer derved [til virksomhedens erhvervspsykolog] (...). Så vi nåede at snakke sammen i 20 minutter, før hun siger, at "Jamen, det er ikke her. Jeg sender dig videre til et interview nede på Hjerneskadecenteret i stedet for" (...). Nu var jeg heldig med rigtig gode chefer. De var meget interesserede i også at have kontakt. Hun blev indkaldt til en del møder med dem også, min chef, sammen med [en kollega]. De to var med. Mit arbejde og så en psykolog og sagsbehandler fra Hjerneskadecenteret var med i forløbet for at få det her fleksjob til mig. (...) Det var dem, der sådan ligesom havde kontakten til kommunen, og det var dem, der sørgede for at rykke dem, fordi det gik meget langsomt, og de lavede aldrig nogensinde det, de skulle. Så det var superdejligt. Altså, det var en god oplevelse i stedet for, at der er mange, der sådan har haft en lang kamp. Det var selvfølgelig også lidt en kamp, men det var lidt nemmere, (...) fordi man jo følte, man havde nogen, (...) som kæmpede for en. (Troels)

Forudsætningen for Troels' succeshistorie er således langt hen ad vejen, at forskellige institutioner og interessenter har kunnet arbejde sammen om, at Troels fortsat kan have en tilknytning til arbejdspladsen. Virksomheden og ledelsen har haft ressourcer til i første omgang at få inddraget Hjerneskadecentret. Det har været en nøglebegivenhed i forløbet. Samarbejdet har gjort, at udredningen ikke er gået i stå, eller at den ikke er trukket alt for meget i langdrag i jobcentret. Virksomheden har været massivt engageret i hele forløbet, og Hjerneskadecentret har været en oplagt ressource at trække på.

7.5 Sammenfatning

Interviewene illustrerer, at den støtte, der er tilgængelig i privatlivet og i hjemmet mange gange har en stor indflydelse på, hvilke muligheder man har for at deltage på arbejdsmarkedet. Det kan være vigtigt, at der fx er en partner i dagligdagen, som kan få enderne til at mødes, og som kan supplere med at løse opgaver, når funktionsnedsættelsen spænder ben.

Jobcentrene har i flere tilfælde stået bag flere vellykkede ansættelser ved fx at formidle kontakten mellem arbejdsgiver og arbejdstager, eller ved at engagere jobsøgende i specialiserede beskæftigelsesforløb. Der er en tendens til, at beskæftigelsesindsatsen bliver styrket ved, at jobcentret opsøger viden, som relaterer sig til specifikke handicapgrupper. I flere tilfælde har interviewpersoner også haft gavn af, at en jobkonsulent har haft kendskab til særlige virksomheder eller brancher, som har haft gode erfaringer med at ansætte mennesker med særlige funktionsnedsættelser.

En del af de undersøgte biografier peger desuden på, at samarbejdet på tværs af beskæftigelsessystemet, offentlige institutioner, handicaporganisationer og virksomheder især er vigtigt for dem, som på grund af en funktionsnedsættelse må foretage ændringer i deres arbejdsliv. Den aktive beskæftigelsespolitik eller støtteordningerne, som fx fleksjobordningen, er i sig selv vigtige redskaber, når man står på kanten af

arbejdsmarkedet med et handicap. Men det er særligt, når de forskellige aktører og interessenter kan arbejde sammen, at overgangene i arbejdslivet bliver lettet markant.

8 Konklusion

På tværs af de 28 biografier tegner der sig et billede af en række forhold, som i forskellige situationer har indvirkning på mulighederne for arbejdsmarkedsdeltagelse blandt personer med et handicap. Interviewpersonernes historier viser overordnet, at en stærk tilknytning til arbejdsmarkedet er mulig, selv om man har et handicap.

De fleste interviewpersoner er i fuld gang med en karriere, hvor de varetager vigtige jobfunktioner i mange forskellige sektorer og stillinger. Mange har erfaring fra en lang karriere, hvor håndteringen af funktionsnedsættelsen er blevet en velintegreret rutine i arbejdslivet. Hjælpemidler, uformel støtte og kompenserende ordninger er afgørende for hovedparten af interviewpersonernes relation til arbejdsmarkedet.

Bevidstheden om de muligheder og begrænsninger, som knytter sig til et handicap, har en stor betydning for uddannelse og karriere. Det er et fællestræk for hovedparten af de undersøgte biografier, at hovedpersonen før eller siden har tilegnet sig en detaljeret og præcis forståelse af, hvilken indflydelse handicappet har på tilværelsen. Sådant en indsigt viser sig ofte at være et vendepunkt i forhold til arbejdsmarkedsdeltagelsen.

Med et medfødt eller tidligt opstået handicap oplever flere interviewpersoner manglende forventninger til, at de kan tage en uddannelse og opbygge en karriere. Det afspejles indimellem i selvfortællingen, hvor oplevelsen af at overvinde fordomme ofte bliver et vigtigt omdrejningspunkt. I forhold til uddannelsesaktivitet og deltagelse på arbejdsmarkedet kan disse overvindelseserfaringer være med til at styrke tilliden til egne evner og troen på, at man kan være en ressource på en arbejdsplads.

Når et handicap opstår senere i livet, medfører det ofte en fundamental forandring af arbejdslivet. For mange interviewpersoner er det svært at indstille sig på, at man ikke kan det samme som før. Arbejdet med at finde tilbage på arbejdsmarkedet i en ny rolle er vanskelig at tackle på egen hånd. Særligt blandt interviewpersonerne med et opstået kognitivt handicap har det været afgørende, at de har haft adgang til en handicaporganisation og en præcis vurdering af funktionsevnen.

Flere interviewpersoner ser positivt på, at de i løbet af opvæksten har fået muligheder for at prøve sig selv af. De har oplevet, at der er forventninger og tillid til, at de kan klare udfordrende situationer på egen hånd. De har samtidig fået mulighed for at danne sig egne erfaringer og få prøvet egne grænser af. Disse erfaringer afspejler sig ofte i uddannelses- og karrierevalg.

For de fleste interviewpersoner har det også haft en stor betydning for deltagelsen på arbejdsmarkedet, at de har taget en kompetencegivende uddannelse. Enkelte varetager ufaglært arbejde, men størstedelen bruger aktivt deres uddannelse i jobbet. Uddannelse

og færdigheder er således vigtige parametre for mulighederne for beskæftigelse. Også når man har et handicap.

For mange af de interviewede er uddannelsesvalget dog forbundet med en hel del usikkerhed. Ikke alle har en klar idé om, hvad der kan lade sig gøre. Denne usikkerhed fører somme tider til, at interviewpersonerne har valgt en uddannelsesretning, som i sidste ende har vist sig at passe dårligt til den enkeltes evner, ambitioner og interesser.

De undersøgte biografier viser i den forbindelse, at det er essentielt, at man som ung med et handicap har adgang til kvalificeret og konstruktiv rådgivning og sparring om uddannelse og karriere. Det er også vigtigt, at man oplever, at omverdenen har forventninger til, at man kan klare en uddannelse og senere udgøre en væsentlig ressource på en arbejdsplads. Med den rette opbakning og støtte er der en del eksempler på, at interviewpersonerne har kunnet bruge uddannelsesmulighederne konstruktivt og strategisk til at opbygge en karriere med stor faglig udvikling i en stilling, hvor funktionsnedsættelsen ikke udgør et uoverskueligt handicap.

Interviewpersonernes arbejdslivsforløb viser, at overgangen til et arbejdsliv ofte er meget afhængig af, at en arbejdsgiver har lyst og overskud til at engagere sig i en ansøger med et handicap. Mange har erfaringer med arbejdsgivere, som ikke har kunnet overkomme at forholde sig til ansøgere eller ansatte med en funktionsnedsættelse. Når interviewpersonerne derimod har oplevet, at en leder har en positiv og konstruktiv tilgang til samarbejdet, fører det ofte til en langvarig og succesfuld relation til arbejdspladsen.

Det har for nogle været et vigtigt element i karrieren, at de har opbygget tætte relationer til udvalgte ledere eller kolleger på arbejdspladsen. Sådanne relationer kan være med til at understøtte en karriereudvikling, fordi der netop er en person på arbejdspladsen, som involverer sig og har tillid til, at arbejdstageren med et handicap kan være en værdifuld tilføjelse til virksomheden. Disse interviewpersoner udtrykker ofte en høj grad af loyalitet over for arbejdspladsen. De engagerer sig i arbejdspladsen og vil helst undgå at skifte job.

Handicapforeningerne har en central funktion i forhold til arbejdsmarkedsdeltagelsen blandt personer med et handicap. De udgør knudepunkter, som giver adgang til erfaring og kvalificeret rådgivning omkring uddannelse og karriere. Foreningerne udgør også et fællesskab, som giver anledning til et af-individualiseret syn på et handicap. Det kan betyde, at handicappet i højere grad opfattes som et fælles livsvilkår frem for et personligt problem. Det viser sig ofte at have en positiv indirekte effekt på uddannelses- og karrierevalg.

Handicaporganisationerne varetager også mere konkrete opgaver i forhold til fx at formidle kontakt til virksomheder og at samarbejde med myndigheder omkring beskæftigelsesforløb. De sørger også for handicapspecifikke opkvalificeringer og træning i

brugen af hjælpemidler. Flere interviewpersoner har også haft gavn af at bruge foreningsrepræsentanter som bisiddere i interaktionen med fx myndigheder.

I mange tilfælde er en relation til arbejdsmarkedet gjort muligt af forskellige formelle og uformelle støttefunktioner. Særligt kan familie og partnere være en vigtig forudsætning for, at hverdagen med et job kan gå op. Når der ikke er ekstra ressourcer på hjemmefronten, fx i form af en partner, betyder det i flere tilfælde, at det bliver umuligt at varetage et fuldtidsarbejde, simpelthen fordi almindelige hverdagsopgaver ofte kompliceres af et handicap.

De formelle støtteordninger som fx fleksjobordningen og de personlige assistentordninger er udbredte blandt de interviewede. Muligheden for at arbejde på nedsat tid er ofte det, der skal til, for at relationen til arbejdsmarkedet kan fungere på lang sigt. Dette illustreres i flere biografier ved, at interviewpersonen i en periode har arbejdet på fuld tid, men efter et stykke tid er brændt sammen på grund af et overvældende arbejdspress. Det sker ofte, men ikke udelukkende i forbindelse med kognitive funktionsnedsættelser.

8.1 Perspektiver

I dette afsnit relateres de enkelte kapitlers analyseresultater til dele af den eksisterende danske litteratur omkring handicap og beskæftigelse.

8.1.1 Jobsøgning og manglende tro på muligheden for beskæftigelse

En stor del af de undersøgte biografier har et element af overvindelse i sig, som ofte kan forbindes med en særlig målrettethed eller vilje til at få bygget et velfungerende arbejdsliv op. Det kan tyde på, at søgningsaktiviteten i høj grad er meget individuel og afhænger af de tanker, mennesker med en funktionsnedsættelse gør om sig selv og egne muligheder for deltagelse i samfundet.

En survey fra 2009 blandt handicappede i og uden for beskæftigelse (Rambøll, 2009) peger på, at der er meget store forskelle på ansøgningsfrekvensen for de, som gerne vil deltage på arbejdsmarkedet. Undersøgelsen viser, at en meget stor andel, som ønsker at komme i beskæftigelse, ikke har søgt et job i det seneste år. Det fortolkes som, at disse respondenter ikke tror på, at det kan lade sig gøre at komme ind på arbejdsmarkedet. Undersøgelsen viser desuden, at mange af de langtidsledige med en funktionsnedsættelse oplever deres funktionsnedsættelse som en stor barriere, mens respondenterne med tilknytning til arbejdsmarkedet i høj grad ser mulighederne for deltagelse på arbejdsmarkedet som gode.

Der er således stor forskel på, hvor aktiv jobsøgningen er. Det kan afspejle, at der er store forskelle på, hvor meget tiltro man har til, at det kan lade sig gøre at komme ind på arbejdsmarkedet. Interviewpersonerne i nærværende studie har overvejende en stor tiltro til, at de har mulighed for at deltage på arbejdsmarkedet. Men det viser sig også, at

denne overbevisning ofte bunder i en oplevelse af, at man i øvrigt mestrer tilværelsen og kan klare udfordringer på egen hånd.

8.1.2 Potentiale til et øget uddannelsesniveau

Den eksisterende forskning viser også, at personer med et handicap ofte er underuddannede i forhold til den samlede befolkning (Larsen & Høgelund, 2014). Det er måske en naturlig følge af, at visse ting er mere komplicerede, når man har en funktionsnedsættelse. Men omvendt peger det også på, at der er et stort potentiale for dette segment i befolkningen i forhold til uddannelse.

Vanskelighederne ved at vælge en uddannelse, som ses blandt interviewpersonerne i nærværende studie, kan også være en forklaring på uddannelsesunderskuddet. Det kan være kaotisk og uoverskueligt at vælge en uddannelse, hvis man ikke har den fornødne støtte og adgang til viden om, hvordan et givent handicap kan kombineres med et arbejdsliv. Usikkerheden omkring karrieremuligheder er udbredt blandt interviewpersonerne. Ofte er det en unuanceret forestilling om, hvad der er muligt, som kommer til at præge beslutningen. Det peger endnu engang på vigtigheden i at understøtte, at unge med et handicap får mulighed for at træffe beslutninger om uddannelse og karriere på et veloplyst grundlag.

8.1.3 Mobilitet på arbejdsmarkedet

Der er i interviewmaterialet en tendens til, at de interviewede i højere grad end ikke-handicappede er begrænset i deres muligheder for at skifte job. De er bekymrede for, hvordan en ny arbejdsgiver vil tage imod dem, og især har nogle af de interviewede i fleksjob svært ved at forestille sig, at arbejdsgiveren ikke opfatter den nedsatte arbejdstid og administrationen omkring en fleksjobansættelse som en byrde.

Det kan være baggrunden for resultaterne hos Larsen m.fl. (2008: 92), som viser, at bekymringen for at blive ledig og ikke kunne finde et job stiger i takt med, at handicappets tyngde tager til. Mennesker med en funktionsnedsættelse er i højere grad end andre skeptiske omkring mulighederne for et jobskifte, og blandt respondenterne med mere omfattende funktionsnedsættelser er bekymringen for arbejdsløshed tilsvarende mere udbredt.

Samtidig peger Larsen m.fl. (2008) på, at anciennitet hos mennesker med et handicap kun i mindre grad overstiger ancienniteten hos ikke-handicappede. Talmaterialet er fra 2006, så effekten af fleksjobordningen fra 1998 er endnu ikke helt tydelig.

Larsen & Høgelund (2015) viser ligeledes, at arbejdstagere med et handicap over en tiårig periode i gennemsnit har været ansat på 2,5 forskellige arbejdspladser, mens den øvrige befolkning i gennemsnit har været ansat på 3 forskellige arbejdspladser på 10 år. Det underbygger resultaterne fra nærværende rapport omkring den lave jobmobilitet blandt personer med et handicap.

8.1.4 Ambivalens omkring retten til fortrinsadgang

De interviewpersoner, som har benyttet retten til fortrinsadgang, udtrykker alle en vis ambivalens omkring ordningen. Fortrinsretten kan give adgang til et møde med en arbejdsgiver, men det kan også resultere i en ubehagelig samtalsituation hvor fordomme ekspliciteres. Dette billede går igen i en rapport fra Sammenslutningen af Unge Med Handicap (2014: 23).

En noget usikker redegørelse fra Beskæftigelsesministeriet peger på en succesrate på mellem 4 og 8 procent for de situationer, hvor fortrinsretten benyttes (Beskæftigelsesministeriet, 2013: Tabel 3.3). Det svarer til, at der skal sendes mellem 12 og 25 ansøgninger med fortrinsret, før der opnås en ansættelse. Samtidig fører godt hver femte ordinære jobansøgning i gennemsnit til en ansættelse af en person med et handicap (Larsen & Høgelund, 2015: 163). Det tyder på, at fortrinsretten ikke nødvendigvis har en positiv indflydelse på arbejdsmarkedstilknytningen for mennesker med et handicap.

Der kan derfor være behov for at undersøge effekterne af fortrinsretten nærmere; både i forhold til den direkte effekt på oddsene for ansættelse, men også i forhold til holdningen til ordningen blandt arbejdstagere i målgruppen.

9 Referencer

Beskæftigelsesministeriet, 2013. *Beretning 2013 - Status på job og handicap*. Redegørelse fra Specialfunktionen Job & Handicap.

Baadsgaard, M. & H. Brønnum-Hansen, 2013. *Social ulighed i levetiden*. København: AE-Rådet.

COWI, 2014. Samfundsøkonomiske gevinster ved arbejdsmarkeds-rettede indsatser for personer med handicap. Rapport til Det Centrale Handicapråd.

Damgaard, M., T. Steffensen & Steen Bengtsson, 2013. *Hverdagsliv og levevilkår for mennesker med funktionsnedsættelse. En analyse af sammenhæng mellem hverdagsliv, samliv, udsathed og type og grad af funktionsnedsættelse*. København: SFI.

Diderichsen, F., I. Andersen & C. Manuel, 2011. *Ulighed i sundhed – Årsager og indsatser*. København: Sundhedsstyrelsen.

Larsen, B., H. K. Schademan & J. Høgelund, 2008: *Handicap og beskæftigelse 2006 - Vilkår og betingelser for handicappede på arbejdsmarkedet*. København: SFI.


Larsen, M. L. & J. Høgelund, 2014. *Handicap, uddannelse og beskæftigelse*. København: SFI.

Larsen, M. L. & J. Høgelund, 2015. *Handicap og beskæftigelse. Udviklingen mellem 2002 og 2014*. København: SFI.

Rambøll, 2009. *Evaluering af handicapindsatsen*. Barriereanalyse til Arbejdsmarkedsstyrelsen.

Sammenslutningen af Unge Med Handicap, 2014. *Fra uddannelse til arbejdsmarked*. Rapport hentet fra:
<http://bmhandicap.dk/~media/STAR/Subsites/Bmhandicap.dk/Files/Inspiration-og-fakta/Rapporter/Aktuelt/SUMH%20Fra%20uddannelse%20til%20arbejde%20pdf.ashx>

Indsæt næste kapitel her



Ankestyrelsen

Personer med et handicap: Hvad skal der til for at komme i arbejde?

Januar 2016

BILAG

Titel Personer med et handicap: Hvad skal der til for at komme i arbejde?_Bilag

Udgiver Ankestyrelsen i januar 2016
samarbejde med
SOCIOSKOP

ISBN nr 978-87-7811-316-0

Layout Identitet & Design AS

Kontakt Ankestyrelsen
7998 Statsservice

Telefon 33 41 12 00

Hjemmeside www.ast.dk

E-mail astast@ast.dk

Bilag 2 Beskrivelse af interviewpersoner

Tabel 1

Variable	Antal (n=28)	Proportion (i procent)
Køn		
Kvinder	11	39
Mænd	17	61
		100
Uddannelse		
Ufaglært	3	11
Butik- og kontoruddannelser (KVU og erhvervsuddannelser)	11	39
Tekniske erhvervsuddannelser	5	18
Mellemlang videregående udd.	5	18
Lang videregående udd. (inkl. Ph.d.)	4	14
		100
Region		
Syddanmark	7	25
Nordjylland	1	4
Midtjylland	8	29
Hovedstaden	11	39
Sjælland	1	4
		100
Handicaptyp		
(1) Mobilitet og fysik	13	46
(2) Kommunikation og sanser	9	32

(3) Kognition	15	54
Multihandicap (1)+(3)	7	25
Multihandicap (1)+(2)+(3)	1	4
Rekrutteringskanal		
Forening	13	46
Virksomhed	15	54
		100
Ansættelsesvilkår		
Fleksjob	12	43
Fleksjob (har tidligere været i ordinær ansættelse)	4	14
Ordinær ansættelse med hjælpemidler	8	29
Ordinær ansættelse (uden støtte eller hjælpemidler)	1	4
§56 (arbejdsgiver kompenseres ved handicaprelateret fravær)	2	7
Isbryderordningen	1	4
		100

Bilag 3 Interviewguide

Interviewene foretages som åbne interview. Tid og sted aftales med interviewpersonen. Ansigt-til-ansigt-interview foretrækkes, og der sættes 1½ time af til hvert interview. Udgangspunktet er et biografisk interview, hvor indholdet kan være alle aspekter af den interviewedes liv som direkte eller indirekte har betydning for interviewpersonens nuværende arbejdsliv. Selv om interviewet er åbent, er det centralt, at interviewereren holder interviewet på sporet og at der knyttes konkrete hændelser og eksempler til fortællingen.

Intervieweren indleder med en præsentation af projektet, af interviewereren selv, af Socioskop og af Enheden for Antidiskrimination. Interviewet indledes med en åben kontekstualisering, fx:

- "Kan du prøve at fortælle mig om, hvordan din tilværelse og dit arbejdsliv har formet sig, som det har?"

I begyndelsen af interviewet får interviewpersonen af egen kraft fremhævet nøgletemaer og -begivenheder. Hvis ikke det er tilfældet, følges der op med mere direkte spørgsmål, fx:

- "Kan du huske nogen specielle hændelser eller personer, som har haft en særlig betydning for dit valg af uddannelse/job/karriere?"
- "Hvordan var det vigtigt for din situation på daværende tidspunkt?"
- "Hvilke forventninger havde du dengang til et fremtidigt arbejdsliv?"
- "Hvad gjorde du selv, for at bevæge dig i den retning?"

Hvis interviewet tager en åbenlys drejning væk fra undersøgelsesobjektet, gentages og uddybes den indledende kontekst for undersøgelsen. Det er vigtigt, at interviewpersonen fortæller sin egen historie og tager udgangspunkt i egne oplevelser og erfaringer.

Intervieweren tager noter undervejs i interviewet, men hovedopgaven for interviewereren er at lytte aktivt og sætte sig ind i interviewpersonens historie. Spørgsmål, som er vigtige for at forstå interviewpersonens biografi kan stilles undervejs i interviewet. Tematiske og diskursive brud skal undgås når der stilles spørgsmål i løbet af interviewet, med mindre interviewet åbenlyst er på vej væk fra problemstillingen.

Når interviewet er ved at blive rundet af, kan interviewereren stille opklarende spørgsmål og få bekræftet faktuelle forhold i biografien. Herved sikrer interviewereren sig, at følgende spørgsmål er afdækket fyldestgørende. Punkterne krydses af eller streges ud i løbet af interviewet, når de af interviewereren vurderes at være dækket fyldestgørende:

Tema	Operationalisering
Opvækst og demografi	Hvilket handicap har du? Hvor gammel er du? Hvor er du vokset op? Hvad er din familiemæssige baggrund? (familietype, søskende, forhold til forældre?) Hvordan var din opdragelse ift. dine venners?
Handicapopfattelse	Hvordan er du mærket af dit handicap? Hvordan tror du andre ser på dit handicap? Hvordan bliver du påvirket af dit handicap i hverdagen?
Uddannelseshistorik	Hvilke uddannelser har du været involveret i? Hvilke uddannelser har du gennemført? Hvilke kompetencer har du ellers udviklet ud over de formelle uddannelser?
Jobhistorik	Hvilke jobs har du haft efter du afsluttede din uddannelse? (praktik, ordinære stillinger, årsager til overgange og skift) Har du haft længere ledighedsperioder efter endt uddannelse?
Valg af uddannelse og job	Hvad drømte du om at være, da du var lille? Hvem har vejledt dig, da du skulle vælge en uddannelse? Hvordan er du blevet vejledt omkring det at tage en uddannelse? Hvad gjorde, at du valgte netop den uddannelse?
Trivsel og deltagelse	Hvor har du gået i grundskole? Hvordan var din skolegang? Hvordan var du som elev? Hvad har du haft gang i udover skolen? (foreninger, fritidsaktiviteter, netværk) Har du været aktiv i handicapforeninger eller i handicappolitik? Hvis ja, er der så en relation mellem din deltagelse i foreningsarbejdet og dit arbejde?
Tidlig erhvervserfaring	Var du i praktik i løbet af din skoletid? Har du haft et fritidsjob eller studiejob? Hvilket fritidsjob har du haft? Tror du, det har haft en betydning for dit valg af uddannelse eller job?
Trivsel og deltagelse i	Hvordan har du indtil nu oplevet livet på

tidligere beskæftigelse	arbejdsmarkedet? Hvordan har det spillet en rolle i dine tidligere jobs, at du har haft et handicap? Hvordan spiller dit handicap en rolle i dit nuværende job?
Jobsøgningsproces	Hvilke forventninger havde du til jobmarkedet? Gjorde du noget særligt for at få et job? Hvordan greb du jobsøgningen an i starten af din karriere og efter endt uddannelse? Hvordan fik du det job, du har nu?
Ansættelsesproces	Hvordan var forløbet omkring ansættelsen? Hvordan foregik jobsamtalen?
Arbejdsgiver og kollegaers holdninger og tilgang	Hvad synes du om dit nuværende job? Hvordan håndterer dine kolleger og din arbejdsgiver dit handicap? Hvordan vurderer du selv, at du klarer dit nuværende job? Er der noget du er bedre til end andre? Er der noget du er dårligere til end andre? Har dit handicap betydning for det arbejde du udfører?
Fleksibilitet i ansættelsen	Bliver der taget hensyn til dit handicap i din nuværende ansættelse? Hvilke tanker om din fremtidige karriere har du gjort dig? Hvordan er mulighederne for at få dem opfyldt her i dit nuværende job?
Fysisk tilgængelighed	Er der på din arbejdsplads en særlig politik i forhold til handicappede medarbejdere? Er der lavet ændringer i fx de fysiske omgivelser eller organisationen på din arbejdsplads i forhold til dit handicap? Er der ændringer som kan foretages, som kan gøre hverdagen nemmere for dig på din arbejdsplads?

Når interviewet er afsluttet, uddybes noterne fra interviewet, og der formuleres et kort resumé af biografien. Intervieweren kommenterer og analyserer også kortfattet biografien umiddelbart efter interviewet.

Indsæt næste bilag her