

Sammenslutningen af Unge Med Handicap

# Fra uddannelse til arbejdsmarked

- en undersøgelse af muligheder og  
barrierer for nyuddannede med handicap



# INDHOLD

<b>INDHOLD</b>	<b>3</b>
<b>Indledning</b>	<b>4</b>
<b>Rapportens formål</b>	<b>5</b>
<b>KAPITEL 1</b>	<b>6</b>
1.1 Undersøgelsens resultater	6
1.2 Hvad er handicap?	6
1.3 Metode og datagrundlag	7
1.3.1 Udvælgelse af informanter	8
<b>KAPITEL 2</b>	<b>10</b>
Nyuddannedes erfaringer med overgangsfasen	10
2.1 Præsentation af undersøgelsens informanter	10
2.2 Erhvervserfaring under uddannelsen	12
2.2.1 Praktik er første møde med arbejdsmarkedet	13
2.2.2 Selvtilliden er i top: fuld arbejdsevne	15
2.2.3 Manglende erhvervserfaring reducerer jobmuligheder	16
2.2.4 Sammenfatning	20
2.3 Jobsøgningsstrategier	21
2.3.1 Nyuddannede er ihærdige i deres jobsøgning	21
2.3.2 Fortrinsadgang giver erfaring med jobsamtaler	22
2.3.3 Handicapfokus i ansøgning og cv lukker døre	23
2.3.4 Arbejdsgiver skal overbevises om, at handicap ikke er en barriere	24
2.3.5 Sammenfatning	26
2.4 Jobsøgendes brug af vejledere og jobcentre	27
2.4.1 Hvem vejleder hvornår?	28
2.4.2 Jobcentrene har begrænset fokus på handicap	29
2.4.3 Jobsøgende med særlige behov savner forståelse for deres udfordringer	30
2.4.4 Overgange er usmidige	32
2.4.5 Afklaringsforløb er langtrukne	33
2.4.6 Sammenfatning	37
<b>KAPITEL 3</b>	<b>40</b>
3.1 Konklusion	40
3.2 anbefalinger	42
3.2.1 anbefalinger til uddannelsesinstitutioner	42
3.2.2 anbefalinger til Arbejdsmarkedsstyrelsen	43
3.2.3 anbefalinger til politikere	44
3.2.4 anbefalinger til personer med funktionsnedsættelser	44
<b>Litteratur</b>	<b>46</b>
<b>Bilag</b>	<b>48</b>
<b>Bilag 1a:</b> Interviewguide til jobsøgende	<b>48</b>
<b>Bilag 1b:</b> Interviewguide til personer i arbejde	<b>51</b>

## INDLEDNING



Flere og flere unge med handicap tager en erhvervsrettet eller videregående uddannelse. Det er glædeligt, fordi uddannelse for alle - uanset handicap - er den bedste vej til arbejdsmarkedet. Men uddannelse er langt fra en direkte adgangsbillet til job bagefter.

Til trods for en række kompenserende støtteordninger, der blev indført i 90'erne, som skulle gøre det lettere for personer med handicap at komme ind på arbejdsmarkedet (SFI, 2004: 8), er ledigheden blandt denne gruppe fortsat markant højere end blandt personer uden handicap<sup>1</sup>.

Det betyder, at mange personer med handicap ikke har mulighed for at få del i de positive goder, som arbejdslivet for de fleste er forbundet med: aktiv selvforsørgelse, samfundsdeltagelse, faglig og personlig udvikling samt socialt fællesskab på arbejdspladsen.

Der er ikke tidligere lavet beskæftigelsesundersøgelser med specifikt fokus på nyuddannede med handicap. Denne gruppe er særligt interessant at se på, da de må forventes at være ivrige efter at komme ud på arbejdsmarkedet, nu hvor de netop har afsluttet en uddannelse.

Rapporten undersøger derfor, hvilke barrierer og muligheder unge med handicap møder i overgangen fra uddannelse til arbejdsmarkedet. Eller med andre ord: Hvad skaber beskæftigelsesmuligheder, og hvad forhindrer målgruppen i at komme ud på arbejdsmarkedet?

Der kan naturligvis også være andre barrierer end handicap, der gør det svært at komme ind på arbejdsmarkedet. Generelt er det således svært for nyuddannede at få fodfæste på arbejdsmarkedet i disse år, og dimittendledigheden er med 19,5 % på sit højeste nogensinde (AE, 2013: 3-7)<sup>2</sup>. Denne rapport fokuserer imidlertid kun på de handicaprelaterede udfordringer, nyuddannede med funktionsnedsættelser kan have i overgangen til arbejdsmarkedet.

Med overgangsfasen menes perioden frem til at nyuddannede er kommet i job - enten i ordinær beskæftigelse eller i job på særlige vilkår. Erhvervsrettede initiativer under uddannelsen er også medregnet i perioden, det vil sige praktikophold og vejledning om jobsøgning.

<sup>1</sup> For personer med handicap var den sæsonkorrigerede beskæftigelsesandel 43,9 % i 2012.

For personer uden handicap var beskæftigelsesandelen 77,5 % i 2012 (SFI, 2013: 16).

<sup>2</sup> Den samlede dimittendledighed er opgjort på baggrund af ledighedstal for nyuddannede med henholdsvis erhvervsrettet, kort videregående, mellemlang videregående og lang videregående uddannelse.



## Rapportens formål

Denne rapport henvender sig til alle, der beskæftiger sig med overgangen fra uddannelse til arbejdsmarked for nyuddannede med handicap. Det vil sige uddannelsesinstitutioner, jobcentre, a-kasser, handicaporganisationer, rådgivere på handicapområdet, politikere, nyuddannede med handicap og øvrige interesserede.

Rapporten bidrager først og fremmest med ny viden om overgangsfasen for nyuddannede med handicap, som ikke er blevet undersøgt specifikt tidligere. Det betyder, at vi ved meget lidt om, hvilke barrierer, nyuddannede med funktionsnedsættelser møder i forhold til at komme i beskæftigelse, og nok så væsentligt, hvad der bidrager positivt til, at målgruppen kommer ud på arbejdsmarkedet.

Rapporten peger desuden på konkrete problemstillinger, som kræver yderligere belysning, ligesom der er målrettede anbefalinger til de aktører på området, der kan medvirke til at gøre overgangen mere smidig. Anbefalingerne retter sig både mod personer med funktionsnedsættelser, uddannelsesinstitutioner, Arbejdsmarkedsstyrelsen og andre statslige aktører samt de ansvarlige politikere.

For Sammenslutningen af Unge Med Handicap vil den nye viden, som rapporten bibringer, desuden være afsæt for at opstarte nye projekter og initiativer, der kan styrke nyuddannede med handicap og deres muligheder for at komme ind på arbejdsmarkedet.

Mere end ti forskellige typer af funktionsnedsættelser indgår i undersøgelsen. Der er stor forskel på, hvilken type af udfordringer funktionsnedsættelserne medfører, og hvor påvirket den enkelte person er af sit handicap. De fleste udfordringer gælder dog på tværs af handicap, og det er disse, som denne undersøgelse fokuserer på. Det er fx spørgsmål som, hvordan præsenterer jobsøgende med funktionsnedsættelser deres handicap til en jobsamtale, og hvilken erhvervs erfaring har de, når de er færdiguddannede?

# KAPITEL 1

## 1.1 Undersøgelsens resultater

Undersøgelsen bygger på kvalitative interview med 14 unge med handicap, der alle er i overgangen fra uddannelse til arbejdsmarked.

Over en tredjedel af de interviewede er kommet i job på ordinære vilkår efter ingen eller en kort ledighedsperiode. Det er positivt og et godt tegn på, at handicap ikke behøver at være en hindring for at komme ud på arbejdsmarkedet. En række forskellige barrierer gør det dog også vanskeligt for nogle af de interviewede at komme i job.

Blandt informanterne med lang videregående uddannelsesbaggrund er den største barriere manglende erhvervs erfaring. Kun en lille del har været i praktik, som er valgfrit på universitetsuddannelserne, ligesom kun én ud af fem har haft studiejob. Årsagen er en blanding af manglende overskud til at arrangere praktik, fokus på frivilligt arbejde samt grænser for hvor meget modtagere af handicaptillæg eller revalideringsydelse må tjene.

En anden gruppe informanter vurderer selv, at de ikke kan arbejde på ordinære vilkår. Fælles for dem er, at de ser jobcentret som en barriere, der forsinket deres muligheder for at komme ud på arbejdsmarkedet. Det er jobcentret, der kan bevillige beskæftigelsesrettede ordninger, men de interviewede savner forståelse for deres handicaprelaterede udfordringer, ligesom det tager lang tid at få afklaret hvilke ordninger, de er berettiget til. Dette selvom de har været på forkant med deres situation og forsøgt at få opstartet et afklaringsforløb i god tid, før de skal ud og søge job.

I forhold til jobsøgning begrænser det sandsynligheden for at blive kaldt til jobsamtale væsentligt at omtale sit handicap direkte i ansøgningen eller cv'et. Alle undersøgelsens informanter, der er kommet i job efter ingen eller en kort ledighedsperiode, har ikke skrevet noget direkte om deres handicap, og omvendt har flertallet af undersøgelsens langtidsledige netop omtalt deres handicap direkte i ansøgningen.

## 1.2 Hvad er handicap?

Personer der fx er døve, blinde, kørestolsbrugere eller har en ADHD-diagnose har en funktionsnedsættelse, men er de også "handicappet"?

Mens funktionsnedsættelse refererer til en 'objektiv' fysisk eller psykisk tilstand, refererer handicapbegrebet - også kaldet det relationelle handicapbegreb - til "de begrænsninger i ens udfoldelse, som følger af funktionsnedsættelsen, fordi det omgivende samfund ikke er indrettet, så det modsvarer de behov og krav, mennesker med funktionsnedsættelser har" (Wiederholt, 1998: 11 i SFI, 2004: 34).

En person er altså ikke i sig selv handicappet, men bliver det, hvis omgivelserne ikke kompenserer for den funktionsnedsættelse, personen har. Fx kan en

dårlig ryg være et betydeligt handicap på arbejdsmarkedet, hvis ikke der er taget højde for de medfølgende begrænsninger. Omvendt kan en blind person fungere i job uden større problemer, så længe personens begrænsninger er tænkt ind i arbejdssituationen. En funktionsnedsættelse er dermed ikke nødvendigvis et handicap. Det kommer an på omgivelserne.

Undersøgelsen her orienterer sig mod personer med alle typer og grader af funktionsnedsættelser, der kan være et handicap på arbejdsmarkedet, da formålet med undersøgelsen netop er at undersøge om og hvordan informanternes funktionsnedsættelser "handicapper" dem i forhold til beskæftigelse. De fire almindeligt accepterede kategorier, som undersøgelsen tager udgangspunkt i er fysiske, psykiske, kognitive og kommunikative funktionsnedsættelser<sup>3</sup>.

Der er udviklet forskellige metoder til at afgøre graden af en funktionsnedsættelse<sup>4</sup>. Det er imidlertid ikke et mål i sig selv med denne undersøgelse at fastsætte graden. Dette fordi at den enkeltes - og omgivelsernes - måde at tackle en funktionsnedsættelse på forventes at have mindst lige så stor betydning for beskæftigelsesmuligheder som den objektive vurdering af en funktionsnedsættelse. I forlængelse heraf hviler undersøgelsen også på informanternes egen vurdering af deres funktionsnedsættelses betydning i forhold til beskæftigelse.

I daglig tale bruges handicap ofte i flæng med funktionsnedsættelse, ligesom denne undersøgelses informanter også har gjort. Handicap og funktionsnedsættelse vil derfor blive brugt synonymt i rapporten, medmindre andet er nævnt.

### 1.3 Metode og datagrundlag

Undersøgelsen er kvalitativ og bygger på semistrukturerede, dybdegående interview med 14 informanter, der har en funktionsnedsættelse og er i overgangsfasen fra uddannelse til arbejdsmarked<sup>5</sup>. Det vil sige personer, der er i slutningen af deres uddannelse, jobsøgende eller for nylig har fået deres første job.

#### Eksempler på funktionsnedsættelser

**Fysiske:**

fx muskelsvind, gig, cerebral parese, lammelser, AMC

**Psykiske:**

fx angst, fobier, depressioner, OCD, personlighedsforstyrrelser, skizofreni

**Kognitive:**

fx ADHD, autismespektrum-forstyrrelser, epilepsi, hjerneskader, psykisk udviklingshæmning

**Kommunikative:**

fx synshandicap, ordblindhed, hørenedsættelser, døvblindhed, stammen

<sup>3</sup> Disse kategorier er næsten identiske med de typer af funktionsnedsættelser, som Vidensnetværket, der har arbejdet målrettet med handicap og beskæftigelse, anvender (<http://vidensnetvaerket.dk/handicap-sygdom>).

<sup>4</sup> SFI læner sig fx op ad OPCS-metoden, der gør det muligt at graduere en funktionsnedsættelse på tværs af typer af funktionsnedsættelser. Denne metode giver overvejende en objektiv vurdering af en funktionsnedsættelse (SFI, 2008: 47-50).

<sup>5</sup> Interviewene er gennemført efter to forskellige interviewguider; én for personer i job og én for jobsøgende. Se interviewguider i bilag 1a og bilag 1b.

Disse interview er kernen i undersøgelsen, da det primære fokus er nyuddannedes egne perspektiver på de udfordringer og barrierer, der kan være i overgangen til arbejdsmarkedet. For at nuancere billedet af overgangsfasen vil resultaterne fra den kvalitative del dog løbende blive perspektiveret med eksisterende viden om handicap og beskæftigelse.

Rapporten inddrager især viden fra SFI (Det Nationale Forskningscenter for Velfærd), som hvert andet år udgiver en statusrapport over handicap og beskæftigelse og desuden har beskæftiget sig indgående med andre specifikke temaer vedrørende personer med handicap. Dertil bidrager Rambølls Evaluering af Handicapindsatsen med væsentlig viden om særligt jobcentrenes håndtering af denne undersøgelses målgruppe. Ingen af de omtalte undersøgelser beskæftiger sig dog specifikt med nyuddannede personer med handicap.

I forbindelse med enkelte temaer i rapporten er der desuden gennemført kortere interview med udvalgte jobcentermedarbejdere, socialrådgivere fra handicaporganisationer og andre "eksperter" i forhold til handicap og beskæftigelse.

Undersøgelsens kvalitative fokus på individuelle forløb og konkrete problemstillinger tillader ikke generaliseringer, men skal ses som en vigtig øjenåbner i forhold til, hvilke udfordringer nyuddannede med funktionsnedsættelser støder på - og ikke støder på - i overgangsfasen mellem uddannelse og arbejdsmarked.

### 1.3.1 Udvalgelse af informanter

Der er i alt gennemført dybdegående interview med 14 personer med funktionsnedsættelser.

Informanterne er udvalgt efter en matrixmodel, der sikrer bredde i forhold til uddannelse, beskæftigelse og type af funktionsnedsættelse, jf. nedenstående matrix. Desuden repræsenterer informanterne tilsammen landets fem regioner, ligesom begge køn er repræsenteret, dog med en lille overrepræsentation af kvinder. Nedenstående oversigt viser fordelingen af informanter i forhold til udvælgelseskriterierne.

Bortset fra personer med psykiske funktionsnedsættelser er de forskellige typer af funktionsnedsættelser ligeligt repræsenteret i undersøgelsen. Ideelt set havde der været flere personer med psykiske funktionsnedsættelser, og især fordi denne gruppe har den laveste beskæftigelsesgrad blandt personer med funktionsnedsættelser (SFI, 2013: 11). Trods en mangestrengt rekrutteringsstrategi (se nedenfor) har det imidlertid været en svær gruppe at få kontakt til.

I forhold til uddannelsestype er der en overvægt af informanter med mellem- og lang videregående uddannelsesbaggrund på bekostning af kort videregående uddannelsesbaggrund. Dette svarer dog fint til, at flest modtagere af handicaptillæg går på mellemlange og lange videregående uddannelser (henholdsvis 43 % og 49 %), mens kun 8 % af de, der får handicaptillæg, går på korte videregående uddannelser (VUS, 2013: 52).

Dertil er det værd at bemærke, at der kun er én informant "under uddannelse". Dette er delvist et bevidst valg, da det tidligt i undersøgelsen viste sig at



være mere interessant at inddrage informanter, der allerede havde afsluttet uddannelse og dermed havde flere erfaringer i forhold til overgangsfasen. Informanterne er rekrutteret gennem opslag på internettet i lukkede fora for specifikke handicapgrupper med og uden tilknytning til en handicaporganisation, fx en Facebook-side for hørehæmmede. Dertil har der været opslag i handicaporganisationernes medlemsblade, ligesom flere uddannelsesinstitutioner også er blevet kontaktet direkte. Endelig er enkelte rekrutteret gennem Sammenslutningen af Unge Med Handicaps netværk.

Som nævnt tidligere er der desuden gennemført telefoninterview med jobcentermedarbejdere og socialrådgivere fra handicaporganisationer. Til første gruppe er valgt medarbejdere fra Jobcenter København, som er landets største jobcenter og derfor må forventes at have mest erfaring med jobsøgende med funktionsnedsættelser. Socialrådgivere fra handicaporganisationer er valgt ud fra kendskab til, hvem der har mest erfaring med at rådgive ledige personer med funktionsnedsættelser.

Informant	Type af funktionsnedsættelse				Uddannelsestype				Beskæftigelsesstatus		
	Fysisk	Psykisk	Kognitivt	Kommunikativt	Erhvervsrettet	KVU*	MVU**	LVU***	Under uddannelse	I arbejde	Jobsøgende
1			X		X						X
2				X				X			X
3	X						X				X
4				X				X			X
5			X		X					X	
6	X						X				X
7	X						X			X	
8				X				X		X	
9				X			X			X	
10		X							X		
11	X					X	X			X	
12			X					X		X	
13			X		X						X
14		X						X			X
<b>I alt</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>7</b>

Tabel 1: Matrix over udvælgelse af informanter.

\* Kort videregående uddannelse, \*\* Mellemlang videregående uddannelse,

\*\*\* Lang videregående uddannelse

## KAPITEL 2

### Nyuddannedes erfaringer med overgangsfasen

Analysen er inddelt i tre overordnede afsnit. Efter en kort præsentation af undersøgelsens omdrejningspunkt - 14 informanter med funktionsnedsættelser - vil det først blive belyst, hvilken erhvervserfaring de interviewede har fået under deres uddannelse, og hvilken betydning det har for deres jobmuligheder som færdiguddannede.

I afsnit 2.3 ser vi nærmere på, hvilke forskellige jobsøgningsstrategier de interviewede har anvendt. Fokus vil her især være på, hvad der virker, og hvad der virker mindre godt i forhold til at få job. Endelig ser vi i det sidste afsnit på informanternes erfaringer med forskellige vejledningsaktører og jobcentret. Her vil fokus især være på sidstnævnte, der er den myndighed, der kan bevillige beskæftigelsesrettede ordninger til jobsøgende med særlige behov.

#### 2.1 Præsentation af undersøgelsens informanter

En kort, nøgtern præsentation af undersøgelsens informanter illustrerer, hvor forskellige nyuddannede personer med handicap er. Navnene er fiktive, og informanternes status quo tager udgangspunkt i interviewtidspunkterne (foråret 2013).

**Anders, 28 år:**

Født med cerebral parese og går ved hjælp af to albuekrykker. Er uddannet socialrådgiver fra januar 2013 og fik job i en kommune på ordinære vilkår efter to måneders ledighed.

**Tanja, 33 år:**

Har fået diagnosticeret ADHD, mens hun var ansat som gymnasielærer. Har hukommelses- og koncentrationsbesvær og er uddannet cand.mag. i kulturformidling og engelsk. Er blevet fyret på grund af langtidssygemelding og ønsker fremover at arbejde på særlige vilkår.

**Lene, 26 år:**

Diagnosticeret med mild Asperger og kraftig ADD i 2010. Har koncentrationsbesvær, bliver nemt stresset og har mangel på situationsfornemmelse, når hun glemmer at tage sin medicin. Er uddannet skiltetekniker fra januar 2012 og har været jobsøgende siden. Er på vej til London, hvor hun vil søge job på ordinære vilkår.

**Trine, 28 år:**

Har været i kontakt med det psykiatriske system siden 13-års-alderen og betegner sig selv som psykisk sårbar. Har brugt ti år på at gennemføre sin uddannelse, bl.a. på grund af ekstrem præstationsangst. Er uddannet cand. mag. i retorik fra april 2013 og er jobsøgende på ordinære vilkår.

**Kasper, 31 år:**

Fik en hjerneskade som 18-årig efter et trafikuheld og har nedsat korttidshu-

kommelse og lettere koncentrationsbesvær. Er udlært detaillagter aspirant og har siden haft tre forskellige kortere ansættelser. Pt. sygemeldt og venter på at få vurderet sin arbejdsevne af kommunen med henblik på at komme ud på arbejdsmarkedet igen.

**Louise, 35 år:**

Er medfødt svagtseende på begge øjne. Er uddannet cand.mag. i engelsk og har været jobsøgende siden 2011. Har været i to virksomhedspraktikker og er nu i løntilskud på isbryderordningen<sup>6</sup>.

**Daniel, 32 år:**

Har medfødt kikkertsyn og er uddannet cand.scient.adm. Har været jobsøgende siden 2011 og har været i virksomhedspraktik og i ordinært løntilskud to gange. Er røget ud af dagpengesystemet og er fortsat jobsøgende på ordinære vilkår.

**Karen, 26 år:**

Fik diagnosticeret en muskelsvindsygdom, som påvirker hendes koordinations- og balanceevne, da hun var 18 år. Går ved hjælp af rollator. Er uddannet socialrådgiver i vinteren 2013 og venter på at komme i arbejdsprøvning med henblik på at få bevilliget fleksjob.

**Peter, 28 år:**

Diagnosticeret ordblind tidligt i folkeskolen og læser langsomt. Har svært ved at huske. Er uddannet konstabel i Forsvaret og har været ansat samme sted på ordinære vilkår, siden han blev færdiguddannet.

**Julie, 27 år:**

Fik en hjerneblødning som 19-årig, som betyder, at hun kan gå men har nedsat kraft i hele højre side. Er uddannet pædagog fra foråret 2013 og er indtil videre jobsøgende på ordinære vilkår.

**Stinna, 25 år:**

Født med AMC, som giver skæve og stive led samt mangel på muskler. Bruger rollator. Er uddannet socialrådgiver fra juni 2012 og blev ansat som socialrådgiver i et ordinært job i en kommune i oktober 2012.

**Mette, 29 år:**

Har medfødt høretab, som i dag er middelsvært til svært. Bruger høreapparater. Er uddannet jurist fra sommeren 2012 og har siden været ansat på ordinære vilkår, der hvor hun også havde studiejob.

**Mikkel, 28 år:**

Har et medfødt høretab, som i dag er middelsvært. Bruger høreapparater. Er uddannet bioanalytiker fra foråret 2012 og har siden været ansat på ordinære vilkår på et hospital.

**Cecilie, 26 år:**

Er diagnosticeret med Asperger syndrom, siden hun var barn og har siden 2009 også haft diagnosen paranoid skizofreni. Har det svært i sociale situationer og hører stemmer, når hun bliver stresset. Er næsten færdiguddannet multimediedesigner og vurderer ikke, at hun kan arbejde på ordinære vilkår.

Som de korte karakteristikker illustrerer, har informanterne vidt forskellige

---

<sup>6</sup> Isbryderordningen er en løntilskudsordning, der har til formål at give nyuddannede med handicap mulighed for at få erhvervs erfaring inden for det område, som uddannelsen har kvalificeret til. Det er jobcentret, der bevilliger ordningen (<http://bmhandicap.dk/da/Kompenserende%20ordninger/Isbryder.aspx>).

baggrunde. Udover at der er stor forskel på uddannelsesbaggrund og funktionsnedsættelse, er der også stor forskel på, hvilket forløb de interviewede har haft efter endt uddannelse.

Informanterne kan inddeles i nogle overordnede grupperinger i forhold til deres beskæftigelsesstatus i overgangsperioden mellem uddannelse og arbejde. Denne inddeling er ledetråd for den videre analyse, idet beskæftigelsesstatus ses som en væsentlig faktor i forhold til at undersøge barrierer og muligheder for nyuddannede med handicap.

Den største gruppe udgør personer, der har fået arbejde på ordinære vilkår senest tre måneder efter, at de er blevet færdiguddannet. Denne gruppe er særlig interessant at se på i forhold til, hvad der virker for at komme i job.

De to grupper, der søger job på ordinære vilkår, er korttidsledige og langtidsledige. De to korttidsledige har været ledige i mindre end tre måneder på interviewtidspunktet, mens undersøgelsens tre langtidsledige har været ledige i minimum 1½ år.

Beskæftigelsesstatus	Hvem	I alt
Korttidsledige som søger ordinære job	Julie, Trine	2
Langtidsledige som søger ordinære job	Louise, Lene, Daniel	3
Ledige som ønsker at arbejde på særlige vilkår	Kasper, Karen, Tanja*, Cecilie**	4
I job på ordinære vilkår med intet eller et kort ledighedsforløb	Stinna, Mette, Mikkel, Anders, Peter	5

Tabel 2: Oversigt over informanternes beskæftigelsesstatus.

\* Tanja er på interviewtidspunktet stadig ansat i sit første job, men er blevet fyret med virkning fra 1. august 2013 på grund af langtidssygemelding. Da hun ønsker at arbejde på særlige vilkår fremover, indgår hun i denne kategori.

\*\* Cecilie er endnu under uddannelse, men vurderer ikke, at hun kan arbejde på normale vilkår, når hun er færdiguddannet.

Den sidste gruppe - ledige som ønsker at arbejde på særlige vilkår - består både af korttids- og langtidsledige. Begge grupper er afhængige af jobcenteret, der er den offentlige instans, der kan bevillige beskæftigelsesrettede ordninger, og derfor er denne gruppe samlet i én kategori.

## 2.2 Erhvervserfaring under uddannelsen

I dette kapitel ser vi på, hvilken erhvervserfaring undersøgelsens deltagere har fået under uddannelsen, og hvad det har betydet for deres beskæftigelsesmuligheder efterfølgende. Erhvervserfaring her kan både være praktik eller relevante studiejob.

På erhvervsrettede uddannelser samt korte og mellemlange videregående uddannelser er praktik en obligatorisk del af uddannelsen, som alle ni informanter fra disse uddannelsesstyper har gennemført.

På lange videregående uddannelser er praktik valgfrit og kræver, at den studerende selv tilrettelægger det. Her har én ud fem informanter været i praktik, mens én har haft et studierelevant arbejde under hele sin uddannelse.

Medmindre andet er nævnt, vil studiejob blive omtalt som praktik i dette afsnit, da kun én informant har haft studiejob.

## 2.2.1 Praktik er første møde med arbejdsmarkedet

Blandt undersøgelsens seks deltagere med medfødte funktionsnedsættelser har kun to haft erhvervsarbejde, før de begyndte på deres uddannelser. Det står i skarp kontrast til unge uden funktionsnedsættelser, der ofte har haft tilknytning til arbejdsmarkedet helt fra 13-årsalderen, hvor de havde deres første job som avisbud, flaskedreng eller babysitter.

For flertallet har praktikforløbet dermed været første møde med arbejdsmarkedet, og for dem med senere erhvervede funktionsnedsættelser har det været første erhvervs erfaring, efter at de fik deres nuværende diagnose. Især for den første gruppe har det betydet, at de har haft mange forestillinger om, hvad det vil sige at være på arbejdsmarkedet og usikre på, hvad der forventes af én. Som informanten Louise udtrykker det:

”Jeg har jo aldrig haft et job før, så jeg skulle da lige vænne mig til det der med at have en chef, og hvordan man forholder sig til kollegaer i pauserne. Altså der er jo forskel på, om det er kollegaer eller studiekammerater”.

Praktikforløbet har givet de interviewede vigtige erfaringer med, hvordan arbejdsgiver og kollegaer på en arbejdsplads opfatter deres handicap. Alle praktiksteder har været bekendt med, at deres nye praktikant havde et handicap, og de fleste informanter har følt sig imødekommet og respekteret på deres praktiksted på lige fod med andre medarbejdere.

I et enkelt tilfælde har der dog været tale om misforstået hensyntagen, hvor arbejdsgiver og kollegaer tog mere hensyn, end det var nødvendigt. Julie fortæller:

”Jeg følte nok sådan lidt det her med, at de [leder og kollegaer, red.] tænkte ”ah... det kan godt være, at du ikke kan det alligevel.””

Andre har oplevet, at deres evner blev undervurderet mere direkte. Fx blev Anders, der har et fysisk og synligt handicap spurgt om, hvor hans hjælper var, da han mødte op på praktikstedet første dag. Han har aldrig haft en hjælper, hverken i hjemmet eller under uddannelsen, og blev derfor også overrasket over, at praktikstedet forventede, at han havde en hjælper med, før de havde set, hvordan han klarede sig. Praktikvejlederen forventede desuden, at han skulle i fleksjob, når han var færdiguddannet, og generelt fik Anders opfattelsen af, at:

”Udgangspunktet var, at jeg ingenting kunne, og så skulle jeg bare bevise derfra. Og det sagde de selv, da jeg var færdig efter de fire måneders praktik: ”Ja, vi troede jo ikke, at du kunne så meget.””

Den sidste reaktion, som både interviewede med fysiske og kommunikative handicap har oplevet på deres praktiksted, er nærmest en ikke-reaktion. Kollegaerne har hurtigt glemt praktikantens funktionsnedsættelse, og det er på sin vis positivt og et godt tegn på, at de bliver betragtet på lige fod med andre kollegaer. Det er dog ikke ensbetydende med, at undersøgelsens deltagere ikke selv har oplevet barrierer på grund af deres handicap, og særligt de

sociale sammenhænge kan være en stor udfordring.

En informant har flere gange været forhindret i at deltage i spontane fredagsøls-arrangementer uden for arbejdspladsen på grund af sit fysiske handicap, og for de hørehæmmede har det sociale med kollegaer i pauserne været den største udfordring. Dette fordi pauserne ofte foregår i lokaler med meget baggrundsstøj, som gør det umuligt at føre samtaler med kollegaerne. Mikkel uddyber her:

”Det meste foregår i kaffestuen med sine kollegaer. Og det er bare ikke noget særlig godt sted for mig at kommunikere, og det tror jeg, at stort set alle med et høretab vil være enig med mig i. Kaffekopper der skramler, og stole der bliver hevet ind og ud, klirren og folk der snakker ud i et væk [...] Det er dér meget af det sociale foregår, og det mærkede jeg jo også i praktikperioden, at det er rigtig, rigtig svært. Den største udfordring er det sociale.”

I det konkrete tilfælde har Mikkel umiddelbart svært ved at se en løsning på den sociale udfordring:

”Det er næsten ikke til at gøre noget ved, for man kan jo ikke tvinge folk til, at de skal sidde og tale én og én og have en mikrofon, man går rundt med, når de sidder i deres frokostpause og har det lidt sjovt. Det er bare et vilkår, og der må jeg så prøve at være med, når jeg har energien til det, og ellers så læser jeg bare dagens nyheder.”

Erfaringen med at håndtere arbejdsgiveres og kollegaers reaktioner på deres funktionsnedsættelser har været vigtig for undersøgelsens deltagere. Særligt i de tilfælde, hvor andre har reageret i modstrid med den opfattelse, informanterne selv har haft af deres funktionsnedsættelses betydning. Dels har det gjort dem opmærksomme på, at omverdenen nogle gange ser deres handicap som en større barriere, end de selv gør. Dels har det givet dem erfaring i at tackle arbejdsgivers og kollegaers reaktioner, så de er bedre rustet til at håndtere deres handicap på en arbejdsplads, når de som færdiguddannede skal ud på arbejdsmarkedet.



Praktikforløbet har desuden været anledning for nogen til at skelne tydeligere mellem, hvilke udfordringer der er handicaprelaterede og hvilke, der blot er normale udfordringer for alle mennesker. Trine fortæller:

”Jeg oplevede en episode, hvor min praktikvejleder havde helt opsvulmede øjne og tydeligvis havde været ude på toilettet og græde på arbejdet over noget privat... Hvor det sådan gik op for mig, at man behøver jo ikke at være psykisk sårbar for at have en dårlig dag. Så jeg synes egentligt, at gennem mødet med arbejdslivet, har jeg erfaret, at det ikke påvirker mig så meget, som jeg tror.”

Denne erkendelse har især været vigtig for de informanter, der har set deres handicap som årsagen til alle deres udfordringer og helt glemmer, at alle mennesker kan have udfordringer på såvel arbejdsmarkedet som i andre situationer.

I den mere diffuse ende giver de interviewede udtryk for, at praktikforløbet i høj grad har be- og afkræftet nogle af deres forestillinger om at være på arbejdsmarkedet, og generelt har målgruppen fået erfaring med, hvordan man begår sig på en arbejdsplads, både i forhold til det faglige og det sociale. Med andre ord er der tale om spillereglerne på en arbejdsplads, som alle - handicap eller ej - kan være i tvivl om, når de begynder på arbejdsmarkedet.

Endelig har netværk på arbejdsmarkedet været en væsentlig gevinst ved at være i praktik, og for fire ud af 11 har det haft en meget direkte betydning: Én blev tilbudt et studiejob, én har fået tilsagn om at blive ansat i fleksjob, såfremt kommunen bevilliger det, og to er blevet tilbudt et fuldtidsjob af deres praktiksted efterfølgende. Dertil er den ene, der havde studiejob under sin uddannelse, blevet fastansat samme sted, efter at hun blev færdiguddannet.

## 2.2.2 Selvtilliden er i top: Fuld arbejdsevne

Et praktikforløb opfattes enstemmigt af undersøgelsens deltagere som et vigtigt led i at få afklaret, hvordan ens funktionsnedsættelse påvirker det konkrete arbejde inden for et bestemt fagområde. Praktik giver så at sige svar på, hvordan funktionsnedsættelsen handicapper på arbejdsmarkedet.

Flertallet, primært inden for det administrative område, fandt gennem praktikken ud af, at deres funktionsnedsættelse ikke er en barriere i forhold til det rent faglige, og de løste de samme typer opgaver som deres kollegaer. Stinna fortæller:

”Altså, det bar jo præg af, at jeg var praktikant, så i den første uge, var det sådan noget med, at jeg fik stillet nogle fiktive opgaver og sager, som jeg så skulle løse [...] Men allerede efter den første uge blev jeg kastet ud i det, og så arbejdede jeg sådan set på lige fod med dem, som også var ansat.”

For nogen har praktikforløb samtidig været med til at give faglig selvtillid, fordi det har givet mulighed for at sammenligne ens eget faglige niveau med kollegaers. Trine forklarer her nærmere:

”Jeg synes, at jeg fik afklaret rigtig mange ting. Jeg havde fx en forestilling om, at jeg ville være enorm langsom til tingene [...]. Men til en samtale i

min praktik, hvor de gav feedback, der sagde de, at de simpelthen synes, at det var så fedt, og at jeg fik meget fra hånden. Så det var rigtig fedt at få afprøvet nogle af de der forestillinger, fordi det viste sig, at mange af dem var ubegrundet.”

Bortset fra en enkelt, der arbejder langsommere på grund af nedsat læsehastighed, vurderer informanterne generelt, at deres arbejdsevne er på niveau med deres kollegaers. Nogen ser endda deres funktionsnedsættelse som en styrke i forhold til deres faglighed, som Julie her giver udtryk for:

”Jeg tænker, at jeg har en anden indgangsvinkel, fordi jeg selv lever med et handicap og på den måde kan sætte mig i brugeres eller borgeres situation. Forskellen fra mig og mine studiekammerater det er måske, at... som pædagog er det vigtigt, at man lader børnene selv eller lader brugerne selv... og det ved jeg også selv... der er fisme ikke nogen, der skal skære maden ud for mig.”

Et mindretal var forhindret i at løse bestemte arbejdsopgaver i praktikperioden på grund af deres funktionsnedsættelse, men som Louise giver indtryk af, behøver det ikke at nedsætte arbejdsevnen, hvis arbejdsgiver tager hensyn til det:

”Der var nogle møder ude af huset, hvor jeg ikke var med, hvis der var for mange trapper, men så sad jeg jo primært med noget mere administrativt.”

Derudover kom to personer i løbet af deres praktikperiode frem til, at det ikke ville være realistisk for dem at arbejde på fuld tid som færdiguddannede. De arbejdede på fuld tid i praktikforløbet, men det betød, at de brugte al energi i løbet af arbejdsdagen og ikke havde overskud til andet, herunder almindeligt husarbejde, handicaprelateret træning, fritidsaktiviteter etc. Manglende energi til andet var allerede en stor udfordring, i de fire måneder praktikken varede, og af samme grund vurderer disse to ikke, at de kan arbejde på ordinære vilkår.

Ingen af de interviewede ser deres funktionsnedsættelse som en uoverstigelig forhindring i forhold til det rent faglige, om end få har behov for særlige hensyn fra arbejdsgiver og/eller beskæftigelsesrettede ordninger som de handicapkompenserende ordninger<sup>7</sup> eller fleksjob. Ordningerne behandles nærmere i afsnit 2.4. Dette står i kontrast til de sociale udfordringer, som det umiddelbart var sværere for de interviewede at finde en løsning på, jf. forrige afsnit.

### 2.2.3 Manglende erhvervs erfaring reducerer jobmuligheder

Blandt undersøgelsens deltagere med lang videregående uddannelsesbaggrund har flere ikke fået erhvervs erfaring under deres uddannelse i form af praktik eller studierelevant arbejde. For en enkelt var praktik ikke meritgivende og dermed studieforlængende. For flertallet er årsagen dog en blanding af manglende overskud, fokus på frivilligt arbejde og grænser for hvor meget modtagere af handicaptillæg eller revalideringsydelse må tjene.

På lange videregående uddannelser er praktik valgfrit, og de studerende skal selv arrangere deres praktikophold. Manglende overskud til at tage dette

---

<sup>7</sup> De handicapkompenserende ordninger omfatter personlig assistance, hjælpemidler, mentorordning, fortrinsadgang og isbryderordningen. For en uddybning af ordningerne se tabel 3 under afsnit 2.4.5.

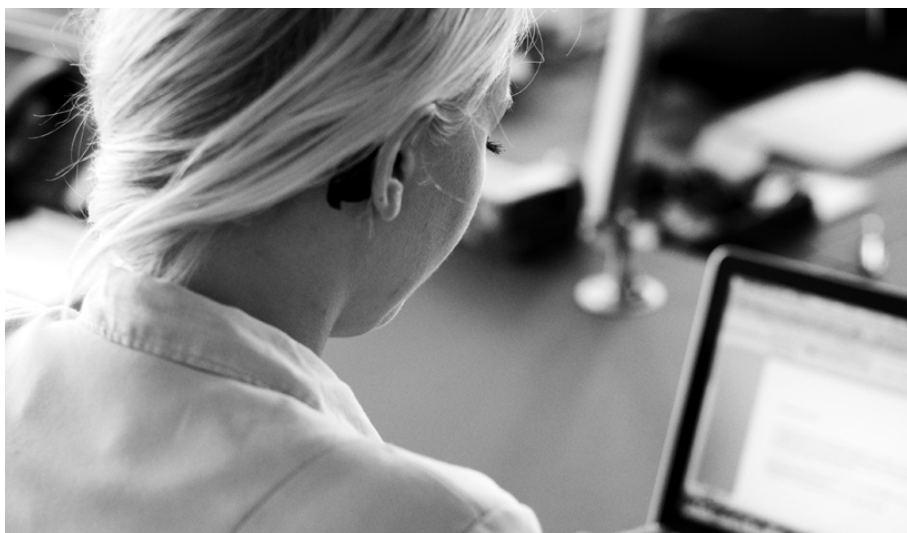


initiativ er en væsentlig årsag til, at de interviewede fra disse uddannelser stort set ikke har været i praktik. De pågældende ville dog gerne have været i praktik, og her ville hjælp til at finde en praktikplads have gjort en forskel, som Louise påpeger:

”Jeg snakkede med den faglige vejleder dengang, og det var lagt over på en selv. For mig ville det have været en stor hjælp, hvis der havde været nogle deciderede praktikpladser. At jeg ikke selv skulle ud og gøre benarbejdet, for det var den del af det, jeg ikke kunne overkomme.”

De personer, som ikke har fået erhvervs erfaring under deres uddannelse, har til gengæld lavet foreningsarbejde under studietiden som fx Daniel:

”Jeg har haft en idrætskarriere med goalball, som tog en del tid, og jeg har bl.a. siddet som kasserer for en idrætsforening. Det gjorde så, at jeg ikke har fået noget erhvervs erfaring, men nogle af kompetencerne derfra kan jeg bruge, og jeg har bl.a. økonomiforståelse og arrangering af events stående i mit cv.”



I samme tråd fortæller Louise om sit foreningsarbejde i Dansk Blindesamfunds Ungdom, hvor hun har været aktiv i 13 år:

”Altså, det har været min erhvervs erfaring. Man får jo en helt masse kompetencer af det... Jeg har lært at bogføre, skrive referater, holde et møde, være mødeleder, arrangere et arrangement. Jeg har endda været personaleansvarlig. Så der har jeg jo lært mange af de kompetencer, som man ellers får ved at have et job.”

For en del studerende er det ikke nødvendigt at prioritere mellem erhvervsarbejde og foreningsarbejde. Men for studerende med handicap, der i forvejen ofte bruger flere ressourcer på studierne end andre, er der ofte ikke overskud til både studier, erhvervsarbejde og foreningsarbejde. Når undersøgelsens deltagere har brugt deres fritid på foreningsarbejde, er det ikke nødvendigvis en bevidst prioritering i forhold til, hvad der gavner cv'et mest, da foreningsarbejde også kan opfylde andre behov som fx sociale. Dog vurderer informanterne selv, som det fremgår af ovenstående citater, at deres frivillige arbejde

har givet dem kompetencer, de kan bruge på arbejdsmarkedet.

Denne undersøgelse giver ikke direkte svar på, hvilken betydning foreningsarbejde har i forhold til at komme i job. Men det kan konstateres, at to af undersøgelsens tre langtidsledige, som har været til henholdsvis 14 og 20 jobsamtaler, netop er personer med lang videregående uddannelsesbaggrund, der har lavet foreningsarbejde og ikke fået erhvervs erfaring under deres uddannelse. Noget tyder på den baggrund på, at kompetencer fra foreningsarbejde alene ikke giver de samme jobmuligheder som erhvervs erfaring.

Der er lavet forskellige undersøgelser om, hvad der generelt set giver nyuddannede de bedste muligheder for at komme i job. Ingen sammenligner dog erhvervs erfaring og foreningsarbejde.

En undersøgelse om ledighedsrisiko for dimittender fra lange videregående uddannelser peger på, at studierelevant job under uddannelse er den vigtigste faktor for at undgå dimittendledighed (AC, 2010: 30). Praktik reducerer ikke dimittendledighed i samme grad som studiejob, men kan være karrierefremmende, hvis man gør det relevant både i forhold til ens studium og muligheder på arbejdsmarkedet efterfølgende. Derudover kan praktik være en god anledning til at få praktisk erfaring inden for sit fagområde (AC, 2010: 56-59), som vi også så tidligere i dette afsnit. AC-undersøgelsen inddrager ikke foreningsarbejde, men det gør til gengæld en undersøgelse lavet af Dansk Ungdoms Fællesråd.

Den viser, at 81% af erhvervslederne tillægger foreningsarbejde en vis betydning, og især nyuddannede kan med fordel bruge et foreningsengagement til at illustrere deres personlige kvalifikationer og dermed adskille sig fra andre kandidater (DUF, 2007: 5-8).

Foreningsarbejde er således et plus på cv'et og især for nyuddannede. Erhvervs erfaring i form af studierelevant arbejde er dog den vigtigste faktor for at komme i job som nyuddannet, mens praktik også kan være karrierefremmende.

Studierelevant arbejde er imidlertid ikke - eller kun i meget begrænset omfang - en mulighed for mange studerende med handicap. Udover at manglende overskud har været en barriere for flere af denne undersøgelses deltagere, sætter handikaptillæg og revalideringsydelse en grænse for, hvor meget man må tjene, som Daniel her fortæller:

"Jeg har ikke rigtig haft de store muligheder for at tage et job, for på revalidering må man kun tjene omkring 1200 kr. om måneden, og ellers bliver det modregnet."

Blandt undersøgelsens 14 informanter har ti modtaget handikaptillæg eller revalideringsydelse under deres uddannelse<sup>8</sup>, som indebærer, at man maksimalt må tjene henholdsvis 3.037 kr.<sup>9</sup> og 1.200 kr.<sup>10</sup> om måneden. Omsat til timetal betyder det, at modtagere af handikaptillæg har mulighed for at arbejde gennemsnitligt godt 5 timer om ugen, mens revaliderer maksimalt kan arbejde under gennemsnitligt 2 timer om ugen<sup>11</sup>. Det giver ganske vist en vis mulighed for at opnå erhvervs erfaring, men da det gennemsnitlige timetal for studiejob blandt studerende på lange videregående uddannelser er 12 timer (AC, 2010: 32), kan det være svært at finde studiejob med markant færre ugentlige timer.

---

<sup>8</sup> Fire personer har modtaget henholdsvis handikaptillæg og revalideringsydelse under uddannelse, mens to personer har modtaget begge ydelser på forskellige tidspunkter under deres uddannelse.

<sup>9</sup> "Satsen for fribeløb - 2013" (<http://www.su.dk/SU/betingelser/maadutjene/fribeloeb/2013/Sider/default.aspx>)

<sup>10</sup> Lov om aktiv socialpolitik § 58 (<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=140126>)

<sup>11</sup> Baseret på en timesats på 115 kr. i timen + 12,5 % i feriepenge.

I dag bliver handicaptillæg tildelt på baggrund af en isoleret vurdering af arbejdsevne uden at tage højde for den studerendes studieaktivitet. Dertil er det en enten- eller vurdering uden midterpositioner. Det vil sige, enten har den studerende en arbejdsevne og er ikke berettiget til handicaptillæg, eller også har den studerende nedsat arbejdsevne og ret til at få handicaptillæg<sup>12</sup>.

For de fleste af de interviewede er problemet imidlertid ikke, at de ikke har nogen arbejdsevne overhovedet, da de dels er i stand til at studere, dels forventes at komme ud på arbejdsmarkedet efterfølgende. Udfordringen er derimod, at flertallet ikke har ressourcer til både at studere på fuld tid og have studiejob ved siden, ligesom deres medstuderende har. Derimod giver flere informanter udtryk for, at de godt kunne have varetaget et studiejob på fx 12 timer om ugen i en kortere periode.

En enkelt informant giver desuden udtryk for, at han frygtede at miste sit handicaptillæg, hvis han tog et studiejob, mens han læste. Denne frygt kan skyldes, at den ansvarlige styrelse, Styrelsen for Videregående Uddannelser og Uddannelsesstøtte, ikke vejleder tydeligt om, hvilke muligheder modtagere af handicaptillæg har for at have et studiejob.

På styrelsens hjemmeside fremgår det, at "det nedsatte fribeløb giver (...) i særlige tilfælde den studerende mulighed for at afprøve sin erhvervsevne, og derved have en yderst begrænset lønindkomst"<sup>13</sup>. Det uddybes ikke, hvad der menes med "særlige tilfælde", men i en mail fra styrelsen fremgår det, at med "afprøvning af erhvervsevne menes en indkomst på under 3.037 kr. om måneden og under 4-5 timers arbejde om ugen"<sup>14</sup>. Så længe den studerende holder sig under disse grænser, bør der derfor ikke være anledning til at frygte for at miste sit handicaptillæg. Styrelsen kan dog med øjeblikkelig virkning trække handicaptillægget tilbage, hvis den studerendes indtægter overstiger fribeløbet, hvilket også er sket i flere tilfælde<sup>15</sup>.

De informanter, der modtager revalideringsydelse, har med en fribeløbsgrænse på 1.200 kr. om året i endnu mindre grad mulighed for at have et studiejob.

Den nuværende grænse er fastsat ud fra rationalet om, at job ved siden af studierne potentielt kan være forlængende, og det står i modsætning til målet om, at revalidering skal medføre den kortest mulige vej til arbejdsmarkedet<sup>16</sup>.

Ligesom modtagere af handicaptillæg vurderer flere af undersøgelsens revaliderende imidlertid, at de godt kunne have varetaget et studiejob i en kortere periode. Daniel uddyber:

"I slutningen af studiet kunne det godt lade sig gøre at have et studiejob, for der var det jo begrænset, hvor mange dage man havde på universitet".

Hvis studiejob af den ene eller den anden årsag ikke er mulighed, kan ulønnet praktik være en god måde at få erhvervs erfaring på, selvom det ikke giver lige så gode jobmuligheder som studiejob, når man er færdiguddannet, jf. AC-undersøgelsen. Når praktik alligevel er en god idé for studerende med funktionsnedsættelser, er det fordi, at et praktikforløb er meget andet end cv-opbyggende. Som vi så tidligere i afsnittet har de interviewede især fået afklaret, hvordan deres funktionsnedsættelse påvirker dem i et job, og desuden har praktikforløbet givet en generel erfaring med arbejdsmarkedet samt netværk.

---

<sup>12</sup> Kilde: <http://www.su.dk/SaerligStoette/handicaptillaeg/Sider/default.aspx>

<sup>13</sup> Kilde: <http://www.su.dk/SaerligStoette/handicaptillaeg/Sider/default.aspx>

<sup>14</sup> Kilde: Mail modtaget den 24.9.2013 fra ansat i Kontoret for Særlig Uddannelsesstøtte, Styrelsen for Videregående Uddannelser og Uddannelsesstøtte.

<sup>15</sup> Kilde: <http://www.su.dk/Nyheder/Sider/genoptagafhandicapsager.aspx>

<sup>16</sup> Kilde: <https://www.borger.dk/Sider/Revalidering.aspx>

Ligesom praktik kan foreningsarbejde også være med til at afklare, hvordan ens funktionsnedsættelse påvirker i forbindelse med specifikke arbejdsopgaver og situationer og ikke mindst give konkrete kompetencer og netværk. Men selvom foreningsarbejde er et plus på cv'et for mange erhvervsledere, er der ikke direkte beviser for, at det øger jobmuligheder. På baggrund af AC-undersøgelsen bør studerende med handicap ud fra et rent beskæftigelsesperspektiv først og fremmest prioritere at få erhvervs erfaring under deres uddannelse.

Afslutningsvis er det værd at bemærke, at denne undersøgelses nyuddannede akademikere, der ikke har fået erhvervs erfaring under deres uddannelse, har været i praktik - enten på ordinære vilkår eller via isbryderordningen - efter at de blev færdiguddannede. De har herigennem opnået nogle af de samme gevinster som et praktikophold under uddannelsen giver, såsom afklaring af egne kompetencer og handicappets betydning samt be- og afkræftelse af forestillinger om arbejdsmarkedet. Det er positivt og har ifølge deres eget udsagn rustet dem i jobsøgningen. Dog havde praktik under uddannelsen, set i bakspejlet, været bedre for disse informanter, så de ikke først skulle til at opbygge erhvervs erfaring som færdiguddannede og dermed komme bagud i konkurrencen om job.

## 2.2.4 Sammenfatning

Hovedparten af de interviewede har fået erhvervs erfaring gennem praktikforløb under deres uddannelse. For de fleste har det været første møde med arbejdsmarkedet, og generelt har praktikforløbet givet et stort udbytte.

Udover at praktikforløbet har be- og afkræftet forestillinger i forhold til at være på arbejdsmarkedet, som alle uanset handicap kan have, har praktik også givet vigtig erfaring med, hvordan ens funktionsnedsættelse påvirker i et job - både socialt og fagligt.

Rent fagligt vurderer alle, at de er lige så kvalificeret til arbejdet som deres kollegaer, og over halvdelen har ikke behov for særlige hensyn eller kompenserende ordninger. Et fåtal erfarede, at deres funktionsnedsættelse kræver mindre hensyn fra arbejdsgiver eller beskæftigelsesrettede ordninger, herunder de handicapkompenserende ordninger eller fleksjob.

Funktionsnedsættelser er altså ifølge de interviewede ikke en uoverstigelig barriere i forhold til det rent faglige, men kan derimod være det i forhold til det sociale på en arbejdsplads. Fx har undersøgelsens hørehæmmede svært ved at deltage i samtaler i støjende kantiner, og her er det umiddelbart sværere at finde kompenserende løsninger.

I forlængelse af det sociale føler de fleste sig behandlet på lige vilkår med andre på arbejdspladsen. Enkelte har dog været handicappet af, at deres kollegaer har set deres funktionsnedsættelse som en større barriere, end de selv har, og følgelig er blevet mødt med lavere forventninger. Dette er et godt eksempel på, at det er omverdenen, der handicapper personer med funktionsnedsættelser og ikke funktionsnedsættelsen i sig selv.

Et fåtal af informanterne, som alle har lang videregående uddannelsesbaggrund har ikke været i praktik eller haft studiejob under deres uddannelse. Årsagen er en blanding af manglende overskud, fokus på frivilligt arbejde og

grænser for hvor meget modtagere af handicaptillæg eller revalideringsydelse må tjene.

Manglende erhvervs erfaring er problematisk, da netop erhvervs erfaring er den vigtigste faktor for at komme i job som færdiguddannet. En undersøgelse foretaget af Akademikernes Centralorganisation peger på, at studiejob entydigt giver de bedste beskæftigelsesmuligheder, men især for studerende med funktionsnedsættelser kan praktik også være en god idé. For de interviewede er praktik nemlig meget andet end cv-opbyggende. Det giver afklaring om, hvordan ens funktionsnedsættelse påvirker, og i flere tilfælde har praktik været den direkte vej til det første job.

Når undersøgelsens langtidsledige med lang videregående uddannelsesbaggrund ikke har været i praktik, er det blandt andet på grund af manglende overskud til selv at arrangere et praktikforløb, som det er kravet på universitetsuddannelserne. Informanterne ville dog gerne have været i praktik, og de efterspørger bedre vejledning fra uddannelsesinstitutionernes side og hjælp til at finde en praktikplads.

De selvsamme informanter har lavet foreningsarbejde under deres uddannelse. Nogle arbejdsgivere tillægger det en vis værdi, men der er ikke beviser for, at det skaber bedre beskæftigelsesmuligheder. Ud fra et rent beskæftigelses-hensyn gør studerende med funktionsnedsættelser derfor klogt i at prioritere at få erhvervs erfaring under deres uddannelse, og helst gennem studiejob, jf. AC-undersøgelsen.

Flere informanter giver udtryk for, at de godt ville kunne have varetaget et studiejob i en begrænset periode, men handicaptillæg og revalideringsydelse giver begrænsede muligheder for det. Det skyldes lave fribeløbsgrænser og frygten for at miste handicaptillæg, hvis man har et studiejob.

Konklusionen er klar. Erhvervs erfaring under uddannelse i form af studiejob eller praktik er et vigtigt skridt hen mod arbejdsmarkedet for studerende med handicap. Derfor er det også positivt, at hovedparten af undersøgelsens deltagere har været i praktik - og en enkelt har haft studiejob. En lille gruppe med lang videregående uddannelsesbaggrund har dog ikke fået erhvervs erfaring. Her vil bedre hjælp fra uddannelsesinstitutionerne til at finde en praktikplads samt bedre studiejobmuligheder for modtagere af handicaptillæg og revalideringsydelse formentligt gøre en forskel.

## 2.3 Jobsøgningsstrategier

I dette kapitel ser vi nærmere på hvilke jobsøgningsstrategier, undersøgelsens deltagere har anvendt. Hvad har ført til job, og hvad virker mindre godt? Konkret ser vi på bredden i jobsøgning, selve ansøgningen, cv'et samt jo samtalen. Desuden vil erfaringer med den såkaldte fortrinsret blive belyst.

### 2.3.1 Nyuddannede er ihærdige i deres jobsøgning

Der er stor forskel på, hvor mange ansøgninger informanterne har sendt, men generelt er mængden af ansøgninger proportionelt stigende med ledighedsperioden. Tre har fået job på deres første ansøgning, mens tre har haft en

kort ledighedsperiode på højst tre måneder og sendt mellem 20 og 40 ansøgninger. Undersøgelsens langtidsledige har derimod sendt mellem 50 og 103 ansøgninger. På den baggrund er der tale om en ganske ihærdig gruppe, som ikke giver op trods mange afslag.

Denne ihærdighed kommer også til udtryk i forhold til den type af stillinger, som især undersøgelsens langtidsledige har søgt. Udover at de søger job uden for deres eget fagområde samt stillinger, som de uddannelsesmæssigt er overkvalificeret til, søger de bredt geografisk, ligesom to både har søgt løntilskudsstillinger og ordinære job. Dertil vurderer en af de langtidsledige, at 90 % af hendes ansøgninger er uopfordrede. Men som Daniel siger:

"Jeg søger jo også bredt. Men problemet er lidt, at nogle af de HK-stillinger jeg så søger, der tænker de nok "jamen, han er jo akademiker. Hvor er han, når han får muligheden for at få et andet job?""

Den gruppe i undersøgelsen, som ikke vurderer, at de kan arbejde på ordinære vilkår, har kun søgt få eller ingen stillinger. Til gengæld retter de løbende henvendelse til deres sagsbehandler i kommunen for at få afklaring i forhold til deres fremtidige tilknytning til arbejdsmarkedet. Det ser vi nærmere på i afsnit 2.4.

Eget initiativ er den væsentligste årsag til at, personer med funktionsnedsættelser kommer i job (Rambøll, 2009: 16-17), og derfor er det positivt, at denne undersøgelses deltagere generelt er proaktive i forhold til jobsøgning. Det står i modsætning til personer med handicap, der har været uden for arbejdsmarkedet i længere tid. Blandt dem har kun halvdelen af dem, der gerne vil ud på arbejdsmarkedet, søgt job inden for det seneste år (Rambøll, 2009: 15-16).

### 2.3.2 Fortrinsadgang giver erfaring med jobsamtaler

Ordningen om fortrinsadgang er en af de fem handicapkompenserende ordninger, der skal sikre, at personer med handicap ligestilles med personer uden handicap og får samme muligheder for erhvervsudøvelse. Konkret skal fortrinsadgangen give personer med handicap ret til at komme til samtale ved



stillinger opslået i det offentlige, såfremt de er kvalificeret til stillingen. Det er jobcenteret, der bevilger retten til at benytte ordningen<sup>17</sup>.

Forudsætningen for at gøre brug af ordningen er kendskab til den. Men kun knap halvdelen af de 14 informanter kender til fortrinsadgang, og heriblandt er der delte meninger om ordningen. Nogen afviser at bruge den, fordi de søger ordinære job, som fx Stinna:

”Jeg skulle ud og arbejde på normale vilkår, og hvorfor skal jeg så reklamere med, at jeg har et handicap? Jeg mener jo, at jeg er lige så meget værd som alle andre, så selvfølgelig kan jeg få job på normale vilkår.”

Andre er åbne over for at bruge ordningen, og især hvis de har været ledig i længere tid. Mette fortæller:

”Jeg overvejede det, da jeg skulle til at søge job, og der tænkte jeg, at hvis det ikke lykkedes mig inden for en eller anden periode, så ville jeg benytte mig af det. Men jeg synes også, at det var lidt omstændeligt i forhold til at man skulle ind igennem jobcenteret. Men jeg tror, at jeg var indstillet på at benytte mig af det.”

To jobsøgende har allerede erfaringer med ordningen og har været til mellem ti og 14 samtaler derigennem. Ingen af samtalerne har ført til job, men for begge har fortrinsadgangen været en god lejlighed til at få træning i at gå til jobsamtale, og begge har oplevet at få konstruktiv feedback fra arbejdsgiveren efterfølgende. Begge har det dog også lidt ambivalent med ordningen.

Enten fordi de ikke altid har følt sig 100 % velkomne til samtalen, eller fordi de ikke har følt, at de er blevet betragtet som en reel kandidat. Louise beretter:

”Udover et par stykker hvor jeg har tænkt, at der var jeg sgu tæt på, så har jeg bare haft den følelse, at jeg aldrig har været tæt på. Den der klare fornemmelse af, at de ikke har taget mig seriøst. Jeg blev aldrig taget som en del af feltet...”

Af samme årsag har de to informanter også kun brugt ordningen i en begrænset periode.

### 2.3.3 Handicapfokus i ansøgning og cv lukker døre

Et centralt dilemma for personer med funktionsnedsættelser er, hvorvidt de skal skrive noget om deres handicap i ansøgningen eller cv'et. Alle informanterne har gjort sig mange overvejelser om det, og flere har også opsøgt råd herom, men der er langt fra enighed om, hvad der er bedst at gøre. Hverken blandt de interviewede eller blandt vejledere fra jobcentre, a-kasser, handicaporganisationer etc.

Knap en tredjedel af undersøgelsens deltagere skriver i deres ansøgning eller cv, at de har et handicap, fordi de ikke vil ”overraske” arbejdsgiver til en eventuel samtale. Mens nogen blot oplyser det kort, uddyber andre, hvad det betyder i en arbejdssammenhæng og hvilke hjælpemidler, der eventuelt kan kompensere for det. Blandt denne gruppe, som både omfatter korttids- og langtidsledige, er kun få blevet indkaldt til samtale. Eksempelvis er informan-

---

<sup>17</sup> Kilde: <http://bmhandicap.dk/da/Kompenserende%20ordninger/Fortrinsadgang.aspx>

ten Louise, der har sendt 103 ansøgninger, kun blevet indkaldt til to samtaler, hvis man ser bort fra de gange, hvor hun er blevet indkaldt på baggrund af fortrinsretten.

Halvdelen af de interviewede nævner deres funktionsnedsættelse indirekte i cv'et ved at omtale deres frivillige arbejde i handicaporganisationer. Hovedparten skriver dog ikke noget direkte om deres handicap i hverken ansøgning eller cv. De finder det irrelevant i forhold til det rent faglige og tror, at det vil mindske deres chancer for at blive indkaldt til jobsamtale. Stinnas eksempel indikerer, at der nok er noget om snakken:

”Jeg skrev det [mit handicap, red.] i starten, men jeg hørte aldrig noget. Og så snakkede jeg med en vejleder fra en handicaporganisation, som sagde ”prøv nu at lade være med at skrive det.” Jeg synes da, at det var grænseoverskridende ikke at skulle skrive det, for det er alligevel en stor del af mig. Men så gjorde jeg det, og allerede på de to første job, jeg søgte efterfølgende, kom jeg til samtale.”

Noget tyder på at arbejdsgiveres fordomme om personer med handicap er en væsentlig barriere for overhovedet at blive kaldt til jobsamtale, da nogle af de interviewede tilsyneladende er blevet frasorteret alene på grund af deres handicap. Også nogle af de interviewede, der kommer til jobsamtale, har følt sig diskrimineret. Anders, der ikke har skrevet noget om sit handicap og er blevet indkaldt til samtale 16 gange, fortæller:

”Jeg kommer til en masse samtaler, og jeg føler, at jeg performer rigtig godt, men alligevel bliver jeg fravalgt. De siger, at jeg ikke har erfaring nok, men så kan jeg ringe op til mine medstuderende, og så har de fået jobbet. Så dermed vidste jeg jo ved selvsyn, at det ikke handlede om manglende erfaring. Hvad det så handlede om, skal jeg ikke gøre mig klog på, men min tese var, at det handlede om handicappet.”

Selvom en mulig ulempe ved at udelade at omtale sit handicap i ansøgningen kan være, at man risikerer at få mange afslag efter at have været til jobsamtale, er det nok kampen værd. I hvert fald har alle, der er i job og endda efter ingen eller en kort ledighedsperiode, undladt at skrive noget direkte om deres handicap i både ansøgning og cv. Tilsvarende tyder undersøgelsen på, at det er en barriere i forhold til at komme ind på arbejdsmarkedet at omtale sit handicap direkte, som de langtidsledige netop gør. Arbejdsgiver bliver angiveligt skræmt væk fra start. Når det er sagt, har det formentligt også en betydning, hvordan de interviewede griber det an til selve jobsamtalen. Det vil nu blive belyst.

### 2.3.4 Arbejdsgiver skal overbevises om, at handicap ikke er en barriere

Bortset fra undersøgelsens to korttidsledige, som ikke vurderer, at de kan arbejde på ordinære vilkår, har alle været til minimum én jobsamtale, efter at de blev færdiguddannet. Lige så vel som med selve ansøgningen har de interviewede forskellige strategier for, hvordan de præsenterer deres handicap til jobsamtaler.

For to personer med usynlige handicap har deres funktionsnedsættelse slet



ikke været et tema til jobsamtalen. I resten af tilfældene har handicappet været et tema i et eller andet omfang. Enten fordi de selv har bragt det på banen, eller fordi arbejdsgiver har spurgt ind til det.

Et af argumenterne for at nævne sit handicap i ansøgningen er som nævnt at undgå at overraske arbejdsgiver til en jobsamtale. Det interessante spørgsmål er derfor, hvordan arbejdsgiver har reageret i de tilfælde, hvor informanterne ikke har omtalt deres handicap på forhånd?

For de informanter med et usynligt handicap, der selv har bragt det på banen til jobsamtalen, har det ikke fyldt meget til samtalen, og arbejdsgiver har tilsyneladende ikke set det som en barriere. Det kan hænge sammen med, at de ikke har været "handicappet" til selve samtalen, da deres funktionsnedsættelse kun er en begrænsning i bestemte situationer, fx i støjende omgivelser med mange mennesker (hørehæmmede).

Derudover vurderer informanten Mette, at arbejdsgiver ikke har set hendes handicap som en barriere, fordi hun bragte det på banen på en positiv måde ved at fortælle om de kompetencer, hun har fået gennem sit frivillige arbejde i en handicaporganisation:

"Jeg har skrevet det på en måde, så det fremgår temmelig tydeligt af mit cv, at jeg har lavet noget frivilligt, og på den måde kan man egentligt komme ind på det på en positiv måde. Så jeg starter ikke op med, at jeg har et høretab, men vi er mere kommet ind på det, når vi har talt om kompetencer og erfaringer. Det synes jeg har fungeret rigtig godt, så man ikke præsenterer det som et handicap, men også som noget, der har kunnet give nogle kompetencer."

Stinna, som har et synligt og fysisk handicap, har også gode erfaringer med at vente med at fortælle om sit handicap til selve samtalen. Hun blev ansat efter sin første jobsamtale, hvor hun var meget klar i mælet om sine handicaprelaterede begrænsninger og ikke mindst om, hvilke eksisterende ordninger der ville kunne kompensere hende. Hun efterlod et klart indtryk af, at hun var bevidst om sine begrænsninger, og at det var muligt at kompensere for dem.



Der er altså flere eksempler blandt de interviewede på, at det ikke behøver at skræmme arbejdsgiver væk, når man dukker op til jobsamtale uden at have præsenteret sit handicap på forhånd. Det kommer an på, hvordan man præsenterer sit handicap over for en potentielt kommende arbejdsgiver. Dertil spiller selve funktionsnedsættelsen formentligt også en rolle, da nogle funktionsnedsættelser alt andet lige er sværere at forene med bestemte typer job.

Andre eksempler blandt undersøgelsens deltagere understøtter, hvor vigtigt det er at præsentrere sit handicap over for arbejdsgiver, hvis det har betydning for jobbet. I gruppen af informanter, der har været til mellem 14 og 20 samtaler<sup>18</sup>, er der en tydelig fællesnævner: De har ikke selv bragt deres funktionsnedsættelse på banen til jobsamtaler, og hvis det er blevet et tema, har de generelt forsøgt at nedtone handicappet, som Daniel her fortæller:

”Jeg prøver altid at sige, at det er ikke så slemt, som det lyder til.”

Denne undersøgelse kan ikke afklare, om de mange afslag på jobsamtaler er handicaprelaterede, men en oplagt tese er, at de jobsøgende ikke formår at overbevise arbejdsgiver om, at deres funktionsnedsættelse ikke er en barriere i forhold til at varetage jobbet.

Hvis den jobsøgende ikke selv bringer sine begrænsninger på banen og præsenterer løsningsmuligheder, kan det være svært for arbejdsgiver at få et indtryk af, hvordan personens funktionsnedsættelse vil komme til at påvirke i en arbejds-mæssig sammenhæng. Alene den usikkerhed kan formentligt holde nogle arbejdsgivere fra at ansætte personer med funktionsnedsættelser.

Tidligere undersøgelser om faktorer, der kan få virksomheder til at ansætte personer med handicap, understøtter denne tese. Arbejdsgivere har ofte ikke tilstrækkeligt kendskab til relevante hjælpemidler og ordningerne for kompenserende støtte, men netop mere viden og bedre information kan få arbejdsgivere til at overveje at ansætte en person med handicap (SFI, 2011: 101-102).

Det synes altså at være en barriere for at få job, hvis man ikke er åben om sit handicap til en jobsamtale og konkretiserer, hvordan ens handicap påvirker i bestemte arbejds-situationer, og hvilke kompensationsmuligheder der eventuelt er. Informanten Anders, der negligerede sit handicap til de første mange jobsamtaler, og sidenhen fortalte mere uddybende om sit handicap, understreger pointen. Han fik nemlig job efterfølgende:

”Det er meget vigtigt i en jobsituation - det må ikke virke for problematisk og omvendt må de heller ikke tro, at der ikke er noget, for så virker det ikke troværdigt. Så det er en hårfin balance. Det var måske også det jeg blev bedre til efterhånden, når jeg sad til samtaler.”

### 2.3.5 Sammenfatning

De nyuddannede i denne undersøgelse, der søger job på ordinære vilkår, har særdeles proaktive ansøgningsstrategier. De sender mange ansøgninger, både opfordrede og uopfordrede, og de søger bredt. Det er positivt, da eget initiativ ifølge en Rambøll-undersøgelse er den vigtigste faktor for at komme i job. Den lille tredjedel af de nyuddannede, der ønsker at arbejde på særlige vilkår, har derimod kun sendt få ansøgninger. Til gengæld har de alle kontaktet deres

---

<sup>18</sup> En af informanterne har været til 14 samtaler, hvoraf 12 har været gennem fortrinsadgangen. For de to andre er der alene tale om jobsamtaler på ordinære vilkår.

jobcenter "før tid" med henblik på at få afklaret deres fremtidige situation i forhold til arbejdsmarkedet.

De interviewede har fået forskellige råd i forhold til, om man skal omtale sit handicap i ansøgninger og cv. Denne undersøgelse peger entydigt på, at man ikke skal omtale det direkte, da nogle arbejdsgivere tilsyneladende fravælger kandidater alene på grund af handicap. Dog har nogle af informanterne nævnt deres handicap indirekte ved at sætte fokus på kompetencer fra frivilligt arbejde i en handicaporganisation.

Undersøgelsen peger derimod på, at man skal være klar i mælet om sin funktionsnedsættelse til selve jobsamtalen, såfremt det har betydning i forhold til jobbet. En SFI-undersøgelse viser, at arbejdsgiver ofte er uvidende om forskellige funktionsnedsættelser og kompensationsmuligheder, og derfor er det vigtigt at overbevise arbejdsgiver om, at ens funktionsnedsættelse ikke er en barriere i forhold til at varetage jobbet. Det kræver, at man er afklaret om, hvordan ens funktionsnedsættelse påvirker i jobbet og hvilke særlige hensyn eller kompensationsordninger, man eventuelt har behov for.

Denne undersøgelse viser, at man ikke altid automatisk skræmmer arbejdsgiver væk til en jobsamtale, hvis man ikke skriver om sit handicap i ansøgningen. Det kommer an på, hvordan man håndterer sit handicap til selve samtalen, og selvom der er en risiko for at blive valgt fra efterfølgende, øger det alt andet lige chancerne for at få et job, hvis man bliver indkaldt til samtale.

Endelig har nogle få informanter erfaringer med fortrinsadgang, der giver jobsøgende med handicap ret til at komme til samtale til stillinger i det offentlige. Ingen har fået job gennem fortrinsadgangen, men det kan være en udmærket måde at få erfaring med at gå til jobsamtale på, bortset fra de tilfælde, hvor informanterne ikke har følt sig ordentligt behandlet.

## 2.4 Jobsøgendes brug af vejledere og jobcentre

De kommunale jobcentre er den offentlige instans, der siden Strukturreformen i 2007, har haft ansvaret for at hjælpe ledige ud på arbejdsmarkedet. Det er blandt andet jobcentrenes opgave at udrede jobsøgende, der har særlige behov og om nødvendigt bevillige fx handicapkompenserende ordninger og fleksjob.



Derudover er der en række andre aktører, som vejleder undersøgelsens målgruppe i forhold til beskæftigelsesmuligheder. Det drejer sig om a-kasser, uddannelsesinstitutioner, handicaporganisationer og øvrige rådgivningsaktører på handicapområdet som eksempelvis Institut for Blinde og Svagtseende (IBOS) og CFD, der rådgiver døve og hørehæmmede.

I dette afsnit ser vi på de interviewedes brug og erfaringer med de forskellige vejledningsaktører. Der er særligt fokus på jobcentrene på grund af deres lovbestemte beføjelser.

### 2.4.1 Hvem vejleder hvornår?

De informanter, der er ordinært jobsøgende, bruger forskellige former for vejledning. Når det har drejet sig om generelle råd vedrørende jobsøgning, som fx "hvordan skriver man en god ansøgning?", har informanterne henvendt sig til deres a-kasse eller fagforening. Drejer det sig derimod om mere handicapspecifikke udfordringer, har de fået vejledning hos handicaporganisationer eller specifikke rådgivningsaktører på handicapområdet<sup>19</sup>. Et hyppigt spørgsmål er her, "hvordan skal jeg præsentere mit handicap i en ansøgning og til en jobsamtale?", og vejledningstilbuddene spænder fra arbejdsmarkeds-kurser med fokus på kompenserende støtteordninger til individuel vejledning af socialrådgivere. Én har også haft en socialrådgiver fra en handicaporganisation med som bisidder til et møde med sagsbehandlere fra kommunen.

De informanter, der har brugt vejledning inden for handicapområdet, er generelt tilfredse. Det skyldes især, at vejlederne her har kendskab til den enkeltes funktionsnedsættelse og udfordringer og desuden kan vejlede i relevante ordninger, som eksempelvis de kompenserende støtteordninger.

Modsat aktører på handicapområdet har uddannelsesinstitutionerne spillet en minimal vejledningsrolle for de interviewede. Under halvdelen har oplevet, at deres uddannelsesinstitution tilbød vejledning i at komme ud på arbejdsmarkedet, og ingen af disse vejledningstilbud har haft fokus på at være jobsøgende med handicap. Dette bekræfter det billede, som en rundringning til de største uddannelsesinstitutioner i Danmark, gav. Her var der ingen uddannelsesinstitutioner, der oplyste, at de havde særlige beskæftigelsesrettede vejledningsinitiativer for studerende med handicap<sup>20</sup>.

Fleere finder det oplagt, at uddannelsesinstitutionerne i højere grad afholder kurser for studerende i at skrive ansøgninger, om dagpengesystemet etc. Men det er ikke et ønske blandt informanterne, at der skal være særligt fokus på handicaprelaterede udfordringer her. Tværtimod, som Karen her giver udtryk for:

"Jeg synes godt, at man kunne have haft en time eller to hen mod slutningen af ens uddannelsesforløb, hvor man kunne have snakket om, hvad kan man søge af jobs, og hvordan man søger jobs. Bare sådan noget helt basic. For det er ikke kun folk med handicap, der har brug for det, det er måske også helt almindelige mennesker."

Dette ønske bekræfter tendensen med, at de interviewede opsøger vejledning på handicapområdet, når deres spørgsmål er handicaprelaterede, mens de benytter almindelige vejledningstilbud, når der er tale om mere generelle spørgsmål i forhold til at være jobsøgende.

---

<sup>19</sup> De rådgivningsaktører, der har været nævnt af undersøgelsens informanter, er Institut for Blinde og Svagtseende, CFD for døve og hørehæmmede samt Bogstøtten i Fountain House for psykisk sårbare.

<sup>20</sup> Denne undersøgelse var oprindeligt tænkt som en best practice-undersøgelse af uddannelsesinstitutioners erhvervsrettede vejledningsinitiativer for studerende med handicap. En forundersøgelse førte dog ikke frem til nogen initiativer målrettet studerende med handicap, og undersøgelsens fokus blev derfor bredt ud til en mere eksplorativ tilgang til udfordringer og muligheder for nyuddannede med handicap i forhold til at komme ind på arbejdsmarkedet.

## 2.4.2 Jobcentrene har begrænset fokus på handicap

I alt har ni ud af 14 informanter været i kontakt med jobcenteret i løbet af deres ledighedsperiode.

Blot en tredjedel har oplevet, at jobkonsulenten tog udgangspunkt i deres handicap, og kun én har talt med en decideret handicapkonsulent. Samtidig er kun to af de interviewede blevet oplyst om handicapkompenserende ordninger gennem jobcenteret. Ordninger, der ellers skal lette vejen ind på arbejdsmarkedet for jobsøgende med funktionsnedsættelser.

Det begrænsede handicapfokus på jobcentre kan skyldes medarbejdernes manglende kendskab til de handicapkompenserende ordninger. Mens stort set alle nøglepersoner<sup>21</sup> kender ordningerne om fortrinsret og isbryderordningen, som er særligt relevante for nyuddannede, kender mellem en femtedel og halvdelen af de øvrige jobcentermedarbejdere slet ikke til ordningerne (Rambøll, 2009: 26-27). Det er særligt et problem, fordi hovedparten af de jobsøgende vil møde "almindelige" jobkonsulenter, idet de fleste jobcentre kun har én eller to nøglepersoner<sup>22</sup>.

Flere informanter har da også haft en oplevelse af, at deres jobkonsulent har haft meget begrænset viden om de handicapkompenserende ordninger, som Louise giver udtryk for her:

"Altså, det kan ikke passe, at jeg skal komme ind til en samtale på jobcenteret og sige, at jeg gerne vil på isbryderordningen, og så er det mig, der skal sidde og fortælle damen, hvad ordningen går ud på."

I forlængelse heraf har hovedparten af undersøgelsens deltagere heller ikke kendskab til de kompenserende ordninger fra jobcenteret, men oftest fra deres handicaporganisation eller fra en af rådgivningsaktørerne på handicapområdet.

En del af årsagen til det manglende handicapfokus i jobcenteret skal imidlertid også findes hos informanterne selv. Halvdelen bringer ikke deres handicap på banen, og især hvis der er tale om et usynligt handicap, kan det være svært for jobkonsulenten at vide, hvilke handicaprelaterede barrierer den jobsøgende eventuelt har i forhold til at arbejde.

Der er forskellige årsager til, at nogle af de jobsøgende i undersøgelsen ikke selv nævner deres funktionsnedsættelse i mødet med jobcentret. Nogle er meget afklaret og bringer bevidst ikke deres handicap på banen, fordi de søger job på ordinære vilkår. For denne gruppe er det ønskeligt, at jobcenteret ikke sætter fokus på deres handicap, som fx Stinna giver udtryk for:

"Jamen, jeg tænker, at det er alt afhængigt af, om det er af egen fri vilje, at man taler med en handicapkonsulent eller ej. Hvis nu det er af egen fri vilje, så er det en rigtig god ting at tale om alle de der ordninger. Men det kan også omvendt være ens egen idé, at man skal tale med en, som ikke er handicapkonsulent. Og så vil det måske også virke mærkeligt. Det vil det i hvert fald virke på mig."

En anden gruppe af informanter undlader at gøre deres handicap til et tema, fordi de er delt i et dilemma. På den ene side er de bevidste om deres

---

<sup>21</sup> En nøgleperson fungerer som bindeled mellem sit eget jobcenter og Specialfunktionen Job & Handicap, som er den nationale enhed, der skal understøtte jobcentrenes beskæftigelsesindsats for personer med fysiske eller psykiske funktionsnedsættelser. Hvert jobcenter er forpligtet til at have minimum én nøgleperson, men større jobcentre har ofte flere (<http://bmhandicap.dk/da/Noeglepersoner.aspx>).

<sup>22</sup> Kilde: <http://bmhandicap.dk/da/Noeglepersoner/Oversigt-over-noeglepersoner.aspx>.

handicap og behov for særlige initiativer. På den anden side ønsker de, at deres handicap fylder så lidt som muligt og vil derfor gerne behandles på lige vilkår med alle andre. Julie fortæller:

”Jeg tænker, at det måske ville være smart nok, hvis jeg kom til sådan en, som er specialist i handicap [handicapkonsulent, red.], men det er også lige så meget mig selv, der ikke gider de der forskellige hensyn.”

Blandt undersøgelsens jobsøgende, der skal ud og arbejde på ordinære vilkår, har det ingen betydning i forhold til beskæftigelsesmuligheder, når deres handicap ikke er et tema i mødet med jobcentret. Derimod kan manglende handicapfokus være u hensigtsmæssigt i de tilfælde, hvor kompenserende ordninger kan give de jobsøgende mulighed for at komme ud på arbejdsmarkedet. Forudsætningen for at jobkonsulenten kan bevillige brug af de kompenserende støtteordninger er imidlertid, at jobkonsulenten både har kendskab til den jobsøgendes handicap og til de handicapkompenserende ordninger. Mens sidstnævnte alene er jobkonsulentens ansvar, har jobsøgende også et ansvar for, at deres handicap kommer på banen. Det gælder især, hvis der er tale om et usynligt handicap, som en jobkonsulent ikke har mulighed for at opdage.

I et konkret eksempel førte manglende handicapfokus til, at det var for sent at gøre brug af isbryderordningen<sup>23</sup>. Informanten Daniel bragte ikke sit syns handicap på banen til møder på jobcentret, fordi ”handicappet heller ikke skal fylde for meget,” og jobkonsulenten var heller ikke opmærksom på handicapet. De kompenserende ordninger kom derfor aldrig i spil som en mulighed, og først da det var for sent, blev han gennem sin handicaporganisation bekendt med de nærmere betingelser for at bruge isbryderordningen. På det tidspunkt var det over to år siden, at han havde færdiggjort sin uddannelse, og han var derfor ikke længere berettiget til ordningen, som ellers kunne have hjulpet ham ud på arbejdsmarkedet.

### 2.4.3 Jobsøgende med særlige behov savner forståelse for deres udfordringer

De fire informanter, der selv vurderer, at de ikke kan arbejde på ordinære vilkår, har alle bragt deres funktionsnedsættelse på banen i mødet med jobcenteret. Hovedparten af dem har imidlertid haft en oplevelse af, at jobkonsulenten ikke har forståelse for deres handicaprelaterede udfordringer, som Tanja her giver udtryk for:

”Det stresser mig meget, at jeg kan mærke, at den sagsbehandler, jeg har, er meget afvisende. Bare det der med at én som ikke ved en pind om, hvad jeg fejler, skal sidde og bestemme, om jeg kan komme til det ene eller det andet. Det irriterer mig, og det stresser mig, at hun er så modvillig.”

Kasper, der har en hjerneskade, giver også udtryk for jobkonsulentens manglende forståelse for hans situation:

”Da jeg blev fyret fra mit første Super Best-job, der... I stedet for at min jobkonsulent satte sig ned og hørte, hvad var det, der gik galt, så fik jeg mere eller mindre en skideballe, fordi at tingene ikke var gået, som hun gerne ville have det. Og da jeg blev fyret fra en stålfabrik som truckfører, der var hun helt ude af flippen med ”hvordan kunne jeg være det bekendt og ikke holde, hvad jeg lovede?””.

---

<sup>23</sup> Ansættelse under isbryderordningen skal være påbegyndt senest to år efter, at uddannelsen er afsluttet (SJH, 2013: 62).

Denne gruppe har generelt indtryk af, at jobkonsulenterne primært er styret af økonomiske incitamenter. De efterlyser, at der i stedet er mere fokus på, hvordan deres funktionsnedsættelse påvirker dem i bestemte arbejdssituationer, så foranstaltninger kan iværksættes derefter. Kasper efterspørger fx:

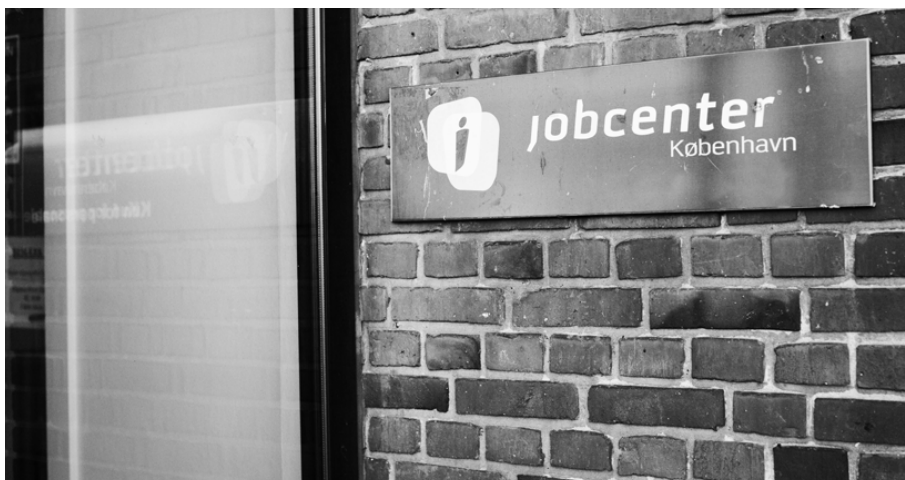
"Hvis en jobkonsulent skulle være det, jeg havde brug for, så skulle det være en, som satte sig ned og hørte "hvad er det, du vil, hvad er det, du tænker, at du kan?" Hvad jeg meget har oplevet er, at jobkonsulenter helst skulle have en ud i en fuldtidsstilling, fordi så kunne det være, at man kunne komme af kommunens betaling og ud og tjene sine egne penge. Og det er ikke en mulighed for mig, at jeg kan det."

Fællesnævneren for den gruppe, der føler, at deres jobkonsulent ikke tager hensyn til deres handicap er, at de alle har kognitive eller psykiske funktionsnedsættelser, som er usynlige. Den eneste blandt informanterne, som har haft en oplevelse af, at hendes handicap indgik i vurderingen af hendes arbejdsevne, har en fysisk funktionsnedsættelse.

Det tyder på, at det er sværere at opnå forståelse for sine handicaprelaterede udfordringer, hvis de er usynlige. En nærliggende forklaring er, at det er sværere for jobkonsulenten at begribe usynlige handicap, fordi udfordringerne her ikke umiddelbart er tydelige.

At det netop er jobsøgende med psykiske og kognitive, der oplever manglende forståelse for deres handicap, er ikke overraskende i lyset af, at jobcentermedarbejdere også selv angiver, at disse grupper er den største udfordring. Det er det både fordi, at jobkonsulenterne ikke kan se disse handicap og fordi, at jobkonsulenterne mangler viden om disse handicap (Rambøll, 2009: 32)<sup>24</sup>.

En anden faktor peger også på, at der kan være særlige udfordringer i forhold til personer med psykiske funktionsnedsættelser. Blandt de forskellige handicapgrupper er arbejdsløsheden nemlig størst for denne gruppe, og kun 24,2 % af personer med psykiske lidelser er i arbejde, mens den tilsvarende andel blandt personer med fysiske funktionsnedsættelser er dobbelt så stor (SFI, 2013: 17). Den lave tilknytning til arbejdsmarkedet tyder på, at der er et stort potentiale for jobcentrene i at blive bedre til at forstå de arbejdsmarkedsrelaterede udfordringer for personer med psykiske lidelser med henblik på at understøtte dem bedre i at komme ud på arbejdsmarkedet.



<sup>24</sup> Rambøll anvender kategorierne adfærdsrelaterede og intellektuelle handicap, som i denne undersøgelse svarer til henholdsvis psykiske og kognitive funktionsnedsættelser.

## 2.4.4 Overgange er usmidige

De interviewede, der efter egen vurdering ikke kan arbejde på ordinære vilkår, har alle på eget initiativ rettet henvendelse til en jobkonsulent i deres kommune, mens de stadig var under uddannelse eller sygemeldt fra job.

Ønsket har været at få afklaring hurtigst muligt om deres fremtidige situation på arbejdsmarkedet. Men fælles for dem er, at de har haft vanskeligt ved at få startet "en sag", mens de stadig var under et andet forløb - enten under uddannelse eller sygemeldt. Tre konkrete eksempler illustrerer det:

Under praktikophold har to erfaret, at de ikke vil kunne arbejde på ordinære vilkår som færdiguddannet. Informanten Karen har kontaktet sin sagsbehandler - som i forvejen sad med hendes revalideringssag - et halvt år før, hun var færdig med sin uddannelse:

"I sommers skrev jeg til min sagsbehandler, om vi ikke skulle finde ud af, om jeg skulle i noget fleksjob eller en form for skånehensyn, sådan at jeg kan komme ud og arbejde, når jeg er færdig til februar. Det skulle vi lige have et møde om, for det var ikke bare sådan noget, man gjorde. Men det korte af det lange er, at det først var i slutningen af januar, at jeg var til et møde... Og jeg startede allerede i august sidste år, og der har bare overhovedet ikke været noget, så derfor er jeg ikke afklaret med, hvad jeg skal."

Tre måneder efter, at hun er færdiguddannet, er selve processen med at afklare, hvilke beskæftigelsesrettede støtteordninger der er relevante for hende, endnu ikke igangsat.

En anden informant, Cecilie, har også rettet henvendelse til jobcentret i slutningen af sin uddannelse for at gøre opmærksom på, at hun ikke kan arbejde på ordinære vilkår. Cecilie har allerede fået tilsagn fra sit tidligere praktisksted, om at de gerne vil ansætte hende i et fleksjob, såfremt kommunen bevilliger det. Tre måneder efter at hun er færdiguddannet, er processen med at afklare om hun er berettiget til fleksjob endnu ikke påbegyndt, og hun har gået ledig på sygedagpenge, siden hun blev færdiguddannet.

Det sidste eksempel vedrører Tanja, som er blevet fyret fra sit første job på grund af for lang tids sygemelding. Inden hendes ansættelse er udløbet, og mens hun er sygemeldt, har hun forsøgt at få afklaret sin fremtidige tilknytning til arbejdsmarkedet. Hendes egen vurdering er nemlig, at det ikke er realistisk at vende tilbage på arbejdsmarkedet på normale vilkår. Tanja har imidlertid haft vanskeligt ved overhovedet at komme til at tale med en jobkonsulent:

"Fordi at jeg er statsansat, så gik der rigtig lang tid, før jobcenteret fik penge, og inden de fik det, kunne jeg ikke få at vide, hvem min sagsbehandler var. Så jeg brugte faktisk en måned på at gå ned og høre "har jeg en sagsbehandler nu?" for jeg ville gerne tale med dem. Men de sagde "nej, det har du ikke, så vi kan ikke svare på noget". Det var bare sådan et mærkeligt system - det der med at det er meget i kasser."

En måned efter at Tanjas ansættelse er udløbet på grund af sygemelding, er afklaring af hendes arbejdsevne endnu ikke opstartet.



De tre eksempler illustrerer hver især, hvordan systemet i dag kan gøre det svært at være på forkant med sin fremtidige beskæftigelsessituation og få startet et forløb med afklaring af arbejdsevne, før man har afsluttet et igangværende forløb, fx uddannelse eller ansættelsesforløb med sygemelding. Og dette selvom de interviewede selv har rettet henvendelse til deres jobcenter i god tid.

Dertil kan der gå lang tid, fra man er formelt jobsøgende (ledig), til et egentligt afklaringsforløb begynder. For de to nyuddannede betyder denne usmidige overgang, at de allerede fra start er kommet bagud i forhold til at komme ind på arbejdsmarkedet sammenlignet med deres tidligere medstuderende.

Udover at denne forsinkelse er en samfundsøkonomisk ulempe, er det frustrerende for dem, der gerne vil hurtigst muligt ud på arbejdsmarkedet, som Karen her giver udtryk for:

”Det ville være rart, hvis kommunen havde nogle måder at gøre tingene på. Jeg ville jo gerne have været ude at arbejde til februar ligesom alle mine andre klassekammerater.”

## 2.4.5 Afklaringsforløb er langtrukne

Ideelt set har nyuddannede med behov for job på særlige vilkår allerede fået afklaret deres arbejdsevne fra første ledighedsdag, så de kan gå i gang med

Støtteordning	Hvad?	Særlige kriterier	
Handicapkompenserende ordninger	Personlig assistance	En personlig assistent assisterer ved de arbejdsfunktioner, som en person med funktionsnedsættelser ikke selv kan klare. Det kan fx dreje sig om at hente og bringe, læse op, fungere som sekretær eller tolke for døve.	
	Hjælpe midler	Hjælpe midler kan både være arbejdsredskaber og mindre arbejdspladsindretninger.	Hjælpe midlet skal være afgørende for, at personen kan udføre sit arbejde.
	Mentorordning	Mentorrollen handler om at række en hånd til et menneske, der har brug for støtte på flere områder. Det kan fx dreje sig om støtte, sparring eller coaching.	
	Fortrinsadgang	En offentlig arbejdsgiver er forpligtet til at indkalde en ansøger med handicap til jobsamtale, hvis ansøgeren har de fornødne kvalifikationer til jobbet og ønsker at anvende fortrinsadgang.	
	Isbryderordning	Løntilskud til nyuddannede i op til 12 måneder. Til forskel fra ordinært løntilskud får den ansatte fuld løn under isbryderordningen.	Ansættelse under isbryderordningen skal være påbegyndt senest to år efter, at uddannelsen er afsluttet.
Fleksjob		Alle muligheder for at bevare tilknytning til arbejdsmarkedet på normale vilkår skal være undersøgt.	

Tabel 3: Oversigt over støtteordninger for nyuddannede med særlige behov som følge af funktionsnedsættelser

at søge job ligesom deres tidligere medstuderende, når de har eksamensbeviset i hånden. Som belyst er det dog langt fra tilfældet og selv efter, at ledighedsperioden er begyndt, kan der gå lang tid, før en egentlig proces med at afklare hvilke beskæftigelsesrettede støtteordninger, de er berettiget til, begynder. Dét er en central barriere for de informanter, der har behov for job på særlige vilkår, og derfor ser vi nu nærmere på, hvad der forhæler processen med at bevillige beskæftigelsesrettede ordninger.

Når en person henvender sig til jobcenteret med særlige handicaprelaterede udfordringer, har jobcenteret mulighed for at bevillige en række forskellige støtteordninger afhængig af personens behov og arbejdsevne. For denne undersøgelses målgruppe - unge nyuddannede med funktionsnedsættelser - er de relevante ordninger fleksjob samt de handicapkompenserende ordninger, som både kan tilkendes i job på ordinære vilkår og i job med løntilskud. Nedenstående skema giver et overblik over de forskellige støtteordninger.

Kommunerne har desuden mulighed for at bevillige ressourceforløb til personer, der også har andre problemer end rent beskæftigelsesrelaterede<sup>25</sup>, og i tilfælde hvor det vurderes, at en person aldrig kommer til at kunne arbejde, kan der tilkendes førtidspension<sup>26</sup>. Disse ordninger er imidlertid mindre relevante for denne undersøgelses målgruppe, som netop har afsluttet en uddannelse og dermed må forventes at have et vist potentiale for at få umiddelbar tilknytning til arbejdsmarkedet.

Fleksjob er generelt mest omstændeligt at bevillige, da det forudsætter, at alle muligheder for at bevare tilknytning til arbejdsmarkedet på ordinære vilkår skal være afprøvet<sup>27</sup>. Jobsøgende skal således først i arbejdsprøvning og afprøve de handicapkompenserende ordninger, hvis de er relevante, før en indstilling til fleksjob kan komme på tale. Sker det, skal et tværfagligt rehabiliteringsteam i kommunen derefter udarbejde en rehabiliteringsplan, som er selve grundlaget for indstilling til fleksjob.

I praksis er der dog stor forskel på kommunernes visitering til fleksjob, og Ankestyrelsen har i forlængelse af deres seneste praksisundersøgelse på området påvist, at i 28 % af alle sager er arbejdsprøvning enten ikke gennemført eller dokumenteret i tilstrækkeligt omfang, før der er blevet truffet afgørelse om bevilling af fleksjob (Ankestyrelsen, 2010: 21). Det betyder, at jobsøgende kan have fået afslag på fleksjob, uden at de har været i relevant arbejdsprøvning, eller at det har været dokumenteret<sup>28</sup>.

Ankestyrelsens praksisundersøgelser fokuserer alene på visitering af fleksjob, og der eksisterer intet samlet overblik eller materiale over jobcentrenes praksis i forhold til at håndtere ledige med funktionsnedsættelser, der har særlige behov (SFI, 2006: 19-20). Da landets 91 jobcentre er vidt forskelligt organiseret, må der forventes at være lokale forskelle. Der mangler således generel viden om, hvordan personer med funktionsnedsættelser bliver visiteret til de forskellige ordninger, og hvordan jobcentre fx håndterer jobsøgende, hvor det ikke umiddelbart er oplagt, hvilken ordning, der vil være den bedste løsning. Derfor er det også vanskeligt at komme med generelle forklaringer på, hvorfor det ofte tager lang tid at få startet et afklaringsforløb, der giver svar på, hvilke støtteordninger den jobsøgende er berettiget til.

Jobcentermedarbejdere fra landets største jobcenter, Jobcenter København, peger imidlertid på tre forskellige faktorer, der har betydning for, hvordan

---

<sup>25</sup> Kilde: <http://bm.dk/da/Beskaeftigelsesomraadet/Flere%20i%20arbejde/Ressourceforloeb/Hvad%20er%20ressourceforloeb.aspx>.

<sup>26</sup> Kilde: <https://www.borger.dk/Sider/Foertidspension-nye-regler.aspx>.

<sup>27</sup> Bekendtgørelse af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, § 70, stk. 3

<sup>28</sup> Den 1.1.2013 trådte en ny reform af fleksjobordningen i kraft. Der er imidlertid ikke afgørende ændringer i forhold til selve visiteringen til fleksjob, og resultaterne af Ankestyrelsens praksisundersøgelse er derfor fortsat relevante.

jobcenteret håndterer ledige med funktionsnedsættelser, der har særlige behov<sup>29</sup>:

- Har den jobsøgende en sag i forvejen, som gør, at der allerede ligger dokumentation, som belyser borgernes udfordringer?
- Hvilken type funktionsnedsættelse har den jobsøgende, og hvor godt er den dokumenteret lægefagligt?
- Hvordan forklarer den jobsøgende selv sine udfordringer, og er der dokumentation for det?

Hver sag er individuel, og derfor er Jobcenter København påpasselig med at udstikke nogle generelle retningslinjer for, hvordan jobsøgende med funktionsnedsættelser og særlige behov håndteres. Groft sagt, gælder det dog, at jo bedre dokumenteret den jobsøgendes funktionsnedsættelse og udfordringer er, jo kortere vil et afklaringsforløb være. Det betyder fx, at sendiagnosticerede, der ikke tidligere har haft en sag i kommunen, eller personer med komplekse diagnoser som ADHD og hjerneskader kan forvente et længere afklaringsforløb end personer med fx medfødte fysiske handicap, der har fået hjælp fra kommunen fra barns ben.

Fællesnævneren for de informanter i denne undersøgelse, som oplever lange afklaringsforløb, er, at de alle er sendiagnosticerede. Deres udfordringer er dermed ikke dokumenteret fra barns ben, og nogle er endda først diagnosticeret for nylig og har ikke tidligere haft en sag i kommunen. Det kan være med til at forklare, hvorfor afklaringsforløb for disse informanter trækker ud.

Udover at ovennævnte faktorer har en betydning i forhold til et afklaringsforløb, indikerer Karens oplevelser, at også jobcentrenes organisering spiller en rolle:

”Der er ingen, der rigtig har haft styr på, hvad man egentligt gør med en handicappet, når han/hun er færdig. Så jeg synes, at der var al for meget rod, og jeg var al for meget rundt ved alle mulige forskellige for at finde ud af, hvad skal jeg gøre. Og der var ikke rigtig nogen, der havde et svar”.



<sup>29</sup> Baseret på telefoninterview med fem forskellige medarbejdere fra Jobcenter København. Medarbejderne er ansat i henholdsvis Specialindsats Handicap, Arbejdsmarkedscentret, Center for Arbejdsfastholdelse (team sygedagpenge) og Center for Jobindsats.

Jobcenter København kan igen illustrere problematikken. Jobcentret er inddelt i fire forskellige specialiserede centre, som administrerer forskellige ordninger. Indstilling til fleksjob er fx organisatorisk placeret i Rehabiliteringscentret under Center for Jobindsats, mens det er Specialindsats Handicap under Center for Arbejdsfastholdelse, der vejleder i og visiterer til de handicapkom-penserende ordninger. Denne specialiserede organisering kan være en fordel, når den jobsøgende når frem til den rette enhed i jobcenteret.

Det kræver imidlertid, at enten den jobsøgende selv eller jobkonsulenten er bevidst om de konkrete udfordringer ved det pågældende handicap og ved hvilken eller hvilke ordninger, der er relevante for at komme i arbejde. Som tidligere belyst, er det dog langt fra tilfældet, at de almindelige jobkonsulenter, som borgeren typisk møder i første omgang, har dette kendskab, og især ikke når det drejer sig om personer med psykiske og kognitive funktionsnedsættelser. Flere af denne undersøgelses deltagere er blevet sendt rundt til forskellige enheder i jobcentret under et afklaringsforløb, og denne organisering giver ikke nødvendigvis mening ud fra den jobsøgendes perspektiv, da det kan virke forvirrende og trættende at skulle forklare sin sag til en ny sagsbehandler hver gang.

Jobcentermedarbejdernes manglende viden til handicaprelaterede udfordringer og relevante støtteordninger samt den interne organisering synes således at være oplagte forklaringer på, at afklaringsforløb kan trække ud. Dertil har de tre førnævnte dokumentationsfaktorer, som varierer fra borger til borger, indflydelse på, hvordan et afklaringsforløb skrider frem.

Socialrådgivere fra handicaporganisationer, som til daglig rådgiver personer med handicap i blandt andet sager med kommunen, anbefaler to ting, som jobsøgende selv kan gøre, for at et afklaringsforløb skrider planmæssigt frem og overholder lovgivningen.

Først og fremmest er det vigtigt, at den jobsøgende er afklaret om, hvilke handicaprelaterede udfordringer han/hun har i forhold til at komme ind på arbejdsmarkedet, og at den jobsøgende fortæller dette til jobkonsulenten. Flere socialrådgivere og jobkonsulenter fra Københavns Jobcenter nævner eksempler på, at den jobsøgende skjuler sine udfordringer over for jobkonsulenten, og det kan være med til at forhale afklaringsprocessen unødigt.

For det andet er det vigtigt, at den jobsøgende selv er opmærksom på, at sagsbehandlingstider og lovgivning bliver overholdt, og at alt bliver dokumenteret. Som Ankestyrelsens praksisundersøgelse om fleksjobvisitering viste, er det langt fra tilfældet i alle sager. Lovgivningen overholdes ikke altid i forhold til arbejdsprøvning, eller der er ikke tilstrækkelig dokumentation i sagsbehandlingen. Udover at det kan føre til forkerte afgørelser, kan det også være med til at forlænge sagsbehandlingstiden. Hvis der fx ikke foreligger tilstrækkelig dokumentation og opfølgning på et arbejdsprøvningsforløb, kan det i værste fald betyde, at arbejdsprøvningen er ugyldig og dermed skal foretages på ny, før den jobsøgende kan indstilles til fleksjob. Praksisundersøgelsen vedrører ganske vist kun fleksjobvisiteringer, men den tyder på, at det ikke er helt uvæsentligt at holde jobcentrene i ørene.

Udover at de fleste handicaporganisationer har en rådgivertjeneste, tilbyder nogle organisationer også en bisidderordning<sup>30</sup>. Det giver den jobsøgende mulighed for at have en uvildig person med til møder med fx en jobkonsu-

---

<sup>30</sup> Dansk Handicap Forbund, Landsforeningen af Flex- og Skånejobbere, Høreforeningen, Dansk Blindesamfund, PTU og SIND har eksempelvis en bisidderordning.

lent. Bisiddere, som typisk har deltaget i et bisidderkursus, har kendskab til relevant lovgivning og kan på den baggrund være med til at skabe overblik i en konkret sag og sikre at lovgivning, herunder sagsbehandlingstider og dokumentationskrav, bliver overholdt. Desuden beretter flere handicaporganisationer om, at det at en borger har en bisidder med til møder, i sig selv kan være med til at sætte skub i et afklaringsforløb. Dette fordi brug af bisidder sender et signal til jobkonsulenten om, at den jobsøgende er opmærksom på sine rettigheder.

Åbenhed om sine handicaprelaterede udfordringer og fokus på, at jobcenteret overholder sine forpligtelser kan således være med til at sikre, at et afklaringsforløb ikke trænger unødigt ud. For personer der har svært ved at overskue lovgivningen eller sin egen sag, kan det være hensigtsmæssigt at benytte en bisidder, som kan bistå den jobsøgende i sagen med kommunen.

## 2.4.6 Sammenfatning

De informanter, der søger job på ordinære vilkår, bruger forskellige vejledningstilbud. Når det drejer sig om handicaprelaterede udfordringer, er det næsten udelukkende handicaporganisationer og specifikke rådgivere på handicapområdet, der vejleder. Er spørgsmålene derimod mere generelle, søger de jobsøgende vejledning hos a-kasser og fagforeninger, mens uddannelsesinstitutionerne spiller en minimal rolle.

Ifølge en Rambøll-undersøgelse har de almindelige jobkonsulenter, som jobsøgende typisk møder i første omgang, meget begrænset viden om de handicapkompenserende ordninger, herunder fortrinsret og isbryderordningen, som netop eksisterer for at hjælpe nyuddannede med handicaprelaterede udfordringer ud på arbejdsmarkedet. Omvendt bringer halvdelen af informanterne heller ikke selv deres handicap på banen. Og især hvis der er tale om et usynligt handicap, er det svært for jobkonsulenten at iværksætte løsninger, der kan afhjælpe den jobsøgendes udfordringer. Det kan være med til at forklare, at kun en tredjedel af de interviewede har oplevet, at der blev taget udgangspunkt i deres handicaprelaterede udfordringer på jobcentret.



Det er positivt, at der ikke er specifikt fokus på handicappet i forhold til de informanter, der alligevel søger job og klarer sig på ordinære vilkår, men i andre sammenhænge kan det være et problem. Det drejer sig om de tilfælde, hvor særlige beskæftigelsesrettede ordninger kunne have hjulpet, men aldrig kommer i spil, fordi hverken jobkonsulenten eller den jobsøgende sætter fokus på de handicaprelaterede udfordringer, den jobsøgende har i forhold til at komme ind på arbejdsmarkedet.

De fire informanter, der ønsker at komme ud på arbejdsmarkedet i fleksjob, har dog alle bragt deres handicap på banen i mødet med jobcentret. Flertallet har psykiske og kognitive funktionsnedsættelser, og de savner jobkonsulenternes forståelse for deres handicaprelaterede udfordringer. Det kan skyldes, at deres handicap er usynlige og dermed mere uhåndgribelige for jobkonsulenterne, som også andre undersøgelser peger på.

De er flere konkrete barrierer i jobcentret, som forsinker de informanter, der har særlige handicaprelaterede behov, i at komme ud på arbejdsmarkedet.

Det har været svært for informanterne at være på forkant med deres fremtidige jobsituation og få startet en sag i jobcenteret, hvis de ikke har afsluttet deres igangværende forløb, fx uddannelse. Det betyder, at de ikke har kunnet gå i gang med at søge job fra den dag, de stod med eksamensbeviset i hånden. Først her begyndte et afklaringsforløb i jobcenteret, der skal give svar på, hvilke beskæftigelsesrettede ordninger, de er berettiget til.

For det andet kan selve afklaringsforløbet være en langtrukken affære. Landets 91 jobcentre er vidt forskelligt organiseret, og der eksisterer intet samlet overblik eller materiale over jobcentrenes praksis i forhold til at håndtere jobsøgende med funktionsnedsættelser, der har særlige behov.

Noget tyder dog på, at jobkonsulenters manglende viden til forskellige handicap og de handicapkompenserende ordninger igen er en væsentlig forklaring. Dertil kan jobcentrenes interne organisering have en betydning i de tilfælde, hvor både informanter og jobkonsulenter har svært ved at navigere i jobcentrets forskellige enheder og de beskæftigelsesrettede ordninger, som jobcentret kan bevillige. For denne undersøgelses målgruppe er de relevante ordninger især de handicapkompenserende ordninger samt fleksjob.

Endelig er hvert afklaringsforløb meget individuelt, og tre faktorer har betydning i forhold til, hvor lang tid det tager for jobcentret at vurdere den lediges arbejdsevne og handicaprelaterede behov. Det er væsentligt, om den jobsøgende har en sag i kommunen i forvejen, som gør, at der allerede foreligger dokumentation, der belyser de pågældende udfordringer, ligesom det er afgørende, hvor godt dokumenteret den jobsøgendes funktionsnedsættelse er. Endelig spiller det en rolle, hvor afklaret den jobsøgende selv er om sine udfordringer i forhold til at varetage et job, og ikke mindst hvor åben den jobsøgende er om det over for jobkonsulenten.

Praksisundersøgelser fra Ankestyrelsen påviser, at i en fjerdedel af kommunernes visiteringer til fleksjob, overholdes lovgivningen, herunder dokumentationskrav og sagsbehandlingstider, ikke. I nogle tilfælde kan det derfor sætte skub i afklaringsforløbet, hvis den jobsøgende selv - eller med hjælp fra en bisidder - sikrer, at jobcentret overholder lovgivningen.

Summa summarum er, at de informanter, der har særlige handicaprelaterede udfordringer, ser jobcentret som en barriere for, at de kan komme hurtigst muligt ud på arbejdsmarkedet, fordi det tager lang tid at få afklaret, hvilke beskæftigelsesrettede ordninger de er berettiget til. Dette endda på trods af, at tre ud af fire selv har rettet henvendelse til jobcentret for at få startet en afklaringsproces i god tid, før de skulle ud og søge job.

## KAPITEL 3

### 3.1 Konklusion

Denne undersøgelse belyser muligheder og barrierer for unge med handicap i overgangsfasen fra uddannelse til arbejdsmarked. Undersøgelsens omdrejningspunkt er kvalitative interview med 14 informanter udvalgt på baggrund af størst mulig spredning i forhold til type af funktionsnedsættelse, uddannelsesbaggrund og beskæftigelsessituation.

Undersøgelsens kvalitative fokus på individuelle forløb tillader ikke generaliseringer, men skal først og fremmest ses som en vigtig øjenåbner i forhold til, hvilke udfordringer nyuddannede med funktionsnedsættelser støder på - og ikke støder på - i overgangsfasen mellem uddannelse og arbejdsmarked.

Nogle udfordringer knytter sig til grupper med bestemte karakteristika, fx langtidsledige med lang videregående uddannelsesbaggrund, mens andre udfordringer og muligheder gør sig gældende på tværs af funktionsnedsættelser og uddannelsesbaggrunde.

Først og fremmest er erhvervs erfaring under uddannelse i form af studiejob eller praktik et vigtigt skridt hen mod arbejdsmarkedet for studerende med handicap. Især praktik har givet de interviewede afklaring om, hvad deres funktionsnedsættelse betyder i forhold til at varetage et job og indgå i et kollegialt fællesskab, ligesom det har be- og afkræftet generelle forestillinger om at være på arbejdsmarkedet. Dertil har praktik været den direkte vej til det første job for flere af de interviewede. En tredjedel af informanterne i denne undersøgelse har fået job på ordinære vilkår efter ingen eller en kort ledighedsperiode, og fælles for dem er, at de netop har fået erhvervs erfaring under deres uddannelse.

En lille gruppe informanter med lang videregående uddannelsesbaggrund har dog ikke været i praktik eller haft studiejob, og det er heriblandt, at de fleste af undersøgelsens langtidsledige findes. Det er ikke overraskende i lyset af, at en undersøgelse om dimittendledighed, peger på, at manglende erhvervs erfaring er en væsentlig barriere for at komme i job. Dette må især forventes at gælde for nyuddannede med funktionsnedsættelser, der også skal overbevise kommende arbejdsgivere om, at deres handicap ikke er en barriere i forhold til at varetage et job.

Vejledning og hjælp fra uddannelsesinstitutionerne til at finde en praktikplads samt bedre muligheder for at have et studiejob, når man modtager handicap-tillæg eller revalidering, kan formentligt medvirke til, at studerende på lange videregående uddannelser i højere grad får erhvervs erfaring under deres uddannelse, end det er tilfældet i dag.

I forhold til jobsøgning er undersøgelsens deltagere særdeles ihærdige. De sender mange ansøgninger, både opfordrede og uopfordrede, og de søger bredt. Det er positivt, da eget initiativ ifølge en Rambøll-undersøgelse er den vigtigste faktor for at komme i job.



Undersøgelsens informanter har fået forskellige råd om, hvorvidt man skal omtale sit handicap i ansøgninger og cv, men denne undersøgelse peger på, at man ikke skal omtale det direkte, da nogle arbejdsgivere tilsyneladende frasorterer kandidater alene på grund af deres handicap. Flere eksempler i undersøgelsen viser også, at man ikke altid skræmmer arbejdsgiver væk til en jobsamtale, hvis man ikke har advaret om sit handicap i ansøgningen. Det kommer an på, hvordan man håndterer sit handicap til selve samtalen, og her viser erfaringerne fra de interviewede, at det er vigtigt at være klar i mælet til jobsamtalen om, hvordan ens funktionsnedsættelse påvirker i forhold til at varetage jobbet. Derudover er det vigtigt at gøre opmærksom på, hvilke særlige hensyn eller kompenserende ordninger man har behov for, da en SFI-undersøgelse peger på, at arbejdsgivere ofte er uvidende om de eksisterende kompensationsmuligheder. Jobsøgende skal med andre ord overbevise arbejdsgiver til jobsamtalen om, at deres funktionsnedsættelse ikke er en barriere i forhold til jobbet.

Blandt de aktører, der vejleder nyuddannede i at komme ud på arbejdsmarkedet, spiller især jobcentret en central rolle, da det er den myndighed, der kan bevillige beskæftigelsesrettede ordninger til jobsøgende med særlige behov. Både informanter på ordinære og på særlige vilkår har været i kontakt med jobcentret, og generelt oplever de interviewede et meget begrænset handicapfokus på jobcentret. En oplagt forklaring er, at jobkonsulenterne jf. en Rambøll-rapport har begrænset viden om særligt psykiske og kognitive funktionsnedsættelser, ligesom de mangler viden om de handicapkompenserende ordninger. Men manglende handicapfokus skyldes også, at halvdelen af de interviewede ikke selv bringer deres handicap på banen. Hvis der er tale om et usynligt handicap, gør det det svært for jobkonsulenten at iværksætte løsninger, der kan afhjælpe den jobsøgendes udfordringer.

Det er positivt, at der ikke er specifikt fokus på handicappet i forhold til de informanter, der alligevel søger job og klarer sig på ordinære vilkår. Omvendt er det problematisk i de tilfælde, hvor særlige beskæftigelsesrettede ordninger kunne have hjulpet, men aldrig kommer i spil, fordi hverken jobkonsulenten eller den jobsøgende har sat fokus på de handicaprelaterede udfordringer, han/hun har i forhold til at komme ind på arbejdsmarkedet.

De fire informanter, der ønsker at komme ud på arbejdsmarkedet på særlige vilkår, har dog selv bragt deres funktionsnedsættelse på banen, men de ser jobcentret som en barriere for at komme hurtigst muligt ud på arbejdsmarkedet. De savner forståelse for deres handicaprelaterede udfordringer, ligesom det tager lang tid at få afklaret, hvilke beskæftigelsesrettede ordninger, de er berettiget til.

Udover at lange afklaringsforløb er en samfundsøkonomisk ulempe, er det frustrerende for de informanter, der gerne vil hurtigst muligt ud på arbejdsmarkedet.

De tre mest centrale barrierer for denne undersøgelses deltagere i forhold til at komme ud på arbejdsmarkedet er således:

- Manglende erhvervs erfaring blandt nyuddannede med lang videregående uddannelsesbaggrund
- U hensigtsmæssig håndtering af handicap i forbindelse med jobsøgning
- Langtrukne afklaringsforløb i jobcenteret.

I lyset af denne undersøgelses kvalitative tilgang kan ovennævnte barrierer ikke generaliseres til alle nyuddannede med handicap, der har svært ved at komme i job. De fleste udfordringer går dog på tværs af informanternes funktionsnedsættelser og uddannelsesbaggrunde i denne undersøgelse, og det vil derfor ikke overraske, hvis også andre nyuddannede med handicap har lignende barrierer i forhold til at komme ud på arbejdsmarkedet.

## 3.2 anbefalinger

Det primære formål med denne undersøgelse er at pege på muligheder og barrierer for unge med handicap i overgangsfasen fra uddannelse til arbejdsmarked. I forlængelse heraf er en række konkrete anbefalinger oplagte, mens andre udfordringer kalder på øget viden. Alle anbefalinger knytter sig til de tre mest centrale udfordringer i overgangsfasen, og præsenteres nedenfor ud fra, hvilke aktører de er henvendt til. De relevante aktører er uddannelsesinstitutioner, Arbejdsmarkedsstyrelsen og de ansvarlige politikere på uddannelses- og beskæftigelsesområdet samt personer med funktionsnedsættelser.



### 3.2.1 Anbefalinger til uddannelsesinstitutioner

Uddannelsesinstitutioner har i forvejen en tæt kontakt med studerende gennem studievejledning og nogle steder også gennem karriererådgivning. Det anbefales derfor, at lange videregående uddannelsesinstitutioner

#### **SUMH anbefaler, at...**

- Lange videregående uddannelsesinstitutioner motiverer studerende med funktionsnedsættelse til at få erhvervs erfaring under deres uddannelse.
- Lange videregående uddannelsesinstitutioner skaber rammer, for at studerende kan komme i praktik, og hjælper studerende med funktionsnedsættelser med at finde praktikpladser.

motiverer og understøtter studerende med funktionsnedsættelser i at få erhvervs erfaring. Det drejer sig både om at oplyse studerende om fordelene ved praktik og studiejob, og i nogle tilfælde også at hjælpe studerende med at finde en praktikplads. Vejledningen kan fx ske gennem informationsmøder, pjecer og personlig rådgivning.

### 3.2.2 anbefalinger til Arbejdsmarkedsstyrelsen

Denne undersøgelse giver en række bud på, hvorfor afklaringsforløb ofte tager lang tid, men der er behov for mere viden om, hvordan jobcentrene håndterer ledige med funktionsnedsættelser, der har særlige behov, og hvilke muligheder der er for at optimere afklaringsforløb. Dette er centralt, for at den pågældende gruppe kan komme hurtigst muligt i job til gavn for både dem selv og samfundet.

Følgende spørgsmål kan være med til at belyse muligheder for at forkorte afklaringsforløb:

- Hvilke muligheder er der for at opstarte et afklaringsforløb i god tid, det vil sige før den pågældende formelt bliver ledig?
- Hvilke muligheder er der fx for at inddrage praktik under uddannelse som en del af afklaring af arbejdsevne?
- Hvordan kan det sikres, at almindelige jobkonsulenter, som jobsøgende typisk møder i første omgang, bliver bedre til at hjælpe særligt personer med psykiske og kognitive handicap, og herunder får bedre forståelse for de udfordringer, som disse funktionsnedsættelser kan medføre?
- Hvordan kan jobcentrenes indsats organiseres, så den jobsøgende møder færrest mulige sagsbehandlere?

Det anbefales, at Arbejdsmarkedsstyrelsen eller andre statslige aktører iværksætter initiativer, der kan skabe mere viden om, hvordan afklaringsforløb kan forkortes. Det er vigtigt, at der indsamles viden, der dækker alle jobcentre eller et repræsentativt udsnit, da der kan være store lokale forskelle.

Derudover anbefales det, at Arbejdsmarkedsstyrelsen eller tilsvarende iværksætter initiativer, der kan udbrede viden og tilbud til studerende på lange videregående uddannelser, der kan bidrage til at flere får erhvervs erfaring under deres uddannelse. Opgaven kan eventuelt uddelegeres til uddannelsesinstitutioner og handicaporganisationer, der i forvejen har kontakt til målgruppen.

#### **SUMH anbefaler, at...**

- Arbejdsmarkedsstyrelsen iværksætter initiativer, der kan skabe mere viden om, hvordan afklaringsforløb i jobcentre kan optimeres.
- Arbejdsmarkedsstyrelsen iværksætter initiativer, der kan udbrede viden og tilbud til studerende på lange videregående uddannelser, så flere får erhvervs erfaring under uddannelse.

### 3.2.3 anbefalinger til politikere

En del udfordringer for nyuddannede med funktionsnedsættelser i forhold til at komme ind på arbejdsmarkedet knytter sig til eksisterende lovgivning.

Modtagere af handicaptillæg og revalideringsydelse har begrænsede muligheder for at have et studiejob på grund af lave grænser for, hvor meget man må tjene. Konkret anbefales det derfor, at SU-loven og revalideringsloven ændres, så studerende, der modtager disse ydelser, i højere grad kan have et studiejob.

Desuden anbefales det, at de ansvarlige politikere overvejer, hvilke muligheder der er for at lave et mere smidigt system for jobsøgende med funktionsnedsættelser, der har særlige behov, så denne gruppe kan komme hurtigst muligt ud på arbejdsmarkedet.

#### **SUMH anbefaler, at...**

- De ansvarlige politikere ændrer lovgivningen om SU og revalidering, så studerende med funktionsnedsættelser får bedre mulighed for at have et studiejob.
- De ansvarlige politikere kommer med visionære bud på, hvordan jobcentrene kan understøtte jobsøgende med funktionsnedsættelser, der har særlige behov, i at komme hurtigst muligt ud på arbejdsmarkedet.

### 3.2.4 anbefalinger til personer med funktionsnedsættelser

Endelig kan personer med funktionsnedsættelser også selv gøre en forskel. Ud fra et rent beskæftigelsesrettet perspektiv anbefales studerende med funktionsnedsættelser fra lange videregående uddannelser at prioritere at få erhvervs erfaring under deres uddannelse, så vidt de har ressourcer til det. Allerhelst gennem studiejob, der giver de bedste beskæftigelsesmuligheder som færdiguddannet, og næstbedst gennem praktik. Foreningsarbejde kan være et udmærket supplement til erhvervs erfaring, men der er ikke bevis for, at det i sig selv øger beskæftigelsesmulighederne.

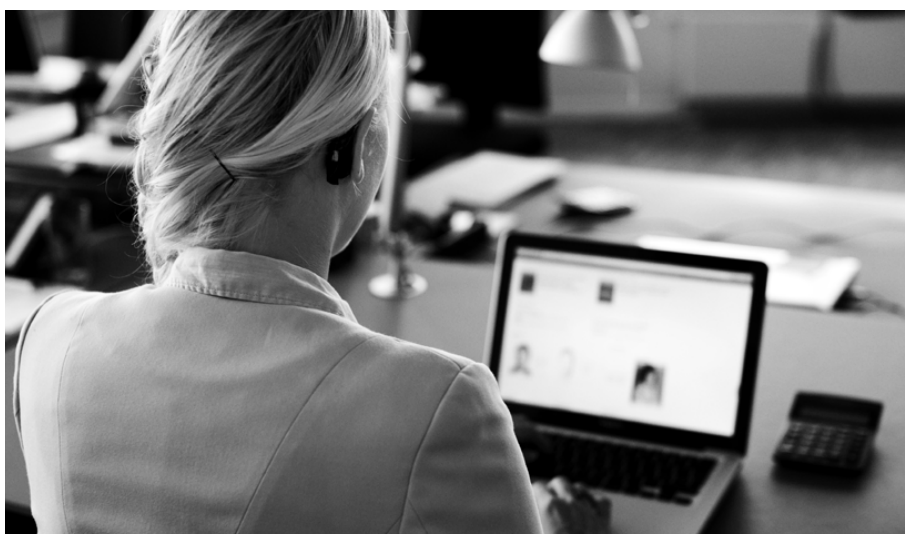
I forhold til jobsøgning anbefales det på baggrund af denne undersøgelse, at jobsøgende med handicap ikke omtaler deres handicap direkte i hverken ansøgning eller cv. Såfremt den jobsøgende har lavet frivilligt arbejde i en handicaporganisation, kan handicappet fremgå indirekte, så længe fokus er på de kompetencer, den jobsøgende har fået gennem foreningsarbejdet.

Til selve jobsamtalen er det vigtigt at overbevise arbejdsgiver om, at ens handicap ikke er en barriere i forhold til at varetage jobbet, da arbejdsgiver ofte er uvidende om forskellige typer af funktionsnedsættelser og kompenserende muligheder. Det anbefales derfor, at jobsøgende med handicap er klar i mælet om, hvilken betydning deres funktionsnedsættelse har i forhold til at varetage jobbet, og informerer om eventuelle kompenserende muligheder til jobsamtaler.

Endelig kan jobsøgende med særlige behov selv bidrage til at optimere afklaringsforløb i jobcentret. Det anbefales i den forbindelse, at jobsøgende er åbne og ærlige om deres funktionsnedsættelse over for jobkonsulenter og sikrer mest mulig dokumentation for både funktionsnedsættelsen og de udfordringer, den medfører. Derudover anbefales det, at jobsøgende sikrer, at deres jobcenter overholder lovgivningen, herunder dokumentationskrav og sagsbehandlingstider, så det i hvert fald ikke er formelle krav, der forhaler et afklaringsforløb. Jobsøgende kan eventuelt benytte en bisidder hertil, som flere handicaporganisationer tilbyder.

### **SUMH anbefaler, at...**

- Studerende på lange videregående uddannelser prioriterer at få erhvervs erfaring under deres uddannelse. Allerhelst gennem studiejob og næstbedst gennem praktik.
- Jobsøgende ikke omtaler deres handicap direkte i ansøgning eller cv. I stedet for kan handicappet omtales indirekte ved at fokusere på de kompetencer, som handicappet giver, fx gennem foreningsarbejde.
- Jobsøgende er klar i mælet til jobsamtaler om, hvordan deres funktionsnedsættelse påvirker og informerer arbejdsgiver om eventuelle kompensationsmuligheder.
- Jobsøgende med særlige behov er åbne om deres funktionsnedsættelse over for jobkonsulenter.
- Jobsøgende holder øje med, at jobcenteret overholder lovgivningen, eventuelt med hjælp fra en.



# LITTERATUR

AC, Akademikernes Centralorganisation (2010):  
Det frie valg eller det frie fald? - overgangen fra studium til job, København:  
Akademikernes Centralorganisation

AE, Arbejderbevægelsens erhvervsråd (2013):  
Hver 5. nyuddannet er ramt af ledighed i månedsvis, København:  
Arbejderbevægelsens Erhvervsråd

Ankestyrelsen (2010):  
Ankestyrelsens praksisundersøgelse om fleksjob og ledighedsydelse,  
København: Ankestyrelsen

DUF, Dansk Ungdoms Fællesråd (2007):  
DUF Fokus - Forening og Karriere, København: Dansk Ungdoms Fællesråd

Rambøll (2009): Evaluering af Handicapindsatsen, Århus: Rambøll

SFI (2004): Handicap og Beskæftigelse - Et forhindringsløb?, København: SFI

SFI (2006): Job på særlige vilkår, København: SFI

SFI (2008): Handicap og samfundsdeltagelse, København: SFI

SFI (2011): Virksomheders sociale engagement, København: SFI

SFI (2013): Handicap og beskæftigelse, København: SFI

SJH, Specialfunktionen Job og Handicap (2013):  
Guide - opslagsværk for nøglepersoner, Vejle:  
Specialfunktionen Job og Handicap

VUS, Styrelsen for Videregående Uddannelser og Uddannelsesstøtte (2013):  
SU-støtte & SU-gæld 2011, København:  
Styrelsen for Videregående Uddannelser og Uddannelsesstøtte

## **Internetdokumenter**

Beskæftigelsesministeriet: Hvad er et Ressourceforløb?  
Fundet den 12. august på [http://bm.dk/da/Beskaeftigelsesomraadet/  
Flere%20i%20arbejde/Ressourceforloeb/Hvad%20er%20ressourceforloeb.aspx](http://bm.dk/da/Beskaeftigelsesomraadet/Flere%20i%20arbejde/Ressourceforloeb/Hvad%20er%20ressourceforloeb.aspx)

Borger.dk: Revalidering, fundet den 12. august 2013 på  
<https://www.borger.dk/Sider/Revalidering.aspx>

Borger.dk: Førtidspension - nye regler, fundet den 28. august 2013 på  
<https://www.borger.dk/Sider/Foertidspension-nye-regler.aspx>

Civilstyrelsen: LBK nr 190 af 24/02/2012, fundet den 9. august på  
<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=140126>

Civilstyrelsen: LBK nr 415 af 24/04/2013, fundet den 9. august på  
<https://www.retsinformation.dk/forms/R0710.aspx?id=146382>

Specialfunktionen Job og Handicap:  
Nøglepersoner, fundet den 12. august på  
<http://bmhandicap.dk/da/Noeglepersoner.aspx>)

Specialfunktionen Job og Handicap:  
Oversigt over nøglepersoner, fundet den 12. august på  
<http://bmhandicap.dk/da/Noeglepersoner/Oversigt-over-noeglepersoner.aspx>

Specialfunktionen Job og Handicap:  
Om løntilskud til nyuddannede (Isbryderordningen), fundet den 12. august på  
<http://bmhandicap.dk/da/Kompenserende%20ordninger/Isbryder.aspx>

Specialfunktionen Job og Handicap:  
Om Fortrinsadgang for personer med handicap, fundet den 12. august på  
<http://bmhandicap.dk/da/Kompenserende%20ordninger/Fortrinsadgang.aspx>

Styrelsen for Videregående Uddannelser og Uddannelsesstøtte:  
Handicaptillæg, fundet den 15. august 2013 på  
<http://www.su.dk/SaerligStoette/handicaptillaeg/Sider/default.aspx>

Styrelsen for Videregående Uddannelser og Uddannelsesstøtte:  
Nogle handicaptillæg er blevet stoppet, fundet den 20. september på  
<http://www.su.dk/Nyheder/Sider/genoptagafhandicapsager.aspx>

Styrelsen for Videregående Uddannelser og Uddannelsesstøtte:  
'Sats for fribeløb 2013, fundet den 12. august på  
<http://www.su.dk/SU/betingelser/maadutjene/fribeloeb/2013/Sider/default.aspx>

Vidensnetværket Handicap og Beskæftigelse:  
Handicap/sygdom, fundet den 9. august på  
<http://vidensnetvaerket.dk/handicap-sygdom>

## Bilag 1a: Interviewguide til jobsøgende

### **Om funktionsnedsættelsen:**

- Hvad er din funktionsnedsættelse, og hvor længe har du haft den?
- Er du åben om din funktionsnedsættelse? Evt. over for hvem er du åben?
- Hvordan omtaler du din funktionsnedsættelse over for andre? Hvis du skulle fortælle om det over for en kollega, tidligere studiekammerat eller anden, der ikke kendte dig på forhånd, hvad ville du så fortælle?
- Hvordan tror du, andre ser på dig i forhold til din funktionsnedsættelse?

### **Uddannelsesforløb:**

- Hvilken uddannelse har du taget?
- Hvornår begyndte du på din seneste uddannelse, og hvad havde du lavet, inden du begyndte på uddannelsen?
- Hvordan påvirkede din funktionsnedsættelse dig under din uddannelse?
- Har du fået nogen form for særlig støtte under din uddannelse (SPS, handicaptillæg, revalidering, førtidspension)?
- Hvor lang tid tog du om at gennemføre din uddannelse?
- Hvilke forventninger har du selv haft til dit uddannelsesforløb?
- Hvilke forventninger har dine forældre (og omgivelser) haft til dit uddannelsesforløb?
- Hvad er dine forældres uddannelsesbaggrund?
- Hvordan har dine egne og dine omgivelseres forventninger stemt overens med virkeligheden?

### **Erhvervs erfaring/erhvervsberøring:**

- Har du fået erhvervs erfaring under din uddannelse (i lære, praktik, studiejob, andet)?
  - o Hvis ja:
    - Hvordan fik du din lære-/praktikplads/studiejob (støtte fra uddannelsesinstitution)?
    - Blev der taget særlige hensyn til din funktionsnedsættelse (hvilke og hvordan tilrettelagde I det)?
    - Hvordan oplevede du det at være i lære/i praktik/have studiejob i forhold til din funktionsnedsættelse?
    - Hvad betød din læretid/praktikopholdet/studiejob erfaring i forhold til din forestillinger om at få et "rigtigt" job?
  - o Hvis nej (og ikke læreplads): Ville du gerne have haft et praktikforløb eller studiejob under din uddannelse?
    - Hvis ja: Hvad skulle der til for at du var kommet i praktik/havde fået et studiejob?
    - Hvis nej: Hvorfor ikke?
- Tilbød din uddannelsesinstitution dig nogen form for vejledning eller tilbud i forhold til det at komme ud på arbejdsmarkedet? (Fx. jobsøgningskursus, mentorordning, virksomhedsbesøg).
  - o Hvis ja: benyttede du det?
    - Hvis ja: Tog det højde for studerende med funktionsnedsættelser?
- Hvad har du selv gjort for at forberede dig på arbejdsmarkedet, mens du var under uddannelse?
  - o Skrevet cv
  - o Søgt job
  - o Fået information om job (fx læst jobannoncer)
  - o Oprettet LinkedIn-profil
  - o Opsøgt karrierevejledning, studievejledning eller lign. på din uddannelsesinstitution
  - o Deltaget i arbejdsmarkedsrettede kurser/arrangementer (cv-/jobsøgningskurser, virksomhedsbesøg, karrieremesse etc.)
  - o Rådgivning/vejledning fra omgangskreds
  - o Andet?



- Hvordan kunne du være blevet motiveret mere til at forberede dig på arbejdsmarkedet, mens du var under uddannelse? (Hvem kunne evt. have gjort noget og hvordan?)

### **Jobforventninger:**

- Hvad er dit drømmejob?
- Hvad betyder et job/arbejdsliv for dig? Hvor meget har tanken om et fremtidigt job fyldt i din bevidsthed?
- Hvornår begyndte du at tænke over dine jobmuligheder og dine jobønsker?
- Hvordan har dit forløb været, efter at du blev færdiguddannet?
- Hvad tror du, omverdenen forventer af dig i forhold til job (fx forældre, kæreste, jobcenter)?
- Hvordan forventer du, at din funktionsnedsættelse vil påvirke dig i et job?
- Hvordan vurderer du dine jobkvalifikationer sammenlignet med dine tidligere studiekammerater?
- Regner du med at få job på ordinære vilkår? (herunder fuldtid/nedsat tid)
  - o Hvis nej: Hvad skal der til, for at du har den nødvendige støtte i et job (kan både være i forhold til eksisterende og ikke-eksisterende ordninger).
- Forventer du at blive ansat i det offentlige eller i det private? Hvorfor?
- Hvordan forventer du, at din kommende arbejdsgiver/kolleger vil reagere, hvis du fortæller, at du har en funktionsnedsættelse?
  - o Ved negativ reaktion: Hvad kan du gøre for at ændre opfattelsen?

### **Jobsøgning:**

- Har du søgt job? Hvor mange/hvor ofte?
  - o Hvis ja: Hvordan præsenterede du din funktionsnedsættelse i ansøgningen?
  - o Hvis nej: Hvordan ville du præsentere din funktionsnedsættelse i ansøgningen?
- Har du været til jobsamtale? (Evt. hvor mange?)
  - o Hvis ja: Gjorde du arbejdsgiver opmærksom på din funktionsnedsættelse?
    - Hvis ja: Hvordan præsenterede du din funktionsnedsættelse (bidrog med løsningsforslag), og hvordan reagerede han/hun?
    - Hvis nej: Hvorfor ikke. Hvordan tror du, at han/hun ville have reageret?
- Har du været i kontakt med nogen af de følgende aktører i forbindelse med jobsøgning (vi tager dem en af gangen), og hvad har dine erfaringer i så fald været?
  - o Jobcenter
  - o A-kasse
  - o Fagforening
  - o Handicaporganisation/patientforening
  - o Deltagelse i jobsøgningskurser og andet
    - Hvis nej: Har du overvejet at kontakte nogen af ovenstående? Hvorfor/hvorfor ikke?
- Har du gjort andre ting (vi tager dem en af gangen) for at komme i job?
  - o Skrevet cv
  - o Læst jobannoncer
  - o Oprettet LinkedIn-profil
  - o Opsøgt vejledningstilbud (andre steder end hos ovennævnte aktører)
  - o Deltaget i netværk for jobsøgende
  - o Deltaget i arbejdsmarkedsrettede kurser/arrangementer (cv-/jobsøgningskurser, virksomhedsbesøg, karrieremesse etc.)
  - o Andet?
    - Hvis nej: Hvad skulle der til, for at du gjorde noget af ovenstående?

Hvis informanten har søgt mange stillinger/arbejdet målrettet med andre strategier uden at komme i job:

- Hvad er din egen forklaring på, at du endnu ikke har fået et arbejde?
- Hvad kan du evt. gøre anderledes i forhold til din jobsøgning?
- Er der nogen form for støtte, vejledning eller andre initiativer, du tænker, kan hjælpe dig med at komme ud på arbejdsmarkedet?

**Om kompenserende støtteordninger:**

- Hvad er dit kendskab og evt. erfaring med følgende handicapkompenserende ordninger?
  - o Fortrinsadgang
  - o Isbryderordning
  - o Personlig assistance
  - o Hjælpemidler
  - o Mentor
    - Hvis ikke kendskab: Hvor og hvordan ville det være mest naturligt for dig at få kendskab til ordningerne? (Fx. via jobcenter, uddannelsesinstitution, handicaporganisation/patientforening, netværk)

## Bilag 1b: Interviewguide til personer i arbejde

### Om funktionsnedsættelsen:

- Hvad er din funktionsnedsættelse, og hvor længe har du haft den?
- Er du åben om din funktionsnedsættelse? Evt. over for hvem er du åben?
- Hvordan omtaler du din funktionsnedsættelse over for andre? Hvis du skulle fortælle om det over for en kollega, tidligere studiekammerat eller anden, der ikke kendte dig på forhånd, hvad ville du så fortælle?
- Hvordan tror du, andre ser på dig i forhold til din funktionsnedsættelse?

### Uddannelsesforløb:

- Hvilken uddannelse har du taget?
- Hvornår begyndte du på din seneste uddannelse, og hvad havde du lavet, inden du begyndte på uddannelsen?
- Hvordan påvirkede din funktionsnedsættelse dig under din uddannelse?
- Har du fået nogen form for særlig støtte under din uddannelse (SPS, handicaptillæg, revalidering, førtidspension)?
- Hvor lang tid tog du om at gennemføre din uddannelse?
- Hvilke forventninger har du selv haft til dit uddannelsesforløb?
- Hvilke forventninger har dine forældre (og omgivelser) haft til dit uddannelsesforløb?
- Hvad er dine forældres uddannelsesbaggrund?

### Erhvervserfaring/erhvervsberøring:

- Har du fået arbejds erfaring under din uddannelse (i lære, praktik, studiejob, andet)?
  - o Hvis ja:
    - Hvordan fik du din lære-/praktikplads/studiejob (støtte fra uddannelsesinstitution)?
    - Blev der taget særlige hensyn til din funktionsnedsættelse (hvilke og hvordan tilrettelagde I det)?
    - Hvordan oplevede du det at være i lære/i praktik/have studiejob i forhold til din funktionsnedsættelse?
    - Hvad betød din læretid/praktikopholdet/studiejob erfaring i forhold til dine forestillinger om at få et "rigtigt" job?
  - o Hvis nej (og ikke læreplads): Ville du gerne have haft et praktikforløb eller studiejob under din uddannelse?
    - Hvis ja: Hvad skulle der til for at du var kommet i praktik/havde fået et studiejob?
    - Hvis nej: Hvorfor ikke?
- Tilbød din uddannelsesinstitution dig nogen form for vejledning eller tilbud i forhold til det at komme ud på arbejdsmarkedet? (Fx. jobsøgningskursus, mentorordning, virksomhedsbesøg).
  - o Hvis ja: benyttede du det?
    - Hvis ja: Tog det højde for studerende med funktionsnedsættelser?
- Hvad gjorde du selv for at forberede dig på arbejdsmarkedet, mens du var under uddannelse?
  - o Skrev cv
  - o Søgte job
  - o Fik information om job (fx læst jobannoncer)
  - o Oprettede LinkedIn-profil
  - o Opsøgte karrierevejledning, studievejledning eller lign. på din uddannelsesinstitution
  - o Deltog i arbejdsmarkedsrettede kurser/arrangementer (cv-/jobsøgningskurser, virksomhedsbesøg, karrieremesse etc.)
  - o Rådgivning/vejledning fra omgangskreds
  - o Andet?
- Hvor mange jobsamtaler var du til, før du fik dit nuværende job?
- Gjorde du arbejdsgiveren opmærksom på din funktionsnedsættelse?
  - o Hvis ja:
    - Hvordan præsenterede du din funktionsnedsættelse (bidrog med løsningsforslag)?

- Hvordan reagerede han/hun?
- o Hvis nej: hvorfor ikke. Hvordan tror du, at han/hun ville have reageret?
- Var du i kontakt med nogen af de følgende aktører i forbindelse med jobsøgning (vi tager dem en af gangen), og hvad har dine erfaringer i så fald været?
  - o Jobcenter
  - o A-kasse
  - o Fagforening
  - o Handicaporganisation/patientforening
  - o Deltagelse i jobsøgningskurser og andet
    - Hvis nej: Overvejede du at kontakte nogen af ovenstående?  
Hvorfor/hvorfor ikke?
- Gjorde du andet for at komme i job (vi tager dem en af gangen)?
  - o Skrev cv
  - o Læste jobannoncer
  - o Oprettede LinkedIn-profil
  - o Opsøgte vejledningstilbud (andre steder end hos ovennævnte aktører)
  - o Deltog i netværk for jobsøgende
  - o Deltog i arbejdsmarkedsrettede kurser/arrangementer (cv-/jobsøgningskurser, virksomhedsbesøg, karrieremesse etc.)
  - o Andet?
    - Hvis nej: Hvad skulle der til, for at du ville have gjort noget af ovenstående?

**Om kompenserende støtteordninger:**

- Hvad er dit kendskab og evt. erfaring med følgende handicapkompenserende ordninger?
  - o Fortrinsadgang
  - o Isbryderordning
  - o Personlig assistance
  - o Hjælpebidler
  - o Mentor
    - Hvis ikke kendskab: Hvor og hvordan ville det være mest naturligt for dig at få kendskab til ordningerne? (Fx. via jobcenter, uddannelsesinstitution, handicaporganisation/patientforening, netværk)