



RAPPORT

# Lederes og potentielle kollegaers holdninger til at arbejde sammen med mennesker med handicap

Det Centrale Handicapråd  
September 2022

# Indhold

**3 Indledning**

**6 Udvalgte hovedresultater**

**9 Potentielle kollegaer**

**34 Ledere**



**Indledning**

# Indledning

## Baggrund og formål

Foreliggende undersøgelse har til formål at afdække lederes og potentielle kollegaers holdninger til at arbejde sammen med mennesker med handicap. Resultaterne af undersøgelsen skal udgøre et vidensgrundlag for en holdningskampagne, der gennemføres af Det Centrale Handicapråd (DCH).

I 2017 og 2019 fik DCH gennemført en undersøgelse af potentielle kollegaers holdninger til beskæftigelse blandt mennesker med handicap. I 2020 fik DCH gennemført en undersøgelse af lederes holdninger til beskæftigelse blandt mennesker med handicap. Foreliggende undersøgelse omfatter både ledere og potentielle kollegaer, og dele af undersøgelsen er således en gentagelse af tidligere undersøgelser.

Omdrejningspunktet for undersøgelserne blandt såvel ledere som potentielle kollegaer er, i hvilken grad man som hhv. potentiel kollega eller leder vægter mangfoldighed og inklusion på arbejdspladsen, og hvilke tanker man gør sig om at arbejde sammen med en person med et handicap. Undersøgelsen blandt ledere omhandler desuden spørgsmål vedrørende ansættelse af medarbejdere med handicap, og hvordan man som arbejdsplads arbejder målrettet med at inkludere mennesker med handicap på arbejdspladsen.

## Læsevejledning

Rapporten er opdelt i to hoveddele omhandlende hhv. potentielle medarbejdere og ledere. Hertil findes foreliggende indledning, som også omhandler en kort metodepræsentation samt udvalgte hovedresultater.

I præsentationen af undersøgelsens resultater er der lagt vægt på at skabe overskuelighed og overblik, hvorfor svarfordelingen af hvert spørgsmål er præsenteret i et simpelt søjlediagram. I tillæg til foreliggende rapport findes en tabelrapport, hvor svarfordelingen på samtlige spørgsmål fremgår opgjort på køn, alder, sektor og branche. For samtlige nedbrydninger er anført signifikansberegninger.

Der er foretaget sammenligninger mellem foreliggende undersøgelse og tidligere undersøgelser samt mellem ledere og potentielle kollegaer, hvor det ud fra et metodisk perspektiv har været muligt.

## Datagrundlaget

### Potentielle kollegaer

Datagrundlaget udgøres af 1024 interviews med tilfældigt udvalgte danskere i alderen 18+. Der er anvendt nationalt repræsentative kvoter på køn, alder og region.

Dataindsamlingen er gennemført i perioden 14.-20. september 2022.

Målgruppen for denne del af undersøgelsen er identisk med målgruppen for de undersøgelser DCH fik gennemført i 2017 og 2019. Derfor kan resultaterne sammenlignes i de tilfælde, hvor spørgsmål stilles enslydende.

### Ledere

Datagrundlaget udgøres af 219 interviews med tilfældigt udvalgte danskere i alderen 18+, som har personaleansvar. Der er anvendt nationalt repræsentative kvoter på køn, alder og region.

Dataindsamlingen er gennemført i perioden 14.–22. september 2022.

Målgruppen for denne del af undersøgelsen adskiller sig fra undersøgelsen i 2020, fordi målgruppen dengang var funktionærer med ledelsesansvar, hvis medarbejdere har haft mulighed for at arbejde hjemmefra under coronavirus/covid-19-krisen. Derfor er resultaterne ikke sammenlignelige.

### Dataindsamlingen

Dataindsamlingen er gennemført webbaseret i Voxmeters panel.

Voxmeters webpanel er rekrutteret telefonisk uden mulighed for uopfordret tilmelding. Det sikrer, at panelet er repræsentativt for *hele* den del af befolkningen, som har internet, og at de borgere, der bruger internettet meget eller på særlige måder ikke er overrepræsenteret i forhold til dem, der bruger det i mindre omfang eller på andre måder.

Spørgeskemaet programmeres i Voxmeters interviewsystem Catglobe. Systemet sikrer en repræsentativ fordeling af respondenter og en valid dataindsamlingsproces.



## Udvalgte hovedresultater

## Udvalgte hovedresultater – Potentielle kollegaer

- 50% af de potentielle kollegaer er enige i, at deres arbejdsplads er ambitiøs i forhold til at sikre en mangfoldig medarbejdersammensætning. 13% er uenige.
- 43% af de potentielle kollegaer er enige i, at deres arbejdsplads har fokus på at sikre et inkluderende arbejdsmiljø for mennesker med handicap. 17% er uenige.
- 45% af de potentielle kollegaer er enige i, at det er vigtigt, at deres arbejdsplads har et særligt fokus på at skabe et inkluderende arbejdsmiljø for mennesker med handicap. 15% er uenige.
- 85% af de potentielle kollegaer svarer, at det vil være fint at arbejde sammen med en kollega med et fysisk handicap mod 5% svarer, at de ikke vil. De tilsvarende tal for en kollega med et psykisk handicap er hhv. 69% og 17%.
- Bekymringerne i forhold til at arbejde sammen med en person med et fysisk handicap knytter sig især til personens evne til at løse arbejdsopgaverne og til om personen har brug for ekstra hjælp. Bekymringerne i forhold til at arbejde sammen med en person med et psykisk handicap knytter sig desuden til, hvordan man skal forholde sig til personen.
- De potentielle kollegaer peger på flere såvel gevinster som udfordringer ved at arbejde sammen med en person med et handicap. Af gevinster fremhæves især muligheden for at få udfordret sin opfattelse af verden, sig selv og eksisterende arbejdsopgaver. Der peges også på det positive i diversitet og rummelighed. Af bekymringer peges især på, at det kræver ekstra tid og flere hensyn at have en kollega med et handicap – forhold som er knappe og som kan være vanskelige at levere i tilstrækkelig grad.

## Udvalgte hovedresultater – Ledere

- 62% af lederne er enige i, at deres arbejdsplads er ambitiøs i forhold til at sikre en mangfoldig medarbejdersammensætning. 6% er uenige.
- 53% af lederne er enige i, at deres arbejdsplads har fokus på at sikre et inkluderende arbejdsmiljø for mennesker med handicap. 14% er uenige.
- 27% af leder angiver, at deres arbejdsplads har en politik, strategi og/eller handleplan, der skal sikre en mangfoldig medarbejdersammensætning. Af disse angiver 48%, at mennesker med handicap *ikke* er nævnt eksplicit.
- 26% af lederne angiver, at de har oplevet at være i tvivl om, hvorvidt en ansøger med de rette kompetencer kunne varetage en stilling på grund af sit handicap. 58% har ikke oplevet dette. Blandt de ledere, der har oplevet at være i tvivl, angiver 88%, at de spurgte ind til det, de var i tvivl om.
- 9% af lederne angiver, at de har afvist en person alene, fordi vedkommende var i tvivl om, hvorvidt personen kunne varetage jobbet på grund af sit handicap. 70% svarer, at dette ikke er sket.
- 85% af lederne svarer, at det vil være fint at arbejde sammen med en kollega med et fysisk handicap mod 9%, som svarer, at de ikke vil. De tilsvarende tal for en kollega med et psykisk handicap er hhv. 65% og 25%.
- Bekymringerne i forhold til at arbejde sammen med en person med et fysisk handicap knytter sig især til personens evne til at løse arbejdsopgaverne og til personens evne til at samarbejde. Bekymringerne i forhold til at arbejde sammen med en person med et psykisk handicap knytter sig ligeledes til personens evne til at løse arbejdsopgaverne, men også til personens evne til at samarbejde.
- Lederne peger på flere såvel gevinster som udfordringer knyttet til at have en medarbejder med et handicap. Af gevinster fremhæves især det positive i at have en mangfoldig og rummelig arbejdsplads. Dernæst peges på det positive i at få udfordret sin opfattelse af verden, sig selv og eksisterende arbejdsopgaver. Af bekymringer peges især på, at det kræver ekstra tid og flere hensyn at have en kollega med et handicap, risikoen for at medarbejderen ikke kan udføre opgaven, og arbejdspladsens mulighed for at støtte personen i tilstrækkelig grad.



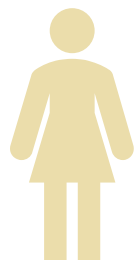
**Potentielle kollegaer**



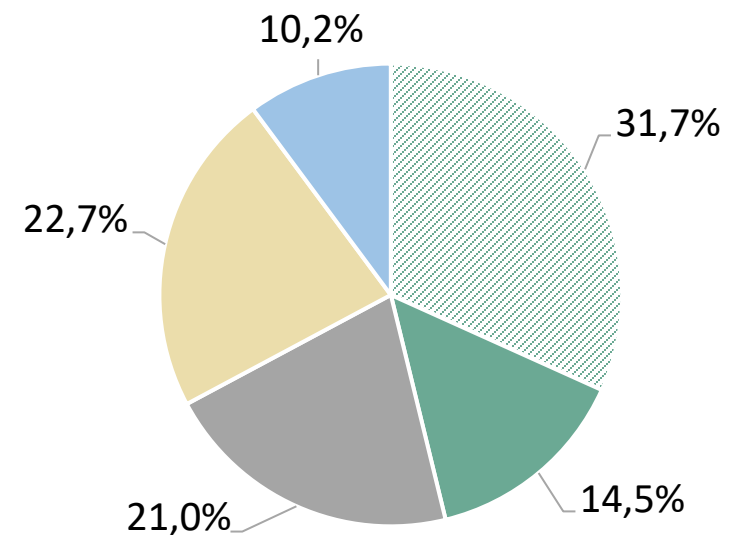
## Hvem er de potentielle kollegaer?



49,3%



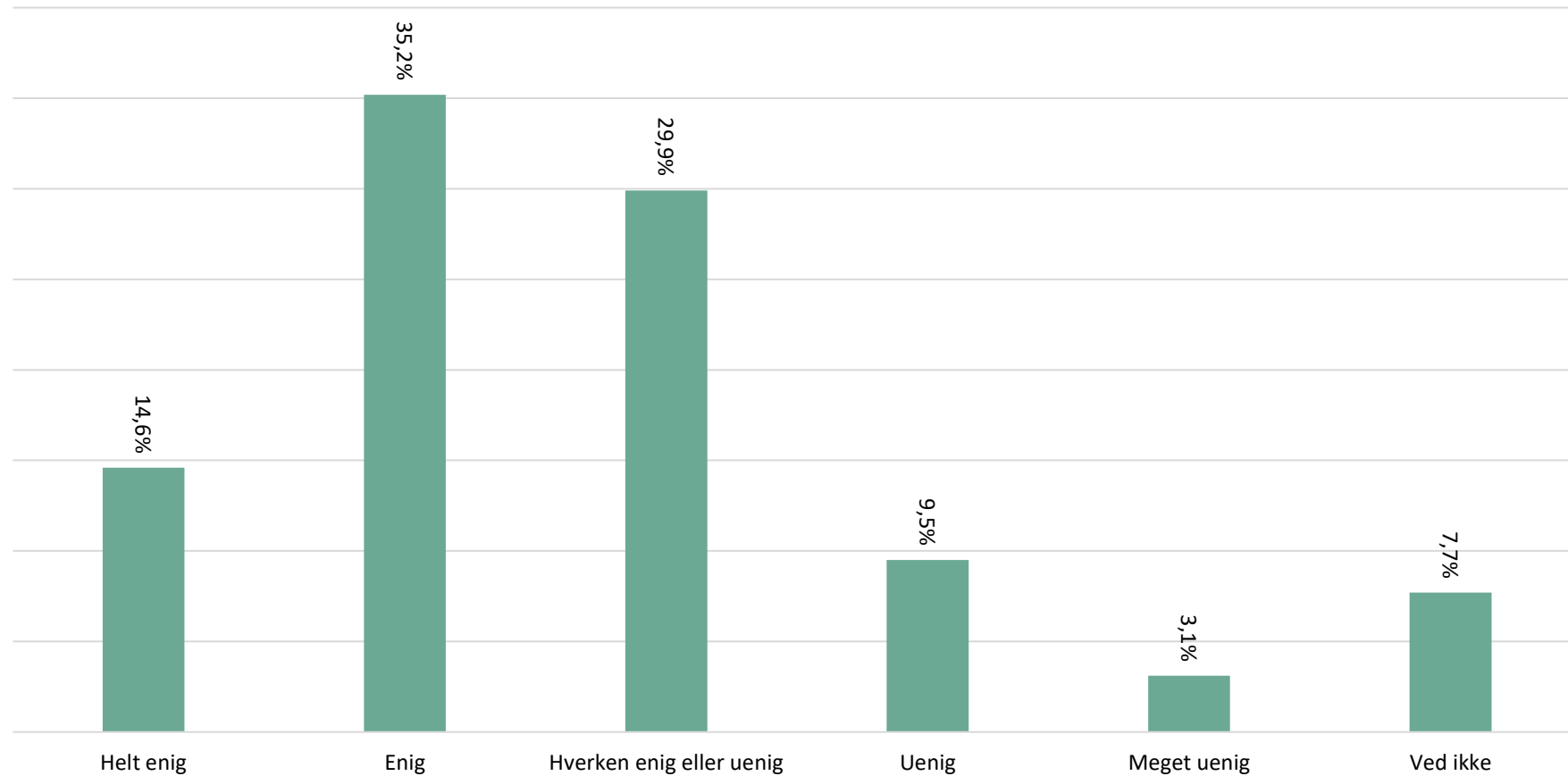
50,7%



-  Region Hovedstaden
-  Region Sjælland
-  Region Syddanmark
-  Region Midtjylland
-  Region Nordjylland

18-34 år	35-49 år	50-64 år	65+ år
27,4%	22,9%	24,5%	25,1%

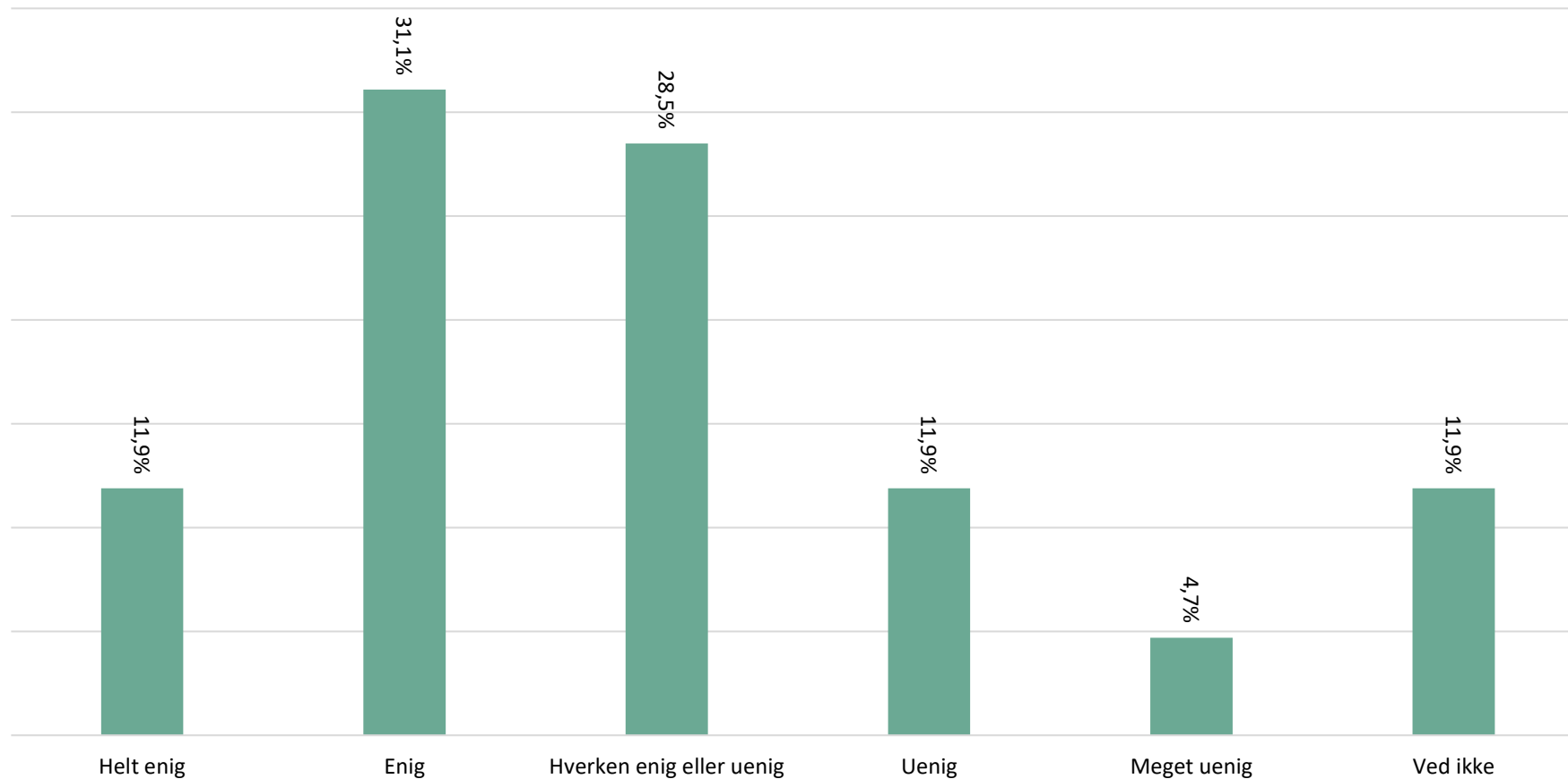
## Min arbejdsplads er ambitiøs i forhold til at sikre en mangfoldig medarbejdersammensætning



Spørgsmål: Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn: Min arbejdsplads er ambitiøs i forhold til at sikre en mangfoldig medarbejdersammensætning

Base: 539 – Basen inkluderer kun de respondenter, der er i beskæftigelse

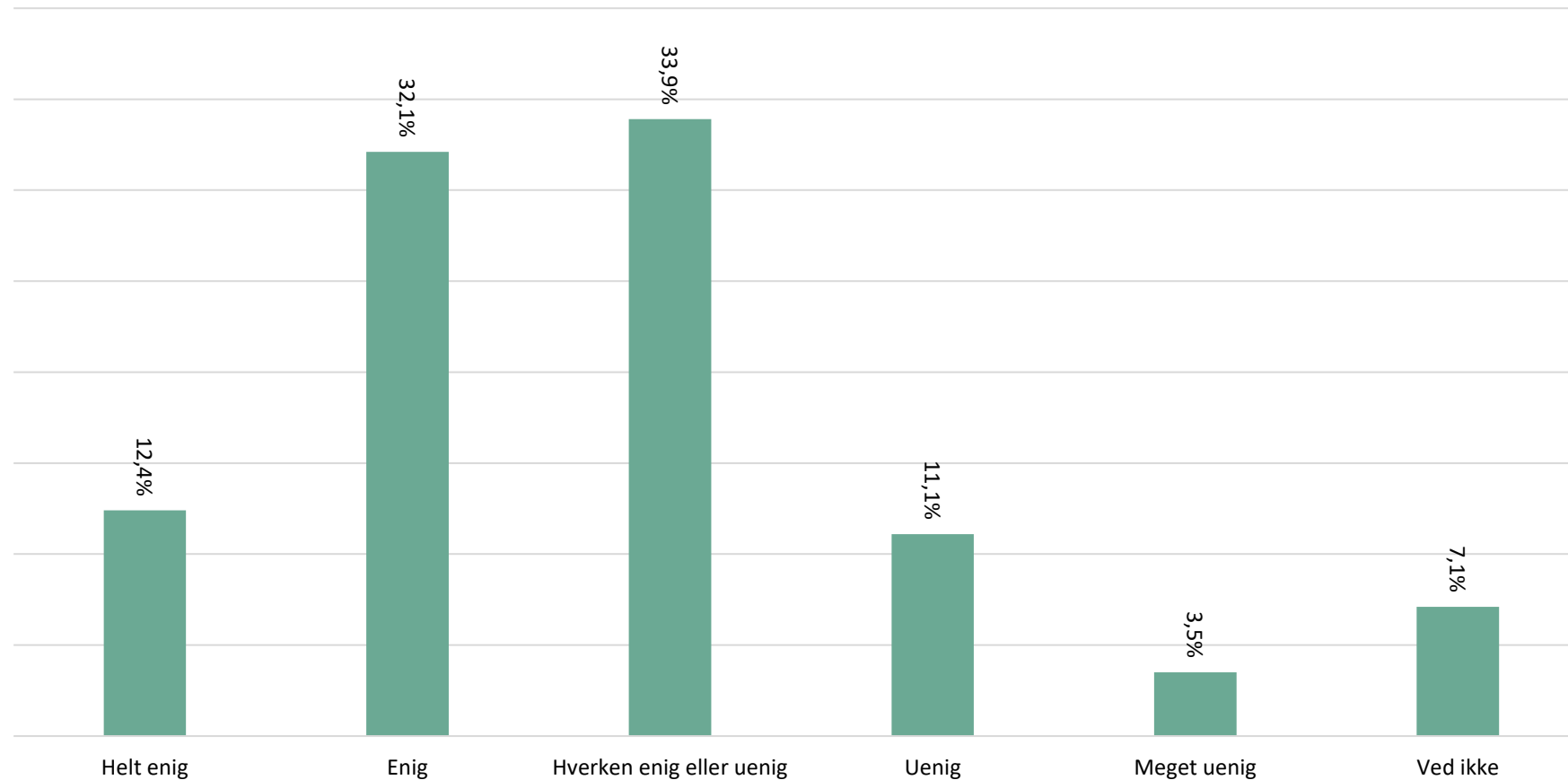
## Min arbejdsplads har fokus på at sikre et inkluderende arbejdsmiljø for mennesker med handicap



Spørgsmål: Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn: *Det er vigtigt for mig, at min arbejdsplads har et særligt fokus på at skabe et inkluderende arbejdsmiljø for mennesker med handicap*

Base: 539 – Basen inkluderer kun de respondenter, der er i beskæftigelse

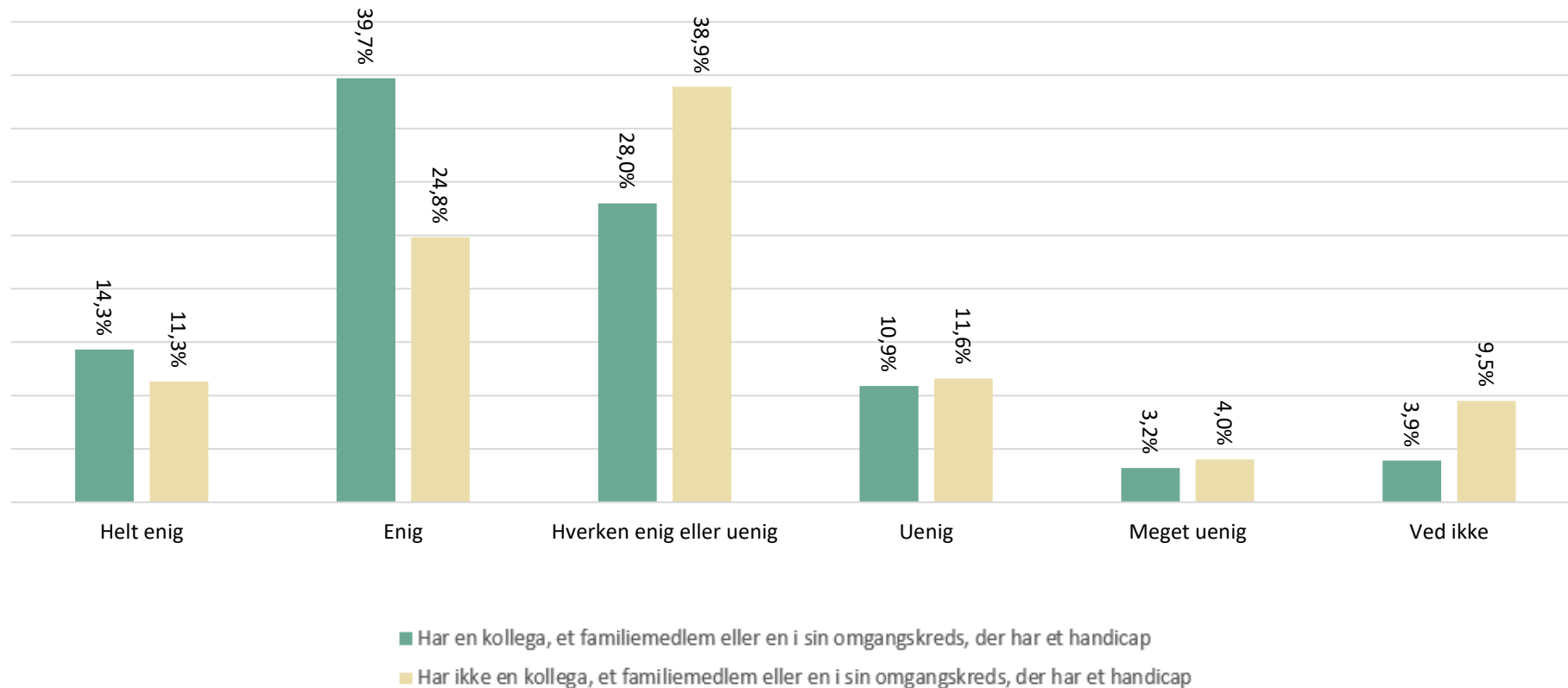
## Det er vigtigt for mig, at min arbejdsplads har et særligt fokus på at skabe et inkluderende arbejdsmiljø for mennesker med handicap



Spørgsmål: Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn: *Det er vigtigt for mig, at min arbejdsplads har et særligt fokus på at skabe et inkluderende arbejdsmiljø for mennesker med handicap*

Base: 539 – Basen inkluderer kun de respondenter, der er i beskæftigelse

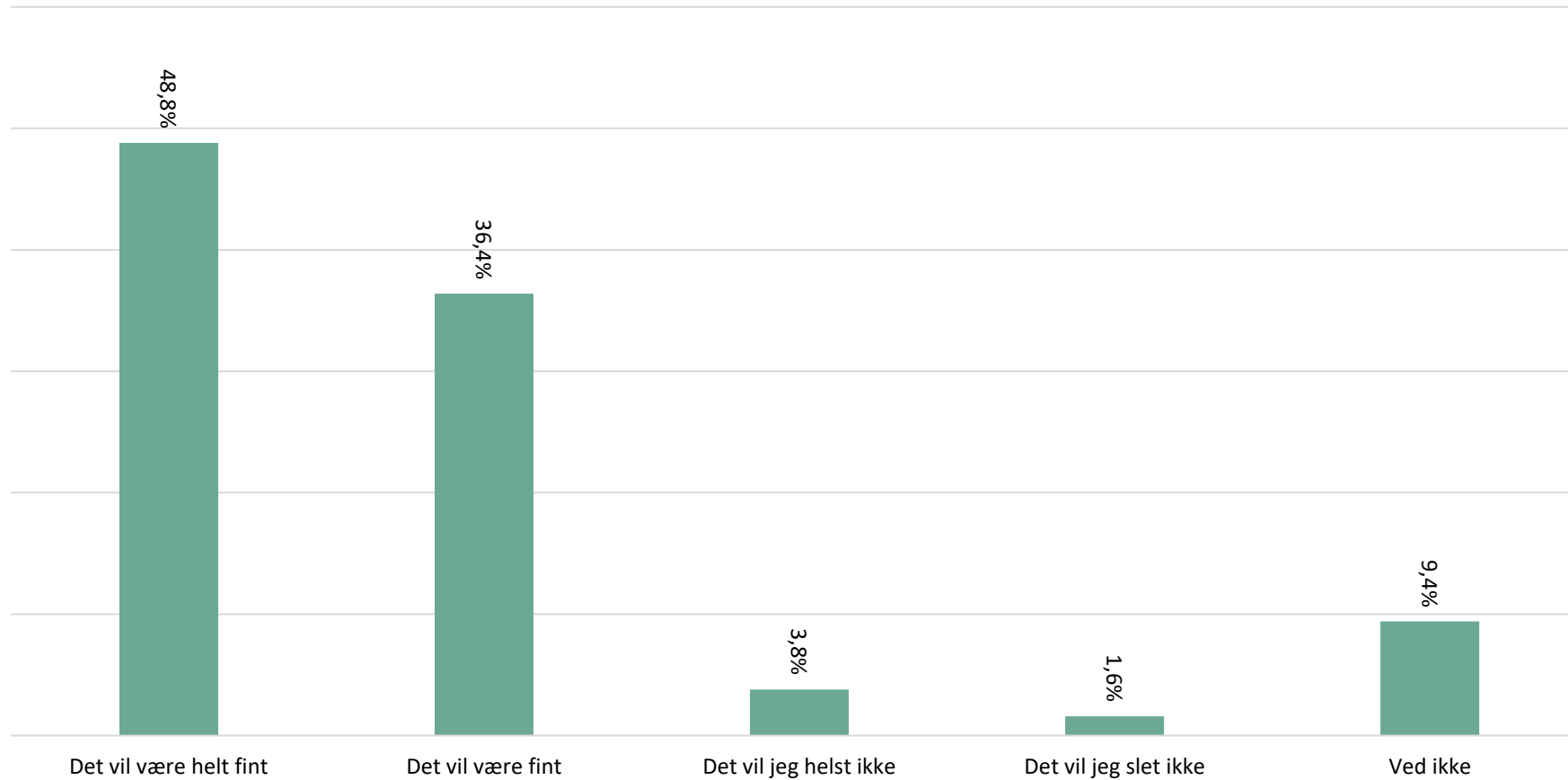
## Det er vigtigt for mig, at min arbejdsplads har et særligt fokus på at skabe et inkluderende arbejdsmiljø for mennesker med handicap



Fordelt på: Har du en kollega, et familiemedlem eller en i din omgangskreds, der har et handicap (ja/nej)?

Base: 539 – Basen inkluderer kun de respondenter, der er i beskæftigelse. Har du en kollega, et familiemedlem eller en i din omgangskreds, der har et handicap?

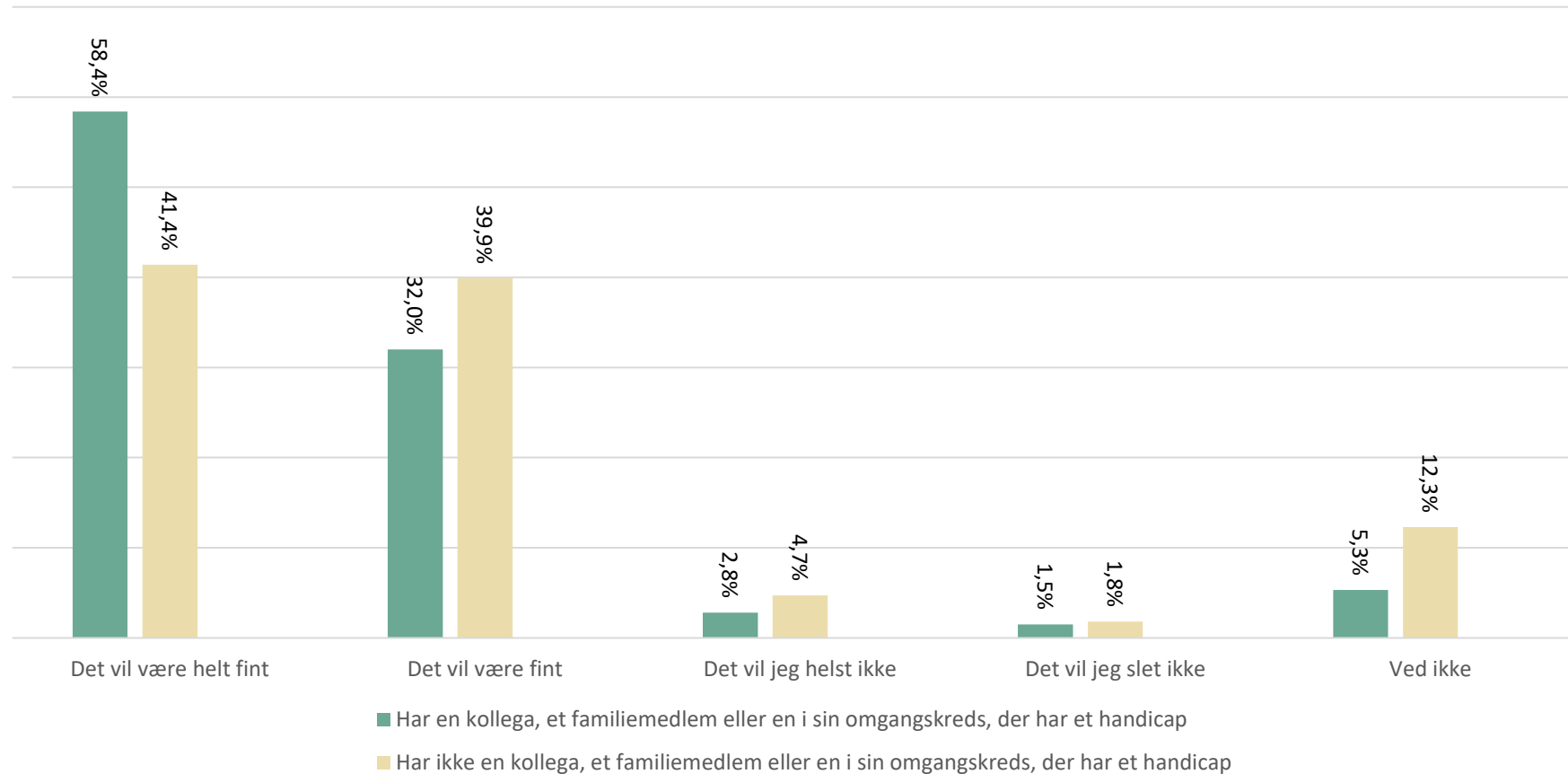
## Hvordan vil man have det med at arbejde sammen med en kollega med et fysisk handicap



Spørgsmål: Hvordan vil du have det med at arbejde sammen med en kollega med et fysisk handicap (for eksempel blind, døv eller kørestolsbruger). Hvis du allerede arbejder sammen med en kollega med et fysisk handicap, så tænk på dine overvejelser første gang du mødte personen

Base: 1.024 – Basen inkluderer både respondenter i og uden for beskæftigelse

## Hvordan vil man have det med at arbejde sammen med en kollega med et fysisk handicap

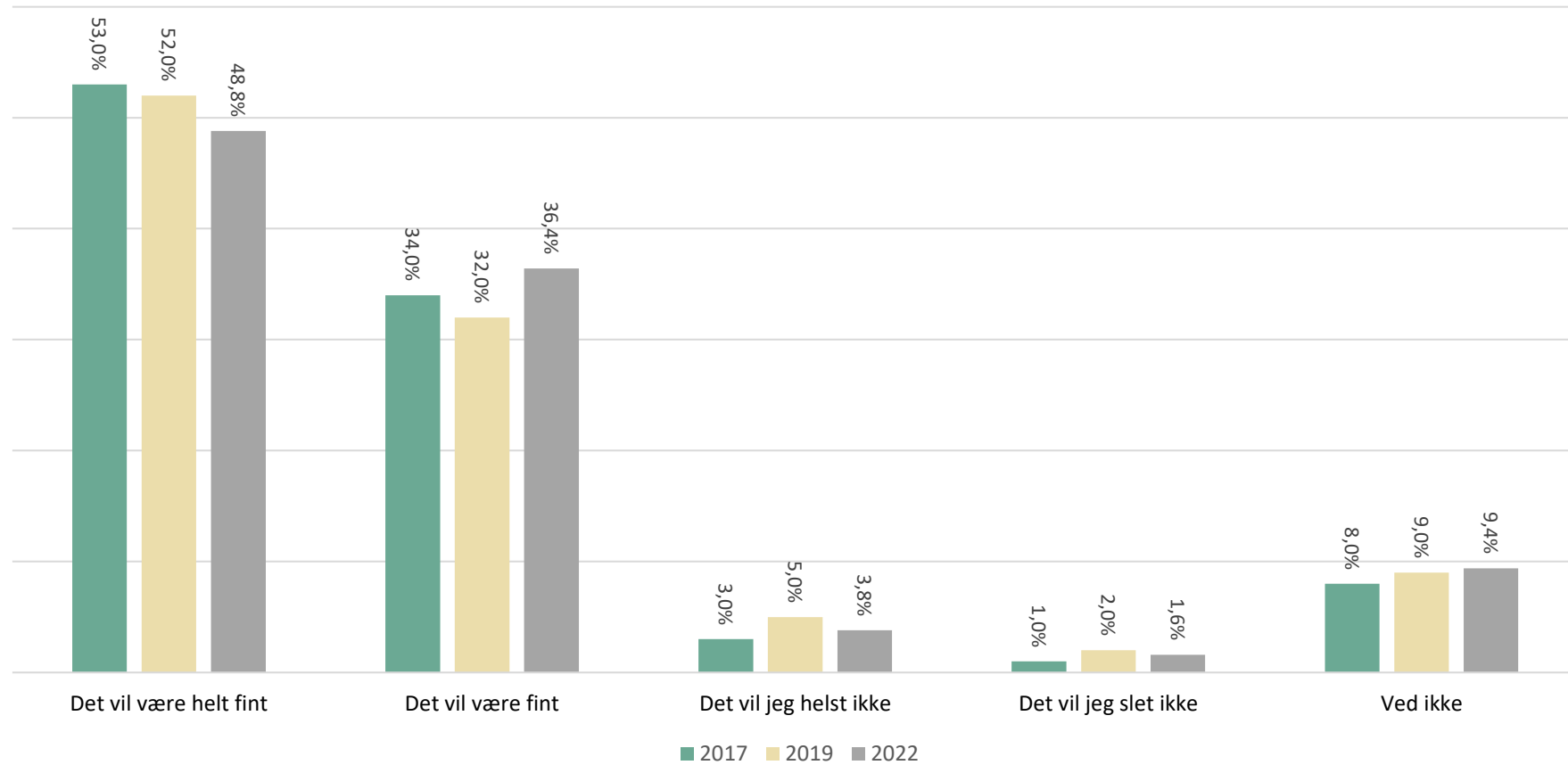


Fordelt på: Har du en kollega, et familiemedlem eller en i din omgangskreds, der har et handicap?

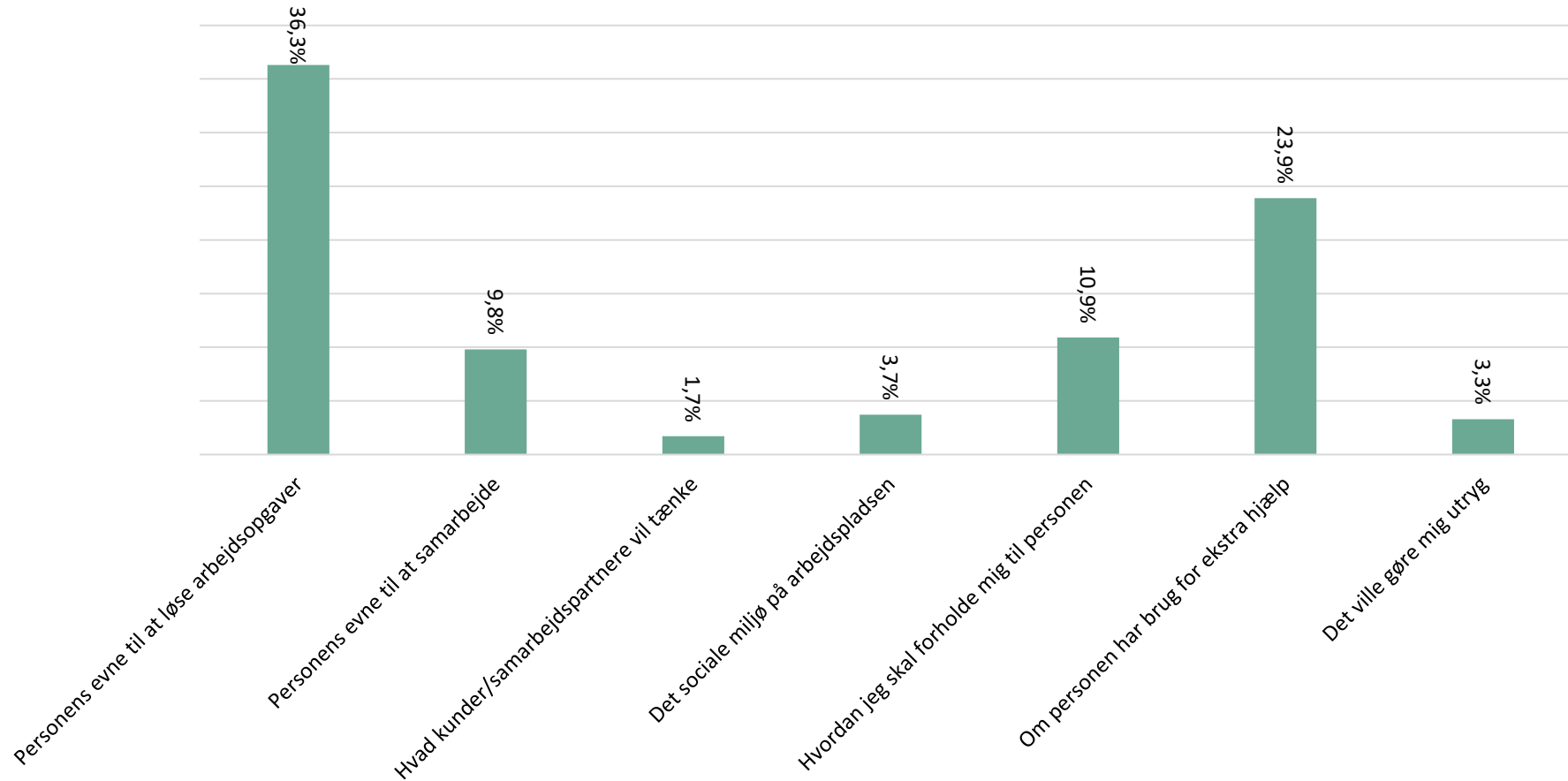
Base: 991 – Basen inkluderer både respondenter i og uden for beskæftigelse, Ved ikke er ekskluderet fra basen i spørgsmålet Har du en kollega, et familiemedlem eller en i din omgangskreds, der har et handicap?



# Hvordan vil man have det med at arbejde sammen med en kollega med et fysisk handicap



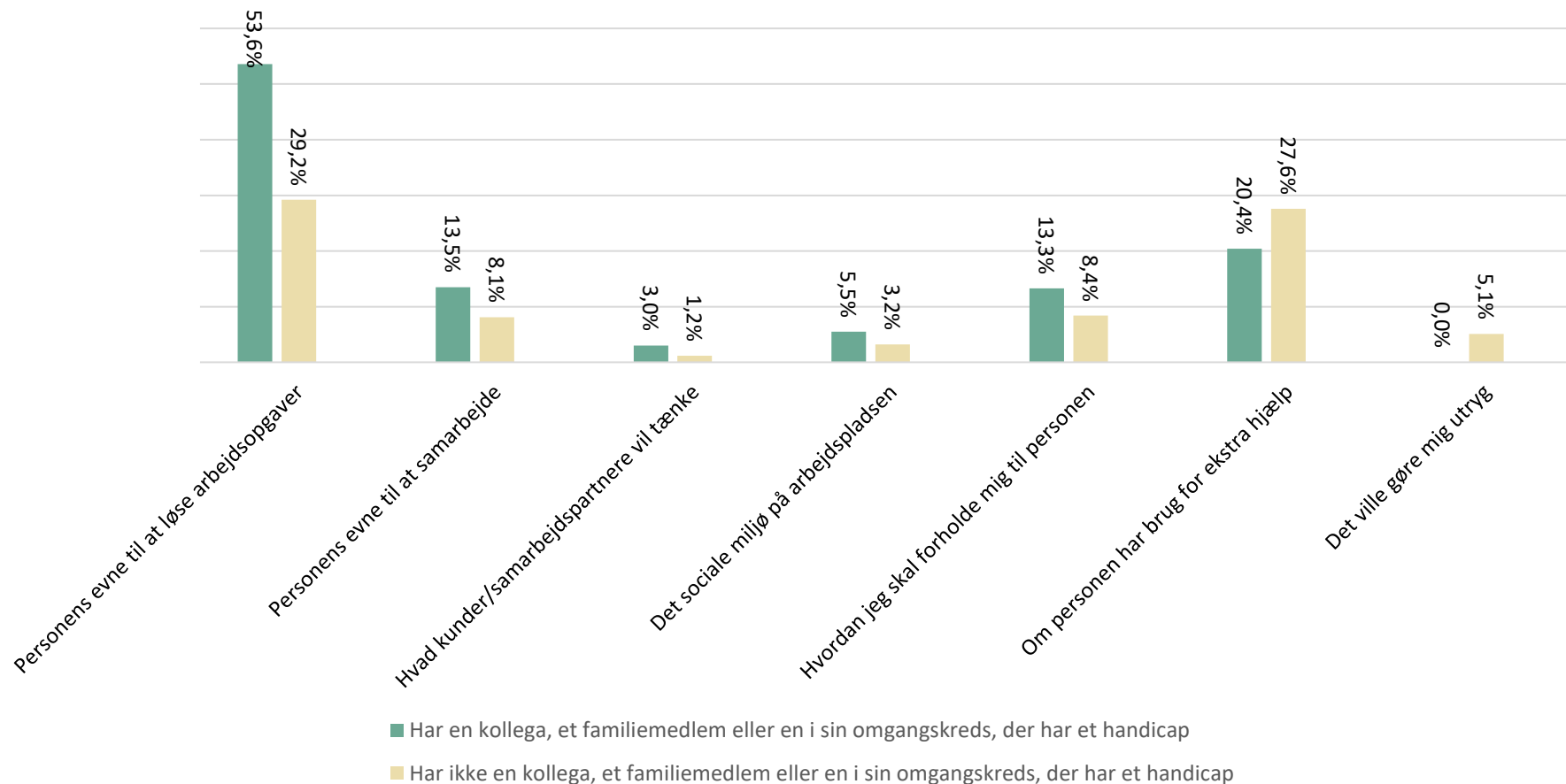
## Særlige bekymringer i forhold til at arbejde sammen med en person med et fysisk handicap?



Spørgsmål: Hvad vil du være særligt bekymret for ved at arbejde sammen med en person med et fysisk handicap?

Base: 151 – Basen udgøres af respondenterne, der har svaret 'det vil jeg helst ikke', 'det vil jeg slet ikke' og 'ved ikke'. Grundet vejning er der en forskel på 1 respondent. Besvarelserne 'Andet, notér gerne', 'Ved ikke' er ikke inkluderet på grafen

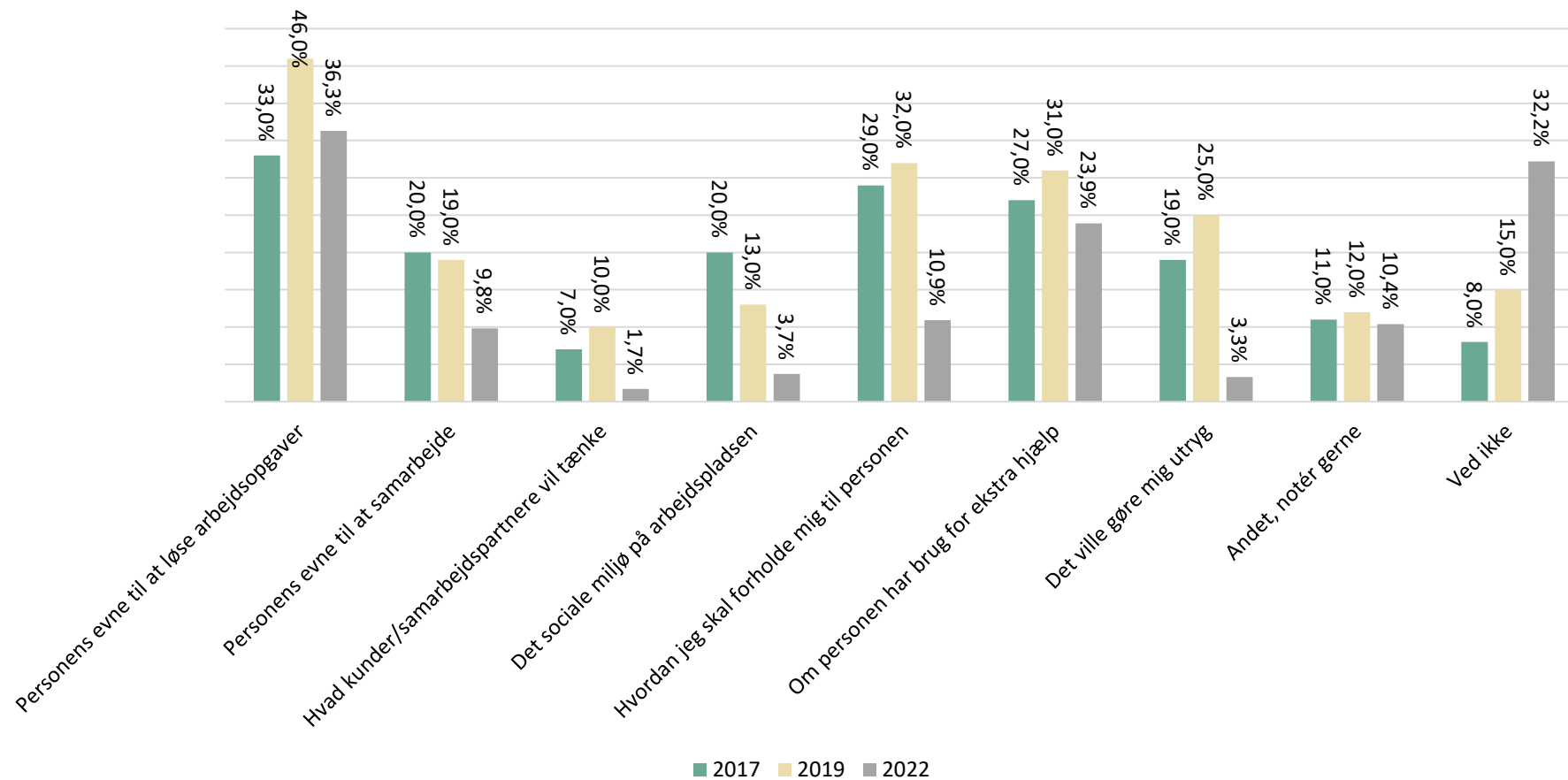
## Særlige bekymringer i forhold til at arbejde sammen med en person med et fysisk handicap?



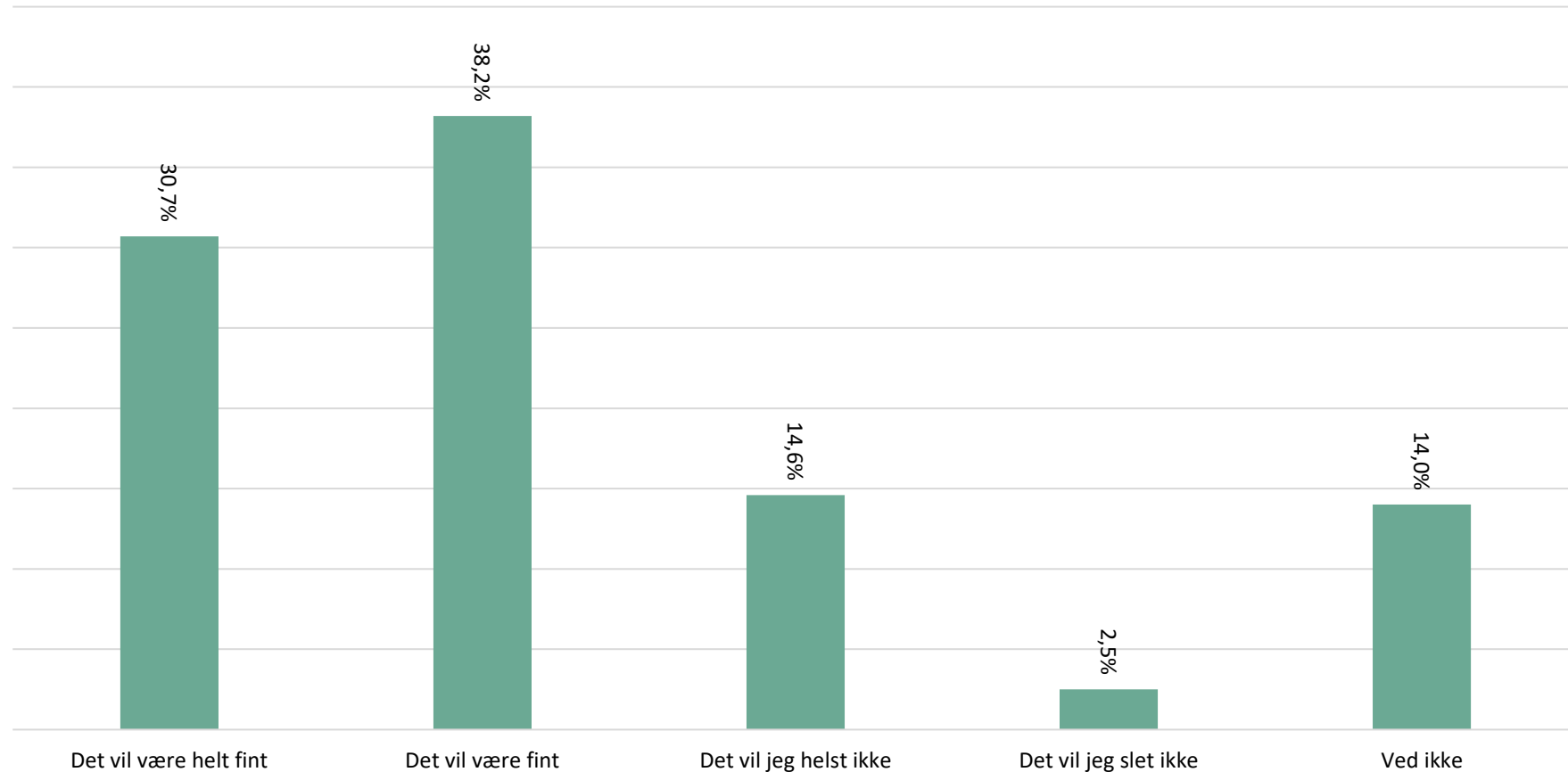
Fordelt på: Har du en kollega, et familiemedlem eller en i din omgangskreds, der har et handicap (ja/nej)?

Base: 151 – Basen udgøres af respondenterne, der har svaret 'det vil jeg helst ikke', 'det vil jeg slet ikke' og 'ved ikke'. Grundet vejning er der en forskel på 1 respondent. På grafen er svarmulighederne 'Andet, notér gerne', 'ved ikke' udeladt.

## Særlige bekymringer i forhold til at arbejde sammen med en person med et fysisk handicap?



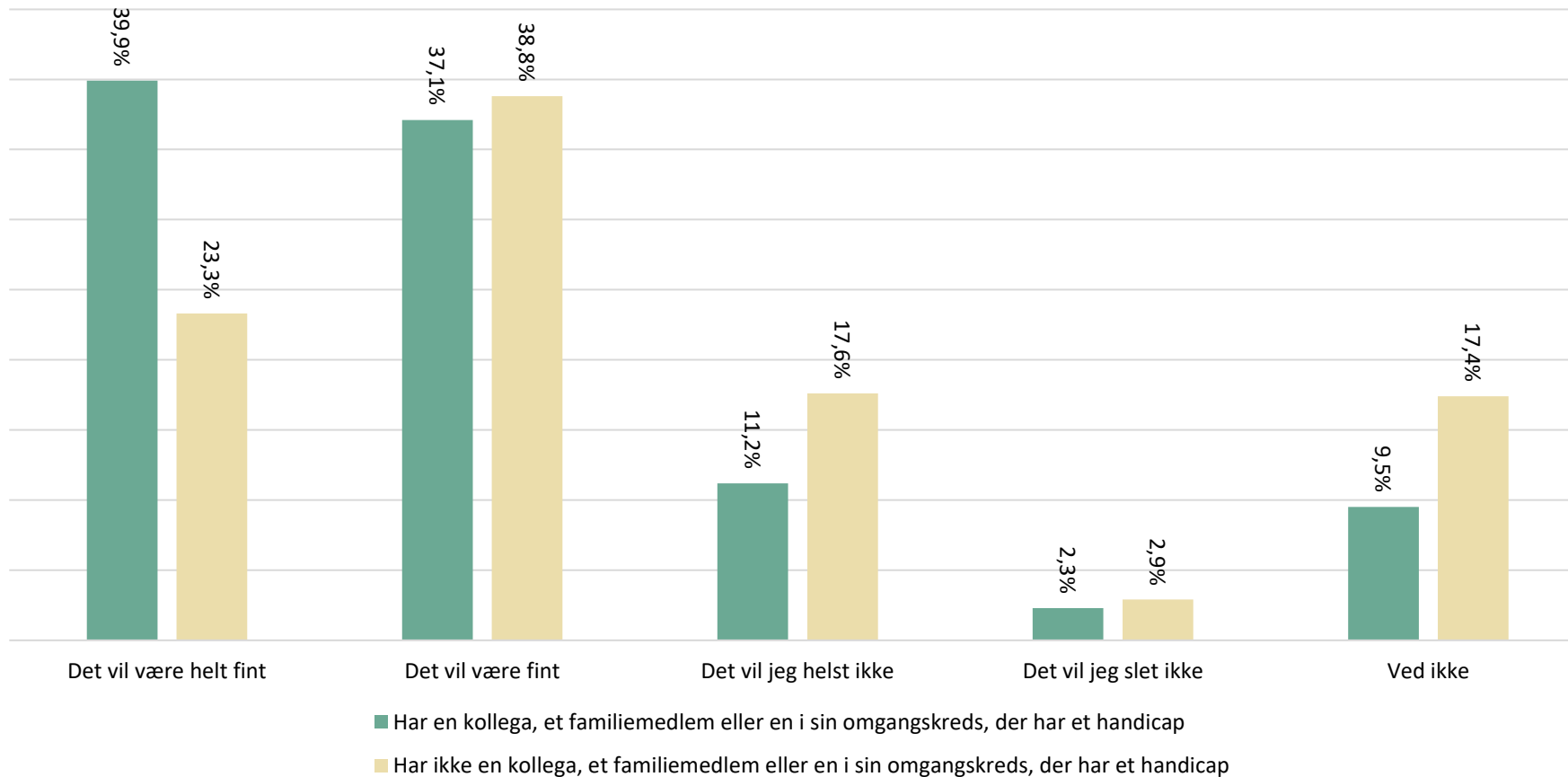
## Hvordan vil man have det med at arbejde sammen med en kollega med et psykisk handicap



Spørgsmål: Hvordan vil du have det med at arbejde sammen med en kollega med et psykisk handicap. Hvis du allerede arbejder sammen med en kollega med et psykisk handicap, så tænk på dine overvejelser første gang du mødte personen

Base: 1.024 – Basen inkluderer både respondenter i og uden for beskæftigelse

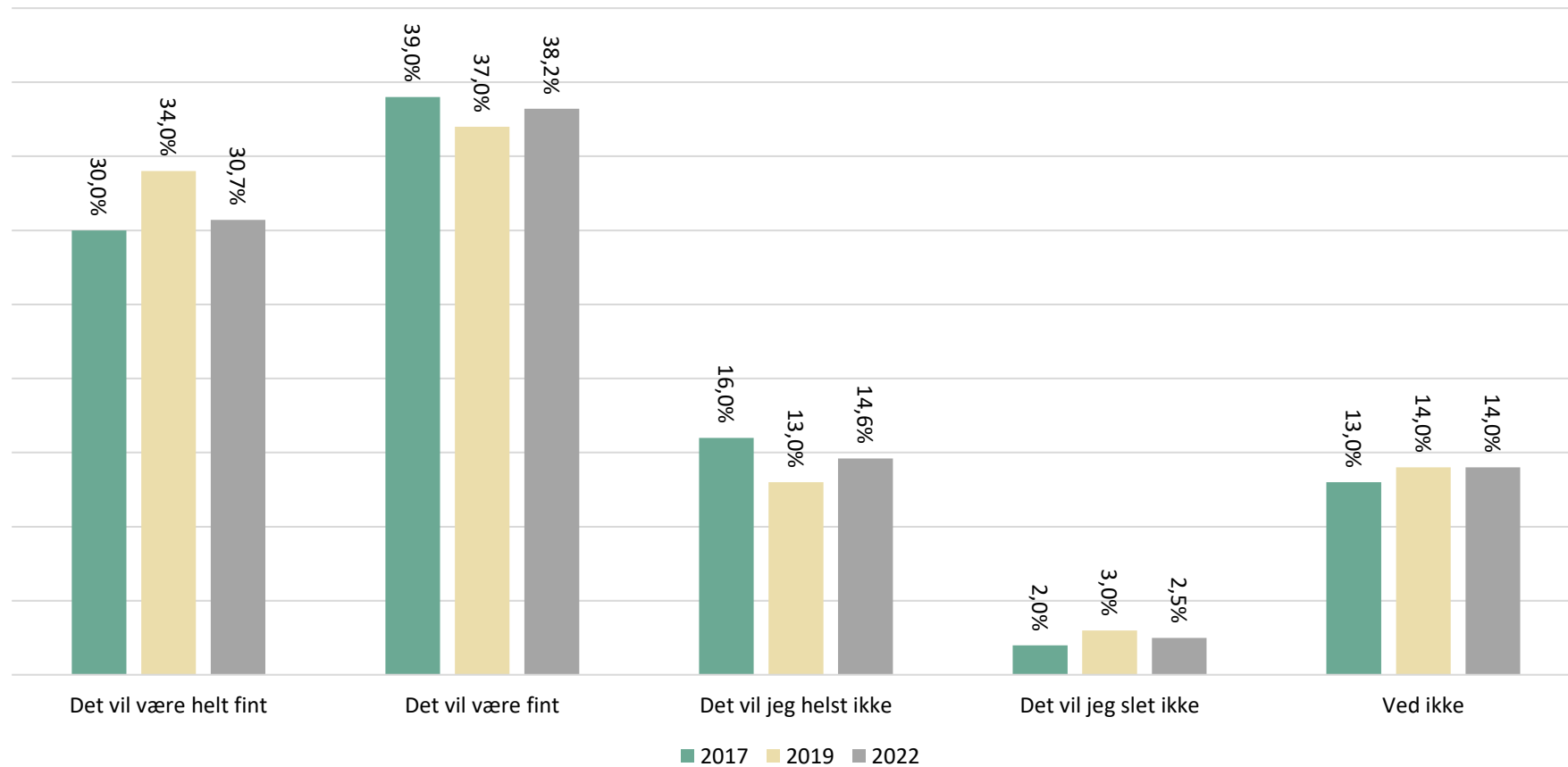
## Hvordan vil man have det med at arbejde sammen med en kollega med et psykisk handicap



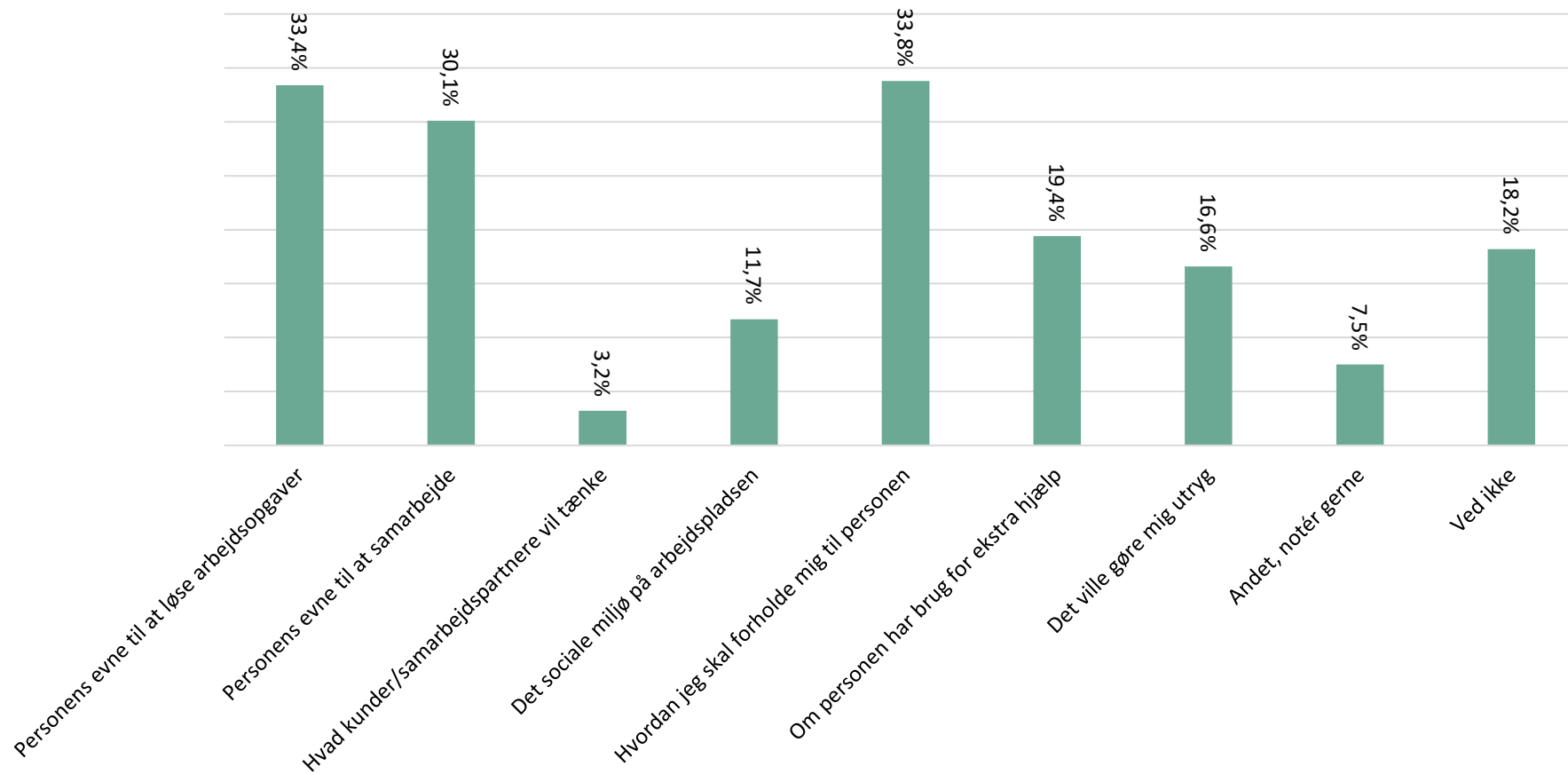
Fordelt på: Har du en kollega, et familiemedlem eller en i din omgangskreds, der har et handicap (ja/nej)?

Base: 991 – Basen inkluderer både respondenter i og uden for beskæftigelse. Basen inkluderer ikke respondenter, der har svaret 'Ved ikke' på spørgsmålet: *Har du en kollega, et familiemedlem eller en i din omgangskreds, der har et handicap?*

# Hvordan vil man have det med at arbejde sammen med en kollega med et psykisk handicap



## Særlige bekymringer i forhold til at arbejde sammen med en person med et psykisk handicap?

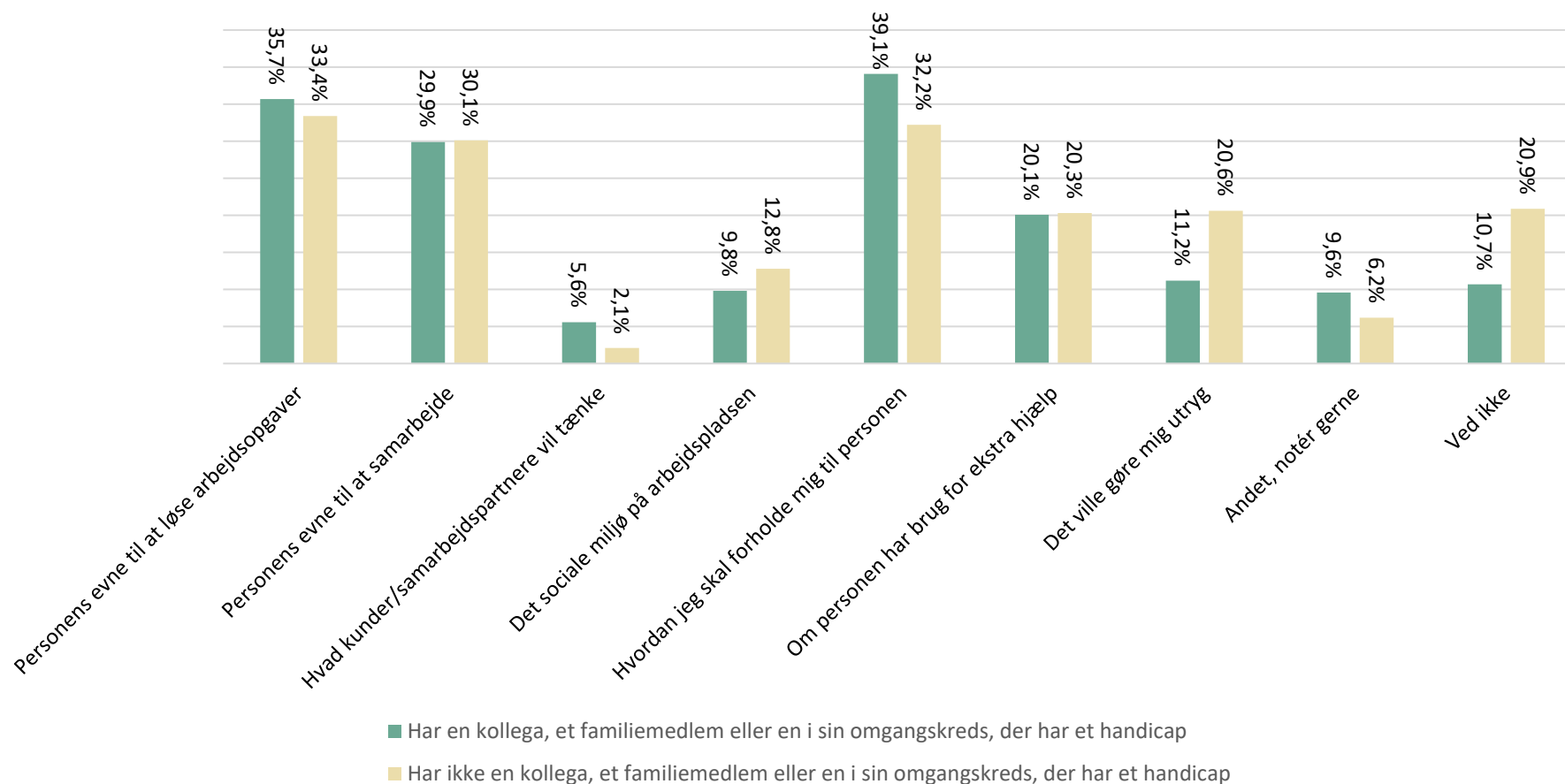


Spørgsmål: Hvad vil du være særligt bekymret for ved at arbejde sammen med en person med et psykisk handicap?

Base: : 318 – Basen udgøres af respondenterne, der har svaret 'det vil jeg helst ikke', 'det vil jeg slet ikke' og 'ved ikke'. Grundet vejning er der en forskel på 1 respondent



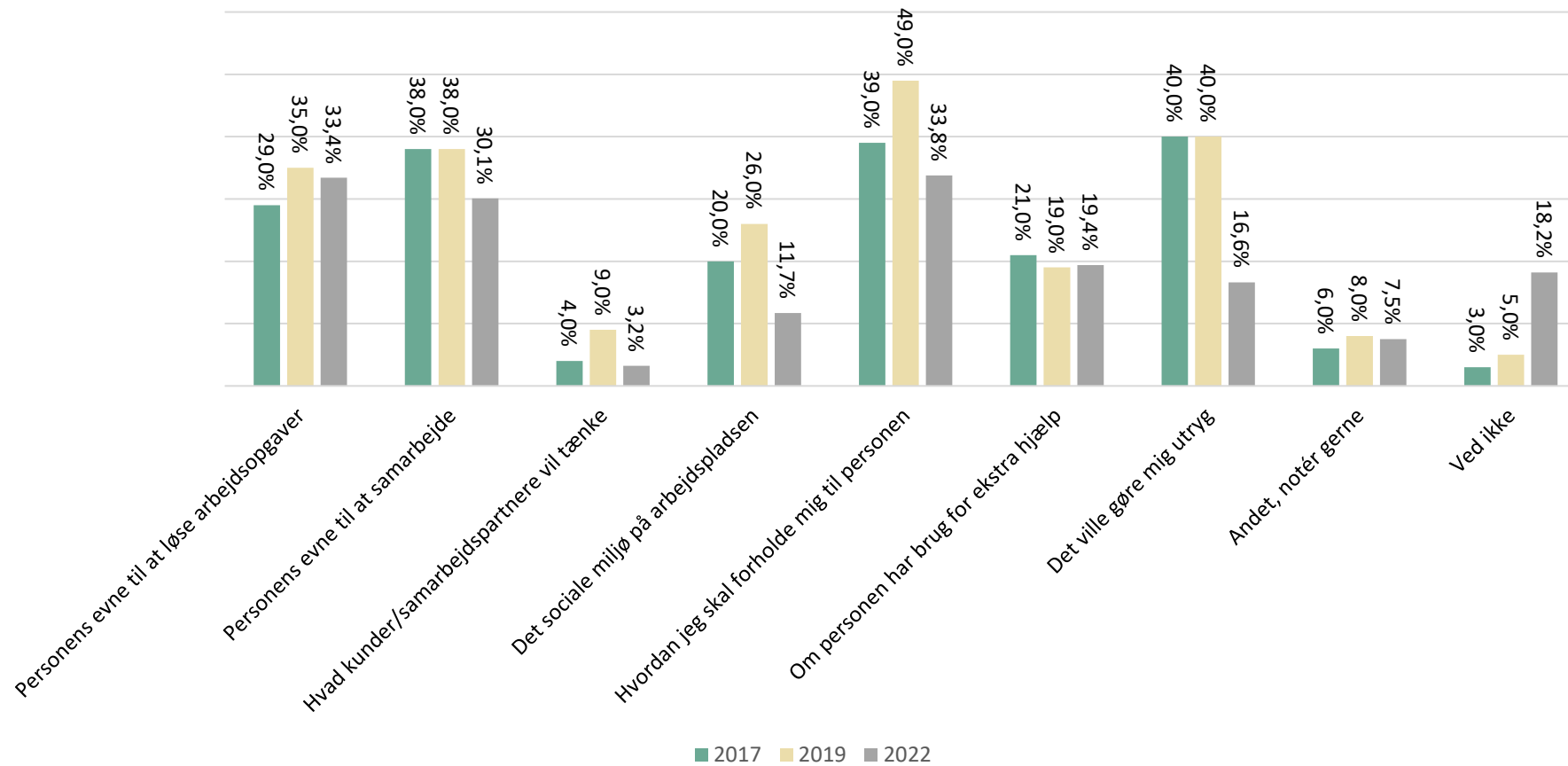
## Særlige bekymringer i forhold til at arbejde sammen med en person med et psykisk handicap?



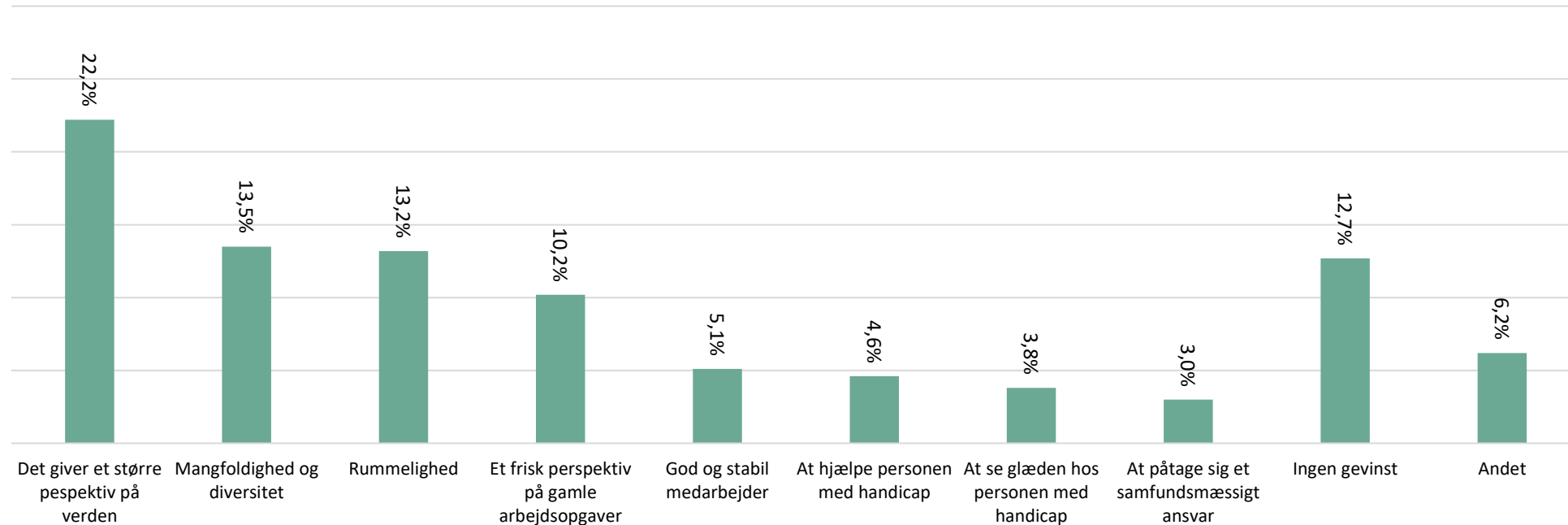
Fordelt på: Har du en kollega, et familiemedlem eller en i din omgangskreds, der har et handicap?

Base: 305 – Basen udgøres af respondenterne, der har svaret 'det vil jeg helst ikke', 'det vil jeg slet ikke' og 'ved ikke'. Grundet vejning er der en forskel på 1 respondent. 'Ved ikke' er ekskluderet fra basen, hvorfor basen er 305, i stedet for 318.

# Særlige bekymringer i forhold til at arbejde sammen med en person med et psykisk handicap?



## De potentielle kollegaers angivelse af de største gevinster ved at arbejde sammen med mennesker med handicap (Angivet i fritekst og efterfølgende kodet)



Spørgsmål: Beskriv med egne ord, hvad du vurderer som de største gevinster ved at arbejde sammen med mennesker med handicap. Giv gerne konkrete eksempler.

Svar: Respondenterne har svaret i fritekst, som efterfølgende er blevet kodet. På de følgende slides fremgår, hvad de forskellige kategorier dækker.

Base: 548

## Potentielle kollegaers angivelse af de største gevinster

– Præsentation af indholdet af de kodede kategorier som fremgår af diagrammet på slide 27 og eksempler på svar

### Det giver at større perspektiv på verden

Respondenterne lægger vægt på det positive i at få deres verdensbillede udfordret.

*"Jeg bliver udfordret på, at min verden ikke er den eneste måde at leve på"*

### Mangfoldighed og diversitet

I denne kategori lægger respondenterne vægt på, at forskelligheder er den største gevinst. Det er mangfoldigheden og diversiteten, der i sig selv er gevinsten. Det vil sige jo større forskelligheder, desto bedre en arbejdsplads.

*"Giver et godt arbejdsmiljø at blande mennesker"*

### Rummelighed

Respondenterne lægger vægt på, at de selv bliver mere rummelige – der er altså et fokus på individuel selvudvikling her.

*"Jeg er ikke sikker på, at der er nogle arbejdsmæssige gevinster, men jeg har lært at tage hensyn og at ting kan gøres forskelligt"*

### Et frisk perspektiv på gamle arbejdsopgaver

I denne kategori lægger respondenterne vægt på den tilgang, kollegaer med et handicap har til arbejdsopgaver. Her ser respondenterne positivt på muligheden for, at kollegaen med et handicap kan komme med løsninger fra helt nye indgangsvinkler.

*"De kan evt. inddrage nogle andre perspektiver på forskellige problemstillinger, og påpege problemstillinger folk uden handicap ikke lægger mærke til"*

## Største gevinster – fortsat

### **God og stabil medarbejder**

Respondenterne i denne kategori opfatter kollegaer med handicap, som nogle de kan regne med leverer en god og stabil arbejdsindsats på trods af deres handicap.

### **At hjælpe mennesker med handicap**

I denne kategori lægger respondenterne vægt på gevinsten ved at hjælpe en person med handicap, fordi det giver personen en gevinst at være en del af en arbejdsplads.

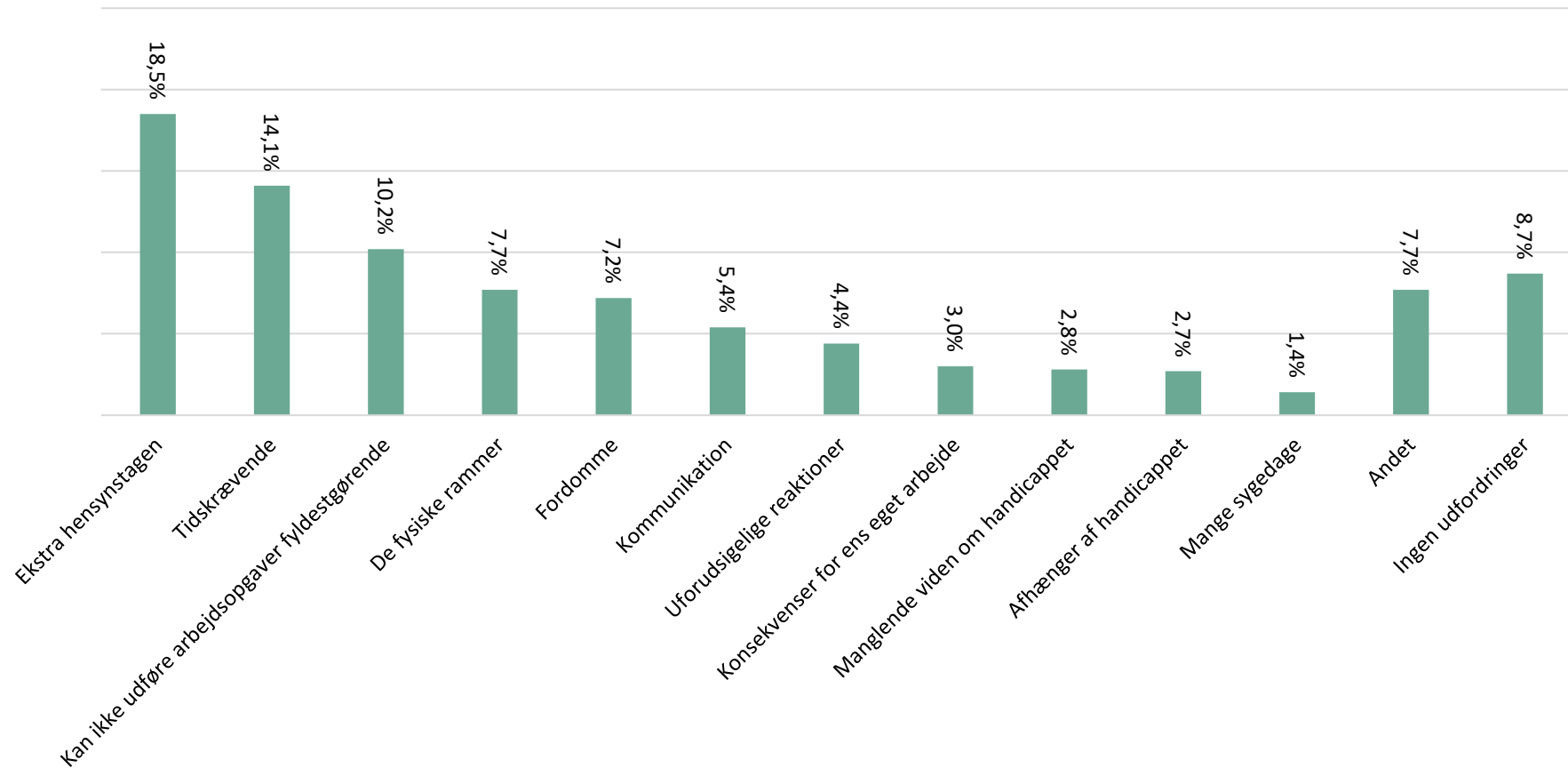
### **At se glæden hos mennesker med handicap**

Respondenterne i denne kategori lægger vægt på den glæde, som en kollega med handicap viser i en arbejdssituation. Der er en indikation af, at respondenterne selv nyder at sprede denne glæde.

### **At påtage sig et samfundsmæssigt ansvar**

Respondenterne i denne kategori lægger vægt på det ansvar, man som samfund og kollega bør påtage sig i forhold til mennesker med handicap.

## De potentielle kollegaers angivelse af de største udfordringer ved at arbejde sammen med mennesker med handicap (Angivet i fritekst og efterfølgende kodet)



Spørgsmål: Beskriv med egne ord, hvad du vurderer som de største udfordringer ved at arbejde sammen med mennesker med handicap. Giv gerne konkrete eksempler.

Svar: Respondenterne har svaret i fritekst, som efterfølgende er blevet kodet. På de følgende slides fremgår, hvad de forskellige kategorier dækker.

Base: 539

## Potentielle kollegaers angivelse af de største udfordringer

– Præsentation af indholdet af de kodede kategorier som fremgår af diagrammet på slide 30 og eksempler på svar

### Ekstra hensynstagen

Respondenterne lægger vægt på, at en kollega med et handicap kræver, at de tager flere hensyn på arbejdet. Særligt er der i denne kategori flere, der frygter at komme til at tage et misforstået hensyn.

*"Jeg er bekymret for om jeg vil håndtere det korrekt. Tage de korrekt hensyn og ikke misforståede hensyn"*

### Tidskrævende

Respondenterne i denne kategori lægger vægt på, at det kræver ekstra tid og mere tålmodighed at arbejde sammen med en person med handicap. Specielt lægges der vægt på opstarten.

*"At have tid til at implementere personen"*

### Kan ikke udføre arbejdet fyldestgørende

Respondenterne i denne kategori har fokus på, at den største udfordring er, hvorvidt en kollega med handicap kan udføre de arbejdsopgaver, der er på arbejdspladserne. Flere af respondenterne er meget specifikke i deres svar og tager udgangspunkt i spørgsmålet om, hvorvidt en kollega med handicap kan indgå i lige netop deres fag. Blandt andet peges der på sygeplejen, hvor der kan være udfordringer med adgang til medicin, eller at man som blind i en butik ikke ville kunne finde varer eller oprette varer på nettet osv.

### De fysiske rammer

Respondenterne i denne kategori lægger vægt på de fysiske rammer på arbejdspladserne, som den største udfordring. Her er der særligt fokus på mennesker med fysiske handicaps i svarerne.

## Største udfordringer – fortsat

### Fordomme

I denne kategori lægger respondenterne vægt på egne, kollegaers eller arbejdspladsens fordomme overfor mennesker med handicap, som den største udfordring.

### Kommunikation

Respondenterne i denne kategori lægger vægt på, at det kan være svært at kommunikere med mennesker med handicap. En respondent peger på, at det helt specifikt er svært at kommunikere med en døv kollega. For flere af respondenterne er fokus på mere generelle kommunikationsbarrierer, der ikke kun opstår ved sensoriske handicaps.

### Uforudsigelige reaktioner

Respondenterne i denne kategori er bange for reaktionen fra en kollega med handicap. Det handler blandt andet om, at man frygter ikke at kunne finde ud af at afkode reaktionsmønstre hos mennesker med handicap.

*”De spiller ikke efter de samme sociale spilleregler som os andre. De kan eksplodere på en ubehagelig måde”*

### Konsekvenser for ens eget arbejde

I denne kategori svarer respondenterne, at den største udfordring vil være for deres egen arbejdsbyrde. Respondenterne er bange for de konsekvenser, det vil have for dem personligt i forhold til deres tid og muligheder for at udføre egne arbejdsopgaver, hvis de, som en respondent skriver, skal have *”en med på slæb”*.



## Største udfordringer – fortsat

### **Manglende viden om handicappet**

I denne kategori har respondenterne fokus på deres egen uvidenhed. Her mener de, at manglende viden om det specifikke handicap, som man har med at gøre, vil være den største udfordring. Her handler det både om at kunne forstå mennesker med handicaps kompetencer, men også om at være klar over de begrænsninger, handicappet medfører.

### **Afhænger af handicappet**

Her afhænger udfordringernes omfang af, hvilket handicap kollegaen har - særligt skelner respondenterne mellem fysiske og psykiske handicaps. For flere af respondenterne er løsninger nemmere at finde, når der er tale om fysiske handicaps, end hvis der er tale om psykiske handicaps.

*”Jeg ser en klar sondring mellem fysiske og psykiske handicaps. Fysiske handicaps kan der tages højde for. De psykiske handicaps kan være mere udfordrende for produktivitet og arbejdsmiljø. Fysiske handicaps vil for mig ikke være en hindring for et godt samarbejde. Jeg er usikker på dem med psykiske lidelser”*

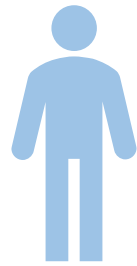
### **Mange sygedage**

Respondenterne i denne kategori mener, at den største udfordring er sygedage, og at mennesker med handicap vil være en ustabil kollega.

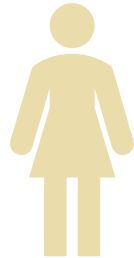
# Ledere



# Hvem er lederne?

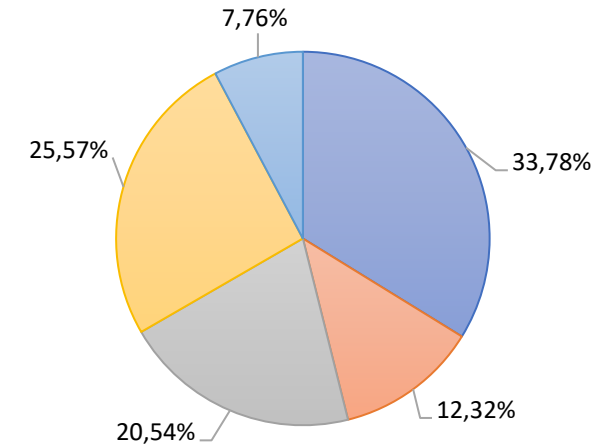


75,8%



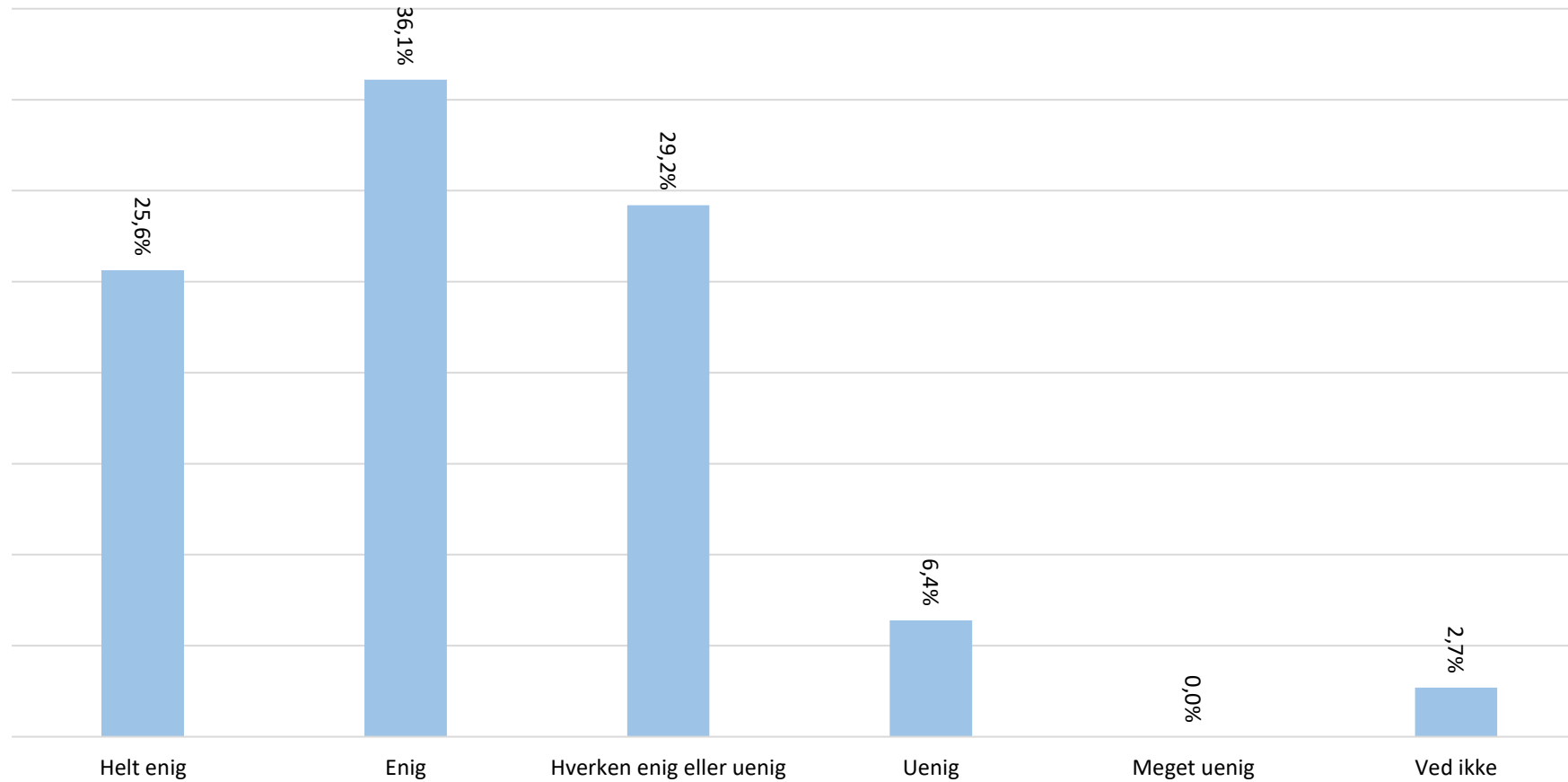
24,2%

18-34 år	35-49 år	50-64 år	65+ år
17,8%	26,5%	45,7%	10%

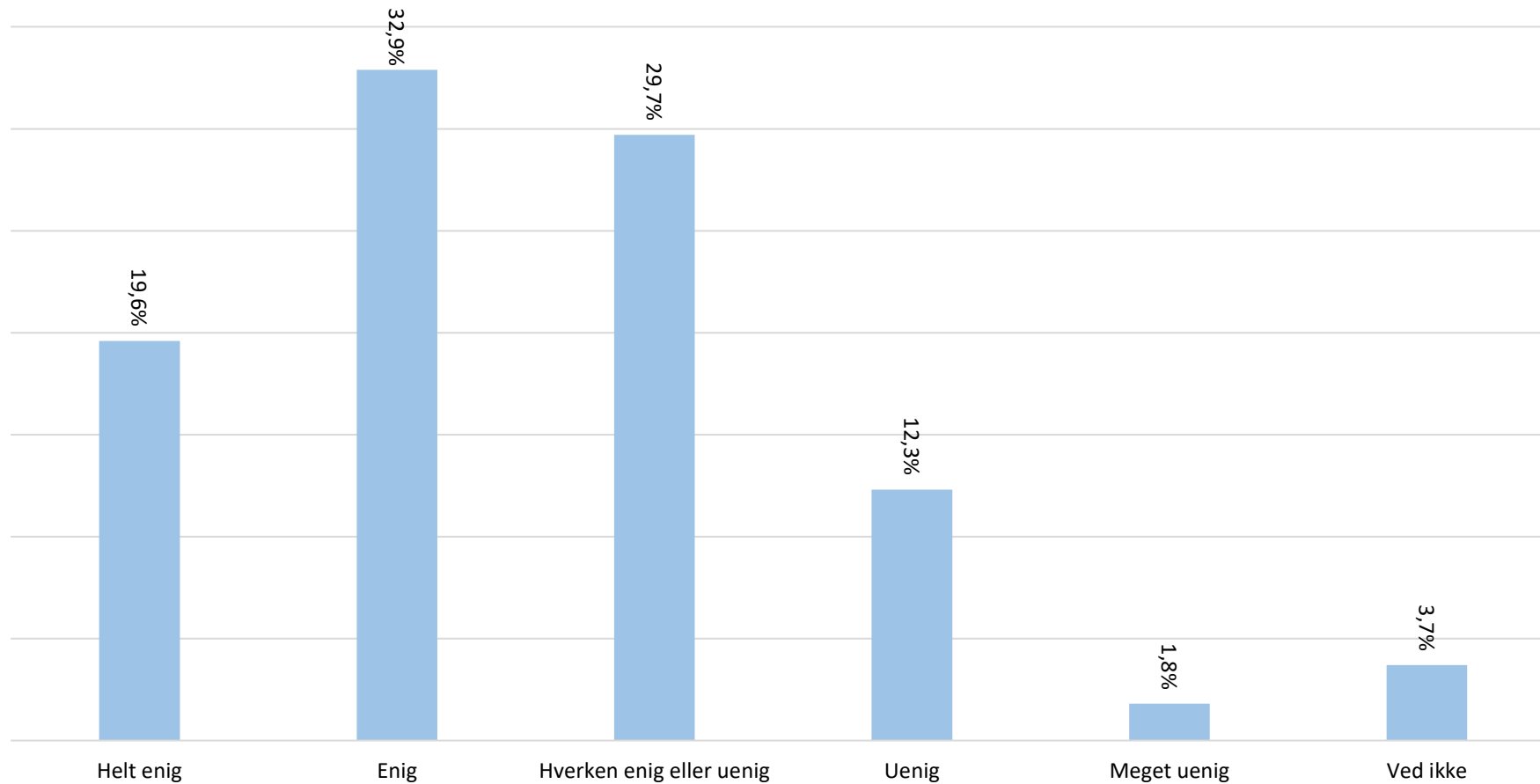


- Region Hovedstaden
- Region Sjælland
- Region Syddanmark
- Region Midtjylland
- Region Nordjylland

## Min arbejdsplads er ambitiøs i forhold til at sikre en mangfoldig medarbejdersammensætning



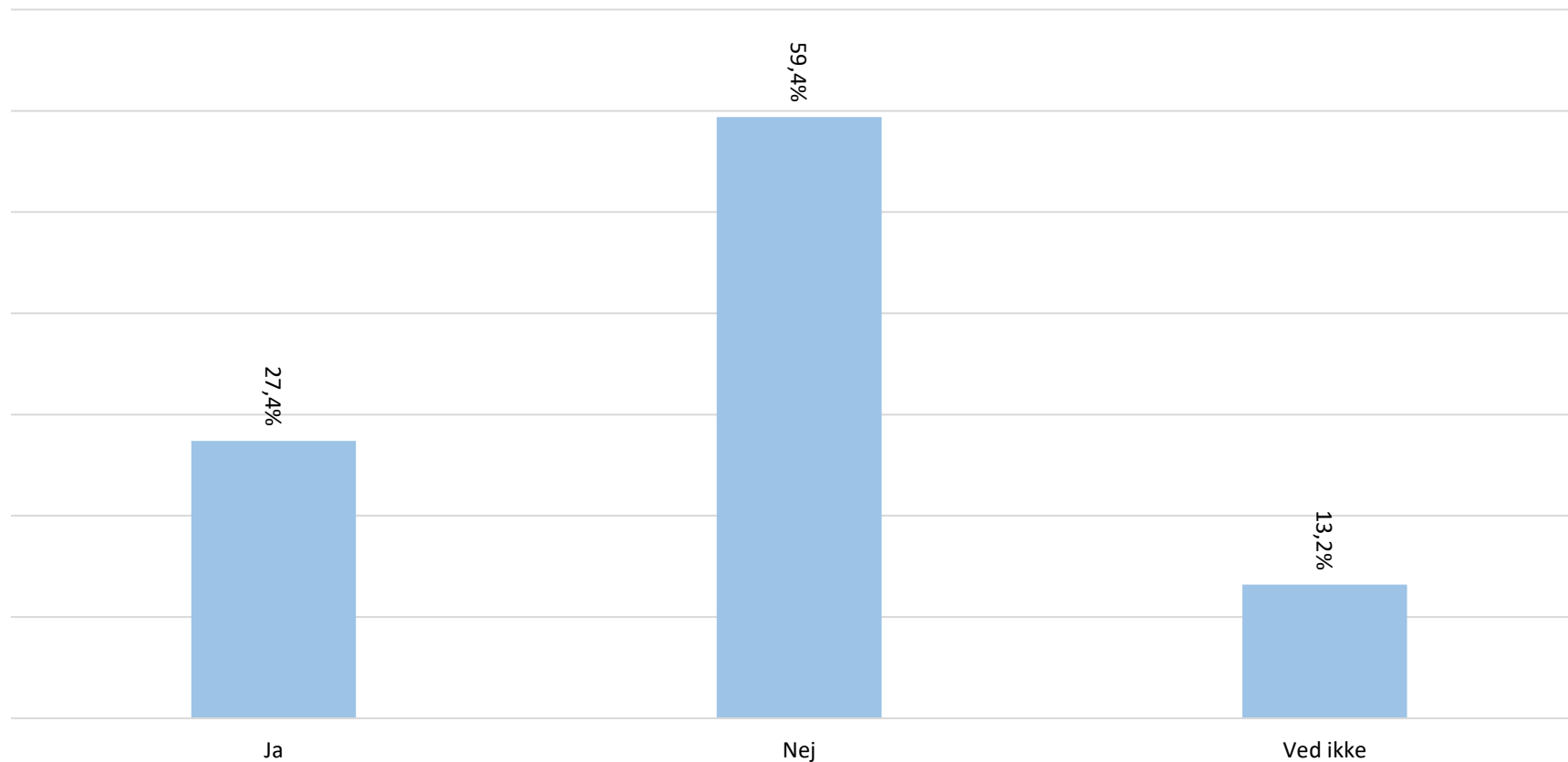
## Min arbejdsplads har fokus på at sikre et inkluderende arbejdsmiljø for mennesker med handicap



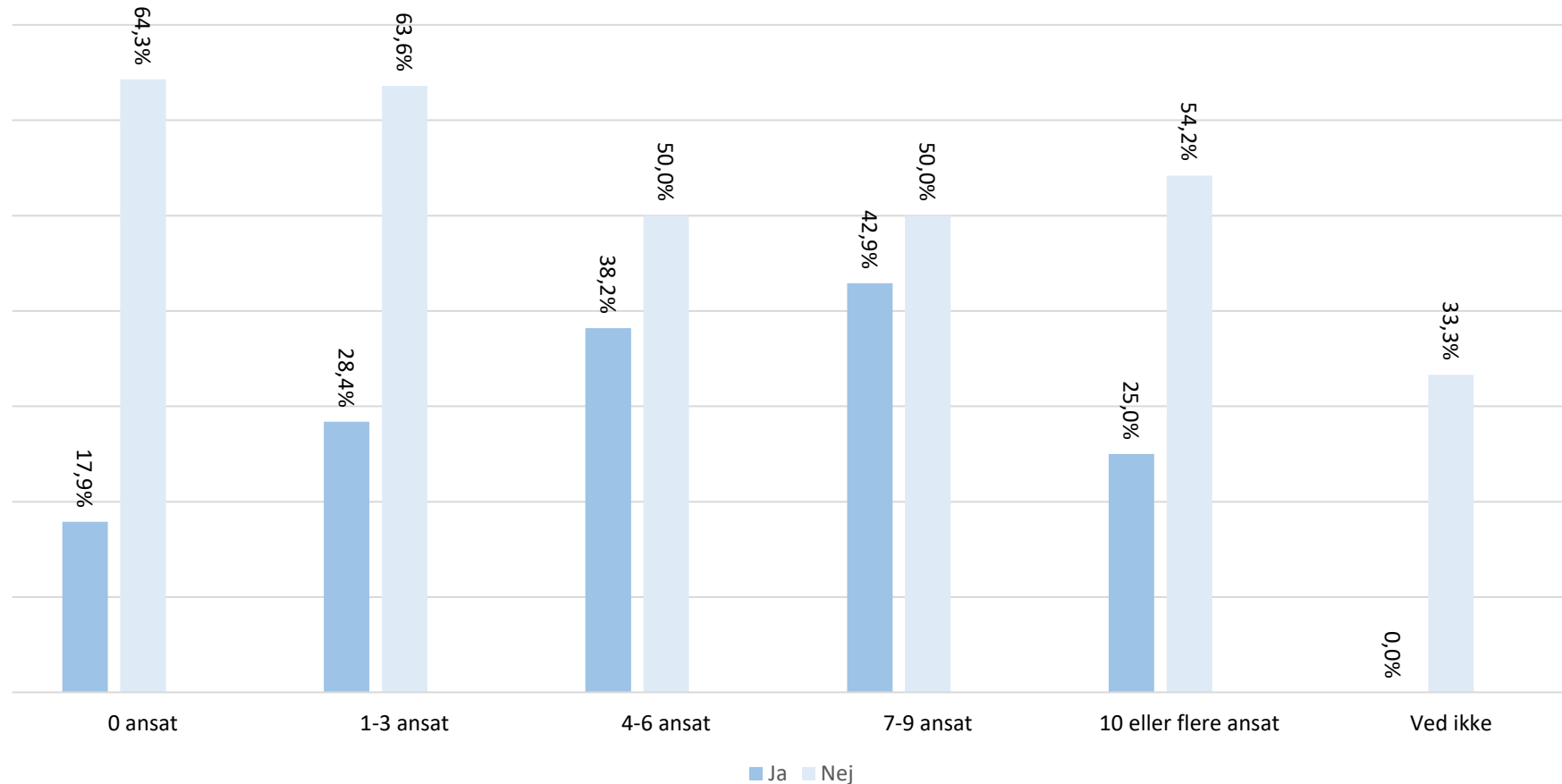
Spørgsmål: Hvor enig eller uenig er du i følgende udsagn: Min arbejdsplads har fokus på at sikre et inkluderende arbejdsmiljø for mennesker med handicap

Base: 219

## Min arbejdsplads har en politik, strategi og/eller handleplan for sikring af mangfoldighed



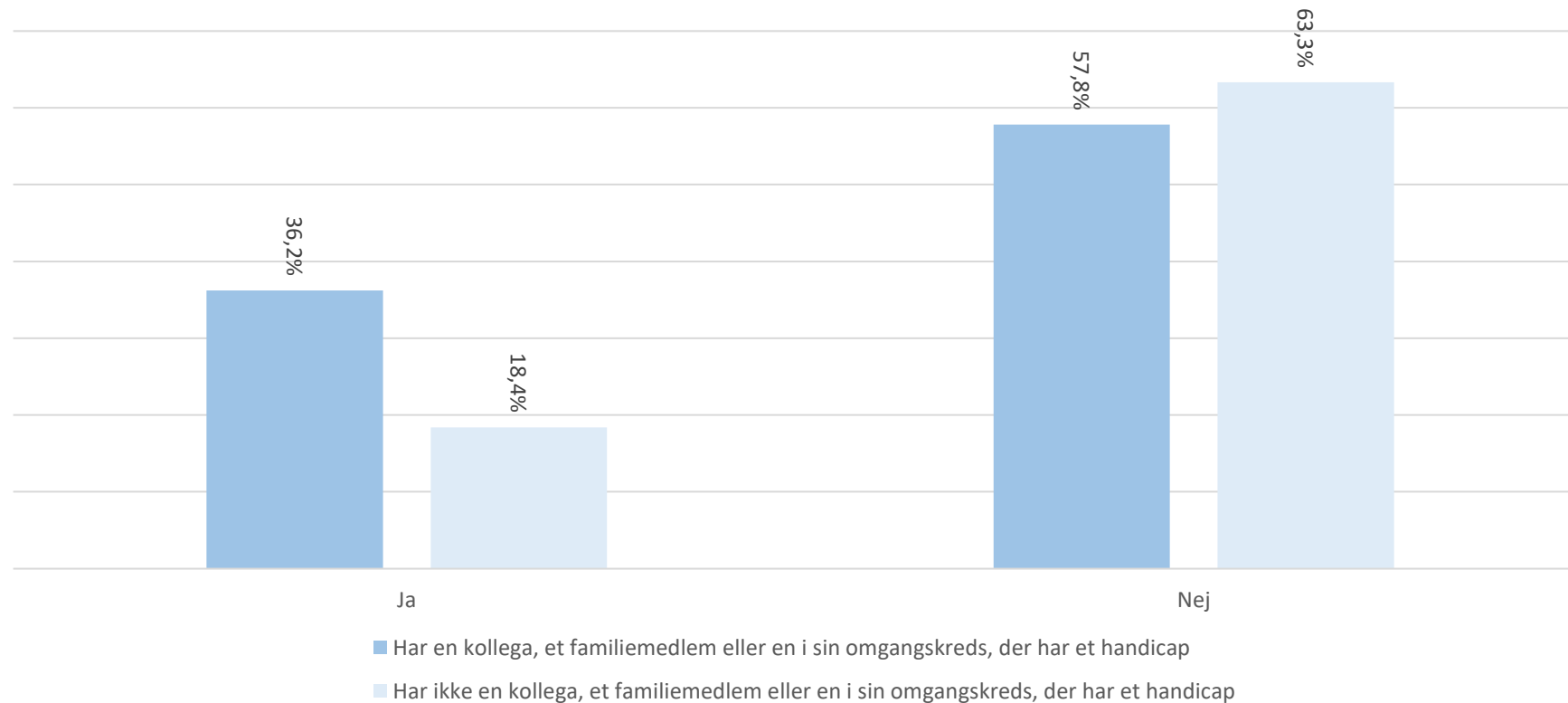
# Min arbejdsplads har en politik, strategi og/eller handleplan for sikring af mangfoldighed



Fordelt på: Hvor mange nye medarbejdere har du ansat det sidste år?

Base: 189 – Basen inkluderer ikke kategorien 'ved ikke' fra spørgsmålet *har din arbejdsplads en politik, strategi og/eller handleplan, der skal sikre en mangfoldig medarbejdersammensætning?*

# Min arbejdsplads har en politik, strategi og/eller handleplan for sikring af mangfoldighed

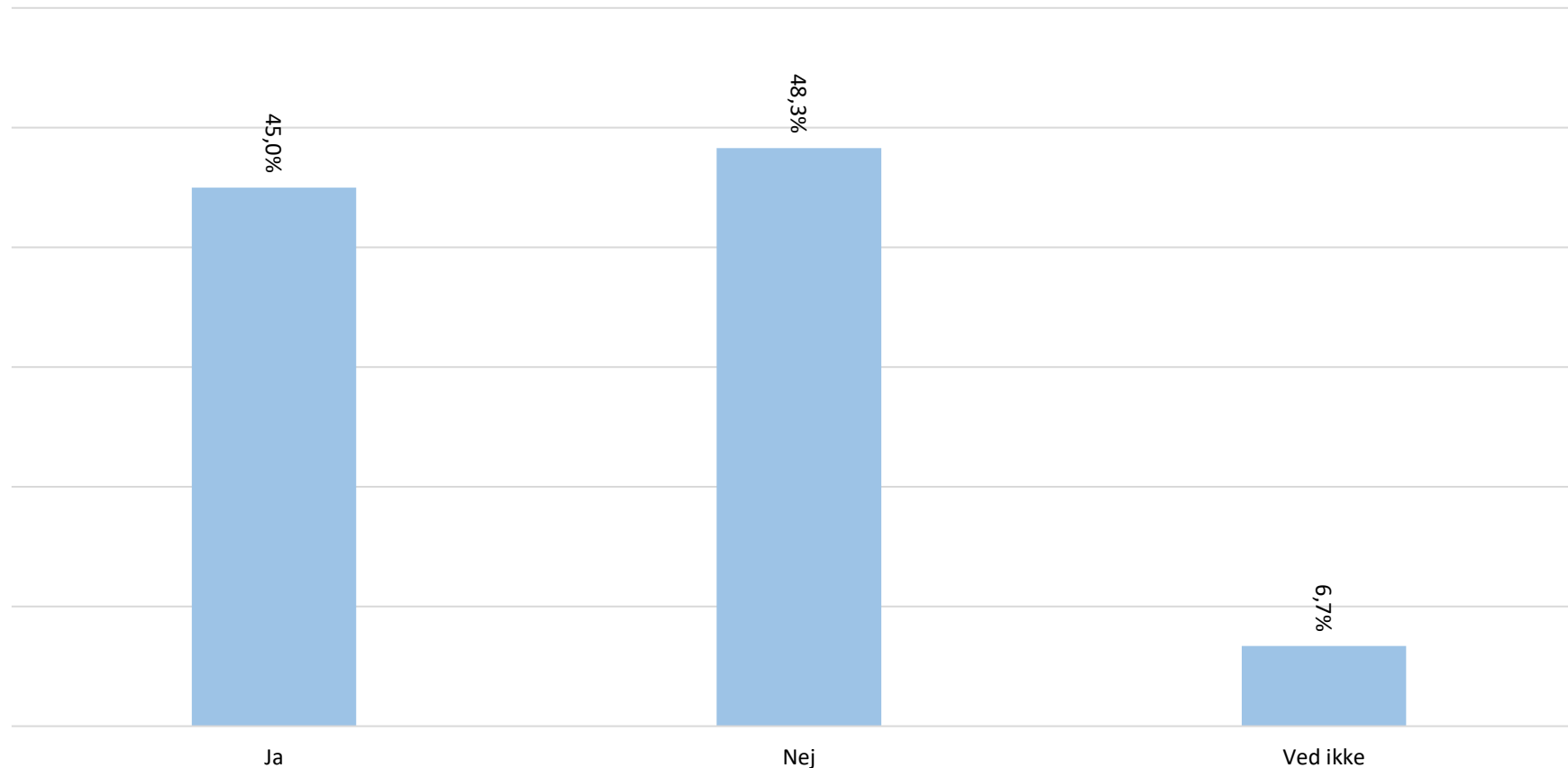


Fordelt på: Har du en kollega, et familiemedlem eller en i din omgangskreds, der har et handicap?

Base: 189 – Basen inkluderer ikke de respondenter, der har svaret 'ved ikke'



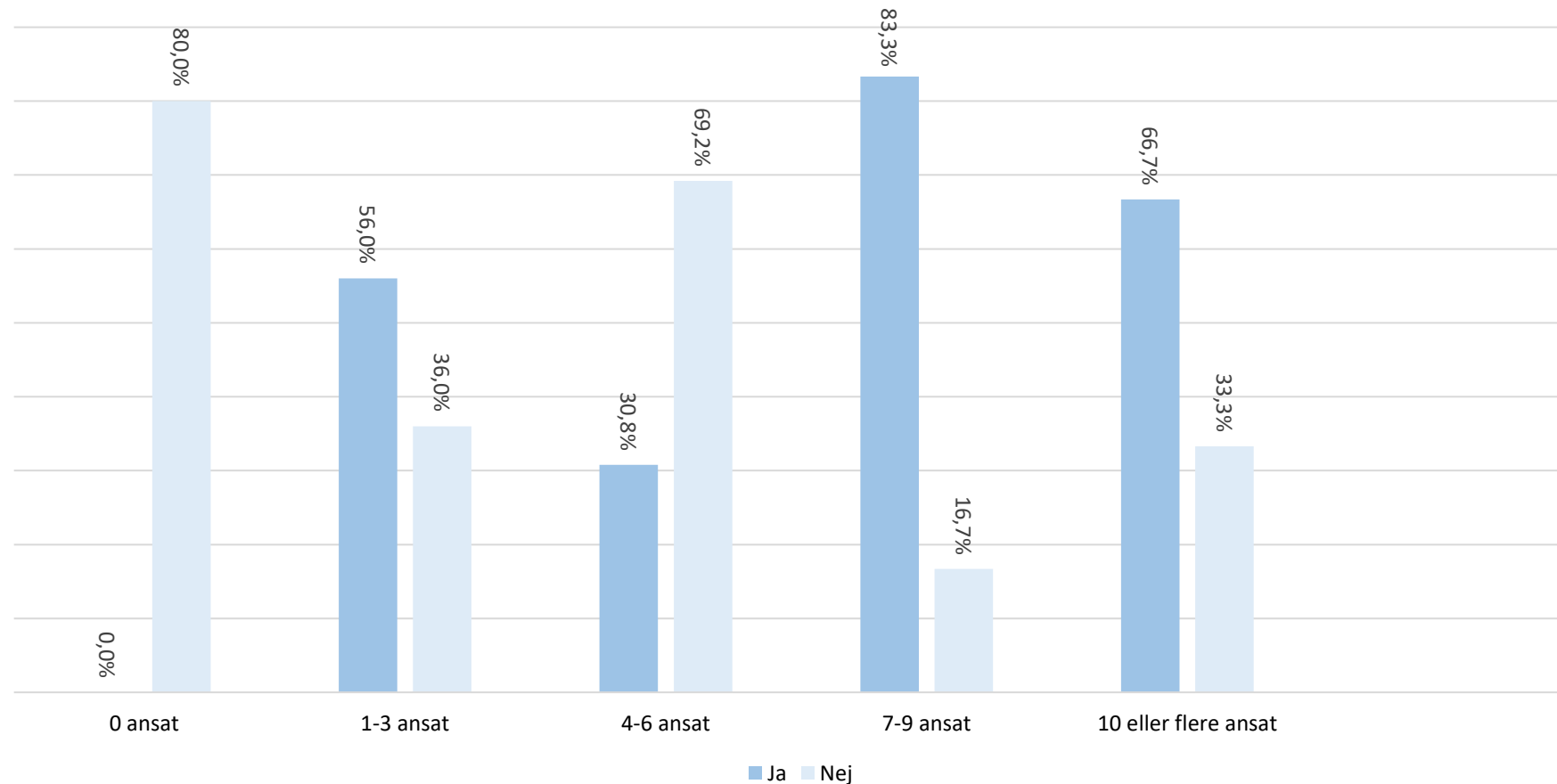
## Mennesker med handicap er eksplicit nævnt i politik, strategi og/eller handleplan



Spørgsmål: Er mennesker med handicap eksplicit nævnt i jeres politik, strategi og/eller handleplan?

Base: 60 - Basen udgøres af respondenterne, der har svaret 'Ja', til at deres arbejdsplads har en politik, strategi og/eller handleplan, der skal sikre en mangfoldig medarbejdersammensætning?

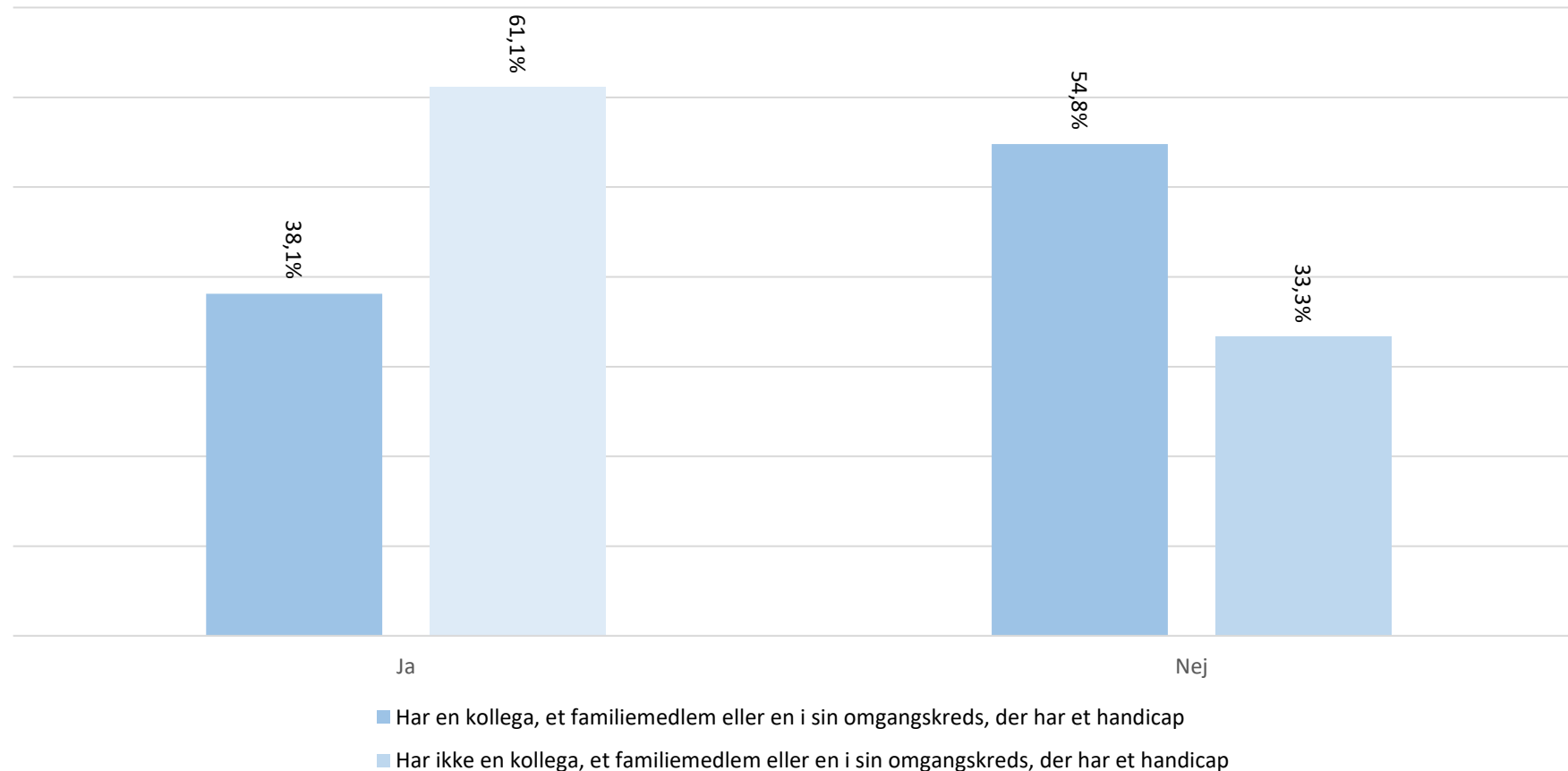
## Mennesker med handicap er eksplicit nævnt i politik, strategi og/eller handleplan



Spørgsmål: Er mennesker med handicap eksplicit nævnt i jeres politik, strategi og/eller handleplan? Krydset med hvor mange nye medarbejdere har du ansat det sidste år?

Base: 56 - Basen udgøres af respondenterne, der har svaret 'Ja', til at deres arbejdsplads har en politik, strategi og/eller handleplan, der skal sikre en mangfoldig medarbejdersammensætning? 'Ved ikke' er ikke inkluderet i basen.

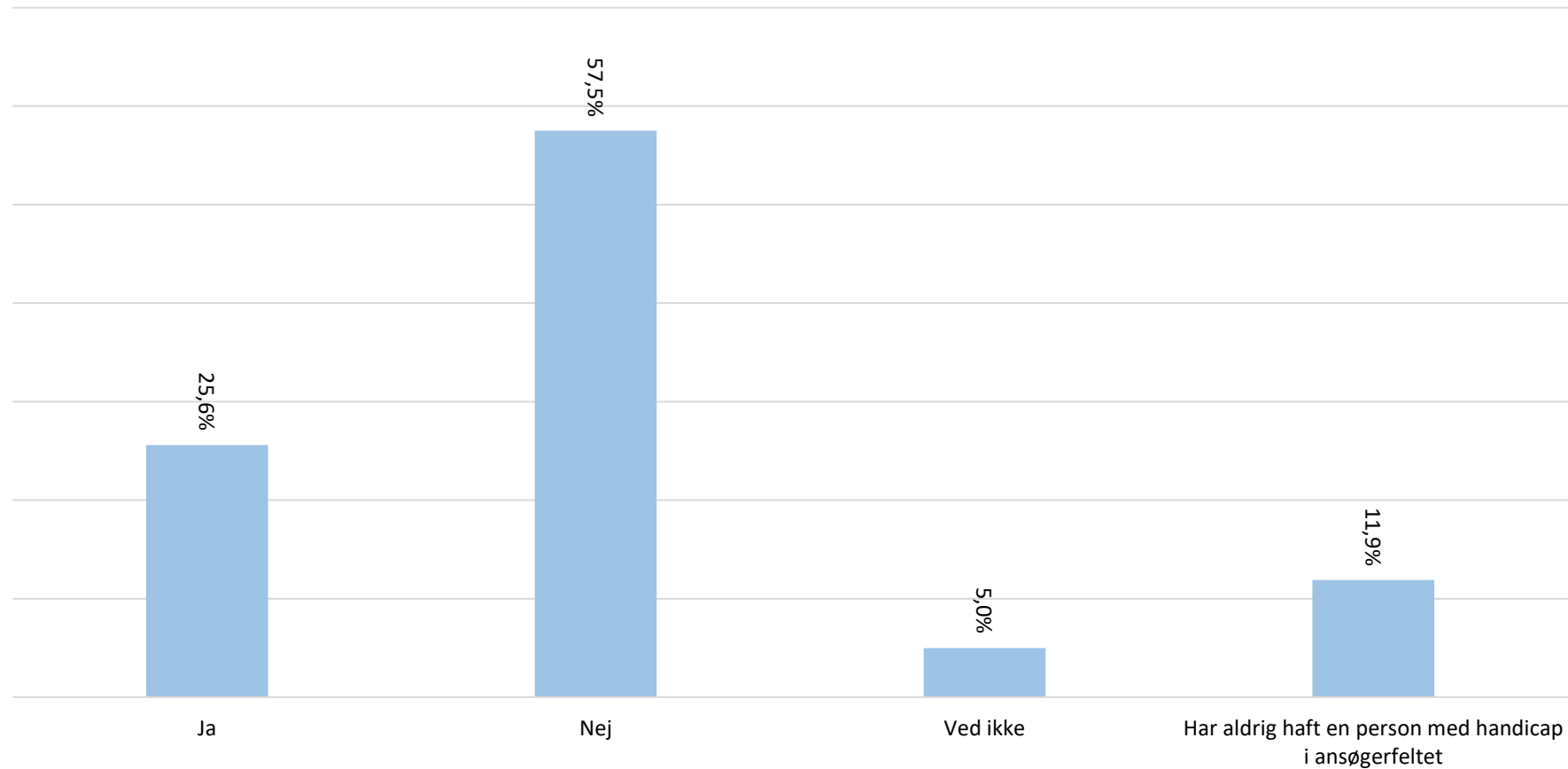
## Mennesker med handicap er eksplicit nævnt i politik, strategi og/eller handleplan



Fordelt på: Har du en kollega, et familiemedlem eller en i din omgangskreds, der har et handicap?

Base: 56 - Basen udgøres af respondenterne, der har svaret 'Ja', til at deres arbejdsplads har en politik, strategi og/eller handleplan, der skal sikre en mangfoldig medarbejdersammensætning? 'Ved ikke' er ikke inkluderet i basen.

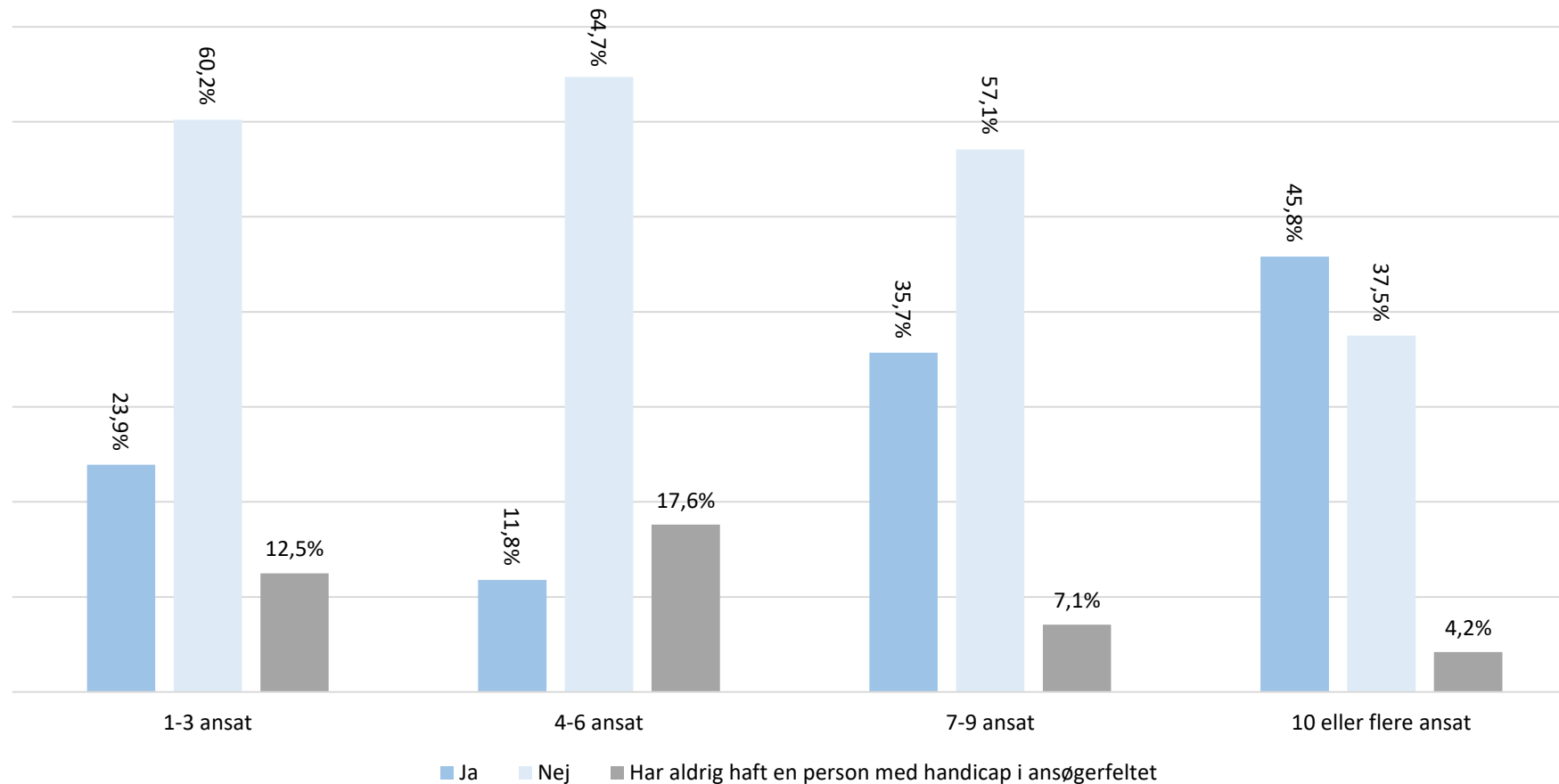
## Har været i tvivl om en ansøger med de rette kompetencer kunne varetage en stilling på grund af sit handicap



Spørgsmål: Har du oplevet at være i tvivl om, hvorvidt en ansøger med de rette kompetencer kunne varetage en stilling på grund af sit handicap?

Base: 160 – Basen udgøres af respondenterne, der har ansat mere end 1 medarbejder det sidste år.

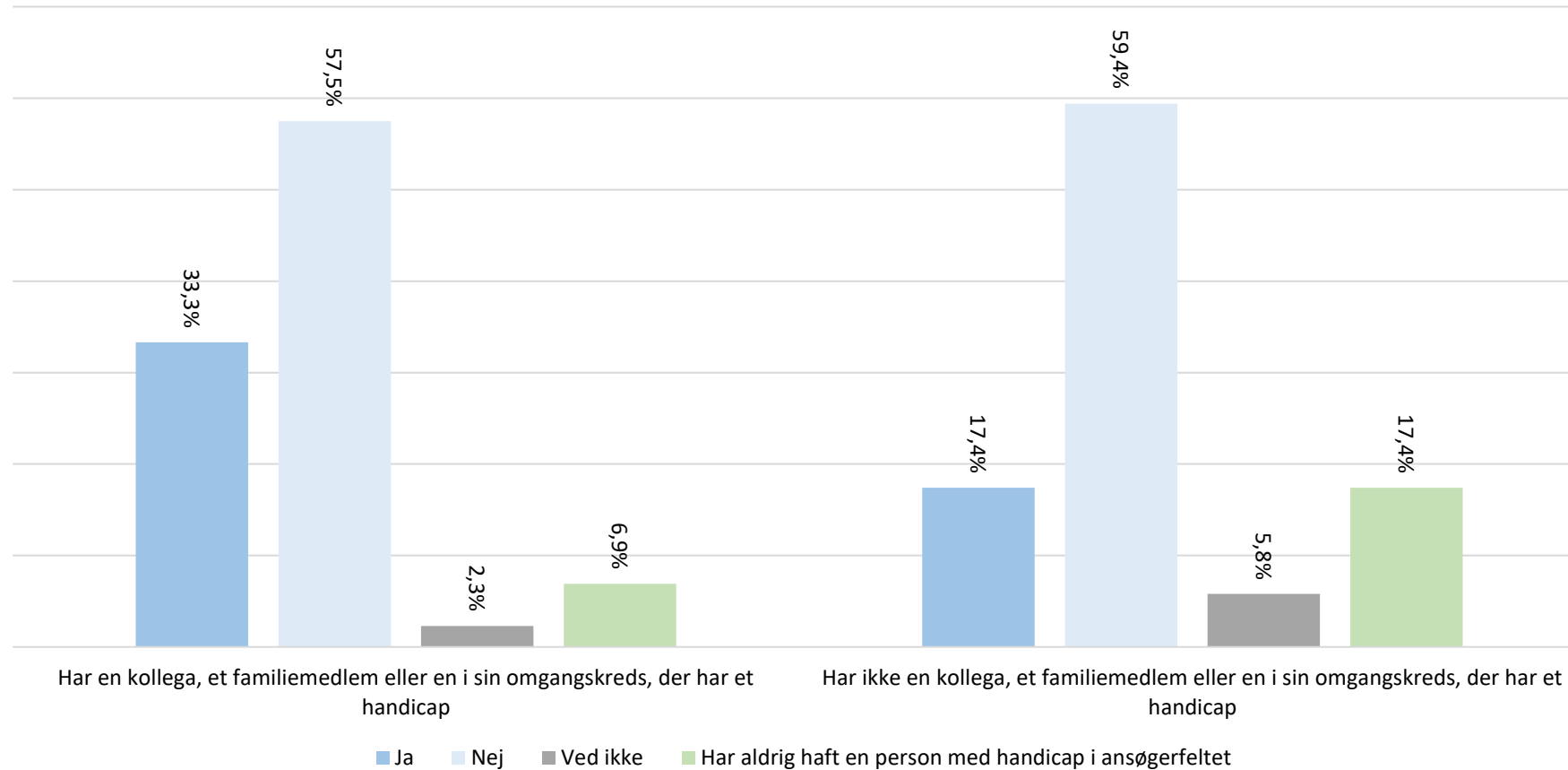
# Har været i tvivl om en ansøger med de rette kompetencer kunne varetage en stilling på grund af sit handicap



Fordelt på: Hvor mange nye medarbejdere har du ansat det sidste år?

Base: 152 – Basen udgøres af respondenterne, der har ansat én eller flere det sidste år. 'Ved ikke' er ikke inkluderet i basen ligesom dem, der ikke har ansat nogen.

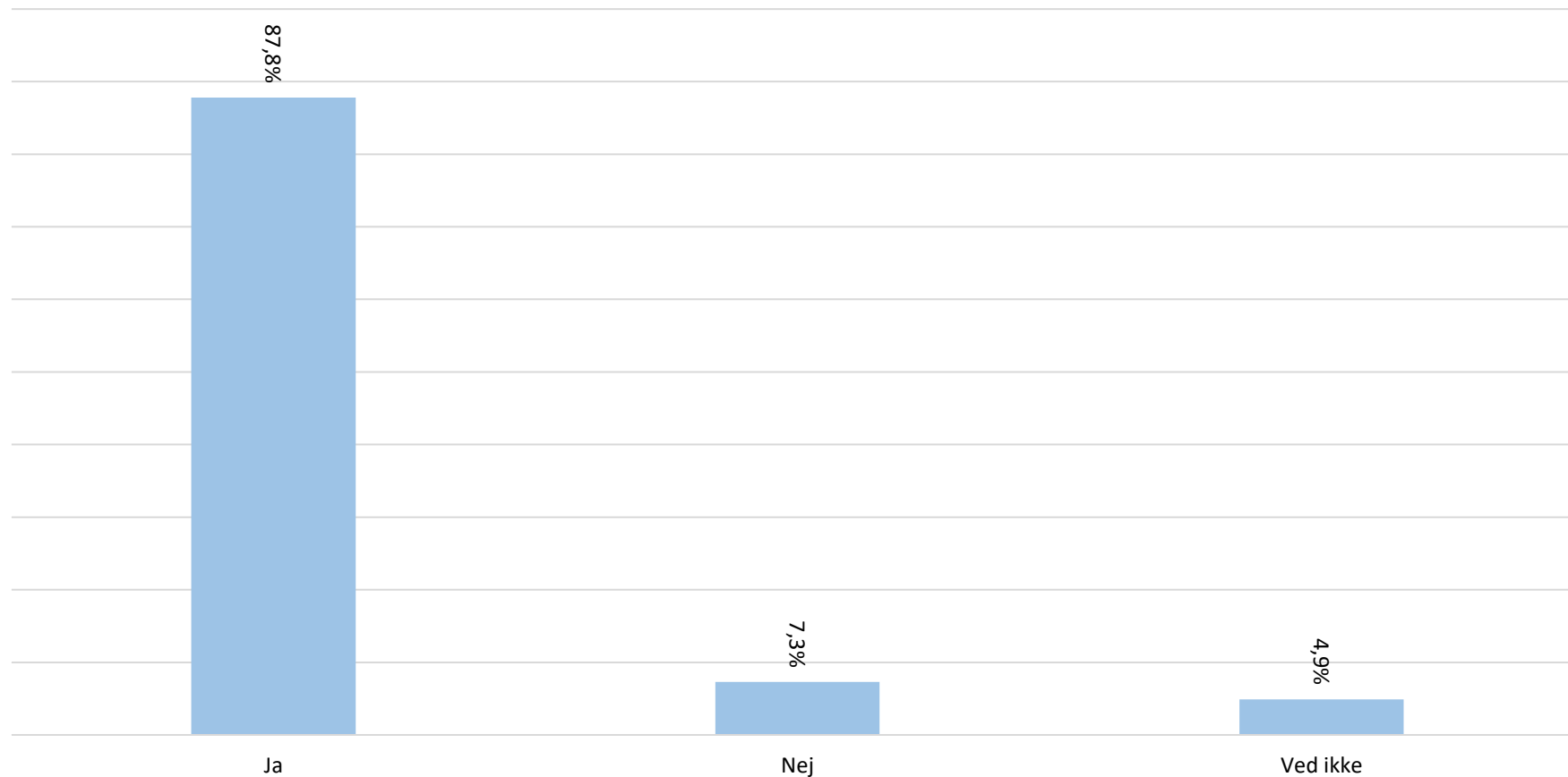
# Har været i tvivl om en ansøger med de rette kompetencer kunne varetage en stilling på grund af sit handicap



Fordelt på: Har du en kollega, et familiemedlem eller en i din omgangskreds, der har et handicap?

Base: 160 – Basen udgøres af respondenterne, der har ansat én eller flere medarbejdere det sidste år.

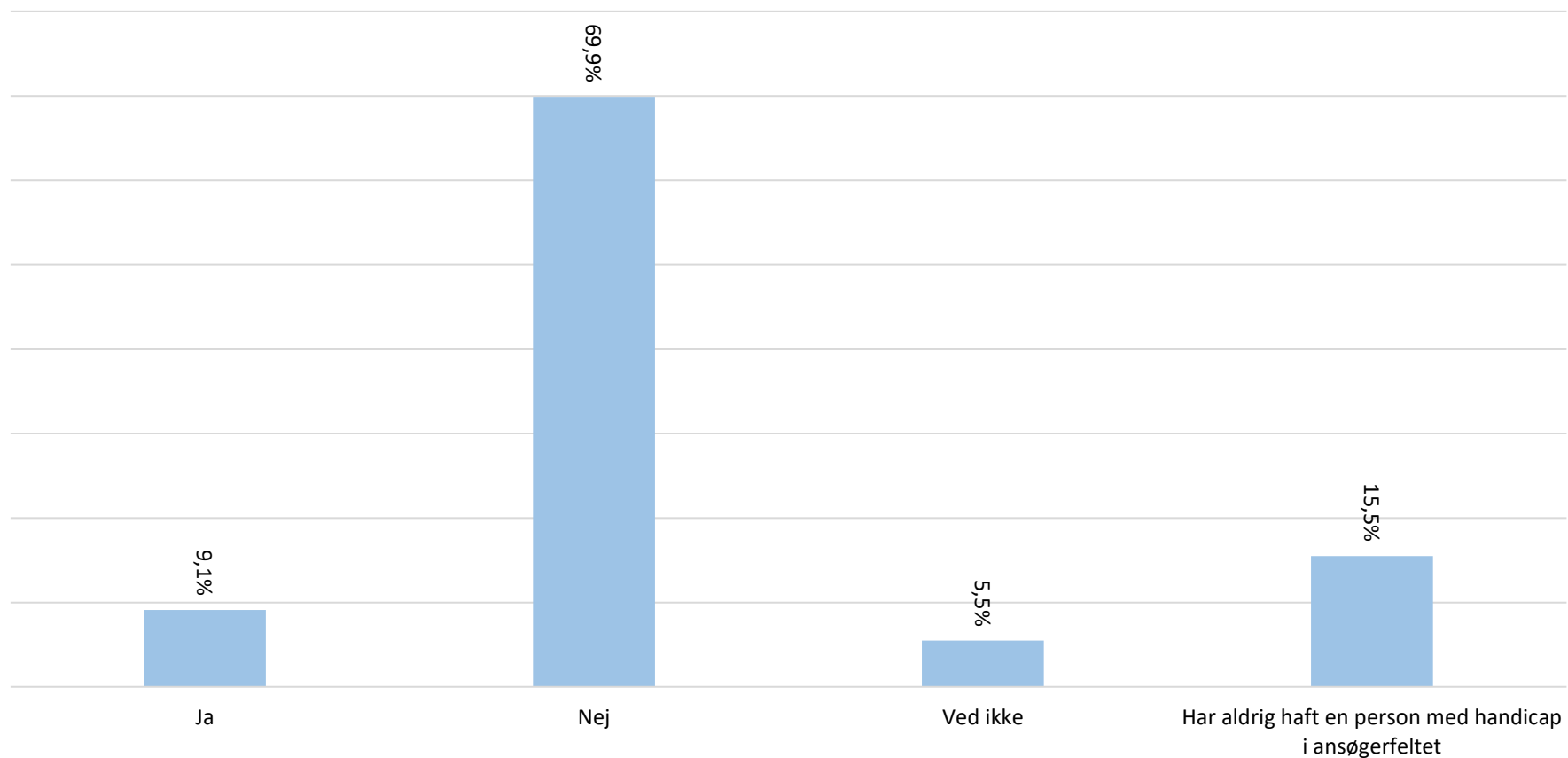
## Blev ansøger spurgt ind til tvivlsspørgsmål?



Spørgsmål: Spurgte du ansøgeren ind til det, du var i tvivl om?

Base: 41 - Basen udgøres af respondenterne, der har svaret 'Ja' til at have oplevet at være i tvivl om, hvorvidt en ansøger med de rette kompetencer kunne varetage en stilling på grund af deres handicap?

## Afvist person alene på grund af tvivl om, hvorvidt personen kunne varetage jobbet på grund af sit handicap

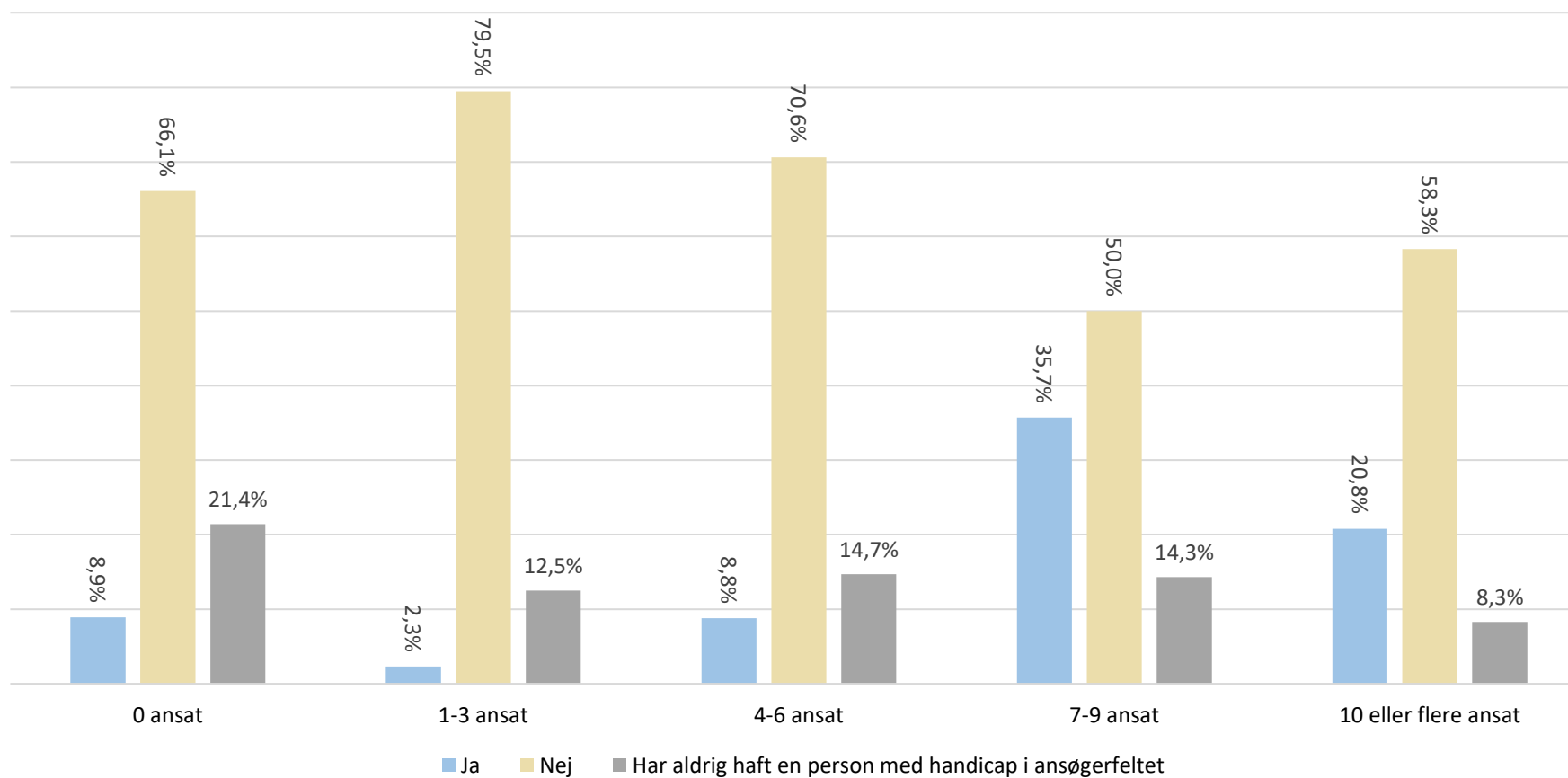


Spørgsmål: Har du nogensinde afvist en person alene, fordi du var i tvivl om, hvorvidt personen kunne varetage jobbet på grund af sit handicap?

Base: 219



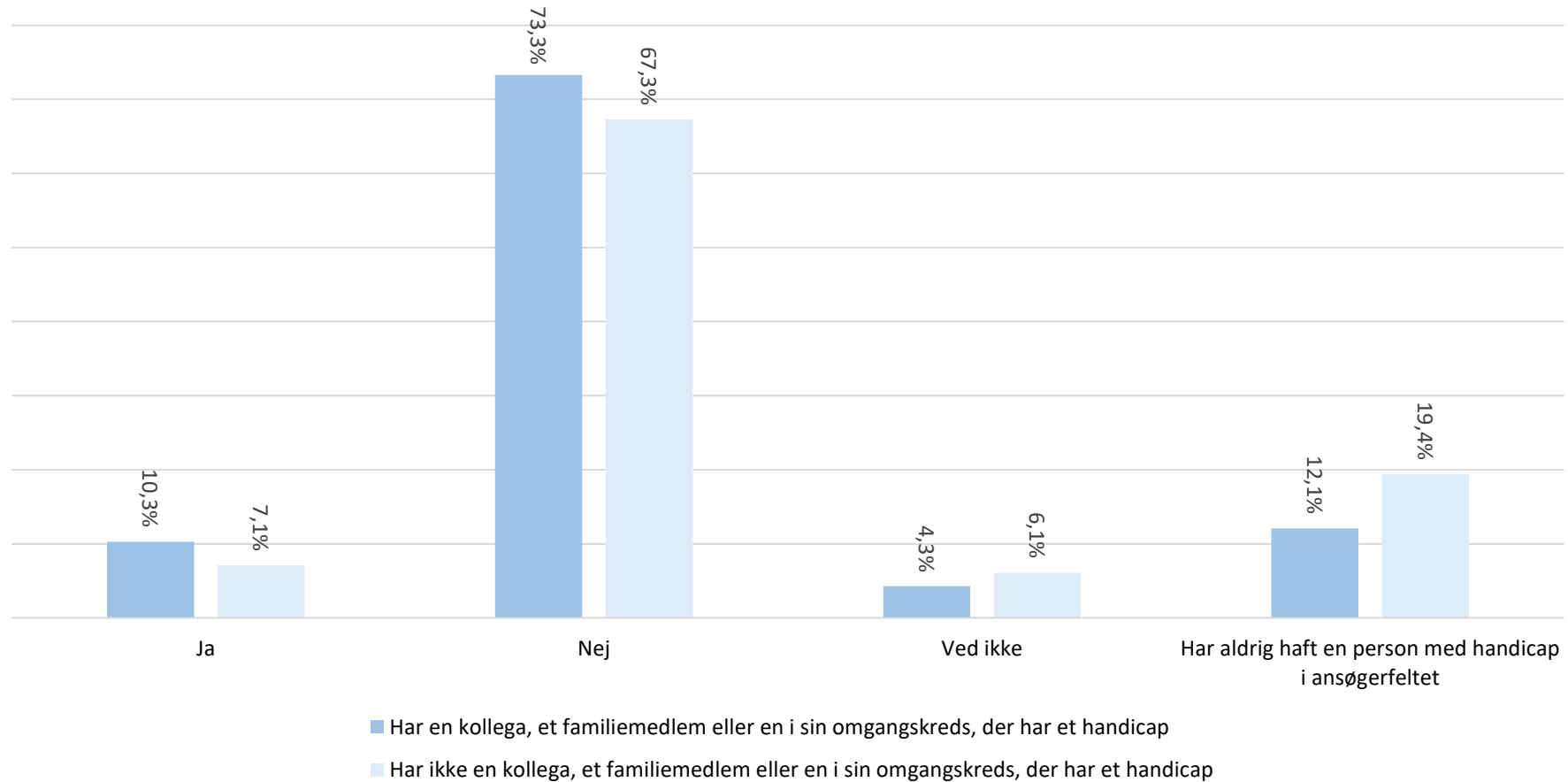
## Afvist person alene på grund af tvivl om, hvorvidt personen kunne varetage jobbet på grund af sit handicap



Fordelt på: Hvor mange nye medarbejdere har du ansat det sidste år?

Base: 219

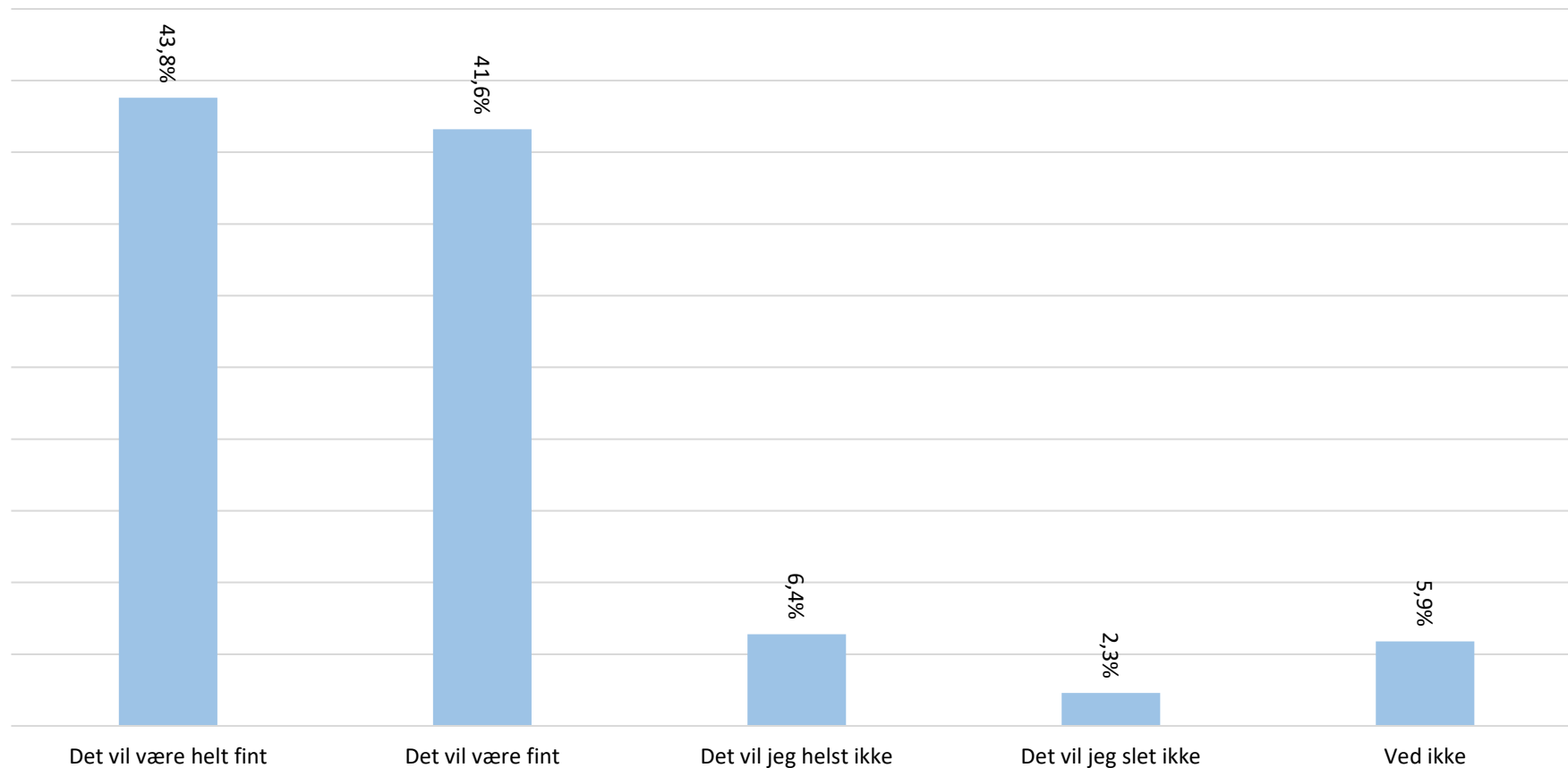
# Afvist person alene på grund af tvivl om, hvorvidt personen kunne varetage jobbet på grund af sit handicap



Fordelt på: Har du en kollega, et familiemedlem eller en i din omgangskreds, der har et handicap?

Base: 219

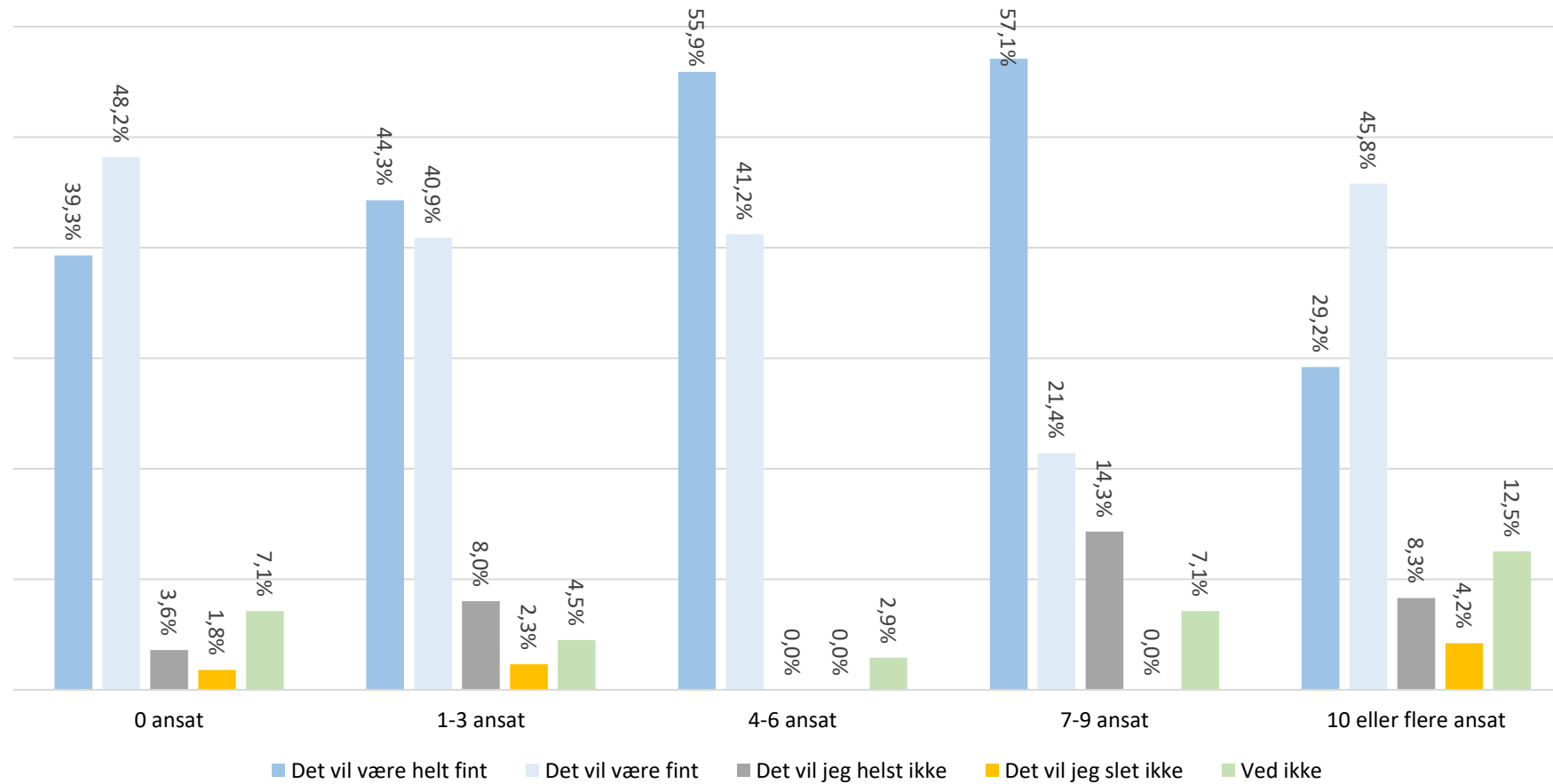
## Hvordan vil man have det med at arbejde sammen med en kollega med et fysisk handicap



Spørgsmål: Hvordan vil du have det med at arbejde sammen med en kollega med et fysisk handicap? (for eksempel blind, døv eller kørestolsbruger). Hvis du allerede arbejder sammen med en kollega med et fysisk handicap, så tænk på dine overvejelser første gang du mødte personen

Base: 219 – Basen inkluderer både respondenter i og uden for beskæftigelse

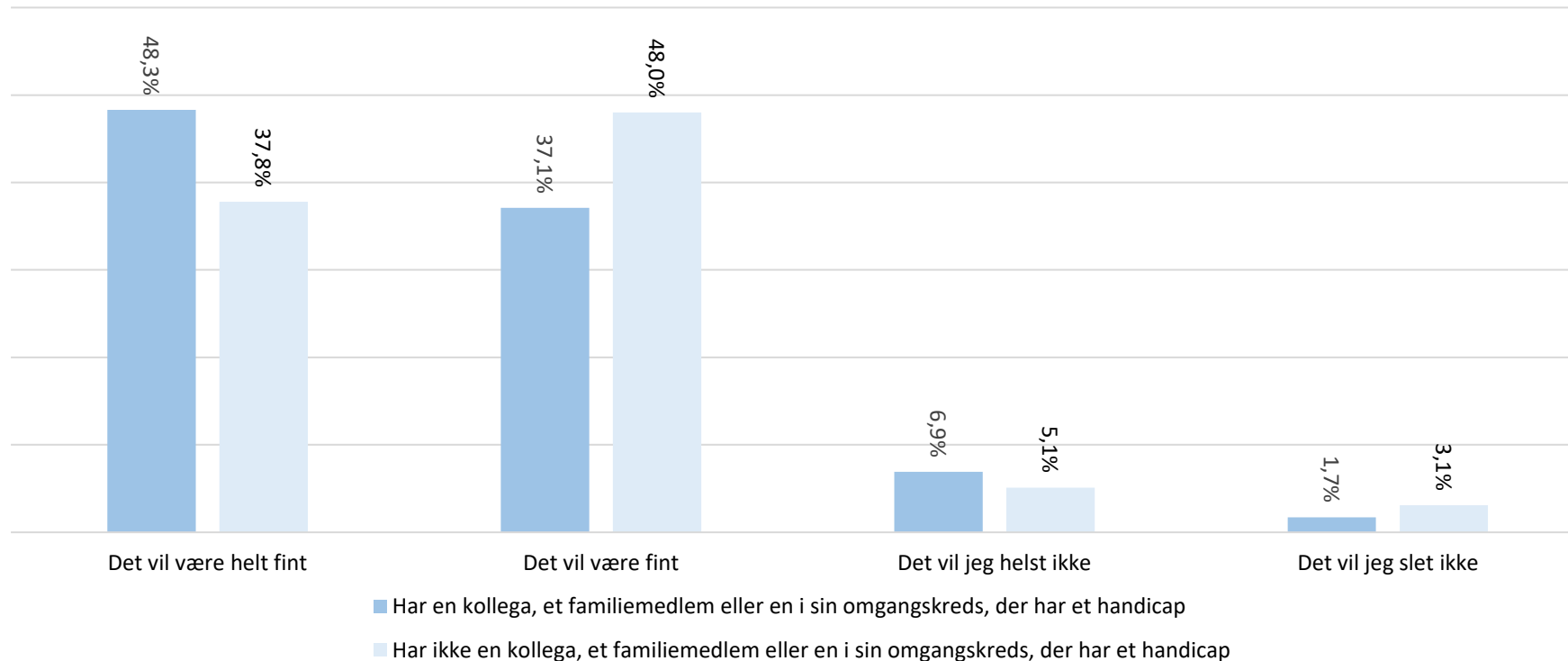
# Hvordan vil man have det med at arbejde sammen med en kollega med et fysisk handicap



Fordelt på: Hvor mange nye medarbejdere har du ansat det sidste år?

Base: 219

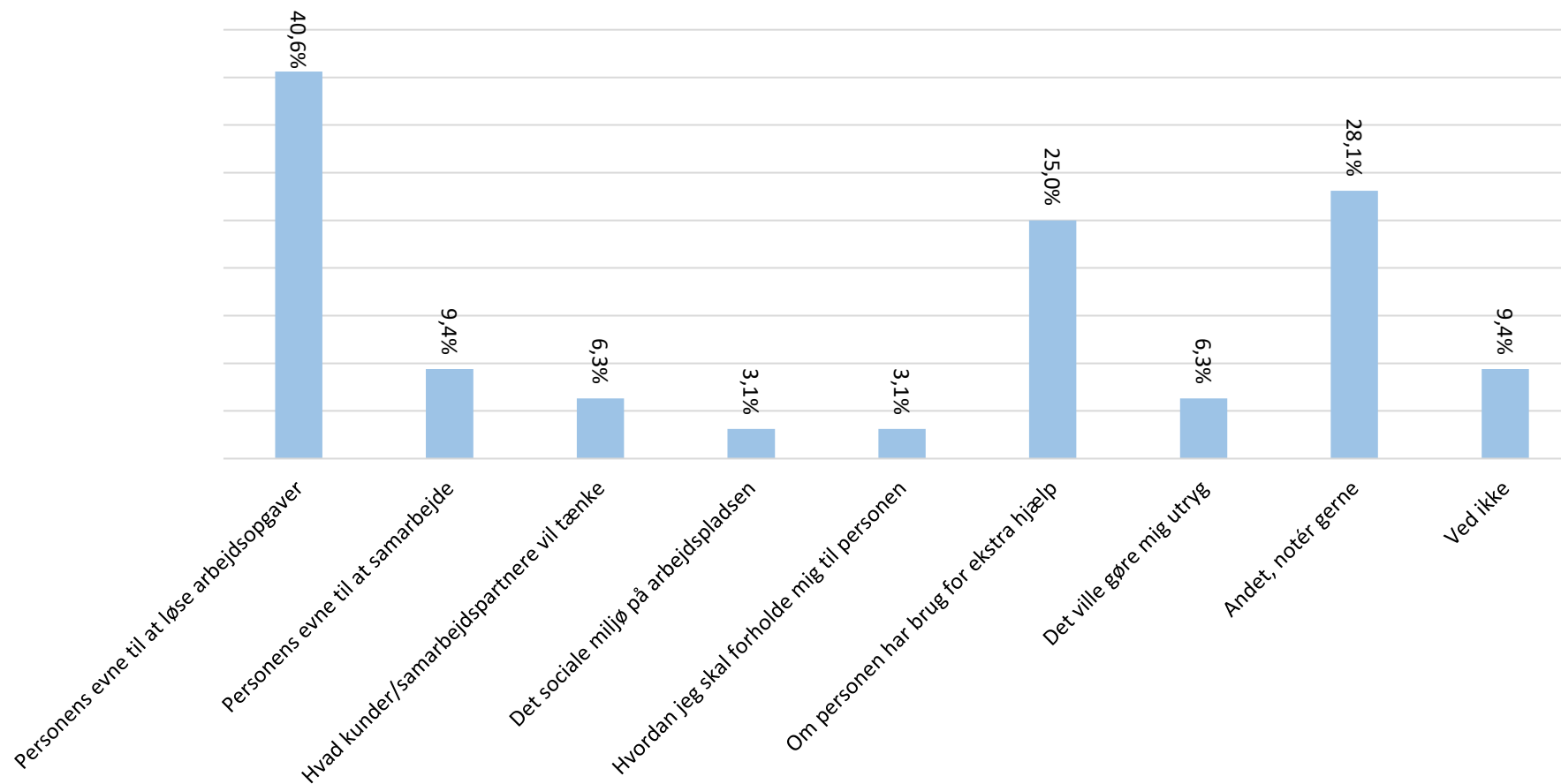
## Hvordan vil man have det med at arbejde sammen med en kollega med et fysisk handicap



Fordelt på: Har du en kollega, et familiemedlem eller en i din omgangskreds, der har et handicap?

Base: 201 – 'Ved ikke' er ikke inkluderet i basen i begge spørgsmål.

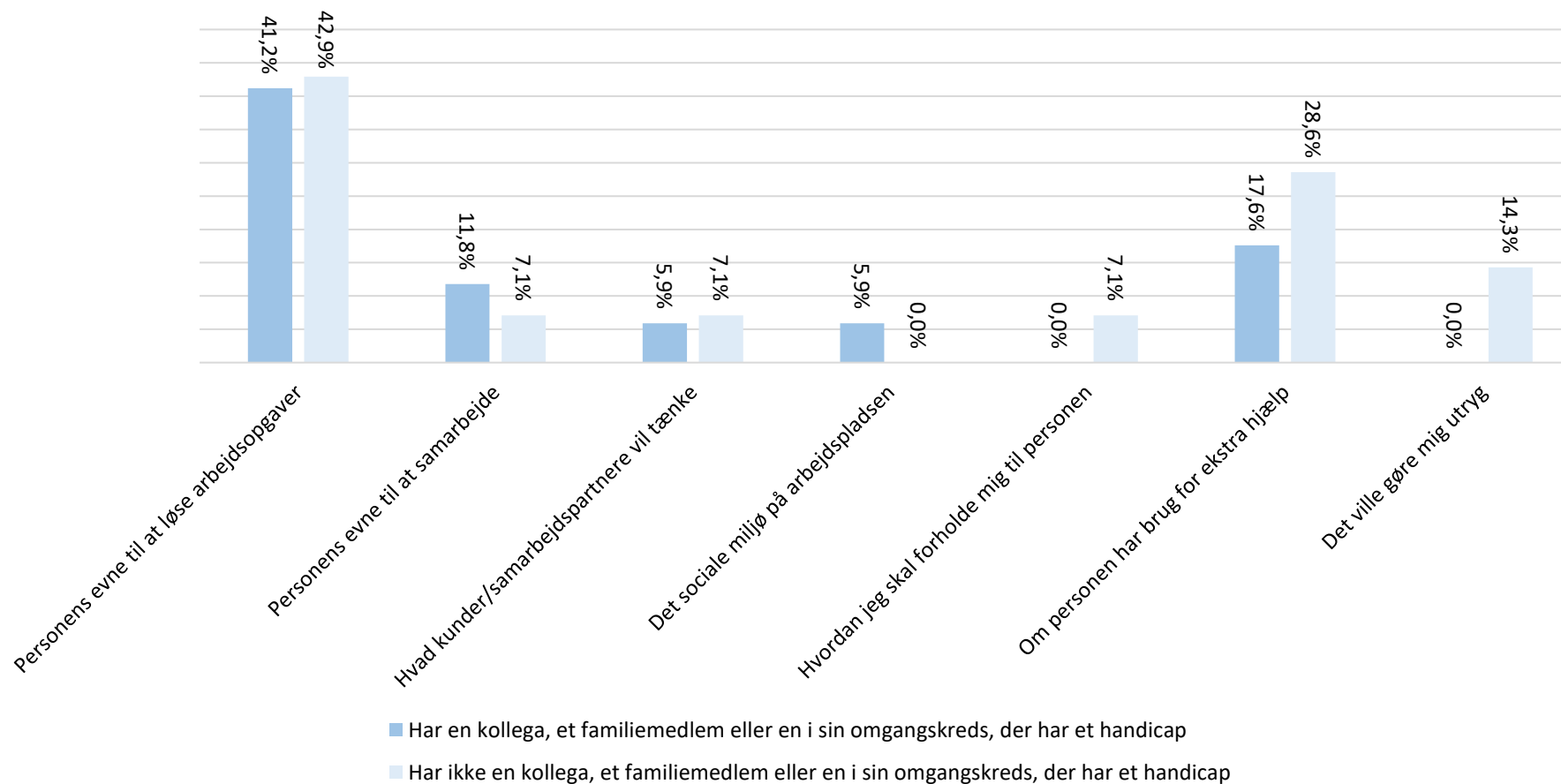
## Særlige bekymringer i forhold til at arbejde sammen med en person med et fysisk handicap



Spørgsmål: Hvad vil du være særligt bekymret for ved at arbejde sammen med en person med et fysisk handicap?

OBS. Der kan vælges flere svar

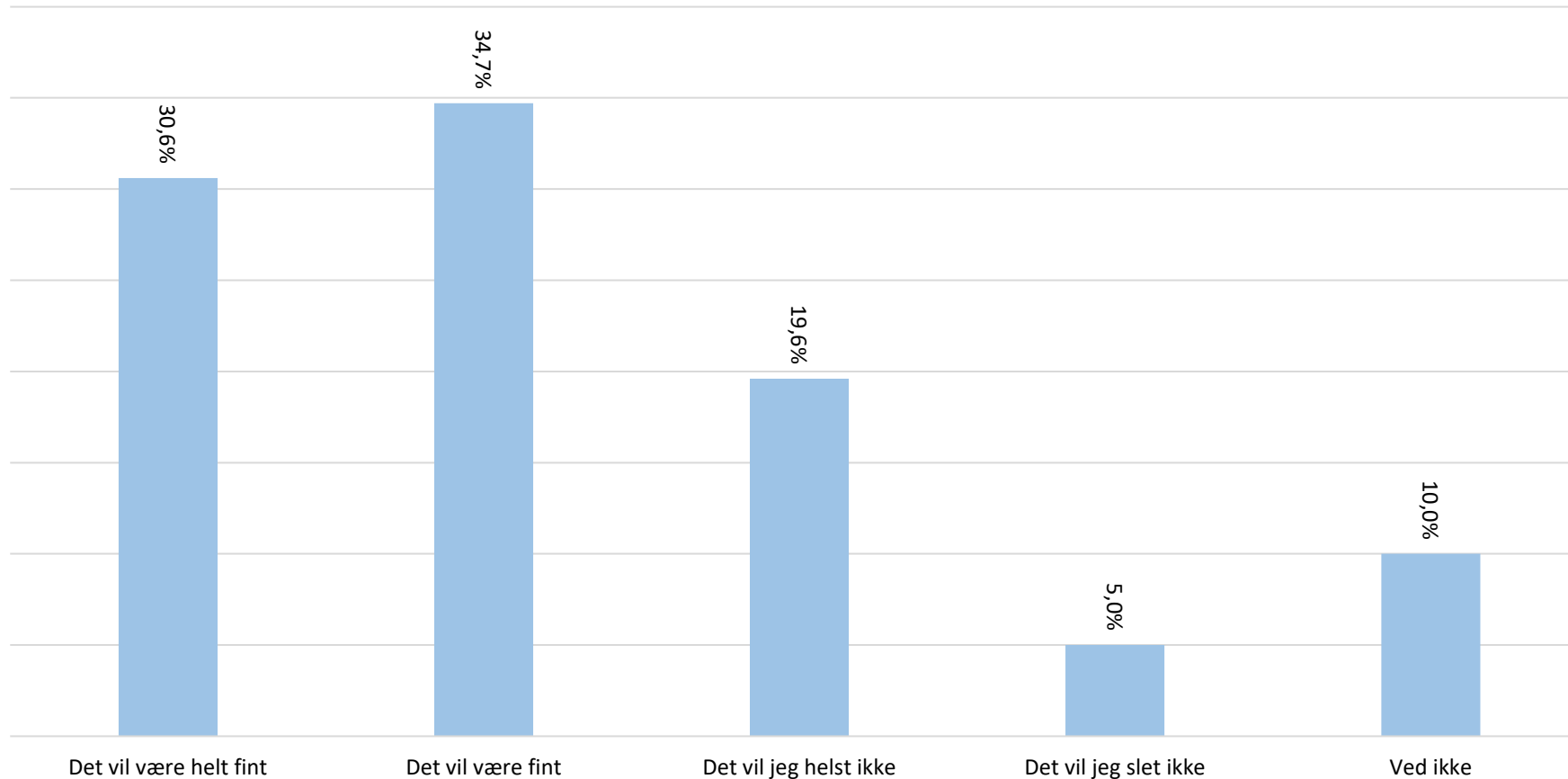
## Særlige bekymringer i forhold til at arbejde sammen med en person med et fysisk handicap



Fordelt på: Har du en kollega, et familiemedlem eller en i din omgangskreds, der har et handicap?

Base: 29 – Basen udgøres af de respondenter der har svaret 'det vil jeg helst ikke', 'det vil jeg slet ikke'. 'Ved ikke' er ikke inkluderet i basen. Det er et multispørgsmål, hvor respondenterne kan vælge flere svarmuligheder, hvorfor basen er 29, selvom kun 18 har svaret 'det vil jeg helst ikke' eller 'det vil jeg slet ikke'.

## Hvordan vil man have det med at arbejde sammen med en kollega med et psykisk handicap

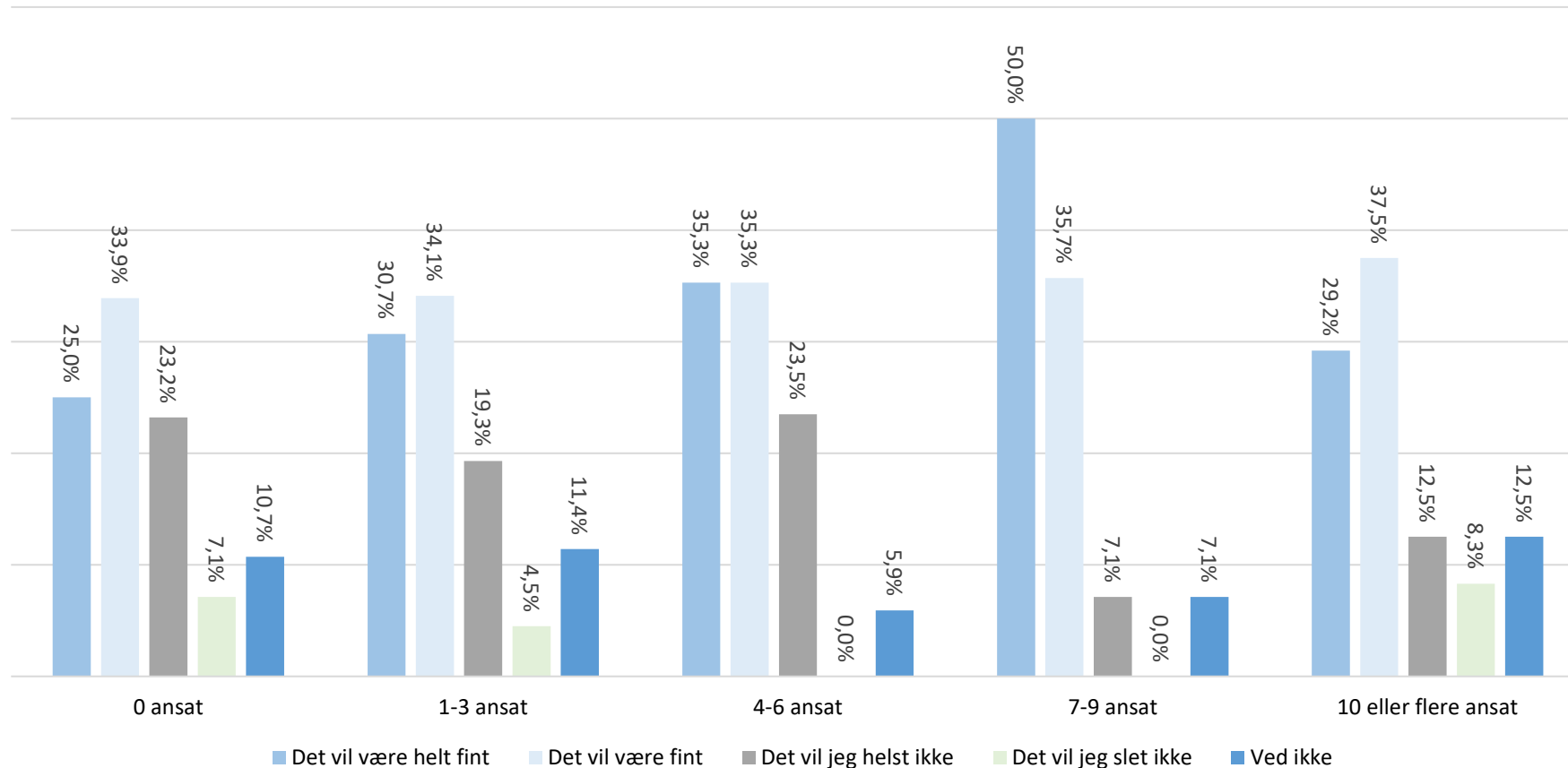


Spørgsmål: Hvordan vil du have det med at arbejde sammen med en kollega med et psykisk handicap? (For eksempel skizofreni, hjerneskadet eller autisme). Hvis du allerede arbejder sammen med en kollega med et psykisk handicap, så tænk på dine overvejelser første gang du mødte personen.

Base: 219 – Basen inkluderer både respondenter i og uden for beskæftigelse



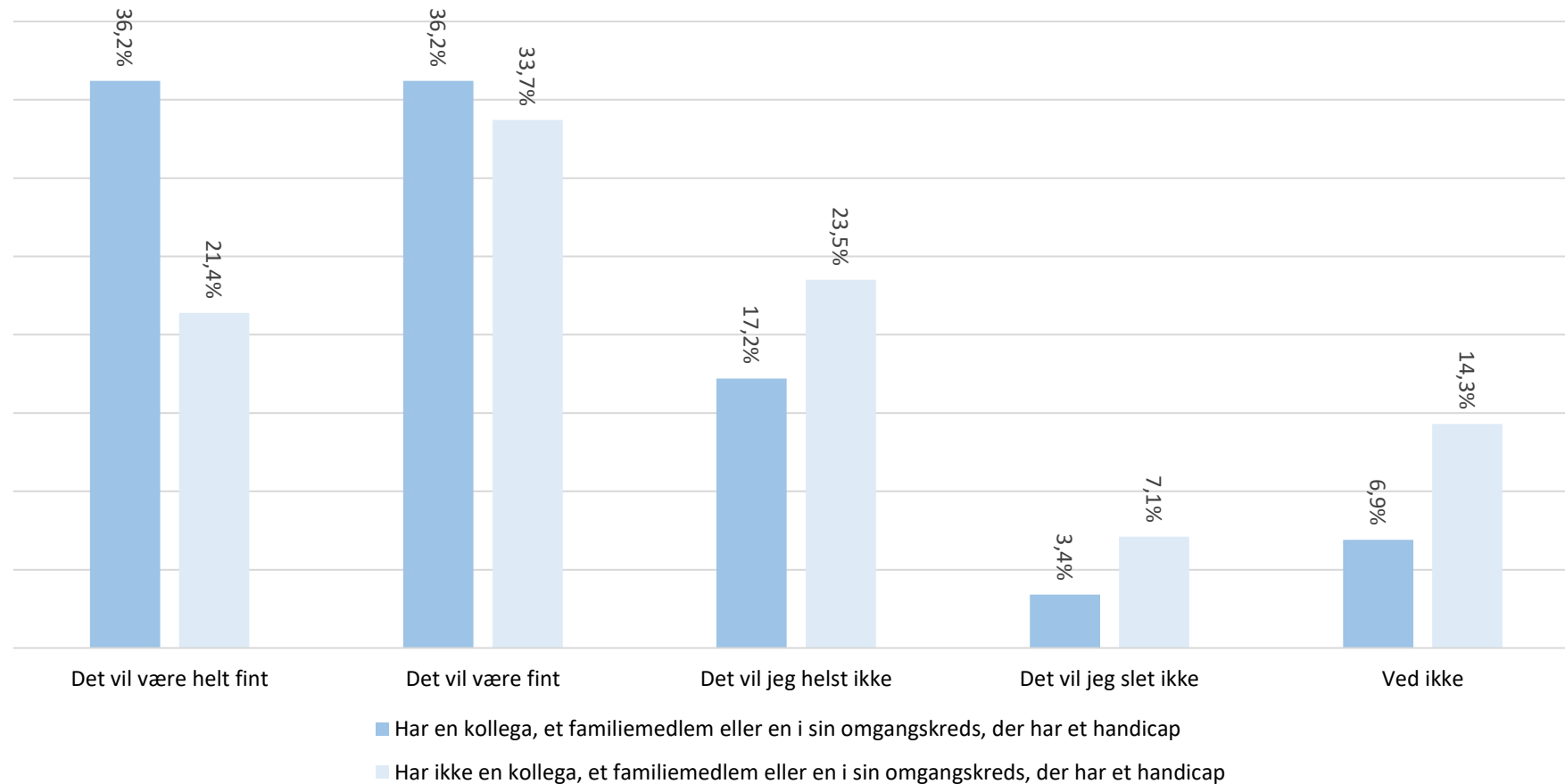
# Hvordan vil man have det med at arbejde sammen med en kollega med et psykisk handicap



Fordelt på: Hvor mange nye medarbejdere har du ansat det sidste år?

Base: 219

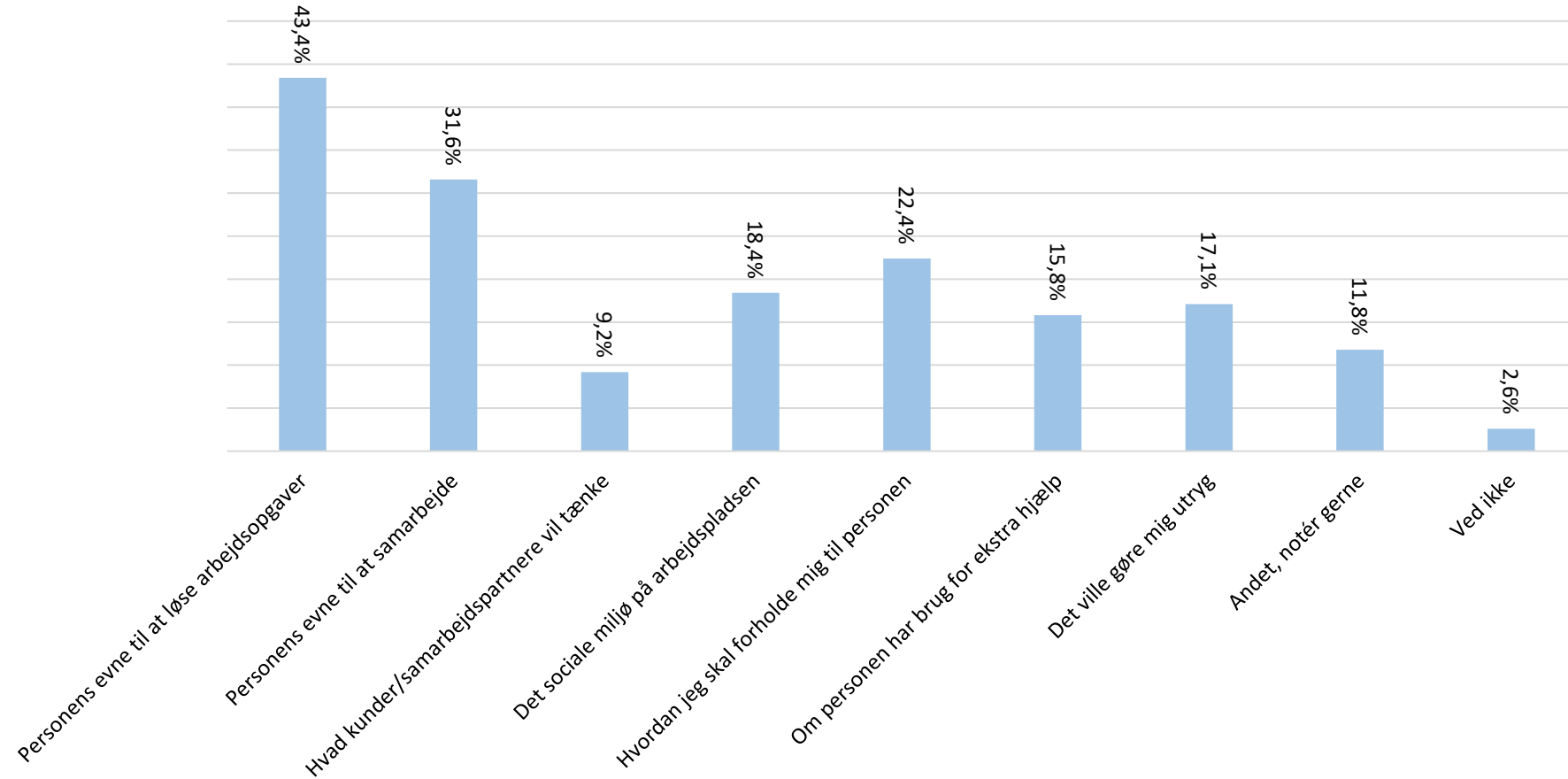
## Hvordan vil man have det med at arbejde sammen med en kollega med et psykisk handicap



Fordelt på: Har du en kollega, et familiemedlem eller en i din omgangskreds, der har et handicap?

Base: 219

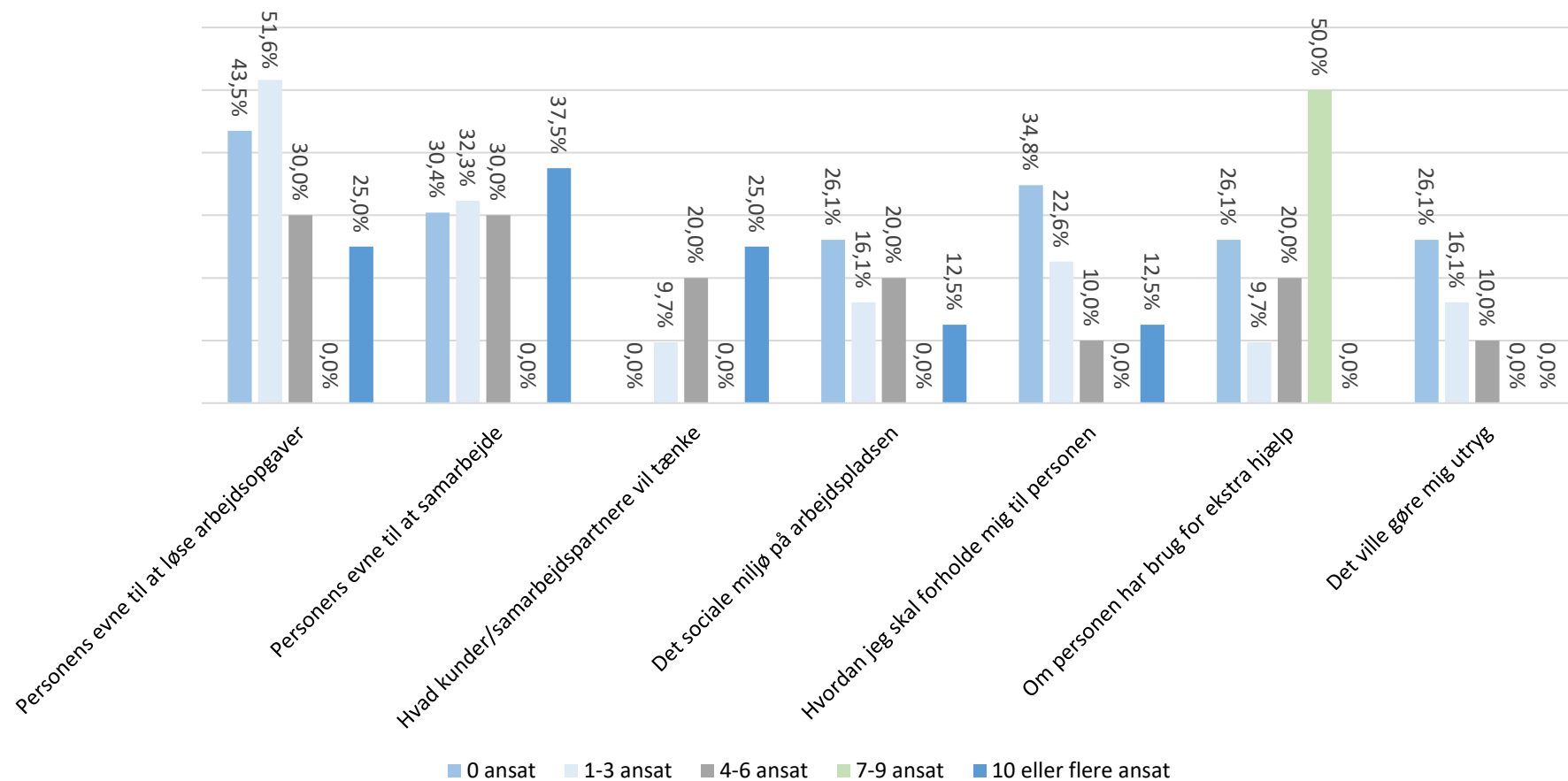
## Særlige bekymringer i forhold til at arbejde sammen med en person med et psykisk handicap



Spørgsmål: Hvad vil du være særligt bekymret for ved at arbejde sammen med en person med et psykisk handicap?

Base: 76 - Basen udgøres af respondenterne, der har svaret at de helst ikke, slet ikke eller ikke ved, hvorvidt de ville arbejde sammen med en kollega med et psykisk handicap

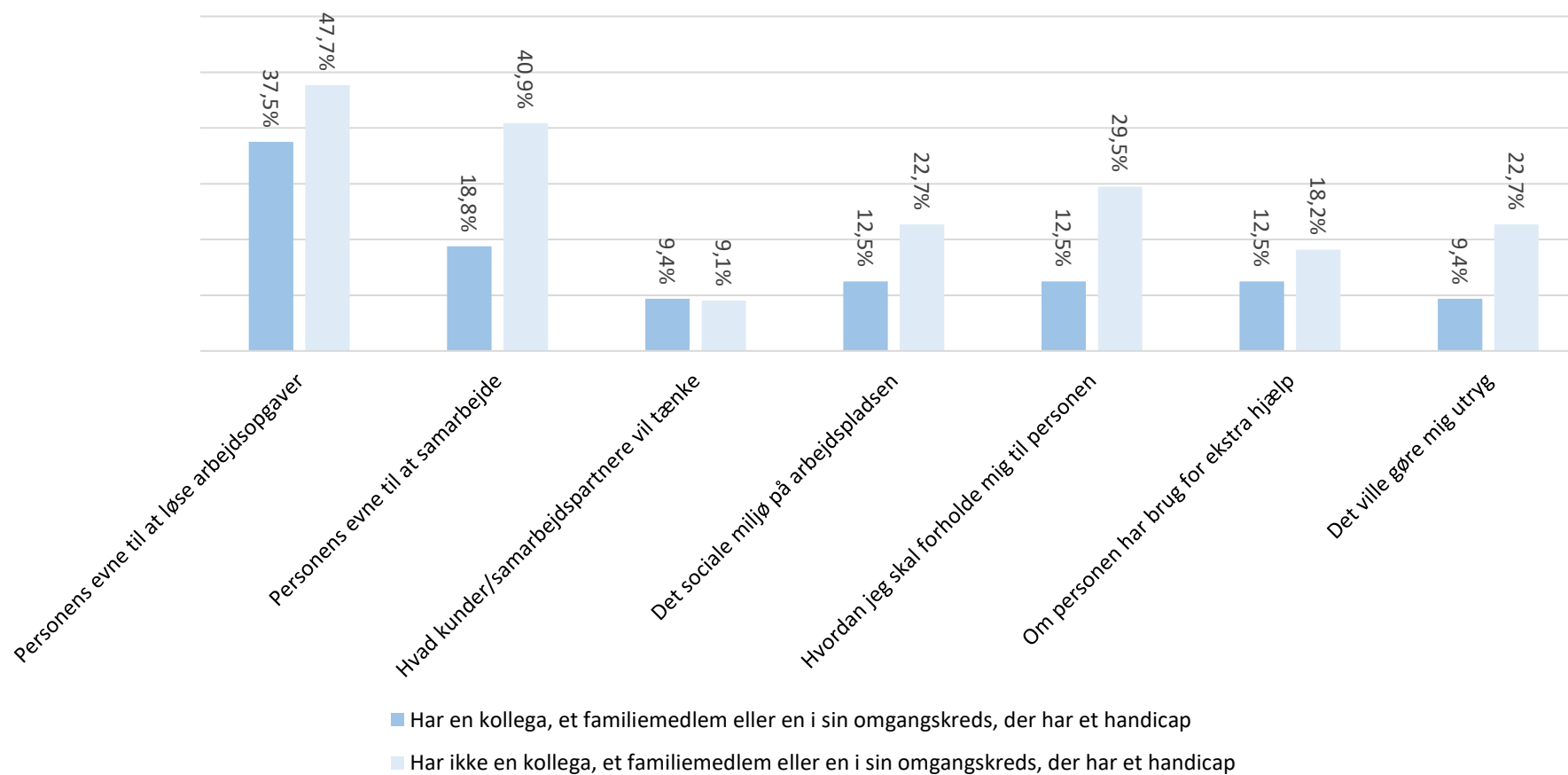
## Særlige bekymringer i forhold til at arbejde sammen med en person med et psykisk handicap



Fordelt på: Hvor mange nye medarbejdere har du ansat det sidste år?

Base: 116 – I basen er 'Andet, notér gerne' og 'Ved ikke' sorteret fra, samt 'ved ikke' for spørgsmålet: *Hvor mange nye medarbejdere har du ansat sidste år?* Det er et multispørgsmål, hvor respondenterne kan vælge flere svarmuligheder, hvorfor basen er 130 besvarelser, selvom kun 76 har svaret.

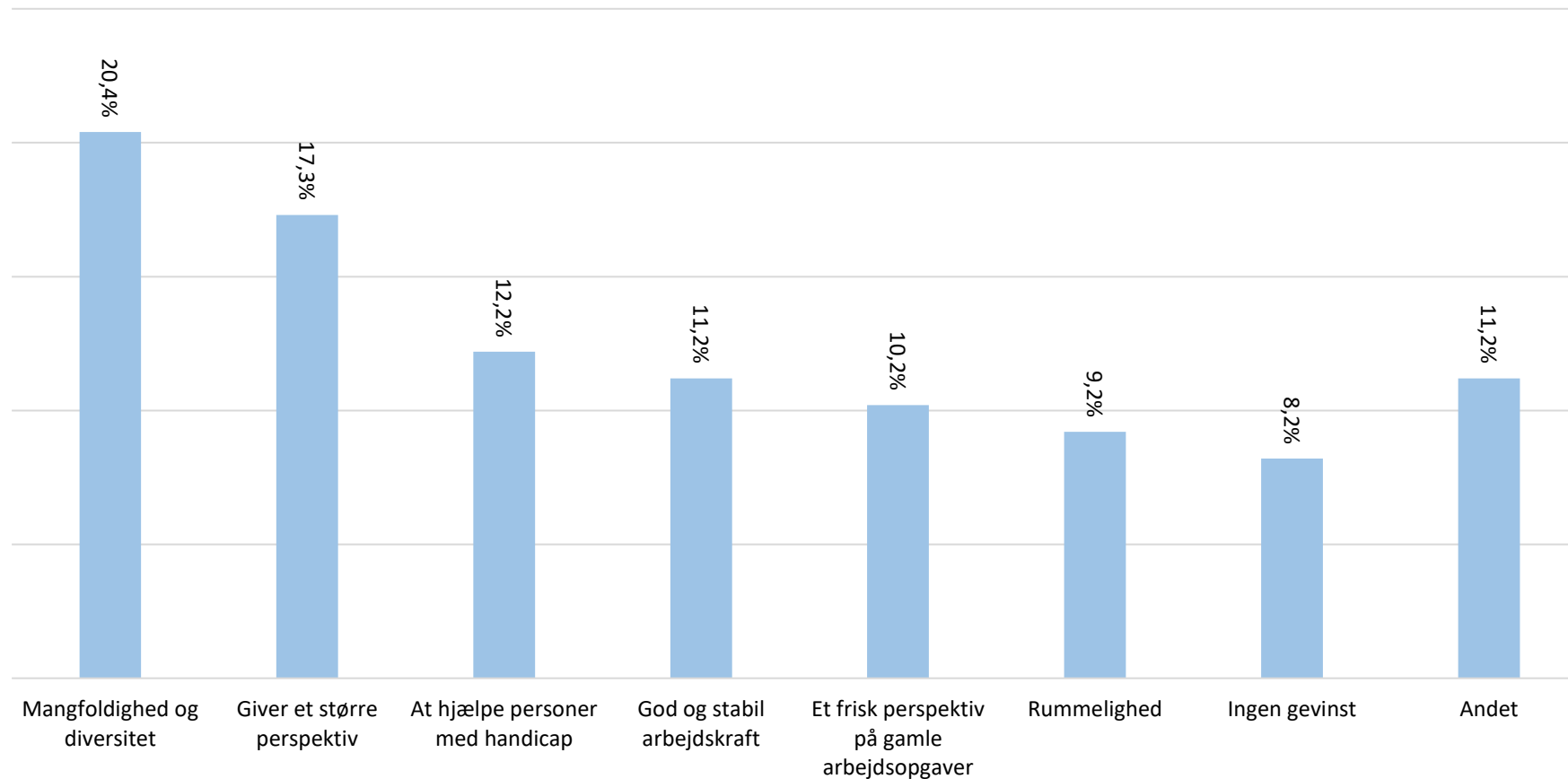
## Særlige bekymringer i forhold til at arbejde sammen med en person med et psykisk handicap



Fordelt på: Har du en kollega, et familiemedlem eller en i din omgangskreds, der har et handicap?

Base: 130 – Basen udgøres af de respondenter der har svaret 'det vil jeg helst ikke', 'det vil jeg slet ikke'. 'Ved ikke' er ikke inkluderet i basen. Det er et multispørgsmål, hvor respondenterne kan vælge flere svarmuligheder, hvorfor basen er 130 besvarelser, selvom kun 76 har svaret.

## Ledernes angivelse af de største gevinster ved at arbejde sammen med mennesker med handicap (Angivet i fritekst og efterfølgende kodet)



Spørgsmål: Beskriv med egne ord, hvad du vurderer som de største gevinster ved at arbejde sammen med mennesker med handicap. Giv gerne konkrete eksempler.

Svar: Respondenterne har svaret i fritekst, som efterfølgende er blevet kodet. På de følgende slides fremgår, hvad de forskellige kategorier dækker.

Base: 98

## Ledernes angivelse af de største gevinster

– Præsentation af indholdet af de kodede kategorier som fremgår af diagrammet på slide 62 og eksempler på svar

### **Mangfoldighed og diversitet**

Respondenterne lægger vægt på, at mangfoldighed og diversitet er en fordel for medarbejdergruppen. Man kan sende et stærk signal vedrørende mangfoldighed, CSR og socialt ansvar, hvis man arbejder sammen med en person med et handicap. Hvor kategorien 'Rummelighed' fokuserer mere på det personlige, så er der i kategorien 'Mangfoldighed og diversitet' et større fokus på den generelle gevinst, det er for arbejdsmiljøet og organisationen, hvis man samarbejder med en person med handicap.

### **Det giver et større perspektiv på verden**

Respondenterne lægger vægt på det positive i, at de får deres verdensbillede udfordret og lærer at anskue verden og sig selv på nye måder.

*"Så får man også lært lidt om sine egne begrænsninger"*

### **At hjælpe mennesker med handicap**

Respondenterne i denne kategori lægger vægt på det at give personen med handicap et "normalt liv." Blandt andet giver det lederen en personlig, positiv oplevelse at have en ide om, at man har bidraget til at hjælpe en person med et handicap. Det handler således både om at give noget fra sig, men også om den tilfredshed man selv opnår.

*"Den største gevinst er at se en med et handicap genvinde troen på sin formåen, og komme videre i systemet. Vi havde en i arbejdsprøvning/praktik for syv år siden. Hans skuldrer var ødelagt af tunge løft, hans psyke var tyndslidt og hans selvtillid var i bund. Han blev herefter ansat i flexjob og har nærmest ikke haft en sygedag i de syv år han indtil nu har arbejdet hos os. Handicap eller ej, må man se muligheder og ikke begrænsninger"*

## Største gevinster – fortsat

### **God og stabil arbejdskraft**

Respondenterne i denne kategori vurderer, at et menneske med handicap er en loyal medarbejder, der lægger vægt på kvalitet og er dedikeret til sit arbejde.

### **Et frisk perspektiv på gamle arbejdsopgaver**

Ledere i denne kategori lægger vægt på den tilgang, mennesker med handicap har til arbejdsopgaver. Her ser respondenterne positivt på muligheden for, at medarbejderen med handicap kan komme med løsninger fra helt nye indgangsvinkler.

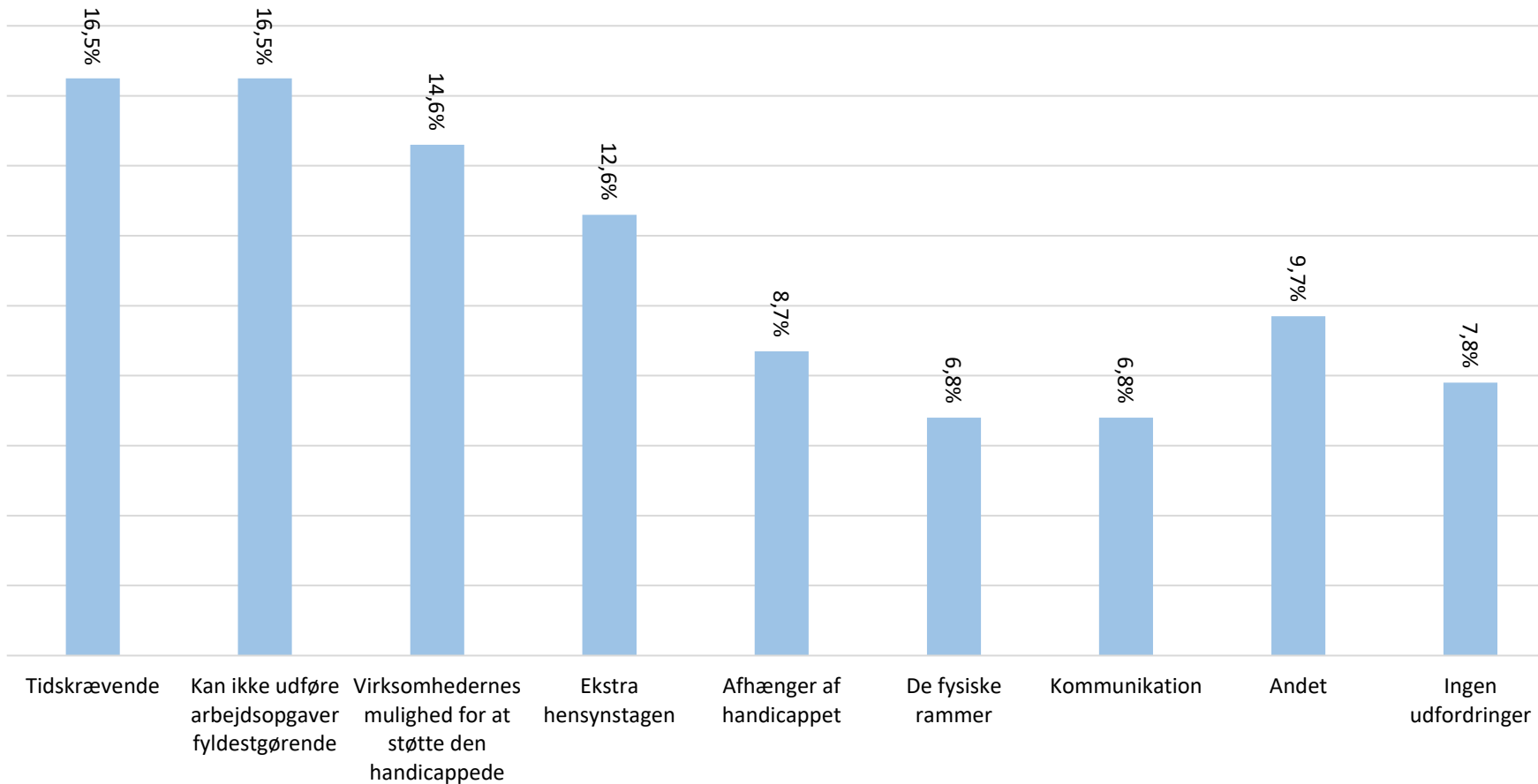
*”Ofte har mennesker med handicap en anden tilgang til tingene og det kan afdække aspekter som mennesker uden for handicap aldrig tænker på”*

### **Rummelighed**

I denne kategori lægger lederne vægt på, at det er en gevinst ved at blive mere rummelig – både som mennesker og som arbejdsplads.



## Ledernes angivelse af de største udfordringer ved at arbejde sammen med mennesker med handicap (Angivet i fritekst og efterfølgende kodet)



Spørgsmål: Beskriv med egne ord, hvad du vurderer som de største udfordringer ved at arbejde sammen med mennesker med handicap. Giv gerne konkrete eksempler.

Svar: Respondenterne har svaret i fritekst, som efterfølgende er blevet kodet. På de følgende slides fremgår, hvad de forskellige kategorier dækker.

Base: 103

## Ledernes angivelse af de største udfordringer

– Præsentation af indholdet af de kodede kategorier som fremgår af diagrammet på slide 65 og eksempler på svar

### Tidskrævende

Respondenterne i denne kategori lægger vægt på, at det kræver ekstra tid at skulle tilrettelægge relevante arbejdsopgaver for en medarbejder med handicap, og på at det ofte tager længere tid at oplære en medarbejder med handicap. Derudover peger lederne også på, at det vil være en udfordring, hvis en medarbejder med handicap bruger længere tid på arbejdsopgaverne.

### Kan ikke udføre arbejdet fyldestgørende

Lederne i denne kategori angiver, at den største udfordring er, hvorvidt medarbejderen med handicap kan udføre de arbejdsopgaver, der er på arbejdspladserne. Flere af respondenterne er meget specifikke i deres svar og tager udgangspunkt i muligheden for en medarbejder med handicap kan indgå i lige netop deres fag.

### Virksomhedens mulighed for at støtte mennesker med handicap

Her vægtes spørgsmålet om, hvorvidt virksomheden har de rette muligheder for at hjælpe og støtte en medarbejder med et handicap.

### Ekstra hensyntagen

Respondenterne lægger vægt på, at det kræver en større hensyntagen at have en medarbejder med handicap. Hvor kollegaerne er bange for at tage misforståede hensyn, er der en af lederen, der understreger, at man skal huske, at der kan være særlige behov og hensyn.

*”De passer ofte ikke ind i en helt standard arbejdsbeskrivelse, der skal tilpasses lidt. Enten ved at indtænke hjælpemidler eller særlig indretning af arbejdspladsen og nogen gange her de brug for mere ro eller en snak om deres bekymring.”*

## Største udfordringer – fortsat

### Afhænger af handicappet

I denne kategori er lederne meget specifikke, og flere tager udgangspunkt i egen arbejdsplads, hvor de laver en afvejning af, hvilket handicap der kan håndteres på deres specifikke arbejdsplads.

*”På en tandklinik skal de bruge kroppen en del fysisk, så det kommer an på handicappet. Men en hel del vil ikke kunne udføre deres arbejde. Med psykiske diagnoser går de fleste, så længe de kan have en opførsel, som ikke giver patienten utryghed og det er gået fint i de fleste tilfælde. Ved mit arbejde kan det være en udfordring, hvis du har et fysisk handicap, der forhindrer dig i at bruge dine hænder.”*

### De fysiske rammer

Respondenterne i denne kategori lægger vægt på de fysiske rammer på arbejdspladserne som den største udfordring. Hvor kollegaerne fokuserede på udfordringer, primært ud fra perspektivet fra personen med et fysisk handicap, så er der her ledere, der lægger vægt på de fysiske rammers betydning for medarbejderne med handicap.

*”De fysiske rammer er ofte ikke indrettet til folk med fysiske handicap. Folk med psykiske handicap kan have behov for at trække sig tilbage, hvile sig eller andet og her mangler der ofte faciliteter.”*

### Kommunikation

I denne kategori svarer respondenterne, at den største udfordring er kommunikationen. Særligt er de bekymrede for, hvordan de skal håndtere pressede situationer.

*”Vi er i en branche med mange deadlines, der er mange involverede parter i vores processer, både internt og eksternt, så kommunikative evner, samt at holde hovedet koldt.”*