

06:24

Max Mølgaard Miiller  
Jan Høgelund  
Peter Pico Geerdsen

HANDICAP



BESKÆFTIGELSE

UDVIKLINGEN  
MELLEM 2002 OG 2005



06:24

# HANDICAP OG BESKÆFTIGELSE

UDVIKLINGEN MELLEM 2002 OG 2005

Max Mølgaard Miiller  
Jan Høgelund  
Peter Pico Geerdsen

KØBENHAVN 2006  
SOCIALFORSKNINGSINSTITUTTET

## HANDICAP OG BESKÆFTIGELSE

Afdelingsleder: Lisbeth Pedersen  
Afdelingen for beskæftigelse og erhverv

Undersøgelsens følgegruppe består af repræsentanter fra:

Arbejdsmarkedsstyrelsen  
Socialministeriet  
Kommunernes Landsforening (KL)  
De Samvirkende Invalideorganisationer  
Landsorganisationen i Danmark (LO)  
Dansk Arbejdsgiverforening (DA)  
Arbetslivsinstitutet Syd i Malmö

ISSN: 1396-1810

ISBN: 87-7487-826-3

Layout: Hedda Bank

Oplag: 800

Tryk: BookPartnerMedia A/S

© 2006 Socialforskningsinstituttet

Socialforskningsinstituttet  
Herluf Trolles Gade 11  
1052 København K  
Tlf. 33 48 08 00  
sf@sf.dk  
www.sf.dk

Socialforskningsinstituttets publikationer kan frit citeres med tydelig angivelse af kilden. Skrifter, der omtaler, anmelder, henviser til eller gengiver Socialforskningsinstituttets publikationer, bedes sendt til instituttet.

# INDHOLD

	FORORD	7
	RESUMÉ	9
1	INDLEDNING, SAMMENFATNING OG PERSPEKTIVERING	15
	Baggrund og problemstillinger	15
	Hvad er handicap?	16
	Rapportens data	17
	Kort om regeringens beskæftigelsesstrategi	18
	Sammenfatning	18
	Diskussion og perspektiver	24
2	OM UNDERSØGELSEN, DATA OG METODE	27
	Baggrund	27
	Rapportens problemstillinger	28
	Hvad er handicap?	29
	Hvad påvirker beskæftigelsen af personer med handicap?	31

	Om regeringens beskæftigelsesstrategi for personer med handicap	35
	Rapportens data	37
3	FLERE HANDICAPPEDE I ARBEJDE?	39
	Handicap eller længerevarende helbredsproblem	39
	Arbejdsmarkedstilknytning	42
	Ansættelsesvilkår	43
	Hjælpe midler og støtteforanstaltninger	46
	Nedsat arbejdsevne	49
	Er flere kommet i arbejde?	52
	Opsummering	53
4	HOLDNINGER, VIDEN OG ARBEJDSGIVERES INDSATS	55
	Holdninger til handicappede	55
	Handicappedes viden om støtteordninger	60
	Arbejdsgiveres indsats	66
	Hensyn fra arbejdsgiver og kollegaer	69
	Opsummering	71
5	BESKÆFTIGELSESPOTENTIALE BLANDT PERSONER MED HANDICAP	73
	Arbejdsevne	74
	Fremtidig arbejdsmarkedstilknytning	77
	Tilbage trækningstidspunkt	79
	Opsummering	80
6	FØRTIDSPENSIONISTER OG ARBEJDSMARKEDET	83
	Reglerne for førtidspensionen	84
	Arbejde og førtidspension	85
	Arbejdsindkomst og arbejdsomfang	88
	Hvilke førtidspensionister arbejder?	91
	Opsummering	95

BILAG TIL KAPITEL 2	97
Beskæftigelsesrettede ordninger	97
12 initiativer i regeringens beskæftigelsesstrategi	100
BILAG TIL KAPITEL 3	103
Er flere kommet i arbejde?	103
BILAG TIL KAPITEL 4	105
Holdninger til personer med handicap	105
Handicappedes viden om støtteordninger	108
Arbejdsgiveres indsats	110
BILAG TIL KAPITEL 5	113
Arbejdsevne	113
BILAG TIL KAPITEL 6	117
Førtidspensionister og arbejdsmarkedet	117
LITTERATUR	121
SFI-UDGIVELSER SIDEN 2005	125



# FORORD

Denne rapport belyser udviklingen i beskæftigelsen for personer med handicap i perioden 2002-2005. Herudover undersøger rapporten forhold, som formodes at have betydning for beskæftigelsen af personer med handicap. Det gælder bl.a. forhold som handicappedes viden om støtteordninger og lønmodtageres holdninger til handicappede.

Der er planlagt yderligere to undersøgelser således, at det bliver muligt at følge udviklingen i handicappedes beskæftigelsesforhold til og med 2008. Hermed bliver det muligt at se, om regeringens mål om at øge beskæftigelsen af handicappede med 2.000 personer om året indfries.

Undersøgelsen bygger på oplysninger om godt 20.000 personer, som blev interviewet i forbindelse med Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelser i 2002 og 2005. Herudover er undersøgelsen baseret på registeroplysninger om alle førtidspensionister.

Arbejdsmarkedsstyrelsen har finansieret undersøgelsen, som er gennemført af Socialforskningsinstituttet, Afdelingen for beskæftigelse og erhverv. Rapporten er udarbejdet af seniorforsker Jan Høgelund, som er projektleder, samt af forskningsassistent Max Miiller Mølgaard og forskningsassistent Peter Pico Geerdsen.

Der har været tilknyttet en følgegruppe til undersøgelsen, som har kommenteret et udkast til rapporten. Rapporten er endvidere blevet kommenteret af professor Stig Larsson, Centrum för handikapp och rehabili-



teringsforskning, Lunds Universitet. Alle takkes for gode og konstruktive kommentarer.

København, oktober 2006

*Jørgen Søndergaard*

# RESUMÉ

Personer med handicap har en markant svagere tilknytning til arbejdsmarkedet end personer uden handicap. Den lavere beskæftigelsesgrad giver på det personlige plan ofte anledning til en lavere indkomst, ligesom det kan have en negativ indflydelse på den enkeltes identitet og udvikling. På det samfundsmæssige plan indebærer det et tab i den forstand, at personer, som kunne bidrage til samfundsvelfærden gennem beskæftigelse, er inaktive. Der vil med andre ord være flere gevinster forbundet med en øget beskæftigelse af handicappede.

Denne rapport belyser udviklingen i beskæftigelsen af personer med handicap, herunder beskæftigelsen i job på særlige vilkår. Rapporten beskriver ligeledes forhold, som formodes at have betydning for beskæftigelsen af personer med handicap. Det gælder bl.a. forhold som handicappedes viden om støtteordninger og lønmodtageres holdninger til handicappede. Endvidere belyses førtidspensionisters tilknytning til arbejdsmarkedet, bl.a. ved at se på hvor mange der er i arbejde, og hvor meget de tjener ved deres arbejde.

## **Rapportens data**

Undersøgelsen bygger på oplysninger om ca. 20.000 personer i alderen 15-64 år, som deltog i Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelser i enten 2002 eller 2005. Arbejdskraftundersøgelsen er en interviewunder-

søgelse. Herudover benytter vi registerdata fra Danmarks Statistik om førtidspensionister.

### **Hvordan måler vi handicap?**

Vi har spurgt de interviewede, om de har et handicap eller et længerevarende helbredsproblem. De, der svarer ja, har formodentlig nedsat funktionsevne, hvilket betyder, at der er en eller flere dagligdagsaktiviteter, de har vanskeligt ved eller slet ikke kan udføre. Den nedsatte funktionsevne kan påvirke deres evne eller mulighed for at deltage på arbejdsmarkedet, men behøver det ikke. De personer, som vi i undersøgelsen betegner som handicappede, behøver med andre ord ikke at have et handicap i forhold til arbejdsmarkedet.

### **700.000 har et længerevarende helbredsproblem/handicap**

Hver femte person i alderen 16-64 år svarer ja til, at de har et længerevarende helbredsproblem eller et handicap. Det svarer til ca. 700.000 personer. Andelen af personer med handicap har ikke ændret sig mellem 2002 og 2005.

### **Svagere tilknytning til arbejdsmarkedet**

Personer med handicap har en markant svagere tilknytning til arbejdsmarkedet end personer uden handicap. Kun 56 pct. af handicappede er i beskæftigelse mod 83 pct. af ikke-handicappede. Endvidere er 41 pct. af handicappede uden for arbejdsstyrken mod kun 14 pct. af ikke-handicappede. Opgøres ledigheden i forhold til arbejdsstyrken (beskæftigede plus ledige) er ledighedsprocenten mere end en halv gang større for handicappede end for ikke-handicappede.

### **Flere handicappede i beskæftigelse**

Andelen af handicappede i beskæftigelse er steget fra 53 pct. i 2002 til 56 pct. i 2005. Opregnet til hele befolkningen svarer det til en stigning i beskæftigelsen på ca. 24.000 personer. Da tallene bygger på en stikprøve, er der en vis usikkerhed forbundet med dem.

### **Flere handicappede ansat på særlige vilkår**

I 2005 er 13 pct. af handicappede i beskæftigelse ansat på særlige vilkår, fx i et fleksjob, mod 9 pct. i 2002. Det svarer til en stigning på ca. 16.500 personer.

### **10 pct. bruger hjælpemidler i arbejdet**

I langt de fleste tilfælde kan handicappede klare sig på arbejdsmarkedet uden støtte eller hjælp. Kun 10 pct. af handicappede i arbejde bruger hjælpemidler, foranstaltninger eller anden støtte i forbindelse med deres arbejde.

### **Mellem 6 og 16 pct. af handicappede i beskæftigelse har et uopfyldt behov for hjælpemidler**

Afhængigt af hvordan vi måler det, har mellem 6 og 16 pct. af handicappede i beskæftigelse et udækket behov for særlige hjælpemidler, foranstaltninger eller støtte for bedre at kunne varetage deres arbejde.

Mere end hver fjerde af handicappede uden arbejde oplyser, at de har behov for hjælpemidler for at kunne udføre erhvervsarbejde.

### **De fleste handicappede har nedsat arbejdsevne**

To ud af tre af alle handicappede har svært ved at udføre bestemte typer erhvervsarbejde og/eller svært ved at udføre erhvervsarbejde i et normalt omfang pga. deres handicap. Andelen af personer med nedsat arbejdsevne er mindst blandt de beskæftigede og størst blandt handicappede uden for arbejdsmarkedet.

### **Mange vil gerne arbejde sammen med en handicappet**

I undersøgelsen er beskæftigede både med og uden handicap blevet spurgt, om de ville arbejde sammen med en handicappet person, hvis det betød, at de skulle bruge lidt tid på at hjælpe ham/hende, fx en halv time om dagen. Ca. 75 pct. af de beskæftigede har en positiv holdning til dette spørgsmål, mens 10 pct. har en negativ holdning. De resterende 15 pct. svarer, at de ikke ved det, at det kommer an på handicappet, eller at det ikke kan lade sig gøre i deres job.

### **Helst med en person med fysisk handicap**

Personer i beskæftigelse vil tilsyneladende hellere arbejde sammen med en person med et fysisk handicap end med en person med psykisk handicap. Hvor mere end 8 ud af 10 ingen eller næsten ingen betænkeligheder har, hvis de skulle arbejde tæt sammen med en person i kørestol, så er denne andel kun på 31 pct., når det gælder en person, som lider af meget store humørsvingninger, fx en maniodepressiv person.

### **Godt en ud af tre mener, at det vil give merarbejde**

Lidt mere end en tredjedel af de beskæftigede er helt eller overvejende enige i, at ansættelse af en person med handicap betyder, at de selv og deres kollegaer belastes mere end ellers. Stort set lige så mange er helt eller overvejende uenige i dette. Godt en fjerdedel giver udtryk for, at det afhænger af handicappet, og 4 pct. ved det ikke.

### **Mange handicappede kender ikke til støtteordninger**

I mange tilfælde kender handicappede ikke de støtteordninger, vi har spurgt til. For eksempel har ca. 3 ud af 4 ikke hørt om ordningen med en personlig assistent, som kan hjælpe med at udføre visse arbejdsopgaver, jf. bilag til kapitel 2. Der er til gengæld et stort kendskab til ordningen med fleksjob, da kun 10 pct. af personerne med handicap aldrig har hørt om fleksjob.

### **Mange handicappede er tilfredse med kollegaer og arbejdsgiver**

56 pct. af handicappede i beskæftigelse mener, at deres arbejdsgiver tager tilstrækkeligt hensyn til deres handicap, og 37 pct. har slet ikke behov for, at der tages hensyn til deres handicap. De resterende 7 pct. siger, at arbejdsgiveren i ringe grad eller slet ikke tager tilstrækkeligt hensyn. Svarfordelingen er den samme, når det gælder, om kollegaerne tager tilstrækkeligt hensyn.

### **Hvor stort er beskæftigelsespotentialet blandt handicappede?**

Vi har forsøgt at indkredse beskæftigelsespotentialet blandt handicappede ved at spørge til selvvurderet arbejdsevne, til forventninger om fremtidig placering på arbejdsmarkedet og til forventet tilbagetrækningsalder.

Ca. 42.000 handicappede, som ikke er i beskæftigelse, har en selvvurderet arbejdsevne svarende til den arbejdsevne, som langt de fleste handicappede i beskæftigelse har. Blandt de 42.000 personer må man regne med at nogle er uden beskæftigelse i en midlertidig periode, og denne periode kan muligvis reduceres ved en øget indsats. Derudover vil nogle være uden for arbejdsstyrken mere permanent, og af disse vil nogle kunne vende tilbage til arbejdsmarkedet gennem en øget indsats.

Resultaterne tyder på, der ud over de 42.000 personer er et vist beskæftigelsespotentiale blandt yderligere 88.000 handicappede, som ikke er i beskæftigelse. Samtidig tyder resultaterne på, at det i mange tilfælde vil være en vanskelig opgave at hjælpe de 88.000 personer i arbejde, dels fordi størstedelen af de 88.000 personer har en lavere arbejdsevne end handi-

cappede, som er i beskæftigelse, dels fordi 80 pct. af handicappede uden for arbejdsstyrken oplyser, at de ikke regner med at komme i arbejde.

Langt de fleste handicappede, som er i beskæftigelse eller regner med at komme det, vurderer, at deres handicap ikke har betydning for, hvornår de trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Der er imidlertid 23 pct. – svarende til ca. 86.000 personer – som mener, at deres handicap betyder, at de trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet tidligere, end de ellers ville have gjort. En forøgelse af arbejdsudbuddet kunne således ske ved at støtte de 23 pct., som vurderer, at deres handicap fremskynder deres tilbagetrækning, til at blive på arbejdsmarkedet.

### **En ud af fem førtidspensionister arbejder**

Undersøgelsens registeranalyser viser, at lidt mindre end 20 pct. af de personer, som modtog førtidspension i 2002, havde et arbejde ved siden af, at de modtog pension. 14 pct. arbejdede i et ordinært job (inkl. personer ansat i beskyttet beskæftigelse), 3 pct. arbejdede som selvstændige, mens lidt mindre end 3 pct. arbejdede i et skånejob med løntilskud.

### **Årlig gennemsnitlig arbejdsindkomst på 37.000 kr.**

Førtidspensionisterne, der i 2002 havde et arbejde, havde i gennemsnit en årsindkomst fra erhvervsarbejde på godt 37.000 kr.

### **Karakteristika ved førtidspensionister i arbejde**

Førtidspensionister i arbejde adskiller sig fra førtidspensionister uden arbejde ved, at der gennemsnitligt er flere mænd under 50 år, flere bosiddende på Fyn eller i Jylland og flere med dansk oprindelse. Der er kun mindre forskelle mellem pensionister i arbejde og pensionister uden arbejde med hensyn til bl.a. antal årlige lægebesøg og antal sengedage på sygehus.



# INDLEDNING, SAMMENFATNING OG PERSPEKTIVERING

## BAGGRUND OG PROBLEMSTILLINGER

Personer med handicap har en markant svagere tilknytning til arbejdsmarkedet end personer uden handicap. Den lave beskæftigelsesgrad for handicappede har flere negative konsekvenser både på det personlige og det samfundsmæssige plan. På det personlige plan giver det ofte anledning til en lavere indkomst, ligesom det kan have en negativ indflydelse på den enkeltes identitet og udvikling.

På det samfundsmæssige plan indebærer den lave beskæftigelsesgrad blandt personer med handicap et tab i den forstand, at personer, som kunne bidrage til samfundsvelfærden gennem beskæftigelse, er inaktive. Der vil derfor være en samfundsmæssig gevinst forbundet med en øget beskæftigelse af handicappede. Det gavnlige i at få flere handicappede i arbejde understreges yderligere af, at arbejdsudbuddet forventes at falde i de kommende år samtidig med, at der bliver flere ældre, som modtager indkomstoverførsler. Dvs. der forventes at være mangel på arbejdskraft.

Igennem en årrække er der blevet iværksat flere initiativer for at øge integrationen af personer med handicap på arbejdsmarkedet. De seneste 10-15 år er der således oprettet en række beskæftigelsesordninger, fx ordningen med fleksjob. Et af de seneste tiltag er regeringens beskæftigelsesstrategi for personer med handicap, som blev lanceret i 2004 (Regerin-



gen, 2004). Strategien sigter bl.a. mod at øge beskæftigelsen af personer med handicap med 2.000 personer om året.

Der er derfor god grund til at beskæftige sig med handicappedes tilknytning til arbejdsmarkedet. Denne rapport belyser udviklingen i beskæftigelsen for personer med handicap, herunder beskæftigelsen i job på særlige vilkår. Rapporten beskriver ligeledes forhold, som formodes at have betydning for beskæftigelsen af personer med handicap. Det gælder bl.a. forhold som handicappedes viden om støtteordninger og lønmodtageres holdninger til handicappede. Endvidere belyses førtidspensionisters tilknytning til arbejdsmarkedet ved bl.a. at se på, hvor mange der er i arbejde, og hvor meget de tjener ved deres arbejde.

## HVAD ER HANDICAP?

Ifølge WHO's klassifikation (ICF) af funktionsevne, handicap og helbred opstår handicap i et samspil mellem en persons funktionsevne og det omgivende samfund (WHO, 2001).<sup>1</sup> Forenklet sagt nedsætter helbredsproblemer kroppens evne til at fungere fysisk og/eller psykisk. Det vil i nogle tilfælde betyde, at der er bestemte aktiviteter, en person ikke kan udføre. For eksempel indebærer en brækket finger, at fingerens funktionsevne reduceres. Det indebærer et væsentligt handicap i forhold til nogle job, fx et job som pianist, mens det kun indebærer et ubetydeligt handicap i forhold til andre job, fx et job som lærer.

Det handicapbegreb, vi bruger i denne rapport, adskiller sig fra WHO's definition. I rapporten har vi spurgt personer, om de har et handicap eller et længerevarende helbredsproblem. Vi formoder, at et positivt svar på spørgsmålet betyder, at svarpersonen har et helbredsproblem og en nedsat funktionsevne på et eller flere områder. Det betyder også, at svarpersonen ikke nødvendigvis har et handicap i forhold til arbejdsmarkedet, sådan som WHO definerer det, fordi et helbredsproblem/en nedsat funktionsevne ikke i praksis behøver at have betydning for mulighederne for at arbejde. Der kan med andre ord være svarpersoner, som svarer ja til spørgsmålet, fordi de har et helbredsproblem, men ikke et handicap, da deres helbredsproblem ikke begrænser dem i deres hverdag. Det vil fx være tilfældet for en person med en mild grad af sukkersyge.

---

1. ICF: International Classification of Functioning, Disability, and Health.

Baggrunden for vores afgrænsning er bl.a. et ønske om at belyse udviklingen i handicappedes beskæftigelse. Vi har således anvendt samme spørgsmål til at afgrænse handicap, som Clausen m.fl. (2004) har anvendt, hvilket bl.a. giver mulighed for at belyse udviklingen i handicappedes beskæftigelse mellem 2002 og 2005.

## RAPPORTENS DATA

Rapporten bygger på data fra Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelser (kapitel 3-5) og fra Danmarks Statistiks registre (kapitel 6).

I forbindelse med Arbejdskraftundersøgelserne i andet kvartal 2002 og fjerde kvartal 2005 blev der stillet en række spørgsmål om handicap til ca. 15.600 personer i alderen 15-66 år. I andet kvartal 2002 svarede 10.892 personer, og i fjerde kvartal 2005 opnåedes svar fra 9.690 personer.

Disse data indeholder bl.a. oplysninger fra 2002 og 2005 om, hvorvidt respondenterne har et længerevarende helbredsproblem eller et handicap, om deres tilknytning til arbejdsmarkedet, og om personer med handicap er ansat på særlige vilkår. Nogle oplysninger er kun indsamlet i 2005. Det gælder bl.a. oplysninger om lønmodtageres holdning til personer med handicap og handicappedes viden om støtteordninger.

Analyserne i kapitel 6 om førtidspensionisters deltagelse på arbejdsmarkedet er baseret på oplysninger fra flere af Danmarks Statistiks registre. På baggrund af registrene er der dannet et datamateriale, som omfatter samtlige personer, der på et eller andet tidspunkt i perioden fra 1999 til 2002 modtog førtidspension. Datamaterialet indeholder bl.a. oplysninger om, hvorvidt førtidspensionisterne arbejder, om deres indkomst fra erhvervsarbejde og om køn, alder, uddannelse mv.

Registerdataene omfatter alle personer, som modtog førtidspension i perioden 1999 til 2002, uanset hvilke helbredsproblemer eller handicap de måtte have. I modsætning hertil indgår udviklingshæmmede ikke i de af rapportens analyser, som er baseret på data fra Arbejdskraftundersøgelserne (jf. kapitel 3).

## KORT OM REGERINGENS BESKÆFTIGELSESSTRATEGI

I december 2004 lancerede regeringen en beskæftigelsesstrategi, *Handicap og Job*, for personer med handicap (Regeringen, 2004). Handicapstrategien har til hensigt at:

- øge antallet af beskæftigede med nedsat funktionsevne med 2.000 om året
- øge andelen af virksomheder, der har ansat personer med handicap med 1 procentpoint pr. år
- øge kendskabet til mulighederne for at få beskæftigelsesrettet støtte blandt virksomheder og personer med handicap.

Der er identificeret tre indsatsområder, som vurderes at udgøre de væsentligste barrierer for, at de tre målsætninger kan indfries:

- Større viden om handicap og job
- Ændrede holdninger til handicap og job
- Det skal være nemmere at kombinere handicap og job.

For at indfri det overordnede formål – beskæftigelse af flere personer med handicap – og de tre målsætninger iværksættes 12 konkrete initiativer. Det gælder bl.a. initiativer som en pjece til vejledere, tilvejebringelse af mere viden om beskæftigelse af personer med psykisk handicap, metodeudvikling af beskyttet beskæftigelse i kommunerne, udgivelse af en avis om vilkår og muligheder for personer med handicap, udvidelse af ordningen med personlig assistent, tilgængelighedsmærke for virksomheder og iværksættelse af forsøg med kompetencebeviser til personer med handicap. Ud over de 12 initiativer er der som led i beskæftigelsesstrategien siden hen igangsat flere beskæftigelsesrettede initiativer.

## SAMMENFATNING

### **700.000 har et længerevarende helbredsproblem/handicap**

Hver femte person i alderen 16-64 år svarer ja til, at de har et længerevarende helbredsproblem eller et handicap (i det følgende kalder vi helbredsproblem og handicap for handicap under ét). Det svarer til ca. 700.000

personer. Andelen af personer med handicap har ikke ændret sig mellem 2002 og 2005.

Både i 2002 og i 2005 har 41-45 pct. af handicappede mobilitetsproblemer og 45-48 pct. sygdomme, som fx relaterer sig til hjerte, kredsløb, åndedræt og sukkersyge. Ser vi på udviklingen mellem 2002 og 2005, er der flere handicappede i 2005 end i 2002, som har sygdomme eller en psykisk lidelse som deres primære handicap. Til gengæld er der færre i 2005 end i 2002, som har mobilitetsproblemer og sanse- og kommunikationsproblemer.

### **Svagere tilknytning til arbejdsmarkedet**

Personer med handicap har en markant svagere tilknytning til arbejdsmarkedet end personer uden handicap – et billede, som kendes fra tidligere undersøgelser. Kun 56 pct. af handicappede er i beskæftigelse mod 83 pct. af ikke-handicappede. Endvidere er 41 pct. af handicappede uden for arbejdsstyrken mod kun 14 pct. af ikke-handicappede. Opgøres ledigheden i forhold til arbejdsstyrken (beskæftigede plus ledige) er ledighedsprocenten mere end en halv gang større for handicappede end for ikke-handicappede.

### **Flere handicappede i beskæftigelse**

Andelen af handicappede i beskæftigelse er steget fra 53 pct. i 2002 til 56 pct. i 2005. Opregnet til hele befolkningen svarer det til en stigning i beskæftigelsen på ca. 24.000 personer. Da tallene bygger på en stikprøve, er der en vis usikkerhed forbundet med dem.

### **De fleste handicappede arbejder på ordinære vilkår**

Langt de fleste handicappede er ansat på ordinære vilkår – kun 1 ud af 8 er ansat på særlige vilkår. Fleksjob med løntilskud er den hyppigst forekommende ansættelsestype på særlige vilkår, idet 63 pct. af handicappede ansat på særlige vilkår arbejder i et fleksjob. Af andre ansættelser på særlige vilkår kan nævnes arbejdsprøvning/revalidering (12 pct.) og aftalebaserede skånejob uden løntilskud (8 pct.).

### **Flere handicappede ansat på særlige vilkår**

13 pct. af handicappede i beskæftigelse er ansat på særlige vilkår i 2005 mod 9 pct. i 2002. Det svarer til en stigning på ca. 16.500 personer. Denne vækst kan formodentlig forklares med øget brug af ordningen med

fleksjob, idet antallet af personer ansat i fleksjob er steget med ca. 20.000 personer mellem andet kvartal 2002 og fjerde kvartal 2005.

### **10 pct. bruger hjælpemidler i arbejdet**

I langt de fleste tilfælde kan handicappede klare sig på arbejdsmarkedet uden støtte eller hjælp. Kun 10 pct. af handicappede i arbejde siger, at de bruger hjælpemidler, foranstaltninger eller anden støtte i forbindelse med deres arbejde.

### **Mellem 6 og 16 pct. af handicappede i beskæftigelse har et uopfyldt behov for hjælpemidler**

Ca. 6 pct. af handicappede i beskæftigelse oplyser, at de har et udækket behov for særlige hjælpemidler, foranstaltninger eller støtte for bedre at kunne varetage deres arbejde. Denne andel er lidt højere blandt dem, som allerede har et eller flere hjælpemidler (8 pct.), end blandt dem, som ikke har det (6 pct.). Mere end hver fjerde af handicappede uden arbejde oplyser, at de har behov for hjælpemidler for at kunne udføre erhvervsarbejde. Endvidere er der 17 pct. af denne gruppe, som ikke er i stand til at vurdere, om de har et sådant behov.

Når vi spørger handicappede i beskæftigelse om en række konkrete ændringer af arbejdsforholdene, er der flere, som har et udækket behov, end de førnævnte 6-8 pct. Vi har spurgt til fire ændringer af arbejdsforholdene (nedsat arbejdstid, tilpasninger af arbejdsforholdene, særlige arbejdsopgaver, personlig hjælper), og 16 pct. giver udtryk for, at de har behov for mindst et af tiltagene.

### **De fleste handicappede har nedsat arbejdsevne**

2 ud af 3 af alle handicappede har nedsat arbejdsevne i den forstand, at de oplyser, at de har svært ved at udføre bestemte typer erhvervsarbejde og/eller har svært ved at udføre erhvervsarbejde i et normalt omfang pga. deres handicap. Der er med andre ord en tredjedel, hvor helbredsproblemer eller handicap ikke har indflydelse på muligheden for at udføre deres arbejde.

Andelen med nedsat arbejdsevne er mindst blandt beskæftigede og størst blandt handicappede uden for arbejdsmarkedet. Der er således 53 pct. med nedsat arbejdsevne blandt handicappede i arbejde, 72 pct. blandt de ledige og 86 pct. blandt handicappede uden for arbejdsmarkedet.

### **Mange vil gerne arbejde sammen med en handicappet person**

Regeringens beskæftigelsesstrategi for personer med handicap påpeger bl. a., at ændrede holdninger til personer med handicap på arbejdsmarkedet vil kunne bidrage til at øge beskæftigelsen af handicappede. I undersøgelsen er beskæftigede både med og uden handicap bl.a. blevet spurgt, om de ville arbejde sammen med en handicappet person, hvis det betød, at de skulle bruge lidt tid på at hjælpe ham/hende, fx en halv time om dagen. Ca. 75 pct. af de beskæftigede har en positiv holdning til dette spørgsmål, mens 10 pct. har en negativ holdning. De resterende 15 pct. svarer, at de ikke ved det, at det kommer an på handicappet, eller at det ikke kan lade sig gøre i deres job.

### **Helst med en person med fysisk handicap**

Personer i beskæftigelse vil tilsyneladende hellere arbejde sammen med en person med et fysisk handicap end med en person med et psykisk handicap. 75 pct. er således slet ikke eller næsten ikke betænkelige, hvis de skulle arbejde tæt sammen med en blind, og 84 pct. har ingen eller næsten ingen betænkeligheder, hvis de skulle arbejde tæt sammen med en person i kørestol. Denne andel er derimod kun på 31 pct., når det gælder en person, som lider af meget store humørsvingninger, fx en maniodepressiv person.

### **Godt en ud af tre mener, at det vil give merarbejde**

Lidt mere end en tredjedel af de beskæftigede er helt eller overvejende enige i, at ansættelse af en person med handicap betyder, at de selv og deres kollegaer belastes mere end ellers. Stort set lige så mange er helt eller overvejende uenige i dette. Godt en fjerdedel giver udtryk for, at det afhænger af handicappet, og 4 pct. ved det ikke.

### **Mange handicappede kender ikke til støtteordninger**

Regeringens beskæftigelsesstrategi for personer med handicap (Regeringen, 2004) peger på, at en øget viden om beskæftigelsesrettede støtteordninger blandt handicappede kan bidrage til at øge beskæftigelsen af handicappede (ordningerne er nærmere beskrevet i bilaget til kapitel 2). Mange handicappede kender ikke til flere af de støtteordninger, vi har spurgt til. For eksempel har 73 pct. aldrig hørt om ordningen med en personlig assistent, som kan hjælpe med at udføre visse arbejdsopgaver. 83 pct. har aldrig hørt om ordningen med fortrinsadgang for handicappede, som bl.a. giver handicappede ret til at komme til ansættelsessamtale, hvis de opfylder de formelle uddannelseskra v til jobbet, eller hvis Arbejdsformidlingen har

godkendt, at de kan benytte reglen. Der er til gengæld et stort kendskab til ordningen med fleksjob, da kun 10 pct. af personerne med handicap aldrig har hørt om fleksjob. Det begrænsede kendskab til ordningerne – med undtagelse af fleksjobordningen – skal ses i lyset af, at ordningerne ikke er relevante for alle personer med handicap.

### **Mange handicappede er tilfredse med kollegaer og arbejdsgiver**

56 pct. af handicappede i beskæftigelse mener, at deres arbejdsgiver tager tilstrækkeligt hensyn til deres handicap, og 37 pct. har slet ikke behov for, at der tages hensyn til deres handicap. De resterende 7 pct. siger, at arbejdsgiveren i ringe grad eller slet ikke tager tilstrækkeligt hensyn. Svarfordelingen er den samme, når der spørges til, om kollegaerne tager tilstrækkeligt hensyn.

### **Hvor stort er beskæftigelsespotentialt blandt handicappede?**

Vi har forsøgt at indkredse beskæftigelsespotentialt blandt handicappede ved at spørge til selv vurderet arbejdsevne, til forventninger om fremtidig placering på arbejdsmarkedet og til forventet tilbagetrækningsalder.

Vi har bedt folk om at vurdere deres arbejdsevne på en skala fra 1-10, hvor 1 er meget dårlig, og 10 er meget god. Ser man på handicappede i beskæftigelse, vurderer 8 ud af 10, at deres arbejdsevne er mellem 7 og 10.

Hvis man tager udgangspunkt i, at beskæftigelse forudsætter en arbejdsevne på 7-10, er der et beskæftigelsespotentialt blandt knap 75 pct. af ledige med handicap og blandt 18 pct. af handicappede uden for arbejdsstyrken. Når vi fraregner personer under uddannelse, giver det et skøn for beskæftigelsespotentialt på 42.000 personer. Blandt disse personer må man regne med at nogle er uden for beskæftigelse i en midlertidig periode, som muligvis kan reduceres ved en øget indsats. Derudover vil nogle være uden for arbejdsstyrken mere permanent, og af disse vil nogle kunne vende tilbage til arbejdsmarkedet gennem en øget indsats.

Der er muligvis også et beskæftigelsespotentialt blandt de 88.000 ikke-beskæftigede handicappede med en selv vurderet arbejdsevne på 4-6. Man må dog regne med, at det i mange tilfælde vil være en vanskelig opgave at hjælpe dem i arbejde. Der er således kun 16 pct. af handicappede i beskæftigelse, som har en tilsvarende arbejdsevne. Hertil kommer, at 80 pct. af handicappede uden for arbejdsstyrken ikke regner med at komme i arbejde. Denne andel er kun på 19 pct. blandt ledige handicappede. Mere end 8 ud af 10 ledige regner med andre ord med at komme i arbejde.

Langt de fleste handicappede, som er i beskæftigelse eller regner med at komme det, vurderer, at deres handicap ikke har betydning for, hvornår de trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet. Der er imidlertid 23 pct. – svarende til ca. 86.000 personer – som mener, at deres handicap betyder, at de trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet tidligere, end de ellers ville have gjort. En forøgelse af arbejdsudbuddet kunne således ske ved at støtte de 23 pct., som vurderer, at deres handicap fremskynder deres tilbagetrækning, til at blive på arbejdsmarkedet.

### **1 ud af 5 førtidspensionister arbejder**

Undersøgelsens registeranalyser viser, at lidt mindre end 20 pct. af de personer, som modtog førtidspension i 2002, havde et arbejde ved siden af, at de modtog pension. 14 pct. arbejdede i et ordinært job (inkl. personer ansat i beskyttet beskæftigelse), 3 pct. arbejdede som selvstændige, mens lidt mindre end 3 pct. arbejdede i et skånejob med løntilskud.

### **Flest i arbejde blandt personer med mellemste førtidspension**

Førtidspensionister på mellemste pension arbejdede oftere (20 pct.) end pensionister med højeste pension (17 pct.), pensionister med almindelig forhøjet pension (15 pct.) og pensionister på almindelig førtidspension (13 pct.). Når vi korrigerer for forskelle i køn og alder mv. mellem de forskellige pensionister, ændrer billedet sig lidt, idet pensionister på højeste pension nu arbejder mindre hyppigt end pensionister med almindelig forhøjet pension.

### **Årlig gennemsnitlig arbejdsindkomst på 37.000 kr.**

Førtidspensionisterne, der i 2002 havde et arbejde, havde i gennemsnit en årsindkomst fra erhvervsarbejde på godt 37.000 kr. Førtidspensionisterne ansat i et job for førtidspensionister med løntilskud (skånejob) arbejdede i gennemsnit 22,3 timer om ugen.

### **Karakteristika ved førtidspensionister i arbejde**

Førtidspensionister i arbejde adskiller sig fra førtidspensionister uden arbejde ved, at der i gennemsnit er flere mænd, flere under 50 år, flere bosiddende på Fyn eller i Jylland og flere med dansk oprindelse. Der er kun mindre forskelle mellem pensionister i arbejde og pensionister uden arbejde med hensyn til bl.a. antal årlige lægebesøg og antal sengedage på sygehus.



## DISKUSSION OG PERSPEKTIVER

I denne undersøgelse finder vi, at 56 pct. af de næsten 700.000 personer med et længerevarende helbredsproblem eller handicap er beskæftiget. Langt de fleste af disse personer klarer sig tilsyneladende fint. Kun godt 1 ud af 10 har støtte eller hjælpemidler i forbindelse med arbejdet, og mange har fuld arbejdsevne eller kun lettere nedsat arbejdsevne. Mange handicappede klarer sig med andre ord fint på arbejdsmarkedet. Men denne og tidligere undersøgelser viser, at handicappede har en væsentlig lavere beskæftigelsesgrad end personer uden handicap. Det gælder først og fremmest blandt dem, som har en meget nedsat funktionsevne. Men det gælder også dem, hvor funktionsevnen kun er lidt nedsat.

I rapporten har vi forsøgt at indkredse størrelsen på beskæftigelsespotentialer gennem nogle spørgsmål om bl.a. selv vurderet arbejdsevne og forventet fremtidig placering på arbejdsmarkedet. Der er væsentlige svagheder forbundet med fremgangsmåden, og den kan derfor ikke bruges til at give præcise skøn for antal handicappede, som kan komme i arbejde. Analysen og andre af rapportens resultater peger alligevel i retning af nogle overordnede konklusioner.

### **Fastholdelse**

Det ser ud til, at indsatsen for at øge beskæftigelsen af handicappede ikke kun skal rettes mod handicappede uden beskæftigelse, men også mod dem i arbejde. Der er en gruppe handicappede i beskæftigelse, som oplyser, at de har behov for hjælpemidler, foranstaltninger eller støtte for bedre at kunne varetage deres arbejde. Selvom det langt fra er givet, at alle disse personer vil ophøre med at arbejde, hvis der ikke gøres noget, tyder det på, at der er handicappede, som risikerer at blive udstødt fra arbejdsmarkedet på denne baggrund.

Vigtigheden af denne fastholdelsesproblematik kan vise sig at blive større i de kommende år, fordi arbejdsudbuddet forventes at falde. Hvis arbejdsgiverne får sværere ved at rekruttere nye medarbejdere, kan det medføre et øget arbejdspress for de ansatte, hvilket kan være sværere at honorere for personer med helbredsproblemer end for andre. Mere overordnet kan et faldende arbejdsudbud betyde, at der bliver mindre rummelighed på arbejdspladserne. Det kan derfor både gøre det vanskeligere at fastholde handicappede i arbejde og at integrere handicappede, som i dag er uden arbejde, fordi der bliver mindre overskud til at udvise hensyn til personer, som på den ene eller anden måde har svært ved at leve op til

kravene. På den anden side får arbejdsgiverne større interesse i at fastholde og integrere handicappede medarbejdere, når de mangler arbejdskraft. Der tegner sig med andre ord to modsatrettede udviklingstræk: øgede krav på arbejdsmarkedet og større arbejdsgiverinteresse for at beskæftige personer med handicap.

### **Integration**

Analyserne understøtter, at der er et beskæftigelsespotentiale blandt handicappede, som ikke er i beskæftigelse. Ledighedsprocenten er mere end en halv gang større for handicappede end for ikke-handicappede. Ser vi på handicappedes selvvurderede arbejdsevne, er andelen af ledige med en høj selv vurderet arbejdsevne næsten lige så stor som blandt handicappede i beskæftigelse. Det tyder på, at det burde være muligt at reducere ledigheden blandt handicappede. Ligeledes synes der at være et potentiale blandt de mere end 275.000 handicappede uden for arbejdsstyrken. For eksempel finder vi, at ca. 18 pct. af denne gruppe har en høj arbejdsevne, og at 20 pct. regner med at komme i arbejde enten på ordinære eller særlige vilkår.

Regeringen (2004) peger i deres beskæftigelsesstrategi for personer med handicap på, at holdninger til handicappede og manglende viden om beskæftigelsesrettede støtteordninger for handicappede udgør to barrierer for en øget beskæftigelse af handicappede. Det er således ikke mangel på støttemuligheder, som er problemet, men det forhold, at ordningerne ikke bliver udnyttet. Denne undersøgelse synes at bekræfte, at der er en begrænset viden om støtteordninger, fx har 9 ud af 10 handicappede ikke hørt om Isbryderordningen, jf. bilaget til kapitel 2. Selvom målgruppen for denne ordning og for andre af de beskæftigelsesrettede ordninger er begrænset, kan det tyde på, at der er et potentiale for at øge handicappedes beskæftigelse ved at informere mere om forskellige støttemuligheder.

Med hensyn til lønmodtageres holdninger til handicappede synes resultaterne at vise, at der først og fremmest er forbehold over for personer med psykiske helbredsproblemer. Det tyder dermed på, at det er sværere at øge integrationen blandt personer med psykiske helbredsproblemer end blandt personer med fysiske helbredsproblemer.



# OM UNDERSØGELSEN, DATA OG METODE

## BAGGRUND

Personer med handicap har en markant svagere tilknytning til arbejdsmarkedet end personer uden handicap. Dette er dokumenteret i adskillige undersøgelser (fx Andersen, 1966; Bengtsson, 1997; Clausen m.fl., 2004; OECD, 2003). For eksempel finder Clausen m.fl. (2004), at 58 pct. af alle personer med handicap er i beskæftigelse mod 85 pct. af alle personer uden handicap.

Den lave beskæftigelsesgrad blandt handicappede har flere negative konsekvenser både på det personlige og det samfundsmæssige plan. På det personlige plan giver det ofte anledning til en lavere indkomst, idet sociale ydelser er lavere end en erhvervsindkomst (OECD, 2003). Fravær af beskæftigelse kan ligeledes have en negativ indflydelse på den enkeltes identitet og udvikling. En undersøgelse med kvalitative interview af handicappede tyder således på, at arbejdslivet har stor betydning for personernes identitet og for deres personlige og faglige udvikling (Clausen m.fl., 2004).

På det samfundsmæssige plan indebærer den lave beskæftigelsesgrad blandt personer med handicap et tab i den forstand, at personer, som kunne bidrage til samfundsvelfærden gennem beskæftigelse, er inaktive. Der vil derfor være en samfundsmæssig gevinst forbundet med en øget beskæftigelse af handicappede. Det gavnlige i at få flere handicappede i

arbejde understreges yderligere af, at arbejdsudbuddet forventes at falde i de kommende år samtidig med, at der bliver flere ældre, som modtager indkomstoverførsler.

Igennem en årrække er der blevet iværksat flere initiativer for at øge integrationen af personer med handicap på arbejdsmarkedet. De seneste 10-15 år er der således oprettet en række beskæftigelsesordninger, fx ordningen med fleksjob. Et af de seneste tiltag er regeringens beskæftigelsesstrategi for personer med handicap, som blev lanceret i 2004 (Regeringen, 2004). Strategien sigter bl.a. mod at øge beskæftigelsen af personer med handicap med 2.000 om året.

Det er rapportens formål at belyse udviklingen i beskæftigelsen for personer med handicap og beskrive forhold, som formodes at have betydning for beskæftigelsen af personer med handicap. Det gælder bl.a. forhold som handicappedes viden om støtteordninger og lønmodtageres holdninger til handicappede.

## RAPPORTENS PROBLEMSTILLINGER

Denne rapport handler om handicappedes tilknytning til arbejdsmarkedet: Hvordan klarer handicappede sig på arbejdsmarkedet? Er beskæftigelsen af handicappede øget gennem de senere år? Og hvilke muligheder er der for at få flere handicappede i arbejde?

Rapportens problemstillinger falder i store træk inden for tre områder:

1. Udviklingen i handicappedes tilknytning til arbejdsmarkedet mellem 2002 og 2005 (kapitel 3):

- Er beskæftigelsen blandt handicappede øget?
- Hvor mange personer med handicap er ansat på særlige vilkår, og er der sket en udvikling fra 2002 til 2005?
- Hvor mange handicappede har støtteforanstaltninger og hjælpemidler i deres arbejde, og er denne andel vokset mellem 2002 og 2005?
- Er der flere handicappede i 2005 end i 2002, som har behov for hjælpemidler for at kunne arbejde?

2. Forhold som kan hæmme eller fremme handicappedes integration på arbejdsmarkedet (kapitel 4):

I regeringens beskæftigelsesstrategi for personer med handicap (Regeringen, 2004) peges der på, at holdningen til handicappede og begrænset viden om mulighederne for at få støtte kan være barrierer for handicappedes integration på arbejdsmarkedet. På den baggrund belyses følgende:

- Hvilken viden har personer med handicap om forskellige beskæftigelsesrettede støtteordninger?
- Hvilken holdning har danske lønmodtagere til personer med handicap?
- Oplever handicappede i beskæftigelse, at arbejdsgiveren og kollegaer tager tilstrækkeligt hensyn?
- Har arbejdsgiverne tilbudt og iværksat forskellige tiltag, som kan gøre det nemmere for handicappede at udføre deres arbejde?

3. Beskæftigelsespotentialet blandt personer med handicap (kapitel 5 og kapitel 6):

Der er i dag ca. 300.000 handicappede uden beskæftigelse. For en dels vedkommende er handicappet så stort, at de ikke kan arbejde, men en del vil sandsynligvis kunne komme i arbejde, hvis de rette omstændigheder er til stede. En væsentlig problemstilling er derfor:

- Hvor mange handicappede vil potentielt kunne komme i arbejde?

Dette spørgsmål belyser vi ud fra handicappedes vurdering af deres arbejdsevne, deres forventninger til fremtidig tilknytning til arbejdsmarkedet og ved at sammenligne den forventede tilbagetrækningsalder for personer med og uden handicap. Endelig ser vi nærmere på gruppen af førtidspensionister: Hvor mange er i arbejde? Hvor meget arbejder de? Og hvad karakteriserer førtidspensionister, som arbejder, sammenlignet med førtidspensionister, som ikke arbejder?

## HVAD ER HANDICAP?

I den sociale model for handicap skelnes der mellem funktionsevne og handicap (WHO, 2001). En persons helbred har betydning for kroppens evne til at udføre forskellige funktioner. Sygdom og skader kan således reducere kroppens evne til at fungere både fysisk og psykisk. Hvis en

nedsat funktionsevne betyder, at der er ting, man ikke kan gøre, som andre i det omgivende samfund kan, så er man handicappet. En brækket knogle i benet reducerer benets funktionsevne. Det betyder, at man er handicappet fx i forhold til et arbejde som postbud, men det behøver ikke at indebære et handicap i forhold til et kontorjob. Kernen i WHO's handicapbegreb er med andre ord, at handicap opstår i et samspil mellem funktionsevne og denne evnes betydning for at foretage forskellige aktiviteter.

Denne fremstilling af WHO's handicapbegreb er forenklet. En persons funktionsevne skal forstås bredere. For eksempel kan en fysisk skade påvirke den pågældende person psykisk, så personen måske mister motivationen til at søge og udføre arbejde. Ligeledes skal omgivelserne ikke kun begrænses til fx jobkrav, men også inddrage andre forhold, som kan være en barriere for at blive beskæftiget. Det kan fx være diskrimination og negative holdninger eller forbehold til personen med handicap.

Det handicapbegreb, vi bruger i denne rapport, adskiller sig fra WHO's definition. I undersøgelsen har vi spurgt personer, om de har et handicap eller et længerevarende helbredsproblem. Vi formoder, at et positivt svar på spørgsmålet betyder, at svarpersonen har et helbredsproblem og en nedsat funktionsevne på et eller flere områder. Det betyder også, at svarpersonen ikke nødvendigvis har et handicap i forhold til arbejdsmarkedet, sådan som WHO definerer det, fordi et helbredsproblem/nedsat funktionsevne i praksis ikke behøver at have betydning for mulighederne for at arbejde. Det vil fx være tilfældet for en person med en mild grad af sukkersyge.

Grunden til, at personer, som svarer ja til undersøgelsens handicapsspørgsmål, ikke nødvendigvis har et handicap ud fra WHO's terminologi, er, at vi både spørger til "længerevarende helbredsproblem" og "handicap". For at have et handicap skal svarpersonen således kun svare bekræftende til enten at have et længerevarende helbredsproblem eller et handicap. Der vil således være svarpersoner, fx personen med sukkersyge, der svarer ja til spørgsmålet, fordi de har et helbredsproblem, men som ikke oplever, at det giver anledning til et handicap.

Den måde, vi har afgrænset handicap på, betyder, at rapporten både omfatter personer med meget små handicap, som ikke har indflydelse på deres muligheder for at arbejde, og personer med svære handicap, som er ude af stand til at deltage på arbejdsmarkedet. Med denne afgrænsning finder vi, at ca. 20 pct. af befolkningen har et handicap, jf. kapitel 3. Baggrunden for vores afgrænsning er for det første et ønske om at belyse udviklingen i handicappedes beskæftigelse. Vi har således anvendt samme

spørgsmål til at afgrænse handicap som i Clausen m.fl. (2004), hvilket bl.a. giver mulighed for at belyse udviklingen i handicappedes beskæftigelse mellem 2002 og 2005. For det andet finder Bengtsson (1997), at personer, som siger, at de har et handicap eller en kronisk sygdom, men ikke har en målelig nedsættelse af funktionsevnen, har væsentligt lavere beskæftigelsesgrad end personer, som siger, at de ikke har et handicap eller en kronisk sygdom. Gruppen med små handicap er med andre ord interessant ud fra et beskæftigelsesmæssigt synspunkt.

## HVAD PÅVIRKER BESKÆFTIGELSEN AF PERSONER MED HANDICAP?

Udviklingen i beskæftigelsen af personer med handicap er et centralt emne i denne rapport. Det er derfor værd at se lidt nærmere på, hvilke forhold der kan tænkes at påvirke beskæftigelsen af personer med handicap.

### **Konjunkturerne**

Konjunkturforhold må formodes at have stor betydning. Vi regner med, at konjunkturerne påvirker ledigheden. I højkonjunkturer vil der være stor efterspørgsel efter virksomhedernes produkter, hvilket betyder, at virksomhederne efterspørger mere arbejdskraft. Ved uændret udbud af arbejdskraft vil ledigheden derfor falde.

Omvendt vil ledigheden stige i lavkonjunkturer, hvilket især kan gøre det vanskeligt for personer med handicap at finde arbejde. Arbejdsgiverne vil i mange tilfælde foretrække at ansætte en person uden nedsat funktionsevne i stedet for en person med nedsat funktionsevne. Dette valg kan skyldes flere forhold. Det kan skyldes, at personen uden nedsat funktionsevne vil have større produktivitet i jobbet end personen med nedsat funktionsevne. Arbejdsgiveren vil foretrække ansøgeren med den største produktivitet.

Fravalget af en ansøger med nedsat funktionsevne kan også skyldes, at arbejdsgiveren sorterer ansøgerne efter forskellige karakteristika, som på et overordnet plan hænger sammen med produktiviteten. Det kan fx være karakteristika som tidligere tilknytning til arbejdsmarkedet og funktionsevne. For at øge chancen for at ansætte den mest produktive person kan arbejdsgiveren på forhånd eller tidligt i ansættelsesforløbet se bort fra personer med nedsat funktionsevne. Gennemsnitligt set kan det være fornuftigt, men det behøver imidlertid ikke at være det i det konkrete



tilfælde, hvor en person med nedsat funktionsevne meget vel kan være den bedst egnede til jobbet. Denne form for diskrimination rammer med andre ord både dem, der reelt har nedsat produktivitet i jobbet, og dem, der ikke har.

Arbejdsgivernes viden kan også have betydning. Mangel på viden om forskellige former for begrænsninger i funktionsevnen, og hvilken betydning det har for forskellige jobfunktioner, betyder, at arbejdsgiveren ser bort fra jobansøgeren med nedsat funktionsevne, fordi arbejdsgiveren fejlagtigt tror, at en given funktionsevnenedsættelse reducerer mulighederne for at udføre arbejdet. Mangel på viden om støttemuligheder kan betyde, at arbejdsgiveren ser bort fra jobansøgeren med nedsat funktionsevne, selvom offentlig støtte ville gøre det lige så profitabelt at ansætte en person med nedsat funktionsevne som en person uden nedsat funktionsevne.

Alt i alt må man derfor regne med, at chancerne for, at personer med handicap kommer i arbejde, er størst i situationer, hvor ledigheden er lav. Ligeledes vil chancerne for, at personer med handicap kan fastholde deres beskæftigelse, også være størst, når ledigheden er lav. Figur 2.1 viser ledigheden i procent af arbejdsstyrken i undersøgelsesperioden fra andet kvartal 2002 til fjerde kvartal 2005.

Ledigheden var stort set den samme på de to tidspunkter, hvor undersøgelsens data blev indsamlet. I andet kvartal 2002 var ledigheden i gennemsnit 4,9 pct. mod 4,8 pct. i fjerde kvartal 2005. I den mellemliggende periode var ledigheden noget højere – 5,9 pct. Det tyder på, at konjunkturerne ikke har haft positiv virkning på beskæftigelsesmulighederne for personer med handicap.

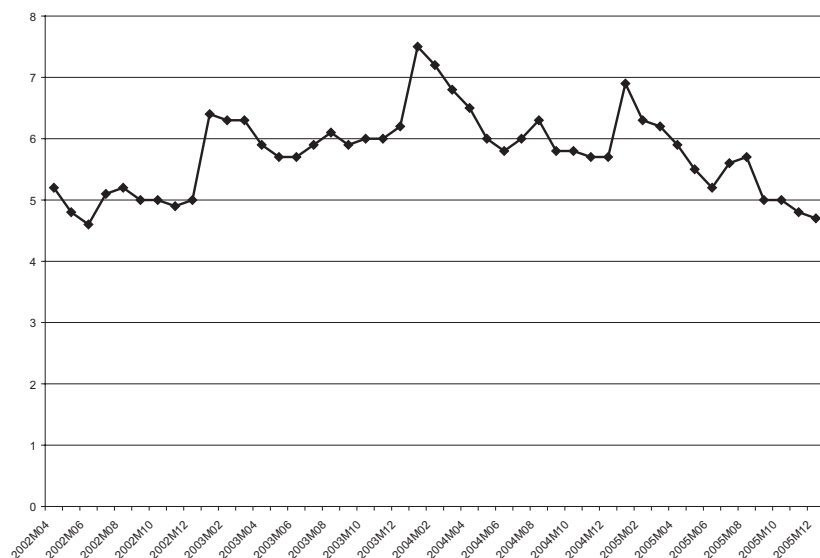
### **Politiske tiltag**

Ændringer i beskæftigelsesrettede ordninger og ordninger med overførselsindkomster kan påvirke beskæftigelsen af personer med handicap (de beskæftigelsesrettede ordninger er beskrevet i bilaget til kapitel 2). Bedre og/eller flere beskæftigelsesrettede ordninger for personer med handicap vil selvsagt kunne forbedre beskæftigelsen af personer med handicap. Omvendt vil lettere adgang til ordninger med overførselsindkomster kunne reducere beskæftigelsen af personer med handicap, fordi det vil gøre det nemmere og/eller mere attraktivt for personer med handicap at forlade arbejdsmarkedet.

Navnlig ændringer i ordningen med førtidspension kan tænkes at påvirke beskæftigelsen af personer med handicap. Ordningen blev ændret

**Figur 2.1**

Ledigheden i procent af arbejdsstyrken.



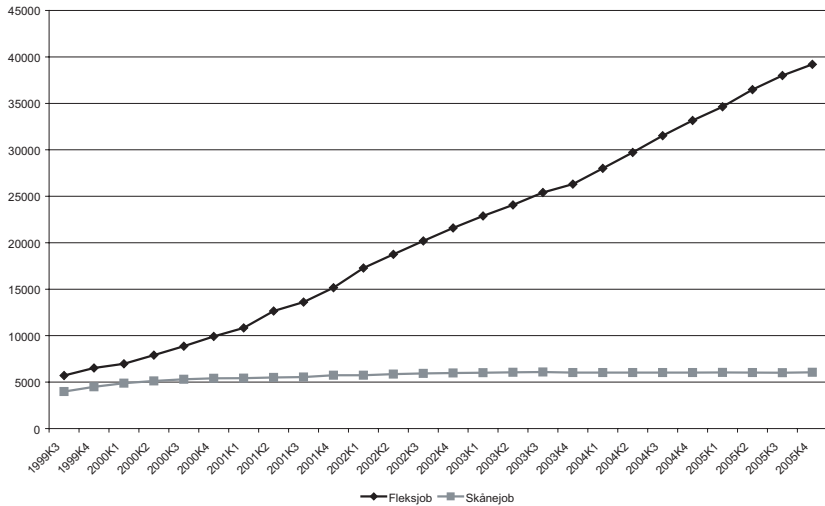
Kilde: Statistikbanken (Danmarks Statistik, 2006).

pr. januar 2003, hvilket bl.a. indebærer en ændring af tilkendelseskriterierne. Tidligere var det et krav, at ansøgerens erhvervssevne var varigt nedsat med mindst 50 pct. Nu kræves det, at ansøgerens arbejdsevne er varigt nedsat, og at vedkommende ikke er i stand til at arbejde – hverken i et ordinært job eller i fx et fleksjob. Umiddelbart ser det ikke ud til, at ændringerne har haft speciel stor betydning for antallet af tilkendte pensioner. I årene inden reformen tilkendtes 14.400 pensioner (2001) og 16.800 pensioner (2002) mod 14.900 (2003), 15.800 (2004) og 14.700 pensioner (2005) i årene efter reformen (Ankestyrelsen, august 2006). Antallet af ældre er imidlertid vokset i denne periode. Antallet af personer i alderen 50-66 år er øget med knap 50.000 personer (Jørgensen m.fl., 2006). Da ældre personer forholdsvis ofte får tilkendt førtidspension, kan man tale om et relativt fald i pensionstilkendelser. Da ældre personer oftere har et handicap end yngre personer (Høgelund & Pedersen, 2001), kan det altså tyde på, at det er blevet sværere for personer med handicap at trække sig ud af arbejdsmarkedet på førtidspension.

Når man ser på de beskæftigelsesrettede ordninger, er der navnlig en ordning, ordningen med fleksjob, som skiller sig ud. Ordningen blev indført i 1998, hvor den afløste løntilskudsjobbene, der kaldtes 50/50-

**Figur 2.2**

Antal personer ansat i fleksjob og skånejob for førtidspensionister.



Kilde: Statistikbanken (Danmarks Statistik, 2006).

jobbene. Ordningen med fleksjob var mere attraktiv end 50/50-ordningen, fordi løntilskuddene var mere fleksible, og endvidere omfattede fleksjobordningen flere stillingskategorier. I 2000 blev ordningen gjort endnu mere attraktiv, idet personer i fleksjob kunne bevare ansættelsen ved flytning til en anden kommune. Hertil kom, at personer, som ventede på et fleksjob, fik ret til en ledighedsydelse. Kommunerne har endvidere økonomiske incitamenter til at benytte ordningen, fordi staten refunderer 65 pct. af udgifterne, mens staten kun refunderer 35 pct. af udgifterne til førtidspension. Statsrefusionen af kommunernes udgifter til fleksjob er ligeledes større end refusionen af kommunernes udgifter til kontanthjælp og sygedagpenge. Kommunerne har med andre ord større tilskyndelse til at bringe personer med nedsat funktionsevne i arbejde end til at lade dem modtage overførselsindkomster.

Som det fremgår af figur 2.2, har der været en kraftig vækst i antallet af personer ansat i fleksjob – fra lidt mindre end 5.000 personer i 1999 til over 39.000 personer i fjerde kvartal 2005.

I undersøgelsesperioden, fra andet kvartal 2002 til fjerde kvartal 2005, har der været en stigning på mere end 20.000 personer i fleksjob. Den øgede udbredelse af ordningen har således forbedret beskæftigelsesmulighederne for personer med handicap.

### **Skift i efterspørgslen efter arbejdskraft**

Der er gennem de senere år sket en forskydning i efterspørgslen efter arbejdskraft over mod højt uddannet arbejdskraft. DØR (2004) finder således, at der har været tale om en "skill-upgrading" mellem 1993 og 2001. Et skift i efterspørgslen fra lavt uddannet til højt uddannet arbejdskraft kan skyldes introduktion af ny teknologi og outsourcing af produktionen til lande med lavere lønninger. Det betyder, at det bliver vanskeligere at finde beskæftigelse for personer uden erhvervsuddannelse. Da personer med handicap oftere end personer uden handicap ikke har en erhvervsuddannelse (Bengtsson, 1997) kan skill-upgrading forværre beskæftigelsesmulighederne for personer med handicap. Det er vanskeligt at vurdere betydningen af denne effekt. For eksempel finder Geerdsen, Høgelund & Larsen (2004), at lønmodtagere nederst i stillingshierarkiet tilsyneladende ikke rammes væsentligt hårdere end andre stillingsgrupper af konkurrencen fra lavtlønslande. DØR (2004) finder ligeledes, at outsourcing ikke primært har haft betydning for ufaglærte. Disse resultater kan hænge sammen med, at andelen af personer, som tager en uddannelse, er vokset, og at udbuddet af ufaglært arbejdskraft er faldet. Dette betyder, at konsekvenserne af faldet i efterspørgslen efter lavt uddannede afbødes.

### **Andre forhold**

Andre forhold kan også påvirke beskæftigelsen af personer med handicap. Det gælder bl.a. holdninger. En mere positiv indstilling til personer med handicap vil kunne øge handicappedes muligheder for at få og fastholde beskæftigelse. Man taler i den forbindelse om virksomhedernes sociale engagement eller sociale ansvar for at beskæftige personer med nedsat funktionsevne. Noget tyder på, at der i perioden 1999-2005 er sket en stigning i virksomhedernes sociale engagement (Rosenstock m.fl., 2005).

## **OM REGERINGENS BESKÆFTIGELSESSTRATEGI FOR PERSONER MED HANDICAP**

I december 2004 lancerede regeringen en beskæftigelsesstrategi, *Handicap & Job*, for personer med handicap (Regeringen, 2004). Handicapstrategien indeholder tre overordnede målsætninger, der har til hensigt at øge beskæftigelsen blandt handicappede:

- Antallet af beskæftigede med nedsat funktionsevne skal stige med 2.000 om året.
- Andelen af virksomheder, der har ansat personer med handicap, skal stige med 1 procentpoint pr. år.
- Kendskabet til muligheder for beskæftigelse og muligheder for at få støtte og hjælpemidler skal øges både blandt virksomheder og personer med handicap.

Der er identificeret tre indsatsområder, som vurderes at udgøre de væsentligste barrierer for, at de tre målsætninger kan indfries:

- Større viden om handicap og job
- Ændrede holdninger til handicap og job
- Det skal være nemmere at kombinere handicap og job.

Baggrunden for at vælge disse indsatsområder er, at regeringen vurderer, at problemet ikke er mangel på beskæftigelsesrettede ordninger, men at ordningerne ikke udnyttes tilstrækkeligt. Indsatsområderne skal med andre ord lede frem til en større udnyttelse af eksisterende ordninger og dermed en større beskæftigelse af personer med handicap.

Indsatsområderne er rettet mod alle parter, som har indflydelse på beskæftigelsen af personer med handicap, dvs. mod personer med handicap, arbejdsgivere, kolleger på arbejdspladserne, befolkningen som helhed, arbejdsmarkedets parter og handicaporganisationerne m.fl. For at indfri det overordnede formål – beskæftigelse af flere personer med handicap – og de tre målsætninger, iværksættes 12 konkrete initiativer. De omfatter bl.a. en pjece til vejledere, tilvejebringelse af mere viden om beskæftigelse af personer med psykisk handicap, metodeudvikling af beskyttet beskæftigelse i kommunerne, udgivelse af en avis om vilkår og muligheder for personer med handicap, udvidelse af ordningen med personlig assistent, tilgængelighedsmærke for virksomheder og iværksættelse af forsøg med kompetencebeviser til personer med handicap. Initiativerne er nærmere beskrevet i bilaget til kapitel 2. Ud over de 12 initiativer er der som led i beskæftigelsesstrategien siden hen igangsat flere beskæftigelsesrettede initiativer.

## RAPPORTENS DATA

Rapporten bygger på data fra Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelser (kapitel 3-5) og fra Danmarks Statistiks registre (kapitel 6).

I forbindelse med Arbejdskraftundersøgelserne i andet kvartal 2002 og fjerde kvartal 2005 blev der stillet en række spørgsmål om længerevarende helbredsproblemer og handicap. I hvert kvartal trak Danmarks Statistik en stikprøve på ca. 15.600 personer i alderen 15-66 år. Disse personer blev interviewet pr. telefon. Personer uden telefon fik tilsendt et spørgeskema. I andet kvartal 2002 deltog 10.892 personer, hvilket svarer til en opnåelsesprocent på 70. I fjerde kvartal 2005 opnåedes svar fra 9.690 personer svarende til en opnåelsesprocent på 62.

For at sikre et tilstrækkeligt datagrundlag blandt ledige er ca. en tredjedel af stikprøverne udvalgt blandt personer, som, i kvartalet inden dataindsamlingen blev gennemført, var registreret som ledige. Det betyder med andre ord, at ledige har større sandsynlighed end beskæftigede for at blive udvalgt til undersøgelsen. For at sikre at de ca. 10.000 svarpersoner er repræsentative for befolkningen mellem 15 og 66 år, korrigerer Danmarks Statistik for forskelle i udvalgssandsynlighed mellem ledige og beskæftigede og for forskelle i svarprocenten for forskellige grupper af respondenter. Denne korrektion sker i forbindelse med, at man vægter datamaterialet op til befolkningen: Ledige, som har haft en stor sandsynlighed for at blive udvalgt, tildeles en mindre vægt end beskæftigede. I analyserne benytter vi denne vægt for at sikre, at vores tal er repræsentative.

Nogle af de spørgsmål, som analyseres i rapporten, er stillet i både 2002 og 2005. Det gælder bl.a. spørgsmålene om, hvorvidt respondenterne har et længerevarende helbredsproblem eller et handicap, deres tilknytning til arbejdsmarkedet, om personer med handicap er ansat på særlige vilkår, om de har hjælpemidler i deres arbejde, og om handicappede har et uopfyldt behov for hjælpemidler. Ud fra svarene på disse spørgsmål kan vi se, om der har været en udvikling mellem 2002 og 2005. Andre spørgsmål er kun stillet i 2005. Det gælder bl.a. lønmodtageres holdning til personer med handicap, handicappedes viden om støtteordninger, om arbejdsgiveren har tilbudt og/eller iværksat hjælpeforanstaltninger samt handicappedes vurdering af deres fremtidige position på arbejdsmarkedet. Ud fra svarene på disse spørgsmål kan vi ikke undersøge udviklingen fra 2002 til 2005.

Analyserne i kapitel 6 om førtidspensionisters deltagelse på arbejdsmarkedet er baseret på oplysninger fra flere af Danmarks Statistiks

registre.<sup>1</sup> På baggrund af registrene er der dannet et datamateriale, som omfatter samtlige personer, der på et eller andet tidspunkt i perioden fra 1999 til 2002 modtog førtidspension. Datamaterialet indeholder bl.a. oplysninger om, hvorvidt førtidspensionisterne arbejder, deres indkomst fra erhvervsarbejde, køn, alder, uddannelse mv.

---

1. Det drejer sig om Skåne- og fleksjobregisteret, Husstands-, familie- og indvanderregisteret, Sygehusbenyttelsesregisteret, Den sammenhængende socialstatistik, Registeret for sociale pensioner, Den integrerede database for arbejdsmarkedsforskning (IDA), Indkomstregisteret og Amfora.

# FLERE HANDICAPPEDE I ARBEJDE?

Det overordnede formål med denne undersøgelse er dels at beskrive udviklingen i handicappedes beskæftigelsessituation fra 2002 til 2005, dels at beskrive status quo i 2005 for en række af de forhold, der kan være med til at påvirke, at en øget andel af handicappede fremover vil komme i beskæftigelse. I dette kapitel fokuserer vi på udviklingen i handicappedes beskæftigelsessituation fra 2002 til 2005 samt på udviklingen i en række af de faktorer, der kan have betydning for denne udvikling.

## HANDICAP ELLER LÆNGEREVARENDE HELBREDSPROBLEM

Som vi har beskrevet i kapitel 2, har vi defineret handicappede over for ikke-handicappede i denne undersøgelse ved at spørge de personer, der indgår i undersøgelsen, om de har et handicap og/eller et længerevarende helbredsproblem.<sup>1</sup> Det viser sig, at hver femte blandt de 16-64-årige personer bosiddende i Danmark kan bekræfte, at de har et handicap. Det svarer til ca. 700.000 personer. Kigger vi på udviklingen mellem 2002 og

---

1. Fremover vil handicap eller længerevarende helbredsproblem blive betegnet samlet som handicap.



2005, har dette tal holdt sig fuldstændig stabilt.<sup>2</sup> Der er hverken en større eller mindre del af den danske befolkning, der har et handicap i 2005 i forhold til i 2002, jf. tabel 3.1.

**Tabel 3.1**

Andel af de 16-64-årige med et handicap/længerevarende helbredsproblem.<sup>1</sup>  
Procent.

	2002	2005
Andel med handicap/længerevarende helbredsproblem	19,9	19,8
Observationer opregnet til befolkningen	3.485.647	3.508.131
Uvægtet beregningsgrundlag	10.470	9.240

1. Fremover vil handicap eller længerevarende helbredsproblem blive betegnet samlet som handicap.

Anm.: Chi<sup>2</sup>-test P = 0,878.

Udviklingen i andelen af handicappede i befolkningen er interessant, da det kan være en influerende faktor på udviklingen i handicappedes beskæftigelsessituation. Sammensætningen af de handicap eller helbredsproblemer, handicappede personer har, er yderligere en faktor, der kan have indflydelse på handicappedes beskæftigelseschancer. De personer, der angiver, at de har et handicap, er derfor blevet spurgt, hvad deres primære handicap eller helbredsproblem er.<sup>3</sup> Her viser det sig, at der er statistisk signifikante forskelle mellem besvarelserne fra 2002 og 2005. Et blik på de handicapdimensioner, hvor udsvingene er størst, viser, at ca. 3 pct. færre personer med handicap i 2005 i forhold til i 2002 angiver, at deres primære problem vedrører ryg eller nakke. Derudover angiver 2 pct. færre handicappede, at deres primære problem gælder hjerte, blodtryk eller kredsløb, mens 2 pct. flere i 2005 end i 2002 angiver, at psykiske lidelser er deres primære handicap. Den største forskel i udviklingen gælder kategorien "andre længerevarende helbredsproblemer", hvor 6 pct. flere handicappede placerer sig i 2005 set i forhold til i 2002. Afhængigt af, hvilke typer handicap arbejdsmarkedet er bedst gearret til at håndtere, eller afhængigt af, hvad holdningen er til de forskellige typer handicap, kan disse

2. Den stabile fordeling af personer med handicap eller længerevarende helbredsproblemer fra 2002 til 2005 indikerer, at svarpersonernes egen opfattelse af deres helbredstilstand formentlig er ganske realistisk og er derfor et brugbart mål.

3. Når man læser fordelingen af personer med handicap på 16 handicapproblemer, skal man være opmærksom på, at de pågældende personer kan have flere og andre helbredsproblemer, som de ikke har haft mulighed for at angive her.

forskelle i handicapsammensætningen være med til at forklare en eventuel udvikling i handicappedes arbejdsmarkedstilknytning, jf. tabel 3.2.

**Tabel 3.2**

De 16-64-årige med et handicap/længerevarende helbredsproblem i 2002 og 2005 fordelt på 16 handicapdimensioner. Procent.

	2002	2005
1. Problemer med arme eller hænder (inkl. gigtproblemer)	6,5	7,0
2. Problemer med ben eller fødder (inkl. gigtproblemer)	9,6	9,4
3. Problemer med ryg eller nakke (inkl. gigtproblemer)	27,5	24,4
4. Blind eller synsnedsættelse også ved brug af kontaktlinser eller briller	1,8	1,0
5. Døv eller nedsat hørelse også ved brug af høreapparat	1,8	1,8
6. Talebesvær	0,5	0,0
7. Hudlidelse, allergi	4,7	4,1
8. Åndedrætsbesvær (herunder astma og bronkitis)	6,5	6,6
9. Problemer med hjerte, blodtryk eller kredsløb	9,2	7,2
10. Problemer med mave, lever, nyrer, fordøjelse	4,8	3,1
11. Sukkersyge, diabetes	4,0	4,3
12. Epilepsi, anfald	1,5	1,3
13. Psykisk sygdom eller sindslidelse (herunder depression)	5,9	7,9
14. Udviklingshæmmede og hjerneskadede	1,9	1,4
15. Andre fremadskridende sygdomme (herunder fx kræft, sklerose, hiv og Parkinsons syge)	2,5	3,0
16. Andre længerevarende helbredsproblemer	11,3	17,4
I alt	100,0	99,9
Observationer opregnet til befolkningen	693.021	688.630
Uvægtet beregningsgrundlag	1.989	1.777

Anm.: Chi<sup>2</sup>-test P = 0,000.

I tabel 3.3 har vi inddelt de 16 handicapdimensioner på fire overordnede dimensioner, der giver et bedre overblik over udviklingen mellem 2002 og 2005. Af tabellen fremgår det, hvilke af de 16 dimensioner der er lagt ind under de fire dimensioner.<sup>4</sup> Det viser sig, at 3 pct. færre handicappede har mobilitetsproblemer som deres primære handicap i 2005 i forhold til i 2002; samtidig må vi konstatere, at det er ca. 2 ud af 5 handicappede, der angiver, at det er deres primære problem.

I 2005 angiver ca. 2 pct. flere handicappede, at sygdom er deres primære helbredsproblem i forhold til i 2002, hvilket betyder, at det næsten er halvdelen af alle handicappede, der anser det for at være deres

4. Tallene, der er angivet i parentes i tabellen, refererer til nummereringen af de 16 handicapdimensioner i tabel 3.2. Da de udviklingshæmmede ikke indgår i beregningsgrundlaget, vil procentfordelingen ikke modsvare en opsummering af procentfordelingen i tabel 3.2.

primære helbredsproblem. Sygdomme og mobilitetsproblemer er dermed uden tvivl de to mest dominerende helbredsproblemer, handicappede skal forholde sig til i deres dagligdag.

### Tabel 3.3

De 16-64-årige med et handicap/længerevarende helbredsproblem i 2002 og 2005 fordelt på fire handicapdimensioner.<sup>1</sup> Procent.

	2002	2005
Mobilitet (1-3)	44,5	41,4
Sanser og kommunikation (4-6)	4,2	2,9
Psykiske lidelser (13)	6,0	8,0
Sygdomme (7-12, 15-16)	45,4	47,7
I alt	100,1	100,0
Observationer opregnet til befolkningen	679.557	679.069
Uvægtet beregningsgrundlag	1.965	1.760

1. De psykisk udviklingshæmmede er udeladt her, da karakteren af deres handicap adskiller sig væsentligt fra de fire ovennævnte dimensioner, og samtidig er de så få personer i datasættet, at det ikke er meningsfuldt statistisk set at tildele dem deres egen dimension.

Anm.: Chi<sup>2</sup>-test P = 0,027.

## ARBEJDSMARKEDSTILKNYTNING

Et af denne undersøgelses mål er at afdække, hvilken udvikling der har været i handicappedes arbejdsmarkedstilknytning mellem 2002 og 2005. I denne undersøgelse bliver svarpersonerne spurgt, om de har haft arbejde i en specifik referenceuge, og hvis det er tilfældet, bliver de rubriceret som beskæftigede. Svarpersonerne bliver også rubriceret som beskæftigede, hvis de ikke har haft arbejde, men til gengæld har et tilsagn om, at de kan påbegynde et arbejde inden for 3 måneder efter referenceugen. Hvis ikke de har haft arbejde eller tilsagn om et sådant, bliver de ydermere spurgt, om de har søgt arbejde inden for de seneste 4 uger, og om de kan tiltræde en stilling inden for 2 uger. Hvis de svarer bekræftende på begge spørgsmål, defineres de som ledige, og ellers defineres de som værende uden for arbejdsstyrken, idet de ikke står til rådighed for arbejdsmarkedet. Afhængigt af om man opererer med registerdata eller spørgeskemadata, opgøres beskæftigelse og ledighed på forskellig vis, hvilket kan give divergerende resultater.<sup>5</sup> Desuden kan der være sæsonbetonede forskelle, der afspejler, at data er samlet ind på forskellige tider af året.

5. For eksempel regnes førtidspensionister og studerende som ledige i denne undersøgelse, hvis de

Blandt samtlige personer, der angiver at have et handicap, er lidt over halvdelen i arbejde. Noget tyder på, at lidt flere er kommet i arbejde i 2005 i forhold til i 2002. Det drejer sig om ca. 3 pct., hvilket svarer til en nettostigning på 24.000 personer.<sup>6</sup> Det er samtidig interessant at se, hvorledes nogenlunde lige mange er ledige i 2002 og 2005, mens knap 3 pct. færre står uden for arbejdsstyrken. Noget tyder altså på, at arbejdsudbudet af handicappede er blevet større, uden at ledigheden er gået op, jf. tabel 3.4.

Det er værd at bemærke, at lige godt 2 ud af 5 personer med et handicap står uden for arbejdsstyrken. Til sammenligning drejer det sig om lidt mindre end hver syvende person blandt ikke-handicappede. Kigger vi derimod på andelen af ledige i forhold til det samlede antal personer med og uden handicap, så er forskellen på handicappede og ikke-handicappede ikke særlig stor – den varierer mellem 3 og 4 pct. Ledighedsprocenten, som er et oftere benyttet mål for ledigheden, viser dog, at der er ca. 2-3 pct. større ledighed af handicappede i forhold til ikke-handicappede, men samtidig viser ledighedsprocenten også, at dette tal ligger nogenlunde stabilt mellem 2002 og 2005.

Et samlet vue over de 16-64-åriges arbejdsmarkedstillknytning viser, at en markant større andel handicappede står uden for arbejdsstyrken i forhold til ikke-handicappede, og ydermere er ledighedsprocenten en halv gang større for handicappede. Handicappede, der aktivt søger arbejde, har altså tilsyneladende sværere ved at finde arbejde end ikke-handicappede. Denne forskel kan dog ikke nødvendigvis forklares ved deres handicap.

## ANSÆTTESVILKÅR

Blandt handicappede, der er i beskæftigelse, er ca. hver tiende ansat på særlige vilkår. Udviklingen mellem 2002 og 2005 viser, at knap 4 pct. flere – svarende til ca. 16.500 personer – er ansat på særlige vilkår i 2005 – en forskel, der er statistisk signifikant. Det øgede antal personer ansat på

---

svares, at de ikke er i arbejde og aktivt søger arbejde, og at de kan tiltræde et arbejde inden for to uger. I den registerbaserede arbejdsløshedstatistik fra Danmarks Statistiks vil disse personer kun blive regnet for ledige, hvis de er registreret som ledige hos arbejdsformidlingen.

6. Estimater er dog behæftet med en vis statistisk usikkerhed, idet det er signifikant på et 10-pct.-niveau.

### Tabel 3.4

Arbejdsmarkedstilknnytning blandt de 16-64-årige med et handicap/længerevarende helbredsproblem i 2002 og 2005. Procent.

	2002	2005
Beskæftiget	52,9	56,3
Ledig	3,4	2,7
Uden for arbejdsstyrken	43,7	41,0
I alt	100,0	100,0
Ledighedsprocent <sup>1</sup>	6,0	6,2
Observationer opregnet til befolkningen	694.423	695.378
Uvægtet beregningsgrundlag	1.994	1.791

1. Ledighedsprocenten opgøres som de lediges andel af arbejdsstyrken.

Anm.: Chi<sup>2</sup>-test P = 0,102.

### Tabel 3.5

Arbejdsmarkedstilknnytning blandt de 16-64-årige uden et handicap/længerevarende helbredsproblem i 2002 og 2005. Procent.

	2002	2005
Beskæftiget	83,7	83,3
Ledig	3,4	3,2
Uden for arbejdsstyrken	12,9	13,5
I alt	100,0	100,0
Ledighedsprocent <sup>1</sup>	3,9	3,7
Observationer opregnet til befolkningen	2.791.224	2.812.753
Uvægtet beregningsgrundlag	8.476	7.449

1. Ledighedsprocenten opgøres som de lediges andel af arbejdsstyrken.

Anm.: Chi<sup>2</sup>-test P = 0,481.

særlige vilkår stemmer godt overens med, at fleksjobordningen har haft stor succes igennem de seneste år, jf. kapitel 2. Selvom langt størstedelen af handicappede i beskæftigelse er ansat på ordinære vilkår, så kan stigningen i ansættelser på særlige vilkår over perioden 2002-2005 måske være en del af forklaringen på, at andelen af personer med handicap, der står uden for arbejdsmarkedet, er mindre i 2005 end i 2002. Det øgede brug af ansættelser på særlige vilkår kan have haft en positiv indvirkning på fastholdelsen af personer med handicap på arbejdsmarkedet og alternativt på muligheden for overhovedet at kunne blive en aktiv del af arbejdsstyrken, jf. tabel 3.6.

Kigger vi på, hvilke ansættelsesformer handicappede ansat på særlige vilkår fordeler sig over i 2005, viser det sig, at fleksjobansættelser helt klart er den mest udbredte ansættelsesform. 3 ud af 5 handicappede ansat på særlige vilkår er ansat i en fleksjobstilling. Den næstmest udbredte ansættelsesform på særlige vilkår er arbejdsprøvning/revalidering, som ud-

**Tabel 3.6**

Ansættelsesvilkår blandt de 16-64-årige med et handicap i 2002 og 2005.

Procent.

	2002	2005
Ansæt på særlige vilkår	9,4	13,2
Ansæt på ordinære vilkår	90,6	86,8
I alt	100,0	100,0
Observationer opregnet til befolkningen	363.638	384.507
Uvægtet beregningsgrundlag	1.070	1.040

Anm.: Chi<sup>2</sup>-test P = 0,018.

gør 12 pct. af ansættelserne. Dernæst kommer andre typer ansættelser på særlige vilkår samt aftalebaseret skånejob, i hvilke henholdsvis 8 og 9 pct. er ansat i.

**Tabel 3.7**

Typer af ansættelser på særlige vilkår blandt de 16-64-årige med et handicap i 2005. Procent.

	2005
Fleksjob	63,0
Løntilskudsjob for førtidspensionister	4,0
Aftalebaseret skånejob uden kommunal inddragelse eller offentligt tilskud	8,1
Arbejdsprøvning/revalidering	12,3
Beskyttet arbejde	3,6
Anden type job på særlige vilkår	9,2
I alt	100,0
Observationer opregnet til befolkningen	50.746
Uvægtet beregningsgrundlag	127

Blandt de ca. 10 pct. handicappede, der er ansat i en stilling på særlige vilkår i 2005, er det halvdelen, der har fået tilbudt denne stilling på arbejdspladsen, hvor vedkommende allerede var ansat. Vi kan altså konstatere, at ca. halvdelen af de ansættelser, der finder sted på særlige vilkår, formentlig handler om at fastholde medarbejderen. Der er ikke nogen statistisk signifikant forskel mellem 2002 og 2005.<sup>7</sup>

I opgørelserne over ansættelser på særlige vilkår, der finder sted på en ny arbejdsplads, kan vi i 2002 ikke se, om de pågældende personer kommer fra ledighed eller fra en ordinær ansættelse på en anden arbejdsplads. Det er der ganske enkelt ikke blevet spurgt til i undersøgelsen. Det

7. Beregningsgrundlaget er forholdsvis lille.

viser sig i 2005, at lidt mere end halvdelen af de personer, der er startet i en ansættelse på særlige vilkår på en ny arbejdsplads, ikke var i arbejde inden ansættelsen.

## HJÆLPEMIDLER OG STØTTEFORANSTALTNINGER

Ud over at ansættelsesbetingelserne kan være afgørende for, om det er muligt for en handicappet person at varetage et erhvervsarbejde, kan det også have betydning, at der er adgang til specielle hjælpemidler eller andre støtteforanstaltninger. Lige knap hver tiende person med et handicap, der er i beskæftigelse, gør brug af hjælpemidler eller støtte som følge af helbredsproblemet. Der er ikke nogen signifikante forskelle mellem 2002 og 2005, jf. tabel 3.8.

Der er væsentlige forskelle i brugen af hjælpemidler i arbejdet, når vi deler personer med handicap op efter, om de er ansat på særlige eller ordinære vilkår. Det viser sig, at hver femte handicappet, der er ansat på særlige vilkår, gør brug af hjælpemidler eller andre typer støtteforanstaltninger i sit erhvervsarbejde. Tilsvarende gælder det for mindre end halvt så mange af handicappede i ordinær beskæftigelse, hvor 1 ud af 13 har hjælpemidler eller anden form for støtte. Heller ikke her er der signifikante forskelle i udviklingen mellem 2002 og 2005, hverken for ansatte på særlige eller ordinære vilkår, jf. tabel 3.9.

Forskellene i brug af hjælpemidler m.m. indikerer, at personer med handicap, der er ansat på særlige vilkår, generelt er mere hæmmet i dagligdagen som følge af deres handicap eller helbredsproblem end handicappede ansat på ordinære vilkår. Derudover må man konstatere, at langt størstedelen af personer med handicap, der er i beskæftigelse, hverken er ansat på særlige vilkår eller modtager hjælpemidler eller anden støtte.

3 ud af 5 personer, der gør brug af hjælpemidler eller modtager støtte i 2005, gør det for nemmere at kunne varetage selve arbejdsfunktionen. Det er dermed det område, hvor det er mest udbredt at rette hjælpemidlet eller støtteforanstaltningen imod. Hver tiende svarer, at støtte og forståelse fra kollegaer og arbejdsgiver er den væsentligste støtteforanstaltning, som de modtager i forbindelse med deres erhvervsarbejde. Der er ikke nogen statistisk signifikante forskelle fra 2002 til 2005. Bemærk dog, at tallene udelukkende belyser, hvilken type hjælpemiddel der er den væ-

**Tabel 3.8**

Andel med hjælpemiddel, foranstaltning eller støtte (som følge af helbredsproblemet) i forbindelse med deres erhvervsarbejde blandt de 16-64-årige med et handicap i 2002 og 2005. Procent.

	2002	2005
Hjælpemiddel eller anden støtte/foranstaltning	8,8	9,6
Observationer opregnet til befolkningen	363.167	380.737
Uvægtet beregningsgrundlag	1.069	1.035

Anm.: Chi<sup>2</sup>-test P = 0,580.

**Tabel 3.9**

Andel med hjælpemiddel, foranstaltning eller støtte (som følge af helbredsproblemet) i forbindelse med deres erhvervsarbejde blandt de 16-64-årige med et handicap i 2002 og 2005, opdelt efter ansættelsesvilkår. Procent.

	2002	2005
<i>Ansæt på særlige vilkår</i>		
Hjælpemiddel eller anden støtte/foranstaltning	23,8	20,5
Observationer opregnet til hele befolkningen	34.117	49.714
Uvægtet beregningsgrundlag	81	125
<i>Ansæt på ordinære vilkår</i>		
Hjælpemiddel eller anden støtte/foranstaltning	7,2	7,9
Observationer opregnet til befolkningen	329.615	330.332
Uvægtet beregningsgrundlag	985	906

Anm.: Chi<sup>2</sup>-test P = 0,610 & Chi<sup>2</sup>-test P = 0,620.

sentligste. Der kan således både være tale om, at den angivne støtteforanstaltning er den eneste, men der kan også være tale om, at støtteforanstaltningen udgør en ud af flere, jf. tabel 3.10.

### Behov for hjælpemidler

I et forsøg på at afdække, om der er et uopfyldt behov for hjælpemidler til bedre at kunne udføre erhvervsarbejde blandt personer med handicap, har vi spurgt til dette blandt både beskæftigede og ikke-beskæftigede. Det viser sig, at ca. 8 pct. af de beskæftigede, der i forvejen har et hjælpemiddel i deres erhvervsarbejde, vurderer, at de har behov for yderligere hjælpemidler, jf. tabel 3.11. Kaster vi i stedet blikket på de beskæftigede, der ikke har hjælpemidler i forvejen, drejer det sig om ca. 6 pct., der mener, at de har et udækket behov. Der er med andre ord en nogenlunde lige stor gruppe blandt de beskæftigede med og uden hjælpemidler, der efter egen vurdering kan udføre deres erhvervsarbejde bedre, hvis hjælpemidlerne var til



**Tabel 3.10**

Væsentligste type hjælpemiddel, foranstaltning eller støtte, der gøres brug af i forbindelse med erhvervsarbejde blandt de 16-64-årige med et handicap i 2002 og 2005. Procent.

	2002	2005	I alt
Arbejdsfunktionen	47,5	60,2	54,2
Arbejdsomfanget	5,8	6,4	6,1
Transport til og fra arbejde	2,9	0,0	1,4
Bevægelsesmuligheder på arbejdspladsen	7,2	1,2	4,1
Forståelse fra arbejdsgiver, chef og kollegaer	8,8	9,3	9,0
Anden foranstaltning	27,7	23,0	25,2
I alt	100,0	100,0	100,0
Observationer opregnet til befolkningen	31.897	35.253	67.151
Uvægtet beregningsgrundlag	88	89	177

Anm.: Chi<sup>2</sup>-test P = 0,201.

rådighed. Det værste scenario for disse personer er, at de er i fare for at træde ud af arbejdsmarkedet pga. det uopfyldte behov.

**Tabel 3.11**

Andel med behov for andre/yderligere hjælpemidler blandt beskæftigede, der i forvejen har et hjælpemiddel. 16-64-årige med et handicap i 2005. Procent.

	2005
Behov for yderligere hjælpemidler	8,4
Ikke behov for yderligere hjælpemidler	88,4
Ved ikke	3,2
Observationer opregnet til befolkningen	36.457
Uvægtet beregningsgrundlag	91

**Tabel 3.12**

Andel med behov for hjælpemidler blandt beskæftigede, der p.t. ikke har et hjælpemiddel. 16-64-årige med et handicap i 2005. Procent.

	2005
Behov for hjælpemidler	5,6
Ikke behov for hjælpemidler	91,1
Ved ikke	3,3
Observationer opregnet til befolkningen	349.144
Uvægtet beregningsgrundlag	955

Personer med et handicap, der ikke er beskæftigede, dvs. både de ledige og dem uden for arbejdsstyrken, er blevet spurgt om deres behov for hjælpemidler på en lidt anden måde end de beskæftigede. De er blevet spurgt, om

de har et behov for hjælpemidler for at kunne udføre erhvervsarbejde. Det ligger med andre ord i spørgsmålet, at gruppen, som svarer ja til dette, kun kan vende tilbage til arbejde, såfremt behovet for hjælpemidler opfyldes. Hver fjerde ikke-beskæftiget svarer, at der skal hjælpemidler til, for at de kan udføre erhvervsarbejde, hvilket er tre til fire gange flere end blandt de beskæftigede. Samtidig svarer ca. fem gange så mange i denne gruppe "ved ikke" på spørgsmålet. Tallene viser, at der er et beskæftigelsespotentiale til stede blandt personer med et handicap, der ikke er i beskæftigelse, men for 25-40 pct.'s vedkommende afhænger det af adgangen til hjælpemidler.

### Tabel 3.13

Andel med behov for hjælpemidler for at kunne udføre erhvervsarbejde blandt ledige og personer uden for arbejdsstyrken. 16-64-årige med et handicap i 2005. Procent.

	2005
Behov for hjælpemidler	26,6
Ikke behov for hjælpemidler	56,2
Ved ikke	17,3
Observationer opregnet til befolkningen	278.451
Uvægtet beregningsgrundlag	719

## NEDSAT ARBEJDSEVNE

Selvom en person har et handicap eller et længerevarende helbredsproblem, er det ikke ensbetydende med, at det har nogen egentlig indflydelse på erhvervsarbejdet, som vedkommende udfører. Det er heller ikke sikkert, at handicappet i det hele taget påvirker vedkommendes evne til at udføre et hvilket som helst erhvervsarbejde. Hvis handicappet eller helbredsproblemet forhindrer eller hæmmer vedkommende i at udføre nogle typer erhvervsarbejde eller i at udføre erhvervsarbejde i et normalt omfang, så kan man tale om, at vedkommende har nedsat arbejdsevne. Vi har derfor spurgt personer med et handicap, om de har svært ved at udføre bestemte typer erhvervsarbejde pga. handicappet, og/eller om de har svært ved at udføre erhvervsarbejde i et normalt omfang pga. handicappet. Har de adspurgte svaret nej til begge spørgsmål, er de blevet defineret til ikke at have nedsat arbejdsevne. Har de i stedet svaret "ja, i høj grad" eller "ja, i nogen grad" til mindst et af spørgsmålene, er de blevet defineret til at have nedsat arbejdsevne.

To tredjedele af personerne med et handicap har nedsat arbejds-

evne ud fra den netop beskrevne definition. Det betyder med andre ord, at en tredjedel af personerne, der angiver at have et handicap, ikke er hæmmet af dette i forhold til deres arbejdsliv. Fordelingen har ikke flyttet sig fra 2002 til 2005, jf. tabel 3.14.

**Tabel 3.14**

Andel med nedsat arbejdsevne blandt de 16-64-årige med et handicap i 2002 og 2005. Procent.

	2002	2005	I alt
Nedsat arbejdsevne	67,8	67,3	67,5
Observationer opregnet til befolkningen	694.423	695.378	1389.801
Uvægtet beregningsgrundlag	1.994	1.791	3.789

Anm.: Chi<sup>2</sup>-test P = 0,759.

Rækken af relevante erhvervs muligheder, som arbejdsmarkedet kan tilbyde på ordinære vilkår uden hjælpemidler, indsnævres for en person med nedsat arbejdsevne. Dermed må man forvente, at arbejdsevnen øver indflydelse på arbejdsmarkedstilknytningen, sådan at personer med nedsat arbejdsevne har en svagere tilknytning til arbejdsmarkedet i forhold til personer uden nedsat arbejdsevne. Det viser sig da også at være tilfældet, når vi kigger på personer med et handicap, som er i beskæftigelse. Blandt disse er det ca. halvdelen, der har nedsat arbejdsevne. Dette skal holdes op imod, at det samlet set er to tredjedele af personer med handicap, som har nedsat arbejdsevne, jf. tabel 3.15.

Det viser sig ydermere, at der har været en udvikling i andelen af personer med nedsat arbejdsevne fra 2002 til 2005 blandt handicappede i beskæftigelse – en udvikling, der er tæt på at være statistisk signifikant. Ca. 5 pct. flere af de beskæftigede har nedsat arbejdsevne i 2005 i forhold til i 2002 blandt personer med et handicap. Dette kan skyldes en lang række forhold. Det kan bl.a. tolkes derhen, at arbejdsmarkedet er blevet bedre til at indrette forholdene på en sådan måde, at personer med nedsat arbejdsevne kan fungere bedre i et erhvervsarbejde, eller også, at arbejdskraften på bedre vis kanaliseres derhen, hvor arbejdsevnenedsættelsen ikke i samme grad er en hindring. Det er også muligt, at der er tale om en holdningsændring blandt virksomhederne, som indebærer, at virksomhederne er blevet mere åbne over for personer med nedsat arbejdsevne. Der kan også være tale om en holdningsændring blandt personer med nedsat arbejdsevne, eller også har der måske været en udvikling i deres kompetencer. En rapport fra 2005 bekræfter, at der har været en positiv udvikling i virk-

somhedernes sociale engagement fra 2002 til 2004 (Rosenstock m.fl., 2005).

### Tabel 3.15

Andel med nedsat arbejdsevne blandt de beskæftigede 16-64-årige med et handicap/længerevarende helbredsproblem i 2002 og 2005. Procent.

	2002	2005	I alt
Nedsat arbejdsevne	50,8	55,3	53,1
Observationer opregnet til befolkningen	367.288	391.985	758.772
Uvægtet beregningsgrundlag	1.084	1.064	2.135

Anm.: Chi<sup>2</sup>-test P = 0,059.

Andelen af personer med nedsat arbejdsevne blandt ledige handicappede ligger på 76 pct. i 2002 og 67 pct. i 2005 – en forskel, der ikke er signifikant. Tilsvarende ligger andelen på 88 pct. i 2002 og 84 pct. i 2005 blandt personer med handicap, som er uden for arbejdsstyrken. Ikke overraskende er andelen af personer med nedsat arbejdsevne altså større blandt handicappede, der er ledige, og endnu større igen blandt handicappede, som er uden for arbejdsstyrken, i sammenligning med handicappede i beskæftigelse, jf. tabel 3.16 og 3.17.

### Tabel 3.16

Andel med nedsat arbejdsevne blandt de ledige 16-64-årige med et handicap i 2002 og 2005. Procent.

	2002	2005	I alt
Nedsat arbejdsevne	76,1	66,6	72,0
Observationer opregnet til befolkningen	23.859	18.696	42.555
Uvægtet beregningsgrundlag	155	82	251

Anm.: Chi<sup>2</sup>-test P = 0,254.

### Tabel 3.17

Andel med nedsat arbejdsevne blandt de 16-64-årige med et handicap/længerevarende helbredsproblem uden for arbejdsstyrken i 2002 og 2005. Procent.

	2002	2005	I alt
Nedsat arbejdsevne	87,8	83,8	85,9
Observationer opregnet til befolkningen	303.276	285.196	588.473
Uvægtet beregningsgrundlag	755	645	1.403

Anm.: Chi<sup>2</sup>-test P = 0,050.

## ER FLERE KOMMET I ARBEJDE?

Vi har tidligere i dette kapitel præsenteret en række simple frekvenstabeller, der viser handicappedes arbejdsmarkedstilknytning i henholdsvis 2002 og 2005. Tabellerne indikerer, at flere personer med handicap er kommet i beskæftigelse. Vi præsenterer her en mere avanceret analyse af dette forhold, som fastholder billedet af, at flere handicappede er i beskæftigelse i 2005 end i 2002.

Det er interessant at undersøge, hvorvidt flere handicappede er kommet i arbejde i 2005 i forhold til i 2002 i relation til regeringens strategi for personer med handicap. Men da strategien først er iværksat ultimo 2004, er det stærkt tvivlsomt, om en eventuel effekt af indsatsen allerede har slået igennem i tredje kvartal 2005, hvor dataene til denne undersøgelse senest er samlet ind. Selvom regeringens indsats imod forventning skulle have slået igennem på handicappedes beskæftigelseschancer, vil det ikke være muligt at isolere denne effekt. Det vil sige, at vi ikke kan være sikre på, at en ændring i handicappedes beskæftigelseschancer skyldes regeringens strategi. Vi kan dog udelukke, at ændringer i handicappedes beskæftigelseschancer skyldes en lang række faktorer, der generelt spiller ind på beskæftigelsessituationen på arbejdsmarkedet, hvis vi inddrager disse i en analyse af handicappedes tilknytning til arbejdsmarkedet.

Vi har foretaget en analyse af ændringen i handicappedes beskæftigelseschancer mellem 2002 og 2005, hvor vi tager højde for alder, køn, uddannelsesniveau og ledighedsprocenten i det amt, som vedkommende bor i, da det almindeligvis kan have betydning for en persons beskæftigelseschancer. Ledighedsprocenten i amtet fungerer som indikator for konjunkturerne på arbejdsmarkedet. Ved at inddrage dette forhold i analysen kan vi afvise, at ændringer i handicappedes beskæftigelseschancer blot skyldes forskelle i konjunkturerne mellem 2002 og 2005. Ud over de fire nævnte faktorer undersøger vi, om målingsåret for beskæftigelsen har betydning, dvs. om det er afgørende for beskæftigelsen, at vi kigger på 2002 eller 2005. Derudover undersøger vi, om det har betydning, hvorvidt man er handicappet eller ej. Det sidste forhold, vi inddrager, og det mest interessante i denne sammenhæng er samspelet mellem målingsåret, og om vedkommende har et handicap eller ej. Det vil sige, at vi undersøger, hvorvidt det øger beskæftigelseschancerne at være handicappet i 2005 frem for i 2002. Eller sagt på en anden måde: Er det lettere at komme i arbejde i 2005 i forhold til 2002, når man er handicappet?

Nedenstående forhold er inddraget i analysen af handicappedes beskæftigelseschancer:

- Alder
- Køn
- Uddannelse
- Ledighedsprocent i amt
- Handicapstatus
- Undersøgelsesår
- Undersøgelsesår og handicapstatus

Samtlige forhold, der inddrages i analysen, viser sig at være signifikante. Det vil sige, at de med sikkerhed har indflydelse på beskæftigelseschancerne. Selvom disse forhold er signifikante, så har målingsåret stadig betydning for handicappedes beskæftigelsesstatus. Det er dog kun statistisk signifikant på et 10-procentsniveau. Vi kan altså påvise, at det er lettere at komme i arbejde i 2005 i forhold til i 2002, hvis man er handicappet. Dermed indikerer denne analyse, at der har været en positiv udvikling i beskæftigelsen for personer med handicap fra 2002 til 2005.<sup>8</sup>

## OPSUMMERING

- I 2005 har 700.000 personer i alderen 16-64 år et længerevarende helbredsproblem/handicap, og andelen med handicap har ikke ændret sig mellem 2002 og 2005.
- Både i 2005 og i 2002 har størstedelen af handicappede mobilitetsproblemer (41-45 pct.) og sygdomme (45-48 pct.).
- Flere handicappede i 2005 end i 2002 har sygdomme eller en psykisk lidelse som deres primære handicap, mens færre har mobilitetsproblemer og sanse- og kommunikationsproblemer.
- 56 pct. af handicappede er i 2005 i beskæftigelse mod 83 pct. af ikke-handicappede.
- 41 pct. af handicappede er uden for arbejdsstyrken i 2005 mod kun 14 pct. af ikke-handicappede. Opgøres ledigheden i forhold til arbejds-

---

8. I bilaget til kapitel 3 findes en tabeloversigt med resultaterne fra regressionen.

styrken (beskæftigede plus ledige), er ledighedsprocenten mere end en halv gang større for handicappede end for ikke-handicappede.

- Andelen af handicappede i beskæftigelse er steget fra 53 pct. i 2002 til 56 pct. i 2005, hvilket svarer til ca. 24.000 personer. Tallene bygger dog på en stikprøve og er derfor forbundet med en vis usikkerhed.
- 13 pct. af handicappede i beskæftigelse er ansat på særlige vilkår i 2005 mod 9 pct. i 2002. Det svarer til en stigning på ca. 14.000 personer.
- 10 pct. af handicappede i arbejde i 2005 siger, at de bruger hjælpemidler, foranstaltninger eller anden støtte i forbindelse med deres arbejde.
- 6 pct. af handicappede i beskæftigelse i 2005 oplyser, at de har et udækket behov for særlige hjælpemidler, foranstaltninger eller støtte for bedre at kunne varetage deres arbejde.
- Mere end hver fjerde af handicappede uden arbejde i 2005 oplyser, at de har behov for hjælpemidler for at kunne udføre erhvervsarbejde.
- 2 ud af 3 af alle handicappede har nedsat arbejdsevne i den forstand, at de oplyser, at de har svært ved at udføre bestemte typer erhvervsarbejde og/eller har svært ved at udføre erhvervsarbejde i et normalt omfang pga. handicapet.
- Der er 53 pct. med nedsat arbejdsevne blandt handicappede i arbejde, 72 pct. blandt de ledige og 86 pct. blandt handicappede uden for arbejdsmarkedet

# HOLDNINGER, VIDEN OG ARBEJDSGIVERES INDSATS

Holdningen til personer med handicap på arbejdsmarkedet, herunder generel viden om handicappede, er et af de indsatsområder, regeringen har identificeret som en barriere for, at beskæftigelsen kan øges for denne gruppe. Det er regeringens antagelse, at der på nuværende tidspunkt findes tilstrækkeligt med beskæftigelsesrettede ordninger, der kan være med til at fremme beskæftigelsen for handicappede, og en af flere forklaringer på virksomhedernes tilbageholdenhed vedrørende ansættelse af handicappede må derfor findes blandt de ansatte ude på virksomhederne.<sup>1</sup>

## HOLDNINGER TIL HANDICAPPEDE

For at få et indblik i holdningen til personer med handicap som arbejdskraft på virksomhederne har vi spurgt både handicappede og ikke-handi-

---

1. I det tilfælde, hvor vi har spurgt personer med handicap om deres arbejdsgivers indsats over for handicappede, skal man være forsigtig med at tolke svarfordelingen i forhold til samtlige virksomheder i Danmark. I sagens natur vil svarene vedrøre virksomheder, der er kendetegnet ved at have personer med handicap ansat, dvs. der er fundet en selektion sted. På grund af denne selektion beskriver svarene dermed ikke nødvendigvis indstillingen på virksomheder, der ikke har handicappede ansat.



cappede personer i beskæftigelse om en række forestillede situationer med en handicappet kollega.

Et af de spørgsmål, vi har stillet, er, om de vil arbejde sammen med en handicappet person, såfremt det kræver, at de dagligt bruger tid på at hjælpe – eksempelvis en halv time. Det viser sig, at knap 4 pct. af de beskæftigede allerede gør dette, mens 70 pct. helt sikkert gerne vil afsætte tid til at hjælpe dagligt. Ca. 11 pct. forholder sig tvivlende til spørgsmålet, og 6 pct. vil helt sikkert ikke yde denne hjælp. 4 pct. vurderer, at det ikke kan lade sig gøre, og yderligere 4 pct. lader det komme an på handicappet, jf. tabel 4.1.

Samlet set er det således 3 ud af 4 i beskæftigelse, der forholder sig positivt til en kollega med handicap, også når det kræver deres hjælp. En undersøgelse fra 2000 viser et identisk billede af holdningen til handicappede som kollega. Også her er en fjerdedel enten afvisende eller forbedne over for at have en kollega med et handicap (Olsen, 2000). Det betyder med andre ord, at holdningsbearbejdning vil være relevant for en fjerdedel af de beskæftigede, såfremt man ønsker en generel positiv holdning til at hjælpe personer med handicap på arbejdsmarkedet.

Det skal bemærkes, at der kan være forskel på svarpersonernes mulighed for at hjælpe en handicappet kollega. Nogle lønmodtagere vil kunne nå det i deres arbejdstid eller få løn for den ekstra arbejdsbyrde, mens andre kun kan hjælpe, hvis de (ubetalt) forlænger den daglige arbejdstid. I det sidstnævnte tilfælde vil svarpersonerne have en tilskyndelse til at svare nej, eller at det ikke kan lade sig gøre.<sup>2</sup> Der kan derfor være nogle af dem, der har svaret nej, som under andre arbejdsvilkår ville svare ja.

Vi har ydermere spurgt de beskæftigede, om de vurderer, at de og deres kollegaer vil blive belastet mere end ellers, såfremt en person med handicap blev ansat på deres arbejdsplads. Ca. 35 pct. er enten helt eller overvejende enige i denne betragtning, og tilsvarende er 35 pct. helt eller overvejende uenige. Hele 26 pct. vurderer, at det afhænger af handicappet, jf. tabel 4.2. Lidt mere end en tredjedel af de adspurgte vurderer altså, at det vil betyde mere arbejde til dem selv, hvis de får en kollega med han-

---

2. Interviewene er gennemført telefonisk, og svarpersonerne kan derfor ikke se svarmulighederne på forhånd. Afhængigt af svarpersonernes svar kan interviewerens oplæse svarkategorierne. Men det kan ikke udelukkes, at der kan være personer, som har svaret nej til spørgsmålet, selvom det ville være mere korrekt at svare "kan ikke lade sig gøre".

### Tabel 4.1

Samarbejde. Holdning til personer med handicap som kollega. Beskæftigede med og uden handicap i 2005. Procent.

Vil De arbejde sammen med en handicappet person, hvis det kræver, at De bruger lidt tid på at hjælpe, fx en halv time om dagen?	
Ja, gør det allerede	3,6
Ja, helt sikkert	70,7
Ja, måske	7,7
Nej, det tror jeg ikke	3,5
Nej, helt sikkert ikke	6,1
Nej, kan ikke lade sig gøre	3,1
Det kommer an på handicappet	3,8
Ved ikke/har ikke tænkt over det	1,6
I alt	100,1
Observationer opregnet til befolkningen	2.642.736
Uvægtet beregningsgrundlag	7.150

dicap. Dette kan måske være en forklaring på, at nogle er forbeholdne over for at arbejde sammen med en kollega med et handicap.

I en undersøgelse af virksomhedernes sociale engagement fra 2004, er lønmodtagere med erfaring med kollegaer ansat på særlige vilkår bl.a. blevet spurgt, om ansættelser på særlige vilkår belaster dem mere end ellers. 15 pct. mener, at det er tilfældet (Holt m.fl., 2004). Der er således ikke nær så mange, der reelt oplever det som en belastning at have en kollega, der er ansat på særlige vilkår, som der er personer, der vurderer det som en potentiel belastning at få en handicappet kollega. Det kunne tyde på, at man bliver mere positivt indstillet, hvis man har konkret erfaring med en kollega med handicap.

Hvis vi sammenholder undersøgelsernes resultater, er der væsentligt flere, der vurderer, at en handicappet kollega vil være en belastning, end der er personer, der reelt oplever det.

Som det fremgår af tabel 4.2, er det ca. en fjerdedel af de beskæftigede, der vurderer, at betydningen af at have en kollega med handicap må afhænge af, hvilket handicap kollegaen har. Af samme årsag har vi stillet yderligere tre spørgsmål om de beskæftigedes holdning til forskellige typer af handicap for at få indblik i, over for hvilke typer handicap de nærer størst forbehold. Det viser sig, at hver femte beskæftigede, som er i beskæftigelse, i nogen eller i høj grad vil være betænkelig ved at skulle arbejde tæt sammen med en kollega, der er blind, mens 64 pct. slet ikke vil være betænkelige, jf. tabel 4.3. Til sammenligning vil 74 pct. slet ikke være betænkelige, hvis de skulle arbejde tæt sammen med en kollega i kørestol,

## Tabel 4.2

Belastning. Holdning til personer med handicap som kollega. Beskæftigede med og uden handicap i 2005. Procent.

Ansættelse af en person med handicap betyder, at De og Deres kollegaer belastes mere end ellers?	
Helt enig	19,1
Overvejende enig	16,0
Overvejende uenig	9,6
Helt uenig	24,9
Det afhænger af handicappet	26,0
Ved ikke/har ikke tænkt over det	4,3
I alt	100,0
Observationer opregnet til befolkningen	2.637.907
Uvægtet beregningsgrundlag	7.140

mens 13 pct. i nogen eller i høj grad vil være dette. Flere er således forbeholdne over for at arbejde sammen med en blind person i forhold til en person, der sidder i kørestol, jf. tabel 4.4.

## Tabel 4.3

Holdning til personer med synshandicap. Beskæftigede med og uden handicap i 2005. Procent.

De har søgt nyt job. Ved ansættelsessamtalen får De at vide, at De vil komme til at arbejde tæt sammen med en kollega, der er blind. Vil De være betænkelig?	
Ja, i høj grad	6,9
Ja, i nogen grad	13,9
Nej, næsten ikke	11,6
Nej, slet ikke	63,6
Ved ikke	4,0
I alt	100,0
Observationer opregnet til befolkningen	2.642.754
Uvægtet beregningsgrundlag	7.150

Et sidste spørgsmål, vi har stillet for at få indblik i holdningen til forskellige typer handicap blandt beskæftigede, vedrører psykisk syge. Det viser sig, at væsentligt flere er betænkelige ved tanken om at skulle arbejde sammen med en person, der har "meget store humørsvingninger" og eksempelvis er mani-depressiv. To tredjedele af de adspurgte er betænkelige i nogen eller i høj grad, og 20 pct. er slet ikke betænkelige.

På baggrund af de tre spørgsmål til forskellige typer handicap ser det ud til, at der er en markant anden holdning til personer med psykiske

## Tabel 4.4

Holdning til personer, som sidder i kørestol. Beskæftigede med og uden handicap i 2005. Procent.

---

De har søgt nyt job. Ved ansættelsessamtalen får De at vide, at De vil komme til at arbejde tæt sammen med en kollega, der sidder i kørestol. Vil De være betænkelig?	
Ja, i høj grad	4,7
Ja, i nogen grad	8,5
Nej, næsten ikke	10,0
Nej, slet ikke	74,0
Ved ikke	2,9
I alt	100,0
Observationer opregnet til befolkningen	2.642.588
Uvægtet beregningsgrundlag	7.149

---

handicap i forhold til personer med fysiske handicap. En tidligere undersøgelse af befolkningens holdning til handicappede kan bekræfte, at psykisk handicappede generelt mødes med større skepsis i forhold til personer med fysiske handicap (Olsen, 2000).<sup>3</sup>

I bilaget til kapitel 4 findes en række tabeller, hvor personer i beskæftigelse er delt op i to grupper ud fra, om de har erfaringer med handicappede personer fra enten familie- eller arbejdssammenhæng eller ej. Det viser sig, at personer, der ikke har et familiemedlem eller en kollega med et handicap, generelt forholder sig en smule mere tilbageholdende over for tanken om en handicappet kollega vurderet ud fra de samme spørgsmål, vi netop har gennemgået i afsnittet. Forskellene er dog ikke særlig markante, idet det drejer sig om, at 2-3 pct. flere er tilbageholdende blandt personer, der ikke har kendskab til en person med handicap gennem familien eller arbejdet, i forhold til personer, der har, jf. tabel B.4.1 til og med tabel B.4.5 i bilaget til kapitel 4.

---

3. Det skal bemærkes, at spørgsmålsformuleringen vedrørende psykisk syge er en smule anderledes i forhold til spørgsmålet om blinde og kørestolsbrugere, idet der for forståelsens skyld er tilføjet "meget store" humørsvingninger. Der er netop ikke tale om humørsvingninger, som alle oplever i større eller mindre udstrækning. Det kan have påvirket svarfordelingen, men det er dog næppe sandsynligt, at variationen i spørgsmålsformuleringen forklarer al variation mellem svar-fordelingerne.

## Tabel 4.5

Holdning til personer, der lider af meget store humørsvingninger (fx maniodepressive) blandt beskæftigede med og uden handicap i 2005. Procent.

---

De har søgt nyt job. Ved ansættelsessamtalen får De at vide, at De vil komme til at arbejde tæt sammen med en kollega, der lider af meget store humørsvingninger (fx er maniodepressiv). Vil De være betænkelig?	
Ja, i høj grad	25,5
Ja, i nogen grad	39,8
Nej, næsten ikke	10,3
Nej, slet ikke	20,2
Ved ikke	4,2
I alt	100,0
Observationer opregnet til befolkningen	2.639.823
Uvægtet beregningsgrundlag	7.142

---

Anm.: Chi<sup>2</sup>-test P = 0,000.

## HANDICAPPEDES VIDEN OM STØTTEORDNINGER

Foruden den generelle holdning til handicappede på arbejdsmarkedet anser regeringen handicappedes viden om de beskæftigelsesrettede ordninger, der eksisterer, som en mulig barriere for, at beskæftigelsen øges for handicappede. Hvis kendskabet til de eksisterende ordninger er begrænset, vil det have en negativ indflydelse på udnyttelsen af disse. På den baggrund har vi spurgt personer med handicap om deres kendskab til seks forskellige beskæftigelsesrettede ordninger, der har til formål at fremme beskæftigelsen blandt personer med handicap. Det skal dog bemærkes, at flere af ordningerne kun er relevante for en forholdsvis lille målgruppe.<sup>4</sup>

Den første ordning, vi har spurgt til, er ordningen om fortrinsadgang. 3 ud af 1.000 har benyttet eller benytter ordningen, mens 3 pct. helt sikkert kender ordningen.<sup>5</sup> Yderligere 3 pct. er ret usikre på, om de kender ordningen, og 11 pct. har hørt om ordet fortrinsadgang, men er ikke klar over, hvad det dækker over. Der er således 83 pct. handicappede, der slet ikke kender ordningen, jf. tabel 4.6.

---

4. Der kan læses mere indgående om de forskellige ordninger og hvor mange, der benytter dem, i bilaget til kapitel 2. De seks ordninger er: fortrinsadgang, personlig assistance, isbryderordning, fleksjob og økonomisk støtte til arbejdsredskaber.

5. Bemærk, at der er en relativt stor usikkerhed på estimatet tre ud af tusind.

## Tabel 4.6

Fortrinsadgang. Handicappedes viden om forskellige ordninger for personer med handicap, 2005. Procent.

Ved De, hvad ordningen med fortrinsadgang for handicappede går ud på?	
Ja, jeg benytter selv ordningen	0,1
Ja, jeg har selv benyttet ordningen	0,2
Ja, helt sikkert	3,1
Ja, men jeg er ret usikker	2,2
Ja, men jeg er meget usikker	1,2
Nej, jeg har hørt om ordet fortrinsadgang, men er ikke klar over, hvad det dækker over	10,6
Nej, jeg har aldrig hørt ordet fortrinsadgang	82,6
I alt	100,0
Observationer opregnet til befolkningen	687.483
Uvægtet beregningsgrundlag	1.773

Personlig assistance i arbejdet er en anden eksisterende ordning, som lidt flere benytter, og som lidt flere har kendskab til. 1 pct. har benyttet eller benytter ordningen, og 9 pct. kender den helt sikkert. Knap 8 pct. er ret usikre på, om de kender ordningen, mens 10 pct. har hørt om ordet, men ved ikke, hvad det dækker over. Det er dermed 73 pct., eller ca. 3 ud af 4 personer med handicap, der ikke kender ordningen om personlig assistance, hvilket således er lidt færre i forhold til, hvor mange der kender ordningen om fortrinsadgang, jf. tabel 4.7.

## Tabel 4.7

Personlig assistance. Handicappedes viden om forskellige ordninger for personer med handicap, 2005. Procent.

Ved De, hvad ordningen med personlig assistance til handicappede i erhverv går ud på?	
Ja, jeg benytter selv ordningen	0,5
Ja, jeg har selv benyttet ordningen	0,4
Ja, helt sikkert	8,9
Ja, men jeg er ret usikker	4,8
Ja, men jeg er meget usikker	2,8
Nej, jeg har hørt om ordet personlig assistance, men er ikke klar over, hvad det dækker over	9,8
Nej, jeg har aldrig hørt ordet personlig assistance	72,9
I alt	100,0
Observationer opregnet til befolkningen	686.537
Uvægtet beregningsgrundlag	1.772

Isbryderordningen er en tredje beskæftigelsesrettet ordning. Den er både mindre brugt og mindre kendt end de to foregående ordninger med fortrinsadgang og personlig assistance. Rent faktisk er der ingen af de adspurgte, der har benyttet eller benytter ordningen. 3 pct. kender helt sikkert ordningen, og 3 pct. er usikre på, om de kender den, mens 7 pct. kender ordet, men ikke ordningens indhold. Dermed er det 88 pct. eller lige knap 9 ud af 10, der aldrig har hørt om Isbryderordningen. Igen kan man dog tale om, at det primært er blandt de ledige personer med handicap, at kendskabet til ordningen er relevant.

#### Tabel 4.8

Isbryderordningen. Handicappedes viden om forskellige ordninger for personer med handicap, 2005. Procent.

Ved De, hvad Isbryderordningen går ud på?	
Ja, jeg benytter selv ordningen	0
Ja, jeg har selv benyttet ordningen	0
Ja, helt sikkert	2,8
Ja, men jeg er ret usikker	1,9
Ja, men jeg er meget usikker	0,8
Nej, jeg har hørt om ordet Isbryderordningen, men er ikke klar over, hvad det dækker over	6,6
Nej, jeg har aldrig hørt ordet Isbryderordningen	88,0
I alt	100,0
Observationer opregnet til befolkningen	686.537
Uvægtet beregningsgrundlag	1.772

Fleksjobordningen er ikke overraskende den mest kendte af de fire hidtil nævnte ordninger. Selve ordningen har haft stor succes gennem de seneste år, og samtidig har den haft stor bevågenhed i medierne bl.a. pga. dens succes. Ca. 8 pct. har benyttet eller benytter sig af fleksjobordningen, hvilket svarer til 34.000 personer beregnet ud fra vores tal. Det stemmer godt overens med, at der ifølge Danmarks Statistik er 39.000 på fleksjobordningen, jf. kapitel 2. Da vi kun har spurgt personer, der erklærer at have et handicap eller længerevarende helbredsproblem, kan det forklare forskellen på de to estimater.

52 pct. eller lidt mere end halvdelen kender helt sikkert ordningen. Kun 10 pct. af handicappede kender slet ikke ordningen, og 12 pct. har hørt ordet, men ved ikke, hvad ordningen dækker over. Det må således siges at være en relativt lille andel, for hvem fleksjobordningen er ukendt, når man sammenligner med svarfordelingerne for kendskabet til de andre ordninger omtalt i nærværende afsnit.

### Tabel 4.9

Fleksjob. Handicappedes viden om forskellige ordninger for personer med handicap, 2005. Procent.

Ved De, hvad ordningen med fleksjob går ud på?	
Ja, jeg benytter selv ordningen	4,9
Ja, jeg har været ansat i et fleksjob	3,4
Ja, helt sikkert	51,6
Ja, men jeg er ret usikker	14,8
Ja, men jeg er meget usikker	4,0
Nej, jeg har hørt om ordet fleksjob, men er ikke klar over, hvad det dækker over	11,5
Nej, jeg har aldrig hørt ordet fleksjob	9,9
I alt	100,0
Observationer opregnet til befolkningen	687.960
Uvægtet beregningsgrundlag	1.776

Handicappede har mulighed for at søge økonomisk støtte til arbejdsredskaber, de har brug for i deres arbejde som følge af deres handicap. Ca. 10 pct. har søgt denne støtte, hvoraf 7 pct. har fået støtten, og 3 pct. har fået afslag. 9 ud af 10 handicappede har således ikke benyttet sig af muligheden for at søge støtte til arbejdsredskaber overhovedet, jf. tabel 4.10.

Kigger vi på begrundelserne for ikke at have søgt støtte til arbejdsredskaber, så svarer 3 ud af 4, at de ikke har behov for støtten. 9 pct. kender ikke ordningen, og små 14 pct. angiver "en anden grund". Den langt overvejende forklaring på, at handicappede ikke udnytter muligheden for at søge støtte, skyldes således ikke manglende kendskab til ordningen, men derimod manglende behov, jf. tabel 4.11.

### Tabel 4.10

Søgning om økonomisk støtte til arbejdsredskaber. Personer med handicap i 2005. Procent.

Har De på noget tidspunkt søgt om støtte?	
Ja, har søgt og fået støtte	6,6
Ja, har søgt, men ikke fået støtte	2,9
Nej	90,5
I alt	100,0
Observationer opregnet til befolkningen	687.177
Uvægtet beregningsgrundlag	1.774

Ud fra en vurdering af, at det er interessant at se, hvilke målgrupper en eventuel informationskampagne bør rettes imod, har vi konstrueret et



**Tabel 4.11**

Begrundelser for ikke at søge økonomisk støtte til arbejdsredskaber. Personer med handicap i 2005. Procent.

Hvorfor har De ikke søgt?	
Kender ikke ordningen	8,7
Ikke behov for støtten	77,7
Anden grund	13,6
I alt	100,0
Observationer opregnet til befolkningen	587.235
Uvægtet beregningsgrundlag	1.525

simpelt indeks, der viser det samlede kendskab til fleksjobordningen, Is-bryderordningen eller ordningerne med henholdsvis fortrinsadgang eller personlig assistance. For hver gang de adspurgte enten benytter eller har benyttet en af de nævnte ordninger eller med sikkerhed kender en af ordningerne, tildeles de et point på indekset. Vi har valgt at betragte svarfordelingen på dette indeks ud fra de fire handicapdimensioner, som vi inddelte handicappede efter i kapitel 3.

Kigger vi på, hvor stor en andel handicappede, der med sikkerhed har kendskab til mindst en af de beskæftigelsesrettede ordninger, viser det sig at være omtrent 60 pct. Ca. 40 pct., eller 2 ud af 5 handicappede, kender altså ikke nogle af de fire beskæftigelsesrettede ordninger, vi har spurgt til. Der er flest blandt personer med sanse- og kommunikationshandicap, der kender mindst en ordning, nemlig 72 pct., mens der er færrest blandt personer med psykiske lidelser, hvor 58 pct. kender en enkelt ordning. Det er i det hele taget gruppen med sanse- og kommunikationsproblemer, der skiller sig ud på indekset ved sammenligning med handicappede fra de tre andre handicapdimensioner.<sup>6</sup> De kender ganske enkelt til flere af ordningerne gennemsnitligt set.

Det kan umiddelbart fremstå som en ganske stor andel, når 2 ud af 5 handicappede ikke kender til nogen af de beskæftigelsesrettede ordninger, vi har omtalt. Dette skal dog ses i lyset af, at kendskabet til nogle af ordningerne primært er relevant blandt ledige personer med handicap og vice versa. Derudover er det ikke alle handicappede, der har nedsat arbejdsevne og dermed brug for eksempelvis særlig støtte til at komme i

6. Selvom der er tale om signifikante forskelle på svarfordelingerne mellem de fire handicapdimensioner, bør tallene tolkes varsomt, da beregningsgrundlaget for personer med sanse- og kommunikationsproblemer samt psykiske lidelser er forholdsvis lille.

**Tabel 4.12**

Vidensindeks blandt personer med handicap i 2005, delt op på fire handicapdimensioner. Procent.

	Mobilitet	Sanser og kommuni- kation	Psyksiske lidelser	Syg- domme	I alt
0	38,3	28,0	41,9	41	39,6
1	49,2	54,6	47,4	49	49,1
2	10,2	12,6	9,3	7,2	8,8
3	2,2	0,5	0,8	1,6	1,8
4	0,1	4,4	0,6	1,2	0,8
I alt	100,0	100,1	100,0	100,0	100,1
Observationer opregnet til befolkningen	281.677	19.617	54.263	323.999	679.556
Uvægtet beregnings- grundlag	751	50	112	847	1.760

Anm.: Chi<sup>2</sup>-test P = 0,043.

arbejde, jf. tabel 3.14 i foregående kapitel. For yderligere at nuancere billedet af, hvem det er, som har en begrænset viden om de beskæftigelsesrettede ordninger, har vi opdelt vores vidensindeks efter svarpersonernes tilknytning til arbejdsmarkedet. Her viser det sig imidlertid, at der ikke er en statistisk signifikant forskel på handicappedes viden om de beskæftigelsesrettede ordninger, selvom vi har opdelt dem efter arbejdsmarkedstilknytning.<sup>7</sup> I bilaget til kapitel 4 findes tabeller for handicappedes viden om hver enkelt beskæftigelsesrettet ordning delt op på arbejdsmarkedstilknytning. Her kan man se, at arbejdsmarkedstilknytning kun har betydning for kendskabet til Isbryderordningen og fleksjobordningen. Handicappede uden for arbejdsstyrken er ikke lige så bekendte med disse to ordninger som handicappede, der er i beskæftigelse eller ledige.

7. Bemærk, at beregningsgrundlaget for ledige er relativt lille.

**Tabel 4.13**

Vidensindeks blandt personer med handicap i 2005, delt op på arbejdsmarkedstilknytning. Procent.

	Beskæftigede	Ledige	Uden for arbejdsstyrken	I alt
0	39,1	43,8	39,8	39,5
1	49,8	46,9	49,0	49,4
2	8,1	6,2	9,5	8,6
3	2,2	3,1	1,0	1,7
4	0,9	0,0	0,7	0,8
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0
Observationer opregnet til befolkningen	391.972	18.697	285.196	695.865
Uvægtet beregningsgrundlag	1.064	82	645	1.791

Anm.: Chi<sup>2</sup>-test P = 0,645.

## ARBEJDSGIVERES INDSATS

Vi har i kapitel 3 beskrevet, hvorledes 10 pct. af alle handicappede gør brug af hjælpemidler i deres arbejde som følge af deres handicap. Vi har også beskrevet, hvorledes 6-8 pct. af handicappede i beskæftigelse, foruden 26 pct. af ledige, har et udækket behov for hjælpemidler. For bedre at kunne vurdere arbejdsgiveres indsats for at tage hensyn til medarbejderes handicap skal vi her se nærmere på en række tiltag eller hjælpemidler m.m., som kan være med til at lette dagligdagen på arbejdspladsen for handicappede.

Det første spørgsmål vedrører, om arbejdsgiveren nogensinde har tilpasset arbejdsforholdene på arbejdspladsen. 15 pct. har både fået tilbudt og iværksat en tilpasning af arbejdsforholdene, mens 2 pct. har fået tilbud herom, uden at tilbuddet er blevet iværksat. Derudover angiver 10 pct., at de ikke har fået et tilbud, men at behovet eksisterer. 3 ud af 4 handicappede i beskæftigelse har ikke behov for at få tilpasset arbejdsforholdene.

Når det angår, hvorvidt handicappede i beskæftigelse har modtaget tilbud om nedsat arbejdstid, tilbud om særlige arbejdsopgaver eller tilbud om fleksible arbejdsvilkår fra arbejdsgiveren, så er svarfordelingerne stort set identiske med svarfordelingerne for, hvorvidt arbejdsgiveren har tilbudt tilpasning af arbejdsforholdene. 3 ud af 4 har ikke behov for tilbuddene, mens ca. 15 pct. har modtaget et tilbud, som er blevet iværksat. Derudover har 2 pct. modtaget et tilbud, som ikke er blevet iværksat, mens 9 pct. har behov for enten at få nedsat arbejdstid og/eller uddelegeret

**Tabel 4.14**

Tilpasning af arbejdsforhold. Arbejdsgiveres indsats for at tage hensyn til medarbejderes handicap. Personer med handicap i beskæftigelse, 2005. Procent.

---

Har Deres nuværende arbejdsgiver på noget tidspunkt i forbindelse med ansættelsen tilbudt Dem at få tilpasset arbejdsforholdene – og blev tilbuddet iværksat?	
Ja, tilbudt og iværksat	14,5
Ja, tilbudt, men ikke iværksat pga. manglende behov	1,2
Ja, tilbudt, men ikke iværksat pga. andre forhold	0,9
Nej, men havde behov	10,3
Nej, ikke behov	73,1
I alt	100,0
Observationer opregnet til befolkningen	379.021
Uvægtet beregningsgrundlag	1.030

---

særlige arbejdsopgaver, jf. tabellerne B.4.12, B.4.13 og B.4.14 i bilaget til kapitel 4.

En personlig hjælper er endnu en mulighed, arbejdsgivere kan tilbyde medarbejdere med handicap for enten at lette eller muliggøre en dagligdag på arbejdspladsen. 1 pct. har fået tilbudt og iværksat et sådant tilbud, mens 6 pct. har et behov for det, men har ikke fået tilbuddet. 9 ud af 10 handicappede i beskæftigelse svarer, at de ikke har behov for et tilbud af denne karakter. I betragtning af, at der samlet set er ca. 7 pct., der har behov for tilbuddet, og kun 1 pct., der har fået det tilbudt og iværksat, kan man tale om, at relativt færre har fået dækket deres behov for en personlig hjælper i forhold til de fire foregående tilbud.<sup>8</sup> En af forklaringerne på, at så relativt få har fået tilbudt og iværksat en personlig hjælper, er måske, at det er en mere vidtgående foranstaltning end de andre, og måske er der begrænset viden om, at arbejdsgiveren kan få støtte til en sådan ordning.

De fem former for støtteforanstaltninger, som vi har spurgt til, ser ud til at være nogenlunde dækkende for hovedparten af de behov, handicappede har. I hvert fald er det kun lige knap 8 pct., som har behov for andre tilbud, hvoraf 2 pct. har fået det tilbudt og iværksat. 6 pct. har ikke fået det tilbudt, men har behovet.

I og med at svarfordelingerne er relativt ensartede for flere af de støtteforanstaltninger, vi har spurgt ind til, kan man foranlediges til at tro, at det måske er de samme personer, som har et udækket behov på flere

---

8. Der er dog alligevel flere mennesker, der har et udækket behov for fleksible arbejdsvilkår, særlige arbejdsopgaver eller nedsat arbejdstid.

### Tabel 4.15

Personlig hjælper. Arbejdsgiveres indsats for at tage hensyn til medarbejderes handicap. Personer med handicap i beskæftigelse, 2005. Procent.

---

Har Deres nuværende arbejdsgiver på noget tidspunkt i forbindelse med ansættelsen tilbudt Dem at få en personlig hjælper – og blev tilbuddet iværksat?	
Ja, tilbudt og iværksat	1,3
Ja, tilbudt, men ikke iværksat pga. manglende behov	0,3
Ja, tilbudt, men ikke iværksat pga. andre forhold	0,1
Nej, men havde behov	6,0
Nej, ikke behov	92,2
I alt	100,0
Observationer opregnet til befolkningen	378.974
Uvægtet beregningsgrundlag	1031

---

### Tabel 4.16

Andre tilbud. Arbejdsgiveres indsats for at tage hensyn til medarbejderes handicap. Personer med handicap i beskæftigelse, 2005. Procent.

---

Har Deres nuværende arbejdsgiver på noget tidspunkt i forbindelse med ansættelsen tilbudt Dem andet (end de førnævnte støtteordninger) – og blev tilbuddet iværksat?	
Ja, tilbudt og iværksat	1,9
Ja, tilbudt, men ikke iværksat pga. manglende behov	0,5
Ja, tilbudt, men ikke iværksat pga. andre forhold	0
Nej, men havde behov	5,5
Nej, ikke behov	92,2
I alt	100,0
Observationer opregnet til befolkningen	378.789
Uvægtet beregningsgrundlag	1.029

---

forskellige fronter. Alternativt er der tale om, at en meget stor andel handicappede oplever et udækket behov på et enkelt område. Det vil sige, at for hver gang vi spørger til en støtteforanstaltning, er det nye personer, som har et udækket behov. For at få afklaret dette spørgsmål har vi lavet et indeks, hvor svarpersonerne tildeles et point, for hver gang de svarer, at de ikke har fået tilbudt den pågældende støtteforanstaltning, selvom behovet er til stede. Personer, der scorer seks point på indekset, er altså personer, der har et udækket behov i forhold til samtlige støtteforanstaltninger, vi har spurgt til, mens personer, der scorer nul point på indekset, ikke har et udækket behov i forhold til støtteforanstaltninger i det hele taget.

Det viser sig, at 84 pct. af handicappede i beskæftigelse ikke har et udækket behov for støtteforanstaltninger i forbindelse med deres arbejde,

mens 7 pct. har et udækket behov i forhold til en enkelt støtteforanstaltning. De resterende 10 pct. har et udækket behov i forhold til to støtteforanstaltninger eller mere. Alt i alt er det altså ca. 16 pct. af handicappede i beskæftigelse, der har et behov for, at der iværksættes støtteforanstaltninger i deres arbejde som følge af deres handicap, jf. tabel 4.17.

**Tabel 4.17**

Indeks over antal områder, hvor der er et udækket behov. Arbejdsgiveres indsats for at tage hensyn til medarbejderes handicap. Personer med handicap i beskæftigelse, 2005. Procent.

	2005
0	83,6
1	6,9
2	1,9
3	2,2
4	1,2
5	1,0
6	3,2
I alt	100,0
Observationer opregnet til befolkningen	391.972
Uvægtet beregningsgrundlag	1.065

## HENSYN FRA ARBEJDSGIVER OG KOLLEGAER

Vi har spurgt handicappede i beskæftigelse, om deres arbejdsgivere og kollegaer udviser tilstrækkeligt hensyn til deres handicap. Spørgsmålet kan tolkes åbent med hensyn til, hvad et tilstrækkeligt hensyn indebærer. 56 pct. svarer, at deres arbejdsgiver i høj eller nogen grad udviser tilstrækkeligt hensyn til deres handicap, mens 7 pct. mener, at arbejdsgiveren slet ikke udviser hensyn eller kun gør det i ringe grad. 37 pct. har overhovedet ikke behov for, at arbejdsgiveren udviser hensyn til deres handicap.

Handicappedes vurdering af, hvorvidt kollegaer på arbejdspladsen udviser tilstrækkeligt hensyn til deres handicap, adskiller sig ikke voldsomt fra bedømmelsen af arbejdsgiveres hensyntagen. 55 pct. svarer, at kollegaerne i nogen eller høj grad udviser tilstrækkeligt hensyn. Små 7 pct. vurderer, at kollegaerne slet ikke udviser hensyn eller kun gør det i ringe grad. 38 pct. har ikke behov for, at der bliver udvist hensyn.

Handicappedes vurdering af arbejdsgiverne er ofte lig med deres vurdering af kollegaerne. Det er således 80 pct. af de personer, der i høj grad er tilfredse med arbejdsgiveren, der også i høj grad er tilfredse med

### Tabel 4.18

Arbejdsgiverens hensyn til ansatte med handicap. Personer med handicap i beskæftigelse, 2005. Procent.

Udviser arbejdsgiveren tilstrækkeligt hensyn til Deres handicap?	
Ja, i høj grad	39,6
Ja, i nogen grad	16,6
Nej, i ringe grad	2,4
Nej, slet ikke	4,6
Ikke behov for hensyn til helbredsproblem eller handicap	36,7
I alt	100,0
Observationer opregnet til befolkningen	369.628
Uvægtet beregningsgrundlag	1.004

kollegaerne. I samme dur angiver 90 pct. af handicappede personer i beskæftigelse, der ikke har behov for hensyn fra kollegaerne, at de ikke har behov for hensyn fra arbejdsgiveren, og 67 pct. af de personer, der mener, at kollegaerne ikke udviser tilstrækkeligt hensyn, vurderer også, at arbejdsgiveren heller ikke udviser tilstrækkeligt hensyn. Alt i alt vurderer ca. to tredjedele af handicappede i beskæftigelse deres kollegaer og arbejdsgiver ensartet, og dermed er vurderingen af arbejdsgiver og kollegaer ofte en samlet vurdering af arbejdspladsen.

### Tabel 4.19

Kollegaernes hensyn til ansatte med handicap. Personer med handicap i beskæftigelse, 2005. Procent.

Udviser kollegaerne tilstrækkeligt hensyn til Deres handicap?	
Ja, i høj grad	41,6
Ja, i nogen grad	13,7
Nej, i ringe grad	2,0
Nej, slet ikke	4,5
Ikke behov for hensyn til helbredsproblem eller handicap	38,2
I alt	100,0
Observationer opregnet til befolkningen	367.795
Uvægtet beregningsgrundlag	999

## OPSUMMERING

- Ca. 75 pct. af de beskæftigede både med og uden handicap har en positiv holdning til at arbejde sammen med en handicappet person. 10 pct. har en negativ holdning, og 15 pct. svarer, at de ikke ved det, at det kommer an på handicappet, eller at det ikke kan lade sig gøre i deres job.
- 75-84 pct. har ingen eller næsten ingen betænkeligheder ved at skulle arbejde tæt sammen med en blind person eller en person i kørestol. Kun 31 pct. har ingen eller næsten ingen betænkeligheder ved at skulle arbejde tæt sammen med en person, som lider af meget store humørsvingninger, og som fx er maniodepressiv.
- Lidt mere end en tredjedel af de beskæftigede er helt eller overvejende enige i, at ansættelse af en person med handicap betyder, at de selv og deres kollegaer belastes mere end ellers.
- Kendskabet til eksisterende beskæftigelsesrettede ordninger for personer med handicap varierer fra ordning til ordning. 88 pct. af handicappede har aldrig hørt om Isbryderordningen. 73 pct. har aldrig hørt om ordningen med en personlig assistent. 83 pct. har aldrig hørt om ordningen med fortrinsadgang for handicappede. Der er til gengæld et stort kendskab til ordningen med fleksjob, som kun 10 pct. af personerne med handicap aldrig har hørt om.
- 56 pct. af handicappede i beskæftigelse mener, at deres arbejdsgiver tager tilstrækkeligt hensyn til deres handicap, og 37 pct. har slet ikke behov for, at der tages hensyn til deres handicap. De resterende 7 pct. siger, at arbejdsgiveren i ringe grad eller slet ikke tager tilstrækkeligt hensyn. Vurderingen af kollegaernes hensyntagen er magen til vurderingen af arbejdsgiverens hensyntagen.





# BESKÆFTIGELSESPOTENTIALE BLANDT PERSONER MED HANDICAP

I bestræbelserne på årligt at få 2.000 flere handicappede i beskæftigelse er det interessant at få afdækket, hvilket beskæftigelsespotentiale der er til stede i denne gruppe. Da spørgsmålet er en del af en større, kompleks problemstilling, kan det imidlertid ikke besvares entydigt. Gennem en række udsagn, hvor personer med og uden handicap vurderer deres egen arbejdsevne, deres fremtidige position på arbejdsmarkedet og deres tilbagetrækningsalder, forsøger vi alligevel at nærme os et bud på dette centrale forhold.

## **Hvad er et beskæftigelsespotentiale**

Forud for vores analyse af beskæftigelsespotentialet af handicappede vil vi her gøre rede for vores forståelse af, hvad et beskæftigelsespotentiale er.

Betragter vi handicappedes position på arbejdsmarkedet, vil vi se en række personer, hvor nogle er i beskæftigelse, nogle er ledige, og andre igen er uden for arbejdsstyrken. Over en periode vil nogle af disse personer gå fra beskæftigelse og ud i ledighed, nogle vil gå fra ledighed til beskæftigelse, og nogle, der tidligere var uden for arbejdsstyrken, vil komme i beskæftigelse eller ledighed og vice versa. En gruppe vil desuden forblive i samme position hen over perioden. Hvis vi forestiller os, at vilkårene på arbejdsmarkedet ikke ændrer sig hen over perioden, vil fordelingen af handicappede mellem beskæftigelse, ledighed og en position uden for arbejdsstyrken ikke ændre sig, selvom der vil være en bevægelse mellem de

forskellige positioner. Eksempelvis vil der være en gruppe af handicappede, der er uden for arbejdsstyrken, fordi de er i uddannelse. Nogle af disse vil være kommet i arbejde i løbet af perioden, men samtidig vil en tilsvarende gruppe have påbegyndt uddannelse hen over perioden, medmindre uddannelsesmønstret af handicappede har ændret sig over perioden.

Hvis der skal realiseres et beskæftigelsespotentiale blandt handicappede, skal der være en nettobevægelse over mod beskæftigelse blandt personer, der er i ledighed og uden for arbejdsstyrken. Blandt personer, der midlertidigt er ledige eller uden for arbejdsstyrken, vil det blandt andet kunne ske ved at korte den periode ned, hvor de ikke er i beskæftigelse. En anden mulighed er at få personer, der befinder sig i en mere permanent situation uden for arbejdsstyrken, til at vende tilbage til arbejdsmarkedet. Personer, der er uden for arbejdsstyrken pga. uddannelse, er i denne sammenhæng en mindre relevant gruppe, medmindre man vurderer, at uddannelsesmønstret blandt personer med handicap er uønskværdigt.

## ARBEJDSEVNE

Som vi har beskrevet i kapitel 3, er det ikke sikkert, at et handicap eller et længerevarende helbredsproblem påvirker evnen til at udføre et hvilket som helst erhvervsarbejde. Det er derfor ganske vanskeligt at udtale sig om beskæftigelsespotentialet blandt handicappede alene ud fra deres handicapstatus. På den baggrund har vi valgt at inddrage handicappedes arbejdsevne i en vurdering af beskæftigelsespotentialet. I kapitel 3 opdelte vi handicappede i to grupper henholdsvis med og uden et arbejdsevnetab. Denne opdeling tog afsæt i to spørgsmål vedrørende handicappedes begrænsning i forhold til arbejdsopgaver og -omfang. Vi har ydermere bedt folk om at vurdere deres arbejdsevne ud fra en skala, der går fra 1-10, hvor 1 er meget dårlig, og 10 er meget god. Kigger vi på befolkningens arbejdsevne uden at skele til handicap eller eksempelvis tilknytning til arbejdsmarkedet, viser det sig, at 6 ud af 10 vurderer deres arbejdsevne til at være meget god (10 på skalaen), mens lige knap 1 ud af 3 vurderer deres arbejdsevne til at være 7-9 på skalaen, og lidt mere end hver tiende vurderer arbejdsevnen til at være 6 eller mindre, jf. tabel 5.1.

Betragter vi alene handicappedes arbejdsevne opdelt på arbejdsmarkedstilknytning, kan vi se, hvordan arbejdsevnen falder, når vi bevæger os fra beskæftigede til ledige og videre til personer uden for arbejdsstyrken. Mere specifikt er det ca. 1 ud af 3 beskæftigede, 1 ud af 4 ledige og hver

**Tabel 5.1**

Arbejdsevne (skala 1-10) blandt 16-64-årige i 2005. Procent.

Arbejdsevne	I alt
10	61,1
7-9	27,5
4-6	6,6
1-3	4,8
I alt	100,3
Observationer opregnet til befolkningen	3.480.370
Uvægtet beregningsgrundlag	9.174

tyvende person uden for arbejdsstyrken, der vurderer, at deres arbejdsevne er meget god (10). Ligesom der er relativt få handicappede uden for arbejdsstyrken med en meget god arbejdsevne, så er der relativt få handicappede i beskæftigelse, der har en dårlig arbejdsevne. I denne gruppe er det 5 pct., der har en arbejdsevne på 1-3, mens det blandt ledige er 4 pct., der har en dårlig arbejdsevne. Næsten halvdelen af handicappede uden for arbejdsstyrken vurderer, at deres arbejdsevne er meget dårlig, jf. tabel 5.2.

Et egentligt skøn for beskæftigelsespotentialer blandt handicappede på baggrund af arbejdsevnen beror blandt andet på, hvem man betragter som potentiel arbejdskraft. Et blik på handicappede i beskæftigelse viser, at 8 ud af 10 har en arbejdsevne på 7-10 på skalaen. Herfra kunne man konkludere, at handicappede med en arbejdsevne på mellem 7 og 10 har gode chancer for at komme i beskæftigelse og blive fastholdt på arbejdsmarkedet. Blandt ledige udgør denne gruppe lige knap 75 pct., men de ledige udgør kun 17.163 personer i alt. Af handicappede uden for arbejdsstyrken er det 18 pct., der har en arbejdsevne på 7-10. Det er dog en væsentligt større gruppe, idet handicappede uden for arbejdsstyrken udgør i alt 275.280 personer. Tilsammen er der således 62.000 ikke-beskæftigede handicappede med en arbejdsevne på 7-10. Heraf er ca. 20.000 personer under uddannelse.<sup>1</sup> Blandt de resterende 42.000 personer må man regne med at nogle er uden for beskæftigelse i en midlertidig periode, som muligvis vil kunne kortes ned gennem en indsats. Derudover vil nogle være uden for arbejdsstyrken mere permanent, hvoraf nogle vil kunne vende tilbage til arbejdsmarkedet gennem en indsats. Begge dele

1. Dette tal er opgjort på baggrund af respondenternes egen opfattelse af hovedstatus i forhold til arbejdsmarkedet, dvs. om de er i arbejde, om de er arbejdsløse, eller om de er studerende osv. Samlet set er ca. 10 pct. af handicappede uden for arbejdsstyrken under uddannelse.

forudsætter nødvendigvis, at arbejdsmarkedet kan og vil absorbere denne ekstra arbejdsstyrke, der vil blive realiseret.

**Tabel 5.2**

Arbejdsevne (skala 1-10) opdelt efter arbejdsmarkedstilknytning blandt personer med handicap, 2005. Procent.

Arbejdsevne	Beskæftigede		Uden for arbejdsstyrken		I alt
	Ledige	Ledige	Ledige	Ledige	
10	36,6	26,5	5,1	23,5	
7-9	42,9	47,8	13,1	30,9	
4-6	16,0	21,8	33,5	23,3	
1-3	4,5	3,9	48,3	22,3	
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0	
Observationer opregnet til befolkningen	384.837	17.163	275.280	677.280	
Uvægtet beregningsgrundlag	1.048	79	623	1.750	

Anm.: Chi<sup>2</sup>-test P = 0,000.

Hvis vi vælger en strategi for vores vurdering af beskæftigelsespotentialet, hvor vi først betragter handicappede uden for arbejdsstyrken, er det markant, hvordan næsten halvdelen har en meget dårlig arbejdsevne på 1-3. En arbejdsevne på 1-3 er altså det mest dominerende kendetegn for handicappede uden for arbejdsstyrken. Samtidig er der meget få blandt beskæftigede og ledige, som har en arbejdsevne på 1-3. Herfra kunne man slutte, at chancerne for at få handicappede personer med en meget dårlig arbejdsevne på 1-3 i arbejde er ganske små, eller også vil det kræve en forholdsvis stor indsats. Hvis vi samtidig forudsætter, at handicappede med en arbejdsevne på 7-10 er meget selvhjulpne og møder færre barrierer på arbejdsmarkedet end handicappede med en ringere arbejdsevne, vil det være blandt handicappede med en arbejdsevne på 4-6, at beskæftigelsen vil kunne øges gennem en indsats. Ud fra denne argumentation er der groft sagt et uudnyttet beskæftigelsespotentiale blandt ca. 88.000 personer, idet handicappede med en arbejdsevne på 4-6 udgør 22 pct. af ledige med et handicap og 34 pct. af personer uden for arbejdsstyrken med et handicap.<sup>2</sup> Blandt de 88.000 personer vil nogle, som ellers ikke ville komme i arbejde, kunne hjælpes tilbage på arbejdsmarkedet gennem en indsats, og nogle, som alligevel vil komme i arbejde, vil kunne hjælpes i arbejde hurtigere.

2. Blandt handicappede med en arbejdsevne på 4-6, som er uden for arbejdsstyrken, er ca. 7.000 personer under uddannelse. De er dermed ikke medregnet i gruppen, hvor der er et uudnyttet beskæftigelsespotentiale, som ellers ville være på 95.000 personer.

Der er flere metodiske problemer ved at benytte folks selvvalgte arbejdsevne til at beregne et skøn for beskæftigelsespotentialer blandt handicappede. Bl.a. forudsætter vi, at personer i arbejde og personer uden arbejde vurderer deres arbejdsevne på samme måde, se bilaget til kapitel 5 for en uddybende metodediskussion.

## FREMTIDIG ARBEJDSMARKEDSTILKNYTNING

Det er interessant at få indsigt i, hvilke forventninger ledige eller personer uden for arbejdsstyrken har til deres fremtidige position på arbejdsmarkedet, da det giver et fingerpeg om, hvilke muligheder der er for at få disse personer i beskæftigelse. Vi har derfor spurgt både handicappede og ikke-handicappede, der er henholdsvis ledige eller uden for arbejdsstyrken, om de forventer at komme tilbage i arbejde. Blandt ledige forventer 8 ud af 10 handicappede at vende tilbage i beskæftigelse, mens det drejer sig om 9 ud af 10 ikke-handicappede. Der er således en smule mere pessimisme at spore blandt handicappede, hvad angår deres chancer for at vende tilbage i arbejde i forhold til ikke-handicappede. Denne pessimisme kan blandt andet bunde i handicappets betydning for arbejdsevnen og dermed en indsnævring af jobmuligheder på arbejdsmarkedet, eller også kan længere tids forgæves forsøg på at finde arbejde have ført til manglende tro på, at det vil lykkes. Sådan som vi har defineret de ledige i denne undersøgelse, jf. kapitel 3, så har samtlige ledige søgt arbejde inden for de seneste 4 uger fra den referenceuge, respondenterne spørges til, og de har bekræftet, at de kan tiltræde et job inden for 14 dage. Derfor må man forvente, at der er tale om handicappede, der i større eller mindre udstrækning kan udføre erhvervsarbejde og også ønsker det. Der er således ikke tale om, at færre ledige med et handicap forventer at komme i arbejde, fordi de ganske enkelt ikke kan, jf. tabel 5.3. Som vi så tidligere i dette kapitel, har 74 pct. af handicappede i ledighed en arbejdsevne på 7-10. 76 pct. af dem, som forventer at komme tilbage i arbejde, har en arbejdsevne på dette niveau, og 19 pct. af dem har en arbejdsevne på 4-6.

Af handicappede i ledighed, der forventer at komme i beskæftigelse, er det ca. 15 pct., der forventer at komme i beskæftigelse på særlige vilkår. Størstedelen af ledige med et handicap konkurrerer således med ikke-handicappede om ordinære stillinger.

Vender vi blikket mod personer, der er uden for arbejdsstyrken, viser det sig, at der er væsentligt større forskelle mellem handicappede og

**Tabel 5.3**

Forventning blandt ledige om at komme tilbage i beskæftigelse. Procent.

	Handi- cappede	Ikke- handicappede	I alt
Jeg regner med at komme tilbage	81,2	92,3	90,3
Jeg regner ikke med at komme tilbage	18,8	7,8	9,7
I alt	100,0	100,0	100,0
Observationer opregnet til befolkningen	18.697	89.248	107.944
Uvægtet beregningsgrundlag	82	344	426

Anm.: Chi<sup>2</sup>-test P = 0,006.

ikke-handicappede, end der er blandt ledige. 20 pct. af handicappede forventer at komme i beskæftigelse, mens det er 62 pct. af ikke-handicappede. Personer uden for arbejdsstyrken er defineret ved, at de ikke er i arbejde, ikke aktivt søger arbejde og ikke umiddelbart kan tiltræde en stilling. Dermed står de ikke til rådighed for arbejdsmarkedet, hvilket eksempelvis kan skyldes, at de er under uddannelse, men det kan også skyldes alvorlig sygdom eller manglende motivation. Der er med andre ord flere mulige forklaringer på forskellene mellem handicappede og ikke-handicappede, der er uden for arbejdsstyrken, end tilfældet er for handicappede ledige og ikke-handicappede ledige, jf. tabel 5.4. Af handicappede uden for arbejdsstyrken, der forventer at komme i arbejde, er det ca. 40 pct., der forventer at komme tilbage i en stilling på særlige vilkår. 47 pct. af dem, som forventer at komme tilbage, har en arbejdsevne på 7-10 på skalaen, mens 37 pct. har en arbejdsevne på 4-6. Af handicappede uden for arbejdsstyrken, som ikke forventer at komme tilbage, er det 57 pct., som har en arbejdsevne på 1-3.

Alt i alt forventer ca. 1 ud af 5 handicappede at komme i arbejde, når vi betragter ledige og personer uden for arbejdsstyrken under ét. Vi kan dog ikke ud fra dette konkludere, at der er tale om en gruppe personer, der udgør en uudnyttet arbejdskraft, der kan realiseres til fulde. På et hvilket som helst givent tidspunkt vil der være personer i gang med jobskifte eller uddannelse. Der vil således hele tiden være et flow af personer ind og ud af ledighed og ind og ud af arbejdsstyrken. Den mest interessante konklusion må i virkeligheden være, at 4 ud af 5 handicappede, som ikke er i beskæftigelse p.t., heller ikke tror på et fremtidigt liv med erhvervsarbejde. Det tyder på, at der er et meget lille beskæftigelsespotentiale blandt disse personer, eller også skal der gøres en ekstraordinær indsats for at realisere (en del af) dette potentiale.

**Tabel 5.4**

Forventning om at komme tilbage i beskæftigelse blandt personer uden for arbejdsmarkedet. Procent.

	Handi- cappede	Ikke- handicappede	I alt
Jeg regner med at komme tilbage	20,1	61,7	43,5
Jeg regner ikke med at komme tilbage	79,9	38,3	56,5
I alt	100,0	100,0	100,0
Observationer opregnet til befolkningen	285.196	380.976	666.172
Uvægtet beregningsgrundlag	645	938	1.583

Anm.: Chi<sup>2</sup>-test P = 0,000.

## TILBAGETRÆKNINGSTIDSPUNKT

Tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet er yderligere et aspekt af beskæftigelsespotentialet, som vi har spurgt til blandt handicappede, der er i beskæftigelse, eller som forventer at komme det. Mere præcist har vi spurgt til handicappets betydning for tilbagetrækningstidspunktet, og det viser sig, at 70 pct. vurderer, at det ingen indflydelse har, mens 23 pct. anslår, at det betyder, at de trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet tidligere end ellers. 5 pct. ved ikke, om handicappet har betydning, og 1 pct. vurderer, at det betyder, at de trækker sig tilbage senere end ellers. En forøgelse af arbejdsudbuddet af handicappede kunne således ske ved at støtte de 23 pct., som vurderer, at deres handicap fremskynder deres tilbagetrækning, til at blive på arbejdsmarkedet.

I og med at der kan være store forskelle mellem personer, der befinder sig henholdsvis inden og uden for arbejdsstyrken, er det vanskeligt at sige noget om, hvor langt et arbejdsliv man vil kunne forvente af handicappede, der ikke er i beskæftigelse p.t., men som kommer det. At dømme ud fra de tal, vi netop har set, tyder det på, at hovedparten af handicappede, der kommer i beskæftigelse, vil få et lige så langt arbejdsliv som ikke-handicappede. Det skal dog tilføjes som forbehold, at der formentlig sker en selektion på arbejdsmarkedet, der betyder, at de personer, der er i beskæftigelse, generelt set er helbredsmæssigt stærkere end personer uden for beskæftigelse. Det kan betyde, at handicappede, som kommer i arbejde, vil have et kortere arbejdsliv end handicappede, som allerede er i beskæftigelse.



## Tabel 5.5

Betydning af handicap for tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet blandt personer med et handicap i 2005. Procent.

	Handicappede
Det betyder, at jeg trækker mig tilbage tidligere end ellers	23,2
Det betyder, at jeg trækker mig tilbage senere end ellers	0,7
Det har ingen betydning	70,9
Ved ikke	5,2
I alt	100,0
Observationer opregnet til befolkningen	371.159
Uvægtet beregningsgrundlag	1.027

## OPSUMMERING

- På en skala for arbejdsevne, hvor 1 er meget dårlig, og 10 er meget god, har 54 pct. handicappede en arbejdsevne på 7-10, 23 pct. har en arbejdsevne på 4-6, og 22 pct. har en arbejdsevne på 1-3.
- Hvis vi forudsætter, at beskæftigelse kræver en arbejdsevne på 7-10, er der et beskæftigelsespotentiale på knap 75 pct. af ledige med handicap og på 18 pct. af handicappede uden for arbejdsstyrken. Det vil sige, at der formentlig kan realiseres yderligere arbejdskraft blandt 42.000 personer, når vi ikke medregner personer, der er under uddannelse.
- Godt en tredjedel af handicappede uden for arbejdsstyrken har en selv vurderet arbejdsevne på 4-6. Denne andel er på 16 pct. af handicappede i arbejde. Der er muligvis et vist beskæftigelsespotentiale blandt handicappede med en selv vurderet arbejdsevne på 4-6, men man må regne med, at det i mange tilfælde vil være en vanskelig opgave at hjælpe dem i arbejde. Det drejer sig om 88.000 personer, når vi fraregner personer under uddannelse.
- Knap halvdelen af handicappede uden for arbejdsstyrken har en meget lav selv vurderet arbejdsevne på 1-3.
- 80 pct. af handicappede uden for arbejdsstyrken regner ikke med at komme i arbejde. Denne andel er kun på 19 pct. blandt ledige handicappede. Mere end 8 ud af 10 ledige regner med andre ord med at komme i arbejde.
- Langt de fleste handicappede, som er i beskæftigelse, eller som regner med at komme det, vurderer, at deres handicap ikke har betydning for, hvornår de trækker sig tilbage fra arbejdsmarkedet.
- 23 pct. mener, at deres handicap betyder, at de trækker sig tilbage fra

arbejdsmarkedet tidligere, end de ellers ville have gjort. En forøgelse af arbejdsudbuddet vil således kunne ske ved at støtte de 23 pct., som vurderer, at deres handicap fremskynder deres tilbagetrækning, til at blive på arbejdsmarkedet.



# FØRTIDSPENSIONISTER OG ARBEJDSMARKEDET

I de kommende år vil der være behov for et større arbejdsudbud. Derfor har regeringen opstillet en række målsætninger og indsatsområder, der skal sikre en øget deltagelse på arbejdsmarkedet blandt andet fra personer med handicap (Regeringen, 2003 og 2004). Blandt førtidspensionister er der mange med nedsat arbejdsevne pga. et handicap (Clausen m.fl., 2004). Som et første skridt på vejen mod at afdække, om der blandt førtidspensionisterne er et uudnyttet potentiale af arbejdskraft, er det derfor interessant at få undersøgt arbejdsudbudet i denne gruppe: Hvor mange førtidspensionister arbejder i dag, og hvor meget tjener de? På den ene side må det forventes, at arbejdsudbudet er begrænset, da de fleste førtidspensionister netop har trukket sig tilbage fra arbejdsmarkedet pga. varigt nedsat arbejdsevne og i forbindelse med tilkendelsen af førtidspension har fået deres arbejdsevne grundigt undersøgt. På den anden side kan det tænkes, at der er nogle, som kan og gerne vil arbejde, hvis det rette job og de rette arbejdsbetingelser er til stede.

Der er imidlertid en meget begrænset viden på dette område, både hvad angår førtidspensionisternes arbejdsomfang, samt hvilke forhold der skal være opfyldt for, at de kan arbejde. Vi vil derfor i dette kapitel forsøge at afdække, i hvor stor udstrækning førtidspensionisterne deltager på arbejdsmarkedet. Dette vil vi gøre ved at belyse tre forhold: 1) Hvor stor en andel af førtidspensionisterne arbejder? 2) Hvad er arbejdsindkomsten for de førtidspensionister, der er i beskæftigelse? 3) Hvad karakteriserer før-

tidspensionister, som arbejder, sammenlignet med førtidspensionister, der ikke arbejder?

Data til analyserne i dette kapitel bygger på et udtræk fra Danmarks Statistik af personer, som ifølge den sammenhængende socialstatistik på et eller andet tidspunkt i perioden 1999 til 2002 modtog førtidspension.

Først i kapitlet gennemgår vi kort reglerne for førtidspension. Dernæst beskriver vi omfanget af arbejde blandt førtidspensionisterne. Til sidst sammenligner vi førtidspensionisterne i arbejde med førtidspensionisterne uden arbejde med hensyn til nogle demografiske og helbredsmæssige indikatorer.

## REGLERNE FOR FØRTIDSPENSIONEN

De nuværende regler for førtidspension trådte i kraft 1. januar 2003. Ifølge reglerne kan man tilkendes førtidspension, hvis arbejdsevnen er nedsat i en sådan grad, at det ikke er muligt at have en tilknytning til arbejdsmarkedet i en ansættelse på normale vilkår eller i form af et fleksjob. Førtidspension gives til personer i alderen 18-65 år og svarer for enlige til den maksimale dagpengesats.

Analyserne i dette kapitel bygger på data om personer, der fik tilkendt førtidspension efter de regler, der gjaldt før 2003. Før 2003 fandtes fire typer af førtidspension: højeste, mellemste, forhøjet almindelig førtidspension og almindelig førtidspension.<sup>1</sup> Om man var berettiget til den højeste førtidspension eller fx den forhøjede almindelige førtidspension afhang primært af, hvor nedsat ens arbejdsevne var.

Den højeste førtidspension blev tildelt personer mellem 18 og 59 år, der var så fysisk eller psykisk invalideret, at de ikke havde nogen erhvervsevne tilbage.

Den mellemste førtidspension blev tildelt personer mellem 18 og 59 år, hvor erhvervsevnen af helbredsmæssige årsager var varigt nedsat med to tredjedele eller mere. Personer mellem 60 og 64 år kunne tilkendes den mellemste førtidspension, hvis de opfyldte de helbredsmæssige betingelser for den højeste førtidspension.

Forhøjet almindelig førtidspension blev tildelt personer af tre år-

---

1. Derudover kunne man få forskellige tillæg som fx bistanstillæg eller plejetillæg.

sager: 1) Af helbredsmæssige årsager til personer mellem 18 og 59 år, når erhvervsevnen var nedsat med en halvdel til to tredjedele; 2) Af helbredsmæssige og sociale årsager til personer mellem 18 og 59 år, når erhvervsevnen var nedsat med mindst halvdelen, uden at nedsættelsen alene skyldtes helbredsmæssige forhold; 3) Af sociale og helbredsmæssige årsager til personer mellem 50 og 59 år.

Personer i alderen 60-64 år, som opfyldte en af de ovenstående betingelser for førtidspension, kunne få tilkendt almindelig førtidspension.

Fælles for de fire typer af førtidspensioner, tilkendt før 2003, er, at de alle indeholder et grundbeløb samt et pensionstillæg, som er indkomstreguleret. Ud over den almindelige førtidspension indeholder de andre førtidspensioner også ydelser, som ikke er indkomstreguleret. Fx består den højeste førtidspension af et grundbeløb, et pensionstillæg, et invaliditetsbeløb samt et erhvervsudygtighedsbeløb.

Hvis en førtidspensionists erhvervsevne forbedres væsentligt, eller hvis indtægten fra arbejde vedvarende overstiger det dobbelte af førtidspensionens grundbeløb, kan kommunen rejse sag om frakendelse eller overflytning til en anden pension.<sup>2</sup> Førtidspensionens grundbeløb var i 2002 52.524 kr.

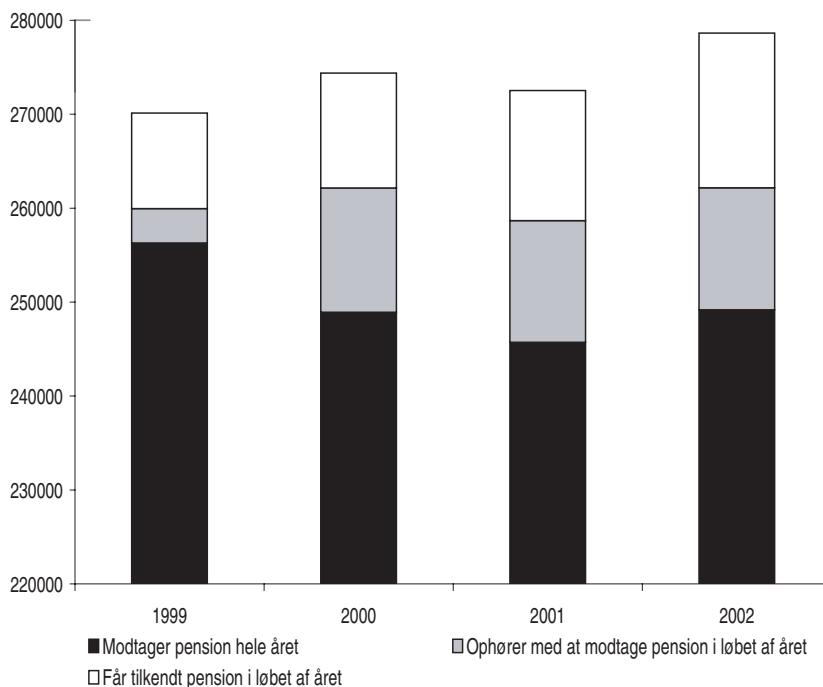
## ARBEJDE OG FØRTIDSPENSION

I årene 1999 til 2002 modtog mellem 270.000 og 278.000 personer førtidspension.<sup>3</sup> Det svarer til ca. 8 pct. af befolkningen i den erhvervsaktive alder. I 1999 og 2002 var tilgangen af førtidspensionister større end afgang. I 2000 og 2001 var tilgangen og afgang af førtidspensionister stort set ens, jf. figur 6.1.

- 
2. Lovens § 44 (Lov om højeste, mellemste, forhøjet almindelig og almindelig førtidspension mv., nr. 1164 af 19. december 2003) siger, at kommunalbestyrelsen skal træffe afgørelse om frakendelse eller overflytning til anden pension, hvis pensionistens arbejdsindtægt vedvarende overstiger det dobbelte af grundbeløbet. Der skal dog foretages en konkret vurdering af, om arbejdsindtægtens størrelse kan forklare af pensionistens uddannelse, alder og beskæftigelsesmuligheder mv., jf. §15, stk. 3. Det betyder med andre ord, at førtidspensionister i nogle tilfælde kan bevare pensionen, selvom de tjener mere end det dobbelte af grundbeløbet.
  3. En person regnes som førtidspensionist i et givent år, hvis vedkommende har modtaget førtidspension i en periode (eller i hele året) i det pågældende år.

**Figur 6.1**

Antal førtidspensionister i perioden 1999 til 2002, opdelt efter om de modtager førtidspension hele året, stopper med at modtage i løbet af året, og om de får tilkendt førtidspension i løbet af året.



Lidt under en femtedel af førtidspensionisterne havde i årene 1999 til 2002 arbejde som selvstændig eller lønmodtager i skånejob, ordinær beskæftigelse eller beskyttet beskæftigelse, jf. tabel 6.1. I 1999 havde 17,7 pct. således et arbejde. Denne andel var i 2002 steget til 19,7 pct. – en stigning på 2 procentpoint. Stigningen er et udtryk for en stigning i andelen af lønmodtagere, mens andelen af selvstændige har været konstant. I 1999 arbejdede 13,4 pct. af førtidspensionisterne således som lønmodtagere mod 15,6 pct. i 2002. Af de 15,6 pct. var 2,5 pct. ansat i et skånejob med løntilskud, og 13,1 pct. var ansat i et ordinært arbejde eller i beskyttet beskæftigelse.<sup>4</sup>

4. I 1999 er det ikke muligt at skelne mellem førtidspensionister ansat i skånejob og førtidspensionister ansat i ordinært arbejde.

Resultaterne stemmer godt overens med tidligere undersøgelser. Dansk Arbejdsgiverforening (DA, 1999) fandt således, at 14 pct. af førtidspensionisterne i 1998 arbejdede som lønmodtagere, og Socialkommissionen (1992) fandt, at 4 pct. af førtidspensionisterne i 1989 arbejdede som selvstændige. Det lader med andre ord til, at der siden 1992 ikke har været en udvikling i andelen af selvstændige blandt førtidspensionisterne.

**Tabel 6.1**

Førtidspensionister, der modtager pension hele året opdelt efter om de har arbejde eller ej, 1999 til 2002. Procent.

	1999	2000	2001	2002
Ikke i arbejde	82,3	81,8	81,7	80,3
I arbejde	17,7	18,2	18,3	19,7
Skånejob med løntilskud	0,0	2,2	2,4	2,5
Skånejob og selvstændig	0,0	0,0	0,1	0,1
Lønmodtager <sup>1</sup>	13,4	11,7	11,7	13,1
Lønmodtager og selvstændig	0,7	0,7	0,6	0,7
Selvstændig	3,6	3,5	3,5	3,4
Antal personer	256.299	248.917	245.718	249.178

1. Inklusive personer ansat i beskyttet beskæftigelse.

Anm.: For året 1999 er førtidspensionister i skånejob registreret som lønmodtagere.

I det efterfølgende betragter vi kun de personer, der modtog førtidspension i hele 2002, i alt 242.244 personer.

Når førtidspensionisterne opdeles efter, om de modtog almindelig førtidspension, forhøjet almindelig førtidspension, mellemste førtidspension eller højeste førtidspension, viser det sig, at mellem knap 13 pct. og 20 pct. af førtidspensionisterne havde et arbejde i 2002, jf. tabel 6.2. Knap 13 pct. af dem på almindelig førtidspension havde arbejde i 2002, mens 20 pct. af dem på mellemste førtidspension havde arbejde i 2002. Blandt førtidspensionister på højeste førtidspension havde godt 17 pct. et arbejde i 2002. Resultaterne stemmer stort set overens med, hvad Dansk Arbejdsgiverforening (1999) og Juul (1992) tidligere har fundet i deres undersøgelser. Umiddelbart er det overraskende, at der er flere i arbejde blandt pensionister med den højeste førtidspension end fx blandt pensionister med almindelig førtidspension. Betingelsen for at få tilkendt den højeste førtidspension er, at ens erhvervsevne skal være nedsat med 99 til 100 pct., mens almindelig førtidspension tilkendes, når erhvervsevnen er nedsat med mellem 50 pct. og 67 pct.



Den høje andel i arbejde blandt personer på højeste førtidspension kan hænge sammen med, at tallene inkluderer personer i beskyttet beskæftigelse (det er i data ikke muligt at skelne mellem ordinært ansatte og ansatte i beskyttet beskæftigelse).

Den høje andel i arbejde blandt personer på højeste førtidspension kan også hænge sammen med, at der i tabel 6.1 ikke er taget højde for forhold som alder og køn – faktorer, som tidligere undersøgelser har vist, har en afgørende indflydelse på, om personer med funktionsnedsættelse deltager på arbejdsmarkedet (Bengtsson, 1997). Korregerer vi for køns- og aldersforskelle og en række andre forskelle mellem pensionister i de fire pensionskategorier, retter billedet sig en smule. Vi finder nu, at pensionisterne på den højeste førtidspension reelt har en lavere sandsynlighed for at være i beskæftigelse end dem på den forhøjede almindelige førtidspension, jf. logistikanalyse i bilaget til kapitel 6. Dog har pensionister på den mellemste førtidspension stadigvæk en større sandsynlighed for at være i arbejde end dem på forhøjet almindelig førtidspension eller på almindelig førtidspension.

**Tabel 6.2**

Andel af førtidspensionister i beskæftigelse opdelt efter type af førtidspension, 2002. Procent.

	Ikke i arbejde	I arbejde	Skånejob	Lønmodtager <sup>1</sup>	Selvstændig	Antal personer
Højeste førtidspension	82,5	17,5	1,7	13,8	2,0	58.156
Mellemste førtidspension	80,0	20,0	3,7	12,4	4,0	108.022
Forhøjet almindelig førtidspension	84,6	15,4	1,9	10,1	3,4	72.053
Almindelig førtidspension	87,3	12,7	0,2	7,8	4,8	4.013

1. Inklusive personer ansat i beskyttet beskæftigelse.

## ARBEJDSINDKOMST OG ARBEJDSOMFANG

I gennemsnit havde førtidspensionisterne i arbejde i 2002 ud over førtidspensionen en årsindkomst fra erhvervsarbejde på godt 37.000 kr., jf. tabel 6.3. Førtidspensionisterne med et almindeligt lønmodtagerarbejde havde den laveste erhvervsindkomst. Dette kan skyldes, at gruppen også indeholder førtidspensionister i beskyttet beskæftigelse, hvor de aflønnes efter værdien af deres arbejde, dog minimum 5 pct. af mindstelønnen på om-

rådet. I gennemsnit tjente lønmodtagerne knap 34.000 kr. om året. Før-  
tidspensionister i skånejob tjente i gennemsnit 39.000 kr. om året, mens  
selvstændige havde den højeste gennemsnitlige årsindkomst på 50.000 kr.

9 pct. af førtidspensionisterne havde i 2002 en årsindkomst, der  
næsten var på niveau med eller var over det dobbelte af førtidspensionens  
grundbeløb. Har førtidspensionister en arbejdsindtægt, der vedvarende  
overstiger det dobbelte af førtidspensionens grundbeløb, kan kommunen  
ifølge reglerne rejse sag om frakendelse eller overførsel til en anden pension  
(se også fodnote 2 i dette kapitel).

### Tabel 6.3

Arbejdsindkomst for førtidspensionister i arbejde opdelt efter om de har et skåne-  
job, er lønmodtagere eller selvstændige, 2002. Procent.

Indkomst (kr.)	Skånejob	Lønmodtagere	Selvstændige	I alt
Negativ	0,0	0,0	24,8	4,6
0-50.000	68,3	78,0	50,3	71,4
50.000-100.000	21,1	13,2	10,4	13,9
100.000-250.000	3,2	8,0	9,3	7,5
250.000->	0,0	0,8	5,2	1,5
Uoplyst	7,3	0,0	0,0	1,1
Gennemsnit	39.203	33.913	50.069	37.674
Antal personer	6.321	28.999	8.074	43.394

Anm.: 372 førtidspensionister i arbejde fik udbetalt 0 kr. i førtidspension i 2002. Udelades de af  
tabellen, fås samme procentfordeling for "I alt" med undtagelse af kategorierne 0-50.000 (71,8  
pct.), 100-250.000 (7,3 pct.) og 250.000-> (1,3 pct.).

Førtidspensionisterne på forhøjet almindelig førtidspension i 2002 havde  
i gennemsnit den højeste årsindkomst fra erhvervsarbejde af de fire pen-  
sionsgrupper, jf. tabel 6.4. De tjente i gennemsnit 50.158 kr. Til sammen-  
ligning tjente pensionisterne på højeste førtidspension i 2002 i gennemsnit  
20.122 kr. Dette indikerer formodentlig, at mange af førtidspensionisterne  
med højeste førtidspension arbejder i beskyttet beskæftigelse.

I gennemsnit arbejdede førtidspensionister med et skånejob 22,3  
timer om ugen i 2002. Det skal bemærkes, at den ugentlige arbejdstid er  
registreret som den højeste ugentlige arbejdstid i løbet af 2002. Det be-  
tyder, at vi formodentlig overvurderer det gennemsnitlige antal af timer  
om ugen, som førtidspensionisterne med skånejob arbejdede. Godt 27 pct.  
af førtidspensionisterne med skånejob havde i 2002 den højeste ugentlige  
arbejdstid på fuldtid, det vil sige 30 til 37 timer, mens godt 39 pct. havde  
en højeste ugentlig arbejdstid på 20 til 29 timer. De resterende 33 pct.  
havde en højeste arbejdstid på under 20 timer om ugen, jf. tabel 6.5.

**Tabel 6.4**

Arbejdsindkomst for førtidspensionister i arbejde opdelt efter type af førtidspension, 2002. Procent.

Indkomst (kr.)	Højeste førtidspension	Mellemste førtidspension	Forhøjet almindelig førtidspension	Almindelig førtidspension
Negativ	2,8	5,3	4,9	8,8
0-50.000	88,5	68,5	61,4	68,7
50-100.000	4,7	16,0	18,2	11,5
100-250.000	2,0	7,5	12,7	8,8
250.000->	1,0	1,5	2,1	2,2
Uoplyst	1,0	1,2	0,9	0,0
Gennemsnit	20.122	39.544	50.158	37.729
Antal personer	10.197	21.602	11.084	511

Anm.: 372 førtidspensionister i arbejde fik udbetalt kr. 0 i førtidspension i 2002.

**Tabel 6.5**

Arbejdstimer pr. uge for førtidspensionister i skånejob, 2002. Procent.

	Procent
1-9	4,6
10-14	11,5
15-19	17,0
20-24	30,7
25-29	8,4
30-34	9,6
35-37	18,2
Gennemsnit	22,3
Antal personer	6.321

Anm.: Den ugentlige arbejdstid er registreret som den højeste ugentlige arbejdstid i løbet af året 2002.

Førtidspensionister, som arbejder, er ofte ansat i den offentlige sektor. Knap 57 pct. af førtidspensionisterne i et skånejob og knap 53 pct. af førtidspensionisterne med et lønmodtagerarbejde var i 2002 ansat i den offentlige sektor, jf. tabel 6.6. Til sammenligning udgjorde sektorens andel af den samlede beskæftigelse i 2002 godt 35 pct. Resultatet er ikke så overraskende. Tidligere undersøgelser har fundet, at de offentlige virksomheder oftere end private virksomheder ansætter personer med handicap, jf. Kruhøffer & Høgelund (2001). Andelen af førtidspensionister ansat inden for brancherne "Landbrug, fiskeri og råstof", "Energi og vandforsyning" og "Handel, hotel og restauration" svarer stor set overens med branchernes andel af den samlede beskæftigelse.

**Tabel 6.6**

Førtidspensionister i skånejob eller lønmodtagerarbejde opdelt efter branche, 2002. Procent.

	Skånejob	Lønmodtagere	Arbejdsmarkedet
Landbrug, fiskeri og råstof	4,2	3,1	3,2
Industri	9,7	8,1	16,3
Energi og vandforsyning	0,2	0,6	0,5
Bygge- og anlægsvirksomhed	2,8	3,2	6,3
Handel, hotel og restauration	18,5	16,0	17,6
Transportvirksomhed og telekommunikation	2,8	5,7	6,5
Finansieringsvirksomhed og forretningsservice mv.	4,9	10,4	13,4
Offentlig virksomhed og andre personlige tjenester	56,9	52,9	35,7
Uoplyst <sup>1</sup>	0,0	0,0	0,5
Antal personer	4.346	14.138	2.692.540

1. For førtidspensionister i skånejob mangler der brancheoplysninger for 1.975 personer, svarende til 31 pct. af førtidspensionisterne i skånejob. For førtidspensionister med et lønmodtagerarbejde mangler der brancheoplysninger for 14.861 personer, svarende til 51 pct. af førtidspensionisterne med et lønmodtagerarbejde.

Anm.: Tal for arbejdsmarkedet kommer fra Statistikbanken (Danmarks Statistik, 2006) og omfatter beskæftigede personer i alderen 16-66 år.

## HVILKE FØRTIDSPENSIONISTER ARBEJDER?

Førtidspensionister i arbejde er typisk mænd under 50 år med dansk oprindelse og bosat på Fyn eller i Jylland. Mændene udgør således 55 pct. af førtidspensionisterne i arbejde, mens de kun udgør 41 pct. af førtidspensionisterne uden arbejde, jf. tabel 6.7. Godt 45 pct. af førtidspensionisterne i arbejde er under 50 år, mens det for førtidspensionisterne uden arbejde kun er 28 pct. Knap 97 pct. af førtidspensionisterne i arbejde har dansk oprindelse; for førtidspensionisterne uden arbejde er det 92 pct. – en forskel på 5 procentpoint. Opdeler vi førtidspensionisterne med henholdsvis dansk baggrund og indvandrerbaggrund efter, om de er i arbejde eller ej, fremtræder forskellen tydeligere. Godt 19 pct. af førtidspensionisterne med dansk oprindelse arbejder, mens andelen i arbejde blandt førtidspensionisterne med indvandrerbaggrund er mindre end det halve – kun 8 pct., jf. bilagstabel B.6.3. Dette mønster kendes også fra personer, som ikke modtager førtidspension, hvor erhvervsdeltagelsen er væsentligt lavere blandt personer med indvandrerbaggrund end blandt personer med dansk oprindelse. 62 pct. af førtidspensionisterne med arbejde er bosat på Fyn eller i Jylland; til sammenligning er godt 54 pct. af førtidspensionisterne uden arbejde bosat på Fyn eller i Jylland.

For forhold som samlivsstatus og hjemmeboende børn er forskellene mellem førtidspensionister i henholdsvis arbejde og ikke i arbejde små. Godt 49 pct. af førtidspensionisterne i arbejde har en samlivspartner, mens tallet er 46 pct. for pensionisterne uden arbejde – en forskel på 3 procentpoint. Knap 13 pct. af førtidspensionisterne i arbejde har hjemmeboende børn, mens knap 9 pct. af førtidspensionisterne uden arbejde har hjemmeboende børn.

**Tabel 6.7**

Førtidspensionister i arbejde og ikke i arbejde opdelt på sociodemografiske variable, 2002. Procent.

	Ikke i arbejde	I arbejde
<b>Køn</b>		
Mand	41,0	55,0
Kvinde	59,0	45,0
Antal personer	195.049	43.287
<b>Alder</b>		
18-29	2,4	6,4
30-39	7,5	14,9
40-49	18,3	24,2
50-67	71,8	54,6
Antal personer	195.049	43.287
<b>Højeste fuldført uddannelse</b>		
Ingen uddannelse	4,5	4,8
Grundskole	61,4	59,8
Gymnasial uddannelse	2,4	2,4
Erhvervsfaglig uddannelse	24,0	24,1
Kort videregående uddannelse	1,6	1,9
Mellemlang videregående uddannelse	5,0	5,3
Lang videregående uddannelse	1,0	1,6
Antal personer	195.049	43.287
<b>Region</b>		
Hovedstaden	28,5	21,0
Sjælland	17,3	16,9
Syddanmark	23,5	25,3
Midtjylland	19,9	25,0
Nordjylland	10,8	11,8
Antal personer	194.828	43.196
<b>Samliv</b>		
Enlig	54,0	51,4
Samlevende	46,0	48,6
Antal personer	195.049	43.287
<b>Hjemmeboende børn</b>		
Nej	91,1	87,1
Ja	8,9	12,9
Antal personer	195.049	43.287

<b>Statsborgerskab</b>		
Dansk	92,3	96,9
Indvandrere/efterkommere af indvandrere fra udviklede lande	4,8	1,9
Indvandrere/efterkommere af indvandrere fra ikke-udviklede lande	2,9	1,2
Antal personer	195.049	43.287
<b>Antal kontakter til almindelig læge i 2001</b>		
0 kontakt	9,4	9,7
1-2 kontakter	11,2	13,9
3-5 kontakter	15,4	18,6
6-9 kontakter	17,3	18,7
10 og over	46,6	39,0
Antal personer	194.870	43.266
<b>Antal kontakter til speciallæge i 2001</b>		
0 kontakt	79,8	81,7
1 kontakt	6,4	6,1
2-5 kontakter	8,7	8,0
6 og over	5,0	4,2
Antal personer	194.870	43.266
<b>Antal sengedage indlagt på sygehus i 2001</b>		
Ingen sengedage	80,6	83,6
0 hele sengedage	0,6	0,6
1-3 sengedage	8,2	7,6
4-7 sengedage	3,8	3,3
over 7 sengedage	6,9	4,9
	194.870	43.266

Anm.: Den gennemsnitlige erhvervs erfaring siden 1980 er udregnet som antal år i beskæftigelse siden 1980 divideret med antal år i den erhvervsaktive alder siden 1980.

Lidt overraskende er der ikke de store forskelle i indikatorerne for førtidspensionisternes helbred og arbejdsevne. Man kunne ellers forestille sig, at førtidspensionister med et relativt godt helbred/god arbejdsevne i højere grad arbejdede end dem med et dårligt helbred/dårlig arbejdsevne. Som indikator for førtidspensionisternes arbejdsevne har vi førtidspensionistypen. Som nævnt ovenfor viser det sig overraskende, at der er flere i arbejde blandt førtidspensionister med mellemste førtidspension end blandt førtidspensionister med almindelig eller forhøjet almindelig førtidspension. Som mål for helbred benytter vi antallet af sengedage indlagt på sygehus samt antallet af kontakter til henholdsvis almindelig læge og speciallæge. Da personer med dårligt helbred forholdsvis ofte har nedsat arbejdsevne, kunne det forventes, at pensionister i arbejde har færre lægebesøg og færre sengedage end pensionister, som ikke arbejder. Det er dog kun antallet af sengedage i forbindelse med sygdom, hvor vi kan se en mindre forskel mellem de førtidspensionister, der arbejder, og dem, der ikke arbejder. Knap 84 pct. af førtidspensionisterne i arbejde i 2001 havde ingen senge-

dage i forbindelse med sygdom – for pensionisterne uden arbejde var det 81 pct. For antallet af kontakter til speciallæge lader det umiddelbart til, at førtidspensionister i arbejde generelt har færre kontakter til speciallæge end dem uden arbejde. Således har knap 82 pct. af førtidspensionisterne i arbejde i 2001 ingen kontakt med en speciallæge, mens det i gruppen af førtidspensionister uden arbejde er knap 80 pct. Dog finder vi, når vi tager højde for betydningen af andre forhold, som fx køn, alder, førtidspensionstype osv., at antallet af kontakter til speciallæge ikke har en entydig effekt, jf. logistisk analyse i bilaget til kapitel 6. Det samme gælder, når vi kigger på førtidspensionisternes brug af alment praktiserende læge.

Resultaterne tyder således ikke på, at helbred har den forventede effekt. Det er overraskende, fordi andre undersøgelser finder, at helbredsproblemer reducerer deltagelsen på arbejdsmarkedet, jf. fx Bengtsson (1997) og Høgelund (2003). Når der ikke er forskel på, hvor mange der arbejder, når vi opdeler efter helbredsmålene, kan det måske hænge sammen med de mål, vi benytter. En forudsætning for tilkendelse af førtidspension er, at erhvervslevnen er varigt nedsat, hvilket indebærer, at helbredstilstanden ikke kan forventes at blive væsentligt bedre med tiden. Hvis førtidspensionisternes helbredstilstand i høj grad er stationær, er der derfor ikke nødvendigvis et større behov for lægebehandling blandt dem uden arbejde end blandt dem i arbejde. Derfor vil antal besøg hos egen læge og speciallæge og antal sengedage på hospital ikke vise, om førtidspensionister uden arbejde har dårligere (stationært) helbred end førtidspensionister i arbejde.

Ligesom med helbred kunne det forventes, at erhvervsdeltagelsen er størst blandt førtidspensionister med mange uddannelsesmæssige ressourcer. Det bekræftes i begrænset omfang; således har knap 9 pct. af førtidspensionisterne i arbejde en videregående uddannelse, mens andelen blandt førtidspensionisterne uden arbejde er knap 8 pct. Det er ikke en stor forskel, men når vi tager højde for andre forhold, såsom alder, køn, førtidspensionstype osv., er forskellen signifikant, jf. logistisk analyse i bilaget til kapitel 6.

Alt i alt kan det konkluderes, at de største forskelle mellem førtidspensionister med arbejde og førtidspensionister uden arbejde er på førtidspensionstype og de traditionelle demografiske variable, såsom køn, alder, statsborgerskab og region.

## OPSUMMERING

- Lidt under en femtedel af førtidspensionisterne var i arbejde i årene 1999 til 2002.
- Fra 1999 til 2002 var der en stigning i andelen af førtidspensionister med lønmodtagerarbejde på 2 procentpoint.
- Førtidspensionister på mellemste førtidspension er oftere i arbejde (20 pct.) end førtidspensionister på højeste (17 pct.), på forhøjet almindelig (15 pct.) og førtidspensionister på almindelig førtidspension (13 pct.).
- Førtidspensionisterne, der i 2002 havde et arbejde, havde i gennemsnit en årsindkomst fra erhvervsarbejde på godt 37.000 kr.
- 9 pct. af førtidspensionisterne, der i 2002 var i beskæftigelse, havde en årsindkomst fra arbejde på niveau med eller over det dobbelte af førtidspensionens grundbeløb, svarende til 52.524 kr.
- Personer i skånejob arbejdede i gennemsnit 22,3 timer om ugen i 2002.
- Førtidspensionister er oftest ansat i den offentlige sektor.
- Førtidspensionister i arbejde adskiller sig fra førtidspensionister uden arbejde ved typisk at være mænd, under 50 år, bosiddende på Fyn eller i Jylland og med dansk oprindelse.





# BILAG TIL KAPITEL 2

## BESKÆFTIGELSESRETTEDE ORDNINGER

Gennem de seneste årtier er der gennem lovgivningen indført en række ordninger, som sigter på at øge beskæftigelsen for personer med handicap. Ordningerne yder økonomisk støtte i form af blandt andet løntilskud, støtte til hjælpemidler, til uddannelse og til en personlig assistent. Ordningerne benyttes af mange personer, men som det fremgår af rapporten, arbejder de fleste personer med handicap eller længerevarende helbredsproblemer uden støtte. De vigtigste støtteordninger fremgår nedenfor:<sup>1</sup>

### **Invaliditetsydelse**

Invaliditetsydelse er for personer i beskæftigelse, som, hvis de ikke var beskæftiget, ville være berettiget til mellemste førtidspension under den gamle ordning med førtidspension. Ca. 6.400 personer modtog invaliditetsydelse i 2006 (Danmarks Statistik, 2006).

---

1. Nedenstående gennemgang bygger bl.a. på Arbejdsmarkedsstyrelsen (2005) og Høgelund & Pedersen (2002).

## **Fleksjob**

Personer med varigt nedsat arbejdsevne kan blive ansat i et fleksjob med løntilskud. Fleksjob er tilpasset arbejdstagerens arbejdsevne, fx gennem nedsat arbejdstid og tilpasning af jobkrav. For at være berettiget til et fleksjob skal arbejdsevnen være varigt nedsat med mindst 50 pct., og mulighederne for at komme i ordinær beskæftigelse skal være udtømte. Det vil sige, at kommunen skal have forsøgt at forbedre personens arbejdsevne, fx gennem revalidering. Det varige løntilskud udgør 50 eller 67 pct. af minimumslønnen under den kollektive overenskomst inden for det pågældende område. I fjerde kvartal 2005 var godt 39.000 personer ansat i et fleksjob (Danmarks Statistik, 2006).

## **Skånejob**

Ordningen med skånejob omfatter førtidspensionister, som kan modtage et løntilskud i forbindelse med en ansættelse. Løntilskuddet udgør maksimalt en sjettedel af minimumslønnen fastsat af den kollektive overenskomst inden for det pågældende område. Skånejob er normalt deltidsjob, hvor jobkravene er tilpasset pensionistens arbejdsevne. Løn, arbejdstid og jobindhold aftales mellem arbejdsgiver, førtidspensionist og fagforening. I 2005 var godt 6.000 personer ansat i et skånejob (Danmarks Statistik, 2006).

## **Beskyttet beskæftigelse**

Beskyttet beskæftigelse er for personer med væsentligt nedsat arbejdsevne, som ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse i et ordinært job, fleksjob eller skånejob. Beskyttet beskæftigelse er et socialt tilbud, hvor hovedformålet er at øge deltagerens livskvalitet gennem deltagelse i arbejdslivet. Beskæftigelsen foregår i amtslige og kommunale værksteder eller i private virksomheder. Beskyttet beskæftigelse er således ikke som de øvrige tiltag udelukkende rettet mod at integrere handicappede i arbejdslivet i almindelige virksomheder. Personer i beskyttet beskæftigelse er oftest førtidspensionister, fx udviklingshæmmede. Førtidspensionister aflønnes (ved siden af førtidspensionen) efter værdien af deres indsats, dog skal lønnen svare til mindst 5 pct. af minimumslønnen på det pågældende arbejdsområde. Personer, som ikke modtager førtidspension, aflønnes med den mindste overenskomstmæssige løn eller med en løn, som er normal for de arbejdsopgaver, der udføres. I 2005 arbejdede ca. 12.000 i beskyttet beskæftigelse (Danmarks Statistik, 2006).

## **Isbryderordningen**

Isbryderordningen omfatter nyuddannede personer, som på grund af handicap har svært ved at komme i ordinært arbejde. For at blive omfattet af ordningen kræver det, at den handicappede inden for de seneste 2 år har fuldført en uddannelse af mindst 18 måneders varighed, som giver ret til medlemskab af en arbejdsløshedskasse, og at den handicappede mangler erhvervs erfaring. Man bliver altså ansat gennem ordningen på overenskomstmæssige vilkår, og der ydes et løntilskud til arbejdsgiveren i op til 1 år på 50 pct. af lønnen, dog maksimalt 107 kr. i timen (2006). 29 personer brugte ordningen i 2004 (Arbejdsmarkedsstyrelsen, 2005).

## **Personlig assistent**

Personer med fysisk handicap kan gennem Arbejdsformidlingen få bevilget støtte til en personlig assistent, som kan hjælpe med at udføre bestemte arbejdsopgaver. Ordningen omfatter ledige (som kan få hjælp i forbindelse med jobsøgning), beskæftigede og personer under uddannelse. Ordningen kan således både medvirke til, at personer med handicap kan komme i beskæftigelse, og til, at beskæftigede fastholdes i arbejde. I alt ca. 3.200 personer havde en personlig assistent i 2004 (Arbejdsmarkedsstyrelsen, 2005).

## **Tilskud til hjælpemidler**

Ledige og beskæftigede (medlemmer af a-kasse) kan søge Arbejdsformidlingen eller kommunen om tilskud til arbejdsredskaber, værktøj, maskiner, hjælpemidler og ændringer af arbejdspladsen. En forudsætning er, at hjælpen er nødvendig for, at personen kan udføre sit arbejde, og at udgiften er så stor, at det ikke kan forventes, at arbejdsgiveren vil afholde den.

## **Fortrinsadgang**

Reglen om fortrinsadgang giver jobsøgende personer med handicap ret til at komme til ansættelsessamtale, hvis de opfylder de formelle uddannelseskrav til jobbet, eller hvis Arbejdsformidlingen har godkendt, at de kan benytte reglen. Endvidere har jobsøgende personer med handicap fortrinsadgang ved besættelse af ledige stillinger i den offentlige sektor, hvis arbejdsgiveren vurderer, at personen er lige så kvalificeret som de andre ansøgere. I alt 121 personer benyttede reglen om fortrinsadgang i 2004 (Arbejdsmarkedsstyrelsen, 2005).

Ud over disse ordninger kan personer med handicap også benytte de almindelige ordninger, som ikke er rettet specifikt mod personer med

handicap. Det gælder fx aktiveringstilbud for ledige og revalideringshjælp. Hvor de ovenfor nævnte ordninger især er rettet mod personer med varigt nedsat arbejdsevne, iværksættes revalidering, når det forventes at bidrage til, at arbejdsevnen kan forbedres. Det vil typisk ske i tilknytning til et opstået handicap eller en sygdom, fx i forbindelse med en langvarig sygdom. Revalidering kan fx ske som jobtræning med løntilskud (virksomhedsrevalidering) eller uddannelse i det almindelige uddannelsessystem. Under revalidering modtager revalidenden revalideringsydelse, som svarer til maksimale arbejdsløshedsdagpenge. Ca. 34.500 personer modtog revalideringsydelse i 2004 (Danmarks Statistik, 2006).

## 12 INITIATIVER I REGERINGENS BESKÆFTIGELSESSTRATEGI

Regeringens beskæftigelsesstrategi for personer med handicap (Regeringen, 2004) omfatter 12 initiativer:

1. *En pjece til vejledere*  
Center for Ligebehandling af Handicappede har udarbejdet en pjece, som skal bidrage til øget viden blandt vejledere således, at de bedre kan rådgive om støtteordninger for personer med handicap.
2. *Mere viden om virksomhedernes interesser*  
Regeringen indsamler mere viden om virksomheders erfaringer med beskæftigelse af personer med handicap. Denne viden skal indgå i grundlaget for det videre arbejde med at forbedre beskæftigelsen af personer med handicap.
3. *Mere viden om personer med psykisk handicap*  
Personer med psykisk handicap står over for andre problemer end personer med et fysisk handicap. Socialforskningsinstituttet har således gennemført undersøgelsen *Rummelighedens rammer – ansættelsesmuligheder for personer med hjerneskade, sindslidelser eller udviklingshæmning* (Rosenstock m.fl., 2004), som sammen med tidligere undersøgelser kan bruges i det videre arbejde med at udmønte regeringens beskæftigelsesstrategi for personer med handicap og til løbende at forbedre beskæftigelsesindsatsen for personer med psykisk handicap.
4. *Metodeudvikling vedrørende beskyttet beskæftigelse i kommunerne*  
Med kommunalreformen, som træder i kraft januar 2007, overtager kommunerne det fulde ansvar for beskyttet beskæftigelse. Der vil blive gennemført en undersøgelse af beskyttet beskæftigelse i kommunerne.

Undersøgelsen skal danne grundlag for vejledning af kommunerne med henblik på at styrke deres kompetencer til at organisere og formidle beskyttet beskæftigelse.

5. *Beskyttet beskæftigelse – på vej mod rigtig beskæftigelse*

Det skal i højere grad end tidligere tilstræbes, at beskyttet beskæftigelse flyttes ud i virksomhederne således, at personer ansat i beskyttet beskæftigelse kan opnå en tættere tilknytning til arbejdsmarkedet. Der iværksættes derfor modelprojekter for personer i beskyttet beskæftigelse.

6. *Avis om vilkår og muligheder for personer med handicap*

Arbejdsgivere kan være usikre på, hvad det indebærer at ansætte en person med handicap, hvilket i nogle tilfælde kan betyde, at de undlader at ansætte personer med handicap. Hertil kommer, at nogle personer har et uerkendt handicap, som vil kunne kompenseres. Bedre information om handicap og ansættelse vil gradvist over en længere periode kunne medvirke til at reducere disse problemer og dermed øge beskæftigelsen. Som et skridt i den retning skal der udgives en avis med informationer om handicap og kompensationsmuligheder.

7. *Tilgængelighedsmærke*

Utilstrækkelig tilgængelighed på virksomhederne er med til at begrænse handicappedes muligheder på arbejdsmarkedet. Regeringen vil give økonomisk støtte til, at der arbejdes på at etablere en ordning med et "tilgængelighedsmærke". Regeringen opfordrer derfor De Samvirkende Invalideorganisationer til at arbejde videre med idéen i samarbejde med arbejdsmarkedets parter.

8. *Udvidelse af ordningen med personlig assistent*

Indtil marts 2005 kunne en person med handicap få bevilget hjælp fra en personlig assistent i op til 37 timer om ugen. Med virkning fra marts 2005 udvidedes ordningen, så der nu kan bevilges en personlig assistent i over 37 timer om ugen.

9. *Personlig assistance til personer med psykisk handicap*

Et eksisterende forsøg i to amter med personlig assistance til personer med psykisk handicap vil blive videreført og udvidet til flere amter. På baggrund af erfaringerne fra forsøget vil regeringen arbejde på at gøre ordningen permanent.

10. *Forbud mod forskelsbehandling på grund af handicap*

Regeringen fremsætter et lovforslag, som indebærer, at den eksisterende lov mod forskelsbehandling på grund af bl.a. race, hudfarve eller etnisk oprindelse udvides, så den også omfatter forbud mod forskels-

behandling på grund af handicap (og alder). Den nye lov (vedtaget af Folketinget i december 2004) forbyder bl.a., at virksomheder gør forskel på grund af handicap i spørgsmål om ansættelser, forfremmelse, løn og afskedigelse.

11. *Beviser til personer med handicap*

Regeringen vil igangsætte et forsøg med jobbeviser til personer med handicap. Beviset forklarer, hvad personen kan i en jobmæssig sammenhæng, og hvilke muligheder virksomheden har for at få støtte til at ansætte den handicappede på særlige vilkår. Herigennem skal beviset, som vedlægges en jobansøgning, forbedre handicappedes chancer for at blive ansat.

12. *Jobsøgnings- og informationsportal*

I samarbejde med De Samvirkende Invalideorganisationer er der (i december 2004) udarbejdet en jobsøgnings- og informationsportal for personer med nedsat funktionsevne. Portalen skal forbedre mulighederne for, at arbejdsgivere, som gerne vil ansætte personer med nedsat funktionsevne, og jobsøgende personer med handicap kan komme i kontakt med hinanden. Portalen indeholder også relevant information til arbejdsgivere og jobsøgende om støttemuligheder.

## BILAG TIL KAPITEL 3

### ER FLERE KOMMET I ARBEJDE?

I den følgende tabel vises resultatet af regressionsanalysen i skematisk form. For hver variabel, der indgår i regressionen, er angivet en referencekategori (Ref.), som de andre kategorier vurderes i forhold til. Et plus-tegn ud for en kategori betyder, at sandsynligheden for at komme i beskæftigelse er større for den pågældende kategori i forhold til referencekategorien; et minustegn betyder det modsatte. Derudover er det angivet ud for referencekategorien, hvorvidt den pågældende variabel har en statistisk signifikant effekt. En stjerne betyder svagt signifikant, tre stjerner stærkt signifikant, og 0 betyder, at variabelens effekt er insignifikant, jf. tabel B.3.1.



### Tabel B.3.1

Multivariat analyse af beskæftigelseschancerne givet i de i tabellen nævnte forhold. 16-64-årige i 2002 og 2005. Procent.

Variabel	Gruppering	B (Effekt)	P(Signifikans-niveau)
Alder	Kontinuert	÷	***
Køn	Mand	+	
	Kvinde	Ref.	***
Uddannelse	Grundskole	÷	
	Gymnasium/ elev-lærlinge- uddannelse	Ref.	***
	Videregående uddannelse	+	
Ledighedsprocent i amt	Kontinuert	÷	***
Handicapstatus	Ikke-handicappet	Ref.	***
	Handicappet	÷	
Undersøgelsesår	2002	Ref.	***
	2005	+	
Undersøgelsesår og handicapstatus (interaktionseffekt)	handicappet- 2002	÷	*

Anm: \*\*\*: Signifikant på 1-procentniveau

\*\* : Signifikant på 5-procentniveau

\* : Signifikant på 10-procentniveau

# BILAG TIL KAPITEL 4

## HOLDNINGER TIL PERSONER MED HANDICAP

### Tabel B.4.1

Samarbejde. Holdning til personer med handicap som kollega. Beskæftigede uden handicap i 2005 delt op på, om de har en person med handicap i familien eller blandt kollegaer. Procent.

Vil De arbejde sammen med en handicappet, hvis det kræver, at De bruger lidt tid på at hjælpe, fx en halv time dagen?	Har person med handicap blandt familie/ kollegaer	Har ikke person med handicap blandt familie/ kollegaer
Ja, gør det allerede	6,5	2,3
Ja, helt sikkert	70,1	71,2
Ja, måske	7,5	7,6
Nej, det tror jeg ikke	2,5	4,0
Nej, helt sikkert ikke	6,7	5,9
Nej, kan ikke lade sig gøre	2,9	3,2
Det kommer an på handicappet	2,4	4,3
Ved ikke/har ikke tænkt over det	1,5	1,5
I alt	100,0	100,0
Observationer opregnet til befolkningen	855.063	1.787.673
Uvægtet beregningsgrundlag	2.310	4.683

Anm.: Chi<sup>2</sup>-test P = 0,000.

### Tabel B.4.2

Belastning. Holdning til personer med handicap som kollega. Beskæftigede uden handicap i 2005 delt op på, om de har en person med handicap i familien eller blandt kollegaer. Procent.

Betyder ansættelse af en person med handicap, at De og Deres kollegaer belastes mere end ellers?	Har person med handicap blandt familie/ kollegaer	Har ikke person med handicap blandt familie/ kollegaer
Helt enig	18,9	19,4
Overvejende enig	14,5	16,7
Overvejende uenig	10,4	9,4
Helt uenig	26,4	24,6
Det afhænger af handicappet	26,1	25,7
Ved ikke/har ikke tænkt over det	3,8	4,2
I alt	100,0	100,0
Observationer opregnet til befolkningen	853.964	1.783.943
Uvægtet beregningsgrundlag	2.306	4.676

Anm.: Chi<sup>2</sup>-test P = 0,130.

### Tabel B.4.3

Holdning til personer med synshandicap. Beskæftigede uden handicap i 2005 delt op på, om de har en person med handicap i familien eller blandt kollegaer. Procent.

De har søgt nyt job. Ved ansættelsessamtalen får De at vide, at De vil komme til at arbejde tæt sammen med en kollega, der er blind. Vil De være betænkelig?	Har person med handicap blandt familie/ kollegaer	Har ikke person med handicap blandt familie/ kollegaer
Ja, i høj grad	6,2	7,2
Ja, i nogen grad	13,3	14,1
Nej, næsten ikke	10,2	12,0
Nej, slet ikke	67,5	62,5
Ved ikke	2,8	4,1
I alt	100,0	100,0
Observationer opregnet til befolkningen	854.714	1.788.040
Uvægtet beregningsgrundlag	2.309	4.685

Anm.: Chi<sup>2</sup>-test P = 0,001.

#### Tabel B.4.4

Holdning til personer, som sidder i kørestol. Beskæftigede uden handicap i 2005 delt op på, om de har en person med handicap i familien eller blandt kollegaer. Procent.

De har søgt nyt job. Ved ansættelsessamtalen får De at vide, at De vil komme til at arbejde tæt sammen med en kollega, der sidder i kørestol. Vil De være betænkelig?	Har person med handicap blandt familie/ kollegaer	Har ikke person med handicap blandt familie/ kollegaer
Ja, i høj grad	4,0	5,0
Ja, i nogen grad	7,7	8,7
Nej, næsten ikke	7,8	10,9
Nej, slet ikke	79,0	72,2
Ved ikke	1,5	3,2
I alt	100,0	100,0
Observationer opregnet til befolkningen	855.040	1.787.548
Uvægtet beregningsgrundlag	2.310	4.683

Anm.: Chi<sup>2</sup>-test P = 0,000.

#### Tabel B.4.5

Holdning til personer, der lider af meget store humørsvingninger (fx er mani-depressive), blandt beskæftigede uden handicap i 2005 delt op på, om de har en person med handicap i familien eller blandt kollegaer. Procent.

De har søgt nyt job. Ved ansættelsessamtalen får De at vide, at De vil komme til at arbejde tæt sammen med en kollega, der lider af meget store humørsvingninger (som fx er mani-depressive). Vil De være betænkelig?	Har person med handicap blandt familie/ kollegaer	Har ikke person med handicap blandt familie/ kollegaer
Ja, i høj grad	26,5	25,0
Ja, i nogen grad	40,9	39,2
Nej, næsten ikke	9,7	10,6
Nej, slet ikke	19,3	20,7
Ved ikke	3,6	4,5
I alt	100,0	100,0
Observationer opregnet til befolkningen	854.379	1.785.444
Uvægtet beregningsgrundlag	2.308	4.678

Anm.: Chi<sup>2</sup>-test P = 0,120.

## HANDICAPPEDES VIDEN OM STØTTEORDNINGER

**Tabel B.4.6**

Fortrinsadgang. Handicappedes viden om forskellige ordninger for personer med handicap opdelt på arbejdsmarkedstilknøytning, 2005. Procent.

	Beskæftigede	Ledige	Uden for arbejdsstyrken	I alt
Ja, jeg benytter selv ordningen	0,1	0,0	0,0	0,1
Ja, jeg har selv benyttet ordningen	0,2	0,0	0,3	0,2
Ja, helt sikkert	3,6	3,0	2,5	3,1
Ja, men jeg er ret usikker	2,1	5,3	2,0	2,2
Ja, men jeg er meget usikker	1,0	0,0	1,4	1,2
Nej, jeg har hørt om ordet fortrinsadgang, men er ikke klar over, hvad det dækker over	10,6	16,1	10,3	10,6
Nej, jeg har aldrig hørt ordet fortrinsadgang	82,4	75,6	83,4	82,6
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0
Observationer opregnet til befolkningen	388.496	18.697	280.290	687.482
Uvægtet beregningsgrundlag	1.058	82	633	1.773

Anm.: Chi<sup>2</sup>-test P = 0,787.

**Tabel B.4.7**

Personlig assistance. Handicappedes viden om forskellige ordninger for personer med handicap opdelt på arbejdsmarkedstilknøytning, 2005. Procent.

	Beskæftigede	Ledige	Uden for arbejdsstyrken	I alt
Ja, jeg benytter selv ordningen	0,5	0,0	0,5	0,5
Ja, jeg har selv benyttet ordningen	0,6	0,0	0,1	0,4
Ja, helt sikkert	8,2	7,0	9,9	8,9
Ja, men jeg er ret usikker	5,2	6,1	4,2	4,8
Ja, men jeg er meget usikker	2,9	0,9	2,7	2,8
Nej, jeg har hørt om ordet personlig assistance, men er ikke klar over, hvad det dækker over	9,2	8,2	10,8	9,8
Nej, jeg har aldrig hørt ordet personlig assistance	73,4	77,8	71,7	72,9
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0
Observationer opregnet til befolkningen	388.306	18.697	279.535	686.537
Uvægtet beregningsgrundlag	1.058	82	632	1.772

Anm.: Chi<sup>2</sup>-test P = 0,876.

**Tabel B.4.8**

Isbryderordningen. Handicappedes viden om forskellige ordninger for personer med handicap opdelt på arbejdsmarkedstilknytning, 2005. Procent.

	Beskæftigede	Ledige	Uden for arbejds- styrken	I alt
Ja, jeg har selv benyttet ordningen	0,0	0,6	0,0	0,0
Ja, helt sikkert	3,4	4,9	1,8	2,8
Ja, men jeg er ret usikker	2,3	2,2	1,3	1,9
Ja, men jeg er meget usikker	0,8	0,6	0,8	0,8
Nej, jeg har hørt om ordet Isbryderordningen, men er ikke klar over, hvad det dækker over	7,4	11,3	5,1	6,6
Nej, jeg har aldrig hørt ordet Isbryderordningen	86,1	80,4	91,0	88,0
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0
Observationer opregnet til befolkningen	388.306	18.697	279.535	686.537
Uvægtet beregningsgrundlag	1.058	82	632	1.772

Anm.: Chi<sup>2</sup>-test P = 0,004.

**Tabel B.4.9**

Fleksjob. Handicappedes viden om forskellige ordninger for personer med handicap opdelt på arbejdsmarkedstilknytning, 2005. Procent.

	Beskæftigede	Ledige	Uden for arbejds- styrken	I alt
Ja, jeg benytter selv ordningen	8,3	1,6	0,4	4,9
Ja, jeg har været ansat i et fleksjob	1,9	5,1	5,3	3,4
Ja, helt sikkert	50,0	46,5	54,2	51,6
Ja, men jeg er ret usikker	15,2	15,0	14,1	14,8
Ja, men jeg er meget usikker	3,2	6,9	5,0	4,0
Nej, jeg har hørt om ordet fleksjob, men er ikke klar over, hvad det dækker over	12,4	12,5	10,1	11,5
Nej, jeg har aldrig hørt ordet fleksjob	8,9	12,5	11,0	9,9
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0
Observationer opregnet til befolkningen	388.608	18.697	280.656	687.960
Uvægtet beregningsgrundlag	1.058	82	636	1.776

Anm.: Chi<sup>2</sup>-test P = 0,000.

**Tabel B.4.10**

Søgning om økonomisk støtte til arbejdsredskaber. Personer med handicap i 2005. Procent.

	Beskæftigede	Ledige	Uden for arbejdsstyrken	I alt
Ja, har søgt og fået støtte	5,9	5,9	7,5	6,6
Ja, har søgt, men ikke fået støtte	2,3	7,7	3,5	2,9
Nej	91,8	86,5	89,0	90,5
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0
Observationer opregnet til befolkningen	388.240	18.697	280.240	687.177
Uvægtet beregningsgrundlag	1.057	82	635	1.774

Anm.: Chi<sup>2</sup>-test P = 0,144.

**Tabel B.4.11**

Begrundelser for ikke at søge økonomisk støtte til arbejdsredskaber. Personer med handicap i 2005. Procent.

	Beskæftigede	Ledige	Uden for arbejdsstyrken	I alt
Kender ikke ordningen	6,2	18,5	11,8	8,7
Ikke behov for støtten	85,7	71,2	66,1	77,7
Anden grund	8,1	10,3	22,1	13,6
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0
Observationer opregnet til befolkningen	343.625	15.341	228.270	587.235
Uvægtet beregningsgrundlag	933	71	521	1.525

Anm.: Chi<sup>2</sup>-test P = 0,000.

## ARBEJDSGIVERES INDSATS

**Tabel B.4.12**

Nedsat arbejdstid. Arbejdsgiveres indsats for at tage hensyn til medarbejderes handicap. Personer med handicap i beskæftigelse, 2005. Procent.

	2005
Ja, tilbudt og iværksat	14,7
Ja, tilbudt, men ikke iværksat pga. manglende behov	1,1
Ja, tilbudt, men ikke iværksat pga. andre forhold	0,9
Nej, men havde behov	8,9
Nej, ikke behov	74,4
I alt	100,0
Observationer opregnet til befolkningen	378.500
Uvægtet beregningsgrundlag	1.029

### Tabel B.4.13

Særlige arbejdsopgaver. Arbejdsgiveres indsats for at tage hensyn til medarbejderes handicap. Personer med handicap i beskæftigelse, 2005. Procent.

	2005
Ja, tilbudt og iværksat	14,3
Ja, tilbudt, men ikke iværksat pga. manglende behov	1,0
Ja, tilbudt, men ikke iværksat pga. andre forhold	1,1
Nej, men havde behov	8,7
Nej, ikke behov	74,8
I alt	100,0
Observationer opregnet til befolkningen	378.645
Uvægtet beregningsgrundlag	1.029

### Tabel B.4.14

Fleksible arbejdsvilkår. Arbejdsgiveres indsats for at tage hensyn til medarbejderes handicap. Personer med handicap i beskæftigelse, 2005. Procent.

	2005
Ja, tilbudt og iværksat	14,9
Ja, tilbudt, men ikke iværksat pga. manglende behov	1,2
Ja, tilbudt, men ikke iværksat pga. andre forhold	0,8
Nej, men havde behov	8,7
Nej, ikke behov	74,4
I alt	100,0
Observationer opregnet til befolkningen	379.299
Uvægtet beregningsgrundlag	1.031





# BILAG TIL KAPITEL 5

## ARBEJDSEVNE

### **Metodiske forbehold**

Der er flere grunde til at være forsigtig med tolkningen af den skønnede størrelse af det uudnyttede beskæftigelsespotentiale blandt handicappede. En af dem er, at skønnet forudsætter, at beskæftigede og ikke-beskæftigede vurderer deres arbejdsevne på ensartet vis – altså at de bruger samme målestok til at vurdere deres arbejdsevne. En mulighed er eksempelvis, at handicappede, der ikke er i beskæftigelse, forklarer deres arbejdsmarkedstilknytning ved at underdrive deres arbejdsevne. I så fald betyder det, at beskæftigelsespotentialet er større, end det umiddelbart ser ud til. En modsatrettet forklaring kunne være, at handicappede, der ikke har været i beskæftigelse længe, overvurderer deres arbejdsevne, fordi de ikke har været konfronteret med jobkravene på arbejdsmarkedet gennem lang tid. Er det tilfældet vil beskæftigelsespotentialet formentlig være overvurderet.

Endnu en grund vedrører arbejdsevneskalaens egenskaber, hvilket dog kun vedrører personer, der har angivet deres arbejdsevne til at være 1 (meget dårlig). Skalaen har et maksimum og et minimum, hvilket vil sige, at personer, der med værdien 1 på skalaen angiver, at de har en meget dårlig arbejdsevne, ikke kan differentiere sig fra hinanden. Det er eksempelvis tænkeligt, at handicappede i beskæftigelse med en meget dårlig arbejdsevne (med værdien 1 på skalaen) har en bedre arbejdsevne end

handicappede uden for arbejdsstyrken, der også har en meget dårlig arbejdsevne (med værdien 1 på skalaen). I så fald er beskæftigelsespotentialet mindre.

### Tabel B.5.1

Arbejdsevne skala (1-10) i 2005 delt op på arbejdsmarkedstilknytning. Procent.

	Beskæftigede	Ledige	Uden for arbejdsstyrken	I alt
10	68,1	56,5	33,0	61,1
7-9	27,7	35,6	25,4	27,5
4-6	3,4	7,3	20,0	6,6
1-3	0,9	0,6	21,7	4,8
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0
Observationer opregnet til befolkningen	2.721.429	105.957	652.984	3.480.370
Uvægtet beregningsgrundlag	7.199	420	1.555	9.174

Anm.: Chi<sup>2</sup>-test P = 0,000.

93 personer har angivet en tilbagetrækningsalder, der er højere end 75 år. Da de seneste beregninger på middellevetiden fra Danmarks Statistik (2006) viser, at middellevetiden i 2004/2005 var 75 år for mænd og 80 år for kvinder, har vi valgt at sætte den højest mulige tilbagetrækningsalder til 75 år. For de 93 personer, der har angivet en tilbagetrækningsalder højere end 75 år, er den altså i stedet sat til 75 år. Derudover har vi valgt at frasortere personer, der har angivet en tilbagetrækningsalder, der er lavere end deres alder på tidspunktet for gennemførelsen af spørgeskemaundersøgelsen.

Bemærk, at det ikke er de samme, som har angivet en arbejdsevne, der også har angivet en tilbagetrækningsalder. Arbejdsevnen oplyses af alle, mens tilbagetrækningsalder kun oplyses af dem, som forventer at komme tilbage eller er i arbejde.

### Tabel B.5.2

Gennemsnitlig forventet tilbagetrækningsalder og selvangivet arbejdsevne på en skala fra 1-10. Personer med et handicap delt op på arbejdsmarkedstilknytning, 2005. Procent.

	Beskæftigede	Ledige	Uden for arbejdsstyrken
Forventet tilbagetrækningsalder (år)	62,6	64,0	63,7
Uvægtet beregningsgrundlag	888	47	91
Arbejdsevne (1-10)	8,1	7,7	4,0
Uvægtet beregningsgrundlag	1.049	79	623

### Tabel B.5.3

Gennemsnitlig forventet tilbagetrækningsalder og selvangivet arbejdsevne på en skala fra 1-10 blandt personer uden et handicap delt op på arbejdsmarkedstilknytning, 2005. Procent.

	Beskæftigede	Ledige	Uden for arbejdsstyrken
Forventet tilbagetrækningsalder (år)	63,3	63,2	64,3
Uvægtet beregningsgrundlag	5.446	239	347
Arbejdsevne (1-10)	9,5	9,2	8,7
Uvægtet beregningsgrundlag	6.146	341	929

### Tabel B.5.4

Gennemsnitlig forventet tilbagetrækningsalder delt op på en arbejdsevneskala fra 1-10 og arbejdsmarkedstilknytning blandt personer med handicap, 2005. År.

	Beskæftigede	N	Ledige	N	Uden for arbejdsstyrken	N
10	63,2	(337)	65,4	(14)	66,3	(14)
7-9	62,6	(384)	63,7	(20)	64,5	(29)
4-6	61,6	(127)	61,1	(11)	61,7	(32)
1-3	60,0	(33)	65,0	(1)	63,5	(14)

### Tabel B.5.5

Gennemsnitlig forventet tilbagetrækningsalder delt op på en arbejdsevneskala fra 1-10 og arbejdsmarkedstilknnytning blandt ikke-handicappede personer, 2005. År.

	Beskæftigede	N	Ledige	N	Uden for arbejdsstyrken	N
10	63,3	(3.949)	63,2	(155)	64,6	(227)
7-9	63,1	(1.399)	63,3	(79)	64,2	(104)
4-6	61,4	(66)	63,5	(5)	61,3	(13)
1-3	62,4	(20)	-	(-)	63,6	(3)

# BILAG TIL KAPITEL 6

## FØRTIDSPENSIONISTER OG ARBEJDSMARKEDET

**Tabel B.6.1**

Førtidspensionister i arbejde eller ikke i arbejde opdelt efter ressource og demografiske variable, 2002. Procent.

	Ikke i arbejde	Skånejob	Lønmodtager	Selvstændig
<b>Køn</b>				
Mand	41,0	55,7	51,9	65,9
Kvinde	59,0	44,3	48,1	34,1
Antal personer	195.049	6.315	28.962	8.010
<b>Alder</b>				
18-29	2,4	10,0	7,3	0,4
30-39	7,5	27,5	15,3	3,5
40-49	18,3	33,2	25,2	13,3
50-67	71,8	29,4	52,2	82,8
Antal personer	195.049	6.315	28.962	8.010
<b>Højeste fuldførte uddannelse</b>				
Ingen uddannelse	4,5	4,6	5,6	1,8
Grundskole	61,4	61,9	61,6	51,8
Gymnasial uddannelse	2,4	3,7	2,3	1,9
Erhvervsfaglig uddannelse	24,0	22,6	22,2	32,2
Kort videregående uddannelse	1,6	1,7	1,7	2,5
Mellemlang videregående uddannelse	5,0	4,5	5,1	6,7

Lang videregående uddannelse	1,0	1,1	1,4	3,0
Antal personer	195.049	6.315	28.962	8.010
<b>Region</b>				
Hovedstaden	28,5	18,5	23,2	14,6
Sjælland	17,3	11,8	18,1	16,5
Syddanmark	23,5	28,7	24,1	26,9
Midtjylland	19,9	27,7	24,4	25,5
Nordjylland	10,8	13,3	10,2	16,6
Antal personer	194.828	6.296	28.909	7.991
<b>Samliv</b>				
Enlig	54,0	59,1	54,5	34,4
Samlevende	46,0	40,9	45,5	65,6
Antal personer	195.049	6.315	28.962	8.010
<b>Hjemmeboende børn</b>				
Nej	91,1	82,6	87,6	88,4
Ja	8,9	17,4	12,4	11,6
Antal personer	195.049	6.315	28.962	8.010
<b>Statsborgerskab</b>				
Dansk	92,3	97,9	96,5	97,5
Indvandrere/efterkommere af indvandrere fra udviklede lande	4,8	1,2	2,2	1,6
Indvandrere/efterkommere af indvandrere fra ikke-udviklede lande	2,9	1,0	1,4	0,9
Antal personer	195.049	6.315	28.962	8.010
<b>Antal kontakter til almindelig læge i 2001</b>				
0 kontakt	9,4	10,1	9,8	9,2
1-2 kontakter	11,2	14,8	13,7	14,0
3-5 kontakter	15,4	18,4	18,4	19,3
6-9 kontakter	17,3	17,4	18,6	20,5
10 og over	46,6	39,3	39,5	37,1
Antal personer	194.870	6.314	28.947	8.005
<b>Antal kontakter til speciallæge i 2001</b>				
0 kontakt	79,8	82,2	81,4	82,5
1 kontakt	6,4	6,1	6,2	5,5
2-5 kontakter	8,7	7,4	8,1	8,2
6 og over	5,0	4,3	4,3	3,8
Antal personer	194.870	6.314	28.947	8.005
<b>Antal sengedage indlagt på sygehus i 2001</b>				
Ingen sengedage	80,6	84,4	83,6	83,1
0 hele sengedage	0,6	0,8	0,6	0,5
1-3 sengedage	8,2	7,3	7,9	6,9
4-7 sengedage	3,8	3,2	3,3	3,5
over 7 sengedage	6,9	4,3	4,7	6,0
Antal personer	194.870	6.314	28.947	8.005
<b>Ægtefælles pensionsstatus</b>				
Enlig	57,5	65,0	58,9	37,4
Folkepension	5,9	0,4	2,0	3,1
Førtidspension	9,7	8,2	8,3	11,8
Venteydelse/invaliditetsydelse	0,1	0,3	0,2	0,1
Ikke pensionist	26,8	26,0	30,6	47,5
Antal personer	183.100	5.740	26.757	7.359

**Tabel B.6.2**

Førtidspensionisters sandsynlighed for at være i beskæftigelse (logistisk analyse).

	Estimat	SE	Pr>ChiSq
<b>Pension<sup>1</sup></b>			
Højeste førtidspension	-0,1785	0,0161	<,0001
Mellemste førtidspension	0,1039	0,0133	<,0001
Forhøjet almindelig og almindelig førtidspension	--		
<b>Køn<sup>1</sup></b>			
Mand	0,5746	0,0116	<,0001
Kvinde	--		
<b>Alder<sup>1</sup></b>			
18-29	--		
30-39	-0,3643	0,0293	<,0001
40-49	-0,8016	0,0278	<,0001
50-67	-1,3877	0,0269	<,0001
<b>Højeste fuldførte uddannelse<sup>1</sup></b>			
Ingen uddannelse	0,1099	0,0271	<,0001
Grundskole	--		
Gymnasial uddannelse	-0,00722	0,0365	0,8434
Erhvervsfaglig uddannelse	0,099	0,0136	<,0001
Kort videregående uddannelse	0,3506	0,0416	<,0001
Mellemlang videregående uddannelse	0,3138	0,0251	<,0001
Lang videregående uddannelse	0,8048	0,0467	<,0001
<b>Region<sup>1</sup></b>			
Hovedstaden	--		
Sjælland	0,2014	0,0179	<,0001
Syddanmark	0,3284	0,0163	<,0001
Midtjylland	0,5007	0,0165	<,0001
Nordjylland	0,3137	0,0202	<,0001
<b>Samlivsstatus<sup>1</sup></b>			
Enlig	--		
Samlevende	0,2984	0,0122	<,0001
<b>Hjemmeboende børn<sup>1</sup></b>			
Nej	--		
Ja	0,0836	0,0192	<,0001
<b>Statsborgerskab<sup>1</sup></b>			
Dansk	--		
Indvandrere/efterkommere af indvandrere fra udviklede lande	-1,3246	0,0479	<,0001
Indvandrere/efterkommere af indvandrere fra ikke-udviklede lande	-1,0168	0,0376	<,0001
<b>Antal kontakter til almindelig læge i 2001<sup>1</sup></b>			
0 kontakt	--		
1-2 kontakter	0,1933	0,0232	<,0001
3-5 kontakter	0,2166	0,0221	<,0001
6-9 kontakter	0,1651	0,0222	<,0001
10 og over	-0,0445	0,0206	0,0309
<b>Antal kontakter til speciallæge i 2001<sup>1</sup></b>			
0 kontakt	--		
1 kontakt	0,0883	0,0233	0,0001



2-5 kontakter	0,1064	0,0206	<,0001
6 og over	0,00142	0,0276	0,9591
<b>Antal sengedage indlagt på sygehus i 2001<sup>1</sup></b>			
Ingen sengedage	--		
0 hele sengedage	-0,2002	0,0727	0,0059
1-3 sengedage	-0,0992	0,0209	<,0001
4-7 sengedage	-0,0989	0,0305	0,0012
over 7 sengedage	-0,2721	0,0251	<,0001
<b>Konstant</b>	-1,1694	0,0341	<,0001

1. Variabel er signifikant på 0,0001-niveau.

Anm.: N = 237.824.

### Tabel B.6.3

Førtidspensionister med henholdsvis dansk baggrund og indvandrerbaggrund opdelt efter, om de har arbejde eller ej, 2002. Procent

	Ikke i arbejde	I arbejde
Dansk	81,1	18,9
Indvandrere/efterkommere af indvandrere fra udviklede lande	91,8	8,2
Indvandrere/efterkommere af indvandrere fra ikke-udviklede lande	91,5	8,5

# LITTERATUR

- Andersen, B.R. (1966): *Fysisk handicappede i Danmark. IV. Arbejde og Erhverv*. Publikation 22. København: Socialforskningsinstituttet.
- Ankestyrelsen (2006): *Dataportalen*. Downloaded august 2006 fra <http://cms.ast.dk/dokumenter/dataportal/>
- Arbejdsmarkedsstyrelsen (2005): *Redegørelse om handicapindsatsen i arbejdsformidlingen i 2004*. København: Arbejdsmarkedsstyrelsen.
- Bengtsson, S. (1997): *Handicap og funktionshæmning i halvfemserne*. Rapport 97:1. København: Socialforskningsinstituttet.
- Clausen, T., Pedersen, J.G., Olsen, B.M. & Bengtsson, S. (2004): *Handicap og beskæftigelse – Et forhindringsløb?* Rapport 04:03. København: Socialforskningsinstituttet.
- Danmarks Statistik (2006): *Statistikbanken*. Downloaded 2006 fra <http://www.statistikbanken.dk>
- DA (1999): *Socialpolitikken & arbejdsmarkedet*. København: Dansk Arbejdsgiverforening (DA).
- DØR (2004): *Dansk økonomi efterår 2004*. København: Det Økonomiske Råd.
- Geerdsen, P.P., Høgelund, J. & Larsen, M. (2004): *Lukning og indskrænkninger af virksomheder. Konsekvenser af globalisering*. Rapport 04:20. København: Socialforskningsinstituttet.

- Holt, H., Jørgensen, M.S., Jensen, S., Lange, D., Larsen, M. & Nygaard, R. (2004): *Virksomhedernes sociale engagement. Årbog 2004*. Rapport 05:13. København: Socialforskningsinstituttet.
- Høgelund, J. (2003): *In Search of Effective Disability Policy. Comparing the Developments and Outcomes of Dutch and Danish Disability Policies*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Høgelund, J. & Pedersen, J.G. (2002): *Active labour Market Policies for Disabled People in Denmark*. Working paper 18:2002. København: Socialforskningsinstituttet.
- Høgelund, J. & Pedersen, J.G. (2001): *The Employment Situation of Disabled People in Denmark*. Working paper 10:2001. København: Socialforskningsinstituttet.
- Juul, S. (1992): *Yngre førtidspensionister*. Rapport 92:17. København: Socialforskningsinstituttet.
- Jørgensen, M.S., Holt, H., Hohnen, P. & Schimmell, G. (2006): *Job på særlige vilkår. Overblik over viden på området*. Rapport 06:05. København: Socialforskningsinstituttet.
- Kruhøffer, A. & Høgelund, J. (2001): *Virksomheders sociale engagement – Årbog 2001*. Rapport 01:12. København: Socialforskningsinstituttet.
- Olsen, H. (2000): *Holdninger til handicappede. En surveyundersøgelse af generelle og specifikke holdninger*. Rapport 00:14. København: Socialforskningsinstituttet.
- OECD (2003): *Transforming Disability into Ability. Policies to promote work and income security for disabled people*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD).
- Regeringen (2004): *Handicap og Job – en beskæftigelsesstrategi for personer med handicap*. København: Beskæftigelsesministeriet og Socialministeriet.
- Regeringen (2003): *Handlingsplan for handicapområdet*. København: Beskæftigelsesministeriet og Socialministeriet.
- Rosenstock, M., Jensen, S., Holt, H., Weatherall, C.D. & Jørgensen, M.S. (2005): *Virksomheders sociale engagement. Årbog 2005*. Rapport 05:13. København: Socialforskningsinstituttet.
- Rosenstock, M., Tinggaard, K., Holt, H. & Jensen, S. (2004): *Rummelighedens rammer – ansættelsesmuligheder for personer med hjerne-skade, sindslidelser eller udviklingshæmning*. Rapport 04:22. København: Socialforskningsinstituttet.

- Socialkommissionen (1992): *Uden arbejde – overførselsindkomst til midtergruppen*. København: Socialkommissionen.
- WHO (World Health Organization) (2001): *ICF International Classification of Functioning, Disability and Health*: Introduction. Downloaded juni, 2006 fra <http://www3.who.int/icf/icftemplate.cfm?myurl=introduction.html%20&mytitle=Introduction>



## SFI-UDGIVELSER SIDEN 2005

- 05:01 Dahl, K.M. & Jakobsen, V.: *Køn, etnicitet og barrierer for integration. Fokus på uddannelse, arbejde og foreningsliv.* 2005. 112 s. ISBN 87-7487-774-7. Kr. 90,00.
- 05:02 Geerdsen, L.P., Koch-Nielsen, I., Vinther, H., Christensen, I. & Christensen, V.T.: *Ud af hjemløshed? Om livet efter ophold på en institution for hjemløse.* 2005. 207 s. ISBN 87-7487-776-3. Kr. 198,00.
- 05:03 Jørgensen, M.S., Larsen, M. & Rosenstock, M.: *Et længere arbejdsliv. Tilbagetrækningsordninger og arbejdspladsens muligheder.* 2005. 64 s. ISBN 87-7487-777-1. Kr. 50,00.
- 05:04 Graversen, B.K. & Tinggaard K.: *Loft over ydelser. Evaluering af loftet over ydelser til kontanthjælpsmodtagere.* 2005. 128 s. ISBN 87-7487-779-8. Kr. 110,00.
- 05:05 Christensen, E. & Sloth, D.A.: *Børn med anden etnisk baggrund ved skolestart. Fra tredje dataindsamling i forløbsundersøgelsen af børn med anden etnisk baggrund end dansk.* 2005. 105 s. ISBN 87-7487-782-8. Kr. 98,00.
- 05:06 Rasmussen, L.K., Espersen, L.D., Sørensen, M.L. & Thomsen, S.A.: *Ungdomssanktionen i kvalitativ belysning. Ti unge og ni institutioner.* 2005. 106 s. ISBN 87-7487-783-6. Kr. 90,00.
- 05:07 Nielsen, A.M., Fink-Jensen, K. & Ringsmose, C.: *Skolen og den sociale arv.* 2005. 147 s. ISBN 87-7487-784-4. Kr. 145,00.

- 05:08 Jensen, B.: *Kan daginstitutioner gøre en forskel? En undersøgelse af daginstitutioner og social arv*. 2005. 163 s. ISBN 87-7487-785-2. Kr. 165,00.
- 05:09 Jensen, U.H. & Jensen, T.P.: *Unge uden uddannelse. Hvem er de, og hvad kan der gøres for at få dem i gang?* 2005. 143 s. ISBN 87-7487-787-9. Kr. 150,00.
- 05:10 Ploug, N.: *Social arv. Sammenfatning 2005*. 2005. 53 s. ISBN 87-7487-789-5. Kr. 50,00.
- 05:11 Bengtsson, S.: *Princip og virkelighed. Om sektoransvar i handicapolitikken*. 2005. 206 s. ISBN 87-7487-786-0. Kr. 198,00.
- 05:12 Damgaard, B., Hohnen, P. & Madsen, M.B.: *Fokus på job? En analyse af kontaktførelsessamtaler i AF, kommuner og hos andre aktører*. 2005. 107 s. ISBN 87-7487-789-5. Kr. 100,00.
- 05:13 Rosenstock, M., Jensen, S., Holt, H., Weatherall, C.D. & Jørgensen, M.S.: *Virksomheders sociale engagement. Årbog 2005*. 2005. 168 s. ISBN 87-7487-791-7. Kr. 195,00.
- 05:14 Rosenstock, M.: *Virksomheders sociale engagement. Årbog 2005 – Sammenfatning*. 2005. 30 s. ISBN 87-7487-792-5. Kr. 25,00.
- 05:15 Christoffersen, M.N., Hestbæk, A.D., Lindemann, A. & Nielsen, V.L.: *Nye regler for udsatte børn og unge. Ændringerne i Serviceloven 2001, delrapport I*. 2005. 261 s. ISBN 87-7487-794-1. Kr. 250,00.
- 05:16 Hestbæk, A.D., Lindemann, A., Christensen, E., Rebien, C. & Christensen, M.: *Kommuner i udvikling på børneområdet. Ændringerne i Serviceloven 2001, delrapport II*. 2005. 136 s. ISBN 87-7487-796-8. Kr. 130,00.
- 05:17 Fabricius, N., Tilia, G., Ramsbøl, H., & Villadsen, K.: *Fra hjemløshed til fast bolig. Samarbejde og metoder i arbejdet med hjemløse*. 2005. 248 s. ISBN 87-7487-797-6. Kr. 225,00.
- 05:18 Bonke, J. (red.), Borgeraas, E., Døving, R., Hjort, T., Hohnen, P., Montesino, N., Rysst, M. & Salonen, T.: *Udsathed og forbrug i de nordiske velfærdsstater*. 2005. 373 s. ISBN 87-7487-798-4. Kr. 298,00.
- 05:19 Olsen, B.M.: *Mænd, orlov og arbejdspladskultur. Fire danske virksomheder*. 2005. 125 s. ISBN 87-7487-801-8. Kr. 125,00.
- 05:20 Koch-Nielsen, I., Henriksen, L.S., Fridberg, T. & Rosdahl, D.: *Frivilligt arbejde. Den frivillige indsats i Danmark*. 2005. 163 s. ISBN 87-7487-799-2. Kr. 158,00.

- 05:21 Jespersen, C. & Sivertsen, M.B.: *Unge sociale problemer. En forskningsoversigt*. 180 s. Netpublikation. Den kan downloades på [www.sfi.dk](http://www.sfi.dk).
- 06:01 Egelund, T.: *Sammenbrud i anbringelser*. 2006. 79 s. ISBN 87-7487-802-6. Kr. 65,00.
- 06:02 Holt, H., Geerdsen, L.P., Christensen, G., Klitgaard, C. & Lind, M.L.: *Det kønsopdelte arbejdsmarked. En kvantitativ og kvalitativ belysning*. 2006. 250 s., ISBN 87-7487-804-2. Kr. 228,00.
- 06:03 Rosdahl, A.: *Kommunale aktiveringsprojekter med produktion*. 2006. 51 s. ISBN 87-7487-805-0. Kr. 50,00.
- 06:04 Christensen, E.: *Opvækst med særlig risiko. Indkredsning af børn med behov for en tidlig forebyggende indsats*. 2006. 92 s. ISBN 87-7487-806-9. Kr. 85,00.
- 06:05 Jørgensen, M.S., Holt, H., Hohnen, P. & Schimmel, G.: *Job på særlige vilkår. Overblik over viden på området*. 2006. 83 s. ISBN 87-7487-807-7. Kr. 75,00.
- 06:06 Rasmussen, M.: *Kontanthjælpsmodtageres gæld. Eftergivelse af offentlig gæld*. 2006. 68 s. ISBN 87-7487-808-5. Kr. 55,00.
- 06:07 Møller, S.S. & Rosdahl, A.: *Indvandrere i job. Marginalisering og beskæftigelse blandt ikke-vestlige indvandrere og efterkommere*. 2006. 171 s. ISBN 87-7487-809-3. Kr. 160,00.
- 06:08 Bengtsson, S. & Kristensen, L.K.: *Særforsorgens udlægning*. 2006. 96 s. ISBN 87-7487-810-7. Kr. 100,00.
- 06:09 Larsen, M.: *Fastholdelse og rekruttering af ældre. Arbejdspladseres indsats*. 2006. 101 s. ISBN 87-7487-813-1. Kr. 100,00.
- 06:10 Hestbæk, A.-D., Lindemann, A., Nielsen, V.L. & Christoffersen, M.N.: *Nye regler – ny praksis. Ændringerne i servicelovens børneregler 2001. Afslutningsrapport*. 2006. 265 s. ISBN 87-91247-80-2. Rapporten er udgivet af Styrelsen for Social Service. Den kan downloades på [www.sfi.dk](http://www.sfi.dk).
- 06:11 Olsen, H.: *Guide til gode spørgeskemaer. En manual*. 2006. 100 s. ISBN 87-7487-812-3. Kr. 100,00.
- 06:12 Bonke, J.: *Ludomani i Danmark. Udbredelsen af pengespil og problemspillere*. 2006. 79 s. ISBN 87-7487-811-5. Kr. 85,00.
- 06:13 Miiller, M.M.: *Arbejds miljø og indvandrere. Erfaringer i forhold til rekruttering og fastholdelse*. 2006. 92 s. ISBN 87-7487-816-6. Kr. 90,00.



- 06:14 Hansen, H.: *Time Series of APW-Calculations – Module for Great Britain 1991-2004*. 2006. 83 s. ISBN 87-7487-815-8. Netpublikation. Den kan downloades på [www.sfi.dk](http://www.sfi.dk).
- 06:15 Clausen, J., Heinesen, E. og Hussain, M:A.: *De nye kommuners rammevilkår for beskæftigelsesindsatsen*. 2006. 106 s. ISBN 87-7487-824-7. Den kan downloades på [www.sfi.dk](http://www.sfi.dk).
- 06:16 Christensen, G. og Christensen, S.: *Etniske minoriteter, frivilligt socialt arbejde og integration. Afdækning af muligheder og perspektiver*. 2006. 220 s. ISBN 87-7487-817-4. Den kan downloades på [www.sfi.dk](http://www.sfi.dk).
- 06:17 Schimmel, G.: *LO-dokumentation nr. 2/2006. Barrierer for kvinder i fagligt arbejde. En kvalitativ undersøgelse af årsagerne til kvinders lavere repræsentation i LO-fagbevægelsen*. 2006. 120 s. ISBN-10: 87-7735-770-1, ISBN-13: 978-87-7735-770-1. Rapporten er udgivet af Landsorganisationen i Danmark. Den kan downloades på [www.sfi.dk](http://www.sfi.dk).
- 06:18 Boje, T.P.: *Frivillighed og nonprofit i Danmark. Omfang, organisation, økonomi og beskæftigelse*. 2006. 275 s. ISBN 87-7487-821-2. Kr. 250,00.
- 06:19 Boje, T.P., Fridberg, T. og Ibsen, B. (redaktion): *Den frivillige sektor i Danmark. Omfang og betydning*. 2006. 172 s. ISBN 87-7487-822-0. Kr. 160,00.
- 06:20 Geerdsen, P.P., og Geerdsen, L.: *Fra aktivering til beskæftigelse. En gennemgang af aktiveringsindsatsen i det danske dagpengesystem*. 2006. 72 s. ISBN 87-7487-818-2. Kr. 70,00.

# HANDICAP & BESKÆFTIGELSE

UDVIKLINGEN MELLEM 2002 OG 2005

Personer med handicap har en markant svagere tilknytning til arbejdsmarkedet end personer uden handicap. Den lave beskæftigelsesgrad blandt handicappede har flere negative konsekvenser både på det personlige og det samfundsmæssige plan.

Denne rapport belyser udviklingen i beskæftigelsen af personer med handicap, herunder beskæftigelsen i job på særlige vilkår. Den beskriver forhold, som formodes at have betydning for handicappedes beskæftigelse, herunder handicappedes viden om og brug af støtteordninger samt holdninger blandt beskæftigede til at have handicappede som arbejdskolleger.

Rapporten belyser også førtidspensionisters tilknytning til arbejdsmarkedet, og den forsøger at afdække beskæftigelsespotentialer blandt handicappede.

Socialforskningsinstituttet

06:24

110 kr. inkl. moms

ISSN: 1396-1810

