



AALBORG UNIVERSITY
DENMARK

Aalborg Universitet

De usynlige

Arbejdsgiveres holdning til blinde og stærkt svagsynede medarbejdere

Shamshiri-Petersen, Ditte; Frederiksen, Sine Cecilie

Publication date:
2017

Document Version
Også kaldet Forlagets PDF

[Link to publication from Aalborg University](#)

Citation for published version (APA):

Shamshiri-Petersen, D., & Frederiksen, S. C. (2017). *De usynlige: Arbejdsgiveres holdning til blinde og stærkt svagsynede medarbejdere*. Centre for Comparative Welfare Studies, Institut for Økonomi, Politik og Forvaltning, Aalborg Universitet. CCWS Working Paper

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal -

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at vbn@aub.aau.dk providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

DE USYNLIGE

**ARBEJDSGIVERES HOLDNING TIL BLINDE OG STÆRKT SVAGSYNEDE
MEDARBEJDERE**

Ditte Shamshiri-Petersen og Sine Cecilie Frederiksen

Centre for Comparative Welfare Studies (CCWS)

Department of Economics, Politics and Public Administration

Aalborg University

www.ccws.dk

Centre for Comparative Welfare Studies

Working Paper

Editor: Per H. Jensen

E-mail: perh@dps.aau.dk

www.ccws.dk

Working papers may be ordered from:

Inge Merete Ejsing-Duun

Fibigerstræde 1

9220 Aalborg Ø

E-mail: ime@dps.aau.dk

Tlf: (+45) 99 40 82 18

Fax: (+45) 98 15 53 46

Layout: Inge Merete Ejsing-Duun

Aalborg 2017

ISBN: 978-87-92174-77-2

ISSN:1398-3024-2017-91

Indholdsfortegnelse

Indledning.....	1
Sammenfatning: Undersøgelsens hovedkonklusioner.....	2
Den usynlige medarbejder skal gøres synlig	2
Metode og data	3
Indsamling af data	3
Spørgeskemaets indhold	4
Afrapportering.....	7
Karakteristik af arbejdspladserne.....	7
Holdninger til blinde og stærkt svagsynede medarbejdere	11
Direkte holdninger.....	11
Betænkeligheder ved ansættelse af blinde og stærkt svagsynede	13
Viden om lovgivning, løntilskud og støtteordninger	15
Viden om lovgivning	16
Viden om løntilskud og støtteordninger	16
Hvor kommer denne viden fra?	18
Sammenhæng mellem viden og holdninger	18
Forestillinger om jobfunktioner.....	19
Arbejdsgivernes opfattelse af ansvar	22
Hvad efterspørger arbejdsgiverne?.....	24
Afslutning: Den usynlige medarbejder skal gøres synlig.....	25
Litteraturliste	27
Metodeappendiks.....	28
Definition af private og offentlige arbejdssteder	28
Private arbejdssteder	29
Offentlige arbejdssteder.....	31
Sammenlægning af data.....	33
Tabelappendiks.....	34

Indledning

I denne rapport præsenteres resultaterne fra en spørgeskemaundersøgelse om holdningen til blinde og stærkt svagsynede medarbejdere blandt danske arbejdsgivere.

Blinde og stærkt svagsynede udgør en gruppe, der har vanskeligt ved at finde fodfæste på det danske arbejdsmarked, ikke blot i sammenligning med den generelle befolkning, men også med andre handicapgrupper. En nyere undersøgelse har peget på, at kun 18 pct. af blinde og stærkt svagsynede i den erhvervsaktive alder er i beskæftigelse¹, hvor andelen i den generelle befolkning i samme periode var 77 pct. og omkring 40 pct. blandt andre handicapgrupper².

Det store spørgsmål er dermed, hvorfor arbejdsløsheden blandt blinde og stærkt svagsynede er så meget højere? Her spiller arbejdsgiverne en vigtig rolle. Det er indlysende, at det har betydning for beskæftigelseschancerne, hvilke holdninger, forestillinger og viden om blinde og stærkt svagsynede, de personer, der har ansættelseskompetencen, besidder. Men ikke desto mindre skorter det på systematisk viden herom. En undersøgelse fra 2015 har peget på, at blindhed er et af de handicaps, som arbejdsgivere er mest forbeholdne overfor: 79 pct. af de adspurgte angav, at de ville være skeptiske over for at ansætte en person, der er blind³. Men vi ved ikke, hvad denne skepsis består af, om det er økonomiske, praktiske eller sociale hensyn, der ligger bag, eller om det måske nærmere handler om manglende viden om, hvilke jobfunktioner blinde og stærkt svagsynede rent faktisk kan varetage og de mange støttemuligheder, der er.

Det har været det primære opdrag for den undersøgelse, som afrapporteres her, at indhente en sådan viden. Undersøgelsen er gennemført som en spørgeskemaundersøgelse blandt personer med ansættelseskompetence på arbejdspladser i både den offentlige og private sektor. De har svaret på en række af både åbne og lukkede spørgsmål, som har haft til formål at afdække forskellige dimensioner af deres holdninger, viden, forestillinger og erfaringer med blinde og stærkt svagsynede medarbejdere.

Undersøgelsen er iværksat af Dansk Blindesamfund og finansieres af Dansk Blindesamfund med støtte fra Fondation Juchum. Lektor Ditte Shamshiri-Petersen, Aalborg Universitet, og studentermedhjælper Sine Cecilie Frederiksen har gennemført undersøgelsen og udarbejdet rapporten. Desuden har studentermedhjælper Majbritt Christine Severin, Alex Skøtt Nielsen og Nicolaj Hove Borregaard været centrale i undersøgelsens dataindsamlingsfase. De to sidstnævnte har ydermere bidraget væsentligt til rapportens analytiske fokuspunkter via deres bachelorprojekt, hvor de sammen med Kasper Matias Rodian Rasmussen anvender undersøgelsens data. Finn Amby, hvis ph.d.-afhandling "Målgruppen der forsvandt" fra 2014, og som denne undersøgelse bygger ovenpå, har været konsulent i forbindelse med undersøgelsens tilrettelæggelse.

¹ Amby, 2015.

² Larsen & Høgelund, 2015.

³ Undersøgelsen er udarbejdet af analyseinstituttet YouGov for Landsforeningen af Polio-, Trafik- og Ulykkesskadede.

Sammenfatning: Undersøgelsens hovedkonklusioner

I det følgende gengives rapportens hovedkonklusioner og den anbefaling, der i den forbindelse gives. I resten af rapporten uddybes og underbygges dette.

Ikke negative holdninger, men betænkelighed

De færreste arbejdsgivere i undersøgelsen besidder direkte negative holdninger over for blinde og stærkt svagsynede medarbejdere. De giver ikke udtryk for, at de betragter blinde og stærkt svagsynede som en økonomisk, faglig eller social udfordring for arbejdspladsen. Arbejdsgivere fra den private sektor er en smule mere negative, men der er tale om et fåtal. Arbejdsgiverne udtrykker derimod en vis betænkelighed, som primært handler om en usikkerhed om, hvorvidt der er jobfunktioner på deres arbejdsplads, som kan varetages af en blind eller stærkt svagsynet. Det ses i undersøgelsen, at arbejdsgivere, som enten har eller har haft blinde eller stærkt svagsynede medarbejdere, angiver at have været mindre betænkelige ved ansættelsen end arbejdsgivere, som afgiver hypotetiske svar.

Manglende viden om løntilskud og støtteordninger

Arbejdsgivernes kendskab til de ordninger, der har til hensigt at hjælpe individer med handicap ud på arbejdsmarkedet, er begrænset. Der er generelt et godt kendskab til de forskellige løntilskudsordninger, men isbryderordningen, der giver tilskud til ansættelse af nyuddannede med handicap, er ukendt af arbejdsgiverne. Det samme ses ved ordningerne om tilskud til personlig assistance, arbejdspladsindretning og hjælpemidler. Det gælder navnlig blandt arbejdsgivere fra den private sektor, hvor erfaringen med blinde og stærkt svagsynede også er mindst. Kendetegnende er, at arbejdsgiverne selv efterspørger mere viden. Faktisk er deres efterspørgsel på rådgivning større end deres efterspørgsel på økonomisk støtte.

Manglende viden om jobfunktioner, der kan varetages af blinde og stærkt svagsynede

Arbejdsgiverne har også en begrænset viden om, hvilke jobfunktioner der kan varetages af blinde og stærkt svagsynede. Typisk mener de, at målgruppen kan varetage administrativt arbejde eller telefonjobs. Ud over denne type jobs har arbejdsgiverne svært ved at forestille sig, hvad blinde og stærkt svagsynede formår, og hvilke jobfunktioner på netop deres arbejdsplads en synshandicappet vil kunne varetage.

Den usynlige medarbejder skal gøres synlig

Samlet set efterlader analyserne af spørgeskemaundersøgelsen det indtryk, at blinde og stærkt svagsynede er en usynlig medarbejdergruppe. Manglende erfaring både på arbejdspladsen og i netværket i øvrigt, begrænset viden om støtteordninger og ikke mindst manglende viden om, hvilke jobfunktioner personer med synshandicap kan varetage, vidner om, at arbejdsgiverne ikke forestiller sig blinde og stærkt svagsynede som en medarbejdergruppe.

Dette synes understøttet af den store andel, der svarer "ved ikke" eller placerer sig i den neutrale midterkategori på spørgeskemaundersøgelsens holdningsspørgsmål. De ved ikke, hvad de skal svare, for de har slet ikke gjort sig tanker om – endsige taget stilling til – blinde og stærkt svagsynede medarbejdere. For mange af arbejdsgiverne bliver der tale om hypotetiske spørgsmål om noget, der ikke er aktuelt eller relevant for dem.

Så selvom en stor del af arbejdsgiverne udtrykker, at de gerne vil tage et medansvar for, at blinde og stærkt svagsynede får fodfæste på arbejdsmarkedet, så har de mere end vanskeligt ved at se for sig, hvor en blind eller svagsynet medarbejder kan inkluderes på deres arbejdsplads.

Det peger på, at forståelsen for alsidigheden i de arbejdsopgaver, man kan varetage med et synshandicap, skal gøres større. På det praktiske plan skal arbejdsgiverne have kvalificeret rådgivning om, hvad det indebærer at ansætte en blind eller stærkt svagsynet medarbejder samt om de muligheder for støtte, der findes. En rådgivning, de i spørgeskemaundersøgelsen selv tydeligt efterspørger. Men i samspil hermed er det helt afgørende, at de har nogle billeder af, dels at personer med synshandicap faktisk er en potentiel arbejdskraft, og dels at de er i stand til at varetage betydeligt flere funktioner end blot telefonpasning. Her kan "de gode historier", der faktisk også efterspørges af arbejdsgiverne, være med til at synliggøre blinde og stærkt svagsynede som medarbejdere.

Metode og data

Dette afsnit giver læseren et indblik i, hvordan spørgeskemaundersøgelsen, som rapporten baserer sig på, er blevet til. Det bliver beskrevet, hvordan respondenter til undersøgelsen er blevet udvalgt og kontaktet, og det bliver beskrevet, hvad de har svaret på, og med hvilket formål de valgte spørgsmål er blevet stillet.

Indsamling af data

Undersøgelsen af offentligt og privatansatte arbejdsgiveres⁴ holdning til blinde og stærkt svagsynede medarbejdere er gennemført som en spørgeskemaundersøgelse blandt personer med ansættelseskompetence i den offentlige og private sektor⁵.

Spørgeskemaet er foretaget webbaseret, hvilket betyder, at respondenterne hver har modtaget en e-mail med et link til spørgeskemaet. Hvert link er personspecifikt og kan derfor kun besvares én gang og kan ikke videresendes til andre. Det personspecifikke link betyder også, at det er muligt at se, hvilke respondenter som har besvaret spørgeskemaet. Respondenter, som ikke har besvaret, har modtaget en reminder om undersøgelsen. Dette er gjort af to omgange for at sikre, at så mange som muligt besvarer spørgeskemaet. Der er udarbejdet to separate spørgeskemaer: ét til arbejdsgivere fra den private sektor og ét til arbejdsgivere fra den offentlige. Spørgeskemaerne er forholdsvis ens, men retter sig specifikt til de forskellige sektorer, hvilket fordrer mindre forskelle. Eksempelvis er offentligt ansatte i spørgeskemaets start spurgt ind til, om de er ansat i stat, region, kommune eller offentlig virksomhed, samt hvilket niveau de har personaleansvar på. Yderligere er der forskel i spørgsmålene om lovgivning, idet lovgivning om fortrinsadgang kun er gældende på offentlige arbejdspladser⁶. De to spørgeskemaer er senere blevet lagt sammen, så det er muligt at lave analyser, som skelner mellem offentlige og privatansatte respondenter.

Indsamlingen af e-mails til respondenter på offentlige arbejdspladser har fulgt snowball-metoden, hvor en gatekeeper (én person i hver kommune) har tilsendt e-mails på, hvad gatekeeperen mener, er relevante personer. For de privatansatte er der lavet et udtræk i CVR-registeret, og virksomheder, som ikke har opgi-

⁴ Når der anvendes betegnelsen "arbejdsgivere", så er det personer med personaleansvar i såvel offentlig og privat regi, der refereres til. Det dækker således eksempelvis både over den selvstændige tømrermester og den kommunale HR-chef.

⁵ Den præcise definition af offentlig og privat sektor, der er opereret med, forefindes i rapportens metodeappendiks.

⁶ Når der i rapporten anvendes betegnelsen "arbejdspladser", så er det arbejdssteder jf. metodeappendikset, der henvises til.

vet en mailadresse, er fundet manuelt. Begge metoder er yderligere uddybet i rapportens metodeappendiks.

Svarprocent og repræsentativitet

Spørgeskemaet er sendt ud til 2.747 offentligt ansatte og 2.039 privatansatte arbejdsgivere (samlet stikprøvepopulation 4.786). Det er så vidt muligt forsøgt at følge de videnskabelige standarder for tilfældig udvælgelse (jf. metodeappendiks). Med besvarelser fra i alt 1.485 respondenter har undersøgelsen en samlet svarprocent på 31 pct.⁷ Svarene fordeler sig dog således, at de 1.111 er fra respondenter fra den offentlige sektor og de 374 fra respondenter fra den private, hvilket betyder en svarprocent på henholdsvis 40 pct. og 18 pct. for de to sektorer.⁸

Grundet indsamlingsmetoden i forhold til de offentlige arbejdsgivere samt den noget lave svarprocent blandt private kan vi ikke med sikkerhed sige, at spørgeskemaundersøgelsen er statistisk repræsentativ for alle personer med ansættelseskompetencer i Danmark⁹. Dog er stikprøvestørrelsen fornuftig, og da særligt sammenligninger mellem offentlige og private arbejdsgivere er et sigte med undersøgelsen, kan dens resultater alligevel give et indblik i de holdninger til blinde og stærkt svagsynede som mulige medarbejdere, der findes blandt offentlige og private arbejdsgivere.

Spørgeskemaets indhold

Konstruktionen af spørgeskemaet er foregået med afsæt i eksisterende forskning om handicappedes arbejdsmarkedstilknøytning. Den viden, der allerede foreligger om, hvordan arbejdsgivere ser på personer med handicap, som det også vil fremgå i det følgende, har haft indflydelse på de spørgsmål, der indgår i skemaet. Dog er der i skemaet blevet lagt vægt på, at respondenterne skulle have større mulighed for at komme til orde, end spørgeskemaer med lukkede svarkategorier normalvis tillader. Derfor er skemaet udformet på en sådan måde, at flere af de lukkede spørgsmål, der vedrører arbejdsgivernes holdninger og viden, suppleres af åbne spørgsmål, hvor de bedes uddybe deres svar kvalitativt. I det følgende præsenteres spørgeskemaets centrale elementer, og der redegøres for, hvad de hver især har til hensigt at belyse.

Baggrundsvariable

De første spørgsmål i spørgeskemaet forholder sig til baggrundsvariable. Dette er både i forhold til respondenterne selv og til den arbejdsplads, respondenterne er repræsentant for. For respondenterne vedrører det spørgsmål om køn, alder og uddannelse og for de offentligt ansatte personaleansvarlige, hvilket niveau de er personaleansvarlige på. Yderligere spørges der ind til respondenterne relationer til blinde og stærkt svagsynede både på og uden for arbejdspladsen, fordi positive erfaringer med målgruppen er med til at nedbryde fordomme¹⁰.

Når det gælder arbejdspladsen, er distinktionen mellem offentlig og privat sektor den mest centrale baggrundsvariabel. Blinde og stærkt svagsynede har traditionelt set haft betydeligt sværere ved at få arbejdsmæssigt fodfæste i det private, og det er således afgørende at få systematisk afdækket, om der findes holdnings- og vidensforskelle de to sektorer imellem, som kan give forklaring til dette. Ud over sektor tæller baggrundsvariablene for arbejdspladserne antallet af ansatte, om der er tale om stat, region, kommune

⁷ Tabel findes i metodeappendiks.

⁸ Den lave svarprocent blandt privatansatte synes at bunde i en opfattelse af, at spørgeskemaet var irrelevant. De private arbejdsgivere, der begrundede, hvorfor de ikke ville deltage, beskrev, at i og med at de ikke havde blinde eller svagsynede ansat eller ikke havde jobfunktioner på arbejdspladsen, der kunne varetages af en blind eller svagsynet, gav det ikke mening, at de udfyldte det. Uagtet at dette er en fejlfortolkning af undersøgelsens sigte, bekræfter det dog rapportens pointe om en udbredt uvidenhed.

⁹ Se også metodeappendikset.

¹⁰ Se eksempelvis Bengtsson et al, 2004, Morgan & Alexander, 2005, Thorsted, 2014, og Jakobsen et al., 2015.

eller offentlig virksomhed (for de offentligt ansatte arbejdsgivere) og branche¹¹ (for de privatansatte arbejdsgivere). Derudover indhentes der oplysninger om, hvilke rekrutteringskanaler der benyttes på arbejdspladsen, om der er eller har været en blind eller stærkt svagsynet ansat, om der har været en blind eller stærkt svagsynet til samtale inden for de sidste fem år og slutteligt, om arbejdspladsen har en strategi for socialt ansvar, og om handicap er omtalt i strategien.

Direkte holdningsspørgsmål

At indfange arbejdsgivernes holdninger til blinde og stærkt svagsynede medarbejdere er et af undersøgelsens primære mål. Navnlig er det et mål at få belyst, om der er områder, hvor arbejdsgiverne er særligt skeptiske eller bekymrede i forhold til at ansætte en medarbejder med synshandicap, og som derfor udgør en særlig barriere. I spørgeskemaet stilles der således 10 holdningsspørgsmål, der skal indfange i alt tre forskellige områder, hvor bekymringen kan vise sig. *Det første område* er blinde og stærkt svagsynedes faglige kompetencer og udførelse af arbejdsopgaver. Der er i undersøgelsen formuleret tre spørgsmål, der skal indfange arbejdsgivernes opfattelse af kompetenceniveauet blandt blinde og stærkt svagsynede samt deres evner til at udføre de påkrævede arbejdsopgaver. *Det andet område* er økonomi. Andre undersøgelser har peget på, at bekymringen for, at der er omkostninger forbundet med ansættelse af personer med handicap, udgør en barriere for ansættelse¹², og at de kan være vanskelige at fyre om nødvendigt. Skemaet indeholder således fem spørgsmål, der spørger ind til opfattelsen af, om blinde og stærkt svagsynede vil forårsage en merudgift eller være omkostningsfulde i form af merarbejde til de øvrige ansatte eller en sværere fyring. *Det sidste område* handler i den forlængelse om arbejdsgivernes syn på blinde og stærkt svagsynede medarbejders muligheder for at indgå socialt på arbejdspladsen. Der stilles i spørgeskemaet to spørgsmål med henblik på at belyse dette.

Holdningsspørgsmålene er alle formuleret som påstande om blinde og stærkt svagsynede, som respondenterne skal erklære sig enige eller uenige i. Når det drejer sig om at indfange følsomme spørgsmål, der som her har til hensigt at indfange negative holdninger eller ligefrem fordomme, vil det altid være en udfordring at få respondenterne til at svare ærligt frem for det, de mener, er socialt acceptabelt. Dette er forsøgt imødekommet via en introduktionstekst til de 10 spørgsmål, der skal gøre det acceptabelt at udtrykke eventuelle negative holdninger over for blinde og stærkt svagsynede som medarbejdere, således at barriererne netop kan identificeres. Teksten lyder: "Der kan være forskellige holdninger til, hvorfor det er vanskeligt for blinde og stærkt svagsynede at finde fodfæste på arbejdsmarkedet. Hvor enig/uenig er du i følgende udsagn". Som det også vil fremgå af afsnittet om direkte holdninger, hvor de 10 holdningsspørgsmål samt resultaterne præsenteres, svarer en stor del af respondenterne imidlertid "ved ikke" til disse spørgsmål, ligesom en stor del placerer sig i midterkategorien "hverken enig eller uenig". Dette kan skyldes, at det netop er følsomt eller ubehageligt at besvare. Dog udtrykker det også, at respondenterne simpelthen ikke har gjort sig de store tanker om blinde og stærkt svagsynede medarbejdere og derfor heller ikke har en holdning til, om de kunne udgøre en faglig, økonomisk eller social udfordring for virksomheden. Dette er noget, som de samlede analyser peger bekræftende på.

Indirekte holdningsspørgsmål

For at imødekomme, at der er tale om følsomme spørgsmål, suppleres de 10 direkte holdningsspørgsmål desuden med indirekte spørgsmål, som også søger at indfange holdninger til blinde og stærkt svagsynede på

¹¹ Brancheopdelingen er foretaget efter Arbejdstilsynets opgørelse af hovedbrancher:

<https://arbejdstilsynet.dk/da/brancher/arbejdstilsynets-36-branchegrupper>.

¹² Se eksempelvis Kirkbride, 2001.

arbejdspladsen. Dette er først og fremmest gjort ved at spørge mindre konkret til faglige og sociale kompetencer og økonomi, men i stedet til en mere abstrakt "betænelighed" ved at ansætte blinde eller stærkt svagsynede. Respondenter, der har eller har haft blinde eller stærkt svagsynede medarbejdere, spørges om, de *var* betænkelige ved ansættelsen, og de, som ikke har eller har haft blinde og stærkt svagsynede medarbejdere, spørges om, de *ville være* betænkelige ved det. Ved hjælp af et efterfølgende åbent spørgsmål har respondenterne i spørgeskemaet mulighed for at beskrive med egne ord, hvorfor/hvorfor ikke de var/ville være betænkelige. Disse mere kvalitativt orienterede svar kan dels hjælpe med at forstå og tolke respondenternes svar i de lukkede spørgsmål og dels give indblik i, hvilke tanker de gør sig om medarbejdere med synshandicap og deres muligheder for at indgå på arbejdspladsen.

Vidensspørgsmål

I det omfang, at økonomiske og praktiske forhold udgør en barriere for ansættelse af blinde og stærkt svagsynede, må det være af stor betydning, om respondenterne er bekendte med både de krav og muligheder, der findes, og som har til formål at kompensere arbejdsgiveren for et handicap hos en medarbejder. I Danmark er der fra politisk side indført lovgivning, støtteordninger og ansættelsestyper, som har til hensigt at gøre det nemmere for individer med handicap at indtræde på arbejdsmarkedet, men hvis ikke arbejdsgiverne har kendskab til disse, kan de heller ikke forventes at virke efter hensigten. Der er således spurgt ind til lovgivninger, nemlig lov om forbud mod diskrimination på arbejdsmarkedet og lov om kompensation til handicappede i erhverv. Sidstnævnte, altså loven omhandlende fortrinsadgang for personer med handicap, er ikke blevet stillet til de privatansatte, da lovgivningen kun er gældende på offentlige arbejdspladser. Når der spørges ind til viden om ansættelsestyper og støtteordninger, er svarkategorierne "Jeg har ikke hørt om ordningen", "Jeg har hørt om ordningen, men kender ikke betingelserne", "Jeg kender ordningen i detaljer, men arbejdsstedet har ikke gjort brug af den" og "Jeg har gjort brug af ordningen".

Jobvaretagelse

Som et supplerende mål på arbejdsgivernes viden om og holdninger til blinde og stærkt svagsynede medarbejdere spørges der i skemaet ind til, om der er jobfunktioner på deres arbejdsplads, som kan varetages af en blind eller stærkt svagsynet medarbejder. Det er klart, at respondenternes forestillinger om, hvilke jobs blinde og stærkt svagsynede kan tage vare på, og om dette matcher et behov i egen virksomhed, har stor betydning for, om de betragter en ansættelse som realistisk. De respondenter, der svarer "ja", bedes uddybe via åbent spørgsmål, hvilke jobfunktioner det drejer sig om. Da det ville blive for omfattende at bede respondenter liste, hvilke jobfunktioner blinde og stærkt svagsynede *ikke* kan varetage, er dette udeladt. Dette indfanges dog i høj grad også igennem spørgsmålet om betæneligheder ved ansættelse (indirekte holdninger). Dermed får vi igennem de kvalitativt orienterede åbne spørgsmål tilsammen et indblik i de forestillinger, der eksisterer blandt danske arbejdsgivere om, hvilken type arbejde blinde og stærkt svagsynede kan varetage.

Ansvar og behov

Slutteligt har spørgeskemaet til hensigt at belyse, dels hvilken rolle arbejdsgiverne ser sig selv have i forhold til blinde og stærkt svagsynedes arbejdsmarkedsdeltagelse, og dels hvad de efterspørger af hjælp der kunne understøtte en ansættelse. Derfor spørges der i skemaet til, hvem arbejdsgiverne mener har det største ansvar for, at blinde og stærkt svagsynede inkluderes på arbejdsmarkedet, og i hvilken grad de er enige i, at virksomheder skal have mere økonomisk støtte samt mulighed for rådgivning, hvis de vælger at ansætte en person med synshandicap. Yderligere giver de allerede nævnte åbne spørgsmål i skemaet samt et afslutten-

de kommentarfelt respondenterne mulighed for at reflektere over, hvilke behov de har i forhold til at fremme ansættelse af en blind eller stærkt svagsynet medarbejder.

Afrapportering

Målet med denne rapport er at give en analyse af de mest centrale resultater fra den nu præsenterede spørgeskemaundersøgelse. Der vil ikke være tale om en systematisk gennemgang af alle spørgeskemaets spørgsmål, men derimod en mere tematisk analyse med sigte på at give læseren et sammenhængende billede af arbejdsgivernes holdninger, viden og forestillinger om blinde og stærkt svagsynede som medarbejdere. Med netop dette for øje vil afrapporteringen trække på resultater fra både de lukkede og åbne spørgsmål, således at de kan supplere hinanden. Det er afslutningsvist værd at bemærke, at selvom det først og fremmest er arbejdsgivernes egne holdninger, viden og forestillinger der er af interesse, vil de i visse analyser optræde som repræsentanter for deres arbejdsplads, hvor deres svar bliver brugt til at karakterisere arbejdspladsen. Det er angivet i rapporten, hvor dette er tilfældet.

Karakteristik af arbejdspladserne

I dette afsnit foretages en karakteristik af de arbejdspladser, der indgår i undersøgelsen. Målet er at give et indblik i arbejdspladserne samt deres ansættelsespraksisser, herunder deres erfaring og praksis vedrørende ansættelse af blinde og stærkt svagsynede. Da et vigtigt sigte med undersøgelsen er at afdække, om der er forskel på offentlige og private arbejdspladser¹³, opdeles der flere steder på sektor i afrapporteringen. Som afsnittet antyder, er det arbejdspladserne, der er i fokus, hvorfor arbejdsgivernes svar i mange tilfælde vil blive anvendt som karakteristik ved den pågældende arbejdsplads.

Antal ansatte

Arbejdsgiverne kommer typisk fra arbejdspladser med mellem 10-50 ansatte, hvilket gælder for 46 pct. af dem. 25 pct. kommer fra arbejdspladser med 51-250 ansatte. Der er næsten lige mange, der kommer fra helt store og helt små arbejdspladser: 15 pct. kommer fra små arbejdspladser med under 10 ansatte og 14 pct. fra arbejdspladser med over 250 ansatte¹⁴.

Yderligere ses i undersøgelsen, at de offentlige arbejdspladser typisk er større end de private i form af flere ansatte¹⁵. Dette kan have en sammenhæng med, at offentligt ansatte typisk svarer på vegne af kommuner, og ifølge KL var der samlet set 500.000 ansatte i de danske kommuner i 2014¹⁶. Dette tal giver i gennemsnit over 5.000 ansatte i hver enkelt kommune.

Niveau af personaleansvar (offentlige arbejdsgivere)

Alle arbejdsgivere fra den offentlige sektor er spurgt ind til, hvilket niveau de er personaleansvarlige på. 1 pct. placeres i kategorien "direktør", 18 pct. angiver at være afdelingschefer, 32 pct. er kontorchefer eller ledere på store institutioner, mens 45 pct. er ledere på mindre institutioner, teamledere eller afdelingslede-

¹³ Som allerede nævnt er der i undersøgelsen flere arbejdsgivere fra den offentlige sektor end den private. Nærmere bestemt drejer det sig om ¾ af besvarelsene. Dette fremgår af tabel 1, der findes i et tabelappendiks bagerst i denne tabel. Af hensyn til læsevenligheden er alt tabelmateriale holdt ude af teksten, men skal i stedet findes i appendikset. Når der i det følgende henvises til et tabelnummer, er det således her, den skal findes.

¹⁴ Tabel 2.

¹⁵ Tabel 2.

¹⁶ Kommunernes Landsforening.

re. To arbejdsgivere angiver, at de ikke ved, hvilket niveau de er personaleansvarlige på, mens en enkelt er kommunaldirektør¹⁷.

Branche (private arbejdsgivere)

17 pct. af arbejdsgiverne fra den private sektor angiver, at de kommer fra branchen "handel", som dermed er den branche, som flest af dem kommer fra. Denne følges af "kontor og kommunikation" samt "bygge og anlæg" med hver 12 pct. Dernæst er henholdsvis 9 pct. og 11 pct. fra "privat service" og "industri". I brancherne "landbrug og fødevarer", "transport", "social og sundhed" og "undervisning og forskning" er det omtrent 5-6 pct. af arbejdsgiverne, som kommer fra hver især. Kun 2 pct. er fra branchen "offentlig service". Yderligere har 14 pct. af respondenterne svaret "andet"¹⁸.

Vigtige egenskaber hos medarbejdere

Den vigtigste egenskab, en medarbejder kan have, er ifølge denne undersøgelse faglige kompetencer/uddannelse. Ikke overraskende peger 95 pct. af arbejdsgiverne på, at det er meget eller ret vigtigt, at medarbejdere har de rette faglige kompetencer/uddannelse. Til sammenligning er der kun 22 pct., som mener, at det er meget eller ret vigtigt, at medarbejderen har haft et relevant fritids- eller studiejob¹⁹. Dette spørgsmål henvender sig ikke udelukkende til medarbejdere, som er blinde eller stærkt svagsynede, men til medarbejdere generelt. Alligevel er spørgsmålet essentielt for undersøgelsens målgruppe. Man ved, at få, særligt helt blinde, har haft et studie- eller fritidsjob under uddannelse²⁰. At 22 pct. af arbejdsgiverne angiver studie- og fritidsjob som vigtige egenskaber hos en medarbejder, kan derfor blive en udfordring for blinde og stærkt svagsynede, omend det er den egenskab, som færrest arbejdsgivere angiver som værende vigtig.

Der er i spørgeskemaundersøgelsen ikke spurgt ind til, hvor vigtig ansøgerens personlighed menes at være. Men det er tydeligt gennem åbne spørgsmål, at også denne er en vigtig faktor i en ansættelsesproces. Flere arbejdsgivere skriver, at ansøgere, der har både de faglige og sociale kompetencer til at indgå på arbejdspladsen, vil blive taget i betragtning. En kvindelig arbejdsgiver fra det offentlige skriver eksempelvis:

"Vi ansætter altid efter kvalifikationer – både faglige og sociale. Hvis en blind har de rette kvalifikationer, ser jeg ingen problemer i at ansætte vedkommende."

Citatet er ikke enestående i spørgeskemaundersøgelsen. Flere arbejdsgivere skriver kommentarer, der udtrykker præcis det samme. Det er bemærkelsesværdigt, at i langt de fleste tilfælde nævnes de to typer kompetencer i sammenhæng. Den ene nævnes sjældent uden den anden. Selvom arbejdsgiverne udmærket er klar over, at der netop er tale om forskellige kompetencer, vægtes de alligevel begge meget højt i ansættelsen af nye medarbejdere.

Rekrutteringskanaler

De kanaler, som virksomhederne oftest anvender til at rekruttere nye medarbejdere, er jobopslag på egne hjemmesider eller jobsider på internettet²¹. Der er 70 pct. af arbejdsgiverne til hver af disse, som svarer, at

¹⁷ Tabel 3.

¹⁸ Tabel 4.

¹⁹ Tabel 5.

²⁰ Amby, 2015

²¹ Tabel 6.

de altid anvender disse kanaler. En del respondenter svarer også, at de altid bruger kommunens jobcenter eller anbefalinger fra ansatte eller øvrigt netværk. At få job gennem anbefalinger forudsætter, at den arbejdssøgende har et netværk, som kan anbefale dem, og der kan således ske en selektion af potentielle medarbejdere. Anbefalinger af medarbejdere eller øvrigt netværk betyder, modsat jobopslag på egen hjemmeside og jobsider på internettet, at rekrutteringskanalen ikke er neutral. Det er kun arbejdssøgende med det relevante netværk, som har mulighed for at blive ansat. Kun meget få arbejdsgivere angiver uopfordrede ansøgninger og A-kasse/fagforeninger som rekrutteringskanaler. Skelnes der mellem den offentlige og private sektor, så er arbejdspladserne i den offentlige sektor bedre til at bruge de formelle rekrutteringskanaler end arbejdspladserne i den private. De private bruger omvendt i højere grad de uformelle såsom deres ansatte, deres øvrige netværk samt uopfordrede ansøgninger.

Samtaler

92 pct. af arbejdsgiverne angiver, at der altid afholdes formelle jobsamtaler, når der skal ansættes nye medarbejdere på deres arbejdsplads²². Dette varierer efter sektor: Hvor andelen er 95 pct. blandt arbejdspladserne i den offentlige sektor, er den 83 blandt arbejdspladserne i den private.

Blinde og stærkt svagsynede til jobsamtale

Det er samlet set 7 pct. af arbejdsgiverne, der med sikkerhed kan angive, at de har haft en blind eller stærkt svagsynet person til samtale inden for de sidste fem år. 14 pct. tilkendegiver, at de ikke ved det.²³ Opdeles der på offentlige og private arbejdspladser, viser det sig imidlertid, at der er flere offentlige arbejdspladser end private, der har haft blinde eller svagsynede til samtale. Andelen er således 8 pct. blandt de offentlige arbejdspladser, svarende til 93 af arbejdsgiverne her, og 4 pct., svarende til 15 blandt de private²⁴. Der er i undersøgelsen ikke spurgt til, hvor mange ansøgninger fra personer med synshandicap arbejdspladserne modtager, idet risikoen for, at svarene ville være fejlbehæftede, var for stor. Langt fra alle med synshandicap betragter det som en fordel at angive deres handicap i ansøgningen. Det betyder, at det ikke er muligt at sige noget om, hvorvidt den større andel jobsamtaler i den offentlige sektor er udtryk for, at blinde og stærkt svagsynede faktisk har større succes med deres ansøgninger her, eller om arbejdspladser fra den offentlige sektor blot modtager flere ansøgninger.

Ses der på andelen af blinde og stærkt svagsynede, der har været til jobsamtale og også får jobbet, er der ikke noget, der peger på, at succesraten er bedre i den offentlige. Faktisk ser det ud til at forholde sig modsat. På de offentlige arbejdspladser, der har haft en blind eller svagsynet til samtale inden for de sidste fem år, blev henved halvdelen (49 pct.) ansat. Men på de private arbejdspladser var det næsten fire ud af fem (79 pct.).²⁵ Dog er der tale om så små tal, at forskellen ikke er statistisk signifikant.

Som supplement til spørgsmålet om, hvorvidt der har været en blind eller stærkt svagsynet til samtale inden for de sidste fem år, spørges der i spørgeskemaet ind til, hvorfor/hvorfor ikke vedkommende blev ansat. Argumentationen for, hvorfor/hvorfor ikke den blinde eller stærkt svagsynede, som var til samtale, blev ansat, findes typisk i faglige kvalifikationer, og dette gælder både på de offentlige og private arbejdspladser. Arbejdsgivernes kommentarer kan groft set opdeles i to grupper. Den ene gruppe eksemplificeres i citatet:

²² Tabel 7.

²³ Tabel 8.

²⁴ Tabel 8.

²⁵ Tabel 9.

”Fordi ansøgeren [den blinde eller stærkt svagsynede, red.] havde relevant uddannelse, erfaring og kompetencer inden for området.”

Citatet stammer fra en kvinde i 50’erne. Hun er områdeleder i en kommune og har selv en blind eller stærkt svagsynet ansat på arbejdspladsen. Den anden gruppe karakteriseres ved følgende citat, fremsat af en yngre kvinde, der er ansat som rekrutteringspartner i den offentlige sektor:

”Der var en anden kandidat, der var bedre kvalificeret til stillingen.”

Enkelte arbejdsgivere beskriver også, at det ikke var muligt at få bevilliget de nødvendige hjælpemidler og derfor ikke havde mulighed for at ansatte den blinde eller stærkt svagsynede jobansøger.

Strategi for socialt ansvar

Alle respondenter er spurgt ind til, hvorvidt de har en strategi for socialt ansvar, og videre, om denne indbefatter handicap. I alt er der 36 pct. af de deltagende arbejdspladser, der har formuleret en strategi om socialt ansvar, og der er lidt flere offentlige end private²⁶. Af disse indbefatter 62 pct. handicap, og igen er andelen størst blandt de offentlige arbejdspladser²⁷. Der er ikke spurgt ind til, hvorvidt synshandicap er nævnt i strategien. Der findes i nærværende undersøgelse en klar sammenhæng mellem virksomhedens størrelse målt på antal ansatte, og om virksomheden har en strategi for socialt ansvar²⁸. De store virksomheder med over 250 ansatte har i langt større grad end virksomheder med under 10 ansatte en strategi for socialt ansvar. Dette er ikke et overraskende resultat, idet store virksomheder må forventes at være mere formaliserede, sammenlignet med små virksomheder.

Blinde og stærkt svagsynede medarbejdere

Som det også fremgik i forbindelse med jobsamtaler, er arbejdsgivernes erfaring med blinde og stærkt svagsynede medarbejdere ret begrænset. Blot 12 pct. af alle arbejdsgivere har i øjeblikket eller har tidligere haft en blind eller stærkt svagsynet medarbejder på arbejdspladsen²⁹. Det er især arbejdsgivere fra den private sektor, der ikke har erfaring: Her er det blot 6 pct., der har eller tidligere har haft blinde eller stærkt svagsynede på arbejdspladsen. Når det gælder, om der tidligere har været blinde eller svagsynede medarbejdere på arbejdspladsen, er der en vis usikkerhed forbundet med arbejdsgivernes svar. Dels vil der kunne være tale om en over- eller underrapportering, eftersom der kan indgå flere arbejdsgivere fra samme arbejdsplads. Dels kender arbejdsgiverne måske ikke arbejdspladsens historik og kan derfor ikke svare på, om der tidligere har været ansat en person med synshandicap. Det viser sig da også ved, at næsten hver fjerde svarer ”ved ikke” på spørgsmålet. Ser vi alene på spørgsmålet, om arbejdspladserne har en blind eller stærkt svagsynet ansat i øjeblikket, er billedet dog det samme: 8 pct. af de offentlige arbejdspladser og blot 3 pct. af de private har en blind eller svagsynet ansat i øjeblikket.

Også når der opdeles på arbejdspladsens størrelse, er der signifikant forskel³⁰. Det viser sig, at det typisk er de store arbejdspladser med over 250 ansatte, der har blinde eller stærkt svagsynede medarbejdere. Cirka en femtedel af de deltagende arbejdspladser med over 250 ansatte har en blind eller stærkt svagsynet medarbejder ansat i øjeblikket. Det samme gælder blot 2 pct. af de mindste arbejdspladser med under 10

²⁶ Tabel 10.

²⁷ Tabel 11.

²⁸ Tabel 12.

²⁹ Se tabel 13 og 14.

³⁰ Tabel 15.

ansatte. Dette forklares dog delvist ved, at sandsynligheden for at have en blind eller stærkt svagsynet medarbejder er større, jo større virksomheden er. Derudover har store virksomheder typisk også en mere formaliseret struktur, hvor der findes en HR-afdeling, som kan varetage de udfordringer, der kan være i forhold til at søge om hjælpemidler eller tilskud.

Holdninger til blinde og stærkt svagsynede medarbejdere

At afdække de bekymringer, som danske arbejdsgivere kan have i forhold til at ansætte blinde og stærkt svagsynede medarbejdere, og som kan udgøre en barriere for ansættelse, er et af de vigtigste mål med nærværende undersøgelse. I det følgende vil arbejdsgivernes holdninger således kortlægges. Både de holdninger, der kommer til udtryk, når de skal tage stilling til en række påstande om blinde og stærkt svagsynede inden for de forskellige områder, hvor bekymringen for at ansætte kan vise sig, og når de i stedet for konkrete påstande skal reflektere over en mere abstrakt betænkelighed.

Direkte holdninger

Som det fremgik af rapportens metodeafsnit, er der opstillet 10 udsagn med henblik på at indfange arbejdsgivernes direkte holdninger til blinde og stærkt svagsynede medarbejdere inden for tre forskellige områder, hvor deres bekymring for ansættelse kunne vise sig. Udsagnene inden for de tre områder lyder:

Kompetencer:

- Blinde og stærkt svagsynede har typisk ikke de påkrævede faglige kompetencer.
- Blinde og stærkt svagsynede har svært ved at varetage nye jobfunktioner.
- Blinde og stærkt svagsynede er mindre effektive end personer uden synshandicap.

Økonomi:

- Blinde og stærkt svagsynede har brug for kortere arbejdsdage sammenlignet med personer uden synshandicap.
- Blinde og stærkt svagsynede vil forårsage en merudgift.
- Blinde og stærkt svagsynede har flere sygedage end personer uden synshandicap.
- Øvrige ansatte skal yde mere, hvis der ansættes en blind eller stærkt svagsynet medarbejder.
- Det er vanskeligt at fyre en blind eller stærkt svagsynet, hvis det blev nødvendigt.

Social:

- Blinde og stærkt svagsynede har svært ved at indgå i det sociale fællesskab på arbejdspladsen.
- Blinde og stærkt svagsynede har mange praktiske udfordringer i hverdagen.

Det helt overordnede resultat er, at det kun er en ganske lille andel af arbejdsgiverne, der er enige i udsagnene og dermed udtrykker direkte negative holdninger til blinde og stærkt svagsynede medarbejdere. På samtlige spørgsmål er det blot mellem 1 og 12 pct., der angiver, at de er "helt" eller "delvist" enige³¹. Eneste undtagelse er det sidste udsagn: "Blinde og stærkt svagsynede har mange praktiske udfordringer i hverdagen", som 42 pct. af arbejdsgiverne er enige i. Dette vidner ikke nødvendigvis om et forbehold over for blinde og stærkt svagsynede medarbejdere, men vedrører formentlig en gængs opfattelse af, at der er visse barrierer, når man er synshandicappet, og en manglende viden om, hvordan disse barrierer kan overkommes.

³¹ Tabel 16.

De udsagn, der afvises mest kategorisk, er dem, der vedrører blinde og stærkt svagsynedes faglige og sociale kompetencer: 35 pct. er helt uenige i udsagnet: "Blinde og stærkt svagsynede har typisk ikke de påkrævede faglige kompetencer", og hele 58 pct. er helt uenige i, at blinde og stærkt svagsynede har svært ved at indgå i det sociale fællesskab på arbejdspladsen. Det er heller ikke en bekymring for større fravær blandt blinde og stærkt svagsynede medarbejdere, der kendetegner arbejdsgiverne: Næsten halvdelen (46 pct.) afviser klart, at blinde og stærkt svagsynede skulle have flere sygedage.

Samlet viser det, at arbejdsgiverne tilsyneladende ikke er særligt skeptiske eller bekymrede i forhold til at ansætte en medarbejder med synshandicap, hverken når det gælder deres faglige eller sociale kompetencer, eller om de på den ene eller anden måde vil udgøre en omkostning for arbejdspladsen. Dette skal naturligvis ses i lyset af, at der er tale om følsomme spørgsmål, jf. metodeafsnittet, som kan gøre det vanskeligt for arbejdsgiverne at besvare. At der er en stor andel, der faktisk har valgt at svare "ved ikke" eller placere sig i midterkategorien "hverken enig eller uenig", kunne godt tyde på dette. På de fleste udsagn gælder dette godt og vel halvdelen af arbejdsgiverne. Undtagelsen er igen udsagnet om blinde og stærkt svagsynedes evner til at indgå socialt på arbejdspladsen, hvor det er 25 pct., der enten svarer "ved ikke" eller "hverken enig eller uenig". Men det kan i lige så høj grad vidne om, at arbejdsgiverne simpelthen aldrig har gjort sig tanker om blinde og stærkt svagsynede som medarbejdere og derfor ikke har en holdning til det.

Forskelle i holdninger

Omend de negative holdninger generelt er begrænsede, forekommer der visse forskelle i, hvilke arbejdsgivere der udtrykker størst grad af negativitet over for blinde og stærkt svagsynede medarbejdere. Ses der først på sektor, står det klart, at arbejdsgivere i den private sektor udtrykker lidt – men statistisk signifikant – større bekymring end arbejdsgivere i den offentlige³². På en samlet skala fra 1 til 5, hvor 5 udtrykker størst grad af negative holdninger, scorer arbejdsgiverne fra den private sektor 2,44, mens de fra den offentlige blot scorer 2,18³³. Og det er på alle tre områder, at arbejdsgiverne fra det private er lidt mere negative. Separate skalaer for hvert af områderne viser, at de private arbejdsgivere ligger signifikant højere på dem alle tre³⁴. Opdeles der på brancher inden for den private sektor, er det her værd at notere, at med forbehold for, at det baserer sig på et lille antal besvarelser, så er de negative holdninger i brancherne "social og sundhed" og "handel" under gennemsnittet for hele den private sektor, hvor den i brancher som "bygge og anlæg", "industri", "transport" samt "landbrug og fødevarer" er over³⁵. Der forekommer også forskel på tværs af arbejdspladsens størrelse. Jo mindre en arbejdsplads er, jo højere scorer den på den samlede skala³⁶. De små arbejdspladser, med under 10 ansatte, skiller sig således signifikant ud fra de øvrige som dem, hvor negativiteten med et gennemsnit på 2,4 er størst.

Ses der på karakteristika for arbejdsgiverne, forekommer der også forskelle her. Ses der først på køn, så er mandlige arbejdsgivere generelt lidt mere negative end de kvindelige. Mændene scorer i snit 2,3 på skalaen mod 2,2 blandt kvinderne³⁷. Der er tale om en mindre, men statistisk signifikant, forskel. Ses der på de tre områder, er det i forhold til holdningen til de faglige og sociale kompetencer – og altså ikke økonomi – at

³² Tabel 17.

³³ Skalaen udtrykker respondenternes gennemsnitlige besvarelse på de 10 spørgsmål, hvor 1 angiver "helt enig" og 5 "helt uenig". Fordi det intuitivt giver mest mening sådan, er skalaen efterfølgende vendt om, således at en højere score angiver højere grad af negative holdninger. For de, der har svaret "ved ikke" på nogle af spørgsmålene, beregnes gennemsnittet blot på baggrund af de øvrige spørgsmål.

³⁴ Tabel 18.

³⁵ Tabel 19.

³⁶ Tabel 20.

³⁷ Tabel 21.

kønnene adskiller sig³⁸. Hvad gælder alder, er der ikke signifikante forskelle³⁹, og der er heller ikke store forskelle, når der ses på uddannelse. Der er en tendens til, at de negative holdninger mindskes, som uddannelse stiger, men det er faktisk blandt dem uden uddannelse ud over skoleuddannelsen, at negativiteten er mindst⁴⁰. Ikke så overraskende mindskes de negative holdninger også i takt med, at erfaringen med personer med synshandicap stiger. De arbejdsgivere, der har eller har haft blinde og stærkt svagsynede medarbejdere på arbejdspladsen, er signifikant mindre negative end dem, der ikke har erfaring: På den samlede skala scorer arbejdsgivere med erfaring 2,07, mens arbejdsgivere uden scorer 2,26⁴¹.

Betæneligheder ved ansættelse af blinde og stærkt svagsynede

I dette afsnit gives der indblik i den mere indirekte måling af arbejdsgivernes holdning til blinde og stærkt svagsynede medarbejdere. Det drejer sig, som allerede beskrevet, om i hvilken udstrækning arbejdsgiverne ville være betænkelige ved at ansætte en blind eller stærkt svagsynet medarbejder. De arbejdsgivere, der har erfaring med at ansætte en blind eller svagsynet medarbejder, er blevet spurgt, om de var betænkelige den gang, de ansatte vedkommende⁴².

Til trods for at kun et fåtal af arbejdsgiverne erklærede sig enige i de konkrete udsagn om en række områder, hvor ansættelse af en blind eller stærkt svagsynet person kunne ses som en udfordring, er det alligevel hen mod halvdelen af dem, der tilkendegiver en generel betænelighed i forbindelse med ansættelse af en person med synshandicap. Når der spørges til, om de var eller ville være betænkelige ved at ansætte en blind eller stærkt svagsynet person, svarer 44 pct. "ja" til dette⁴³.

Forskelle i betæneligheden

Dog er der væsentlig forskel på de arbejdsgivere, der svarer på spørgsmålet ud fra erfaring, og så de, der svarer hypotetisk. Som ovenfor, hvor erfaring havde en positiv effekt på holdningerne, er det også tilfældet med betæneligheden. Således er det blot 5 pct. af de arbejdsgivere, der selv har været med til at ansætte en blind eller stærkt svagsynet, der angiver, at de var betænkelige. For de arbejdsgivere, der ikke har en synshandicappet person ansat, er det 46 pct. Der er således stor forskel på betæneligheden mellem respondenter, som har ansat en blind eller stærkt svagsynet medarbejder, og respondenter, der ikke har⁴⁴.

Om det så er den manglende betænelighed, der har ført til ansættelse, eller om betæneligheden indledningsvist har været til stede, men at arbejdsgiveren nu er af anden opfattelse, er dog ikke til at sige. Begge dele kan være i spil. Der er formentlig tale om en iterativ proces, hvor erfaringer med blinde og stærkt svagsynede medarbejdere fører til mindre betænelighed over for ansættelse af målgruppen og omvendt, og at mindre betænelighed kan føre til erfaringer med ansættelse, idet en medarbejder med ansættelseskompetence må nedbryde sine betæneligheder i en sådan grad, at det er muligt at ansætte en blind eller stærkt svagsynet medarbejder for at kunne opnå erfaringerne.

³⁸ Tabel 22.

³⁹ Tabel 23.

⁴⁰ Tabel 24.

⁴¹ Tabel 25.

⁴² For uddybende forklaring på betænelighedsspørgsmålene se Nielsen, Rasmussen & Borregaard 2017: 78-79.

⁴³ Tabel 26.

⁴⁴ Tabel 26.

Slutteligt kan det fremhæves, at der også her er en mindre forskel på den offentlige og private sektor. Igen er det i den private, at forbeholdene er flest. Således er det 48 pct. af arbejdsgiverne fra det private, der angiver, at de var eller ville være betænkelige, mod 42 pct. blandt arbejdsgiverne fra det offentlige⁴⁵.

Hvorfor betænkelig?

Men hvordan forklarer arbejdsgiverne denne betænkelighed? Som allerede påpeget i rapportens metodeafsnit, følger der til spørgsmålene om betænkelighed en åben svarkategori, hvori arbejdsgiverne bedes uddybe deres svar med en kommentar. Kodes og optælles disse åbne svar, viser det sig, at de næsten alle sammen vedrører en opfattelse af, at blinde eller stærkt svagsynede slet ikke ville kunne varetage et job på deres arbejdsplads⁴⁶. I alt 92 pct. af arbejdsgiverne beskriver med egne ord, enten at de med sikkerhed ved, at en blind eller stærkt svagsynet ikke ville kunne varetage et job på arbejdspladsen – det gælder hele 62 pct. – eller de formulerer sig lidt blødere ved at stille sig tvivlende. Det gælder de resterende 30 pct.⁴⁷

En del af forklaringen på den store andel skal givetvis findes i, at der i spørgeskemaet forud for spørgsmålene om betænkelighed er spurgt ind til, om der er jobfunktioner på arbejdspladsen, der kan varetages af en blind og svagsynet⁴⁸. Dermed er arbejdsgiverne blevet sporet ind på denne problematik, og det bliver en oplagt forklaring på deres betænkelighed. Dog er det alligevel slående, hvordan de kvalitative besvarelser bærer præg af, at arbejdsgiverne ikke kan se for sig, hvordan en blind eller stærkt svagsynet skulle kunne varetage en stilling hos dem. En daglig leder af en tandklinik skriver eksempelvis:

”Tandlægearbejdet kræver et godt syn. Jeg forestiller mig ikke, at man kan udføre arbejdet som blind eller svagsynet.”

En offentligt ansat souschef beskriver sin betænkelighed således:

”Arbejdet på arbejdspladsen baseres på kontakt til borgere i eget hjem, som har behov for vejledning og støtte (hjemmevejledning) og kræver, at medarbejdere transporterer sig rundt i kommunen til flere besøg hos mennesker med behov for støtte i løbet af en arbejdsdag.”

Også i den private sektor handler en del af betænkelighederne ikke så overraskende om det konkrete, praktiske arbejde, som en person med synshandicap ikke kan varetage. En værkstedschef skriver kort og godt:

”Tænker, at det vil være svært at have en svagsynet til at reparere biler.”

En vognmand, der ikke er helt tilfreds med at være blevet udtrukket til spørgeskemaundersøgelsen, skriver endvidere:

”Hvordan tror I, det vil gå at sende en blind ud som chauffør på en lastbil? I skulle måske have undersøgt, hvilke virksomheder I beder besvare det her spørgeskema.”

Hvorfor ikke betænkelig?

⁴⁵ Tabel 27.

⁴⁶ Se Nielsen, Rasmussen & Borregaard 2017:81-82.

⁴⁷ Tabel 28.

⁴⁸ Resultaterne af dette spørgsmål afrapporteres i et selvstændigt afsnit.

De arbejdsgivere, som ikke var eller ville være betænkelige, nævner først og fremmest, at det skyldes, at der i ansættelsen er fokus på faglige kompetencer⁴⁹. Det er de faglige kompetencer i forhold til den givne opgave, der er fokus på, og kan de varetages trods handicap, er det ikke en barriere for ansættelse. 37 pct. af arbejdsgiverne, der ikke var eller ville være betænkelige, giver en begrundelse, der kredser om dette. En mand i 40'erne, der er leder i det offentlige, udtrykker det således:

”Det afhænger jo i høj grad af personens kompetencer og arbejdsområder. Hvis de rette kompetencer er til stede, og arbejdet kan tilrettelægges således, at det uden problemer kan varetages af en blind eller stærkt svagsynet medarbejder, så er der jo ingen problemer.”

Citatet eksemplificerer, hvordan kompetencerne er vigtige for, om en blind eller stærkt svagsynet kan varetage en jobfunktion på vedkommendes arbejdsplads. Det viser dog samtidig, at velvilje og fleksibilitet fra arbejdsgiverens side kan have betydning. Manden, der også er helt uenig i de 10 udsagn om blinde og stærkt svagsynede, og som er kendetegnet ved at have en blind eller stærkt svagsynet i sin omgangskreds, udtrykker også velvillighed i forhold til at tilrettelægge arbejdet på en sådan måde, at det kan lade sig gøre for en blind at varetage det. En sådan velvillighed udtrykkes ikke af alle arbejdsgivere i de åbne besvarelser. Der forstås match mellem kompetencer og jobfunktion mere snævert.

Som næsthyppigste årsag til, at de ikke var eller ville være betænkelige, peger arbejdsgiverne på, at jobfunktionen ikke kræver syn, eller at jobfunktionerne kan klares med forskellige hjælpemidler⁵⁰. Dette gælder 28 pct. Dermed peger de på præcis det samme som de betænkelige: Det afgørende er, om arbejdsgiveren kan se for sig, at der er jobs, der kan varetages af en blind eller stærkt svagsynet.

Yderligere begrundelser for ikke at være betænkelig i en ansættelse af blinde og stærkt svagsynede er, at respondentens arbejdsplads tidligere har haft positive erfaringer med målgruppen. Dette er begrundelsen for 6 pct. af respondenterne⁵¹. Disse kommentarer validerer de tidligere resultater, som viser en statistisk sammenhæng mellem arbejdsgivere, som har erfaring med blinde og stærkt svagsynede og betænkelighed. En statsansat mand på mellem 51-60 år skriver som begrundelse for ikke at være betænkelig:

”Vi har gode erfaringer med blinde medarbejdere.”

Vedkommende har svaret ”nærmest uenig” eller ”helt uenig” til alle holdningsspørgsmålene og angiver derfor en positiv holdning til blinde og stærkt svagsynede medarbejdere.

Viden om lovgivning, løntilskud og støtteordninger

Som det var tilfældet med holdninger, er også arbejdsgivernes viden om blinde og stærkt svagsynede medarbejdere af betydning for, hvordan de betragter mulighederne for ansættelse. Dette afsnit vil afdække arbejdsgivernes viden om gældende lovgivning i relation til personer med handicaps og diskrimination på arbejdsmarkedet generelt samt deres viden om de løntilskudsmuligheder og støtteordninger, der findes, og som kan være en både økonomisk og praktisk tilskyndelse til ansættelse.

⁴⁹ Tabel 29.

⁵⁰ Tabel 29.

⁵¹ Tabel 29.

Viden om lovgivning

Den første lov er lov om kompensation til handicappede i erhverv til personer med handicaps på offentlige arbejdspladser, og det er derfor kun arbejdsgivere fra den offentlige sektor, der er blevet spurgt, om de kender til den. Loven tilsiger, at hvis en offentlig arbejdsplads modtager to ansøgninger, som er lige kvalificerede, og den ene ansøger har et handicap, vil denne person skulle ansættes, grundet fortrinsretten. Her viser det sig imidlertid, at kendskabet kunne være bedre. Lidt mere end halvdelen, mere præcist 55 pct. af arbejdsgiverne i den offentlige sektor, har hørt om denne lov⁵². Muligheden for, at lovgivningen kan virke efter hensigten, er dermed også begrænset.

Anderledes ser det ud med lov om forbud mod diskrimination på arbejdsmarkedet, som langt de fleste arbejdsgivere kender til. Dette gælder hele 85 pct. Dog med en signifikant forskel på arbejdsgivere inden for den offentlige og private sektor. Hvor andelen blandt dem fra den offentlige sektor er 87 pct., er den således blot 78 pct. for dem fra den private⁵³.

Viden om løntilskud og støtteordninger

Når det gælder de muligheder, der ligger i ansættelsesformer med tilskud, og andre støttemuligheder, der findes for at hjælpe personer til at komme ind eller blive fastholdt på arbejdsmarkedet, er det kendetegnende, at arbejdsgivernes viden også her kunne være bedre. I spørgeskemaet er der spurgt ind til følgende:

Ansættelsesformer med tilskud:

- Løntilskud til ansættelse af ledige
- Løntilskud til ansættelse af førtidspensionister (skånejob)
- Fleksjob
- Løntilskud til ansættelse af nyuddannede med handicap (isbryderordning)

Støtte til medarbejderen:

- Tilskud til personlig assistance
- Tilskud til arbejdspladsindretning
- Tilskud til hjælpemidler

Viden om ansættelsesformer med tilskud

Når det gælder de forskellige ansættelsesformer med tilskud, er ikke kun kendskabet, men også erfaringen generelt forholdsvis stor blandt arbejdsgiverne. Men det varierer betydeligt på tværs af ansættelsesformerne. Fleksjob er det, som flest arbejdsgivere har erfaring med: Hele 62 pct. har gjort brug af ordningen – og yderligere 21 pct. angiver, at de ganske vist ikke har gjort brug af ordningen, men har et godt kendskab til den. Samme tendens ses, når det gælder løntilskud til ledige og førtidspensionister. Dog er erfaringen med ansættelse af pensionister med løntilskud klart den mindste: Kun 28 pct. af arbejdsgiverne har gjort brug af ordningen mod 57 pct., der har gjort brug af løntilskud til ledige⁵⁴.

Et meget anderledes billede tegner sig imidlertid for isbryderordningen. Isbryderordningen er en støtteordning, der har til hensigt at give nyuddannede personer med handicap mulighed for at opnå erhvervserfaring inden for deres fag. Knap 40 pct. af arbejdsgiverne angiver, at de ikke har hørt om ordningen, og yderligere

⁵² Tabel 30.

⁵³ Tabel 31.

⁵⁴ Tabel 32.

omtrent 30 pct. angiver, at de har hørt om ordningen, men ikke kender til de nærmere betingelser for dens indhold⁵⁵. Taget i betragtning, at mange arbejdsgivere formentlig vil vægre sig lidt ved at tilkendegive, at de ikke kender ordningen, er det meget plausibelt, at en del af dem, der har svaret, at de har hørt om ordningen, men ikke kender betingelserne, reelt set ikke kender til den. Uanset er det dog tydeligt, at den ansættelsesform med tilskud, der er direkte målrettet nyuddannede personer med handicap, er den, der er mindst kendskab til blandt arbejdsgiverne.

Viden om støtte til medarbejderen

Ses der i den forlængelse på arbejdsgivernes viden om mulighederne for støtte til handicappede medarbejdere, er den her lige så begrænset. Hen mod 70 pct. af arbejdsgiverne kender slet ikke til eller har blot hørt om mulighederne for støtte til personlig assistance eller indretning på arbejdspladsen⁵⁶. Kendskabet til mulighederne for tilskud til hjælpemidler er en lille smule større: 19 pct. af arbejdsgiverne har gjort brug af ordningen, men det er stadig knap 60 pct., der slet ikke kender til eller blot har hørt om denne⁵⁷. Der er således en stor mangel på viden om de muligheder, der er for støtte til medarbejderen og arbejdspladsen.

Forskel i viden

Ses der på, hvor vidensniveauet er lavest, viser der sig igen at være forskel på arbejdsgiverne inden for den offentlige og private sektor. Lægges de i alt syv vidensspørgsmål om både ansættelsesformer med tilskud samt støtteordninger sammen til en skala på samme måde som holdningsspørgsmålene, får vi tilsvarende en skala, der går fra 1-5, hvor 5 angiver størst grad af viden⁵⁸. På denne skala er gennemsnittet for arbejdsgivere i den private sektor 2,88 mod 3,41 for arbejdsgivere i den offentlige sektor⁵⁹. Dette er naturligvis udtryk for, at der er flere arbejdsgivere i det offentlige, der har erfaring med blinde og stærkt svagsynede medarbejdere, men ses der udelukkende på andelen, der aldrig har hørt om støtteordningerne, så er den konsekvent større blandt arbejdsgiverne i det private. Når det gælder de forskellige ansættelsesformer, så er der som allerede nævnt, med undtagelse af isbryderordningen, meget få, der slet ikke har hørt om disse, men både når det gælder isbryderordningen samt mulighederne for støtte til handicappede medarbejder, er andelen, der ikke har hørt om disse, omtrent dobbelt så stor blandt arbejdsgivere fra den private sektor i sammenligning med arbejdsgivere fra den offentlige⁶⁰.

Ses der nærmere på den private sektor, viser det sig, at der er forskel på mængden af viden om ansættelsestyper i de forskellige brancher. Lavest vidensniveau findes inden for "bygge og anlæg", "landbrug og fødevarer", "industri" samt "privat service", som alle ligger under gennemsnittet på 2,88 for private arbejdspladser⁶¹.

Slutteligt er der også forskel på tværs af arbejdspladsernes størrelse. Ligesom det var på de mindre arbejdspladser, at negativiteten over for blinde og stærkt svagsynede medarbejdere var størst, er det også her, at vidensniveauet er lavest. Igen er det de små arbejdspladser med under 10 ansatte, der skiller sig mest ud: hvor gennemsnittet på videnskalaen for samtlige arbejdsgivere er 3,27, er det for arbejdsgivere på de

⁵⁵ Tabel 32.

⁵⁶ Tabel 33.

⁵⁷ Tabel 33.

⁵⁸ I vidensspørgsmålene er der kun 4 kategorier og ikke 5 som i holdningsspørgsmålene, men for kontinuitetens skyld ganges skalaen op.

⁵⁹ Tabel 34.

⁶⁰ Tabel 35.

⁶¹ Tabel 36.

mindste arbejdspladser blot 2,85⁶². Igen spiller det ind, at jo større en arbejdsplads er, jo større er sandsynligheden for, at der er viden om forskellige ordninger – og i øvrigt at denne viden overhovedet er relevant at indhente for arbejdspladsen. Det ændrer dog ikke ved, at de små arbejdspladser ikke har det store kendskab til de muligheder, der findes.

Hvor kommer denne viden fra?

De arbejdsgivere, der i spørgeskemaet har tilkendegivet, at de har hørt om mindst en af de tre ordninger, der har til formål at støtte medarbejderen, er blevet yderligere spurgt om, hvor de har denne viden fra. Her har arbejdsgiverne haft mulighed for at give flere svar. Det, som de fleste af dem peger på, som kilde til viden om støtteordninger, er personer fra deres arbejdsplads eller øvrige faglige netværk⁶³. 36 pct. af de arbejdsgivere, der har kendskab til mindst en af de tre nævnte ordninger, angiver dette. Også jobcentrene fremstår som en vigtig informationskilde. Dette gælder for 32 pct. af arbejdsgiverne, der har viden om mindst én støtteordning. 12 pct. af arbejdsgiverne tilkendegiver, at de har deres viden fra en person med handicap i deres eget netværk, og yderligere 16 pct. angiver deres øvrige netværk som kilde. 14 pct. svarer, at de har deres viden fra interesseorganisationer eller fagforeninger.

Arbejdsgiverne med viden om mindst én af støtteordningerne er ydermere spurgt ind til, hvorvidt de selv har opsøgt deres viden eller ej. Her er det knap 40 pct., der angiver, at de selv har opsøgt den, og knap 60 pct., der angiver, at de ikke selv har opsøgt den. De resterende har svaret "ved ikke". Her er der imidlertid ikke den store forskel på arbejdsgiverne i den offentlige og private sektor. En lidt større andel af arbejdsgiverne i den offentlige sektor har selv opsøgt deres viden, men dette er ikke statistisk signifikant⁶⁴.

Det interessante er her, at viden om støttemulighederne faktisk når ud til i hvert fald nogle af arbejdsgiverne, selvom de ikke selv har opsøgt den. Og det ser ud til, at hvor de, der selv har opsøgt deres viden, i højere grad får den ved at henvende sig til jobcentrene, i sammenligning med dem, der ikke selv har opsøgt den, så får de, der ikke selv aktivt har søgt efter viden, den tilsyneladende igennem deres netværk. Både det faglige netværk, men også igennem deres øvrige netværk og igennem det personlige kendskab til en med et handicap⁶⁵.

Sammenhæng mellem viden og holdninger

Et væsentligt resultat i denne undersøgelse er, at der er en sammenhæng mellem holdningen til blinde og stærkt svagsynede og viden både om lovgivning og om de forskellige ansættelsesformer og støtteordninger. Dette gælder både den direkte holdning, udtrykt igennem de 10 udsagn om blinde og stærkt svagsynede, og den holdning, der udtrykkes igennem betænkelighed.

Ses der først på udsagnene, står det klart, at der er en svag, men signifikant sammenhæng, hvor jo mindre viden arbejdsgiverne har, desto mere tilbøjelige til at være skeptiske er de. Dette gælder den samlede videnskala bestående af syv spørgsmål om ansættelsesformer og støtteordninger, der har signifikant sammenhæng med holdningsskalaen fra tidligere afsnit⁶⁶. Ses der på vidensspørgsmålene enkeltvis, er der for dem alle, med undtagelse af kendskab til isbryderordningen, en signifikant tendens til, at jo mindre viden

⁶² Tabel 37.

⁶³ Tabel 38.

⁶⁴ Tabel 39.

⁶⁵ Tabel 40.

⁶⁶ Tabel 41.

arbejdsgiveren har, desto mere tilbøjelig er vedkommende til at være skeptisk. Det samme gælder viden om loven om diskrimination, hvor der er en ret lille, men dog signifikant sammenhæng⁶⁷.

Det samme billede gør sig gældende i spørgsmålet om, arbejdsgiveren ville være betænkelig ved ansættelse af en blind eller stærkt svagsynet medarbejder. Jo mindre viden arbejdsgiveren har om ansættelsesformer og støtteordninger, jo mere betænkelig vil vedkommende også være⁶⁸. Også manglende kendskab til lovgivningen har sammenhæng med graden af betænkelighed⁶⁹. De arbejdsgivere, der kender lovgivningen, ville være mindre betænkelige ved at ansætte en blind eller stærkt svagsynet end dem, der ikke kender den.

Denne sammenhæng ses dog ikke, når det gælder de arbejdsgivere, der rent faktisk har erfaring med ansættelse af blinde eller stærkt svagsynede, og som har svaret på, om de i den situation var betænkelige eller ej⁷⁰. Dette kan skyldes, at netop denne gruppe af arbejdsgivere er forholdsvis lille, hvorfor resultaterne ikke er statistisk signifikante, men det kan også skyldes, at gruppens erfaringer med ansættelse af blinde og stærkt svagsynede gør, at de har opnået en viden, uagtet om de angiver, at de var eller ikke var betænkelige under ansættelsen.

Således viser det sig, at der er en sammenhæng mellem vidensniveau og holdningen til blinde og stærkt svagsynede. Igen kan spørgsmålet om kausalitet dog ikke helt slås fast: Er det den større grad af viden, der reducerer de negative holdninger og betænkeligheden, eller er det fraværet af negative holdninger og betænkelighed, der gør, at man opsøger viden? Mest sandsynligt er der tale om en vekselvirkning, hvor de gensidigt forstærker hinanden. Viden om de muligheder, man har som arbejdsgiver for at støtte en blind eller stærkt svagsynet medarbejder, må alt andet lige gøre det mere sandsynligt, at vedkommende ser ansættelse som en mulighed. Og som det skal fremgå senere i rapporten, er mere viden noget, arbejdsgiverne selv efterspørger.

Forestillinger om jobfunktioner

Som det fremgik af afsnittet om betænkeligheder i forbindelse med ansættelse af blinde og stærkt svagsynede, er det især arbejdsgivernes syn på, hvilke jobfunktioner der kan og ikke kan varetages af blinde og stærkt svagsynede, der har betydning. Dette kom frem i det åbne spørgsmål, hvor arbejdsgiverne blev bedt om at uddybe, hvorfor de ville være betænkelige ved at ansætte en blind eller svagsynet person. I spørgekemaundersøgelsen er der også stillet spørgsmål til netop deres opfattelse af, hvilke jobfunktioner blinde og stærkt svagsynede kan varetage. Der spørges først til, om der på deres arbejdsplads findes jobfunktioner, som vil kunne varetages af blinde eller stærkt svagsynede, og de arbejdsgivere, der har svaret bekræftende, bedes uddybe, hvilke jobs der er tale om. Resultaterne af dette fremgår i det følgende.

Er der jobs, der kan varetages af en blind eller stærkt svagsynet?

Til spørgsmålet om, hvorvidt der er jobs, der kan varetages af en blind eller stærkt svagsynet, er det hver fjerde arbejdsgiver, der giver et positivt svar. 25 pct. tilkendegiver, at der på deres arbejdsplads er en jobfunktion, der ville kunne varetages af en blind eller stærkt svagsynet person. 41 pct. af dem svarer "nej", og så meget som 35 pct. svarer "ved ikke"⁷¹. Dette vidner om, dels at dette er noget, mange arbejdsgivere ikke

⁶⁷ Se tabel 42.

⁶⁸ Tabel 43.

⁶⁹ Tabel 44.

⁷⁰ Tabel 45.

⁷¹ Tabel 46.

har gjort sig de store overvejelser om, dels at de ikke har indblik i, hvilke jobs blinde og stærkt svagsynede kan bestride.

Som det har været tilfældet med holdninger og viden, er der også her forskel på arbejdsgiverne fra den offentlige og private sektor. Der er signifikant flere i den private sektor, der klart afviser at have jobs, der kan varetages af personer med synshandicap⁷². Således er det blot 16 pct. af arbejdsgiverne fra den private sektor, der mener, at de har jobfunktioner, der kan varetages af en blind eller stærkt svagsynet. Og igen er der brancheforskelle: Hvor brancherne "undervisning og forskning", "offentlig service", kontor og kommunikation" og "social og sundhed" ligger over gennemsnittet, ligger brancherne "landbrug og fødevarer", "privat service", "handel" og "transport" under.⁷³ Disse brancheforskelle har, som det også skal fremgå nedenfor, sin sammenhæng med arbejdsgivernes forestillinger om, hvilke jobs blinde og stærkt svagsynede praktisk set kan varetage.

Yderligere ses det, at større arbejdspladser er mere tilbøjelige til at mene, at der er jobfunktioner, som kan varetages af blinde eller stærkt svagsynede medarbejdere⁷⁴. Igen kan dette forklares med, at de store arbejdspladser typisk vil have flere forskellige jobfunktioner end de små, og dermed vil der være større sandsynlighed for, at arbejdsgiveren tænker, at der også er funktioner, der kan varetages af personer med synshandicap.

Hvilke jobfunktioner kan varetages?

Igennem de kvalitative udsagn, både til det uddybende spørgsmål om, hvilke jobfunktioner der vil kunne varetages, og de øvrige udsagn i forbindelse med betænkkelighed, røbes der meget om arbejdsgivernes forestillinger om, hvilke jobfunktioner blinde og stærkt svagsynede kan og ikke kan varetage.

Der kan i den sammenhæng af analytiske hensyn skelnes mellem tre typer af jobs: Den første er de jobs, hvor det rent objektivt set ikke giver mening at blive ansat med et synshandicap. Det gælder eksempelvis jobbet som lastbilchauffør, jf. tidligere citat. Den anden er de jobs, som de fleste arbejdsgivere betragter som mulige for personer med synshandicap. Det gælder, som det skal fremgå nedenfor, administrativt arbejde. Den sidste er jobs, hvor arbejdsgiverne har forskellige opfattelser af, om de kan varetages af blinde og stærkt svagsynede eller ej.

Den første type er ikke genstand for analyse her, for den røber ikke meget andet end, at der alt andet lige vil være jobs, som er umulige for en blind eller stærkt svagsynet at varetage. Men de to øvrige vil røbe, dels at der generelt er en snæver opfattelse af, hvilke jobs blinde og stærkt svagsynede kan varetage, og dels at der er stor forskel på, hvad arbejdsgiverne anser som umuligt.

Ses der først på, hvilke jobfunktioner arbejdsgiverne mener, at personer med synshandicap vil kunne varetage, så er telefonbetjening og lignende administrative jobs i udpræget grad det, de har i tankerne. Kodes og optælles de kvalitative besvarelser således, viser det sig, at for så meget som halvdelen (49 pct.) så falder jobfunktionen, som arbejdsgiveren mener, at personer med synshandicap vil kunne varetage, inden for kategorien "administration og/eller telefonjob"⁷⁵. Når arbejdsgiverne indtænker personer med synshandicap,

⁷² Tabel 46.

⁷³ Tabel 47.

⁷⁴ Tabel 48.

⁷⁵ Tabel 49.

er det således en ret snæver placering i arbejdspladsens administration. En afdelingsleder fra den offentlige sektor udtrykker det således:

”Administrativt arbejde, samtaler på kontoret. Jeg tænker arbejde i marken kan være vanskeligt ift. transport (vi kræver kørekort) samt at kunne begå sig i fremmede hjem (borgeres hjem).”

En kommunalt ansat teamleder skriver:

”I mit team mener jeg ikke, det kan lade sig gøre, da vi arbejder med skærm hele tiden. Jeg vil dog tro, at det kunne lade sig gøre at ansætte en blind eller svagtseende i andre dele af organisationen – f.eks. med telefonbetjening.”

Citaterne understreger, at der blandt arbejdsgiverne er fremherskende forståelse af, at de jobs, der kan varetages af blinde og stærkt svagsynede, er en form for administrativt kontorarbejde. Citaterne vidner dog også om, at der kan være stor forskel på opfattelsen af, hvad dette administrative arbejde kan bestå af. For nogle arbejdsgivere betragtes arbejde ved en computerskærm som en umulighed: I alt er det 19 arbejdsgivere i undersøgelsen, der nævner, at de vil være betænkelige ved ansættelse af en blind eller stærkt svagsynet medarbejder, grundet arbejde ved skærm/computer. Som det fremgår af det andet citat, forestiller de sig i stedet, at en blind eller svagsynet eksempelvis vil kunne passe telefonen.

Andre, der eksempelvis har viden om hjælpemidler, har en bredere opfattelse af det administrative arbejde, som det fremgår af det første citat. Men hvor den pågældende afdelingsleder ingen betænkeligheder har, når det gælder det administrative arbejde, så er vedkommende noget mere tvivlende, når det gælder mulighederne for, at en blind eller stærkt svagsynet kan bevæge sig rundt til borgere og afholde samtaler.

Det samme ses inden for kategorien ”pædagogik/omsorg/undervisning”. For 15 pct. af de arbejdsgivere, der har angivet, der er jobfunktioner på deres arbejdsplads, der vil kunne varetages af en blind eller stærkt svagsynet medarbejder, er der tale om opgaver, der kan placeres inden for denne kategori⁷⁶. En dagtilbudsleder, der er åben over for at ansætte blinde eller stærkt svagsynede, skriver eksempelvis:

”Mit arbejde i en daginstitution kan godt modtage blinde eller svagtseende, og børn vil sikkert også kunne håndtere, at der er en handicappet person i huset. Men børn er umiddelbare, og derfor sker der noget uforudset en gang imellem, og det sker hurtigt. Hvis en person vil være parat til at indgå på disse betingelser, at der kan ske hændelige uheld, vil det ikke være noget problem. Det handler om gode kolleger og børn.”

En anden dagtilbudsleder, der ville være betænkelig ved ansættelse, skriver imidlertid:

”Vi er en daginstitution, hvor hurtig mobilitet og syn er påkrævet. Eksempel: to voksne på legepladsen til opsyn med 50 børn, hvor er konflikterne, hvad skal der sættes ind med? Eller tur til København, hvor der skal styres 20 børn gennem gader, kontrolløse, fodgængerfelter m.m.”

Citaterne illustrerer, hvorledes den individuelle opfattelse af arbejdsopgaven og af, hvad blinde og stærkt svagsynede formår, kan have stor betydning. De to dagtilbudsledere har ganske forskellige forståelser af blinde og stærkt svagsynedes mulighed for at fungere som pædagog eller pædagogmedhjælper, og om de udfordringer, der naturligvis vil være, er overkommelige eller ej. Her tyder noget på, at det personlige kend-

⁷⁶ Tabel 49.

skab spiller ind på, hvad man forestiller sig kan lade sig gøre: Den første dagtilbudsleder har nemlig selv en person med synshandicap i sin omgangskreds.

Det er således kendetegnende, at der blandt arbejdsgiverne ikke hersker en klar forståelse af, hvilke jobs blinde og stærkt svagsynede rent faktisk kan varetage. Mange kan forestille sig, at administrative jobs, navnlig med hjælpemidler, kan være en mulighed, men derudover synes der at herske tvivl. En tvivl, der bunder i manglende viden og erfaring og sætter sig igennem hos arbejdsgiverne som en betænkelighed.

Dette kommer til udtryk i følgende citat fra en forstander på et opholdssted for sårbare unge, som ville være betænkelige ved at ansætte en blind eller stærkt svagsynet:

”Arbejdet består i at støtte unge med særlige behov – tænker det er en forudsætning, at man kan ”se” de udfordringer, de unge har, og hvor man skal sætte ind med støtten – men måske jeg tager fejl, da jeg ingen erfaring har med blinde og svagsynede?”

En mandlig ungdomsskoleleder, der ganske vist angiver, at han ikke ville være betænkelig ved at ansætte, udtrykker alligevel også usikkerhed om, hvilke jobfunktioner på hans arbejdsplads der vil kunne bestrides af en person med synshandicap:

”Jeg er usikker på, om der er områder hos os, hvor det vil være muligt at arbejde, hvis man er svagsynet.”

I begge tilfælde er der ikke tale om en modvilje. Nærmere tværtimod. Men der hersker en udbredt uvidenhed om blinde og stærkt svagsynede som medarbejdere.

En administrerende direktør i en kommune, der ikke har kunnet svare på, om han ville være betænkelig ved at ansætte og derfor har svaret ”ved ikke” opsummerer dette ved at begrunde sit svar som følger:

”[Jeg, red.] har ikke indsigt og erfaring med blinde/svagsynede!”

Arbejdsgivernes opfattelse af ansvar

Som det foregående har peget på, så er en del af arbejdsgiverne ikke afvisende overfor personer med synshandicap, men de oplever en betænkelighed i forhold til, hvilke funktioner de vil kunne varetage, samt hvad det vil indebære rent praktisk. Det er i den forbindelse centralt, om dette har sin sammenhæng med en grad af ansvarsfølelse og forpligtelse i forhold til at inkludere personer med synshandicap på arbejdsmarkedet. Dette afdækkes i det følgende igennem spørgsmålet om, hvem arbejdsgiverne mener har det primære ansvar for, at blinde og stærkt svagsynede inkluderes, og hvorvidt de mener, at man bør ansætte en blind eller stærkt svagsynet, hvis vedkommende har de rette kompetencer.

Det primære ansvar

Alle arbejdsgivere er spurgt ind til, hvem der har det største ansvar for, at blinde og stærkt svagsynede kommer i arbejde. 27 pct. mener, at ansvaret skal placeres i det offentlige, mens andre 27 pct. mener, at ansvaret skal placeres hos arbejdsgiverne, og kun 12 pct. mener, at det skal placeres hos blinde og stærkt svagsynede selv. Dette varierer signifikant på tværs af sektorer, hvor arbejdsgiverne i den private sektor er

mindre tilbøjelige til at pege på arbejdsgiverne som ansvarshavende end arbejdsgiverne i det offentlige og i stedet mere tilbøjelige til at pege på interesseorganisationer og fagforeninger⁷⁷.

Arbejdsgiverne i den private sektor er også en smule mere tilbøjelige til at svare "ved ikke". Her er det 21 pct., der ikke ved, hvor ansvaret skal placeres, mod 17 pct. blandt arbejdsgiverne i den offentlige sektor. Samlet betyder det, at næsten hver femte arbejdsgiver (19 pct.) ikke har kunnet placere et ansvar⁷⁸. Dette vidner dels om, at der fortsat er tale om noget, som arbejdsgiverne måske ikke har tænkt nærmere over. Det vidner dog også om, at flere af dem mener, at ansvaret netop ikke kan placeres ét sted. Dette kommer til udtryk i et kommentarfelt i forbindelse med spørgsmålet om ansvarsplacering. Her giver flere af dem udtryk for, at der er tale om et ansvar, som de forskellige parter deles om. En souschef ved en musikskole, der ikke selv har de store betænkkeligheder, skriver ligeledes:

"Det er fællesskabets ansvar: Etikken i samfundet, så det er omsat til handling både regeringens, de private og offentlige arbejdsgivere, fagforeninger, meningsdannelses og hr. og fru Hansens, dit og mit ansvar."

Og en afdelingschef i den private sektor, der selv har en blind ansat på sin arbejdsplads, udtrykker det således:

"Det er et samarbejde mellem virksomheder, jobcentre og den arbejdssøgende. Virksomheder ønsker, at det er nemt (intet besvær og bøv!) at ansætte en med særlige behov."

En anden offentlig skoleleder er enig i, at ansvaret er fordelt på flere aktører og peger endvidere på behovet for mere viden:

"En kombination af det offentlige, som skal udbrede info, og arbejdsgiverne, som skal tage ansvaret på sig, når der er et match."

Arbejdsgiveren beskriver her, at der er flere parter involveret, og at et ansvar ikke kan placeres på enkelte aktører. Samtidig gør han opmærksom på, at blinde og stærkt svagsynede faktisk bør ansættes, hvis der er et match, som af ham tolkes som faglige og sociale kompetencer, som er i overensstemmelse med arbejdspladsens efterspørgsel.

Bør man ansætte en blind eller stærkt svagsynet?

Dette leder over til spørgsmålet om, hvor udbredt denne opfattelse er blandt arbejdsgiverne generelt. Som allerede nævnt er der i spørgeskemaet spurgt ind til, hvorvidt arbejdsgiverne mener, at man bør ansætte blinde eller stærkt svagsynede personer, hvis disse har rette kvalifikationer. Hensigten med spørgsmålet har været at afdække, om arbejdsgiverne føler sig forpligtede til at give forrang til personer med synshandicap – under forudsætning af, at kompetencerne er der – med henblik på at hjælpe en gruppe, der har vanskeligt ved at finde fodfæste på arbejdsmarkedet. Her er der dog risiko for, at arbejdsgiverne ikke har forstået spørgsmålet relationelt til ikke-synshandicappede, men udelukkende svaret på, om de ville ansætte en blind eller svagsynet med de rette kompetencer.

⁷⁷ Tabel 50.

⁷⁸ Tabel 50.

Med dette forbehold viser det sig, at 65 pct. af arbejdsgiverne er helt eller nærmest enige i, at hvis en blind eller stærkt svagsynet person besidder de påkrævede kompetencer, bør virksomheden ansætte vedkommende. Og dette gælder både for arbejdsgivere i den offentlige og private sektor. Der er faktisk en tendens til, at de private arbejdsgivere er lidt mere enige end de offentlige, men det er ikke statistisk signifikant⁷⁹. Tolkes spørgsmålet, som det var tiltænkt, er det altså en stor del af arbejdsgiverne, der føler en forpligtelse i forhold til at inkludere personer med synshandicap på arbejdsmarkedet. Men det er dog fortsat uklart, hvor langt de vil gå i forhold til at leve op til denne forpligtelse. Tolkes det, som arbejdsgiverne muligvis har forstået det, så vidner det om, at flertallet af dem trods alt er positive over for blinde og stærkt svagsynede medarbejdere – blot de har de påkrævede kompetencer til at varetage det pågældende job.

Hvad efterspørger arbejdsgiverne?

Et mål med nærværende rapport har også været at afdække, hvad arbejdsgiverne efterspørger med henblik på at ansætte blinde og stærkt svagsynede. De foregående afsnit har vist, at arbejdsgiverne som sådan ikke er skeptiske over for at ansætte, men at de har et forbehold grundet manglende erfaring og viden. I dette afsnit sættes der således fokus på arbejdsgivernes efterspørgsel. Dette gøres dels gennem to lukkede spørgsmål, hvor arbejdsgiverne svarer på, i hvilken grad de mener, at arbejdspladser bør have større mulighed for henholdsvis økonomisk støtte og rådgivning i forbindelse med ansættelse af personer med handicap. Dels gennem det, arbejdsgiverne tilkendegiver i de åbne spørgsmål.

Støtte og rådgivning

Når det drejer sig om efterspørgslen på mere økonomisk støtte samt rådgivning til arbejdspladserne, er det bemærkelsesværdigt, at der er næsten dobbelt så mange, der efterspørger rådgivning i forbindelse med ansættelse af en person med handicap, som der efterspørger større mulighed for økonomisk støtte som fradrag eller tilskud. Umiddelbart ville man vente, at langt de fleste arbejdsgivere ville være enige i, at arbejdspladserne skal have mere økonomisk støtte, men blot 32 pct. er helt eller nærmest enige i dette. Og her er der ikke forskel på tværs af sektorer⁸⁰. Hele 63 pct. af arbejdsgiverne mener til gengæld, at der bør være mere rådgivning i forbindelse med ansættelse af personer med handicap⁸¹. Og heller ikke dette varierer for de to sektorer.

Mere viden

Sammenholdt med tidligere resultater, der pegede på, at deres vidensniveau kunne være højere, efterspørger arbejdsgiverne altså også selv mere viden og rådgivning i relation til at ansætte personer med handicap. Disse resultater fra de lukkede spørgsmål kan også genfindes i de åbne, hvor arbejdsgiverne selv sætter ord på, at de betragter manglende viden som en barriere og selv efterspørger mere information. En statsansat mand skriver således:

”Der er formentlig en betydelig uvidenhed om hjælpemidler/-foranstaltninger samt en betydelig manglende case-baseret viden om, hvor det faktisk er lykkedes at ansætte blinde. En meget målrettet informationsindsats baseret på en konkret case vil være nyttig for mig. Og denne må gerne være suppleret med en faktuel og ærlig beskrivelse af, hvor der er udfordringer i hverdagen.”

⁷⁹ Tabel 51.

⁸⁰ Tabel 52.

⁸¹ Tabel 53.

Vedkommende angiver at kende til langt de fleste støtteordninger og ansættelsestyper, men kender ikke betingelserne for dem. Han er forholdsvist positiv over for blinde og stærkt svagsynede medarbejdere. En kvindelig arbejdsgiver, der ejer en lille, privat virksomhed, skriver endvidere:

”Jeg er nysgerrig på, hvor jeg burde have stødt på informationsmateriale i forhold til vilkår og muligheder for ansættelse af blinde eller svagtseende? Jeg er meget opsøgende i forhold til dette ...”

Arbejdsgiveren beskriver således sig selv som opsøgende, men som hun ser det, findes der ikke nogen let tilgængelig viden. Vedkommende angiver ikke at kende til nogen af de tre former for støtte til medarbejderen og er hverken enig eller uenig i over halvdelen af holdningsspørgsmålene og kan derfor ikke siges at være hverken negativ eller positiv over for blinde og stærkt svagsynede medarbejdere.

De gode historier

Det er dog ikke kun konkret viden, som arbejdsgiverne efterspørger. I de kvalitativt orienterede besvarelser står det klart, at de også efterspørger en anden form for viden, nemlig ”den gode historie” om blinde og stærkt svagsynede på arbejdsmarkedet.

Dette udtrykkes klart i følgende udsagn fra en offentligt ansat afdelingsleder:

”Der mangler klart gode historier i pressen/fagbladene, hvor personlige historier og information til arbejdsgivere mv. er tilgængelig.”

Citatet er ikke enestående og henviser til en efterspørgsel efter mere viden om blinde og stærkt svagsynede som medarbejdere. Ikke blot viden om tilskud og hjælpemidler, men gode historier fra arbejdspladser, der har ansat blinde og stærkt svagsynede medarbejdere, som kan skabe positiv opmærksomhed om gruppen. En anden arbejdsgiver er inde på noget af det samme og peger på, at de negative historier kan gøre skade. Hun kommer med følgende anbefaling:

”Man skal være bevidst om, hvordan målgruppen bliver fremstillet. Socialstyrelsen har i 2016 (2015) udgivet en pjece om målgruppen, og i denne bliver målgruppen beskrevet som meget dårligt fungerende. Det er vigtigt, at de offentlige såvel som private aktører italesætter målgruppen som ressourcestærk.”

Kvinden bag ovenstående citat er ansat i en kommune og beskriver sin stilling som ledende psykolog. Kvinden er nærmest eller helt uenig i langt de fleste holdningsspørgsmål om blinde og stærkt svagsynede og placerer sig derfor som en positiv respondent. Til trods for at vedkommende efterspørger de gode historier, er hun stadig positiv over for blinde og stærkt svagsynede.

Afslutning: Den usynlige medarbejder skal gøres synlig

Ovenstående leder direkte over i denne rapport afsluttende bemærkning. Igennem den samlede analyse af både de lukkede og åbne spørgsmål står det klart, at mange af arbejdsgiverne mangler viden om blinde og stærkt svagsynede. Både konkret viden og rådgivning om eksempelvis støttemuligheder, ansættelsesformer og hjælpemidler, men også en anden form for viden om blinde og stærkt svagsynede: De mangler simpelthen at kunne forestille sig denne gruppe som medarbejdere.

Blinde og stærkt svagsynede fremstår på mange måder som en medarbejdergruppe, som arbejdsgiverne slet ikke har taget stilling til. Dette synes at komme til udtryk igennem de mange ”ved ikke” og neutrale svar,

der er angivet igennem undersøgelsens spørgeskema. Det synes også at komme til udtryk igennem den lidt snævre og i hvert fald usikre forståelse af, hvilke jobs blinde og stærkt svagsynede kan varetage.

Arbejdsgiverne er som sådan ikke skeptiske over for blinde og stærkt svagsynede, men den manglende viden og erfaring betyder, at de har vanskeligt ved at se, hvor en blind eller svagsynet medarbejder kan inkluderes – også selvom de gerne vil tage ansvaret på sig.

Litteraturliste

- Amby, Finn (2014): *Målgruppen der forsvandt – En analyse af handicapområdet position i dansk beskæftigelsespolitik og betingelserne for, at ledige med handicap kan komme i ordinær beskæftigelse*. CCWS, Institut for Statskundskab, Aalborg Universitet.
- Amby, Finn (2015): *Blinde og stærkt svagsynede mellem 18-40 år: forsørgelse, uddannelse og beskæftigelse*. CCWS Working paper no. 2015-88. Aalborg Universitet.
- Bengtsson, Steen, Cayluelas Mateu, Nuri & Høst, Anders (2010): *Blinde og stærkt svagsynede – barrierer for samfundsdeltagelse*. SFI, København.
- Bengtsson, Steen, Clausen, Thomas, Olsen, Bente Marianne & Pedersen, Jane Greve (2004): *Handicap og beskæftigelse – et forhindringsløb?* SFI, København.
- Birch, Piet Juul (2011): *En fod på arbejdsmarkedet – evaluering*. Marselisborg Praksisvidencentret, Dansk blinde Samfund & arbejdsmarkedsstyrelsen. Aarhus C.
- Borregaard, Nicolaj Hove, Nielsen, Alex Skøtt & Rasmussen, Kasper Matias Rodian (2017): *Det blinde paradoks – En undersøgelse af blindes vilkår på arbejdsmarkedet*. Aalborg Universitet.
- Danmarks Statistik: <https://www.statistikbanken.dk/statbank5a/default.asp?w=1600>.
- Dansk Blindesamfund: <https://blind.dk/om-os/presserum/fakta/fakta-om-blinde-og-svagsynede>.
- Jakobsen, Vibeke, Jensen, Søren & Larsen, Mona (2015): *Virksomheders sociale engagement – årbog 2015*. SFI, København K.
- Kommunernes Landsforening (KL): <http://www.kl.dk/Arbejdsgiver--og-lonforhold/Faktaark-De-kommunalt-ansatte-id93186/>.
- Landrø, Monica, Lysberg, Kari & Søvik, Stian Rosenberg (2012): *En analyse av funksjonshemmedes situasjon i arbeidslivet*. Arbejdstilsynet, Kompass Tema nr. 4 2012, Trondheim.
- Larsen, Brian, Schademan, Helle Kløft & Høgelund, Jan (2006): *Handicap og beskæftigelse 2006 – Vilkår og betingelser for handicappede på arbejdsmarkedet*. SFI, København.
- Larsen, Malene Rode & Jan Høgelund (2015): *Handicap og beskæftigelse. Udviklingen mellem 2002-2014*. SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Morgan, Robert L. & Alexander, Melina (2005): The employer's perception: Employment of individuals with developmental disabilities. Department of Special Education and Rehabilitation, Utah State University. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 23, pp. 39-49.
- Peck, Bob & Lynn Trew Kirkbride (2001) Why businesses don't employ people with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 16, pp. 71-75.
- Pedersen, Jacob (2009): "Anbefalinger, jobsamtaler og virksomhedernes valg" i Larsen, Christian Albrekt & Pedersen, Jacob: *Ledighedsparadokset – information, netværk og selektion på arbejdsmarkedet*. Frydenlund.
- Thorsted, Christian K. (2014): *Handicap bør ikke stå i vejen for job*. Pharma. https://www.pharmadanmark.dk/aktuelt/pharma/Documents/2014-januar/Pharma%2001-14_18-19.pdf.

Metodeappendiks

I dette appendiks præsenteres de metoder, der er blevet anvendt i forbindelse med undersøgelsen, fra sampling af arbejdspladser over indsamling af kontaktoplysninger på personaleansvarlige på de udvalgte arbejdspladser til selve dataindsamlingen.

Da formålet med undersøgelsen er at afdække forskelle og ligheder mellem offentlige og private arbejdssteder med hensyn til holdning og praksis vedrørende blinde og stærkt svagsynede medarbejdere, har vi gennemført to selvstændige – men identiske – spørgeskemaundersøgelser i de to grupper. Undersøgelsens *målpopulation* – altså den gruppe, som vi ønsker at udtale os om på baggrund af undersøgelsen – er alle arbejdspladser i Danmark med mindst fem ansatte⁸². De personaleansvarlige fungerer i undersøgelsen som repræsentanter for arbejdsstederne, da de grundet deres ansættelseskompetence og daglige involvering i personalemæssige spørgsmål formodes at have det største kendskab til arbejdspladsens holdning og praksis på området.

Eftersom der er anvendt meget forskellige fremgangsmåder i forbindelse med sampling og indsamling af kontaktoplysninger i de to spørgeskemaundersøgelser, vil disse blive uddybet separat nedenfor. I lyset af, at vi har inddelt vores målpopulation i henholdsvis offentlige og private arbejdssteder, vil vi dog først uddybe vores definitioner af det offentlige og private og dermed, hvordan vi har afgrænset populationen i de to spørgeskemaundersøgelser.

Definition af private og offentlige arbejdssteder

Vi er i vores definition af henholdsvis det offentlige og private inspireret af Danmarks Statistiks (DST) sektorinddeling ud fra de såkaldte sektorkoder⁸³.

Vi definerer på den baggrund den *offentlige sektor* som den del af økonomien, som er under ledelse af politikerne. Den består af offentlig produktion af varer (f.eks. el og fjernvarme) og levering af ydelser (f.eks. folkeskoler, offentlige sygehuse) samt det administrative apparat til regulering af den private sektor (ministerier, politiet, finansstilsyn osv.). Denne sektor leverer således de såkaldte *offentlige goder*. Mængden og karakteren af disse goder er bestemt af de politiske myndigheder og ikke af markedets udbud og efterspørgsel, dvs. at fremstillingen af offentlige gode er bevidst planlagt og politisk bestemt.

I modsætning hertil definerer vi den *private sektor* som privatkapitalistiske virksomheder, der producerer varer og leverer ydelser. Karakteren og mængden bestemmes af markedets udbud og efterspørgsel, og virksomhederne efterstræber normalvis maksimal profit. Dog omfatter sektoren også institutioner og erhvervsdrivende fonde, der ikke drives for at generere profit, men som alligevel opererer på markedsvilkår. Den private sektors ydelser finansieres af forbrugernes betalinger. Desuden tjener virksomhederne penge gennem forskellige former for finansielle spekulationer og offentlig erhvervsstøtte.

Selvom det i langt de fleste tilfælde er uproblematisk at afgøre, om en virksomhed tilhører henholdsvis den offentlige eller private sektor, eksisterer der en række grænseflader mellem de to sektorer. Det tydeligste eksempel herpå er de *selvejende institutioner* (f.eks. gymnasier, universiteter, nogle dagtilbud), der opererer på markedets vilkår og selv står for den organisatoriske ledelse af arbejdspladsen, men som ikke har maxi-

⁸² Dette har været et centralt kriterium ift. udtræk af private virksomheder, men som det skal fremgå har det ikke på samme måde været muligt at håndhæve ift. offentlige, hvor udtrækket ikke på samme måde har været styret af os.

⁸³ Danmarks Statistik har anvendt sektorkoderne siden 1. januar 2013, hvor de afløste de såkaldte funktionskoder. For nærmere information se "Ny sektorkode i beskæftigelsesstatistikkerne": <http://www.dst.dk/ext/arbe/ny-sektorkode>.

mal profit som hovedmål. Dette skal bl.a. ses i lyset af, at de er underlagt en række lovmæssigt stadfæstede politiske målsætninger, f.eks. for kvaliteten, formen og indholdet af undervisningen. Vi har – i overensstemmelse med DST's sektorinddeling – som hovedregel defineret selvejende institutioner som private virksomheder, netop fordi de som nævnt opererer på markedsmæssige vilkår og er ansvarlige for den organisatoriske ledelse af arbejdspladsen. En vigtig undtagelse heraf er dog, når de selvejende institutioner har indgået en driftsaftale med kommunen, som det f.eks. er tilfældet for størstedelen af de selvejende daginstitutioner (f.eks. børnehaver, vuggestuer) og plejehjem. I dette tilfælde har vi defineret arbejdspladsen som offentlig, da institutionen dermed ikke står for den organisatoriske ledelse alene.

Private arbejdssteder

Samplingmetode

Der er i forbindelse med spørgeskemaundersøgelsen blandt private virksomheder anvendt en simpel tilfældig samplingmetode, hvor alle private virksomheder har haft lige stor sandsynlighed for at blive valgt til at indgå i undersøgelsen. Denne samplingmetode er muliggjort af, at næsten alle danske virksomheder er registreret i CVR-registret, hvorfor dette kunne anvendes som stikprøveramme i undersøgelsen. Ud fra denne stikprøveramme blev en bruttostikprøve på i alt 2.000 virksomheder udtrukket. Det skal bemærkes, at personjede virksomheder med en årsomsætning under kr. 50.000,- ikke er forpligtede til at lade sig registrere i CVR-registeret, hvorfor der er en mindre uoverensstemmelse mellem undersøgelsens målpopulation og stikprøve-ramme. Dette antages dog ikke at udgøre et stort problem for undersøgelsens repræsentativitet, da målpopulationen er arbejdspladser med mindst fem ansatte. Selvom langt de fleste virksomheder, der er CVR-registrerede, er private, har en udfordring ved at anvende CVR som stikprøveramme været, at der også er registreret enkelte offentlige virksomheder heri. Dette har vi forsøgt at imødekomme ved at frasortere en række virksomhedsformer og branchekategorier, der kan defineres som offentlige, fra den liste, som vi har udtrukket stikprøven fra⁸⁴. Vi kunne dog ikke undgå, at der var enkelte offentlige arbejdspladser i bruttostikprøven, hvorfor de er blevet frasorteret efterfølgende. Derudover har en udfordring ved at anvende CVR været, at ikke alle virksomheder, der indgår i CVR-registret, eksisterer længere. Også disse er blevet fjernet fra bruttostikprøven, hvorfor den stikprøve, som vi har indsamlet kontaktoplysninger på personaleansvarlige ud fra, er mindre end de oprindelige 2.000.

Fremgangsmåde

Vi har indsamlet kontaktoplysninger på én eller flere personaleansvarlige i de udvalgte private virksomheder. Fremgangsmåden har været at indsamle så mange kontaktoplysninger som muligt via internettet ud fra det ræsonnement, at flere arbejdspladser ville deltage i undersøgelsen, hvis vi undlod at forstyrre dem i deres travle hverdag. Såfremt det ikke var muligt at finde kontaktoplysninger på mindst én personaleansvarlig via internettet, har vi taget telefonisk kontakt til virksomheden. Hvis muligt er der indsamlet en personlig mail på virksomhedens personaleansvarlige. Virksomhedens hovedmail er dog angivet ved små virksomheder med fem-ni ansatte, hvor det ikke var muligt at finde en personlig mail på den personaleansvarlige, eller hvis virksomheden i telefonen henviste til denne, f.eks. fordi virksomheden har en politik om, at personlige kontaktoplysninger ikke må udleveres. I nogle tilfælde er hovedmailen dog også angivet, fordi sekretæren ikke kendte den personaleansvarliges mail eller ikke vidste, hvem der havde personaleansvar (især i store virksomheder). I forlængelse heraf skal det endvidere bemærkes, at der blandt de virksomheder, som vi var

⁸⁴ De frasorterede virksomhedsformer er nr. 230, 235, 245, 250, 260 og 270, mens de frasorterede branchekategorier er nr. 841100, 842500, 842300, 842400, 351100, 351300, 352200, 353000, 360000, 370000, 381100, 381200, 382110, 491000, 522210, 522300, 682010, 682040, 873020 og 932910.

i telefonisk kontakt med, eksisterede meget forskellige opfattelser af, hvad en personaleansvarlig er. Dette antages dog ikke at have stor betydning for projektets gyldighed, da skævhederne ikke er systematiske. Indsamlingen af kontaktoplysninger ved hjælp af internettet er derimod forsøgt foretaget mere systematisk, da oplysningerne er indsamlet ud fra tre forskellige kriterier:

1. Kendskab til den pågældende branche
2. Overordnede stillingsbeskrivelser
3. Den enkelte virksomheds størrelse og struktur

Selvom der således er lagt mere faste kriterier til grund for indsamlingen af kontaktoplysninger via internettet end ved telefonisk kontakt til virksomheden, skal det dog bemærkes, at der ved denne fremgangsmåde er risiko for at indsamle kontaktoplysninger på ledere, der ikke har personaleansvar. Dette kan udgøre en mulig kilde til bortfald i undersøgelsen, såfremt respondenterne undlader at gøre opmærksom herpå.

Som hovedregel er der indsamlet kontaktoplysninger på så mange personaleansvarlige i virksomhederne, som det har været muligt at fremskaffe. Jo større virksomheden er, jo flere kontaktoplysninger på personaleansvarlige er der som hovedregel angivet. Dog skal det bemærkes, at det ikke altid har været muligt at skaffe kontaktoplysninger på mere end én personaleansvarlig i store og mellemstore virksomheder bl.a. grundet gatekeeperproblemer.

En særlig udfordring i tilknytning til indsamling af kontaktoplysninger til den private spørgeskemaundersøgelse har været at sikre *inter-observer validiteten* (dvs. at kontaktoplysninger er indsamlet på en konsistent måde), fordi fire forskellige studentermedhjælpere har indsamlet kontaktoplysninger på personaleansvarlige samtidig. Denne problematik er forsøgt imødekømt ved, at der er udarbejdet en skriftlig guide til, hvordan indsamlingen skulle foregå.

Forud for udsendelsen af spørgeskemaet til de private arbejdspladser blev der endvidere foretaget en rensning af de indsamlede e-mailadresser, således at dubletter, invalide e-mails og e-mails fra virksomheder, der ikke eksisterer længere, blev slettet. I alt bestod den endelige nettostikprøve, som spørgeskemaet blev udsendt til, derfor af 2.039 personaleansvarlige.

Mulige skævheder i data

I alt har 374 eller 18 pct. af de personaleansvarlige i det private besvaret spørgeskemaet. Spørgsmålet er, om disse kan siges at udgøre et tilnærmelsesvis repræsentativt udsnit af målpopulationen, altså private arbejdspladser med mindst fem ansatte. Den nettostikprøve, som spørgeskemaet blev udsendt til, udgør ikke et fuldkomment repræsentativt udsnit af målpopulationen, da nogle brancher som f.eks. landbrugs- og lastvognsbranchen næsten konsekvent afviste at deltage med henvisning til, at det ikke var muligt at ansætte blinde og stærkt svagsynede. Derudover var det ikke muligt at indsamle kontaktoplysninger på personaleansvarlige hos privatpraktiserende læger, da de som hovedregel ikke angiver e-mailkontaktoplysninger på deres hjemmesider, og det ikke er muligt at kontakte dem telefonisk, medmindre man er patient. Derudover er der en overrepræsentation af kontaktoplysninger på personaleansvarlige i mellemstore virksomheder, da små virksomheder ofte afviste at deltage med henvisning til manglende ressourcer, mens bl.a. gatekeepers ofte gjorde det vanskeligt at indsamle kontaktoplysninger på personaleansvarlige i store virksomheder.

Således er nettostikprøven ikke fuldkommen repræsentativ for målpopulationen, og der forekommer også en vis systematik i bortfaldet i forbindelse med selve dataindsamlingen. Ligesom det var tilfældet i forbindelse med indsamlingen af kontaktoplysninger, er der nemlig mange personaleansvarlige, der afviser at deltage, med henvisning til, at det ikke er meningsfyldt at ansætte blinde og stærkt svagsynede i deres branche. Man skal derfor være opmærksom på, at målpopulationens holdning til blinde og stærkt svagsynede formodentlig er mere negativ, end undersøgelsens resultater lægger op til.

Offentlige arbejdssteder

Samplingmetode

Det har ikke været muligt at udtrække stikprøven til spørgeskemaundersøgelsen blandt de offentlige arbejdssteder ud fra tilfældighedsprincippet, som det var tilfældet med de private virksomheder. Dette skal ses i sammenhæng med, at der ikke eksisterer et register svarende til CVR, der kan fungere som dækkende stikprøveramme i forbindelse med sampling af offentlige arbejdssteder. I stedet har vi anvendt den såkaldte *snowball-metode*, hvor kontaktoplysninger genereres kumulativt ved hjælp af kontaktpersoner i det offentlige, der kan henvise til andre kontaktpersoner osv. Der kan som følge heraf ikke på samme måde som i undersøgelsen blandt private arbejdssteder skelnes mellem sampling og indsamling af kontaktoplysninger, da selve samplingen blev foretaget samtidig med indsamlingen af kontaktoplysningerne.

Fremgangsmåde

Den anvendte fremgangsmåde i forbindelse med indsamling af kontaktoplysninger på personaleansvarlige på offentlige arbejdspladser har været at udsende e-mails til alle regioner, kommuner, departementer og styrelser, hvori der blev efterspurgt kontaktoplysninger på personaleansvarlige på alle niveauer. Kontakten til det offentlige foregik ud fra en med kontaktoplysninger på en person fra hver kommune, region, flere departementer og enkelte styrelser, vi blev givet af Dansk Blindesamfund. De resterende styrelser fandt vi selv relevante kontaktoplysninger på. Disse er alle blevet kontaktet i håb om, at de kunne bidrage til genereringen af flere kontaktoplysninger, hvorfor de har fungeret som vigtige gatekeepere i undersøgelsen. Udover regioner, kommuner, departementer og styrelser medtages også virksomheder, hvori staten ejer majoriteten af aktierne, i spørgeskemaundersøgelsen blandt offentlige arbejdssteder, om end de i højere grad end andre offentlige arbejdspladser er styret af en profitmaksimerende logik ligesom de private virksomheder. Indsamlingen af kontaktoplysninger er i denne gruppe foretaget ved at tage telefonisk kontakt til de enkelte virksomheder.

Mulige skævheder i data

Der er, grundet snowball-metoden, lav kontrol med antal og typer af personaleansvarlige i stikprøven, hvorfor stikprøven formodentlig ikke er fuldkommen repræsentativ for undersøgelsens målpopulation, nemlig alle offentlige arbejdssteder i Danmark. Stikprøvens størrelse ($n=2747$) er dog et forsøg på at kompensere for denne problematik. Vi har derudover forsøgt at sikre nogen grad af repræsentativitet i undersøgelsen ved at sørge for, at forskellige grupper er repræsenteret i stikprøven (f.eks. både frontmedarbejdere og administrative medarbejdere). Derudover er det sikret, at der forekommer en rimelig spredning i stikprøven med hensyn til geografisk placering og størrelsen af de repræsenterede kommuner. Dog skal det bemærkes, at der ikke er et ligeligt størrelsesforhold mellem stikprøven og populationen grundet den lave kontrol med samplingen. F.eks. blev der i Aarhus Kommune opgivet fem mailadresser, og hver af disse har yderligere oplyst omkring 20 personaleansvarlige, hvorimod Odense Kommune videregav kontaktoplysninger på 630 personaleansvarlige. Ydermere er de offentlige virksomheder underrepræsenteret i stikprøven, da telefonisk kontakt med disse ofte kun resulterede i en enkelt e-mailadresse. Om end det ikke er muligt at sige

noget om, hvorvidt det medfører systematiske skævheder mellem stikprøven og målpopulationen, skal det endvidere bemærkes, at gatekeeperne i det offentlige ofte havde stærke holdninger til, hvilke personer der skulle indgå i undersøgelsen. Derudover var der – ligesom i undersøgelsen blandt de private arbejdspladser – meget forskellige forståelser af, hvad en personaleansvarlig er. Vi har forsøgt at kompensere for dette ved klart at videreformidle vores forståelse af, hvad en personaleansvarlig er. Vi har dog et langt stykke af vejen været nødt til at have tillid til, at gatekeeperne har videresendt kontaktoplysninger på personer, der lever op til vores definition, fordi de var vores eneste indgang til generering af flere kontaktoplysninger.

I alt 1.111 af de personaleansvarlige besvarede spørgeskemaet, hvilket efterlader os med en markant bedre svarprocent (40 pct.) end blandt de private arbejdssteder. Der synes ikke i samme grad som blandt de private arbejdssteder at forekomme systematisk bortfald i denne undersøgelse i forbindelse med selve dataindsamlingen.

Oversigt

I nedenstående tabel er der en oversigt over, hvor mange e-mails spørgeskemaet er distribueret til i henholdsvis det offentlige og private, og hvor mange respondenter der besvarede undersøgelsen. I begge spørgeskemaundersøgelser var der en række kun delvist færdiggjorte besvarelser. Det drejer sig i overvejende grad om respondenter, der blot har åbnet skemaet, evt. besvaret de indledende baggrundsspørgsmål, og derpå faldet fra. Der er derfor sorteret i de delvist færdiggjorte besvarelser, hvor påbegyndte besvarelser, hvor respondenterne ikke har svaret på mindst ét af i alt 13 holdnings- og vidensspørgsmål, er talt med som casebortfald – altså ikke-besvaret. For de private drejer det sig om 77 påbegyndte besvarelser og for de private 45 påbegyndte besvarelser, der således er sorteret fra. I alt 1.111 eller 40 pct. af de personaleansvarlige i det offentlige besvarede undersøgelsen, hvorimod 374 eller 18 pct. af de personaleansvarlige i det private besvarede undersøgelsen. Dette efterlader den samlede undersøgelse med en svarprocent på 31.

	Distribution	Bortfald	Stikprøvestørrelse	Svarprocent
<i>Offentlig</i>	2.747	1.636	1.111	40 pct.
<i>Privat</i>	2.039	1.665	374	18 pct.
Samlet	4.786	3.301	1.485	31 pct.

Svarprocenten i spørgeskemaundersøgelsen blandt de private arbejdspladser er markant lavere end i den tilsvarende undersøgelse i det offentlige, hvorfor vi afslutningsvis vil komme med et par bemærkninger herom. En forklaring kan bl.a. være, at vi – i modsætning til spørgeskemaundersøgelsen i det offentlige – ikke har været i personlig kontakt med alle private arbejdssteder. Dette må formodes at have haft en "primende" effekt på de offentlige arbejdssteder, således at flere har besvaret undersøgelsen. Derudover er der en række faktorer, der er med til at skabe en kunstigt lav svarprocent i spørgeskemaundersøgelsen blandt de private arbejdssteder, f.eks. er virksomhedens hovedmail i en række situationer angivet som kontaktoplysning. Svarprocenten havde formodentlig været større, såfremt spørgeskemaet udelukkende var udsendt til personlige e-mails. Derudover er en mulig fejlkilde ved indsamling af kontaktoplysninger på internettet som nævnt, at nogle personer oplistes som personaleansvarlige, selvom de reelt ikke er det. Dette kan også være en kilde til en kunstigt lav svarprocent, såfremt vedkommende ikke har gjort opmærksom herpå, men blot har undladt at besvare spørgeskemaet. Derudover er svarprocenten også følsom overfor, at der i mange tilfælde er angivet kontaktoplysninger på flere personaleansvarlige i virksomhederne. Såfremt virksomhe-

den har en politik om, at de ikke deltager i sådanne undersøgelser, vil det nemlig ikke blot medføre et enkelt, men adskillige bortfald.

Sammenlægning af data

Som tidligere nævnt er der foretaget to separate spørgeskemaer med næsten identiske spørgsmål. Forskellen i de to undersøgelser har været spørgsmål til branche, som kun forekommer til private respondenter, mens der til offentlige respondenter har været spørgsmål til, hvilket niveau de er personaleansvarlige på, samt et ekstra spørgsmål omkring lovgivning, som ikke var relevant for de private respondenter. De to datasæt er efterfølgende blevet lagt sammen, så det er muligt at foretage analyser med både offentlige og private respondenter. Respondenter, som ikke har svaret på et eneste af de 10 holdningsspørgsmål eller de tre holdningsspørgsmål, der vedrører støtteordninger, er fjernet. Da der er tale om spørgsmål, der er afgørende for undersøgelsen, behandles respondenter, der ikke har svaret på disse således som bortfald.

Tabelappendiks

Dette appendiks er en liste over alle tabeller, der indgår i ovenstående rapport. Hver tabel har et selvstændigt navn, som refereres til i rapporten.

Tabel 1: Offentlig/privat. I pct. (N).

Offentligt ansat	75
Privat ansat	25
I alt	100 (1.485)

Tabel 2: Antal ansatte fordelt på offentlig og privat. I pct. (N).

	Offentlige	Private	Alle
Under 10 ansatte	8	35	15
Mellem 10-50	44	46	46
Mellem 51-250	31	14	25
Over 250	17	5	14
I alt	100 (1.107)	100 (374)	100 (1.479)

Chi²-test=p=0,000

To respondenter har svaret "ved ikke" til spørgsmålet om antal ansatte og er her udeladt.

Tabel 3: Niveau af personaleansvar, offentlig ansatte respondenter. I pct. (N).

Niveau 1 (kommunaldirektør)	0
Niveau 2 (direktør)	1
Niveau 3 (afdelingschefer)	18
Niveau 4 (kontorchefer og ledere af store institutioner)	32
Niveau 5 (ledere af mindre institutioner, teamledere og afdelingsledere)	45
Andet	3
I alt	100 (981)

To respondenter har svaret "ved ikke" til spørgsmålet om niveau af personaleansvar og er her udeladt.

Tabel 4: Privatansatte fordelt på brancher. I pct. (N).

Bygge og anlæg	12
Handel	17
Industri	11
Kontor og kommunikation	12
Landbrug og fødevarer	6
Offentlig service	2
Privat service	9
Transport	5
Social og sundhed	6
Undervisning og forskning	6
Andet	14
I alt	100 (374)

Tabel 5: Vigtige egenskaber hos en medarbejder. I pct. (N).

	Meget vigtig	Ret vigtig	Ikke ret vigtig	Slet ikke vigtig	Ved ikke	I alt (N)
Gode anbefalinger	20	60	18	1	1	100 (1.468)
Relevant erhvervs erfaring	48	47	5	0	0	100 (1.438)
Faglig kompetence/uddannelse	63	33	4	0	0	100 (1.473)
Har haft et studiejob/fritidsjob	4	20	54	18	4	100 (1.408)

Tabel 6: Rekrutteringskanaler. I pct. (N).

	Altid	Sommertider	Aldrig	Ved ikke	I alt (N)
Kommunens jobcenter	23	42	28	7	100 (1.183)
A-kasse/fagforening	4	27	58	11	100 (1.016)
Jobopslag på egen hjemmeside	71	14	14	1	100 (1.299)
Jobsider på internettet	71	18	9	2	100 (1.360)
Anbefalinger fra egne ansatte	17	64	15	4	100 (1.156)
Anbefalinger fra øvrigt netværk	14	64	17	5	100 (1.160)
Uopfordrede ansøgninger	8	67	20	5	100 (1.178)

Tabel 7: Hvor ofte afholdes formelle samtaler fordelt på offentlig/privat? I pct. (N).

	Offentlige	Private	Alle
Altid	95	83	92
Sommetider	4	15	7
Aldrig	0	1	0
Ved ikke	1	2	1
I alt	100 (1.078)	100 (365)	100 (1.443)

Chi²-test=p=0,000

Tabel 8: Har haft en blind eller stærkt svagsynet til samtale? Fordelt på offentlig/privat. I pct. (N).

	Offentlig	Privat	Alle
Ja	8	4	7
Nej	78	84	79
Ved ikke	14	12	14
I alt	100 (1111)	100 (374)	100 (1485)

Chi²-test=p=0.007

Tabel 9: Blev vedkommende ansat? Fordelt på offentlig/privat. I pct. (N).

	Offentlig	Privat	Alle
Ja	49	79	52
Nej	48	21	45
Ved ikke	3	0	3
I alt	100 (93)	100 (14)	100 (107)

Chi²-test=p=0,103

Tabel 10: Udarbejdet en strategi for socialt ansvar, fordelt på offentlig/privat. I pct. (N).

	Offentlig	Privat	Alle
Ja	39	32	37
Nej	34	52	39
Ved ikke	27	16	24
I alt (N)	100 (1.079)	100 (359)	100 (1.438)

Chi²

-test=p=0,000

Tabel 11: Er handicap omtalt i strategien for socialt ansvar, fordelt på offentlig/privat? I pct. (N).

	Offentlig	Privat	Alle
Ja	66	50	63
Nej	12	36	17
Ved ikke	22	14	20
I alt	100 (416)	100 (115)	100 (531)

Chi²-test=p=0,000

Tabel 12: Strategi for socialt ansvar fordelt på antal ansatte. I pct. (N).

	Ja	Nej	Ved ikke	I alt
Under 10 ansatte	26	55	19	100 (212)
Mellem 10-50	33	42	25	100 (636)
Mellem 51-250	43	33	22	100 (377)
Over 250	25	24	25	100 (207)

Chi²-test=p=0,000

To respondenter har svaret "ved ikke" til spørgsmålet om antal ansatte og er her udeladt.

Tabel 13: Har i øjeblikket ansat blind eller stærkt svagsynet, fordelt på offentlig/privat. I pct. (N).

	Offentlig	Privat	Alle
Ja	8	3	7
Nej	83	95	86
Ved ikke	9	2	7
I alt	100 (1.062)	100 (352)	100 (1.414)

Chi²-test=p=0,000

Tabel 14: Har haft ansat blind eller stærkt svagsynet tidligere, fordelt på offentlig/privat. I pct. (N).

	Offentlig	Privat	Alle
Ja	7	4	6
Nej	65	84	70
Ved ikke	28	12	24
I alt	100 (962)	100 (343)	100 (1.305)

Chi²-test=p=0,000

Tabel 15: Erfaring med blinde og stærkt svagsynede på arbejdspladsen, fordelt på antal ansatte. I pct. (N).

	Erfaring	Ingen erfaring (herunder ved ikke)	I alt
Under 10 ansatte	2	98	100 (209)
Mellem 10-50	3	97	100 (623)
Mellem 51-250	9	91	100 (372)
Over 250	20	80	100 (204)

Note: Erfaringsmålet er her sammensat af de to spørgsmål, jf. tabel 12 og 13. 1) Om man har blinde og stærkt svagsynede ansat eller 2) tidligere har haft blinde eller stærkt svagsynede ansat på arbejdspladsen.

Tabel 16: Holdninger til blinde og stærkt svagsynede. I pct. (N).

	Helt enig	Nærmest enig	Hverken enig eller uenig	Nærmest uenig	Helt uenig	Ved ikke	I alt (N)
Blinde og stærkt svagsynede har typisk ikke de påkrævede faglige kompetencer	3	6	23	16	35	17	100 (1.222)
Blinde og stærkt svagsynede har svært ved at varetage nye jobfunktioner	2	6	30	18	22	22	100 (1.160)
Blinde og stærkt svagsynede er mindre effektive end personer uden synshandicap	2	7	27	17	26	21	100 (1.165)
Blinde og stærkt svagsynede har brug for kortere arbejdsdage sammenlignet med personer uden synshandicap	1	3	17	14	33	32	100 (990)
Blinde og stærkt svagsynede vil forårsage en merudgift	2	10	25	16	18	29	100 (1.027)
Blinde og stærkt svagsynede har flere sygedage end personer uden synshandicap	1	1	12	13	46	27	100 (1.049)
Øvrige ansatte skal yde mere, hvis der ansættes en blind eller stærkt svagsynet medarbejder	3	12	21	19	21	24	100 (1.102)
Det er vanskeligt at fyre en blind eller stærkt svagsynet, hvis det blev nødvendigt	3	7	18	10	24	38	100 (898)
Blinde og stærkt svagsynede har svært ved at indgå i det sociale fællesskab på arbejdspladsen	0.	1	10	16	58	15	100 (1.234)
Blinde og stærkt svagsynede har mange praktiske udfordringer i hverdagen	11	31	24	10	3	21	100 (1.135)

Tabel 17: Gennemsnit på samlet holdningsskala (10 spørgsmål) 1-5 fordelt på offentlig/privat.

	Gennemsnit	N
Offentlige arbejdsgivere	2,18	1.042
Private arbejdsgivere	2,45	355
I alt	2,25	1.397

T-test: p=0.000

Tabel 18: Gennemsnit på skala for holdninger til hhv. kompetencer (tre spørgsmål), økonomi (fem spørgsmål) samt social (to spørgsmål) 1-5 for offentlig/privat.

	Gennemsnit	N
<i>Kompetencer</i>		
Offentlige arbejdsgivere	2,17	962
Private arbejdsgivere	2,45	323
<i>Økonomi</i>		
Offentlige arbejdsgivere	2,11	840
Private arbejdsgivere	2,24	305
<i>Social</i>		
Offentlige arbejdsgivere	2,32	973
Private arbejdsgivere	2,61	318

Kompetencer: T-test: p=0.000. Økonomi: T-test: p=0.023; Social; T-test: p=0.000

Tabel 19: Gennemsnit på samlet holdningsskala (10 spørgsmål) 1-5, fordelt på branche (privat sektor).

	Gennemsnit	N
Bygge og anlæg	2,63	40
Handel	2,34	62
Industri	2,66	38
Kontor og kommunikation	2,42	44
Landbrug og fødevarer	2,60	21
Offentlig service	2,66	7
Privat service	2,48	33
Transport	2,68	18
Social og sundhed	2,31	21
Undervisning og forskning	2,43	20
Andet	2,15	51
I alt	2,44	355

Tabel 20: Gennemsnit på samlet holdningsskala (10 spørgsmål) 1-5, fordelt på antal ansatte.

	Gennemsnit	N
Under 10	2,40	205
Mellem 10-50	2,25	617
Mellem 51-250	2,19	365
Over 250	2,18	205
I alt	2,25	1.392

Person's $r = -.079$, $p = 0.003$

Note: De to respondenter, der har svaret "ved ikke" til, hvor mange ansatte der er på deres arbejdsplads, er ikke medtaget her.

Tabel 21: Gennemsnit på samlet holdningsskala (10 spørgsmål) 1-5 fordelt på køn.

	Gennemsnit	N
Kvinder	2,18	811
Mænd	2,34	557
I alt	2,24	1.368

T-test: $p = 0.000$

Bemærk: gennemsnittet for alle (i alt) kan variere en smule grundet variation i antal respondenter, der besvarer spørgsmålene.

Tabel 22: Gennemsnit på skala for holdninger til hhv. kompetencer (tre spørgsmål), økonomi (fem spørgsmål) samt social (to spørgsmål) 1-5 fordelt på køn.

	Gennemsnit	N
<i>Kompetencer</i>		
Kvinder	2,15	752
Mænd	2,38	509
<i>Økonomi</i>		
Kvinder	2,11	733
Mænd	2,17	487
<i>Social</i>		
Kvinder	2,29	759
Mænd	2,54	506

Kompetencer: T-test: $p = 0.000$. Økonomi: T-test: $p = 0.473$; Social; T-test: $p = 0.000$

Tabel 23: Gennemsnit på samlet holdningsskala (10 spørgsmål) 1-5, fordelt på aldersgrupper.

	Gennemsnit	N
18-30	2,24	53
31-40	2,33	193
41-50	2,25	425
51-60	2,21	543
61-70	2,29	167
Over 70	1,84	7
I alt	2,25	1.388

Person's $r=0.012$, $p=0.646$

Tabel 24: Gennemsnit på samlet holdningsskala (10 spørgsmål), kompetencer (tre spørgsmål), økonomi (fem spørgsmål) samt social (to spørgsmål) 1-5, fordelt på uddannelse.

	Gennemsnit	N
<i>Holdningsskala</i>		
Ingen uddannelse	1,98	27
Erhvervsfaglig uddannelse	2,51	152
Kort videregående uddannelse	2,30	128
Ml. videregående uddannelse	2,21	675
Lang videregående uddannelse	2,25	409
<i>Kompetencer</i>		
Ingen uddannelse	2,02	26
Erhvervsfaglig uddannelse	2,61	139
Kort videregående uddannelse	2,26	120
Ml. videregående uddannelse	2,19	619
Lang videregående uddannelse	2,20	375
<i>Økonomi</i>		
Ingen uddannelse	1,82	24
Erhvervsfaglig uddannelse	2,31	132
Kort videregående uddannelse	2,16	110
Ml. videregående uddannelse	2,14	599
Lang videregående uddannelse	2,09	375
<i>Social</i>		
Ingen uddannelse	2,30	23
Erhvervsfaglig uddannelse	2,50	138
Kort videregående uddannelse	2,50	117
Ml. videregående uddannelse	2,35	622
Lang videregående uddannelse	2,38	386

Holdningsskala: Person's $r=-.085$, $p=0.002$. Kompetencer: Person's $r=-.085$, $p=0.002$. Økonomi: Person's $r=-.041$, $p=0.147$. Social: Person's $r=.037$, $p=0.189$.

Tabel 25: Gennemsnit på samlet holdningsskala (10 spørgsmål) 1-5 for erfaring med ansættelse (ja/nej).

	Gennemsnit	N
Erfaring	2,07	93
Ingen erfaring	2,26	1.243
I alt	2,25	1.397

T-test: $p=0.022$

Note: Erfaring angiver, om arbejdsgiveren enten i øjeblikket har en blind eller svagsynet medarbejder ansat, eller om der tidligere har været en blind eller stærkt svagsynet medarbejder på arbejdspladsen. De, der har svaret "ved ikke", er her angivet som ikke havende erfaring.

Tabel 26: Ville være/var betænkelig ved at ansætte en blind eller stærkt svagsynet medarbejder. I pct. (N).

	Nej	Ja	Ved ikke	I alt
Har ikke i øjeblikket en blind eller stærkt svagsynet medarbejder ansat	31	46	23	100 (1.299)
Var med i ansættelsen af en blind eller stærkt svagsynet medarbejder, og vedkommende var blind <u>inden</u> ansættelsen	95	5	0	100 (21)
Var ikke med i ansættelsen af en blind eller stærkt svagsynet medarbejder, men har en blind ansat <i>eller</i> var med i ansættelsen af en blind eller stærkt svagsynet medarbejder, men vedkommende var <u>ikke</u> blind inden ansættelsen	40	20	12	100 (72)
I alt	34	44	22	(1.392)

Note: Teksten i yderste venstre kolonne angiver, hvilken filtrering respondenterne har været igennem i forbindelse med spørgsmålet "var du/ville du være betænkelig ved at ansætte en blind eller stærkt svagsynet medarbejder?"

Kilde: Nielsen, Rasmussen & Borregaard 2017

Tabel 27: Betænelighed fordelt på offentlig/privat. I pct. (N).

	Offentlig	Privat	Alle
Var eller ville være betænkelig	42	48	44
Var eller ville ikke være betænkelig	36	29	34
Ved ikke	22	23	22
I alt	100 (1.049)	100 (343)	100 (1.397)

Chi²-test=p=0,056

Tabel 28: Årsager til betænelighed. Kvantificering af åbne svar. I pct. (N).

En blind eller stærkt svagsynet kan med sikkerhed ikke varetage jobfunktionen	62
Usikkerhed omkring, hvorvidt en blind eller stærkt svagsynet kan varetage jobfunktionen	30
Sikkerhedsmæssige udfordringer	3
Økonomiske overvejelser	3
Sociale udfordringer	< 1
Andet	<1
Ikke konkret spørgsmålsbesvarelse/ikke betænkelig alligevel	<1
I alt	100 (579)

Note: Kvantificering af kvalitative besvarelser på alle spørgsmål vedrørende betænelighed, uanset filter og konkret formulering.

Kilde: Nielsen, Rasmussen & Borregaard, 2017:81.

Tabel 29: Årsager til ikke at være betænkelig. Kvantificering af åbne svar. I pct. (N).

Kompetence er afgørende	37
I jobfunktionen er syn ikke nødvendigvis afgørende	28
Jobfunktionen kan varetages med hjælpemidler	18
Gode erfaringer med blinde eller stærkt svagsynede medarbejdere	6
Indstilling er vigtigere end handicapet	2
Andet	2
Ikke korrekt spørgsmålsbesvarelse/ikke betænkelig alligevel	6
I alt	100 (390)

Note: Kvantificering af kvalitative besvarelser på alle spørgsmål vedrørende betænelighed, uanset filter og konkret formulering.

Kilde: Nielsen, Rasmussen & Borregaard, 2017:82.

Tabel 30: Lov om fortrinsret (kun arbejdsgivere i den off. sektor). I pct. (N).

Jeg har hørt om loven	55
Jeg har ikke hørt om loven	45
I alt	100 (1.102)

Tabel 31: Lov om forbud mod diskrimination på arbejdsmarkedet fordelt på offentlig/privat. I pct. (N).

	Offentlig	Privat	Alle
Jeg har hørt om loven	87	78	85
Jeg har ikke hørt om loven	13	22	15
I alt	100 (1.108)	100 (371)	100 (1.485)

Chi²-test=p=0,000

Tabel 32: Viden om ansættelsestyper. I pct. (N).

	Har ikke hørt om ordningen	Har hørt om ordningen, men kender ikke betingelserne	Har godt kendskab til ordningen, men har ikke gjort brug af den	Har gjort brug af ordningen	I alt
Løntilskud til ansættelse af førtidspensionister (skånejob)	5	30	37	28	100 (1.469)
Løntilskud til ansættelse af ledige	2	21	20	57	100 (1.443)
Fleksjob	1	16	21	62	100 (1.426)
Løntilskud til ansættelse af nyuddannede med handicap (isbryderordning)	39	31	26	4	100 (1.440)

Tabel 33: Viden om støttemuligheder. I pct. (N).

	Jeg har ikke hørt om ordningen	Jeg har hørt om ordningen, men kender ikke betingelserne	Jeg kender ordningen i detaljer, men arbejdsstedet har ikke gjort brug af den	Jeg har gjort brug af ordningen	I alt
Tilskud til personlig assistance	30	38	16	16	100 (1.421)
Tilskud til arbejdspladsindretning	29	38	18	15	100 (1.421)
Tilskud til hjælpemidler	24	39	18	19	100 (1.421)

Tabel 34: Gennemsnit på vidensskala (syv spørgsmål) 1-5 for offentlig/privat.

	Gennemsnit	N
Offentlig	3,41	1.110
Privat	2,88	374
I alt	3,27	1.484

T-test: p=0.000

Bemærk: Gennemsnittet for alle (i alt) kan variere en smule grundet variation i antal respondenter, der besvarer spørgsmålene.

Tabel 35: Andel, der ikke har hørt om ansættelsesformen eller støtteordningen fordelt på offentlig/privat. I pct. (N).

	Offentlig	Privat	Alle
Løntilskud til ansættelse af førtidspensionister (skånejob)	2	4	2 (29)
Løntilskud til ansættelse af ledige	4	7	5 (71)
Fleksjob	1	3	1 (19)
Løntilskud til ansættelse af nyuddannede med handicap (isbryderordning)	38	41	39 (559)
Tilskud til personlig assistance	23	52	30 (424)
Tilskud til arbejdspladsindretning	24	43	29 (406)
Tilskud til hjælpemidler	19	39	24 (337)

Tabel 36: Gennemsnit på samlet holdningsskala (10 spørgsmål) 1-5, fordelt på branche (privat sektor).

	Gennemsnit	N
Bygge og anlæg	2,64	44
Handel	2,82	64
Industri	2,77	41
Kontor og kommunikation	2,88	45
Landbrug og fødevarer	2,64	21
Offentlig service	2,93	7
Privat service	2,63	35
Transport	3,13	20
Social og sundhed	3,18	23
Undervisning og forskning	3,64	21
Andet	2,98	53
I alt	2,88	374

Tabel 37: Gennemsnit på vidensskala (syv spørgsmål) 1-5, fordelt på antal ansatte. Samt regression.

	Gennemsnit	N
Under 10	2,85	217
Mellem 10-50	3,21	659
Mellem 51-250	3,46	392
Over 250	3,54	210
I alt	3,27	1.480

Person's $r=.254$, $p=0.000$

Note: De to respondenter, der har svaret "ved ikke" til, hvor mange ansatte der er på deres arbejdsplads, er ikke medtaget her.

Tabel 38: Hvor har respondenterne sin viden om støtteordninger fra (flere svar pr. respondent)? I pct. (N).

Fra personer på min arbejdsplads eller i mit faglige netværk	36 (539)
Jobcenteret	32 (474)
Andre i mit netværk	16 (242)
Fra interesseorganisationer/fagforeninger	14 (212)
Fra en person med handicap i mit netværk	12 (176)
Ved ikke	8 (116)

Tabel 39: Selv opsøgt viden om støttemulighederne. I pct. (N).

	Offentlig	Privat	Alle
Ja	39	32	38
Nej	58	63	59
Ved ikke	3	5	3
I alt	100 (874)	100 (218)	100 (1.092)

χ^2 -test= $p=0,109$

Tabel 40: Videnskanaler fordelt på, om man selv har opsøgt eller ej. I pct. (N).

	Har selv opsøgt	Har ikke selv opsøgt	Ved ikke	I alt
Har viden fra personer på arbejdspladsen eller øvrige faglige netværk	45	52	3	100 (523)
Har viden fra jobcenteret	55	43	2	100 (453)
Har viden fra andre i netværket	39	58	3	100 (231)
Har viden fra interesseorganisationer/fagforeninger	47	51	2	100 (201)
Har viden fra en person med handicap i netværket	44	54	2	100 (168)

Tabel 41: Korrelation mellem holdningskala (10 spørgsmål) og vidensskala (syv spørgsmål). Pearson's r samt signifikans.

	Pearson's r	Signifikans
Vidensskala	-.102	0.000

Tabel 42: Korrelation mellem holdningsindeks (10 spørgsmål) og viden om lov om fortrinsret samt lov om forbud mod diskrimination. Pearson's r samt signifikans.

	Pearson's r	Signifikans
Lov om fortrinsret (kun arbejdsgivere fra den offentlige sektor)	-.042	0.184
Lov om forbud mod diskrimination	-.053	0.048

Tabel 43: Korrelation mellem hypotetisk betænkelighed (ville du være betænkelig? Ja/nej) og vidensskala (syv spørgsmål). Pearson's r samt signifikans.

	Pearson's r	Signifikans
Vidensskala	.189	0.000

Note: De respondenter, der har svaret "ved ikke" til spørgsmål om betænkelighed, er her holdt ude.

Tabel 44: Korrelation mellem hypotetisk betænkelighed (ville du være betænkelig? Ja/nej) og viden om lov om fortrinsret samt lov om forbud mod diskrimination. Pearson's r samt signifikans.

	Pearson's r	Signifikans
Lov om fortrinsret (kun arbejdsgivere fra den offentlige sektor)	.190	0.000
Lov om forbud mod diskrimination	.071	0.022

Note: De respondenter, der har svaret "ved ikke" til spørgsmål om betænkelighed, er her holdt ude.

Tabel 45: Korrelation mellem betænkelighed (var du betænkelig? Ja/nej) og vidensskala (syv spørgsmål). Pearson's r samt signifikans.

	Pearson's r	Signifikans
Vidensskala	.228	.321

Tabel 46: Jobfunktioner på arbejdspladsen, som kan varetages af blinde og stærkt svagsynede fordelt på offentlig/privat. I pct. (N).

	Offentlig	Privat	Alle
Ja	27	16	25
Nej	36	54	41
Ved ikke	37	30	35
I alt	100 (1.087)	100 (360)	100 (1.447)

Chi²-test=0,000

Tabel 47: Andel, der mener, der er jobfunktioner, som kan varetages af blinde og stærkt svagsynede. I pct. (N).

Bygge og anlæg	12 (5)
Handel	10 (6)
Industri	18 (7)
Kontor og kommunikation	26 (11)
Landbrug og fødevarer	5 (1)
Offentlig service	29 (1)
Privat service	9 (3)
Transport	10 (2)
Social og sundhed	27 (6)
Undervisning og forskning	38 (8)

Andet	12 (6)
I alt	16 (57)

Chi²-test=0,004

Tabel 48: Jobfunktioner på arbejdspladsen, som kan varetages af blinde og stærkt svagsynede fordelt på antal ansatte.

	Under 10	Mellem 10-50	Mellem 51-250	Over 250
Ja	3	6	8	13
Nej	88	77	67	25
Ved ikke	9	17	25	62
I alt	100 (212)	100 (640)	100 (381)	100 (208)

Chi²-test=0,000

Note: De to respondenter, der har svaret "ved ikke" til, hvor mange ansatte der er på deres arbejdsplads, er ikke medtaget her.

Tabel 49: Respondenternes forestilling om jobfunktioner, der kan varetages af blinde og stærkt svagsynede. I pct. (N).

Administrative og/eller telefonjobs	49
Pædagogik/omsorg/undervisning	15
Rådgivning og/eller kundekontakt	12
Alle/stort set alle jobfunktioner	11
Andet	11
Ikke konkret spørgsmålsbesvarelse	2
I alt	100 (352)

Kilde: Nielsen, Rasmussen & Borregaard, 2017:86.

Tabel 50: Hvem har det primære ansvar for, at blinde og stærkt svagsynede inkluderes på arbejdsmarkedet, fordelt på offentlig/privat? I pct. (N).

	Offentlige	Private	Alle
Det offentlige	27	28	27
Arbejdsgiveren	31	17	27
Interesseorganisationer/fagforeninger	7	12	8
De blinde og stærkt svagsynede selv	12	16	13
Andre	6	6	6
Ved ikke	17	21	19
I alt	100 (1.049)	100 (349)	100 (1.398)

Chi²-test=0,000

Tabel 51: Man bør ansætte en blind eller stærkt svagsynet, hvis vedkommende har de rette kompetencer, fordelt på offentlig/privat. I pct. (N).

	Offentlig	Privat	Alle
Helt enig	23	28	25
Nærmest enig	24	25	24
Hverken enig eller uenig	40	38	39
Nærmest uenig	3	2	3
Helt uenig	3	1	3
Ved ikke	7	6	6
I alt	100 (1.069)	100 (355)	100

Chi²-test=0,063

Tabel 52: Brug for mere økonomisk støtte ifm. ansættelse af blind eller stærkt svagsynet medarbejder, fordelt på offentlig/privat. I pct. (N).

	Offentlige	Private	Alle
Helt enig	12	14	13
Nærmest enig	19	19	19
Hverken enig eller uenig	38	37	37
Nærmest uenig	7	4	6
Helt uenig	3	4	4
Ved ikke	21	22	21
I alt	100 (1.060)	100 (352)	100 (1.412)

Chi²-test=0,514

Tabel 53: Brug for mere rådgivning ifm. ansættelse af blind eller stærkt svagsynet medarbejder, fordelt på virksomhedsstørrelse.

	Offentlige	Private	Alle
Helt enig	28	28	28
Nærmest enig	35	32	35
Hverken enig eller uenig	19	21	19
Nærmest uenig	2	1	2
Helt uenig	2	1	2
Ved ikke	14	17	14
I alt	100 (1.060)	100 (350)	100 (1.410)

Chi²-test=0,591