Aalborg Universitet

Beskæftigelse og Cerebral Parese

Bredgaard, Thomas; Skyum-Jensen, Emilie; Thuesen, Frederik

DOI (link to publication from Publisher):
10.54337/aau.bcp2025

Creative Commons License
CC BY 4.0

Publication date:
2025

Document Version
Også kaldet Forlagets PDF

Link to publication from Aalborg University

Citation for published version (APA):
Bredgaard, T., Skyum-Jensen, E., & Thuesen, F. (2025). *Beskæftigelse og Cerebral Parese*. Aalborg University Open Publishing. https://doi.org/10.54337/aau.bcp2025

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.

Downloaded from vbn.aau.dk on: 11 15, 2026

BESKÆFTIGELSE OG CEREBRAL PARESE

Thomas Bredgaard, Emilie Skyum-Jensen og Frederik Thuesen

AAU OPEN

AALBORG UNIVERSITY
OPEN PUBLISHING

BESKÆFTIGELSE OG CEREBRAL PARESE

Thomas Bredgaard, Emilie Skyum-Jensen og Frederik Thuesen

AAU OPEN

AALBORG UNIVERSITY
OPEN PUBLISHING

Beskæftigelse og Cerebral Parese
Af Thomas Bredgaard, Emilie Skyum-Jensen og Frederik Thuesen

1. udgave, 2025
© Forfatterne 2025

Omslag og grafisk layout: Anja Lykkegaard Jensen

ISBN: 97887-7642-145-8
DOI: 10.54337/aau.bcp2025

Denne udgivelse er udelukkende publiceret elektronisk og kan kun rekvireres i online format.

Forskningsprojektet er finansieret, men uafhængigt af Elsass Fonden.

Udgivet af: Aalborg University Open Publishing | www.open.aau.dk

FAGFÆLLE-
BEDØMT

Dette værk er udgivet under en Creative Commons Open Access-licens CC-BY 4.0, som tillader andre at distribuere, tilpasse og bygge videre på materialet i ethvert medie eller format, så længe forfatterne krediteres.

Forord

Personer med cerebral parese (CP) har varierende grader af fysiske og kognitive udfordringer, som påvirker deres muligheder for deltagelse på arbejdsmarkedet. Der er samtidig begrænset viden om CP blandt arbejdsgivere, kollegaer og medarbejdere i jobcentrene. Denne uvidenhed kan medføre stereotyper, fordomme og i værste fald diskrimination af personer med CP. Det er derfor vigtigt, at vi får ny viden om beskæftigelse og CP, og hvordan man bedst muligt kan støtte personer med CP i at blive en del af arbejdsfællesskabet.

Undersøgelsen kombinerer data fra Landspatientregisteret med en landsdækkende spørgeskemaundersøgelse blandt personer med CP samt interviews med personer med CP, jobcenteransatte og arbejdsgivere. Der er ikke tidligere lavet en så omfattende undersøgelse af beskæftigelse og CP. Forskningsprojektet er et samarbejde Aalborg Universitet, VIVE og Aarhus Universitetshospital.

Forskningsprojektet er finansieret, men uafhængigt af Elsass Fonden. Vi takker Elsass Fonden for støtten og for et godt samarbejde. En stor tak skal også lyde til CP Danmark, som har støttet formidlingen af projektet og til de mange personer med CP, som har besvaret vores spørgsmål.

En helt særlig tak skal lyde til overlæge Gija Rackauskaite (Neuropædiater, ph.d.), som har deltaget i projektet og bidraget med sin store viden om børn og voksne med CP.

Forfatterne, november 2025

Indhold

Indledning **9**

Tidligere undersøgelser **11**

Datagrundlag og metode **15**
Spørgeskemaundersøgelsen 15
Interviewundersøgelsen 17

Resultater fra spørgeskemaundersøgelsen **21**
Er svarpersonerne repræsentative? 21
Helbred 25
Motorisk og kognitiv funktionsevne 27
Sammenfatning 33
Beskæftigelse 33
Jobsøgning 45
Erfaringer med jobcenteret 51
Hjælp og støtte fra netværk, handicaporganisationer og jobcentret 53
Oplevelser med diskrimination på arbejdsmarkedet 57
Hvad vil gøre det lettere at komme i beskæftigelse? 60
Sammenfatning 62

Resultater fra interviewundersøgelsen **63**
Uddannelsesbarrierer 63
Fysiske og kognitive støttebehov 67
CP i beskæftigelsessystemet 70
Et ukendt handicap 78
Jobsøgning 80
Transportmuligheder og tilgængelighed 89
Sammenfatning 91

Konklusioner **93**

Litteraturliste **97**

Indledning

Formålet med denne undersøgelse er at finde ud af hvilke barrierer og muligheder personer med CP oplever i forhold til arbejdsmarkedet, og hvordan arbejdsmarkedstilknytningen for personer med CP kan øges.

Cerebral Parese (CP) er den hyppigste årsag til livslange fysiske handicaps hos børn. Omtrent 2 ud af hver 1.000 børn i Danmark fødes med CP (Larsen m.fl., 2022), og det anslås, at cirka 10.000 danskere lever med CP (CP Danmark, 2023). CP forårsages af en skade på hjernen, som opstår under graviditeten, fødslen eller i barnets første leveår. CP udgør et fysisk såvel som et kognitivt handicap og kan medføre sekundære komplikationer såsom epilepsi, træthed og kroniske smerter. CP rammer den enkelte forskelligt og varierer fra sværere til lettere former (CP Danmark, 2023). CP er et kronisk handicap og forværres ikke med tiden, men de sekundære komplikationer kan forværres med alderen (Lægehåndbogen, 2021).

Der er således en betydelig variation inden for gruppen i form af synlige og usynlige handicaps samt kognitive og fysiske funktionsnedsættelser. Denne variation gør CP til en unik 'case', der kan repræsentere et bredere spektrum af forskellige typer funktionsnedsættelser. Dette muliggør ikke alene en dybere forståelse af personer med CP, men giver ideelt set også mulighed for at generalisere resultaterne til andre grupper af handicaps og funktionsnedsættelser samt at undersøge betydningen af både fysiske og kognitive handicaps.

Vi ved fra tidligere forskning, at tilknytning til arbejdsmarkedet har stor samfundsmæssig, social og personlig betydning (jf. Bredgaard m.fl., 2020). For personer med funktionsnedsættelser bidrager arbejdsmarkedstilknytning til at øge den sociale deltagelse, inklusionen i samfundet, livskvaliteten, identitetsfølelsen, selvværdet og den økonomiske uafhængighed. For arbejdsmarkedet bidrager medarbejdere med handicap til at øge arbejdsudbuddet, afhjælpe manglen på arbejdskraft, skabe et mere mangfoldigt arbejdsmarked og til at reducere de statslige udgifter til offentlig forsørgelse.

Vi anvender en relationel handicapforståelse, hvor kognitive og fysiske funktionsnedsættelser ikke nødvendigvis medfører et handicap, men hvor handicap afhænger af, hvorvidt der er barrierer i omgivelserne, som forhindrer personer med funktionsnedsættelser i at deltage på arbejdsmarkedet på lige vilkår med personer uden funktionsnedsættelser (Bredgaard m.fl., 2020; Grue, 2016; Thomas, 2004). Der kan både være indre og ydre barrierer (jf. Deal, 2007). Indre barrierer er individuelle forhold (f.eks. funktionsevne, uddannelse, selvtillid eller selvstigma), imens ydre barrierer er forhold i omgivelserne (f.eks. arbejdsgivernes vilje til at ansætte medarbejdere med funktionsnedsættelser eller beskæftigelsessystemets evne til at hjælpe jobsøgende med funktionsnedsættelser).

I det følgende gennemgår vi først tidligere undersøgelser på området. Derefter præsenteres undersøgelsens design og metoder. Dernæst følger undersøgelsens resultater. Resultaterne bygger på en landsdækkende spørgeskemaundersøgelse blandt personer

med CP i alderen 18–67 år samt interviews med personer med CP, arbejdsgivere og jobcenteransatte. Spørgeskemaundersøgelsen belyser arbejdsevne, jobsøgning, netværk og erfaringer med jobcentre hos personer med CP. Interviewundersøgelsen går i dybden med emner som jobsøgning, uddannelse, erfaringer med jobcentre, manglende viden om CP, støttebehov, transport og tilgængelighed. Til slut præsenteres de væsentligste konklusioner og anbefalinger om, hvordan arbejdsmarkedstilknytningen for personer med CP kan øges.

Tidligere undersøgelser

I det følgende gennemgår vi den væsentligste litteratur på området. Vi gennemgår udelukkende litteratur, der har personer med CP og beskæftigelse som hovedfokus. Store dele af dette afsnit bygger på en litteraturgennemgang af Skyum-Jensen (2025). Der er generelt et begrænset antal danske studier om personer med CP og arbejdsmarkedet, men en lidt større international litteratur.

Den danske og internationale forskning viser at personer med CP har markant lavere beskæftigelses- og indkomstniveauer end den øvrige befolkning (Michelsen m.fl., 2006; Reddihough m.fl., 2013; Huang m.fl., 2013). Andelen i beskæftigelse varierer inden for populationen, hvor personer med sværere former for CP har lavere beskæftigelse end personer med lettere CP (Michelsen m.fl., 2006; Pettersson & Rodby-Bousquet, 2021; Andersson & Mattsson, 2001; Benner m.fl., 2017; Reddihough m.fl., 2013).

Den seneste danske undersøgelse af beskæftigelsessituationen for personer med CP bygger på registerdata fra 2012 og viste, at blot 29 procent af personerne med CP var i beskæftigelse sammenlignet med 76 procent blandt personer uden CP. Undersøgelsen fandt desuden, at kun 35 procent af personerne med CP havde en erhvervskompetencegivende uddannelse sammenlignet med 73 procent i kontrolgruppen (Michelsen m.fl., 2017).

Hovedparten af forskningen på området undersøger individuelle forholds betydning for beskæftigelse. Særligt fire faktorer har betydning for beskæftigelsen for personer med CP: Graden af funktionsnedsættelsen, uddannelsesniveau, køn og alder.

Et højt motorisk funktionsniveau og intelligens øger chancerne for beskæftigelse betydeligt (f.eks. Bertels m.fl., 2023; Pagliano m.fl., 2021; Magill-Evans m.fl., 2008; Pettersson & Rodby-Bousquet, 2021; Verhoef m.fl., 2014).

I tæt sammenhæng hermed er synligheden af CP. Forskning viser, at personer med sværere former for CP oftere oplever, at deres synlige handicap har en negativ indvirkning på deres beskæftigelsesmuligheder (f.eks. Murphy m.fl., 2000; Reddihough m.fl., 2013; Asuman m.fl., 2023; Michelsen m.fl., 2005; Michelsen m.fl., 2006).

Uddannelse er en anden central faktor i den eksisterende litteratur. Personer med CP, der har en høj uddannelse, har større sandsynlighed for at være i beskæftigelse. Personer med lettere funktionsnedsættelser gennemfører oftere højere uddannelser sammenlignet med dem med sværere funktionsnedsættelser (f.eks. Murphy m.fl., 2000; Reddihough m.fl., 2013; Asuman m.fl., 2023; Michelsen m.fl., 2005; Michelsen m.fl., 2006).

Køn er også et gennemgående tema i den eksisterende forskning, der viser, at mænd med CP oftere er i beskæftigelse end kvinder med CP, selvom de har samme uddannelsesniveauer og grader af CP (f.eks. Pagliano m.fl., 2021; Bertels m.fl., 2023;

Pettersson & Rodby-Bousquet, 2021). Den eksisterende forskning har ikke undersøgt årsagerne hertil. Denne kønsforskel kan imidlertid også findes i den øvrige befolkning, hvor mænd generelt har en højere beskæftigelsesfrekvens end kvinder (Beskæftigelsesministeriet, 2023).

Alder spiller desuden også en rolle for beskæftigelsen blandt personer med CP. Forskning viser, at midaldrende voksne med CP (20–45 år) oftest er i arbejde, mens beskæftigelsen falder betydeligt omkring 45-årsalderen og derefter (Verhoef m.fl., 2014; Benner m.fl., 2017; Asuman m.fl., 2023; Törnbom m.fl., 2014). Når personer med CP bliver ældre, reduceres arbejdstimerne, og flere trækker sig helt fra arbejdsmarkedet og overgår til førtidspension. Dette kan skyldes sekundære tilstande forbundet med CP, såsom øget træthed og smerter, der forværres med alderen (Asuman m.fl., 2023; Törnbom m.fl., 2014).

Forskningen om betydningen af eksterne forhold (ydre barrierer) er mere begrænset end forskningen om individuelle forhold (indre barrierer). Undersøgelser viser, at personer med CP oplever diskrimination og negative holdninger på arbejdsmarkedet, især på grund af deres handicaps synlighed (Magill-Evans m.fl., 2008; Törnbom m.fl., 2017; Lowman, West & McMahon, 2005; Mik-Meyer, 2016). Derudover nævnes transportudfordringer også af personer med CP som en væsentlig barriere for beskæftigelse (McNaughton m.fl., 2009; Magill-Evans m.fl., 2008). Enkelte studier har desuden vist, at sociale netværk, praktikker, støtte under jobsøgning og mentorordninger kan fremme beskæftigelsen for målgruppen (Huang m.fl., 2013; McNaughton m.fl., 2009; Magill-Evans m.fl., 2008).

Huang m.fl. (2013) har undersøgt, hvad der virker, når personer med CP skal opnå beskæftigelse. I studiet undersøges sammenhængen mellem erhvervsrettet rehabilitering og beskæftigelsen i USA i 2009. De peger på fem typer af erhvervsrettet rehabilitering, som øger beskæftigelse for målgruppen: (1) træning i jobbet, (2) hjælp til jobsøgning, (3) støtte i jobbet, (4) støtte uden for jobbet og (5) jobtilpasning. De samme typer af støttende indsatser har også tidligere vist sig at virke i forhold til andre typer af handicap (f.eks. Bonfils m.fl., 2020; Bredgaard m.fl., 2020; Christensen & Eplov, 2018; Modini m.fl., 2016).

Projektet 'Mening og Mestring' blev gennemført af Danske Handicaporganisationer i samarbejde med KORA i 2014–2016 (Olsen og Eskelinen, 2017). Projektet havde til formål at støtte personer med kognitive funktionsnedsættelser, herunder CP, i at komme tættere på arbejdsmarkedet. Projektet omfattede et afklaringsforløb samt et hovedforløb med fokus på udvikling af mestringsstrategier. Et vigtigt element var den neuropsykologiske udredning, som pegede på, hvilke barrierer personen med CP oplevede. På baggrund af dette blev der i samarbejde med jobcentre arbejdet med mestring af disse barrierer i forhold til beskæftigelse. I alt gennemførte 180 personer mestringsforløbene. Evalueringen viste, at deltagerne opnåede øget afklaring, selvindsigt og tro på egen beskæftigelse. I den 3-årige projektperiode kunne det dog ikke direkte påvises, at flere kom i beskæftigelse.

Synet på ansatte med CP blev undersøgt i projektet 'Hvad er nu det for én?' (jf. Mik-Meyer m.fl., 2014; Mik-Meyer, 2016). Fokus i projektet var, hvordan personer med CP

så sig selv og blev betragtet af kollegaer og ledere på arbejdspladsen. Undersøgelsen var baseret på interviews med 76 personer fra 13 forskellige virksomheder, heraf 14 personer med CP. Et væsentligt resultat af undersøgelsen var, at ansatte med CP blev betragtet som anderledes. Undersøgelsen viste en tendens til, at ansatte med CP blev set som 'hjælpeløse' eller 'børn', der skulle behandles med omsorg, hvilket udfordrede forestillinger om ligeværd og respekt. Deres synlige handicap gjorde desuden, at der blev sat spørgsmålstegn ved deres intelligens, faglige kunnen og evne til at udføre deres arbejdsopgaver. Betydningen var dog størst i begyndelsen af ansættelsesforholdet og blev efterhånden udvisket i løbet af ansættelsen (Mik-Meyer m.fl., 2014).

Sammenfattende viser forskningen, at personer med CP har markant lavere beskæftigelsesgrad og indkomst end den øvrige befolkning, især ved sværere funktionsnedsættelser. Fire faktorer har særlig betydning for beskæftigelse: graden af funktionsnedsættelse, uddannelsesniveau, køn og alder. Synligheden af CP og lav uddannelse reducerer chancerne for job. Mænd med CP er oftere i beskæftigelse end kvinder. Beskæftigelsen falder typisk efter 45-årsalderen, bl.a. på grund af træthed og smerter. Forskningen om ydre barrierer er begrænset, men peger på diskrimination, transportproblemer og manglende viden som centrale udfordringer. Støttende indsatser som jobtræning, mentorordninger og neuropsykologisk udredning kan fremme beskæftigelsen.

Datagrundlag og metode

Undersøgelsen består af en kombination af en spørgeskemaundersøgelse til personer med CP og interviews med personer med CP, arbejdsgivere og ansatte i jobcentrene.

Spørgeskemaundersøgelsen

Spørgeskemaundersøgelsen blev gennemført i perioden midt februar til midt maj 2025 blandt personer registreret i Landspatientregistret med en CP-diagnose. Vi ansøgte Sundhedsdatastyrelsen om adgang til kontaktoplysninger til personer i den arbejdsdygtige alder (18–67 år) registreret med en CP-diagnose i Landspatientregistret med henblik på at sende disse personer et spørgeskema. Denne ansøgning blev godkendt i efteråret 2024, hvorved VIVE fik adgang til kontaktoplysninger (dvs. navn og CPR-nr.) på 6.538 personer med en registreret CP-diagnose.

Midt i februar 2025 udsendte VIVE et brev med en invitation til at besvare spørgeskemaet til en gruppe bestående af 10 procent af de personer, som VIVE havde fået kontaktoplysninger til. Det skete konkret ved at sende disse personer et invitationsbrev i E-Boks med et link, som gav adgang til at besvare spørgeskemaet i DEFGO, som er det system VIVE benytter til elektronisk indsamling af spørgeskemadata. Fjorten dage senere blev et tilsvarende brev udsendt til de resterende 90 procent af personerne som VIVE havde fået kontaktoplysninger til. Hensigten med først at sende spørgeskemaet ud til 10 procent af de potentielle respondenter, og først senere til de resterende 90 procent var, at hvis der mod forventning, og trods en række forudgående test, skulle være fejl i spørgeskemaet, så ville det måske være muligt at rette dem, inden vi udsendte skemaet til resten. Vi havde forud for opsætning og elektronisk udsendelse af spørgeskemaet testet ordlyden af spørgsmålene og svarmulighederne på tre personer med CP, som tidligere havde medvirket i nogle af de kvalitative interviews, som beskrives senere.

Udsendelse af spørgeskemaet til en 10 procent tilfældigt udvalgt stikprøve af de personer med CP, som VIVE havde fået kontaktoplysninger til, gav ikke umiddelbart anledning til justeringer af spørgeskemaet. En del personer kontaktede dog VIVE fordi de mente at det var en fejl, at de havde fået spørgeskemaet, fordi de ikke var bekendt med, at de skulle have CP. VIVE havde på foranledning af Sundhedsdatastyrelsen i det udsendte kontaktbrev gjort de potentielle respondenter opmærksomme på, at der kan være fejl i offentlige sundhedsregistre. Nogen personer kan altså være registret i Landspatientregistret med CP ved en fejl. Det samme gentog sig, da spørgeskemaet blev udsendt til de resterende 90 procent af kontaktpersoner. En del personer kontaktede VIVE for at gøre opmærksomme på, at de mente at de havde fået spørgeskemaet ved en fejl. Nogle af disse ønskede at gøre opmærksomme på, at de slet ikke havde CP, uden yderligere oplysninger, mens andre oplyste, at de ikke havde CP, men et andet handicap (fx rygmarvsbrok, skader efter en poliovaccine, hjerneskade, funktionel lidelse), som måske var blevet fejlregistreret i sundhedsvæsenet. Der var også nogle personer, som kontaktede VIVE, fordi de var værge for en person, som

havde fået spørgeskemaet, og fordi de mente, at personen ikke ville være i stand til at besvare skemaet, hvorfor de bad om at personen blev taget ud af undersøgelsen. Desuden var der nogle personer, som bad om at blive taget ud af undersøgelsen uden yderligere forklaring.

Der var også enkelte personer, som kontaktede VIVE, fordi de var kritiske over for undersøgelsens design. De ønskede at gøre opmærksom på, at de oplevede, at spørgeskemaet ikke i tilstrækkelig grad gav mulighed for at angive, at man kan være en person med CP uden nævneværdige motoriske eller kognitive problemer. Ulig den første gruppe, som kontaktede VIVE, fordi de ikke havde CP, var personer fra denne anden gruppe sig helt bevidste, at de havde CP, men oplevede ikke at have nogle problemer forbundet med dette. Denne helbreds- og livssituation mente de ikke skemaet gav ordentligt mulighed for at afspejle. Dermed risikerede undersøgelsen ifølge disse personer i yderste konsekvens at bære ved til samfundets fordomme om personer med CP fremfor at bidrage til at forbedre livssituationen for personer med CP – altså det modsatte af undersøgelsens formål.

Hvad angår selve spørgeskemaet, havde disse kritiske respondenter en pointe, som særligt knyttede sig til nogle spørgsmål, hvor respondenterne blev bedt om at vurdere deres motoriske eller kognitive funktionsnedsættelser på en fem-punkt-skala. Her kunne de angive, at de var påvirket fra 'i meget ringe grad' til 'i meget høj grad'. De kritiske respondenter ønskede imidlertid her at angive 'slet ikke', hvilket ikke var en mulighed. Løsningen blev at justere det laveste trin på skalaen, så det blev muligt at svare 'i meget lav grad/slet ikke'. Dette var ikke en ideel løsning, men det bedst mulige i situationen, hvor skemaet allerede var sendt ud. Selvom vi havde pilottestet skemaet blandt personer med CP, havde vi altså ikke testet skemaet bredt nok på tværs af forskellige grader af funktionsnedsættelse. De kritiske respondenters feedback på skemaet var en påmindelse om, hvor heterogen gruppen af personer med CP er, og hvor bredspektrede gruppens eventuelle funktionsnedsættelser også er. Respondenter der endnu ikke havde besvaret skemaet, blev oplyst om denne justering i et brev, som mindede dem om invitationen til at besvare spørgeskemaet.

I alt 93 personer blev taget ud af undersøgelsen efter henvendelse til VIVE. Det betyder at undersøgelsens bruttopopulation udgør 6.445 personer. Blandt disse åbnede 1.253 personer spørgeskemaet og besvarede mindst ét spørgsmål. Beregnet ud fra disse personer opnåede undersøgelsen en 'bruttosvarprocent' på 19,4 procent. Blandt de 1.253 respondenter leverede 961 respondenter en fuld besvarelse, mens 292 leverede en delvis besvarelse.[1] Beregnet ud fra de 961 fulde besvarelser opnåede undersøgelsen en nettosvarprocent på 15 procent.

1 Blandt disse 292 personer var der 75 personer, som på et indledende screeningsspørgsmål, hvor respondenterne blev spurgt om de havde CP eller ej, svarede 'nej'. Personer, som svarede nej til dette spørgsmål, blev ikke bedt om at besvare yderligere spørgsmål og indgår derfor ikke i undersøgelsens analyser.

Undersøgelsens svarprocenter kan synes lave. Der er dog ikke tale om ualmindelige svarprocenter i Danmark, hvor man over en længere årrække har kunnet notere, at spørgeskemaundersøgelser har en faldende svarprocent, særligt onlinespørgeskemaer uden telefonopfølgning. Ikke desto mindre er 15 procent svar fra en fuld population af ca. 6.450 personer med særlige demografiske eller sundhedsrelaterede karakteristika et tilfredsstillende resultat. Hvis man gennemførte en spørgeskemaundersøgelse i den fulde danske befolkning på 6 mio. borgere og opnåede en tilsvarende svarprocent, ville det svare til 900.000 svar. Som udgangspunkt er en svarprocent på 15 procent altså ikke problematisk. Det vigtige er om centrale karakteristika (fx køn, alder, uddannelse) blandt ens svarpersoner i gennemsnit afviger signifikant fra den samlede gruppe (den fulde population), som de gerne skulle repræsentere. Det er en problemstilling, som vi belyser i afsnittet om svarpersonernes repræsentativitet (jf. nedenfor).

Interviewundersøgelsen

Interviewundersøgelsen består af i alt 38 interviews, fordelt på tre interviewgrupper: Jobsøgende med CP (11 interviews) og beskæftigede med CP (12 interviews), arbejdsgivere med erfaring i at ansætte personer med CP (5 interviews) og jobcentermedarbejdere med erfaring i ledige med CP (10 interviews).

Alle 38 interviews er blevet optaget og transskriberet. Under hvert interview blev der desuden taget noter og udarbejdet et referat, som dannede grundlaget for den indledende kodning. Efterfølgende blev disse interviews kodet mere detaljeret i Nvivo, hvor fokus var på at identificere mønstre i de udsagn, som de tre interviewgrupper fremsatte. De gennemgående mønstre har dannet grundlaget for strukturen i interviewundersøgelsens seks afsnit. Analysen har derfor primært været rettet mod tendenser og temaer, der gentager sig på tværs af de tre grupper. Dette udelukker dog ikke en undersøgelse af variationer og modsætninger, men analysen viste, at der ikke var væsentlige eller store forskelle, hverken internt eller på tværs af interviewgrupperne. Mindre forskelle blev dog identificeret, såsom variationer i interviewpersonernes oplevelser afhængigt af alder (yngre vs. ældre personer med CP) eller deres tilknytning til arbejdsmarkedet (dagpenge vs. fleksjob).

Den begrænsede variation både internt og på tværs af interviewgrupperne kan muligvis forklares ved, at undersøgelsen omfatter en afgrænset gruppe af personer med et relativt stabilt handicap. Derudover befinder mange af interviewpersonerne sig i den bedre del af CP-spektret (hvilket uddybes i nedenstående). Dette kan betyde, at deres oplevelser med arbejdsmarkedet, som personer i denne del af CP-gruppen, kan fremstå enslydende. CP som funktionsnedsættelse rummer stor variation, men vi formoder, at de personer, der står til rådighed for det 'ordinære' arbejdsmarked, ofte vil være dem, der befinder sig i den funktionelle og kognitivt bedre del af gruppen. Dette kan muligvis også forklare, hvorfor jobcenteransatte og arbejdsgivere i mødet med denne afgrænsede handicapgruppe på det ordinære arbejdsmarked også rapporterer flere enslydende oplevelser.

De seks afsnit i interviewundersøgelsen afspejler altså de centrale tendenser, der gik igen på tværs af de 38 interviews. Temaerne er fremkommet naturligt ud fra de emner, som interviewpersonerne nævnte som væsentlige, og som fyldte i samtalerne. Afsnittenes længde afspejler desuden, hvor meget de enkelte temaer fyldte i interviewpersonernes fortællinger. Jobsøgning fyldte f.eks. meget i mange interviews, mens temaer såsom transport og tilgængelighed fyldte mindre og derfor fylder tilsvarende mindre i fremstillingen.

Der blev udarbejdet en interviewguide til hver af de tre interviewgrupper. Interviewene blev gennemført ved hjælp af en semistruktureret tilgang, som var tilpasset den enkelte interviewperson med hensyntagen til deres individuelle omstændigheder, såsom beskæftigelsesstatus (jobsøgende eller i beskæftigelse) eller hvilken afdeling af jobcenteret, de var ansat i. Interviewguiden indeholdt åbne og brede spørgsmål, efterfulgt af mere specifikke spørgsmål med fokus på den enkeltes situation. Mod slutningen af interviewene var der fokus på forslag til forbedringer, anbefalinger samt barrierer på arbejdsmarkedet.

De 38 interviews blev gennemført enten online på Microsoft Teams eller fysisk mellem november 2023 og marts 2024.

Personer med CP

Interviewundersøgelsen inkluderer 23 personer med CP, herunder 13 kvinder og 10 mænd i alderen 25 til 55 år. De fleste af deltagerne har et forholdsvist højt kognitivt funktionsniveau, hvilket afspejles i et relativt højt uddannelsesniveau blandt interviewpersonerne. Tretten personer har gennemført en mellemlang eller lang videregående uddannelse, fra lærer og socialrådgiver til kandidatuddannelser inden for virksomhedsstudier og statskundskab. De resterende ni personer har en erhvervs- eller en erhvervsakademisk uddannelse, f.eks. som maskinmester og teknisk designer. Én person har STU (specialtilrettelagt ungdomsuddannelse) som højeste gennemførte uddannelse. Fire personer har modtaget revalidering under deres uddannelse, én person har været på førtidspension, og seks personer har gennemført deres uddannelse på forlænget tid.

Kun to af interviewpersonerne har en intellektuel funktionsnedsættelse, kun én har betydelige kommunikationsvanskeligheder, mens tre oplever mindre kommunikationsproblemer. Denne skævhed skyldes muligvis rekrutteringsmetoden, hvor deltagerne selv skulle tage initiativ til at tilmelde sig undersøgelsen. Ud af de 23 personer blev 16 rekrutteret gennem sociale medier via opslag i en Facebook-gruppe for unge med CP og på LinkedIn. De resterende syv blev rekrutteret gennem CP Danmark og Elsass Fonden. At der er denne skævhed betyder, at de 23 personer ikke er repræsentative for hele CP-populationen, og dette kan derfor påvirke undersøgelsens resultater.

Nedenstående tabel viser udvalgte karakteristika for gruppen.

Tabel 1. Udvalgte karakteristika for interviewpersoner med CP

Køn	Mænd: 10 Kvinder: 13
Beskæftigelsesstatus	Ordinære jobsøgende: 4 Jobsøgende ledighedsydelse: 5 I fleksjob: 9 Job med løntilskud til førtidspensionister: 3 Førtidspension: 2
Uddannelse	Højere videregående uddannelse: 13 Erhvervsuddannelse eller erhvervsakademisk: 9 Special tilrettelagt uddannelse (STU): 1
Fysisk funktionsniveau	Går uden hjælpemidler: 9 Går med hjælpemidler (har af og til brug for krykker, kørestol, rollator): 9 Kørestol: 5

De tematiske fokusområder for interviewene med personer med CP inkluderede: Uddannelse, skolegang og baggrund, jobsituation, jobsøgning, samarbejde med jobcenter og a-kasser, hjælpemidler og arbejdsopgaver (hvis i beskæftigelse) samt oplevede barrierer og muligheder på arbejdsmarkedet.

Arbejdsgivere

I undersøgelsen indgår fem arbejdsgivere, der har ansat medarbejdere med CP. Oprindeligt var det planlagt at gennemføre mindst 10 interviews, men det viste sig vanskeligt at komme i kontakt med arbejdsgivere, der har medarbejdere med CP ansat. De fem arbejdsgivere er fra henholdsvis en frivillig organisation, en socialøkonomisk virksomhed, en statslig virksomhed og to fra fonde inden for handicap- og sundhedsområdet. Det betyder, at alle fem arbejdsgivere har forudgående viden om og kendskab til handicap eller CP. Arbejdsgiverne blev rekrutteret via. interviewpersonerne med CP samt Elssas Fonden og CP Danmark.

De tematiske fokusområder for interviewene med arbejdsgivere var ansættelses- og rekrutteringsprocessen, hjælpemidler, tilpasninger og støttebehov for medarbejder med CP, opgaver og arbejdsfunktioner for medarbejder med CP samt barrierer og muligheder for ansættelse af medarbejdere med CP.

Jobcenteransatte

Vi har gennemført 10 interviews med jobcenteransatte fra 9 danske kommuner. Størstedelen af de jobcenteransatte blev rekrutteret ved at kontakte såkaldte nøglepersoner inden for handicapområdet. Disse nøglepersoner deltog enten selv i et interview eller henviste til en kollega med erfaring i at arbejde med ledige med CP. To af de ansatte henvendte sig til os på baggrund af et opslag på LinkedIn. De jobcenteransatte har forskellige roller og funktioner, herunder fastholdelseskonsulent, hjerneskadekoordinator, jobkonsulent, sagsbehandler, virksomhedskonsulent, handicapkonsulent, socialrådgiver og nøgleperson. De er desuden ansat inden for forskellige områder såsom fleksjob og ledighedsydelse, førtidspension/skånejob, sygedagpenge, ressourceforløb samt kontanthjælp og uddannelseshjælp.

De tematiske fokusområder for interviewene med jobcenteransatte var beskæftigelsesager og erfaringer med CP i jobcenteret samt fremmende og hæmmende forhold for personer med CP og deres beskæftigelse.

Forskningsetik

Under projektet opstod flere forskningsetiske overvejelser, især omkring anonymitet. Flere af interviewpersonerne med CP udtrykte bekymring for, at deres anonymitet ikke kunne opretholdes, da CP-miljøet i Danmark er relativt småt. Dette skabte en frygt for at blive genkendt, f.eks. af ens arbejdsgiver. For at imødekomme disse bekymringer er interviewpersonernes navn og alder fuldt anonymiseret, mens køn samt oplysninger om beskæftigelse eller forsørgelsesgrundlag er bevaret.

For jobcenteransatte og arbejdsgivere er anonymitet også en væsentlig prioritet. Dette skyldes ligeledes, at personer med CP udgør en relativt lille gruppe i Danmark, hvilket medfører, at selv generelle oplysninger, såsom virksomhedstype, potentielt kan føre til identifikation af både den ansatte med CP og arbejdsgiveren. For jobcenteransatte blev kommunen anonymiseret, så kun stillingsbetegnelsen fremgår, da angivelse af kommunen kan øge risikoen for, at de personer med CP, som jobcenteransatte refererer til, kan identificeres.

Der blev herudover lagt vægt på gennemsigtighed. Ved starten af hvert interview blev retningslinjer for anonymitet forklaret, og formålet med spørgsmålene blev tydeliggjort. Derudover fik alle interviewpersoner udleveret en samtykkeerklæring, der beskrev forhold omkring anonymitet, brug af citater og deling af data. Citater fra deltagerne er så vidt muligt gengivet i overensstemmelse med deres oprindelige udtalelser. Det har dog også været nødvendigt at rette, parafrasere og forkorte visse citater for at fremhæve væsentlige pointer.

Forskningsprojektet er desuden i sin helhed godkendt af det forskningsetiske udvalg på Aalborg Universitet.

Resultater fra spørgeskema-undersøgelsen

I de følgende afsnit præsenterer vi centrale resultater fra spørgeskemaundersøgelsen.

Er svarpersonerne repræsentative?

I dette afsnit præsenterer vi karakteristika ved de personer med CP i alderen 18 – 67 år, som vi fået kontaktoplysninger til på baggrund af diagnoser registreret i Landspatientregistret. Med brug af registeroplysninger fra Danmark Statistik kan vi undersøge fordelingen af køn og alder blandt disse personer, deres uddannelsesniveau, oprindelse og familiestatus. Først sammenligner vi karakteristika ved personer, som har besvaret vores spørgeskema ('respondenter'), med personer, som har fået tilsendt en invitation, men som ikke har svaret ('ikke-respondenter', i spørgeskematerminologi også kaldet 'bortfald'). Det giver mulighed for at undersøge, hvor repræsentative vores respondenter er for hele gruppen af personer med CP, altså hvor meget den første gruppe eventuelt afgiver fra den sidste – og dermed hvor store forbehold vi eventuelt skal tage i forhold til at opfatte respondenternes svar som repræsentative for hele gruppen. Desuden ser vi også på karakteristika ved hele gruppen af personer med CP og sammenligner med karakteristika for hele befolkningen i Danmark i alderen 18–67 år.

Sammenligning af respondenter og ikke-respondenter

Når vi sammenligner respondenter med ikke-respondenter, finder vi relativt store forskelle på de to grupper (jf. tabel 2 nedenfor). Blandt personer med CP er der lidt flere kvinder end mænd, som har besvaret spørgeskemaet, mens det omvendte er tilfældet blandt ikke-respondenterne, hvor mændene udgør 58 procent. Vi kan også se, at aldersfordelingen er lidt anderledes for respondenter end for ikke-respondenter. I gennemsnit er respondenterne 37,5 år, mens ikke-respondenterne er 37,1 år – en forskel, der ikke umiddelbart er særligt stor. Når vi ser på, hvordan de to grupper fordeler sig i forskellige aldersgrupper, finder vi dog, at der er signifikante forskelle på grupperne; f.eks. er der lidt flere respondenter end ikke-respondenter i aldersgruppen 50–59 år.

Hvad angår uddannelse, finder vi, at respondenterne har et væsentligt højere uddannelsesniveau end ikke-respondenterne. Hvor 40 procent af respondenterne alene har grundskolen som højeste uddannelsesniveau, gælder det 75 procent af ikke-respondenterne. Hvad angår alle typer af uddannelse over grundskoleniveau, har en større andel af respondenterne disse uddannelser, end hvad vi ser blandt ikke-respondenterne. Forskellene er mest markante hvad angår erhvervsuddannelser (18 procent mod 9 procent), mellemlange videregående uddannelser (17 procent mod 5 procent) og lange videregående uddannelser (11 procent mod 3 procent).

Endelig ser vi også nogle forskelle, hvad angår oprindelse og familiestatus. Hvad angår oprindelse, er der blot 5 procent af respondenterne, som er indvandrere eller efterkommere af indvandrere, mens det gælder 10 procent af ikke-respondenterne. Vi kan også se, at respondenterne i højere grad lever i et parforhold som enten samboende eller gift end ikke-respondenterne. Hvor 60 procent af den førstnævnte gruppe er enlige, gælder det for 77 procent af den sidste gruppe.

Tabel 2. Køn, alder, oprindelse og familietype blandt personer CP og i den samlede befolkning 18–67 år

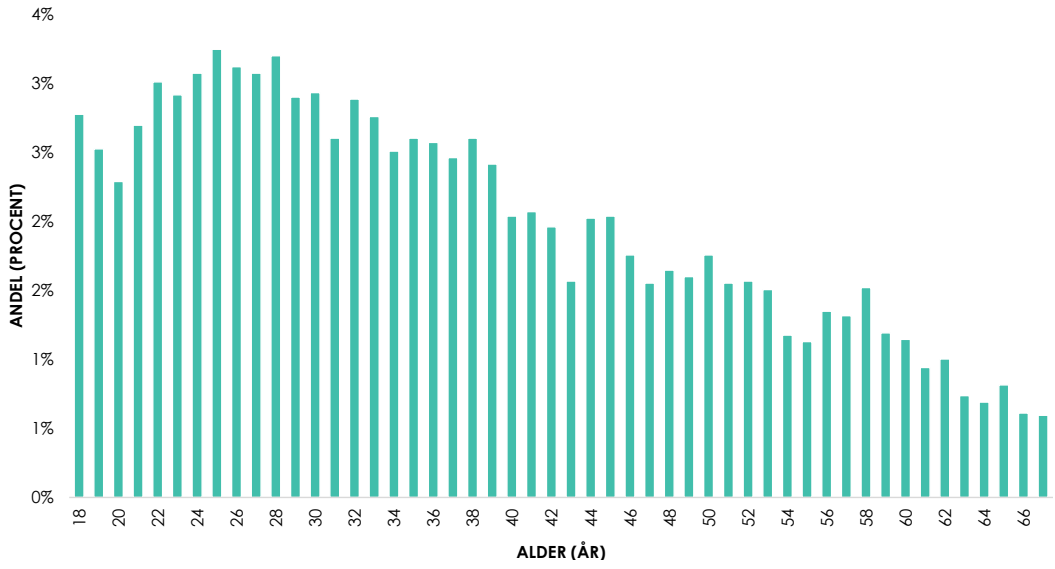
	Respondenter	Ikke-respondenter	Samlet CP-gruppe	Samlet befolkning
Køn* **	Procent	Procent	Procent	Procent
Mand	49	58	57	50
Kvinde	51	42	43	50
**Alder, år (i grupper) ** **				
18–29	35	35	35	24
30–39	23	26	26	21
40–49	20	18	18	19
50–59	16	14	14	21
60–67	6	7	7	15
Oprindelse* **				
Dansk	95	90	91	80
Indvandrere	3	5	5	17
Efterkommere	2	5	4	3
Familietype* **				
Samboende	15	9	10	19
Gift	25	14	16	44
Enlig	60	77	74	37
N	1.056	5.346	6.402	3.854.293

*Note: Statistisk signifikant forskel på variabel-kategoriernes fordeling i gruppen af respondenter og ikke-respondenter er testet vha. chi2-test. Signifikansniveauer: *<10 procent, ** <5 procent ***<1 procent*

Tabel 2 giver også mulighed for at sammenligne gruppen af personer med CP (respondenter og ikke-respondenter) med den samlede danske befolkning i alderen 18 – 67 år. Det fremgår her, at gruppen af personer med CP adskiller sig ret markant fra den samlede befolkning i den arbejdsdygtige alder på flere områder. For det første er der en større overvægt af mænd i CP-gruppen end i befolkningen i øvrigt (57 procent mod 50 procent). For det andet er der væsentligt flere personer i CP-gruppen i de yngre aldersgrupper (særligt 18–29 år og 30–39 år), end der er i den samlede befolkning. Dette skyldes formodentlig, at man er blevet bedre til at diagnosticere CP i de senere år, end man var tidligere. Eftersom diagnosen typisk stilles blandt børn eller unge, vil en bedre diagnostik betyde, at flere yngre personer vil have en CP-diagnose, end hvad man finder i de ældre aldersgrupper.

Figur 1 viser aldersfordelingen i gruppen af personer med en CP-diagnose mellem 18–67 år. Her er det også tydeligt, at der er væsentligt flere unge end midaldrende og ældre i denne gruppe.

Figur 1. Aldersfordeling blandt personer med CP-diagnose (18–67 år)



Antal personer: 6379.

Hvad angår oprindelse ser vi, at kun 9 procent af personerne med CP er indvandrere eller efterkommere, mens det gælder 20 procent af den samlede befolkning i den arbejdsdygtige alder. Det hænger formodentlig sammen med, at det typisk er personer med et forholdsvis godt helbred, som har ressourcerne til at migrere til et andet land. I forskningen taler man af samme årsag om den såkaldte 'healthy immigrant effect' (Kennedy m.fl., 2015), at det typisk er forholdsvis sunde og stærke personer, der enten som flygtninge eller arbejdsmigranter flytter sig på tværs af landegrænser for at forsøge at opnå et bedre liv.

Hvad angår familieliv ser vi, at langt flere personer med CP lever som enlige end hvad vi ser i den samlede befolkning (74 procent mod 37 procent). Disse tal spejler at blot 16 og 10 procent af personerne med CP er henholdsvis gift eller samlevende, mens de tilsvarende tal for den voksne befolkning i almindelighed er 44 og 19 procent.

Tabel 3. Højest gennemførte uddannelse blandt personer CP og i den samlede befolkning 18–67 år (procent)

	Respondenter	Ikke-respondenter	Samlet CP-gruppe	Samlet befolkning
Grundskole	40	75	69	21
Gymnasial uddannelse	10	6	7	12
Erhvervsfaglig uddannelse	18	9	11	28
Korte videregående uddannelse	4	2	2	6
Mellemlang videregående uddannelse	17	5	6	20
Lang videregående uddannelse	11	3	5	13
I alt (N)	100 (1043)	100 (5108)	100 (6151)	100 (3.711.383)

*Note: Statistisk signifikant forskel på variabel-kategoriernes fordeling i gruppen af respondenter og ikke-respondenter er testet vha. chi2-test. Signifikansniveauer: *<10 procent, **<5 procent ***<1 procent. Der mangler oplysninger om højeste afsluttede uddannelse for mange personer i alle fire grupper, hvorfor N for uddannelsesvariablen i alle grupper er lavere end for de øvrige variable, som det fremgår, hvis man sammenligner med den foregående tabel.*

Der er altså en række forskelle på gruppen af personer med CP og den samlede befolkning i den arbejdsdygtige alder. Det som dog nok har størst betydning for mulighederne på arbejdsmarkedet er, at personer i CP-gruppen har et markant lavere uddannelsesniveau end personer i den samlede befolkning. Det fremgår af tabel 3, at 69 procent af personerne med CP har grundskolen som højest uddannelsesniveau, mens det kun gælder 21 procent af den samlede befolkning. Den kortere uddannelse viser sig i forhold til stort set alle niveauer, man kan opnå i uddannelsessystemet. Således har 11 procent af personer med CP en erhvervsuddannelse, 7 procent har en mellemlang videregående uddannelse og 5 procent har en lang videregående uddannelse. I den samlede befolkning har 28 procent en erhvervsuddannelse, 20 procent har en mellemlang videregående uddannelse og 14 procent har en lang videregående uddannelse.

Tallene vedr. uddannelse taler et klart sprog om, hvor svær en situation mange personer med CP står i, når det handler om arbejdsmarkedet, fordi uddannelse er en vigtig ressource, som forøger chancerne for at finde et job. Det er værd at bemærke, at Michelsen m.fl. (2017) på baggrund af registerdata fra 2012 fandt, at 35 procent af en gruppe af personer med CP, som var blevet identificeret via CP-registret, havde en erhvervskompetencegivende uddannelse (Michelsen m.fl., 2017). Det tal er noget højere end de 24 procent af den samlede gruppe af personer med CP i denne undersøgelse, som har en uddannelse over et gymnasialt niveau.

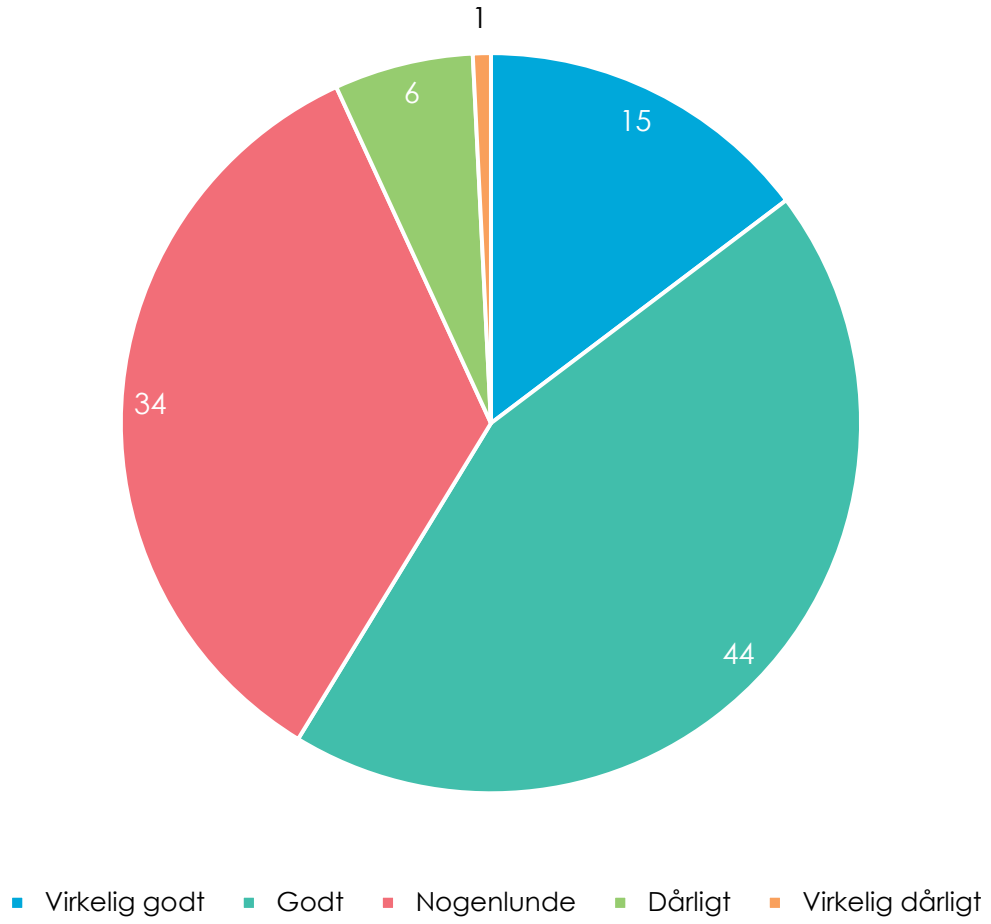
At personer med CP er i en særligt udsat position, bliver også klart, når man sammenligner med andre grupper af borgere med et handicap. VIVE udgiver hvert år en rapport om handicap og beskæftigelse (Jakobsen, Christensen & Mikkelsen, 2024). I den seneste rapport fra 2024 kan man finde tal for uddannelsesniveauet blandt personer, som i en repræsentativ spørgeskemaundersøgelse til den danske befolkning har svaret på, om de selv vurderer, at de har et langvarigt helbredsproblem eller handicap, og om det er et mindre eller større handicap. Rapporten viser at blot 37 procent af personerne med et større handicap har 'grundskole' som højeste afsluttede uddannelse mod 68,7 procent af personerne med CP (jf. tabel 3 ovenfor).

Det fremgår også af VIVE's rapport, at 9 procent af personerne med et større handicap har en gymnasial uddannelse, 34 procent har en erhvervsfaglig uddannelse, 4 procent har en kort videregående uddannelse, 12 procent en mellemlang videregående uddannelse og 5 procent har en lang videregående uddannelse. Den store forskel i forhold til CP-gruppen består altså særligt i, at markant flere af personerne med et større selvvurderet handicap har en erhvervsuddannelse og væsentligt flere en kort eller mellemlang videregående uddannelse. Generelt har personer med et større selvvurderet handicap, som man ellers normalt vil betragte som en sårbar gruppe i uddannelsessystemet og på arbejdsmarkedet, altså væsentligt højere uddannelse end personer i den samlede CP-gruppe.

Helbred

De følgende resultater er baseret på besvarelser fra de personer, som har svaret på vores spørgeskemaundersøgelse. Vi starter med at se på, hvordan disse respondenter vurderer deres helbred på en 5-punktskala fra virkelig dårligt til virkelig godt. Resultatet fremgår af figur 2, hvor man kan se, at hovedparten af respondenterne, 59 procent, vurderer, at deres helbred er virkelig godt eller godt. 34 procent vurderer deres helbred til at være nogenlunde, mens blot 7 procent siger at deres helbred er dårligt eller virkelig dårligt.

Figur 2. Selvvurderet helbred



Spørgsmål: 'Hvordan synes du, at dit helbred er alt i alt?'. Antal svarpersoner: 1004

Det er faktisk lidt overraskende, at så mange af svarpersonerne vurderer, at deres helbred er godt. Til sammenligning stillede VIVE i 2018 det samme spørgsmål om selvvurderet helbred i en spørgeskemaundersøgelse, som indgik i et større forskningsprojekt, som skulle belyse beskæftigelsessituationen blandt personer med et mobilitetshandicap (Bredgaard m.fl., 2020). Ligesom i VIVEs undersøgelser om handicap og beskæftigelse blev personerne med et mobilitetshandicap bedt om at vurdere, om de havde et større eller et mindre handicap. I undersøgelsens stikprøve indgik også en kontrolgruppe af personer, som ikke havde noget selvvurderet handicap. Af tabellen nedenfor fremgår fordelingen af svar blandt disse tre grupper af svarpersoner (intet handicap/mindre/større) vedrørende selvvurderet helbred. Af hensyn til diskretionering er svarkategorierne virkelig dårligt/dårligt er slået sammen, hvilket også er gjort med svarkategorierne virkelig godt/godt.

Tabel 4. Selvvurderet helbred blandt personer med mobilitetshandicap og personer med CP (procent)

	Intet handicap[1)]	Mindre mobilitets-handicap[1)]	Større mobilitets-handicap[1)]	Respon-denter med CP
Godt/ Virkelig godt	75	43	12	59
Nogenlunde	24	50	46	34
Dårligt/ virkelig dårligt	1	7	42	7
N	1.441	850	929	1.026

Spørgsmål: Hvordan synes du, dit helbred er alt i alt?
1)Datakilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt personer med et mobilitetshandicap gennemført af Danmark Statistik, 2018. Samlet antal svarpersoner 3.220. For flere detaljer, se Bredgaard m.fl. (2020).

Det er interessant at sammenligne svarene fra personer med CP med svarene fra disse tre grupper af svarpersoner. Man kunne måske tænke, at det selvvurderede helbred blandt respondenterne med CP ville minde om personer med et større mobilitetshandicap, hvis man f.eks. tænker på at den samlede gruppe af personer med CP havde et lavere uddannelsesniveau end personer med et større handicap i VIVEs undersøgelse om handicap og beskæftigelse fra 2024. Det er imidlertid slet ikke tilfældet. Når vi sammenligner med personerne med mobilitetshandicap, ser det tværtimod ud til at CP-respondenterne har lidt dårligere selvvurderet helbred, end personer uden handicap, men lidt bedre helbred end personer med et mindre mobilitetshandicap.

De ovenstående resultater tyder igen på, at det er en meget selekteret gruppe af personer med CP, som har svaret på spørgeskemaet; altså personer med et forholdsvis godt helbred sammenlignet med andre handicapgrupper. Ikke desto mindre er der stadig en stor andel af respondenterne, som har helbredsproblemer ud over cerebral parese. 30 procent af CP-respondenterne angiver således, at de har andre helbredsproblemer ud over CP.

I næste afsnit kommer vi ind på respondenternes motoriske og kognitive funktionsniveau. Her vil det fremgå, at selv blandt disse respondenter med et forholdsvis godt helbred, er der stor spredning i deres motoriske og kognitive funktionsevne.

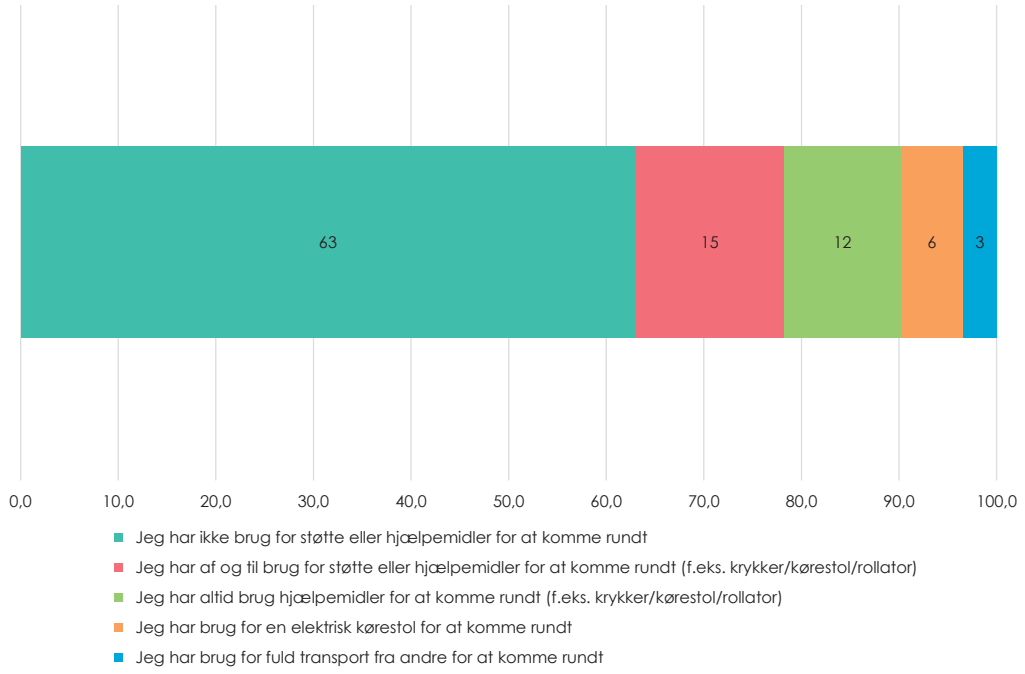
Motorisk og kognitiv funktionsevne

Vi har i spørgeskemaet forsøgt at måle respondenternes funktionsevne ved hjælp af et spørgsmål vedrørende motorik og fem spørgsmål vedrørende kognitiv funktionsevne.

Motorisk funktionsevne

Spørgsmålet om motorik bygger på den såkaldte *Gross Motor Function Classification System (GMFCS)*, der har fem trin til at vurdere evnen til at bevæge sig rundt versus et gradueret behov for forskellige typer af hjælpemidler og hjælp fra andre til at komme rundt. GMFCS er oprindeligt udviklet til at vurdere og klassificere den 'grovmotoriske' funktionsevne hos børn og unge med CP fra niveau I (mest velfungerende) til niveau V (mest begrænsede) (Rosenbaum m.fl., 2008; Rackauskaite, 2015). GMFCS vedrører altså motorik, men ikke sprog, overblik eller intelligens. Med udgangspunkt i GMFCS beder vi i spørgeskemaet vores respondenter selv vurdere deres evne til og behov for assistance til at bevæge sig rundt. Spørgsmålets formulering og svarenes fordeling fremgår af figur 3.

Figur 3. Motorisk funktionsevne (selvvurdering baseret på GMFCS)



Spørgsmål: "Hvordan kommer du rundt? (dit motoriske funktionsniveau). Vælg den af de fem beskrivelser, som passer bedst i forhold til dit funktionsniveau." Antal svarpersoner: 997.

Som det fremgår af figur 3, vurderer næsten to tredjedele (63 procent), at deres grovmotorik modsvarer niveau I på GMFC-skalaen. De vurderer altså sig selv til at være ganske velfungerende motorisk. Næstflest (15 procent) vurderer sig selv, til at kunne bevæge sig rundt på en måde, så de 'af og til har brug for støtte eller hjælpemidler', dvs. modsvarende niveau II på skalaen. De resterende ca. 20 procent vurderer sig selv til at have større motoriske begrænsninger, omkring 12 procent på niveau III ('altid hjælpemidler'), omkring 6 procent på niveau IV ('elektrisk kørestol') og omkring 3 procent på niveau V ('fuld transport fra andre').

Vi kan sammenligne disse resultater med tal fra Michelsen m.fl. (2017) vedrørende 2.704 voksne med CP, hvis gangfunktion blev vurderet i 5–6-årsalderen. De finder, at 63 procent af disse personer kunne gå uden støtte, 15 procent kunne gå med støtte, 15 procent havde ingen gangfunktion, og for 7 procent manglede der oplysninger (Michelsen m.fl., 2017: 10). Man skal imidlertid være varsom med at sammenligne disse tal fra Michelsen m.fl., der bygger på lægers vurderinger af mindre børns gangfunktion, og vores tal, der bygger på voksnes selvvurderinger. Ikke desto mindre er det påfaldende, at 63 procent af spørgeskemaets respondenter vurderer, at de ikke har brug for støtte eller hjælpemidler til at komme rundt, hvilket stemmermeget godt overens med, at Michelsen m.fl. finder, at 63 procent af personerne med CP i deres undersøgelse går uden støtte.

Hvad angår de 15 procent hos Michelsen m.fl. som 'går med støtte', så kan man holde dette tal op imod de 15 procent af respondenterne fra spørgeskemaundersøgelsen, som 'af og til går med støtte'. Endelig finder Michelsen at 15 procent har 'ingen gang', hvilket kan holdes op i mod de ca. 21 procent af respondenterne, som har funktionsbegrænsninger, som modsvarer niveau III-V på GMFC-skalaen. Selvom man som sagt skal være varsom med at sammenligne disse tal, er det stadig bemærkelsesværdigt, at der er en betydelig grad af overensstemmelse, hvad angår de to undersøgelsers overordnede fordeling af niveauer af motoriske begrænsninger blandt de undersøgte personer med CP.

Kognitiv funktionsevne

Som nævnt kan CP også være forbundet med forskellige typer af kognitive funktionsbegrænsninger. Vi har stillet fem spørgsmål, der beder respondenterne selv vurdere, om de har kognitive udfordringer. Disse fem spørgsmål vedrører koncentrationsevne, evne til at skabe overblik, evne til at håndtere flere opgaver på en gang, evne til at huske informationer samt eventuelle problemer med udtrætning. Spørgsmålene baserer sig på forskning, som viser, at personer med CP kan have udfordringer på netop disse områder (jf. Michelsen m.fl. 2017). Spørgsmålsformulering og svarmuligheder fremgår i boksen nedenfor.

Spørgsmål til at måle kognitiv funktionsevne

Har du problemer med din koncentrationsevne?

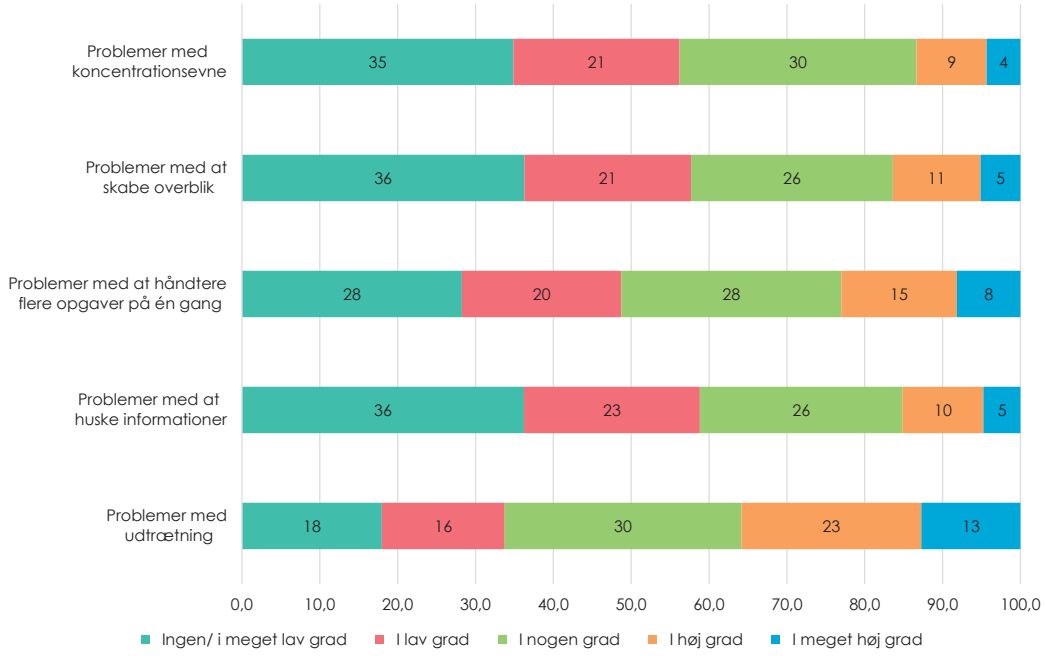
1. Har du problemer med at skabe overblik?
2. Har du problemer med at håndtere flere opgaver på én gang?
3. Har du problemer med at huske informationer?
4. Har du problemer med udtrætning?

Svarmuligheder: 'Ingen/I meget lav grad', 'I lav grad', 'I nogen grad', 'I høj grad', 'I meget høj grad'.

Hvad angår de første fire spørgsmål er svarfordelingen meget ensartet på tværs af spørgsmålene. Figur 4 viser at omkring en tredjedel svarer, at de i 'Ingen/ i meget lav grad' har problemer, omkring en femtedel, at de 'I lav grad' har problemer, omkring en tredjedel har 'I nogen grad problemer', mens de resterende har problemer 'I høj grad/i meget høj grad'.

Som det også fremgår af figur 4 nedenfor, adskiller svarfordelingen, hvad angår problemer med udtrætning, sig lidt fra dette mønster. Her er det henholdsvis blot 18 procent og 16 procent som svarer, at de i 'Ingen/i meget lav grad' og 'I lav grad' har dette problem. Tilsvarende er der en større andel, end vi ser i forhold til de fire andre spørgsmål, som svarer at de 'i høj grad' eller 'i meget høj grad' oplever udtrætning (36 procent). Udtrætning er altså et problem, som over en tredjedel af respondenterne oplever som et meget reelt problem

Figur 4. Kognitiv funktionsevne (procent)



Antal svarpersoner: 990–997

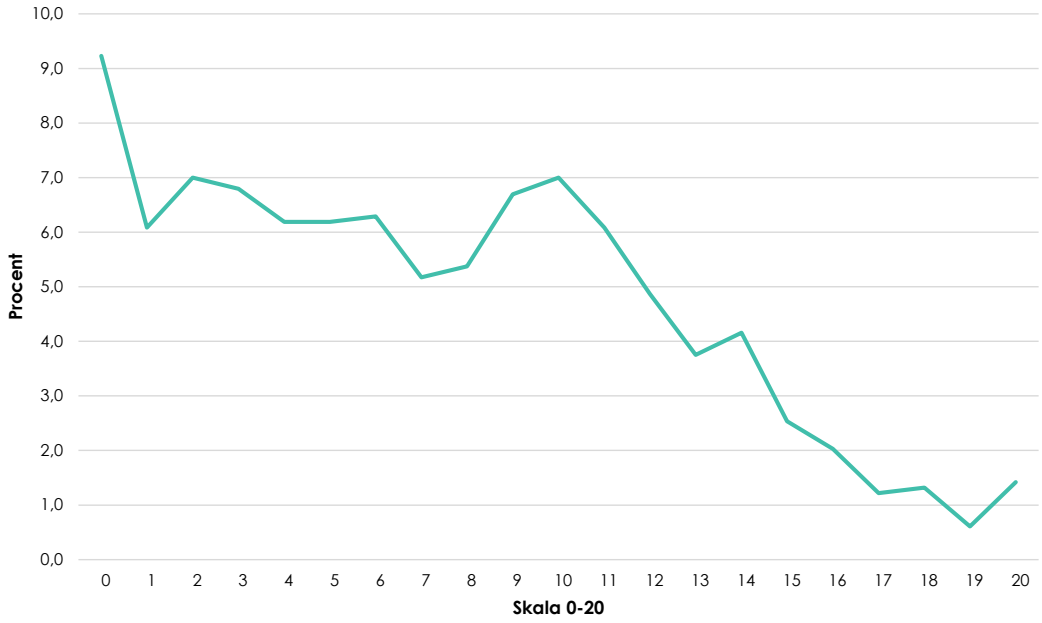
Ud over den viden om specifikke kognitive funktioner, som svarene på disse fem spørgsmål leverer, er det også interessant om spørgsmålene giver indsigt i kognitiv funktionsevne som et samlet fænomen. Hvis det er tilfældet, kan man bruge svarene på spørgsmålene til at konstruere et indeks for den kognitive funktionsevne blandt respondenterne. For at undersøge om det var muligt, gennemførte vi en faktoranalyse, hvor de fem spørgsmål indgik. Faktoranalyse er velegnet til at undersøge om forskellige spørgsmål i en spørgeskemaundersøgelse er korrelerede på en måde, så svarene på spørgsmålene hænger sammen med et bagvedliggende 'latent' fænomen (Watkins, 2022)easy to use, step-by-step guide for applied researchers conducting exploratory factor analysis (EFA.

Vi undersøgte altså, om svarene på de fem ovennævnte spørgsmål indikerede, at de målte den samme underliggende kognitive funktionsevne. Analysen viste, at det er tilfældet. Faktoranalysen viste således, at svarene på alle fem spørgsmål knyttede an til én overordnet faktor.

Vi gennemførte også en faktoranalyse, hvor vi inkluderede spørgsmålet vedrørende selvvurderede motoriske begrænsninger (GMFCS) sammen med de fem tidligere nævnte spørgsmål for at undersøge i hvor høj grad grovmotoriske og kognitive funktionsevner er korrelerede. Dette var kun tilfældet i meget ringe grad. Motoriske og kognitive funktionsbegrænsninger er forskellige og i et betydeligt omfang uafhængige dimensioner af CP.

Da de fem spørgsmål om kognitiv funktionsevne i høj grad måler samme underliggende fænomen, konstruerede vi en simpel sumskala fra 0–20 til at måle fordelingen af disse begrænsninger blandt vores respondenter. En lav placering på skalaen svarer til, at man har svaret, at man har ingen eller få kognitive begrænsninger. Hvis man har svaret 'ingen/i meget lav grad' til alle fem spørgsmål, vil man få scoren 0 på skalaen. Hvis man omvendt har svaret 'i meget høj grad' til alle fem spørgsmål, får man scoren 20 på skalaen.

Figur 5. Kognitive begrænsninger blandt respondenter (skala 0–20)



Note: Skalaen blev konstrueret ved at summere svarene (1–5) fra de enkelte spørgsmål og trække 5 fra, for at skalaen startede i nul (5x5–5). Antal svarpersoner:986

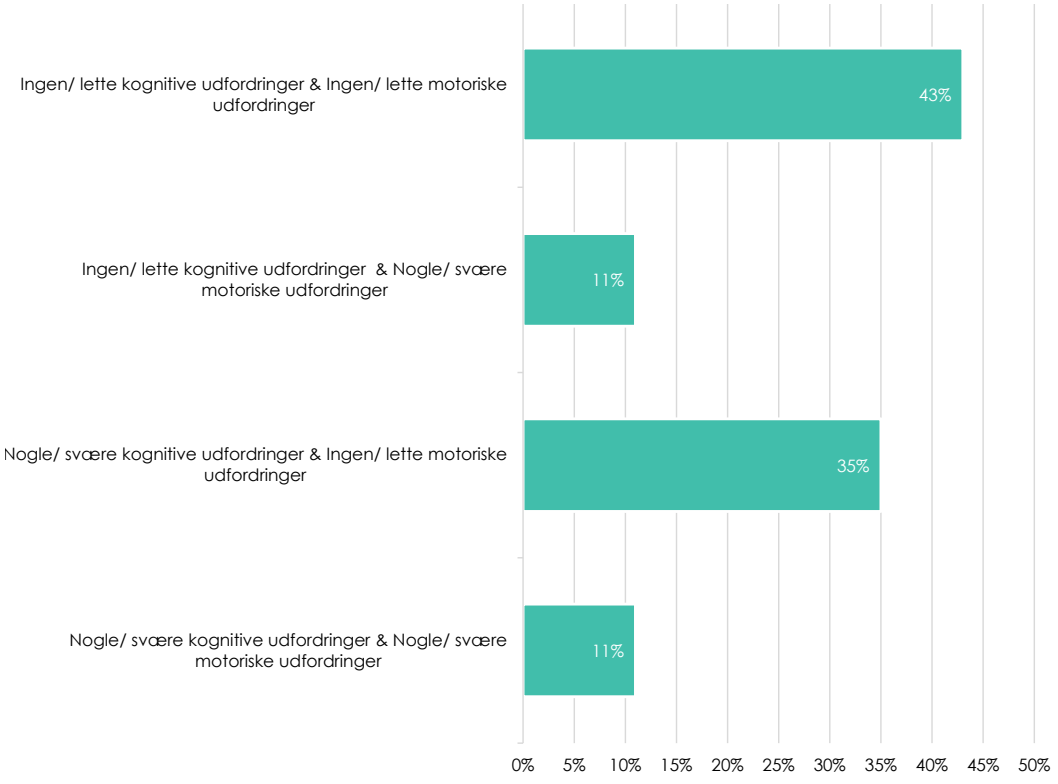
Figur 5 illustrerer respondenternes procentuelle fordeling på denne skala. Langt de fleste respondenter ligger i den venstre side af figuren med værdier på mellem 0–10, hvorefter andelen af respondenter aftager, når vi ser på skalaens værdier mellem 11–20. 72 procent, har en score på mellem 0–10, mens de resterende 28 procent ligger mellem 11–20. De fleste respondenter oplever altså at have ingen/en lav grad

eller nogen grad af kognitive problemer, mens få oplever at have disse begrænsninger i høj eller meget høj grad. Det er dog også værd at bemærke, at grafen har en spids ved værdien 10, hvilket indikerer, at en del respondenter oplever nogen grad af kognitive begrænsninger.

Gruppering efter motorisk og kognitiv funktionsevne

Vi har inddelt respondenterne i fire grupper efter, om de oplever ingen/lav eller en betydelig grad af motoriske udfordringer og ingen/lav eller betydelig grad af kognitive udfordringer. Inddelingen er inspireret af Michelsen m.fl. (2017: 10), der på baggrund af data fra CP-registret inddeler personer med CP i fire grupper efter gang uden støtte vs. gang med støtte/ingen gang og normal vs. påvirket intellektuel udvikling. Vi kan dog ikke på samme vis som disse forskere skelne mellem normal vs. påvirket intellektuel udvikling, da vores inddeling bygger på vores respondenters selvvurderede kognitive funktionsevne, der ikke handler om intelligens. Derfor bruger vi heller ikke samme begreber som Michelsen m.fl., men opererer med ingen/lav grad vs. en betydelig grad af kognitive udfordringer. Hvad angår motorik, bruger vi spørgsmålet vedrørende motoriske funktionsevne, dvs. respondenternes selvvurderede placering på GMFCS-skalaen og skelner mellem ingen/lav grad vs. en betydelig grad af motoriske udfordringer.

Figur 6. Gruppering af respondenter efter motorisk/ kognitivt funktionsniveau



Antal svarpersoner: 991.

Det er værd at bemærke, at fordelingen minder en del om fordelingen i Michelsen m.fl. (2017: 11), hvor 42 procent og 8 procent har normal intellektuel udvikling og henholdsvis let eller moderat svært motorisk handicap. Michelsen m.fl. finder også, at 18 procent og 21 procent har påvirket intellektuel udvikling og henholdsvis let eller moderat/svært motorisk handicap, mens endelig 11 procent har en ukendt samlet funktionsbegrænsning.[2] En relativt mindre gruppe af vores respondenter befinder sig altså i gruppen 'Nogen/svær kognitive udfordringer & nogen eller svær motoriske udfordringer' sammenlignet med gruppen 'påvirket intellektuel udvikling & moderat/svært motorisk handicap' (henholdsvis 11 procent vs. 21 procent). Det kan tænkes at hænge sammen med et større bortfald, dvs. lavere svarprocent, blandt potentielle respondenter fra denne gruppe i vores undersøgelse.

Sammenfatning

Analyserne i dette afsnit har vist, at svarpersonerne i spørgeskemaundersøgelsen adskiller sig markant fra andre voksne med CP: De har højere uddannelsesniveau, bedre helbred, færre med indvandrerbaggrund og lever oftere i parforhold. Sammenlignet med den samlede danske befolkning har CP-gruppen lavere uddannelse, hvilket afspejler en særlig sårbarhed på arbejdsmarkedet. Vi finder også, at flere er enlige, mens færre er indvandrere. En faktoranalyse viser, at de fem spørgsmål om kognition måler én samlet dimension, mens motoriske og kognitive begrænsninger er relativt uafhængige dimensioner. Svarpersonerne er blevet fordelt i fire grupper efter funktionsniveau, hvor 43 procent har lav grad af både motoriske og kognitive udfordringer. Resultaterne indikerer, at det primært er de mest ressourcestærke personer med CP, der har deltaget i undersøgelsen.

Beskæftigelse

Det er velkendt, at personer med handicap har en lavere grad af beskæftigelse end personer uden handicap, og at de typisk oplever mange flere barrierer i mødet med arbejdsmarkedet (Bredgaard m.fl., 2020). Vi ved imidlertid ikke så meget omkring beskæftigelsesmulighederne for personer med CP. Der er dog to tidligere undersøgelser, som er relevant at sammenligne vores undersøgelse med.

Den første af disse undersøgelser er VIVE's rapporter om handicap og beskæftigelse (jf. Jakobsen, Christensen & Mikkelsen, 2024). Disse undersøgelser gennemføres af VIVE og bygger på spørgeskemadata og på svarpersonernes selvrapporterede handicap. Personer, som svarer bekræftende på, at de har et handicap, bliver derefter spurgt, om det er et mindre eller større handicap samt om typen af handicap. Personer med CP kan dog ikke identificeres i undersøgelserne, fordi CP ikke er en af de 26 handicapkategorier, som svarpersonerne kan vælge, hvis de har angivet, at de har et handicap. VIVEs undersøgelse viser dog, at 37 pct. af personerne med et større handicap og 76 pct. af personer med et mindre handicap var i beskæftigelse i 2023 – mod

2 Egen beregning på baggrund af tabel 2 i Michelsen m.fl. (2017: 11).

86 pct. i en kontrolgruppe bestående af personer uden et handicap. Undersøgelsen viser også, at to tredjedele af personerne med et mobilitetshandicap var i beskæftigelse, mens det blot gjaldt en tredjedel af personer med et kognitivt handicap.

Den anden undersøgelse er Michelsen m.fl. (2017) om voksne med CP i Danmark. Den bygger på registeroplysninger fra CP-registeret, og viser at 29 procent af de 18–61-årige med CP i 2012 havde arbejde, som deres primære indtægtskilde, heraf 6 procent fra støttet beskæftigelse (f.eks. fleksjob og job med løntilskud til førtidspensionister). Undersøgelsen viste også, at andelen i arbejde er højere for personer med CP med let motorisk handicap og normal intellektuel udvikling.

Vores undersøgelse kombinerer som nævnt udtræk fra Landspatientregisteret af personer med CP i alderen 18–67 år og en spørgeskemaundersøgelse. I det følgende præsenterer vi først resultater om beskæftigelse for alle personer med CP, som vi har oplysninger om fra Landspatientregistret. Herefter præsenterer vi resultater baseret på spørgeskemaundersøgelsen om hovedbeskæftigelse, sammenhæng mellem beskæftigelse og funktionsniveau, andel med personaleledelse, jobtilfredshed og andelen med arbejdstilpasninger. Derefter følger et afsnit om jobsøgningen blandt personer med CP og erfaringerne med jobcentrene.

Offentlige ydelser og beskæftigelse

Vi har sammenkoblet oplysninger for alle personer med CP (18–67 år) i Landspatientregistret med Beskæftigelsesministeriets forløbsdatabase DREAM. Det har gjort det muligt at undersøge disse personers modtagelse af indkomsterstattende ydelser (dagpenge, kontanthjælp, ydelser i forbindelse med fleksjob, mv.) og beskæftigelse. DREAM-registeret rummer oplysninger på individniveau om modtagelse af offentlige ydelser på ugebasis og om individers grad af beskæftigelse på månedsbasis. Beskæftigelsesgraden kan bruges til at udregne antal arbejdstimer på enten uge- eller månedsniveau (STAR 2023: 52). Da spørgeskemaet blev udsendt til personer med CP i slutningen af februar 2025, bruger vi oplysningen om beskæftigelsesgrad fra februar 2025. Hvad angår ydelser, bruger vi data for uge 9 i 2025. Når vi frasorterer personer, som i DREAM står opført som udvandrede eller døde, når vi frem til en population på 6.372 personer.

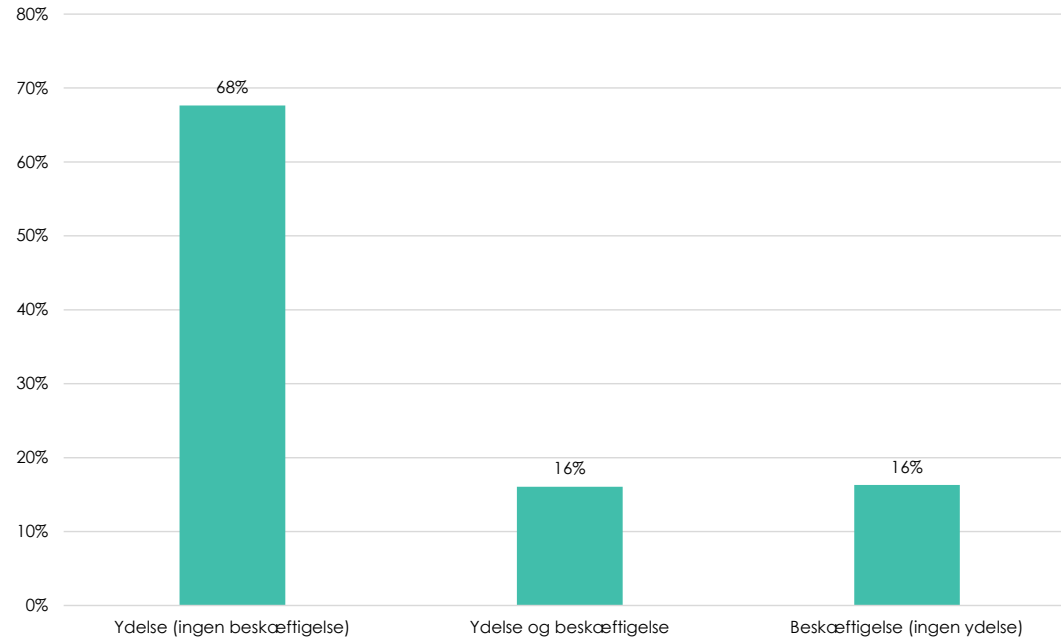
Tabel 5. Personer med CP, 18–67 år. Andel, som modtager forskellige ydelser eller er i beskæftigelses, uge 9, 2025 (procent)

	Andel i procent
Førtidspension	59
Beskæftigelse	16
Fleksjob, skånejob m.v.	9
SU, 6 ugers selvvalgt uddannelse, voksenlærlinge	6
Kontanthjælp, SHO-ydelse, ledighedsydelse	2
Uddannelseshjælp	2
Dagpenge, inkl. supplerende dagpenge	1
Folkepension	1
Ressourceforløb, jobafklaring, sygedagpenge	1
Ingen information	3
I alt (N)	100 (6.372)

Som det fremgår af tabel 5, er 59 procent af personerne i CP-gruppen på førtidspension. 9 procent har et fleksjob eller et skånejob (dvs. et løntilskudsjob til førtidspensionister (af de 9 procent har 7 procent et fleksjob og 2 procent et skånejob). 6 procent modtager SU, er i gang med 6 ugers selvvalgt uddannelse eller er i gang med en uddannelse som voksenlærling. 2 procent modtager uddannelseshjælp, mens ligeledes 2 procent modtager kontanthjælp, selvforsørgelses-, hjemsendelses- eller overgangsydelse (SHO-ydelse), ledighedsydelse eller revalidering. Endelig modtager nogle få procent dagpenge, folkepension eller er i gang med ressourceforløb, revalidering eller på sygedagpenge. Når vi kombinerer oplysninger om, hvem der modtager ydelser med oplysningerne om beskæftigelsesgrad, finder vi frem til, at 16 procent er i beskæftigelse uden samtidig at modtage en ydelse.

Vores analyser viser imidlertid også, at ganske mange personer med CP kombinerer det at modtage en overførselsindkomst med en eller anden form for lønindtægt.

Figur 7. Modtagelse af ydelse og/eller beskæftigelse for personer med CP (procent)



Antal svarpersoner: 6372

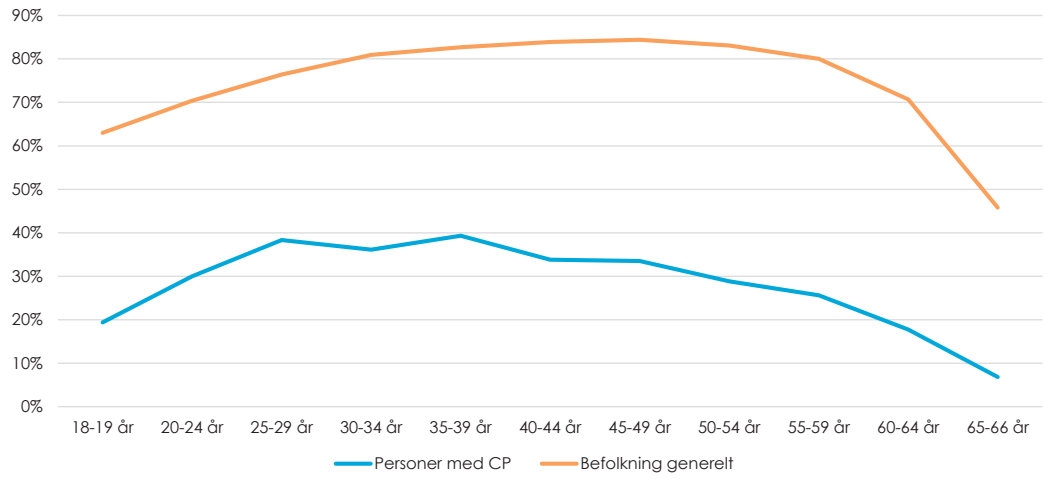
Figur 7 viser at 16 procent af personerne med CP har en lønindtægt sammen med en overførselsindkomst. Der er altså 32 pct. af vores samlede gruppe af personer med CP, som har en eller anden form for tilknytning til arbejdsmarkedet.

Beskæftigelsens sammenhæng med alder

De interviews, vi har foretaget med personer med CP, som vi kommer ind på senere, tyder på, at personer med CP må forlade arbejdsmarkedet tidligere end andre befolkningsgrupper, fordi deres helbred ikke kan holde til at de fortsætter med at varetage et job. Vi har derfor foretaget en analyse, hvor vi sammenligner beskæftigelsen for personer med CP i en række aldersgrupper mellem 18–66 år med beskæftigelsesfrekvensen for den samlede danske befolkning i de samme aldersgrupper. Tallene for beskæftigelsen i aldersgrupper i den samlede befolkning trækker vi i Danmarks Statistiks statistikbank. For at gøre tallene så sammenlignelige som muligt benytter vi Danmarks Statistiks inddeling i aldersgrupper.[3] Resultatet fremgår af figur 8.

3 Tallene indgår i RAS200, se https://www.statistikbanken.dk/statbank5a/default.asp?w=1920

Figur 8. Beskæftigelsesfrekvens for personer med CP og i befolkningen generelt (aldersgrupper, 18–67 år)



Kilde: Befolkningen generelt: Danmark Statistik, RAS200.
Personer med CP: egne beregninger. Antal personer med CP: 6.296

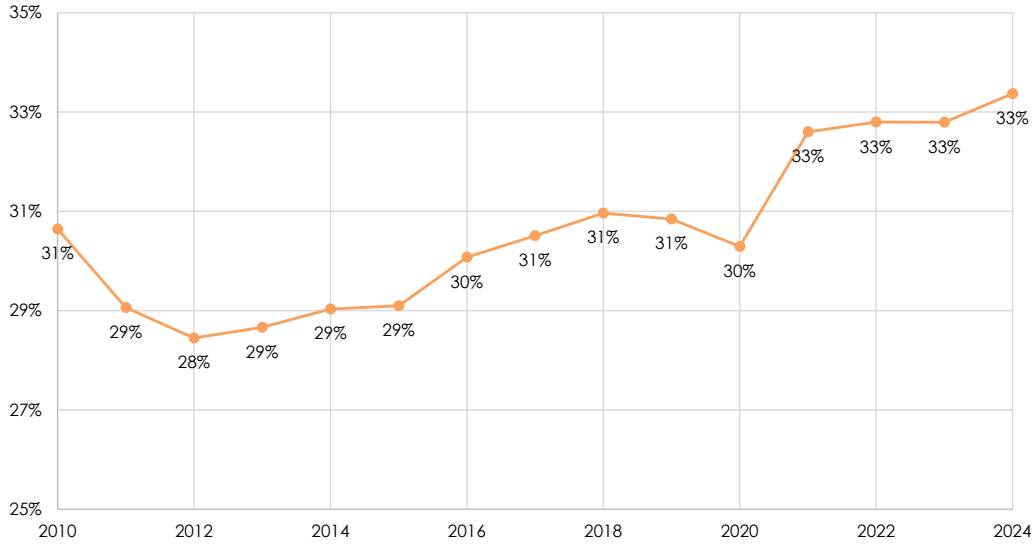
Her kan vi for det første se, at beskæftigelsesgraden for gruppen af personer med CP i alle aldersgrupper ligger væsentligt under den samlede befolkning. Det er ikke så overraskende, givet de forskelle i beskæftigelse mellem personer med CP og befolkningen generelt, som vi allerede har været inde på. Mere interessant er det at grafen tyder på, at formodningen om en tidligere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet lader til at blive bekræftet. Vi kan i hvert fald se af grafen, at beskæftigelsen i befolkningen generelt holder sig på niveau omkring 80 procent frem til ca. 60 års-alderen for derefter at falde ret brat. Det er anderledes end beskæftigelsen blandt personer med CP, hvor beskæftigelsen topper i alderen 35–39 år for derefter at aftage konstant frem mod pensionsalderen. Tallene kunne altså godt tyde på at personer med CP i mindre grad end befolkningen generelt fortsat kan holde til at varetage et job, når de bliver ældre. Tallene siger dog ikke noget om de bagvedliggende forklaringer på dette forhold. Vi ved altså ikke om det er arbejdet, der gør, at de bliver nedslidte, så de tidligere end andre må forlade arbejdsmarkedet eller om deres helbred, uanset jobbet, forringes hurtigere med alderen end andre befolkningsgrupper med samme effekt. Som nævnt er det en problemstilling, som vi kommer ind på igen i den del af rapporten som baserer sig på kvalitative interviews.

Beskæftigelsesudvikling over tid

Vores datasæt giver også mulighed for at følge udviklingen i beskæftigelsen over tid for et udsnit af de personer med CP, som vi har oplysninger om i Landspatientregistret. Det drejer sig om personer i alderen 18 til 53 år, hvis beskæftigelsesgrad vi kan følge årligt fra november 2010 frem til november 2024. Vi definerer her beskæftigede som personer, der har været i betalt beskæftigelse 1 time om ugen i gennemsnit i november

det pågældende år.[4] Figur 9 viser udviklingen i beskæftigelse blandt personer med CP i denne periode. Vi kan se, at beskæftigelsen faldt i årene efter finanskrisen i 2008 – dvs. i perioden 2010–2012. Herefter steg beskæftigelsen langsomt fra et lavpunkt på 28 procent op til 31 procent omkring 2018–2019, hvor den så igen tager et dyk i 2020, formodentligt som følge af corona-krisens indvirkning på arbejdsmarkedet. Men vi kan så også se, at beskæftigelsen herefter stiger igen og når op på 33 procent i november 2021 og har holdt sig på det niveau i årene efter.

Figur 9. Beskæftigelsesgrad blandt personer med CP (18–53 år), 2010–2024



Antal svarpersoner: 3885–5472.

Grafen i figur 9 kan fortælle os to ting om beskæftigelsessituationen for personer med CP. For det første at beskæftigelsen blandt personer med CP ikke er et statisk fænomen. Selvom den er væsentligt lavere end den øvrige befolknings, så kan den både falde og stige. Det betyder, at flere med CP kan komme i beskæftigelse med brug af den rette støtte og de rette virkemidler i uddannelsessystemet og på arbejdspladserne. For det andet at beskæftigelsen blandt personer med CP ser ud til at afhænge lige så meget af samfunds- og konjunkturudviklingen som resten af befolkningens. Det er slående at sammenligne grafen i figur 9 med udviklingen i beskæftigelse blandt personer med mindre og større handicap samt den øvrige befolkning, som fremgår af VIVEs seneste rapport om handicap og beskæftigelse (Jakobsen m.fl. 2024, se figur 3.3, s. 48). Rapporten viser, at beskæftigelsen for disse tre grupper også dykker i

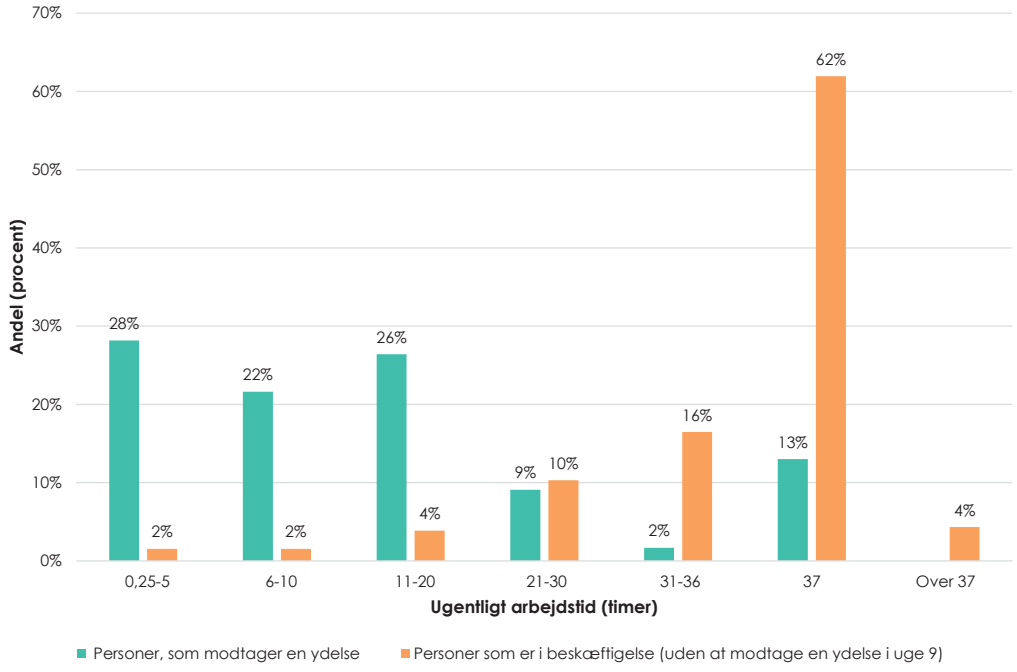
4 Vores definition modsvarer Danmarks Statistiks definition af den såkaldte november-beskæftigelse, der følger internationale regler for opgørelse af beskæftigelse. Her er man beskæftiget, når man har, hvad der svarer til en times betalt arbejde i referenceugen, se https://www.dst.dk/da/Statistik/emner/arbejde-og-indkomst/beskaeftigelse-og-arbejdsloeshed/beskaeftigede-ras.

årene efter finanskrisen for herefter at stige henimod corona-krisen osv. Udviklingen i beskæftigelse blandt personer med CP minder altså meget om den øvrige befolknings udvikling, herunder andre personer med handicap, selvom den niveaumæssigt ligger væsentligt lavere end personer uden handicap eller med mindre handicap.

Arbejdstid

Vi har også opgjort den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid i februar 2025 for de to grupper af personer med CP som har en eller anden grad af beskæftigelse. Resultatet af den analyse, hvor vi har inddelt den ugentlige arbejdstid i en række intervaller, fremgår af figur 10 nedenfor.

Figur 10. Ugentlig arbejdstid blandt personer med ydelse og beskæftigelse eller med beskæftigelse uden ydelse



Antal svarpersoner: 2.060

Det fremgår tydeligt af figuren, at arbejdstidsprofilen for disse to grupper er meget forskellig. Personer der arbejder ved siden af deres ydelse, har i langt overvejende omfang meget få timer. 28 procent har mellem 0,25–5 timer om ugen (0,25 timer svarer til 1 time om måneden), mens kun 15 procent har mellem 31–37 timer om ugen. Blandt personer, der ikke har en ydelse ved siden af jobbet, er det til gengæld samlet 82 procent som arbejder 31 timer eller derover om ugen. 62 procent har en standardarbejdstid på 37 timer om ugen.

Hovedbeskæftigelse

I spørgeskemaundersøgelsen har vi også spurgt til respondenternes hovedbeskæftigelse. Tabel 6 viser fordelingen af respondenterne fra spørgeskemaundersøgelsen.

Tabel 6. Hovedbeskæftigelse for respondenter med CP 18–67 år (procent)

I erhvervsarbejde (lønmodtager mv.)	31
Ansat i fleksjob	17
Førtidspensionist	29
Arbejdsløs (dagpenge, ledighedsydelse, kontanthjælp, ressourceforløb, sygedagpenge)	6
Under uddannelse, inkl. skoleelev	12
Andet/Ved ikke	5
I alt (N)	100 (994)

Det illustrerer tydelig, at svarpersonerne i spørgeskemaundersøgelsen har en større tilknytning til arbejdsmarkedet end øvrige personer med CP. 31 procent af respondenterne er i erhvervsarbejde (lønmodtagere m.v.) og 17 procent er ansat i fleksjob. Det vil sige, at næsten halvdelen (47 procent) af svarpersonerne i spørgeskemaet har en tilknytning til arbejdsmarkedet, hvor det kun gjaldt omkring en fjerdedel af personerne med CP i Landspatientregisteret (25 procent, jf. tabel 5 ovenfor). Der er tilsvarende en markant lavere andel af svarpersonerne i spørgeskemaet, som er på førtidspension (29 procent) sammenlignet med personerne med CP i LPR-registeret (59 procent, jf. tabel 5 ovenfor).

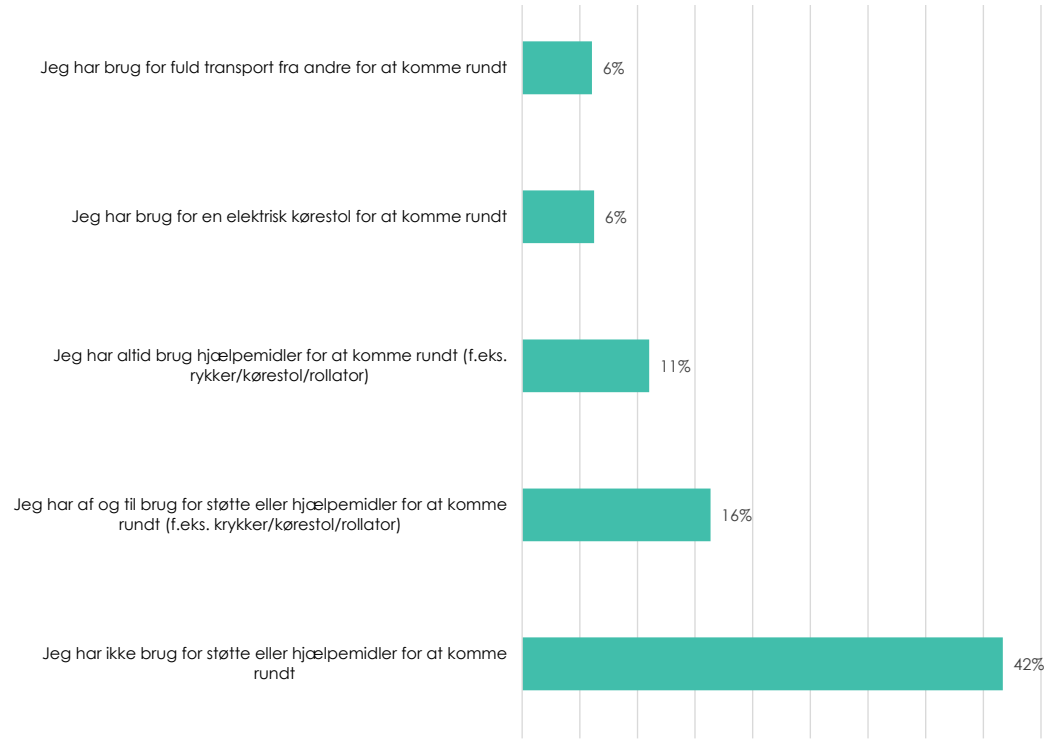
Det er dog ikke alle førtidspensionister, som er uden for arbejdsmarkedet, idet 10 procent af respondenterne er førtidspensionister i skånejob, beskyttet beskæftigelse eller bijob. De resterende svarpersoner i spørgeskemaundersøgelsen er enten arbejdsløse (6 procent), under uddannelse (12 procent) eller i kategorien 'andet/ved ikke (5 procent).

Der er således vigtigt at være opmærksom på at en markant højere andel af respondenterne i vores spørgeskemaundersøgelse, har en tilknytning til arbejdsmarkedet end blandt personer med CP generelt. Det er således ikke muligt uden videre at generalisere alle resultaterne til alle voksne med CP.

Beskæftigelse og funktionsniveau

Vores analyser af spørgeskemadata viser en klar sammenhæng mellem beskæftigelsesgrad og motorisk samt kognitivt funktionsniveau. Figur 11 viser sammenhængen mellem motorisk funktionsniveau og andel i arbejde blandt vores respondenter.

Figur 11. Andel i erhvervsarbejde og motorisk funktionsevne (procent)

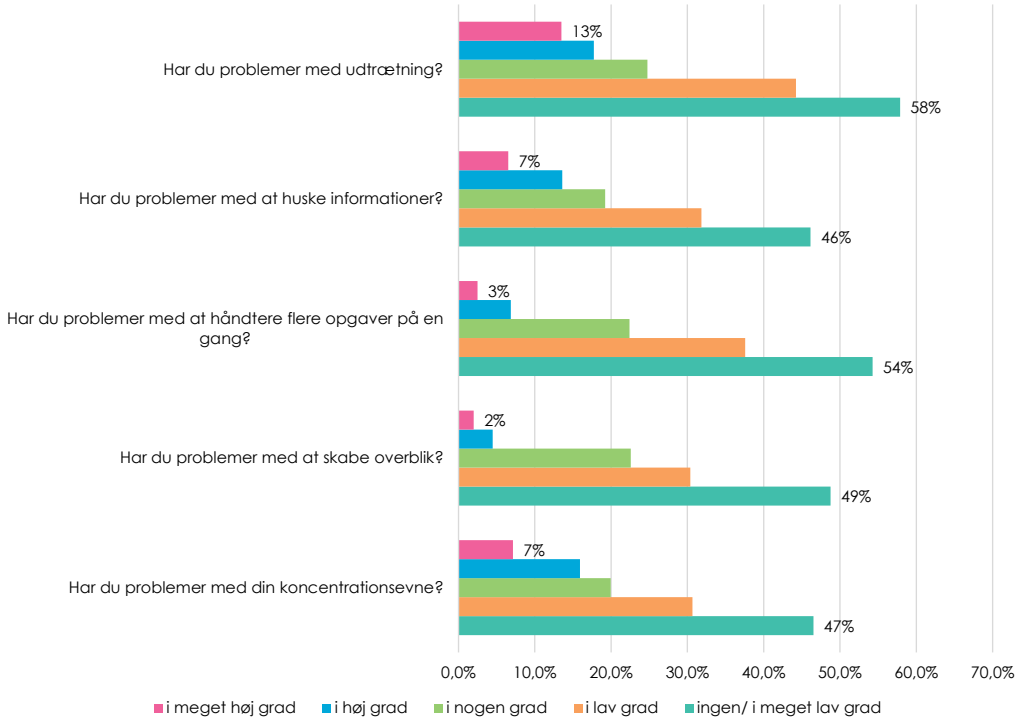


Antal svarpersoner: 994 respondenter.

Blandt svarpersoner med CP, der ikke har brug for støtte eller hjælpemidler til at komme rundt er 42 procent i arbejde, mens det blot gælder hhv. 6 procent af respondenterne i kørestol og 6 procent af respondenterne som har brug for fuld transport for at komme rundt. Henholdsvis 11 procent og 16 procent af respondenterne, som altid eller af og til har brug for hjælpemidler for at komme rundt er i arbejde. Der er således en klar sammenhæng mellem motorisk funktionsniveau og beskæftigelsesgrad.

Det samme gælder kognitivt funktionsniveau. Figur 12 viser sammenhængen mellem de fem indikatorer for kognitivt funktionsniveau og andelen i erhvervsarbejde.

Figur 12. Andel i erhvervsarbejde og kognitivt funktionsniveau (procent)

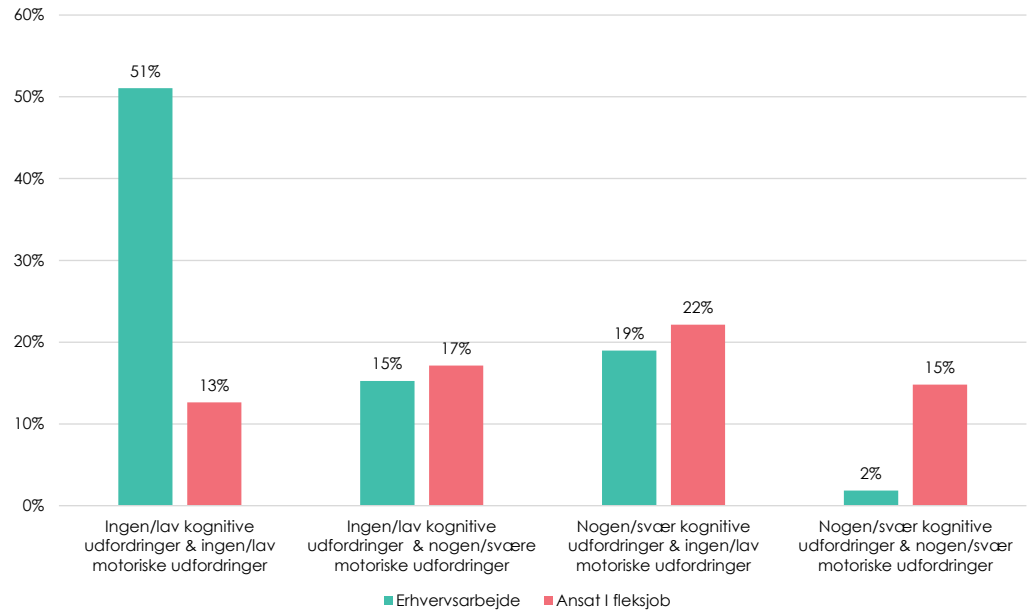


Antal svarpersoner:302–305 respondenter.

For alle fem indikatorer på kognitiv funktionsevne er der en klar sammenhæng, så andelen i erhvervsarbejde stiger, jo færre kognitive udfordringer den enkelte oplever. Der er til eksempel blot 7 procent af dem, som i meget høj grad har problemer med koncentrationsevnen, som er i arbejde, imens det gælder 47 procent af dem som ingen eller i meget lav grad har problemer med koncentrationsbesvær.

Det er således ikke så overraskende, at der er en stærk positiv sammenhæng mellem andelen i erhvervsarbejde og både stigende motorisk og kognitiv funktionsevne (jf. figur 13).

Figur 13. Andel i erhvervsarbejde og fleksjob fordelt på kognitiv og motorisk funktionsevne (procent)



Antal besvarelser: 467 respondenter.

Figur 13 viser et markant fald i andelen i erhvervsarbejde desto mere respondenten er motorisk og kognitivt udfordret. 51 procent af respondenterne med ingen eller lave kognitive og motoriske udfordringer er i erhvervsarbejde. Det falder til hhv. 15 procent og 19 procent for respondenter med nogen til svær motoriske eller kognitive udfordringer. Til gengæld stiger andelen i fleksjob en smule fra 13 procent til hhv. 17 og 22 procent. Blandt respondenter med både nogen til svær kognitive og motoriske udfordringer er blot 2 procent i erhvervsarbejde og 15 procent i fleksjob.

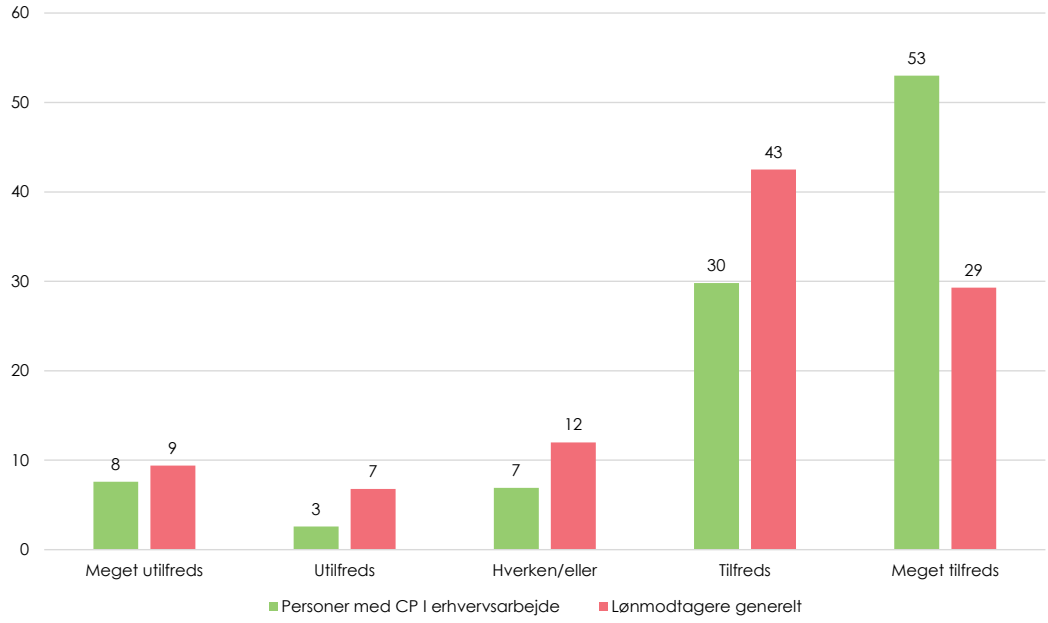
Personaleledelse

Det er ikke kun i forhold til at opnå beskæftigelse, at personer med handicap oplever barrierer, men også i forhold til at blive ligebehandlet på arbejdspladsen (jf. Bredgaard & Holt, 2025). Der er således generelt set færre personer med handicap, som har personaleledelse som en af deres arbejdsopgaver. I vores undersøgelse svarer 12 procent af respondenterne, at de har personaleledelse som en af deres arbejdsopgaver. Til sammenligning fandt vi i en tilsvarende undersøgelse blandt personer i fleksjob og en tilfældigt udvalgt gruppe af lønmodtagere i efteråret 2023, at 20 procent af lønmodtagerne havde personaleledelse, som en af deres arbejdsopgaver mod 8 procent af personerne i fleksjob (Bredgaard, 2025). Andelen af personer med CP, som er personaleledere, placerer sig således midt imellem lønmodtagere generelt og personer i fleksjob.

Jobtilfredshed

Til trods for at færre personer med CP i erhvervsarbejde er personaleledere, tyder det på, at gruppen har mindst lige så høj arbejdstilfredshed som lønmodtagere generelt. Vi kan igen sammenligne med resultaterne fra projektet om fleksjob (Bredgaard og Holt 2025), hvor vi spurgte en kontrolgruppe af tilfældigt udvalgte lønmodtagere om deres arbejdstilfredshed. Sammenligningen er vist i figur 14 nedenfor.

Figur 14. Arbejdstilfredshed blandt personer med CP i erhvervsarbejde og lønmodtagere generelt (procent)



Antal besvarelser 302 med CP i erhvervsarbejde og 367 lønmodtagere generelt. Spørgsmål: Hvor tilfreds eller utilfreds er du alt i alt med dit job?

Tallene tyder endda på, at gruppen af personer med CP i erhvervsarbejde er en smule mere tilfredse med deres arbejde end lønmodtagere generelt. Der er lidt færre med CP, som er utilfredse med deres job og til gengæld flere som er meget tilfredse med deres job.

Arbejdstilpasninger

En måde at fastholde flere med funktionsnedsættelser i arbejde er at tilpasse arbejdsopgaver og arbejdstid til den enkeltes forudsætninger. Det handler om at designe jobbet til medarbejderen fremfor, at medarbejderen skal tilpasse sig jobbet (jf. Bredgaard & Krogh, under udgivelse).

I vores undersøgelse svarer 10 procent af respondenterne med CP i erhvervsarbejde, at deres arbejdsopgaver eller arbejdstid er blevet særligt tilpasset. Det tyder på at hovedparten af respondenterne med CP i erhvervsarbejde, arbejder på helt ordinære

vilkår uden arbejdstilpasninger. Blandt dem, som har fået tilpasset arbejdet, nævnes nedsat arbejdstid (37 procent), personlig assistance (17 procent), fritagelse for tunge løft (17 procent), særlig kontorstol eller bord (13 procent) og særligt høreværn (10 procent).

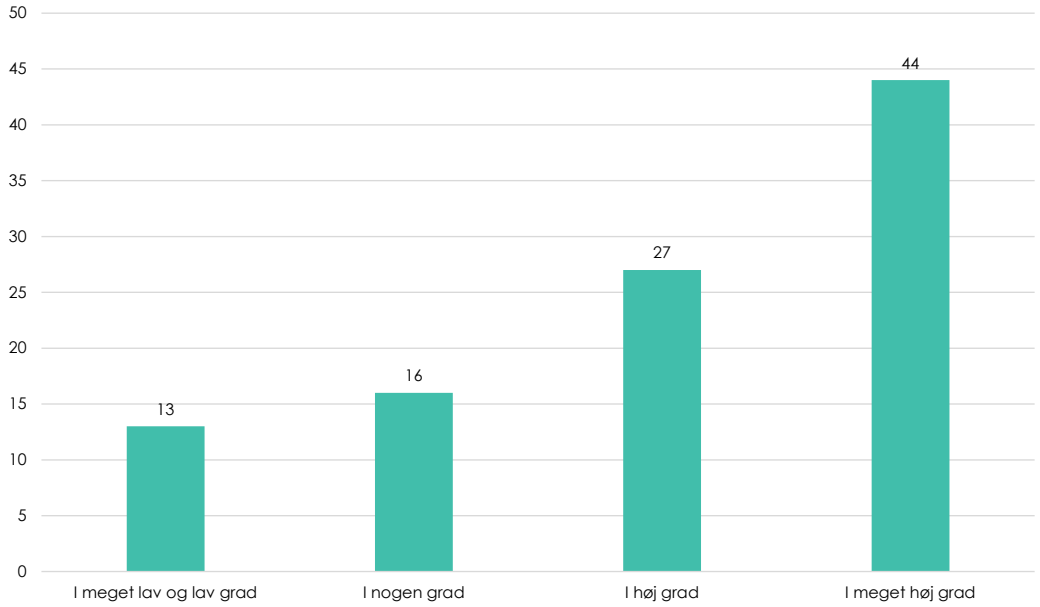
Jobsøgning

Vi ved fra tidligere undersøgelser af handicap og jobsøgning, at personer med handicap er mere afhængige af det offentlige beskæftigelsessystem i jobsøgningen og i mindre udstrækning anvender sociale netværk, som ellers er meget effektive på det danske arbejdsmarked (jf. Olesen, Holt & Thuesen, 2025; Thuesen & Shamshiri-Petersen, 2020). Vi ved også, at personer med handicap er tilbageholdende med at dele information om deres funktionsnedsættelser i jobansøgninger af frygt for at blive frasorteret af arbejdsgiverne (Skyum-Jensen & Bredgaard, under udgivelse). Det har ikke tidligere været undersøgt i Danmark, hvilke metoder jobsøgende med CP anvender for at finde et arbejde, hvordan de afslører overfor en potentiel arbejdsgiver, at de har CP, og hvilke erfaringer de har med beskæftigelsessystemet. Det undersøger vi nærmere i dette afsnit.

Er det vigtigt for dig at få et arbejde?

Vi har spurgt de respondenter, som ikke er i arbejde, hvor vigtigt det er for dem at finde et job, om de er aktivt jobsøgende, og hvilke kanaler de har brugt til at søge arbejde. Blandt den del af respondenterne, som er arbejdsløse (6 procent af respondenterne) er der et stort ønske, om at komme i arbejde.

Figur 15. I hvilken grad er det vigtigt for dig at få et arbejde inden for de næste 6 måneder? (procent)



Antal besvarelser 62 respondenter, som er arbejdsløse. Kategorierne 'i meget lav grad' og 'i lav grad' er slået sammen af hensyn til anonymitet.

Næsten trefjerdedele af de arbejdsløse svarpersoner med CP finder det i høj eller meget høj grad vigtigt at finde et arbejde inden for de næste 6 måneder (71 procent). De resterende svarer i nogen grad (16 procent) samt i lav eller meget lav grad (13 procent). Næsten alle arbejdsløse på dagpenge og ledighedsydelse har søgt arbejde i løbet af de seneste tre måneder (95 procent), hvorimod det gælder færre af de arbejdsløse på kontanthjælp, ressourceforløb og sygedagpenge (26 procent). Det hænger nok sammen med, at dagpengemodtagere og modtagere af ledighedsydelse skal være aktivt jobsøgende for at være berettiget til dagpenge og ledighedsydelse.

Jobsøgningskanaler

Vi har derefter spurgt de jobsøgende, som har søgt arbejde inden for de seneste tre måneder, hvilke kanaler de har anvendt til jobsøgning. Det er interessant at sammenligne med de jobsøgningskanaler, som respondenter med CP i arbejde anvendte, da de fandt deres nuværende job. Der skal bemærkes, at det blot er 74 respondenter i alt, der har vært aktivt jobsøgende og besvaret spørgsmålet om jobsøgningskanaler.

Tabel 7. Jobsøgningskanaler for arbejdsløse, personer med erhvervsarbejde og personer i fleksjob (procent).

	Erhvervs-arbejde med CP	Arbejdsløse med CP	Fleksjob med CP
Via jobsøgningsdatabaser (f.eks. Jobindex.dk)	23	49	7
Svarede på opslag på virksomhedens egen hjemmeside	16	35	4
Blev kontaktet af arbejdsgiver	15		10
Kontaktede selv virksomheden uopfordret	11	43	23
Via Jobnet	10	38	7
Gennem kollegaer eller tidligere kollegaer	9	15	9
Gennem venner og bekendte	6	28	10
Via praktikplads eller lignende	6	12	15
Gennem familie	5	18	5
Formidlet via kommunens jobcenter	4	35	29
Annoncerede selv (på internettet eller andet opslag)	2	22	0
Via fagforening, a-kasse eller vikarbureauer	1	10	1
Andet	18	16	14

Antal besvarelser 301 med CP i erhvervsarbejde, 74 arbejdsløse med CP og 158 med CP i fleksjob. Spørgsmål: Hvordan har du søgt arbejde i løbet af de seneste tre måneder? Hvordan fandt du dit nuværende job? Bemærk, at der er flere svarmuligheder og besvarelserne derfor ikke summerer op til 100 procent.

Tabel 7 viser de jobsøgningskanaler, som hhv. personer i erhvervsarbejde med CP, arbejdsløse personer med CP og personer i fleksjob med CP har anvendt. Arbejdsløse har højere værdier på alle svarkategorierne, hvilket indikerer at de er mere aktivt job-

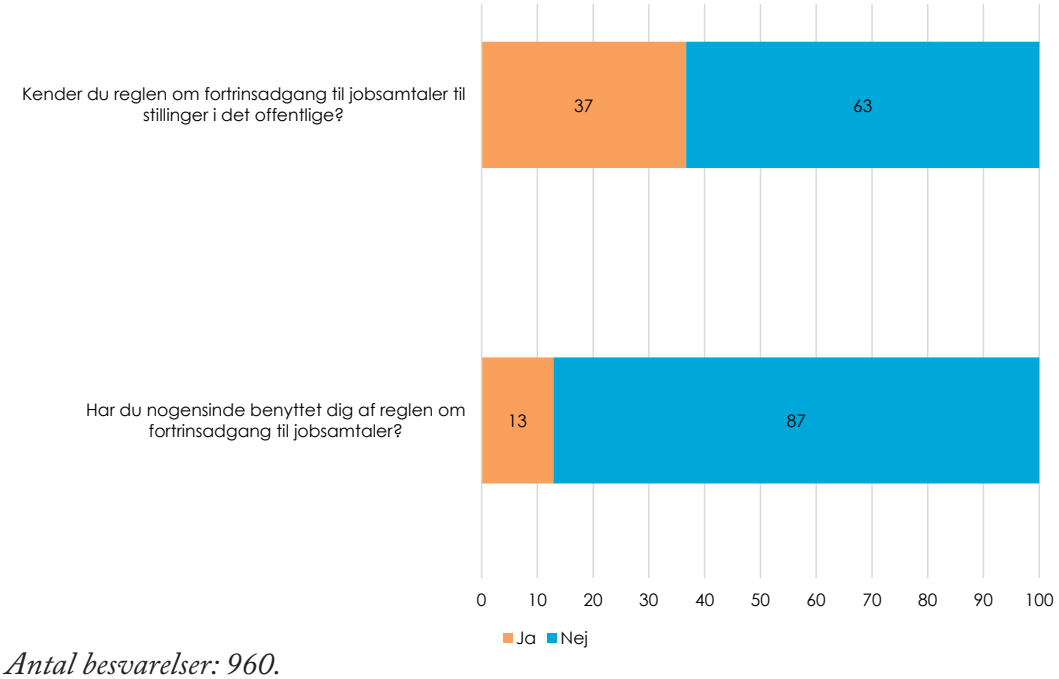
søgende end personer i arbejde og fleksjob. De mest populære jobsøgningsmetoder blandt arbejdsløse personer med CP er næsten de samme som anvendes af personer i erhvervsarbejde. 49 procent af de arbejdsløse med CP bruger jobsøgningsdatabaser, 43 procent har selv kontaktet virksomheden uopfordret, 38 procent anvender Jobnet (den offentlige jobportal) og 35 procent svarede på opslag på virksomhedens egen hjemmeside. Arbejdsløse med CP minder dog mere om personer i fleksjob med CP i deres brug af jobcenteret (35 procent). Vi undersøger respondenternes erfaringer med jobcenteret senere (se nedenfor).

Fortrinsadgang

Jobsøgende med CP har mulighed for at benytte den såkaldte 'fortrinsadgang', når de søger stillinger i det offentlige. Fortrinsadgangen giver personer med handicap mulighed for at komme til jobsamtale ved opslåede stillinger i det offentlige, hvis ansøgeren opfylder de formelle uddannelseskrav til stillingen. Den offentlige arbejdsgiver er forpligtet til at indkalde ansøgeren til samtale og skal efterfølgende sende en skriftlig redegørelse til jobcenteret, hvis ansøgeren med handicap ikke får jobbet. Afslaget skal være sagligt og begrundet i henhold til forvaltningsloven. Fortrinsadgangen gælder dog ikke, hvis en intern medarbejder får stillingen (Lov om kompensation til handicappede i erhverv, LBK nr. 108 af 03/02/2020).

Vi har spurgt alle respondenterne, om de kender reglen om fortrinsadgang, og om de har benyttet den. Svarene fremgår af figur 16 nedenfor.

Figur 16. Kendskab til og brug af fortrinsadgangen (procent)



Antal besvarelser: 960.

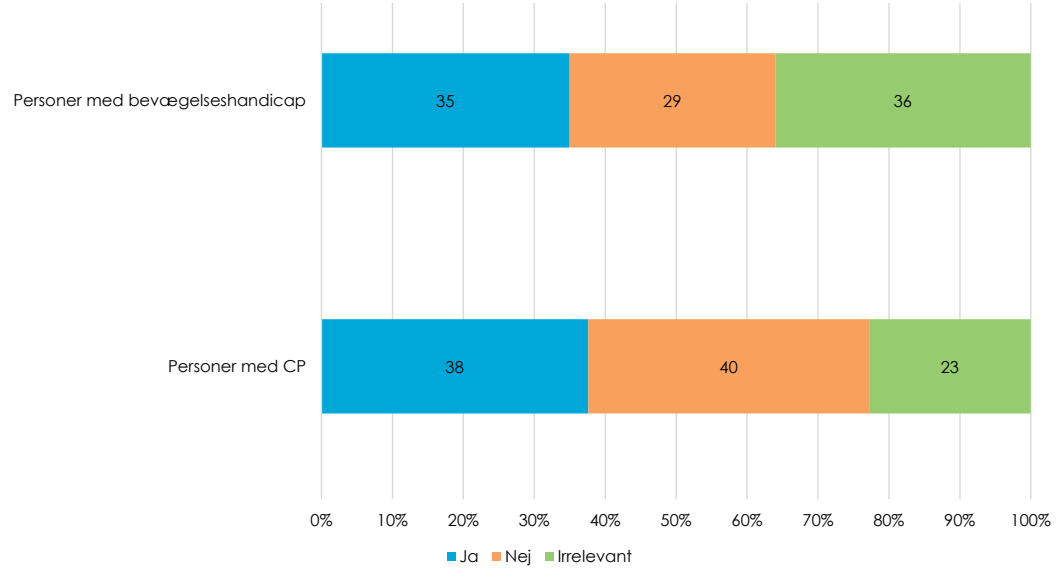
Resultaterne viser, at kendskabet til og brugen af fortrinsadgang er begrænset. Lidt mere end en tredjedel af respondenterne kender reglen om fortrinsadgang (37 procent) og lidt mere end hver tidende har brugt reglen (12 procent). Kendskabet til og brug af fortrinsadgang er størst blandt arbejdsløse, personer i fleksjob og erhvervsarbejde og mindst blandt førtidspensionister og personer under uddannelse. I interviewundersøgelsen har vi spurgt nærmere ind overvejelserne omkring brugen af og erfaringerne med fortrinsret (jf. afsnittet om jobsøgning).

Afsløring af CP i rekrutteringsprocessen

Vi ved fra tidligere undersøgelser, at afsløring af funktionsnedsættelser i ansøgningsprocessen kan være risikabelt. Personer med handicap, som skriver i deres ansøgning, at de har funktionsnedsættelser, er i større risiko for at blive frasorteret af arbejdsgiverne. Omvendt forventer de fleste arbejdsgivere, at ansøgere fortæller om eventuelle funktionsnedsættelser, så de kan tage højde for det i jobbet (Krogh & Bredgaard, 2022; Skyum-Jensen & Bredgaard, under udgivelse).

I spørgeskemaet spurgte vi om svarpersonerne havde nævnt i ansøgningen til deres nuværende job, at de havde et handicap. Det havde 38 procent af alle svarpersoner i arbejde, men markant flere af svarpersonerne i fleksjob (61 procent) og førtidspensionisterne i løntilskud, beskyttet beskæftigelse eller bibeskæftigelse (46 procent) end svarpersoner med CP i ordinært erhvervsarbejde (23 procent). Det skyldes formentlig at personer i fleksjob og førtidspensionister i skånejob m.v., har større behov for tilpasninger i arbejdet end personer i ordinært erhvervsarbejde, og at det er vanskeligere at skjule information om helbred og funktionsnedsættelser, når man er visiteret til et fleksjob eller førtidspension. Besvarelserne er vist i figur 17 nedenfor.

Figur 17. Nævnte du i din ansøgning at du har et handicap? (procent)



N= 1.004 personer med bevægelseshandicap og 543 personer med CP.

Vi kan sammenligne med et tilsvarende spørgsmål, som blev stillet til personer med bevægelseshandicap i en undersøgelse, vi gennemførte i 2018 (Bredgaard m.fl., 2020). Andelen, som har fortalt sin arbejdsgiver om sit handicap, er nærmest identisk i de to undersøgelser (hhv. 35 procent og 38 procent). Der er til gengæld en lidt større andel, som finder det irrelevant at oplyse arbejdsgiveren om sit handicap blandt personer med bevægelseshandicap (36 procent) end blandt personer med CP (23 procent).

Selvom jobansøgere med CP forståeligt nok er tilbageholdende med at dele information om funktionsnedsættelser i jobansøgningen, er der til gengæld 72 procent af respondenterne med CP, som svarer, at arbejdsgiveren kendte til deres handicap, da de fik deres nuværende job. Henholdsvis 56 procent af respondenterne med CP i erhvervsarbejde, 92 procent af respondenterne i fleksjob og 92 procent af førtidspensionisterne i skånejob m.v., har fortalt arbejdsgiveren om deres handicap, da de fik jobbet. Man må formode at de respondenter i erhvervsarbejde, som ikke har fortalt det til deres arbejdsgiver, ikke har gjort dette, fordi det ikke har betydning for det arbejde, som de udfører. Vi har interviewet flere personer om deres overvejelser omkring afsløring af funktionsnedsættelser i rekrutteringsprocessen (jf. afsnittet om jobsøgning).

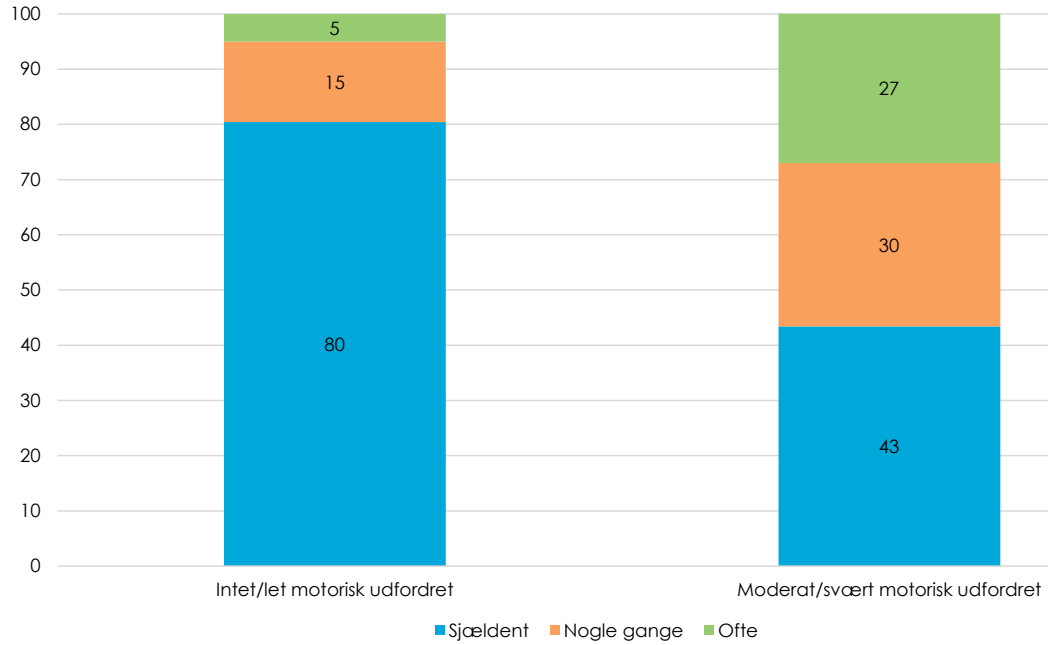
Tilgængelighed på arbejdspladser

Vi ved, at der er udfordringer med den fysiske tilgængelighed på danske arbejdspladser. I en undersøgelse fra 2018, tilkendegav knap en fjerdedel af alle danske arbejdsgivere, at deres arbejdsplads slet ikke er tilgængelighed for personer med bevægelseshandicap (f.eks. en person i kørestol) (Thuesen & Salado-Rasmussen, 2020).

I denne undersøgelser tilkendegiver 10 procent af svarpersonerne med CP, at de ofte eller meget ofte har oplevet problemer med fysisk adgang til arbejdspladser. Hovedparten oplever meget sjældent eller sjældent problemer med fysisk adgang til arbejdspladser (72 procent). De resterende svarer, at de nogle gange har oplevet problemer (18 procent).

I figur 18 nedenfor har vi opdelt erfaringer med tilgængelighed på arbejdspladser efter respondenternes motoriske funktionsniveau og ser en tydelig forskel.

Figur 18. Erfaringer med tilgængelighed på arbejdspladser fordelt på motorisk funktionsniveau (procent)



Antal besvarelser: 949 respondenter med CP. Spørgsmål: Har du oplevet problemer med fysisk adgang til arbejdspladser?

Figuren viser, at 27 procent af respondenterne med moderat til svære motoriske udfordringer ofte oplever problemer med fysisk adgang til arbejdspladser, hvor det blot gælder 5 procent af respondenterne med ingen til lette motoriske udfordringer. Der er også dobbelt så mange med moderat til svære motoriske udfordringer, som nogle gange oplever problemer sammenlignet med respondenter med ingen til lette motoriske udfordringer (hhv. 30 procent og 15 procent).

Dårlig fysisk adgang vil afholde en stor andel af respondenterne fra at søge job på den pågældende arbejdsplads. 40 procent af respondenterne svarer, at dårlig fysisk adgang til en arbejdsplads i høj eller meget høj grad vil afholde dem fra at søge job. Tilsvarende svarer 40 procent, at det i meget lav eller lav grad vil afholde dem fra at søge job. De resterende svarer i nogen grad (20 procent). Der er igen en markant forskel på besvarelserne afhængig af motorisk funktionsniveau. 71 procent af respondenterne med moderat til svære motoriske udfordringer svarer, at det i høj eller meget høj grad vil afholde dem fra at søge job, imens det tilsvarende blot gælder for 26 procent af respondenterne med ingen til lette motoriske udfordringer.

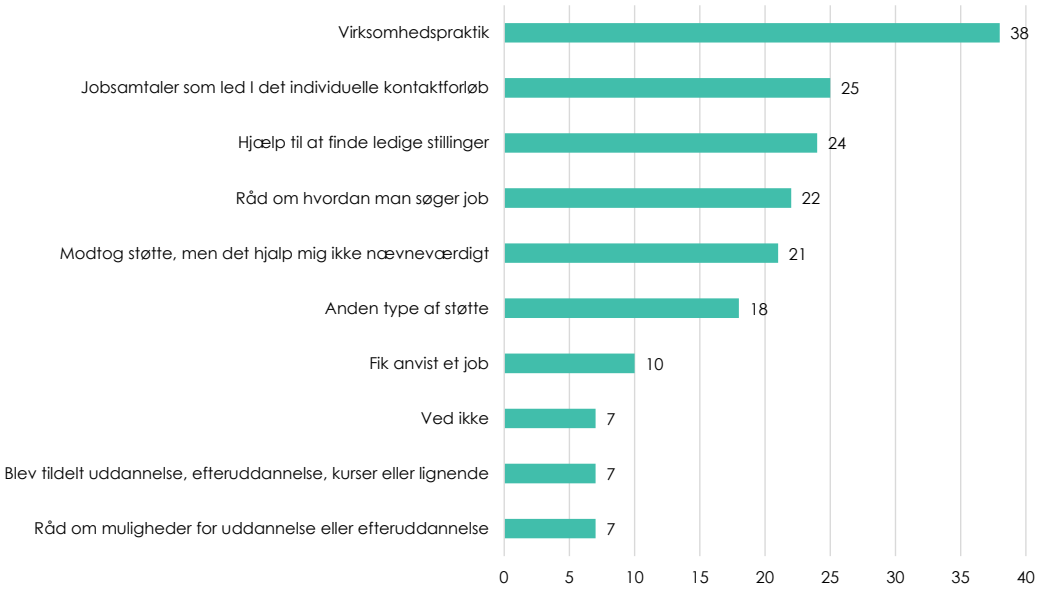
Erfaringer med jobcenteret

Jobsøgende med handicap anvender som nævnt i højere grad beskæftigelsessystemet i jobsøgningen end personer uden handicap. Det gælder som vi viste ovenfor også jobsøgende med CP (jf. tabel 7). Det er derfor interessant at undersøge nærmere, hvilke erfaringer personer med CP har med beskæftigelsessystemet. I det følgende

undersøger vi, hvem der har modtaget støtte fra jobcenteret, hvilken type af støtte de synes var til mest hjælp og hvordan de oplevede medarbejderne i jobcenteret.

16 procent af respondenterne har inden for de seneste tre år modtaget støtte fra jobcenteret (153 personer). Andelen, der har modtaget støtte fra jobcenteret, er ikke overraskende størst blandt arbejdsløse på dagpenge og ledighedsydelse (63 procent), arbejdsløse på kontanthjælp, ressourceforløb og sygedagpenge (39 procent) samt ansatte i fleksjob (24 procent), men der er også personer i erhvervsarbejde, som har været i kontakt med jobcenteret (12 procent).

Figur 19. Hvilken type af støtte var til mest hjælp? (procent)

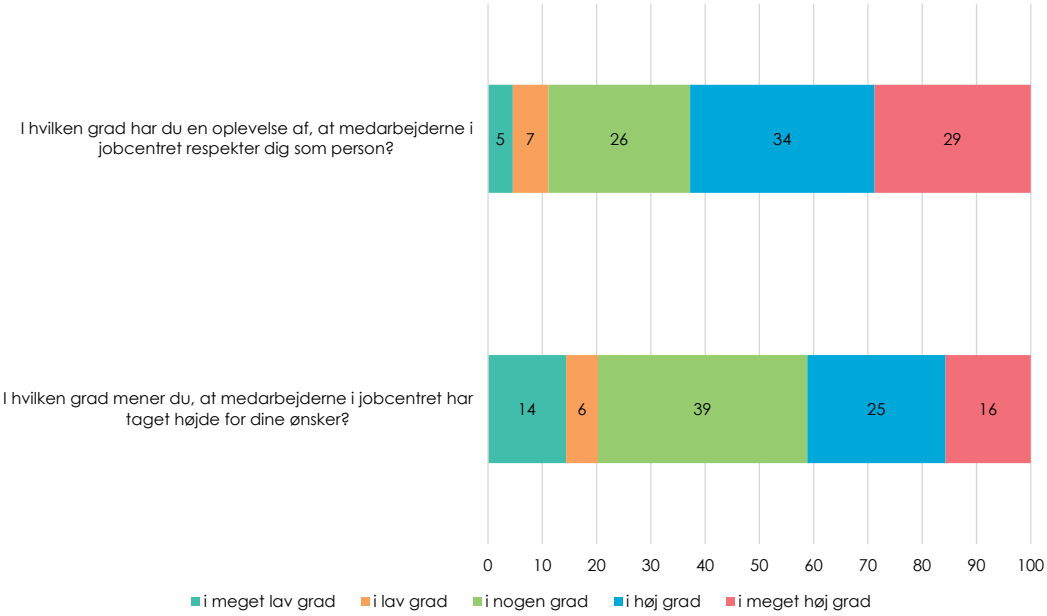


Antal svarpersoner 153 respondenter med CP. Bemærk, at respondenterne havde mulighed for at sætte flere krydser. Svarene summerer derfor ikke op til 100 procent.

38 procent af respondenterne oplevede virksomhedspraktik, som den form for støtte, der var til mest hjælp. 25 procent peger på jobsamtaler som led i det individuelle kontaktforløb (dvs. med en sagsbehandler ikke med en arbejdsgiver), 24 procent peger på hjælp til at finde ledige stillinger og 22 procent på råd om hvordan man søger job. Der er også 21 procent, som modtog støtte, men oplevede, at det ikke hjalp dem nævneværdigt. 18 procent peger på anden type af støtte, og færrest peger på, at de fik anvist et job (10 procent), råd om muligheder for uddannelse eller efteruddannelse (7 procent) eller blev tildelt uddannelse, efteruddannelse, kurser eller lignende (7 procent).

Der er som nævnt en femtedel af respondenterne, som har været i kontakt med jobcenteret, som ikke mener det hjalp dem nævneværdigt. Vi har derfor også spurgt, i hvilken grad respondenterne oplever, at medarbejderne i jobcenteret har taget højde for deres ønsker og oplever at blive respekteret som person.

Figur 20. Oplevelse af at blive respekteret og lyttet til af medarbejderne i jobcenteret (procent)



Antal svarpersoner: 153 respondenter, som inden for de seneste tre år har fået støtte fra jobcenteret.

Flertallet af respondenterne har oplevet i meget høj eller høj grad at medarbejderne i jobcentret har respekteret dem som person (63 procent) og taget højde for deres ønsker (41 procent). Der er dog også en mindre andel, som i meget lav eller lav grad har oplevet at blive respekteret som person (12 procent) og ikke har taget højde for deres ønsker (20 procent). Disse resultater svarer til hvad vi har set i tidligere undersøgelser blandt personer i fleksjob og på ledighedsydelse. Det tyder på, at oplevelserne blandt personer med CP ikke adskiller sig nævneværdigt fra oplevelserne med jobcentret blandt disse andre grupper (jf. Holt, Thuesen & Olesen, 2025).

Endelig har vi spurgt om respondenterne har fået hjælp fra andre til at komme i arbejde. Det har 7 procent af respondenterne, og det er hovedsageligt fra a-kasse (62 procent), fagforening (27 procent), handicaporganisationer (12 procent), specialhospitaler (4 procent) og andre (27 procent). I interviewene har vi spurgt nærmere ind til interviewpersonernes erfaringer med beskæftigelsessystemet (jf. afsnittet 'CP i beskæftigelsessystemet').

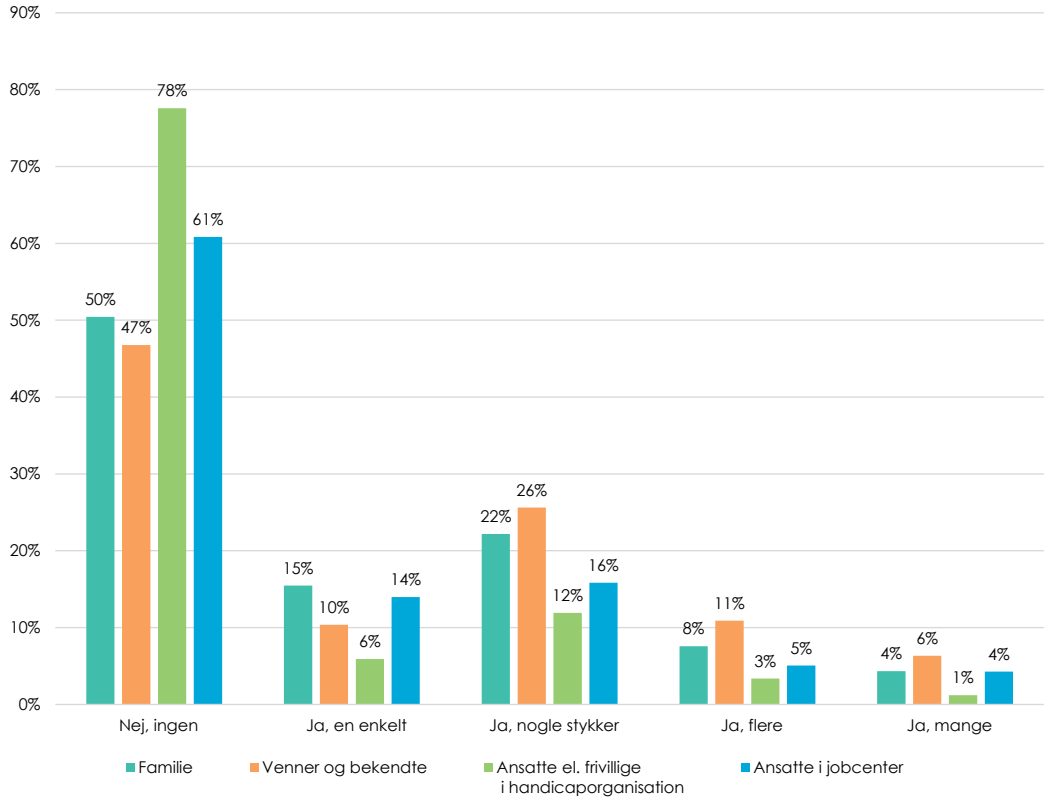
Hjælp og støtte fra netværk, handicaporganisationer og jobcentret

Sociale netværk er generelt vigtige veje til beskæftigelse. (Granovetter, 1995; Larsen, 2009; Ioannides & Loury, 2004; Topa, 2011). Forskning peger på, at familie og slægtninge er vigtige for mange personer med handicap, da sådanne netværksbånd giver information, omsorg og støtte vedrørende mange forskellige livsområder, såsom uddannelse, interaktion med offentlige myndigheder og beskæftigelse (Rimmerman,

2014: 181). Adskillige undersøgelser peger på vigtigheden af stærke bånd, som familienetværk og familieressourcer, for både jobsøgning og beskæftigelsesmuligheder blandt personer med handicap (Dixon og Reddacliff, 2001; McNaughton m.fl. 2002; Roy, Dimigen & Taylor, 1998). Der findes dog også forskning, som peger på, at såkaldte svage bånd, f.eks. kollegaer og bekendte, har betydning for beskæftigelseschancerne blandt personer med handicap (Carey m.fl. 2004)

For undersøge hvilke sociale netværk og organisationer personer med CP kan trække på for at få hjælp til at finde job, inkluderede vi i spørgeskemaet fire spørgsmål om mulighederne for at få hjælp fra familie, venner og bekendte, en patientorganisation eller jobcentret til at finde et job. De to første spørgsmål vedrørende mulighederne for at få hjælp fra familie eller fra venner og bekendte var inspireret af tilsvarende spørgsmål i en spørgeskemaundersøgelse, vi fik Danmarks Statistik til at gennemføre i 2018 (Thuesen & Shamshiri-Pedersen, 2020). Det skal bemærkes, at spørgsmålet vedrørende sociale netværk er stillet til alle respondenter, dvs. til alle uanset beskæftigelsessituation og forsørgelsesgrundlag og dermed også til personer på førtidspension. Vi har inkluderet førtidspensionister, fordi undersøgelser viser, at en del af dem ønsker at finde et arbejde (jf Thuesen m.fl., 2011).

Figur 21. Adgang til hjælp for respondenter med CP til at finde et job fra sociale netværk (procent)



Antal svarpersoner: 909–924. Spørgsmål: 'Er der nogen i din familie, der på en eller anden måde kunne hjælpe til, at du fik et arbejde?' 'Er der nogen blandt dine venner og bekendte, der på en eller anden måde kunne hjælpe til, at du fik et arbejde?' Er der ansatte

eller frivillige i en handicaporganisation (fx CP-Danmark), der på en eller anden måde kunne hjælpe til, at du fik et arbejde?' 'Er der ansatte i et jobcenter, der på en eller anden måde kunne hjælpe til, at du fik et arbejde?'

Figur 21 viser at en stor andel af svarpersonerne ingen netværk har til at hjælpe dem med at finde et arbejde. Der er således 50 procent af svarpersonerne som ingen familie har, der vil kunne hjælpe dem med at finde et arbejde. 47 procent har ingen venner eller familie, der vil kunne hjælpe dem. 78 procent har ingen kontakter blandt ansatte eller frivillige i handicaporganisationer, som vil kunne hjælpe dem. Og 61 procent af svarpersonerne har ingen kontakter i jobcenteret, som vil kunne hjælpe dem.

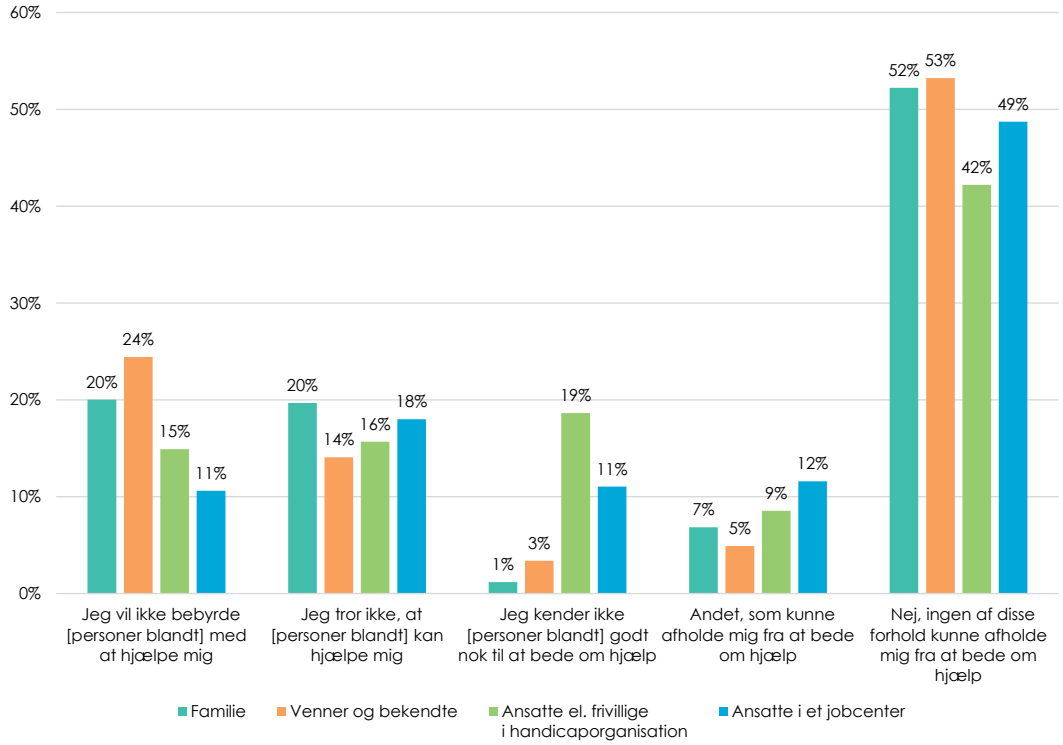
Blandt dem der har kontakter, som vil kunne hjælpe dem med at finde arbejde, er det venner og bekendte, som flest svarpersoner vil anvende (53 procent i alt, hvis man lægger besvarelserne på 'Ja, en enkelt', 'Ja, nogle stykker', 'Ja, flere' og 'Ja, mange' sammen). Derefter følger familie (49 procent sammenlagt), jobcenter (39 procent sammenlagt) og handicaporganisationer (22 procent sammenlagt).

Det er interessant at sammenligne tallene vedrørende familie, venner og bekendte med tilsvarende resultater fra Thuesen og Shamshiri-Petersen (2020: 114) blandt personer med mindre eller større bevægelseshandicap. Thuesen og Shamshiri-Petersen fandt, at blandt personer med mindre bevægelseshandicap havde 65 procent en eller flere venner og bekendte og 46 procent et eller flere familiemedlemmer, som kunne hjælpe dem med at få et job. For personer med et større bevægelseshandicap var de tilsvarende tal for venner og bekendte 46 procent og for familiemedlemmer 34 procent. Hvad angår adgang til hjælp fra venner og bekendte minder resultaterne vedrørende personer med CP altså mest om personer med større bevægelseshandicap. Hvad angår hjælp fra familiemedlemmer minder de mest om personer med mindre bevægelseshandicap.

Thuesen og Shamshiri-Petersen inkluderede også en kontrolgruppe bestående af personer uden handicap. I den gruppe havde 75 procent en eller flere venner og bekendte og 51 procent et eller flere familiemedlemmer, som kunne hjælpe dem med at finde et job. De tal viser, at blandt personer uden handicap og med et mindre bevægelseshandicap er venner og bekendte typisk vigtigere end familiemedlemmer, når det handler om at finde et job. Blandt personer med CP og personer med større bevægelseshandicap er disse grupper af netværkskontakter typisk lige eller næsten lige vigtige. Som vi kunne forvente ud fra forudgående forskning, er familie altså relativt vigtigere end venner og bekendte i forhold til jobsøgning blandt personer med CP og større bevægelseshandicap.

Vi har også spurgt svarpersonerne med CP i vores spørgeskemaundersøgelse, om de har nogen forbehold over for at række ud til familiemedlemmer, venner og bekendte eller personer fra handicaporganisationer og ansatte i jobcentre for at bede om hjælp.

Figur 22. Mulige forbehold over for at bede om hjælp til at finde et job (procent)



Spørgsmål: Kunne nogle af følgende forhold afholde dig fra at bede [familie; venner og bekendte; ansatte eller frivillige i en handicaporganisation (fx CP-Danmark); ansatte i et jobcenter] om hjælp til at finde job?
N = 905–919

Figuren viser, at 52 procent ingen forbehold har overfor at bede familie om hjælp. Det samme gælder venner og bekendte (53 procent) og ansatte i et jobcenter (49 procent) og i lidt mindre grad ansatte eller frivillige i handicaporganisationer (42 procent).

Der er dog også hhv. 20 procent og 24 procent, som ikke vil bebyrde henholdsvis familie eller venner og bekendte ved at bede om hjælp. 18 procent siger, at de ikke tror, at jobcentret kan hjælpe dem, mens 19 procent siger at de ikke kender personer i handicaporganisationer godt nok til at bede om hjælp. Som vi kommer ind på senere, viser vores interviews dog også, at nogle personer med CP (som sandsynligvis er personer med et mindre alvorligt kognitivt og/ eller motorisk handicap) faktisk har netværk i handicaporganisationer og er lykkedes med at få job ad den vej.

Vi kan igen sammenligne med undersøgelsen blandt personer med bevægelseshandicap, der rummede tilsvarende spørgsmål vedrørende forbehold over for at bede enten familie eller venner og bekendte om hjælp til at finde et job (Thuesen & Shamshiri-Petersen, 2020). Den viste, at personer med handicap generelt er mere tilbageholdende med at bedre om hjælp end personer uden handicap, særligt personer med større bevægelseshandicap. Den undersøgelse viste også, at en relativt stor gruppe af personer med handicap, igen særligt større bevægelseshandicap, er tilbøjelige til

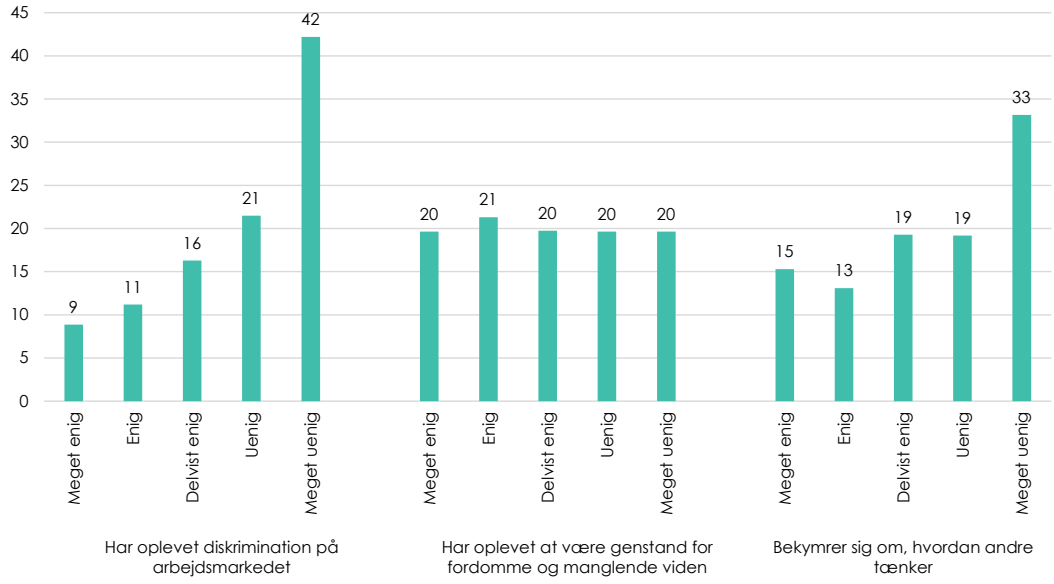
at sige, at de ikke vil bebyrde deres venner og bekendte ved at bede om hjælp til at finde et job. Det svarede 28 procent af respondenterne med større og mindre bevægelseshandicap mod 21 procent af respondenterne uden handicap.

Oplevelser med diskrimination på arbejdsmarkedet

Diskrimination af personer med handicap har en negativ indvirkning på deres jobchancer. Forskning viser, at personer med handicap i betydeligt omfang rammes af negativ forskelsbehandling på arbejdsmarkedet (Krogh & Shamshiri-Pedersen, 2020; Krogh & Bredgaard, 2022). Selvom der ikke findes undersøgelser, som sammenligner graden af forskelsbehandling, som rammer forskellige handicapgrupper, så er personer med CP med stor sandsynlighed en af de handicapgrupper, som er mest udsatte for fordomme og diskrimination fra personer i det omgivende samfund, og givet vis også i nogen udstrækning på arbejdspladsen, hvis de er i job (Lowman, West and McMahon, 2005; Mik-Meyer, 2016a, 2016b).

I spørgeskemaundersøgelsen har vi stillet respondenterne en række spørgsmål om deres oplevelser med forskellige typer af forskelsbehandling på arbejdsmarkedet og på arbejdspladsen. Nogle spørgsmål er stillet til alle respondenter, nogle er kun stillet til personer i job, og nogle er kun stillet til personer som er jobsøgende.

Figur 23. Generelle oplevelser af forskelsbehandling på arbejdsmarkedet blandt personer med CP

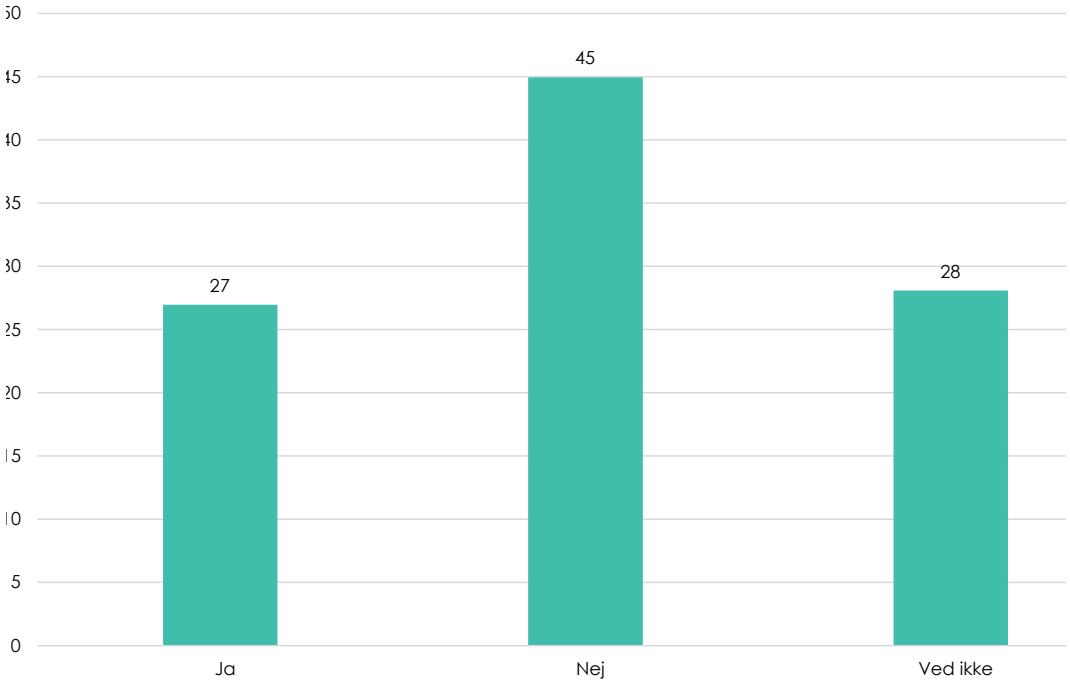


Spørgsmål: 'Jeg har oplevet diskrimination på arbejdsmarkedet på grund af cerebral parese'; 'Jeg har oplevet at være genstand for fordomme og manglende viden om cerebral parese'; 'Jeg bekymrer mig om, hvordan andre (kollegaer, arbejdsgivere) tænker, når jeg fortæller dem om, at jeg har cerebral parese'. Antal besvarelser 901–903.

Figur 23 viser svarfordelingen i forhold til tre spørgsmål, som vi har stillet vedrørende oplevelser med diskrimination og forskelsbehandling på arbejdsmarkedet. Det er interessant, at kun et mindretal svarer, at de har oplevet at være genstand for diskrimination på arbejdsmarkedet på grund af CP. Flertallet (63 procent) er enten uenige eller meget uenige i den påstand. En væsentligt større andel har til gengæld oplevet at være genstand for fordomme og manglende viden om CP. Her er 41 procent enige eller meget enige, mens 20 procent er delvist enige. Der er også en del, som bekymrer sig for, hvad kollegaer eller arbejdsgivere tænker, når de fortæller at de har CP. Det er dog stadig over halvdelen, som ikke bekymrer sig om dette.

Vi har også spurgt alle respondenter, om de har oplevet at blive fravalgt af en arbejdsgiver på grund af CP. 27 procent svarer ja, 45 procent svarer nej og 28 procent svarer ved ikke.

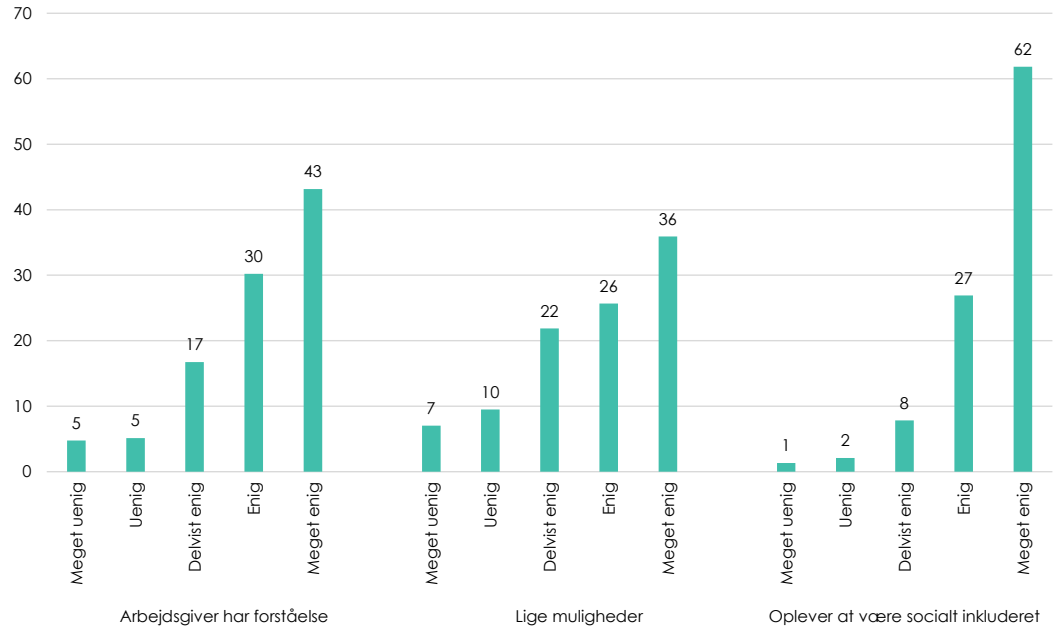
Figur 24. Andel som har oplevet at blive fravalgt af arbejdsgiver på grund af CP



Antal besvarelser: 901. Spørgsmål: 'Jeg har oplevet at blive fravalgt af arbejdsgivere på grund af cerebral parese'

Vi har også spurgt personer med CP i beskæftigelse, hvordan de oplever deres vilkår på arbejdspladsen. Mere specifikt har vi spurgt om de oplever at deres arbejdsgiver har forståelse for eventuelle udfordringer knyttet til CP, om de oplever at have lige muligheder i forbindelse med forfremmelse, arbejdsopgaver og karriereudvikling samt om de føler sig socialt inkluderet på arbejdspladsen.

Figur 25. Forståelse, karrieremuligheder og inklusion på arbejdspladsen

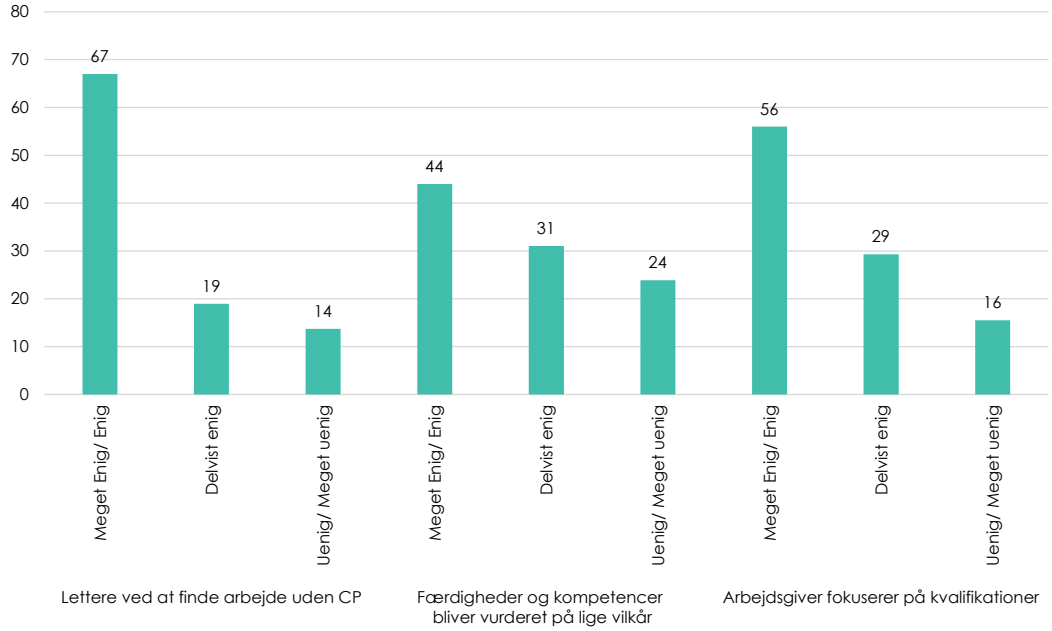


Antal besvarelser: 524–526. Spørgsmål: ' Min arbejdsgiver har forståelse for mine udfordringer forbundet med cerebral parese'; 'Jeg oplever at få lige muligheder i forbindelse med forfremmelse, arbejdsopgaver'; 'Jeg føler mig socialt inkluderet på arbejdspladsen. Ved socialt inkluderet mener vi værdsat og behandlet af ledelse og kollegaer på lige fod med alle andre'

Figur 25 viser, at over halvdelen af respondenterne er enige eller meget enige i de tre udsagn. Flest er meget enige eller enige i, at dette er tilfældet i forhold til social inklusion (89 procent). Næstflest har den oplevelse i forhold til arbejdsgiverens forståelse (73 procent), mens færrest (58 procent) oplever lige muligheder. Det afspejler måske, at selvom man med CP godt kan blive en værdsat medarbejder blandt chefer og kollegaer, så kan det stadig (givetvis afhængigt af graden af handicap og ansættelsesform) være en udfordring at gøre karriere.

Endelig har vi spurgt jobsøgende personer med CP, om de oplever, at CP har betydning for deres chancer for at få et job. Spørgsmålene er stillet til personer, som tidligere i skemaet har angivet at de er ledige på dagpenge eller ledighedsydelse, kontanthjælp, ressourceforløbsydelse eller sygedagpenge. Det er en forholdsvis lille gruppe af respondenter, hvorfor vi af anonymiseringshensyn har været nødt til at slå nogle af svarkategorierne sammen.

Figur 26. Oplevet betydning af CP i jobsøgningsproces



Spørgsmål: 'Jeg ville have lettere ved at finde et arbejde, hvis jeg ikke havde cerebral parese'; Jeg oplever, at mine færdigheder og kompetencer bliver vurderet på lige vilkår med andre ansøgere'; Jeg oplever, at arbejdsgivere fokuserer på mine kvalifikationer snarere end cerebral parese'. Antal besvarelser: 58.

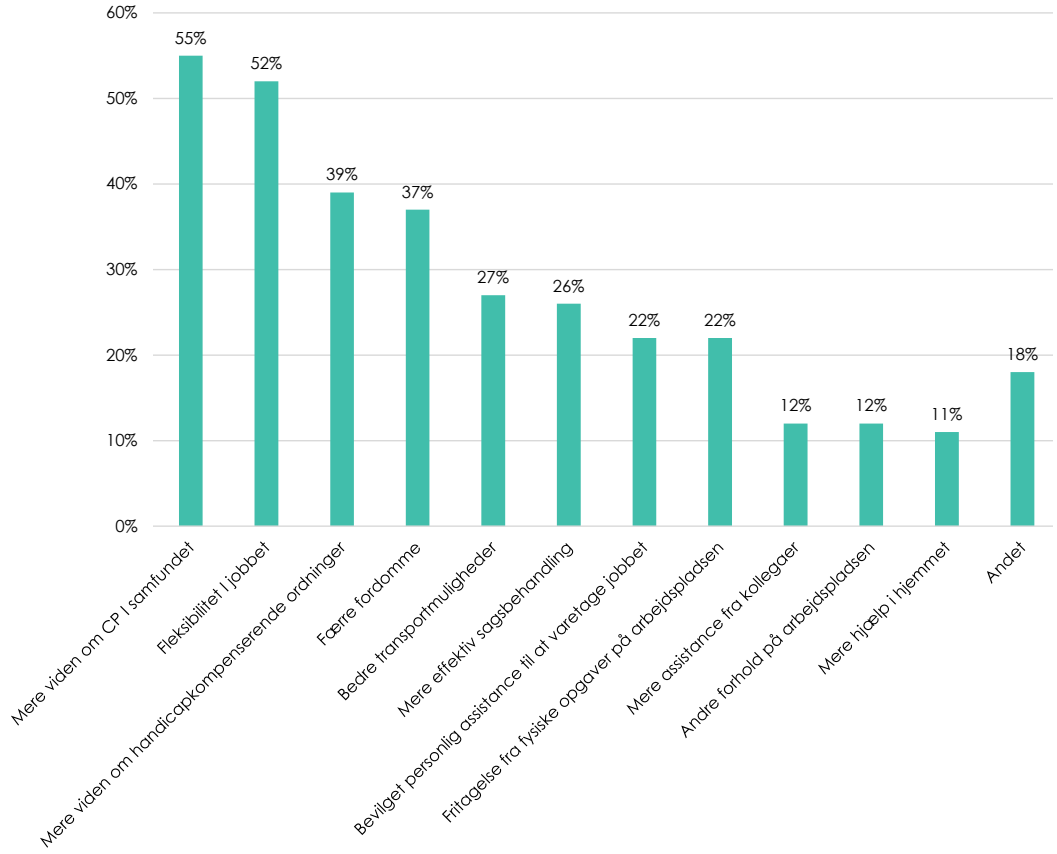
Figur 26 viser, at en stor andel af disse ledige respondenter svarer, at de er meget enig eller enige i, at det ville være lettere for dem at finde arbejde, hvis de ikke havde CP (67 procent). Faktisk er der meget få, som er uenige i den påstand, kun 14 procent. Alligevel er der dog stadig 44 procent som er enige i, at deres færdigheder og kompetencer bliver vurderet på lige fod med andre ansøgere; 31 procent er delvist enige i den påstand. Endelig er 56 procent enige i, at arbejdsgiveren fokuserer på deres kvalifikationer snarere end på CP. Respondenterne oplever at det faktisk ville være lettere for dem at få et arbejde, hvis de ikke havde CP. Det stemmer overens med, at 31 procent kun er delvist enige og 24 procent enige i, at færdigheder og kompetencer bliver vurderet på lige fod med andre ansøgere. Ikke desto mindre mener flertallet dog stadig at arbejdsgiverne fokuserer mere på deres kvalifikationer end på cerebral parese. Cerebral parese er altså klart et handicap i jobsøgningsprocessen, men de ledige med CP oplever alligevel selv, at kvalifikationer også betyder noget.

Hvad vil gøre det lettere at komme i beskæftigelse?

Endelig har vi spurgt de respondenter, som ikke er i arbejde, hvad der vil gøre det lettere for dem at komme i beskæftigelse. Det drejer sig om i alt 429 respondenter, der er arbejdsløse, førtidspensionister uden job, under uddannelse eller har svaret 'andet' på spørgsmålet om hovedbeskæftigelse. Af disse respondenter har 38 procent (163 respondenter) svaret 'ja' til, at der er forhold, som vil gøre det lettere for dem at komme i beskæftigelse, imens de resterende 62 procent har svaret 'nej'. Figur 27

viser andelen, som har svaret 'ja' til hver af de 11 forhold, som vi har præsenteret for respondenterne.

Figur 27. Forhold, som vil gøre det lettere, at komme i beskæftigelse for personer med CP uden for arbejdsmarkedet (procent)



N=163 respondenter. Bemærk, at respondenterne havde mulighed for at sætte flere krydser og svarene derfor ikke samlet summerer op til 100 procent.

Resultaterne viser, at manglende information om CP, handicap og handicapkompenserende ordninger opleves som en væsentlig barriere for at komme i arbejde. Det er i overensstemmelse med tidligere forskningsresultater (Bredgaard m.fl., 2020). 55 procent af respondenterne svarer at mere viden om CP i samfundet vil gøre det lettere for dem at komme i beskæftigelse. Tilsvarende svarer 39 procent, at mere viden om handicapkompenserende ordninger og 37 procent at færre fordomme vil gøre det lettere at komme i arbejde. Den manglede viden om CP forstærker den udfordring med manglende viden om handicap, som mange personer med handicap nævner som en udfordring i forhold til at finde beskæftigelse. Flere interviewpersoner betegner CP som et ukendt handicap (jf. afsnittet med denne titel nedenfor), hvilket let kan føre til stereotype opfattelser om personer med CP.

Respondenterne peger også på, at mere fleksibilitet i jobbet vil gøre det lettere at komme i beskæftigelse (52 procent). Det er ligeledes et gennemgående tema i inter-

viewene med personer med CP, at større fleksibilitet på arbejdspladsen og tilpasning af arbejdsplads og arbejdsopgaver efter den enkeltes støttebehov kan fremme beskæftigelsesmulighederne for personer med CP.

Bedre transportmuligheder (27 procent), mere effektiv sagsbehandling (26 procent), bevilget personlig assistance til at varetage jobbet (22 procent) og fritagelse fra fysiske opgaver (22 procent) bliver også fremhævet. Færre respondenter fremhæver betydningen af mere assistance fra kollegaer (12 procent), andre forhold på arbejdspladsen (12 procent) og mere hjælp i hjemmet (11 procent).

Sammenfatning

Dette afsnit har vist, at personer med CP har markant lavere beskæftigelsesgrad end personer uden handicap og også et lavt niveau af beskæftigelse sammenlignet med andre typer af handicap. Når vi kombinerer Landspatient- med DREAM-registeret finder vi, at 59 procent af personerne med CP er på førtidspension, 9 procent i fleks- eller skånejob m.v. og kun 16 procent i ordinær beskæftigelse uden ydelse. Yderligere 16 procent kombinerede beskæftigelse med en ydelse, hvilket betyder, at 32 procent havde en eller anden tilknytning til arbejdsmarkedet.

Blandt vores svarpersoner i spørgeskemaundersøgelsen er beskæftigelsen højere. Her er 31 procent i ordinært arbejde og 17 procent i fleksjob. Vores analyser viser, at beskæftigelsesgraden korrelerer stærkt med funktionsniveau. Blandt personer uden behov for hjælpemidler til transport er 42 % i arbejde, mod kun 6 % blandt kørestolsbrugere. Tilsvarende falder beskæftigelsen med stigende kognitive udfordringer. Kombinationen af svære motoriske og kognitive udfordringer reducerer andelen i ordinært arbejde til 2 %, mens andelen i fleksjob stiger til 15 %.

Jobtilfredsheden blandt personer med CP i arbejde er til gengæld højere end for lønmodtagere generelt. Dette til trods for at de færreste har fået tilpasset arbejdsopgaver eller arbejdstid og en lavere andel af svarpersonerne med CP har personaleledelse som opgave sammenlignet med lønmodtagere generelt.

Jobsøgende med CP anvender primært digitale kanaler (Jobindex, Jobnet) og uopfordrede ansøgninger, men de er også afhængige af jobcentre. Dem som har modtaget støtte fra jobcenteret, vurderer virksomhedspraktik som det mest hjælpsomme tilbud. Kendskab til fortrinsadgang er lavt og kun ganske få har benyttet ordningen. Mange er tilbageholdende med at oplyse om handicap i ansøgninger, men de fleste har oplyst arbejdsgiver om CP ved ansættelsen.

Fysisk tilgængelighed er fortsat en barriere, især for personer med svære motoriske udfordringer, og det afholder mange fra at søge job. Der er også mange jobsøgende med CP, som mangler et stærkt socialt netværk, der kan hjælpe dem i jobsøgningen.

Diskrimination opleves i begrænset omfang, men flere har oplevet fordomme og manglende viden om CP eller oplevet at blive fravalgt af arbejdsgiver. Svarpersonerne uden arbejde peger på behov for mere viden om CP, fleksibilitet i jobbet, færre fordomme og bedre transport som centrale for at øge beskæftigelsen

Resultater fra interviewundersøgelsen

I interviewundersøgelsen har vi undersøgt arbejdsmarkedssituationen for personer med CP, barrierer på arbejdsmarkedet samt hvordan arbejdsmarkedsdeltagelsen kan øges for målgruppen. Dette er som nævnt undersøgt ved interviews med jobsøgende med CP (11 interviews), beskæftigede med CP (12 interviews), arbejdsgivere, der har én eller flere medarbejdere med CP ansat (5 interviews), samt interviews med jobcentermedarbejdere, der har erfaring med personer med CP (10 interviews).

Interviewundersøgelsen er struktureret i seks afsnit: Uddannelsesbarrierer, fysiske og kognitive støttebehov, CP i beskæftigelsessystemet, CP som et ukendt handicap, jobsøgning samt transport og tilgængelighed. De seks afsnit repræsenterer de gennemgående temaer på tværs af interviews og de tre interviewgrupper. Størstedelen af de seks afsnit indeholder både perspektiver fra arbejdsgivere, jobcenteransatte og personer med CP, mens enkelte delafsnit udelukkende fokuserer på personer med CP's oplevelser. Det vil primært være personer med CP's oplevelser, der er i fokus, da denne gruppe dels udgør hovedparten af det indsamlede datamateriale og dels er undersøgelsens omdrejningspunkt.

Uddannelsesbarrierer

Den forudgående analyse viste, at personer med CP generelt har et lavt uddannelsesniveau og at knap 70 procent alene har grundskolen, som højest fuldførte uddannelse (sammenlignet med 20 procent af personer uden CP). Vi har derfor i interviewene undersøgt, hvilke barrierer personer med CP oplever i uddannelsessystemet.

Vi vil komme ind på, hvordan manglende arbejdserfaringer, utilstrækkelige individuelle tilpasninger på uddannelserne og udfordrende overgange fra uddannelse til beskæftigelse skaber barrierer i forhold til arbejdsmarkedet for personer med CP. For stort set alle interviewpersoner, der har været på SU-berettigede uddannelser, gør det sig gældende, at de har modtaget SU-handicaptillæg, ligesom mange har modtaget SPS-støtte.

SU-handicaptillæg er en økonomisk støtte, som gives til studerende med en varig fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse. For at få tilkendt handicaptillægget skal studerende dokumentere, at deres handicap gør det svært for dem at varetage et studiejob (Uddannelses- og Forskningsstyrelsen, u.å.). Specialpædagogisk støtte (SPS) ydes til studerende med fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse for at kompensere for de udfordringer, som handicappet medfører. Støtten kan omfatte hjælpemidler, faglig støtte, sekretærhjælp til notetagning, tegnsprogstolkning eller særlige fysiske indretninger (SPS – Specialpædagogisk Støtte, u.å.).

Manglende arbejdserfaringer

En del af interviewpersonerne med CP nævner, at de ikke har haft overskud til eller mulighed for at arbejde ved siden af deres uddannelse. Dette gælder fra folkeskolen og frem til deres videregående uddannelser, og flere modtager derfor også SU-handicaptillæg. Handicaptillægget sætter dog samtidig begrænsninger på, hvor meget man kan arbejde ved siden af sit studie, hvilket kan være en ulempe.

En kvinde med CP fortæller, hvordan det har forfulgt hende og været et stort problem som jobsøgende, at hun ikke har kunnet varetage studiejobs, ofte fordi studiejobs også indebærer fysiske og praktiske arbejdsopgaver:

> *Da jeg gik i skole, alle de der typiske jobs man kunne tage, tjener eller opvasker (…) de jobs der var, altså jeg kunne simpelthen ikke tage dem med CP. Både i forhold til balance og styrke og ja, motorik og sådan noget. Gå med aviser, jamen det var jo helt udelukket (…) Og det har lidt forfulgt mig hele vejen, det her med at mangle erfaring, fordi det kan jo ses på CV'et, ikke? (Kvinde med CP, ordinær jobsøgende).*

Selvom en del af interviewpersonerne med CP har været glade for den økonomiske sikkerhed, som handicaptillægget har givet dem, har de altså også oplevet, at det har stillet dem dårligere på arbejdsmarkedet. En mand med CP fortæller, hvordan han som nyuddannet ikke har haft mulighed for at opnå arbejdserfaring ved siden af studiet på linje med nyuddannede uden handicap, hvilket sammen med hans handicap har udgjort en udfordring og sat ham i en 'dårligere' position på arbejdsmarkedet:

> *Jeg synes, det er en rigtig fin ordning (handicaptillægget red.), når man er på uddannelse, fordi man jo så ikke skal tænke over, hvordan man skal klare sig økonomisk (…) Men det bider dig lidt i halen, fordi dét, man ikke får med, når man får tillægget, er erfaringen. Og man får jo ikke noget job uden erfaring (Mand med CP, i fleksjob).*

Manglende arbejdserfaringer er altså en barriere, der samtidig udgør et dilemma for flere af personerne med CP. En del udtrykker tilfredshed med muligheden for at modtage handicaptillæg oveni deres SU, men påpeger også det problematiske ved, at dette stiller dem dårligere på arbejdsmarkedet.

For nyuddannede med CP indebærer dette således en dobbelt udfordring. De oplever allerede at stå svagt på arbejdsmarkedet som følge af deres handicap, og denne position forværres yderligere af deres manglende arbejdserfaringer. Både deres handicap og manglende arbejdserfaring afviger fra samfundets normative forventninger til nyuddannede, hvor det antages, at man som udgangspunkt ikke har et handicap og har opnået erfaring gennem studiejobs. Dette resulterer i en form for dobbelt-stigmatisering, forstået som en proces, hvori personer tillægges mindre værdi, i dette tilfælde på arbejdsmarkedet, på grund af egenskaber, der afviger fra 'normalen' (Goffman, 1959).

Manglende individuel tilpasning

Flere af interviewpersonerne med CP beskriver herudover, at uddannelsessystemet ikke har kunnet tilpasse sig deres individuelle behov, og at det samtidig kan være

besværligt at få den rette hjælp. Mange fortæller, at de selv har skullet tage initiativ til at ansøge om SU-handicaptillæg, ekstra SU-klip, forlænget praktiktid eller SPS-støtte, hvilket kræver tid og kræfter. Derudover er der lange ventetider på både handicaptillæg og SPS-ordninger, og en del oplever en manglende villighed fra uddannelsesinstitutionerne til at imødekomme støttebehov.

Manglende mulighed for nedsat tid i praktikforløb på professionsuddannelserne nævnes f.eks. som en væsentlig udfordring af enkelte af interviewpersonerne med CP. En kvinde fortæller, hvordan hun på socialrådgiveruddannelsen havde mulighed for et praktikforløb på 30 timer om ugen (laveste mulige timetal), men at dette samtidig indebar en forlængelse af praktikken, så det samlede timetal fortsat svarede til 37 timer. En mand med CP, der har gået på en erhvervsuddannelse, fortæller, at han havde mulighed for at tage sin elevtid på nedsat tid, men manglede den samme mulighed for fleksibilitet i undervisningen, hvilket fik konsekvenser for hans indlæring:

> *Skoletiden kunne jeg ikke tage på nedsat tid, og det var det store problem, fordi hele koncentrationsbesværet gjorde, at jeg var klar i formiddagstimerne (…) men fra kl. 12, jamen den information jeg fik, den røg jo nærmest lige ud igen. Så det gjorde, at jeg dumpede en del fag og skulle tage mange fag om igen. Jeg kan ikke forstå, hvorfor jeg kunne tage min elevtid på halv tid, men ikke skoletiden (Mand med CP, ordinær jobsøgende).*

Flere oplever derfor, at de må kæmpe sig igennem en uddannelse, der i forvejen kræver meget af dem, samtidig med at de føler, at uddannelsesinstitutionerne 'modarbejder' dem ved ikke at imødekomme deres støttebehov som studerende med handicap. Derudover mangler den rette hjælp og vejledning, hvilket betyder, at de selv skal sætte sig ind i og håndtere komplekse og langvarige ansøgningsprocesser, hvilket er en 'ekstra' opgave, der tager tid fra deres uddannelse.

Dette afspejler et uddannelsessystem, der er struktureret efter 'ableist' forståelser (Falster, 2024). Ableisme er kendetegnet ved implicitte eller eksplicitte normer, der favoriserer standarder for den 'normale' krop og det 'normale' eller 'raske' sind (Campbell, 2009). Dette kommer til udtryk i manglen på fleksibilitet og utilstrækkelige individuelle tilpasninger, som interviewpersonerne med CP beskriver i forbindelse med undervisning og praktik. Uddannelsessystemet bygger således på en antagelse om, at alle studerende har samme normative udgangspunkt og behov, hvilket ekskluderer dem, der har brug for en alternativ eller anden for form for støtte.

Overgang mellem uddannelse og beskæftigelse

Flere af interviewpersonerne med CP fortæller, at overgangen mellem uddannelse og beskæftigelse er problematisk. De oplever dette som to adskilte systemer og mangler en bedre overgang mellem studie og beskæftigelse for nyuddannede med handicap. En kvinde med CP ser tilbage på færdiggørelsen af sin kandidatuddannelse for 11 år siden og udtrykker en ærgerlighed over, at hun ikke blev hjulpet mere:

Jeg syntes uddannelsesinstitutionerne har et ansvar. Altså jeg kunne jo godt tænke mig, at man fik sådan en eller anden linje på uddannelserne, hvor man havde nogle studievejledere som faktisk var uddannet til at tage de her samtaler med studerende med handicap (…) at uddannelsesinstitutionerne også blev bedre til at klæde de studerende på til jobsøgning (Kvinde med CP, i fleksjob).

Enkelte af interviewpersonerne fortæller også, at de har gennemgået omfattende udredninger og indsamlet dokumentation under deres uddannelse for at kunne få f.eks. SPS-støtte eller SU-handicaptillæg. Denne information går imidlertid 'tabt' i beskæftigelsessystemet, hvilket giver en følelse af at skulle 'begynde forfra', selvom meget af dokumentationen i praksis kan genbruges, f.eks. i en fleksjobvisitation.

Dette understøttes også af flere af de jobcenteransatte, der ligeledes oplever, at uddannelses- og beskæftigelsessystemet ikke kommunikerer godt nok sammen, og at der mangler konkrete 'overgangsordninger' for studerende med handicap. Specifikt nævner næsten halvdelen af de jobcenteransatte, at der med fordel kunne være en ordning for studerende, der modtager SPS-støtte.

En handicapkonsulent fortæller f.eks., hvordan han i flere år har forsøgt at få officiel adgang til de studerende i kommunen, der modtager SPS-støtte, for at kunne tilbyde dem samtaler om handicapkompenserende ordninger såsom Isbryderordningen – en løntilskudsordning for nyuddannede med handicap. Dette har dog i praksis vist sig umuligt. Han har flere gange kontaktet Styrelsen for Undervisning og Kvalitet, der administrerer SPS-støtten i Danmark, men får hver gang at vide, at de ikke kan give ham adgang, uden at han er klar over, hvorfor. Derfor vælger han i stedet at kontakte SPS-vejlederne på uddannelserne:

Den hurtige overgang fra studie til job mangler. Måske man også skulle betragte CP som noget, der gør, at man lidt hurtigere kan få fleksjob. Så det ikke er en alt for lang udredning. Og jeg ved godt man ikke kan lave udredninger på studiet (…) Altså vi arbejder jo også i vores kommune, med den der overgang fra studie til at komme i jobcentret, hvor de jo tilbydes samtaler med mig, allerede inden de er færdige (Handicapkonsulent).

Dette peger altså på, at manglende samarbejde mellem uddannelses- og beskæftigelsessystemet skaber unødige barrierer for nyuddannede med CP i overgangen til beskæftigelse, ifølge både personer med CP og jobcenteransatte.

Interviewpersonerne med CP oplever altså en række udfordringer i uddannelsessystemet og i overgangen til beskæftigelse. Handicaptillæg og SPS-støtte giver tryghed under uddannelsen, men flere peger på manglende fleksibilitet og mulighed for individuelle tilpasninger i forhold til undervisning og praktik som væsentlige barrierer. En anden barriere er den manglende arbejdserfaring fra studiejobs, der stiller nyuddannede med CP dårligere på arbejdsmarkedet, da de kommer ud uden arbejdserfaring og med et handicap. Både personer med CP og jobcenteransatte beskriver herudover overgangen fra uddannelse til arbejdsmarkedet som særlig problematisk og siloopdelt, hvor vigtig information om støttebehov går tabt.

Fysiske og kognitive støttebehov

I dette afsnit vil vi undersøge, hvordan de 'usynlige' støttebehov kan udgøre barrierer og samtidig være vanskelige at kommunikere til arbejdsgivere, samt hvordan samspillet mellem fysiske og kognitive udfordringer kan skabe hindringer for at opnå beskæftigelse. Interviewpersonerne med CP har i arbejdssammenhæng ofte behov for både fysiske og kognitive støttebehov. De fysiske støttebehov omfatter f.eks. fritagelse fra at bære tunge genstande, stå op i længere tid eller sidde i samme position for længe ad gangen. Derfor har de typisk også et arbejde, hvor fysiske opgaver ikke spiller en central rolle. Af kognitive støttebehov nævnes et behov for ro, forudsigelighed og at arbejde med én opgave ad gangen for at kunne bevare overblikket, samt et behov for ekstra pauser for at undgå stressreaktion eller udmattelse.

Usynlige støttebehov er svære at italesætte

Mange af de 23 interviewpersoner med CP giver udtryk for, at det særligt er de kognitive støttebehov, der udgør en barriere for dem i arbejdslivet. Flere fortæller, at de fysiske støttebehov er lettere at håndtere gennem for eksempel personlig assistance, hjælpemidler og fritagelse fra fysiske opgaver, mens de kognitive støttebehov er sværere at italesætte, da de er 'usynlige' og dermed også mindre håndgribelige. Ikkesynlige støttebehov er derfor også forbundet med mere mystik og kan medføre flere fordomme fra arbejdsgivere.

Det er ikke kun omgivelserne, der kan have sværere ved at forholde sig til 'det usynlige'. Personer med CP kan også selv have svært ved at italesætte egne kognitive begrænsninger. En kvinde med CP, der sidder i kørestol og har store fysiske begrænsninger, beskriver det således:

> *Jeg har for længe siden accepteret at have et handicap, og det generer mig ikke at sidde i en kørestol (...) Den sværeste ting ved at have CP, i hvert fald for mig, er de skjulte handicaps, fordi det er dem som folk ofte ikke forstår, og det er også dem, hvor du sætter flest spørgsmålstegn ved dig selv. Altså 'er det mig der ikke yder nok? Burde jeg lige tage mig lidt sammen? Kunne jeg gøre det anderledes?' Og det er meget, det her med intelligens, det der med selv at forstå og få andre til at forstå, at det handler jo ikke om, at du er mindre intelligent. Det er en utrolig stor indre konflikt (Kvinde med CP, i skånejob).*

Enkelte af interviewpersonerne med CP har altså en tendens til at internalisere de fordomme og forventninger, de oplever fra omgivelserne i forhold til deres kognitive udfordringer, såsom overbliksvanskeligheder eller langsommere tænkning. Mange beskriver, hvordan omgivelserne herunder arbejdsgivere, ofte forbinder kognitive udfordringer med lav intelligens. Dette er et eksempel på en såkaldt 'selvopfyldende profeti' (Becker, 1963), hvilket beskriver en proces, hvor de negative 'etiketter', som omgivelserne påfører individer, i dette tilfælde, at kognitive udfordringer er lig med lav intelligens, fører til, at individet internaliserer disse negative opfattelser og mere eller mindre accepterer dem. Dette kan resultere i selv-stigmatisering og en følelse af utilstrækkelighed (Becker, 1963; Goffman, 1959).

Disse oplevelser underbygges også af andre undersøgelser. Et australsk studie om CP og medborgerskab (Yeung m.fl., 2008) finder f.eks., at personer med CP (18–30 år) fremhævede stigmatisering og negative holdninger som de største barrierer for fuld inklusion i samfundet. Deltagerne oplevede fordomme og misforståelser om både intellektuelle, sociale og fysiske udfordringer, som medførte, at fokus ofte lå på deres begrænsninger frem for deres kompetencer. Dette påvirkede deres mulighed for at deltage aktivt i samfundet, herunder beskæftigelsesmuligheder.

Sådanne oplevelser kommer også til udtryk ved, at en andel af interviewpersonerne fortæller, hvordan kognitive udfordringer ofte er svære at italesætte i arbejdssammenhænge, mens de fysiske støttebehov er nemmere at identificere og derfor drøfte med en arbejdsgiver. En mand med CP, der først senere i livet er blevet klar over sine egne kognitive udfordringer, fortæller således:

> *Jeg tænker egentlig ikke min fysik er vanvittig dårlig, men jeg tænker det kognitive, det har egentlig altid været der. Det har været sådan en ret stor udfordring for mig, ikke? Og det er jo så dét man overhovedet ikke har haft fokus på. Heller ikke mig selv. Fordi det er så svært at forklare folk, altså omkring noget kognitivt, noget som ikke er fysik (Mand med CP, i skånejob).*

Nogle beskriver herudover, at fysiske støttebehov heller ikke nødvendigvis kræver samme grad af italesættelse, da de er synlige. Det er derimod op til personen med CP selv at tydeliggøre kognitive støttebehov overfor en arbejdsgiver, hvilket samtidig forudsætter, at personen er fuldt ud bevidst om disse hensyn. I den forbindelse ses en tendens til, at både arbejdsgivere, jobcenteransatte og personer med CP selv peger på udfordringer med at identificere kognitive støttebehov. En arbejdsgiver, der har stor erfaring i både at ansætte og have unge med CP i praktik, fortæller f.eks.:

> *Næsten uanset, hvilken udgave af CP du måtte have, så er der som regel altid noget kognitivt (…) og der er flere af de her unge mennesker, hvor det viser sig at være en kæmpe opgave, hvor deres selvindsigt, eller hvad man skal kalde det, ikke har svaret til dét, vi har oplevet (Arbejdsgiver).*

En stor del af interviewpersonerne med CP over 40 år beretter herudover, at de først i en sen alder har fået en realistisk forståelse af, hvad deres CP indebærer. De beskriver, at de er vokset op med en fortælling om, at CP udelukkende er et fysisk handicap, hvilket har gjort, at de ikke har forbundet deres kognitive vanskeligheder såsom nedsat koncentrationsevne eller overbliksvanskeligheder med deres CP. Denne mangel på viden har derfor gjort det svært for dem at italesætte deres støttebehov overfor arbejdsgivere, da de jo ikke har kendt til dem. En kvinde med CP over 40 år, der først for et par år siden har fået en forståelse for egne kognitive udfordringer, beskriver, hvordan dette blev et vendepunkt for hende:

> *Indtil det her tidspunkt har jeg jo siddet og løjet, når jeg har været til jobsamtale (…) Men da jeg så har fået lavet den her kognitive udredning, så bliver det lige pludseligt nemmere at gå hen til arbejdsgiverne og sige: 'Prøv at høre her, det her er problemet, det står der. Og det betyder, at jeg skal have det her, for at det skal lykkes.' (…) Mange af os med CP, der er lidt ældre, har ikke fået den viden. Og du kan jo ikke gå ind og*

være ærlig, hvis du ikke ved, hvad der er galt Så jeg tror min adgangsbillet til arbejdsmarkedet var helt klart, at jeg begyndte at få den viden (Kvinde med CP, i fleksjob).

Enkelte af de jobcenteransatte fortæller, at hos de yngre generationer kan denne tendens derimod hænge sammen med familier, netværk og bekendte, der har kompenseret de unge, så de ikke selv har haft mulighed for at få reelle erfaringer med egne evner og begrænsninger. En hjerneskadekoordinator, der arbejder med unge med CP, beskriver det således:

Man kan sige, at der er jo nogle af de her borgere, som har et supergodt og stærkt netværk. Og det er rigtig godt. Der hvor det ikke bliver så godt, det er jo, hvor de bærer borgere igennem uddannelse, og hjælper på alle mulige tænkelige længder (…) De har ikke vasket en sok, aldrig selv tilberedt et måltid, haft lempelige vurderingsvilkår, og studenterkammerater, der har hjulpet med det ene og det andet. Og lige pludselig, så er de ude på arbejdsmarkedet. Og så er de i virkeligheden på herrens mark (…) Så skal vi have et længerevarende forløb i gang, hvor borgeren kan prøve, hvad det vil sige at være i en jobsituation (Hjerneskadekoordinator).

Manglende erfaringer med egne kognitive begrænsninger kan således for nogle unge muligvis gøre det vanskeligt at italesætte og håndtere disse behov i arbejdssammenhænge.

Dobbeltstigmatisering

Mange af de jobcenteransatte beskriver personer med CP som en gruppe, der på baggrund af de kombinerede fysiske og kognitive udfordringer særligt oplever negative fordomme fra omgivelserne. Kombinationen af synlige og usynlige støttebehov kan medføre dobbeltstigmatisering, der kan gøre det vanskeligt at finde beskæftigelse. At personer med CP er stigmatiseret og oplever negative holdninger på arbejdsmarkedet, herunder på grund af synligheden af deres handicap, er også fundet i andre undersøgelser (Magill-Evans m.fl., 2008; Törnbom m.fl., 2017; Lowman, West & McMahon, 2005; Mik-Meyer, 2016). En nøgleperson, der arbejder med de handicapkompenserende ordninger, forklarer om personer med CP:

Deres handicap giver dem nogle udfordringer, som gør at omgivelserne tænker, at 'det her er simpelthen for svært'. Det der med at være ramt på talen. Det må være så svært, også for en arbejdsgiver, ikke? Altså hvordan skal det blive godt? Og dét samme med deres fysik. De er meget synlige (…) De har også et handicap, der gør, at man kan tænke, at der er et eller andet. De kommer til at signalere noget, hvor man egentlig glemmer, at der sidder en fuldstændigt velfungerende ung mand inde bag ved de her udfordringer (Nøgleperson).

Ifølge flere af de jobcenteransatte er det også særligt de kognitive og usynlige støttebehov, der kan være svære at formidle til arbejdsgivere. Ligesom personerne med CP selv beskriver, skyldes dette, at de anses som mindre håndgribelige og de kan derfor skabe flere fordomme og mere usikkerhed. En nøgleperson fortæller om samarbejdet med virksomheder i forhold til ansættelsen af personer med CP:

Hvis du kommer og er kørestolsbruger, så er det jo meget tydeligt, at man har et handicap som gør, at arbejdsgiver skal indrette sig på en anden måde, ikke? Men hvis du kommer med et skjult handicap, så kan det være sværere at forstå (Nøgleperson).

Enkelte af de jobcenteransatte fortæller herudover, at hvis CP også medfører kommunikationsvanskeligheder, bliver situationen særlig udfordrende, idet kommunikative udfordringer typisk forbindes med lavere intelligens.

Flere af de jobcenteransatte fortæller, at omgivelserne, herunder arbejdsgivere, ofte kan have lavere forventninger til dem, fordi de både har et synligt handicap og samtidig kognitive vanskeligheder. Ligesom personer med CP selv fremhæver en andel af de jobcenteransatte, at særligt de usynlige kognitive udfordringer er svære at formidle til arbejdsgivere og vanskelige at forstå.

Interviewpersonerne med CP har altså ofte et behov for både fysiske og kognitive støttebehov i deres arbejde. De fysiske støttebehov håndteres gennem f.eks. personlig assistance, hjælpemidler og tilpasning af arbejdsopgaver, mens den kognitive funktionsnedsættelse udgør en større barriere, idet de kræver evnen til at kommunikere egne støttebehov tydeligt. Flere af interviewpersonerne med CP internaliserer omgivelsernes negative forventninger og fordomme om kognitive udfordringer, hvilket gør det sværere at acceptere og italesætte disse støttebehov i arbejdssammenhæng. Manglende erfaringer i forhold til egne kognitive støttebehov opleves herudover af nogle arbejdsgivere og jobcenteransatte som en udfordring for personer med CP, hvilket også bekræftes af en andel af personer med CP selv. En del af de jobcenteransatte peger ligeledes på, at kombinationen af synlige og usynlige støttebehov gør personer med CP til en handicapgruppe, der særligt oplever negative fordomme på arbejdsmarkedet.

CP i beskæftigelsessystemet

I dette afsnit undersøger vi jobcentermedarbejdernes erfaringer med jobsøgende med CP og jobsøgende med CP's erfaringer med jobcentrene. Først beskrives hvordan jobcentermedarbejderne typisk møder to grupper af jobsøgende med CP, der har forskellige typer af udfordringer afhængigt af deres alder. Dernæst beskrives det, hvordan jobcentermedarbejdere og borgere med CP har gode erfaringer med brugen af neuropsykologiske udredninger. Herefter beskrives erfaringerne med jobcentrene, a-kasserne og fleks-jobsøgning blandt jobsøgende med CP.

Unge og ældre jobsøgende med CP

Flere af de jobcenteransatte beskriver, at personer med CP oplever forskellige udfordringer på arbejdsmarkedet, som kan variere afhængigt af deres alder. På den måde beskriver de to 'typiske' forløb blandt borgere med CP i jobcenteret. Den første gruppe omfatter unge, der for nylig har afsluttet en uddannelse og enten modtager dagpenge, nærmer sig udløbet af deres toårige dagpengeperiode eller hvor dagpengeperioden netop er udløbet. Den anden gruppe består typisk af personer med CP omkring 40 år

og derover, som efter en årrække ikke længere kan varetage deres arbejde på ordinære vilkår og derfor er sygemeldt.

En andel af de jobcenteransatte beskriver, hvordan manglende arbejdserfaringer kan udgøre en udfordring for nogle unge med CP. Som det er nævnt i tidligere afsnit, skyldes dette, at de unge ikke har haft mulighed for at få erfaringer med arbejdsmarkedet eller reelle afprøvninger af deres arbejdsevne f.eks. igennem studiejobs. Dette kan gøre det vanskeligt for de unge at vurdere, hvad de kan klare i et ordinært job. En hjerneskadekoordinator, der arbejder med unge med CP, fortæller, hvordan der kan opstå en udfordring, når de unge møder arbejdsmarkedet for første gang:

> *Men det er jo det der, hvad skal man sige? Dét dilemma, at når en ung, der er blevet passet så fint på derhjemme og har fået så meget omsorg, så er kommet i arbejde (…) Det bliver en udfordring (Hjerneskadekoordinator).*

Ifølge enkelte af de jobcenteransatte er der en risiko for, at nogle af de unge ender med udbrændthed eller stress, før de indser behovet for f.eks. et fleksjob – et udfald, der ifølge jobcenteransatte ofte ses i disse sager. At være udbrændt beskriver en tilstand af fysisk og mental udmattelse, ofte som følge af længerevarende stress, overarbejde og manglende balance mellem arbejde og fritid (WHO, 2023). For de unge med CP handler beskæftigelsessagerne derfor om, at de får en forståelse af deres egen arbejdsevne. Dette kan ifølge de jobcenteransatte særligt ske igennem brugen af neuropsykologiske udredninger. Neuropsykologiske udredninger indebærer en undersøgelse, ofte foretaget af en (neuro)psykolog, der igennem forskellige tests, samtaler og spørgeskemaer undersøger borgerens kognitive funktion, for herefter at pege på deres mulige kognitive begrænsninger (CP Danmark, 2022).

Flere af de jobcenteransatte beskriver herudover, at for personer med CP i 40-årsalderen eller derover, ses det oftere, at de har arbejdet på samme vilkår som kolleger uden handicap. De har f.eks. gennemført ordinær uddannelse og arbejde, typisk med høj præstation, men uden overskud til andet. Denne gruppe beskriver tiltagende symptomer med alderen, såsom nedsat energi, hurtigere stressreaktion og problemer med at bevare overblikket. Efterhånden som de mærker aldringens påvirkning, også i forhold til øgede fysiske gener såsom smerter og træthed, bliver flere sygemeldte og søger hjælp hos jobcentret. Som en nøgleperson fortæller, da hun reflekterer over sine tidligere sager med borgere med CP:

> *Når jeg sådan lige tænker mine CP-sager igennem, så har det været borgere nok sådan omkring 45–50 år, som ligesom har kastet håndklædet og sagt 'nu kan vi ikke mere (Nøgleperson).*

Vores resultater understøtter ligeledes, at personer med CP fra omkring 40-års alderen ikke længere kan arbejde i samme grad som tidligere (jf. ovenfor). Flere trækker sig fra arbejdsmarkedet eller går ned i arbejdstid (Verhoef m.fl., 2014; Benner m.fl., 2017; Asuman m.fl., 2023; Törnbom m.fl., 2014). Ligesom hos de unge med CP, fortæller flere af de jobcenteransatte, at et 'godt forløb' for denne gruppe omfatter en neuropsykologisk udredning. I projektet 'Mening og mestring' fandt de netop, at neuropsykologiske udredninger var særligt effektive i forhold til at få personer med

CP tættere på arbejdsmarkedet fordi de fik en bedre forståelse af egne udfordringer og derefter lærte at 'mestre' disse udfordringer i arbejdssammenhænge (Olsen og Eskelinen, 2017).

En anden nøgleperson fortæller om en sag, hvor en ung mand fik en neuropsykologisk undersøgelse 'alt for sent'. Dette medførte, at han pressede sig selv og blev udbrændt, da hverken han, jobcenteret eller omgivelserne var opmærksomme på hans kognitive vanskeligheder. Hun påpeger derfor vigtigheden af, at disse udredninger laves tidligt i forløbet. Tendensen med at presse sig selv og ikke være opmærksom på egne kognitive udfordringer, før denne udredning, bekræftes også af flere af interviewpersonerne med CP.

Særligt de 40+ årige fortæller, at de i en stor del af deres arbejdsliv har 'overpræsteret' for at fungere på ordinære vilkår, hvilket har medført både fysisk og mentalt nedslidning. Enkelte beskriver herudover, hvordan de har anvendt strategier til at skjule særligt deres kognitive støttebehov. En mand med CP ser tilbage på et neuropsykologisk udredningsforløb og fortæller:

> *Så har jeg jo også fundet ud af, at jeg har jo sådan nogle underlige arbejdsgange og nogle mærkelige måder at gøre tingene på, fordi jeg ikke tænker som normale mennesker (…) Der var én der (i forbindelse med kognitiv udredning red.), hvad kan man sige? Hun var lidt hård og sagde til mig 'har det egentlig nogensinde fungeret for dig at gøre tingene på den måde?'. Og det har det jo egentlig ikke, men jeg har jo bare ikke rigtigt kendt til andet vel? (Mand med CP, i skånejob).*

Det kan som nævnt skyldes, at den ældre generation har betragtet CP som værende et fysisk handicap, og mange først sent i livet er blevet klar over de kognitive aspekter, der også er en del af CP. Som følge af denne manglende viden om CP har flere af personerne med CP (særligt dem over 40 år) troet, at deres oplevelse af ekstrem mental og fysisk udmattelse var normalt efter en arbejdsdag, og en normal del af hverdagen for alle. Flere fortæller, at de derfor har anvendt en strategi, hvor de har forsøgt at 'tage sig sammen' for at præstere som deres kolleger uden funktionsnedsættelse. En kvinde med CP reflekterer over sit arbejdsliv efter hun er blevet ældre:

> *Her de senere år, jeg føler jeg bliver så træt, og jeg føler, at jeg ikke kan have så meget i mit hoved. Men altså så snakker jeg med mine veninder, der ikke har et handicap, så synes jeg også, det er dét, som de siger, og så jeg ved sgu ikke (…) Jeg har altid måske haft sådan en vilje til, at jeg gerne vil ligesom, klare den ikke? Altså at jeg gerne vil kunne dét, som de andre kunne, sådan basically, altså dem som ikke har et handicap (Kvinde med CP, ordinær jobsøgende).*

Disse strategier, hvor flere har presset sig selv for at fungere på ordinære vilkår, har for nogle af interviewpersonerne ført til alvorlige konsekvenser, herunder stress, udbrændthed og hos enkelte depression, angst og selvmordstanker. Igennem de neuropsykologiske udredninger får de forståelse for egne udfordringer, der således bliver en øjenåbner, der kan danne grundlag for en 'ny' start på arbejdslivet, ofte i et fleksjob. Dette bekræftes også af en andel af de jobcenteransatte, der fortæller, at disse sager, uanset alder, som oftest resulterer i fleksjob og i nogle enkelte tilfælde førtidspension.

Erfaringer med jobcentre blandt personer med CP

Størstedelen af interviewpersonerne med CP er enten i et fleksjob (ni personer) eller på ledighedsydelse og derfor fleksjobsøgende (fire personer). Tre personer er herudover i skånejob (løntilskud til førtidspensionister) og tre personer modtager førtidspension. Derfor har størstedelen af interviewpersonerne også erfaringer med jobcenteret.

De 13 interviewpersoner med CP, der er i fleksjob eller på ledighedsydelse, fortæller generelt, at det har været relativt uproblematisk at samarbejde med jobcenteret om selve fleksjobvisitationen. De fleste beskriver forløbet som overvejende positivt. En kvinde med CP fortæller om hendes visitation til et fleksjob:

> *Det var sådan set egentlig fuldstændig straight og få fleksjob, fordi jeg har jo aldrig været på fuld tid. Jeg har været på nedsat tid i folkeskolen, jeg har været på nedsat tid på HF, nedsat tid på videregående uddannelse, nedsat tid enormt meget i min elevtid. Så derfor var der jo ingen, der kom og forventede, at jeg skulle arbejde 37 timer om ugen. Jeg tror knap nok, at jeg nåede at sætte mig ned på stolen overfor det der rehabiliteringsteam, før hende formanden sagde 'jamen hér er jo ingen tvivl om, at du selvfølgelig skal have dit fleksjob, det er logisk for en hver'. Så det godkendte de selvfølgelig (Kvinde med CP, i fleksjob).*

Interviewpersonerne med CP peger selv på, at deres overvejende positive oplevelser sandsynligvis skyldes, at CP 'automatisk' placerer dem i kategorien for væsentlig og varig nedsat arbejdsevne. I kraft heraf har fleksjobvisitationsprocessen altså ikke krævet omfattende dokumentation eller udredning. For en del har forløbet primært bestået af et eller flere praktikforløb og en neuropsykologisk undersøgelse. Sådanne forløb har for nogle foregået via en anden aktør, såsom Center For Hjerneskade.

På trods af overvejende positive erfaringer, beskrives processen dog også som længerevarende og tidskrævende. Oplevelsen af en langvarig visitationsproces stemmer også overens med vores tidligere undersøgelser om fleksjob (Bredgaard og Holt, 2025). Flere af interviewpersonerne beskriver at støtten efter fleksjobvisitationen er særdeles mangelfuld. Mange oplever, at de overlades til sig selv uden tilstrækkelig vejledning i jobsøgning. Personerne på ledighedsydelse fortæller, hvordan der ved de obligatoriske samtaler med jobcenteret udelukkende er fokus på, om de opfylder de formelle krav til jobsøgning, såsom at søge 1–2 jobs om ugen. En kvinde med CP fortæller om sit første møde med arbejdsmarkedet som 18-årig, hvor hun først kommer på kontanthjælp og senere visiteres til et fleksjob:

> *Vi får ikke den hjælp vi har behov for, jeg ved ikke om det er deres uvidenhed. (…) altså jeg ved ikke hvordan, de vil have at mureren skal lave pædagogens arbejde fagligt korrekt, det kan de jo ikke. Og det var jo det de bad mig om, da de bad mig gå ud og søge job. Jeg havde aldrig prøvet det før (…) Altså der mangler noget hjælp, især til dem der aldrig har været ude på arbejdsmarkedet, og så har vi så også en diagnose med i baglommen (Kvinde med CP, i fleksjob).*

Flere af personerne med CP på ledighedsydelse oplever, at jobcenteransatte antager, at et jobtilbud automatisk vil opstå over tid, hvis de søger aktivt. Dette er dog ikke

nødvendigvis tilfældet, når man har et handicap, og fleksjob samtidig ikke er jobs, der slås op på linje med ordinære jobs (jf. Bredgaard & Holt, 2025).

Enkelte af interviewpersonerne med CP i fleksjob beskriver også denne manglende støtte, hvis de ønsker at skifte fleksjob. De beskriver en oplevelse af at 'sidde fast', når de først er i et fleksjob, da jobcentret ikke tilbyder hjælp til jobskifte, medmindre de vælger at melde sig ledige. En yngre kvinde med CP beskriver for eksempel, hvordan hun gennem længere tid har overvejet et fleksjobskifte. Hun har derfor rettet henvendelse til jobcentret, men har fået besked om, at de ikke kan hjælpe hende, da de ledige fleksjob, de har til rådighed, er målrettet personer uden et eksisterende fleksjob. Hun oplever dermed at være 'fanget', da hun samtidig ikke ønsker at opsige sit nuværende job, før hun er sikret en ny stilling. Denne problematik for personer i fleksjob er velkendt (jf. Bredgaard & Holt, 2025).

Flere af de fleksjobvisiterede interviewpersoner med mellemlang- eller lang videregående uddannelse påpeger herudover, at det er svært at finde relevante fleksjobs. De beskriver en oplevelse af, at fleksjobs udelukkende er ufaglærte stillinger med lettere praktiske, forfaldne eller administrative arbejdsopgaver, der ligger fjernt fra deres faglige kompetencer og uddannelsesniveau. En af interviewpersonerne med CP svarer på, hvordan synet er på personer i fleksjob:

> *Fleksjobbere, det er sådan nogle der kan gå og gøre lidt rent, eller hygge-nygge ikke? (…) og så er det meget fysisk arbejde. Hvor du skal kunne noget fysisk, det kan jeg ikke. Jeg kan noget heroppe (Kvinde med CP, i fleksjob).*

Flere af de i fleksjobvisiterede personer med CP fortæller, at de fleksjobmuligheder, som jobcentrene kan tilbyde, primært er ufaglærte stillinger. Dette opleves af mange som problematisk, især fordi disse stillinger ofte også indebærer fysiske arbejdsopgaver. Dette fund er igen i overensstemmelse med undersøgelser af fleksjob (Bredgaard & Holt, 2025). Mange arbejdsgivere foretrækker at ansætte i såkaldte 'støttefleksjobs', dvs. stillinger, hvor arbejdsopgaverne ikke er en del af virksomhedens kerneaktiviteter og ofte omfatter praktiske, administrative eller mere forefaldne arbejdsopgaver (Skyum-Jensen, 2025).

Fem af interviewpersonerne med CP er herudover på førtidspension, og af disse er tre personer i et skånejob. Et skånejob, officielt kaldet 'job med løntilskud til førtidspensionister', er en ansættelsesordning for personer, der modtager førtidspension og fortsat ønsker at arbejde. Interviewpersonerne i skånejobs har alle gennemgået langvarige forløb, hvor de oprindeligt har forsøgt at fastholde først ordinære jobs og derefter fleksjobs forud for tilkendelsen af førtidspension. Dette skyldes som tidligere beskrevet, at de sekundære komplikationer i forhold til CP kan forværres med alderen. Fælles for dem er således, at de på et tidspunkt har måtte erkende, at deres helbred ikke længere kunne forenes med kravene på det ordinære arbejdsmarked.

En mand med CP fortæller, hvordan han igennem mange år på det ordinære arbejdsmarked ikke bemærkede de mentale og kognitive udfordringer forbundet med hans CP. Et alvorligt stresskollaps førte dog til, at han blev visiteret til fleksjob. Over de næste 10 år havde han flere forskellige fleksjobansættelser. For omkring fem år siden

begyndte han imidlertid, i takt med alderen, at opleve stigende fysiske og kognitive udfordringer samt stressbelastning. Dette resulterede i, at han måtte overgå til førtidspension.

For interviewpersonerne på førtidspension er samarbejdet med jobcenteret præget af både positive og negative oplevelser, lig de fleksjobvisiteredes oplevelser. De fleste beskriver processen med at få tilkendt førtidspension, som forholdsvis ukompliceret men langvarig. En mand med CP beskriver, hvordan der var gentagende udsættelser af rehabiliteringsmødet i slutningen af hans forløb, hvilket var stressende, men at han samtidig havde en god relation til sin sagsbehandler, hvilket gjorde, at han følte sig støttet igennem dette forløb:

> *Når man sidder i det, så syntes man at det er langsommeligt (…) så bliver der nogle gange meldt noget ud, du ved det der visitationsmøde, det bliver inden sommerferien og så bliver det sommerferie, og så blev det først efter sommerferien, og så udskød de det igen. Og så blev det først til efteråret (…) det sidste halve år, det var frygteligt for mig, fordi jeg ikke vidste om jeg var købt eller solgt (…) Men hun var god syntes jeg, hende min sagsbehandler, til at sige 'tag det helt roligt, du skal nok få den pension' (Mand med CP, i skånejob).*

Flere af interviewpersonerne med CP udtrykker ligesom ovenstående, at relationen til en engageret og forstående sagsbehandler har været essentiel for deres forløb i jobcenteret. Efter tilkendelsen af førtidspension oplever flere dog en mangel på støtte, særligt dem, der ønsker et skånejob. En mand med CP fortæller, at hans nuværende kommune ikke kan hjælpe ham med at finde et skånejob med begrundelsen om, at hans sag er afsluttet, fordi han har fået førtidspension. Dette skaber frustration, da han gerne vil bidrage på arbejdsmarkedet i det omfang, han kan, men samtidig står alene med opgaven både i forhold til at finde relevante jobmuligheder og sætte sig ind i reglerne vedrørende skånejobs. En anden interviewperson, der er i skånejob, fortæller ligeledes, hvordan han selv måtte sætte sig ind i reglerne herom, herunder løn og arbejdstimer, samt kontakte relevante private aktører på området, da han ikke oplevede, at kommunen var villig til at hjælpe ham.

Erfaringer med a-kasser blandt personer med CP

Flere af interviewpersonerne med CP har herudover i perioder oplevet at være på dagpenge, og fire personer er på dagpenge og ordinært jobsøgende på tidspunktet for interviews. I den forbindelse kritiserer mange af interviewpersonerne a-kasserne for manglende viden om og mulighed for at støtte nyuddannede og ledige med handicap. De beskriver, hvordan de er i en 'særlig situation' som ordinære jobsøgende, der samtidig har et handicap. En interviewperson med CP fortæller om sin sagsbehandler i a-kassen:

> *Det var jo bare det der mindset med, at hvis du søger nok jobs, så kommer du til samtaler og så skal du nok få et job til sidst. Og der ved jeg ikke helt om hun rent faktisk forstod, hvad det var jeg siger, og hun prøvede lidt at sætte sig ind i det. Jeg tror hun behandlede mig lidt som en almindelig borger, ikke? (Mand med CP, ordinær jobsøgende).*

Et par af interviewpersonerne med CP foreslår specifikt, at personer med funktionsnedsættelser og handicap bør have adgang til forlænget dagpengeret ud over de to år, da deres jobsøgningsproces kan tage længere tid f.eks. på grund af flere afslag grundet deres handicap. En jobsøgende kvinde med CP formulerer det således:

> *For langt de fleste med CP, eller hvilket som helst andet handicap, tager det længere tid at finde jobbet, og ikke fordi man er langsom, men bare fordi der er fordomme, og der er ting der skal falde på plads, og det er ikke alle jobs man kan tage, fordi man løber ikke 100 kilometer i timen. Så jeg vil sige, at dagpengeretten skulle være længere (Kvinde med CP, ordinær jobsøgende).*

Ligesom ovenstående fremhæver flere, at der bør være mulighed for kompensation i dagpengesystemet, der udelukkende er indrettet efter jobsøgende uden handicap, selvom også ledige med handicap kan være på dagpenge. Dette peger på at a-kasserne, ligesom uddannelsessystemet, er indrettet efter ableist logikker (Campbell, 2009), hvor systemet altså derfor tager udgangspunkt i en normativ forestilling om, at alle nyuddannede, ledige og jobsøgende har samme forudsætninger og behov for hjælp. Dette resulterer i, at personer med CP oplever utilstrækkelig støtte og forståelse for deres særlige situation.

Alle de ordinære jobsøgende med CP har herudover fortsat nedsat arbejdsevne og har derfor f.eks. behov for at arbejde færre timer eller at have forskellige fysiske eller kognitive støttebehov. Denne gruppe adskiller sig derfor ikke meget fra de fleksjobvisiterede. Adspurgt om de har overvejet et fleksjob, svarer alle, at de mere eller mindre bevidst har undgået en fleksjobvisitation. En ung nyuddannet kvinde med en kandidatgrad fortæller f.eks.:

> *Nej jeg er ikke til fleksjob (…) det vil ikke gøre min jobsøgning nemmere, fordi så vil der bare være færre jobs at søge, endnu færre jobs. Så ja, jeg er faktisk bange for at komme ud i et fleksjob (Kvinde med CP, ordinær jobsøgende).*

Flere begrunder dette fravalg med den førnævnte manglende mulighed for at finde relevante fleksjobs, hvis de har en akademisk uddannelse. De ordinære jobsøgende, der alle har akademisk baggrund, har en forventning om, at en fleksjobvisitation vil gøre det endnu sværere at opnå beskæftigelse. Dette fund stemmer igen overens med undersøgelser af fleksjob (Bredgaard & Holt, 2025), der finder, at det generelt er en udfordring for fleksjobvisiterede med uddannelse eller erhvervserfaring at finde stillinger, der matcher deres kompetencer.

Flere af interviewpersonerne med CP beskriver samtidig en frygt for diskrimination og således stigmatisering (Goffman, 1959), hvis de skulle stå i en position som både jobsøgende med CP og fleksjobsøgende. På den måde ses fleksjobvisitationen som en markering af afvigelse fra det normative ideal om den 'fuldt arbejdsdygtige' medarbejder, hvilket de mener, vil hæmme deres jobmuligheder yderligere. Dette afspejler igen, hvordan arbejdsmarkedets strukturer favoriserer personer uden handicap (Campbell, 2009; Bredgaard, Skyum-Jensen og Olesen, 2025). Dette bliver således også en form for selvopfyldende profeti (Becker, 1963), hvori omgivelsernes negative etiketter som 'handicappet' og 'fleksjobvisiteret' internaliseres og påvirker deres handlemuligheder.

Behov for handicapspecialisering i beskæftigelsesindsatsen

Der er blandt næsten alle interviewpersonerne med CP et udbredt ønske om, at beskæftigelsessystemet, forstået som jobcentre og a-kasser, bør gøre en mere aktiv indsats i forhold til ledige med handicap. Generelt udtrykker mange et ønske om øget specialisering indenfor handicapområdet, gerne i form af en 'særlig' handicapindsats. Flere fremhæver, at jobcentrenes og a-kassernes manglende viden 'spænder ben' for deres beskæftigelse. En kvinde med CP fortæller om sit syv år lange forløb hos a-kassen og senere i jobcentret, som til sidst førte til et fleksjob:

> *Jeg fik ikke den hjælp jeg havde brug for. Og det er jo også et spørgsmål om at man fra jobcenterets side (…) da jeg har været ledig et års tid, der kunne man måske godt have gået ind og tænkt 'jamen der er måske mere på spil her end at hun bare er ledig'. Så det der med, at man ikke har lavet en screening af mig allerede dengang (…) og at det ligesom havde gjort, at man havde tilbudt mig en eller anden form for anderledes forløb (Kvinde med CP, i fleksjob).*

Flere aktører på handicapområdet anbefaler ligeledes, at jobcentre screener ledige for handicap for at kunne tilbyde en mere målrettet indsats og støtte (f.eks. Amby og Kjeldsen, 2022; Dansk Handicap Forbund 2022; DH, 2021).

Interviewpersonerne med CP efterspørger øget kompetence hos jobcenteransatte og sagsbehandlere i at vejlede om kompensationsmuligheder og jobansøgningsstrategier, herunder rådgivning om ansøgninger, støttebehov og valg af deltids- versus fuldtidsstillinger. En kvinde med CP reflekterer over sit tidligere ledighedsforløb og fortæller:

> *Det her med, at der ligesom fra systemet bliver anerkendt, at her er nogle ekstra udfordringer, som vi er nødsaget til at hjælpe den jobsøgende med. Der kan vi ikke bare forvente, at den her standardiserede jobsøgningsindsats, som alle bliver tilbudt, også virker for dem. Fordi det gør den ofte ikke (…) at man simpelthen får noget mere hjælp til at søge job, og til at finde ud af, hvad er mine kompetencer, hvordan skriver jeg den her ansøgning godt (Kvinde med CP, i fleksjob).*

Enkelte af interviewpersonerne fremhæver også, at jobcentre og a-kasser ikke formår at vejlede i diverse handicapkompenserende ordninger, såsom isbryderordningen. De beskriver, hvordan de selv har været nødt til at opsøge relevant information, f.eks. nævner tre personer, at de selv foreslog isbryderordningen til deres sagsbehandler, som ikke i forvejen kendte til ordningen:

> *Så faldt jeg over en løntilskudsordning, der hed isbryderordningen og tænkte, den har jeg aldrig hørt om før, det må jeg lige undersøge lidt mere. Så jeg kontaktede min daværende sagsbehandler for at høre, hvad muligheden var for det. Hun vidste ikke den eksisterede. Hun havde aldrig hørt om den før, og der var jeg sådan lidt, 'nå men jamen hvad gør vi så?' (Mand med CP, ordinær jobsøgende).*

Flere jobcenteransatte rapporterer, at personer med cerebral parese (CP) står over for forskellige udfordringer på arbejdsmarkedet, afhængigt af deres alder. Unge med

CP har ofte begrænset arbejdserfaring, hvilket kan skabe barrierer. Ældre med CP har ofte arbejdet under ordinære vilkår, hvilket på sigt kan føre til fysisk og psykisk nedslidning. Uanset alder opfordrer mange jobcenteransatte til øget brug af neuropsykologiske undersøgelser som et redskab til at bringe personer med CP tættere på arbejdsmarkedet.

Personer med CP oplever generelt, at samarbejdet med jobcentre i forbindelse med fleksjob- og førtidspensionsvisitation har været tilfredsstillende, selvom disse forløb ofte, beskrives som langvarige. Efter fleksjobvisitation eller førtidspensionstilkendelse oplever flere dog begrænsede muligheder for at få den rette hjælp og støtte. Fleksjobvisiterede rapporterer om manglende hjælp til at skifte fleksjob, og personer på ledighedsydelse beskriver, at de ofte kun har mulighed for at søge ufaglærte stillinger og ikke modtager tilstrækkelig hjælp til jobsøgning. Personer på førtidspension beskriver desuden, at jobcentrene ikke vil hjælpe med skånejobs.

Samtidig beskriver ordinære jobsøgende med CP, at a-kasser mangler forståelse for deres særlige situation. De behandles som jobsøgende uden handicap, uden hensyntagen til deres behov for støtteforanstaltninger og de ekstra udfordringer, de står over for i jobsøgningen.

Afslutningsvis udtrykker næsten alle interviewpersoner med CP et ønske om et beskæftigelsessystem, hvor a-kasser og jobcentre i højere grad tilbyder en målrettet og tilpasset indsats rettet mod ledige med handicap.

Et ukendt handicap

Dette afsnit fokuserer på den begrænsede viden, der er om CP i samfundet, og hvordan dette kan skabe udfordringer for personer med CP på arbejdsmarkedet.

Alle tre interviewgrupper beskriver, hvordan cerebral parese for mange er et 'ukendt handicap'. Hvis den mere almenkendte tidligere betegnelse 'spastiker' bruges, fremkalder dette stereotype forestillinger om personer med lav intelligens og svære fysiske begrænsninger. Stort set alle jobcenteransatte beskriver manglende viden om CP som en central barriere for beskæftigelse af borgere med CP. Mange ved ikke præcist, hvad CP indebærer, hvilket kan forstærke fordomme og misforståelser om gruppen. En nøgleperson forklarer:

> *Altså en generel fordom er jo, at man ikke er så kvik som alle andre. Og det ligger jo også i mennesker med CP. Altså der er jo også nogle helt intellektuelt velfungerende (…) Som alligevel godt kan have nogle kognitive vanskeligheder. Der er jo mange, man ikke kan se det på fysisk. Men så har de en usynlig del, som gør det svært (Nøgleperson i jobcenter).*

Denne mangel på viden bekræftes også af interviewpersonerne med CP. Stort set alle 23 identificerer arbejdsgivernes manglende viden som en af de mest væsentlige barrierer for deres beskæftigelse. De peger på fordomme og misforståelser, herunder stereotyper om, at alle personer med CP har nedsat intelligens og sidder i kørestol.

En fleksjobsøgende kvinde med CP fortæller om arbejdsgivere og rekruttering:

> *De har en fordom om CP. De tænker 'gud, så er hun sådan en der sidder i kørestol (…) eller ikke kan tænke selv' eller whatever. Alle de her fordomme som arbejdsgiver jo også har (Kvinde med CP, ledighedsydelse).*

Fordomme om CP kan ikke alene påvirke arbejdsgivernes holdninger, men også skabe usikkerhed hos personer med CP selv. En yngre kvinde, der først sent i livet blev klar over, at hun havde CP, beskriver, hvordan hun stadig finder det svært at tale åbent om sit handicap:

> *Jeg kan mærke, at det ligger stadig dybt inde i mig, at jeg har svært ved at egentlig at snakke højt om det, fordi jeg er bange for at blive dømt på det. Jeg er bange for at folk tænker, hvis jeg siger, at jeg har cerebral parese, så tænker de 'nå, men så er hun nok også snotdum' (Kvinde med CP, ordinær jobsøgende).*

Denne form for fejlopfattelser og manglende indsigt i CP, er ifølge personerne med CP meget udbredt blandt arbejdsgivere såvel som i samfundet generelt. Stort set alle forklarer, at ingen rigtig ved, hvad CP er. Dette bekræftes ligeledes af en tidligere undersøgelse af Mik-Meyer m.fl. (2014), der fandt, at personer med CP oplevede, at arbejdsgivere og kollegaer satte spørgsmålstegn ved deres intelligens, faglige kunnen og evne til at udføre deres arbejdsopgaver. Som en konsekvens heraf er personer med CP, og især den mere kendte betegnelse 'spastiker', ofte udsat for stigmatisering (Goffman, 1959).

Denne stigmatisering og de tilhørende misforståelser betyder, at enkelte af personerne med CP vælger at beskrive deres CP som noget andet, f.eks. en hjerneskade eller en blodprop i hjernen. Dette opleves som en mere forståelig og mindre stigmatiserende forklaring for omgivelserne. En kvinde fortæller f.eks., hvordan hun oplever markant forskel på folks reaktioner, afhængigt af om hun forklarer sin tilstand som CP eller som en blodprop i hjernen. Ifølge hende reagerer folk anderledes, når de tænker, at hendes handicap ikke nødvendigvis er medfødt, men i stedet er noget, der også kunne ske for dem selv:

> *Hvis det er folk, der ikke kender til det og sådan noget, så siger jeg, at det er en blodprop, jeg har haft i hjernen, som har påvirket forskellige centre, som så gør, at der er nogle ting jeg ikke kan. Og det kan folk faktisk meget bedre forholde sig til, fordi de kender jo ordet blodprop (…) og så er det kun hvis folk kender mig eller spørger mere ind til det, at jeg så kan forklare (…) fordi cerebral parese, det kender man alligevel ikke til, og spastiker det har man en masse fordomme omkring (Kvinde med CP, i skånejob).*

At der findes fordomme om CP bekræftes som førnævnt i andre undersøgelser. Dahl og Poder (2023) finder f.eks., at unge voksne med CP (18–30 år) oplever at blive mødt af fordomme, misforståede hensyn og stigmatisering fra omverdenen, der kan føre til samfundseksklusion og oplevelser af skam. Deltagerne anvender forskellige strategier for at håndtere denne stigmatisering og skam, herunder at nedtone og skjule deres handicap (Dahl og Poder, 2023).

Alle tre interviewgrupper peger således også på, at en større forståelse for CP i samfundet, og specifikt blandt arbejdsgivere, vil kunne bidrage til at forbedre deres beskæftigelsesmuligheder. En hjerneskadekoordinator beskriver betydningen af at oplyse arbejdsgivere og klæde dem på til at forstå, hvordan de kan inkludere personer med CP således:

> *Det kræver noget viden. Altså, det handler om at klæde arbejdsgiver på. At det kan sagtens lade sig gøre (…) Jeg tror da godt, at der er nogle arbejdsgivere, der kan være sådan 'nej, en kørestolsbruger? Nej, det kan vi ikke'. Men at man er klædt på til opgaven, og kan overbevise arbejdsgiver om 'jamen, der er masser af arbejde i den her person' (Hjerneskadekoordinator).*

Flere arbejdsgivere bekræfter dette og påpeger, at det kræver tid og vilje til at tilegne sig ny viden, hvis man ønsker at ansætte personer med CP:

> *Det der generelt sker som arbejdsgiver, det er jo også, at man gør det, man er vant til fordi det kender man. Og alt det ukendte, det kræver også lige at man har lidt mere overskud og kan sætte sig ind i, at gøre noget nyt (Arbejdsgiver).*

En anden arbejdsgiver svarer på spørgsmålet om, hvad skal der til, hvis flere arbejdsgivere skal ansætte medarbejdere med CP:

> *Jeg tror faktisk, at det i bund og grund er oplysning. Altså jeg tror folk, de gør det af uvidenhed. At de ikke ansætter på grund af uvidenhed (…) det kan godt være sådan lidt farligt, 'Hvad kræver det? Og skal vi til alt muligt?'. Så jeg tror simpelthen, at det er oplysning, der skal til (Arbejdsgiver).*

Personer med CP, jobcenteransatte og arbejdsgivere peger alle på et stort behov for øget oplysning om CP, herunder hvad dette handicap er og indebærer. Denne manglende viden om CP anses en væsentlig barriere for beskæftigelse, da den ledsages af stereotype forestillinger om, at alle med CP har nedsat intelligens og omfattende fysiske begrænsninger, hvilket stigmatiserer personer med CP. Øget oplysning om CP anses derfor som af de vigtigste faktorer til at øge gruppens beskæftigelse.

Jobsøgning

I dette afsnit undersøger vi erfaringer med brug af netværk i jobsøgning samt anvendelse af fortrinsadgangen. Herefter følger et delafsnit, der omhandler, hvordan jobsøgende med CP håndterer afsløringen af deres handicap overfor arbejdsgivere, samt hvilke strategier de anvender i denne proces.

Jobsøgning beskrives af personer med CP som en proces præget af flere dilemmaer, der spænder fra overvejelser om brug af netværk og fortrinsadgang til beslutninger om, hvordan og hvornår man afslører CP overfor en arbejdsgiver.

Jobsøgning og netværk

Spørgeskemaundersøgelsen viste, som nævnt, at mange jobsøgende med CP ikke har et netværk at trække på i forbindelse med jobsøgning, og nogle af dem med et netværk, er tilbageholdende med at anvende deres netværk. Vi så også at jobsøgende med CP anvender mange forskellige kanaler til at søge job, men er lidt mere afhængige af hjælp fra jobcenteret end andre jobsøgende.

Flere af interviewpersonerne med CP beskriver deres erfaringer med brug af netværk i jobsøgningen. De beskriver, hvordan frivilligt arbejde og tilknytning til handicaporganisationer har åbnet døre til arbejdsmarkedet i form af praktikpladser, netværksopbygning eller videre muligheder for ansættelse. En interviewperson, der har fået sit arbejde ved at være aktiv i forskellige handicaporganisationer og netværk, svarer på spørgsmålet om, hvordan flere ledige med CP kan opnå beskæftigelse:

> *Lad os være ærlige, der er ikke ret mange mennesker der får et job i dag som er opslået. Det er altid, i hvert fald tit og ofte, igennem netværk, og hvis man ikke har de netværk, så er man ilde stedt, og det har de færreste med handicap (…) Altså nu har jeg været en del af handicaporganisation (anonymiseret) i 10–12 år (…) Så at gribe ud der og sige 'kan I ikke bruge mig til et eller andet?' (Mand med CP, i fleksjob).*

En kvinde med CP fortæller ligeledes, hvordan netværk har spillet en afgørende rolle i hele hendes karriere. Hun forklarer, at hun stort set aldrig har skrevet uopfordrede ansøgninger, men i stedet har fået størstedelen af sine mange stillinger igennem kontakter i sit netværk. For hende har det at udnytte netværkets muligheder vist sig at være en effektiv strategi for at navigere på arbejdsmarkedet.

For flere af interviewpersonerne med CP har netværk fra familie, venner eller tidligere kollegaer været med til at skabe forbindelser til arbejdspladser. Enkelte nævner også, at bekendte frivilligt har hjulpet med ansøgninger, kaffeaftaler eller viderestillet kontakt til potentielle arbejdsgivere. En fleksjobsøgende kvinde fortæller, hvordan hun igennem en anden bekendt med CP fik kontakt til en person, der frivilligt hjælper ledige med handicap i deres jobsøgning:

> *Jamen netværk, netværk, netværk. Jeg har kontakt til en netværksinspirator, ude i (anonymiseret), og hun er bare skidegod til at sætte kaffe-dates op. Og igen, de (arbejdsgivere red.) har ikke arbejde til mig lige nu, men at møde dem og snakke med dem, og måske har de nogle ideer til, hvad kunne jeg gøre, hvordan kunne jeg tænke, hvordan kunne jeg gå nogle andre veje. Fordi det der med at sende ansøgninger og CV, det tror jeg ikke en skid på. Det ryger direkte ud (Kvinde med CP, ledighedsydelse).*

At brug af netværk er en effektiv strategi for jobsøgende med CP er ligeledes fundet i tidligere studier, herunder at sociale netværk og social støtte under jobsøgning kan fremme målgruppens beskæftigelse (Huang m.fl., 2013; McNaughton m.fl., 2009; Magill-Evans m.fl., 2008).

Fortrinsadgang

Det er muligt for personer med handicap at benytte fortrinsadgang til ledige stillinger i det offentlige. Det er dog som nævnt tidligere de færreste jobsøgende med CP, der kender fortrinsadgangen (37 procent) og endnu færre, der har benyttet den (13 procent). De fleste interviewpersoner har til gengæld brugt fortrinsadgangen, men oplevelserne er meget blandede.

Fælles for deres oplevelser med fortrinsadgangen er en opfattelse af, at det er en formalitet præget af forudindtagethed fra arbejdsgiverens side, og at det ofte også kan være en 'akavet' situation, som arbejdsgiverne gerne vil have overstået. Flere af interviewpersonerne med CP fortæller om oplevelser med ikke at være blevet givet en reel chance ved brug af ordningen. En yngre nyuddannet mand med CP fortæller, hvordan han i starten af sin jobsøgning to gange gjorde brug af ordningen:

> *Lige præcis med fortrinsadgang, den synes jeg godt man kunne pakke sammen. Den virker ikke for noget som helst (…) Jeg har brugt den en gang eller to. Men det har været totalt skuespil. Altså hvor jeg skulle spille den der håbefulde kandidat, og hvor folk har været sådan lidt, har spillet den venlige arbejdsgiver (Mand med CP, ordinær jobsøgende).*

Flere beskriver, at arbejdsgivere ofte henviser til, at de har fundet en kandidat med mere erfaring, mens personerne med CP selv mener, at dette i mange tilfælde er en dårlig undskyldning. Samtidig nævnes det også af nogle, at arbejdsgivere sjældent tør tage en åben dialog om deres bekymringer og fordomme ved at ansætte en medarbejder med handicap, muligvis på grund af lovgivning om diskrimination. Dette medfører, at arbejdsgiverne blot afholder jobsamtalen, fordi de skal, og samtidig ikke får spurgt ordentligt ind. Enkelte udtrykker derfor et ønske om større åbenhed fra arbejdsgivernes side, såvel som mindre berøringsangst omkring mulig diskrimination. En kvinde med CP reflekterer over sine erfaringer med jobsamtaler og brug af fortrinsadgang:

> *Jeg tror også meget af berøringsangsten kommer af, at arbejdsgiverne og lederne, simpelthen er bange for, at de kommer til at spørger om noget, de ikke må spørge om. De er bange for 'hvad sker der så? Får jeg så en retssag på nakken eller sådan noget?' Og jeg tror vi er nødsaget til at fjerne de der ting (…) Fordi de har brug for at få noget viden om de fordomme og den berøringsangst de har. Og det kræver, at de kan tale åbent (…) Så hvis vi skal imødekomme de der fordomme, så er nogle af de juridiske benspænd også nødsaget til at blive fjernet (Kvinde med CP, i fleksjob).*

Trods disse udfordringer beskriver enkelte af personerne med CP også, hvordan fortrinsadgangen kan bruges strategisk til f.eks. at øve jobsamtaler eller udvide sit netværk, der senere hen kan føre til praktikpladser eller ansættelse. En kvinde med CP fortæller, hvordan hun flere gange har anvendt fortrinsadgangen som en strategisk mulighed. For eksempel benyttede hun sig af ordningen på et tidspunkt, hvor hun ikke havde været til jobsamtale i lang tid, og så det som en mulighed for at træne sine samtalefærdigheder. Derudover gav det hende en chance for at opbygge netværk, som hun senere kunne trække på. Hun fremhæver dog også en bagside ved fortrinsadgangen, herunder følelsen af, at samtalen er proforma og ikke udspringer af en reel interesse i hendes kvalifikationer.

Flere af disse problematikker ved brugen af fortrinsretten beskrives også af de jobcenteransatte. En jobcenteransat forklarer f.eks., hvordan mange jobsøgere ikke angiver, hvad deres handicap indebærer, når de søger med fortrinsadgang, hvilket skaber usikkerhed hos arbejdsgiverne. Denne usikkerhed forstærker arbejdsgivernes tilbageholdenhed og deres frygt for at stille spørgsmål, som de måske ikke må stille:

> *En af de handicapkompenserende ordninger, det er jo fortrinsadgangen (…) og noget af det, der sådan er lidt kendetegnende, er at mange jobsøgere ikke fortæller med hvilken baggrund er det, at de søger fortrinsadgang. Så arbejdsgiver sidder lidt og 'okay, det var ikke et synligt handicap, hvad er det så?' Og så bliver det sådan lidt på en usikker grund. I stedet for at prøve at forsøge at afmystificere det (Nøgleperson i jobcenter).*

Denne usikkerhed kan medføre, at arbejdsgiverne ikke tør tage en åben dialog med kandidaten. Dette afspejler de samme oplevelser, som interviewpersonerne med CP beskriver, hvor jobsamtalerne opleves som proforma med manglende engagement fra arbejdsgivernes side. Samtidig fremhæves det af flere jobcenteransatte, at arbejdsgivere kan have særligt svært ved at navigere i situationer, hvor handicappet ikke er synligt. Dette dilemma hænger også sammen med udfordringerne beskrevet i afsnittet om støttebehov.

Afsløring af handicap

Afsløring af handicap i jobsøgningsprocessen er en væsentlig overvejelse for personer med CP. Vi så i spørgeskemaundersøgelsen, at 38 procent af svarpersonerne havde fortalt at de havde et handicap, da de søgte deres nuværende job og at 72 procent af svarpersonerne havde fortalt deres nuværende arbejdsgiver at de havde et handicap.

Alle 23 interviewpersoner med CP fortæller, at de oplyser om deres handicap, når de søger jobs. Tolv foretrækker at oplyse om deres handicap i ansøgningen, mens fem personer foretrækker at gøre det til jobsamtalen. For de sidste seks interviewpersoner varierer tidspunktet afhængigt af den konkrete jobmulighed. Ingen af de 23 interviewpersoner undlader helt at oplyse om deres handicap.

I en artikel af Skyum-Jensen og Bredgaard (under udgivelse) har vi identificeret fire afsløringsstrategier blandt jobsøgende med CP. Vi betegner dem:

Frivillig afsløring: En strategi, hvor jobsøgere vælger at være åbne og ærlige om deres handicap og afslører det frivilligt, typisk tidligt i jobsøgningsprocessen

Forsinket afsløring: En strategi, hvor jobsøgere bevidst udskyder afsløringen af deres handicap til et tidspunkt, hvor de forventer at det vil få færrest negative konsekvenser

Positiv afsløring: En strategi, hvor jobsøgere præsenterer deres handicap som en positiv egenskab ofte gennem humor og ved at fremhæve kompetencer.

Negativ afsløring: En strategi, hvor jobsøgere afslører deres handicap med det formål at sikre, at de enten ikke bliver indkaldt til jobsamtale eller ikke tilbydes stillingen efterfølgende

Strategierne er inspireret af Goffmans stigmatiseringsteori (1959). Et stigma er en uønsket negativ egenskab, der har tendens til at overskygge alle andre kvaliteter hos det stigmatiserede individ. Dette medfører et tab af social status, hvor individet betragtes som mindre værdigt. Ifølge Goffman betragtes individer med synlige og usynlige forskelle som stigmatiserede, fordi de afviger fra samfundets normer og forventninger. For at navigere et stigma kan stigmatiserede individer anvende forskellige strategier for informationskontrol. Nogle personer vil forsøge at kontrollere information om deres stigma for at holde det skjult. Dette kaldes 'at passere'. Når ens stigma ikke kan skjules eller allerede er afsløret, kan man anvende 'covering'. Dette indebærer at nedtone sit stigma for at forhindre, at det tiltrækker for meget opmærksomhed. De vælger i stedet selv at gøre opmærksom på deres stigma gennem 'frivillig afsløring'.

Frivillig afsløring

De fleste af personerne med CP foretrækker at skrive om CP i ansøgningen. Ligesom Goffman (1959) kalder vi dette for 'frivillig afsløring'. Adspurgt hvorfor de foretrækker denne strategi, forklarer nogle, at hvis de ikke nævner det i ansøgningen og herefter møder op til jobsamtalen, kan det medføre ubehagelige og akavede situationer. Andre fortæller, at de ser det som en form for 'pligt' at oplyse om, og de betragter det som uærligt, hvis de undlader at nævne det. En kvinde med CP reflekterer over sin jobsøgning:

> *Jeg har aldrig undladt at fortælle om mine behov. Jeg har aldrig skjult hverken min kørestol eller min spasticitet (…) Fordi jeg tror, at det bider mig i numsen på et senere tidspunkt. Hvis ikke jeg havde gjort det fra starten af, så skulle jeg til at komme bagefter og forklare en arbejdsgiver, hvorfor jeg føler mig udbrændt i de her situationer. Og det vil for mig være falsk varebetegnelse (Kvinde med CP, i fleksjob).*

For flere af interviewpersonerne med CP er deres handicap mere eller mindre synligt. Det betyder, at hvis de ikke skriver om det i ansøgningen, kan arbejdsgiverne blive overraskede eller ligefrem chokerede, når de møder op til jobsamtalen, og denne overraskelse kan skabe en akavet stemning, der fjerner fokus fra deres kvalifikationer. En kvinde med CP begrunder, hvorfor hun vælger at skrive om CP i sin ansøgning:

> *Jeg er meget åben. Selvfølgelig skriver jeg ikke alt, men det nytter ikke noget, at jeg overhovedet ikke siger noget, og så kommer til samtalen, og så er de helt paf. Altså det er hverken sjovt for mig eller dem (Kvinde med CP, ledighedsydelse).*

For andre af interviewpersonerne kan deres CP potentielt set skjules. Alligevel vælger flere af disse personer også at skrive det i ansøgningen. De forklarer, at dette skyldes, at det at se 'normal' ud, men fortsat have kognitive og derved usynlige udfordringer, kan lede til misforståelser. En mand med CP uddyber, hvorfor han vælger at skrive om CP i sin ansøgning:

Jeg tror måske, at mit problem, kan man vel egentlig sige, er at jeg ser helt normal ud, og jeg er sådan forholdsvis veltalende. Og det er jo også derfor, at det er svært i dag, at få arbejdsgivere til at forstå, at der er en eller anden udfordring (Mand med CP, i skånejob).

På denne måde vælger interviewpersonerne med CP altså overvejende at nævne deres handicap i ansøgningen forud for jobsamtalen. Dette så de undgår, at jobsamtalen bliver en ubehagelig eller akavet oplevelse, hvor handicappet kommer til at fylde for meget, overraske arbejdsgiverne eller hvor de oplever at blive misforstået. Ved at anvende frivillig afsløring sikrer de således, at der er sammenhæng mellem den information, de giver på forhånd, og det indtryk, de giver til jobsamtalen.

Ifølge Goffman (1959) anvendes frivillig afsløring kun af moralske individer, der åbent afslører deres stigma uden skam eller forlegenhed. I dette tilfælde finder vi imidlertid, at interviewpersonerne med CP nærmere anvender frivillig afsløring som en strategi til informationskontrol. De jobsøgende med CP forsøger at skabe kontrol i usikre og potentielt ubehagelige blandede kontaktsituationer mellem dem som stigmatiserede og arbejdsgiverne. Strategien giver dem således mulighed for selv at bestemme, præcist hvornår og hvordan deres handicap afsløres. Dette behøver altså ikke nødvendigvis være et udtryk for accept af ens stigma.

Forsinket afsløring

Der er dog også flere af interviewpersonerne, som vælger ikke at nævne deres handicap i ansøgningen. De beskriver, at dette skyldes tidligere erfaringer med, at de i langt højere grad bliver inviteret til jobsamtaler, når de ikke nævner det. Vi har valgt at kalde denne strategi for 'forsinket afsløring'. En kvinde med CP forklarer det således:

Jeg tror automatisk man bliver frasorteret, hvis der står at man har CP (…) det afskrækker, fordi folk har en fordom om CP. De tænker 'gud så er hun sådan en der sidder i kørestol og har fået hjælp til at skrive ansøgningen'(...) Alle de her fordomme som arbejdsgiver har, altså for det har de jo. Og det er bare sådan, at jeg gider ikke blive frasorteret på grund af en arbejdsgivers uvidenhed (Kvinde med CP, ordinær jobsøgende).

Enkelte beskriver desuden, at de ønsker at blive vurderet udelukkende på deres faglige kvalifikationer, ligesom jobsøgere uden handicap. De oplever, at dette ikke er tilfældet, hvis de oplyser om deres handicap i ansøgningen. Disse interviewpersoner vælger altså at skjule deres handicap – en strategi, som Goffman (1959) betegner som at 'passere'. Dette er en strategi, hvor man bevidst undlader at nævne sit handicap for at fremstå på den bedste mulige måde. Ved at undlade at afsløre CP i ansøgningen kan de selv bestemme det bedste tidspunkt at nævne det på, for at undgå negative konsekvenser som f.eks. automatisk fravalg af deres ansøgning eller at deres handicap overskygger deres kvalifikationer.

Positiv afsløring

Uanset om handicappet nævnes i ansøgningen eller til jobsamtalen, fremhæver stort set alle interviewpersonerne med CP, at de 'afslører' deres CP på en positiv måde. Dette kalder vi derfor for 'positiv afsløring'. En kvinde med CP fortæller om sin tilgang til jobsøgning og samtaler:

> *Jeg siger tit at jeg forholder mig til en jobsamtale ligesom hvis det var en datingsituation. Forstået på den måde, at det handler om at præsentere alle mine stærkeste sider på den bedst mulige måde (…) Så at spille mig god ud fra de forudsætninger jeg har (…) Det handler om at tale det så meget op som muligt (Kvinde med CP, i fleksjob).*

Mange forklarer, at det er vigtigt at kunne 'vende' ens handicap til en styrke og noget positivt, gerne ved brug af humor, da det 'letter stemningen'. En lettere stemning kan gøre arbejdsgiverne mindre berøringsangst og lægge op til en mere åben dialog om handicap. En kvinde med CP fortæller f.eks., hvordan hun skriver i sin ansøgning, at hun har 'en gakket gangart' for på den måde at 'lette stemningen' omkring hendes CP. En anden kvinde med CP, der tidligere arbejdede som underviser, fortæller, hvordan dette også kan bruges humoristisk:

> *Det skal ikke være tungt; jeg prøver at gøre det med et glimt i øjet og siger 'at et tavlekridt aldrig bliver min bedste ven' (Kvinde med CP, ledighedsydelse).*

Flere af interviewpersonerne italesætter således CP som noget humoristisk og positivt, så arbejdsgiverne er mindre 'berøringsangst' for at spørge ind. Herudover vender de også handicappet til noget positivt, fordi de generelt set oplever, at arbejdsgivere har en tendens til at opfatte det negativt, hvilket forringer deres ansættelsesmuligheder. På den måde fungerer positiv afsløring som en form for 'covering', hvor ens stigma nedtones for at forhindre, at det tiltrækker unødig opmærksomhed og for at skabe en positiv interaktion med arbejdsgiverne (Goffman, 1959). Dette sker ved at aflede fokus fra handicappet og afmystificere CP ved at rette opmærksomheden mod noget mere konkret og humoristisk.

Valget af denne strategi kan igen skyldes et ønske om at mindske akavethed i blandede kontaktsituationer, hvor arbejdsgivere kan blive usikre på, hvordan de skal agere, hvad handicappet præcist betyder, og om det bør italesættes eller ignoreres. Ligesom med andre informationskontrolstrategier er målet at opnå kontrol og fremstå i det bedst mulige lys. Hvis handicappet afsløres og fremstilles positivt med humor, kan det altså reducere arbejdsgiverens usikkerhed, gøre situationen mindre akavet og samtidig bidrage til, at handicappet fylder mindre i interaktionen.

Negativ afsløring

En mindre andel af interviewpersonerne beskriver herudover, hvordan det afhænger af jobmuligheden, om de vælger at afsløre deres handicap eller ej. Når de søger et job, de virkelig ønsker, vælger nogle således ikke at skrive om deres handicap i ansøgningen. Søger de derimod et job, som de ikke ønsker, vælger nogle at skrive det. Vi har valgt at definere dette som 'negativ afsløring'. En kvinde med CP forklarer, hvordan hun søger jobs:

> *Hvis jeg søger et job jeg rigtig gerne vil have, så skriver jeg det ikke. Hvis jeg søger et job som jeg ikke vil have, så får den fuld gas. Så skriver jeg, at jeg er i fleksjob, og jeg kan kun arbejde så og så meget, og jeg er i øvrigt kørestolsbruger og sådan noget. Altså jeg skriver ikke jeg sidder og savler, men det er lige før. Fordi så ved jeg, at så sker der i hvert fald ikke noget (Kvinde med CP, ledighedsydelse).*

Nærmere adspurgt viser det sig, at interviewpersonerne ofte anvender denne strategi, fordi de f.eks. i perioder har været på dagpenge, hvor der stilles krav om at søge mindst to jobs om ugen. Tilsvarende er der krav om aktiv jobsøgning for personer på ledighedsydelse, hvilket flere af interviewpersonerne også er eller har været i perioder. En mand med CP svarer på spørgsmålet om, hvorfor han ikke længere nævner sit handicap i ansøgningen:

> *Jeg har fundet ud af, at hver eneste gang at jeg har skrevet i min ansøgning, at jeg kun kan arbejde 30 timer, men jeg håber at I tager mig til samtale alligevel. Det er ikke et tidspunkt, hvor jeg er kommet til samtale (…) Så det er jeg stoppet med, medmindre der er en virksomhed, hvor jeg sådan lidt tænker, okay jeg skal bare have opfyldt de der tre jobs om ugen, så sender jeg det bare afsted, jeg regner ikke med at komme til samtale (Mand med CP, ordinær jobsøgende).*

At nævne handicap i ansøgningen kan således være en strategi til at opfylde de formelle krav, der stilles til én som ledig, uden at man nødvendigvis behøver at gå til en jobsamtale på et job, man egentlig ikke ønsker. Ligesom de andre strategier fungerer denne negative afsløringsstrategi som en form for informationskontrol, der har til formål at styre afsløringen af handicap for at præsentere sig selv på den mest fordelagtige måde (Goffman, 1959). Dermed forsøger interviewpersonerne, der anvender denne strategi, at kontrollere og strategisk udnytte afsløring og ikke-afsløring til deres fordel.

Afsløring af handicap er et dilemma

Generelt set oplever jobsøgende med CP, at det er et dilemma, om de skal nævne deres handicap eller ej, samt hvordan og hvornår dette skal gøres. Flere beskriver en oplevelse af at stå imellem at nævne handicappet i ansøgningen og risikere at blive fravalgt på grund af arbejdsgiverens fordomme eller undlade at nævne det, og risikere en ubehagelig og akavet situation til jobsamtalen.

Disse fund stemmer også overens med tidligere undersøgelser om afsløring af handicap og jobsøgning, der finder, at de primære årsager til ikke at afsløre et handicap

inkluderer frygt for jobtab og afvisning, mens årsagerne til at afsløre ofte omhandler et behov for gennemsigtighed for at undgå misforståelser (f.eks. Skyum-Jensen & Bredgaard, 2025).

Enkelte af de jobcenteransatte fortæller også om dette dilemma for jobsøgende og ledige personer med handicap. En fastholdelseskonsulent på fleksjobområdet fortæller f.eks. om det at være jobsøgende med et handicap:

> *Mange har overvejelser i forhold til 'skal jeg skrive om mit handicap, eller skal jeg ikke skrive om mit handicap?'. I forhold til 'kommer jeg til samtale eller kommer jeg ikke til samtale?' (…) Ja, altså jeg anbefaler normalt dem, jeg sådan snakker med i den proces, at de skriver, hvad der har fungeret rigtig godt for dem i deres tidligere job fremfor, at det bliver handicappet i sig selv, der kommer til at fremstå negativt (Fastholdelseskonsulent).*

Det går igen for flere af de jobcenteransatte, der rådgiver omkring jobansøgninger, at de generelt set anbefaler de jobsøgende med CP at nævne det i ansøgningen. På den anden side viser forskningen, at personer der afslører deres handicap i jobansøgninger, oftere møder diskrimination og afvisning, mens dem, der skjuler deres handicap, har større sandsynlighed for at blive inviteret til jobsamtaler (f.eks. Pennington, 2010; Østerud, 2022; Østerud 2023; Schrader m.fl., 2014; Ameri m.fl., 2018; Bellemare m.fl., 2018; Krogh & Bredgaard, 2022).

Flere af de jobcenteransatte beskriver, hvordan det er vigtigt at nævne ens handicap på en positiv måde, og flere fremhæver, at det også handler om at gøre det konkret for arbejdsgiverne, f.eks. ved at have fokus på støttebehov og løsninger, så arbejdsgiverne forstår, hvad handicappet betyder i arbejdssammenhæng. En nøgleperson fortæller om sit tidligere arbejde med ledige fleksjobvisiterede:

> *Jeg kunne fint få en ansøgning, hvor der for eksempel stod 'jeg søger jobbet som telemarketingmedarbejder og jeg er blind' (…) Du efterlader arbejdsgiver med sådan en 'jamen okay, hvordan klarer du arbejdet?'. Så det her med, at få beskrevet 'hvordan har jeg tilegnet mig mine kompetencer? Hvad har været min strategi? Og hvilke hjælpemidler har været til rådighed for mig, og hvad har jeg brug for, for at kunne løse den her opgave?'. Altså tale sig ind i det konkrete arbejde, og være meget specifik omkring 'hvordan kan jeg blive kompenseret?'. (…) Sådan, at arbejdsgivere bliver hjulpet lidt til (…) Arbejdsgivere kan godt lide åbenhed (Nøgleperson i jobcenter).*

Ligeledes hentyder flere af arbejdsgiverne også til, at de foretrækker, at ansøgere nævner deres handicap i ansøgningen, og dette gerne på en måde, hvor der er fokus på konkrete løsninger. En arbejdsgiver fortæller:

Man skal gøre sig nogle overvejelser om, hvornår man eventuelt vil sige, at man har CP, og hvornår man ikke vil sige det. Jeg kan godt forstå, at man måske ikke har lyst til at skrive det i en ansøgning. Men nogle gange kan det være en god idé. Det man så skal gøre, når man skriver sådan en ansøgning er, at man selv kommer med et bud på 'jamen, jeg har de udfordringer, men jeg har også de her løsninger'. Så den der sidder i den anden ende, kan se 'nå, jamen altså, så kan man gøre det på den her måde' (Arbejdsgiver).

Dette er også i overensstemmelse med tidligere undersøgelser, der finder, at arbejdsgivere generelt foretrækker, at jobsøgende med handicap nævner dette i ansøgningen (f.eks. Østerud, 2022; Østerud 2023; Bredgaard og Salado-Rasmussen, 2021).

Transportmuligheder og tilgængelighed

I dette afsnit ser vi nærmere på transport og tilgængelighed. En mindre andel af interviewpersonerne med CP oplever, at både transport og fysisk tilgængelighed udgør barrierer i forhold til deres beskæftigelse, der kan gøre det vanskeligt både at opnå og fastholde et arbejde. Med tilgængelighed menes her de fysiske rammer og faciliteter på arbejdspladsen samt i de offentlige rum.

Transport til arbejde

Flere af interviewpersonerne med CP nævner specifikt offentlig transport som en udfordring. Dette nævnes især af dem, der anvender stok, rollator eller kørestol. En kvinde med CP, der for nylig selv har opsagt sit fleksjob, reflekterer over, hvorfor det er svært at være ledig igen:

Det der er med ledighed er, at det er svært at finde noget, hvor man kan komme ind og ud transportmæssigt med en rollator (…) vores regionaltoge og S-toge er jo ikke bygget til handicappet, altså kørestolsbrugere eller med rollator. Så det der med at komme til og fra et arbejde, det kan godt være ret svært, altså at finde en arbejdsplads, der er gearet til det (Kvinde med CP, ledighedsydelse).

At netop transport er en udfordring for personer med CP i henhold til beskæftigelse, er også fundet i andre undersøgelser (McNaughton m.fl., 2009; Magill-Evans m.fl., 2008). Disse transportudfordringer forstærkes yderligere af, at enkelte af personerne med CP også beskriver, hvordan transporten i sig selv er udmattende og 'kræver' meget af deres energi. En kvinde med CP fortæller, hvordan hun generelt oplever, at både samfundet, offentlige transportmidler og danske arbejdspladser ikke er indrettet efter personer med fysiske og kognitive handicaps. Om transport uddyber hun:

Så den støj der er, hverdagsstøjen, den rammer folk med CP på en helt anden måde, I har en evne til at filtrere meget af det, og ikke blive trætte i hjernen, hvorimod CP'er ikke rigtig kan filtrere den der støj der ligger. Så vi er allerede trætte, bare det at skal udføre en togtur, så har vi allerede fået noget stimuli ind der, og så skal vi også præstere på arbejdet bagefter (Kvinde med CP, ledighedsydelse).

På den måde kan transporten til og fra arbejde have indflydelse på personer med CP's arbejde, effektivitet og arbejdsevne, særligt hvis der er lang transporttid. Derfor vælger flere af personerne med CP, arbejdspladser med for lang pendling fra.

Flere af de jobcenteransatte beskriver også, hvordan transport udgør en særlig udfordring for personer med CP. En socialrådgiver fortæller f.eks. om en sag med en ung mand med CP, hvor det var særligt vanskeligt at finde et fleksjob til ham. Hun beskriver, at dette skyldtes hans kombination af kognitive og fysiske udfordringer og transportproblemer, som 'forværrede' situationen. Da transporten udtrættede ham betydeligt, var han meget begrænset af afstand og havde brug for et job tæt på sit hjem, hvilket mindskede jobmulighederne betydeligt.

Privat transport kan derfor i nogle tilfælde være en bedre løsning, men det er ikke altid en mulighed for personer med CP, da mange ikke har kørekort på grund af deres fysiske funktionsnedsættelse. Tre af interviewpersonerne beskriver, hvordan de har fået bevilliget handicapbiler og har adgang til en BPA-ordning (Borgerstyret Personlig Assistance), hvor deres personlige hjælpere fungerer som chauffører, der transporterer dem til og fra arbejde. Som de forklarer, ville de uden denne hjælp ikke være i stand til at fastholde et arbejde.

Tilgængelighed på arbejdspladsen

Udover transport nævner flere af interviewpersonerne med CP også manglende fysisk tilgængelighed på arbejdspladsen som en barriere. Dette gælder særligt dem, der går med hjælpemidler såsom rollator eller stok, og for personer i kørestol. Manglen på handicaptilgængelige faciliteter såsom ramper, elevatorer, handicaptoiletter og gelændere gør det vanskeligt at finde et passende arbejde.

Enkelte af de jobcenteransatte beskriver ligeledes, hvordan der ofte kan være noget arbejde i at skulle overbevise arbejdsgiverne om at ansætte en ledig person med CP, hvis denne arbejdsplads ikke i forvejen er handicapvenlig og tilgængelig. Dette skyldes, at større ombygninger, selvom disse ikke kræver egen betaling, ikke ligefrem er noget, der motiverer arbejdsgiverne til at ansætte en ny medarbejder. En fastholdelseskonsulent på fleksjobområdet fortæller f.eks. om en sag, hvor det krævede større ændringer på arbejdspladsen at ansætte en medarbejder med CP:

> *Altså, jeg har jo været udsat for at vi havde en udfordring i forhold til en frokoststue, der lå på første sal uden elevator. Så vedkommende i kørestol kunne ikke komme op og deltage i frokost (…) Og det er jo ikke nemt for en arbejdsgiver, ligesom at sige, 'nå, men så laver jeg en større ombygning af min virksomhed, fordi du skal træde ind ad døren'. Så er det nemmere at få en, der kan gå op ad trappen, ikke? (Fastholdelseskonsulent).*

Omvendt kan arbejdsgivere, der allerede har gjort deres faciliteter tilgængelige, lettere inkludere personer med CP. En arbejdsgiver i en frivillig organisation fortæller om arbejdspladsen:

> *Vi er heldige som arbejdsplads, at vi faktisk har mennesker i forvejen, som er køre-*

stolsbrugere. Så vi har en lokation, hvor vi har let adgang. Vi har et toilet, der også er tilpasset. Vi har elevator i bygningen. Alle de der ting, de var på plads i forvejen, kan man sige. Og det tænker jeg, for mange, kan være en stor barriere (Arbejdsgiver).

På den måde bekræftes det også af flere arbejdsgivere, at der kan være en barriere, hvis det at ansætte en medarbejder med CP kræver større fysiske ændringer eller ombygninger.

Transport og tilgængelighed udgør to væsentlige barrierer for personer med CP, som påvirker deres muligheder for at opnå og fastholde beskæftigelse. Enkelte af interviewpersonerne med CP oplever, at offentlig transport ikke er tilpasset deres behov. Dette gælder især for dem, der anvender hjælpemidler som stok, rollator eller kørestol, hvilket kan gøre det svært at komme til og fra arbejde. Transporten i sig selv kan også være udmattende og kræve meget energi, hvilket påvirker deres arbejdsevne og effektivitet. For nogle kan privat transport derfor være en bedre løsning, men det er ikke altid muligt, da ikke alle personer med CP har kørekort. Handicapbiler og BPA-ordninger kan dog hjælpe nogle med at opretholde et arbejde.

Manglen på handicaptilgængelige faciliteter som ramper, elevatorer, handicaptoiletter og gelændere gør det herudover også vanskeligt for nogle af interviewpersonerne med CP at finde passende arbejde. Jobcenteransatte fremhæver, at arbejdsgivere kan være tilbageholdende med at ansætte personer med CP, hvis det kræver større ombygninger af arbejdspladsen. Omvendt har arbejdspladser, der allerede har gjort deres faciliteter tilgængelige, lettere ved at inkludere personer med CP.

Sammenfatning

Interviewundersøgelsen har undersøgt centrale barrierer og muligheder for arbejdsmarkedsdeltagelse blandt personer med CP gennem interviews med jobsøgende og beskæftigede med CP, arbejdsgivere og jobcentermedarbejdere. Undersøgelsen har fundet seks gennemgående temaer: uddannelsesbarrierer, støttebehov, beskæftigelsessystemets struktur, CP som et ukendt handicap, jobsøgning samt transport og tilgængelighed.

Personer med CP har generelt lavere uddannelsesniveau og begrænset arbejdserfaring, bl.a. grundet fysiske og kognitive udfordringer, der vanskeliggør studiejobs. SU-handicaptillæg og SPS-støtte giver økonomisk og faglig støtte, men medfører samtidig begrænset erhvervserfaring, hvilket stiller nyuddannede med CP svagt på arbejdsmarkedet. Manglende fleksibilitet og utilstrækkelige individuelle tilpasninger i uddannelsessystemet forstærker disse barrierer.

Interviewpersonerne har ofte både fysiske og kognitive behov, hvor sidstnævnte er sværere at identificere og kommunikere. Kognitive udfordringer som nedsat overblik og koncentration er usynlige og forbundet med stigma og misforståelser, hvilket kan føre til internalisering og selvstigmatisering. Manglende selvindsigt og erfaring med egne begrænsninger gør det vanskeligt at formidle behov til arbejdsgivere.

Overgangen fra uddannelse til beskæftigelse opleves som fragmenteret og præget af manglende koordinering mellem uddannelsesinstitutioner og jobcentre. Vigtig dokumentation om støttebehov går tabt, og der mangler overgangsordninger, som f.eks. adgang til Isbryderordningen. Både personer med CP og jobcenteransatte efterspørger bedre samarbejde og tidlig indsats.

I beskæftigelsesindsatsen møder jobcentermedarbejdere typisk to grupper: unge med manglende arbejdserfaring og ældre, der er nedslidte efter ansættelse på ordinære vilkår. Neuropsykologiske udredninger fremhæves som et effektivt redskab til at skabe indsigt i egne kognitive udfordringer og støtte til mestring. Flere personer med CP har overpræsteret og skjult deres behov, hvilket har ført til udbrændthed.

Kombinationen af synlige og usynlige støttebehov medfører dobbeltstigmatisering. Arbejdsgivere har ofte svært ved at forstå og håndtere kognitive behov, hvilket skaber usikkerhed og lavere forventninger. Kommunikationsvanskeligheder forstærker dette billede og kan fejlagtigt forbindes med lav intelligens.

Afsløring af handicap er en særligt dilemmafyldt proces, hvor de jobsøgende med CP balancerer mellem ønsket om åbenhed og risikoen for at blive fravalgt. Jobsøgende med CP anvender fire forskellige afsløringsstrategier: 1) frivillig afsløring, 2) forsinket afsløring, 3) positiv afsløring og 4) negativ afsløring. Uanset valg af strategi kan der opstå negative konsekvenser: Åbenhed kan føre til fravalg på grund af arbejdsgiveres forudindtagede negative holdninger, mens manglende afsløring kan skabe misforståelser eller chokere arbejdsgiveren.

Konklusioner

Personer med CP har generelt lavere beskæftigelse end den øvrige befolkning, men undersøgelsen viser, at der er betydelig variation inden for gruppen. Knap en tredjedel af den samlede gruppe af personer med CP har en eller anden form for beskæftigelse, hvilket er på niveau med tidligere fund (Michelsen m.fl., 2017). Selvom beskæftigelsen blandt personer med CP ligger på et lavere niveau end den samlede befolknings, så kan vi dog også se, at den for aldersgruppen 18–53 år er gået op i løbet af de senere år, formodentlig i sammenhæng med, at der har været meget høj beskæftigelse på arbejdsmarkedet. Vi kan dog også se, at personer med CP forlader arbejdsmarkedet hurtigere end andre grupper – formodentlig fordi deres helbred ikke tillader dem at forsætte lige så længe som andre, når de bliver ældre.

Svarpersonerne i spørgeskemaundersøgelsen har en højere beskæftigelsesgrad end øvrige personer med CP. 31 procent i erhvervsarbejde, mens 17 procent er ansat i fleksjob. Hertil er knap 10 procent på førtidspension med en tilknytning til arbejdsmarkedet i form af et løntilskudsjob (skånejob), beskyttet beskæftigelse eller bijob.

Et centralt fund i undersøgelsen er den tydelige sammenhæng mellem graden af motorisk og kognitiv funktionsevne og beskæftigelse. Personer med lav grad af både motoriske og kognitive udfordringer har markant højere beskæftigelse end personer med sværere funktionsnedsættelser. Dette bekræfter tidligere forskning og understreger, at personer med CP er en heterogen gruppe, hvor funktionsniveauet har stor betydning for arbejdsmarkedstilknytningen.

Samtidig viser undersøgelsen, at mange personer med CP har et relativt godt selvvurderet helbred, hvilket dog kan skyldes selektion til spørgeskemaundersøgelsen. Det er stadig vigtigt at bemærke, at selv blandt respondenter med godt helbred er der mange med betydelige kognitive og motoriske begrænsninger, som påvirker arbejdsevnen.

Personer med CP har lavere uddannelsesniveau end både den generelle befolkning og andre handicapgrupper. Dette er en væsentlig barriere, da uddannelse har afgørende betydning for beskæftigelse. Manglende arbejdserfaring under uddannelse, begrænset fleksibilitet og utilstrækkelige tilpasninger i uddannelsessystemet forstærker denne barriere. Interviewene viser, at mange personer med CP har haft vanskeligt ved at opnå arbejdserfaring under uddannelse. Dem som har modtaget SU-handicaptillæg har ikke haft mulighed for studiejob. Derudover peger undersøgelserne på manglende fleksibilitet og tilpasning i uddannelsessystemet, hvilket kan føre til udmattelse og frafald. Overgangen fra uddannelse til arbejdsmarkedet er ofte præget af manglende støtte og koordinering mellem uddannelsesinstitutioner og jobcentre.

Jobcentre og a-kasser spiller en vigtig rolle for beskæftigelseschancerne blandt mange personer med handicap. Det gælder også for mange personer med CP. Vores undersøgelser viser, at personer med CP generelt har gode erfaringer med medarbejderne i jobcentrene og visitation til fleksjob, men de oplever manglende støtte efter visitationen. Der er begrænset hjælp til at finde relevante job, og mange oplever, at fleksjob

primært er ufaglærte stillinger, som ikke matcher deres uddannelseskompetencer. A-kasserne behandler personer med CP som ordinært jobsøgende, hvilket overser deres særlige behov og udfordringer. Interviewpersonerne udtrykker et behov for bedre rådgivning om støttebehov, jobansøgningsstrategier og kompensationsordninger.

Kun en mindre andel af svarpersonerne med CP har oplevet direkte diskrimination, men mange oplever fordomme og manglende viden om CP. CP beskrives som et ukendt handicap, hvilket bidrager til at skabe stereotyper, fordomme og afstandtagen. Kombinationen af synlige og usynlige handicaps skaber en særlig form for dobbeltstigmatisering, hvor personer med CP både mødes med antagelser om fysisk svaghed og lav intelligens. Dette kan påvirke både deres selvopfattelse og interaktionen med arbejdsgivere og kollegaer. Interviewene viser, at nogle personer med CP internaliserer disse fordomme og derfor har svært ved at italesætte deres kognitive støttebehov. Der er også en tendens til, at personer med CP forsøger at overpræstere for at leve op til normative forventninger, hvilket kan føre til udbrændthed og stress.

Undersøgelsen bidrager desuden med ny viden om, hvordan personer med CP håndterer afsløringen af deres handicap i jobsøgningsprocessen. Personer med CP anvender forskellige strategier for at sløre eller afsløre deres handicap i rekrutteringsprocessen: frivillig, forsinket, positiv og negativ afsløring. Strategierne afspejler et behov for informationskontrol og tilpasning til arbejdsgiveres forventninger. Strategierne afspejler en kompleks balance mellem åbenhed og risiko for diskrimination. Positiv afsløring, hvor handicap præsenteres med humor og fokus på løsninger, er udbredt og ses som en måde at afmystificere CP på samt at skabe en mere behagelig interaktion med arbejdsgivere.

Transport til og fra arbejde er en væsentlig barriere, især for personer med svære motoriske funktionsnedsættelser. Offentlig transport er ofte utilstrækkelig, og fysisk adgang til arbejdspladser kan være begrænset. Det kan afholde personer med CP fra at søge job, påvirke deres arbejdsevne og fastholdelse i arbejde. Handicapbiler og BPA-ordninger kan afhjælpe, men er ikke tilgængelige for alle.

Sociale netværk spiller en vigtig rolle i jobsøgning, men personer med CP har ofte begrænset adgang til sådanne netværk. Familie og venner er de vigtigste ressourcer, mens jobcentre og handicaporganisationer i mindre grad opfattes som hjælpsomme. Der er også forbehold mod at bede om hjælp, bl.a. af frygt for at bebyrde andre eller blive afvist.

Undersøgelserne peger på fem anbefalinger, som vi forventer vil kunne forbedre tilknytningen til arbejdsmarkedet for personer med CP:

1. Øget handicapspecialisering i beskæftigelsessystemet

Rapporten viser, at mange personer med CP oplever manglende viden og støtte i beskæftigelsessystemet. Jobcentrene og a-kasserne har sjældent erfaring med CP-sager og håndterer dem som andre standardforløb, hvilket ikke tager højde for de særlige behov, f.eks. kognitive støttebehov og transportudfordringer. Interviewpersoner

efterspørger mere målrettet rådgivning om kompensationsordninger, støttebehov og strategier for jobsøgning. En mere specialiseret indsats kan reducere risikoen for lange forløb, fejlslagne praktikophold og udbrændthed.

2. Bedre samarbejde mellem uddannelsesinstitutioner og jobcentre

Undersøgelsen dokumenterer store barrierer i overgangen fra uddannelse til arbejdsmarked. Mange mister værdifuld dokumentation om støttebehov, og der mangler flere overgangsordninger som isbryderordningen. Jobcenteransatte peger på, at tidlig kontakt til studerende med handicap kunne forebygge langvarig ledighed. Bedre koordinering kan sikre, at støtte og viden fra uddannelsesforløb overføres til beskæftigelsessystemet, så nyuddannede med CP får en hurtigere og mere smidig vej til job.

3. Mere fleksible og relevante fleksjob

Rapporten viser, at fleksjob ofte er ufaglærte stillinger med praktiske opgaver, hvilket ikke matcher personer med CP med mellemlang eller lang videregående uddannelse. Dette skaber frustration og risiko for marginalisering. Mere fleksible og fagligt relevante fleksjob kan udnytte kompetencerne hos personer med CP og øge deres jobtilfredshed. Det kræver, at jobcentre og arbejdsgivere tænker i jobdesign og tilpasning af opgaver frem for at placere personer i støttefunktioner uden faglig udvikling.

4. Øget oplysning om CP blandt arbejdsgivere

CP beskrives i rapporten som et ukendt handicap, hvilket fører til stereotype forestillinger om lav intelligens og fysiske begrænsninger. Disse fordomme skaber barrierer i rekruttering og karriereudvikling. Øget oplysning kan afmystificere CP og give arbejdsgivere viden om, hvordan støttebehov kan håndteres uden store omkostninger. Interviewene viser, at arbejdsgivere, der har erfaring med CP, ser det som en gevinst, men uvidenhed skaber berøringsangst og fravalg.

5. Øget brug af neuropsykologiske udredninger

Mange personer med CP har usynlige kognitive udfordringer, som er svære at identificere og kommunikere. Rapporten viser, at manglende indsigt i egne begrænsninger kan føre til overpræstation, stress og udbrændthed. Neuropsykologiske udredninger giver både personen og jobcentret et klart billede af kognitive støttebehov og styrker, hvilket gør det lettere at tilpasse job og undgå fejlslagne forløb. Flere jobcenteransatte og personer med CP fremhæver neuropsykologisk udredning som en "game changer" for at opnå realistiske og bæredygtige jobløsninger.

Litteraturliste

Allen, S., & Carlson, G. (2003). To conceal or disclose a disabling condition? A dilemma of employment transition. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 19, 19–30.

Amby, F., & Kjeldsen, L. (2022). *Forskere: Screening i jobcentrene kan med de rette hensyn aktivere ledige med handicap som værdifuld arbejdsreserve*. Link: https://www.altinget.dk/artikel/forskere-screening-i-jobcentrene-kan-med-de-rettehensyn-aktivere-ledige-med-handicap-som-vaerdifuld-arbejdsreserve

Ameri, M., Schur, L., Adya, M., Bentley, F. S., McKay, P., & Kruse, D. (2018). The Disability Employment Puzzle: A Field Experiment on Employer Hiring Behavior. *ILR Review*, 71(2), 329–364.

Andersson, C., & Mattsson, E. 2001. Adults with cerebral palsy: A survey describing problems, needs, and resources, with special emphasis on locomotion. *Developmental Medicine and Child Neurology,* 43: 76–82.

Asuman, D., Gerdtham, U-G., Alriksson-Schmidt, A.I., Nordin, M., & Jarl, J. 2023. Labour market consequences of an early-onset disability: The case of cerebral palsy. *Applied Economics*.

Becker, H. S. (1963). Outsiders: Studies in the sociology of deviance. Free Press.

Bellemare, C., Goussé, M., Lacroix, G., & Marchand, S. (2018). Physical Disability and Labor Market Discrimination. Evidence from a Field Experiment. *HCEO Workingarticle Series*, Workingarticle 2018–027, 1–25.

Benner, J., Hilberink, S., Veenis, T., Van Der Slot, W., & Roebroeck, M. 2017. Course of employment in adults with cerebral palsy over a 14-year period. *Developmental Medicine and Child Neurology,* 59(7), 762–768.

Bertels, N., Molenaers, G., Van Campenhout, A., Craenen, K., Franki, I. 2023. An evaluation of factors contributing to employment in adults with cerebral palsy. *Disability and Rehabilitation*, 3, 1–7.

Beskæftigelsesministeriet. (2023). *Kvinder og mænd på arbejdsmarkedet 2023*. Link: https://bm.dk/media/22108/kvinder-og-maend-paa-arbejdsmarkedet-2023.pdf

Bonfils, I., Seiling-Monas, S., Kaya, H., & Jørgensen, A. (2020). Supported Employment – en ny beskæftigelsesindsats i en dansk kontekst. Uden For Nummer, 42, 24–33.

Bredgaard, T. & Krogh, C. (under udgivelse). Job design for people with disabilities, artikel indsendt til bedømmelse ved *Work – A journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*.

Bredgaard, T., & Holt, H. (Red.). (2025). *Fleksjob og arbejdsmarkedet*. Hans Reitzels Forlag.

Bredgaard, T. (2025). Arbejdsgiverne og fleksjob, kapitel 10 i Bredgaard, T., & Holt, H. (Red.). (2025). *Fleksjob og arbejdsmarkedet*. Hans Reitzels Forlag.

Bredgaard, T., & Salado-Rasmussen, J. (2021). Attitudes and behaviour of employers to recruiting persons with disabilities. *Alter*, 15(1), 61–70.

Bredgaard, T., Amby, F., Holt, H., & Thuesen, F., (red.). (2020). Handicap og beskæftigelse – Fra barrierer til broer. København: Djøf Forlag.

Bredgaard, T., Amby, F., Holt, H., & Thuesen, F., et al. 2020. *Handicap og beskæftigelse – Fra barrierer til broer* [Disability and employment – from barriers to bridges]. Denmark: Djøf Publishing.

Bredgaard, T., Skyum-Jensen, E., & Olesen, V. (2025). A mirror to normal work – Ableism and the construction of flexjobs. *Scandinavian Journal of Disability Research*.

Campbell, F. K. (2009). Contours of ableism: The production of disability and abledness. Palgrave Macmillan.

Christensen, T. N., & Eplov, L. F. (2018). *Inklusion: Resultater fra IPS-projektet*. Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

CP Danmark. (2023). *Hvad er cerebral parese?* Link: https://www.cpdanmark.dk/viden-om-cerebral-parese/hvad-er-cerebral-parese/

Dahl, O., & Poder, P. (2023). Jeg var en alien der ledte efter mit rumskib: En kvalitativ, motivationsteoretisk undersøgelse af unge voksne med cerebral pareses identitetsarbejde. *Dansk Pædagogisk Tidsskrift*, 2, 25–45.

Dansk Handicap Forbund. (2022). *Succes på arbejdsmarkedet: Screeninger og viden om handicap åbner døren til job.* Link: https://www.danskhandicapforbund.dk/aktuelle-emner/succes-p-arbejdsmarkedet-screeninger-og-viden-om-handicap-bner-dren-til-job

Deal, M. (2007). Aversive Disableism: Subtle Prejudice toward Disabled People, *Disability and Society*, 22(1): 93–107.

DH – Danske Handicaporganisationer. (2021). *Nyt udspil fra DH & Dansk Arbejdsgiverforening: Sådan får vi flere i job.* Link: https://handicap.dk/nyheder/nyt-udspil-fra-dh-dansk-arbejdsgiverforening-saadan-faar-vi-flere-job

Falster, E. S. (2024). Ableisme: Magt, menneskesyn og myten om den normale krop. Samfundslitteratur.

Goffman, E. (1959). Stigma: Notes on the management of spoiled identity. Penguin Books.

Grue, J. (2016). Disability and discourse analysis. Routledge.

Holt, H., Olesen, V., & Thuesen, F. (2025). Vejen til et fleksjob – borgernes perspektiv. I T. Bredgaard & H. Holt (Red.), *Fleksjob og arbejdsmarkedet*. Hans Reitzels Forlag.

Huang, I., Holzbauer, J., Chronister, J., Fong, C., & O'Neil, J. 2013. Vocational Rehabilitation Services and Employment Outcomes for Adults with Cerebral Palsy in the United States. *Developmental Medicine and Child Neurology*, 55(11), 1000–1008.

Irvine, A. (2011). Something to declare? The disclosure of common mental health problems at work. *Disability & Society*, 26(2), 179–192.

Jakobsen, V., Christensen, M. L. & Mikkelsen, C. H. (2024). *Handicap og beskæftigelse 2023*, VIVE.

Krogh, C., & Bredgaard, T. (2022). Unequal? – A field experiment of Job seeking practices towards wheelchair users in Denmark. *Scandinavian Journal of Disability Research,* 24 (1). 266–276.

Lægehåndbogen – sundhed.dk. *Cerebral Parese.* (2021). Link: https://www.sundhed.dk/sundhedsfaglig/laegehaandbogen/paediatri/tilstande-og-sygdomme/udviklingsforstyrrelser/cerebral-parese/

Larsen, M. L., Rackauskaite, G., Greisen, G., Laursen, B., Uldall, P., Krebs, L., & Hoei-Hansen, C. E. (2022). Declining prevalence of cerebral palsy in children born at term in Denmark. *Developmental Medicine & Child Neurology*, 64(6), 715–722.

Lowman, D. K., West, S.L., & McMahon, B.T. 2005. Workplace discrimination and Americans with cerebral palsy: The national EEOC ADA research project. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 23, 171–177.

Magill-Evans, J., Galambos, N., Darrah, J., & Nickerson, C. 2008. Predictors of employment for young adults with developmental motor disabilities. Work, 31, 433–442. PMID: 19127014.

Marselisborg Consulting. (2021). *Et mere rummeligt arbejdsmarked for borgere med handicap II*. Link: https://www.star.dk/media/18246/n-et-mere-rummeligt-arbejdsmarked-for-borgere-med-handicap-2.pdf

McNaughton, D., Light, J., & Arnold, K. 2009. 'Getting your wheel in the door': successful full-time employment experiences of individuals with cerebral palsy who use Augmentative and Alternative Communication. *Augmentative and Alternative Communication,* 18(2), 59–76.

Michelsen, S. I., Lauersen, B., Flachs, E. M., Voss, I., Due, P., & Uldall, P. (2017). V*oksne med cerebral parese i Danmark*. Statens Institut for Folkesundhed, Syddansk Universitet.

Michelsen, S. I., Uldall, P., Kejs, A. M. T., & Madsen, M. 2005. Education and Employment Prospects in Cerebral Palsy. *Developmental Medicine & Child Neurology*, 47(5), 511–517.

Michelsen, S.I., Uldall, P., Hansen, T., & Madsen, M. 2006. Social integration of adults with cerebral palsy. *Developmental Medicine and Child Neurology*, 48(8).

Mik-Meyer, N. 2016. Othering, Ableism and Disability: A Discursive Analysis of Co-workers' Construction of Colleagues with Visible Impairments. *Human Relations*, 69(6), 1341–1363.

Modini, M., Tan, L., Brinchmann, B., Wang, M., Killackey, E., Glozier, N., Harvey, S. (2016). Supported employment for people with severe mental illness: Systematic review and meta-analysis of the international evidence. *The British Journal of Psychiatry*, 209(1), 14–22.

Murphy, K., Molnar, G., & Lankasky, K. 2000. Employment and social issues in adults with cerebral palsy. *Archives of Physical Medicine and Rehabilitation*, 81(6), 807–811.

Olesen, V. K., Holt, H. & Thuesen, F. (2025). Oplevelser af jobsøgning og fleksjobledighed, kapitel 7 i Bredgaard, T., & Holt, H. (Red.). (2025). *Fleksjob og arbejdsmarkedet*. Hans Reitzels Forlag.

Olsen, B., & Eskelinen, L. (2017). Mening og Mestring: Erfaringer fra et samarbejde mellem Danske Handicaporganisationer og KORA 2014–2016. København: KORA.

Pagliano, E., Casalino, T., Mazzanti. S., Bianchi, E., Fazzi, E., Picciolini, O., Frigerio. A., Rossi, A., et al. 2021. Being adults with cerebral palsy: results of a multicenter Italian study on quality of life and participation. *Neurol Sci,* 42(11), 4543–4550.

Pennington, A. (2010). Disability Disclosure: A Literature Review, *Journal of Occupational Psychology, Employment and Disability,* 12(2), 52–59.

Pettersson, K., & Rodby-Bousquet, E. 2021. Living Conditions and Social Outcomes in Adults with Cerebral Palsy. *Frontiers in Neurology*, 12.

Read, S., Morton, T.A., & Ryan, M.K. (2015). Negotiating identity: a qualitative analysis of stigma and support seeking for individuals with cerebral palsy. *Disability and Rehabilitation*, 37(13), 1162–1169.

Reddihough, D. S., Jiang, B., Lanigan, A., Reid, S.M., Walstab, J.E., & Davis, E. 2013. Social outcomes of young adults with cerebral palsy. *Journal of Intellectual & Developmental Disability*, 38(3), 215–222.

Schrader, S., Malzer, V. & Bruyère, S. (2014). Perspectives on Disability Disclosure: The Importance of Employer Practices and Workplace Climate. *Employ Respons Rights J*, 26, 237–255.

Skyum-Jensen, E. (2025). Støttefleksjobs og kernefleksjobs. I: Bredgaard, T., & Holt, H. (Red.). *Fleksjob og arbejdsmarkedet*. Hans Reitzels Forlag.

Skyum-Jensen, E. (2025). Exploring the factors affecting employment prospects for individuals with cerebral palsy: A scoping review. *Scandinavian Journal of Disability Research*.

Skyum-Jensen, E., & Bredgaard, T. (under udgivelse). Disability disclosure strategies among job seekers with cerebral palsy. Indsendt til: *Disability and Society*.

STAR (2023). *DREAM-vejledning version 50*. Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. 19. september 2023.

Styrelsen for Undervisning og Kvalitet. (u.å.). *Specialpædagogisk støtte (SPS)*. Link: https://www.spsu.dk/

SU-styrelsen. (u.å.). *SU handicaptillæg.* Link: https://www.su.dk/handicaptillaeg

Thomas, C. (2004). How is disability understood? An examination of sociological approaches. *Disability & Society*, 19(6), 569–583.

Thuesen, F. & Salado-Rasmussen, J. (2020). Selvtillid, forskelsbehandling og fysiske rum, kapitel 4 i Bredgaard, T. m.fl., red. *Handicap og Beskæftigelse – Fra Barrierer til Broer*, København: DJØF forlag.

Thuesen, F. & Shamshiri-Petersen, D. (2020). Sociale netværk og deres betydning for jobsøgning og beskæftigelse, kapitel 5 i Bredgaard, T., Amby, F., Holt, H., & Thuesen, F., (red.). (2020). Handicap og beskæftigelse – Fra barrierer til broer. København: Djøf Forlag.

Törnbom, K., Törnbom, M., & Sunnerhagen, S. 2017. Swedish citizens with cerebral palsy or spina bifida – Perceived experiences of social life and employment. *Review of Disability Studies: An International Journal*, 13(1).

Törnbom, M., Jonsson, U., & Sunnerhagen, K. S. 2014. Work participation among middle-aged persons with cerebral palsy or spina bifida: A longitudinal study. *Disability and Health Journal*, 7(2), 251–255.

Verhoef, J. A. C., Bramsen, I., Miedema, H. S., Stam, H. J., & Roebroeck, M. E. 2014. Development of work participation in young adults with cerebral palsy: A longitudinal study. *Rehabilitation Medicine,* 46.

WHO – World Health Organization. (2019). *Burn-out an "occupational phenomenon: International classification of diseases.* Link: https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases

Yeung, P.H.Y., Passmore, A.E., & Packer, T.L. (2008). Active citizens or passive recipients: How Australian young adults with cerebral palsy define citizenship. *Journal of Intellectual & Developmental Disability*, 33(1), 65–75.

Østerud, K. L. (2022). A balancing act: The employer perspective on disability disclosure in hiring. *Journal of Vocational Rehabilitation,* 56, 289–302.

Østerud, K. L. (2023). Disability Discrimination: Employer Considerations of Disabled Jobseekers in Light of the Ideal Worker. *Work, Employment and Society,* 37(3), 740–756.