

Handicap og arbejde

Tal viser, at personer med et selvrapporteret handicap har et lavere uddannelsesniveau og en mindre tilknytning til arbejdsmarkedet end personer uden handicap (Tilioq, 2020; Naalakkersuisut, 2020b). Retten til at arbejde bliver altså ikke fuldt efterlevet i Grønland.

Personer med handicap har ret til beskæftigelse på lige fod med alle andre. Retten til beskæftigelse er en rettighed, der har stor betydning for, at personer med handicap kan opnå lige muligheder og fuld inklusion i samfundet. Derfor pålægger Handicapkonventionen bl.a. Grønland at forbyde diskrimination på grund af handicap i alle forhold, der vedrører beskæftigelse samt, at staten fremmer beskæftigelsen af personer med handicap. Dette særligt i den offentlige sektor, hvor staten skal ansætte personer med handicap. Nedenfor kan man læse hvilke lovgivningsmæssige tiltag der er for at fremme beskæftigelse af personer med handicap, samt hvilke udfordringer der er - både på et lovgivningsmæssigt niveau, men også i samfundet og i hverdagens praksis på arbejdspladserne.

Muligheder og udfordringer i beskæftigelsesindsatsen

Handicap er stadig stigmatiseret

Rapporten 'Holdninger til handicap' (2020) viser at der generelt er fordomme omkring personer med handicap. Rapporten viser at befolkningen generelt ikke har tiltro til personer med handicaps arbejdsevne. Næsten halvdelen af de adspurgte svarer, at de sandsynligvis ikke ville kunne fortsætte i deres nuværende job, hvis de fik et fysisk handicap. Og en tredjedel giver et tilsvarende svar til spørgsmålet om, hvis de fik et psykisk handicap.

Yderligere peger rapporten på, at nogle arbejdsgivere som udgangspunkt forbinder ansættelser af personer med handicap med fleksjobordninger eller beskyttet beskæftigelse - altså ansættelser hvor en person med handicap er ansat på særlige vilkår. Sådanne fordomme kan påvirke reaktioner, handlinger og troen på egne færdigheder for personer med handicap (Nario-Redmond, 2020). Befolkningens fordomme skaber derved barriere for personer med handicaps tro på, at de kan bidrage på arbejdsmarked og dermed barriere for adgangen til arbejdsmarkedet på flere planer.

Politikker om inklusion

Der mangler fokus på inklusion af personer med handicap på arbejdsmarkedet, både i den nationale politik og i virksomhedernes egne politikker. Et eksempel på det manglende nationale fokus er, at der trods talrige opfordringer fra menneskerettighedsinstitutioner (Grønlands Råd for Menneskerettigheder, 2019; Tilioq, 2020) endnu ikke er vedtaget et forbud mod diskrimination af handicap, hvilket Handicapkonventionen pålægger Grønland¹. Der er ligeledes ikke et fokus på personer med handicap i Naalakkersuisuts beskæftigelsesstrategi *Innovation Potentiale Kompetence Naalakkersuisuts beskæftigelsesstrategi 2020-2023* (2020). Her nævnes personer med handicap blot to gange som en sidebemærkning

Undersøgelsen 'Holdninger til handicap' peger på, at virksomheder har en passiv velvilje fremfor et aktivt engagement i forhold til at ansætte personer med handicap. Kun To ud af de 12 virksomheder, som deltog i undersøgelsen, havde en officiel HR-politik, der specifikt nævnte personer med handicap. Flere af de virksomheder, der deltog i undersøgelsen, havde generelle mangfoldigheds og inklusions principper, der

¹ Artikel 5 Lighed og ikke-diskrimination

indirekte indbefatter handicap. Virksomhedernes mangfoldighedspolitik adresserer ikke de specifikke barrierer, som personer med handicap oplever på arbejdsmarkedet. Det manglende særskilte fokus på personer med handicap kan i kombination med fordomme i befolkningen, være med til at skabe flere barrierer for personer med handicap.

Undersøgelsen viser dog, at virksomhederne har gode erfaringer med at rumme og tilpasse arbejdspladsen og arbejdsopgaver til medarbejdere, der erhverver et handicap under deres ansættelse. Det grønlandske arbejdsmarked er derfor i enkelte tilfælde i stand til at nedbryde nogle af de barrierer personer med handicap oplever på arbejdsmarkedet. Med en mere tydelig HR-politik og stillingtagen fra virksomhedernes side vil man kunne gå fra at gøre en forskel i enkeltstående tilfælde til at skabe løsninger der inkluderer personer med handicap på arbejdsmarked generelt og dermed være med til at nedbryde de samfundsskabte barrierer og fordomme, der er i befolkningen.

Hjælpe midler og fleksjob – den lovmæssige ramme

Personer med handicap har ret til hjælpemidler, der er nødvendige for at udføre personens erhverv. Denne ret er sikret i handicaplovgivningen. Handicaplovgivningen pålægger kommunerne at yde støtte til at fremskaffe et hjælpemiddel, hvis det er nødvendigt for, at personen kan udøve et erhverv². Yderligere har personer med handicap også ret til en støtteperson i arbejdstiden, hvis dette er nødvendigt for at personen kan udøve sit erhverv³. Det er den kommunale socialforvaltning, der har ansvaret for at behandle ansøgninger om hjælpemidler og støttepersoner.

Der er yderligere muligt at blive ansat i et fleksjob, hvis man på grund af sit handicap har en varig og betydelig nedsat arbejdsevne og derfor har brug for fleksibilitet i arbejdstid eller arbejdsopgaver, for at kunne deltage på arbejdsmarkedet. Det er Majoriaq, som har ansvaret for fleksjobordningen. Et fleksjob giver mulighed for at få nedsat arbejdstid eller færre arbejdsopgaver, samtidig med, at personen stadig er berettiget til den fulde overenskomstberettigede løn på det aktuelle ansættelsesområde.

Fleksjob er altså en mulighed for at fastholde personer med begrænset arbejdsevne på arbejdsmarkedet. Desværre viser *'Evaluering af Majoriaq-centrenes arbejdsmarkedsindsats'* (2019), at man i nogle Majoriaq afdelinger ikke kender til og/eller bruger fleksjobordningen. Og at der mangler en borgerrettet oplysningsindsats om fx fleksjobordningen⁴.

Beskæftigelsesindsatsen i praksis

Tilioq gennemførte i 2019-2020 et samarbejdsprojekt med Qeqqata Kommunias handicapafdelinger og Majoriaq afdelinger. Projektet skulle forbedre mulighederne for, at personer med handicap i Qeqqata Kommunia kom i arbejde. I løbet af projektet blev flere udfordringer for indsatsen med at få personer med handicap ind på det ordinære arbejdsmarked identificeret:

Samarbejdet mellem Majoriaq og den kommunale socialforvaltning opleves af nogle medarbejdere som svært at holde kontinuerligt i gang. Evalueringen *'Evaluering af Majoriaq-centrenes arbejdsmarkedsindsats'* (2019) peger på den samme udfordring. Dette har betydning for de borgere, som har brug for en indsats på tværs af socialforvaltningen og Majoriaq, hvilket kan være tilfældet for nogle personer med handicap. I sådanne tilfælde kan det manglende samarbejde resultere i forlænget sagsbehandlingstider for borgere,

² §9 stk. 3 i Selvstyrets bekendtgørelse nr. 29 af 7. august 2020 om støtte til personer med handicap

³ §42 stk. 2 i Inatsisartutlov nr. 13 af 12. juni 2019 om støtte til personer med handicap

⁴ Se mere information om fleksjobordningen samt lovgivningen under afsnittet 'publikationer'

eller at borgere ikke får den rette vejledning i forbindelse med deres jobsøgning, fordi Majoriaq og socialforvaltningen ikke har været i dialog.

Majoriaq er udfordret i forhold til jobmatching og samarbejde med lokale virksomheder, dette gælder særligt for personer med synlige handicap. I Majoriaq oplever man, at det er svært at finde virksomhedsrevalideringspladser til denne gruppe borgere, særligt hvis det koster virksomhederne lønkrone på sigt. Evalueringen af Majoriaqs arbejdsmarkedsindsats peger ligeledes på, at Majoriaq mangler viden om det lokale erhvervsliv og erhvervslivets vilkår. Hvis man fik en større forståelse for disse, ville det fremme jobmatching og samarbejdet mellem virksomheder og Majoriaq, og på den måde skabe flere muligheder for at få personer med handicap i arbejde.

Under samarbejdsprojektet blev det identificeret, at der manglede oplysningsmaterialer om handicap og job. Det viser, at Majoriaq medarbejderne ikke er klædt fagligt på til at støtte borger med handicap i at søge arbejde. Dette understøttes af den omtalte evaluering. Evalueringen viser, at de fleste medarbejdere på Majoriaq ofte sidder med mere komplicerede sager end de har uddannelsesmæssige kompetencer til. I evalueringen påpeges det, at kompetencerne blandt Majoriaqs medarbejder særligt ikke matcher arbejdet med de udsatte ledige. Fordomme i samfundet, holdninger blandt virksomheder og generel manglende viden om handicap påvirker inklusionen af personer med handicap på arbejdsmarkedet. Nogle personer med handicap, der står uden arbejde, kan derfor være ekstra udsatte i en arbejdsmarkedssammenhæng, fordi de kan have brug for en specialiseret indsats, der tager højde for de særlige barrierer, som personer med handicap oplever.

Publikationer omhandlende handicap og arbejde

Tilioq og Qeqqata Kommunias materialer om handicap og job

Guide om Handicap og Job

<https://tilioq.gl/wp-content/uploads/2020/10/Tilioq-Guide-til-Handicap-og-job-DA.pdf>

Typer af beskæftigelse - Information om fleksible beskæftigelsesmuligheder for personer med handicap

<https://tilioq.gl/wp-content/uploads/2021/01/Om-typer-af-beskaeftigelse-opsat.pdf>

Suleqataavunga: Virksomhedernes hensigtserklæringer for at inkludere personer med handicap i arbejde.

Med guidelines til at inkludere personer med handicap i en virksomhed

<https://tilioq.gl/wp-content/uploads/2020/10/Suleqataavunga-hensigtserkl%C3%A6ring-2.pdf>

Regulerende lovgivning på fleksjobområdet:

Inatsisartutlov nr. 10 af 1. juni 2017 om ændring af landstingsforordning om revalidering (Afklaringsforløb, fleksjob og løntilskud)

Landstingsforordning nr. 4 af 31. maj 2001 om revalidering

Hjemmestyrets bekendtgørelse nr. 40 af 13. december 2001 om løntilskud til virksomhedsrevalidering, revalideringsplan, revalideringsydelse og fleksjob



Regulerende lovgivning på handicapområdet

Selvstyrets bekendtgørelse nr. 29 af 7. august 2020 om støtte til personer med handicap

Inatsisartutlov nr. 13 af 12. juni 2019 om støtte til personer med handicap

Kildehenvisninger

Grønlands Råd for Menneskerettigheder og Institut for Menneskerettigheder (2019) Ligebehandling – Status i Grønland 2019.

https://menneskeret.dk/sites/menneskeret.dk/files/04_april_19/imr_status_ligebehandling_dk.pdf

Naalakkersuisut (2020a) Innovation Potentiale Competence Naalakkersuisuts beskæftigelsesstrategi 2020-2023

<https://naalakkersuisut.gl/~media/Nanoq/Files/Publications/Arbejdsmarked/DK/Beskaeftigelsesstrategi%202020%2023%20DK%20digitalversion1.pdf>

Naalakkersuisut (2020b) personer med vidtgående handicap. Statistisk opgørelse over personer med vidtgående handicap

<https://naalakkersuisut.gl/~media/Nanoq/Files/Publications/Familie/DK/0709%202020%20Opgrelse%20over%20personer%20med%20handicap%20DK.pdf>

Nario-Redmond, M. R. (2020). Ableism: The causes and consequences of disability prejudice. Hoboken: John Wiley and Sons, Inc.

Tilioq (2020). Holdninger til handicap

<https://tilioq.gl/wp-content/uploads/2020/11/Tilioq-Holdninger-til-Handicap-NOV20-web.pdf>

VIVE (2019). Evaluering af Majoriaq-centrenes arbejdsmarkedsindsats

<https://naalakkersuisut.gl/~media/Nanoq/Files/Attached%20Files/Arbejdsmarked/Majoriaq/DK/VIVE%20301350%20Evaluering%20af%20Majoriaq-centrenes%20arbejdsmarkedsindsats%20TG.pdf>