

April 2008

Slutanalyse af virksomhedsbesøgene i projekt
Fra Barriere til Karriere

Slutanalyse af virksomhedsbesøgene i projekt 'Fra Barriere til Karriere'

Samarbejdsprojekt mellem Danske Handicaporganisationer og Marselisborg – Center for Beskæftigelse, Kompetence & Viden finansieret af Arbejdsmarkedsstyrelsen via Handicappuljen (Finanslovens § 17.49.13.10).

Den 5. juni 2008

Udviklingskonsulent

Piet Juul Birch

pjb@jobmarselisborg.dk

Dir. 8949 1239

Marselisborg – Center for Beskæftigelse, Kompetence & Viden

P.P. Ørumsgade 11. bygn. 1A

8000 Århus C

www.jobmarselisborg.dk

Eftertryk

Eftertryk med tydelig kildeangivelse er tilladt.

Indholdsfortegnelse

1	Indledning	4
1.1	Formål	4
1.2	Baggrund	6
1.3	Datagrundlag	6
1.4	Rapportens opbygning	8
2	Konklusion	9
3	Karakteristik af målgruppen - virksomheder	12
3.1	Virksomhedernes rummelighed	12
3.2	Virksomhedernes oplevelse af fordele og ulemper ved at have ansatte med et handicap	14
3.2.1	Fordele.....	15
3.2.2	Ulemper/udfordringer.....	16
3.3	Virksomhedernes kendskab til ordninger og muligheder i forbindelse med ansættelse og/eller fastholdelse af personer med handicap	16
3.4	Virksomhedernes forventninger til mødet med ambassadørerne....	20
3.5	Faktaboks	21
4	Ambassadørernes vurdering af besøget	22
4.1	Faktaboks	23
5	Virksomhedernes vurdering af besøget	24
5.1	Har projektet bidraget til en positiv holdningsændring i relation til ansættelsen af personer med handicap?.....	25
5.2	Faktaboks	29
6	Jobåbninger: Hvad var udslagsgivende?	30
6.1	Betydningen af branchetilhørsforhold	31
6.2	Betydningen af virksomhedens størrelse	31
6.3	Betydningen af mødetype	32
6.4	Betydningen af præsentationsform	32
6.5	Betydningen af virksomhedernes tilgang til mødet	33
6.6	Betydningen af virksomhedernes kendskab til regler og muligheder	34
6.7	Er jobåbningerne blevet realiseret?	35
6.8	Faktaboks	37

1 Indledning

Samarbejde ml. DH og Marselisborg

Marselisborg – Center for Beskæftigelse, Kompetence & Viden (Marselisborg) har på vegne af Danske Handicaporganisationer¹ (DH) udarbejdet en slutanalyse af projekt 'Fra Barriere til Karriere'. Projektet er finansieret af Arbejdsmarkedstyrelsen (AMS).

1.1 Formål

Overordnede formål med projektet

Projektets overordnede formål er at gennemføre 300 virksomhedsbesøg indenfor en toårig periode. Besøgene skal bidrage til et mere rummeligt arbejdsmarked, således at flere mennesker med handicap eller funktionsevnenedsættelse ansættes på ordinære vilkår, i fleksjob eller i job med løntilskud.

Uddannelse af 30 ambassadører

I henhold til projektets overordnede formål er der uddannet i alt 30 ambassadører, der alle har det til fælles, at de er personer med handicap i job. Det er disse ambassadører, der har gennemført foromtalt virksomhedsbesøg.

Løbende evaluering sikrer læring

Som led i projektet har Marselisborg leveret halvårslige evalueringer af de gennemførte virksomhedsbesøg. Dette har gjort det muligt at tilvejebringe læring i processen, således at ambassadørerne har haft mulighed for at justere deres tilgang til mødet med virksomhederne.

Mens de halvårslige evalueringer har bidraget med anbefalinger til justeringer af praksis, vil nærværende slutanalyse først og fremmest have til formål at kortlægge følgende:

Slutanalysens formål

- I hvilken grad har virksomhedernes dialog med ambassadørerne affødt en holdningsændring blandt de besøgte virksomheder til gavn for et mere rummeligt arbejdsmarked?
- Hvilke forhold har vist sig som udslagsgivende for en etablering af jobåbninger²?

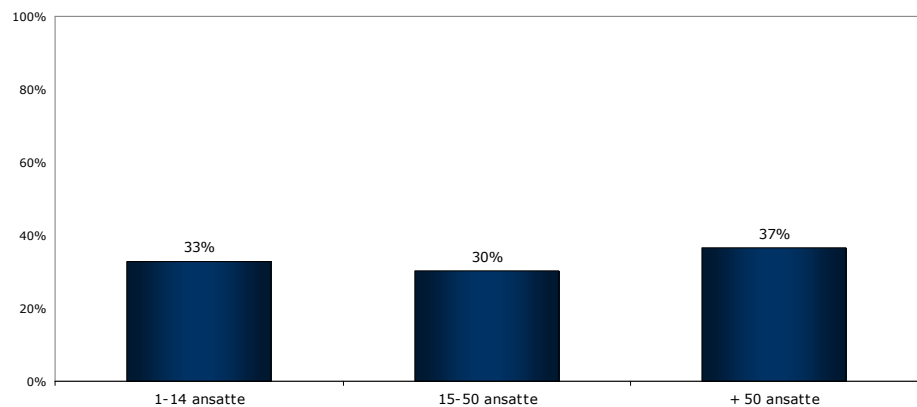
¹ Tidligere 'De Samvirkende Invalideorganisationer' (DSI)

² Jobåbning er, når ambassadøren modtager en tilkendegivelse fra virksomheden om muligheden af en ledig stilling, der kan bestrides af en handicappet eller en borger med funktionsevnenedsættelse.

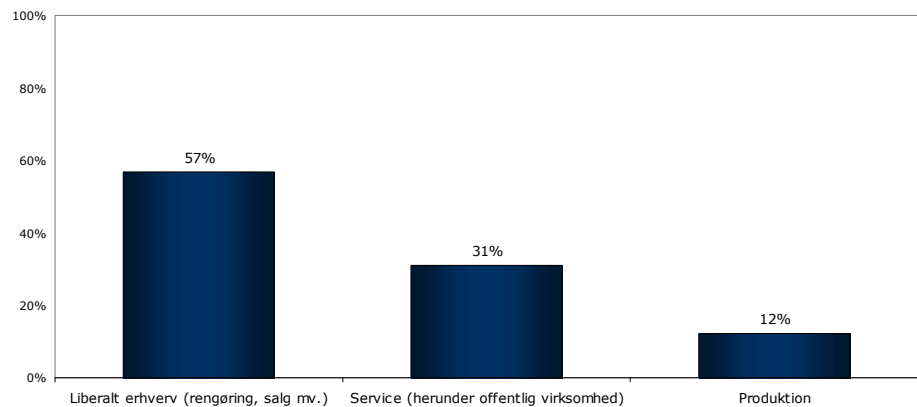
Målgruppe

Målgruppen for projektet er *fortrinsvis* mellemstore (15-50 ansatte) og store (+ 50 ansatte) virksomheder på tværs af alle brancher.

Af figur 1 fremgår fordelingen af besøg i relation til virksomhedernes størrelse, mens figur 2 præsenterer besøgsfordelingen i forhold til virksomhedernes branche.

Figur 1**Andel af virksomhedsbesøg i relation til virksomhedsstørrelse (målt i antal ansatte)**

N = 188

Figur 2**Andel af virksomhedsbesøg i relation til branche**

N = 213

Projektperiode

Projektet er påbegyndt den 1. februar 2006 og løber frem til september 2008. Selve dataindsamlingen er dog blevet afsluttet ved udgangen af februar 2008.

1.2 Baggrund

Holdningsmæssige barrierer skal brydes via dialog

Baggrunden for projektet er de holdningsmæssige barrierer, der eksisterer for mennesker med handicap eller funktionsevnenedsættelse. Disse barrierer skal nedbrydes med henblik på at inkludere og fastholde flere mennesker med handicap eller funktionsevnenedsættelse på arbejdsmarkedet.

Dialogen som redskab

Det handler derfor om at komme ud på de danske arbejdspladser og møde de ansatte i øjenhøjde for derigennem at aflive myter, fordomme og skabe grundlag for varig forandring, således at arbejdsmarkedet bliver mere rummeligt.

Netværk af Ambassadører

På den baggrund har DH oprettet et landsdækkende netværk af mennesker med handicap, som selv er i job. Disse mennesker – de såkaldte ambassadører – har foretaget virksomhedsbesøg jævnt fordelt udover landet.

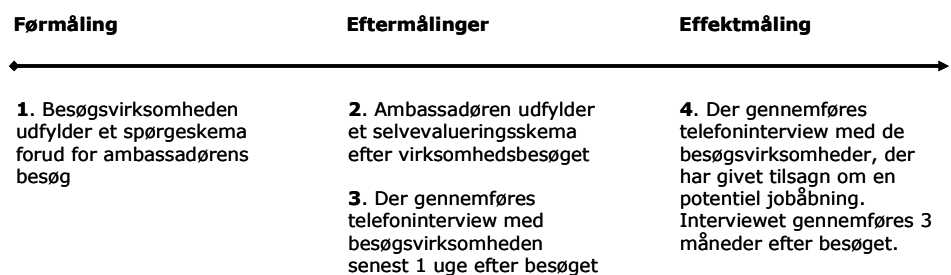
1.3 Datagrundlag

219 virksomhedsbesøg

Ved udgangen af februar 2008 er der indsamlet data fra 219 registrerede virksomhedsbesøg³. Datagrundlaget er sammenfattet af fire datakilder jf. nedenstående figur.

Figur 3

Flowdiagram over dataindsamlingen



³ Virksomhedsbesøgene fortsætter indtil september 2008, hvor der skal være gennemført i alt 300 besøg. Dataindsamlingen er stoppet nu, eftersom det eksisterende datagrundlag er validt og dækkende.

FørmålingÉn førmåling:

1. *Besøgsvirksomhederne udfylder et spørgeskema forud for besøget fra netværket af ambassadører.*

Her spørges til virksomhedens forventninger til mødet, hvorvidt virksomheden har medarbejdere med handicap, deres eventuelle erfaringer hermed samt deres kendskab til relevante ordninger og muligheder i relation til ansættelse og fastholdelse af borgere med handicap.

EftermålingerTo eftermålinger:

2. *Ambassadørerne udfylder et selvevalueringskema efter hvert virksomhedsbesøg.*
3. *Marselisborg gennemfører telefoninterview med kontaktpersonen på besøgsvirksomheden 1 uge efter besøget fra en af ambassadørerne.*

Her spørges til ambassadørernes oplevelse af mødet, og hvorledes mødet har været struktureret. Dernæst spørges til virksomhedernes oplevelse af besøget, hvorvidt deres forventninger til mødet er blevet indfriet, og hvorvidt mødet har affødt en potentiel jobåbning og/eller en holdningsændring i forhold til ansættelse af medarbejdere med handicap.

EffektmålingÉn effektmåling:

4. *Marselisborg gennemfører telefoninterview 3 måneder efter besøget med de virksomheder, der har tilkendegivet en potentiel jobåbning.*

Her afdækkes det konkrete udbytte af en tilkendegivet jobåbning.

Alle fire datakilder behandles kvantitativt i nærværende rapport.

1.4 Rapportens opbygning

- Afsnit 2** I afsnit 2 præsenteres analysens konklusion.
- Afsnit 3** Afsnit 3 indeholder en karakteristik af målgruppen: Virksomheder bredt repræsenteret fra alle brancher.
- Afsnit 4** Afsnit 4 beskriver ambassadørernes vurdering af virksomhedsbesøgene.
- Afsnit 5** Afsnit 5 indeholder virksomhedernes vurdering af besøget - herunder, hvorvidt projektet har affødt en holdningsændring blandt virksomhederne, således at flere er blevet positive stemte overfor ansættelse af personer med handicap eller borgere med funktionsevnededsættelse efter mødet med ambassadørerne.
- Afsnit 6** Afsnit 6 analyserer de registrerede jobåbninger, og hvad der var udslagsgivende for disse.

Hovedresultaterne vil løbende blive opsummeret i faktabokse.

2 Konklusion

14% af personer med handicap er ansat på ordinære vilkår

Af de i alt 30 uddannede ambassadører, har 21 ambassadører gennemført 219 virksomhedsbesøg ved udgangen af februar 2008. Af de 219 virksomheder har 42% ansat en person med handicap, hvoraf 14% er ansat på ordinære vilkår.

Servicebranchen er mest rummelig

Personer med handicap er fortrinsvis ansat i virksomheder med mere end 50 ansatte samt i servicebranchen. I denne analyse udgøres virksomhederne i servicebranchen primært af offentlige virksomheder.

Manglende erfaringer med ansatte med handicap kan være en barriere

De virksomheder, der i udgangspunktet har erfaringer med medarbejdere med handicap har et mere positivt syn på denne gruppe medarbejdere i relation til virksomheder, der ikke har personer med handicap ansat. Manglende erfaringer med ansatte med handicap kan således være en barriere i bestræbelserne på at skabe et mere rummeligt arbejdsmarked.

Fordele ved personer med handicap som ansatte

Virksomhederne vurderer, at ansættelsen af personer med handicap er med til at styrke virksomhedens image – og dermed også dens økonomi, og samtidig opleves personer med handicap som en stabil og loyal arbejdskraft. Ydermere fremhæves det, at ansættelsen af personer med handicap virker positivt på medarbejdernes trivsel, da omgangstonen præges af øget tolerance og en større forståelse for hinandens forskelligheder. Dette medfører samtidig en bedre udnyttelse af arbejdskraftreserven.

Ulemper ved personer med handicap som ansatte

Udfordringen ved at have ansatte med et handicap er primært af praktisk karakter; arbejdspladsens indretning. Dernæst medfører det en nødvendig holdningsbearbejdning af personalet, der skal acceptere de hensyn, der skal tages til personer med handicap. Det kan være i forhold til indretning af arbejdspladsen og/eller assistance i visse arbejdsituationer. Men heri ligger også en indbygget udfordring, da hensynene kan opleves som udtryk for en såkaldt "krævementalitet" fra personer med handicaps side. Det er derfor vigtigt, at hensynet og forståelsen går begge veje; fra arbejdsplads til personen med handicap og vice versa.

Ambassadører og virksomheder er meget tilfredse med besøgene

Vurderingen af virksomhedsbesøget

I forhold til selve virksomhedsbesøget, har ambassadørerne i 72% af tilfældene været 'meget tilfredse' med virksomhedsbesøgene. Derudover oplever de i høj grad at blive mødt med interesse fra virksomhedens side. Dette stemmer overens med virksomhedernes oplevelse af besøget, da 67% af virksomhederne vurderer, at mødet gik 'meget godt'.

Virksomhedernes forventninger bliver indfriet

Ambassadørerne har ydermere været i stand til at indfri virksomhedernes forventninger til mødet. Forventningerne går i høj grad på et ønske om information vedrørende regler og muligheder i forbindelse med ansættelse og/eller fastholdelse af personer med handicap eller borgere med funktionsevnenedsættelse. En viden, der i udgangspunktet er meget begrænset blandt de besøgte virksomheder.

Dialog og information bidrager til et mere rummeligt arbejdsmarked

Dialog og information er afgørende redskaber i bestræbelserne på at sikre et mere rummeligt arbejdsmarked. Dette kommer bl.a. til udtryk ved det faktum, at virksomheder, der i udgangspunktet har et begrænset kendskab til regler og muligheder for ansættelse og fastholdelse af personer med handicap, oplever en større positiv holdningsændring overfor ansættelse af personer med handicap end øvrige virksomheder efter besøget. Virksomheder med begrænset kendskab til regler og muligheder, har således rykket sig relativt mest målt på denne holdningsdimension.

Når virksomhederne modtager information om regler og muligheder stiger velviljen således også overfor det at have personer med handicap ansat. Derudover er det også blandt denne gruppe af virksomheder, hvor andelen af jobåbninger (ledige stillinger til personer med handicap) er højest.

I hvilken grad har virksomhedernes dialog med ambassadørerne affødt en holdningsændring blandt de besøgte virksomheder til gavn for et mere rummeligt arbejdsmarked?

Besøget medfører en positiv holdningsændring

Over halvdelen - 52% - af virksomhederne er mere positive overfor ansættelse af personer med handicap efter mødet med ambassadøren. 19% af virksomhederne vil nu ændre deres personalepolitik, og således tilføje et afsnit om ansættelse af medarbejdere på særlige vilkår. 24% har allerede et sådant afsnit.

- Dialog er afgørende** Den nødvendige holdningsbearbejdning sker i dialogen med virksomhederne. Præsentationsformer såsom overheads/powerpoints, der har en indbygget risiko for at gøre modtageren passiv, er en markant dårligere tilgang end eksempelvis 'spørgsmål og diskussion'. Kommunikationsformen er dermed afgørende.
- 99 jobåbninger – primært i liberale erhverv**
- Hvilke forhold har vist sig som udslagsgivende for en etablering/afdækning af jobåbninger?**
- Ud af 219 registrerede besøg er der blevet afdækket 99 potentielle ledige stillinger til personer med handicap eller borgere med funktionsevnededsættelse. Der er konstateret flest jobåbninger indenfor liberale erhverv, mens virksomhedens størrelse ikke er afgørende herfor.
- Virksomheder, der har sagt 'ja' frem for 'måske' til spørgsmålet om en jobåbning, har i højere grad ansat en medarbejder med funktionsevnededsættelse eller handicap efter besøget.
- Gå efter beslutningstagerne i virksomheden**
- Møde med beslutningstagere i virksomheden (direktør/personaleansvarlig) øger sandsynligheden for at ambassadøren kan afdække en ledig stilling til personer med handicap. Ambassadørerne bør således tænke strategisk, når de aftaler møder med virksomhederne. Groft sagt bør et møde kun indgås med beslutningstagere i virksomheden.
- Opfølgning fra en jobkonsulent er ikke afgørende**
- Opfølgning fra en jobkonsulent har ikke vist sig som udslagsgivende for realiseringen af en potentiel jobåbning. Karakteren af jobkonsulenternes opfølgning bør derfor undersøges. Det kan være i relation til følgende emner:
- Imødekommes virksomhedernes behov og forventninger?
 - Er jobkonsulenterne klædt på til opgaven (kan de "sælge" personer med handicaps profil til virksomheden)?
- Projektet har således indfriet sit dobbelte formål:
- Virksomhederne er blevet mere positive overfor det at have en handicappet eller borger med funktionsevnededsættelse ansat.
 - Ambassadørernes dialog med virksomhederne, har været afgørende for etableringen af 99 jobåbninger ud af 219 registrerede besøg.

3 Karakteristik af målgruppen - virksomheder

I det følgende gives en karakteristik af besøgsvirksomhederne på baggrund af resultaterne fra førmålingen samt det efterfølgende interview med virksomheden.

Karakteristikken fokuserer på fire forhold:

1. Virksomhedernes rummelighed
2. Virksomhedernes oplevelse af fordele og ulemper ved at have ansatte med et handicap
3. Virksomhedernes kendskab til eksisterende ordninger og muligheder i den relevante lovgivning på området for personer med handicap og borgere med funktionsevnedssættelse
4. Virksomhedernes forventninger til mødet med ambassadørerne

3.1 Virksomhedernes rummelighed

42% har personer med handicap ansat

42% af virksomhederne har ansat en eller flere medarbejdere med handicap eller funktionsevnedssættelse, 33% har ikke ansat medarbejdere med handicap eller funktionsevnedssættelse, mens de resterende 25% ikke har besvaret spørgsmålet.

Tabel 1

Antal medarbejdere med handicap på besøgsvirksomhederne

Antal personer med handicap medarbejdere	Frekvens	Procent
1 ansat	32	38%
2-5 ansatte	32	38%
Over 5 ansatte	20	24%
Total	84	100%

24% har over 5 ansatte med et handicap

Som det fremgår af tabel 1, har 38% af de virksomheder, der har ansatte med et handicap én handicappet medarbejder, 38% har mellem to til fem medarbejdere med handicap, mens 24% har mere end fem ansatte med et handicap.

14% ansat på ordinære vilkår

14% af disse er ansat på ordinære vilkår, mens 86% ikke er ansat på ordinære vilkår. 15% af virksomhederne har regler for medarbejdere ansat på særlige vilkår.

I det følgende kontrolleres for sammenhængen mellem virksomhedens størrelse (målt i antal ansatte), branche og antal medarbejdere med handicap.

Tabel 2 Sammenhængen mellem virksomhedens størrelse, branche og antal medarbejdere med handicap

Virksomhedens størrelse	Branche	Antal handicappede medarbejdere				Total (%)	Total (n)
		Ingen	1 ansat	2-5 ansatte	Over 5 ansatte		
1-14 ansatte	Service	50%	25%	25%	0%	100%	16
	Liberalt erhverv	84%	16%	0%	0%	100%	43
	Produktion	67%	33%	0%	0%	100%	3
15-50 ansatte	Service	44%	19%	31%	6%	100%	16
	Liberalt erhverv	71%	17%	12%	0%	100%	34
	Produktion	83%	0%	17%	0%	100%	6
Over 50 ansatte	Service	29%	4%	19%	48%	100%	21
	Liberalt erhverv	41%	15%	32%	12%	100%	34
	Produktion	43%	29%	14%	14%	100%	14

Små virksomheder og branche

Som det fremgår af tabel 2, har 25% af de små virksomheder indenfor servicebranchen mere end én person med handicap ansat, mens ingen af de små virksomheder indenfor liberale erhverv eller produktion har mere end én person med handicap ansat.

Mellemstore virksomheder og branche

37% af de mellemstore virksomheder indenfor servicebranchen har mere end én person med handicap ansat mod 12% for liberale erhverv og 17% for produktion.

Store virksomheder og branche

67% af de store virksomheder indenfor servicebranchen har mere end én person med handicap ansat mod 44% for liberale erhverv og 28% for produktion.

Flest personer med handicap i store virksomheder samt i servicebranchen

Der er således en signifikant positiv sammenhæng mellem antallet af medarbejdere med et handicap, virksomhedens størrelse og branche⁴. I forhold til branche er rummeligheden størst i servicebranchen.

Resultatet betyder for det første, at jo større virksomheden er, desto større er sandsynligheden for, at de har relativt mange personer med handicap ansat. For det andet øges sandsynligheden for at møde virksomheder med mere end én medarbejder med handicap, når man bevæger sig fra produktion over liberale erhverv til servicebranchen.

⁴ Antal medarbejdere med handicap krydset med virksomhedens størrelse giver en gammaværdi på ,523. Antal personer med handicap medarbejdere krydset med branche giver en gammaværdi på ,250.

Resultatet er en indikation af, at rummeligheden er størst blandt store virksomheder i servicesektoren, der har kapaciteten og ressourcerne til at ansætte flere personer med handicap.

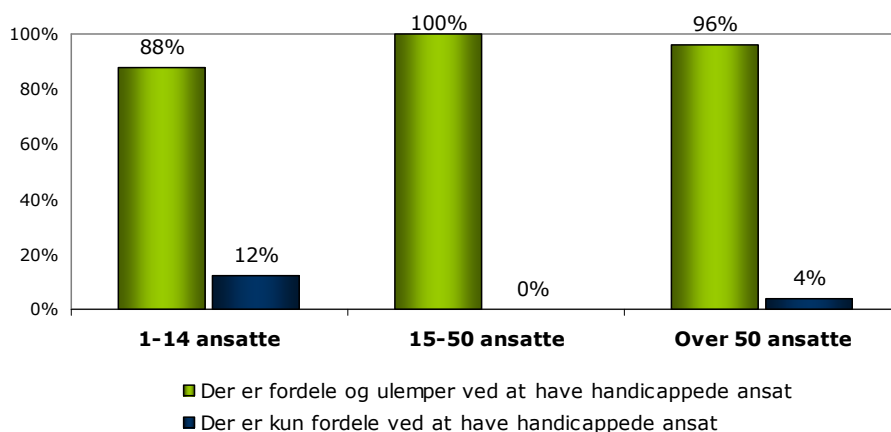
I denne sammenhæng skal det nævnes, at virksomheder i servicebranchen her primært udgøres af offentlige virksomheder.

3.2 Virksomhedernes oplevelse af fordele og ulemper ved at have ansatte med et handicap

Figur 4 viser andelen af virksomheder – kontrolleret for størrelse, der oplever hhv. *fordele og ulemper* og *kun fordele* ved at have personer med handicap eller borgere med funktionsevnedensættelse ansat.

Figur 4

Andel af virksomheder, der oplever fordele og ulemper samt kun fordele ved at have personer med handicap ansat - kontrolleret for virksomhedens størrelse



Jf. figur 4 er det fortrinsvis små virksomheder, der *kun* oplever fordele ved at have personer med handicap ansat (12%). Ingen af de mellemstore virksomheder og 4% af de store virksomheder oplever udelukkende fordele ved at have personer med handicap ansat. Generelt oplever virksomhederne både fordele og ulemper ved at have personer med handicap ansat.

3.2.1 Fordele

4 typiske fordele:

Der er særligt fire forhold, der går igen i virksomhedernes beskrivelse af de fordele, de oplever ved at have personer med handicap ansat:

1. Bidrager til et bedre image for virksomheden (økonomi)
2. Stabil og loyal arbejdskraft
3. Udvikler større tolerance blandt medarbejderne (rummelig arbejdsplads)
4. Udnytter arbejdskraftreserven

Image/økonomi

I relation til punkt 1 skriver én virksomhed bl.a., at medarbejdere med handicap er med til at påvirke ”[...] omverdens syn på virksomheden - goodwill”. Generelt er virksomhederne meget opmærksomme på den positive signalværdi i en rummelig arbejdsplads. En signalværdi og et image, der ofte vil være forbundet med en økonomisk gevinst grundet mersalg som følge af kundernes ’goodwill’.

Stabil og loyal arbejdskraft

Dernæst understreger flere virksomheder, at personer med handicap eller borgere med funktionsevnedssættelse er:

”[en] stabil arbejdskraft, de er vedholdende og de sætter en ære i at have et job.”

Ydermere fremhæves deres loyalitet overfor virksomheden som en fordel.

Øger virksomhedens rummelighed

Medarbejdere med handicap kan samtidig bidrage til en mere rummelig arbejdsplads, hvor de ansattes forskellighed i enhver henseende er en accepteret og påskønnet normaltilstand. Som en virksomhed skriver:

”Når det går godt, er det en stor glæde, som giver en arbejdsplads mulighed for at udvikle større tolerance og rummelighed.”

Udnytte arbejdskraftreserven

Afslutningsvis peger flere virksomheder på det stigende behov for arbejdskraft som ansporende for en mere rummelig ansættelsespolitik. Med de nuværende konjunkturer er der således et markant behov for kreative måder, hvorpå arbejdskraftreserven – herunder personer med handicap - kan blive inkluderet på arbejdsmarkedet.

3.2.2 Ulemper/udfordringer

3 typiske ulemper:

Arbejdspladsens indretning

Et gennemgående tema i relation til virksomhedernes oplevelse af ulemper ved ansættelse af personer med handicap er de afledte krav til arbejdspladsens indretning. Praktiske forhold såsom manglende elevatorer og manglende plads til kørestolsbrugere går således igen i flere af virksomhedernes besvarelser.

Information og holdningsbearbejdning af personalet

Dernæst fremhæves nødvendigheden af, at arbejdspladsens ledelse og medarbejdere gøres klart, hvor mange ressourcer og hjælpemidler en sådan ansættelse kræver, da:

"Vi er alle pressede i hverdagens mange krav, og en succes er afhængig af konkrete oplysninger, så alle ved, hvad de går ind til."

Ydermere understreges det, at medarbejdernes fordomme skal brydes, og samtidig skal en indstilling om hensyntagen etableres.

Indstilling

Afslutningsvis beskrives det som en ulempe, hvis personen med handicap "[...] *hele tiden kræver*".

Et rummeligt arbejdsmarked forudsætter dermed i høj grad øget dialog mellem ledelse, medarbejdere og personer med handicap, således at arbejdsopgaverne kan organiseres i overensstemmelse med alle medarbejdergrupperes behov og kompetencer.

3.3 Virksomhedernes kendskab til ordninger og muligheder i forbindelse med ansættelse og/eller fastholdelse af personer med handicap

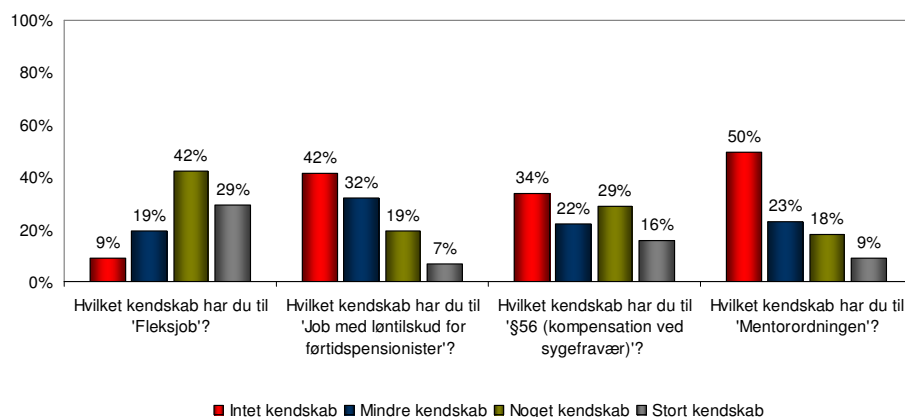
Dialog og information er afgørende for et rummeligt arbejdsmarked

Som det fremgår af ovenstående (afsnit 3.2), er dialog og information et afgørende aspekt i processen mod et mere rummeligt arbejdsmarked. Det er ofte ikke mangel på lovmæssige muligheder i form af eksempelvis tilskudsordninger (§56 – kompensation ved sygefravær, Isbryderordningen, arbejdspladsindretning mv.), der virker som en barriere, men nærmere virksomhedernes begrænsede kendskab til disse muligheder.

Figur 5 og 6 fremstiller opgørelser over besøgsaktiviteternes kendskab til ordninger og muligheder i forbindelse med ansættelse og/eller fastholdelse af personer med handicap.

Figur 5

Virksomhedernes kendskab til ordninger og muligheder (A)



N = 145

Fleksjobordningen

Som det fremgår af figur 5, har 71% af virksomhederne enten 'noget kendskab' eller 'stort kendskab' til fleksjobordningen, 19% har et 'mindre kendskab', mens 9% ikke har noget kendskab til ordningen. Af de otte adspurgte ordninger og muligheder er denne den mest kendte blandt virksomhederne.

Job med løntilskud for førtidspensionister

26% har enten 'noget kendskab' eller 'stort kendskab' til job med løntilskud for førtidspensionister, 32% har et 'mindre kendskab', mens 42% slet ikke kender til ordningen.

§56

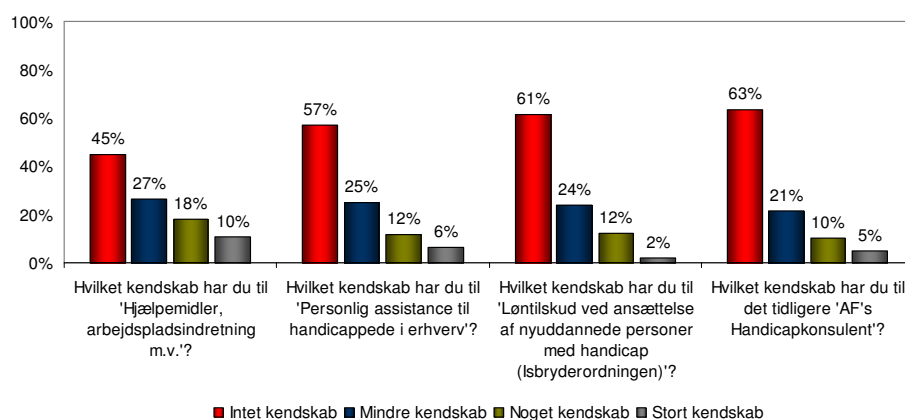
45% har enten 'noget kendskab' eller 'stort kendskab' til §56, der giver arbejdsgiveren en økonomisk kompensation ved ansattes fravær på grund af en kronisk sygdom (fx dialysebehandling ved en leversygdom). 56% har enten et 'mindre kendskab' eller 'intet kendskab' til muligheden.

Mentorordningen

Mentorordningen er helt ukendt blandt halvdelen af virksomhederne, mens 23% har et 'mindre kendskab', og de resterende 27% har enten 'noget kendskab' eller 'stort kendskab' til ordningen.

Figur 6

Virksomhedernes kendskab til ordninger og muligheder (B)



N = 145

Hjælpemidler, arbejdspladsindretning mv.

Jf. figur 6 har 28% af virksomhederne enten 'noget kendskab' eller 'stort kendskab' til hjælpemidler, arbejdspladsindretning mv. 27% har et 'mindre kendskab', mens 45% slet ikke kender til disse muligheder.

Personlig assistance til personer med handicap i erhverv

18% har enten 'noget kendskab' eller 'stort kendskab' til personlig assistance til personer med handicap i erhverv, 25% har et 'mindre kendskab', mens 57% 'intet kendskab' har til muligheden.

Isbryderordningen

Ser man på løntilskud ved ansættelse af nyuddannede personer med handicap (den såkaldte 'Isbryderordning') siger 61% af virksomhederne, at de ikke kender ordningen. 24% har et 'mindre kendskab', mens de resterende 14% enten har 'noget kendskab' eller 'stort kendskab' til ordningen.

Handicapkonsulent

63% har intet kendskab til det tidligere AF's handicapkonsulent, 21% har et 'mindre kendskab', og 15% har enten 'noget kendskab' eller 'stort kendskab' til muligheden⁵.

Tablet 3 er en opgørelse over virksomhedernes gennemsnitlige kendskab til de otte ovenstående ordninger og muligheder.

⁵ Summerer ikke til 100%, da resultaterne er afrundet til 0 decimaler.

Tabel 3

Virksomhedernes gennemsnitlige kendskab til ordninger og muligheder

	Gennemsnitsscore	Antal besvarelser
Fleksjobordningen	2,9	154
§56	2,3	146
Hjælpe midler, arbejdspladsindretning mv.	1,9	143
Job med løntilskud for førtidspensionister	1,9	144
Mentorordningen	1,9	143
Personlig assistance til personer med handicap i erhverv	1,7	145
Handicapkonsulent	1,6	145
Isbryderordningen	1,6	145

1 = 'intet kendskab'; 4 = 'stort kendskab'

Samlet set er virksomhedernes kendskab størst til fleksjobordningen (gennemsnitsscore = 2,9), mens det tidligere AF's handicapkonsulent og Isbryderordningen er de mindst kendte ordninger/muligheder med en gennemsnitsscore på 1,6 (jf. tabel 3).

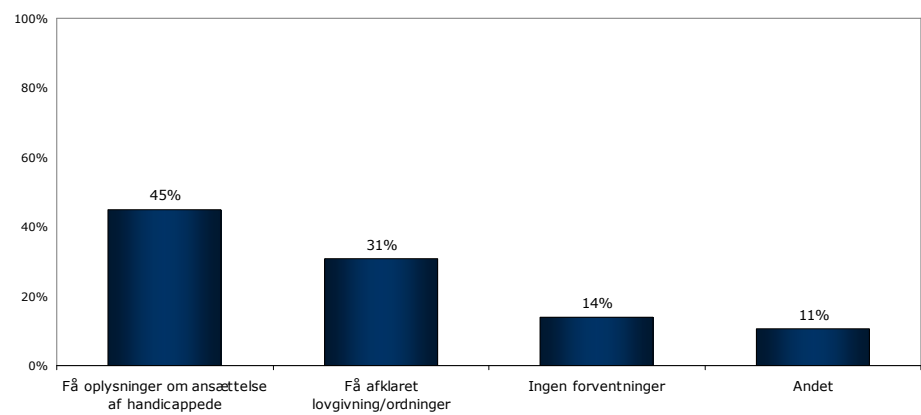
Gennemsnitsscoren baserer sig på en skala fra 1 til 4, hvor 1 er lig med 'intet kendskab', og 4 svarer til 'stort kendskab'.

3.4 Virksomhedernes forventninger til mødet med ambassadørerne

Som det fremgår af figur 7, forventer virksomhederne først og fremmest at få praktisk information om ansættelse af personer med handicap eller borgere med funktionsevnededsættelse. Således svarer 45% af virksomhederne.

Figur 7

Hvilke forventninger har du til mødet med ambassadøren?



N = 209

31% forventer at få afklaret lovgivning/ordninger, mens 14% ikke har nogle forventninger til mødet med ambassadøren. 11% anfører andre forventninger til mødet med ambassadøren såsom:

"Gode råd og anbefalinger. Viden fra andre om, hvad de gør for at få personer med handicap til at søge de ledige jobs"

"At hele personalegruppen får bedre viden om muligheder i fht. ansættelse af personer med handicap medarbejdere"

"Aftaler om samarbejde"

"At den pågældende ambassadør er professionel og vidende på området"

3.5 Faktaboks

- 42% af de besøgte virksomheder har en person med handicap eller borger med funktionsevnenedsættelse ansat
- 24% har over fem ansatte med et handicap
- 14% af de, der har personer med handicap ansat, har ansat en eller flere personer med handicap på ordinære vilkår
- Andelen af medarbejdere med handicap er størst i store virksomheder (+ 50 ansatte) samt i servicebranchen
- Der fremhæves fire fordele ved at have personer med handicap ansat:
 1. Bidrager til et bedre image for virksomheden (økonomi)
 2. Stabil og loyal arbejdskraft
 3. Udvikler større tolerance blandt medarbejderne (rummelig arbejdsplads)
 4. Udnytter arbejdskraftreserven
- Der fremhæves tre ulemper ved at have personer med handicap ansat:
 1. Arbejdspladsens indretning
 2. Information og holdnings-bearbejdning af personalet
 3. Den indstilling, som personen med handicap har
- Dialog med virksomhederne og information er afgørende for et rummeligt arbejdsmarked
- Samlet set er virksomhedernes kendskab størst til fleksjobordningen, mens det tidligere AF's handicapkonsulent og Isbryderordningen er de mindst kendte ordninger/muligheder.
- Virksomhederne forventer først og fremmest at få praktisk information om ansættelse af personer med handicap eller borgere med funktionsevnenedsættelse, dernæst forventer de at få afklaret lovgivning/ordninger.

4 Ambassadørernes vurdering af besøget

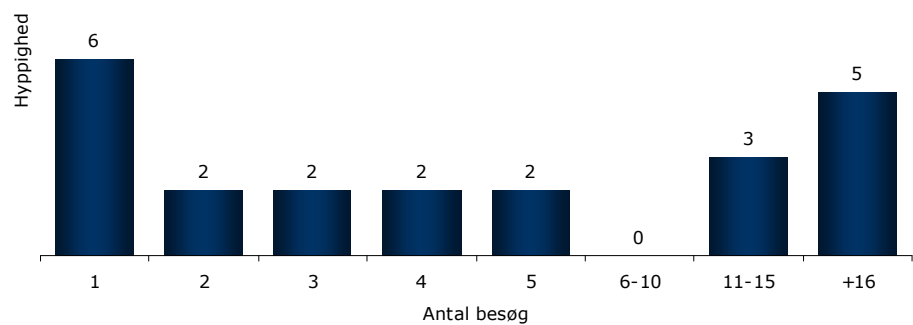
Data

Nærværende afsnit baserer sig på data fra ambassadørernes selvevalueringsskemaer.

Projektets 21 ambassadører har fordelt virksomhedsbesøgene mellem sig som følger i figur 8. Heraf fremgår, at seks ambassadører har gennemført et besøg, otte ambassadører har gennemført mellem to til fem besøg, mens otte ambassadører har foretaget mere end ti besøg. I gennemsnit har ambassadørerne således gennemført 10 virksomhedsbesøg.

Figur 8

Hyppigheden af ambassadørernes virksomhedsbesøg

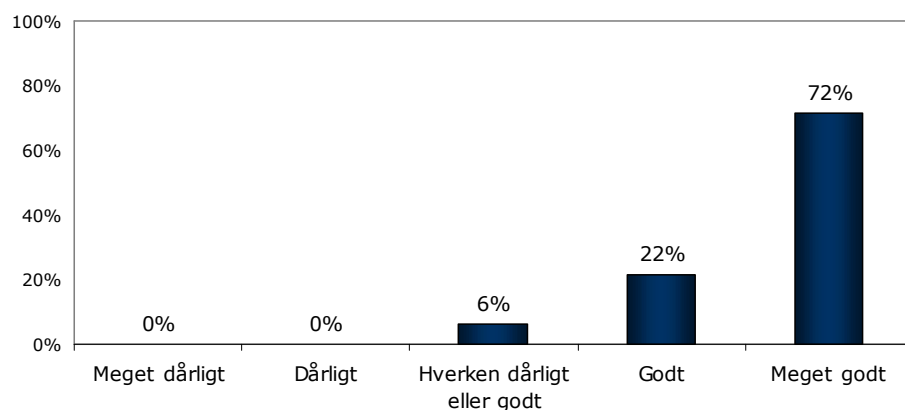


N = 21 ambassadører

Figur 9 fremstiller ambassadørernes oplevelse af mødet med virksomhederne.

Figur 9

Hvordan gik mødet med virksomheden?



N = 204

72% har oplevet mødet med virksomheden som 'meget godt'

Jf. figur 9 har 72% af ambassadørerne oplevet, at mødet med virksomheden er gået 'meget godt'. 22% har oplevet, at det gik 'godt', mens 6% forholder sig neutralt til spørgsmålet. Ingen har haft en dårlig oplevelse af et virksomhedsbesøg.

Virksomhederne er interesserede

89% oplevede ydermere at blive modtaget 'med interesse'. 5% blev modtaget 'med forbehold', 3% 'med ligegyldighed' og 3% 'med fordomme'. Der således en udbredt oplevelse af, at møderne er forløbet godt, samt at modparten har været interesseret i dialogen.

4.1 Faktaboks

- 21 ambassadører har ved udgangen af februar 2008 gennemført 219 virksomhedsbesøg.
- 72% af ambassadørerne har oplevet, at mødet med virksomheden er gået 'meget godt'. 22% har oplevet, at det gik 'godt'.
- 89% blev modtaget 'med interesse'.

5 Virksomhedernes vurdering af besøget

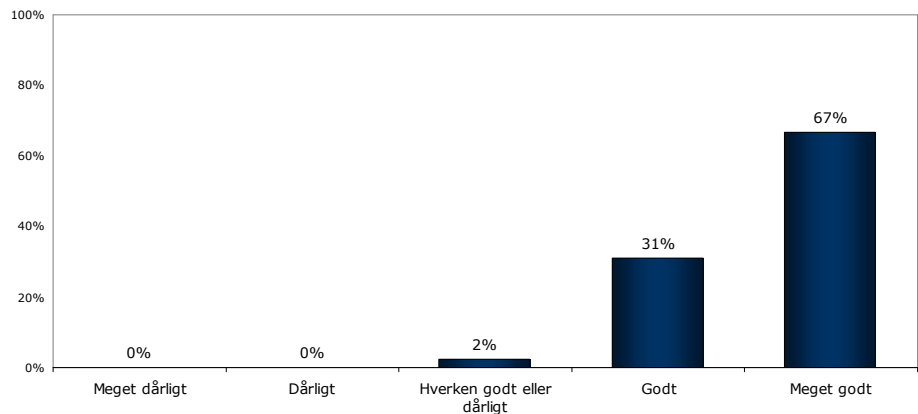
Data

Nærværende afsnit baserer sig på data fra de telefoniske interview med virksomhederne én uge efter besøget fra ambassadørerne.

Indledningsvis ses på virksomhedernes oplevelse af mødet med ambassadøren, og derefter afdækkes den umiddelbare effekt af besøget i relation til virksomhedernes holdning til personer med handicap som kollegaer. Afslutningsvis analyseres hvilke forhold, der er afgørende for en eventuel holdningsændring blandt virksomhederne i relation til ansættelse af personer med handicap eller borgere med funktionsevnedssættelse.

Figur 10

Hvordan gik mødet med ambassadøren fra projekt ”Fra Barriere til Karriere”?



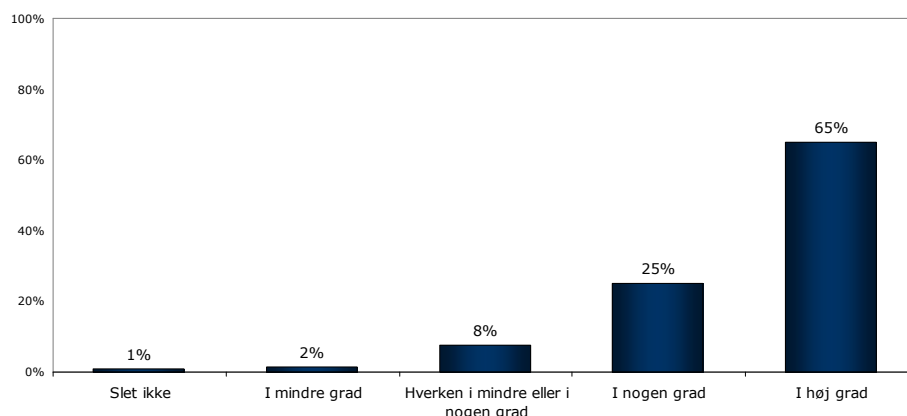
N = 132

67% vurderer, at mødet gik 'meget godt'

Som det fremgår af figur 10, vurderer 67% af virksomhederne, at mødet med ambassadøren fra projektet gik 'meget godt'. 31% vurderer, det gik 'godt', mens de resterende 2% forholder sig neutrale i deres vurdering af spørgsmålet. Der er således en udbredt tilfredshed med møderne. Virksomhedernes positive opfattelse af mødernes forløb svarer dermed godt overens med ambassadørernes egen vurdering.

Figur 11

Blev dine forventninger til mødet indfriet?



N = 132

65% vurderer, at deres forventninger til mødet 'i høj grad' er indfriet

Den udbredte tilfredshed bunder i en tilsvarende høj andel af virksomheder, der mener, at deres forventninger til mødet med ambassadøren er blevet indfriet. Jf. figur 11 vurderer 90% af virksomhederne, at deres forventninger til mødet enten 'i nogen grad' eller 'i høj grad' er blevet indfriet. 8% forholder sig neutrale, mens 3% enten 'slet ikke' eller 'i mindre grad' har fået indfriet deres forventninger til mødet⁶.

83% oplever sig fuldt informeret

Ydermere oplever 83% af virksomhederne sig fuldt informeret om projektets formål og muligheder i forbindelse med ansættelse af personer med handicap, mens 17% savner yderligere information efter mødet med ambassadøren.

5.1 Har projektet bidraget til en positiv holdningsændring i relation til ansættelsen af personer med handicap?

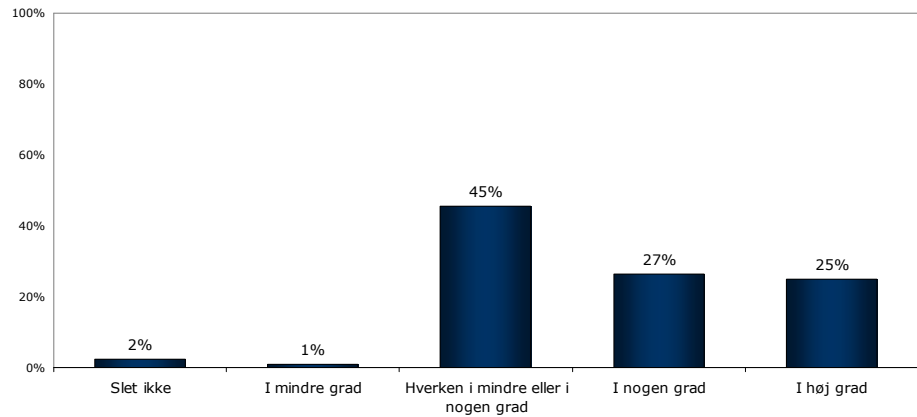
52% er mere positive overfor ansættelse af personer med handicap efter mødet

52% af virksomhederne vurderer, at mødet enten 'i nogen grad' eller 'i høj grad' har medført et mere positivt syn på det at have personer med handicap og medarbejdere med funktionsevnenedsættelse ansat (se figur 12 næste side). 45% forholder sig neutralt til spørgsmålet, mens 3% oplever, at mødet *ikke* har ændret deres holdning til at ansætte personer med handicap.

⁶ Tallene summerer ikke til 100%, da resultaterne er afrundet.

Figur 12

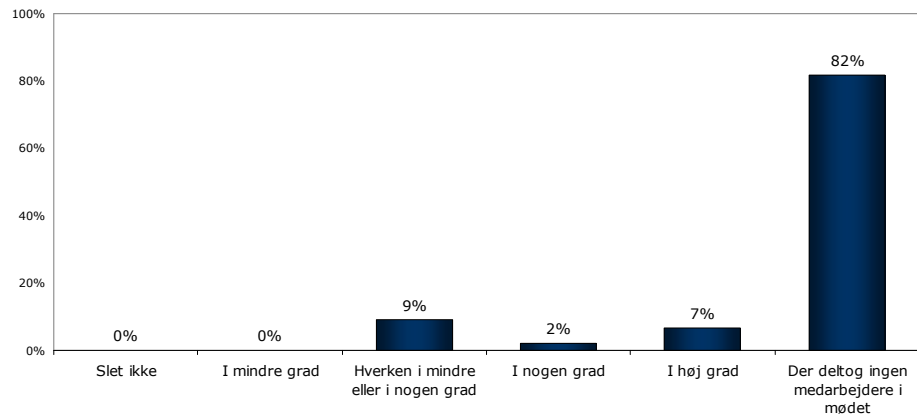
Ser du (virksomhedens kontaktperson) efter mødet mere positivt på det at have personer med handicap og medarbejdere med funktionsevnededsættelse ansat?



N = 132

Figur 13

Ser jeres medarbejdere mere positivt på det at have personer med handicap og medarbejdere med funktionsevnededsættelse ansat?



N = 132

Medarbejderne har i 82% af tilfældene ikke deltaget i mødet

Som illustreret i figur 12 og 13 er der i høj grad overensstemmelse mellem holdningsændring overfor ansættelse af personer med handicap blandt både virksomhedernes kontaktpersoner – typisk leder eller personaleansvarlig – og virksomhedernes medarbejdere. Dvs. lige mange positive tilkendegivelser som neutrale tilkendegivelser. Som det fremgår af figur 13, har der dog typisk ikke været deltagelse af medarbejdere i mødet. I 82% af tilfældene deltog der ingen medarbejdere i mødet.

Samlet set forholder halvdelen af virksomhederne sig således positivt, mens den anden halvdel forholder sig neutralt i forhold til spørgsmålet om et mere positivt syn på det at have personer med handicap som medarbejdere.

19% vil ændre deres personalepolitik

19% af virksomhederne har efter besøget fra ambassadørerne planer om at tilføje et afsnit om ansættelse af medarbejdere på særlige vilkår i deres personalepolitik, mens 24% allerede har et sådant afsnit i deres personalepolitik. 56% har ingen planer om at tilføje et sådant afsnit.

2 udslagsgivende forhold for virksomhedernes holdningsændring

To forhold er udslagsgivende for virksomhedernes ændrede holdning til det at ansætte personer med handicap eller borgere med funktionsevnenedsættelse:

- Virksomhedernes kendskab til regler og muligheder i forbindelse med ansættelse af medarbejdere med handicap eller funktionsevnenedsættelse
- Virksomhedens størrelse målt i antal ansatte

Kendskab til regler og muligheder

Analysen viser, at der er en generelt gyldig sammenhæng mellem virksomhedernes kendskab til regler og muligheder for ansættelse af personer med handicap, og deres syn på det at ansætte denne gruppe. Desto mindre kendskab til regler og muligheder for ansættelse af personer med handicap, desto større er sandsynligheden for en positiv holdningsændring i spørgsmålet om personer med handicap som ansatte⁷.

Information skaber holdningsændring

Denne sammenhæng forklares ved det forhold, at øget information skaber grundlaget for en holdningsændring. Dette understreger således betydningen af en informativ dialog med virksomhederne for at indfri ambitionen om et mere rummeligt arbejdsmarked.

⁷ Sammenhængen er signifikant på et 90%-konfidensinterval, og sammenhængens styrke er $\gamma = 0,161$ (gamma). Stort kendskab modsvarer således af en begrænset holdningsændring. Der er ydermere en signifikant (95%-konfidensinterval) lineær sammenhæng mellem disse to variable. Denne models forklaringskraft er dog meget begrænset - 2,8%, justeret R^2 – hvilket tilskrives det forhold, at der udelukkende er inddraget én forklarende variabel. Der er ikke konstateret forudsætningsbrud.

Antal ansatte

Analysen peger ydermere på en negativ sammenhæng mellem antallet af ansatte og en holdningsændring til ansættelse af personer med handicap: Desto færre ansatte, desto større er sandsynligheden for at besøget har medført en positiv holdningsændring i forhold til at have personer med handicap ansat⁸.

Tabel 4**Holdningsændring kontrolleret for virksomhedens størrelse**

Antal ansatte	Ser du efter mødet mere positivt på det at have handicappede ansat?					Total
	Slet ikke	I mindre grad	Hverken i mindre eller i nogen grad	I nogen grad	I høj grad	
1-14 ansatte	2 4%	0 0%	13 28%	17 37%	14 31%	46 100%
15-50 ansatte	0 0%	1 3%	20 56%	8 22%	7 19%	36 100%
Over 50 ansatte	1 3%	0 0%	24 61%	8 21%	6 15%	39 100%
Total	3 2%	1 1%	57 47%	33 27%	27 23%	121 100%

Jf. tabel 4 ser 31% af de små virksomheder 'i høj grad' mere positivt på det at have personer med handicap eller borgere med funktionsevnenedsættelse ansat. For de mellemstore virksomheder er denne andel 19% mod 15% for de store virksomheder.

Sammenhængen er et produkt af det tidligere beskrevne forhold, at store virksomheder i udgangspunktet er mere rummelige end mindre virksomheder. Holdningen til ansættelse af personer med handicap er således i udgangspunktet meget positiv blandt de store virksomheder, hvorfor det er vanskeligt at rykke disse yderligere i en positiv retning. Effekten af dialogen er dermed relativt størst blandt små og mellemstore virksomheder.

⁸ Sammenhængen er signifikant på et 95%-konfidensinterval, og sammenhængens styrke er $-0,314$ (gamma). Mange ansatte modsvarers således af en begrænset holdningsændring.

5.2 Faktaboks

- 67% af virksomhederne vurderer, at mødet gik 'meget godt'
- 65% af virksomhederne vurderer, at deres forventninger til mødet 'i høj grad' er indfriet
- 83% af virksomhederne føler sig fuldt informeret om projektets formål og muligheder i forbindelse med ansættelse af personer med handicap
- 52% af virksomhederne er mere positive overfor ansættelse af personer med handicap efter mødet
- 19% af virksomhederne vil nu ændre deres personalepolitik og således tilføje et afsnit om ansættelse af medarbejdere på særlige vilkår
- Jo mindre kendskab virksomheden har til regler og muligheder for ansættelse af personer med handicap, desto større er sandsynligheden for en positiv holdningsændring i spørgsmålet om personer med handicap som ansatte. En informativ dialog med virksomhederne er således afgørende for at kunne indfri ambitionen om et mere rummeligt arbejdsmarked
- Jo færre ansatte, desto større er sandsynligheden for et mere positivt syn på det at have personer med handicap ansat.

6 Jobåbninger: Hvad var udslagsgivende?

Data

Nærværende afsnit baserer sig på data fra de telefoniske interview med virksomhederne én uge efter besøget fra ambassadørerne, ambassadørernes selvevaluering og effektmålingen 3 måneder efter besøget.

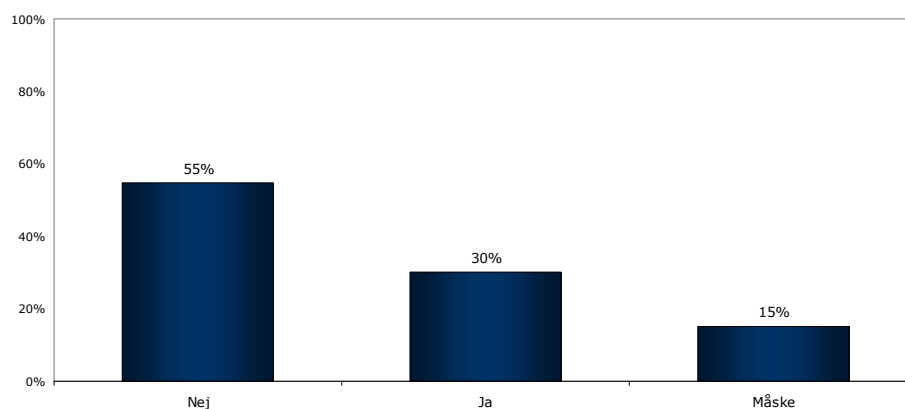
Indledningsvis kortlægges andelen af jobåbninger i forhold til de 219 registrerede virksomhedsbesøg, og dernæst afdækkes hvilke forhold, der har været udslagsgivende for en potentiel jobåbning⁹. Her fokuseres på følgende:

- Branchetilhørsforhold
- Virksomhedens størrelse
- Mødetype
- Præsentationsform
- Virksomhedernes tilgang til mødet
- Virksomhedernes kendskab til regler og muligheder

Afslutningsvis afdækkes andelen af realiserede jobåbninger.

Figur 14

Andel jobåbninger



N = 219

Har afdækket 99 potentielle jobåbninger.

For 45% af virksomhedsbesøgenes vedkommende har ambassadøren kunnet konstatere en potentiel jobåbning for en person med handicap eller en borger med funktionsevnedssættelse (se figur 14). Ambassadørerne har således afdækket det, der svarer til 99 potentielle jobåbninger.

⁹ Når virksomheden har svaret enten 'ja' eller 'måske' på spørgsmålet.

6.1 Betydningen af branchetilhørsforhold

Indledningsvis kontrolleres for hvorvidt potentielle jobåbninger er mest udbredt i hhv. servicebranchen, liberale erhverv og produktionsbranchen.

Tabel 5 Jobåbninger i forhold til branche

Branche	Jobåbning			Total
	Nej	Måske	Ja	
Service	49 74%	8 12%	9 14%	66 100%
Liberalt erhverv	48 40%	23 19%	50 41%	121 100%
Produktion	17 65%	2 8%	7 27%	26 100%
Total	114 55%	33 14%	66 31%	213 100%

Flest jobåbninger indenfor liberale erhverv

Af tabel 5 fremgår det, at der er 60% potentielle jobåbninger blandt virksomheder i liberale erhverv, 35% blandt produktionsvirksomheder og 26% blandt virksomheder i servicebranchen (herunder også offentlige virksomheder).

Servicebranchen, der har flest personer med handicap ansat, er dermed også den branche af de tre, hvor efterspørgslen efter arbejdskraft blandt borgere med handicap er markant lavest¹⁰.

6.2 Betydningen af virksomhedens størrelse

Virksomhedens størrelse har ingen betydning

I modsætning til analysen af virksomhedernes rummelighed er der ingen udslagsgivende sammenhæng mellem virksomhedens størrelse - og i dette tilfælde 'jobåbninger'.

¹⁰ Sammenhængen er signifikant på et 99%-konfidensinterval. Gammaværdien = ,310.

6.3 Betydningen af mødetype

Tænk strategisk – fokuser på møder med beslutningstagerne i virksomheden

Ser man på ambassadørernes tilgang til virksomhedsbesøget, er der en tendens til, at det mest udbytterige i form af potentielle jobåbninger er møder med beslutningstagerne i virksomheden; dvs. møder med ledelsen/direktøren. Dette understreger betydningen af at afdække, hvilken rolle kontaktpersonen i besøgsvirksomheden indtager. Ambassadørerne bør således være strategiske og dermed fokusere på aftaler med beslutningstagerne i virksomheden. Inddrages dette led ikke i et direkte møde falder sandsynligheden for en jobåbning markant jf. nedenstående tabel. De forskellige mødetyper er her rangordnet i forhold til andelen af jobåbninger, som den enkelte mødetype har affødt.

Tabel 6

Jobåbninger i forhold til mødetype

Mødetype	Antal jobåbninger	Andel
Møde med direktør og medarbejderrepræsentant	29	52%
Møde med lederen/den personaleansvarlige	55	48%
Orienteringsmøde i arbejdstiden	16	39%
Fyraftensmøde	1	33%
Fællesmøde for alle ansatte	0	0%

6.4 Betydningen af præsentationsform

Dialog frem for enetale

I mødet med virksomhederne er det udelukkende brugen af powerpoint/overheads, der skiller sig negativt ud med 25% potentielle jobåbninger mod 43%-49% for:

- Oplæg med præsentation af love og regler (49%)
- Spørgsmål og diskussion (48%)
- Oplæg om projektets formål (47%)
- Oplæg med personlig historie (46%)
- Andet (43%)

Holdningsbearbejdning sker i dialogen

Problemet med powerpoint/overheads er, at de ofte virker hæmmende for dialogen. Denne formidlingsform er typisk meget lidt involverende, hvilket gør modtagerne passive. Projektets hovedformål – holdningsbearbejdning – sker i dialogen og ikke via enetale. Oplæg med en indbygget risiko for "passive modtagere" er således ikke frugtbar i denne optik.

6.5 Betydningen af virksomhedernes tilgang til mødet

Virksomhederne er fortrinsvis interesserede

Virksomhedernes tilgang har ikke været udslagsgivende for jobåbninger

Som det fremgår af tabel 7, er ambassadørerne fortrinsvis blevet mødt af virksomheder, der har været interesseret i projektets formål. 92% oplever således, at virksomhederne viser interesse, mens de resterende 8% fordeler sig på 'lige gyldighed', 'forbeholden', 'fordomsfuldhed' og 'andet'. På den baggrund siger virksomhedernes tilgang til mødet med ambassadørerne ikke noget generelt gyldigt om sandsynligheden for en potentiel jobåbning, da ambassadørernes oplevelse af virksomhedernes tilgang er stort set enslydende.

Tabel 7

Jobåbninger i forhold til virksomhedernes tilgang til mødet

Virksomhedens tilgang til mødet	Jobåbning			Total
	Nej	Måske	Ja	
Fordomsfuld	1 25%	0 0%	3 75%	4 100%
Forbeholden	6 60%	0 0%	4 40%	10 100%
Lige gyldig	4 57%	2 29%	1 14%	7 100%
Interesseret	100 52%	30 16%	61 32%	191 100%
Andet	1 50%	1 50%	0 0%	2 100%
Total	109	33	65	207

Virksomhedernes tilgang er ikke nødvendigvis en barriere

Analysen viser, at ambassadører, der er blevet mødt af fordomsfulde virksomheder – dette er sket fire gange jf. tabel 7 – har konstateret den største andel af potentielle jobåbninger (75%). Blandt 48% af de virksomheder, der var interesserede, registreredes en potentiel jobåbning mod 43% for de virksomheder, der var 'lige gyldige' og 40% for virksomheder, som var 'forbeholdne'.

6.6 Betydningen af virksomhedernes kendskab til regler og muligheder

Indeks for virksomhedernes kendskab til regler og muligheder

For at beskrive virksomhedernes kendskab til regler og muligheder, er der konstrueret et samlet mål på baggrund af virksomhedernes kendskab til følgende:

- Fleksjob
- §56 (sygefravær)
- Hjælpemidler, arbejdspladsindretning m.v.
- Job med løntilskud for førtidspensionister
- Mentorordningen
- Personlig assistance til personer med handicap i erhverv
- AF's Handicapkonsulent
- Isbryderordningen

Sandsynligheden for jobåbning stiger ved begrænset kendskab til regler

Analysen viser, at jo lavere gennemsnitligt kendskab virksomhederne har i udgangspunktet til ovenstående regler og muligheder, desto større er sandsynligheden for en potentiel jobåbning¹¹. Ambassadørerne registrerer således flere jobåbninger blandt virksomheder, der før mødet med ambassadøren havde et begrænset kendskab til eksisterende regler og muligheder for ansættelse af personer med handicap eller borgere med funktionsevnenedsættelse.

Dette er forventeligt, da manglende viden om muligheder og ordninger for ansættelse af personer med handicap alt andet lige vil medføre en ringere udnyttelse af arbejdskraftreserven. Modsat vil virksomheder, der kender til disse muligheder typisk også benytte sig af dem, såfremt de møder virksomhedens behov.

Resultatet viser dermed, at får virksomhederne viden om omtalte regler og muligheder, så øges sandsynligheden for, at virksomheden viser sig villig til at ansatte personer med handicap. Information bidrager således til en mere effektiv udnyttelse af arbejdskraftreserven.

¹¹ Sammenhængen er signifikant på et 95%-konfidensinterval med en gammaværdi på -,176. Jobåbning er kodet til 3, mens ingen jobåbning er kodet til 1. Den negative sammenhæng indikerer således, at jobåbninger typisk registreres ved mødet med virksomheder, der har et begrænset kendskab til eksisterende regler og muligheder for ansættelse af personer med handicap.

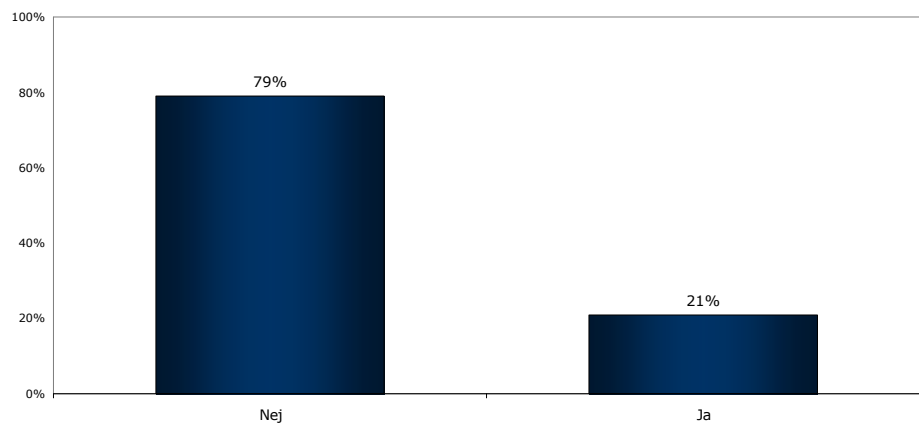
6.7 Er jobåbningerne blevet realiseret?

Ud af i alt 99 potentielle jobåbninger har det været muligt at gennemføre et telefoninterview med 48 af virksomhederne tre måneder efter besøget, hvilket er lig med en svarprocent på 48¹².

Figur 15 fremstiller andelen af potentielle jobåbninger, der efterfølgende er blevet realiseret.

Figur 15

Har I efterfølgende ansat en medarbejder med funktionsevnededsættelse eller handicap?



N = 48

21% af de potentielle jobåbninger er realiseret

Jf. figur 15 har 21% - svarende til 10 virksomheder - efterfølgende ansat en medarbejder med funktionsevnededsættelse eller handicap. 79% har endnu ikke ansat en medarbejder med funktionsevnededsættelse eller handicap.

Tabel 8

Ansættelse af en medarbejder med handicap kontrolleret for kontakt af en jobkonsulent

Har I ansat en medarbejder med funktionsevnededsættelse eller handicap?	Er I efterfølgende blevet kontaktet af en jobkonsulent?		
	Ja	Nej	Total
Ja	2 20%	8 80%	10 100%
Nej	7 18%	31 82%	38 100%
Total	9 19%	39 81%	48 100%

¹² Der er gennemført 3-4 opkaldsforsøg pr. virksomhed.

Opfølgning fra en jobkonsulent har ikke vist sig som udslagsgivende

Tabel 8 viser, at ansættelsen af en medarbejder med handicap eller funktionsevnenedsættelse ikke har været afhængig af opfølgning fra en jobkonsulent. 20% af de virksomheder, der har effektueret jobåbningen, er blevet kontaktet af en jobkonsulent, mens 80% har ansat en handicappet til trods for manglende opfølgning fra en jobkonsulent. Billedet er det samme når man ser på de virksomheder, der ikke har ansat en handicappet til trods for en potentiel jobåbning. Her er 18% blevet kontaktet af en jobkonsulent, mens 82% ikke er blevet kontaktet¹³.

Imødekommes virksomhedernes behov?

Resultatet er en indikation af, at der fremover bør sættes fokus på den form, som opfølgningen har, og hvorvidt henvendelsen imødekommer virksomhedernes behov og forventninger.

Tabel 9**Ansættelse af en medarbejder med handicap kontrolleret for jobåbningens karakter**

Har I ansat en medarbejder med funktionsevnenedsættelse eller handicap?	Jobåbning		
	Måske	Ja	Total
Ja	3 30%	7 70%	10 100%
Nej	17 45%	21 55%	38 100%
Total	20 42%	28 58%	48 100%

For de 10 virksomheder, der efterfølgende har ansat en medarbejder med funktionsevnenedsættelse eller handicap gælder det, at 30% af disse svarede 'måske' til spørgsmålet om en jobåbning, mens de resterende 70% svarede 'ja' på dette spørgsmål (jf. tabel 9).

Blandt de 38 virksomheder, der *ikke* har ansat en medarbejder med funktionsevnenedsættelse eller handicap, har 55% svaret 'ja' til en jobåbning, mens 45% svarede 'måske'.

Karakteren af jobåbningen

Ser man således på karakteren af jobåbningen, er der en tendens til, at virksomheder, der har sagt 'ja' frem for 'måske' til spørgsmålet om en jobåbning, i højere grad har ansat en medarbejder med funktionsevnenedsættelse eller handicap efter besøget.

¹³ Sammenhængen er insignifikant på et 95%-konfidensinterval. Forskellen mellem opfølgning/ikke-opfølgning er således ikke markant.

6.8 Faktaboks

- Ambassadørerne har afdækket 99 potentielle jobåbninger ud af i alt 219 besøg
- Der er konstateret flest jobåbninger indenfor liberale erhverv
- Virksomhedens størrelse har ingen betydning for andelen af jobåbninger
- Fokus på møder med beslutningstagerne i virksomheden (direktør/personaleansvarlige) medfører en øget sandsynlighed for afdækning af jobåbninger
- Dialog frem for enetale - holdningsbearbejdning sker i dialogen med virksomheden
- Virksomhedens tilgang har ikke været udslagsgivende for jobåbninger
- Jo lavere kendskab virksomhederne havde til regler og muligheder ved ansættelse af personer med handicap før besøget, desto større er sandsynligheden for en potentiel jobåbning. Information bidrager således til en mere effektiv udnyttelse af arbejdskraftreserven.
- 10 virksomheder har efterfølgende ansat en medarbejder med funktionsevnenedsættelse eller handicap
- Opfølgning fra en jobkonsulent har *ikke* vist sig som udslagsgivende for realiseringen af en potentiel jobåbning. Karakteren af jobkonsulenternes opfølgning bør undersøges; imødekommer den eksempelvis virksomhedernes behov og forventninger?
- Virksomheder, der har sagt 'ja' frem for 'måske' til spørgsmålet om en jobåbning, har i højere grad ansat en medarbejder med funktionsevnenedsættelse eller handicap efter besøget.