



# HOLDNINGER TIL HANDICAP 2020

– En undersøgelse af befolkningens holdninger til personer  
med handicap i samfundet og på arbejdsmarkedet





## **Kolofon**

Udgiver: Tilioq og Ilisimatusarfik 2020

Grafisk Design: irisager.gl

Korrektur: Anne Meinert

Fagligt Kommenteret: Thomas Bredgaard,  
professor (Ph.d.) på Institut for Politik og Samfund  
på Aalborg Universitet

ISBN Nummer:

EAN 9788797091531

Rapporten er udarbejdet af:

Steven Arnfjord (Ilisimatusarfik),  
Anna Ida Hallgaard Jonsson og Drude Daverkosen (Tilioq)

## FORORD

Handicaptalsmandsinstitutionen er pålagt at følge Inatsisartutlov nr. 1 af 29. maj 2017 om Handicaptalsmand. Én af de opgaver, som har ligget mig på sinde, siden jeg startede som Handicaptalsmand, er at øge bevidstheden i samfundet om personer med handicap, deres vilkår og at bekæmpe stereotyper, tabuer, fordomme samt skadelig praksis i forhold til personer med handicap. En anden vigtig opgave, jeg har haft fokus på, er at indsamle, udvikle og formidle viden om vilkår for personer med handicap.

Da jeg den 1. november 2017 startede som Grønlands første Handicaptalsmand, bemærkede jeg hurtigt, at det var enormt vanskeligt – eller rettere sagt umuligt – at finde systematisk data og viden om forholdene for personer med handicap herhjemme. Der findes rapporter og evalueringer om, hvordan udlægningen af handicapområdet fra Selvstyret til kommunerne er implementeret samt den økonomiske betydning heraf. Men der er intet om, hvordan vi i samfundet ser hinanden – med eller uden et handicap.

Sårbare grupper i Grønland Kalaallit Røde Kors' Sårbarhedsanalyse 2017-18 vakte interessen for at få belyst, hvilke holdninger der er i samfundet til personer med handicap. Heldigvis var Steven Arnfjord fra Ilisimatusarfik villig til at indgå et samarbejde med os om at få lavet en lignende undersøgelse på handicapområdet. Tak til professor Thomas Bredgaard fra Aalborg Universitet for sine faglige kommentarer til rapporten.

Mit håb er, at denne undersøgelse kan bruges som et instrument til at belyse og bearbejde eventuelle negative holdninger om personer med handicap. Undersøgelsen er et redskab, der kan være med til at fremme et mere inkluderende samfund med plads til alle indbyggere.

Tak til alle de respondenter og interviewpersoner, der deltog i undersøgelsen og gav deres tid til at forbedre forholdene for personer med handicap.

Nu ved vi, hvor vi skal tage fat.

God læselyst.



Sisimiut den 6/11/2020

# INDHOLD

## 5 UNDERSØGELSENS HOVEDRESULTATER

## 6 BAGGRUNDEN FOR UNDERSØGELSEN – EN OVERSET MINORITET

## 7 DEN FØRSTE UNDERSØGELSE AF SIN SLAGS

- 7 Den landsdækkende holdningsundersøgelse
- 8 Kvalitativt studie af arbejdsmarkedet

## 9 DEN LANDSDÆKKENDE HOLDNINGSUNDERSØGELSE

- 9 Repræsentativitet i undersøgelsen
- 11 Selvrapporteret handicap
- 12 De nære, de sociale og de indflydelsesrige relationer
  - 13 *De sociale relationer*
  - 16 *De nære relationer*
  - 18 *De indflydelsesrige relationer*
- 21 Kort opsamling på den landsdækkende holdningsundersøgelse

## 22 HOLDNINGER PÅ ARBEJDSMARKEDET

- 22 Adgang til uddannelse og arbejdsmarkedet for personer med handicap
- 23 Evnen til at arbejde og tage en uddannelse
- 26 Ansættelser af personer med handicap
  - 26 *Virksomhedspolitik – mangfoldighed frem for inklusion*
  - 28 *Lige adgang til arbejdsmarkedet for personer med handicap – initiativer og politikker*
  - 29 *Fleksibilitet og sag-til-sag løsninger*
  - 32 *Forhåbninger til arbejdsmarkedet*

## 33 OPSAMLING

## 35 ANBEFALINGER

## 36 ANVENDT LITTERATUR

## Undersøgelsens hovedresultater

Tilioq har i samarbejde med Ilisimatusarfik igennem denne undersøgelse afdækket faglitteraturen omkring handicap, foretaget en landsdækkende repræsentativ holdningsundersøgelse og foretaget et studie af arbejdsmarkedets indstilling til ansatte med et handicap.

I Grønland har vi fordomme overfor personer med handicap. På det område adskiller vi os ikke fra de fleste af de lande, som vi sammenligner os med. Fordomme er domme, vi nedfælder over personer, som vi ikke kender, men på baggrund af, hvad vi tror om dem. Dette var én af hovedårsagerne til, at FN's handicapkonvention påpeger, at personer med handicap er personer med de samme rettigheder som alle andre.

Holdningsundersøgelsen viser, at der i befolkningen ikke er det samme niveau af fordomme for alle typer af handicaps. Det fremgår af undersøgelsen, at befolkningen generelt er mere positivt indstillet overfor personer, som har et fysisk handicap. Det kan hænge sammen med, at vi kan se handicappet, f.eks. i form af fysiske hjælpemidler såsom kørestolen, hørerapparatet eller blindestokken. Det psykiske handicap er befolkningen mere negativt indstillet overfor. I undersøgelsen svarer de adspurgte mere negativt på spørgsmål om forskellige relationer til personer med et psykisk handicap.

I studiet af arbejdsmarkedet fremgår det, at ganske få virksomheder har en tydelig personale- og rekrutteringspolitik omkring ansatte med et handicap. Oven i dette har personer med handicap generelt lavere uddannelsesniveau og arbejdsmarkedstillknytning. Ydermere forekommer der tydelige forbehold i befolkningen om, hvad personer med handicap kan og ikke kan i forbindelse med at tage en uddannelse og indgå på arbejdsmarkedet. Dette skaber barrierer, som skal nedbrydes for at skabe mere fleksibilitet på arbejdsmarkedet.

Virksomhederne fortalte åbent om, at de bestræbte sig på at være rummelige og mangfoldige overfor alle typer ansatte. Der kan dog gøres yderligere tiltag for at styrke signalerne, om at arbejdssøgende med et handicap er inviteret til at respondere på jobopslag. Så godt som ingen stillingsannoncer opfordrer direkte mennesker med et handicap til at søge stillingen.

Resultaterne af denne undersøgelse har særligt relevans for Tilioqs fremtidige arbejde, men det er samtidig forskning, som er den første af sin slags. Der vil derfor være behov for fremtidige opfølgninger, så man kan monitorere den populære indstilling til personer med handicaps.

## Baggrunden for undersøgelsen – en overset minoritet

Personer med handicap er en overset minoritet i Grønland. Det er en problematik, som deles med borgere med handicap rundt om i verden. Synliggørelse af rettighederne for personer med handicap var én af hovedårsagerne til at lave handicapkonventionen i 2006 (Barton, 1992; De Forenede Nationer, 2008; Hahn, 1988). Gennem årene er personer med forskellige typer af handicap blevet sendt fra Grønland til Danmark for at få den rette støtte og hjælp, da det grønlandske sundheds- og socialsystem ikke kunne imødekomme de specifikke behov, som gruppen havde (Knigge & Grønbæk Jensen, 2008). Det har i de seneste årtier ændret sig til, at flere personer med handicap har mulighed for at blive i eget land.<sup>1</sup> Disse historiske forhold betyder, at det at se personer med handicap i bybilledet er et relativt nyt syn i det grønlandske samfund. Handicap er indenfor de senere årtier i langt højere grad blevet noget, befolkning har skullet forholde sig til, både i gadebilledet, i skolen, på arbejdet og i fritiden. Således er både samtalen om, hvordan vi i Grønland nu forholder os til personer med handicap og holdningsdannelsen over for denne minoritet helt ny. Den er vigtig, da holdninger til personer med handicap kan påvirke denne minoritets adgang til deltagelse i samfundet – herunder uddannelse, arbejdsmarkedet og kulturlivet.

Handicap er en bred kategori med mange forskellige udtryk. Det kan derfor også formodes, at der er forskellige holdninger til forskellige typer af handicap. Mange tænker i første omgang på synlige handicaps: f.eks. kørestolsbrugere eller svagtsende. Inden for gruppen af personer, som enten har et medfødt eller erhvervet handicap, er gruppen af personer med et psykisk handicap mere overset. Det usynlige handicap kan karakteriseres som en minoritet i minoriteten.

Formålet med denne undersøgelse er at give et indblik i befolkningens holdninger til personer med handicap. Som den første af sin art skal undersøgelsen danne baggrund for løbende landsdækkende evalueringer af holdninger på handicapområdet.

Handicaptalsmandsinstitutionen Tilioq har en formodning om, at der kan være forskel på, hvad befolkningen tror, personer med handicap kan i forhold til personer, som ikke har et handicap, for eksempel i forhold til at tage en uddannelse og indgå på arbejdsmarkedet. Dette har indtil nu været bekræftet i analysen af borgerhenvendelser til Tilioq fra 2020 (Tilioq, 2020a). I Tilioqs rejserapport fra Kujalleq Kommune i 2019 er dette ligeledes et gennemgående tema (Tilioq, 2019). Derudover viser en sårbarhedsanalyse udgivet af Kalaallit Røde Kors i 2018, at der er en tendens i samfundet til, at befolkningen mener, at det er ens egen skyld, hvis man er socialt udsat (Greenlandic Red Cross, 2018). Personer med handicap har større risiko for at være socialt udsatte, da forskellige barrierer i samfundet kan medvirke til, at de ikke har samme adgang til f.eks. uddannelse eller arbejdsmarkedet som alle andre (De Forenede Nationer, 2008). Resultaterne fra Kalaallit Røde Kors' sårbarhedsanalyse – hvor et repræsentativt udsnit af befolkningen mente, at man overvejende selv er skyld i at havne i en udsat situation – kunne indikere, at det også er den enkelte, som må håndtere udfordringerne ved at leve med et handicap.

<sup>1</sup> Ifølge en rapport fra Nalakkersuisut fra 2016 om status på handicapområdet var der 103 borgere, der efter daværende lovgivning var registreret med vidtgående handicap og visiteret uden for Grønland – alle til Danmark (Naalakkersuisut, 2016).

Grønland har ved ratificering af FN's Konvention om Rettigheder for Personer med Handicap forpligtiget sig til, at personer med handicap skal inkluderes i alle områder af samfundet, arbejdsmarkedet, uddannelsesområdet, fritids- og kulturlivet m.m. For at styrke opmærksomheden omkring vilkårene for personer med handicap er der behov for grundlæggende viden om befolkningens holdninger til denne gruppe. For at der kan ske en reel inklusion, så skal holdninger og fordomme belyses – samtidig med at den generelle bevidsthed omkring vilkårene for personer med handicap styrkes. Denne viden skal overordnet set afdække, på hvilke områder der er kendskab og /eller, hvor der er mangel på kendskab. Denne undersøgelse er derfor et vigtigt instrument i forhold til at afdække den brede befolknings holdninger til personer med handicap.

## Den første undersøgelse af sin slags

Undersøgelsen er udarbejdet af Tilioq i samarbejde med Ilisimatusarfik. Resultatet er den første landsdækkende befolkningsundersøgelse af holdninger til personer med fysiske og psykiske handicap. Undersøgelsen er blevet til på baggrund af Tilioqs forpligtigelse til at producere viden om personer med handicap og deres vilkår. Undersøgelsens formål om at afdække holdninger til personer med handicap er undersøgt i flere dele. Afsættet skete i et kort litteraturstudie, hvor viden om handicap i Grønland blev afdækket. Litteraturstudiet var hurtigt overstået, da der er skrevet ganske lidt officielt og forskningsmæssigt om vilkårene for personer med handicap. Hovedvægten af undersøgelsen ligger derfor på en landsdækkende holdningsundersøgelse samt en kvalitativ undersøgelse af arbejdsmarkedets holdninger til ansatte med handicap.

Denne rapport bygger på et relationelt handicapbegreb, som også danner grundlag for FN's handicapdefinition, som benyttes i *FN's konvention om rettigheder for personer med handicap*. Det relationelle handicapbegreb forstår handicap som et sammenspil mellem en person med funktionsnedsættelse (individet) og samfundet (omgivelserne). Således er handicap en følgevirkning af individets objektive konstaterbare funktionsnedsættelse og omgivelsernes manglende indretning til at imødekomme individets behov (Amilon et al., 2017). Dette er operationaliseret således, at spørgsmålene i både den kvantitative og den kvalitative del af undersøgelsen er formuleret, så der spørges ind til holdninger til personer med et fysisk eller et psykisk handicap – og ikke f.eks. fysisk eller psykisk handicappede. Den første formulering angiver, i modsætning til formulering nummer to, at individet ikke er sit handicap, men lever med det.

### Den landsdækkende holdningsundersøgelse

Den landsdækkende holdningsundersøgelse giver et indtryk af befolkningens holdninger til personer med handicap. Afsættet er sket i lignende studier af befolkningens holdninger til handicap i England og Danmark (Aiden & McCarthy, 2014; Ankestyrelsen og Det Centrale Handicapråd, 2015; Staniland et al., 2011). Holdningsundersøgelsen tager udgangspunkt i en række spørgsmål om generelle holdninger og fordomme med spørgsmål til områder som arbejds-, uddannelses-, fritids- og kulturlivet. Selve dataindsamlingen blev foretaget af HS Analyse i Nuuk. Analysebureauet fik til opgave at indsamle ca. 1.000 besvarelser i en landsdækkende undersøgelse, hvor grønlandske telefonnumre trækkes fra TELE Greenlands database – telefonnumrene inkluderer både faste abonnementer og taletidskort. Muligheden for at inkludere numre fra taletidskort styrker undersøgelsens repræsentativitet, da vi herigennem nåede ud til grupper i samfundet, som ikke har et fast abonnement og ofte er underrepræsenteret i spørgeskemaundersøgelser.

Vi har i denne undersøgelse efter nøje overvejelser foretaget en opdeling i to overordnede former for handicap: De fysiske og de psykiske. Dermed har vi valgt en mindre detaljeret opdeling end den i nyere forskning i fire mere gængse opdelinger i fysiske, sensoriske, psykiske og kognitive handicap. Det er blevet vurderet, at vi ville have vanskeligt ved at stille detaljerede spørgsmål til alle fire overordnede typer af handicap, som læner sig op ad den officielle definition af handicap i FN's handicapkonvention fra 2006 (De Forenede Nationer, 2008). Ved at anvende de to overordnede kategorier bestræbte vi os på, at interviewer og de adspurgte ikke ville blive for "trætte" under telefoninterviewet for dermed at få et mere pålideligt datasæt. Vi formoder, at det har været et rigtigt valg, da undersøgelsens resultater viser en stor "ved ikke-kategori". Et højt niveau af "ved ikke" hænger, ifølge HS Analyse, sammen med, at der er stillet mange generelle spørgsmål om f.eks. psykisk handicap, uden at der specifikt har været spurgt til: "Hvad er din holdning til at dyrke sport med en person med ADHD?" De adspurgte har derfor selv skullet danne sig et indtryk af, hvad et psykisk handicap var. Dertil kommer muligheden for, at folk har svaret "ved ikke" i stedet for at svare negativt på et udsagn, fordi de adspurgte måske fandt det pinligt at svare: "Nej, jeg vil slet ikke have en klassekammerat med et psykisk handicap." Flere konkrete spørgsmål kunne have givet mere præcise svar i denne sammenhæng. Den store andel af "ved ikke"-svar kan yderligere antages at være påvirket af, at befolkningen har et ret begrænset kendskab til handi-



cap som tema. Hvis man f.eks. laver en kort søgning på vores nationale medier, KNR, Sermitsiaq og Atuagagdliutit, så er der inden for de seneste 10 år ganske få artikler, som handler om personer med handicap – før Tilioq blev grundlagt i 2017.

Holdningsundersøgelsen er den første af sin art, og det er hensigten, at den skal gentages med nogle års mellemrum for over en årrække at kunne følge, om der sker en ændring i befolkningens holdninger til personer med handicap. De opfølgende undersøgelser giver Tilioq mulighed for målrettet at kunne tilpasse og evaluere kampagner, der skal uddybe kendskabet til personer med handicap og deres vilkår samt styrke befolkningens kendskab til gruppen.

## Kvalitativt studie af arbejdsmarkedet

I undersøgelsen har der været et særligt fokus på personers adgang til arbejdsmarkedet. For den voksne del af befolkningen er det at have et arbejde en helt central del af tilværelsen – og grundlæggende en kilde til social kontakt, dannelse og vedligeholdelse af sociale relationer. Arbejdsmarkedet er således et af de centrale områder i samfundet, som kan fungere som et inklusionsmiljø for personer med handicap – eller et sted, hvor man reintegreres i samfundet efter et erhvervet handicap. Vi har derfor i undersøgelsens kvantitative del spurgt ind til befolkningens holdninger til personer med handicap på arbejdsmarkedet. Her har vi f.eks. spurgt om holdninger til kollegaer med forskellige typer af handicap og til holdninger om at have en leder med handicap. Endvidere har vi været interesseret i arbejdsmarkedets holdninger og tilpasning til personer med handicap. Dette er blevet undersøgt igennem tolv kvalitative interviews med HR-chefer eller HR-ansvarlige fra landets største arbejdspladser. Blandt interviewpersonerne er der repræsentanter fra private virksomheder og offentlige organisationer og institutioner. Endeligt har vi analyseret jobannoncer på arbejdsmarkedet. At blande eller mixe undersøgelsesmetoder giver rapportens anden del om arbejdsmarkedets holdninger til personer med handicap en bredde igennem holdningsundersøgelsen samt en dybde i de kvalitative virksomhedsinterviews.

Vi har yderligere været interesseret i tiltag fra arbejdsgivers side for at skabe et mere inkluderende arbejdsmarked for personer med handicap. Derfor har vi undersøgt, om arbejdsgiverne opfordrer til, at personer med handicap søger stillinger i jobannoncer. Det er her vores antagelse, at personer med handicap i højere grad vil søge en relevant stilling, hvis en sådan opfordring indgår i stillingsopslaget. Vi har over sommeren i 2020 systematisk gennemgået alle jobannoncer på Sermitsiaq.ag og Suli.gl og undersøgt hvilke stillingsopslag, der opfordrer personer med handicap til at søge stillingen. Jobannoncer, der er slået op på begge ovennævnte websteder er kun registreret én gang.

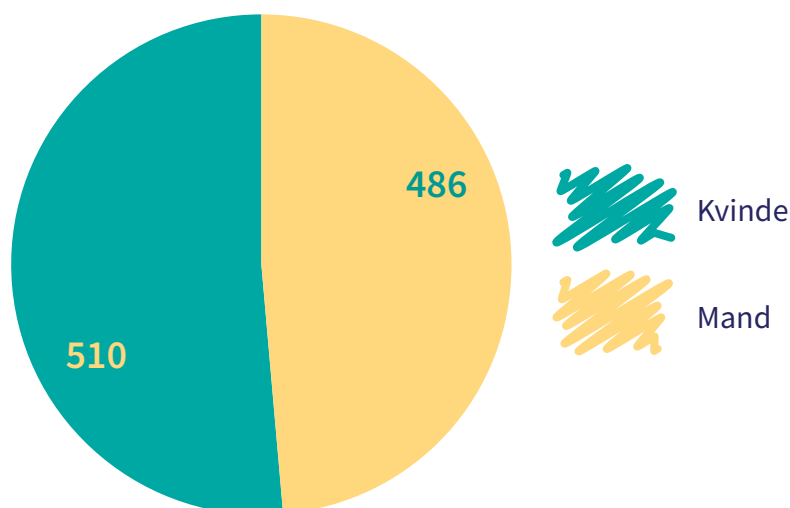
# Den landsdækkende holdningsundersøgelse

Den landsdækkende holdningsundersøgelse er udformet som et survey udført af analysebureauet HS Analyse. Via telefoninterviews er en stikprøve af befolkningen blevet spurgt til deres holdninger til personer med handicap. Spørgsmålene er stillet i form af en struktureret spørgeguide, og alle respondenter er blevet stillet de samme spørgsmål og har fået de samme svarmuligheder. I størstedelen af spørgsmålene er der konsekvent blevet gentaget spørgsmål om psykiske og fysiske handicap. Den følgende analyse vil overordnet behandle besvarelserne af disse holdningsspørgsmål. Det vil sige, hvordan folk har det med at sidde ved siden af personer med handicap i det offentlige rum, hvordan de har det med at have personer med handicap som naboer, kollegaer, klassekammerater, nære familiemedlemmer eller lignende. Det er væsentligt at bemærke, at der er forskel på en holdning og en handling. I undersøgelsens besvarelser kan der f.eks. være svar, hvor man svarer mere politisk korrekt. Hermed opstår muligheden for, at mere negative svar nedtones eller at man svarer mere positivt og dermed mere socialt acceptabelt i stedet for negativt. Analysen forholder sig til de generelle besvarelser, hvis der ikke er store udsving i form af meninger, som kan være delte mellem kønnene, aldersgrupperne eller mellem erhvervsgrupper, by/bygd eller lignende.

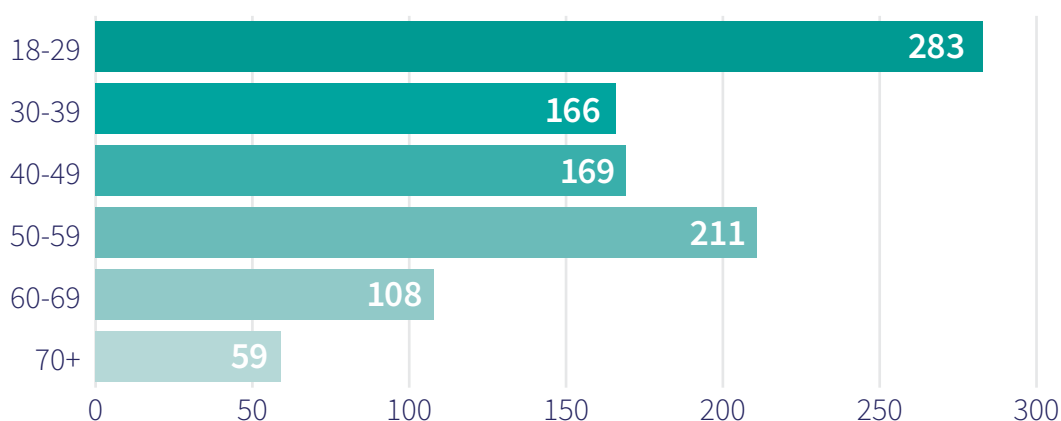
## Repræsentativitet i undersøgelsen

Det samlede antal besvarelser er 996 og dækker over et bredt udsnit af landets befolkning. Der er med andre ord interviewet ca. 1.000 mennesker fordelt på hele landet, køn, aldersgrupper, beskæftigelse og uddannelse. Nedenfor vises et kort udsnit i absolutte tal af, hvordan besvarelserne fordeler sig. I rapportens øvrige figurer præsenteres datasættet i procenttal. Baggrundsdata fordeles således:

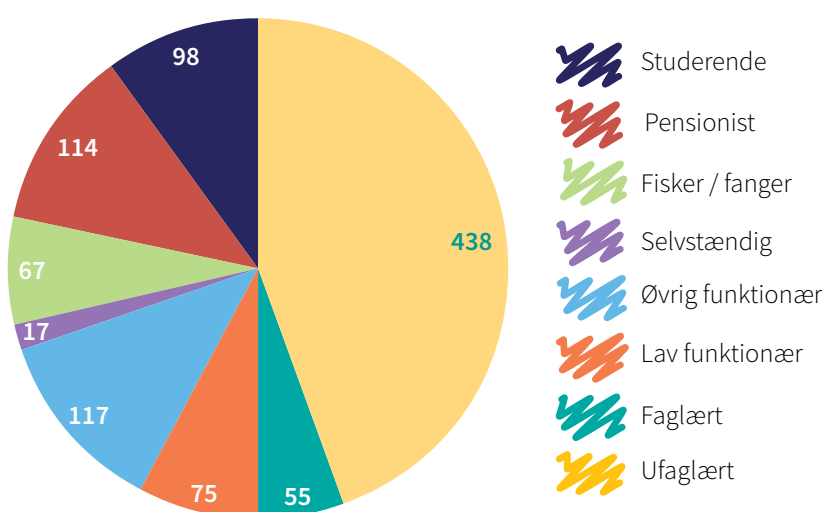
**Figur 1: Respondenter fordelt på køn**



**Figur 2: Respondenter fordelt på alder**



**Figur 3: Respondenter fordelt på Erhverv**



Mænd udgør en lidt større andel af den voksne befolkning end kvinder (Grønlands Statistik, 2020c), hvorimod vi – som det fremgår af figur 1 – i holdningsundersøgelsen ser en lille overrepræsentation af kvinder. Denne forholdsvis lille afvigelse i fordelingen af kønnene anses dog ikke for væsentlig i denne analyse, da der generelt ikke ses store forskelle i mænd og kvinders svar i holdningsundersøgelsen. Figur 2 viser aldersfordelingen blandt de, der har svaret. Aldersfordelingen i undersøgelsen svarer generelt til aldersfordelingen i den voksne befolkning (Grønlands Statistik, 2020b, 2020a). Der er dog en lille afvigelse (ca. 4 pct. point) mellem andelen af den voksne befolkning, der er under 30 år (24%) og andelen af besvarelser i denne aldersgruppe (28%). Denne gruppe er ofte underrepræsenteret i denne type undersøgelser, og denne undersøgelses overrepræsentation er således usædvanlig. De unge svarer overvejende lidt mere positivt end gennemsnittet på holdningsspørgsmålene – dette gælder i særdeleshed for spørgsmålene om holdninger til personer med psykisk handicap. Den lille overrepræsentation af unge respondenter kan således betyde, at undersøgelsens resultater viser en lidt mere positiv holdning til personer med handicap og i særdeleshed med psykisk handicap, end hvad der reelt findes i befolkningen.

I figur 3 er besvarelserne fordelt efter erhverv. I gruppen af ”ufaglærte” indgår alle besvarelser, der ikke har en egentlig faglært uddannelse, selv om de har kurser eller en kortere uddannelse. Gruppen af selvstændige er så lille – 17 af besvarelserne – at de ikke er medtaget i rapportens analyser. De faglærte er folk i beskæftigelse, som har en erhvervsuddannelse (f.eks. indenfor håndværksbranchen). Lav funktionærkategorien er ansatte,

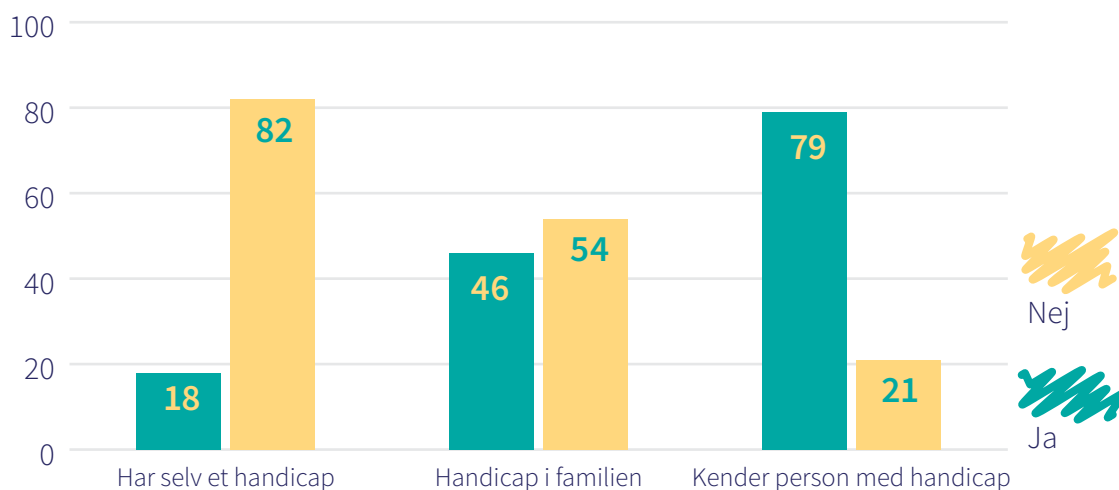
som har uddannelser under universitetsniveau (brancheskoler og erhvervsskoler i form handelseksaminer eller lignende). Øvrige funktionærer er folk med uddannelse på universitetsniveau (bachelorgrad og opefter).

## Selvrapporteret handicap

Vi har endvidere spurgt ind til, om interviewpersonen selv har et handicap og/eller kender personer med handicap. Når vi spurgte: *"Har du selv et handicap?"*, så svarer 18% af de adspurgte respondenter ja. Således rapporterer næsten hver femte adspurgte, at de lever med et handicap, jf. figur 4. Der er ikke spurgt ind til typen af funktionsnedsættelse, hvorfor vi ikke kan vide karakteren af handicappet eller på hvilken baggrund respondenterne har vurderet deres handicap. Således bygger denne rapport på et selv vurderet handicapbegreb, som udelukkende består af de adspurgtes egen vurdering af, hvorvidt de har et handicap. Der findes ingen registeroplysninger om, hvor mange personer der lever med et handicap – og det er derfor ikke muligt at vurdere, om denne andel stemmer overens med det faktiske antal af personer med handicap herhjemme. Tallet lægger sig dog tæt op ad Verdenssundhedsorganisationens (WHO) estimat, at 15% af verdensbefolkningen lever med et handicap (World Health Organization, 2015).

Undersøgelsen er lavet som en befolkningsundersøgelse, der ikke har haft specifikke tiltag til at få besvarelser fra personer med handicap. Det kan derfor antages, at personer med svære kognitive og psykiske funktionsnedsættelser, personer med handicap, der bor på døgninstitutioner og personer med handicap uden bolig, er underrepræsenteret (Amilon et al., 2017). Konsekvensen af denne underrepræsentation af nogle af de mest udsatte handicapgrupper er, at flere af de undersøgte sammenhænge er stærkere sammenlignet med resten af befolkningen, end de fremgår af resultaterne af denne rapport. En norsk undersøgelse fra 2007 om personer med handicap-livsvilkår viser blandt andet, at personer med kognitiv funktionsnedsættelse har det laveste uddannelsesniveau blandt personer med handicap i Norge (Molden et al., 2009).

**Figur 4: Deltagernes relation til det at have et handicap**

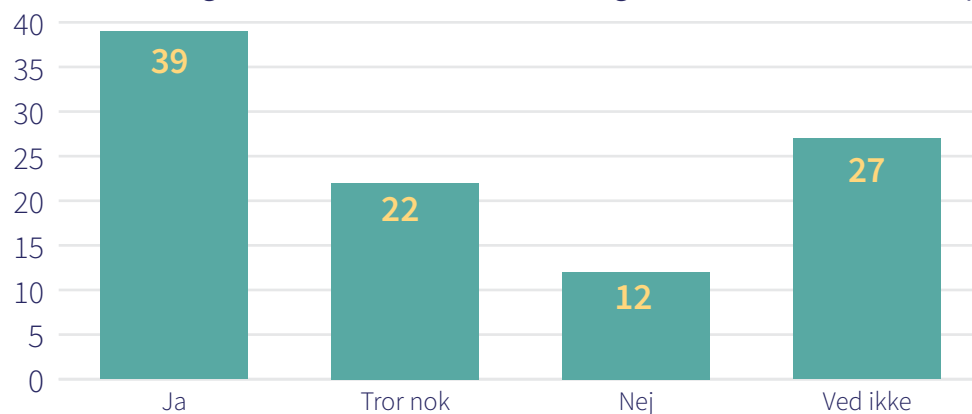


Figur 4 viser ligeledes, at lidt under halvdelen af de adspurgte mener, at de er i familie med en person med handicap – og næsten fire ud af fem adspurgte mener, at de kender en person med handicap. Således kan det antages, at størstedelen af de adspurgte på den ene eller anden måde har kendskab og erfaring med at omgås personer med handicap – og at de er bevidste herom. Når de adspurgte i undersøgelsen bliver spurgt om deres holdninger til personer med handicap, må det ligeledes antages, at de ofte svarer på baggrund af erfaring og ikke ud fra, hvad de forestiller sig særligt i de sociale og de nære relationer.

## De nære, de sociale og de indflydelsesrige relationer

**Figur 5: Fordomme omkring personer med handicap**

Tror du at folk generelt har fordomme omkring mennesker med handicaps?



Den landsdækkende befolkningsundersøgelse viser, at 39% af befolkningen mener, at andre har fordomme omkring personer med handicap. Hvis vi inddrager ”tror nok”-svaret, er det 61% af befolkningen, som tror, at folk generelt har fordomme omkring personer med handicap – og kun 12% af befolkningen mener, at der ikke findes fordomme, jf. figur 5. Der er altså en bred enighed om, at befolkningen har fordomme omkring personer med handicap. Som nævnt i indledningen har Tilioq ligeledes i flere udgivelser beskrevet, hvordan personer med handicap bliver mødt af fordomme i samfundet (Tilioq, 2019, 2020a). Den følgende analyse vil nuancere, hvordan disse holdninger og fordomme kommer til udtryk, og hvordan sociale relationer og magtpositioner har indflydelse på, hvilke fordomme folk har til personer med handicap.

Resultater fra holdningsundersøgelsen viser et mønster i holdninger til forskellige relationer til personer med handicap. På baggrund af dette har vi inddelt analysen i tre overordnede kategorier: De sociale relationer (sportskammerater, klassekammerater, kollegaer og bekendtskaber fra kulturlivet), de nære relationer (familie og partnere) og de indflydelsesrige relationer (arbejdsgivere og Inatsisartutmedlemmer). På trods af landets størrelse gør de mindre by- og bygdesamfund, at der meget ofte vil være flere sammenfald mellem kategorierne, hvor det kan tænkes, at familiemedlemmer også er kollegaer, og at det nemt kan være den samme gruppe, man møder f.eks. i arbejdslivet, uddannelsessystemet og privatlivet både i de mindre og de større byer.

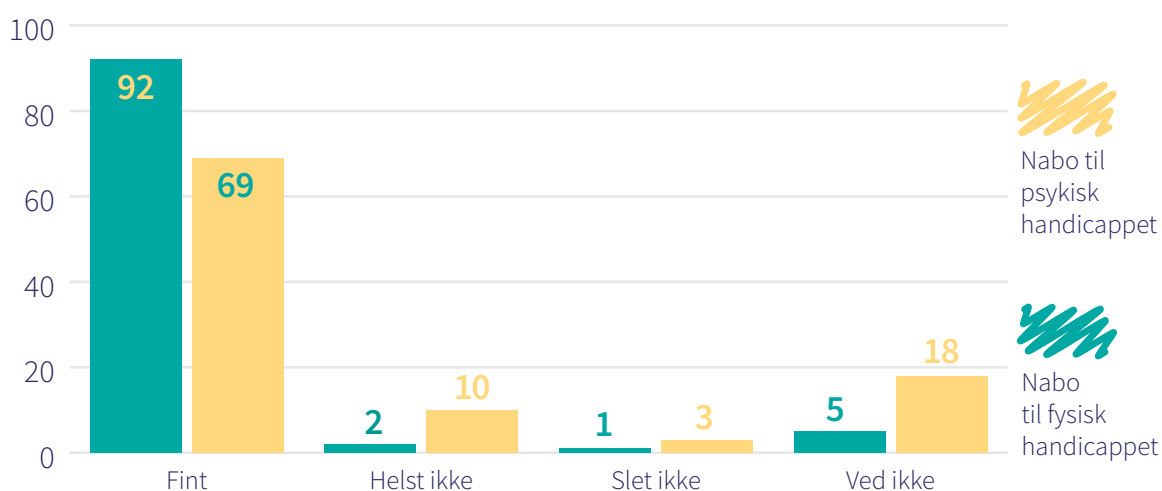
### De sociale relationer

De sociale relationer indebærer klassekammerater, kollegaer, sportskammerater, bekendtskaber fra kulturlivet samt social kontakt i det offentlige rum. Sociale relationer kan forstås som mindre forpligtende end nære relationer med familiemedlemmer, og den adskiller sig også fra de indflydelsesrige relationer i form af f.eks. Inatsisartutmedlemmer – som har en demokratisk tildelt magt til at repræsentere befolkningen og lede landet – eller arbejdsgivere, som har magt i forbindelse med ansættelsesforhold på arbejdsmarkedet.

I det første overordnede spørgsmål, som kan betegnes som den mest distancerede sociale relation, svarer 91% af de adspurgte, at de har det fint med at sidde ved siden af en person med et handicap på en café.

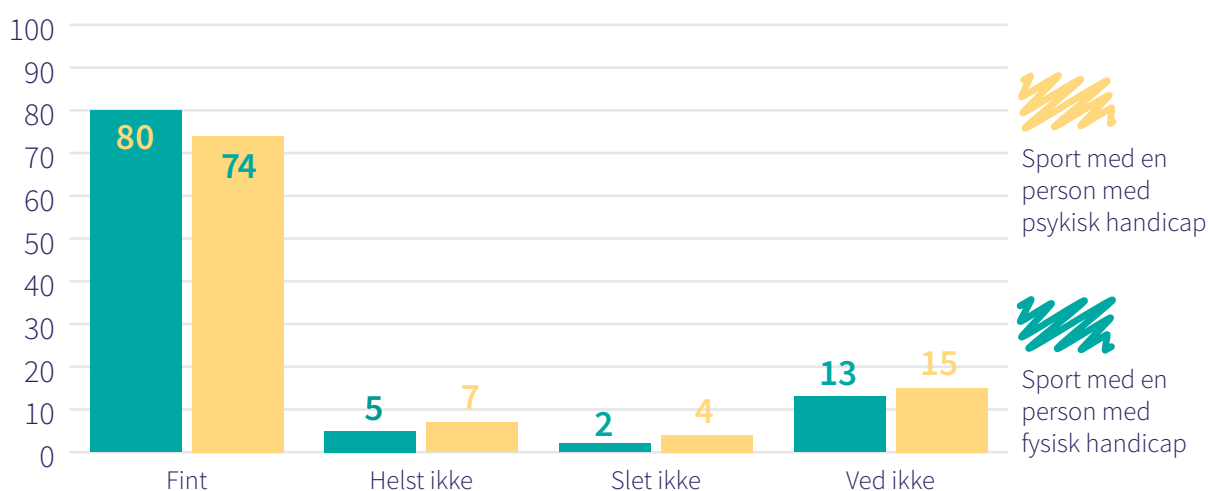
Når den sociale relation rykker et skridt nærmere, og der spørges ind til, hvordan respondenterne vil have det med at have en person med handicap som nabo, viser der sig et mere nuanceret billede. Her er der stadig en meget høj andel af befolkningen (92%), som er positive overfor at have en person med et fysisk handicap som nabo, mens en del færre (69%) er positivt stemt overfor at have en person med et psykisk handicap som nabo. Her er der også 18% af respondenterne, som svarer ”ved ikke” – hvor der til sammenligning kun er 5% af respondenterne, som svarer ”ved ikke”, når spørgsmålet omhandler en person med fysisk handicap, jf. figur 6.

**Figur 6: Holdninger til nabo med et handicap**



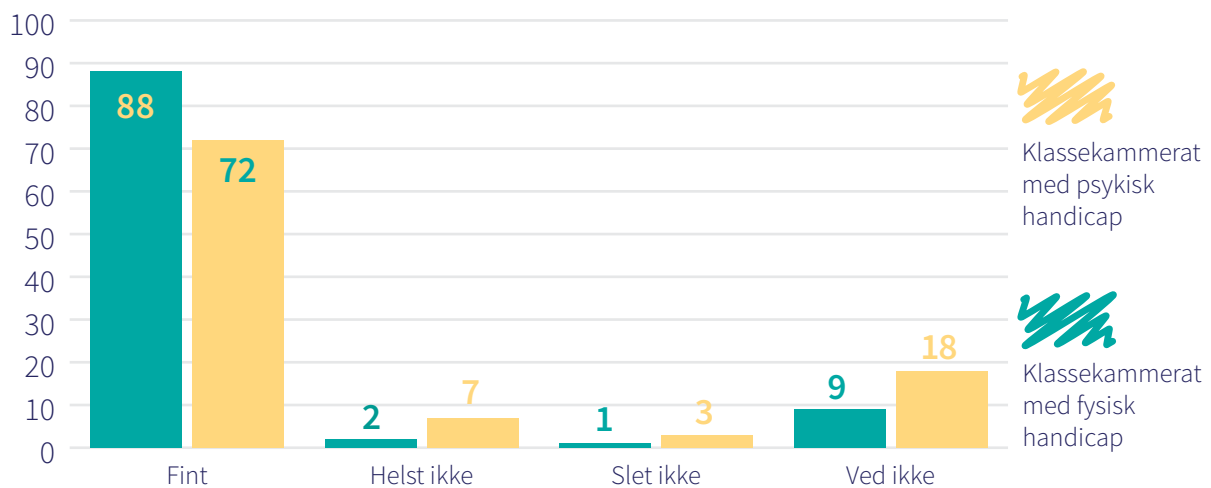
I forhold til fritidsaktiviteter er befolkningen overordnet positivt stemt over for at dyrke sport med en person med henholdsvis et psykisk eller et fysisk handicap. Her svarer fire ud af fem positivt på spørgsmålet: "Hvis du nu dyrkede motionssport, hvordan ville du så have det med at være på hold med en person med et fysisk handicap?". Tre ud af fire svarer her positivt på samme spørgsmål angående psykiske handicap, jf. figur 5. Respondenterne svarer også overvejende positivt på at tage aftensskolekurser med personer med henholdsvis et fysisk (91%) og et psykisk handicap (80%).

**Figur 7: Holdninger til sportspartnere og handicap**



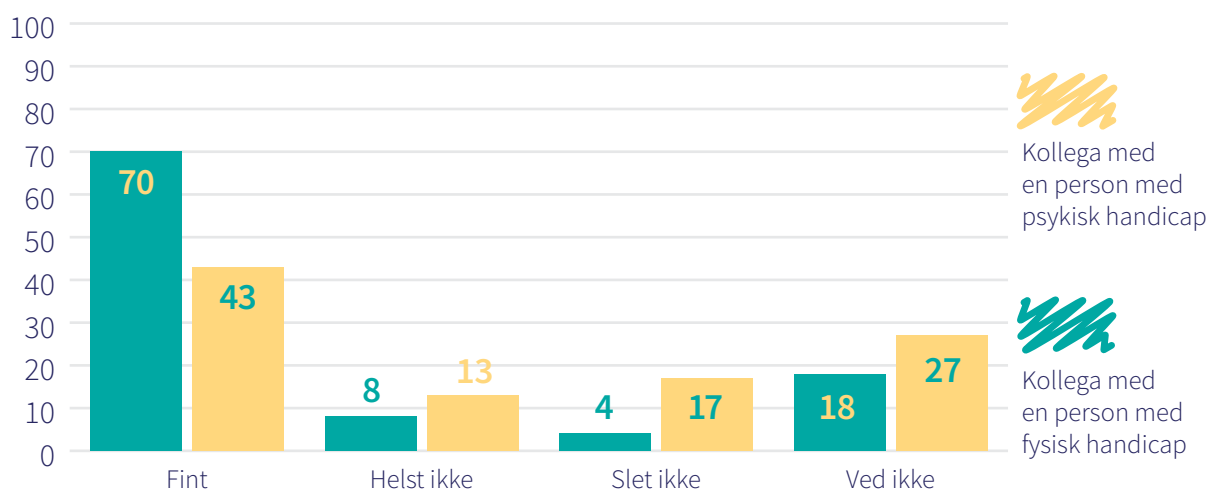
Klassekammeraten anses som én af de sociale relationer. Det er sammen med kollegaen én af de sociale relationer, som indebærer mest kontakt og er tættest på de adspurgte i holdningsundersøgelsen. Som med de øvrige sociale relationer er befolkningen også positivt stemt overfor, at deres børn har en klassekammerat med et fysisk handicap. Det mener 88% af de adspurgte. Accepten daler en anelse omkring klassekammerater med et psykisk handicap, hvor det er 72% af respondenterne, som besvarer spørgsmålet positivt. Det svarer til næsten tre ud af fire i befolkningen, som overordnet set er positive overfor, at deres børn har en klassekammerat med et handicap.

**Figur 8: Holdninger til klassekammerater**



Ved spørgsmålet om, hvordan respondenterne vil have det med at arbejde sammen med en kollega med et handicap, ser vi igen en opdeling i forhold til det fysiske og det psykiske handicap. To ud af tre personer i befolkningen er positive overfor at arbejde sammen med en person med et fysisk handicap – hvorimod det kun er lidt under halvdelen af de adspurgte, som kan se sig selv arbejde sammen med en person med et psykisk handicap, jf. figur 9.

**Figur 9: Holdninger til kollega med et handicap**



I undersøgelsen har vi, som tidligere nævnt, spurgt ind til holdninger fra et repræsentativt udsnit af befolkningen. Forskellene på kønnenes og faggruppernes holdning til kollegaer med handicap har flere steder været så tydelige, at en mere detaljeret gennemgang var relevant. Når det handler om det psykiske handicap hos en kollega, så er det f.eks. de unge (67%), de studerende (76%) og de faglærte (67%), som har det overvejende fint med det. Blandt fiskere og fangere er det kun 36%, der har det fint med en kollega med psykisk handicap. Det fysiske handicap hos en kollega deler også gruppen af de adspurgte. Kvinderne er de mest positive med 76%. Mændene er også overvejende positive med 64%, som har det fint med at have en kollega med et fysisk handicap. Ud af denne gruppe er de studerende med 82% de mest positivt indstillede, mens fiskere og fangere med 45% er de mindst positivt indstillede.

Analysen her viser, at befolkningen generelt er positive overfor at indgå i sociale relationer til personer med handicap. Ni ud af 10 personer svarer positivt på spørgsmål om at sidde ved siden af en person med handicap i det offentlige rum, være nabo til en person med fysisk handicap, gå på aftenskole med en person med et fysisk handicap samt at deres børn har en klassekammerat med et fysisk handicap. Analysen viser yderligere en større tolerance overfor at have en social relation til en person med et fysisk handicap end til en person med et psykisk handicap. I sammenligning med holdningerne til de fysiske handicap er kun 69% af befolkningen positive overfor at have en nabo med psykisk handicap – og kun 43% svarer positivt på spørgsmålet om at have en kollega med et psykisk handicap. Denne forskel i holdninger til personer med fysisk og psykisk handicap ses også i de nære relationer, men bliver for alvor tydelig i de indflydelsesrige relationer, som vi skal se på nedenfor.

I det følgende bevæger vi os fra de sociale relationer over til at se på, hvad befolkningens holdninger er, når der spørges ind til de mere private og nære relationer.

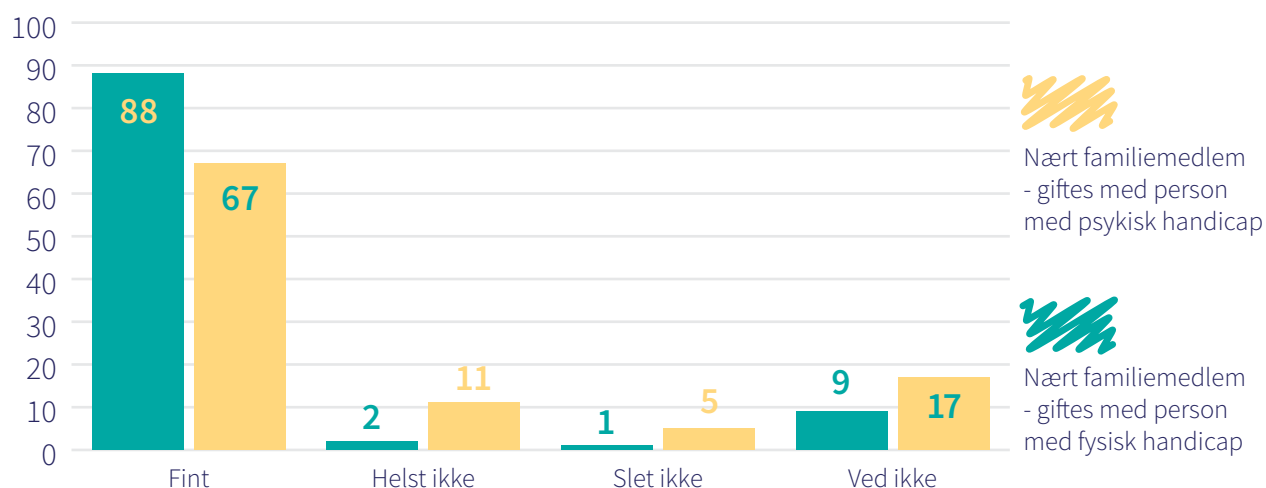
## De nære relationer

De nære relationer kan betegnes som mere private og forpligtigende end de sociale relationer. Det er familiære relationer, som vi ofte på den ene eller anden måde forpligtiger os til at bruge tid sammen med, og som det ville have større personlige konsekvenser at afbryde kontakten til. Holdninger til nære relationer med personer med handicap, såsom familiemedlemmer eller helt nære i form af ægteskaber og kærester, ændrer sig i takt med, hvor privat denne relation må formodes at være.

Der blev spurgt til, hvordan befolkningen vil have det, hvis et nært familiemedlem skulle giftes med en person med henholdsvis et fysisk eller et psykisk handicap.

Langt størstedelen af de adspurgte (88%) har det overvejende positivt med, at et nært familiemedlem gifter sig med en person med et fysisk handicap. Når spørgsmålet handler om de psykiske handicaps, så er der færre (67%), som svarer positivt.

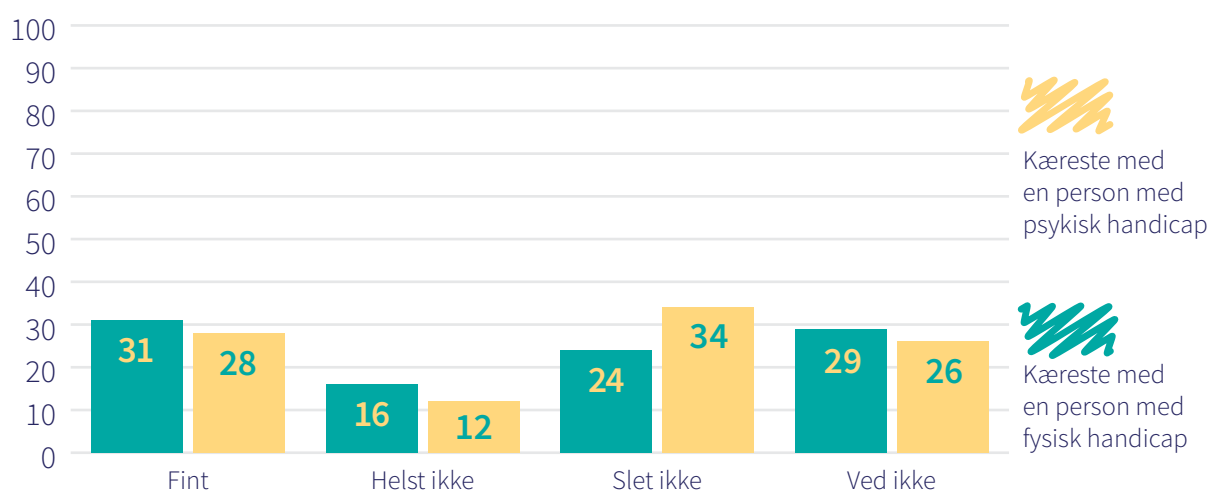
**Figur 10: Nært familiemedlem – giftes med person med handicap**



I undersøgelsen spørges der også ind til den helt nære relation. Der spørges, om interviewpersonerne kunne forestille sig at være kærester med en person med henholdsvis et fysisk eller et psykisk handicap. Cirka én ud af tre adspurgte svarer, at de godt kan forestille sig at være kærester med en person med et handicap. Det ligger en lille smule lavere med hensyn til det psykiske handicap (28%) i sammenligning med det fysiske handicap (31%). Det er omvendt cirka to ud af fem af befolkningen, der har svært ved at forestille sig at være kærester med en person med handicap.



**Figur 11: Holdninger til at være kæreste med en person med et handicap**



Der er i denne svarkategori et lille udsving, der viser, at adspurgte med en uddannelse er lidt mere positive over for at være kærester med personer med et handicap.

Det er også i denne type spørgsmål omkring de meget nære relationer, at vi begynder at observere meget høje svarprocenter i "ved ikke" kategorien. Hele 29% ved ikke, hvordan de har det med spørgsmålet om at være kærester med en person med et psykisk handicap. Vi diskuterer senere i undersøgelsen, hvad den store andel af "ved ikke"-svar kan betyde for undersøgelsens resultater.

Analysen af befolkningens holdninger til at være i nære relationer med personer med handicap peger på, at jo tættere en relation er, jo større en del af befolkningen har svært ved at se sig selv indgå i en sådan relation. Samtidig fortsættes tendensen, hvor der ses en mere negativ holdning til at have relationer med personer med psykiske handicap.

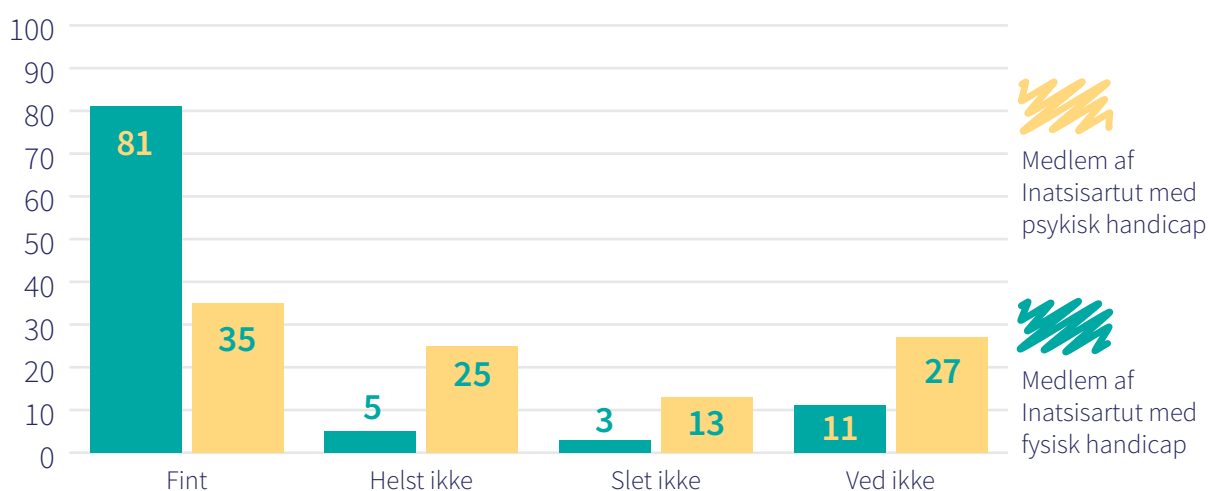
## De indflydelsesrige relationer

Når det handler om de indflydelsesrige relationer i samfundet, ser vi igen et tydeligt skel mellem holdningen til personer med henholdsvis fysiske og psykiske handicap.

Her spørges ind til, hvordan respondenterne vil have det med et Inatsisartutmedlem, som havde enten et fysisk eller et psykisk handicap. Befolkningen er generelt positive overfor at have et Inatsisartutmedlem med et fysisk handicap (81%). Det er altså langt størstedelen af befolkningen, som mener, at landets politiske ledere godt kan have et fysisk handicap.

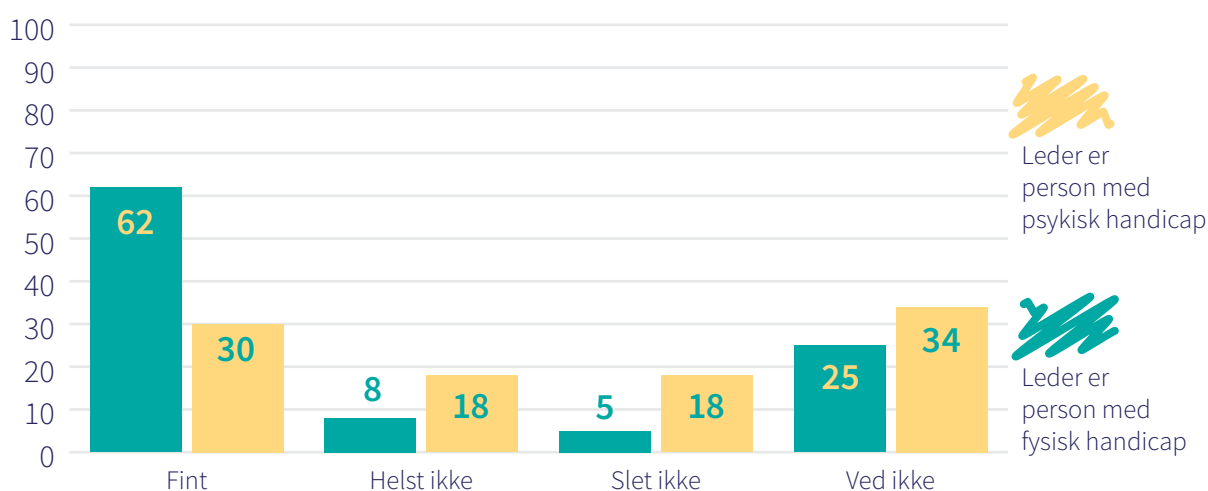
Det forholder sig anderledes med holdningerne til det psykiske handicap. Svarene er langt mere spredte ud over svarkategorien "fint", helst ikke", "slet ikke" og "ved ikke". Overordnet set vil 25% "helst ikke" og 13% "slet ikke" have et Inatsisartutmedlem med et psykisk handicap. Det er dog vanskeligt at konkludere præcist på befolkningens holdning til spørgsmålet, da 27% (altså omkring én ud af fire respondenter) har svaret "ved ikke". Det kunne tyde på, at de enten ikke ved, hvad de skal svare – eller at de som beskrevet ovenfor svarer "ved ikke" i stedet for at svare negativt: At de helst ikke eller slet ikke ønsker et Inatsisartutmedlem med et psykisk handicap. 35% kan godt forestille sig et Inatsisartutmedlem med et psykisk handicap. Det er yderligere værd at bemærke, at omkring 40% af de unge (18 – 29-årige) og 45% af de øvrige funktionærer er positive overfor at have en person med et psykisk handicap som Inatsisartutmedlem. Ellers er der ingen tydelige indikatorer på, at f.eks. uddannelser spiller ind som parameter i denne sammenhæng.

**Figur 12: Holdning til Inatsisartutmedlem med et handicap**



Når der spørges om befolkningens holdning til at have en leder med et handicap på arbejdspladsen, så svarer ca. to ud af tre personer i befolkningen positivt på at have en leder med et fysisk handicap. Når der spørges ind til det psykiske handicap, så forholder det sig anderledes. Her svarer kun en ud af tre positivt på, hvad de vil synes om at have en leder med et psykisk handicap. Under dette spørgsmål har vi en særdeles høj svarkategori af "ved ikke" på 34%. Generelt er de unge og de studerende mere positivt stemte overfor denne situation – hvor over 40% af de unge og de studerende vil have det fint med en leder med et psykisk handicap.

**Figur 13: Holdning til leder med et handicap**



Man kan konkludere, at der i denne kategori, som handler om de indflydelsesrige relationer, er et vist forbehold overfor personer med et psykisk handicap. Det tyder på, at der i befolkningen er fordomme om personer med psykiske handicap, som specifikt knytter sig til deres evne til at lede. I denne del af analysen ser vi også den samme tendens: Jo tættere en relation rykker på de adspurgtes hverdag, jo mere forbeholdne er befolkningen generelt set overfor personer med et handicap. I dette afsnit gælder denne tendens dog kun for personer med fysiske handicap.

## Kort opsamling på den landsdækkende holdningsundersøgelse

Den landsdækkende holdningsundersøgelse viser, at holdninger til personer med handicap i den grønlandske befolkning varierer i forhold til det relationelle forhold, som der spørges ind til. Resultaterne viser overvejende positive holdninger til at have sociale relationer til personer med handicap – mens holdninger bliver mindre positive, når det kommer til de nære og indflydelsesrige relationer. Desuden tegner der sig et overordnet billede i holdningsundersøgelsen af en mere positiv indstilling til personer med et fysisk handicap og i mindre grad til personer med et psykisk handicap.

I de nære relationer er respondenterne positive overfor at have kontakt med personer med et fysisk handicap. Dette er en gennemgående tendens i de fleste typer relationer – blandt andet den indflydelsesrige relation på arbejdspladsen og med medlemmer af Inatsisartut samt den nære relation i form af familierelationer. Det er kun på det helt nære område i form af f.eks. at indgå i partnerskaber med en person med et fysisk handicap, at der i besvarelserne kan ses mere påpasselighed overfor personer med et fysisk handicap.

Det psykiske handicap er befolkningen generelt mere forbeholdne overfor. Det drejer sig særligt om de nære og de indflydelsesrige relationer. I de sociale relationer har langt de fleste positive holdninger til personer med et handicap, uanset om det er fysisk eller psykisk – dog med en tendens til de lidt mere negative holdninger til personer med et psykisk handicap. Når det handler om de nære relationer, er det under en tredjedel af de adspurgte, som kan forestille sig at indgå i en relation til en person med et psykisk handicap. De adspurgte er derimod mere positive overfor at have et familiemedlem med et psykisk handicap. Det er f.eks. fint, at et familiemedlem gifter sig med en person med et fysisk eller psykisk handicap. Ser vi på de mere indflydelsesrige relationer (arbejdsgiver og ledende politikere), så viser undersøgelsen, at befolkningen er positive overfor personer med et fysisk handicap, men ikke et psykisk. Kun én ud af tre svarer positivt på at have en leder med et psykisk handicap. Når det handler om landets politiske ledelse, så fremgår det samme mønster: 35% af de adspurgte har det fint med, at et Inatsisartutmedlem har et psykisk handicap.

Der er i undersøgelsen en vis usikkerhed omkring svarene, da vi som tidligere nævnt har et højt niveau af ”ved ikke”-besvarelser. Når det kommer til det psykiske handicap, så er ”ved ikke”-besvarelserne flere steder 10% højere ved spørgsmål om psykisk handicap i forhold til spørgsmål om fysiske handicaps. F.eks. i spørgsmålet om hvordan man vil have det med en leder, som har et psykisk handicap. Her er der over 300 af de adspurgte, som har svaret ”ved ikke”. Når ”ved ikke” er meget høj (f.eks. 15% af besvarelserne), så er der her reelle svar, som vi ikke kender baggrunden for. Det kan handle om, at interviewpersonen ikke ønskede at svare. Det kan også handle om, at man var usikker og ikke tog stilling til spørgsmålet. Så kan det i sidste ende også betyde, at man ikke har tænkt tanken og mangler information om, hvad f.eks. et psykisk handicap er, før man ønsker at svare. Men det typiske indtryk fra analysen er, at svarene falder i ret tydelige (polariserede) kategorier. Enten synes et overvejende flertal, at noget omkring personer med handicap er ”helt fint” – eller også er det det modsatte. Det er de tydelige besvarelser, der tegner et klart billede af befolkningens holdninger, når det f.eks. kommer til personer med handicap i familien, i ledelsen eller i sportsklubberne.

## Holdninger på arbejdsmarkedet

I denne rapport har vi tematisk inddraget arbejdsmarkedet for at forstå arbejdsmarkedets holdninger til personer med handicap. Her kommer vi også tættere på forhold omkring, om retten til at arbejde for personer med handicap bliver efterlevet. Der er specifikt i holdningsundersøgelsen blevet spurgt ind til forskellige arbejdsmarkedsrelationer som f.eks.: *"Kunne du forestille dig at have en leder med et psykisk handicap?"* eller *"Kunne du forestille dig at have en kollega med et fysisk handicap"* osv. Arbejdsmarkedet er et af de mest almene sociale miljøer for den voksne befolkning. Det er her, vi omgås medborgere, får kollegaer, lærer andre mennesker at kende – og det er et af de steder i samfundet, hvor vi som befolkning får vores udsyn til andre mennesker. Derfor er det interessant at se på de mulige forestillinger om personer med handicap, og hvad denne gruppe kan, som den brede befolkning gør sig på arbejdsmarkedsområdet. En afklaring af, hvordan personer med handicap indgår på arbejdsmarkedet, kan bidrage til, at der kan sættes ind med øget viden om handicap – som på sigt kan være med til at få arbejdsgivere til at se værdien i at ansætte personer med handicap og ikke fravælge dem i en ansættelsesproces, fordi man f.eks. er usikker på ansættelsen eller mangler viden om ansættelsesforholdet.

Arbejdsmarkedstemaet består af data fra den landsdækkende holdningsundersøgelse, en analyse af kvalitative interviews foretaget med HR-chefer eller ansvarlige samt en stikprøve på hvor mange arbejdspladser, der i deres jobopslag opfordrer personer med handicap til at søge stillingen.

### Adgang til uddannelse og arbejdsmarkedet for personer med handicap

Under udarbejdelsen af undersøgelsen var der en formodning om, at retten til arbejde ikke bliver efterlevet i Grønland. Der kan være flere grunde til, at det er vanskeligt for en person med handicap at komme ind på arbejdsmarkedet. Det kan være, at retten til at tage en uddannelse ikke efterleves, så personer med handicap står uden mulighed for at tage en uddannelse. Det kan være dårlig tilgængelighed, mangel på hjælpemidler eller fordomme og mobning fra arbejdsgivere, kollegaer eller klassekammerater (Tilioq, 2020b). Ifølge FN's konvention om rettigheder for personer med handicap, artikel 24 og 27, har personer med handicap ret til uddannelse og arbejde (De Forenede Nationer, 2008). Således skal både uddannelsessystemet og arbejdsmarkedet være åbent og inkluderende for personer med handicap. Det åbne arbejdsmarked referer til, at der ikke diskrimineres mod personer med et handicap, hvor det sikres, at personer med handicap ikke vælges fra i en ansættelsesproces eller fyres på baggrund af deres handicap. Det inkluderende arbejdsmarked er et arbejdsmarked, der fremmer beskæftigelsen for personer med handicap – som f.eks. positiv særbehandling og incitamentsordninger.

Den kvantitative del af undersøgelsen viser, at der er en stor forskel (12%) på uddannelsesniveaue for personer med handicap og personer uden handicap. Næsten halvdelen af befolkningen, som ikke har et handicap, har en uddannelse – mens dette kun gælder for lidt under to ud af fem personer, der selv rapporterer, at de har et handicap, jf. tabel 1. Således må vi også antage, at personer med handicap i højere grad end personer uden handicap overvejende er kvalificeret til ufaglærte og lavere lønnede jobs.

**Tabel 1: Andel uddannede med selvrapporteret handicap**

	Personer med Handicap		Person uden Handicap	
	Absolutte tal	Procenttal	Absolutte tal	Procenttal
Uddannelse	64	37%	399	49%
Ingen uddannelse	111	63%	419	51%
Total	175	100%	818	100%

Hver tredje person med et handicap modtager en pensionsydelse, hvorimod dette kun gælder for hver tiende person uden et handicap. Denne store forskel på hvem der modtager pensionsydelse, kan skyldes, at en andel af befolkningen får aldersrelaterede handicap, som derfor indtræder, efter de allerede er gået på alderspension. Derfor har vi i tabel 2 nedenunder korrigeret for alder. Tabel 2 viser, at der stadig er en væsentlig større andel af personer med handicap i den arbejdsdygtige alder, der modtager pension, og således ikke er i arbejde. Det gælder således, at over halvdelen (54%) af personer med handicap, som modtager pension, er i den arbejdsdygtige alder. Dette gælder til sammenligning for to ud af fem af de adspurgte, som ikke har et handicap, modtager pension, og som er i den arbejdsdygtige alder.

**Tabel 2: Pensionister fordelt på alder og selvrapporteret handicap**

	Personer med Handicap		Person uden handicap	
	Absolutte tal	Procenttal	Absolutte tal	Procenttal
Arbejdsdygtig alder	31	54%	22	39%
Pensionsalder	26	46%	35	61%
Total	57	100%	57	100%

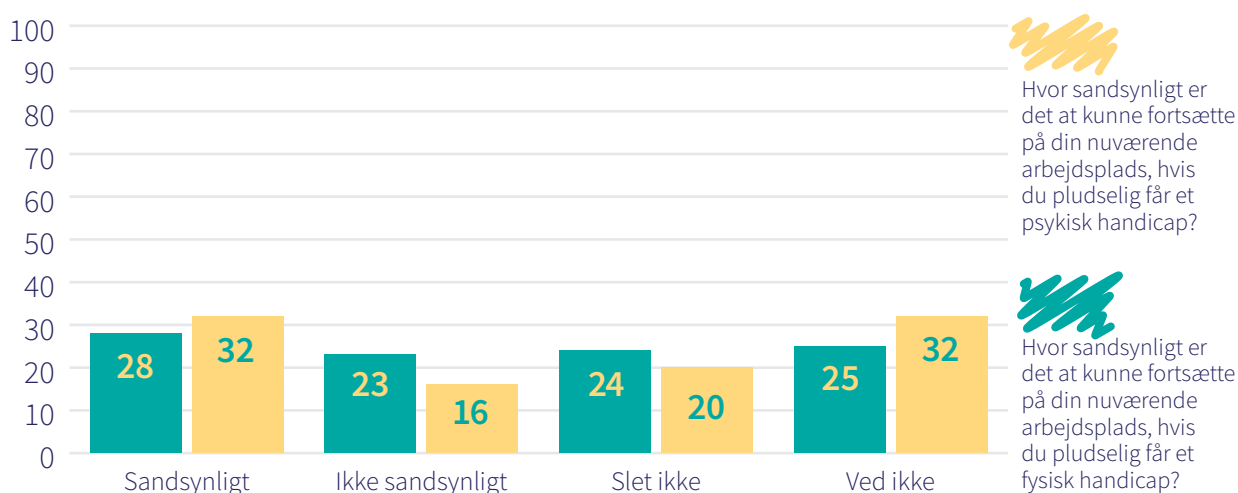
Undersøgelsen viser, at personer der selv mener, at de har et handicap, i højere grad står uden for arbejdsmarkedet og har et lavere uddannelsesniveau end personer, som ikke har et handicap.

## Evnen til at arbejde og tage en uddannelse

I det følgende afsnit fremhæves besvarelser, hvor der spørges ind til befolkningens forestillinger om, hvad personer med handicap kan. Der blev spurgt ind til, om personer med handicap er i stand til at varetage de samme opgaver, som de adspurgte selv varetager i form af uddannelse og arbejde.

Denne del af undersøgelsen spørger blandt andet: *"Hvor sandsynligt tror du, at det er, at du kunne fortsætte på din nuværende arbejdsplads, hvis du pludselig får et fysisk handicap?"* Hertil svarer én ud af tre af de adspurgte, at det kan man sandsynligvis – mens næsten halvdelen svarer, at det kan man sandsynligvis ikke eller slet ikke. Til dette spørgsmål er der én ud af fire, som ikke ved, hvad de skal svare.

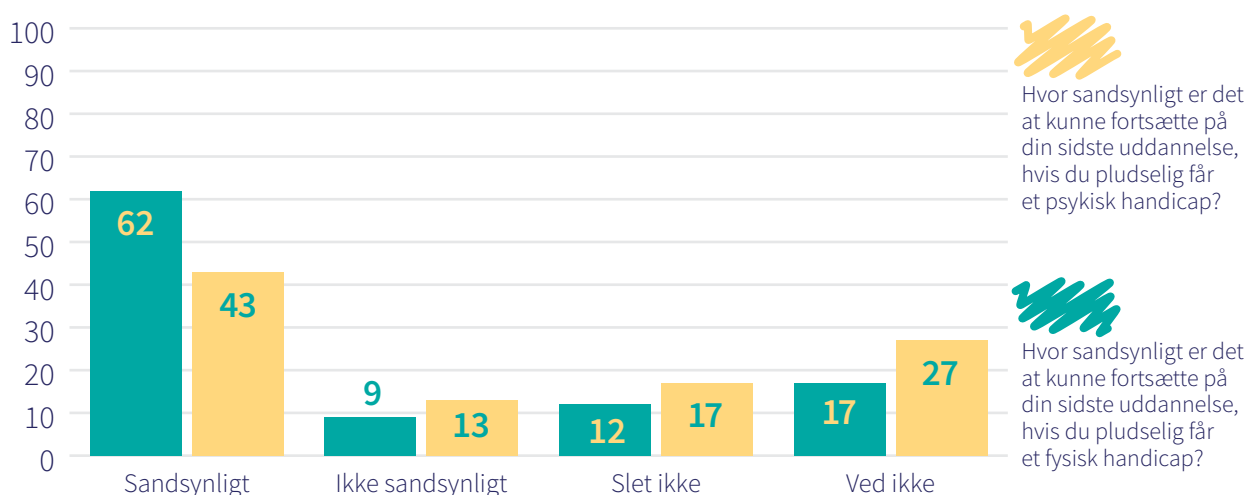
**Figur 14: Kan ens nuværende arbejde opretholdes, hvis man erhverver et handicap?**



Når det drejer sig om det psykiske handicap, så er der lidt flere, der tror, at man er i stand til at varetage lignende funktioner på arbejdsmarkedet, efter at man har fået et psykisk handicap. Ca. en tredjedel mener, at det kan man sandsynligvis godt, en tredjedel svarer samlet set negativt (at det kan man ikke), og her er igen en tredjedel, som ikke ved, hvad de skal svare.

En nær knyttet kategori til arbejdsmarkedet er uddannelsessystemet, som er det miljø, hvor vi særligt øger vores kompetencer til efterfølgende at kunne indgå på et arbejdsmarked. Uddannelse spænder vidt fra uddannelse på erhvervs- og håndværksuddannelser til akademiske uddannelser. Generelt set svarer de adspurgte positivt på, om personer med handicap kan gennemføre en uddannelse svarende til den, de selv har gennemført. Syv ud af ti mener godt, at personer med fysisk handicap vil kunne gennemføre en uddannelse svarende til deres egen seneste gennemførte uddannelse. Inden for håndværksuddannelserne er man lidt mere skeptisk. Her mener lidt over halvdelen af de adspurgte, at personer med handicap ville kunne gennemføre samme uddannelse som dem selv.

**Figur 15: Kunne ens sidste uddannelse gennemføres, hvis man erhverver et handicap?**



Når det drejer sig om de psykiske handicap og uddannelse, så er folk mere skeptiske. Slår vi svarkategorierne "ja" og "tror nok" sammen, så er det lige over halvdelen, som godt mener, at man kan tage en uddannelse med et psykisk handicap. I denne overordnede kategori er det kun studerende, som svarer overvejende positive. Her svarer tre ud af fire "ja" eller "tror nok".

Denne tendens til at have negativt rettede forestillinger om, hvad personer med handicap kan og ikke kan, ses også i fire ud af de tolv interviews, som er foretaget i forbindelse med undersøgelsen. Her sætter interviewpersonerne ansættelse af personer med handicap direkte i forbindelse med ansættelsestyper, som er støttet af kommunen eller som ansættelser, der er gode for deres CSR-profil:

**Interviewer: Er handicap noget,  
I har fokus på i jeres organisation?**

**Jane: Vi har kørt nogle inklusionsordninger,  
hvor vi har haft nogen, vi havde blandt andet en kvinde  
ansat, som havde været væk fra arbejdsmarkedet  
på grund af psykisk handicap.**

**Interviewer: Er handicap noget,  
I har fokus på i jeres organisation?**

**Anna: Ikke sådan i det daglige.  
Der hvor vi får henvendelser, det er jo i forbindelse med  
revalidering og arbejdsprøvning og den salgs.**

Som det ses ovenfor, så er der hos nogle af de interviewede en forforståelse i forhold til, hvordan personer med handicap er tilknyttet arbejdsmarkedet. Interviewpersonerne går ud fra, at personer med handicap er ansat på en slags 'fleksible vilkår', hvor de skal have ekstra støtte

Særligt når vi sætter fokus på arbejdsmarkedet, spørger vi ind til befolkningens forestillinger om, hvad en person med handicap kan. Når man f.eks. ikke tror, at en person med handicap kan tage en uddannelse eller bestride en leder- eller Inatsisartutpost – så har man en forestilling om, at det kun er personer, som ligner "normalen", som kan disse ting. Det er et eksempel på, at vi ser fordomme om, hvad krop og psyke kan og ikke kan. Disse fordomme påvirker reaktioner, handlinger og troen på færdighederne for en person med handicap (Brown & Leigh, 2018; Loja et al., 2013; Nario-Redmond, 2020). Der er tendenser til et vist forbehold for, hvad personer med et handicap kan og ikke kan, og som der er redegjort for i dette afsnit, kan det skabe barrierer for deltagelsen og adgangen til lige muligheder for personer med handicap. Det er dog vigtigt at pointere, at befolkningen ikke nødvendigvis er bevidste om, at det er fordomme (Nario-Redmond, 2020).

## Ansættelser af personer med handicap

Den nedenstående kvalitative analyse af interviews med 12 HR-ansvarlige og en stikprøve af jobannoncer, der viser, hvordan arbejdsmarkedet er inkluderende for personer med handicap. Det kvalitative studie bidrager til at nuancere billedet af, hvilke barrierer personer med handicap kan opleve i deres adgang til arbejdsmarkedet – og den viser også, at virksomheder kan og vil ansætte personer med handicap, hvis de rigtige omstændigheder foreligger. De 12 interviews er lavet med HR-ansvarlige fra Grønlands største arbejdsgivere, og trods at de dækker en betydelig del af arbejdsmarkedet, er det ikke en repræsentativ undersøgelse. Formålet her har været at få en mere dybdegående forståelse af holdningerne på arbejdsmarkedet, hvilket har vægtet højere end repræsentativiteten. Interviewene er lavet med både offentlige og private virksomheder for at sikre en bred forståelse af arbejdsmarkedets holdninger til personer med handicap.

## Virksomhedspolitik – mangfoldighed frem for inklusion

Analysen af jobannoncer viser, at fem ud af de 298 jobannoncer, der blev gennemgået i sommeren 2020, indeholdt et afsnit, der opfordrede alle, uanset personlige forhold, til at søge den opslåede stilling. Tre af disse opslag (to fra Politiet og et fra Domstolen) inkluderede minoritetspositioner som: *køn, alder, religion eller etnisk tilhørsforhold*. Et opslag fra Grønlands Selvstyre var mere generelt og ”Opfordrer alle uanset personlig baggrund til at søge”. Kun i ét opslag opfordres personer med handicap direkte til at søge stillingen. Opslaget er fra det amerikanske konsulat, og opfordringen fremgår af følgende afsnit:

*EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY (EEO): The U.S. Mission provides equal opportunity and fair and equitable treatment in employment to all people without regard to race, color, religion, sex, national origin, age, **disability**, political affiliation, marital status, or sexual orientation.*

**Equal employment opportunity** (EEO), som der refereres til i afsnittet, er en amerikansk standard, der sikrer mod diskrimination på arbejdsmarkedet. Det kan således antages, at dette afsnit er medtaget af hensyn til amerikansk lov og praksis og ikke på baggrund af indflydelse fra det grønlandske arbejdsmarked. Stikprøven af jobannoncer viser, at arbejdsmarkedet ikke direkte opfordrer personer med handicap til at søge stillinger. På denne baggrund kan det ikke konkluderes, om personer med handicap er velkomne på arbejdspladsen eller ej. Med en mere direkte opfordring i tråd med EEO-standarder kan arbejdsmarkedet signalere en mere inkluderende tilgang – også over for ansøgere med handicap. Det kan antages, at flere personer med handicap vil have mod til at søge stillingen, hvis stillingsopslaget opfordrede hertil.

## Mangfoldighedspolitikker

De interviews, der er foretaget med HR-chefer og HR-ansvarlige, viser, at det generelt ikke er en prioritet at få flere personer med handicap ind på de pågældende arbejdspladser. To af de 12 interviewede gav udtryk for, at de i deres virksomhed eller organisation har en nedskrevet og officiel HR-politik, som specifikt nævner personer med handicap. Flere af virksomhederne fortæller dog, at de som virksomhed har nogle principper om mangfoldighed og generel inklusion, og de vurderer, at dette inkluderer personer med handicap:

Og det står i vores personalepolitik,  
at der skal være lige arbejdsmuligheder for medarbejdere  
i [navn på organisation] uanset køn, etnisk baggrund,  
handicap, uddannelse eller stilling. (Bo)



Altså det er jo ikke lige specifikt kørende på handicap,  
men kørende på mangfoldighed og kørende på faglige og  
menneskelige kvalifikationer. Ligestilling og den slags. (...)  
Det [handicap] er jo en del af det – ik’?. (Anna)

(...) vi respekterer uanset, om man er høj, lav, tyk, tynd.  
Altså mangfoldigheden er vigtig for os.  
Og i den indgår de handicappede også. (Ellen)

Som det fremgår af de ovenstående citater, anses handicap (uanset om det nævnes eller ej) som en del af en mangfoldighedspolitik. Ligesom der er politikker imod diskrimination på baggrund af køn eller etnicitet, så bør det samme også gælde handicap. Dette er i de fleste tilfælde implicit i de nedskrevne HR-politikker, der af HR-cheferne beskrives med ord som *mangfoldighed*, *ligestilling*, *imødekommenhed*, *rummelighed* eller *forskellighed*. Det gennemgående for de fleste af de undersøgte virksomheder og organisationer er, at der ikke er et direkte fokus eller en politik om, hvordan personer med handicap skal behandles eller have adgang til virksomheden. Handicap behandles således indirekte i generelle ikke-diskriminations-politikker.

Virksomhedernes ikke-diskriminations-politikker bliver også italesat i interviewpersonernes svar til spørgsmålet om, “*hvilke overvejelser de ville gøre sig vedrørende at ansætte en person med handicap*”. Her fremhævede størstedelen af interviewpersonerne, at det som udgangspunkt handler om, hvilke kvalifikationer ansøgeren har, og ikke om de har et eventuelt handicap:

jeg kigger ikke på personen, jeg lytter til stemmen. (...)  
og så selvfølgelig ud fra de kvalifikationer,  
vedkommende har – så bliver de handicappede betragtet  
på lige fod med alle de andre. (Bo)

(...) som udgangspunkt så tror jeg ikke, at man vil  
udelukke en handicappet. Bare de udfylder den rolle,  
man nu gerne vil have udfyldt.  
Så på den måde synes jeg ikke, at virksomheden er lukket  
i forhold til personer med handicap. (Ida)

En mindre gruppe af de interviewede fortæller, at hvis en person med handicap har nogle meget eftertragtede kvalifikationer, så vil de gå langt for at sikre en ansættelse:

(...) hvis det var én, som gav god værdi til virksomheden, så (...) hvis der er en bogholder, så er de meget velkomne – vi mangler bogholdere. (Hanne)

Vi har jo behov for noget specialviden, der kan man gå langt. Så kan man sige, jeg tror desværre, at uddannelsesniveaet vil være en markør for, hvor langt man vil gå. (Christine)

Der er et overvejende fokus på, at det er individet, som skal passe ind i en stillingsbeskrivelse. Individet, dets kvalifikationer og hvorvidt disse kvalifikationer er eftertragtede, er dét, som betyder noget i forhold til, om man ansætter personer med handicap. De interviewede "ser ikke" handicappet, de lytter til stemmen, som en af interviewpersonerne siger. De er alle åbne overfor at ansætte personer med handicap og vil ikke afvise en sådan ansættelse, så længe at de passer ind, kan bidrage til arbejdspladsen og har de rette kvalifikationer.

At det er kvalifikationer, som er centrale i en ansættelsesproces, er normalt. Man kan ikke se bort fra virksomhedernes fokus på økonomien. Det store fokus på individets kvalifikationer, den manglende refleksion over virksomhedens praksis og de manglende virksomhedspolitikker på området, kan dog stille personer med handicap dårligere i en ansættelsesproces end personer, som ikke har et handicap.

Den landsdækkende holdningsundersøgelse viser, at personer med handicap har et lavere uddannelsesniveau og i højere grad er på pensionsordninger, selvom de er i den arbejdsdygtige alder. Man kan således efterspørge en mere aktiv og specifik inklusionspolitik i stedet for en passiv og generel mangfoldighedspolitik. Virksomhederne og arbejdsmarkedet kunne skabe reel inklusion overfor personer med handicap med den rette politiske opbakning. Sådanne politikker skulle lægge sig op ad handicapkonventionen, som understreger, at positiv diskrimination i form af særlige foranstaltninger, der fremskynder reel lighed for personer med handicap, *ikke* anses for diskrimination.

### Lige adgang til arbejdsmarkedet for personer med handicap – initiativer og politikker

Det ovenstående afsnit viser, at til trods for at det grønlandske arbejdsmarked er åben for at ansætte personer med handicap, er der kun få tilfælde, hvor der er en officiel politik, der sikrer tiltag, der gør det nemmere for personer med handicap at komme ind på arbejdsmarkedet. Et fåtal af virksomhederne fortæller dog, at de har gjort sig nogle mere formelle overvejelser om, hvordan de kunne rumme personer med handicap eller generelt personer med særlige behov.

Som det kan ses i nedenstående citat, er en virksomhed opmærksom på, at de har til huse i utilgængelige bygninger, som kan gøre det svært for personer med fysiske handicap at komme rundt på arbejdspladsen. Dette har de taget højde for i deres ansættelsespolitik ved at indføre en samtale om muligheder for de arbejdsvilkår, de kan tilbyde lige nu. Samtidig med at de arbejder på at bygge mere handicapvenligt i fremtidige byggerier og dermed omgå denne barriere for personer med handicap:

**Der står i princippet [i HR-politikken], at handicappede er velkomne. Og i det omfang, det er fysisk handicap, så skal vi lige have en dialog omkring, hvorvidt det er muligt at arbejde eller ej. Fordi alle bygninger som er bygget fra før, vi fik den politik – de er ikke handicapvenlige. (Keld)**

Nedenstående citater beskriver, hvordan der i nogle virksomhedspolitikker indgår overvejelser om, at arbejdspladsen forpligtiger sig til at tilpasse de behov, som medarbejderne har – også hvis det er ud over det sædvanlige:

**(...) der står: som virksomhed forventer vi, at både leder og medarbejdere arbejder aktivt for at opretholde en rummelig arbejdsplads med respekt for forskellighed. Det gælder også imødekommenhed over for ændringer af arbejdsvilkår hos ansatte med særlige behov. (Ellen)**

**(...) målet er, at vi skal afspejle samfundet [om HR-strategi]. At vi arbejder ud fra en grundlæggende forudsætning om, at alle kan gøre en positiv forskel, og det handler bare om ansvarsniveau, og det handler om indstilling. (...) så respekterer vi også hinandens forskellighed og accepterer den mangfoldighed, der er iblandt kollegaerne. (Kathrine)**

Ovenstående citater viser, at der er nogle virksomheder, som i et vist omfang er begyndt at indføre en mere officiel og aktiv virksomhedspraksis henimod at sikre lige adgang til arbejdsmarkedet for personer med handicap. Langt de fleste interviewpersoner bemærkede også under interviewet, at de var glade for at blive kontaktet, fordi det satte tankerne i gang. Dette tyder på, at der er et fremsyn i virksomhederne og en mulighed for at skabe et mere inkluderende arbejdsmarked – hvis de rette instanser bakker op omkring det.

## Fleksibilitet og sag-til-sag løsninger

En undersøgelse fra Norge i 2007 viser, at personer, der var i arbejde på det tidspunkt, hvor de erhvervede et handicap, har dobbelt så stor chance for at være i beskæftigelse end personer, der ikke var i uddannelse eller arbejde på tidspunktet, hvor personen erhvervede et handicap (Molden et al., 2009). I et nyere dansk studie anbefales det, at man tidligt arbejder med at styrke viden om, hvad uddannelse og vejledning i forhold til arbejdsmarkedet kan gøre for beskæftigelsen af personer med et handicap (Holt, 2020, 2020)

I denne undersøgelse kan det ligeledes tyde på, at personer, der var i arbejde, da de erhvervede et handicap, har lettere ved at forblive i arbejde. Når interviewpersonerne bliver spurgt ind til, om deres virksomhed har personer med handicap ansat, svarer de fleste, at det har de ikke. Men når der bliver spurgt nærmere ind til f.eks. fleksjob-ansættelser, revalidender og lignende – så fortæller interviewpersonerne om nuværende eller tidligere ansatte, der under ansættelsen har fået et handicap, og som er fortsat i virksomheden:

Og i bund og grund, der har det for os handlet om at få pågældende raskmeldt så hurtigt som muligt med alt den opbakning, vi kan hjælpe til med. Og i forbindelse med at pågældende så skulle starte op igen, jamen så blev det så sådan, at det var alt efter, hvad pågældende kunne kapere. (...) indtil pågældende var klar til at køre fuldtid igen. (Anna)

Nu kom jeg i tanke om en [stillings betegnelse], som har haft, jeg tror nok det var blodprop i hjernen. (...) Og i stedet for at fyre ham, så bliver han assistent. Så han er stadig ansat. Han fungerer. Det er bare det med, at han glemmer lidt indimellem. Så det er sådan nogle ting, som vi har været opmærksom på. Så det er ikke noget problem. (Frederikke)

Jeg kan fortælle, at vi havde en [stillingsbetegnelse], der var ansat i halvandet år efter, at han fik konstateret Parkinsons. Og så kunne han simpelthen ikke mere. Men han blev her indtil da. (Lise)

Flere virksomheder har således en sag-til-sag tilgang, som fungerer som en slags uofficiel politik i forhold til at bibeholde medarbejdere og tilpasse arbejdsopgaver og arbejdsgange. Dette er også gældende, hvis man (pludselig) finder ud af, at en værdsat medarbejder har et handicap:

Det er noget, vi har opdaget efterfølgende.  
Fordi der er et menneske, der knækker fuldstændigt,  
hvis tingene (...) ikke kommer ud i præcis den rækkefølge,  
som han synes, det skal komme i (...), det kan vi godt  
indrette os efter. Vi har til gengæld en mand, der  
virkelig fungerer. (Lise)

I dette tilfælde tages der hensyn til det enkelte individ. Der laves lokale løsninger og arbejdsmiljøet tilpasses, så den pågældende medarbejder fastholdes. Sag-til-sag løsninger viser, at selvom de adspurgte virksomheder ikke har en officiel politik omkring ansættelse og fastholdelse af personer med handicap, så er flere af de deltagende virksomheder i høj grad i stand til at tilpasse både arbejdsplads, funktioner og arbejds gange til den enkeltes behov – i de tilfælde, hvor det er en værdsat medarbejder, som det handler om.

### *Situationer med flere vindere*

Sag-til-sag løsninger forekommer også i samarbejdet med kommunen om revalidering eller fleksjobbere. Den gruppe, som virksomhederne ansætter på disse særlige vilkår, består ikke udelukkende af personer med handicap – langtidsledige er også med i den gruppe, som får et revalideringstilbud. Virksomhedernes italesættelser af ansættelserne er relevante, da vi gennem denne undersøgelse påviser, at personer med handicap i højere grad er på pension og har et lavere uddannelsesniveau end resten af befolkningen. Vi kan derfor sandsynliggøre, at personer med handicap oftere end personer uden handicap skal i et revaliderings- eller jobprøvningsforløb.

Når interviewpersonerne fortæller om revalidering, er de ofte blevet kontaktet af kommunen om at ansætte en person. Virksomhederne er i høj grad positivt stemt for et samarbejde med kommunen vedrørende sådanne ansættelser, og særligt hvis en række forhold gør sig gældende:

Det er jo ikke altid, at det lige giver mening for  
virksomheden, fordi vi jo ikke er et  
socialcenter for at være sådan lidt hård.  
Og vores firma kan ikke hænge sammen,  
hvis det ikke giver økonomiske værdier også.  
Men vi kan rigtig godt lide at tænke på det sociale aspekt,  
og det giver også mening i de programmer,  
hvor kommuner så er gået ind og har givet 50 procent  
eller 20 procent af en løn. Man skal også tænke modsat,  
så tager vi jo nogle gange ressourcer fra de  
medarbejder, vi betaler fuld løn for  
til at støtte de handikappede. (Hanne)

Citatet understreger, at det ikke må være en for stor ressourcemæssig og økonomisk belastning for virksomheden at ansætte en revalidend. Mange af de interviewede fortæller, at det tager ekstra tid fra andre medarbejdere at have revalidender – så derfor er det vigtigt med de kommunale tilskudsordninger, fordi de vejer op for de ekstra ressourcer – både personalemæssige og økonomiske – som virksomheden bruger på at have personen ansat. Dette gør sig også gældende, hvis man har en ansat med en lavere produktionshastighed, og kommunen går ind og dækker de ekstra timer, det tager en person at udføre et stykke arbejde lønmæssigt. Så får man en såkaldt 'win-win' situation, hvor det både gavner virksomheden og personen med handicap – og måske endda kommunen, som skal udbetale en lavere ydelse til personen:

[hvis] man betaler for 4 timer, men personen kan reelt kun yde 2 timers arbejde. Det er så der, kommunen kan gå ind. (...) sådan så det nemlig er, win-win, og det ikke giver økonomisk tab. Og måske ovenikøbet giver en økonomisk gevinst, så der er incitament for en virksomhed til at yde det ekstra (...). (Hanne)

Og også det her med at lave inklusionsforløb, kan man få en, der kan forsørge sig selv, så belaster det jo ikke kommunen, ved at vi går ind og tager en del af det eller, at vi kan skabe meningsfyldt arbejde for en handikappet for eksempel (Jane)

Det bliver dog også af flere påpeget, at man ikke tager personer i revalidering eller arbejdsprøvning bare for at få gratis arbejdskraft. Det er vigtigt, at det giver mening både for virksomheden – men ikke mindst også for personen som ansættes. Personen skal udfylde en reel arbejdsopgave, og kollegaerne omkring den ansatte skal have tiden og ressourcerne til at støtte den pågældende. Virksomheder vil gerne tage samfundsansvar i forhold til at ansætte personer, som har svært ved at komme ind på arbejdsmarkedet – men kun i en grad så det ikke bliver en økonomisk byrde for dem. Tid er ressourcer, og det skal give mening for virksomheden både økonomisk og tidsmæssigt at inkludere personer på kanten af arbejdsmarkedet. Det, interviewene viser, er, at virksomhederne er i stand til dette under de rette omstændigheder.

## Forhåbninger til arbejdsmarkedet

Den samlede analyse af adgangen til arbejdsmarkedet viser, at der er flere barrierer med hensyn til personer med handicap. Personer med selvidentificerede handicap er i mindre grad tilknyttet arbejdsmarkedet end personer uden handicap, og personer med handicap har generelt et lavere uddannelsesniveau. Derudover peger analysen på, at der i befolkningen er en forståelse af, at arbejdsevnen er mindre for personer med handicap end for resten af befolkningen. Det kommer blandt andet til udtryk i holdningsundersøgelsen, når henholdsvis 36% (psykisk handicap) og 47% (fysisk handicap) af befolkningen ikke tror, at de kan fortsætte med deres arbejde, hvis de får et handicap. Denne forestilling om, hvad personer med handicap kan (og ikke kan), ses også i de kvalitative interviews, når interviewpersonerne kobler ansættelser af personer med handicap til fleksjob- og revalidendordninger – altså ansættelsesformer som ikke er ordinære beskæftigelser på lige fod med alle andre. Disse fordomme kan skabe holdningsmæssige barrierer med hensyn til adgang til arbejdsmarkedet for personer med handicap.

Af de kvalitative interviews fremgår det, at der ikke er et særskilt fokus på personer med handicap på arbejdsmarkedet. Virksomhedernes mangfoldighedspolitik adresserer ikke de specifikke barrierer, som personer med handicap oplever på arbejdsmarkedet – og det adresserer ikke virksomhedernes egne blinde vinkler. Det manglende fokus fra virksomhedernes side kan være med til at skabe flere barrierer for personer med handicap. På den anden side viser de kvalitative interviews, at virksomheder allerede rummer og tilpasser arbejdspladser til personer med handicap. Dette gælder i særdeleshed, men ikke udelukkende, for personer, der erhverver et handicap under ansættelsen. Det grønlandske arbejdsmarked er således i enkeltstående tilfælde i stand til at nedbryde nogle af de barrierer, som personer med handicap oplever.

Hver femte person i den grønlandske befolkning har ifølge undersøgelsen et handicap. Flere personer med handicap er på pensionsydelse, selvom de ikke er i pensionsalderen i forhold til personer, der ikke har et handicap. Hvis samfundet i højere grad kan få disse personer inkluderet på arbejdsmarkedet, vil der komme en større pulje af arbejdstagere. Et diskriminationsforbud, der gjorde det ulovligt at diskriminere på baggrund af handicap kunne være med til at sætte rammer for virksomheder og arbejdspladser. Yderligere kunne kommunerne og Selvstyret også i højere grad sætte fokus på personer med handicap, som står udenfor arbejdsmarkedet og lave bedre og mere gennemsigtige, fleksible ansættelsesmuligheder, da virksomhedernes risikovillighed ikke på nuværende tidspunkt er stor nok til at ansætte personer med handicap.

## Opsamling

Denne rapport har haft til formål at give et indblik i befolkningens holdninger til personer med handicap. Dette er gjort igennem en landsdækkende holdningsundersøgelse, der tydeliggør tre typer af relationer, der har indvirkning på befolkningens holdninger til personer med handicap – samt en analyse af arbejdsmarkedets holdninger til personer med handicap igennem en mixed-method tilgang, der blander kvantitative og kvalitative data.

Der er to hovedresultater fra den landsdækkende holdningsundersøgelse. For det første ændrer befolkningens holdninger til personer med handicap sig i forhold til hvilke sociale relationer og magtpositioner, der spørges til. Befolkningen er overordnet positive overfor at indgå i sociale og mindre forpligtende relationer med personer med handicap. Når relationerne bliver mere socialt forpligtende og nære, så ændrer holdningerne sig i takt med intimiteten af relationen. Befolkningen er således overordnet positive for, at et nært familiemedlem bliver gift med en person med handicap, men langt under halvdelen af befolkningen kunne forestille sig selv at være kæreste med en person med handicap. Det samme gælder kollegaen, hvor vi har det bedre med en kollega med et fysisk handicap i forhold til et psykisk. Når der spørges ind til indflydelsesrige relationer, så ser vi ligeledes et udsving i befolkningens holdninger i forhold til, hvor tæt på den enkelte persons hverdag er til relationen. Langt størstedelen af befolkningen er positive overfor at have et medlem af Inatsisartut, som har et fysisk handicap. Men kun lidt over halvdelen er positive for at have en leder med et fysisk handicap.

Ser vi derimod på det psykiske handicap i forhold til de indflydelsesrige relationer, så ser vi en stor ændring i befolkningens holdninger. Kun én ud af tre er positive overfor at have en leder eller et Inatsisartutmedlem med et psykisk handicap.

Dette leder os til det andet hovedresultat: At befolkningen i højere grad har forbehold overfor at indgå i relationer med personer med et psykisk handicap end et fysisk handicap. Overordnet set er ni ud af ti af den grønlandske befolkning positive omkring at indgå i en social relation til en person med et fysisk handicap. Dette gælder derimod for syv ud af ti, når der spørges ind til et psykisk handicap. Kun i den helt nære relation (kæresterektion) er betænkkeligheden ved at indgå i relationen den samme for det fysiske og det psykiske handicap.

På baggrund af analysen af arbejdsmarkedets holdninger til personer med handicap kan det konstateres, at personer med handicap er lavere uddannet og har en mindre tilknytning til arbejdsmarkedet, end personer der ikke har et handicap. Analysen viser, at der er en tendens til, at befolkningen har negative forestillinger om, hvad personer med handicap kan og ikke kan i forbindelse med at tage en uddannelse og indgå på arbejdsmarkedet. Dette forhold underbygger de tendenser til forbehold overfor at indgå i nære og indflydelsesrige relationer til personer med handicap, som ses i den landsdækkende holdningsundersøgelse. Der er således en overordnet tendens til, at befolkningen er usikker på, hvorvidt personer med handicap kan varetage funktioner og indgå i samfundet på lige fod med alle andre. Denne tendens ses også hos de interviewede HR-ansvarlige, som forbinder ansættelse af personer med handicap med kommunale tilskudsordninger – frem for ansættelser på ordinære vilkår.

HR-ansvarlige er nøglepersoner i forhold til at skabe muligheder og adgang til arbejdsmarkedet for personer med handicap. Analysen viser, at HR-ansvarlige generelt er positivt indstillede på at ansætte personer med handicap, hvis de har de rette kvalifikationer og kan indgå på arbejdspladsen. Flere fortæller også, at de har eller har haft personer med handicap ansat – og har erfaringer med at tilpasse arbejdspladsen på en sådan måde, at medarbejderen med handicap kan fungere i stillingen. Analysen viser dog, at sådanne tilpasninger bliver lavet ud fra en sag-til-sag vurdering og ikke afspejles i virksomhedernes officielle ansættelses- og personalepolitikker. Der er altså ikke et systematisk fokus på at sikre inklusionen af personer med handicap på ar-



---

bejdsmarkedet. Når disse forhold sættes i relation til de holdninger, som personer med handicap møder, så kan det antages, at personer med handicap møder flere barrierer i mødet med arbejdsmarkedet.

Når interviewpersonerne og befolkningen generelt har forbehold overfor, at personer med handicap kan indgå i de samme funktioner i samfundet som alle andre, så er de ikke nødvendigvis bevidste om disse forbehold – men ikke desto mindre er det et udtryk for fordomme, som kan skabe barrierer i forhold til inklusion på arbejdsmarkedet og ligeværdig deltagelse i samfundet for personer med handicap. For at styrke personer med handicaps øgede og ligestillede adgang til arbejdsmarkedet er der brug for at arbejde videre på at skabe mere åbenhed overfor personer med handicaps blandt arbejdsgiverne og det generelle samfund.

## Anbefalinger

Efter rapportens analyser følger her en række anbefalinger, som sikrer rettigheder for personer med handicap i det grønlandske samfund:

61% af befolkningen hælder til at tro, at folk har fordomme omkring personer med handicap – og kun 12% af befolkningen mener ikke, at der forekommer fordomme overfor personer med et handicap. Det bør være et fælles nationalt mål at sørge for, at befolkningen generelt har større tiltro til kompetencer og social formåen blandt personer med handicap. Herved øges samfundets rummelighed.

Politikerne bør gå forrest i arbejdet med at reducere de generelle forbehold og diskrimination af personer med handicap ved at indføre et diskriminationsforbud, der gør det ulovligt at diskriminere personer på baggrund af et handicap.

At have et handicap må ikke være en hindring for at kunne indgå i nære, sociale og indflydelsesrige relationer på lige fod med den del af befolkningen, som ikke har et handicap. En målrettet indsats kan indeholde tiltag for at styrke det generelle kendskab til personer med handicap, deres hverdagsliv og levevilkår.

Personer med handicap er lavere uddannet og har en mindre tilknytning til arbejdsmarkedet. Dette kan til dels adresseres ved at sikre den fysiske adgang til institutioner og arbejdspladser i samfundet for personer med et motorisk handicap.

Der kan på flere niveauer i samfundet arbejdes på at styrke kendskabet og reducere eventuelle fordomme til personer med handicap og specielt personer med mindre synlige eller usynlige handicap. For eksempel kan man styrke opmærksomheden på, hvad der ligger bag det at have et psykisk handicap, og hvordan hverdagslivet både bliver påvirket og ikke bliver påvirket af ens handicap.

Arbejdsgivere skal bidrage med at fortælle de positive historier omkring, hvad ansættelser af personer med et handicap har bidraget med. F.eks. kunne man i jobopslag tydeliggøre, at de opfordrer alle til at søge stillingen uanset forhold som handicap, køn, seksuel orientering, race m.m.

I kulturlivet kan man styrke handicapidrætten, og man kan sikre sig, at aftenskoletilbud kan benyttes af personer med handicap – Dette kan gøres ved at disse bliver indrettet på måder, hvor personer med sensoriske, psykiske, kognitive og fysiske handicap kan inkluderes.

Presse, medier og TV kan sikre repræsentationen af personer med handicap. Personer med handicap skal ikke 'kun' spørges, når der er en sag om handicap. De skal inddrages i nyhedsflowet, i TV-programmer m.m. på lige fod med alle andre.

Uddannelsesinstitutionerne skal sikre inklusion ved både at være inviterende og inkluderende overfor studerende med et handicap – og sikre, at de får den støtte og hjælp, de har brug for – såvel som at inkluderer handicap som en fast del af pensum i sociale-, sundheds- og pædagogfaglige fag.

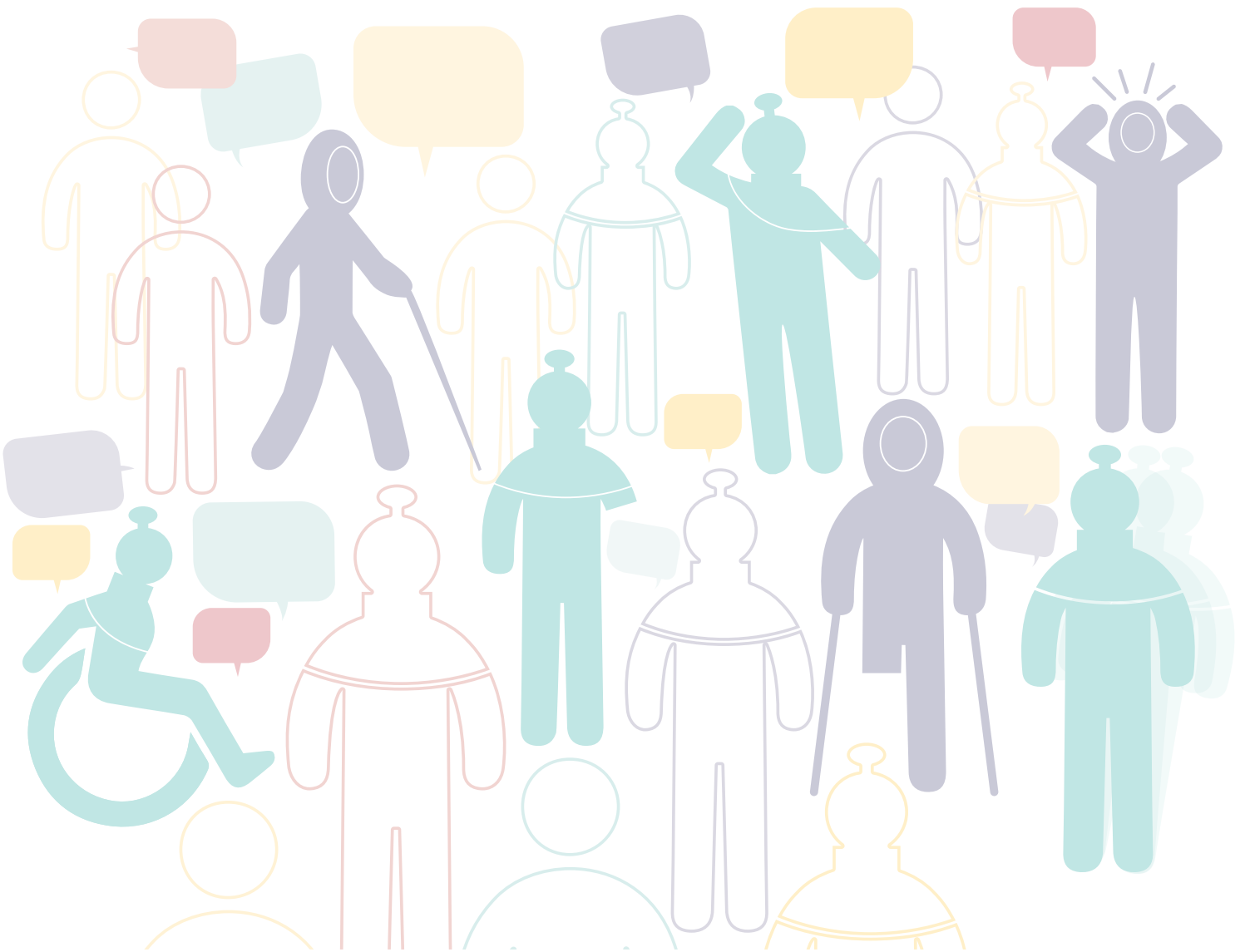
## Anvendt litteratur

- Aiden, H. S., & McCarthy, A. (2014). Current attitudes towards disabled people. Scope.
- Amilon, A., Bojsen, L. B., Østergaard, S. V., & Rasmussen, A. H. (2017). *Personer med handicap: Hverdagsliv og levevilkår 2016*. VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.
- Ankestyrelsen og, & Det Centrale Handicapråd. (2015). *Befolkningens holdninger og handlinger i relation til personer med handicap: Rapport* (Version: 1). Ankestyrelsen.
- Barton, L. (1992). Disability and the necessity for a socio-political perspective. In L. Barton, K. Ballard, & G. Fulcher, *Disability and the Necessity for a SocioPolitical Perspective* (Vol. 1992). University of New Hampshire.
- Brown, N., & Leigh, J. (2018). Ableism in academia: Where are the disabled and ill academics? *Disability and Society*, 33(6), 985–989.
- De Forenede Nationer. (2008). *Konvention om rettigheder for personer med handicap*. Det Centrale Handicapråd. <https://tilioq.gl/wp-content/uploads/2019/11/Handicapkonventionen-.pdf>
- Greenlandic Red Cross. (2018). *Sårbare Grupper i Grønland—Kalaallit Røde Kors' sårbarhedsundersøgelse 2017-2018*.
- Grønlands Statistik. (2020a). *Befolkningen pr 1. Januar 1977-2020*. Statistikbanken. [http://bank.stat.gl/pxweb/da/Greenland/Greenland\\_\\_BE\\_\\_BE01\\_\\_BE0120/BEXS T1.PX?rxid=BEXST108-09-2020%2021:23:11](http://bank.stat.gl/pxweb/da/Greenland/Greenland__BE__BE01__BE0120/BEXS T1.PX?rxid=BEXST108-09-2020%2021:23:11)
- Grønlands Statistik. (2020b). *Befolkningens civilstand 1. Januar 1977-2020*. Statistikbanken.
- Grønlands Statistik. (2020c). *Grønland i tal 2020*. Grønlands Statistik. <http://www.stat.gl/publ/da/GF/2020/pdf/Grønland i tal 2020.pdf>
- Hahn, H. (1988). The Politics of Physical Differences: Disability and Discrimination. *Journal of Social Issues*, 44(1), 39–47. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1988.tb02047.x>
- Holt, H. (2020). Et vendepunkt i et livsforløb. In T. Bredgaard, Thomas, F. Amby, H. Holt, & F. Thuesen (Eds.), *Handicap og beskæftigelse—Fra barrierer til broer*. Djøf Forlag.

- Holt, H. (2020). Livsovergange af betydning for beskæftigelse. In T. Bredgaard, Thomas, F. Amby, H. Holt, & F. Thuesen (Eds.), *Handicap og beskæftigelse—Fra barrierer til broer*. Djøf Forlag.
- Knigge, M. L., & Grønbæk Jensen, S. (2008). *Forvist til forsorg: Grønlændere med handicap nedsendt til Danmark* (p. 157 sider, illustreret). Udvikling.
- Loja, E., Costa, M. E., Hughes, B., & Menezes, I. (2013). Disability, embodiment and ableism: Stories of resistance. *Disability & Society*, 28(2), 190–203.
- Molden, T. H., Wendelborg, C., & Tøssebro, J. (2009). *Levekår blant personer med nedsatt funksjonsevne: Analyse av levekårsundersøkelsen blant personer med nedsatt funksjonsevne 2007*. NTNU samfunnsforskning.
- Naalakkersuisut. (2016). *Naalakkersuisuts redegørelse om status på handicapområdet*. Naalakkersuisut. <https://tilioq.gl/naalakkersuisuts-redegoerelse-om-status-paa-handicapomraadet/>
- Nario-Redmond, M. R. (2020). *Ableism: The causes and consequences of disability prejudice*.
- Staniland, Luke., Great Britain., & Office for Disability Issues. (2011). *Public perceptions of disabled people: Evidence from the British social attitudes survey 2009*. Office for Disability Issues.
- Tilioq. (2019). *Tilioq Søsætter Kajakken—Rejserapport Kommune Kujalleq 2019* (p. 92). Tilioq. <https://tilioq.gl/wp-content/uploads/2019/11/Tilioq-Rejserapport-2019-ENDELIG.pdf>
- Tilioq. (2020a). *Et selvstændigt liv—Analyse af borgerhenvendelser til Tilioq* (p. 52). Tilioq. <https://tilioq.gl/wp-content/uploads/2020/05/Tilioq-Henv-Analyse-2020.pdf>
- Tilioq. (2020b). *Uddannelse og handicap*. Tilioq. <https://tilioq.gl/wp-content/uploads/2020/07/Notat-p%C3%A5-uddannelse-og-handicap-udgivet-juli-2020.pdf>
- World Health Organization. (2015). *WHO global disability action plan 2014-2021: Better health for all people with disability*. /z-wcorg/.







ISBN 978-87-970915-3-1

