

Baggrund for Sikkerhedsstyrelsens handicappolitik

Afklaring af handicapbegrebet

Der er i dag ikke konsensus om én entydig definition af et handicap, der anvendes på tværs af alle sammenhænge. I FN's Handicapkonvention fra 2006 defineres et handicap som: ” (...) personer, der har en langvarig fysisk, psykisk, intellektuel eller sensorisk funktionsnedsættelse, som i samspil med forskellige barrierer kan hindre dem i fuldt og effektivt at deltage i samfundslivet på lige fod med andre” (FN's Handicapkonvention, art. 1).



24-05-2023

Esbjerg Brygge 30

6700 Esbjerg

CVR nr. 27 40 31 23

I forlængelse heraf har Det nationale forsknings- og analysecenter for velfærd, VIVE, defineret handicapbegrebet som et relationelt begreb, hvor det først er i mødet med omgivelserne, at det afgøres, om et menneskes funktionsnedsættelse indebærer et handicap. VIVE eksemplificerer deres definition ved at tage udgangspunkt i, at en person med en velbehandlet sukkersyge, ikke nødvendigvis vil kunne opfattes som en person med et handicap. Det er omvendt tilfældet, hvis funktionsnedsættelsen, i dette tilfælde sukkersyge, har en negativ indvirkning på personens virke i sociale og arbejdsmæssige sammenhænge. Ud fra samme perspektiv kan en fysisk svækkelse, der ikke er diagnosticeret medicinsk, fortsat defineres som et handicap, hvis den begrænser personen socialt eller arbejdsmæssigt (VIVE, Larsen et al., 2021).

Ifølge VIVE, bør personer med et handicap derfor også defineres som personer, der, efter eget udsagn, har et handicap eller et længerevarende helbredsproblem, som begrænser personen socialt eller arbejdsmæssigt.

VIVE har på baggrund af deres definition estimeret, at ca.24 pct. af befolkningen i alderen 16-64 år i 2021, ifølge eget udsagn, har et handicap eller et længerevarende helbredsproblem. I samme opgørelse angiver 9 pct. af de adspurgte respondenter, at de har et større handicap, og 15 pct. angiver, at de har et mindre handicap. Omregnes estimatet til antal personer i den danske befolkning, svarer de anførte tal til, at ca. 810.000 personer i alderen 16-64 år, ifølge eget udsagn har et handicap. Heraf angiver ca. 300.000, at de har et større handicap, og ca. 510.000, at de har et mindre handicap.



Hvorfor en handicappolitik i SIK?

Et af SIKs strategiske fokusområder for 2023-2024 sammenfattes under pejlemærket "Sammen om SIK". I handlingspunkterne til dette strategiske fokusområde, fastslås det, at fokus skal være på udvikling af god ledelse i styrelsen; herunder et servicetjek af de selvopstillede interne regler og procedurer, som skal sikre smidig sagsbehandling, effektive arbejdsgange og arbejdsglæde. Dette skal føre til et godt arbejdsmiljø og medvirke til, at gøre SIK til en attraktiv arbejdsplads. SIK skal tilpasse sig og afspejle det samfund, som vi er sat i verden for at hjælpe. For at opnå dette som styrelse og offentlig arbejdsplads, er diversitet blandt medarbejdergruppen derfor et erklæret mål i sig selv. Hvis SIK skal leve op til målsætningen om "Sammen om SIK", er det derfor en ambition, at SIK er en attraktiv arbejdsplads for alle – også personer med et handicap.

Et af parametrene som dette kan måles på, er den forøgede inklusionsparathed i styrelsen. Vi skal være opmærksomme på den individuelle og kollektive bevidsthed om roller, strukturer, bias og menneskesyn på arbejdspladsen. Vi skal være åbne, tolerante og fordomsfrie over for medarbejdere med særlige behov og tage hensyn til disse. Konkret skal det bl.a. praktiseres ved at udforme jobopslag, som i højere grad er inkluderende, og et forbedret rekrutteringsflow, hvor et samtaleværktøj gør det lettere og mere selvfølgelig for både ansøger og arbejdsgiver at italesætte et handicap under ansættelsessamtalen. Derudover er et væsentligt sigte i SIKs handicappolitik at udbrede viden om og forøge kendskabet til handicapkompenserende ordninger blandt ansøgere, medarbejdere, ledere og HR, hvilket skal bidrage til at realisere ambitionen om, at et handicap hos en medarbejder i sig selv ikke bliver en hindring for at varetage et job i SIK.

Ambitionen med SIKs handicappolitik er at opbygge den nødvendige erfaring, viden og kompetencer i hele organisationen til at håndtere en bred og mangfoldig medarbejdergruppe, der bl.a. har forskellige handicaps. SIK skal som arbejdsplads formå at udvise de tilstrækkelige individuelle hensyn over for den enkelte medarbejder. Handicappolitikken er dermed tæt forbundet med det strategiske fokusområde for 2023-2024, "Sammen om SIK", hvor den attraktive arbejdsplads rummer et inkluderende arbejdsfællesskab.



Perspektivet med politikken

I SIK ønsker vi at anerkende retten for personer med et handicap til at arbejde på lige fod med andre. Denne ret er også en del af FN's Handicapkonvention, artikel 27¹. Danmark ratificerede konventionen i 2009 og påtog sig derved en forpligtelse til at indrette dansk lovgivning og administrativ praksis i overensstemmelse med konventionens krav. Konventionens artikel 27, 1., litra g) erklærer endvidere, at deltagerstaterne skal sikre og fremme, at personer med handicap ansættes i den offentlige sektor.

Denne ret ønsker SIK at bidrage til ved at skabe synlighed omkring mulighederne for at inkludere medarbejdere med et handicap på arbejdspladsen. Igennem vores gode erfaringer på området vil vi som styrelse og offentlig arbejdsplads bidrage til at nedbryde tabuer og fordomme om ansættelse af medarbejdere med et handicap. En udfordring for at realisere retten og ambitionerne i FN's handicapkonvention er, at virksomheder ofte kan have betænkeligheder ved at ansætte medarbejdere med et handicap, grundet forventninger om f.eks. merudgifter, øget fravær, tab af effektivitet, manglende opsigelsesmuligheder samt lav grad af fleksibilitet og omstillingsparathed. I SIK har vores erfaring dog påvist, at disse betænkeligheder ikke nødvendigvis altid behøver at være velbegrundede. SIK vil derfor gå foran og udvise social ansvarlighed som offentlig arbejdsplads. Vi vil være med til at fremhæve, hvor uproblematisk og gavnligt det kan være at have en bred og mangfoldig medarbejdergruppe, med forskellige faglige og sociale baggrunde, perspektiver og talenter – herunder også medarbejdere med et handicap.

Omvendt går SIK heller ikke ind for positiv særbehandling, når et job skal besættes. Det skal altid være den mest kvalificeret kandidat der vælges, når der skal ske et match mellem SIK og en kommende medarbejder. Grundlæggende skal det være sådan på et arbejdsmarked, at et handicap hverken må gavne eller skade ens muligheder for at besidde et job. Hvis man ellers har de rette kvalifikationer til at varetage jobbet, må og skal ens handicap ikke være en hindring. Her spiller særligt kendskabet til de handicapkompenserende ordninger en vigtig rolle. SIKs ambition er derfor, at et handicap i sig selv ikke bør være udslagsgivende for, hvorvidt man som ansøger kommer i betragtning til en stilling. Dette bør naturligvis altid afgøres på baggrund af ansøgerens kvalifikationer. Samtidig

¹ <https://menneskeret.dk/emner/handicap/forstaa-konventionen/artikel-27>



er det vigtigt, at en ansøgers handicap italesættes på en konstruktiv og fordomsfri måde i rekrutteringsprocessen, så man i dialog har mulighed for at drøfte de særlige behov og potentielle hensyn, som SIK, om muligt, skal tage.

Visionen for SIKs handicappolitik er derfor at bidrage til at begrænse kløften mellem andelen af beskæftigede i Danmark med og uden et handicap, som i dag udgør en beskæftigelsesforskel på 25 pct. Ifølge VIVE og Danske Handicaporganisationer, vil 49.000 personer med et handicap i dag være klar til at tage et arbejde inden for 14 dage. Opgørelsen synliggør et uudnyttet potentiale hos særligt unge mennesker, hvoraf mange i dag tilbyder deres kompetencer og arbejdskraft til danske arbejdsgivere – men hvor langt de færreste får chancen. Der er klar konsensus om, at en tilknytning til arbejdsmarkedet er afgørende for, at føle sig inkluderet i samfundet, kunne forsørge sig selv og opnå større grad af selvbestemmelse i tilværelsen. Med andre ord vil det øge livskvaliteten betydeligt hos mennesker med et handicap at få en fod ind på arbejdsmarkedet. Skal vi bidrage til at hjælpe denne udvikling på vej, må SIK som offentlig arbejdsplads værne om den lige adgang til og behandling på arbejdsmarkedet for personer med et handicap.

Litteratur

- VIVE – Viden til Velfærd Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd, *Handicap og beskæftigelse 2020 – Viden til at understøtte, at flere personer med handicap kommer i beskæftigelse*, 2021: <https://www.vive.dk/media/pure/16632/6080854>
- Institut for Menneskerettigheder, *FN's Handicapkonvention*, 2006: <https://menneskeret.dk/monitorering/internationale-rapporter/menneskerettighedskonventioner/handicapkonventionen>