

Handicap og beskæftigelse 2022



Handicap og beskæftigelse 2022

© VIVE og forfatterne, 2023

e-ISBN: 978-87-7582-258-4

Forsidefoto: VIVE

Projekt: 302063

Finansiering: Satspuljeaftalen for 2019

VIVE

Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd

Herluf Trolles Gade 11

1052 København K

www.vive.dk

VIVEs publikationer kan frit citeres med tydelig kildeangivelse.



Forord

Beskæftigelsen er væsentligt lavere blandt personer med end blandt personer uden handicap. Denne undersøgelse skal bidrage med viden til at understøtte, at beskæftigelsessituationen forbedres for personer med handicap.

Undersøgelsen er den fjerde af en række årligt tilbagevendende undersøgelser af handicap og beskæftigelse. Hovedformålet har været at kortlægge beskæftigelsessituationen for personer med handicap. Desuden har formålet bl.a. været at undersøge, hvordan unge med handicap klarer sig i forhold til uddannelse og beskæftigelse, hvad beskæftigelsespotentialer er blandt ikke-beskæftigede med handicap, hvor udbredt jobmismatch er blandt personer med handicap, og om barrierer for ansættelse af personer med handicap er mindre end tidligere.

Følgegruppen på udsatteområdet takkes for konstruktive kommentarer. Udkast til rapporten er blevet kommenteret af to anonyme referees, der takkes for konstruktive og indsigtfulde kommentarer.

Rapporten er udarbejdet af analytiker Christian Højgaard Mikkelsen, seniorforsker Vibeke Jakobsen og seniorforsker og projektleder på undersøgelsen Mona Larsen.

Undersøgelsen er iværksat og finansieret af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR).

Lisbeth Pedersen

Forsknings- og analysechef for VIVE Arbejde og Ældre



Indholdsfortegnelse

DEL 1 Afrapportering	7
----------------------	---

Hovedresultater	8
-----------------	---

1	Indledning	13
1.1	Baggrund	13
1.2	Formål	14
1.3	Handicapbegreb	15
1.4	Datagrundlag og metode	17
1.5	Læsevejledning	20

2	Personer med handicap og deres karakteristika	21
2.1	Hvor mange har et handicap?	21
2.2	Hvem har et handicap?	25
2.3	Type af handicap og alder for dets opståen	29
2.4	Arbejdsevne	34
2.5	Opsamling	35

3	Beskæftigelsessituation	37
3.1	Arbejdsmarkedsstatus	37
3.2	Udvikling i beskæftigelse, beskæftigelsesgab og ledighedsgab	38
3.3	Job på særlige vilkår	45
3.4	Unges situation	48
3.5	Timetal	55
3.6	Opsamling	58

4	Beskæftigelsespotentialer blandt ikke-beskæftigede	60
4.1	Beskæftigelsespotentialer	60
4.2	Hvad karakteriserer ikke-beskæftigede med handicap?	66

4.3	Opsamling	69
<hr/>		
5	Kvalifikationer, jobkrav og efter- og videreuddannelse	71
5.1	Kvalifikationer versus jobkrav	71
5.2	Efter- og videreuddannelse	82
5.3	Opsamling	85
<hr/>		
6	Er barrierer for ansættelse blevet mindre?	88
6.1	Oplever personer med handicap i mindre omfang barrierer for ligeværdig deltagelse?	88
6.2	Er personer med personaleledelse i mindre grad betænkelige?	91
6.3	Er kendskabet til ordninger og lovgivning forbedret?	95
6.4	Opsamling	101
<hr/>		
7	Konklusion	103
<hr/>		
DEL 2 Dokumentation		110
<hr/>		
8	Datagrundlag	111
8.1	Arbejdskraftundersøgelsen (AKU)	111
8.2	Registerdata	116
8.3	Arbejdsmarkedsstatus: definitioner	116
8.4	Identifikation af personer med personaleledelse i AKU	117
8.5	Muligheder og begrænsninger ved brug af AKU	117
8.6	Krav til observationsantal og opregnede antal	118
<hr/>		
9	Metode	119
9.1	Beskrivende analyser	119
9.2	Vægtning, sammenligninger og signifikanstest	120
<hr/>		
Litteratur		122
<hr/>		
Bilag 1 Udvalgte opgørelser for seks hovedkategorier af handicap		126

Bilag 2 Tabeller og figurer til kapitel 3	133
Bilag 3 Tabeller og figurer til kapitel 4	137
Bilag 4 Tabeller til kapitel 5	140



DEL 1

Afrapportering

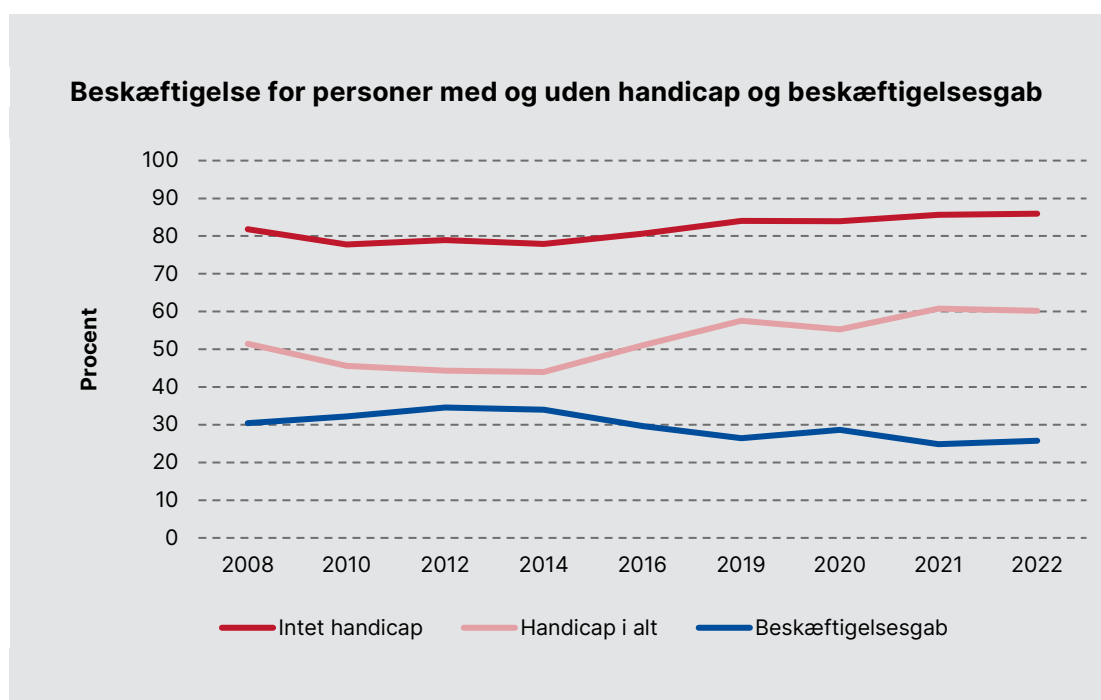
Hovedresultater

Det økonomiske grundlag for vores velfærdssamfund er en høj arbejdsmarkedsdeltagelse, som også bidrager positivt til den enkeltes levestandard og muligheder for livsudfoldelse. Personer med handicap har en markant lavere beskæftigelse end personer uden handicap. Denne undersøgelse skal bidrage med viden til at understøtte, at beskæftigelsessituationen for personer med handicap forbedres.

Undersøgelsens primære formål er at kortlægge beskæftigelsessituationen for personer med handicap. Målgruppen for undersøgelsen er politikere, embedsmænd, ansatte i jobcentre, faglige organisationer og interesseorganisationer samt forskere.

Fortsat høj beskæftigelse

Beskæftigelsen er historisk høj i 2022, også for personer med handicap: 60 pct. af de 16-64-årige med et handicap er i beskæftigelse. Den tilsvarende andel for personer uden handicap er 86 pct. Det vil sige, at beskæftigelsesgab mellem personer med og personer uden handicap er på 26 procentpoint.



Anm.: For yderligere information, se figur 3.1.

Beskæftigelsen for personer med handicap er steget siden 2014. I samme periode er beskæftigelsesgabets mellem personer med og uden handicap faldet. Beskæftigelsesgabets mellem de to grupper er dog på samme niveau i 2022 som i 2021.

Markant flere unge oplever at have et handicap

I aldersgruppen 16-64 år angiver 25 pct. at have et handicap. Det svarer til 860.000 personer. Andelen af personer med handicap i denne aldersgruppe er steget siden 2014, hvor den var 17 pct.

Stigningen i andelen af personer med handicap er bl.a. drevet af, at markant flere unge har et handicap. I 2022 har 19 pct. af de 16-29-årige et handicap. Forekomsten af handicap i denne aldersgruppe er dermed fordoblet siden 2014, hvor 9 pct. af aldersgruppen havde et handicap. Stigningen er bl.a. en følge af, at flere unge har et psykisk handicap. I dag er psykisk handicap den hyppigst forekommende type af handicap blandt de 16-29-årige.

Relativt mange unge er hverken i beskæftigelse eller under uddannelse

24 pct. af de 16-29-årige med handicap er hverken i beskæftigelse eller under uddannelse i 2022. Dette betegnes også NEET-gruppen (Not in Employment, Education or Training). Især unge med et psykisk eller et kognitivt handicap er i denne gruppe. Blandt unge uden handicap er 7 pct. i NEET-gruppen. Det vil sige, at NEET-gabet mellem unge med og uden handicap er på 17 procentpoint. Forskellen forstærkes af, at der inden for NEET-gruppen er færre af de unge med handicap end af de unge uden handicap, der søger job og kan tiltræde et job inden for 2 uger. Unge med handicap i NEET-gruppen ser dermed ud til at være længere væk fra beskæftigelse end den tilsvarende gruppe af unge uden handicap.

Overuddannelse mest udbredt i fleksjob

Flere af de beskæftigede med handicap end af de beskæftigede uden handicap oplever, at de er overuddannede (18 vs. 12 pct.). Det vil sige, at deres arbejde ifølge eget udsagn er på et lavere niveau end deres uddannelse.

Forskellen mellem beskæftigede med og uden handicap med hensyn til overuddannelse er drevet af beskæftigede med handicap i fleksjob. Denne gruppe udgør 17 pct. af de beskæftigede med handicap. Markant flere af de beskæftigede med handicap, der har et fleksjob, end af dem, der har et ordinært job, angiver at være overuddannede (33 vs. 14 pct.).

Forekomsten af overuddannelse blandt beskæftigede i fleksjob kan være et resultat af, at fleksjobvisiterede skifter til et fleksjob med mindre formelle uddannelseskrav end deres forudgående, ordinære job.

To mål for jobmismatch (selvvurderet)

1. Uddannelsesmismatch. Hvis arbejdet er på et lavere/højere niveau end ens uddannelse normalt berettiger til, er man *overuddannet/underuddannet*. Hvis arbejdet og ens uddannelse er på samme niveau, er man *matchet*.
2. Kvalifikationsmismatch. Hvis man har kvalifikationerne til at klare mere krævende opgaver end dem, man udfører i sit job, er man *overkvalificeret*. Hvis man har behov for mere uddannelse eller oplæring for at klare arbejdsopgaverne, er man *underkvalificeret*. Hvis man hverken har kvalifikationerne til at klare mere krævende opgaver eller behov for mere uddannelse eller oplæring, er man *matchet*.

Match mellem kvalifikationer og jobkrav mest udbredt i fleksjob

Flere af de beskæftigede med handicap end af de beskæftigede uden handicap oplever, at der er match mellem deres kvalifikationer og de jobkrav, de møder (27 vs. 15 pct.). Det vil sige, de ifølge eget udsagn hverken har kvalifikationerne til at klare mere krævende opgaver eller har behov for mere uddannelse eller oplæring. Også her er forskellen mellem beskæftigede med og uden handicap drevet af beskæftigede med handicap i fleksjob: Især personer i fleksjob giver udtryk for, at deres kvalifikationer matcher de jobkrav, de møder (48 vs. 22 pct. af de beskæftigede med handicap i ordinære jobs).

At overkvalificering ikke er så udbredt blandt beskæftigede i fleksjob, kan hænge sammen med, at fleksjobbet er tilpasset de kvalifikationer, som den

fleksjobvisiterede kan udnytte i jobbet, hvorfor vedkommende måske ikke oplever at have kvalifikationer til mere krævende opgaver.

At underkvalificering heller ikke er så udbredt blandt beskæftigede i fleksjob, kan skyldes begrænsede udviklingsmuligheder i fleksjobbet. I så fald har disse beskæftigede måske i mindre omfang behov for mere uddannelse eller oplæring i jobbet end andre beskæftigede.

Jobmismatch ikke mere udbredt i ordinære jobs

Beskæftigede med handicap i ordinære jobs ligner i høj grad beskæftigede uden handicap, når det gælder forekomsten af jobmismatch. Der er med andre ord tegn på, at uddannelses- og kvalifikationsmismatch ikke er mere udbredt blandt de beskæftigede med handicap, der har et ordinært job, end blandt de beskæftigede uden handicap.

Mange af de ikke-beskæftigede kommer ikke på arbejdsmarkedet (igen)

340.000 personer svarende til 40 pct. af personerne med handicap er ikke i beskæftigelse. 69 pct. af disse ikke-beskæftigede hverken søger eller ønsker job, og 74 pct. af dem vurderer, at de har en lav arbejdsevne. Flertallet af dem (60 pct.) modtager en tilbagetrækningsydelse, og langt størstedelen (86 pct.) angiver egen sygdom eller tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet som begrundelse for, at de ikke ønsker job. Mange af disse ikke-beskæftigede kommer næppe på arbejdsmarkedet (igen).

Det største beskæftigelsespotentiale blandt ikke-beskæftigede med handicap finder vi blandt de *AKU-ledige*. Det vil sige blandt de ikke-beskæftigede, der søger job og kan påtage sig et job inden for 2 uger. Denne gruppe består af ca. 30.000 personer svarende til 9 pct. af de ikke-beskæftigede med handicap. Størstedelen af denne gruppe (90 pct.) vurderer, at de har en arbejdsevne på højt niveau eller mellemløst niveau, og relativt mange af dem (44 pct.) modtager dagpenge, ledighedsydelse eller er visiteret som jobparat af jobcentret og modtager kontanthjælp eller SHO-ydelse.

Mange personaleledere er betænkelige ved at ansætte personer med handicap

En del af de personer, der har personaleledelse, er betænkelige ved at ansætte personer med handicap. Betænelighederne afhænger bl.a. af, hvilke typer af udfordringer der er knyttet til personen med handicap, og om der følger penge med fra kommunen eller ej.

Flest af personerne med personaleledelse er betænkelige, hvis personen med handicap har flere sygedage end andre medarbejdere (47 pct., hvis der følger penge med fra kommunen, og 57 pct., hvis der ikke følger penge med). Lidt færre er betænkelige, hvis personen arbejder langsommere end andre (hhv. 42 og 56 pct.), mens færre endnu er betænkelige, hvis ansættelse af personen kræver mindre tilpasninger på arbejdspladsen (hhv. 33 og 46 pct.). Der er en tendens til, at lidt færre af personaleledere har betæneligheder i 2022 end i 2020, når der ikke følger penge med fra kommunen.

Selv hvis det drejer sig om personer, der kan varetage et job på almindelige vilkår, har 29 pct. af personerne med personaleledelse betæneligheder ved at ansætte en person med et handicap. Denne andel er tilmed steget med 7 procentpoint fra 22 pct. i 2020.

Datagrundlag

Undersøgelsens primære datagrundlag er Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse (AKU) for 4. kvartal 2022. Til AKU for dette kvartal har vi fået knyttet et tillægsmodul med spørgsmål om handicap og beskæftigelse. Desuden har vi trukket på AKU-data med tilsvarende tillægsmoduler fra tidligere år (2008, 2010, 2012, 2014, 2016, 2019, 2020 og 2021). AKU-data er koblet med registerdata fra Danmarks Statistik.

I 2022 har vi oplysninger om ca. 10.000 personer i alderen 16-64 år, hvoraf næsten 2.700 har et handicap. Data indeholder vægte, som gør det muligt at opregne resultaterne til befolkningsniveau.

1 Indledning

Formålet med dette kapitel er at beskrive undersøgelsens baggrund, formål og det anvendte handicapbegreb. Desuden er formålet at give en kort beskrivelse af datagrundlaget og den anvendte metode.

1.1 Baggrund

Det økonomiske grundlag for vores velfærdssamfund er en høj arbejdsmarkedsdeltagelse, som også bidrager positivt til den enkeltes levestandard og muligheder for livsudfoldelse. En af de største udfordringer for personer med handicap er ifølge Europakommissionen deres adgang til arbejdsmarkedet (European Commission, 2017).

Personer med handicap i Danmark er i lighed med situationen i andre lande (van der Zwan & de Beer, 2021) i væsentligt mindre omfang i beskæftigelse end personer uden handicap. I 4. kvartal 2021 var 61 pct. af de 16-64-årige med handicap i beskæftigelse mod 86 pct. af de 16-64-årige uden handicap. Den tilsvarende andel blandt 16-64-årige med større handicap var 39 pct. (Larsen, Jakobsen & Mikkelsen, 2021). En række kortlægninger for udvalgte år i perioden 2002-2021 tegner et lignende billede (Kjeldsen, Houlberg & Høgelund, 2013; Larsen & Høgelund, 2009; Larsen, Jakobsen & Mikkelsen, 2020; Miiller, Høgelund & Geerdsen, 2006; Rode Larsen & Høgelund, 2014; Rode Larsen & Høgelund, 2015; Rode Larsen & Larsen, 2017; Thomsen & Høgelund, 2011). Dog er beskæftigelsesgabets mellem personer med og uden handicap blevet gradvist mindre i de senere år, fra 34 procentpoint i 2014 til 25 procentpoint i 2021 (Larsen, Jakobsen & Mikkelsen, 2021).

Denne undersøgelse er den fjerde i rækken af årligt tilbagevendende analyser af beskæftigelsen for personer med handicap. Undersøgelsen er iværksat som en del af satspuljeaftalen for 2019. Den daværende VLAK-regering indgik i 2018 en bred politisk aftale om, at *"flere mennesker med handicap skal i beskæftigelse"* (Beskæftigelsesministeriet, 2018). Frem til 2025 er målsætningen, at flere af de personer, der har et større selvoplevet handicap, og som er på en midlertidig ydelse, kommer ind på arbejdsmarkedet. Det kan enten være i ordinær beskæftigelse eller i et fleksjob (Beskæftigelsesministeriet & Børne- og Socialministeriet, 2018).

1.2 Formål

Undersøgelsen skal – i tråd med den politiske aftale – bidrage med viden til at understøtte, at beskæftigelsessituationen for personer med handicap forbedres.

Et centralt formål med denne undersøgelse er:

- at opgøre beskæftigelsen for personer med handicap og følge udviklingen heri over tid.

Formålet skal ses i lyset af, at personer med handicap ikke registreres i Danmark, hvorfor det ikke er muligt at opgøre beskæftigelsen for denne gruppe ved hjælp af registerdata. Nærværende undersøgelse er dermed en væsentlig datakilde til at opbygge viden om handicap og beskæftigelse.

Desuden er undersøgelsens formål at belyse følgende spørgsmål:

- Hvor mange personer har et handicap, og hvad karakteriserer denne gruppe?
- Hvordan klarer unge med handicap sig, når det gælder uddannelse og beskæftigelse?
- Er der et yderligere beskæftigelsespotentiale blandt beskæftigede med handicap?
- Hvad er beskæftigelsespotentialet blandt ikke-beskæftigede med handicap, og hvad karakteriserer ikke-beskæftigede med det største og det mindste beskæftigelsespotentiale?
- Hvilken sammenhæng er der mellem kvalifikationer og jobindhold for beskæftigede med handicap, og hvor meget efter- og videreuddannelse får de?
- Oplever personer med handicap mindre barrierer i 2022 end i 2019/2020, når det gælder a) deres deltagelse i sociale og arbejdsmarkeds-mæssige sammenhænge og b) deres muligheder for at opnå og fastholde beskæftigelse?

Rapportens opgørelser skelner primært mellem personer med større og mindre handicap. I nogle af de afsnit, der handler om beskæftigede med handicap, skelner vi dog i stedet mellem personer i hhv. fleksjob og ordinære jobs. Desuden skelner vi i opgørelser i Bilag 1 mellem personer med forskellige typer af handicap.

1.3 Handicapbegreb

Der findes ikke én definition af handicap, der anvendes i alle sammenhænge, se fx Myers et al. (2020) og Amilon et al. (2021). Vi tager her udgangspunkt i FN's og WHO's handicapbegreber.

“

Handicap er...

... et paraplybegreb for funktionsnedsættelser, aktivitetsbegrænsninger og deltagesbegrænsninger. Det betegner de negative aspekter af interaktionen mellem en person (med en given helbredstilstand) og personens kontekstuelle faktorer (miljø- og personlige faktorer).

WHO, 2001

“

Personer med handicap...

... 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, 2017: Art. 1

I FN's konvention om rettigheder for personer med handicap fra 2006¹ indgår en definition af personer med handicap, der sætter den internationale standard på området. I denne definition indgår to centrale komponenter, nemlig en *langvarig funktionsnedsættelse*, som i samspil med forskellige barrierer *hindrer ligeværdig deltagelse i samfundslivet*.

¹ Vedtaget 2006 i FN; ratificeret 2009 af Danmark.

WHO's handicapbegreb er – i lighed med FN's – et relationelt handicapbegreb, dvs. at handicap defineres i forhold til omgivelserne.

Brugen af et relationelt handicapbegreb indebærer, at et diagnosticeret helbredsproblem (fx en velbehandlet sukkersyge) eller en funktionsnedsættelse (fx et amputeret ben) ikke nødvendigvis betragtes som et handicap. Det er alene tilfældet, hvis helbredsproblemet eller funktionsnedsættelsen har en negativ indvirkning på personens virke i sociale og arbejdsmæssige sammenhænge. Omvendt kan en fysisk svækkelse, der ikke er diagnosticeret medicinsk, godt betragtes som et handicap. Det er tilfældet, hvis den fysiske svækkelse medfører sociale eller arbejdsmæssige begrænsninger (Rode Larsen & Larsen, 2017: 26-27).

Valget af målemetode kan have stor betydning for den opgjorte forekomst af personer med handicap, se fx Amilon, Østergaard & Olsen (2021) og diskussionen heraf i Larsen, Jakobsen & Mikkelsen (2022). Et centralt formål med denne undersøgelse er at følge beskæftigelsesudviklingen for personer med handicap over tid. Vi anvender derfor den samme operationalisering af handicap, som har været anvendt i de foregående undersøgelser af handicap og beskæftigelse gennemført af VIVE (tidligere SFI). Dette indebærer, at handicap er selv vurderet, og at 'handicap' omfatter både handicap og længerevarende helbredsproblemer. Det betyder desuden, at vi anvender følgende spørgsmål til vores operationalisering af handicap (svarmuligheder angivet i kantet parentes):

- Har du et længerevarende helbredsproblem eller handicap? [ja, nej].
- Vil du sige, at der er tale om et mindre helbredsproblem/handicap eller et større helbredsproblem/handicap? [mindre helbredsproblem/handicap, større helbredsproblem/handicap].
- Hvilket helbredsproblem eller handicap er der tale om? (kun det væsentligste nævnt) [En liste på 26 handicap og helbredsproblemer, inkl. 'andet'].

Den anvendte operationalisering af handicap er meget bred, hvilket indebærer en risiko for, at der opstår bias i den opgjorte forekomst af handicap. Hvis fx personer med en kronisk sygdom, som fx astma eller en bipolar lidelse, indgår, selvom deres helbredsproblemer ikke i alle tilfælde begrænser dem i deres daglige aktiviteter, bidrager operationaliseringen til en overvurdering af forekomsten af handicap. Omvendt kan forekomsten undervurderes, hvis der blandt de personer, der er udvalgt til undersøgelsen, er nogle, som ikke kan deltage på grund af deres handicap, se også afsnit 8.1. Det samme er tilfældet, hvis der blandt de adspurgte personer med handicap findes nogle, der ikke selv oplever at have et handicap eller ikke ønsker at oplyse om det, fordi

de oplever, at deres handicap er forbundet med stigma (Rode Larsen & Larsen, 2017: 26-27).

I vores opgørelse er handicap ikke eksplicit målt i forhold til omgivelserne, dvs. at vores måling ikke som udgangspunkt er relationel. Der er imidlertid tegn på, at vi med den simple måling af forekomst og sværhedsgrad af handicap indfanger det relationelle handicapbegreb: Især personer med større handicap (operationaliseret som angivet ovenfor) oplever ifølge Larsen, Jakobsen & Mikkelsen (2022; 2020; 2021) i vid udstrækning, at deres handicap forhindrer dem i "*fuldt og effektivt at deltage i samfundslivet på lige fod med andre*". 'Samfundslivet' omfatter her sociale og arbejdsmarkedsmæssige sammenhænge, se også afsnit 6.1. Dette taler for, at vi med den anførte operationalisering af handicap lever op til den internationale standard.

1.4 Datagrundlag og metode

Dette afsnit indeholder en kort beskrivelse af undersøgelsens datagrundlag, herunder anvendte definitioner af arbejdsmarkedsstatus, og metode. En oversigt over data og metode fremgår af Boks 1.1. En mere detaljeret gennemgang af datagrundlag og metode fremgår af kapitel 8 og 9.

1.4.1 Arbejdskraftundersøgelse, tillægsmodul og registerdata

Undersøgelsens primære datagrundlag er Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse (AKU) for 4. kvartal 2022. Til AKU for dette kvartal har vi fået knyttet et tillægsmodul med spørgsmål om handicap og beskæftigelse. Desuden har vi trukket på AKU-data (inkl. tillægsmodul) fra tidligere år. AKU-data er koblet med registeroplysninger om herkomst, familieforhold, uddannelse og modtagelse af overførselsindkomst.

AKU er en interviewundersøgelse, som belyser befolkningens tilknytning til arbejdsmarkedet. Undersøgelsespopulationen i AKU er den 15-89-årige befolkning i Danmark. Interviewene er indhentet enten via webskema eller som telefoninterview. Undersøgelsens primære formål er at opgøre, hvor mange der hhv. er beskæftigede, arbejdsløse (kaldet AKU-ledige) eller uden for arbejdsstyrken (Danmarks Statistik, 2023b).

AKU-undersøgelsen er stikprøvebaseret. Stikprøven er opregnet til befolkningsniveau på en sådan måde, at resultaterne er så repræsentative som muligt. For beskrivelse af denne opregning, se afsnit 8.1. Svarprocenten for AKU i 4. kvartal 2022 var 41 pct. (Danmarks Statistik, 2023b).

Boks 1.1 Data og metode

Datagrundlag

- Arbejdskraftundersøgelsen (AKU) for 4. kvartal 2022
- Tillægsmodul til AKU med spørgsmål om handicap og beskæftigelse
- Registerdata om herkomst, familieforhold, uddannelse og modtagelse af overførselsindkomst
- I alt ca. 10.000 observationer for personer i alderen 16-64 år (heraf næsten 2.700 med handicap) er anvendt.

Metode

- Beskrivende analyser i form af fordelinger, gennemsnit og regressionsanalyser
- Resultater er opregnet til befolkningsniveau for at sikre bedst mulig repræsentativitet.

Rapporten, der har fokus på personer i alderen 16-64 år, er baseret på AKU-besvarelser fra i alt 10.311 personer, hvoraf 2.693 har et handicap.

For at præsentere et givet resultat, forudsætter det, at mindst tre respondenter har afgivet det pågældende svar. Opregnede antal er kun vist, hvis der er tale om mindst 4.000 personer. Hvis det opregnede antal er på 4.000-7.000 personer, er der tilknyttet en anmærkning om, at der er tale om 'usikre tal'.

For nærmere beskrivelse af datagrundlaget, se kapitel 8.

1.4.2 Arbejdsmarkedsstatus: definitioner

For at afgrænse, hvem der hhv. er beskæftiget, ledig og uden for arbejdsstyrken, har vi valgt at anvende samme tilgang som anvendt i AKU, se Boks 1.2. Denne tilgang følger fastlagte EU-definitioner og anbefalinger fra den internationale arbejdsorganisation (ILO) (Danmarks Statistik, 2023b).

AKU-beskæftigede:

- Omfatter personer, der i referenceugen har arbejdet minimum én betalt time, eller som er selvstændige eller medarbejdende familiemedlemmer, samt personer, som er midlertidigt fraværende fra jobbet på grund af fx ferie, sygdom eller barselsorlov.

AKU-ledige:

- Omfatter ubeskæftigede personer, som aktivt har søgt arbejde inden for 4 uger forud for referenceugen, og som kan tiltræde et job inden for 2 uger efter referenceugen.

Personer uden for arbejdsstyrken:

- Omfatter personer, der hverken er kategoriseret som AKU-beskæftigede eller AKU-ledige.

1.4.3 Metode

Rapportens resultater er baseret på forskellige typer af beskrivende analyser af sammenhænge baseret på vægtede data. For nærmere beskrivelse af anvendte metoder, se kapitel 9.

Kausale analyser ville have givet et mere retvisende billede af, hvilke faktorer der kan gøre en forskel for beskæftigelsessituationen for personer med handicap. Det er imidlertid ikke muligt at gennemføre sådanne analyser på det foreliggende datagrundlag. Det skal derfor understreges, at rapportens resultater ikke siger noget om, hvad der er årsag, og hvad der er virkning.

Statistisk signifikante forskelle mellem grupper er markeret med stjerne (*) i tabeller. For beskrivelse af, hvilke grupper der sammenlignes, se afsnit 9.2. I figurer fremgår statistisk signifikans af en anmærkning til figuren.

1.5 Læsevejledning

I kapitel 2 er beskrevet, hvor mange personer der har et handicap, og hvad der karakteriserer denne gruppe. Beskæftigelsessituationen for personer med handicap er kortlagt i kapitel 3. I dette kapitel er unges situation også undersøgt, og det er belyst, om der synes at være et yderligere beskæftigelsespotentiale blandt beskæftigede med handicap. Kapitel 4 har til formål at give et nærmere indblik i beskæftigelsespotentialet blandt ikke-beskæftigede med handicap. I kapitel 5 er sammenhængen mellem kvalifikationer og jobkrav kortlagt for personer med handicap, og det er belyst, hvor meget efter- og videreuddannelse de får. Endelig er det i kapitel 6 undersøgt, om personer med handicap oplever mindre barrierer i 2022 end tidligere, når det gælder deres deltagelse i sociale og arbejdsmarkedsmæssige sammenhænge og deres muligheder for at opnå og fastholde beskæftigelse.

2 Personer med handicap og deres karakteristika

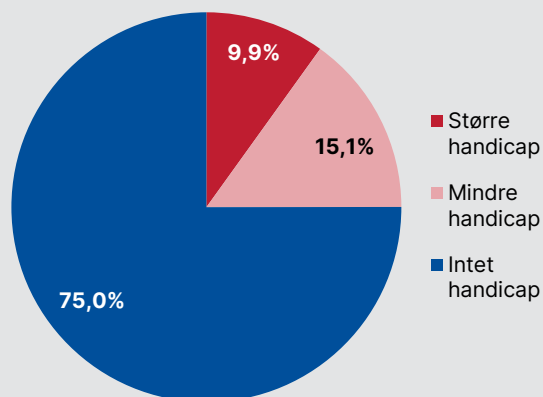
Formålet med dette kapitel er at vise, hvor mange personer der har et handicap, og hvordan forekomsten af handicap har udviklet sig siden 2008. Vi skelner i denne forbindelse mellem personer med større og mindre handicap. Vi ser desuden nærmere på, hvad der karakteriserer personer med handicap med hensyn til køn, alder, herkomst og uddannelse, samt hvordan forekomsten af handicap har udviklet sig siden 2008 afhængigt af køn og alder. I forlængelse heraf viser vi, hvordan personer med handicap er fordelt på forskellige handicaptyper og alder for handicappets opståen. Vi viser i denne forbindelse også, hvordan forekomsten af forskellige handicaptyper har udviklet sig siden 2019. Endelig viser vi, hvordan personer med handicap er fordelt på arbejdsevne.

2.1 Hvor mange har et handicap?

25 pct. af befolkningen i alderen 16-64 år – svarende til hver fjerde – har i 2022 ifølge eget udsagn et handicap eller et længerevarende helbredsproblem (her og i det følgende benævnt 'handicap'), se Figur 2.1.

Figur 2.1 Andel med handicap

Befolkningen i alderen 16-64 år fordelt på, om de har et større, et mindre eller ikke noget handicap, 2022. Vægtet procent.



Anm.: Opregnet antal: 3.437.232. Uvægtet antal: 10.311. For spørgsmålsformuleringer, se afsnit 1.3.

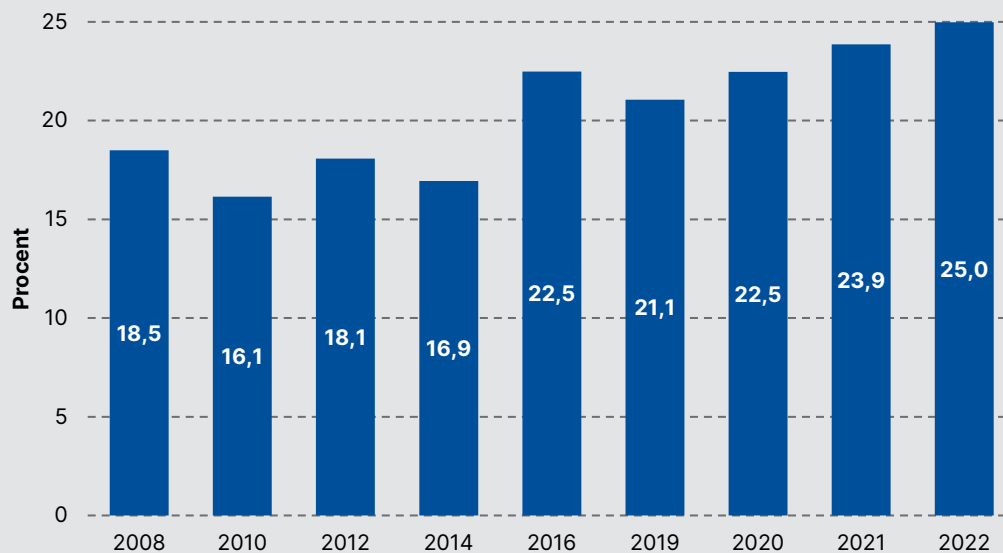
10 pct. af de 16-64-årige angiver, at de har et større handicap, mens 15 pct. angiver, at de har et mindre handicap. Det vil sige, at 2 ud af 5 af personerne med handicap angiver, at de har et større handicap.

De anførte tal svarer til, at ca. 860.000 16-64-årige har et handicap. Heraf har ca. 340.000 et større handicap, mens ca. 520.000 har et mindre handicap.

Andelen af personer i alderen 16-64 år, der angiver at have et handicap, er steget med ca. 1 procentpoint fra 2021 til 2022, se Figur 2.2. Dermed fortsætter den gradvise stigning, der har fundet sted siden 2014 (vi ser her bort fra 2016 på grund af databrud, se afsnit 8.1), hvor 17 pct. af aldersgruppen angav at have et handicap.

Figur 2.2 Andel personer med handicap 2008-2022

Andel af befolkningen i alderen 16-64 år, der har et handicap, udvalgte år i perioden 2008-2022. Vægtet procent.



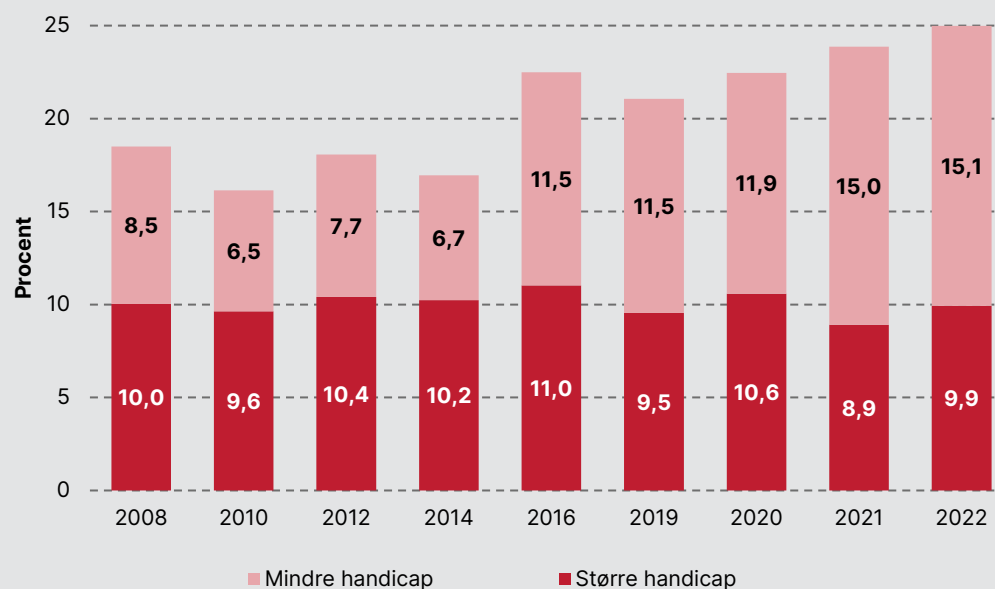
Anm.: For opregnet og uvægtet antal, se afsnit 8.1. Ændringen fra år til år er i alle tilfælde statistisk signifikant. Tal for 2016 skal fortolkes med varsomhed, se afsnit 8.1.

Stigningen på 1 procentpoint i forekomsten af handicap fra 2021 til 2022 er en følge af, at andelen, der angiver at have et større handicap, er steget fra 9 til 10 procent, se Figur 2.3. Andelen af personer, der angiver at have et mindre handicap, er stort set den samme i de 2 år, nemlig 15 pct.

Den stigende forekomst fra 2014 til 2022 er derimod en følge af, at andelen af personer med et mindre handicap er mere end fordoblet i perioden, nemlig fra 7 pct. i 2014 til 15 pct. i 2022, se Figur 2.3. I samme periode har andelen, der angiver at have et større handicap, ligget på et mere stabilt niveau, nemlig på 9-11 pct.

Figur 2.3 Andel personer med større og mindre handicap 2008-2022

Befolkningen i alderen 16-64 år fordelt på, om de har et større eller et mindre handicap, udvalgte år i perioden 2008-2022. Vægtet procent.



Anm.: For opregnet og uvægtet antal, se afsnit 8.1. Statistisk signifikant forskel mellem årene for a) større handicap: 2010-2012, 2014-2016, 2016-2019, 2019-2020, 2020-2021 og 2021-2022, b) mindre handicap: 2008-2010, 2010-2012, 2012-2014, 2014-2016 og 2020-2021. Tal for 2016 skal fortolkes med varsomhed, se afsnit 8.1.

Personlige forhold og omgivelserne spiller en rolle for, hvor mange der på et givet tidspunkt angiver at have et handicap (Amilon et al., 2021; Myers et al., 2020). At handicap er selv vurderet, se afsnit 1.3, kan derfor have bidraget til den fundne stigning siden 2014 i andelen af personer med handicap.

For eksempel kan opfattelsen af, hvad der er handicap, og hvor legitimt det er at give udtryk for, at man har et handicap, ændre sig over tid. Flere angiver fx at have en mindre psykisk lidelse i 2020 end i 2016 (Amilon, Østergaard & Olsen, 2021). Udviklingen afspejler givetvis bl.a., at flere i befolkningen får en psykiatrisk diagnose (PwC, 2021). Den stigende diagnosticering kan samtidig betyde, at det opleves som mere legitimt at have en psykisk lidelse, hvorfor dette sig selv kan få flere til at oplyse, at de har en sådan lidelse (vi vender tilbage til udviklingen i forekomsten af forskellige typer af handicap i afsnit 2.3). Tilsvarende er opfattelsen af, om et handicap er større eller mindre, formentlig fx påvirket af, hvor gode behandlingsmuligheder der findes, og hvor rummeligt arbejdsmarkedet er.

At handicap er selv vurderet kan også bidrage til, at der på individniveau er variation over tid i, om man har et handicap eller ej, og om handicappet er større eller mindre. Dette er i tråd med, at handicapstatus ifølge andre studier kan gå i "begge retninger", dvs. at handicappet enten kan opstå/forværres eller forsvinde/reduceres (Amilon et al., 2021; Kjær, Bengtsson & Amilon, 2019; Myers et al., 2020).

2.2 Hvem har et handicap?

57 pct. af de 16-64-årige, der ifølge eget udsagn har et handicap, er kvinder. Det vil sige, at kvinder er svagt overrepræsenterede blandt personer i denne aldersgruppe, der har et handicap – en overrepræsentation, der viser sig uanset handicappets sværhedsgrad, se Tabel 2.1. Til sammenligning udgør kvinder 47 pct. af personerne uden handicap.

Den fundne (svage) overrepræsentation af kvinder kan dog potentielt være et resultat af, at mænd er mindre tilbøjelige til at rapportere, at de har et handicap end kvinder, fordi de i større grad oplever handicap som en trussel mod deres kønsidentitet (Robertson, 2006; Bengtsson, 2008).

Personerne med handicap er i gennemsnit 45 år. Personer med større handicap er i gennemsnit lidt ældre end personer med mindre handicap (46 vs. 43 år). Til sammenligning er personer uden handicap i gennemsnit 40 år. Aldersforskellen mellem personer med og uden handicap viser sig især ved, at flere af personerne med handicap er 50-64 år (44 vs. 29 pct.), mens færre af dem er 16-29 år (20 vs. 29 pct.).

Indvandrere og efterkommere er svagt underrepræsenterede blandt personer med handicap: 8 pct. af personerne med handicap falder i denne kategori mod 13 pct. af personerne uden handicap. For personer med større og mindre handicap er andelen af indvandrere og efterkommere hhv. 10 og 7 pct.

Tabel 2.1 Personer med handicap fordelt efter køn, alder, herkomst og højeste fuldførte uddannelse. Særskilt efter, om de har et handicap eller ej, og om handicappet er større eller mindre, 2022. Vægtet procent og gennemsnit (alder i år).

	Større handicap	Mindre handicap	Handicap i alt	Intet handicap
Køn	*	*	*	
Mænd	42,4	43,5	43,0	52,8
Kvinder	57,6	56,5	57,0	47,2
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0
Alder	*	*	*	
16-29 år	14,6	22,9	19,6	28,5
30-39 år	16,6	16,6	16,6	21,9
40-49 år	21,1	19,0	19,8	20,8
50-64 år	47,7	41,5	44,0	28,7
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0
Gennemsnit (år)	46,2	43,4	44,5	39,7
Herkomst	(*)	*	*	
Dansk	90,2	92,7	91,7	87,4
Indvandrer	8,1	6,1	6,9	10,6
Efterkommer	1,7	1,2	1,4	2,0
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0
Højeste fuldførte uddannelse	*	*	*	
Grundskole	43,7	27,4	33,9	25,3
Gymnasial uddannelse	8,6	11,4	10,3	12,0
Erhvervsfaglig uddannelse	28,5	30,1	29,5	26,0
Kort videregående uddannelse	2,6	5,3	4,3	5,0
Mellemlang videregående uddannelse	13,7	17,5	16,0	17,4
Lang videregående uddannelse	2,9	8,2	6,1	14,2
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0
Opregnet antal (min.)	340.970	517.317	858.287	2.577.760
Uvægtet antal (min.)	1.102	1.590	2.692	7.615

Anm.: Oplysninger om uddannelse er baseret på registerdata for 2021.

Underrepræsentationen af indvandrere og efterkommere er umiddelbart overraskende, da indvandrere generelt har dårligere helbred, fx når man ser på langvarig sygdom eller psykisk sundhed (Singhammer, 2008). En medvirkende årsag kan imidlertid være, hvis etniske danskere generelt set har en større tilbøjelighed til at anføre, at de har et handicap end ikke-etniske danskere. For nærmere diskussion heraf, se Larsen, Jakobsen & Mikkelsen (2021). En yderligere forklaring kan være aldersforskelle, idet flere af personerne med dansk herkomst er fyldt 50 år: Kun 3 pct. af efterkommerne og 24 pct. af indvandrerne i den undersøgte aldersgruppe (dvs. 16-64 år) er 50-64 år mod 34 pct. af personerne med dansk herkomst (tal fremgår ikke af tabel eller figur).

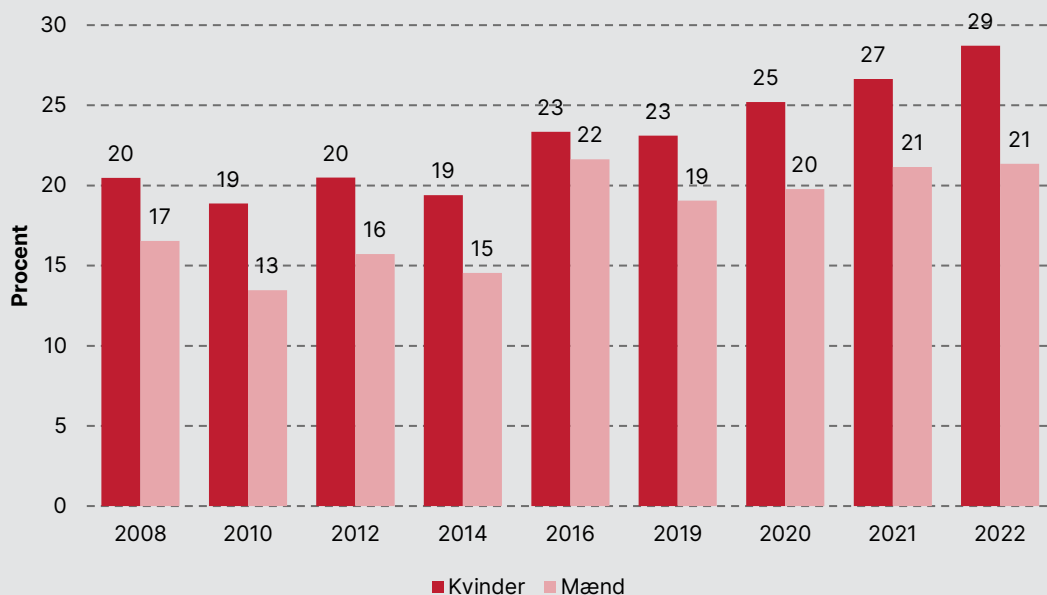
Vi finder i tråd med tidligere undersøgelser (Amilon, Østergaard & Olsen, 2021; Larsen, Jakobsen, & Mikkelsen, 2020; 2021), at uddannelsesniveaue er lavere blandt personer med end blandt personer uden handicap, se Tabel 2.1. Forskellen viser sig især ved, at flere af personerne med handicap har grundskole som højeste fuldførte uddannelse (34 vs. 25 pct.), mens færre af dem har en lang videregående uddannelse (6 vs. 14 pct.). Blandt personer med større handicap har 44 pct. grundskole som højeste fuldførte uddannelse, mens 3 pct. har en lang videregående uddannelse.

Kvinder er som nævnt svagt overrepræsenterede blandt personer med handicap. Dette fremgår også, når vi ser på, hvor mange hhv. kvinder og mænd i alderen 16-64 år, der har et handicap. I 2022 har 29 pct. af kvinderne og 21 pct. af mændene et handicap, se Figur 2.4. Kønsforskellen gælder i hele perioden siden 2008.

Stigningen i forekomsten af handicap siden 2014 viser sig især som en stigning blandt kvinder: Andelen af kvinder med handicap er steget fra 19 pct. i 2014 til 29 pct. i 2022, dvs. en stigning på 10 procentpoint. I samme periode er andelen af mænd med handicap steget med 6 procentpoint fra 15 pct. i 2014 til 21. pct. i 2022, se Figur 2.4.

Figur 2.4 Andel med handicap afhængigt af køn, 2008-2022

Befolkningen i alderen 16-64 år, der har et handicap, særskilt for kvinder og mænd, udvalgte år i perioden 2008-2022. Vægtet procent.



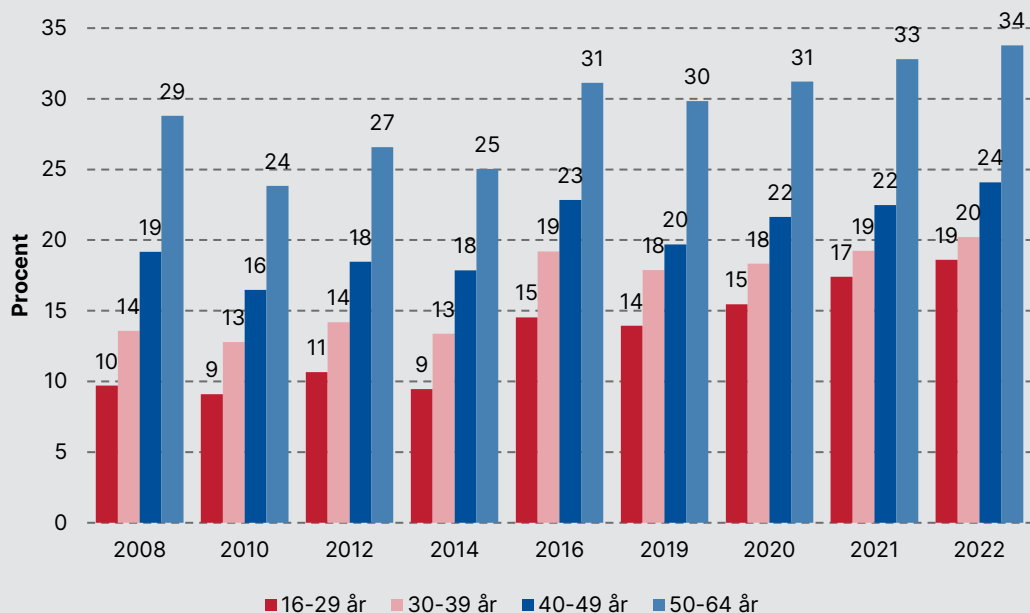
Anm.: Statistisk signifikant forskel mellem årene for a) kvinder: 2008-2010, 2010-2012, 2014-2016, 2019-2020, 2020-2021 og 2021-2022, b) mænd: 2008-2010, 2010-2012, 2012-2014, 2014-2016, 2016-2019 og 2020-2021. Tal for 2016 skal fortolkes med varsomhed, se afsnit 8.1.

Vi ser dernæst på, hvordan forekomsten af handicap har udviklet sig over tid afhængigt af alder. Vi fandt ovenfor, at relativt mange af personerne med handicap er 50-64 år. Det er derfor ikke overraskende, at forekomsten af handicap generelt er størst blandt personer i alderen 50-64 år, se Figur 2.5. I 2022 har 34 pct. af personerne i denne aldersgruppe et handicap mod 24 pct. af de 40-49-årige og 19-20 pct. af hhv. de 16-29-årige og de 30-39-årige.

Den stigende forekomst af handicap siden 2014 har især vist sig blandt de yngste og de ældste: Forekomsten er steget med 10 procentpoint blandt de 16-29-årige svarende til en fordobling, idet 9 pct. i aldersgruppen havde et handicap i 2014 mod 19 pct. i 2022. For de 50-64-årige er andelen steget fra 25 pct. i 2014 til 34 pct. i 2022 svarende til en stigning på 9 procentpoint.

Figur 2.5 Andel med handicap afhængigt af alder, 2008-2022

Befolkningen i alderen 16-64 år, der har et handicap, særskilt for 16-29-årige, 30-39-årige, 40-49-årige og 50-64-årige, udvalgte år i perioden 2008-2022. Vægtet procent.



Anm.: Statistisk signifikant forskel mellem årene for a) 16-29 år: 2010-2012, 2014-2016 og 2020-2021, b) 30-39 år: 2014-2016, c) 40-49 år: 2008-2010, 2010-2012, 2014-2016, 2016-2019 og 2019-2020, d) 50-64 år: 2008-2010, 2010-2012 og 2014-2016. Tal for 2016 skal fortolkes med varsomhed, se afsnit 8.1.

2.3 Type af handicap og alder for dets opståen

Til brug for vores beskrivelse af handicaptypen har vi spurgt personer med handicap om deres væsentligste handicap eller længerevarende helbredsproblem. Til spørgsmålet var knyttet 26 fortrykte svarkategorier. Vi har grupperet besvarelsene i følgende hovedkategorier:

- Mobilitetshandicap
- Sans- og kommunikationshandicap
- Psykisk handicap
- Kognitivt handicap
- Sygdom
- Andet helbredsproblem eller handicap.

'Mobilitetshandicap' er den hyppigst anførte af de seks hovedkategorier, se Tabel 2.2. 35 pct. af personerne med handicap anfører, at deres væsentligste handicap er et mobilitetshandicap. Den største gruppe under denne kategori er personer, der har 'problemer med ryg eller nakke, inkl. gigt'. De udgør 20 pct. af alle med et handicap. Mobilitetshandicap er lidt mere udbredt blandt personer med mindre end blandt personer med større handicap (37 vs. 32 pct.).

Personer med sygdom udgør 20 pct. af alle med et handicap. De hyppigst anførte sygdomme er 'problemer med hjerte, blodtryk eller fordøjelse'. Denne gruppe udgør 4 pct. Sygdom er mest udbredt blandt personer med mindre handicap (udgør 23 pct. vs. 16 pct. blandt personer med større handicap).

Personer med et psykisk handicap udgør 16 pct. af personerne med handicap. Den største gruppe inden for denne hovedkategori er personer med 'fobier, panikangst, socialfobi, OCD, kronisk/alvorlig stress eller PTSD', som udgør 7 pct. af personerne med handicap. Psykisk handicap er mest udbredt blandt personer med større handicap, hvor de udgør 23 pct. mod 11 pct. blandt personer med mindre handicap.

8 pct. af personerne med handicap har et kognitivt handicap, ADD/ADHD, udviklingshandicap eller hjerneskade. Personer med et sådant handicap udgør ligeledes 8 pct. af både personer med større og personer med mindre handicap.

2 pct. af personerne med handicap har et sanse- eller kommunikationshandicap. Som eksempler kan nævnes, at man er blind, døv eller har talebesvær. Personer med et sanse- eller kommunikationshandicap udgør ligeledes ca. 2 pct. af både personer med et større og personer med et mindre handicap.

Tabel 2.2 Personer med handicap fordelt på hovedtyper af væsentligste handicap og underopdelt på specifikke handicaptyper, i alt og særskilt for større og mindre handicap, 2022. Vægtet procent.

	Større* handicap	Mindre handicap	Handicap i alt
Mobilitetshandicap	32,3	36,9	35,1
Problemer med ryg eller nakke, inkl. gigt	20,9	18,7	19,5
Problemer med ben eller fødder, inkl. gigt	6,6	12,3	10,0
Problemer med arme eller hænder, inkl. gigt	4,8	6,0	5,5
Sanse- og kommunikationshandicap	1,7	2,0	1,9
Blind eller synsnedsettelse (også ved brug af briller etc.)	1,2	0,8	1,0

	Større* handicap	Mindre handicap	Handicap i alt
Døv, nedsat hørelse trods brug af høreapparat eller talebesvær ¹	0,5	1,1	0,9
Psykisk handicap	22,6	11,4	15,8
Stemmehøring, skizofreni eller psykose	1,9	0,4	1,0
Depression, mani eller bipolar lidelse	6,8	3,3	4,7
Fobier, panikangst, socialfobi, OCD ² , kronisk/alvorlig stress eller PTSD ³	8,8	5,0	6,5
Spiseforstyrrelse	0,3	0,2	0,2
Anden psykisk lidelse	4,8	2,5	3,4
Kognitivt handicap	8,4	8,4	8,4
Autismespektrumforstyrrelse	1,6	2,7	2,3
ADD eller ADHD	2,4	3,6	3,1
Udviklingshandicap eller hjerneskade ^{4,5}	4,4	2,1	3,0
Sygdom	16,1	22,7	20,1
Åndedrætsproblemer	2,2	4,6	3,7
Problemer med hjerte, blodtryk eller kredsløb	3,7	4,6	4,3
Problemer med mave, lever, nyrer eller fordøjelse	1,9	3,8	3,0
Sukkersyge, diabetes	1,8	4,4	3,4
Hudlidelse	0,3	1,2	0,8
Allergi	0,0	1,3	0,8
Ordblindhed	0,0	0,6	0,4
Epilepsi, anfald	0,9	0,6	0,7
Anden fremadskridende sygdom ⁶	5,3	1,6	3,1
Andet	18,9	18,6	18,7
Andet helbredsproblem eller handicap	18,9	18,6	18,7
I alt	100,0	100,0	100,0
Opregnet antal	340.970	517.689	858.659
Uvægtet antal	1.102	1.591	2.693

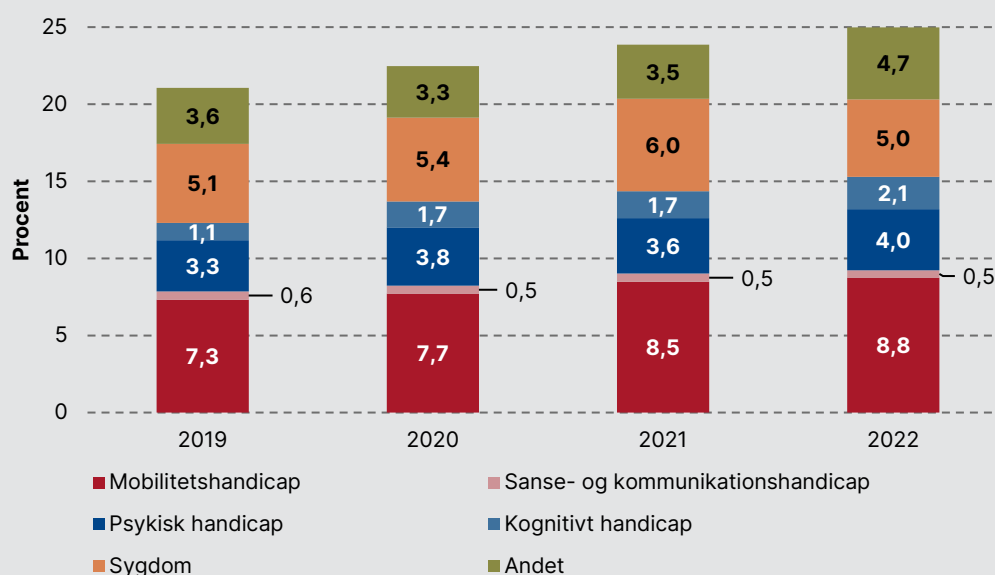
Note: ¹ Der er spurgt særskilt til, om man er døv, har nedsat hørelse trods brug af høreapparat eller har talebesvær. De tre kategorier er lagt sammen på grund af for få observationer. ² OCD: Obsessive-Compulsive Disorder, der er en psykisk lidelse med tilbagevendende tvangstanker og/eller handlinger. ³ PTSD: Posttraumatisk stresssyndrom. ⁴ Som eksempler på hjerneskade er anført spasticitet og blodprop i hjernen mv. ⁵ Der er spurgt særskilt til, om man har et udviklingshandicap eller en hjerneskade. De to kategorier er lagt sammen på grund af for få observationer. ⁶ Anførte eksempler på fremadskridende sygdomme er kræft, sklerose, hiv og Parkinsons sygdom.

De resterende personer med handicap falder i kategorien 'andet'. Denne gruppe udgør 19 pct. af personer med handicap i alt. Samme andel finder vi blandt både personer med større og personer med mindre handicap.

Vi ser dernæst på, om den fundne stigning i forekomsten af handicap især viser sig inden for specifikke hovedkategorier af handicap. Til dette formål har vi for hvert af årene 2019-2022² opgjort, hvor stor en andel personerne inden for de enkelte hovedkategorier af handicap udgør af alle i alderen 16-64 år, se Figur 2.6.

Figur 2.6 Andel personer med forskellige handicapter, 2019-2022

Befolkningen i alderen 16-64 år fordelt på, om de har forskellige typer af handicap, 2019-2022¹. Vægtet procent.



Anm.: For opregnet og uvægtet antal, se afsnit 8.1. Statistisk signifikant forskel mellem årene: 2019-2020 og 2021-2022.

Note: Mindre databrud mellem 2019 og 2020, fordi de 26 fortrykte svarkategorier, der er anvendt ved spørgsmålet om væsentligste handicap, blev ændret en smule mellem de to år: 'Autisme eller Aspergers syndrom' blev ændret til 'autismespektrumforstyrrelser', 'udviklingshæmmet' blev ændret til 'udviklingshandicap' og som eksempel på 'hjerneskade' blev tilføjet 'blodprop i hjernen m.v.' (Larsen, Jakobsen & Mikkelsen, 2021).

Når vi sammenligner 2022 med 2019, finder vi, at forekomsten af mobilitetshandicap er steget relativt mest. Dernæst følger kognitivt handicap, 'andet' og psykisk handicap. Vi finder altså i tråd med fx Amilon, Østergaard & Olsen (2021), at forekomsten af psykiske lidelser stiger. Andelen af personer med

² Vi har ikke sammenlignelige tal før 2019.

sanse- og kommunikationshandicap og sygdom er derimod stort set den samme i de 2 år.

Forekomsten af handicap er fordoblet blandt de 16-29-årige siden 2014, se afsnit 2.2. Vi finder baseret på tal fra perioden 2019-2022, at andelen af 16-29-årige med et handicap steg med næsten 5 procentpoint i denne periode, og at 41 pct. af denne stigning kan tilskrives, at flere har et psykisk handicap, se Tabel 2.3. Udviklingen indebærer, at psykisk handicap er det af de undersøgte typer af handicap, der forekommer hyppigst blandt de 16-29-årige i 2022. Dette stemmer overens med, at flere unge end tidligere ifølge Sundhedsstyrelsen (2023) har en psykisk lidelse.

Det er desuden værd at bemærke, at andelen af 16-29-årige, der har et kognitivt handicap, er steget med 26 pct. fra 2019 til 2022, andelen, der har et mobilitetshandicap, er steget med 17 pct., mens andelen, der har et 'andet' helbredsproblem eller handicap, er steget med 18 pct.

Tabel 2.3 Andel personer i alderen 16-29 år, det har et handicap, i alt og fordelt på handicaptypen, 2019-2022 (procent), ændring 2019-2022 (procentpoint) og andel af ændring i perioden (procent)

	2019	2022	Ændring 2019-2022	Andel af ændring 2019-2022
	Procent	Procent	Procentpoint	Procent
Mobilitetshandicap	2,8	3,6	0,8	16,5
Sanse- og kommunikationshandicap	0,5	0,3	-0,1	-2,6
Psykisk handicap	3,2	5,1	1,9	40,9
Kognitivt handicap	2,0	3,2	1,2	25,7
Sygdom	3,2	3,3	0,1	1,3
Andet	2,2	3,1	0,9	18,2
Handicap i alt	13,9	18,6	4,7	100,0
Opregnet antal	877.933	904.136	897.527	904.136
Uvægtet antal	3.850	3.009	2.969	3.009

Cirka halvdelen af personerne med handicap har fået handicappet efter, at de fyldte 30 år, se Tabel 2.3. Dette bidrager til at forklare, at personer med handicap i gennemsnit er ældre end personer uden handicap, se afsnit 2.2. 33 pct. har fået handicappet, da de var 1-29 år, 10 pct. har et medfødt handicap, mens 7 pct. ikke ved, hvornår handicappet opstod.

Fordelingen på alderen for handicappets opståen for personer med større handicap ligner fordelingen for personer med mindre handicap. Dog har lidt flere af personerne med større handicap fået handicappet i alderen 16-39 år, mens lidt færre ikke ved, hvornår handicappet opstod.

Tabel 2.4 Personer med handicap fordelt på alder ved handicappets opståen, i alt og særskilt for større og mindre handicap, 2022. Vægtet procent.

	Større handicap*	Mindre handicap	Handicap i alt
Medfødt	9,7	9,9	9,9
1-15 år	8,6	10,6	9,8
16-29 år	24,8	22,2	23,2
30-39 år	18,0	14,3	15,7
40-49 år	15,9	16,7	16,4
50-64 år	17,9	17,5	17,6
Ved ikke	5,0	8,8	7,3
I alt	100,0	100,0	100,0
Opregnet antal	331.511	511.434	842.945
Uvægtet antal	1.071	1.572	2.643

2.4 Arbejdsevne

Vi har bedt både personer med og personer uden handicap angive deres arbejdsevne på en skala fra 1 til 10, hvor 1 betyder, at man slet ikke kan arbejde, mens 10 betyder, at man har fuld arbejdsevne.

Personer med handicap har ifølge eget udsagn i gennemsnit en arbejdsevne på lidt over 6 mod 9,5 for personer uden handicap, se Tabel 2.5. 28 pct. af personerne med handicap har en arbejdsevne på 1-3, 27 pct. har en arbejdsevne på 4-7, mens 45 pct. har en arbejdsevne på 8-10. De tilsvarende tal for personer uden handicap er hhv. 2, 5 og 94 pct.

Personer med større handicap har i gennemsnit en arbejdsevne på lidt under 4, mens arbejdsevnen for personer med mindre handicap i gennemsnit er på næsten 8. 58 pct. af personerne med større handicap har en arbejdsevne på 1-3, mens kun 12 pct. har en arbejdsevne på 8-10. De tilsvarende tal for personer med mindre handicap er hhv. 9 og 66 pct.

De fire undersøgte grupper arbejdssevne i 2022 er i gennemsnit stort set sammenfaldende med deres arbejdssevne i 2021 (Larsen, Jakobsen & Mikkel- sen, 2022).

Tabel 2.5 Personer fordelt efter selv vurderet arbejdssevne, der er opgjort på en skala fra 1 til 10. Særskilt efter, om de har et handicap eller ej, og om handicappet er større eller mindre, 2022. Vægtet procent og gennemsnit.

	Større handicap*	Mindre handicap*	Handicap i alt*	Intet handicap
1	31,9	3,7	14,9	0,9
2	11,4	1,7	5,5	0,3
3	15,0	3,4	8,0	0,5
4	7,9	3,2	5,1	0,4
5	11,1	6,7	8,5	1,1
6	3,8	5,8	5,0	1,1
7	6,7	9,5	8,4	2,3
8	4,1	15,8	11,1	6,5
9	1,5	12,6	8,2	8,8
10	6,6	37,8	25,4	78,2
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0
Gennemsnit	3,7	7,8	6,2	9,5
Opregnet antal	336.740	513.252	2.559.520	3.409.511
Uvægtet antal	1.086	1.577	2.663	7.554

Anm.: Spørgsmålsformulering: "Hvordan opfatter du din arbejdssevne nu. Angiv på en skala fra 1 til 10, hvor 1 betyder, at man slet ikke kan arbejde, og 10 betyder, at man har fuld arbejdssevne". Personer, der har svaret 'ved ikke', er frasorteret (i alt mindre end 1,0 pct. af alle).

2.5 Opsamling

I 2022 har 25 pct. af befolkningen i alderen 16-64 år efter eget udsagn et handicap eller et længerevarende helbredsproblem. 2 ud af 5 af personerne med handicap angiver, at de har et større handicap. De anførte tal svarer til, at ca. 860.000 16-64-årige har et handicap. Heraf har ca. 340.000 et større handicap, mens 520.000 har et mindre handicap.

Andelen af 16-64-årige med et handicap er steget fra 17 pct. i 2014 til 25 pct. i 2022. Stigningen hænger primært sammen med, at flere angiver at have et mindre handicap.

Stigningen i forekomsten af handicap fra 2014 til 2022 viser sig især blandt kvinder og blandt hhv. 16-29-årige og 50-64-årige. Blandt 16-29-årige er forekomsten af handicap fordoblet: 19 pct. af aldersgruppen angav i 2022 at have et handicap mod 9 pct. i 2014.

I perioden 2019-2022 (hvor vi har sammenlignelige tal) er forekomsten af mobilitetshandicap, kognitive handicap og psykiske handicap steget. Desuden angiver flere, at de har et 'andet' handicap, altså et handicap, der ikke falder inden for de handicaptyper, vi har angivet på forhånd. Forekomsten af sanse- og kommunikationshandicap og sygdom er derimod stort set den samme i de 2 år.

Den markante stigning i forekomsten af handicap blandt 16-29-årige kan bl.a. tilskrives, at flere i aldersgruppen har et psykisk handicap. I 2022 er psykisk handicap den hyppigst forekommende type af handicap blandt de 16-29-årige.

3 Beskæftigelsessituation

Formålet med dette kapitel er at beskrive beskæftigelsessituationen for personer med handicap og udviklingen heri over tid. Beskæftigelsen slog rekord i Danmark i 4. kvartal 2022, idet der for første gang var over 3 mio. AKU-beskæftigede, hvilket er det højeste i Danmark nogensinde (Danmarks Statistik, 2023a). Arbejdsmarkedet er derfor særdeles gunstigt for arbejdstagerne netop nu. I 2021 var beskæftigelsesgab mellem personer med og uden handicap det laveste i perioden 2008-2021, se Larsen, Jakobsen & Mikkelsen (2022). Vores forventning er, at den generelt gunstige arbejdsmarkedssituation også vil vise sig som en fortsat høj beskæftigelse for personer med handicap.

I kapitlet belyser vi beskæftigelsessituationen for personer med handicap i 2022 og udviklingen heri fra 2008 og frem. Vi undersøger også udviklingen i både beskæftigelses- og ledighedsgab mellem personer med og uden handicap. Disse to gab er med til at belyse, hvordan personer med handicap klarer sig beskæftigelsesmæssigt sammenlignet med personer uden handicap, og herunder hvordan konjunktursituationen påvirker beskæftigelsen for denne gruppe. I forlængelse heraf viser vi, hvor mange af personerne med handicap der er ansat på særlige vilkår, herunder i fleksjob. Vi sætter desuden fokus på unge med handicap og viser, hvordan beskæftigelsessituationen er for denne gruppe, og hvor mange af dem der er i NEET-gruppen, dvs. hvor mange af dem der hverken er i beskæftigelse eller under uddannelse. Endelig viser vi, hvor mange timer personer med handicap arbejder, og om de ønsker at arbejde mere. Sidstnævnte har til formål at give et indblik i, om der er et yderligere beskæftigelsespotentiale blandt de beskæftigede med handicap, og hvor stort dette beskæftigelsespotentiale i givet fald er.

3.1 Arbejdsmarkedsstatus

Beskæftigelsen er generelt lavere for personer med handicap end for personer uden handicap. For 4. kvartal 2022 gælder, at 60 pct. af personerne med handicap er i beskæftigelse mod 86 pct. af personerne uden handicap, se Tabel 3.1. Der er som forventet stor forskel på beskæftigelsen for personer med handicap, afhængigt af om handicappet er større eller mindre. Blandt personer med større handicap er kun 36 pct. i beskæftigelse i 4. kvartal 2022 mod 76 pct. af personer med mindre handicap.

3-4 pct. af både personer med og personer uden handicap er ledige i 4. kvartal 2022. Samme billede tegner sig, når vi ser på personer med hhv. større og mindre handicap. Der er større forskel mellem disse grupper, når vi ser på,

hvor stor en andel de ledige udgør af personerne i arbejdsstyrken. Vi vender tilbage til dette i afsnit 3.2.

Markant flere af personerne med handicap end af personerne uden handicap er uden for arbejdsstyrken (36 vs. 10 pct.). Blandt personer med større handicap drejer det sig om hele 61 pct. mod 20 pct. blandt personer med mindre handicap.

Tabel 3.1 Personer fordelt efter arbejdsmarkedsstatus. Særskilt efter, om de har et handicap eller ej, og om handicappet er større eller mindre, 2022. Vægtet procent.

	Større handicap*	Mindre handicap*	Handicap i alt*	Intet handicap
Beskæftigede	35,8	76,3	60,2	85,9
Ledige	2,9	3,9	3,5	3,7
Uden for arbejdsstyrken	61,3	19,8	36,3	10,4
I alt	100	100	100	100
Opregnet antal	340.970	517.689	858.659	2.578.574
Uvægtet antal	1.102	1.591	2.693	7.618

3.2 Udvikling i beskæftigelse, beskæftigelsesgab og ledighedsgab

I dette afsnit viser vi, hvordan arbejdsmarkedsstatus har udviklet sig for personer med handicap i perioden 2008-2022. I den forbindelse viser vi bl.a., hvordan beskæftigelses- og ledighedsgabet har udviklet sig mellem personer med og uden handicap.

3.2.1 Udvikling i arbejdsmarkedsstatus

Vi har undersøgt udviklingen i arbejdsmarkedsstatus fra 2008-2022 for personer med handicap og sammenligner med den tilsvarende udvikling for personer uden handicap. Vi fokuserer særligt på den nyeste udvikling fra 2021 til 2022.

De undersøgte grupperes arbejdsmarkedsstatus har ikke ændret sig nævneværdigt fra 2021 til 2022. Det gælder både for personer med større og personer med mindre handicap, se Tabel 3.2.

Tabel 3.2 Personer fordelt efter arbejdsmarkedsstatus. Særskilt efter, om de har et handicap eller ej, og om handicappet er større eller mindre, udvalgte år i perioden 2008-2022. Vægtet procent.

	2008	2010	2012	2014	2016	2019	2020	2021	2022
Større handicap		*				*	*	*	
Beskæftigelse	32,0	30,4	27,1	29,2	31,7	36,8	34,3	39,0	35,8
Ledige	2,2	4,3	4,3	4,4	4,0	3,9	2,7	3,0	2,9
Uden for arbejdsstyrken	65,8	65,3	68,7	66,4	64,4	59,4	63,0	58,0	61,3
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Mindre handicap		*				*			
Beskæftigelse	74,5	68,1	67,8	66,5	69,6	74,8	74,0	73,7	76,3
Ledige	2,4	5,1	7,0	7,7	6,2	4,4	5,8	4,7	3,9
Uden for arbejdsstyrken	23,1	26,8	25,2	25,9	24,2	20,8	20,2	21,6	19,8
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Handicap i alt		*			*	*		*	
Beskæftigelse	51,4	45,6	44,3	44,0	51,0	57,6	55,3	60,8	60,2
Ledige	2,3	4,6	5,4	5,7	5,1	4,2	4,3	4,1	3,5
Uden for arbejdsstyrken	46,3	49,8	50,2	50,3	43,9	38,3	40,4	35,2	36,3
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Intet handicap		*		*	*	*	*	*	
Beskæftigelse	81,8	77,8	78,9	77,9	80,6	84,0	83,9	85,6	85,9
Ledige	3,1	6,8	6,6	5,8	4,8	4,0	4,7	3,4	3,7
Uden for arbejdsstyrken	15,1	15,5	14,4	16,2	14,6	12,0	11,3	11,0	10,4
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Anm.: For opregnet og uvægtet antal, se afsnit 8.1. Tal for 2016 skal fortolkes med varsomhed, se afsnit 8.1.

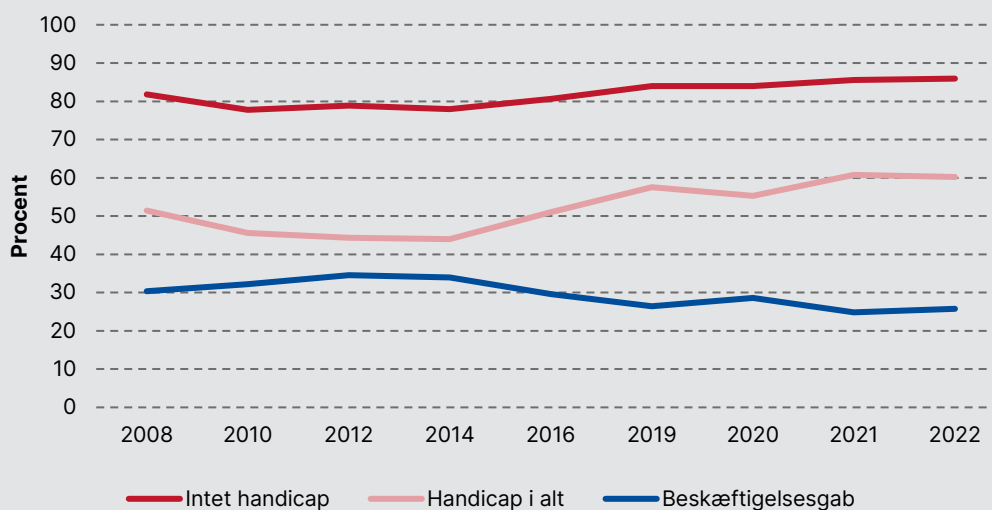
For personer med større handicap er der ganske vist tegn på, at beskæftigelsen er faldet fra 2021 til 2022, mens andelen, der er uden for arbejdsstyrken, synes at være steget. For personer med mindre handicap er der derimod tegn på, at beskæftigelsen er steget, mens ledigheden og andelen uden for arbejdsstyrken synes at være faldet. Ingen af disse ændringer er dog statistisk signifikante.

3.2.2 Beskæftigelsesgab

Vi ser dernæst nærmere på beskæftigelsesgabets mellem personer med og uden handicap. Beskæftigelsesgabets er udregnet som forskellen mellem de to gruppers beskæftigelsesfrekvens. Hvis beskæftigelsesgabets falder, er det et udtryk for, at beskæftigelsen stiger mere/falder mindre for personer med handicap end for personer uden handicap og vice versa. Beskæftigelsesgabets kan derfor bl.a. være med til at belyse, hvordan personer med handicap klarer sig beskæftigelsesmæssigt sammenlignet med personer uden handicap og herunder, hvor konjunkturfølsom beskæftigelsen for personer med handicap er. Tidligere VIVE-rapporter har vist, at beskæftigelsen for personer med handicap er mere konjunkturfølsom end beskæftigelsen for personer uden handicap (Larsen, Jakobsen & Mikkelsen, 2021; 2022).

Figur 3.1 Beskæftigelsesgab mellem personer med og uden handicap

Andel beskæftigede med og uden et handicap og beskæftigelsesgabets¹ mellem de to grupper, udvalgte år i perioden 2008-2022. Vægtet procent.



Anm.: For opregnet og uvægtet antal, se afsnit 8.1. For bagvedliggende tal i øvrigt, se bilagstabel 2.1 i bilag 2. Statistisk signifikant forskel på beskæftigelsesfrekvensen mellem årene for a) handicap, i alt: 2008-2010, 2014-2016, 2016-2019 og 2020-2021, og for b) Intet handicap: 2008-2010, 2010-2012, 2012-2014, 2014-2016, 2016-2019 og 2020-2021. Tal for 2016 skal fortolkes med varsomhed, se afsnit 8.1.

Note: ¹ Beskæftigelsesgabets er beregnet som beskæftigelsesfrekvensen for personer uden handicap minus beskæftigelsesfrekvensen for personer med handicap.

60 pct. af personerne med handicap er som nævnt i beskæftigelse i 2022. Dermed er beskæftigelsen steget relativt markant for denne gruppe siden

2014, hvor den var på 44 pct., se Figur 3.1. En del af denne stigning kan formentlig tilskrives, at den økonomiske konjunktursituation generelt har været god, da beskæftigelsen typisk stiger mere for personer med handicap end for personer uden handicap under højkonjunktur (Larsen, Jakobsen & Mikkelsen, 2022; 2021; 2020). I samme periode (2014-2022) er beskæftigelsesgabet mellem personer med og uden handicap faldet. I 2022 er beskæftigelsesgabet på 26 procentpoint. Gabet mellem de to grupper har dog ikke ændret sig nævneværdigt siden 2021, hvor gabet var på 25 procentpoint. Den svage stigning i beskæftigelsesgabet fra 2021 til 2022 er ikke statistisk signifikant.³

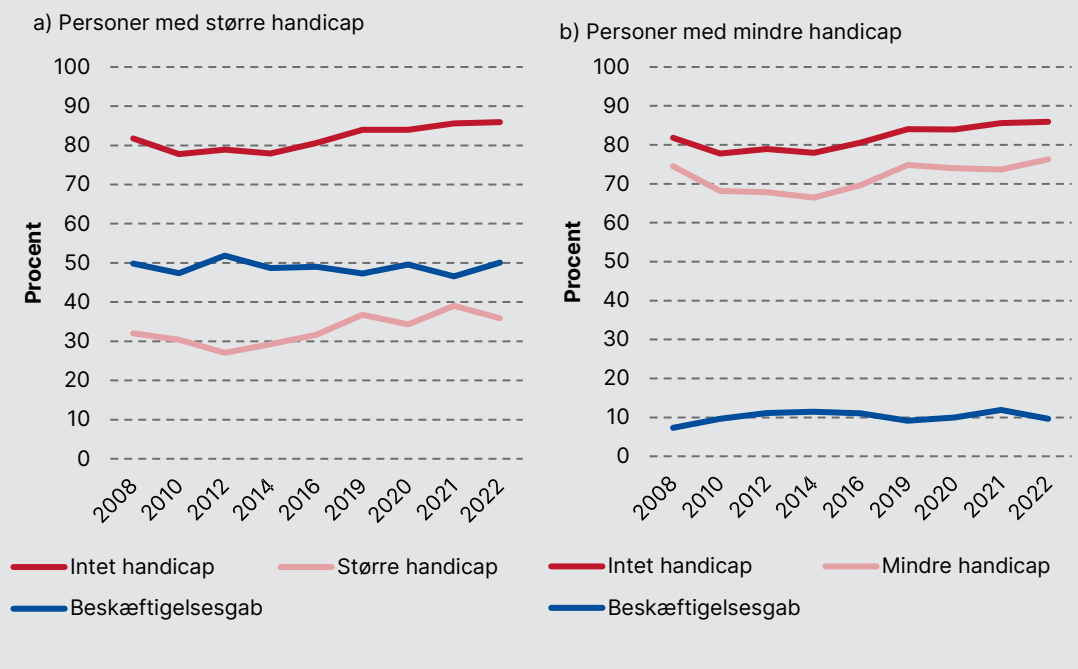
Vi ser dernæst på, hvordan beskæftigelsesgabet har udviklet sig for personer med hhv. større og mindre handicap fra 2021 til 2022. Vi ser svage tegn på, at beskæftigelsesgabet er steget for personer med større handicap, mens det er faldet for personer med mindre handicap, se Figur 3.2. Beskæftigelsesgabet har imidlertid ikke ændret sig statistisk signifikant for hverken for personer med større eller personer med mindre handicap i perioden.⁴

³ Testen af, om beskæftigelsesgabet har ændret sig statistisk signifikant fra 2021 til 2022 er baseret på en regressionsanalyse, hvor vi regresserer beskæftigelsesfrekvensen på en indikatorvariabel for, om man har et handicap eller ej, en indikatorvariabel for år og et interaktionsled mellem disse to variabler. Samme fremgangsmåde er anvendt til at vurdere, om ledigheds- (afsnit 3.2.3) og NEET-gabet (afsnit 3.4.2) har ændret sig statistisk signifikant.

⁴ Vi har også beregnet beskæftigelsesgabet mellem personer med og personer uden handicap, når gruppen af personer, der modtager permanente tilbagetrækningsydelse, er udeladt, se bilagstabel 2.2 i bilag 2. Ikke overraskende er beskæftigelsesfrekvensen for personer med handicap og især for personer med større handicap større, når denne gruppe ikke indgår. Og derved bliver beskæftigelsesgabet mellem personer med og personer uden handicap mindre, men det forsvinder ikke. I 2022 er beskæftigelsesgabet – når gruppen er udeladt – 15 procentpoint for personer med handicap i alt, 34 procentpoint for personer med større handicap og 6 procentpoint for personer med mindre handicap.

Figur 3.2 Beskæftigelsesgab mellem personer med hhv. større og mindre handicap og personer uden handicap

Andel beskæftigede med og uden handicap og beskæftigelsesgab¹ mellem de to grupper. Særskilt for a) personer med større handicap og b) personer med mindre handicap, udvalgte år i perioden 2008-2022. Vægtet procent.



Anm.: For opregnet og uvægtet antal, se afsnit 8.1. For bagvedliggende tal i øvrigt, se bilagstabel 2.1 i bilag 2. Statistisk signifikant forskel på beskæftigelsesfrekvensen mellem årene for a) større handicap: 2010-2012, 2016-2019 og 2020-2021 og for b) mindre handicap: 2008-2010 og 2016-2019. Tal for 2016 skal fortolkes med varsomhed, se afsnit 8.1.

Note: ¹ Beskæftigelsesgab er beregnet som beskæftigelsesfrekvensen for personer uden handicap minus beskæftigelsesfrekvensen for personer med handicap.

3.2.3 Ledighedsgab

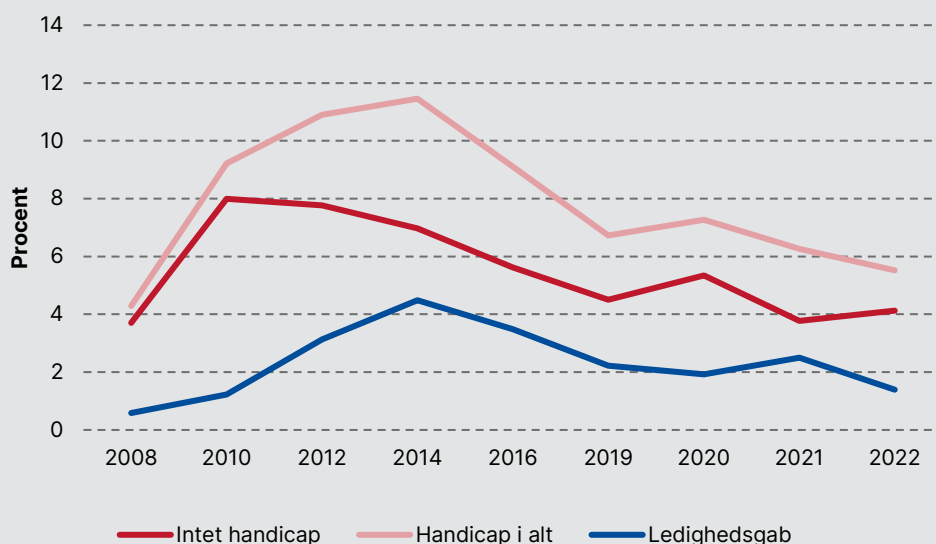
Vi ser dernæst på udviklingen i dels ledigheden for personer med handicap, dels ledighedsgabet mellem personer med og uden handicap. Ledighedsgabet er beregnet på baggrund af ledighedsprocenten. Det er her vigtigt at notere sig, at denne ledighedsprocent adskiller sig fra andelen af ledige, som vi viste i afsnit 3.1. I afsnit 3.1 viste vi, hvor stor en andel af den samlede population af 16-64-årige, der er ledige. Ledighedsprocenten for aldersgruppen er derimod beregnet som antallet af ledige som andel af antallet af personer, der er i arbejdstyrken (dvs. summen af ledige og beskæftigede). I AKU omfatter ledige personer uden for beskæftigelse, der søger arbejde og kan starte på et job in-

den for 2 uger, se afsnit 1.4. Den ledighedsprocent, der er beregnet her, afviger derfor fra en ledighedsprocent baseret på registerdata.⁵ Ledighedsgabet er beregnet som ledighedsprocenten for personer med handicap minus ledighedsprocenten for personer uden handicap. Et positivt ledighedsgab kan være et udtryk for, at det er sværere for personer med handicap at finde beskæftigelse end for personer uden handicap og vice versa.

I 2022 er ledighedsgabet mellem personer med og uden handicap 3 procentpoint, se Figur 3.3. Ledighedsgabet synes at være faldet lidt fra 2021 til 2022, men ændringen er ikke statistisk signifikant.

Figur 3.3 Ledighedsgab mellem personer med og uden handicap

Andel ledige blandt personer med og uden handicap og ledighedsgabet¹ mellem de to grupper. Udvalgte år i perioden 2008-2022. Vægtet procent.



Anm.: For opregnet og uvægtet antal, se afsnit 3.1, der giver en indikation af det opregnede og uvægtede antal personer i arbejdsstyrken. Statistisk signifikant forskel på ledighedsprocenten mellem årene for a) handicap, i alt: 2008-2010, 2014-2016 og 2016-2019; intet handicap: 2008-2010, 2012-2014, 2014-2016, 2016-2019, 2019-2020 og 2020-2021. Tal for 2016 skal fortolkes med varsomhed, se afsnit 8.1.

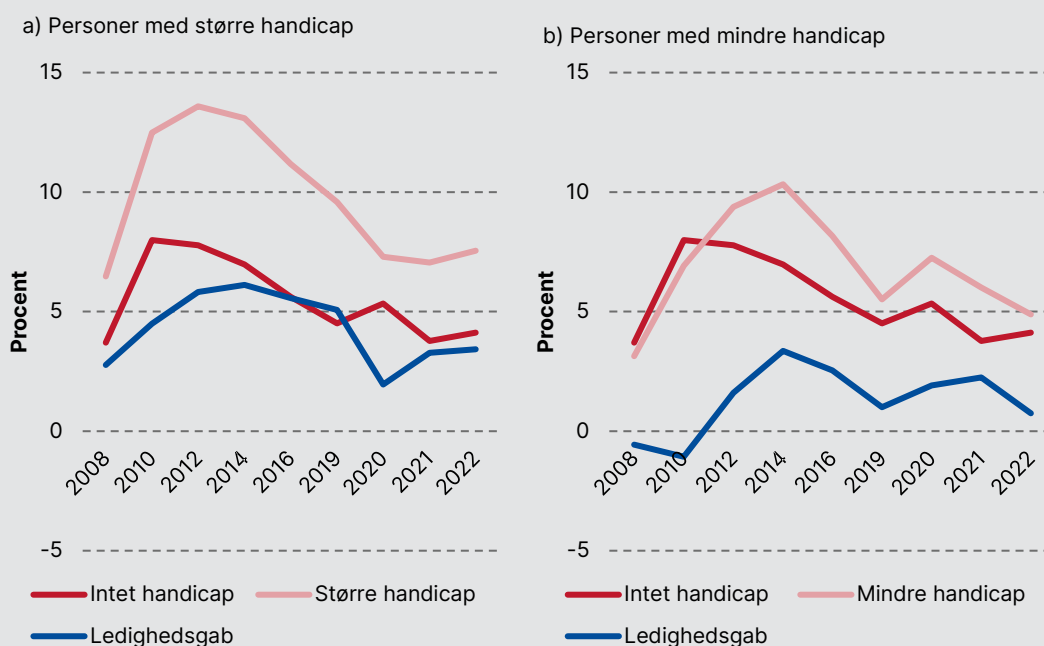
Note: ¹ Ledighedsgabet er beregnet som ledighedsprocenten for personer med handicap minus ledighedsprocenten for personer uden handicap.

⁵ Registerbaseret ledighed omfatter registrerede ledige, der modtager dagpenge eller kontanthjælp mv. som jobparate (Danmarks Statistik, 2022b). Det vil sige, at fx studerende eller aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere, der søger job og kan begynde på et job inden for 2 uger, er ledige ifølge AKU, men ikke ifølge den registerbaserede ledighedsstatistik.

Ledighedsgabet mellem personer med større handicap og personer uden handicap er ligeledes på ca. 3 procentpoint i 2022, se Figur 3.4. Gabet har ikke ændret sig statistisk signifikant fra 2021 til 2022, hvilket afspejler, at ledighedsprocenten bevæger sig parallelt (en smule opad) for de to grupper. Stigningen i ledighedsprocenten fra 2021 til 2022 for hhv. personer med større handicap og for personer uden handicap er dog heller ikke statistisk signifikant.

Figur 3.4 Ledighedsgab mellem personer med hhv. større og mindre handicap og personer uden handicap

Andel beskæftigede med og uden handicap og beskæftigelsesgabet¹ mellem de to grupper. Særskilt for a) personer med større handicap og b) personer med mindre handicap, udvalgte år i perioden 2008-2022. Vægtet procent.



Anm.: For opregnet og uvægtet antal, se afsnit 3.1, der giver en indikation af det opregnede og uvægtede antal personer i arbejdsstyrken. Statistisk signifikant forskel på ledighedsprocenten mellem årene for større handicap: 2008-2010; mindre handicap: 2008-2010, 2016-2019, 2019-2020; intet handicap: 2008-2010, 2012-2014, 2014-2016, 2016-2019, 2019-2020. Tal for 2016 skal fortolkes med varsomhed, se afsnit 8.1.

Note: ¹ Ledighedsgabet er beregnet som ledighedsprocenten for personer med handicap minus ledighedsprocenten for personer uden handicap.

Ledighedsgabet mellem personer med mindre handicap og personer uden handicap er på ca. 1 procentpoint i 2022. Ligesom det er tilfældet for de øvrige grupper har ledighedsprocenten heller ikke ændret sig statistisk signifikant fra 2021 til 2022 for personer med mindre handicap. Ledighedsprocenten

for personer med mindre handicap tenderer dog mod at bevæge sig nedad, mens den tenderer mod at bevæge sig opad for personer uden handicap, hvilket indebærer, at ledighedsgabet falder fra 2021 til 2022. Denne ændring i ledighedsgabet er imidlertid heller ikke statistisk signifikant.

Samlet set viser resultaterne, at beskæftigelses- og ledighedssituationen for personer med handicap stort set er uændret fra 2021 til 2022. Det vil sige, at beskæftigelsen for denne gruppe fortsat er høj sammenlignet med tidligere år. Der er svage indikationer på, at beskæftigelsessituationen for personer med større handicap er en smule forværret i 2022 sammenlignet med 2021, idet beskæftigelsen falder, mens andelen af personer, der står uden for arbejdsstyrken, stiger. Omvendt er der svage indikationer på, at beskæftigelsessituationen for personer med mindre handicap er forbedret, idet flere af dem er i beskæftigelse, mens færre er ledige eller uden for arbejdsstyrken. Disse ændringer fra 2021 til 2022 er dog forholdsvis små og ikke statistisk signifikante.

3.3 Job på særlige vilkår

Ansættelse på særlige vilkår kan være en vej ind på arbejdsmarkedet for personer med handicap. Særlige ansættelsesvilkår kan dermed være med til at opfylde den politiske målsætning om, at flere personer med handicap kommer i beskæftigelse, se afsnit 1.1. Vi viser i dette afsnit, hvordan beskæftigede med handicap er fordelt på ordinære jobs og job på særlige vilkår (her kaldet *jobtyper*).

Tabel 3.3 Beskæftigede med handicap fordelt på jobtype. I alt og særskilt efter, om handicappet er større eller mindre, 2022. Vægtet procent.

	Større handicap*	Mindre handicap	Handicap i alt
Ordinært job	51,0	86,9	78,4
Fleksjob	41,5	9,9	17,3
Anden type job på særlige vilkår	5,6	2,0	2,9
Ved ikke	1,9	1,2	1,4
I alt	100,0	100,0	100,0
Opregnet antal	122.130	394.838	516.968
Uvægtet antal	403	1.188	1.591

20 pct. af de beskæftigede med handicap er ansat på særlige vilkår, mens 78 pct. er ansat på ordinære vilkår, se Tabel 3.3. De resterende ved ikke, om de er ansat ordinært eller på særlige vilkår. Størstedelen af dem, der er ansat på særlige vilkår, har et fleksjob. I alt 17 pct. af de beskæftigede med handicap er i fleksjob.

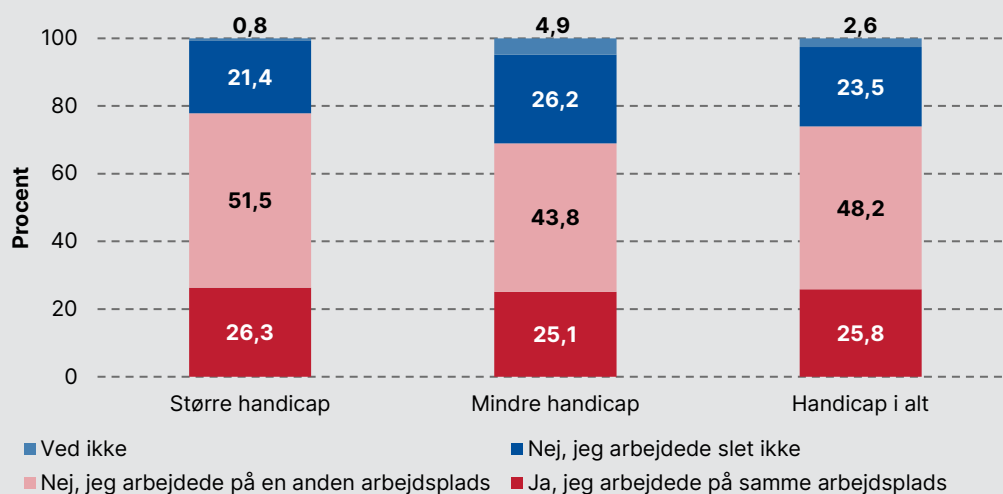
Særligt personer med større handicap har et fleksjob. 42 pct. af de beskæftigede med større handicap mod 10 pct. af de beskæftigede med mindre handicap er ansat i et fleksjob.

Blandt personer med handicap i fleksjob var 48 pct. ansat på en anden arbejdsplads, før de startede i fleksjob på deres nuværende arbejdsplads, se Figur 3.5. 26 pct. arbejdede tidligere på samme arbejdsplads, hvilket taler for, at ca. hver fjerde af de fleksjobansatte med handicap har et såkaldt fastholdelsesfleksjob. 24 pct. arbejdede slet ikke, før de overgik til fleksjobbet.

Der er en større andel personer med større handicap end af personer med mindre handicap, der arbejdede på en anden arbejdsplads, før de fik deres aktuelle fleksjob (52 vs. 44 pct.). Omvendt er der en lidt større andel af personerne med mindre handicap, der slet ikke arbejdede før deres nuværende fleksjob (26 vs. 21 pct.).

Figur 3.5 Arbejdede du på samme arbejdsplads før fleksjobbet?

Personer med handicap i fleksjob fordelt efter, om de ifølge eget udsagn arbejdede på samme arbejdsplads som før, de fik tilbudt deres nuværende fleksjob, eller ej. I alt og særskilt efter, om handicappet er større eller mindre, 2022. Vægtet procent.



Anm.: Signifikant forskel på fordelingen mellem større og mindre handicap.

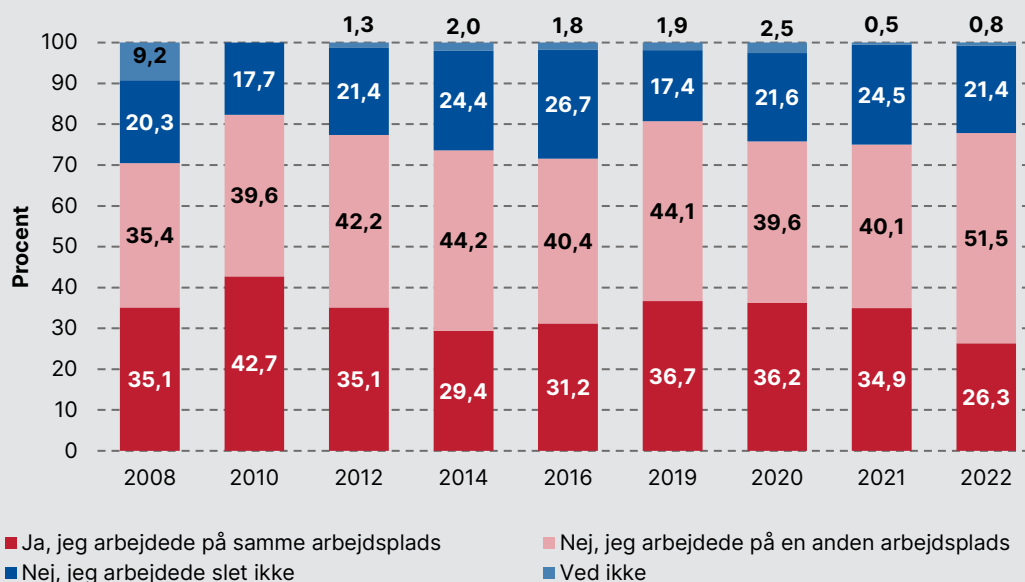
Især personer med større handicap har som nævnt et fleksjob. Vi ser nu på udviklingen over tid i, hvor de arbejdede, før de fik deres fleksjob.

Andelen af personer med større handicap, der arbejdede på en anden arbejdsplads, før de fik deres nuværende fleksjob, er større i 2022 end i starten af den undersøgte periode, nemlig 52 pct. vs. 35 pct. i 2008, se Figur 3.6. Dette modsvarer særligt af, at andelen, der arbejdede på samme arbejdsplads før deres nuværende fleksjob, faldt fra 35 til 26 pct. i samme periode.

Forskydningen er særlig markant fra 2021 til 2022: Andelen af fleksjobansatte, der kom fra en anden arbejdsplads, steg fra 40 til 52 pct. i denne periode, mens andelen, der før fleksjobansættelsen arbejdede på samme arbejdsplads, faldt fra 35 til 26 pct. En mulig fortolkning kan være, at arbejdskraftmangel i 2022 har gjort det lettere få et fleksjob på en anden arbejdsplads.

Figur 3.6 Arbejdede personer med større handicap på samme arbejdsplads før fleksjobbet?

Personer med større handicap i fleksjob fordelt efter, om de ifølge eget udsagn arbejdede på samme arbejdsplads som før, de fik tilbudt deres nuværende job på særlige vilkår, eller ej. Udvalgte år i perioden 2008-2022. Vægtet procent.



Anm.: Signifikant forskel på fordelingen mellem 2008 og 2010 samt 2008 og 2022. Tal for 2016 skal fortolkes med varsomhed, se afsnit 8.1.

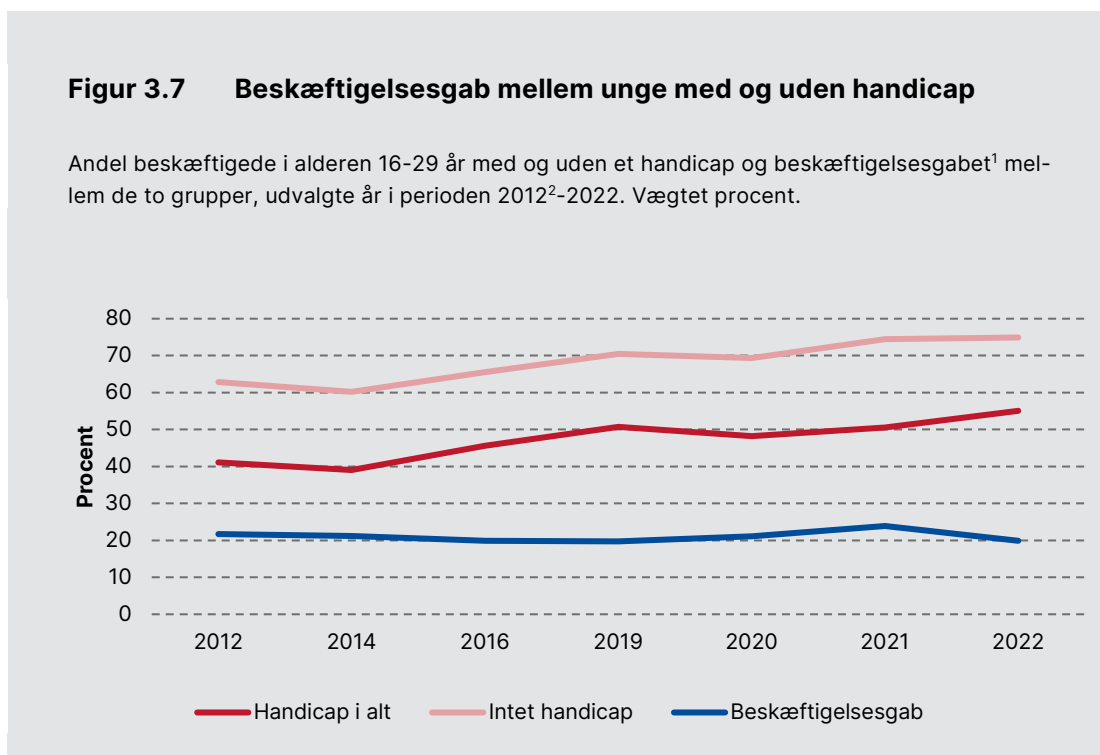
3.4 Unges situation

I dette afsnit ser vi nærmere på, hvordan unge med handicap klarer sig, når det gælder beskæftigelse og uddannelse, sammenlignet med unge uden handicap. 'Unge' omfatter her personer i alderen 16-29 år.

Vi viser først, hvor stort beskæftigelsesgab er mellem unge med og uden handicap. Dernæst ser vi på, hvor stor forskel der er på, hvor mange i de to grupper der er i NEET-gruppen, dvs. at de hverken er i beskæftigelse eller under uddannelse.

3.4.1 Beskæftigelsessituation

Unge med handicap er i mindre omfang i beskæftigelse end unge uden handicap. I 4. kvartal 2022 er 55 pct. af de unge med handicap i beskæftigelse mod 75 pct. af de unge uden handicap, se Figur 3.7.⁶ Det vil sige, at beskæftigelsesgab mellem de to grupper er 20 procentpoint.



Anm.: For de bagvedliggende tal og for opregnet og uvægtet antal, se bilagstabel 2.3 i bilag 2. Statistisk signifikant forskel på beskæftigelsesfrekvensen mellem årene for a) handicap, i alt: 2014-2016, og for b) Intet handicap: 2012-2014, 2014-2016, 2016-2019 og 2020-2021. Tal for 2016 skal fortolkes med varsomhed, se afsnit 8.1. Tal for 2008 og 2010 er udeladt på grund af begrænset datagrundlag.

Note: ¹ Beskæftigelsesgab er beregnet som beskæftigelsesfrekvensen for unge uden handicap minus beskæftigelsesfrekvensen for unge med handicap.

⁶ De tal, der ligger bag figur 3.7, fremgår af bilagstabel 2.3 i bilag 2.

Beskæftigelsesgabets mellem unge med og uden handicap har ligget relativt stabilt på omkring 20 procentpoint i hele perioden 2012-2022. Dette afspejler, at de to gruppers beskæftigelsesudvikling har været stort set parallel i perioden. Der er dermed ikke tegn på – som det er tilfældet for de 16-64-årige med handicap som helhed – at størrelsen af beskæftigelsesgabets ændrer sig med konjunkturudviklingen.

Vi får imidlertid ikke det fulde billede af, hvordan unge på sigt klarer sig på arbejdsmarkedet, når vi alene ser på, hvor mange af dem der er i beskæftigelse. For unge er det hensigtsmæssigt også at tage højde for, hvor mange af dem der er under uddannelse.

3.4.2 NEET-gruppen

NEET-gruppen (Not in Employment, Education or Training) er betegnelsen for gruppen af unge, som hverken er under uddannelse eller i beskæftigelse. NEET-gruppen er generelt en meget heterogen gruppe. For nogle, eksempelvis dimittendledige (dvs. unge, der er ledige umiddelbart efter, at de har færdiggjort deres uddannelse) eller unge, der holder sabbatår, kan det være uproblematisk at være i NEET-gruppen i en periode. For andre grupper kan det være mere problematisk hverken at være i beskæftigelse eller at være under uddannelse. På trods af denne heterogenitet er der dog generelt risici forbundet med at være en del af NEET-gruppen. Når man er i NEET-gruppen som ung, stiger risikoen for at være i NEET-gruppen – både i de umiddelbart efterfølgende år (Jakobsen, 2023), og på længere sigt som voksen (Bäckman & Nilsson, 2016; Ralston et al., 2022). Vi har her opgjort NEET-gruppen for aldersgruppen fra 16 til 29 år.

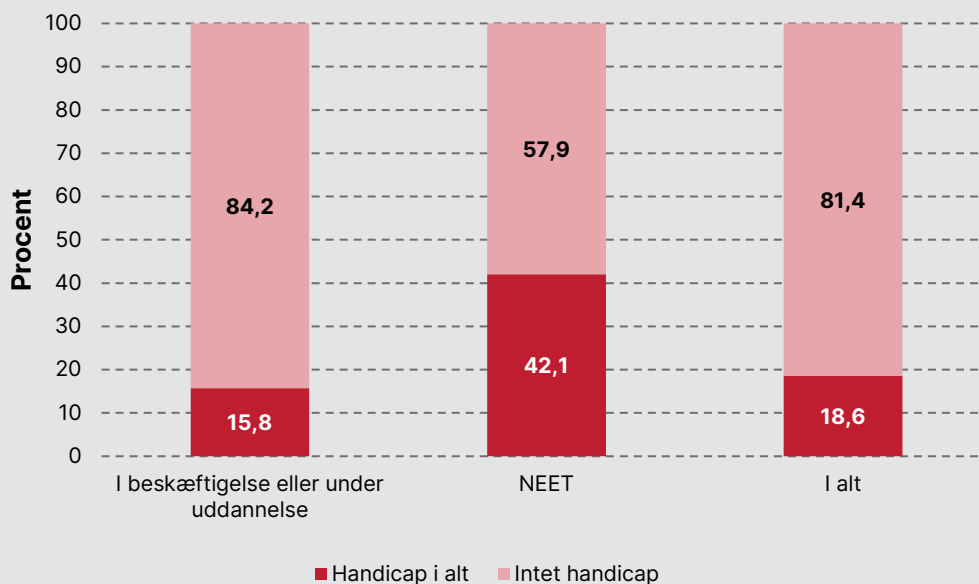
Personer med handicap er stærkt overrepræsenterede blandt personer i NEET-gruppen. 42 pct. af de personer, der befinder sig i NEET-gruppen, har også et handicap, se Figur 3.8. Til sammenligning udgør personer med handicap kun 16 pct. af de unge, der enten er i beskæftigelse eller under uddannelse.⁷ Med afsæt i andre definitioner af både handicap og NEET⁸ finder AE-rådet – baseret på tal for 15-24-årige fra 2018 – at 40 pct. af NEET-gruppen har et handicap (Pihl, Jensen & Weber, 2022).

⁷ De tilsvarende tal for 16-24-årige er følgende: 16,9 pct. af denne aldersgruppe har et handicap. Af de personer i denne aldersgruppe, der er i beskæftigelse eller under uddannelse, udgør personer med handicap 14,7 pct. Af de 16-24-årige, der er i NEET-gruppen, udgør personer med handicap 36,1 pct.

⁸ AE-rådet benytter registerbaserede diagnoser fra Landspatientregistret (LPR) til at definere, om en person har et handicap. I AE-rådets NEET-definition indgår unge, der har uddannelse udover grundskolen, ikke. Af andre forskelle kan fx nævnes, at personer, der er på førtidspension eller modtager barselsdagpenge, er udeladt i AE-rådets NEET-opgørelse samt at AE-rådet kun betragter en person som beskæftiget, hvis vedkommende har arbejdet mindst 18 timer om ugen i løbet af den måned, hvor opgørelsen er foretaget (Pihl, Jensen & Weber, 2022).

Figur 3.8 Hvor stor en del af NEET-gruppen har et handicap?

Personer i alderen 16-29 år fordelt på, om de har et handicap eller ej, i alt og særskilt for 'NEET' og 'I beskæftigelse eller under uddannelse', 2022. Vægtet procent.



Anm.: Opregnet/uvægtet antal, 'I beskæftigelse eller under uddannelse': 806.889/2.748; 'NEET': 97.247/261; 'i alt': 904.136/3.009. Signifikant forskel mellem 'I beskæftigelse eller under uddannelse' og 'NEET'.

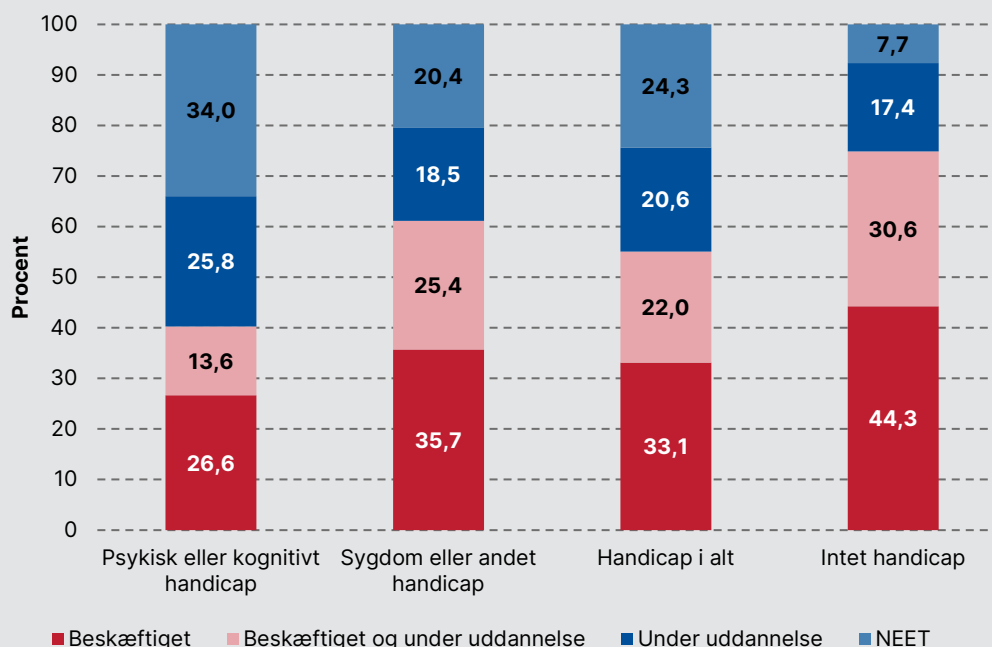
For at få et nærmere indblik i de unge med handicap, der er i NEET-gruppen, ser vi i det følgende på, hvordan de 16-29-årige er fordelt på:

- Beskæftiget
- Under uddannelse
- Beskæftiget og under uddannelse
- NEET.

24 pct. af de 16-29-årige, der har et handicap, er i NEET-gruppen, se Figur 3.9. Den tilsvarende andel blandt 16-29-årige uden handicap er 8 pct. Forskellen mellem de to grupper er især drevet af, at færre af de unge med handicap hhv. er 'beskæftiget' (33 vs. 44 pct.) og 'beskæftiget og under uddannelse' (22 vs. 31 pct.). Sidstnævnte forskel er formentlig bl.a. drevet af, at færre af de unge med handicap end af de unge uden handicap har et studiejob.

Figur 3.9 Hvad er de unge i gang med?

16-29-årige fordelt efter, om de er beskæftiget, under uddannelse, beskæftiget og under uddannelse eller i NEET-gruppen, personer med handicap i alt og særskilt for handicaptyper samt personer uden handicap, 2022. Vægtet procent.



Anm.: Opregnet/uvægtet antal: psykisk og kognitivt handicap: 48.917/131; sygdom og andet handicap: 119.128/364; handicap i alt: 168.045/495; intet handicap: 736.091/2.514. Signifikant forskel mellem 'handicap i alt' og 'intet handicap' samt mellem 'psykisk og kognitivt handicap' og 'sygdom og andet handicap'.

NEET-gruppen er overrepræsenteret blandt de personer i aldersgruppen, der har et psykisk eller kognitivt handicap: 34 pct. af de 16-29-årige med et af disse former for handicap er i NEET-gruppen. Den tilsvarende andel for 16-29-årige med sygdom eller andet handicap er 20 pct.^{9,10}

Nogle af de unge i NEET-gruppen er AKU-ledige (dvs. at de søger job og kan tiltræde jobbet inden for 2 uger, se afsnit 1.4), mens andre er længere væk fra beskæftigelse. For at få et billede af, hvor langt de unge med handicap i NEET-gruppen er fra beskæftigelse, har vi derfor set på, hvor mange af dem der *ikke* er AKU-ledige.

⁹ For 16-24-årige er de tilsvarende andele af unge i NEET-gruppen: personer med psykisk og kognitivt handicap: 36,9 pct.; personer med sygdom og andet handicap: 15,2 pct.; personer med handicap i alt: 21,3 pct.; personer uden handicap: 7,7 pct.

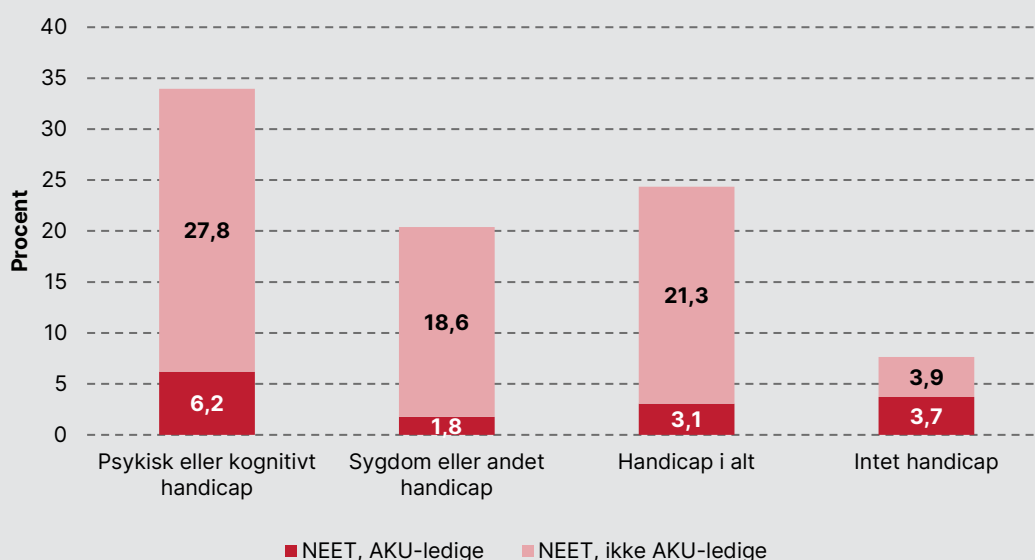
¹⁰ 'Sygdom eller andet handicap' omfatter mobilitetshandicap, sanse- og kommunikationshandicap, sygdom samt andet handicap, se også afsnit 2.3.

21 pct. af de 16-29-årige med handicap er i NEET-gruppen og er samtidig *ikke* AKU-ledige, se Figur 3.10. Det vil sige, at hver femte af alle de 16-29-årige med handicap hverken er i beskæftigelse, under uddannelse eller søger job og kan tiltræde et job inden for 2 uger. Ser vi alene på unge med handicap i NEET-gruppen, svarer det til, at de fleste (88 pct.) af de unge med handicap i NEET-gruppen *ikke* er AKU-ledige.

Til sammenligning gælder for 16-29-årige uden handicap, at 4 pct. af dem er i NEET-gruppen og samtidig ikke er AKU-ledige. Ser vi alene på NEET-gruppen, svarer dette tal til, at halvdelen (52 pct.) af de unge uden handicap i denne gruppe *ikke* er AKU-ledige.

Figur 3.10 Hvor mange af de unge i NEET-gruppen er AKU-ledige?

Andel 16-29-årige i NEET-gruppen fordelt efter, om de er AKU-ledige¹ eller ej, personer med handicap i alt og særskilte for handicaptyper, samt personer uden handicap, 2022. Vægtet procent.



Anm.: Opregnet/uvægtet antal: psykisk og kognitivt handicap: 48.917/131; sygdom og andet handicap: 119.128/364; handicap i alt: 168.045/495; intet handicap: 736.091/2.514. Signifikant forskel mellem 'handicap i alt' og 'Intet handicap' samt mellem 'psykisk og kognitivt handicap' og 'sygdom og andet handicap'.

Note: ¹ Figuren giver ikke det fulde billede af, hvor mange af de 16-29-årige der er AKU-ledige, da personer under uddannelse også kan være AKU-ledige.

Resultaterne taler for, at 16-29-årige med handicap både i væsentligt større omfang er i NEET-gruppen end de jævnaldrende uden handicap og – opgjort med afsæt i, hvor mange af dem der *ikke* er AKU-ledige – at væsentligt flere af

dem er langt væk fra beskæftigelse. Det skal dog bemærkes, at unge i NEET-gruppen, der ikke er AKU-ledige, potentielt blot kan være nogle, der fx er på vej fra uddannelse til job eller fra job til job eller nogle, der tager et sabbatår, hvor de måske er ude at rejse eller lignende. Det vil sige, at fravær af AKU-ledighed i denne forbindelse ikke nødvendigvis er udtryk for, at der er tale om en indsatskrævende gruppe. Der er imidlertid næppe noget, der taler for, at det at befinde sig mellem uddannelse og job eller mellem forskellige jobs eller at tage et sabbatår er mere udbredt blandt unge med handicap end blandt unge uden handicap.

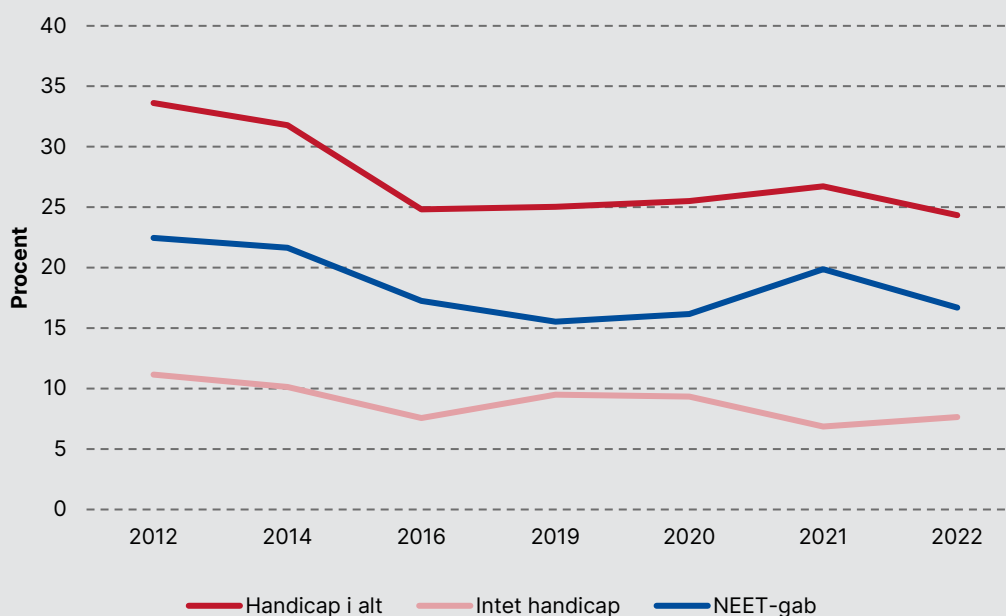
For 16-29-årige med et psykisk eller et kognitivt handicap gælder, at 28 pct. af dem er i NEET-gruppen og samtidig *ikke* er AKU-ledige. Den tilsvarende andel blandt 16-29-årige med sygdom eller andet handicap er 19 pct. Ser vi alene på de unge, der er i NEET-gruppen, svarer tallene til, at en meget stor andel af dem (80-90 pct.) *ikke* er AKU-ledige.

Resultaterne opdelt på handicaptypen viser samlet set, at unge med et psykisk eller et kognitivt handicap i større omfang er i NEET-gruppen end unge med en sygdom eller et andet handicap. *Inden for* NEET-gruppen synes langt de fleste – uanset handicaptypen – at være langt væk fra beskæftigelse.

Afslutningsvis ser vi på, hvordan andelen af unge med handicap i NEET-gruppen har udviklet sig i perioden 2012-2022, og – i forlængelse heraf – hvordan NEET-gabet mellem unge med og uden handicap har ændret sig i perioden.

Figur 3.11 NEET-gab mellem 16-29-årige med og uden handicap

Andel 16-29-årige i NEET-gruppen særskilt for personer med og uden et handicap (vægtet procent) og NEET-gabet¹ mellem de to grupper (vægtet procentpoint). Udvalgte år i perioden 2012-2022.



Anm.: For de bagvedliggende tal og for opregnet og uvægtet antal, se bilagstabel 2.4 i bilag 2. Statistisk signifikant forskel på andelen i NEET-gruppen mellem årene for a) 'handicap i alt': 2014-2016, og for b) 'Intet handicap': 2014-2016, 2016-2019 og 2020-2021. Tal for 2016 skal fortolkes med varsomhed, se afsnit 8.1. Tal for 2008 og 2010 er udeladt på grund af begrænset datagrundlag.

Note: ¹ NEET-gabet er beregnet som andelen i NEET-gruppen for personer uden handicap minus andelen i NEET-gruppen for personer med handicap.

Andelen af 16-29-årige med handicap, der er i NEET-gruppen, er mindre i 2022 end i 2012: Andelen faldt relativt markant fra 34 pct. i 2012 til 25 pct. i 2016, se figur 3.11. I perioden 2016-2022 har andelen – bortset fra en mindre stigning omkring 2021 – derimod ligget relativt stabilt omkring de 25 procent. For 16-29-årige uden handicap er andelen, der er i NEET-gruppen, ligeledes mindre i slutningen end i starten af den undersøgte periode, om end faldet for denne gruppe er mindre: I 2022 var 8 pct. af denne i NEET-gruppen mod 11 pct. i 2012.

Det mere markante fald i NEET-andelen for 16-29-årige med handicap betyder, at NEET-gabet mellem unge med og uden handicap er reduceret i den undersøgte periode fra 23 procentpoint i 2012 til 17 procentpoint i 2022. Overordnet set har andelen af unge med handicap, der er i NEET-gruppen, dermed

udviklet sig positivt. En undtagelse er, at NEET-gabet for denne gruppe steg fra 2020 til 2021, hvor covid-19 formentlig især har påvirket situationen for unge med handicap negativt.¹¹

3.5 Timetal

Der er generelt mangel på arbejdskraft i Danmark, hvilket den høje beskæftigelse og den lave ledighed også vidner om. En måde at skaffe mere arbejdskraft på er, at beskæftigede arbejder flere timer om ugen.

Antallet af ugentlige arbejdstimer for personer med handicap hænger i høj grad sammen med, om de har et ordinært job eller ej, se Tabel 3.4. 40 pct. af personerne med handicap, der er ansat i fleksjob, har op til 10 arbejdstimer pr. uge. Dette gælder kun for 5 pct. af personerne med handicap i ordinære jobs. Blandt beskæftigede i ordinære jobs arbejder 72 pct. mindst 37 timer om ugen. For personer i fleksjob er denne andel kun 3 pct. Forskellen mellem de to gruppers ugentlige arbejdstid er ikke overraskende set i lyset af, at personer i fleksjob ikke har en arbejdsevne, der gør det muligt for dem at arbejde fuld tid.

Den ugentlige arbejdstid for beskæftigede med handicap ligner derimod i høj grad arbejdstiden for beskæftigede for personer uden handicap: 74 pct. af sidstnævnte gruppe arbejder mindst 37 timer om ugen, mens 5 pct. har op til 10 timer pr. uge (se også Larsen, Jakobsen & Mikkelsen, 2022).

¹¹ Vi har også beregnet NEET-gabet mellem 16-29-årige med og uden handicap, når gruppen af personer, der modtager permanente tilbagetrækningsydelse, er udeladt, se nederste del af bilagstabel 2.4 i bilag 2. Vi finder, at det beregnede NEET-gab kun bliver en smule mindre, når denne gruppe ikke indgår.

Tabel 3.4 Beskæftigede fordelt på normalt antal arbejdstimer pr. uge. Personer med handicap i alt og særskilt efter jobtype og personer uden handicap, 2022. Vægtet procent.

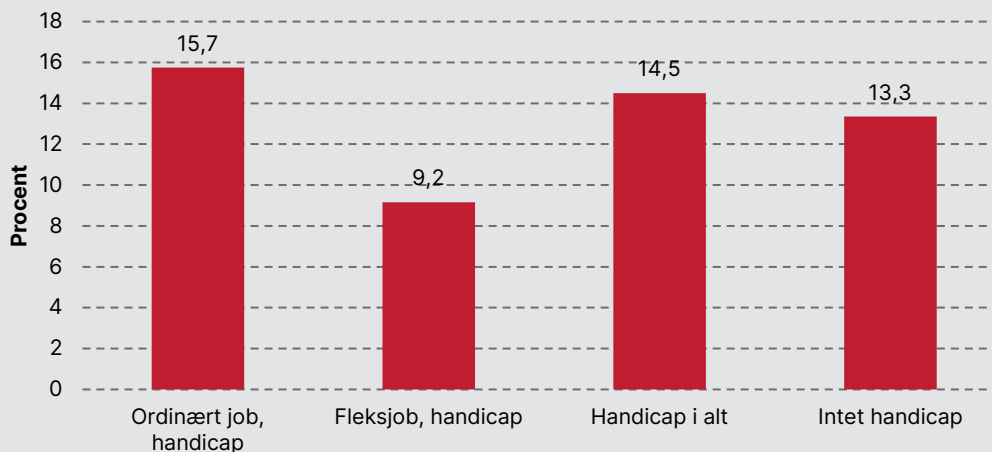
	Ordinært job, personer med handicap**	Fleksjob, personer med handicap*	Handicap i alt*	Intet handicap
1-5 timer	1,8	11,0	3,9	1,4
6-10 timer	3,4	28,7	8,2	3,7
11-15 timer	2,5	30,7	7,6	2,8
16-20 timer	1,5	20,0	4,9	2,1
21-27 timer	3,2	6,3	3,8	2,3
28-36 timer	15,9	0,8	13,2	13,6
37+ timer	71,7	2,6	58,4	74,0
I alt	100	100,0	100	100
Opregnet antal	405.440	104.454	516.968	2.214.365
Uvægtet antal	1.188	336	1.591	6.366

Der er ikke nævneværdig forskel på, hvor stor en andel af de beskæftigede med og uden handicap der ønsker at arbejde mere, end de gør nu, se Figur 3.12. 15 pct. af de beskæftigede med handicap ønsker at arbejde mere mod 13 pct. af de beskæftigede uden handicap. Denne forskel er ikke statistisk signifikant.

Inden for gruppen af personer med handicap er der derimod flere af dem, der har et ordinært job, end af dem, der har et fleksjob, som ønsker at arbejde mere, end de gør nu (16 mod 9 pct.).

Figur 3.12 Ønsker om at arbejde mere, afhængigt af jobtype

Andel beskæftigede, der ønsker at arbejde mere, end de normalt gør. Personer med handicap i alt og særskilt efter jobtype og personer uden handicap, 2022. Vægtet procent.



Anm.: Statistisk signifikant forskel på personer med handicap i ordinært job og personer med handicap i fleksjob.

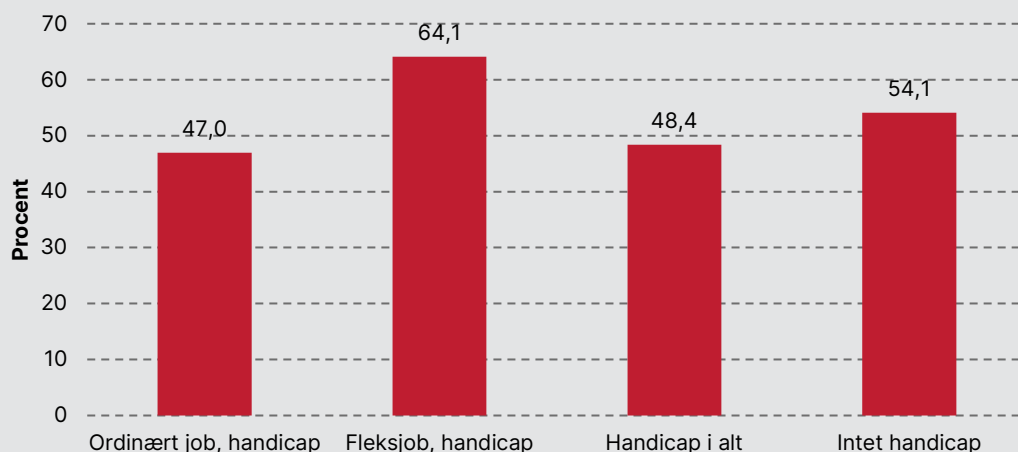
Omkring halvdelen af de beskæftigede, der ønsker at arbejde mere end de normalt gør, kan starte på dette inden for 2 uger. 48 pct. af de beskæftigede med handicap angiver, at de kan starte med at arbejde mere inden for 2 uger mod 54 pct. af de beskæftigede uden handicap, se Figur 3.13.

Andelen af personer med handicap ansat i fleksjob, der kan starte med at arbejde mere inden for 2 uger, er relativt høj (64 pct.). Andelen adskiller sig dog ikke statistisk signifikant fra den tilsvarende andel for personer med handicap ansat i ordinært job (47 pct.).¹²

¹² Fraværet af statistisk signifikans kan dog skyldes, at datagrundlaget for især fleksjobansatte er begrænset.

Figur 3.13 Andel beskæftigede, der kan gå op i tid med kort varsel, afhængigt af jobtype

Andel beskæftigede, der ønsker at arbejde mere, end de normalt gør, og kan starte på dette inden for 2 uger. Personer med handicap i alt og særskilt efter jobtype og personer uden handicap. 2022, vægtet procent.



Anm.: Ingen signifikante forskelle mellem de undersøgte grupper.

3.6 Opsamling

Beskæftigelsen er historisk høj i 2022, også for personer med handicap. 60 pct. af denne gruppe er i beskæftigelse mod 86 pct. for personer uden handicap. Beskæftigelsesfrekvensen er markant lavere for personer med større handicap (36 pct.) end for personer med mindre handicap (76 pct.).

Der er også store forskelle på, hvor mange der står uden for arbejdsstyrken. 61 pct. af personerne med større handicap står uden for arbejdsstyrken mod 20 pct. af personer med mindre handicap. Blandt personer uden handicap drejer det sig om 10 pct.

Beskæftigelsen er steget relativt markant for personer med handicap siden 2014. Der er dog ikke sket nævneværdige ændringer i beskæftigelsen og ledigheden for hverken personer med eller personer uden handicap fra 2021 til 2022. Det betyder også, at beskæftigelses- og ledighedsgabet mellem de to grupper stort set er uændret fra 2021 til 2022.

Især personer med større handicap er ansat på særlige vilkår. Næsten halvdelen af de beskæftigede med større handicap er ansat på særlige vilkår, og langt størstedelen af dem er ansat i fleksjob.

I 2022 er 55 pct. af de 16-29-årige med handicap i beskæftigelse mod 75 pct. af de jævnaldrende uden handicap, dvs. at beskæftigelsesgabets mellem de to grupper er på 20 procentpoint.

24 pct. af unge i alderen 16-29 år med handicap er hverken i beskæftigelse eller under uddannelse i 2022 og er således en del af NEET-gruppen. Den tilsvarende andel for unge uden handicap er 7 pct. Det vil sige, at i 2022 er NEET-gabet mellem de to grupper på 17 procentpoint. Forskellen mellem de to grupper forstærkes af, at unge med handicap i NEET-gruppen ser ud til at være længere væk fra beskæftigelse end den tilsvarende gruppe af unge uden handicap.

NEET-gruppen er overrepræsenteret blandt 16-29-årige med et psykisk eller kognitivt handicap. 34 pct. af denne gruppe er i NEET-gruppen.

Beskæftigede med handicap har færre arbejdstimer pr. uge end beskæftigede med handicap i ordinære jobs, hvilket primært hænger sammen med, at personer i fleksjob har et lavt ugentlig antal arbejdstimer. Fordelingen på ugentlig arbejdstid for beskæftigede med handicap i ordinære jobs ligner i høj grad fordelingen for beskæftigede uden handicap.

En relativt lille andel af de beskæftigede med handicap ønsker at arbejde mere, end de normalt gør, nemlig 15 pct. Blandt beskæftigede med handicap i fleksjob ønsker blot 9 pct. at arbejde mere. Af de beskæftigede med handicap, der ønsker at arbejde mere, kan omkring halvdelen starte på dette inden for 2 uger. Samlet set forekommer beskæftigelsespotentialer blandt de beskæftigede med handicap – baseret på de adspurgtes egne udsagn – relativt lille.

4 Beskæftigelsespotentialiet blandt ikke-beskæftigede

40 pct. af personerne med handicap i alderen 16-64 år er ikke i beskæftigelse. Dette svarer til omkring 340.000 personer (se kapitel 3). Hovedformålet med dette kapitel er at give et nærmere indblik i beskæftigelsespotentialiet blandt ikke-beskæftigede med handicap. Dette gør vi ved se på, om de ikke-beskæftigede søger job, ønsker job og straks kan starte på et job. Desuden ser vi på deres selvvaluerede arbejdsevne, hvilke ydelser de modtager og deres selvoplyste begrundelser for ikke at søge job, ikke at ønske job eller ikke straks at kunne påtage sig et job.

Til sidst i kapitel ser vi på, hvad der karakteriserer de ikke-beskæftigede med et handicap med hensyn til køn, alder, herkomst, alder ved handicappets opståen, handicappets størrelse og uddannelse. Denne karakteristik er også vist særskilt for fem undergrupper af ikke-beskæftigede, som adskiller sig med hensyn til beskæftigelsespotentialiet.

Indledningsvis er det vigtigt at understrege, at der er stor bevægelse ind og ud af gruppen af ikke-beskæftigede, hvorfor de viste opgørelser må betragtes som et øjebliksbillede.

4.1 Beskæftigelsespotentialie

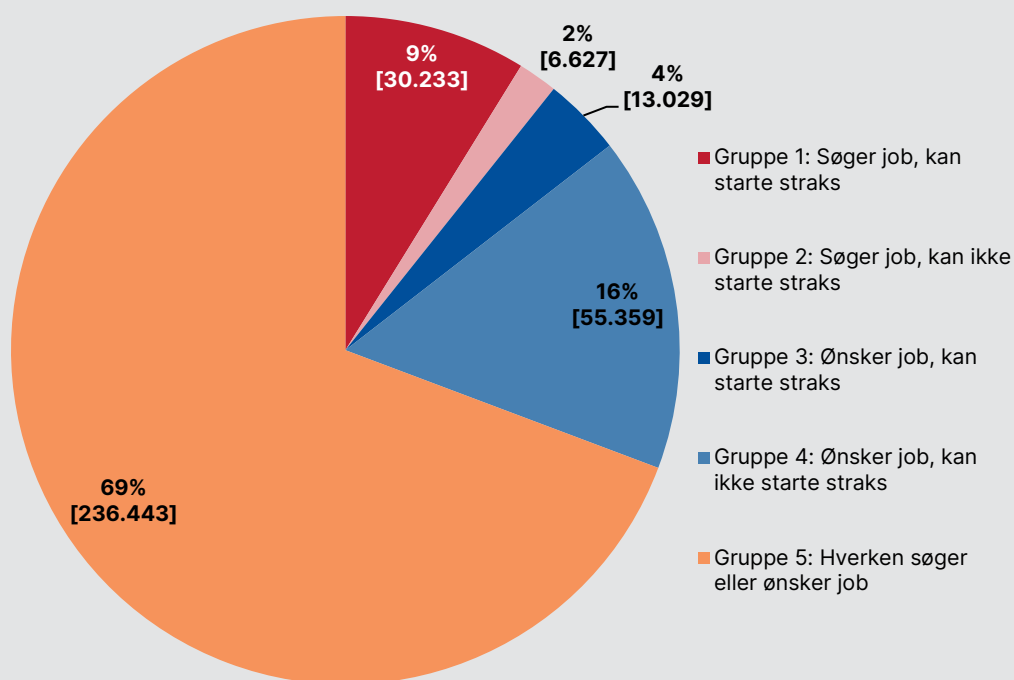
Vores indgang til at vurdere beskæftigelsespotentialiet blandt ikke-beskæftigede med handicap er at se nærmere på, om de søger job, ønsker job og straks kan starte på et job (dvs. kan påbegynde et job inden for 2 uger). Med afsæt i disse oplysninger har vi inddelt de ikke-beskæftigede i fem grupper, se Figur 4.1. Bemærk, at de personer, som ifølge figuren ønsker et job, ikke aktuelt søger job. Forskning i jobsøgningsadfærd viser, at troen på egen formåen i forhold til succesfuld jobsøgning er afgørende for søgeintensiteten, og at denne tro på egen formåen falder med tiden uden job. Jobsøgningen kan endvidere være forbundet med mentalt stress og negative følelser. Derfor vil søgeintensiteten også falde med tiden for nogle ikke-beskæftigede, eller de vil helt holde op med at søge job, se fx Ylistö (2018), Heslin, Bell & Fletcher (2012), Hemphill & Kulik (2019).

Figuren viser, at 9 pct. af de ikke-beskæftigede med handicap – svarende til ca. 30.000 personer – søger job og kan starte på jobbet inden for 2 uger (gruppe 1). Denne gruppe svarer til de personer, der karakteriseres som ledige

i AKU (se afsnit 1.4). Denne gruppe er altså pr. definition en del af arbejdsstyrken og må derfor anses for at være den gruppe blandt de ikke-beskæftigede, der har det største beskæftigelsespotentiale.

Figur 4.1 Søger job, ønsker job og kan tiltræde straks

Ikke-beskæftigede med handicap fordelt efter, om de søger job, ønsker job, og om de straks kan starte på et job (dvs. inden for 2 uger). 2022. Vægtet procent og opregnet antal (i kantet parentes).



Anm.: Opregnet antal: 341.691. Uvægtet antal: 1.102. Opgørelsen bygger på tre spørgsmål: (1) Alle ikke-beskæftigede er blevet spurgt, om de har søgt et job inden for de seneste 4 uger (referenceugen og de 3 uger op til referenceugen), (2) alle, som ikke søger job, er blevet spurgt, om de ønsker et job, og (3) alle, der søger eller ønsker et job, er blevet spurgt, om de straks (inden for 2 uger) kan starte på et job.

Men hvad med de resterende ca. 310.000 ikke-beskæftigede med handicap, som ikke er en del af arbejdsstyrken og dermed står uden for arbejdsmarkedet? Langt den største del af dem søger ikke job og ønsker heller ikke et job (69 pct. svarende til ca. 236.000 personer) (gruppe 5). Denne gruppe er formentlig den undergruppe, som har det mindste beskæftigelsespotentiale. De øvrige ikke-beskæftigede (gruppe 2-4) enten søger job, men kan ikke straks starte på jobbet (2 pct. svarende til ca. 7.000 personer), ønsker job og kan straks

starte på et job (4 pct. svarende til ca. 13.000 personer) eller ønsker job, men kan ikke straks starte på et job (16 pct. svarende til ca. 55.000 personer).¹³

For at få et bedre indblik i beskæftigelsespotentialer blandt de ikke-beskæftigede med handicap ser vi i det følgende på, hvordan de er fordelt på andre indikatorer for, hvor tæt de er på beskæftigelse. Dette viser vi både for alle ikke-beskæftigede og særskilt for gruppe 1-5. De valgte indikatorer er selv-vurderet arbejdsevne, ydelseskategorier og selvoplyste begrundelser for ikke at søge job, ikke at ønske job eller ikke straks at kunne påtage sig et job. Vi har ikke mulighed for at skelne mellem gruppe 2 og 3 på grund af begrænset observationsantal, og derfor er de slået sammen til én gruppe i det efterfølgende.

4.1.1 Arbejdsevne

Blandt alle ikke-beskæftigede med handicap vurderer 60 pct. – svarende til ca. 200.000 personer – at de har en lav arbejdsevne, se Tabel 4.1. Kun 14 pct. svarende til ca. 45.000 personer vurderer, at de har en høj arbejdsevne.¹⁴

Tabel 4.1 Ikke-beskæftigede med handicap fordelt efter selvurderet arbejdsevne.¹ Særskilt for gruppe 1, gruppe 2-3, gruppe 4, gruppe 5 og alle ikke-beskæftigede.² 2022. Vægtet procent og gennemsnit.

	Gruppe 1	Gruppe 2 og 3	Gruppe 4	Gruppe 5	Alle ikke-beskæftigede
Lav (1-3)	8,3	13,6	42,3	74,0	59,5
Mellem (4-7)	39,0	43,8	48,9	18,8	27,0
Høj (8-10)	52,7	42,6	8,9	7,2	13,5
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Gennemsnit	7,4	6,6	4,4	2,8	3,7
Opregnet antal	29.268	19.656	55.176	232.134	336.235
Uvægtet antal	89	57	159	778	1.083

Note: ¹ Arbejdsevne er målt på en skala fra 1 til 10, hvor 1 betyder, at man slet ikke kan arbejde, og 10 betyder, at man har fuld arbejdsevne (se note til Tabel 2.5). ² Se Figur 4.1 for inddelingen af ikke-beskæftigede i gruppe 1-5.

¹³ En sammenligning af resultaterne i Figur 4.1 og i Bilagstabel 3.1 viser, at færre af de ikke-beskæftigede med handicap end af de ikke-beskæftigede uden handicap er i gruppe 1, mens flere af dem er i gruppe 5.

¹⁴ En sammenligning af resultaterne i tabel 4.2 og Bilagstabel 3.2 viser ikke overraskende, at markant flere af de ikke-beskæftigede med handicap end af de ikke-beskæftigede uden handicap har en lav selvurderet arbejdsevne, mens markant færre har en høj selvurderet arbejdsevne.

Andelen, der vurderer, at de har en lav arbejdsevne, er især stor i gruppe 5. Her vurderer 74 pct., at de har en lav arbejdsevne. De tilsvarende andele er 42 pct. for gruppe 4, 14 pct. for gruppe 2-3 og 8 pct. for gruppe 1. Omvendt har gruppe 1 den største andel, som vurderer, at de har en høj arbejdsevne. Her har 53 pct. en høj selv vurderet arbejdsevne mod 42 pct. i gruppe 2-3 og under 10 pct. i gruppe 4 og 5. Det vil sige, at fordelingerne på selv vurderet arbejdsevne i Tabel 4.1 understøtter, at beskæftigelsespotentialer er størst i gruppe 1 og mindst i gruppe 5. Endvidere ser beskæftigelsespotentialer ud til at være større i gruppe 2-3 end i gruppe 4.

Forskellen i gruppernes selv vurderede arbejdsevne fremgår også af gennemsnitværdierne, se Tabel 4.1. Den gennemsnitlige selv vurderede arbejdsevne er fx 7,4 i gruppe 1 og 2,8 i gruppe 5.

4.1.2 Modtagelse af ydelser

Hvilke ydelser de ikke-beskæftigede modtager, kan også give en indikation på, hvor langt de er fra beskæftigelse. Af Tabel 4.2 fremgår, at 45 pct. svarende til cirka 200.000 personer er på en tilbagetrækningsydelse. En tilbagetrækningsydelse er her typisk en førtidspension, men der er også modtagere af fleksydelse, efterløn og seniorpension.¹⁵ Beskæftigelsespotentialer må forventes at være meget lavt blandt personer, som på opgørelsestidspunktet har trukket sig tilbage fra arbejdsmarkedet. At en stor andel af de ikke-beskæftigede er på en tilbagetrækningsydelse, stemmer overens med, at en stor andel vurderer, at de har en lav arbejdsevne.

8 pct. af de ikke-beskæftigede svarende til ca. 27.000 personer modtager SU. Selvom denne gruppe på længere sigt formentlig har et stort beskæftigelsespotentialer, må gruppens aktuelle beskæftigelsespotentialer forventes at være lavt.

Blandt alle ikke-beskæftigede er der 11 pct. svarende til ca. 38.000 personer, som ikke modtager en ydelse. Larsen, Jakobsen og Mikkelsen (2021) har set nærmere på aldersfordelingen blandt de personer, der ikke modtager en ydelse, og finder, at en stor andel af dem enten er 18-23 år eller 60-64 år. Dette taler for, at 'ingen ydelse' typisk afspejler, at man bliver forsørgt af forældre eller ægtefælle. Det er svært at vurdere beskæftigelsespotentialer for denne gruppe.

Blandt de øvrige ikke-beskæftigede, som er ydelsesmodtagere, må personer med ydelseskategorien 'dagpenge, jobparat og ledighedsydelse' forventes at

¹⁵ Blandt alle ikke-beskæftigede med handicap modtager 43 pct. senior- eller førtidspension, mens 2 pct. modtager fleksydelse eller efterløn.

have det største beskæftigelsespotentiale. Vi finder 8 pct. af de ikke-beskæftigede svarende til ca. 28.000 personer i denne ydelseskategori.¹⁶

Tabel 4.2 Ikke-beskæftigede med handicap fordelt efter ydelseskategori.¹ Særskilt for gruppe 1, gruppe 2-3, gruppe 4, gruppe 5 og alle ikke-beskæftigede², 2022. Vægtet procent.

	Gruppe 1	Gruppe 2 og 3	Gruppe 4	Gruppe 5	Alle ikke-beskæftigede
Dagpenge, jobparat og ledighedsydelse	43,8	9,8	8,7	3,6	8,3
Aktivitetsparat	6,8	20,6	20,5	8,0	10,6
SU	12,1	12,4	12,4	6,2	8,1
Tilbagetrækningsydelse	2,8	15,3	10,6	60,2	44,7
Andre ydelser	16,0	9,4	37,5	13,1	17,1
Ingen ydelser	18,5	32,5	10,3	8,8	11,2
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Opregnet antal	28.951	18.796	54.350	233.718	335.815
Uvægtet antal	85	53	155	783	1.076

Note: ¹ 'Dagpenge, jobparat og ledighedsydelse' omfatter dagpengemodtagere og job- eller uddannelsesparate, som modtager kontanthjælp, SHO-ydelse eller uddannelseshjælp, samt personer, der modtager ledighedsydelse. 'Aktivitetsparat' omfatter aktivitetsparate, som modtager kontanthjælp, SHO-ydelse eller uddannelseshjælp. 'SU' omfatter personer på SU og voksenlærlinge. 'Andre ydelser' omfatter personer på sygedagpenge, revalidering, ressourceforløb eller jobafklaring. ² Se Figur 4.1 for inddelingen af ikke-beskæftigede i gruppe 1-5.

Der er stor forskel på, hvordan de fem grupper er fordelt på ydelseskategorierne (Tabel 4.2). Hele 60 pct. af gruppe 5 modtager en tilbagetrækningsydelse mod kun knap 3 pct. i gruppe 1 og 11-15 pct. i gruppe 2-4. Omvendt modtager hele 44 pct. i gruppe 1 'dagpenge, jobparat og ledighedsydelse' mod kun 4 pct. i gruppe 5 og 9-10 pct. i gruppe 2-4.

Gruppe 1-5's fordeling på ydelseskategori vist i Tabel 4.2 understøtter alt i alt, at beskæftigelsespotentialet er størst i gruppe 1 og mindst i gruppe 5. Men hvad med gruppe 2-3 sammenlignet med gruppe 4? Modtagelse af 'andre ydelser', som bl.a. består af sygedagpenge, revalidering og ressourceforløb, er markant mere udbredt i gruppe 4 end i gruppe 2-3 (38 mod 9 pct.), hvilket tyder på, at beskæftigelsespotentialet er lavere i gruppe 4 end i gruppe 2-3.

¹⁶ En sammenligning af resultaterne i tabel 4.3 og Bilagstabel 3.2 viser, at langt flere af de ikke-beskæftigede med handicap end af de ikke-beskæftigede uden handicap er i kategorierne 'tilbagetrækningsydelse' og 'andre ydelser', mens langt færre er i kategorierne 'dagpenge, jobparat og ledighedsydelse', 'SU' og 'ingen ydelser'.

Dette passer meget godt med, at personerne i gruppe 4 også vurderer deres arbejdsevne lavere end gruppe 2-3.

4.1.3 Egne begrundelser for ikke at søge job, ønske job og straks at kunne starte på et job

De ikke-beskæftigede, der hhv. ikke søger job, ikke ønsker job eller ikke straks kan starte på et job, er i AKU-undersøgelsen blevet spurgt til de bagvedliggende grunde. De grunde, som de ikke-beskæftigede har angivet, er vist i Tabel 4.3 for hhv. gruppe 2-3 og gruppe 4 og i Tabel 4.4 for gruppe 5. Gruppe 2 omfatter som nævnt personer, der søger job, men som ikke kan starte straks, mens gruppe 3 omfatter personer, der ønsker job og kan starte straks. Derfor er tallene i første kolonne i Tabel 4.3 baseret på gruppe 2's begrundelser for, at de ikke straks kan starte i et job, og gruppe 3's begrundelser for ikke at søge job. Personer i gruppe 4, der omfatter dem, der ønsker job, men som ikke kan starte straks, er blevet spurgt om årsagen til både, at de ikke søger job, og til, at de ikke straks kan starte i et job. Gruppe 4's fordeling på de to sæt af begrundelser er vist i de to sidste kolonner i Tabel 4.3. Af tabellen fremgår, at gruppe 4's fordeling på grunde til, at de hhv. ikke søger job og ikke straks kan starte i et job, er omtrent den samme.

Tabel 4.3 Ikke-beskæftigede i gruppe 2-3 og 4 fordelt på begrundelse for ikke at søge job, ikke at ønske job eller ikke straks at kunne påtage sig et job¹, 2022. Vægtet procent.

	Gruppe 2-3	Gruppe 4	Gruppe 4
	Begrundelse for ikke at søge job/ikke straks at kunne starte job ¹	Begrundelse for ikke at søge job	Begrundelse for ikke straks at kunne starte job
Uddannelse	14,5	10,8	6,7
Egen sygdom eller handicap	30,2	64,7	65,5
Familie eller personlige grunde	20,2	11,4	15,7
Andre grunde	35,1	13,1	12,0
I alt	100,0	100,0	100,0
Opregnet antal	19.655	55.176	55.176
Uvægtet antal	57	160	160

Note: ¹ Omfatter begrundelser for, at man ikke straks kan starte i et job for gruppe 2 og for ikke at søge job for gruppe 3. Gruppe 4 er blevet spurgt om årsagen til både, at de ikke søger job, og at de ikke straks kan starte i et job.

Der er langt flere af personerne i gruppe 4 end af personerne i gruppe 2-3, der angiver 'egen sygdom eller handicap' som årsag til ikke at søge job eller til ikke straks at kunne starte på et job (65 mod 30 pct.), se Tabel 4.3. Det passer godt med, at flere i gruppe 4 end i gruppe 2-3 har en lav selv vurderet arbejds-evne, og flere modtager 'andre ydelser' som bl.a. består af sygedagpenge, re-validering og ressourceforløb (se afsnit 4.1.1 og 4.1.2). Omvendt angiver per-sonerne i gruppe 2-3 i større omfang end personerne i gruppe 4 'familie og personlige grunde' (20 mod 11-15 pct.) og 'andre grunde' (35 mod 12-13 pct.) som årsag.

Personer i gruppe 5 er blevet spurgt, hvorfor de ikke ønsker et job, og her er tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet den hyppigst anvendte begrundelse (Ta-bel 4.4). 63 pct. har angivet 'tilbagetrækning' som begrundelse. Endvidere har 24 pct. angivet 'egen sygdom eller handicap' som begrundelse. Tallene i Tabel 4.4 understøtter dermed, at beskæftigelsespotentialer er lavt i gruppe 5.

Tabel 4.4 Ikke-beskæftigede i gruppe 5 fordelt på begrundelse for ikke ønske et job, 2022. Vægtet procent.

Gruppe 5	
Uddannelse	8,2
Egen sygdom eller handicap	24,0
Tilbagetrækning	62,5
Andre grunde	5,2
I alt	100,0
Opregnet antal	794
Uvægtet antal	236.443

4.2 Hvad karakteriserer ikke-beskæftigede med handicap?

Formålet med dette afsnit er at få mere viden om, hvem de ikke-beskæftigede med handicap er, herunder om gruppe 1-5 er forskelligt sammensat på per-sonkarakteristika. De personkarakteristika, vi ser på, er køn, alder, herkomst,

alder ved handicappets opståen, handicappets størrelse og uddannelse, se tabel 4.5.¹⁷

Kvinder er overrepræsenterede blandt personer med handicap (se afsnit 2.2). Det samme gælder for de ikke-beskæftigede med handicap, hvor 60 pct. er kvinder. Der er dog store forskelle på gruppe 1-5. Gruppe 4 og 5 har den største andel kvinder (hhv. 69 pct. og 61 pct.), mens gruppe 1 som den eneste af grupperne har lille overvægt af mænd (51 pct.). Dette indikerer, at beskæftigelsespotentialer er lidt større for mænd end for kvinder blandt de ikke-beskæftigede med et handicap.

Tabel 4.5 Ikke-beskæftigede med handicap fordelt på køn, alder, herkomst, alder ved handicappets opståen, handicappets størrelse og uddannelse. I alt og særskilt for gruppe 1-5. 2022. Vægtet procent og gennemsnit.

	Gruppe 1	Gruppe 2-3	Gruppe 4	Gruppe 5	Alle ikke-beskæftigede
Køn					
Mænd	51,3	45,6	31,1	39,5	39,5
Kvinder	48,7	54,4	68,9	60,5	60,5
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Alder					
16-29 år	34,0	37,6	33,2	16,7	22,1
30-39 år	19,3	24,0	27,9	12,6	16,3
40-49 år	21,4	16,1	17,5	15,7	16,5
50-64 år	25,4	22,3	21,4	55,0	45,0
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Gennemsnit	38,3	36,6	37,4	47,7	44,5
Herkomst					
Dansk	81,6	87,2	92,9	89,8	89,4
Indvandrer eller efterkommer	18,4	12,8	7,1	10,2	10,6
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Alder ved handicappets opståen					
Medfødt	20,4	17,5	11,2	12,5	13,3

¹⁷ Bilagstabel 3.3 viser, hvordan alle ikke-beskæftigede uden handicap er fordelt på køn, alder, herkomst og uddannelsesniveau.

	Gruppe 1	Gruppe 2-3	Gruppe 4	Gruppe 5	Alle ikke-beskæftigede
1-15 år	13,2	15,2	15,0	8,7	10,5
16-29 år	22,7	27,5	29,8	22,3	23,9
30-49 år	26,7	21,6	24,7	29,8	28,2
50-64 år	9,8	6,8	7,8	20,2	16,5
Ved ikke	7,2	11,4	11,4	6,4	7,6
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Handicappets størrelse					
Større handicap	33,0	33,3	59,7	71,6	64,0
Mindre handicap	67,0	66,7	40,3	28,4	36,0
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Uddannelsesniveau					
Grundskole	39,2	52,3	40,6	47,6	46,0
Gymnasial uddannelse	18,9	14,8	15,8	9,4	11,6
Erhvervsfaglig uddannelse	21,9	18,3	21,7	27,8	25,7
Videregående uddannelse	20,0	14,7	21,9	15,2	16,7
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Opregnet antal ¹⁾	30.233	19.656	55.359	236.443	341.691
Uvægtet antal ¹⁾	91	57	160	794	1.102

Note: ¹ Opregnet og uvægtet antal er en smule mindre end angivet her for fordelingerne på 'alder ved handicappets opståen'.

Gennemsnitsalderen for alle ikke-beskæftigede er 45 år. Gruppe 5 adskiller sig fra de øvrige grupper ved at have en højere gennemsnitsalder. I gruppe 5 er personerne i gennemsnit 48 år mens personerne i gruppe 1-4 i gennemsnit er 37-38 år. Gruppe 5 har især en høj andel 50-64-årige, hvilket hænger godt sammen med, at mange i denne gruppe modtager en tilbagetrækningsydelse.

11 pct. af de ikke-beskæftigede med handicap er indvandrere eller efterkommere. Denne andel er en smule lavere end for alle personer med handicap (se afsnit 2.2). Andelen af indvandrere og efterkommere er størst i gruppe 1 (18 mod 7-13 pct. i de øvrige grupper). Dette indikerer, at beskæftigelsespotentialer er en smule højere for indvandrere og efterkommere end for majoritetsdanskere blandt de ikke-beskæftigede med handicap.

Fordelingen på alder ved handicappets opståen for ikke-beskæftigede med handicap ligner meget den tilsvarende fordeling for alle med handicap (se afsnit 2.3). Dog er der en tendens til, at flere af de ikke-beskæftigede har et handicap, som er medfødt eller opstået i 1-15-årsalderen. Gruppe 5 adskiller sig fra de øvrige grupper ved, at markant flere i denne gruppe har et handicap, der er opstået i 50-64-årsalderen. Dette gælder for 55 pct. i gruppe 5 mod 21-25 pct. i gruppe 1-4.

Næsten to tredjedele af de ikke-beskæftigede med handicap har et større handicap (64 pct.). Her adskiller de ikke-beskæftigede sig ikke overraskende fra alle med et handicap, hvor det 'kun' er to femtedele, som har et større handicap, se afsnit 2.1. Der er også her stor variation mellem grupperne, idet 72 pct. af personerne i gruppe 5 har et større handicap mod 33 pct. i hhv. gruppe 1 og gruppe 2-3.

Næsten halvdelen (46 pct.) af de ikke-beskæftigede med handicap har ikke uddannelse ud over grundskolen. Dette er en væsentlig højere andel end blandt alle med handicap (se afsnit 2.2). Gruppe 5 adskiller sig fra de øvrige ved, at relativt mange har en erhvervsfaglig uddannelse (28 pct. mod 18-22 pct. i de øvrige grupper), mens gruppe 1 og 4 skiller sig ud ved, at relativt mange har en videregående uddannelse (20-22 pct. mod 15 pct. i de øvrige grupper).

4.3 Opsamling

40 pct. af personerne med handicap i alderen 16-64 år er ikke i beskæftigelse. Dette svarer til omkring 340.000 personer. Analyserne i dette kapitel understreger, at der er stor heterogenitet i gruppen af ikke-beskæftigede med handicap.

De ikke-beskæftigede er her inddelt i fem grupper efter, om de søger job, ønsker job og straks kan starte på et job (dvs. kan påbegynde et job inden for 2 uger), da disse forhold giver et indtryk af, hvor langt en person er fra beskæftigelse.

9 pct. af de ikke-beskæftigede med handicap – svarende til ca. 30.000 personer – søger job og kan straks starte på et job (inden for 2 uger). Denne gruppe kategoriseres som ledige i AKU (gruppe 1). De fleste personer i denne gruppe vurderer, at de har en arbejdssevne på et højt niveau eller på mellemniveau (90 pct.), og en stor andel af dem modtager dagpenge, ledighedsydelse eller er visiteret som jobparat og modtager kontanthjælp eller SHO-ydelse (44 pct.).

Omkring to tredjedele (69 pct.) af de ikke beskæftigede med handicap – svarende til omkring 236.000 personer – hverken søger eller ønsker job (gruppe 5). Kun 7 pct. af personerne i denne gruppe vurderer, at de har en høj arbejdsevne, mens 74 pct. vurderer, at de har en lav arbejdsevne. Over halvdelen (60 pct.) af dem er da også på en tilbagetrækningsydelse, og de fleste angiver egen sygdom eller tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet som begrundelse for, at de ikke ønsker et job. Beskæftigelsespotentialer må forventes at være forholdsvis lille i denne gruppe.

De resterende ikke-beskæftigede hhv. søger job, men kan ikke straks starte på jobbet (gruppe 2), ønsker job og kan straks starte på et job (gruppe 3) eller ønsker job, men kan ikke straks starte på et job (gruppe 4). Gruppe 2 og 3 omfatter samlet set ca. 20.000 personer, mens ca. 55.000 personer indgår i gruppe 4. Vi vurderer, at beskæftigelsespotentialer er større i gruppe 2-4 end i gruppe 5 og mindre end i gruppe 1.

Alt i alt tyder analyserne i kapitlet på, at der er et beskæftigelsespotentialer i gruppen af ikke-beskæftigede med handicap, men også at en stor andel af dem formentlig aldrig kommer ind på arbejdsmarkedet (igen).

De fem grupper af ikke-beskæftigede er lidt forskelligt sammensat. I gruppe 5, som formentlig har det laveste beskæftigelsespotentialer, er følgende grupper overrepræsenterede: kvinder (61 pct.), 50-64-årige (55 pct.), personer, som har fået deres handicap som 50-64-årige (20 pct.), personer med et større handicap (72 pct.) og personer med en erhvervsfaglig uddannelse (28 pct.). I gruppe 1, som formodes at have det største beskæftigelsespotentialer, er mænd derimod svagt overrepræsenterede (51 pct.). Desuden er der en overrepræsentation af 16-29-årige (34 pct.), indvandrere og efterkommere (18 pct.) og personer med et medfødt handicap (30 pct.).

5 Kvalifikationer, jobkrav og efter- og videreuddannelse

Uddannelse øger beskæftigelses sandsynligheden, også for personer med handicap, se Larsen, Jakobsen & Mikkelsen (2022). Hvordan en persons kvalifikationer, herunder uddannelse, anvendes på arbejdsmarkedet handler dog ikke kun om, hvorvidt personen opnår beskæftigelse, men også om personen får et arbejde, der svarer til den pågældendes kvalifikationer. Formålet med den første del af dette kapitel er derfor at undersøge, i hvilket omfang personer med handicap oplever, at der er overensstemmelse mellem de jobkrav, de møder, og deres kvalifikationer.

For at fastholde beskæftigelse eller avancere til en højere stilling er det ofte nødvendigt at udvikle eller tilegne sig nye færdigheder, og det kan man bl.a. gennem deltagelse i efter- og videreuddannelse. Formålet med den anden del af kapitlet er derfor at belyse deltagelse i efter- og videreuddannelse for personer med handicap og deres ønsker herom.

I analyserne tager vi udgangspunkt i personer, der er i beskæftigelse, og som ikke opfatter deres hovedaktivitet som værende studerende.

5.1 Kvalifikationer versus jobkrav

Mismatch mellem kvalifikationer og jobkrav (i det efterfølgende benævnt jobmismatch) kan både handle om, at arbejdstageren har et højere kvalifikationsniveau, end jobbet kræver (arbejdstageren er overkvalificeret), og at arbejdstageren mangler nogle kvalifikationer i forhold til at kunne varetage opgaverne i sit nuværende job (arbejdstageren er underkvalificeret). Jobmismatch kan have negative konsekvenser. For eksempel viser den internationale litteratur om jobmismatch, at personer, der har et højere kvalifikationsniveau, end jobbet kræver, får lavere løn og oplever lavere jobtilfredshed end personer, som er matchet, dvs. at kvalifikationsniveau svarer til jobkrav (Leuven & Oosterbeck, 2011; Palczyńska, 2021; Sánchez-Sánchez & McGuinness, 2015). Denne sammenhæng mellem jobmismatch og løn samt mellem jobmismatch og jobtilfredshed finder man for personer både med og uden handicap (Jones et al., 2014).

Formålet med dette afsnit er at undersøge, om jobmismatch er mere udbredt for beskæftigede med handicap end for beskæftigede uden handicap. Formel uddannelse er vigtig i forhold til arbejdsmarkedet, men en persons samlede

kvalifikationer defineres ikke kun gennem formel uddannelse. Personens samlede kvalifikationer består fx også af færdigheder opnået gennem erhvervs-erfaring, oplæring på virksomheden eller efteruddannelse samt non-kognitive færdigheder som fx samvittighedsfuldhed, vedholdenhed og samarbejdsevner. Derfor ser vi både på sammenhængen mellem uddannelse og jobkrav og på sammenhængen mellem et mere bredt mål for kvalifikationer og jobkrav.

Spørgsmålet er, om vi på forhånd forventer, at jobmismatch er mere eller mindre udbredt blandt beskæftigede med handicap end blandt de øvrige beskæftigede? Jones et al. (2014) fremhæver, at hvis personer med handicap har færre muligheder på arbejdsmarkedet (sværere ved at finde et job), kan de i større omfang være tvunget til at acceptere et dårligere match end andre for at få et job. Da beskæftigelsesfrekvensen er lavere, og ledighedsprocenten er højere for personer med end for personer uden handicap (se kapitel 3), forventer vi, at jobmismatch – især at personer er overkvalificerede – er mest udbredt for personer med handicap. Resultaterne i den begrænsede internationale litteratur om jobmismatch blandt personer med handicap er dog ikke entydige.¹⁸

Jones & Sloane (2010) finder for Storbritannien, at beskæftigede med handicap har en større risiko for at være overkvalificerede end beskæftigede uden handicap. Dette gælder, uanset om personerne med handicap oplever, at deres handicap begrænser dem arbejdsmæssigt eller ej. De finder dog også, at personer med handicap har en større sandsynlighed for at være underkvalificerede, og mener at dette kan skyldes, at arbejdsgiverne er mindre tilbøjelige til at finansiere opkvalificering for medarbejdere med handicap end for de øvrige medarbejdere.

Baran (2018), der undersøger overuddannelse på det polske arbejdsmarked for personer med en videregående uddannelse, finder også, at personer med handicap har en større sandsynlighed for at være overuddannede end personer uden handicap.

Blázquez & Malo (2005), der har undersøgt jobmismatch på det spanske arbejdsmarked, konkluderer derimod, at beskæftigede med handicap generelt ikke har en større sandsynlighed for at være overkvalificerede end beskæftigede uden handicap. Dog er der en svag indikation på, at personer med handicap er overkvalificerede i en lidt længere periode end personer uden handicap.

Endelig har Jones et al. (2014) med udgangspunkt i det australske arbejdsmarked undersøgt overuddannelse og overkvalificering. De finder, at personer

¹⁸ Det varierer i litteraturen, om man undersøger jobmismatch ved at sammenholde jobkrav med uddannelse eller kvalifikationer. Derudover varierer studierne også med hensyn til definitioner af overuddannelse og overkvalificering. De nævnte studier har endvidere meget forskellige definitioner af handicap og anvender forskellige økonometriske metoder. Alle disse forskelle påvirker sammenligneligheden af studierne resultater.

med handicap, der begrænser dem arbejdsmæssigt¹⁹, har en lidt større sandsynlighed for at være overuddannede end personer uden handicap, men at det ikke er forskel på de to grupper med hensyn til deres sandsynlighed for at være overkvalificerede. Forfatternes forklaring på disse resultater er, at når et handicap, som begrænser personen arbejdsmæssigt, opstår, kan det betyde en tilpasning, hvor den pågældende person skifter til et job med mindre formelle uddannelseskrav. Personen vil i så fald være overuddannet i det nye job, men ikke nødvendigvis overkvalificeret.

5.1.1 Hvordan undersøger vi jobmismatch?

Vores mål for jobmismatch er baseret på respondenternes egen subjektive opfattelse af overensstemmelsen mellem deres kvalifikationer og jobkrav. Subjektive mål for jobmismatch er ofte anvendt i empiriske analyser, se fx Leuven & Oosterbeck (2011) og Baran (2018) for beskrivelse af forskellige mål for jobmismatch. Vi har undersøgt jobmismatch ved at anvende følgende spørgsmål:

1. Synes du, at dit arbejde svarer til din uddannelse?
2. Mener du, at du har kvalifikationer til at klare mere krævende opgaver end dem, du skal udføre i dit nuværende job?
3. Mener du, at du har behov for mere uddannelse eller oplæring for at klare dine nuværende opgaver?

Spørgsmål 1 er anvendt til at beskrive uddannelsesmismatch, dvs. om de beskæftigede er over- eller underuddannede. En person betragtes her som *overuddannet*, hvis svaret på spørgsmål 1 er "nej, arbejdet er på et lavere niveau end min uddannelse" og som *underuddannet*, hvis svaret er "nej, arbejdet er på et højere niveau end min uddannelse". Er svaret på spørgsmål 1 "ja, arbejde og uddannelse er på samme niveau", betragter vi personen som *matchet*.

Spørgsmål 2 er anvendt til at beskrive, om de beskæftigede er overkvalificerede. En person betragtes som *overkvalificeret*, hvis svaret på spørgsmål 2 er 'i høj grad' eller 'i nogen grad'. Er svaret på spørgsmål 2 'i ringe grad' eller 'slet ikke', betragtes personen derimod ikke som overkvalificeret. Parallelt hermed anvendes spørgsmål 3 til at beskrive, om personen er underkvalificeret. En person betragtes som *underkvalificeret*, hvis svaret på spørgsmål 3 er 'i høj grad', eller 'i nogen grad'. Er svaret på spørgsmål 3 'i ringe grad' eller 'slet ikke', betragtes personen ikke som underkvalificeret. I analyserne har vi kombineret

¹⁹ Begrænsninger med hensyn til, hvilke typer arbejde de kan varetage, eller hvor mange timer de kan arbejde.

spørgsmålene om over- og underkvalificering (dvs. spørgsmål 2 og 3) til ét mål for kvalifikationsmismatch.²⁰

I analyserne anvender vi dermed to mål for jobmismatch, som beskriver to forskellige dimensioner af jobmismatch: uddannelsesmismatch og kvalifikationsmismatch.

5.1.2 Jobmismatch og handicap

Vi ser først på, om personer med handicap i større eller mindre omfang end personer uden handicap oplever uddannelsesmismatch. Vi finder, at andelen, der er overuddannede, er større for beskæftigede med handicap end for beskæftigede uden handicap, se Tabel 5.1, som viser fordelingen på spørgsmålet "Synes du, at dit arbejde svarer til din uddannelse?" Blandt beskæftigede med handicap angiver 18 pct., at de er overuddannede, mens det samme gælder 12 pct. af de beskæftigede uden handicap. Omvendt har beskæftigede med handicap både en mindre andel, der er matchet (60 mod 67 pct.), og en lidt mindre andel, der er underuddannet (7 mod 9 pct.) end beskæftigede uden handicap.

Især personer med et større handicap er overuddannede. Andelen, der er overuddannet, er 24 pct. blandt beskæftigede med et større handicap, 16 pct. blandt beskæftigede med mindre handicap og 12 pct. blandt beskæftigede uden handicap.

Endelig er det værd at bemærke, at en større andel af de beskæftigede med større handicap (20 pct.) end af de beskæftigede i de øvrige grupper (12-13 pct.) har svaret 'ved ikke' til spørgsmålet, om deres arbejde svarer til deres uddannelse.

²⁰ Bemærk, at der også er mulighed for at svare 'ved ikke' på de tre spørgsmål.

Tabel 5.1 Beskæftigede¹⁾ fordelt efter, om de er matchet, overuddannede eller underuddannede. Særskilt efter, om de har et handicap eller ej, og om handicapet er større eller mindre, 2022. Vægtet procent.

	Større handicap*	Mindre handicap*	Handicap i alt*	Intet handicap
Matchet (arbejde og uddannelse er på samme niveau)	50,1	63,1	60,1	67,1
Overuddannet (arbejdet er på et lavere niveau end min uddannelse)	23,5	16,3	18,0	11,5
Underuddannet (arbejdet er på et højere niveau end min uddannelse)	6,5	7,7	7,4	9,1
Ved ikke	19,9	12,9	14,6	12,2
I alt, procent	100	100	100	100
Opregnet antal personer	115.221	370.183	485.404	2.032.804
Uvægtet antal personer	385	1.095	1.480	5.594

Anm.: Opgørelsen er baseret på følgende spørgsmål: "Synes du, at dit arbejde svarer til din uddannelse?"

Note: ¹ Beskæftigede inkluderer her ikke personer, der opfatter deres hovedaktivitet i referenceugen som værende studerende.

Vi anvender også – som beskrevet i afsnit 5.1.1 – et mere bredt mål for kvalifikationer i analyserne af jobmismatch for dermed at måle kvalifikationsmismatch. Tabel 5.2 viser fordelingen på kombinationen af de to spørgsmål "Mener du, at du har kvalifikationer til at klare mere krævende opgaver end dem, du skal udføre i dit nuværende job?" og "Mener du, at du har behov for mere uddannelse eller oplæring for at klare dine nuværende opgaver?" (se afsnit 5.1.1).²¹ Når vi kombinerer de to spørgsmål, fremgår det, at nogle af de beskæftigede både oplever, at de har kvalifikationer til at klare mere krævende opgaver, og at de har brug for mere uddannelse eller oplæring for at klare deres nuværende opgaver (se Tabel 5.2), dvs. at de ifølge vores definitioner både er over- og underkvalificerede. Det kan skyldes, at de har rigtigt mange relevante kvalifikationer, men at deres kvalifikationer er skæve i forhold til jobbet. Behovet for mere uddannelse og oplæring kan også hænge sammen med, at jobkravene løbende er under forandring.

Når vi undersøger forekomsten af kvalifikationsmismatch, se Tabel 5.2, finder vi, at relativt flere beskæftigede med handicap end uden handicap er matchet (27 mod 15 pct.). Omvendt er relativt færre med handicap hhv. overkvalificerede og underkvalificerede. Andelen, som er overkvalificerede, er 55 pct.

²¹ Bilagstabel 4.1 Bilagstabel 4.2 i Bilag 4 viser fordelinger for de to spørgsmål hver for sig.

blandt beskæftigede med handicap og 70 pct. blandt beskæftigede uden handicap, mens andelen, som er underkvalificeret, er 16 pct. blandt beskæftigede med handicap og 20 pct. blandt beskæftigede uden handicap (Tabel 5.2).²²

Også når vi ser vi på kvalifikationsmismatch, er det især beskæftigede med et større handicap, der adskiller sig fra beskæftigede uden handicap. For eksempel er andelen, der er matchet, 42 pct. for beskæftigede med større handicap, 27 pct. for beskæftigede med mindre handicap og 15 pct. for beskæftigede uden handicap (Tabel 5.2).

Tabel 5.2 Beskæftigede¹⁾ fordelt efter, om de er matchet, overkvalificerede eller underkvalificerede. Særskilt efter, om de har et handicap eller ej, og om handicappet er større eller mindre, 2022. Vægtet procent.

	Større handicap*	Mindre handicap*	Handicap i alt*	Intet handicap*
Matchet (hverken kvalifikationer til mere krævende opgaver eller brug for mere uddannelse eller oplæring)	42,0	21,9	26,7	14,5
Overkvalificeret (kvalifikationer til mere krævende opgaver)	33,7	46,9	43,8	54,2
Underkvalificeret (brug for mere uddannelse eller oplæring)	3,9	4,0	4,0	3,3
Både overkvalificeret og underkvalificeret (både kvalifikationer til mere krævende opgaver og brug for mere uddannelse eller oplæring)	6,9	13,0	11,5	16,2
Ved ikke	13,6	14,2	14,0	11,8
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0
Opregnet antal	115.221	370.183	485.404	2.032.804
Uvægtet antal	385	1.095	1.480	5.594

Anm.: Opgørelsen er baseret på følgende spørgsmål: "Mener du, at du har kvalifikationer til at klare mere krævende opgaver end dem, du skal udføre i dit nuværende job?" og "Mener du, at du har behov for mere uddannelse eller oplæring for at klare dine nuværende opgaver?" Respondenter, der har svaret 'i høj grad' eller 'i nogen grad' på det første spørgsmål, er kategoriseret som, at de har kvalifikationer til mere krævende opgaver, mens personer, der har svaret 'i ringe grad' eller 'slet ikke' på samme spørgsmål, er kategoriseret som, at de ikke har kvalifikationer til mere krævende opgaver. Samme type kategorisering er anvendt til det andet spørgsmål. Fordelingen på de to spørgsmål hver for sig er vist i Bilagstabel 4.1 og Bilagstabel 4.2 i Bilag 4.

Note: ¹ Beskæftigede inkluderer her ikke personer, der opfatter deres hovedaktivitet i referenceceugen som værende studerende.

²² Bemærk, at når vi fx angiver andel overkvalificerede, er det summen af andelen i rækken 'Overkvalificeret' og andelen i rækken 'Både overkvalificeret og underkvalificeret'.

Ovenstående analyse på baggrund af Tabel 5.1 og Tabel 5.2 viser, at hvilken dimension af jobmismatch (uddannelses- eller kvalifikationsmismatch) vi måler, har betydning for, om vi finder, at beskæftigede med handicap er mere eller mindre jobmatchet end beskæftigede uden handicap. I afsnit 5.1.4 kommer vi nærmere ind på, hvad der kan forklare disse forskelle. Forinden ser vi i afsnit 5.1.3 på, om forskelle med hensyn til personkarakteristika bidrager til at forklare forskelle i forekomsten af jobmismatch mellem beskæftigede med og uden handicap.

5.1.3 Personkarakteristika og jobmismatch

Sandsynligheden for at være overuddannet er typisk større for personer med flere års uddannelse end for personer med få års uddannelse (Palczyńska, 2021; Santiago Vela, 2021). Uddannelsesniveaet er lidt lavere for beskæftigede med end for beskæftigede uden handicap (se Bilagstabel 4.3), men på trods heraf oplever en større andel af de beskæftigede med handicap altså, at de er overuddannede. I dette afsnit ser vi på, om forskellige fordelinger på personkarakteristika, herunder uddannelsesniveau, bidrager til at forklare forskellene mellem beskæftigede med og uden handicap med hensyn til andel overuddannede, overkvalificerede og underkvalificerede. Fordelingen på de medtagne personkarakteristika for de beskæftigede med og uden handicap fremgår af Bilagstabel 4.3.

Til analyserne i dette afsnit har vi anvendt regressionsanalyser (se Bilagstabel 4.4-Bilagstabel 4.6). I analysen af sammenhængen mellem sandsynligheden for at være overuddannet og forskellige personkarakteristika har vi estimeret to modeller, se Bilagstabel 4.4. I den første model er der kun medtaget forklarende variabler, der beskriver, om personerne har et større handicap, mindre handicap eller intet handicap. I den anden model er der tilføjet variabler, der beskriver personernes køn, alder, familieforhold og uddannelsesniveau. Den sidstnævnte model giver os viden om sammenhængen mellem de medtagne personkarakteristika og sandsynligheden for at være overuddannet, mens en sammenligning af model 1 og 2 fortæller os, om de medtagne personkarakteristika bidrager til at forklare forskellen i sandsynligheden for at være overuddannet for beskæftigede med og uden handicap. Tilsvarende analyser er lavet for over- og underkvalificering, se Bilagstabel 4.5 og Bilagstabel 4.6.²³

²³ Forholdsvis få beskæftigede er underuddannede, og der er en forholdsvis lille forskel på andel underuddannede for personer med og uden handicap. Derfor ser vi ikke på, om sidstnævnte forskel kan forklares med forskellig fordeling på personkarakteristika.

Personkarakteristika og overuddannelse

Selvom sandsynligheden for at være overuddannet varierer med personkarakteristika, er det ikke forskellige fordelinger på de medtagne personkarakteristika, der forklarer, at relativt flere beskæftigede med handicap end beskæftigede uden handicap oplever, at de er overuddannede. Dette fremgår af Bilagstabel 4.4, som for det første viser, at personer med en uddannelse ud over grundskolen, kvinder, 16-29-årige, indvandrere og efterkommere har en relativt høj sandsynlighed for at være overuddannede, mens personer, der har en partner eller hjemmeboende børn, har en relativt lav sandsynlighed for at være overuddannede. For det andet viser Bilagstabel 4.4, at forskelle på personer med større handicap, mindre handicap og intet handicap med hensyn til sandsynligheden for at være overuddannet ikke ændrer sig betydeligt, afhængigt af om vi tager højde for de øvrige personkarakteristika eller ej.

Personkarakteristika og overkvalificering

Beskæftigede med større eller mindre handicap har som tidligere beskrevet en mindre sandsynlighed for at være overkvalificerede end beskæftigede uden handicap. Resultaterne i Bilagstabel 4.5 viser dels, at flere af de medtagne personkarakteristika hænger sammen med sandsynligheden for at være overkvalificeret, og dels at forskellige fordelinger på personkarakteristika bidrager til at forklare en mindre del af forskellene på beskæftigede med større handicap, mindre handicap og uden handicap. Selvom forskellene på de tre grupper reduceres, når der tages højde for personkarakteristika, har både beskæftigede med større og mindre handicap dog stadig en markant mindre sandsynlighed end personer uden handicap for at være overkvalificerede (Bilagstabel 4.5).

Beskæftigede med uddannelse ud over grundskole har en større sandsynlighed for at have kvalifikationer til mere krævende opgaver end beskæftigede med grundskolen som højeste fuldførte uddannelse. Sandsynligheden for at have kvalifikationer til mere krævende opgaver falder endvidere med stigende alder. Endelig har kvinder og indvandrere en relativt lav sandsynlighed for at svare, at de har kvalifikationer til mere krævende opgaver.

Personkarakteristika og underkvalificering

Både beskæftigede med større og beskæftigede med mindre handicap har som tidligere beskrevet også en mindre sandsynlighed for at være underkvalificerede end beskæftigede uden handicap. Resultaterne i Bilagstabel 4.6 viser dels, at flere af de medtagne personkarakteristika hænger sammen med sandsynligheden for at være underkvalificeret, og dels at forskellige fordelinger på personkarakteristika bidrager til at forklare forskellene på beskæftigede med større handicap, mindre handicap og uden handicap. Selvom forskellene på de

tre grupper reduceres, når der tages højde for personkarakteristika, har beskæftigede med større handicap dog stadig en statistisk signifikant mindre sandsynlighed end personer uden handicap for at være underkvalificerede, mens der ikke er statistisk signifikant forskel mellem beskæftigede med mindre handicap og beskæftigede uden handicap (bilagstabel 4.6).

Personer med uddannelse ud over grundskole har større sandsynlighed end personer med grundskolen som højeste fuldførte uddannelse for at opleve, at de har brug for mere uddannelse eller oplæring. Med hensyn til alder har de 50-54-årige en relativt lav sandsynlighed for at opleve, at de har brug for mere uddannelse eller oplæring. Endelig har kvinder og indvandrere en relativt lav sandsynlighed for at opleve, at de har brug for mere uddannelse eller oplæring.

5.1.4 Hvorfor viser de to mål for jobmismatch noget forskelligt?

Analyserne i afsnit 5.1.2 viser, at det valgte mål for jobmismatch har betydning for, om vi finder, at beskæftigede med handicap er mere eller mindre matchet end beskæftigede uden handicap. Anvender vi målet for uddannelsesmismatch, finder vi, at især beskæftigede med handicap oplever, at de er overuddannede. Anvender vi målet for kvalifikationsmismatch, hvor et mere bredt mål for kvalifikationer er anvendt, finder vi derimod, at især beskæftigede med handicap oplever, at de er matchet.

Vi kan ikke på baggrund af analyserne forklare, hvorfor resultaterne for jobmismatch er forskellige, alt efter hvilken dimension af jobmismatch vi undersøger. Et muligt bidrag til at forklare resultaterne kan dog - som beskrevet i Jones et al. (2014) - være, at personer, der får et handicap, som begrænser dem arbejdsmæssigt, ikke kan varetage det job, de tidligere har haft, og derfor skifter til et job med mindre formelle uddannelseskrav. De vil i så fald være overuddannede i det nye job, men ikke nødvendigvis overkvalificerede. Det kan fx være tilfældet, hvis de er skiftet til et fleksjob.

Tilsvarende kan en forklaring på, at mange med handicap oplever, at de hverken har kvalifikationer til mere krævende opgaver eller har brug for mere uddannelse for at klare deres nuværende arbejdsopgaver, være, at de har fået et fleksjob, som er tilpasset deres kvalifikationer, og som er uden mange udviklingsmuligheder. Sidstnævnte kan indebære, at der ikke er behov for mere uddannelse eller oplæring i jobbet.

Vi har derfor undersøgt, om både beskæftigede med handicap i fleksjob og beskæftigede med handicap i ordinære jobs adskiller sig fra beskæftigede uden handicap med hensyn til forekomsten af jobmismatch.

Vi finder, at forskellene med hensyn til jobmismatch mellem beskæftigede med og uden handicap i stort omfang er drevet af personer i fleksjob. Tabel 5.3 viser, at markant flere af de beskæftigede med handicap i fleksjob end af de beskæftigede uden handicap (som her alle antages at være i ordinære jobs), oplever uddannelsesmismatch. 33 pct. af de beskæftigede med handicap i fleksjob oplever, at de er overuddannede mod 14 pct. af de beskæftigede med handicap i ordinære jobs og 12 pct. af de beskæftigede uden handicap.

Tabel 5.3 Beskæftigede¹⁾ fordelt efter, om de er matchet, overuddannede eller underuddannede. Særskilt efter jobtype, og om de har et handicap eller ej. 2022. Vægtet procent.

	Handicap, i alt		Intet handicap
	Fleksjob*	Ordinært job	Ordinært job
Matchet (arbejde og uddannelse er på samme niveau)	38,8	65,3	67,1
Overuddannet (arbejdet er på et lavere niveau end min uddannelse)	33,1	14,4	11,5
Underuddannet (arbejdet er på et højere niveau end min uddannelse)	4,1	8,2	9,1
Ved ikke	24,0	12,1	12,2
I alt	100,0	100,0	100,0
Opregnet antal	89.664	375.880	2.032.804
Uvægtet antal	336	1.083	5.594

Anm.: * viser, at der er statistisk signifikant forskel på fordelingen i den givne kolonne og fordelingen for beskæftigede uden handicap i ordinære jobs.

Note: ¹ Beskæftigede inkluderer her ikke personer, der opfatter deres hovedaktivitet i referenceugen som værende studerende.

Tabel 5.4 viser tilsvarende, når vi ser på kvalifikationsmismatch, at især beskæftigede med handicap i fleksjob er matchet sammenlignet med beskæftigede uden handicap.²⁴

²⁴ Beskæftigede med handicap i fleksjob adskiller sig både fra beskæftigede med handicap i ordinære jobs og beskæftigede uden handicap med hensyn til deres fordeling på uddannelsesniveau og andre personkarakteristika, se Bilagstabel 4.7. Regressionsanalyser alene baseret på beskæftigede med handicap viser, at den forskellige sandsynlighed for jobmismatch mellem beskæftigede med handicap i hhv. fleksjob og ordinære jobs ikke kan tilskrives de to gruppers forskellige fordeling på personkarakteristika (ikke vist i rapport).

Resultaterne i Tabel 5.3 og Tabel 5.4 viser altså, at beskæftigede med handicap i ordinære jobs i høj grad ligner de beskæftigede uden handicap med hensyn til jobmismatch, hvad enten vi ser på uddannelses- eller kvalifikationsmismatch. Det vil sige, at personer med handicap, der opnår ordinær beskæftigelse, ikke er dårligere stillet end personer uden handicap i ordinær beskæftigelse med hensyn til udnyttelse af deres uddannelse og kvalifikationer. Dette resultat skal ses i lyset af, hvad vi tidligere har fundet med hensyn til jobkarakteristika. Larsen, Jakobsen & Mikkelsen (2022) viser, at beskæftigede med og uden handicap i ordinære jobs i høj grad ligner hinanden, når det gælder branche, arbejdsfunktioner, andelen med personaleledelse og arbejdstid, mens beskæftigede med handicap i fleksjob derimod er forskellige fra beskæftigede uden handicap med hensyn til de nævnte jobkarakteristika (Larsen, Jakobsen & Mikkelsen, 2022).²⁵

Tabel 5.4 Beskæftigede¹⁾ fordelt efter, om de er matchet, overkvalificerede eller underkvalificerede. Særskilt efter jobtype, og om de har et handicap eller ej. 2022. Vægtet procent.

	Handicap, i alt		Intet handicap
	Fleksjob*	Ordinært job*	Ordinært job
Matchet (hverken kvalifikationer til mere krævende opgaver eller brug for mere uddannelse eller oplæring)	47,5	21,7	14,5
Overkvalificeret (kvalifikationer til mere krævende opgaver)	31,0	47,5	54,2
Underkvalificeret (brug for mere uddannelse eller oplæring)	3,1	4,1	3,3
Både overkvalificeret og underkvalificeret (både kvalifikationer til mere krævende opgaver og brug for mere uddannelse eller oplæring)	3,3	13,1	16,2
Ved ikke	15,0	13,6	11,8
I alt	100	100	100
Opregnet antal	89.664	375.880	2.032.804
Uvægtet antal	336	1.083	5.594

Anm.: * viser, at der er statistisk signifikant forskel på fordelingen i den givne kolonne og fordelingen for beskæftigede uden handicap i ordinære jobs.

Note: ¹ Beskæftigede inkluderer her ikke personer, der opfatter deres hovedaktivitet i referenceugen som værende studerende.

²⁵ Med hensyn til arbejdstid, se også afsnit 3.5 i denne rapport.

5.2 Efter- og videreuddannelse

Som nævnt i indledningen til dette kapitel kan det være nødvendigt at udvikle eller tilegne sig nye færdigheder for at fastholde beskæftigelse eller avancere, og det kan bl.a. finde sted gennem deltagelse i efter- og videreuddannelse. En dansk undersøgelse af effekter af beskæftigedes deltagelse i efter- og videreuddannelse finder da også positive løn- og beskæftigelseseffekter af erhvervsrettede kurser, fx AMU-kurser, akademi- og diplomkurser, se Bolvig, Kristensen & Skipper (2017).²⁶ I dette afsnit ser vi derfor på ønsker om deltagelse i efter- og videreuddannelse i de kommende 12 måneder og tidligere deltagelse i efter- og videreuddannelse for beskæftigede med handicap.

Vi starter med at se på de beskæftigedes ønsker om deltagelse i efter- og videreuddannelse i 12-månedersperioden efter referenceugen. Som det fremgår af Tabel 5.5 har beskæftigede med handicap i lidt mindre omfang end beskæftigede uden handicap ønsker om at deltage i efter- og videreuddannelse. Denne forskel er drevet af, at andelen af beskæftigede med større handicap, som gerne vil deltage i efter- og videreuddannelse, er relativt lav. 33 pct. af de beskæftigede med større handicap vil gerne deltage i efter- og videreuddannelse mod 48-49 pct. af de beskæftigede med mindre handicap og de beskæftigede uden handicap.

Tabel 5.5 Beskæftigede¹⁾ fordelt efter, om de gerne vil deltage i efter- og videreuddannelse i løbet af de næste 12 måneder. Særskilt efter, om de har et handicap eller ej, og om handicappet er større eller mindre, 2022. Vægtet procent.

	Større handicap*	Mindre handicap	Handicap i alt*	Intet handicap
Ja	32,7	47,7	44,1	49,3
Nej	48,2	35,4	38,5	34,3
Ved ikke	19,1	16,9	17,4	16,4
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0
Opregnet antal	115.221	370.183	485.404	2.032.804
Uvægtet antal	385	1.095	1.480	5.594

Note: ¹ Beskæftigede inkluderer her ikke personer, der opfatter deres hovedaktivitet i referenceugen som værende studerende.

²⁶ Forfatterne finder dog ikke positive effekter af alle typer af fx AMU-kurser, og størrelsen af effekterne varierer også med kursusdeltagernes uddannelsesniveau.

Lignende forskelle viser sig, når vi ser på, hvor meget de beskæftigede har deltaget i efter- eller videreuddannelse i årene op til referenceugen. Beskæftigede med handicap – især beskæftigede med større handicap – har i mindre omfanget deltaget i efter- eller videreuddannelse i 5-årsperioden før referenceugen end beskæftigede uden handicap (Tabel 5.6).

Tabel 5.6 Beskæftigede¹⁾ fordelt efter, hvor lang tid siden det er, at de har deltaget i efter- eller videreuddannelse. Særskilt efter, om de har et handicap eller ej, og om handicappet er større eller mindre, 2022. Vægtet procent.

	Større handicap*	Mindre handicap	Handicap i alt*	Intet handicap
0-1 år	7,4	15,2	13,4	16,0
1-2 år	9,0	8,6	8,7	10,1
3-5 år	10,4	15,4	14,2	16,1
Mere end 5 år	37,0	29,0	30,9	25,5
Har aldrig deltaget i efter- eller videreuddannelse	27,7	24,1	24,9	24,7
Ved ikke	8,5	7,7	7,9	7,6
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0
Opregnet antal	115.221	370.183	485.404	2.032.804
Uvægtet antal	385	1.095	1.480	5.594

Note: ¹ Beskæftigede inkluderer her ikke personer, der opfatter deres hovedaktivitet i referenceugen som værende studerende.

Tidligere undersøgelser viser, at deltagelse i voksen- og efteruddannelse stiger med uddannelsesniveau, se Rosdahl et al. (2013) og Hovdhaugen & Opheim (2018). Vi har derfor undersøgt, om vi også finder forskelle på beskæftigede med og uden handicap med hensyn til deres ønsker om og deltagelse i efter- og videreuddannelse, når vi tager højde for en række personkarakteristika, se Bilagstabel 4.8 og Bilagstabel 4.9. Vi finder i lighed med de nævnte studier, at beskæftigede med en uddannelse ud over grundskolen i større omfang end beskæftigede med grundskolen som højeste fuldførte uddannelse ønsker og har deltaget i efter- og videregående uddannelse, men også at der forsat er forskelle på beskæftigede med større handicap og beskæftigede uden handicap, når der tages højde for uddannelse og de øvrige medtagne personkarakteristika.

Vi fandt i afsnit 5.1.4, at forskelle i udbredelsen af jobmismatch mellem personer med og uden handicap i stort omfang kan forklares med, at beskæftigede med handicap i fleksjob adskiller sig fra beskæftigede med eller uden handicap i ordinære jobs. Tilsvarende viser Tabel 5.7, at en relativt lav andel af de beskæftigede med handicap i fleksjob ønsker efter- og videreuddannelse, mens der ikke er forskel på beskæftigede i ordinære jobs, afhængigt af om de har et handicap eller ej. Dette resultat stemmer overens med, at relativt få beskæftigede i fleksjob oplever, at de har brug for mere uddannelse eller oplæring for at klare for deres nuværende arbejdsopgaver (se afsnit 5.1.4).

Tabel 5.7 Beskæftigede¹⁾ fordelt efter, om de gerne vil deltage i efter- og videreuddannelse i løbet af de næste 12 måneder. Særskilt efter jobtype, og om de har et handicap eller ej, 2022. Vægtet procent.

	Handicap, i alt		Intet handicap
	Fleksjob*	Ordinært job	Ordinært job
Ja	23,4	49,9	49,3
Nej	59,5	33,0	34,3
Ved ikke	17,2	17,1	16,4
I alt	100,0	100,0	100,0
Opregnet antal	89.664	375.880	2.032.804
Uvægtet antal	336	1.083	5.594

Anm.: * viser, at der er statistisk signifikant forskel på fordelingen i den givne kolonne og fordelingen for beskæftigede uden handicap i ordinære jobs.

Note: ¹ Beskæftigede inkluderer her ikke personer, der opfatter deres hovedaktivitet i referenceugen som værende studerende.

Også når vi sammenligner deltagelse i efter- og videreuddannelse i årene op til referenceugen, finder vi, at det er beskæftigede med handicap i fleksjob, der skiller sig ud. Kun 16 pct. af denne gruppe har deltaget i efter- og videreuddannelse inden for de seneste år mod 41-42 pct. af de beskæftigede med handicap i ordinære jobs og de beskæftigede uden handicap (Tabel 5.8). Det vil sige, at beskæftigede med handicap, som er i et job på ordinære vilkår, i høj grad også ligner beskæftigede uden handicap med hensyn til både ønsker om deltagelse og tidligere deltagelse i efter- og videreuddannelse.

Tabel 5.8 Beskæftigede¹⁾ fordelt efter, hvor lang tid siden det er, at de har deltaget i efter- eller videreuddannelse. Særskilt efter jobtype, og om de har et handicap eller ej. 2022. Vægtet procent.

	Handicap, i alt		Intet handicap
	Fleksjob*	Ordinært job	Ordinært job
0-1 år	4,1	16,0	16,0
1-2 år	3,2	9,6	10,1
3-5 år	8,6	15,7	16,1
Mere end 5 år	42,1	28,3	25,5
Har aldrig deltaget i efter- eller videreuddannelse	33,0	23,5	24,7
Ved ikke	9,0	6,8	7,6
I alt	100,0	100,0	100,0
Opregnet antal	89.664	375.880	2.032.804
Uvægtet antal	336	1.083	5.594

Anm.: * viser, at der er statistisk signifikant forskel på fordelingen i den givne kolonne og fordelingen for beskæftigede uden handicap i ordinære jobs.

Note: ¹ Beskæftigede inkluderer her ikke personer, der opfatter deres hovedaktivitet i referenceugen som værende studerende.

5.3 Opsamling

Er jobmismatch mere udbredt blandt personer med handicap?

Om mismatch mellem kvalifikationer og jobkrav (jobmismatch) er mere eller mindre udbredt blandt beskæftigede med handicap eller beskæftigede uden handicap, afhænger af det valgte mål for jobmismatch. Vi har anvendt to mål for jobmismatch, som beskriver to forskellige dimensioner af jobmismatch:

1. Uddannelsesmismatch. Hvis beskæftigede oplever, at deres arbejde er på et lavere niveau end deres uddannelse, er de overuddannede. Hvis de oplever, at deres arbejde er på et højere niveau end deres uddannelse, er de underuddannede, og hvis de oplever at deres arbejde og uddannelse er på samme niveau, betegnes de som matchet.
2. Kvalifikationsmismatch. Hvis de beskæftigede mener, at de har kvalifikationer til at klare mere krævende opgaver, end de udfører i deres nuværende job, er de overkvalificerede, og hvis de oplever, at de har behov for

mere uddannelse eller oplæring for at klare deres nuværende arbejdsopgaver, er de underkvalificerede. Hvis de hverken har kvalifikationerne til at klare mere krævende opgaver eller har behov for mere uddannelse eller oplæring, betegnes de som matchet.

Ser vi på uddannelsesmismatch, finder vi, at relativt flere beskæftigede med end uden handicap er overuddannede. Ser vi derimod på kvalifikationsmismatch, finder vi, at relativt flere beskæftigede med end uden handicap er matchet. Det vil sige, at uddannelsesmismatch ser ud til at være mest udbredt blandt beskæftigede med handicap, mens vi finder det omvendte, hvis vi ser på kvalifikationsmismatch.

Jobmismatch og fleksjob

Uafhængigt af hvilket mål der anvendes, finder vi, at især beskæftigede med handicap i fleksjob adskiller sig fra beskæftigede uden handicap med hensyn til omfanget af jobmismatch.

En mulig forklaring på de fundne – umiddelbart modstridende – resultater kan derfor være, at personer, der får et handicap, som begrænser dem arbejdsmæssigt, ikke kan varetage det job, de tidligere har haft, og derfor skifter til et fleksjob med mindre formelle uddannelseskrav. De vil i så fald være overuddannede i det nye job, men ikke nødvendigvis overkvalificerede.

Tilsvarende kan en forklaring på, at mange med handicap oplever, at de hverken har kvalifikationer til mere krævende opgaver eller har brug for mere uddannelse for at klare deres nuværende arbejdsopgaver, være, at de har fået et fleksjob, som er tilpasset deres kvalifikationer, og som er uden mange udviklingsmuligheder. Sidstnævnte kan indebære, at der ikke er behov for mere uddannelse eller oplæring i jobbet.

Relativt færre med handicap deltager i efter- og videreuddannelse

Beskæftigede med handicap har i mindre omfang deltaget i efter- og videreuddannelse inden for de sidste fem år, og færre af dem ønsker fremover at deltage i efter- og videreuddannelse, når vi sammenligner dem med beskæftigede uden handicap. Især personer med større handicap adskiller sig fra personer uden handicap i denne forbindelse. For eksempel er andelen, som gerne vil deltage i efter- og videreuddannelse, 33 pct. for beskæftigede med større handicap, 48 pct. for beskæftigede med mindre handicap og 49 pct. for beskæftigede uden handicap.

Også her er det de beskæftigede med handicap i fleksjob, som driver forskellen mellem beskæftigede med og uden handicap. Dette resultat stemmer

overens med, at relativt få beskæftigede i fleksjob oplever, at de har brug for mere uddannelse eller oplæring for at klare deres nuværende arbejdsopgaver.

Beskæftigede med handicap i ordinære jobs

Personer med handicap, der opnår ordinær beskæftigelse, er ikke dårligere stillet end personer uden handicap i ordinær beskæftigelse med hensyn til udnyttelse af deres uddannelse og kvalifikationer. Desuden ligner de også i høj grad beskæftigede uden handicap med hensyn til både ønsker om deltagelse og tidligere deltagelse i efter- og videreuddannelse.

6 Er barrierer for ansættelse blevet mindre?

I dette kapitel viser vi, hvor mange af personerne med handicap der oplever barrierer for ansættelse. I denne forbindelse har vi særligt fokus på, om barriererne for ansættelse er blevet mindre de seneste 2-3 år.

Vi har undersøgt, i hvilket omfang personer med handicap oplever begrænsninger i arbejdsmæssige og sociale sammenhænge. Desuden har vi belyst, i hvilket omfang personer med personaleledelse²⁷ har betænkeligheder ved at ansætte personer med handicap under forskellige omstændigheder. Endelig har vi undersøgt, i hvilken grad hhv. personer med handicap og personer med personaleledelse har kendskab til de handicapkompenserende ordninger og fleksjobordningen, og i hvilken grad personer med personaleledelse har kendskab til § 56 i sygedagpengeloven og forskelsbehandlingsloven.

Vi har sammenlignet resultaterne med tilsvarende resultater for hhv. 2019 og 2020 (Larsen, Jakobsen & Mikkelsen, 2020; 2021) for at følge udviklingen over tid.

Kapitlets resultater er vist både som fordelinger og som gennemsnit. De beregnede gennemsnit (hvorfra 'ved ikke'-svar er udeladt) giver et indtryk af, om de fundne forskydninger i fordelingerne samlet set har betydet, at de undersøgte barrierer er blevet større eller mindre.

6.1 Oplever personer med handicap i mindre omfang barrierer for ligeværdig deltagelse?

I dette afsnit viser vi, i hvilket omfang personer med handicap som helhed oplever, at handicappet begrænser dem i hhv. sociale og arbejdsmarkedsmæssige sammenhænge. Vi viser også, om resultater for 2022 adskiller sig fra tilsvarende resultater for 2019.

I 2022 oplever i alt 55 pct. af personerne med handicap i høj eller nogen grad, at deres handicap begrænser dem i sociale sammenhænge, se Tabel 6.1. Blandt personer med større handicap gælder dette 81 pct. mod 38 pct. blandt personer med mindre handicap.

²⁷ For beskrivelse af, hvordan personer med personaleledelse er identificeret, se afsnit 8.4.

Tabel 6.1 Personer med handicap fordelt efter, i hvilket omfang de oplever, at handicappet begrænser dem i a) sociale og b) arbejdsmæssige sammenhænge. I alt og særskilt efter større og mindre handicap, 2019 og 2022. Vægtet procent og gennemsnit.

	Sociale sammenhænge		Arbejdsmæssige sammenhænge	
	2019	2022	2019	2022
Større handicap				
Fordeling:		*		*
Slet ikke	14,9	10,0	5,0	3,2
I ringe grad	10,0	8,7	5,4	5,3
I nogen grad	37,3	41,9	18,0	18,2
I høj grad	37,9	39,4	31,1	27,5
Helt uden for arbejdsmarkedet ¹			40,5	45,8
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0
Gennemsnit ²	2,98	3,11*	3,97	4,07*
Opregnet antal	312.683	337.636	312.683	339.877
Uvægtet antal	1.289	1.089	1.289	1.099
Mindre handicap				
Fordeling:		*		*
Slet ikke	38,3	33,9	27,9	26,0
I ringe grad	24,4	27,7	26,0	25,5
I nogen grad	28,5	30,7	28,1	31,0
I høj grad	8,7	7,7	10,0	7,9
Helt uden for arbejdsmarkedet ¹			8,1	9,6
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0
Gennemsnit ²	2,08	2,12	2,44	2,50
Opregnet antal	377.061	513.654	377.061	513.996
Uvægtet antal	1.613	1.579	1.613	1.579
Handicap i alt				
Fordeling:		*		*
Slet ikke	27,7	24,4	17,5	16,9
I ringe grad	17,9	20,2	16,7	17,5

	Sociale sammenhænge		Arbejds-mæssige sammenhænge	
	2019	2022	2019	2022
I nogen grad	32,5	35,1	23,5	25,9
I høj grad	21,9	20,3	19,6	15,7
Helt uden for arbejdsmarkedet ¹			22,8	24,0
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0
Gennemsnit ²	2,49	2,51	3,13	3,12
Opregnet antal	689.744	851.290	689.744	853.873
Uvægtet antal	2.902	2.668	2.902	2.678

Note: ¹ Spørgsmålet om arbejds-mæssige begrænsninger er stillet til beskæftigede, ledige og personer uden for arbejdsstyrken, der enten har lovning på arbejde (om mere end 3 måneder) eller ønsker at arbejde. De resterende personer, der her betegnes som 'helt uden for arbejdsmarkedet', er tilføjet til beregningsgrundlaget for at få et billede af de arbejds-mæssige begrænsninger blandt personer med handicap som helhed. ² Jo større gennemsnitsværdi, jo højere grad af oplevelse af begrænsninger.

I forhold til begrænsninger i arbejds-mæssige sammenhænge anfører 42 pct. af personerne med handicap i 2022, at de oplever dette i høj eller nogen grad. Dertil kommer, at 24 pct. står 'helt uden for arbejdsmarkedet', dvs. at de hverken er i beskæftigelse eller søger eller ønsker job. For personer med større handicap gælder, at 46 pct. i høj eller nogen grad oplever begrænsninger i arbejds-mæssige sammenhænge, mens der ligeledes er 46 pct. af dem, der står helt uden for arbejdsmarkedet. De tilsvarende andele for personer med mindre handicap er hhv. 39 og 10 pct.

Personer med større handicap oplever i lidt større omfang sociale og arbejds-mæssige barrierer i 2022 end i 2019. Dette resultat viser sig, uanset om vi ser på svarfordeling eller beregnede gennemsnit. I forhold til de arbejds-mæssige barrierer er stigningen dog primært drevet af, at lidt flere af dem står 'helt uden for arbejdsmarkedet', dvs. at relativt set lidt flere med større handicap hverken ønsker eller søger arbejde i 2022 end i 2019. Derimod er der ikke mål-bare ændringer for personer med mindre handicap. Svarfordelingen for denne gruppe ændrer sig ganske vist fra 2019 til 2022, men ikke i en klar retning. De beregnede gennemsnit tyder på, at der er tale om ubetydelige ændringer. Det samme gør sig gældende for gruppen af personer med handicap som helhed.

6.2 Er personer med personaleledelse i mindre grad betænkelige?

En forudsætning for, at personer med handicap kan komme i beskæftigelse, er, at personer med personaleledelse er villige til at ansætte dem. En tidligere undersøgelse viser, at flertallet af danske virksomheder (75 pct.) er enige i, at virksomheder har en social forpligtelse til at ansætte personer med handicap, men også at det kun er 23 pct. af de danske virksomheder, som selv har ansat personer med handicap. Der er med andre ord en diskrepans mellem virksomhedernes holdning og handling, når det gælder ansættelse af personer med handicap (Bredgaard & Salado-Rasmussen 2021). Bredgaard & Shamshiri-Petersen (2018) peger på, at der ikke er en direkte holdningsmæssig barriere blandt arbejdsgivere, men at der kan være en ubevidst utryghed ved at ansætte personer med handicap, bl.a. fordi nogle arbejdsgivere har relativt begrænset viden om personer med handicap og deres arbejdsevne. Dette kan fx medvirke til, at arbejdsgivere er bekymrede for, om medarbejdere med handicap passer ind i det sociale miljø på arbejdspladsen, se fx Bjørnshagen & Østerud (2021). Denne utryghed eller bekymring kan være årsagen til, at mange virksomheder ikke har ansat personer med handicap, selvom de egentlig mener, at virksomhederne har en social forpligtelse til at gøre dette.

En vej til at tilskynde virksomheder til at ansætte personer med handicap er at anvende økonomiske incitamenter. Et dansk studie viser, at arbejdsgiveres holdning til at ansætte personer i kørestol bliver lidt mere positiv, hvis der medfølger en økonomisk kompensation (Shamshiri-Petersen & Krogh, 2020). Der er også studier, der har set på, om økonomiske incitamenter ligefrem fremmer ansættelse af personer med handicap. Irvin et al. (2022) konkluderer dog på baggrund af et litteraturreview, at man ikke med udgangspunkt i den eksisterende litteratur kan konkludere, om økonomiske incitamenter har positive eller negative effekter på beskæftigelsen for personer med handicap.

I denne rapport har vi undersøgt, om personer med personaleledelse er betænkelige ved at ansætte personer med handicap, hvis de a) kan varetage et job på almindelige vilkår og b) har forskellige typer af udfordringer. Vi har også undersøgt, om og i hvilket omfang betænelighederne ændrer sig, hvis der følger penge med fra kommunen. Vi har sammenlignet resultaterne med tilsvarende resultater for 2020 for at følge udviklingen over tid.

I 2022 er 58 pct. af personerne med personaleledelse i ringe eller meget ringe grad betænkelige ved at ansætte en person med et handicap, der er i stand til at varetage et job på almindelige vilkår, mens 14 pct. i høj eller meget høj grad er betænkelige ved dette, se Tabel 6.2. Personer med personaleledelse er lidt mere betænkelige ved dette i 2022 end i 2020. Dette viser sig ved, at flere af

dem i høj eller meget høj grad er betænkelige (14 vs. 8 pct.), mens færre af dem er betænkelige i ringe eller meget ringe grad (58 vs. 68 pct.).

Tabel 6.2 Personer med personaleledelse fordelt efter, i hvilken grad de vil være betænkelige ved at ansætte en person med et handicap, der er i stand til at varetage et job på almindelige vilkår, 2020 og 2022. Vægtet procent og gennemsnit.

	2020	2022
Fordeling		*
I (meget) høj grad	7,5	13,9
I nogen grad	14,6	14,9
I (meget) ringe grad	68,2	57,9
Ved ikke	9,7	13,3
I alt	100,0	100,0
Gennemsnit ^{1,2}	4,16	3,92*
Opregnet antal	324.483	385.736
Uvægtet antal	1.328	1.027

Note: ¹ Jo større gennemsnitsværdi, jo mindre grad af betænkeligheder. ² 'Ved ikke'-svar indgår ikke i beregnede gennemsnit.

Vi har også undersøgt betænkelighederne blandt personalelederne, hvis det drejer sig om en person med handicap, der a) har flere sygdage end andre medarbejdere, b) arbejder langsommere end andre og c) kræver mindre tilpasninger på arbejdspladsen (i det følgende samlet benævnt 'de tre betingelser'). Vi skelner desuden imellem, om der følger penge med fra kommunen eller ej.²⁸

²⁸ Vi går som udgangspunkt ud fra, at hvis en person fx ansættes i et fleksjob, vil det blive betragtet som, at der 'følger penge med fra kommunen'.

Tabel 6.3 Personer med personaleledelse fordelt efter, i hvilken grad de vil være betænkelige ved at ansætte en person med handicap for hver af de tre betingelser. Særskilt efter, om der følger penge med fra kommunen eller ej, 2020 og 2022. Vægtet procent og gennemsnit.

	Der følger penge med		Der følger ikke penge med	
	2020	2022	2020	2022
Flere sygedage end andre medarbejdere				
Fordeling:		*		*
I (meget) høj grad	19,4	20,7	44,4	34,2
I nogen grad	31,8	26,2	27,0	23,1
I (meget) ringe grad	36,8	39,0	16,4	25,4
Ved ikke	12,0	14,1	12,2	17,3
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0
Gennemsnit ^{1,2}	3,36	3,39	2,53	2,87*
Arbejder langsommere end andre				
Fordeling:		*		*
I (meget) høj grad	13,6	16,5	37,6	30,9
I nogen grad	29,0	25,0	29,1	25,3
I (meget) ringe grad	44,8	41,5	20,4	25,3
Ved ikke	12,6	17,0	13,0	18,5
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0
Gennemsnit ^{1,2}	3,57	3,53	2,71	2,94*
Kræver mindre tilpasninger på arbejdspladsen				
Fordeling:		*		*
I (meget) høj grad	9,3	13,0	25,5	22,3
I nogen grad	23,7	19,9	28,1	23,4
I (meget) ringe grad	53,8	48,9	32,4	34,8
Ved ikke	13,2	18,3	14,1	19,4
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0
Gennemsnit ^{1,2}	3,83	3,75	3,14	3,28*
Opregnet antal	324.483	385.736	324.483	385.736
Uvægtet antal	1.328	1.027	1.328	1.027

Note: ¹ Jo større gennemsnitsværdi, jo mindre grad af betænkeligheder. ² 'Ved ikke'-svar indgår ikke i beregnede gennemsnit.

I 2022 er personerne med personaleledelse især betænkelige ved ansætte en person med handicap, hvis personen har flere sygedage end andre medarbejdere. 21 pct. af dem giver udtryk for, at de i høj eller meget høj grad er betænkelige herved, hvis der følger penge med fra kommunen. Den tilsvarende andel, hvis der ikke følger penge med, er 34 pct., se Tabel 6.3.

Færre er i høj eller meget høj grad betænkelige, hvis personen arbejder langsommere end andre (hhv. 17 og 31 pct., afhængigt af om der følger penge med fra kommunen eller ej), mens færrest i høj eller meget høj grad er betænkelige, hvis ansættelsen kræver mindre tilpasninger på arbejdspladsen (hhv. 13 og 22 pct.).

Det fremgår – ikke overraskende – at der gennemgående er flere, der har betænkeligheder ved at ansætte en person med handicap under hver af de tre betingelser, hvis der *ikke* følger penge med fra kommunen, end hvis der følger penge med. Dette svarer til resultaterne i Shamshiri-Petersen & Krogh (2020).

Der er ikke målbare ændringer fra 2020 til 2022 i, hvor betænkelige personer med personaleledelse er ved at ansætte en person med handicap under hver af de tre betingelser, hvis der følger penge med fra kommunen. Svarfordelingerne ændrer sig ganske vist lidt mellem de 2 år, men ikke i en klar retning. Samtidig tyder de beregnede gennemsnit på, at der er tale om ubetydelige ændringer.

Der er derimod generelt færre af personerne med personaleledelse i 2022 end i 2020, der (i høj eller meget høj grad) er betænkelige ved at ansætte en person med handicap under de tre betingelser, hvis der ikke følger penge med fra kommunen. En medvirkende årsag kan være konjunktursituationen: Mangel på arbejdskraft medvirker potentielt til, at tilskud fra kommunen til ansættelse af personer med handicap spiller en mindre rolle.

Endelig er det værd at bemærke, at der gennemgående er flere af personerne med personaleledelse i 2022 end i 2020, der har svaret 'ved ikke' til spørgsmålene om, hvor betænkelige de vil være ved at ansætte en person med handicap. En mulig forklaring på denne forskel er, at der i 2022 er færre af personerne med personaleledelse, der har forholdt sig til mulighederne for at ansætte personer med handicap.

6.3 Er kendskabet til ordninger og lovgivning forbedret?

Støtteordninger og lovgivning kan potentielt gøre det lettere for personer med handicap at træde ind på arbejdsmarkedet. Men hvis ordninger og lovgivning skal gøre en forskel, forudsætter det, at arbejdsgiverne har viden herom.

Boks 6.1 Fire handicapkompenserende ordninger

Bevilling af hjælpemidler

- Der kan bevilges hjælpemidler til personer med handicap i form af arbejdsredskaber og mindre arbejdspladsindretninger, hvis det er en nødvendig forudsætning for, at personen kan varetage jobbet.

Personlig assistance til handicappede i erhverv

- Personer med handicap kan få støtte til personlig assistance, eksempelvis i form af bistand til løft eller korrekturlæsning, tegnsprogstolkning eller hjælp til at skabe struktur og overblik over opgaver.

Løntilskud til nyuddannede med handicap (isbryderordningen)

- Isbryderordningen er et særligt løntilskud til nyuddannede med funktionsnedsættelse. Arbejdsgiveren får et tilskud til medarbejderens løn, der er forhandlet med jobcentret.

Fortrinsadgang for personer med handicap

Fortrinsadgang for personer med handicap giver mulighed for at komme til jobsamtale ved opslåede stillinger i det offentlige. Borgere med handicap kan søge med fortrinsadgang via jobcentret eller uden om jobcentret.

(Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, 2023)

6.3.1 Kendskab til ordninger

Der eksisterer en række ordninger, herunder de handicapkompenserende ordninger og fleksjobordningen, der kan lette vejen til beskæftigelse for personer

med handicap. For nærmere beskrivelse af de handicapkompenserende ordninger, se boks 6.1. Vi ser her på, i hvilket omfang hhv. personer med handicap og personer med personaleledelse har kendskab til disse ordninger. Resultater for 2022 sammenlignes med tilsvarende resultater for 2019.

Personer med handicap

Relativt mange af personerne med handicap ved ikke, hvad de handicapkompenserende ordninger går ud på, se Tabel 6.4. I 2022 ved 75 pct. af dem ikke, hvad isbryderordning og fortrinsadgang går ud på. De tilsvarende andele er 64 pct. når det gælder personlig assistance, og 55 pct., når det gælder bevilling af hjælpemidler.

Generelt har lidt færre af personerne med handicap viden om de handicapkompenserende ordninger i 2022 end i 2019. Ændringen viser sig bl.a. ved, at lidt færre helt sikkert ved, hvad ordningerne går ud på, mens lidt flere slet ikke kender ordningerne. Resultaterne for de handicapkompenserende ordninger er vist for personer med handicap som helhed. Samme billede tegner sig for personer med hhv. større og mindre handicap hver for sig.

Flere af personerne med handicap har kendskab til fleksjobordningen, se tabel 6.5. I 2022 angiver 48 pct. af dem, at de helt sikkert ved, hvad ordningen går ud på. Personerne med større handicap er de primære brugere af fleksjobordningen, se afsnit 3.3, hvilket givetvis er medvirkende til, at flere af dem end af personerne med mindre handicap 'helt sikkert' ved, hvad ordningen går ud på (57 vs. 42 pct.).

Der er lidt færre af personerne med handicap, der har viden om fleksjobordningen i 2022 end i 2019 – et resultat, der er drevet af personer med mindre handicap. For personer med større handicap gælder, at deres kendskab til ordningen hverken er blevet dårligere eller bedre fra 2019 til 2022.

Tabel 6.4 Personer med handicap fordelt efter, om de ved, hvad hver af de handicapkompenserende ordninger går ud på, 2019 og 2022. Vægtet procent og gennemsnit.

	2019	2022
Bevilling af hjælpemidler i form af arbejdsredskaber og mindre arbejdspladsindretninger		
Fordeling:		*
Ja, helt sikkert	31,3	22,5

	2019	2022
Ja, men er ret usikker	14,6	12,5
Ja, men er meget usikker	9,2	9,8
Nej	44,9	55,2
I alt	100,0	100,0
Gennemsnit ¹	2,68	2,98*
Personlig assistance til handicappede i erhverv		
Fordeling:		*
Ja, helt sikkert	22,4	16,9
Ja, men er ret usikker	12,3	9,7
Ja, men er meget usikker	8,6	9,5
Nej	56,8	63,9
I alt	100,0	100,0
Gennemsnit ¹	3,00	3,20*
Løntilskud til nyuddannede med handicap (isbryderordningen)		
Fordeling:		*
Ja, helt sikkert	13,4	10,4
Ja, men er ret usikker	8,5	7,8
Ja, men er meget usikker	7,4	7,0
Nej	70,7	74,9
I alt	100,0	100,0
Gennemsnit ¹	3,35	3,46*
Fortrinsadgang for personer med handicap		
Fordeling:		*
Ja, helt sikkert	13,1	10,9
Ja, men er ret usikker	8,5	7,3
Ja, men er meget usikker	7,2	6,8
Nej	71,3	75,0
I alt	100,0	100,0
Gennemsnit ¹	3,37	3,46*
Opregnet antal	689.744	858.659
Uvægtet antal	2.902	2.693

Note: ¹ Jo større gennemsnitsværdi, jo mindre viden.

Tabel 6.5 Personer med handicap fordelt efter, om de ved, hvad fleksjobordningen går ud på. I alt og særskilt for større og mindre handicap, 2019 og 2022. Vægtet procent og gennemsnit.

	Større handicap		Mindre handicap		Handicap i alt	
	2019	2022	2019	2022	2019	2022
Fordeling:		*				*
Ja, helt sikkert	55,5	57,3	45,6	42,4	50,0	48,3
Ja, men er ret usikker	20,3	14,6	23,6	23,2	22,1	19,8
Ja, men er meget usikker	10,5	11,7	12,8	13,5	11,8	12,7
Nej	13,8	16,4	18,0	21,0	16,1	19,2
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Gennemsnit ¹	1,83	1,87	2,03	2,13*	1,94	2,03*
Opregnet antal	312.683	340.970	377.061	517.689	689.744	858.659
Uvægtet antal	1.289	1.102	1.613	1.591	2.902	2.693

Note: ¹ Jo større gennemsnitsværdi, jo mindre viden.

Personer med personaleledelse

Relativt mange af personerne med personaleledelse ved slet ikke, hvad de handicapkompenserende ordninger går ud på, se Tabel 6.6. I 2022 gælder dette 52-68 pct. af dem, afhængigt af hvilke af de fire ordninger vi kigger på.

Flere af personerne med personaleledelse ved, hvad fleksjobordningen går ud på: I 2022 anfører 48 pct., at de helt sikkert ved dette, mens kun 19 pct. svarer 'nej' til dette.

Personer med personaleledelse har samlet set lidt mindre kendskab til de handicapkompenserende ordninger og fleksjobordningen i 2022 end i 2019. Ændringen viser sig bl.a. ved, at lidt færre af dem har sikker viden om ordningerne i 2022 og lidt flere af dem ikke kender ordningerne.

Der er lidt færre af personerne med handicap, der har viden om fleksjobordningen i 2022 end i 2019 – et resultat, der er drevet af personer med mindre handicap. For personer med større handicap gælder, at deres kendskab til ordningen hverken er blevet dårligere eller bedre fra 2019 til 2022.

Tabel 6.6 Personer med personaleledelse fordelt efter, om de ved, hvad hver af de handicapkompenserende ordninger og fleksjobordningen går ud på, 2019 og 2022. Vægtet procent og gennemsnit.

	2019	2022
Bevilling af hjælpemidler i form af arbejdsredskaber og mindre arbejdspladsindretninger		
Fordeling:		Fordeling:
Ja, helt sikkert	24,3	19,2
Ja, men er ret usikker	17,7	15,6
Ja, men er meget usikker	9,6	12,7
Nej	48,4	52,4
I alt	100,0	100,0
Gennemsnit ¹	2,82	2,98*
Personlig assistance til handicappede i erhverv		
Fordeling:		
Ja, helt sikkert	18,6	15,9
Ja, men er ret usikker	14,2	13,1
Ja, men er meget usikker	10,6	12,6
Nej	56,6	58,3
I alt	100,0	100,0
Gennemsnit ¹	3,05	3,13*
Løntilskud til nyuddannede med handicap (isbryderordningen)		
Fordeling:		*
Ja, helt sikkert	15,6	11,5
Ja, men er ret usikker	15,4	13,0
Ja, men er meget usikker	11,1	12,1
Nej	58,0	63,4
I alt	100,0	100,0
Gennemsnit ¹	3,11	3,28*
Fortrinsadgang for personer med handicap		
Fordeling:		
Ja, helt sikkert	14,0	10,7
Ja, men er ret usikker	11,2	11,4
Ja, men er meget usikker	8,7	10,3

	2019	2022
Nej	66,1	67,5
I alt	100,0	100,0
Gennemsnit ¹	3,27	3,35*
Fleksjobordningen		
Fordeling:		
Ja, helt sikkert	51,5	48,0
Ja, men er ret usikker	22,3	22,2
Ja, men er meget usikker	10,6	11,1
Nej	15,6	18,7
I alt	100,0	100,0
Gennemsnit ¹	1,90	2,00*
Opregnet antal	378.944	385.736
Uvægtet antal	1.545	1.027

Note: ¹ Jo større gennemsnitsværdi, jo mindre viden.

6.3.2 Viden om lovgivning

Der eksisterer også lovgivning, der kan have betydning for beskæftigelsesmulighederne for personer med handicap, herunder § 56 i sygedagpengeloven og forskelsbehandlingsloven. Vi ser afslutningsvis på, i hvilket omfang personer med personaleledelse ved, hvad denne lovgivning går ud på. Vi ser også på, om kendskabet til lovgivningen er forbedret siden 2019.

I 2022 ved 29 pct. af personerne med personaleledelse helt sikkert, hvad § 56 i sygedagpengeloven går ud på, mens 44 pct. ikke kender loven, se Tabel 6.7. De tilsvarende andele for forskelsbehandlingsloven er hhv. 21 og 44 pct.

Kendskabet til § 56 i sygedagpengeloven blandt personer med personaleledelse har ikke ændret sig nævneværdigt fra 2019 til 2022. Derimod er denne gruppes kendskab til forskelsbehandlingsloven forbedret lidt i perioden. Ændringen viser sig ved, at lidt færre af dem har svaret 'nej' til, at de ved, hvad loven går ud på, mens lidt flere har svaret 'ja, men er ret usikker'.

Tabel 6.7 Personer med personaleledelse fordelt efter, om de ved, hvad a) § 56 i sygedagpengeloven og b) forskelsbehandlingsloven går ud på, 2019 og 2022. Vægtet procent og gennemsnit.

	§ 56 i sygedagpengeloven		Forskelsbehandlingsloven	
	2019	2022	2019	2022*
Ja, helt sikkert	32,6	29,2	20,6	20,8
Ja, men er ret usikker	11,7	17,1	17,3	21,5
Ja, men er meget usikker	8,0	10,0	13,6	13,7
Nej	47,8	43,7	48,5	44,0
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0
Gennemsnit ¹	2,71	2,68	2,90	2,80*
Opregnet antal	378.944	385.736	378.944	385.736
Uvægtet antal	1.545	1.027	1.545	1.027

Note: ¹ Jo større gennemsnitsværdi, jo mindre viden.

6.4 Opsamling

Når vi sammenligner de undersøgte barrierer for ansættelse af personer med handicap i 2022 med 2019/2020, finder vi generelt set ikke nævneværdige forbedringer.

Vi finder ganske vist nogle få positive ændringer:

- Relativt set lidt færre af personerne med personaleledelse er betænkelige ved at ansætte personer med handicap under forskellige betingelser, selvom der ikke følger penge med fra kommunen.
- Lidt færre af personerne med personaleledelse svarer 'nej' til, at de ved, hvad forskelsbehandlingsloven går ud på.

Vi finder imidlertid også ændringer i negativ retning:

- Personer med større handicap oplever i lidt større omfang sociale og arbejdsmæssige barrierer.
- Lidt flere af personalelederne er betænkelige ved at ansætte en person med et handicap, der er i stand til at varetage et job på almindelige vilkår

- Lidt flere af personalelederne svarer 'ved ikke' til, hvor betænkelige de vil være ved at ansætte en person med handicap, hvilket kan antyde, at færre af dem har forholdt sig til muligheden herfor.
- Lidt færre af både personer med handicap og personer med personaleledelse har kendskab til de handicapkompenserende ordninger. Samme tendens viser sig for både personer med mindre handicap og personer med personaleledelse, når det gælder fleksjobordningen.

7 Konklusion

En af de største udfordringer for personer med handicap er deres adgang til arbejdsmarkedet. Denne undersøgelse skal bidrage med viden til at understøtte en politisk målsætning om, at der frem mod 2025 skal flere personer med handicap i beskæftigelse.

Et centralt formål med denne undersøgelse er at opgøre beskæftigelsen for personer med handicap og følge udviklingen heri over tid.

Undersøgelsens formål er desuden at belyse følgende spørgsmål:

- Hvor mange personer har et handicap, og hvad karakteriserer denne gruppe?
- Hvordan klarer unge med handicap sig, når det gælder uddannelse og beskæftigelse?
- Er der et yderligere beskæftigelsespotentialt blandt beskæftigede med handicap?
- Hvad er beskæftigelsespotentialt blandt ikke-beskæftigede med handicap, og hvad karakteriserer ikke-beskæftigede med det største og det mindste beskæftigelsespotentialt?
- Hvilken sammenhæng er der mellem kvalifikationer og jobindhold for beskæftigede med handicap, og hvor meget efter- og videreuddannelse får de?
- Oplever personer med handicap mindre barrierer i 2022 end i 2019/2020, når det gælder a) deres deltagelse i sociale og arbejdsmarkedsrelaterede sammenhænge og b) deres muligheder for at opnå og fastholde beskæftigelse?

Undersøgelsens primære datagrundlag er Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse for 4. kvartal 2022, hvortil der er knyttet et tillægsmodul om handicap og beskæftigelse. Undersøgelsens resultater er den eneste eksisterende statistiske kilde (baseret på officielle definitioner af beskæftigelse, ledighed og placering uden for arbejdsstyrken) til opgørelse af beskæftigelsesituationen for personer med handicap i Danmark. Nærværende undersøgelse er derfor en væsentlig datakilde til at opbygge viden om handicap og beskæftigelse.

I det følgende har vi beskrevet de vigtigste resultater fra undersøgelsen.

Beskæftigelsessituation

Beskæftigelsen er historisk høj i 2022, også for personer med handicap: 60 pct. af de 16-64-årige med et handicap er i beskæftigelse. Beskæftigelsesandelen for personer med større og mindre handicap er hhv. 36 og 76 pct. Til sammenligning er 86 pct. af personer uden handicap i beskæftigelse. Det vil sige, at beskæftigelsesgabets mellem personer med og uden handicap er på 26 procentpoint.

Der er til gengæld væsentligt flere af personerne med handicap end af personerne uden handicap, der er uden for arbejdstyrken (36 vs. 10 pct.). Blandt personer med større handicap drejer det sig om 61 pct., mens andelen for personer med mindre handicap er 20 pct.

Beskæftigelsen er steget siden 2014 for personer med handicap. En del af denne stigning kan formentlig skyldes konjunktursituationen. I samme periode er beskæftigelsesgabets mellem personer med og uden handicap faldet. Beskæftigelsesgabets mellem de to grupper har dog ikke ændret sig nævneværdigt fra 2021 til 2022. Beskæftigelsesgabets mellem personer uden handicap og hhv. personer med større og personer med mindre handicap har heller ikke ændret sig i denne periode.

Personer med handicap omfatter – som de er opgjort i denne undersøgelse – hver fjerde i befolkningen i alderen 16-64 år svarende til ca. 860.000 personer. 40 pct. af disse personer svarende til 340.000 personer har et større handicap.

Unge med handicap

Næsten hver femte (19 pct.) af de 16-29-årige har et handicap i 2022. Dermed er forekomsten af handicap i denne aldersgruppe fordoblet siden 2014, hvor 9 pct. af aldersgruppen havde et handicap. Stigningen skal bl.a. ses i lyset af, at flere i aldersgruppen har et psykisk handicap. I dag er psykisk handicap den hyppigst forekommende type af handicap i denne aldersgruppe.

55 pct. af de 16-29-årige med handicap er i beskæftigelse i 2022. Til sammenligning er beskæftigelsesandelen blandt jævnaldrende uden handicap 75 pct. Det vil sige, at beskæftigelsesgabets mellem de to grupper er på 20 procentpoint.

For at få det fulde billede af, hvordan unge klarer sig på arbejdsmarkedet, har vi også set på, hvor mange af dem der hverken er i beskæftigelse eller under uddannelse (også kaldet *NEET-gruppen*).

Næsten hver fjerde (24 pct.) af de 16-29-årige med handicap er i NEET-gruppen i 2022. Den tilsvarende andel for jævnaldrende uden handicap er 7 pct. Det vil sige, at NEET-gabet mellem de to grupper er på 17 procentpoint, og unge med handicap er markant overrepræsenterede i NEET-gruppen. Forskellen mellem de to grupper forstærkes af, at unge med handicap i NEET-gruppen ser ud til at være længere væk fra beskæftigelse end den tilsvarende gruppe af unge uden handicap. Dette viser sig ved, at færre af disse unge med handicap søger job og kan tiltræde et job inden for 2 uger.

Andelen af unge med handicap i NEET-gruppen afhænger af typen af handicap. NEET-gruppen er især overrepræsenteret blandt 16-29-årige med et psykisk eller et kognitivt handicap. 34 pct. af unge med disse typer af handicap er i NEET-gruppen.

Fremtidigt beskæftigelsespotentiale

Der er generelt mangel på arbejdskraft i Danmark. En vej til at skaffe mere arbejdskraft er, hvis beskæftigede arbejder flere timer om ugen. Potentialet for at forøge timetallet blandt de beskæftigede med handicap forekommer imidlertid – baseret på de adspurgtes egne udsagn – relativt lille. Kun 15 pct. af de beskæftigede med handicap ønsker at arbejde flere timer, end de normalt gør. Blandt de beskæftigede med handicap i fleksjob drejer det sig kun om 9 pct. Omkring halvdelen af de beskæftigede med handicap, der ønsker at arbejde mere, kan starte på dette inden for 2 uger.

En anden vej til at sikre mere arbejdskraft er, hvis flere af de ikke-beskæftigede kommer i arbejde. Ikke-beskæftigede med handicap er en meget heterogen gruppe. Den består af ca. 340.000 personer svarende til 40 pct. af personerne med handicap i alderen 16-64 år. Der synes at være et beskæftigelsespotentiale i denne gruppe, men samtidig kommer mange af de ikke-beskæftigede med handicap formentlig aldrig ind på arbejdsmarkedet (igen).

Det største beskæftigelsespotentiale blandt de ikke-beskæftigede finder vi blandt dem, der betegnes *AKU-ledige*. Det vil sige, at de søger job og kan påtage sig et job inden for 2 uger. Denne gruppe består af ca. 30.000 personer svarende til 9 pct. af de ikke-beskæftigede med handicap. Størstedelen af denne gruppe (90 pct.) vurderer, at de har en arbejdsevne på højt niveau eller mellemløst niveau, og relativt mange af dem (44 pct.) modtager dagpenge, ledighedsydelse eller er visiteret som jobparate og modtager kontanthjælp eller SHO-ydelse. 16-29-årige, indvandrere og efterkommere samt personer med et medfødt handicap er blandt de grupper, der er overrepræsenterede blandt de AKU-ledige med handicap.

Beskæftigelsespotentialiet forventes derimod at være lille blandt de ikke-beskæftigede med handicap, der hverken søger eller ønsker job. Denne gruppe består af ca. 236.000 personer svarende til 69 pct. af de ikke-beskæftigede med handicap. 74 pct. af denne gruppe vurderer, at de har en lav arbejdsevne, mens kun 7 pct. vurderer, at deres arbejdsevne er høj. Mere end halvdelen (60 pct.) af dem modtager en tilbagetrækningsydelse og langt størstedelen (86 pct.) angiver egen sygdom eller tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet som begrundelse for, at de ikke ønsker et job. Kvinder, 50-64-årige, personer, der har fået deres handicap som 50-64-årige, personer med et større handicap og personer med en erhvervsfaglig uddannelse er blandt de grupper, der er overrepræsenterede blandt de ikke-beskæftigede med handicap, der hverken ønsker eller søger job.

Kvalifikationer, jobkrav og efter- og videreuddannelse

For at undersøge, om der er overensstemmelse mellem de jobkrav, som beskæftigede med handicap møder, og deres kvalifikationer, har vi anvendt to forskellige mål for jobmismatch: uddannelsesmismatch og kvalifikationsmismatch. Med afsæt i de to mål har vi set på, om jobmismatch er mere udbredt blandt beskæftigede med end blandt beskæftigede uden handicap.

Uddannelsesmismatch er mest udbredt blandt beskæftigede med handicap. 18 pct. af de beskæftigede med handicap oplever, at de er overuddannede. Det vil sige, at de giver udtryk for, at deres arbejde er på et lavere niveau end deres uddannelse. Den tilsvarende andel for beskæftigede uden handicap er 12 pct.

Omvendt er kvalifikationsmismatch mindst udbredt blandt beskæftigede med handicap. 27 pct. af de beskæftigede med handicap oplever, at de hverken har kvalifikationerne til at klare mere krævende opgaver eller har behov for mere uddannelse eller oplæring (her kaldet *matchet*). Den tilsvarende andel for beskæftigede uden handicap er 15 pct.

De umiddelbart modstridende resultater synes at hænge sammen med, at især beskæftigede med handicap i fleksjob adskiller sig fra beskæftigede uden handicap, når det gælder omfanget af jobmismatch. Mulige forklaringer på de modstridende resultater skal derfor findes blandt personer med handicap i fleksjob:

- Hvis personer med et handicap skifter til et fleksjob, hvor der er mindre formelle uddannelseskrav end i deres tidligere job, vil de være overuddannede i deres fleksjob.

- Når fleksjobbet er tilpasset de kvalifikationer, som den fleksjobvisiterede kan udnytte i jobbet, oplever vedkommende måske ikke at have kvalifikationer til mere krævende opgaver. Det vil sige, at personen i fleksjobbet ikke er overkvalificeret (men matchet).
- Hvis der ikke er mange udviklingsmuligheder i fleksjobbet, har de beskæftigede i fleksjob måske ikke behov for mere uddannelse eller oplæring i jobbet. Det vil sige, at de ikke er underkvalificerede (men matchet).

Lidt færre af de beskæftigede med handicap end af de beskæftigede uden handicap har deltaget i efter- og videreuddannelse inden for de seneste 5 år (36 vs. 42 pct.), og lidt færre af dem ønsker at deltage i løbet af de næste 12 måneder (44 vs. 49 pct.). Også her er forskellen drevet af beskæftigede med handicap i fleksjob, hvoraf kun 16 pct. har deltaget i efter- og videreuddannelse inden for de seneste 5 år, og kun 23 pct. ønsker at deltage i løbet af de næste 12 måneder. At beskæftigede i fleksjob skiller sig ud, når det gælder efter- og videreuddannelse stemmer overens med, at relativt få af dem oplever, at de har brug for mere uddannelse eller oplæring for at klare deres nuværende arbejdsopgaver.

Analyserne viser dermed, at forskelle mellem beskæftigede med og beskæftigede uden handicap med hensyn til jobmismatch samt deltagelse i efter- og videreuddannelse er drevet af beskæftigede med handicap i fleksjob. Personer i fleksjob udgør 17 pct. af de beskæftigede med handicap.

Beskæftigede med handicap i ordinære jobs ligner derimod i høj grad beskæftigede uden handicap, når det gælder forekomsten af jobmismatch. Der er med andre ord ikke tegn på de store forskelle mellem de to grupper, når det gælder forekomsten af hhv. uddannelses- og kvalifikationsmismatch. Samme billede tegner sig, når det gælder deltagelse i efter- og videreuddannelse.

Barrierer i sociale og arbejdsmæssige sammenhænge

Især personer med større handicap oplever barrierer i sociale og arbejdsmæssige sammenhænge. 81 pct. af personerne med større handicap oplever i høj eller nogen grad, at deres handicap begrænser dem i sociale sammenhænge. Tilsvarende oplever 46 pct. af personerne med større handicap, at deres handicap i høj eller nogen grad begrænser dem i arbejdsmæssige sammenhænge, og 46 pct. af dem står helt uden for arbejdsmarkedet, dvs. at de hverken er i beskæftigelse eller søger eller ønsker job.

Der er ikke sket nævneværdige forbedringer fra 2019 til 2022 i, hvordan personer med handicap oplever barrierer i sociale og arbejdsmæssige sammenhænge. Tværtimod oplever lidt flere af personerne med større handicap barrierer i disse sammenhænge i 2022. I forhold til de arbejdsmæssige barrierer er ændringen primært drevet af, at flere af personerne med større handicap står 'helt uden for arbejdsmarkedet', dvs. at de hverken er i beskæftigelse eller ønsker eller søger job.

Barrierer for ansættelse

Vi har set på forskellige barrierer for, at personer med handicap opnår og fastholder beskæftigelse. Fokus har været på, hvor betænkelige personer med personaleledelse er ved at ansætte personer med handicap, og hvilket kendskab hhv. personer med handicap og personer med personaleledelse har til ordninger og lovgivning.

29 pct. af personerne med personaleledelse er betænkelige ved at ansætte personer med handicap, der er i stand til at varetage et job på almindelige vilkår.

Hvis det gælder personer med handicap, der ikke kan varetage et job på almindelige vilkår, afhænger betænelighederne blandt personer med personaleledelse bl.a. af, om der følger penge med fra kommunen eller ej, og hvilke omstændigheder der er tale om. Hvis der følger penge med fra kommunen, er andelen af personer med personaleledelse, der er betænkelige, 33 pct., hvis ansættelse af personen kræver mindre tilpasninger på arbejdspladsen. Andelen er 42 pct., hvis personen arbejder langsommere end andre, mens andelen er 47 pct., hvis personen har flere sygedage end andre medarbejdere. Hvis der derimod ikke følger penge med fra kommunen, stiger disse andele til hhv. 46, 56 og 57 pct.

Mange af personerne med handicap og personerne med personaleledelse har ikke kendskab til de handicapkompenserende ordninger. For eksempel ved 3 ud af 4 af personerne med handicap ikke, hvad hhv. isbryderordningen og ordningen vedr. fortrinsadgang for personer med handicap er. De tilsvarende andele for personer med personaleledelse er hhv. 63 og 68 pct. Derimod er det kun ca. hver femte af både personer med handicap og personer med personaleledelse, der ikke kender til fleksjobordningen. Blandt personerne med personaleledelse ved 44 pct. ikke, hvad hhv. § 56 i sygedagpengeloven og forskelsbehandlingsloven går ud på.

Barriererne i forhold til at opnå og fastholde beskæftigelse ser generelt set ikke ud til at være blevet nævneværdigt mindre for personer med handicap fra 2019/2020 til 2022.

Der er ganske vist nogle få, mindre ændringer i positiv retning: Lidt færre af personerne med personaleledelse er betænkelige ved at ansætte personer med handicap under forskellige betingelser, selvom der ikke følger penge med fra kommunen. En medvirkende årsag kan være konjunktursituationen, hvor mangel på arbejdskraft kan betyde, at tilskud fra kommunen spiller en mindre rolle. Desuden ved lidt færre af personerne med personaleledelse slet ikke, hvad forskelsbehandlingsloven går ud på.

Imidlertid er der samtidig nogle småændringer i negativ retning: Lidt flere af personerne med personaleledelse er betænkelige ved at ansætte en person med et handicap, der er i stand til at varetage et job på almindelige vilkår, og lidt flere af dem ved ikke, hvor betænkelige de vil være ved at ansætte en person med handicap under forskellige omstændigheder. Sidstnævnte antyder, at færre af personerne med personaleledelse har forholdt sig til muligheden herfor. Desuden har lidt færre af både personer med handicap og personer med personaleledelse kendskab til de handicapkompenserende ordninger. Tilsvarende har lidt færre af både personer med mindre handicap og personer med personaleledelse kendskab til fleksjobordningen.



DEL 2

Dokumentation

8 Datagrundlag

Undersøgelsens primære datagrundlag er Danmarks Statistiks Arbejdskraftundersøgelse (AKU) for 4. kvartal 2022. Til AKU for dette kvartal har vi – ligesom i de tidligere undersøgelser, se fx Larsen, Jakobsen & Mikkelsen (2020; 2021; 2022), fået knyttet et tillægsmodel med spørgsmål om handicap og beskæftigelse. Desuden har vi trukket på AKU-data med tilsvarende tillægsmoduler fra tidligere år. AKU-data er koblet med registeroplysninger.

I det følgende har vi beskrevet de AKU-data, vi anvender. Vi har også beskrevet de registerdata, der indgår. Desuden har vi redegjort for, hvordan arbejdsmarkedsstatus (beskæftigelse, ledighed og uden for arbejdsstyrken) er defineret i rapporten, og hvordan personer med personaleledelse er identificeret. I forlængelse heraf har vi diskuteret betydningen af, at rapporten primært er baseret på selvrapporterede oplysninger. Endelig har vi angivet, hvilke krav der stilles til observationsantal og opregnede antal, for at resultater kan præsenteres i rapporten.

8.1 Arbejdskraftundersøgelsen (AKU)

AKU er Danmarks største interviewundersøgelse baseret på ca. 72.000 personer årligt. Den belyser befolkningens tilknytning til arbejdsmarkedet. Undersøgelsespopulationen i AKU har siden 2021 været den 15-89-årige befolkning i Danmark.²⁹ Interviewene er indhentet enten via webskema (ca. 40 pct.) eller som telefoninterview, og invitationsbreve til undersøgelsen er udsendt via e-Boks³⁰ (Danmarks Statistik, 2023b).

Det primære formål med AKU er at opgøre, hvor mange der hhv. er beskæftigede, arbejdsløse (kaldet AKU-ledige) eller uden for arbejdsstyrken. Desuden afdækker undersøgelsen emner som arbejdstid, ansættelsesforhold, jobsøgning og deltagelse i efteruddannelse/skoleforløb (Danmarks Statistik, 2023b).

²⁹ Tidligere bestod undersøgelsespopulationen af 15-74-årige.

³⁰ Personer, der ikke er tilmeldt e-Boks, får tilsendt invitationsbrevet som almindeligt brev.

8.1.1 Stratificering, opregning og repræsentativitet³¹

AKU-undersøgelsen er stikprøvebaseret, og i trækningen af stikprøven har Danmarks Statistik anvendt en række registre, der indeholder baggrundsoplysninger om interviewpersonerne.

Der blev indført en ny stratificering i AKU i 1. kvartal 2022. Hensigten var at opnå et større antal svar i nogle af de grupper, der har en lav gennemsnitlig svarprocent. Den nye fremgangsmåde består i, at befolkningen opdeles i fire grupper med afsæt i registerdata om bl.a. beskæftigelse og ledighed. De fire grupper er:

1. Stabilt beskæftigede
2. Registerledige
3. Hverken stabilt beskæftigede eller registerledige
4. 75-89-årige.

Gruppe 1 og 3 er desuden underopdelt i aldersgrupperne 15-29, 30-64 og 65-74 år. De i alt otte forskellige strata er blevet benyttet i stikprøveudvælgelsen fra 1. kvartal 2022. Som følge af undersøgelsens paneldesign³² bliver den nye stratificering gradvist implementeret frem mod 2. kvartal 2023.

Danmarks Statistik har beregnet en vægt for personer, der har deltaget i AKU, som gør det muligt at opregne deres besvarelser til hele befolkningen i den udvalgte aldersgruppe. Når besvarelserne opregnes til befolkningen, korrigeres der for, hvordan befolkningen er fordelt på forhold som køn, alder, uddannelse, region, arbejdsmarkedsstatus, ledighed og modtagelse af offentlige ydelser. For en nærmere beskrivelse af opregningen, se Danmarks Statistik (2019).

Danmarks Statistik betragter AKU som en pålidelig statistik for befolkningens tilknytning til arbejdsmarkedet, selvom der er usikkerhed knyttet til udvælgelsen af stikprøve og struktur i bortfaldet. Vurderingen skal ses i lyset af, at stikprøven er relativt stor, og at der er kontinuerlige forbedringer i opregningsmetoder. Danmarks Statistik kan dog ikke helt udelukke, at der er systematisk skævhed i AKU. Dette vil i givet fald ifølge Danmarks Statistik typisk i højere grad påvirke niveauet (fx procentfordelingen) end udviklingen over tid.

³¹ Dette afsnit er baseret på Danmarks Statistik (2023b), medmindre andet er angivet.

³² En interviewperson deltager 4 gange i alt: først 2 kvartaler i træk og efter en pause på 2 kvartaler interviewes personen igen i 2 kvartaler i træk. Det vil sige, at halvdelen af stikprøven fornyes hvert kvartal (Danmarks Statistik, 2023b).

8.1.2 Observationsantal og svarprocent

14.479 personer i alderen 15-89 år deltog i AKU for 4. kvartal 2022. I denne undersøgelse har vi fokus på personer, der er 16-64 år. Vi har derfor frasorteret besvarelser fra personer under 16 år og fra personer over 64 år. Desuden har vi frasorteret de besvarelser, hvor en anden har besvaret spørgsmålene for den person, der var udvalgt til undersøgelsen (kaldet 'proxy-interview'). Endelig har vi frasorteret tre personer, som angiver, at de har et handicap, men som ikke har angivet, om de har et større eller mindre handicap. Vi står dermed tilbage med en stikprøve på 10.311 personer. Af Tabel 8.1 nederst fremgår, hvor mange af de udvalgte personer fra 4. kvartal 2022 der har et handicap, og hvor mange af dem der har hhv. et større og et mindre handicap.

Af Tabel 8.1 fremgår også tal for de tidligere AKU-undersøgelser fra 2008 og frem, der indgår i denne undersøgelse. Det drejer sig om data fra 1. kvartal i årene 2008, 2010, 2012 og 2014, data fra 1. og 2. kvartal 2016³³ og data fra 4. kvartal 2019, 2020 og 2021 (Kjeldsen, Houlberg & Høgelund, 2013; Larsen & Høgelund, 2009; Larsen, Mikkelsen og Jakobsen, 2020; 2021; 2022; Rode Larsen & Høgelund, 2014; 2015; Rode Larsen & Larsen, 2017; Thomsen & Høgelund, 2011). Disse data er – ligesom data for 4. kvartal 2022 – afgrænset til at bestå af 16-64-årige respondenter, der selv har besvaret spørgsmålene.

Tabel 8.1 16-64-årige respondenter, der selv har besvaret spørgeskema. I alt og særskilt efter, om respondenteren har et handicap eller ej, og underopdelt efter sværhedsgrad af handicappet. Arbejdskraftundersøgelsen, udvalgte kvartaler. Uvægtet og opregnet antal.

	Større handicap	Mindre handicap	Handicap, i alt	Intet handicap	I alt
2008, 1. kvartal					
Uvægtet antal	1.541	1.533	3.074	14.547	17.621
Opregnet antal	353.964	298.444	652.407	2.876.121	3.529.361
2010, 1. kvartal					
Uvægtet antal	1.584	1.142	2.726	14.482	17.208
Opregnet antal	334.783	226.128	560.911	2.913.563	3.474.474
2012, 1. kvartal					
Uvægtet antal	1.395	1.314	2.709	15.234	17.943

³³ I data for 2016 indgår samtlige fire paneler af deltagere i AKU fra 1. kvartal 2016 samt et enkelt panel af deltagere fra 2. kvartal 2016, se Larsen & Rode Larsen (2017).

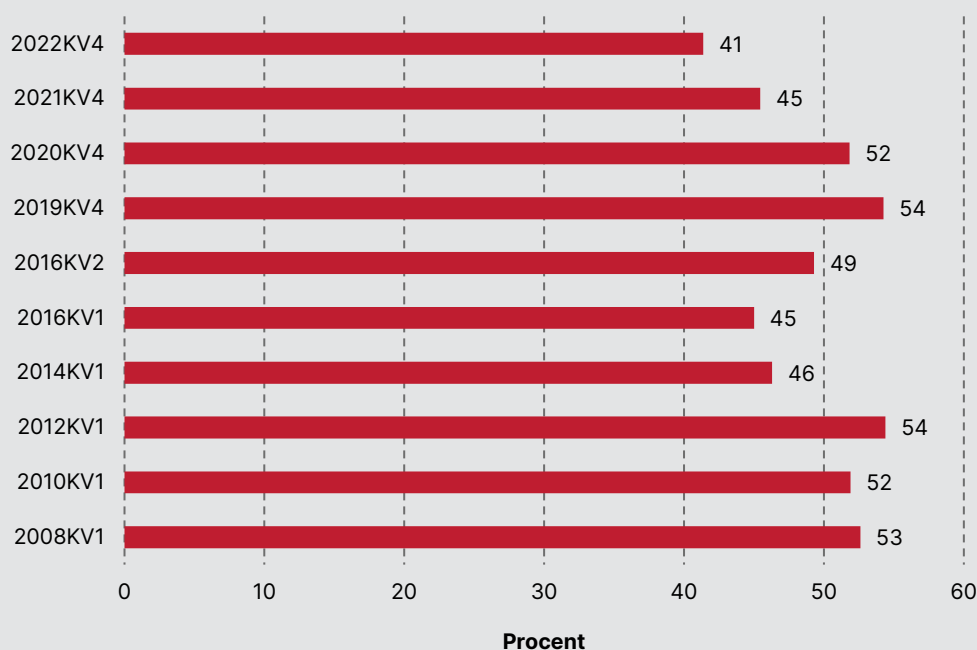
	Større handicap	Mindre handicap	Handicap, i alt	Intet handicap	I alt
Opregnet antal	355.031	261.786	616.817	2.796.306	3.413.124
2014, 1. kvartal					
Uvægtet antal	1.433	1.146	2.579	15.265	17.844
Opregnet antal	348.238	228.550	576.788	2.826.516	3.403.304
2016, 1. og 2. kvartal					
Uvægtet antal	1.598	2.018	3.616	14.695	18.312
Opregnet antal	474.341	492.801	967.142	3.334.565	4.302.054
2019, 4. kvartal					
Uvægtet antal	1.289	1.613	2.902	11.135	14.037
Opregnet antal	312.683	377.061	689.744	2.585.333	3.275.077
2020, 4. kvartal					
Uvægtet antal	1.389	1.667	3.056	10.974	14.030
Opregnet antal	357.507	401.041	758.548	2.618.161	3.376.709
2021, 4. kvartal					
Uvægtet antal	969	1.758	2.727	8.762	11.489
Opregnet antal	302.315	507.383	809.698	2.582.799	3.392.497
2022, 4. kvartal					
Uvægtet antal	1.102	1.591	2.693	7.618	10.311
Opregnet antal	340.970	517.689	858.659	2.578.574	3.437.232

Det samlede observationsantal i de AKU-datasæt, vi anvender, er faldet siden 2016, se Tabel 8.1. En medvirkede årsag er ifølge Danmarks Statistik (2023b), at stikprøven af personer, der udtrækkes til at deltage i AKU, gradvist er blevet reduceret. En yderligere forklaring er, at svarprocenten er faldet siden 4. kvartal 2019, se Figur 8.1. Det fremgår, at svarprocenten i 4. kvartal 2022 er på 41 pct. Bortfaldet består bl.a. af personer, der ikke er opnået kontakt med, personer, der på grund af sygdom eller handicap ikke havde mulighed for at deltage, og personer, som nægtede at deltage (Danmarks Statistik, 2023b). Med andre ord er ikke alle personer med (formentlig især større) handicap repræsenteret i denne undersøgelse.

Når vi anvender AKU-data til at belyse udviklingen over tid, er det ifølge Danmarks Statistik vigtigt at være opmærksom på, at der er databrud før og efter 2016. Et markant databrud mellem vores data for 2014 og 2016 skyldes et skift af dataindsamler, en lav svarprocent og en ny dataindsamlingsmetode

(webbesvarelse blev en mulighed, mens det tidligere kun var muligt at svare pr. telefon). Databrudet mellem vores data for 2016 og 2019 skyldes endnu et skift af dataindsamler og en forøgelse af svarprocenten. En ny opregning har forsøgt at korrigere for disse databrud, men den anvendte opregningsmetode justerer ikke fuldt ud herfor (Danmarks Statistik, 2021; 2023b; Larsen, Jakobsen og Mikkelsen, 2020).

Figur 8.1 Svarprocenter i Arbejdskraftundersøgelsen, udvalgte kvartaler



Kilde: Oplyst af Danmarks Statistiks AKU-kontor.

Danmarks Statistik betegner svarprocenten for 1. kvartal 2016 som 'usædvanligt lav' (2023b). I dette lys er det bekymrende, at svarprocenten i 4. kvartal 2022 er endnu lavere, nemlig 41 pct., se Figur 8.1. En særlig problematik i 1. kvartal 2016 var imidlertid dels skiftet af dataleverandør og dataindsamlingsmetode, dels at bortfaldet var mere skævt end ellers, hvilket opregningen ikke fuldt ud kunne tage højde for. Som udgangspunkt regner vi derfor med, at kvaliteten af data trods en lavere svarprocent er bedre i 4. kvartal 2022.

8.2 Registerdata

De anvendte AKU-data er koblet med registeroplysninger. Det drejer sig om oplysninger om herkomst, familieforhold og uddannelse (opgjort for perioden 1964-2021) samt oplysninger om modtagelse af overførselsindkomst (DREAM)³⁴, der er opgjort på ugebasis.

8.3 Arbejdsmarkedsstatus: definitioner

For at afgrænse, hvem der hhv. er beskæftiget, ledig og uden for arbejdsstyrken, har vi valgt at anvende samme tilgang, som er anvendt i AKU. Denne tilgang følger nogle fastlagte EU-definitioner og anbefalinger fra den internationale arbejdsorganisation (ILO) (Danmarks Statistik, 2022a).

Beskæftigede: *AKU-beskæftigede*³⁵ omfatter:

Personer, der i referenceugen³⁶ har arbejdet minimum én betalt time, eller som er selvstændige eller medarbejdende familiemedlemmer, samt personer, som er midlertidigt fraværende fra jobbet på grund af fx ferie, sygdom eller barselsorlov.

Ledige: *AKU-ledige* omfatter:

Ubeskæftigede personer, som aktivt har søgt arbejde inden for 4 uger³⁷ forud for referenceugen, og som kan tiltræde et job inden for 2 uger efter referenceugen.

³⁴ Til brug for sammenkoblingen af AKU med ugeoplysninger fra DREAM har vi anvendt oplysninger fra DREAM for den uge, hvor respondenterne er blevet interviewet.

³⁵ Denne undersøgelse er ligesom Larsen, Jakobsen & Mikkelsen (2022; 2020; 2021) baseret på tal for 4. kvartal, mens de forudgående undersøgelser er baseret på data fra 1. kvartal (bortset fra 2016, hvor der også indgik data for 2. kvartal). Det er potentielt en udfordring i forbindelse med vores opgørelse af beskæftigelsesudviklingen, jf. kapitel 3, at data stammer fra forskellige kvartaler i året. En opgørelse baseret på AKU-beskæftigelse kan således være påvirket af sæsonudsving. For at få et indblik i, om den fundne beskæftigelsesudvikling er robust over for sæsonudsving, blev det i Larsen, Jakobsen & Mikkelsen (2020) undersøgt, om brug af en alternativ beskæftigelsesdefinition, hvor personer med lønmodtagerjob af kortere varighed ikke betragtes som beskæftigede, giver et andet resultat. Det viste sig ikke at være tilfældet.

³⁶ Alle interviewpersoner er blevet spurgt om deres forhold til arbejdsmarkedet i en bestemt uge. Denne uge betegnes 'referenceugen'. Spørgeskemaet er typisk blevet besvaret 1-2 uger efter denne uge (Danmarks Statistik, 2023b).

³⁷ Aktiv jobsøgning omfatter bl.a. kontakt med et jobcenter, henvendelser til arbejdsgivere, kontakt til venner, slægtninge, fagforeninger eller læsning og evt. besvarelse af annoncer. Ansøgninger om tilfaldelse, støtte eller konkrete aktiviteter som søgning efter lokaler mv. for at etablere sig som selvstændig regnes også som aktiv søgning (Danmarks Statistik, 2023b).

Personer uden for arbejdsstyrken omfatter dem, der hverken er kategoriseret som AKU-beskæftigede eller AKU-ledige.

8.4 Identifikation af personer med personaleledelse i AKU

For at afdække, om barriererne for at ansætte personer med handicap er blevet mindre, har vi bl.a. stillet spørgsmål til 'personer med personaleledelse', se kapitel 6.

Besvarelser fra personer med personaleledelse er i lighed med de besvarelser, der i øvrigt er anvendt i rapporten, indhentet via AKU. Personer med personaleledelse er identificeret som de personer, der i AKU's hovedundersøgelse har svaret 'ja' til, at de har personaleledelse som en af deres arbejdsopgaver.

8.5 Muligheder og begrænsninger ved brug af AKU

AKU-data og det dertil knyttede tillægsmodul er velegnet til at kortlægge beskæftigelse og beskæftigelsesmuligheder blandt personer med handicap.

En fordel ved at bruge AKU-data med tillægsmodul er, at de gør det muligt at identificere personer med handicap. En yderligere fordel er, at vi kan få mere opdaterede oplysninger om beskæftigelse fra AKU end ved anvendelse af registerdata.

En ulempe ved at bruge AKU-data er, at datagrundlaget er langt mindre, end det typisk er tilfældet, når der anvendes registerdata. Det betyder fx, at mulighederne for at gennemføre analyser for udvalgte grupper af personer med handicap, fx unge eller ledige, er begrænsede på grund af et for lille datagrundlag – en problematik, der er forstærket af de faldende svarprocenter, se afsnit 8.1.

En yderligere potentiel ulempe er, at resultaterne kan være præget af subjektivitet, idet de er baseret på respondenternes egne oplevelser og vurderinger af deres situation. For eksempler på betydningen af brug af data, der potentielt er præget af subjektivitet, se Larsen, Jakobsen & Mikkelsen (2021).

8.6 Krav til observationsantal og opregnede antal

For at præsentere et givet resultat forudsætter det, at mindst tre respondenter har afgivet det pågældende svar. Denne afgrænsning er foretaget for at sikre, at det ikke er muligt at identificere enkeltpersoner. I de tilfælde, hvor mindre end tre respondenter har anført et givet svar, er svarkategorier enten lagt sammen, eller besvarelser er udeladt af opgørelserne. Sidstnævnte er markeret med '-'. Hvis der er for få observationer i en enkelt kategori i en fordeling, er vi nødsaget til også at fjerne procentandelen i en ekstra kategori, fordi man ellers vil kunne regne sig frem til procentandelen i den kategori, hvor observationsantallet er for lille. I sådanne tilfælde har vi fjernet procentandelen i den ekstra kategori, hvor procentandelen er mindst.

Et begrænset datagrundlag betyder, at der er stor usikkerhed forbundet med at opregne **små procentandele** til antal personer i befolkningen. Oregnede antal er ifølge Danmarks Statistik usikre, hvis der tale om 4.000-7.000 personer, mens opregnede antal under 4.000 personer normalt ikke vises (Danmarks Statistik, 2023a). Med afsæt i disse anbefalinger har vi valgt dels kun at vise opregnede antal, hvis der er tale om mindst 4.000 personer, dels at tilknytte en anmærkning om 'usikre tal' ved opregnede antal på 4.000-7.000 personer.

9 Metode

I dette afsnit har vi først præsenteret de forskellige beskrivende analyser, vi har anvendt. Dernæst har vi beskrevet, hvordan data er vægtet, hvilke typer af sammenligninger vi har foretaget i rapporten, og hvordan vi har testet for statistisk signifikans.

9.1 Beskrivende analyser

For at få et retvisende billede af, hvilke faktorer der kan gøre en forskel for beskæftigelsessituationen for personer med handicap, ville det kræve, at vi gennemførte kausale analyser. Det er imidlertid ikke muligt at gennemføre sådanne typer analyser på det foreliggende datagrundlag. Det skal derfor understreges, at rapportens resultater ikke er kausale, dvs. at de ikke siger noget om, hvad der er årsag, og hvad der er virkning. Rapportens resultater er i stedet baseret på forskellige typer af beskrivende analyser af sammenhænge.

9.1.1 Fordelinger og gennemsnit

For at undersøge sammenhængen mellem to karakteristika har vi for det første anvendt fordelinger, der er præsenteret i figurer eller krydstabeller. For det andet har vi anvendt gennemsnitsberegninger. For eksempel har vi opgjort, hvilken arbejdssevne personer med og uden handicap og personer med hhv. større og mindre handicap har i gennemsnit.

9.1.2 Regressionsanalyse

Vi har desuden anvendt multiple regressionsanalyser for at analysere sammenhænge. Regressionsanalyserne gør det muligt at undersøge, om der er en statistisk signifikant positiv eller negativ sammenhæng (for signifikanstest, se afsnit 9.2) mellem en række baggrundskarakteristika (uafhængige variabler) på den ene side og den afhængige variabel på den anden side, når vi samtidig holder værdien af de øvrige karakteristika fast.

Vi har anvendt regressionsanalyse i kapitel 5, der tager afsæt i en lineær regressionsmodel, hvor den afhængige variabel er en 0/1 variabel. Forskellige afhængige variabler er anvendt, fx 0/1 variabler for, om beskæftigede er a) overuddannede (værdi = 1) eller ej (værdi = 0) og b) overkvalificerede (værdi = 1) eller ej (værdi = 0).

9.2 Vægtning, sammenligninger og signifikanstest

Rapportens analyser er gennemført ved brug af STATA, hvor den såkaldte SVY-kommando med optionen 'pweight' er anvendt for at opregne data til populationen (StataCorp, 2023).

Vi har undersøgt, om resultater for personer med handicap adskiller sig fra resultater for personer uden handicap. Desuden har vi i udvalgte dele også set på, om resultaterne for personer med større handicap og personer med mindre handicap adskiller sig fra resultater for personer uden handicap. Resultaterne giver os et billede af de særlige forhold, der gør sig gældende for personer med handicap. Nogle problemstillinger vedrører alene personer med handicap. I sådanne tilfælde har vi undersøgt, om resultater for personer med større og mindre handicap er forskellige.

I udvalgte dele af kapitel 3 og 5 har vi desuden undersøgt, om forskellige forhold relateret til beskæftigelsen er anderledes for beskæftigede med handicap i hhv. fleksjob og ordinære jobs end for beskæftigede uden handicap.

Endelig har vi – hvor det har været muligt og meningsfuldt – belyst udviklingen over tid. I disse tilfælde har vi undersøgt, om resultatet for et givet undersøgelsesår adskiller sig fra resultatet for det forudgående undersøgelsesår.

For at afgøre, om der er en væsentlig (statistisk signifikant) forskel mellem resultater for 2 grupper (eller 2 år), har vi i rapporten støttet os til en statistisk test, som populært sagt fortæller os, hvor sikre vi kan være på, at de målte forskelle er reelle. Testen giver en såkaldt p-værdi, som altid er mellem 0 og 1, og jo mindre p-værdien er, desto mere sikre kan vi være på, at der er reel forskel på resultaterne for de grupper, vi sammenligner.

Vi har valgt at konkludere, at der er statistisk signifikant forskel på resultater for 2 grupper/år, hvis p-værdien er mindre end 0,1. I tabeller er statistisk signifikans markeret med *. I figurer fremgår statistisk signifikans af en anmærkning til figuren.³⁸

Der er forskel på, hvad en indsat stjerne (*) er udtryk for, afhængigt af hvad der sammenlignes:

Opgørelser, hvor **personer med handicap** (evt. underopdelt på større og mindre handicap) **sammenlignes med personer uden handicap**:

³⁸ Rapportens resultater er baseret på en delmængde af de indsamlede survey-data (10.311 ud af 14.479 observationer, jf. afsnit 8.1). For at få retvisende signifikanstest er de beregnede standardafvigelse dog baseret på det fulde datasæt, se fx Stata (2021).

- En stjerne ud for 'større handicap', 'mindre handicap' eller 'handicap i alt' angiver, at forskellen mellem resultatet for den pågældende gruppe og resultatet for personer uden handicap er statistisk signifikant.

Opgørelser, hvor **personer med større og mindre handicap** indgår, mens personer uden handicap er udeladt:

- En stjerne ud for 'større handicap' angiver, at der er statistisk signifikant forskel på resultatet for personer med større og mindre handicap.

Opgørelser, hvor beskæftigede med handicap er underopdelt efter jobtype (ordinært job og fleksjob), og hvor beskæftigede uden handicap også indgår:

- En stjerne ud for hhv. a) beskæftigede med handicap i fleksjob og b) beskæftigede med handicap i ordinære jobs angiver, at forskellen mellem resultatet for den pågældende 'jobtype' og beskæftigede uden handicap (i ordinære jobs) er statistisk signifikant.

I opgørelser **over tid** angiver en stjerne ud for et givet undersøgelsesår, at resultatet for det pågældende år er statistisk signifikant forskelligt fra resultatet for det forudgående undersøgelsesår.

Resultater af regressionsanalyser er præsenteret som betakoefficienter for specifikke variabler givet andre baggrundskarakteristika. Også her betragtes resultater som statistisk signifikante, hvis p-værdien er mindre end 0,1.

Litteratur

- Amilon, A., Hansen, K. M., Kjær, A. A., & Steffensen, T. (2021). Estimating disability prevalence and disability-related inequalities: Does the choice of measure matter? *Social Science & Medicine*, 272, 1-8.
- Amilon, A., Østergaard, S. V., & Olsen, R. F. (2021). *Mennesker med handicap: Hverdagsliv og levevilkår 2020*. København: VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.
- Bäckman, O., & Nilsson, A. (2016). Long-term consequences of being not in employment, education or training as a young adult. Stability and change in three Swedish birth cohorts. *European Societies*, 18(2), 136-157.
- Baran, J. (2018). A side effect of a university boom: Rising incidence of over-education among tertiary educated workers in Poland. *Economics and Business Review*, 4(2), 41-63.
- Bengtsson, S. (2008). *Handicap og samfundsdeltagelse 2006*. København: Socialforskningsinstituttet.
- Beskæftigelsesministeriet. (2018). *Aftale om udmøntning af satspuljen for 2019 på beskæftigelsesområdet*. København: Beskæftigelsesministeriet.
- Beskæftigelsesministeriet, & Børne- og Socialministeriet. (2018). *Udspil: Flere mennesker med handicap skal i job*. København: Beskæftigelsesministeriet.
- Bjørnshagen, V., & Østerud, K. L. (2021). Diskriminering av funksjonshemmede i arbeidslivet – funn fra et felteksperiment og oppfølgingsintervjuer. *Søkelys på arbeidslivet*, (3-4), 210-225.
- Blázquez, M., & Malo, M. Á. (2005). Educational mismatch and labour mobility of people with disabilities: The Spanish case. *Revista De Economía Laboral*, 2(1), 31-55.
- Bolvig, I., Kristensen, N., & Skipper, L. (2017). *Effektevaluering af voksen- og efteruddannelsesindsatsen*. København: KORA – Det Nationale Institut for Kommuners og Regioners Analyse og Forskning.
- Bredgaard, T., & Salado-Rasmussen, J. (2021). Attitudes and behaviour of employers to recruiting persons with disabilities. *Alter*, 15(1), 61-70.
- Bredgaard, T., & Shamshiri-Petersen, D. (2018). *Bedre match mellem personer med handicap og arbejdsmarkedet: En litteraturgennemgang*. Aalborg: Forskningscenter for Handicap og Beskæftigelse.
- Danmarks Statistik. (2019). *2019-opregningens effekt på Arbejdskraftundersøgelsens hovedtal*. København: Danmarks Statistik.
- Danmarks Statistik. (2021). *Statistikdokumentation for Arbejdskraftundersøgelsen 2020 4. kvartal*. København: Danmarks Statistik.

- Danmarks Statistik. (2022a). *Statistikdokumentation for Arbejdskraftundersøgelsen (AKU) 2021 4. kvartal*. København: Danmarks Statistik.
- Danmarks Statistik. (2022b). *Statistikdokumentation for Registeret ledighed 2022*. København: Danmarks Statistik.
- Danmarks Statistik. (2023a). Arbejdskraftundersøgelsen (AKU): Tilgængelighed. Retrieved from <https://www.dst.dk/da/Statistik/dokumentation/statistikdokumentation/arbejdskraftundersogelsen--aku-/tilgaengelighed>
- Danmarks Statistik. (2023b). *Statistikdokumentation for Arbejdskraftundersøgelsen (AKU) 2022 4. kvartal*. København: Danmarks Statistik.
- European Commission. (2017). *Progress report on the implementation of the European disability strategy (2010-2020)*. Bruxelles: European Commission.
- Hemphill, E., & Kulik, C. T. (2019). Staying in the race: Counselor visits and job search confidence among people with disabilities. *Journal of Employment Counseling, 56*(3), 127-140.
- Heslin, P. A., Bell, M. P., & Fletcher, P. O. (2012). The devil without and within: A conceptual model of social cognitive processes whereby discrimination leads stigmatized minorities to become discouraged workers. *Journal of Organizational Behavior, 33*(6), 840-862.
- Hovdhaugen, E., & Opheim, V. (2018). Participation in adult education and training in countries with high and low participation rates: Demand and barriers. *International Journal of Lifelong Education, 37*(5), 560-577.
- Irvin, E., Tompa, E., Johnston, H., Padkapayeva, K., Mahood, Q., Samosh, D., & Gewurtz, R. (2022). Financial incentives to promote employment of persons with disabilities: A scoping review of when and how they work best. *Disability and Rehabilitation, 1*, 1-15.
- Jakobsen, V. (2023). Non-Western immigrants, the transition from school to education and to work and NEET status. *Nordic Journal of Migration Research, 13*(1), 1-20.
- Jones, M. K., & Sloane, P. J. (2010). Disability and skill mismatch. *Economic Record, 86*, 101-114.
- Jones, M., Mavromaras, K., Sloane, P., & Wei, Z. (2014). Disability, job mismatch, earnings and job satisfaction in Australia. *Cambridge Journal of Economics, 38*(5), 1221-1246.
- Kjeldsen, M. M., Houlberg, H. S., & Høgelund, J. (2013). *Handicap og beskæftigelse: Udviklingen mellem 2002 og 2012*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Kjær, A. A., Bengtsson, S., & Amilon, A. (2019). *Samfundsdeltagelse og medborgerskab blandt mennesker med fysisk handicap: Opgørelser baseret på inklusionsmåling 2019*. København: VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.

- Larsen, M., Jakobsen, V., & Mikkelsen, C. H. (2022). *Handicap og beskæftigelse 2021*. København: VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.
- Larsen, B., & Høgelund, J. (2009). *Handicap og beskæftigelse: Udviklingen mellem 2002 og 2008*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Larsen, M., Jakobsen, V., & Mikkelsen, C. H. (2020). *Handicap og beskæftigelse 2019: Viden til at understøtte at flere personer med handicap kommer i beskæftigelse*. København: VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.
- Larsen, M., Jakobsen, V., & Mikkelsen, C. H. (2021). *Handicap og beskæftigelse 2020: Viden til at understøtte at flere personer med handicap kommer i beskæftigelse*. København: VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.
- Leuven, E., & Oosterbeck, H. (2011). Overeducation and mismatch in the labor market. In E. A. Hanushek, S. Machin & L. Woessmann (Eds.), *Handbook of the Economics of Education, volume 4* (pp. 283-326). Amsterdam: Elsevier.
- Miiller, M. M., Høgelund, J., & Geerdsen, P. P. (2006). *Handicap og beskæftigelse: Udviklingen mellem 2002 og 2005*. København: Socialforskningsinstituttet.
- Myers, A., Ward, B., Wong, J., & Ravesloot, C. (2020). Health status changes with transitory disability over time. *Social Science & Medicine, 244*, 1-7.
- Palczyńska, M. (2021). Overeducation and wages: The role of cognitive skills and personality traits. *Baltic Journal of Economics, 21*(1), 85-111.
- Pihl, M. D., Jensen, T. L., & Weber, M. (2022). *Unge med handicap står oftere uden job og uddannelse*. København: Arbejderbevægelsens Erhvervsråd.
- PwC. (2021). *Målgrupperne i socialpsykiatrien: Registeranalyse*. Hellerup: PwC.
- Ralston, K., Everington, D., Feng, Z., & Dibben, C. (2022). Economic inactivity, not in employment, education or training (NEET) and scarring: The importance of NEET as a marker of long-term disadvantage. *Work, Employment and Society, 36*(1), 59-79.
- Robertson, S. (2006). 'I've been like a coiled spring this last week': embodied masculinity and health. *Sociology of Health and Illness, 28*(4), 433-356.
- Rode Larsen, M., & Høgelund, J. (2014). *Handicap, uddannelse og beskæftigelse*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Rode Larsen, M., & Høgelund, J. (2015). *Handicap og beskæftigelse: Udviklingen mellem 2002-2014*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Rode Larsen, M., & Larsen, M. (2017). *Handicap, beskæftigelse og uddannelse i 2016*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.

- Rosdahl, A., Fridberg, T., Jakobsen, V., & Jørgensen, M. (2013). *Færdigheder i læsning, regning og problemløsning med IT i Danmark*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Sánchez-Sánchez, N., & McGuinness, S. (2015). Decomposing the impacts of overeducation and overskilling on earnings and job satisfaction: An analysis using REFLEX data. *Education Economics*, 23(4), 419-432.
- Santiago Vela, A. (2021). Same degree, same opportunities? Educational and social background effects on overeducation in Germany. *Social Sciences*, 10(8), 315.
- Shamshiri-Petersen, D., & Krogh, C. (2020). Disability disqualifies: A vignette experiment of Danish employers' intentions to hire applicants with physical disabilities. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 22(1), 198-209.
- Singhammer, J. (2008). *Etniske minoriteters sundhed*. Aarhus: Center for folkesundhed, Region Midtjylland.
- StataCorp. (2021). Subpopulation estimation – subpopulation estimation for survey. *Stata survey data reference manual: Release 17* (pp. 67-72). Texas: Stata Press.
- StataCorp. (2023). *Stata survey data reference manual: Release 18*. Texas: Stata Press.
- Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. (2023). Handicapkompenserende ordninger. Retrieved from <https://star.dk/indsatser-og-ordninger/handicapomraadet/handicapkompenserende-ordninger/>
- Sundhedsstyrelsen (2023). Psykiske lidelser hos børn og unge. Retrieved from <https://www.sst.dk/da/viden/sygdomme/psykiske-lidelser/boern-og-unge>
- Thomsen, L. B., & Høgelund, J. (2011). *Handicap og beskæftigelse: Udviklingen mellem 2002 og 2010*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- van der Zwan, R., & de Beer, P. (2021). The disability employment gap in European countries: What is the role of labour market policy? *Journal of European Social Policy*, 31(4), 473-486.
- Ylistö, S. (2018). Why do young people give up their job search? *Nordic Journal of Working Life Studies*, 8(3), 27-45.

Bilag 1 Udvalgte opgørelser for seks hovedkategorier af handicap

Større eller mindre handicap

Bilagstabel 1.1 Personer med handicap fordelt efter, om handicappet er større eller mindre. I alt og særskilt efter type af handicap, 2022. Vægtet procent.

	Mobilitetshandicap	Sanses- og kommunikationshandicap	Psykisk handicap	Kognitivt handicap	Sygdom	Andet	Handicap, i alt
Større handicap	36,5	35,9	56,8	39,6	31,9	40,0	39,7
Mindre handicap	63,5	64,1	43,2	60,4	68,1	60,0	60,3
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Opregnet antal	301.086	16.058	135.991	72.264	172.556	160.703	858.659
Uvægtet antal	968	53	414	211	548	499	2.693

Alder for handicappets opståen

Bilagstabel 1.2 Personer med handicap fordelt efter alder ved handicappets opståen. I alt og særskilt efter type af handicap, 2022. Vægtet procent.

	Mobilitets- handicap	Sanse- og kommuni- kations- handicap	Psykisk handicap	Kognitivt handicap	Sygdom	Andet	Handicap i alt
Medfødt	3,7	16,2	8,3	37,5	11,1	8,3	9,9
1-15 år	5,8	21,7	14,0	9,3	11,7	11,0	9,8
16-29 år	24,1	25,0	34,2	15,6	17,0	22,3	23,2
30-39 år	19,9	5,6	14,5	10,1	12,5	16,1	15,7
40-49 år	20,0	11,0	9,4	8,5	16,7	19,2	16,4
50-64 år	21,3	16,6	7,0	7,0	23,7	18,1	17,6
Ved ikke	5,2	3,9	12,6	12,0	7,2	5,1	7,3
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Opregnet antal	296.795	16.058	131.831	71.205	170.985	156.070	842.945
Uvægtet antal	955	53	404	207	543	481	2.643

Uddannelse

Bilagstabel 1.3 Personer med handicap fordelt efter højeste fuldførte uddannelse. I alt og særskilt efter type af handicap, 2022. Vægtet procent.

	Mobili- tetshan- dicap	Sanse- og kom- munikati- onshan- dicap	Psykisk handicap	Kognitivt handicap	Sygdom	Andet	Handicap i alt
Grundskole	34,7	34,9	37,0	45,7	30,1	28,4	33,9
Gymnasial uddan- nelse	6,7	14,0	18,5	14,0	9,3	8,9	10,3
Erhvervsfaglig uddannelse	35,7	23,3	20,5	19,5	32,1	27,9	29,5
Kort/mellemlang videregående ud- dannelse	17,7	23,2	20,2	16,1	20,2	26,7	20,2
Lang videregående uddannelse	5,2	4,6	3,7	4,7	8,4	8,1	6,1
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Opregnet antal	301.086	16.058	135.991	72.264	172.556	160.703	858.659
Uvægtet antal	968	53	414	211	548	499	2.693

Anm.: Oplysninger om uddannelse er baseret på registerdata for 2021.

Handicap som barriere for ligeværdig deltagelse

Bilagstabel 1.4 Personer med handicap fordelt efter, i hvilket omfang de oplever, at handicappet begrænser dem i sociale sammenhænge. I alt og særskilt efter type af handicap, 2022. Vægtet procent.

	Mobilitetshandicap	Sanse- og kommunikationshandicap	Psykisk handicap	Kognitivt handicap	Sygdom	Andet	Handicap, i alt
Slet ikke	27,9	18,5	3,8	8,3	42,1	24,0	24,4
I ringe grad	24,1	21,0	10,2	12,9	22,8	21,6	20,2
I nogen grad	34,0	44,5	48,8	40,2	24,6	33,7	35,1
I høj grad	14,0	16,0	37,1	38,6	10,5	20,6	20,3
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Opregnet antal	299.700	16.058	134.763	71.347	171.385	158.037	851.290
Uvægtet antal	963	53	410	208	543	491	2.668

Anm.: Personer, der har svaret 'ved ikke', er frasorteret.

Bilagstabel 1.5 Personer med handicap fordelt efter, i hvilket omfang de oplever, at handicappet begrænser dem i arbejdsmæssige sammenhænge¹. I alt og særskilt efter type af handicap, 2022. Vægtet procent.

	Mobilitetshandicap	Sanse- og kommunikationshandicap	Psykisk handicap	Kognitivt handicap	Sygdom	Andet	Handicap, i alt
Slet ikke	12,4	8,8	5,5	6,7	38,7	17,1	16,9
I ringe grad	19,3	32,4	11,5	17,0	18,0	17,4	17,5
I nogen grad	31,1	32,1	31,0	29,6	14,7	21,6	25,9
I høj grad	14,3	15,4	23,7	23,0	8,4	16,2	15,7
Helt uden for arbejdsmarkedet	23,0	11,2	28,4	23,7	20,1	27,6	24,0
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Opregnet antal	300.278	15.890	135.656	70.736	171.613	159.700	853.873
Uvægtet antal	965	52	413	206	545	497	2.678

Anm.: Personer, der har svaret 'ved ikke', er frasorteret.

Note: ¹ Spørgsmålet er stillet til beskæftigede, ledige og personer uden for arbejdsstyrken, der enten har lovning på arbejde (om mere end 3 måneder) eller som ønsker arbejde. De resterende personer, som vi betegner som 'helt uden for arbejdsmarkedet', er tilføjet til beregningsgrundlaget for at få et billede af de arbejdsmæssige begrænsninger i gruppen af personer med handicap som helhed.

Arbejdsevne

Bilagstabel 1.6 Personer med handicap fordelt efter arbejdsevne opgjort på en skala fra 1 til 10. I alt og særskilt efter type af handicap, 2022. Vægtet procent og gennemsnit

	Mobilitetshandicap	Sanse- og kommunikationshandicap	Psykisk handicap	Kognitivt handicap	Sygdom	Andet	Handicap i alt
1-3	27,2	12,7	37,7	30,9	19,3	32,5	28,3
4-7	28,2	30,0	35,1	37,1	17,9	22,5	26,9
8-10	44,6	57,4	27,2	31,9	62,8	45,0	44,7
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Gennemsnit	6,2	7,5	5,1	5,6	7,3	6,0	6,2
Opregnet antal	298.305	16.058	134.247	71.988	170.992	158.401	849.991
Uvægtet antal	959	53	408	210	542	491	2.663

Anm.: Spørgsmålsformulering: "Hvordan opfatter du din arbejdsevne nu? Angiv på en skala fra 1 til 10, hvor 1 betyder, at man slet ikke kan arbejde, og 10 betyder, at man har fuld arbejdsevne". Personer, der har svaret 'ved ikke', er frasorteret (i alt 1,0 pct. af alle).

Arbejdsmarkedsstatus

Bilagstabel 1.7 Personer med handicap fordelt efter arbejdsmarkedsstatus. I alt og særskilt efter type af handicap, 2022. Vægtet procent.

	Mobilitetshandicap	Sanse- og kommunikationshandicap	Psykisk handicap	Kognitivt handicap	Sygdom	Andet	Handicap i alt
Beskæftigede	66,6	74,6	38,4	47,4	69,8	60,7	60,2
AKU-ledige	2,6	-	5,4	4,0	3,4	3,8	3,5
Uden for arbejdsstyrken	30,8	-	56,2	48,7	26,8	35,5	36,3
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Opregnet antal	301.086	16.058	135.991	72.264	172.556	160.703	858.659
Uvægtet antal	968	53	414	211	548	499	2.693

Ansættelse på særlige vilkår

Bilagstabel 1.8 Beskæftigede med handicap fordelt på jobtype. I alt og særskilt efter type af handicap, 2022. Vægtet procent.

	Mobili- tetshandi- cap	Sanse- og kommuni- kations- handicap	Psykisk handicap	Kognitivt handicap	Sygdom	Andet	Handicap i alt
Ordinært job	78,7	71,7	69,5	61,8	90,0	80,7	79,5
Fleksjob	19,2	-	25,6	31,0	7,9	16,5	17,6
Andet job på særlige vilkår ¹	2,2	-	4,9	7,3	2,1	2,8	2,9
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Opregnet antal	197.938	11.444	51.200	33.887	119.935	95.490	509.895
Uvægtet antal	625	39	157	95	363	289	1.568

Anm.: Opgørelsen er baseret på følgende spørgsmål: "Er du ansat i job på særlige vilkår pga. helbredsproblemet eller handicapet? Vi tænker på fx fleksjob eller i et løntilskudsjob for førtidspensionister". Respondenterne har kunnet svare 'ja' (til forskellige typer af job på særlige vilkår), 'nej' eller 'ved ikke'. Personer, der har svaret 'nej' til, at de er ansat på særlige vilkår, er her kategoriseret som værende i 'ordinært job'. Personer, der har svaret 'ved ikke', er frasorteret.

Note: ¹ Andet job på særlige vilkår omfatter løntilskudsjobs for førtidspensionister, aftalebaserede skånejobs uden offentligt tilskud, jobs under isbryderordningen og beskyttet beskæftigelse.

Bilag 2 Tabeller og figurer til kapitel 3

Bilagstabel 2.1 Andel beskæftigede blandt personer med og uden handicap og blandt personer med henholdsvis større og mindre handicap, samt beskæftigelsesgab¹ mellem personer med og uden handicap, udvalgte år i perioden 2008-2022. Vægtet procent.

	2008	2010	2012	2014	2016	2019	2020	2021	2022
Beskæftigelse									
Større handicap	32,0	30,4	27,1*	29,2	31,7	36,8*	34,3	39,0*	35,8
Mindre handicap	74,5	68,1	67,8	66,5	69,6	74,8	74,0	73,7	76,3
Handicap i alt	51,4	45,6*	44,3	44,0	51,0*	57,6*	55,3	60,8*	60,2
Intet handicap	81,8	77,8*	78,9*	77,9*	80,6*	84,0*	83,9	85,6*	85,9
Beskæftigelsesgab									
Handicap i alt vs. intet handicap	30,4	32,2	34,6	33,9	29,6*	26,4*	28,6	24,8*	25,7
Større handicap vs. intet handicap	49,8	47,4	51,8*	48,7*	49,0	47,3	49,6	46,6	50,1
Mindre handicap vs. intet handicap	7,3	9,6	11,1	11,5	11,0	9,2	10,0	11,9	9,7

Anm.: For opregnet og uvægtet antal, se afsnit 8.1. Tal for 2016 skal fortolkes med varsomhed, se afsnit 8.1.

Note: ¹ Beskæftigelsesgab er beregnet som beskæftigelsesfrekvensen for personer uden handicap minus beskæftigelsesfrekvensen for personer med handicap.

Bilagstabel 2.2 Andel beskæftigede blandt personer med og uden handicap og blandt personer med henholdsvis større og mindre handicap, samt beskæftigelsesgab¹ mellem personer med og uden handicap. Personer, der modtager permanente tilbagetrækningsydelser^{2,3} er udeladt. Udvalgte år i perioden 2008-2022. Vægtet procent.

	2008	2010	2012	2014	2016	2019	2020	2021	2022
Beskæftigelse									
Større handicap	55,2	49,5*	45,7	46,8	47,8	54,6*	49,4*	55,4*	53,1
Mindre handicap	85,3	77,8*	75,9	74,1	75,1	79,5*	77,6	78,6	81,6*
Handicap i alt	72,7	64,1*	62,1	60,5	64,4*	70,5*	66,8*	71,6*	72,6
Intet handicap	86,0	82,3*	82,6	81,3*	83,3*	85,7*	85,2	87,0*	87,2
Beskæftigelsesgab									
Handicap i alt vs. intet handicap	13,3	18,3*	20,4	20,8	18,9	15,2*	18,4*	15,4*	14,6
Større handicap vs. intet handicap	30,8	32,8	36,9	34,5	35,5	31,0*	35,8*	31,6	34,1
Mindre handicap vs. intet handicap	0,7	4,5	6,7	7,2	8,2	6,2	7,6	8,4	5,5

Anm.: Opregnet/uvægtet antal for 2022: Større handicap: 221.724/674; mindre handicap; 476.679/1.436; handicap i alt: 698.403/2.110; intet handicap: 2.533.232/7.444. Tal for 2016 skal fortolkes med varsomhed, se afsnit 8.1.

Note: ¹ Beskæftigelsesgab er beregnet som beskæftigelsesfrekvensen for personer uden handicap minus beskæftigelsesfrekvensen for personer med handicap.

² Permanente tilbagetrækningsydelser omfatter folkepension, efterløn, fleksydelse, seniorpension, førtidspension (inkl. førtidspensionister i skånejob) og tidlig pension.

³ Personer, der modtager permanente tilbagetrækningsydelser, kan i AKU-sammenhæng både være beskæftigede, ledige og uden for arbejdsstyrken. Der er derfor både beskæftigede og ikke-beskæftigede fra opgørelsen i Bilagstabel 2.1, der er frasorteret her.

Bilagstabel 2.3 Andel af de 16-29-årige, der er i beskæftigede (vægtet procent), særskilt efter, om de har et handicap eller ej, og beskæftigelsesgab¹ mellem de to grupper (vægtet procentpoint), udvalgte år i perioden 2012-2022.

	2012	2014	2016	2019	2020	2021	2022
Beskæftigelse							
Handicap i alt	41,2	39,0	45,6*	50,8	48,2	50,6	55,1
Intet handicap	62,9	60,2*	65,5*	70,5*	69,3	74,5*	74,9
Beskæftigelsesgab							
Handicap i alt vs. intet handicap	21,7	21,2	19,9*	19,7*	21,1	23,9*	19,8
Opregnet antal							
Handicap i alt	93.470	85.678	170.254	122.316	139.455	156.159	168.045
Intet handicap	783.433	820.279	1.001.964	755.618	762.324	741.368	736.091
Uvægtet antal							
Handicap i alt	504	465	676	472	509	455	495
Intet handicap	5.378	5.613	4.960	3.378	3.319	2.514	2.514

Anm.: Tal for 2016 skal fortolkes med varsomhed, se afsnit 8.1. Tal for 2008 og 2010 er udeladt på grund af begrænset datagrundlag.

Bilagstabel 2.4 Andel af de 16-29-årige, der er i NEET-gruppen, særskilt efter, om de har et handicap eller ej (vægtet procent), og NEET-gabet¹ mellem de to grupper (vægtet procentpoint). Opgjort for alle 16-29-årige og for 16-29-årige, der ikke modtager permanente tilbagetrækningsydelse^{2,3}. Udvalgte år i perioden 2012-2022.

	2012	2014	2016	2019	2020	2021	2022
Alle 16-29-årige							
NEET-andel, handicap i alt	33,6	31,8	24,8*	25,0	25,5	26,7	24,3
NEET-andel, intet handicap	11,2	10,1	7,6*	9,5*	9,4	6,9*	7,7
NEET-gab	22,5	21,6	17,3	15,5	16,2	19,9	16,7
16-29-årige, der ikke modtager permanente tilbagetrækningsydelse							
NEET-andel, handicap i alt	30,7	30,1	23,2*	23,5*	24,0*	26,2*	23,1
NEET-andel, intet handicap	11,1	10,1	7,3*	9,4	9,2	6,9*	7,5
NEET-gab	19,6	20,0	15,9	14,1	14,8	19,3	15,5

Anm.: For opregnet og uvægtet antal for alle 16-29-årige, se bilagstabel 2.3. Opregnet/uvægtet antal for 16-29-årige, der ikke modtager permanente tilbagetrækningsydelse i 2022: handicap i alt: 164.121/488; intet handicap: 735.230/2.513. Tal for 2016 skal fortolkes med varsomhed, se afsnit 8.1. Tal for 2008 og 2010 er udeladt på grund af begrænset datagrundlag.

Note: ¹ NEET-gabet er beregnet som andelen i NEET-gruppen for personer uden handicap minus andelen i NEET-gruppen for personer med handicap.
² Permanente tilbagetrækningsydelse omfatter folkepension, efterløn, fleksydelse, seniorpension, førtidspension (inkl. førtidspensionister i skånejob) og tidlig pension.
³ Personer, der modtager permanente tilbagetrækningsydelse, kan i AKU-sammenhæng både være beskæftigede, ledige og uden for arbejdsstyrken. Der er derfor både beskæftigede og ikke-beskæftigede, der er frasorteret sammenlignet alle 16-29-årige.

Bilag 3 Tabeller og figurer til kapitel 4

Bilagstabel 3.1 Ikke-beskæftigede uden handicap fordelt efter, om de søger job, ønsker job, og om de straks kan starte på et job (dvs. inden for 2 uger), 2022. Opregnet antal og vægtet procent.

	Opregnet antal	Procent
Gruppe 1: Søger job, kan starte straks	99.033	27,3
Gruppe 2: Søger job, kan ikke starte straks	19.288	5,3
Gruppe 3: Ønsker job, kan starte straks	22.254	6,1
Gruppe 4: Ønsker job, kan ikke starte straks	30.060	8,3
Gruppe 5: Hverken søger eller ønsker job	192.158	53,0
I alt	362.793	100
Uvægtet antal	1.249	

Anm.: Denne tabel bygger på tre spørgsmål: (1) Alle ikke-beskæftigede er blevet spurgt, om de har søgt et job inden for de seneste 4 uger (referenceugen og de 3 uger op til referenceugen), (2) alle, som ikke søger job, er blevet spurgt, om de ønsker et job, og (3) alle, der søger eller ønsker et job, er blevet spurgt, om de straks (inden for 2 uger) kan starte på et job.

Bilagstabel 3.2 Ikke-beskæftigede uden handicap fordelt efter selvvrurderet arbejdsevne og ydelseskategori, 2022. Vægtet procent og gennemsnit.

Ikke-beskæftigede uden handicap	
Arbejdsevne	
Lav (1-3)	7,3
Mellem (4-7)	13,0
Høj (8-10)	79,8
I alt	100,0
Opregnet antal	353.431
Uvægtet antal	1.214
Gennemsnit	8,5
Ydelsesgruppe (18+)¹⁾	
Dagpenge, jobparat og ledighedsydelse	17,5
Aktivitetsparat	3,7
SU	30,1
Tilbagetrækningsydelse	11,8
Andre ydelser	3,6
Ingen ydelser	33,3
I alt	100,0
Opregnet antal	322.824
Uvægtet antal	1.070

Note: ¹⁾ 'Dagpenge, jobparat og ledighedsydelse' omfatter dagpengemodtagere og job- eller uddannelsesparate, som modtager kontanthjælp, SHO-ydelse eller uddannelseshjælp, samt personer, der modtager ledighedsydelse. 'Aktivitetsparat' omfatter aktivitetsparate, som modtager kontanthjælp, SHO-ydelse eller uddannelseshjælp. 'SU' omfatter personer på SU og voksenlærlinge. 'Andre ydelser' omfatter personer på sygedagpenge, revalidering, i ressourceforløb eller jobafklaring

Bilagstabel 3.3 Ikke-beskæftigede uden handicap fordelt efter køn, alder, herkomst og uddannelsesniveau, 2022. Vægtet procent og gennemsnit.

Ikke-beskæftigede uden handicap	
Køn	
Mænd	49,3
Kvinder	50,7
I alt	100
Alder	
16-29 år	50,9
30-39 år	15,1
40-49 år	9,5
50-64 år	24,5
I alt	100,0
Gennemsnit	34,8
Herkomst	
Dansk	83,0
Indvandrer eller efterkommer	17,0
I alt	100,0
Uddannelsesniveau	
Grundskole	41,0
Gymnasial uddannelse	21,3
Erhvervsfaglig uddannelse	15,7
Videregående uddannelse	21,9
I alt	100,0
Opregnet antal	362.793
Uvægtet antal	1.249

Bilag 4 Tabeller til kapitel 5

Bilagstabel 4.1 Beskæftigede¹⁾ fordelt efter, om de har kvalifikationer til mere krævende opgaver. Særskilt efter, om de har et handicap eller ej, og om handicappet er større eller mindre. 2022. Vægtet procent.

	Større handicap*	Mindre handicap*	Handicap i alt*	Intet handicap*
I høj grad	17,2	22,7	21,4	28,2
I nogen grad	24,0	38,6	35,2	43,8
I ringe grad	10,5	10,5	10,5	7,5
Slet ikke	37,5	16,7	21,7	10,5
Ved ikke	10,8	11,4	11,3	10,0
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0
Opregnet antal	115.221	370.183	485.404	2.032.804
Uvægtet antal	385	1.095	1.480	5.594

Anm.: Opgørelsen er baseret på følgende spørgsmål: "Mener du, at du har kvalifikationerne til at klare mere krævende opgaver end dem, du skal udføre i dit nuværende job?"

Note: ¹ Beskæftigede inkluderer her ikke personer, der opfatter deres hovedaktivitet i referenceugen som værende studerende.

Bilagstabel 4.2 Beskæftigede¹⁾ fordelt efter, om de har brug for mere uddannelse eller oplæring. Særskilt efter, om de har et handicap eller ej, og om handicappet er større eller mindre. 2022. Vægtet procent.

	Større handicap*	Mindre handicap	Handicap i alt*	Intet handicap
I høj grad	2,3	2,6	2,5	3,3
I nogen grad	9,3	15,4	13,9	17,4
I ringe grad	14,3	19,1	17,9	17,6
Slet ikke	68,0	58,5	60,7	56,7
Ved ikke	6,1	4,5	4,9	4,9
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0
Opregnet antal	115.221	370.183	485.404	2.032.804
Uvægtet antal	385	1.095	1.480	5.594

Anm.: Opgørelsen er baseret på følgende spørgsmål: "Mener du, at du har behov for mere uddannelse eller oplæring for at klare dine nuværende opgaver?"

Note: ¹ Beskæftigede inkluderer her ikke personer, der opfatter deres hovedaktivitet i referenceugen som værende studerende.

Bilagstabel 4.3 Beskæftigede¹⁾ fordelt efter personkarakteristika. Særskilt efter, om de har et handicap eller ej, og om handicappet er større eller mindre. 2022. Vægtet procent.

	Større handicap	Mindre handicap	Handicap i alt	Intet handicap
Køn	*	*	*	
Mænd	44,2	46,3	45,8	54,4
Kvinder	55,8	53,7	54,2	45,6
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0
Alder	*	*	*	
16-29 år	11,5	14,1	13,5	18,7
30-39 år	15,3	18,0	17,4	24,8
40-49 år	25,7	22,3	23,2	24,5
50-64 år	47,5	45,5	46,0	32,0
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0
Partner				
Har ej partner	32,1	32,6	32,5	30,4
Har partner	67,9	67,4	67,5	69,6
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0
Børn		*	*	
Har ej hjemmeboende børn	53,4	57,6	56,6	51,0
Har hjemmeboende børn	46,6	42,4	43,4	49,0
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0
Herkomst		*	*	
Etnisk dansker	89,4	94,5	93,3	88,2
Indvandrere	9,1	4,7	5,7	10,4
Efterkommer	1,4	0,8	1,0	1,4
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0
Uddannelsesniveau	*	*	*	
Grundskole	26,1	19,9	21,4	15,4
Gymnasial uddannelse	9,6	8,3	8,6	8,6
Erhvervsfaglig uddannelse	34,5	34,5	34,5	30,9
Kort videregående uddannelse	3,5	6,4	5,7	6,2

	Større handicap	Mindre handicap	Handicap i alt	Intet handicap
Mellemlang videregående uddannelse	21,2	19,8	20,2	20,8
Lang videregående uddannelse	5,1	11,0	9,6	18,1
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0
Opregnet antal	115.221	369.811	485.032	2.032.230
Uvægtet antal	385	1.094	1.479	5.592

Note: ¹ Beskæftigede inkluderer her ikke personer, der opfatter deres hovedaktivitet i referenceugen som værende studerende.

Bilagstabel 4.4 Lineær regression: sammenhæng mellem sandsynligheden for at være overuddannet og personkarakteristika. Beskæftigede¹, 2022. Koefficienter (standardfejl).

	(1)	(2)
Større handicap	0,119 ***	0,126 ***
	(0,023)	(0,023)
Mindre handicap	0,047 ***	0,051 ***
	(0,013)	(0,012)
Kvinde		0,020 **
		(0,009)
16-29 år		0,040 **
		(0,016)
30-39 år		0,018
		(0,013)
50-64 år		0,013
		(0,012)
Har en partner		-0,040 ***
		(0,011)
Hjemmeboende børn		-0,021 *
		(0,011)
Indvandrer		0,045 ***
		(0,017)
Efterkommer		0,038
		(0,051)
Gymnasial uddannelse		0,067 ***
		(0,019)
Erhvervsfaglig uddannelse		0,050 ***
		(0,013)
Videregående uddannelse		0,061 ***
		(0,013)
Konstant	0,115 ***	0,074 ***
	(0,005)	(0,016)
Uvægtet antal	7.074	7.071
R ²	0,007	0,021

Anm.: Referenceperson: person uden handicap, mand, 40-49 år, ingen partner, ingen hjemmeboende børn, dansk herkomst og grundskoleuddannelse. *p<0,10; **p<0,05; ***p<0,01.

Note: ¹ Beskæftigede inkluderer her ikke personer, der opfatter deres hovedaktivitet i referencegruppen som værende studerende.

Bilagstabel 4,5 Lineær regression: sammenhæng mellem sandsynligheden for at være overkvalificeret (har kvalifikationer til mere krævende opgaver) og personkarakteristika. Beskæftigede¹, 2022. Koefficienter (standardfejl).

	(1)	(2)
Større handicap	-0,308 ***	-0,265 ***
	(0,029)	(0,029)
Mindre handicap	-0,108 ***	-0,081 ***
	(0,017)	(0,017)
Kvinde		-0,093 ***
		(0,012)
16-29 år		0,072 ***
		(0,022)
30-39 år		0,030 *
		(0,018)
50-64 år		-0,053 ***
		(0,017)
Har en partner		-0,010
		(0,015)
Hjemmeboende børn		0,023
		(0,015)
Indvandrer		-0,059 ***
		(0,022)
Efterkommer		0,037
		(0,048)
Gymnasial uddannelse		0,152 ***
		(0,026)
Erhvervsfaglig uddannelse		0,111 ***
		(0,021)
Videregående uddannelse		0,157 ***
		(0,021)
Konstant	0,721 ***	0,643 ***
	(0,007)	(0,025)
Uvægtet antal	7.074	7.071
R ²	0,024	0,057

Anm.: Referenceperson: person uden handicap, mand, 40-49 år, ingen partner, ingen hjemmeboende børn, dansk herkomst og grundskoleuddannelse. *p<0,10; **p<0,05; ***p<0,01.

Note: ¹ Beskæftigede inkluderer her ikke personer, der opfatter deres hovedaktivitet i referencegruppen som værende studerende.

Bilagstabel 4,6 Lineær regression: sammenhæng mellem sandsynligheden for at være underkvalificeret (har brug for mere uddannelse eller oplæring for at klare sine nuværende opgaver) og forskellige karakteristika. Beskæftigede¹. 2022. Koefficienter (standardfejl).

	(1)	(2)
Større handicap	-0,091 ***	-0,073 ***
	(0,019)	(0,019)
Mindre handicap	-0,028 *	-0,015
	(0,014)	(0,014)
Kvinde		0,034 ***
		(0,011)
16-29 år		0,033
		(0,020)
30-39 år		0,034 **
		(0,017)
50-64 år		-0,030 **
		(0,014)
Har en partner		-0,003
		(0,013)
Hjemmeboende børn		0,017
		(0,013)
Indvandrer		0,043 **
		(0,022)
Efterkommer		-0,056
		(0,045)
Gymnasial uddannelse		0,040 *
		(0,022)
Erhvervsfaglig uddannelse		0,032 *
		(0,017)
Videregående uddannelse		0,081 ***
		(0,017)
Konstant	0,207 ***	0,126 ***
	(0,006)	(0,021)
Uvægtet antal	7.074	7.071
R ²	0,003	0,019

Anm.: Referenceperson: person uden handicap, mand, 40-49 år, ingen partner, ingen hjemmeboende børn, dansk herkomst og grundskoleuddannelse. *p<0,10; **p<0,05; ***p<0,01.

Note: ¹ Beskæftigede inkluderer her ikke personer, der opfatter deres hovedaktivitet i referenceugen som værende studerende.

Bilagstabel 4.7 Beskæftigede¹ fordelt efter personkarakteristika. Særskilt efter jobtype, og om de har et handicap eller ej. 2022. Vægtet procent.

	Handicap, i alt		Intet handicap
	Fleksjob	Ordinært job	Ordinært job
Køn	*	*	
Mænd	34,8	48,5	54,4
Kvinder	65,2	51,5	45,6
I alt	100,0	100,0	100,0
Alder	*	*	
16-29 år	5,2	15,5	18,7
30-39 år	11,8	18,4	24,8
40-49 år	29,9	21,9	24,5
50 -64 år	53,0	44,1	32,0
I alt	100,0	100,0	100,0
Partner			
Ej partner	34,3	31,6	30,4
Partner	65,7	68,4	69,6
I alt	100	100	100
Børn	*	*	
Ej hjemmeboende børn	60,1	55,3	51,0
Hjemmeboende børn	39,9	44,7	49,0
I alt	100,0	100,0	100,0
Herkomst	*	*	
Etnisk dansker	93,0	93,5	88,2
Indvandrer eller efterkommer	7,0	6,5	11,8
I alt	100,0	100,0	100,0
Uddannelsesniveau	*	*	
Grundskole	35,7	18,3	15,4
Gymnasial uddannelse	7,5	9,0	8,6
Erhvervsfaglig uddannelse	36,2	33,4	30,9
Kort videregående uddannelse	3,1	6,3	6,2
Mellemlang videregående uddannelse	13,8	21,9	20,8

	Handicap, i alt		Intet handicap
	Fleksjob	Ordinært job	Ordinært job
Lang videregående uddannelse	3,6	11,1	18,1
I alt	100,0	100,0	100,0
Opregnet antal	89.664	375.880	2.032.804
Uvægtet antal	336	1.083	5.594

Note: ¹ Beskæftigede inkluderer her ikke personer, der opfatter deres hovedaktivitet i referenceugen som værende studerende.

Bilagstabel 4,8 Lineær regression: sammenhæng mellem sandsynligheden for, at beskæftigede¹ gerne vil deltage i efter- og videreuddannelse i løbet af de næste 12 måneder, og personkarakteristika. 2022. Koefficienter (standardfejl).

	(1)	(2)
Større handicap	-0,166 ***	-0,130 ***
	(0,028)	(0,028)
Mindre handicap	-0,016	0,003
	(0,018)	(0,018)
Kvinde		-0,038 ***
		(0,013)
16-29 år		-0,073 ***
		(0,024)
30-39 år		0,010
		(0,020)
50-64 år		-0,088 ***
		(0,018)
Har en partner		-0,001
		(0,016)
Hjemmeboende børn		0,050 ***
		(0,016)
Indvandrer		-0,118 ***
		(0,025)
Efterkommer		-0,057
		(0,061)
Gymnasial uddannelse		0,118 ***
		(0,029)
Erhvervsfaglig uddannelse		0,052 **
		(0,022)
Videregående uddannelse		0,170 ***
		(0,022)
Konstant	0,493 ***	0,437 ***
	(0,007)	(0,027)
Uvægtet antal personer	7.074	7.071
R ²	0,005	0,044

Anm.: Referenceperson: person uden handicap, mand, 40-49 år, ingen partner, ingen hjemmeboende børn, dansk herkomst og grundskoleuddannelse. *p<0,10; **p<0,05; ***p<0,01.

Note: ¹ Beskæftigede inkluderer her ikke personer, der opfatter deres hovedaktivitet i referenceugen som værende studerende.

Bilagstabel 4,9 Lineær regression: sammenhæng mellem sandsynligheden for at beskæftigede¹ har deltaget i efter- og videreuddannelse inden for de 5 seneste år og personkarakteristika, 2022. Koefficienter (standardfejl).

	(1)	(2)
Større handicap	-0,154 ***	-0,120 ***
	(0,027)	(0,028)
Mindre handicap	-0,029 *	-0,015
	(0,018)	(0,018)
Kvinde		-0,019
		(0,013)
16-29 år		0,008
		(0,024)
30-39 år		0,010
		(0,020)
50-64 år		-0,024
		(0,018)
Har en partner		0,001
		(0,016)
Hjemmeboende børn		0,010
		(0,016)
Indvandrer		-0,098 ***
		(0,023)
Efterkommer		-0,126 **
		(0,057)
Gymnasial uddannelse		0,070 ***
		(0,027)
Erhvervsfaglig uddannelse		0,068 ***
		(0,021)
Videregående uddannelse		0,204 ***
		(0,020)
Konstant	0,422 ***	0,322 ***
	(0,007)	(0,025)
Uvægtet antal	7.074	7.071
R ²	0,004	0,036

Anm.: Referenceperson: person uden handicap, mand, 40-49 år, ingen partner, ingen hjemmeboende børn, dansk herkomst og grundskoleuddannelse. *p<0,10; **p<0,05; ***p<0,01.

Note: ¹ Beskæftigede inkluderer her ikke personer, der opfatter deres hovedaktivitet i referenceugen som værende studerende.

VIVÉ