

Hvad er nu det for én



En undersøgelse af, hvordan handicappede på arbejdsmarkedet ser sig selv og ses af deres ledere og kolleger

Af Nanna Mik-Meyer, Rasmus Kolding og Charlotte Bossen Nielsen



Brug af

anbefalinger
og tiltag

I dette katalog vil vi præsentere ni anbefalinger vedrørende personer med handicap på arbejdsmarkedet. Anbefalingerne er udarbejdet på baggrund af forskningsprojektet 'Hvad er nu det for én? En undersøgelse af, hvordan handicappede på arbejdsmarkedet ser sig selv og ses af deres ledere og kolleger'. Undersøgelsen tager afsæt i 81 interviews med medarbejdere med cerebral parese (CP) (14), deres ledere (19) og kolleger (43) på i alt 13 forskellige offentlige og private arbejdspladser i Danmark. Efter vores overbevisning er disse anbefalinger også relevante, hvis en medarbejder har andre handicap end CP, eftersom CP er en funktionsnedsættelse, som kan tage sig ud på mange forskellige måder, og hvis betydning for en arbejdsituation derfor kan være meget varierende.

Vores undersøgelse viser en tendens til, at en meget synlig funktionsnedsættelse ikke nødvendigvis bliver opfattet som særlig betydningsfuld og omvendt, at en knap så synlig funktionsnedsættelse kan – af ledere og kolleger – blive opfattet som meget betydningsfuld og omsiggribende. En central pointe er derfor, at det er den lokale kontekst på arbejdspladsen, der i høj grad skaber betydningen af funktionsnedsættelsen. Undersøgelsen fokuserer netop på handicappets kontekst, fx arbejdspraksis og sociale relationer, hvilket også afspejles i anbefalingerne

herunder. Anbefalinger, der knytter sig direkte til en funktionsnedsættelses specifikke fysiske, psykiske og kognitive betingelser, er således ikke en del af dette katalog.

Fælles for katalogets anbefalinger er, at de søger at nedbryde det ulige forhold, der ofte kendetegner relationen mellem CP-medarbejderen og dennes ledere og kolleger. Det er vigtigt at understrege, at denne ulighed ikke skyldes ond vilje men snarere er resultatet af vaner og handlingsmønstre, som opstår, når medarbejdere skal forholde sig til en kollega med en synlig funktionsnedsættelse. Det er således vores forhåbning, at anbefalingerne kan medvirke til, at relationen mellem medarbejdere med og uden funktionsnedsættelser bliver mere jævnbyrdig.

De ni anbefalinger herunder er opdelt i to grupper: Én, der henvender sig til ledere og medarbejdere i virksomheder med en CP-medarbejder ansat, og én, som henvender sig til mennesker med CP på arbejdsmarkedet. Hvad enten man tilhører den ene eller den anden gruppe, så anbefaler vi dog at læse hele kataloget. Har du en funktionsnedsættelse, så kan du derved overveje, hvordan du bedst understøtter anbefalingerne til ledere og kolleger – og omvendt.

En gratis omgang?

Anbefalingerne har alle det til fælles, at de i udgangspunktet er omkostningsfri og ikke belaster arbejdspladsens budget voldsomt. De er derfor et udtryk for, at det ikke nødvendigvis er en dyr affære at arbejde med mennesker med CP (og at der findes flere støtteordninger til de omkostninger, der måtte opstå). Derimod kan det være vanskeligt at ændre på vanter – og måske indgroede – handlingsmønstre på en arbejdsplads. Det kræver ledelsesmæssigt mod at sætte en dagsorden om inklusion, og det vil måske tage tid at ændre arbejdspladsens vaner og rutiner. Med dette katalog – og den tilknyttede rapport – har du et værktøj, der kan hjælpe til, at det lykkes.

Anbefalinger til

virksomheder

Forhold Jer til medarbejderens anderledeshed

Mange af analyserne i rapporten 'Hvad er nu det for en? En undersøgelse af, hvordan handicappede på arbejdsmarkedet ser sig selv og ses af deres ledere og kolleger' kredser om det at være anderledes. På et helt overordnet plan bør I derfor tale sammen om, hvordan CP-medarbejderens anderledeshed påvirker hans eller hendes arbejde samt løsningen af fælles opgaver. Det er ikke forkert at tale om forskelle på medarbejdere og finde løsninger til, hvordan man kan tage særlige hensyn; det er derimod forkert at lade som om, at disse forskelle ikke eksisterer, når nu en CP-medarbejders særlige situation ofte ikke er sammenlignelig med andre medarbejders situationer.

Politik er godt – men omtanke er bedre

Grundlæggende handler inklusion af medarbejdere med handicap mindre om politik og mere om, hvordan ansatte behandler hinanden i dagligdagen. Politik kan være et fint udgangspunkt for at drøfte mangfoldighed og vilkår for funktionsbegrænsede medarbejdere, men det er ikke nødvendigvis tilstrækkeligt. Vores analyser viser, at det er vigtigere, at de enkelte ledere engagerer sig helt konkret i at skabe optimale rammer for deres medarbejdere – både med og uden handicap.

Det væsentlige er, at der er åbenhed om at drøfte omgangstonen på arbejdspladsen, måden kolleger hjælper hinanden på og løsningen af praktiske problemer, snarere end at arbejdspladsen har specifikke politikker om mangfoldighed og om medarbejdere med særlige behov.

Gør rammerne klare

Nogle medarbejdere med handicap er i tvivl om, hvor meget de kan forvente af deres arbejdsgiver, og mange vil helst ikke føle sig til besvær. Begge dele kan blokere for, at problemer løses hensigtsmæssigt; ofte fordi CP-medarbejderen følgelig vælger at kompensere for sit handicap. Det er derfor centralt, at du som leder gør rammerne for tilbud, hjælp og hjælpemidler helt klare over for din medarbejder med handicap. Dette fjerner din medarbejders tvivl om, hvor meget han eller hun kan bede om.

Find de permanente løsninger

Er der ting i hverdagen, hvor CP-medarbejderen støder på vanskeligheder, så tænk over, om problemet kan afhjælpes permanent. Hvis medarbejderen med handicap ofte skal hjælpes på ad hoc-basis – eller selv kompenserer – så risikerer I akavede og frustrerende situationer for alle parter. Permanente løsninger (såsom fysiske tilpasninger, elektroniske hjælpemidler og faste aftaler om hjælp) mindsker typisk antallet af akavede situationer, fordi problemerne ikke opstår igen.

Find de kollega- uafhængige løsninger

Vores undersøgelse viser, at løsninger, der er afhængige af medarbejderes velvilje, gør relationen til CP-kollegaen mere ulige. Skal dine medarbejdere ofte involvere sig eller bruge tid på at hjælpe kollegaen med handicap, så risikerer man, at CP-medarbejderen føler sig afhængig af sine kolleger eller fremstår som den svage part. Det er derfor mere hensigtsmæssigt, at I så vidt muligt finder løsninger, der er uafhængige af medarbejdere og lederes velvilje til at hjælpe.

Vær opmærksom på omsorg og undgå barnliggørelse

Omsorg er en almindelig interaktionsform på mange arbejdspladser og er i mange sammenhænge ganske hensigtsmæssig. I skal dog passe på, at omsorgshandlingerne ikke kammer over i en barnliggørelse af CP-kollegaen; noget, som i vores undersøgelse ofte viste sig at være en vanereaktion over for CP-medarbejdere. Omsorg og barnliggørelse kan tilmed være svær at sige fra overfor, da den ydes i god mening og i nogle tilfælde kan være ønskværdig. Overdreven omsorg og medfølelse risikerer dog at placere CP-medarbejderen i en barneposition og skaber dermed en ulige relation til kollegene.

Vær opmærksom på jokes – er de altid sjove?

Jokes og en uformel omgangstone kan være fin i nogle sammenhænge, da det kan løsne op for akavede situationer og er en vigtig måde at skabe relationer på. En konstant jokende tone kan dog også skyldes usikkerhed over for – eller fra – medarbejderen med handicappet og er måske mindre sjov, hvis den bliver en fast del af den daglige omgangstone. Vær også opmærksom på, at det ikke bliver en forventning, at CP-medarbejderen skal kunne joke med sit handicap; det er ikke alle, der synes, at det er sjovt at joke med sit handicap.

Anbefalinger til
medarbejdere
med CP

Vær tålmodig – dit handicap træder i baggrunden med tiden

Det er desværre et vilkår, at mennesker, der ikke kender til forskellige funktionsnedsættelser, kan have fordomme om, hvad dit handicap betyder for dig. I starten af din ansættelse vil en synlig funktionsbegrænsning fylde meget og dermed give anledning til, at kolleger og ledere er usikre på dig og dine kompetencer. Vores undersøgelse viser dog, at de med tiden vil lægge mere mærke til det arbejde, du udfører, og at din funktionsnedsættelse derfor vil træde mere og mere i baggrunden. Er du i den rigtige stilling, så vil tiden hjælpe dig med at fremstå mere som en kollega og mindre som ham eller hende med funktionsbegrænsningen.

Gør opmærksom på dine behov – du er ikke til besvær

Du er ikke til besvær, fordi du gør opmærksom på dine behov og forsøger at påvirke dine arbejdsforhold. Det kan være svært at være åben om sine behov, og nogle synes, at de er til besvær eller stiller urimeligt store krav – især hvis de har været ledige i længere tid eller er nye på arbejdspladsen. Vores undersøgelse viser dog, at din leder ofte hellere vil have, at du selv giver udtryk for dine behov, snarere end at han eller hun selv skal gætte dem. Spørg, hvad rammerne er, så du ved, hvad din leder kan hjælpe dig med. Har du behov, som ikke kan opfyldes af virksomheden, så kan kommunen ofte hjælpe.

Overvej din rolle

Det er naturligt, at du som medarbejder med CPhelst vil kendes for andet end din funktionsbegrænsning og undgå en handicaprolle. For nogle af undersøgelsens CP-deltagere har udadvendthed, jokes og selvironi vist sig som en vej ud af handicaprollen og ind i en mere gængs kollegarolle. Selvom dette kan have sine fordele, så er det også en strategi, der kan have omkostninger: Blandt andet så vi, at rollen som sjov og udadvendt kan overskygge faglige kvaliteter og anseelse.

Andre ting kan også være uhensigtsmæssige for din rolle på arbejdspladsen: Hvis du fx frasiger dig hjælp for at signalere selvstændighed, så kan andre opleve det som fremmedartet – de er jo vant til at hjælpe andre mennesker. En barnagtig retorik eller adfærd kan føre til for mange hensyn eller overdrevne omsorgshandlinger. Overvej derfor, hvad dine handlinger signalerer, og hvilken omgangstone du benytter over for dine kolleger.



Katalog

Helene Elsass Center

ISBN-10: 87-92155-02-2 ISBN 13: 978-87-92155-02-3