



Podcast: Er det et handicap?

Afsnit 3 - Mathias Nielsen: Jeg ser mit handicap som en superkraft

Direktør Mathias Nielsen fortæller her, hvordan man kan indrette arbejdspladsen, så et handicap kan blive en styrke frem for en svaghed. Hør også historien om en medarbejder, der gik fra at sidde i kælderens til at have et job, og find ud af, hvad et pingvinrum er, og hvorfor det kan være en fordel at kigge ind i væggen.

Medvirkende: Mathias Nielsen, Thomas Bredgaard og Felix Smith

[Mathias]: Ja, altså jeg laver mine egne konklusioner, og jeg tænker jo, hvis vi skaber de rigtige rammer, så behøver det ikke at være lige så stort handicap, kan man sige.

[Jingle]

[Felix]: Mit navn er Felix Smith, og i en alder af 45 år fik jeg diagnosen ADHD. Men betyder det så egentlig at jeg har et handicap?

[Felix]: En undersøgelse viser, at mere end 8 ud af 10 af os har en relation til en person med et handicap. Men samtidigt mener mange af os, at de fleste danskere er usikre på hvordan de skal omgå mennesker med handicap.

[Felix]: I denne podcast-serie vil jeg forsøge at blive klogere på handicap, ved at invitere gæster hjem, og tale med eksperter, så vi sammen kan undersøge hvornår et handicap er et handicap.

[Jingle]

[Felix]: I dag, der skal jeg tale med Mathias Nielsen. Mathias ejer virksomheden "Glad Teknik", hvor mere end 80% af de ansatte har en diagnose.

Mathias er selv, blandt andet, diagnosticeret med Aspergers Syndrom.

I dag skal vi tale om hvordan Mathias selv oplevede at blive mødt, da han startede på arbejdsmarkedet. Hvad han gør for at hans medarbejders diagnoser bliver superkræfter i stedet for benspænd. Og hvilke gode råd han har til alle de ledere derude, som gerne vil ansætte mennesker der kan byde på noget lidt anderledes end resten af befolkningen.

[Felix]: Velkommen til "Er det et handicap?".

[Jingle]

[Felix]: Mathias, tusind tak fordi du havde lyst til at komme på besøg hjemme hos mig i dag.

[Mathias]: Tak fordi jeg måtte komme.

[Felix]: Jeg har mange spørgsmål til dig. Men først så kan du starte med at fortælle både mig og lytterne hvad din diagnose er.

[Mathias]: Jeg har Aspergers Syndrom, som er en mild form for autisme, og så har jeg ADHD type 2 - det man kalder for ADD. Og så har jeg faktisk også kroniske tics nogle gange med mine øjne, sådan lidt baseret på hvor meget tankemylder jeg nu har for eksempel, ikke?

[Felix]: Okay. Og hvordan fungerer det, sådan, i hverdagen for dig? Hvilke, sådan, hverdagsudfordringer har du?

[Mathias]: Altså indtil jeg fik diagnoserne, så troede jeg egentlig alle andre havde de samme udfordringer. Jeg kunne ikke rigtigt forstå, hvorfor alle andre så ud til at have så nemt ved det.

Og jeg havde rigtig mange dårlige tanker om, hvordan kan de andre have så nemt ved det.

[Mathias]: Men da jeg så fik diagnoserne, så var det en kæmpe ahaoplevelse.

Og jeg fandt ud af at der faktisk var nogle ting min hjerne var naturligt dårligere til end andre. Og det begyndte – det gjorde at jeg kunne begynde at arbejde på det. For eksempel kunne jeg overhovedet ikke holde øjenkontakt for 10-15 år siden, og det er noget jeg har arbejdet rigtig meget med de sidste par år.

[Felix]: Og hvorfor er lige det med øjenkontakt vigtigt?

[Mathias]: Mm, det har jeg jo fundet ud af, det vidste jeg ikke før jeg var 18-19 år, at hvis man slet ikke kigger folk i øjnene overhovedet, så viser det en interesse, at man, ja man viser måske et eller andet, at man ikke er interesseret i at snakke med dem, eller lignende, ikke?

[Felix]: Men det er sådan en, øh, det er sådan en ting, som du decideret har måttet arbejde på og vænne din hjerne til, at det skal man gøre, fordi ellers så er der ikke social kontakt.

[Mathias]: Også fordi jeg fandt ud af, jeg tror jeg var 22 eller sådan noget, så sagde min søster et eller andet med: "Årh, på det her billede smiler du med øjnene", og så var jeg sådan: "Hvad? Smile med øjnene? Hvordan kan man det?".

[Mathias griner]

[Mathias]: Og så fandt jeg ud af, at der er faktisk også noget der hedder at smile med øjnene.

[Mathias]: Og derfor fandt jeg ud af at "Hm. Så giver det måske mening at kigge på folks øjne". Det kan jo være at man kan se et eller andet.

Men ja. Det har ikke været noget der faldt mig naturligt.

[Felix]: Der er meget at aflure i øjenområdet, ikke?

[Mathias]: Mhm.

[Felix]: Udover at du har Aspergers og de andre diagnoser du nævnte, så er du måske også - ja, det er en af grundene til at du sidder her i dag - fordi at for mig, der er de diagnoser du lige har remset op, i hvert fald sådan som jeg oplever det, tit en barriere for alle mulige ting i livet, og i hvert fald tit og ofte en barriere for at starte sin egen virksomhed. Og det har du gjort. Og du har også formået at starte en virksomhed hvor du har brugt dine egne diagnoser til noget positivt, og ligesom fundet ud af, hvad er det for nogle evner og styrker jeg har med mine diagnoser og hvordan kan jeg få det ind i en forretning.

[Felix]: Og så har du så i øvrigt også brugt rigtig meget tid på at ansætte mennesker i din virksomhed der også har forskellige diagnoser. Er det korrekt forstået?

[Mathias]: Det er korrekt. Altså, ja, for 10 år siden stillede jeg mig selv spørgsmålet - og var egentlig isoleret derhjemme - om jeg egentlig kunne få et arbejde på arbejdsmarkedet - om jeg ville passe derude med alle de udfordringer jeg ligesom havde læst jeg havde.

Så tænkte jeg: "Øj, det bliver nok en umulig opgave, når jeg har alle de her udfordringer. Hvordan skal jeg nogensinde kunne konkurrere med alle de andre der ikke har de udfordringer?"

Sådan nogle tanker havde jeg. Og i dag er jeg lykkedes med at skabe de rigtige rammer, hvor at alle med de udfordringer kan komme i job.

[Felix]: Prøv lige at fortælle hvad det er for en virksomhed du har.

[Mathias]: Jeg driver Glad Teknik A/S. Vi er en virksomhed med 35 medarbejdere – vi er faktisk vækstet fra 11 medarbejdere til 35 alene i år -

[Felix]: Wow.

[Mathias]: Hvor at over 80% af vores medarbejdere – faktisk 87% i dag – har en eller flere diagnoser. Vi har nok en 60-70 diagnoser til sammen. Og det er typisk... over halvdelen af vores medarbejdere har typisk enten ADHD eller autisme. Men der er også rigtig mange der har ordblindhed – vi har faktisk 5 medarbejdere med ordblindhed lige nu. Vi har også en der har bipolar, og forskellige andre former for diagnoser.

[Felix]: Nu siger du diagnoser. Du siger ikke handicap.

[Mathias]: Nej, det er rigtigt. Jeg synes hos os, der formår vi, med de rigtige rammer vi skaber, kan det faktisk gå hen og, i stedet for at være et handicap, så kan det faktisk være en superkraft.

[Felix]: Skal jeg lige prøve og læse op for dig, hvad FN definerer som handicap?

[Mathias]: Mm.

[Felix]: FN siger at handicap er funktionsnedsættelse plus barrierer. Altså, oplever man en funktionsnedsættelse i forhold til normale mennesker, eller mennesker uden en diagnose, og har man i forbindelse med sin diagnose oplevet barrierer i samfundet som gør at man har svært ved at fungere på samme måde som alle andre, så har man et handicap.

Og jeg har også en ADHD-diagnose, og det er jo også en funktionsnedsættelse på nogle områder, og der er også nogle barrierer i samfundet på nogle områder i forhold til det.

Så ifølge FN så er definitionen på min diagnose et handicap.

[Felix]: Og det er det vel egentlig også på din.

[Mathias]: Det er korrekt. Det er jo et handicap. Det er jo en udviklingshæmning, eller hvad man kan sige, en udviklingsforstyrrelse. Der er noget der er anderledes, kan man sige, end en neurotypisk hjerne. Og det er jo ikke noget man selv har valgt – det er jo noget man er født med, kan man sige.

[Jingle]

[Felix]: Mathias siger at det jo er noget man er født med. Og det er jo rigtigt. Mathias er ikke alene. Omkring 1% af befolkningen lever med en autismediagnose i Danmark. Autisme er en livslang, gennemgribende udviklingsforstyrrelse.

Ofte bruges betegnelsen "autismespektrumforstyrrelse", fordi der er tale om et sammenhængende spektrum af bestemte neurologiske karakteristika.

Autisme er medfødt og viser sig ofte tidligt i barndommen.

Aspergers Syndrom, der ligger på autismespektrummet, kan - ligesom Mathias oplever det - være et handicap som ofte gør det svært at være en del af arbejdsmarkedet. Tal fra Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd viser at 60% af de 16 til 64-årige med et handicap er i beskæftigelse. Den tilsvarende andel for personer uden handicap er 86%. Det vil sige at beskæftigelsesgabets mellem personer med og personer uden handicap er på 26 procentpoint.

[Jingle]

[Felix]: Du har jo flere gange sagt det her med, at du ser handicap som superkraft.

[Mathias]: Ja.

[Felix]: Prøv lige at sætte nogle flere ord på det.

[Mathias]: Altså første gang jeg oplevede det, var jeg i min første praktik, hvor at jeg havde skilt en computer ad – en Asus ROG gamer computer – og jeg havde skruet de her 2-300 skruer ud af computeren, og de ringede en gang i mellem på klokken - fordi det betød at teknikere skulle komme ned og hjælpe i butikken – og de havde ringet rigtig mange gange på klokken, så både jeg og min kollega kom ned og hjalp i butikken, var dernede i en times tid, kom op igen, og så fandt jeg ud af at min kollega kunne slet ikke huske hvor de der 100 skruer sad, han havde skruet ud af hans computer. Og jeg stod der og kunne huske hvor alle mine skruer skulle være. Og så var jeg sådan: "Hov. Der er faktisk et eller andet jeg er ekstra god til end andre er gode til". Og det var dér det ligesom gik op for mig, at der er også nogle superkræfter. Fordi hjernen fungerer jo sådan når der er noget man er dårlig til, så bliver man naturligt også bedre til nogle andre ting.

[Felix]: Okay. Så hvilke superkræfter har du, udover det med at kunne huske utroligt mange skruer?

[Mathias]: Jeg er rigtig god til at huske de forskellige modeller – hvordan reservedelene passer med hinanden. Så der spørger de tit mig. Men det blev jeg så lidt træt af til sidst, da jeg blev spurgt mange gange om dagen. Så jeg har lavet et kæmpe Excel ark med flere tusinde felter udfyldt, så nu kan de slå det op dér i stedet for, fremadrettet, ikke?

Men det er noget af det jeg går rundt i min hjerne og husker på.

Også hvad alle de kendte fejl er på de forskellige MacBooks, det ved jeg også.

[Felix]: Nå. Det skal vi lige snakke om bagefter.

[Mathias]: Ja.

[Felix]: Det er jo sjovt det her, fordi det der med at se handicap som en superkraft harmonerer jo utroligt dårligt med FN's definition af det som funktionsnedsættelse plus barrierer.

Altså der ligger noget meget... Ordene og sætningerne er jo forbundet med en eller anden form for – ja, "bare en negativitet" er måske så meget sagt – men det er i hvert fald forbundet med noget der er vanskeligt.

[Mathias]: Mhm.

[Felix]: Og hvad gør det ved dig, når du så hører at det er dét, der er definitionen på det du egentlig har bygget hele din virksomhed på.

[Mathias]: Ja, altså jeg laver mine egne konklusioner, og jeg tænker jo, hvis vi skaber de rigtige rammer, så behøver det ikke at være lige så stort handicap, kan man sige. Så kan det lade sig gøre at lykkes, og jeg ser den udvikling vores medarbejdere går igennem. Jeg har en medarbejder der startede for halvandet år siden, og han havde så meget angst første gang han mødte ind, at hele bordet rystede til første samtale, altså fordi han rystede så meget i benene, så vi måtte sætte os udenfor. Og han var egentlig isoleret i hans mors kælder, og sad og gamede og har ikke rigtig været uden for døren i flere år. Og det var hans storebror der faktisk fik presset ham ud til at prøve at komme ud til en samtale hos mig. Halvandet år senere, nu, kan han godt snakke med 20-30 kunder og møde ind dagen efter, fordi det kunne han ikke de første mange uger. Hvis han havde snakket med kunderne, så var han væk i et par dage. Han kan snakke med 20-30 kunder i butikken eller også i telefonen og stadig møde ind. Han har flyttet hjemmefra, han har fået en kæreste, han har været ude og rejse alene, han har fået kørekort, han har fået bil. Al den her udvikling har han gået igennem på blot halvandet år, fordi vi troede på ham og fordi vi gav ham chancen for at udvikle sig i *hans* tempo.

[Felix]: Det er jo fantastisk. Hvordan i alverden får vi det her ud til resten af verden og resten af samfundet, bare her i Danmark. Hvordan får vi... Har du et bud på hvordan vi kan implementere det her lidt bedre i samfundet?

[Mathias]: Jeg har nok ikke den store verdensløsning, kan man sige. Jeg tager lidt en dag ad gangen, og gør hvad der er bedst for det team jeg har, kan man sige. Og så selvfølgelig sprede ud af den viden jeg har. Men det kræver jo, at der er nogle ejerledere derude der ligesom kan se fordelene i det. Men jeg tror også det kræver, at man også har noget forståelse for de handicaps der nu er. Jeg tror nok det bedste råd jeg har er, at man ligesom spørger og snakker om tingene, og at man kan være ærlige overfor hinanden. Og at man så tænker i løsninger, ikke?

[Felix]: Jo. Men der ligger jo også bare så meget barriere hos folk, i forhold til lige så snart man taler diagnoser og handicap så tror rigtig mange mennesker: "Godt. Det bliver op ad bakke det her. Jeg finder en anden". Hvordan får man, ligesom, flyttet rundt på de der fordomme, sådan så at andre i samfundet ligesom dig ser diagnoser og handicap som noget der kan være en fordel?

[Mathias]: Hmm. Det har jeg svært ved at sige, hvordan man lige gør det. Men det kunne da helt klart være, at man gav det en chance og så den udvikling og den succesfulde historie der nu kunne udkomme fra den givne person. Og så når man har prøvet det, jamen så... Det er jo lidt ligesom, hvis inden man har spist broccoli, at man så siger at man ikke kan lide det, hvis man ikke engang har smagt det. Altså man er nødt til at give det en chance og prøve at gøre den indsats der skal til. Så skal man nok også se hvor meget værdi det giver på alle parametre, når man så også har smagt det, kan man sige.

[Jingle]

[Mathias]: Nogle af de tiltag vi har gjort, det er allerførst at starte med at spørge vores medarbejdere løbende - stort set, faktisk ugentligt har vores HR-ansvarlige samtaler med vores medarbejdere – og finde ud af hvilke ting der lige fylder lige nu og her.

Og et godt eksempel er, at jeg havde en medarbejder der kom til mig og sagde om han ikke kunne få lov til – det er en 3-4 år tilbage – om han ikke kunne få lov til at få et høreværn. Om man ikke kunne købe det hjem til ham. Og så var jeg sådan: "Hvorfor skal du have det?". Nå, men han havde tit ondt i hovedet fordi der var en del snak, og at han kunne ligesom høre alle de her ting og han kunne ikke filtrere det fra - lidt ligesom mig selv. Og så var jeg sådan: "Nej, du skal da ikke have et høreværn. Kan vi ikke finde en

løsning hvor vi undgår at du skal have et høreværn på?”. Og det jeg så tænker på, det er akustik og siden da har vi fyldt alle vægge og loftet med akustik og brugt over en halv million på akustik ude hos Glad Teknik faktisk. Og det er faktisk nogle af de bedste penge vi har brugt. Vi fandt også ud af – vi købte en decibelmåler og så begyndte vi at måle hvad det var der ligesom larmede, hvis man kan sige det sådan. Vi fandt ud af vi havde en elektronikkompressor – det var i forvejen en tandlægekompresor der ikke larmer særlig meget – den larmer 65 decibel. Men det var også generende. Så byggede vi en speciel kasse til den og fyldte den op med akustikplader inde i den, og så fik vi den helt ned på 45 decibel, som er det samme som et køleskab larmer.

[Felix]: Okay.

[Mathias]: Og det gjorde en kæmpe forskel, faktisk for alle vores medarbejdere. Og jeg fandt bare ud af hvor stor forskel det gjorde, og så gjorde vi flere og flere lignende tiltag. Nogle af de ting vi også har gjort, det er at sørge for, at alle vores medarbejdere har arbejdspladser ind mod en væg, så der ikke er lige så mange visuelle forstyrrelser.

[Felix]: What? Alle skriveborde vender ind mod væggen?

[Mathias]: Ja.

[Felix]: Nå.

[Mathias]: I hvert fald ikke ind mod midten, så man kan se en hel masse mennesker gå, når det sådan lidt går frem og tilbage og lignende, ja.

[Felix]: Mhm.

[Mathias]: Og så har vi gjort meget ud af belysningen. Vi har lavet nogle lysskinner i lofterne, hvor medarbejdere selv kan skubbe lamperne rundt, og styre om de vil have en, to eller tre lamper over deres bord. Og lamperne vi har købt hjem, har også forskellige lysstyrkeniveauer. Fordi jeg er selv meget sensitiv over for lys. Hvis der er for meget belysning så får jeg ondt i øjnene og ondt i hovedet. Og jeg har fundet en lampe der passer ret godt til mig, føler jeg. Men jeg fik stadig ondt i øjnene af den, så jeg gjorde det, at jeg satte en tapedispenser oven på den, der lige gjorde at det vippede den lidt. Og den har så siddet på lampen nu i 4 år, og det var det der skulle til for lige at vippe lampen, så den ikke generede mine øjne lige så meget.

Så har vi varmepumper i alle lokalerne, fordi – hvert fald for mit eget vedkommende, og også flere af mine kollegaer – jamen så får vi meget hurtigt ondt i hovedet, eller fungerer ikke hvis der er for høj temperatur eller for lav temperatur. Og derfor er vi ligesom splittet op i nogle forskellige lokaler, så man kan have forskellige temperaturer.

Og så har vi et lokale - det kalder vi pingvinrummet. Derinde, der kan godt være 18-19 grader, eller 20 grader fordi de virkelig elsker at have det koldt derinde.

[Felix]: Det er når der virkelig er “overload” oppe i hjernen. Så skal man bare ind og sidde -

[Mathias]: Lige præcis. Hjernen skal køles ned, ikke?

[Felix]: Jo.

[Mathias]: Også fordi jeg selv har erfaret – jeg har jo arbejdet... jeg har jo været på et værksted hvor der var 36 grader indenfor om sommeren, fordi alle de her computere pumpede derudaf, og der var ikke

noget køling. Og det var altså meget, meget ubehageligt.

Så vi prøver virkelig at gøre mange tiltag, der kan gøre verden til forskel for vores medarbejdere.

[Felix]: Det er jo bare next-level personalepleje det der. Det burde man jo videreføre til alle virksomheder, altså, i virkeligheden, ikke? Det ville jo gøre godt for alle mennesker at blive behandlet individuelt på deres arbejdsplads.

[Mathias]: Bestemt.

[Felix]: Hvis man skulle sige noget til cheferne og lederne, dem der ansætter derude, hvad er det de kan gøre for at være ekstra opmærksomme, eller særligt opmærksomme på mennesker med en diagnose eller handicap?

[Mathias]: Mine to bedste råd ville være... Ærlighed er virkelig vigtigt - også at man kan være åbne overfor hinanden. Og så at spørge... Nummer to anbefaling er helt klart at spørge en gang for meget end en gang for lidt.

Et godt eksempel er at de skulle bygge et nyt hospital – Mary Elizabeths Hospitalet – og så spurgte de børnene der ligesom var på de her hospitaler, hvis de havde ét ønske, hvad ville det så være. Og det var noget så simpelt, som at de kunne åbne vinduet og få frisk luft ind. Det kan man ikke på rigtig mange hospitaler i dag. Så det nye Mary Elizabeths Hospital de byggede, jamen så havde de implementeret det. Og nogle gange – man kan slet ikke forestille sig hvad det skulle være - men nogle gange bare sådan en lille ting der skal til for at gøre en verden til forskel.

[Felix]: Tror du faktisk at I ville kunne rumme alle diagnoser i din virksomhed?

[Mathias]: Jeg tror der er gode chancer for det. Men jeg er jo ikke psykiater, så jeg kender jo ikke alle diagnoserne. Så jeg har ikke nogen ide om det, kan man sige, om vi kan rumme *alle* diagnoser.

[Felix]: Men der er ikke nogen der skræmmer dig?

[Mathias]: Nej. Det er ikke sådan så, at der er... at der er en bestemt diagnose eller lignende. Altså jeg tager gerne udfordringen op.

[Felix]: Mathias, tusind tak fordi du havde lyst til at komme forbi mit lille hjemmestudie her. Det har været en kæmpe inspiration at møde dig og jeg håber jo bare, at der sidder nogen derude og tænker: "Okay. Hvis Mathias han kan få så stor succes med det der, så kan jeg også."

[Mathias]: Det er korrekt.

[Felix]: Så bare ud og få fat i nogle af dem der sidder derhjemme, og som man ikke tror duer til noget, eller ikke selv tror de duer til noget. Så er der altså masser, masser af muligheder.

[Mathias]: "Just do it". Spring ud i det. Uanset om det er at starte en virksomhed eller om det er at komme i arbejde, fordi man måske ikke lige har et arbejde lige nu. Så spring ud i det – det kan godt være det er udfordrende – og vær ærlig. Det er nok mine bedste råd.

[Felix]: Men det er saftsuseme også nogle gode råd. Så tak for det, Mathias.

Tak fordi du kom.

[Jingle]

[Felix]: Efter interviewet med Mathias dukkede der lige et par spørgsmål op. Derfor har jeg ringet til forsker, Thomas Bredgaard.

Thomas, han forsker inden for handicap og beskæftigelse.

[Opkaldstone]

[Thomas]: Ja hej. Det er Thomas.

[Felix]: Hej Thomas. Det er Felix.

[Thomas]: Ja, hej Felix.

[Felix]: Tak fordi jeg lige måtte ringe. Jeg har jo haft den mest fantastiske samtale og interview med Mathias, og altså, jeg er jo faktisk, må jeg sige, en lille bitte smule oppe og ringe over de ting han siger, og det han har opnået med sin måde at se sin virksomhed og sine medarbejdere på. Så der er lige nogle opfølgende spørgsmål jeg godt kunne tænke mig at få svar på, som jeg tænker du kan hjælpe lidt med. Altså, Mathias, kan man sige, har jo - i modsætning til mange andre med handicap – et job og forsøger faktisk også at skabe rammerne for at flere med handicap kan få et arbejde. Og tal fra en ny undersøgelse foretaget for Det Centrale Handicapråd og Danske Handicaporganisationer viser, at det er vigtigt for 82% af danskerne, at alle i Danmark har lige muligheder for uddannelse og beskæftigelse. Sådan føler jeg ikke helt at det er lige nu. Altså helt lige - sådan som flest mulige af danskerne godt kunne tænke sig at det var. Så hvad er sådan de helt generelle problematikker lige nu, omkring det her med at få mennesker med handicap i arbejde.

[Thomas]: Ja, der er jo desværre ikke ligebehandling på det her område. Heller ikke på arbejdsmarkedsområdet. Der er jo, det vi kalder et ret stort beskæftigelsesgab - altså forskel i beskæftigelse - mellem mennesker med og uden handicap på cirka 25%. Og det er fordi - primært fordi at mennesker med handicap oplever nogle barrierer i forhold til arbejdsmarkedet. Dels når de søger job og hvis de siger at de har et handicap eller en funktionsnedsættelse, så er der stor risiko for at de bliver frasorteret af arbejdsgiverne, fordi man ikke ønsker at ansætte medarbejdere med handicap. Det kan godt være man siger at man gør det, eller at man vil gøre det, men praksis er simpelthen noget andet. Så der er stor forskel på hvad man siger og hvad man gør.

[Felix]: Hvorfor - hvad er det problemet er? Hvad er det de tror er så vanskeligt ved at ansætte en med handicap?

[Mathias]: Jamen, der er mange forskellige forklaringer på det, tror jeg. Det er jo dels, at man opfatter mennesker med handicap som mindre produktive, som dårlig arbejdskraft. Som arbejdskraft man skal tage nogle helt særlige hensyn til. Og så er det generelt også på grund af uvidenhed omkring mennesker med handicap. Og faktisk også uvidenhed omkring de støtter og kompensationsmuligheder man som arbejdsgiver kan få. Så det i sig selv, den her manglende viden er faktisk også en ret vigtig barriere. Fordi vi kan faktisk se at omvendt, når der er arbejdsgivere som først har ansat en medarbejder med handicap, så er de meget mere tilbøjelige til også at ansætte den næste og den tredje derefter. Så kan man faktisk skabe sådan en positiv spiral.

[Felix]: Men hvorfor er det så svært at få resten af virksomhedsejerne og lederne til, ligesom, at opdage?

[Thomas]: Jeg tror simpelthen fordi at de mangler viden. Altså, vi mangler simpelthen at få løftet informationsniveauet generelt omkring, at mennesker med handicap er en vigtig arbejdskraftresurse og,

som i Mathias' tilfælde, jo faktisk har nogle talenter som vi i langt højere grad kan udnytte. Så det tror jeg er en af de vigtigste barrierer.

[Felix]: Mm. Kan du sige noget om hvad forskningen siger om kollegaer og lederes holdninger til kollegaer på arbejdspladser, alt efter om de har et fysisk eller et psykisk handicap. Altså, bliver der også, ligesom, differenceret dér?

[Thomas]: Ja. Og det viser den undersøgelse du omtalte lige før faktisk også. At der er større betænkelighed ved at ansætte en medarbejder med nogle psykiske udfordringer fremfor en medarbejder med nogle fysiske udfordringer.

[Felix]: Og det er det der med, om det er synligt eller usynligt, eller hvad? Altså om det er noget man håndgribeligt kan se, eller? Er det forståelsen af dét?

[Thomas]: Ja, det tror jeg er en del af forklaringen. Og så er det jo også fordi, at der er endnu større uvidenhed omkring de her psykiske lidelser, og dermed også, hvad skal man sige, sådan større frygtsomhed i forhold til det, der ligesom ikke bliver betragtet som en normal medarbejder. Og vi kan jo se det sort på hvidt, at beskæftigelsesgraden for mennesker med psykiske handicaps er kun en tredjedel, hvor den faktisk er knap 60% for mennesker med fysiske handicaps.

[Felix]: Det gør jo bare igen, hvad kan man sige, Mathias' virksomhed super, superinteressant, for der er jo rigtig mange af dem han har ansat der har de her skjulte handicap – de psykiske handicap, om man vil – og det har han jo virkelig formået at få utrolig effektivitet ud af, kan man sige.

[Thomas]: Ja, bestemt. Så det er jo noget med at få vendt vores opfattelse af mennesker med handicap, og prøve at kigge på, hvad er det for nogle resurser de har, og hvad er det de kan bidrage med inde på arbejdspladsen. Og så også at få kigget på de rammer der er på arbejdspladsen. Fordi altså, vores rammer er jo ligesom på en måde lavet, og det er måske ikke med vilje, men altså ud fra en forestilling omkring hvad det vil sige at være en normal medarbejder, og hvad et normalt job er. Man kalder det, i den internationale litteratur, for "ableism". Og problemet med denne her form for "ableism", det er jo at personer som ikke passer ind i den her kasse med normalitet, der er stor risiko for at de bliver frasorteret. Og det gælder sådan set også hvis det er nogle andre anderledesheder, end det at man har funktionsnedsættelse. Det kan også være hvis man har en anden etnicitet, eller religion, eller et andet køn.

[Jingle]

[Felix]: Har man nogen, øh, eller ved du det - altså, hvor mange mennesker med handicap der gerne kan og vil arbejde, men ikke rigtig er i beskæftigelse. Ved man hvor mange personer det drejer sig om? Altså, der gerne vil - og kan?

[Thomas]: Ja, der er lavet sådan forskellige beregninger på det. Det seneste jeg har set, som stammer inde fra Danske Handicaporganisationer, viser at der lige i øjeblikket er 33.000 personer som kan og vil arbejde, men som ikke har job. Det er dem der sådan er umiddelbart jobparate. Og så kan du godt udvide gruppen, hvis du også inkluderer dem, der måske ikke lige er aktivt jobsøgende i øjeblikket. Så er det måske op mod 50-60.000 personer. Så der ligger faktisk en stor arbejdskraftreserve der, som vi ikke får udnyttet. Og det er jo lidt paradoksalt, når vi har en situation med stor mangel på arbejdskraft.

[Felix]: Jamen, det svarer jo til at hele Næstved eller Køge ikke havde noget arbejde. Det er virkelig mange mennesker.

[Thomas]: Ja.

[Felix]: Har du bud på hvilke konkrete ting arbejdsgivere kan gøre, sådan i løbet af ansættelsesproces og rekruttering, for ligesom at imødekomme mennesker med handicap lidt mere? Sådan så, at man også som handicappet tror på, at det her er et job man faktisk kan søge og kan få.

[Thomas]: Ja, jeg tror man skal prøve at kigge hele sin virksomhed, inklusive rekruttering, igennem for om man, sådan uden at være særlig bevidst om det, har formuleret det ud fra nogle antagelser omkring den normale krop og det normale sind, og så prøve at se om man kan åbne det op. For eksempel kan vi jo se i mange jobopslag, der står at man skal være omstillingsparat, at man skal være dynamisk, at man skal være fleksibel. Og den der form for sprogbrug virker sådan set ekskluderende, i forhold til personer med f.eks. ADHD eller Aspergers eller andre psykiske lidelser.

[Felix]: Det er klart. Det er jo faktisk sådan helt, øh... Det er simpelthen så åbenlyst. Der er jo ikke nogen der ikke skriver det i en, øh... i jobopslag, at det er dét de vil have. Det er jo det alle umiddelbart tror de vil have. Nogle der er omstillingsparate - nogle der kan skifte fra det ene til det andet på et sekund, ikke?

[Thomas]: Ja, præcis. Og det er jo netop fordi at man ligesom har formuleret det ud fra sådan en standard, eller en normal opfattelse af hvad der er en god medarbejder. Og der tror jeg i virkeligheden at man skyder sig selv i foden hvis man har så snæver en forståelse af, hvad gode medarbejdere er.

[Felix]: Det lyder faktisk sådan helt, øh, altså old-school. Altså, der er noget her vi slet ikke er trådt ind i 2023 med.

[Thomas]: Ja, præcis. Fordi der er jo også mange virksomheder der jo så bryster sig af at de er inkluderende og rummelige, og tager socialt ansvar og så videre. Men der er bare forskel på hvad man siger, og hvad man så gør i praksis. Så der tror jeg man skal prøve at kigge alle de der procedurer og rammer igennem, i forhold til om man kan gøre dem reel mere inkluderende og rummelige i praksis.

[Felix]: Så er der jo alt sådan noget her - fordi det sad jeg også og tænkte på undervejs i interviewet - der må jo sidde rigtig mange, ja lad os bare kalde dem medarbejdere, rundt omkring i virksomheder, som egentlig sidder med en bevidsthed om, at de selv har en eller anden form for udfordring, eller handicap eller funktionsnedsættelse, men som de ikke tør være åbne om, fordi de nu sidder på en arbejdsplads, hvor at man faktisk bruger de her ord om hvad en god og en stabil medarbejder og en dygtig medarbejder er. Så hvad ville det gøre hvis man ændrede, ja bare sådan hele... Hvad kan man sige... Hvad kan man gøre for ligesom at åbne op? For er det ikke korrekt vurderet, at der må sidde mange derude, som sidder med diagnoser og alt muligt som de ikke tør fortælle om? Og det gør jo så, at virksomheden ikke kan tage hensyn, og den kan heller ikke komme med en bedre forståelse af dem, og den kan så dermed heller ikke ændre strukturen ved ansættelsessamtaler og menneskesyn og så videre.

[Thomas]: Ja, præcis. Altså, vi ved jo fra undersøgelser, når man spørger et repræsentativt udsnit af den danske befolkning om de har et handicap eller længerevarende helbredsproblem, så er det faktisk en fjerdedel der svarer "ja" på det spørgsmål. Og cirka halvdelen af dem, eller måske i underkanten af halvdelen, det er en eller anden form for psykisk lidelse, eller ofte en usynlig funktionsnedsættelse. Så der er mange på alle arbejdspladser. Og der bliver jo også flere med aldring, kan man sige, jo flere

ældre medarbejdere man får. Så det er klart hvis man, i praksis, kan få skabt sådan en mere rummelig og inkluderende virksomhedskultur, så er den jo sådan set til glæde for alle. Og vi kan også se på de virksomheder, som ansætter mange medarbejdere med handicap, at de har en anderledes og meget mere rummelig kultur og der ligesom er plads til alle, og hvor medarbejderne faktisk i højere grad trives.

[Felix]: Godt. Vi fik sat fokus på dem.

[Thomas]: Ja.

[Felix]: Tusind tak for din tid, Thomas. Hav en rigtig god dag.

[Thomas]: Tak, i lige måde.

[Felix]: Tak. Hej.

[Thomas]: Hej igen.

[Jingle]

[Felix]: Du har lyttet til podcasten: "Er det et handicap?", produceret af Nossell & Co, i samarbejde med Great Minority, for Det Centrale Handicapråd. I redaktionen var: Martin Merrild, Peter Græsbøll Holm, Signe Daugaard og Jacob Nossell.

Mit navn er Felix Smith. Tak fordi du lyttede med.

[Jingle]