

JUNI 2024

# VIRKSOMHEDER FRAVÆLGER ELEVER PÅ GRUND AF HANDICAP OG HELBRED

På baggrund af en rundspørge blandt erhvervsskolernes oplæringskonsulenter undersøger Institut for Menneskerettigheder, hvorvidt virksomheder lægger vægt på elevens handicap, helbredsproblem eller psykiske udfordringer, når de søger lærlinge. Det er en væsentlig barriere for at gennemføre en erhvervsuddannelse og kan udgøre en alvorlig form for forskelsbehandling, hvis elever med handicap fravælges af usaglige grunde eller på grund af manglende rimelig tilpasning i virksomheden.

- **52 % af oplæringskonsulenterne oplever ofte eller af og til, at virksomheder lægger vægt på elevens handicap eller helbred, når de søger elever. Kun 14 % oplever aldrig sådanne præferencer.**
- **38 % af oplæringskonsulenterne oplever, at virksomhedernes fravalg af elever med handicap, helbredsproblem eller psykiske udfordringer begrundes med, at virksomheden forventer ekstra udgifter, hvis de ansætter en elev med handicap, helbredsproblem eller psykiske udfordringer.**
- **61 % af de oplæringskonsulenter, der oplever, at virksomheder lægger vægt på elevens handicap, helbredsproblem eller psykiske udfordringer, forsøger at imødekomme virksomhedens ønsker og risikerer dermed at forskelsbehandle ulovligt.**

## INSTITUT FOR MENNESKERETTIGHEDER ANBEFALER:

1. At Børne- og Undervisningsministeriet sikrer bedre information til erhvervsskoler og virksomheder om, hvilken støtte lærlinge med handicap kan få under oplæring, herunder specialpædagogisk støtte (SPS), samt hvordan virksomheder kan tilbyde rimelig tilpasning til lærlinge med handicap.

2. At Børne- og Undervisningsministeriet tydeliggør i erhvervsuddannelsesloven, at det er erhvervsskolernes entydige ansvar at sikre, at elever med støttebehov tilbydes støtte i oplæringsperioder, samt at yde vejledning til elever og virksomheder i forbindelse med etableringen af en læreplads.
3. At Børne- og Undervisningsministeriet igangsætter et oplysningsarbejde, der skal sikre, at oplæringskonsulenter og elever på erhvervsskoler får kendskab til regler, rettigheder og klagemuligheder for at forebygge forskelsbehandling i forbindelse med oplæring.

## INDLEDNING

Erhvervsuddannelser i Danmark spiller en afgørende rolle i at forberede unge til arbejdsmarkedet. Der er en stigende opmærksomhed på behovet for inklusion af mennesker med handicap i uddannelsessystemet for at sikre lige adgang til uddannelse. I 2021 indgik en bred politisk kreds en aftale om samlet indsats for at skabe bedre rammer for elever med handicap på erhvervsuddannelser.<sup>1</sup>

Desværre er uddannelsesniveaue for mennesker med handicap stadig lavere end for mennesker uden handicap. I 2022 var kun 73 % af unge med handicap indskrevet på en ungdomsuddannelse, herunder erhvervsuddannelse, 27 måneder efter endt 9. klasse. For unge uden handicap lå dette tal på 89 %.<sup>2</sup>

I 2023 begyndte 19 % af en ungdomsårgang på en erhvervsuddannelse,<sup>3</sup> og der har længe været politiske ambitioner om at øge denne andel.<sup>4</sup> Blandt unge med handicap er der dog en større søgning mod erhvervsuddannelser. 27 måneder efter endt 9. klasse er 25 % af unge med handicap startet en erhvervsuddannelse, mens det blot er 15 % af unge uden handicap.<sup>5</sup>

## Frafald

Frafaldet på erhvervsuddannelser er samtidig større for de fleste elever med handicap. En rapport fra Børne- og undervisningsministeriet fra 2024 viser, at elever med psykisk lidelse, adfærdsforstyrrelser og autisme har frafaldsprocenter på hhv. 49%, 45% og 43% målt cirka to år efter uddannelsesstart. Blandt elever uden handicap ligger frafaldsprocenten på ca. 37 % på erhvervsuddannelser. Dog afbryder elever med ordblindhed i lavere grad erhvervsuddannelser med en frafaldsprocent på 27 %, som dermed også er lavere end elever uden handicap.<sup>6</sup>

Mens elever med handicap altså i højere grad søger mod erhvervsuddannelser, er det også denne gruppe af unge, som i langt højere grad frafalder uddannelsen.

I en rapport fra 2020 foretaget af VIVE, blev det undersøgt hvorfor elever og studerende forlader deres uddannelser. Blandt personer med handicap, der har afbrudt deres uddannelse, blev det rapporteret, at manglende lærepladser, forsinkelser eller fravær af nødvendige hjælpemidler og materialer, samt en mangel på tilpasning af uddannelsesforløb til at imødekomme behov relateret til sygdom og handicap, var betydelige faktorer. Selvom personlige forhold såsom sygdom, sygemeldinger eller handicap kan gøre det svært at gennemføre uddannelsen, viser undersøgelsen at de strukturelle barrierer inden for erhvervsuddannelser og arbejdsmarkedet også må adresseres for at fremme inklusion i uddannelsessystemet.<sup>7</sup>

### **Manglende støtte under oplæring**

Dette underbygges af en beretning fra Rigsrevisionen, der viser, at elever med handicap ikke oplever at få den tilstrækkelige støtte og vejledning, som de har brug for og lovmæssigt krav på under uddannelse. Selv om erhvervsskolerne har pligt til at vurdere behovet for støtte og vejledning hos alle unge, blev der i 67 % af sagerne ikke foretaget denne vurdering.<sup>8</sup> En undersøgelse fra Danmarks Evalueringsinstitut fra 2023 viser også, at der er stor forskel på, om og hvordan skolerne understøtter, at elever – som modtager specialpædagogisk støtte (SPS) i skoleperioder – også får den støtte, som de har behov for, i oplæringsperioder. 7 ud af 10 SPS-ansvarlige angiver, at det er under 40 % af SPS-modtagerne på skolen, som får deres støtte med sig i oplæringsperioder.<sup>9</sup> Derudover angiver de SPS-ansvarlige, at tilbageholdenhed hos eleverne selv udgør en barriere for SPS i oplæringsperioder. 76 % af de adspurgte SPS-ansvarlige angiver, at eleverne ikke ønsker at blive opfattet som anderledes, og 70 % svarer, at eleverne ikke er interesserede i at gøre opmærksom på deres udfordringer i ansættelsesprocessen.<sup>10</sup>

### **Skoleoplæring**

Problemet med frafald på grund af manglende læreplads er også belyst i en undersøgelse fra Institut for Menneskerettigheder. Her fremgår det, at elever med handicap langt oftere er i skoleoplæring end almindelig virksomhedsoplæring og dermed har 44 % højere sandsynlighed for at komme i skoleoplæring end elever uden handicap. Selvom skoleoplæring generelt set kan være med til at fastholde de elever, der ikke har haft held med at skaffe sig en læreplads i en virksomhed, viser tallene, at elever, der har været i skoleoplæring, oftere frafalder uddannelsen.<sup>11</sup>

### **Manglende kendskab hos arbejdsgivere**

En årsag til, at elever med handicap har sværere ved at få læreplads, kan være at arbejdsgivere ikke kender til kompensations- og støttemuligheder for lærlinge med handicap. Faktisk viser en undersøgelse fra SMVDanmark, at 63 procent af

danske virksomheder ikke har kendskab til mulighederne for støtte til lærlinge med støttebehov.<sup>12</sup>

En anden undersøgelse fra Danmarks Evalueringsinstitut fra 2023 viser, at der generelt ses en tendens til, at der er mindre – eller manglende – fokus på mulighederne for at yde specialpædagogisk støtte (SPS) i oplæringsperioder sammenlignet med skoleperioder. Enkelte skoler er slet ikke opmærksomme på, at de er forpligtet til at sikre SPS til elever med støttebehov i oplæringsperioder og tilbyder det derfor ikke.<sup>13</sup>

Det er erhvervsskolernes ansvar at søge om støtte til elever i oplæringsperioder samt at kommunikere med oplæringsstedet om, hvorledes støtten skal ydes. Et begrænset kendskab fra erhvervsskolernes side kan potentielt medføre en frygt hos virksomhederne for ekstra udgifter og håndtering af skånebehov ved at ansætte personer med handicap.<sup>14</sup>

### **Fordomme**

En anden grund kan være virksomheders holdninger til at ansætte personer med handicap. Tidligere arbejdsmarkedsstudier i Danmark har vist, at hver femte personaleleder har betænkeligheder ved at ansætte en person med handicap, selvom personen er i stand til at varetage jobbet på almindelige vilkår.<sup>15</sup> Desuden har arbejdsgivere fordomme over for personer med handicap, hvilket kommer til udtryk ved, at personer med handicap må sende langt flere jobansøgninger end personer uden handicap, som har tilsvarende kvalifikationer, for at blive indkaldt til en samtale (det pågældende surveyeksperiment handlede specifikt om kørestolsbrugere).<sup>16</sup> Disse negative og generaliserede antagelser kan også være gældende blandt arbejdsgivere, der skal lave en lærepladsaftale med en lærling.

### **Oplæringskonsulenters ansvar**

Det kan være ulovligt for både virksomhederne og oplæringskonsulenterne at fravælge elever på grund af handicap, medmindre den pågældende elev ikke er kompetent, egnet eller disponibel til stillingen, selv hvis der foretages rimelig tilpasning af arbejdsplads eller arbejdsopgaver.<sup>17</sup> Det kan således være ulovligt for oplæringskonsulenterne at imødekomme krav fra virksomheden om elevens handicap. Det er navnlig væsentligt, at oplæringskonsulenterne ikke accepterer, at virksomheder generelt fravælger elever med handicap, og at konsulenterne afsøger, om virksomheden har en rimelig grund til at fravælge en konkret elev, og om det er muligt at yde rimelig tilpasning i den konkrete sag.

### **METODE**

I denne analyse undersøger Institut for Menneskerettigheder, hvilke præferencer virksomheder har i forhold til deres kommende lærlinge på baggrund af besvarelser fra 118 oplæringskonsulenter. Respondenterne er adspurgt om deres

erfaring med, at virksomheder lægger vægt på elevens handicap, helbredsproblem eller psykiske udfordringer.

FN's Handicapkonvention beskriver handicap som en langvarig fysisk, psykisk, kognitiv eller sensorisk funktionsnedsættelse, som i samspil med forskellige barrierer kan hindre en person i fuldt og effektivt at deltage i samfundslivet på lige fod med andre.<sup>18</sup> I denne analyse anvendes formuleringen *handicap, helbredsproblem eller psykiske udfordringer* i spørgeskemaet til oplæringskonsulenterne. Analysens metode er yderligere beskrevet i bilag 1.

Det empiriske grundlag for analysen er en spørgeskemaundersøgelse udsendt til 235 medarbejdere på erhvervsskoler med ansvar for formidling af lærepladser mellem elever og arbejdsgivere. De 235 medarbejdere repræsenterer samlet set alle erhvervsskoler i Danmark med undtagelse af skoler, der kun udbyder henholdsvis SOSU-uddannelser og landbrugsuddannelser.

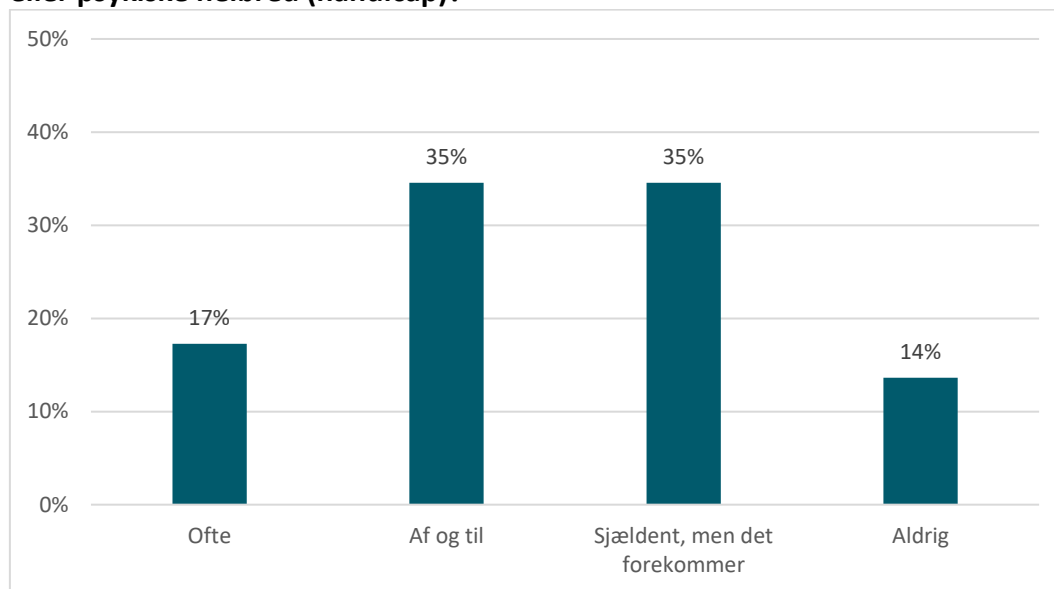
Besvarelsene er indhentet i perioden 23. februar 2023 til 8. marts 2023. 118 oplæringskonsulenter har besvaret spørgeskemaet helt eller delvist, hvilket betyder, at undersøgelsen har en svarprocent på 50 %.

Respondenterne formidler primært lærepladsaftaler inden for de tre hovedområder "Teknologi, byggeri og transport" (65 %), "Kontor, handel og forretningsservice" (22 %) og "Fødevarer, jordbrug og oplevelser" (8 %), mens 5 % af respondenterne formidler lærepladsaftaler inden for enten "Omsorg, sundhed og pædagogik" eller "Andet". Respondenterne repræsenterer desuden erhvervsskoler fra alle fem regioner. I bilag 2 fremgår beskrivende statistik på tilgængelig information om respondenterne.

## **VIRKSOMHEDERS KRAV OG FORVENTNINGER TIL ELEVENES HANDICAP OG HELBRED**

Blandt de adspurgte oplæringskonsulenter oplever 17 % ofte og 35 % af og til, at de virksomheder, som de er i kontakt med, lægger vægt på elevens handicap, helbredsproblem eller psykiske udfordringer i forbindelse med en lærepladsaftale. 35 % af oplæringskonsulenterne oplever det sjældent, om end det stadig forekommer. Kun 14 % har aldrig oplevet, at en virksomhed har stillet krav til elevens fysiske eller psykiske helbred. Det er dermed flere end halvdelen af oplæringskonsulenter (52 %), der ofte eller af og til oplever, at en virksomhed lægger vægt på elevens handicap, helbredsproblem eller psykiske udfordringer, når de skal finde elever.

**Figur 1: Hvor ofte oplever du, at en virksomhed lægger vægt på elevens fysiske eller psykiske helbred (handicap)?**



Note: 110 respondenter. Figuren er baseret på oplæringskonsulenternes svar på spørgsmålet: *"Nogle virksomheder foretrækker piger frem for drenge – eller omvendt. Andre igen lægger vægt på fx personlig fremtoning. Hvor ofte oplever du, at en virksomhed lægger vægt på elevens fysiske eller psykiske helbred (handicap)?"*

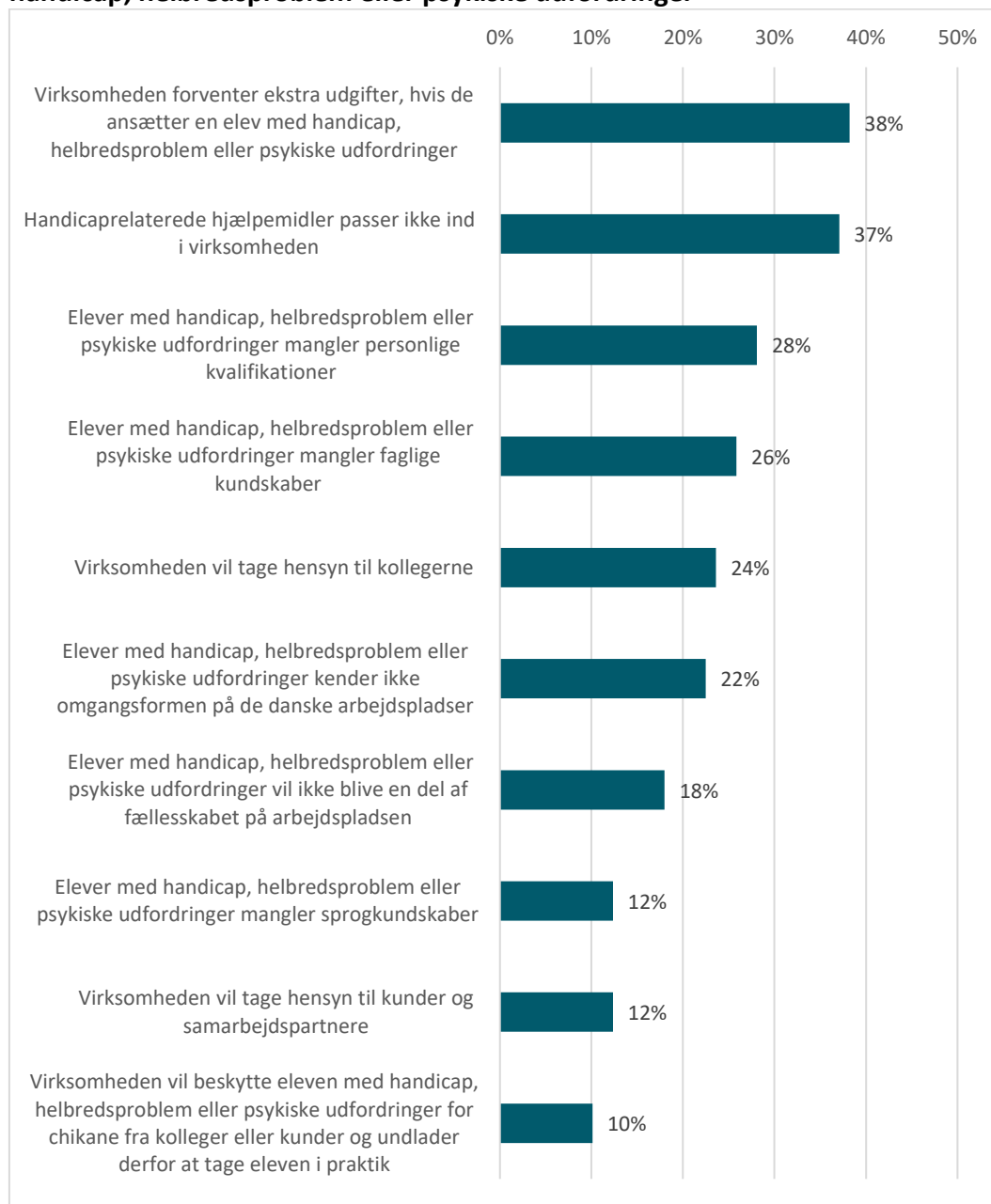
### **Forskellige årsager til at fravælge elever med handicap, helbredsproblemer eller psykiske udfordringer**

I spørgeskemaet er oplæringskonsulenterne blevet præsenteret for en række udsagn om virksomhedernes begrundelse for at fravælge elever med handicap, helbredsproblemer eller psykiske udfordringer. Udsagnene er kun blevet præsenteret for de oplæringskonsulenter, der har svaret "ofte", "af og til" eller "sjældent, men det forekommer" på spørgsmålet om, hvor ofte virksomheder lægger vægt på elevens handicap eller helbred.

Besvarelserne tegner et billede af, hvilke begrænsninger virksomhederne oftest ser, når de skal tilbyde lærepladser til elever med handicap, helbredsproblemer eller psykiske udfordringer.

De mest udbredte begrundelser fra virksomheder, der ønsker fravalg af elever baseret på deres handicap eller helbred er ifølge oplæringskonsulenterne *forventede ekstra udgifter* ved ansættelse af elever med handicap, helbredsproblemer eller psykiske udfordringer (38 %); at *handicaprelaterede hjælpemidler ikke passer ind* i virksomheden (37 %), samt at elever med handicap, helbredsproblem eller psykiske udfordringer *mangler personlige* (28 %) eller *faglige kvalifikationer* (26 %).

**Figur 2: Hyppige begrundelser for at virksomheden ikke ønsker en elev med et handicap, helbredsproblem eller psykiske udfordringer**



Note: 89 respondenter. Figuren er baseret på oplæringskonsulenternes svar på spørgsmålet: "Hvad er begrundelsen fra virksomhedens side, når virksomheden ikke ønsker en elev med et handicap, helbredsproblem eller psykiske udfordringer?" og indeholder udelukkende andelen af respondenter, der svarer i "høj" eller "nogen" grad. Den fulde svarfordeling, som også indeholder "I mindre grad", "Slet ikke" og "Ved ikke" kan ses i tabel 6 i bilag 2. Dette spørgsmål er kun stillet til de respondenter, der har erfaring med at virksomheder lægger vægt på elevens fysiske eller psykiske helbred. Respondenterne har kunnet vælge flere besvarelser.

Flere oplæringskonsulenter skriver i spørgeskemaets tekstbesvarelser, at elever med psykiske lidelser kan være en ulempe for virksomheden, hvis disse elever ikke kan møde op hver dag på arbejdet, som de gængse lærepladsaftaler forudsætter. En oplæringskonsulent oplever i stigende grad, at elever med diagnoser som angst, ADD og ADHD ophæver eller forlænger deres uddannelsesaftale, da eleven ikke kan arbejde fuldtid, hvilket er til gene for virksomheden, idet disse så må aflyse kunder, som er virksomhedernes indtægtsgrundlag.

Samtidigt angiver en anden oplæringskonsulent, at virksomhederne er åbne for de støttemuligheder, som skolerne har til eleverne, såsom coaches og psykologsamtaler, men at disse muligheder ikke altid er tilstrækkelige.

Andre oplæringskonsulenter beskriver også, at virksomhederne ikke mener, at de har de nødvendige ressourcer eller fysiske forhold til at understøtte elever med handicap, helbredsproblem eller psykiske udfordringer på arbejdspladsen, samt at de ikke føler sig klædt godt nok på til at skulle imødekomme elever med særlige behov.

### **Størstedelen af oplæringskonsulenterne imødekommer virksomhedernes krav til elevens handicap og helbred**

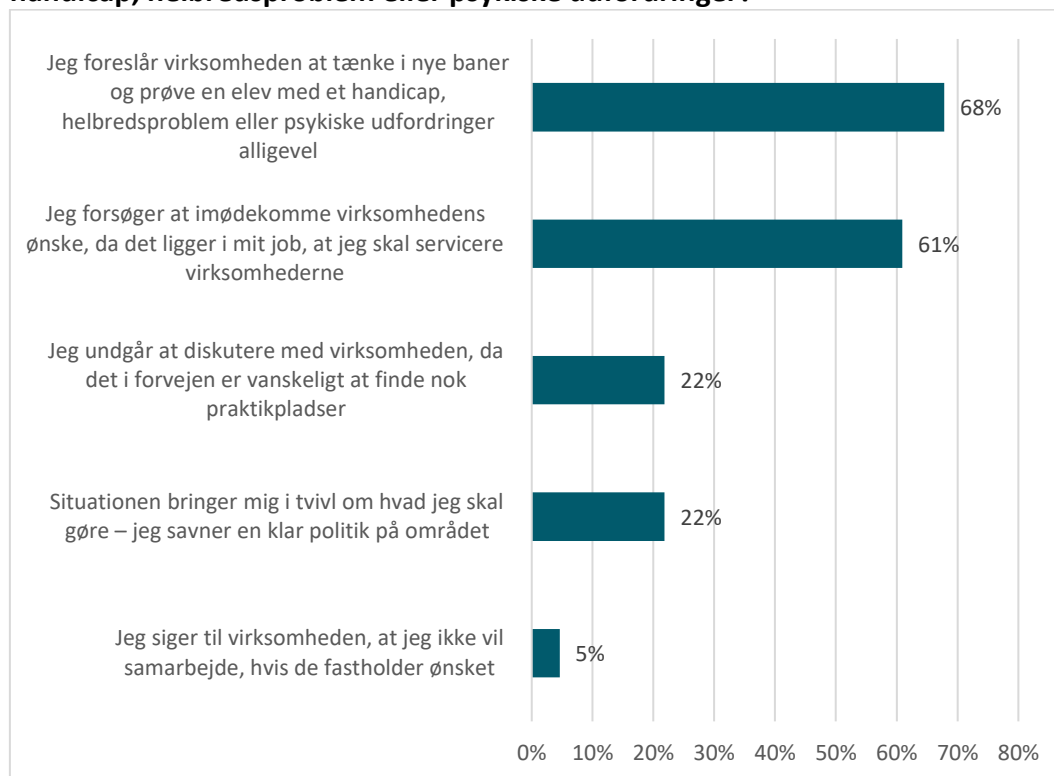
68 % af oplæringskonsulenterne angiver, at de foreslår virksomhederne at tænke i nye baner og prøve at have en elev med handicap, helbredsproblemer eller psykiske udfordringer. Et stort flertal af oplæringskonsulenterne udfordrer således virksomhederne i deres valg af elever, men samtidig er det en praksis blandt næsten lige så mange af oplæringskonsulenterne (61 %), at de forsøger at imødekomme virksomhedens fravalg af elever med handicap, jf. figur 3.

Der kan som nævnt tidligere være flere grunde til, at en virksomhed ikke ønsker en elev med et handicap, helbredsproblem eller psykiske udfordringer. Dertil kan der hos både virksomheder og oplæringskonsulenter være et manglende kendskab til støttemuligheder for lærlinge med handicap.

Hver femte (22 %) af oplæringskonsulenterne undlader at indlede en dialog med virksomheden om deres specifikke krav på grund af vanskeligheder med at finde lærepladser. Hver femte (22 %) oplæringskonsulent savner en politik på området, der kan hjælpe dem i situationen, og kun 5 % svarer, at de vil afbryde samarbejdet med virksomheden, hvis denne holder fast i deres ønske om fravalg af elever med handicap.



**Figur 3: Hvad gør du, hvis virksomheden siger, at den ikke ønsker en elev med et handicap, helbredsproblem eller psykiske udfordringer?**



Note: 87 respondenter. Figuren er baseret på oplæringskonsulenternes svar på spørgsmålet: "Hvad gør du, hvis virksomheden siger, at den ikke ønsker en elev med et handicap, helbredsproblem eller psykiske udfordringer?" og indeholder udelukkende andelen af respondenter, der svarer i "høj" eller "nogen" grad. Den fulde svarfordeling, som også indeholder "I mindre grad", "Slet ikke" og "Ved ikke" kan ses i tabel 7 i bilag 2. Respondenterne har kunnet vælge flere besvarelser. Besvarelserne er betinget af, at respondenterne har svaret "ofte", "af og til" eller "sjældent, men det forekommer" på spørgsmålet om, hvor ofte virksomheder lægger vægt på elevens fysiske eller psykiske helbred.

### DANSK LOVGIVNING OM DISKRIMINATION

Beskyttelsen mod diskrimination på baggrund af handicap på arbejdsmarkedet findes i forskelsbehandlingsloven.<sup>19</sup> Loven bygger på EU's beskæftigelsesdirektiv<sup>20</sup> og FN's Handicapkonvention<sup>21</sup> og indeholder et forbud mod, at der lægges vægt på handicap, når en person ansættes, afskediges, forflyttes eller forfremmes, eller når der fastsættes løn- og arbejdsvilkår.<sup>22</sup>

Ved elever med handicap forstås elever, der har en langvarig fysisk, psykisk, intellektuel eller sensorisk funktionsnedsættelse, som i samspil med forskellige barrierer kan hindre dem i fuldt og effektivt at deltage i samfundslivet på lige fod med andre.<sup>23</sup>

Forbuddet gælder både for arbejdsgivere og for erhvervsuddannelser, der fører til lønnet beskæftigelse.<sup>24</sup> Derfor er såvel oplæringsvirksomhederne som erhvervsuddannelserne omfattet af forbuddet mod forskelsbehandling. Forbuddet gælder også, når en elev skal indgå en uddannelsesaftale med en arbejdsgiver.<sup>25</sup> En arbejdsgiver må derfor ikke fravælge en elev, alene fordi eleven for eksempel har autisme eller ADHD. Dette betegnes direkte forskelsbehandling og er altid ulovligt.<sup>26</sup>

Arbejdsgiveren må derimod godt stille saglige og relevante krav til eleven for at varetage stillingen og fravælge elever, der ikke kan opfylde disse krav, selv hvis grunden til, at de ikke kan opfylde kravene, er deres handicap. Dette betegnes indirekte forskelsbehandling og kan retfærdiggøres, hvis kravene er saglige og nødvendige, og det ikke er muligt at foretage rimelig tilpasning.<sup>27</sup> Arbejdsgivere må således gerne undlade at ansætte eller afskedige en person med handicap, der selv med rimelig tilpasning ikke er kompetent, egnet og disponibel til at udføre de væsentlige funktioner i forbindelse med den pågældende stilling.<sup>28</sup>

I den forbindelse skal arbejdsgivere og oplæringskonsulenter være særligt opmærksomme på to forhold:

For det første om de krav, arbejdsgiveren stiller, reelt er *saglige og relevante* i forhold til den pågældende stilling. Sø- og Handelsretten har for eksempel accepteret, at en skibsassistent blev afskediget, fordi han var farveblind og derfor ikke var i stand til at holde udkig, som var en sædvanlig opgave for en person i hans stilling. Der var ikke andre i den begrænsede besætning på skibet, der kunne varetage opgaven i stedet for ham, og der var heller ikke andre jobfunktioner på skibet, hvor skibsassistentens kvalifikationer kunne udnyttes fuldt ud.<sup>29</sup> Omvendt vil det ikke være sagligt, at en arbejdsgiver på forhånd fravælger alle elever med psykiske funktionsnedsættelser ud fra en fordom om, at de ikke møder til tiden.

For det andet at virksomheden – eventuelt med bistand fra skolen – altid i forbindelse med lærepladsansøgninger skal afsøge mulighederne for, om en elev med handicap vil kunne varetage lærepladsaftale, hvis der foretages *rimelige tilpasninger* af arbejdspladsen, arbejds mønstre, opgavefordelingen, arbejdstiden eller lignende.<sup>30</sup> Har arbejdsgiveren ikke konkret afsøgt dette, vil den manglende undersøgelse i sig selv betyde, at pligten til rimelig tilpasning er blevet tilsidesat.<sup>31</sup>

Arbejdsgiveren skal således undersøge, om der kan foretages rimelige tilpasninger af arbejdspladsen, arbejds mønstre, opgavefordelingen, arbejdstiden eller lignende. Pligten til at yde rimelig tilpasning gælder ikke, hvis arbejdsgiveren pålægges en uforholdsmæssig stor byrde, navnlig uforholdsmæssigt store omkostninger. Lettes denne byrde i tilstrækkeligt omfang gennem offentlige foranstaltninger, anses byrden ikke for at være uforholdsmæssig stor.<sup>32</sup>

Også erhvervsuddannelsesloven indeholder konkrete pligter for erhvervsskolerne til at tilbyde vejledning og støtte til elever med handicap. Ifølge lovens § 29 a kan en elev med handicap modtage støtte i forbindelse med skoleundervisningen og kan medbringe og anvende denne støtte i forbindelse med den obligatoriske oplæring. Dog viser en kortlægning foretaget af Danmarks Evalueringsinstitut, at en stor del af de elever, der modtager specialpædagogisk støtte (SPS), ikke får den støtte, som de har krav på i oplæringsperioderne.<sup>33</sup>

Skolerne skal desuden stille kontaktlærere og mentorer til rådighed for alle elever, der har behov for støtte og vejledning, og tilbyde dem social, personlig eller psykologisk rådgivning.<sup>34</sup> Rigsrevisionens undersøgelse fra 2020 viste dog, at det kun er 60 % af udsatte elever,<sup>35</sup> som har fået tilknyttet en kontaktlærer under deres uddannelsesforløb.<sup>36</sup>

Forskelsbehandlingsloven kan håndhæves ved, at en elev, som har oplevet forskelsbehandling, selv klager til Ligebehandlingsnævnet, hvorefter eleven kan tilkendes en godtgørelse for den ulovlige forskelsbehandling. Der kan også anlægges en retssag ved domstolene.

Sammenfattende har både arbejdsgivere og uddannelsessteder således en række forpligtelser, når det handler om at beskytte elever med handicap mod diskrimination og sikre dem støtte og vejledning.

## **KONKLUSION OG ANBEFALINGER**

Erhvervsskoler og lærepladser udgør en af de væsentligste veje ind på det danske arbejdsmarked. Elever på erhvervsuddannelser skal som et led i deres uddannelsesforløb i oplæring i en virksomhed, og de skal derfor i en ung alder finde sig til rette på en arbejdsplads. Denne analyse viser, at hver anden oplæringskonsulent oplever, at virksomhederne lægger vægt på elevens handicap, helbredsproblemer eller psykiske udfordringer i deres valg af elev.

Når elever risikerer at blive fravalgt af virksomheder på grund af deres handicap, helbredsproblemer eller psykiske udfordringer, bliver det en hindring i elevens videre uddannelse samt i den nødvendige rekruttering af nye elever på erhvervsuddannelserne. Hvis virksomhedernes fravalg er baseret på usaglige grunde, er der tale om diskrimination, som kan skabe ulige vilkår i adgangen til lærepladser. Alle elever uanset handicap, helbredsproblem eller psykiske udfordringer bør sikres muligheden for at gennemføre en uddannelse med den rette støtte. Det er skolens ansvar at oplyse elever og virksomheder om muligheder for SPS i forbindelse med oplæringsperioden.

Denne analyse viser også årsagerne til virksomhedernes fravalg af elever med handicap, helbredsproblem eller psykiske udfordringer ifølge oplæringskonsulenterne. De fire hyppigste årsager vedrører 1) forventede ekstra udgifter ved ansættelse af elever med handicap, 2) at handicaprelaterede hjælpemidler ikke passer ind i virksomheden, samt 3) at elever med handicap vurderes at mangle personlige kvalifikationer og 4) faglige kvalifikationer.

Ved at imødekomme virksomhedernes krav til elevens fysiske og psykiske helbred risikerer erhvervsskolerne at bidrage til at skabe uens og vanskelige vilkår blandt erhvervsskoleelever med handicap, helbredsproblem eller psykiske udfordringer.

Der er dermed grund til at styrke oplysningsarbejdet til erhvervsskoler og virksomheder vedrørende rimelig tilpasning for elever med handicap, etablering af lærepladser samt øge elevernes kendskab til deres rettigheder og klagemuligheder

**På den baggrund anbefaler Institut for Menneskerettigheder:**

1. At Børne- og Undervisningsministeriet sikrer bedre information til erhvervsskoler og virksomheder om, hvilken støtte lærlinge med handicap kan få under oplæring, herunder specialpædagogisk støtte (SPS), samt hvordan virksomheder kan tilbyde rimelig tilpasning til lærlinge med handicap.
2. At Børne- og Undervisningsministeriet tydeliggør i erhvervsuddannelsesloven, at det er erhvervsskolernes entydige ansvar at sikre, at elever med støttebehov tilbydes støtte i oplæringsperioder, samt at yde vejledning til elever og virksomheder i forbindelse med etableringen af en læreplads.
3. At Børne- og Undervisningsministeriet igangsætter et oplysningsarbejde, der skal sikre, at oplæringskonsulenter og elever på erhvervsskoler får kendskab til regler, rettigheder og klagemuligheder for at forebygge forskelsbehandling i forbindelse med oplæring.

## BILAG 1 – METODE

### Tidligere undersøgelser

Det empiriske grundlag for analysen udgøres som beskrevet af en spørgeskemaundersøgelse udsendt til 235 medarbejdere på erhvervsskoler med ansvar for formidling af lærepladser mellem elever og arbejdsgivere. De 235 medarbejdere repræsenterer samlet set alle erhvervsskoler i Danmark med undtagelse af skoler, der kun udbyder henholdsvis SOSU-uddannelser og landbrugsuddannelser. Det skyldes, at nærværende undersøgelse er en gentagelse af tidligere undersøgelser fra 2006 og 2016, hvor målgruppen var afgrænset på denne måde, og hvor fokus alene var på virksomheders forhold til elevers etniske baggrund.<sup>37</sup>

Institut for Menneskerettigheder har i 2023 gentaget spørgeskemaundersøgelsen i en udvidet form, hvor spørgsmål om flere identitetsmarkører, såsom køn og handicap, er inkluderet. Herefter er der udgivet to analyser på baggrund af samme datagrundlag fra spørgeskemaundersøgelsen, henholdsvis "Virksomheder fravælger elever på grund af køn" og "Minoritetsetniske elever fravælges til oplæring".<sup>38 39</sup> I denne undersøgelse har vi undersøgt besvarelsene om virksomheders præferencer hvad angår elevens helbred og handicap.

### Definition af handicap

Institut for Menneskerettigheder anvender et socialt handicapbegreb i tråd med FN's handicapkonvention og EU-rettens definition. Det indebærer, at et handicap opstår, når en person med en funktionsnedsættelse oplever barrierer i mødet det omgivende samfund.

I danske studier, såsom VIVEs SHILD-panelundersøgelse, defineres et selvopfattet handicap gennem spørgsmål om, hvorvidt en person selv mener at have "et længerevarende fysisk helbredsproblem, handicap eller psykisk lidelse". Forskning har påvist, at formuleringen af spørgsmål om handicap er afgørende for at afgrænse en befolkningsgruppe, da der er stor variation i folks opfattelse af, hvad et handicap er. Nogle kan leve med en velbehandlet funktionsnedsættelse uden daglige begrænsninger, men stadig anse sig selv som at have et handicap. Derudover kan stigmatisering i samfundet føre til, at personer med funktionsnedsættelser ikke identificerer sig som handicappede eller vælger ikke at oplyse det.

I dette analysenotat refererer handicapdefinitionen til oplæringskonsulenternes opfattelse af virksomhedernes præferencer til lærlinge med handicap. Virksomheders og konsulenters opfattelse af handicap kan dog variere betydeligt. Blandt den generelle befolkning kan handicapbegrebet blive associeret med en stereotyp forestilling om, at et handicap er et fysisk problem og hovedsageligt

handler om fysisk tilgængelighed. Derfor er det vigtigt, at handicapbegrebet udfoldes med flere ord. I spørgeskemaet til oplæringskonsulenterne beskrives elevens handicap derfor som "elevens fysiske eller psykiske helbred (handicap)" samt "handicap, helbredsproblem eller psykiske udfordringer".

### **Dataindsamling**

Til brug for udsendelse af et elektronisk spørgeskema er medarbejdernes kontaktoplysninger indhentet via erhvervsskolernes hjemmesider og telefonopringninger i januar og februar 2023. Undersøgelsen er udført i perioden 23. februar 2023 til 7. marts 2023. 118 personer har svaret helt eller delvist på spørgeskemaet, hvilket betyder, at undersøgelsen har en svarprocent på 50 %.

Personer, der i undersøgelsen har svaret, at de ikke indgår lærepladsaftaler, er frasorteret (seks personer). Derudover er der løbende frafald af de respondenter, der kun har gennemført spørgeskemaet delvist, hvilket betyder, at antallet af respondenter kan variere afhængigt af spørgsmålet. I figurnoterne er angivet, hvor mange respondenter der har besvaret spørgsmålet. Som følge af antallet af respondenter i forhold til det samlede antal oplæringskonsulenter vil resultaterne være behæftet med en vis statistisk usikkerhed. På baggrund af besvarelsene kan vi dog pege på nogle tendenser i oplæringskonsulenternes og virksomhedernes praksis.

For at give et sammenligningsgrundlag over tid er de spørgsmål, der er stillet til respondenterne, identiske med spørgsmålene fra de tidligere undersøgelser, dog med en tilføjelse af opfølgende spørgsmål om andre diskriminationsårsager. Medierne har i undersøgelsesperioden bragt en historie om en elev, der angiveligt er blevet nægtet oplæringssted som følge af sin etnicitet.<sup>40</sup> Dette kan påvirke svarvilligheden og svarfordelingen blandt oplæringskonsulenterne, men det forventes dog kun at have begrænset betydning, da svarene i undersøgelsen stemmer overens med resultaterne fra tidligere undersøgelser.

### **Oplæringskonsulenternes erfaring med lærepladsaftaler**

De 118 deltagende oplæringskonsulenter er blevet spurgt, hvor mange lærepladsaftaler de håndterer årligt. Af tabel 2 fremgår det, at oplæringskonsulenterne generelt indgår mange oplæringsaftaler. Tre ud af fire af respondenterne i 2023 indgår mere end 50 aftaler årligt, mens det kun gjaldt for to tredjedele af respondenterne i 2016. Fordelingen af respondenter på både den primære stillingsbetegnelse og antal formidlingsaftaler indikerer, at respondenterne har indgående erfaringer med lærepladsformidling.

Hovedparten af deltagerne i undersøgelsen er enten virksomhedskonsulenter (47 %) eller lærepladskonsulenter (31 %), jf. tabel 1 i bilag 2. Nogenlunde samme mønster gjorde sig gældende for respondenterne i 2016, hvor 29 % var virksomhedskonsulenter, og 38 % var oplæringskonsulenter. I 2006 var kun 6 % virksomhedskonsulenter, mens 30 % af respondenterne var faglærere, hvilket kun meget få af respondenterne i 2016 og 2023 var.

De udvalgte medarbejdere kan have forskellige titler, og hovedparten af deltagerne i undersøgelsen er enten virksomhedskonsulenter eller oplæringskonsulenter. Vi benævner dem oplæringskonsulenter i denne analyse på baggrund af den nye terminologi på erhvervsuddannelsesområdet, hvor ordet "praktik" erstattes med "oplæring".<sup>41</sup> Kontaktoplysninger på medarbejderne er indhentet via erhvervsskolernes hjemmesider og telefonopringninger i januar og februar 2023.

### **Fordeling på fagretninger**

Hovedparten af de deltagende respondenter formidler primært lærepladsaftaler inden for de tre hovedområder "Teknologi, byggeri og transport" (65 %), "Kontor, handel og forretningsservice" (22 %) og "Fødevarer, jordbrug og oplevelser" (8 %), mens 5 % af respondenterne formidler oplæringsaftaler inden for enten "Omsorg, sundhed og pædagogik" eller "Andet". Sammenlignes fordelingen af respondenter på hovedområderne med den nationale fordeling af elever, der startede på grundforløb 1 i august 2022, er respondenterne, som tidligere beskrevet, ikke overraskende underrepræsenteret på særligt hovedområdet "Omsorg, sundhed og pædagogik". Sammenlignes fordelingen af respondenter i stedet alene på hovedområderne "Teknologi, byggeri og transport", "Kontor, handel og forretningsservice" og "Fødevarer, jordbrug og oplevelser" med den nationale fordeling af elever, der startede på grundforløb 1 i august 2022 inden for de samme tre hovedområder, ligner fordelingerne hinanden, dog med en anelse lavere andel af respondenter, der formidler lærepladsaftaler inden for hovedområdet "Fødevarer, jordbrug og oplevelser". Det skyldes formentlig, at skoler, der kun udbyder landbrugsuddannelser, ikke er medtaget. Overordnet fordeler respondenterne sig på hovedområderne efter samme mønster som i 2016, om end der er en højere andel af respondenter, der formidler aftaler inden for "Teknologi, byggeri og transport" i 2023 (se tabel 3 og 4 i bilag 2).

110 oplæringskonsulenter, der alle formidler lærepladsaftaler, har besvaret spørgsmålet om, hvor ofte de oplever, at virksomheder lægger vægt på forskellige karakteristika ved eleven. Disse 110 oplæringskonsulenter fordeler sig på 35 erhvervsskoler og underafdelinger heraf, hvilket svarer til, at 70 % af erhvervsskolerne og underafdelinger heraf er repræsenteret i analysen.

### **Regional fordeling**

De erhvervsskoler, der er repræsenteret i undersøgelsen, fordeler sig på alle fem regioner, jf. figur 1 i bilag 2. For baggrundskarakteristika som køn og alder er det ikke muligt at sammenligne gruppen af respondenter med de oplæringskonsulenter, der ikke har besvaret spørgeskemaet, hvorfor vi ikke ved, om de to grupper er afgørende forskellige ud fra disse karakteristika.

Sammenlignes de repræsenterede skoler med alle skolerne samlet, er fordelingen af skoler på regioner overvejende ens. De skoler, der ikke er repræsenteret, adskiller sig fra de resterende to grupper ved blandt andet at have en undervægt af skoler i Region Midtjylland, mens skoler fra Region Hovedstaden er svagt overrepræsenteret. I bilag 2 fremgår beskrivende statistik på tilgængelig information om respondenterne.



## BILAG 2

**Tabel 1: Hvad er din primære stillingsbetegnelse?**

	Antal	Procent
LOP-konsulent	5	4%
Virksomhedskonsulent	56	47%
Praktikpladskonsulent	37	31%
Praktikpladsopsøgende medarbejder	5	4%
Studievejleder/faglærer	6	5%
Uddannelses- og erhvervsvejleder		0%
Andet	9	8%
I alt	118	100%

Note: Studievejleder/faglærer er slået sammen ved databehandling.

**Tabel 2: Hvor ofte indgår du en praktikpladsaftale med en virksomhed?**

	Antal	Procent
Jeg indgår slet ikke praktikpladsaftaler	6	5%
Mindre end 50 gange årligt	25	21%
Ca. 50-100 gange årligt	38	32%
Ca. 100-150 gange årligt	20	17%
Ca. 150-200 gange årligt	18	15%
Mere end 200 gange årligt	11	9%
I alt	118	100%

**Tabel 3: Hvilket hovedområde formidler du især praktikpladser for?**

	Antal	Procent	Fordeling uden "Omsorg, sundhed og pædagogik"
"Omsorg, sundhed og pædagogik" og "Andet"	6	5%	
"Kontor, handel og forretningsservice"	24	22%	23%
"Fødevarer, jordbrug og oplevelser"	9	8%	9%
"Teknologi, byggeri og transport"	72	65%	69%
I alt	111	100%	100%

Note: "Omsorg, sundhed og pædagogik" er slået sammen med "Andet" ved databehandling.

**Tabel 4: Fordeling af elever, som startede på grundforløb 1 i august 2022**

	Antal	Procent	Fordeling uden "Omsorg, sundhed og pædagogik"
"Omsorg, sundhed og pædagogik"	1.855	15%	
"Kontor, handel og forretningsservice"	2.395	19%	22%
"Fødevarer, jordbrug og oplevelser"	1.405	11%	13%
"Teknologi, byggeri og transport"	6.918	55%	65%
I alt	12.573	100%	100%

Kilde: <https://deg.dk/tal-analyse/noegletal>

**Tabel 5: Nogle virksomheder foretrækker piger frem for drenge – eller omvendt. Andre igen lægger vægt på fx personlig fremtoning. Hvor ofte oplever du, at en virksomhed lægger vægt på elevens fysiske eller psykiske helbred (handicap)?**

	Antal	Procent
Ofte	19	17%
Af og til	38	35%
Sjældent, men det forekommer	38	35%
Aldrig	15	14%
I alt	110	100%

**Tabel 6: Hvad er begrundelsen fra virksomhedens side, når virksomheden ikke ønsker en elev med handicap, helbredsproblem eller psykiske udfordringer?**

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke
Elever med handicap, helbredsproblem eller psykiske udfordringer mangler sprogkunderskaber	6%	7%	21%	48%	18%
Elever med handicap, helbredsproblem eller psykiske udfordringer mangler faglige kundskaber	6%	20%	24%	37%	13%
Elever med handicap, helbredsproblem eller psykiske udfordringer mangler personlige kvalifikationer	7%	21%	29%	28%	15%
Elever med handicap, helbredsproblem eller psykiske udfordringer kender ikke omgangsformen på de danske arbejdspladser	1%	21%	22%	39%	16%
Elever med handicap, helbredsproblem eller psykiske udfordringer vil ikke blive en del af fællesskabet på arbejdspladsen	1%	17%	31%	33%	18%
Virksomheden vil tage hensyn til kunder og samarbejdspartnere	4%	8%	27%	36%	25%

Virksomheden vil tage hensyn til kollegerne	2%	21%	25%	31%	20%
Handicaprelaterede hjælpemidler passer ikke ind i virksomheden	19%	18%	21%	17%	25%
Virksomheden forventer ekstra udgifter, hvis de ansætter en elev med handicap, helbredsproblem eller psykiske udfordringer	9%	29%	25%	11%	26%
Virksomheden vil beskytte eleven med handicap, helbredsproblem eller psykiske udfordringer for chikane fra kolleger eller kunder og undlader derfor at tage eleven i praktik	2%	8%	21%	36%	33%

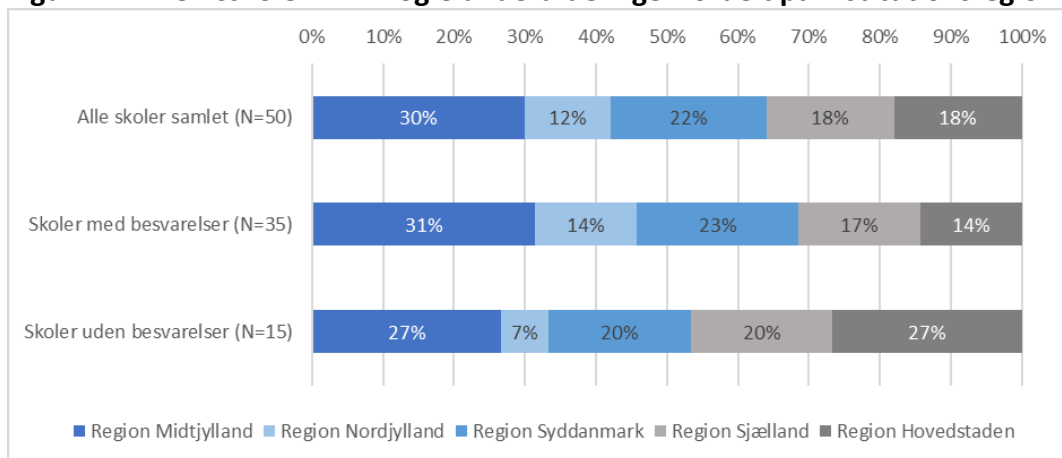
Note: 89 besvarelser. Der kan være steder, hvor summen af cellerne "i høj grad" og "i nogen grad" i tabellen ikke svarer til den samlede procent opgivet i figur 2 og 3. Dette skyldes afrundinger.

**Tablet 7: Hvad gør du, hvis virksomheden siger, at den ikke ønsker en elev med handicap, helbredsproblem eller psykiske udfordringer?**

	I høj grad	I nogen grad	I mindre grad	Slet ikke	Ved ikke
Jeg forsøger at imødekomme virksomhedens ønske, da det ligger i mit job, at jeg skal servicere virksomhederne	18%	43%	15%	16%	8%
Jeg undgår at diskutere med virksomheden, da det i forvejen er vanskeligt at finde nok praktikpladser	3%	18%	37%	30%	11%
Situationen bringer mig i tvivl om, hvad jeg skal gøre – jeg savner en klar politik på området	3%	18%	18%	48%	11%
Jeg foreslår virksomheden at tænke i nye baner og prøve alligevel	22%	46%	20%	7%	6%
Jeg siger til virksomheden, at jeg ikke vil samarbejde, hvis de fastholder ønsket	1%	3%	8%	77%	10%

Note: 87 respondenter. Der kan være steder, hvor summen af cellerne "i høj grad" og "i nogen grad" i tabellen ikke svarer til den samlede procent opgivet i figur 4. Dette skyldes afrundinger.

**Figur 1: Erhvervsskoler inkl. nogle underafdelinger fordelt på institutionsregion**



## SLUTNOTER

- <sup>1</sup> Børne- og Undervisningsministeriet (2021): **Aftale om indsats for elever og studerende med handicap**. Tilgængelig via: <https://www.uvm.dk/aktuelt/nyheder/uvm/2021/maj/210510-ny-aftale-om-indsats-for-elever-og-studerende-med-handicap>
- <sup>2</sup> Børne- og Undervisningsministeriet (2024): **Vejen til ungdomsuddannelse: Unge med funktionsnedsættelser**, s. 5. Tilgængelig via: <https://www.uvm.dk/-/media/filer/uvm/aktuelt/pdf24/april/240423vejen-til-ungdomsuddannelse-unge-med-funktionsnedsaettelser.pdf>
- <sup>3</sup> Børne- og Undervisningsministeriet (2024): **Uddannelsesstatistik, Ansøgere til EUD - landstal**. Tilgængelig via: <https://uddannelsesstatistik.dk/Pages/Reports/1945.aspx>
- <sup>4</sup> Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (2022): **Søgning til erhvervsuddannelserne står i stampe, men flere kommuner har fremgang**. Tilgængelig via: <https://www.ae.dk/analyse/2022-04-soegning-til-erhvervsuddannelserne-staar-i-stampe-men-flere-kommuner-har-fremgang>
- <sup>5</sup> Børne- og Undervisningsministeriet (2024): **Vejen til ungdomsuddannelse: Unge med funktionsnedsættelser**, s. 5. Tilgængelig via: <https://www.uvm.dk/-/media/filer/uvm/aktuelt/pdf24/april/240423vejen-til-ungdomsuddannelse-unge-med-funktionsnedsaettelser.pdf>
- <sup>6</sup> Børne- og Undervisningsministeriet (2024): **Vejen til ungdomsuddannelse: Unge med funktionsnedsættelser**, s. 6 og 11. Tilgængelig via: <https://www.uvm.dk/-/media/filer/uvm/aktuelt/pdf24/april/240423vejen-til-ungdomsuddannelse-unge-med-funktionsnedsaettelser.pdf>
- <sup>7</sup> VIVE (2020): **Mennesker med handicap. Hverdagsliv og levevilkår**, s. 57-58. Tilgængelig via: <https://www.vive.dk/media/pure/16726/6185728>
- <sup>8</sup> Rigsrevisionen (2020): **Beretning nr. 22/2019 om indsatsen for at fastholde udsatte unge i uddannelse**, side 22. Tilgængelig via: <https://rigsrevisionen.dk/revisionsager-arkiv/2020/sep/beretning-om-indsatsen-for-at-fastholde-udsatte-unge-i-uddannelse>
- <sup>9</sup> Danmarks Evalueringsinstitut (2023): **Erhvervsskoler arbejder med specialpædagogisk støtte (SPS) i oplæringsperioder**, s. 6. Tilgængelig via: <https://eva.dk/udgivelser/2023/jun/erhvervsskoler-arbejde-med-specialpaedagogisk-stoette-sps-i-oplaeringsperioder>
- <sup>10</sup> Danmarks Evalueringsinstitut (2023): **Erhvervsskoler arbejder med specialpædagogisk støtte (SPS) i oplæringsperioder**, s. 27. Tilgængelig via: <https://eva.dk/udgivelser/2023/jun/erhvervsskoler-arbejde-med-specialpaedagogisk-stoette-sps-i-oplaeringsperioder>
- <sup>11</sup> Institut for Menneskerettigheder (2020): **Ligebehandling af elever med handicap på erhvervsskoler**, s. 45-47. Tilgængelig via: [https://menneskeret.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/ligebehandling\\_2020/rapport\\_eleverhandicap\\_final.pdf](https://menneskeret.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/ligebehandling_2020/rapport_eleverhandicap_final.pdf)

- <sup>12</sup> SMVdanmark (2024): **Virksomheder står alene med lærlingeudfordringer**, s. 3-4. Tilgængelig via: <https://smvdanmark.dk/analyser/temaanalyser/virksomheder-st%c3%a5r-alene-med-l%c3%a6rlingeudfordringer>
- <sup>13</sup> Danmarks Evalueringsinstitut (2023): **Erhvervsskolels arbejde med specialpædagogisk støtte (SPS) i oplæringsperioder**, s. 17. Tilgængelig via: <https://eva.dk/udgivelser/2023/jun/erhvervsskolels-arbejde-med-specialpaedagogisk-stoette-sps-i-oplaeringsperioder>
- <sup>14</sup> Danmarks Evalueringsinstitut (2023): **Erhvervsskolels arbejde med specialpædagogisk støtte (SPS) i oplæringsperioder**, s. 13. Tilgængelig via: <https://eva.dk/udgivelser/2023/jun/erhvervsskolels-arbejde-med-specialpaedagogisk-stoette-sps-i-oplaeringsperioder>
- <sup>15</sup> VIVE (2020): **Handicap og beskæftigelse 2019 – Viden til at understøtte, at flere personer med handicap kommer i beskæftigelse**, s. 71-74. Tilgængelig via: <https://www.vive.dk/media/pure/15458/4937194>
- <sup>16</sup> Krogh, Cecilie; Bredgaard, Thomas (2022): **Unequal? A Field Experiment of Recruitment Practises Towards Wheelchair Users in Denmark**. I: Scandinavian Journal of Disability Research. 2022; Bind 24, Nr. 1. s. 266-276. Tilgængelig via: <https://vbn.aau.dk/da/publications/unequal-a-field-experiment-of-recruitment-practises-towards-wheel>
- <sup>17</sup> Præambelbetragtning nr. 17 til direktiv 2006/54/EF og EU-Domstolens dom af 11. april 2013 i forenede sager C-335/11 og C-337/11, Ring og Werge, præmis 57.
- <sup>18</sup> Jævnfør FN's handicapkonvention artikel 1.
- <sup>19</sup> Lovbekendtgørelse nr. 1001 af 24. august 2017 om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. som senest ændret ved lov nr. 372 af 28. marts 2022.
- <sup>20</sup> Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv.
- <sup>21</sup> FN's konvention af 13. december 2006 om rettigheder for personer med handicap.
- <sup>22</sup> Forskelsbehandlingslovens § 2, stk. 1, jf. § 1, stk. 2-3.
- <sup>23</sup> FN's Handicapkonventions artikel 1, 2. afsnit. Se tilsvarende EU-Domstolens dom af 11. april 2013 i forenede sager C-335/11 og C-337/11, Ring og Werge, præmis 38.
- <sup>24</sup> Forskelsbehandlingslovens §§ 2 og 3.
- <sup>25</sup> Ligebehandlingsnævnets afgørelser af 15. november 2017 i sag 2017-6810-23913, af 10. oktober 2018 i sag 18-44139 og af 9. november 2022 i sag 20-37631.
- <sup>26</sup> Forskelsbehandlingslovens § 1, stk. 2.
- <sup>27</sup> Forskelsbehandlingslovens § 1, stk. 3.
- <sup>28</sup> Præambelbetragtning nr. 17 til direktiv 2006/54/EF og EU-Domstolens dom af 11. april 2013 i forenede sager C-335/11 og C-337/11, Ring og Werge, præmis 57.

<sup>29</sup> Søj- og Handelsrettens dom af 22. december 2014 i sag F-2-13 (gengivet i UfR 2015.1053).

<sup>30</sup> Forskelsbehandlingslovens § 2 a, 1. pkt. Pligten til rimelig tilpasning efter forskelsbehandlingslovens § 2 a gælder efter sin ordlyd kun "arbejdsgivere", jf. også Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 7. januar 2021 i sag 19-33784. Erhvervsskoler vil ikke desto mindre også være forpligtede til at yde rimelig tilpasning på andre retsgrundlag. For eksempel vil offentlige erhvervsskoler være forpligtet til at yde rimelig tilpasning efter Danmarks internationale forpligtelser, herunder blandt andet FN's handicapkonvention, jf. Ligebehandlingsnævnets førnævnte afgørelse. Desuden er erhvervsskolerne omfattet af det almindelige forbud mod at udøve forskelsbehandling, jf. forskelsbehandlingslovens § 3, stk. 2. Manglende rimelig tilpasning udgør en form for indirekte forskelsbehandling, som vil skulle retfærdiggøres, jf. lovens § 1, stk. 3, og FN's handicapkonventions artikel 2, 4. afsnit. Se til illustration Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 23. maj 2019 i sag 18-1769. Pligten til rimelig tilpasning gælder således også erhvervsskoler, selvom de ikke er omfattet af forskelsbehandlingslovens § 2 a.

<sup>31</sup> Se blandt mange andre Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 10. oktober 2018 i sag 18-44139.

<sup>32</sup> Forskelsbehandlingslovens § 2 a, 2.-3. pkt.

<sup>33</sup> Dansk Evalueringsinstitut (2023): **Erhvervsskoler arbejder med specialpædagogisk støtte (SPS) i oplæringsperioder**, s. 20-21 og 27. Tilgængelig via: [www.eva.dk/sites/eva/files/2023-07/SPS-i-oplaeringsperioder.pdf](http://www.eva.dk/sites/eva/files/2023-07/SPS-i-oplaeringsperioder.pdf)

<sup>34</sup> § 66, stk. 1-2, i bekendtgørelse nr. 953 af 22. juni 2023 om erhvervsuddannelser.

<sup>35</sup> Rigsrevisionen definerede udsatte unge som unge mellem 18 og 29 år, der modtager eller har modtaget uddannelseshjælp som enten uddannelsesparate eller aktivitetsparate, og som har brug for en understøttende indsats for at komme i uddannelse og sidenhen i job. Rigsrevisionen, Beretning nr. 22/2019 om indsatsen for at fastholde udsatte unge i uddannelse, september 2020, side 1. Tilgængelig via: <https://rigsrevisionen.dk/revisionsager-arkiv/2020/sep/beretning-om-indsatsen-for-at-fastholde-udsatte-unge-i-uddannelse>

<sup>36</sup> Rigsrevisionen (2020): **Beretning nr. 22/2019 om indsatsen for at fastholde udsatte unge i uddannelse**, september 2020, side 22. Tilgængelig via: <https://rigsrevisionen.dk/revisionsager-arkiv/2020/sep/beretning-om-indsatsen-for-at-fastholde-udsatte-unge-i-uddannelse>

<sup>37</sup> Institut for Menneskerettigheder (2006, 2016): **Lige adgang til praktikpladser**. Tilgængelig via: <https://menneskeret.dk/nyheder/virksomheder-fravaelger-praktiksoegende-etniske-unge>

<sup>38</sup> Institut for Menneskerettigheder (2023): **Virksomheder fravælger elever på grund af køn**. Tilgængelig via: <https://menneskeret.dk/udgivelser/virksomheder-fravaelger-elever-paa-grund-koen>

<sup>39</sup> Institut for Menneskerettigheder (2023): **Minoritetsetniske elever fravælges til oplæring**. Tilgængelig via: <https://menneskeret.dk/udgivelser/minoritetsetniske-elever-fravaelges-oplaering>

<sup>40</sup> Blandt andet omtalt i TV2 Nyhederne. Tilgængelig via: <https://nyheder.tv2.dk/samfund/2023-02-24-18-aarig-soegte-laereplads-efter-laereplads-men-blev-afvist-det-var-en-kamp?cid=soco%3Atw%3A4%3Anews%3A%3A%3A>

<sup>41</sup> Børne- og Undervisningsministeriet (2023): **Ny terminologi på erhvervsuddannelsesområdet.**  
Tilgængelig via: <https://www.uvm.dk/trepart/trepart-om-flere-laerepladser-og-entydigt-ansvar/ny-terminologi>