



MARSELISBORG
CONSULTING

'Et mere rummeligt arbejdsmarked for borgere med handicap'

Evalueringsrapport - 1. projektperiode, 2017-2018

August 2019



**Evaluering af ”Et mere rummeligt arbejdsmarked for borgere med handicap
2017-2018”**

Den 23. august 2019

Marselisborg Consulting
Hauser Plads 32, 3th
1127 København K
www.marselisborg.org

Eftertryk med tydelig
kildeangivelse er tilladt



Indholdsfortegnelse

1: Introduktion til projektet	4
1.1: Baggrund og formål	4
1.2: Evalueringsdesign	5
1.3: Læsevejledning	7
2: Sammenfatning	8
2.1: Indikation på en virkningsfuld indsatsmodel	8
2.2: Hvem synes indsatsmodellen at virke for?	8
2.3: Erfaringer med kerneelement 1: Screening	9
2.4: Erfaringer med kerneelement 2: Jobformidlerrollen	9
2.5: Erfaringer med kerneelement 3: Virksomhedsindsatsen	10
2.6: Evalueringens bud på en kvalificeret indsatsmodel	11
3: Præsentation af de syv projekter	12
3.1: Fredericia: "Jobrettede samtaler med blik for at opspore og understøtte borgere med handicap til en varig arbejdsmarkedstilknøytning."	13
3.2: Høje-Taastrup: "Et mere rummeligt arbejdsmarked for borgere med handicap"	14
3.3: Jammerbugt: "Mere rummelighed på arbejdsmarkedet"	15
3.4: Kerteminde/Nyborg: "Plads til ADHD på arbejdsmarkedet"	16
3.5: Kolding: "Målrettet indsats for borgere med handicap"	17
3.6: Roskilde: "Vi finder job sammen"	18
3.7: Aarhus: "Et mere rummeligt arbejdsmarked for borgere med handicap"	19
4: Karakteristik af deltagergruppen	20
4.1: Demografiske variable	22
4.2: Forsørgelsesydelse og ledighedsforløb	22
4.3: Handicaptypen	22
4.4: Motivation for deltagelse i projektet	23
4.5: Vurdering af fidelitet i forhold til målgruppen	24
5: Kerneelement 1 – Screening	25
5.1: Screening og identificering af borgere med funktionsnedsættelser	25
5.2: Målopfyldelse og fidelitet for kerneelement 1	25
5.3: Læringspunkter fra arbejdet med screeningsmodeller	29
5.4: Hypotese om screening for funktionsnedsættelser	33



6: Kerneelement 2 – Jobformidler	34
6.1: Jobformidler, der letter vejen til job	34
6.2: Fidelitet for kernelement 2	34
6.3: Læringspunkter fra arbejdet med jobformidlerrollen	37
6.4: Hypotese om jobformidler, der letter vejen til job	40
7: Kerneelement 3 – Virksomhedsrettet indsats	41
7.1: En virksomhedsrettet indsats, der understøtter progression	41
7.2: Målopfyldelse og fidelitet i forhold til kerneelement 3	41
7.3: Læringspunkter fra arbejdet med den virksomhedsrettede indsats	44
7.4: Hypotese om den virksomhedsrettede indsats for borgere med handicap	46
Bilag 1: Metode og datagrundlag	47
Bilag 2: Uddrag fra interview med borgere og virksomheder	54



1: Introduktion til projektet

Denne rapport er en evaluering af satspuljeprojektet ”Et mere rummeligt arbejdsmarked for borgere med handicap”, som er igangsat af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR). Evalueringen omfatter puljens første programmeriode fra 1. november 2017 til 31. marts 2019¹.

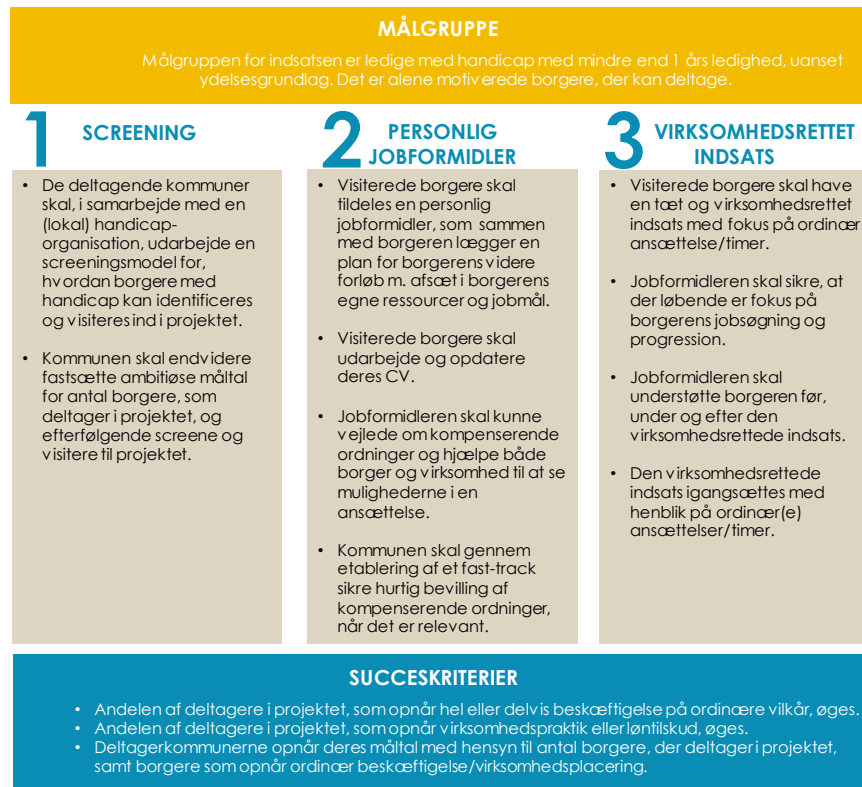
1.1: Baggrund og formål

Flere med handicap skal i job

Analyser viser, at kun hver tredje person med et større handicap er i job, jf. regeringens handicap-politiske udspil fra september 2018. Der er således et stort potentiale for at udnytte arbejdskraft og kompetencer blandt personer med handicap langt bedre og sikre, at flere med handicap opnår tilknytning til arbejdsmarkedet. I regeringens udspil fra 2018 er fastlagt en målsætning om, at 13.000 flere med større handicap kommer ind på arbejdsmarkedet via målrettede indsatser, der bl.a. har til formål at fremme viden om muligheder og kompenserende ordninger, smidiggøre overgange og nedbryde fordomme om begrænsninger ved at arbejde med handicap hos både virksomheder, borgere og i jobcentre.

De beskedne jobeffekter for borgere med handicap skal ses i lyset af manglen på systematisk viden om hvilke konkrete indsatser, som kan fremme arbejdsmarkedstilknytningen for personer med handicap. Derfor er der i aftalen om satspuljen for 2017 afsat 38,8 mio. kr. i perioden fra 2017 til 2020 til et *inspirationsprojekt*,² som igennem implementering og afprøvning af en indsatsmodel skal sikre et mere solidt vidensgrundlag, der kan bidrage til en øget arbejdsmarkedstilknytning for mennesker med handicap. Indsatsmodellen omfavner følgende målgruppe, indsatslementer og succeskriterier:

Figur 1



¹ Projektperioden var oprindelig til 31. december 2018 og blev forlænget med 3 måneder for at få flere erfaringer og resultater med i evalueringen.

² Et STAR-inspirationsprojekt er kendetegnet ved, at der på området ikke er systematisk viden/evidens for, hvad der virker. Målet med evalueringen er at danne hypoteser om, hvad der virker, som man efterfølgende kan arbejde videre med.



Forandrings-teori

Indsatsmodellen baserer sig på en forandringsteori om, at jobcentrene med udgangspunkt i en systematisk screening har bedre forudsætninger for at tilrettelægge en tidlig og målrettet virksomhedsindsats, der øger beskæftigelsesgraden for ledige med handicap. Der er således lagt følgende arbejds-hypoteser og antagelser til grund for den udmeldte indsatsmodel fra STAR, jf. figur 1:

- For en del borgere, som står uden for arbejdsmarkedet, mangler der fokus på, at funktionsnedsættelsen kan være medvirkende årsag til manglende beskæftigelse, og at gruppen med en målrettet virksomhedsindsats vil kunne finde plads på arbejdsmarkedet.
- Øget information til virksomhederne om, at borgere med funktionsnedsættelse er en arbejdskraftressource, kan bringe flere i job.
- Jobcentermedarbejdernes tilgang til borgere med funktionsnedsættelser kan have betydning for deres beskæftigelse – både positivt og negativt.

Projektplaner

Den udmeldte indsatsmodel for puljeprojektet sætter en konkret og overordnet ramme for de enkelte kommunalt forankrede projekter. De enkelte projekter har derfor efterfølgende – inden for de udmeldte rammer og ovenstående indsatsmodel – udarbejdet en særskilt projektplan for, hvordan kerneelementerne ønskes afprøvet, indenfor hvilke delmålgrupper og med hvilke succeskriterier. Den fastlagte indsatsmodel giver således rum til, at hvert lokale projekt kan udvikle og afprøve forskellige aspekter af indsatsmodellen, hvilket har medført en vis heterogenitet i projektsammensætning og læringsbidrag på tværs af de deltagende kommuner. En sådan heterogenitet er en væsentlig del af et inspirationsprojekt, hvor fokus er at levere erfaring og læring, som kan understøtte hypotese-generering med henblik på videre vidensudvikling.

Deltagende kommuner

Puljeprojektet omfatter 8 deltagende kommuner, som er geografisk spredt på tværs af landet og som både omfatter større og mindre kommuner:

- › Jammerbugt
- › Aarhus
- › Fredericia
- › Kolding
- › Kerteminde/Nyborg
- › Roskilde
- › Høje-Taastrup

Samlet er projektet udmøntet i syv projekter, idet Kerteminde og Nyborg kommuner samarbejder om ét projekt.

Figur 2: Landkortet



1.2: Evalueringsdesign

Inspirationsprojekt

Det følger af puljens status som "inspirationsprojekt", at evalueringen skal sikre indblik i erfaringer, viden og resultater fra de syv projekter i puljen med henblik på at kunne kvalificere indsatsmodellen og formulere hypoteser om, hvad der øger arbejdsmarkedstilknytningen for borgere med handicap.

Et sådan formål fordrer klarhed om målgruppen, måling af fidelitet på projekternes kernelementer i forhold til at synliggøre drivere og barriere i indsatserne samt en resultatanalyse, der kvantitativt kan afdække om, og i hvilket omfang, indsatsen øger målgruppens arbejdsmarkedstilknytning. Evaluatoren har lagt følgende undersøgelsesspørgsmål til grund for evalueringen, jf. opdraget fra STAR:

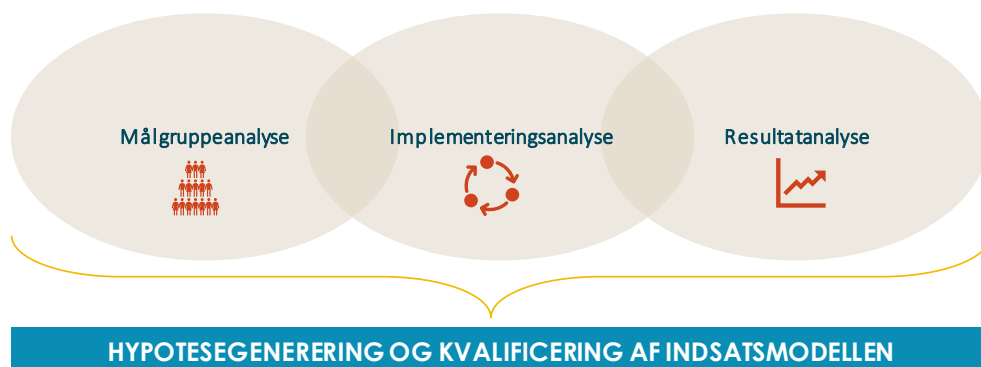
Evaluerings-spørgsmål

- Klarhed om målgruppen: For hvem synes indsatsen at virke?
- Implementering af indsatsmodel: Hvilken indsats har deltagergruppen modtaget, og hvilke drivere og barriere er der observeret i indsatsen?
- Resultater af indsatsen: I hvilket omfang fører indsatsen til, at borgerne kommer tættere på arbejdsmarkedet?



Evalueringen og besvarelsen af undersøgelsesspørgsmålene er baseret på et mixed-methods design. Hver af de tre ovenstående temaer og tilhørende undersøgelsesspørgsmål knytter sig til evalueringens Tre delanalyser – jf. figur 3, der tilsammen munder ud i hypoteser om, hvad der virker i en målrettet job- og virksomhedsrettet indsats for borgere med handicap.

Figur 3 Tre delanalyser med fokus på hypotese generering



Det primære datagrundlag for nærværende evaluering udgøres af følgende datakilder:

- *Det Fælles Datagrundlag (DFDG)* og *DREAM*: Leverer data om indsatser og beskæftigelse til brug for vurdering af fidelitet og målopfyldelse på alle tre kernelementer.
- *Marselisborg Tools*: Leverer de øvrige kvantitative data, som ikke kan trækkes i eksisterende systemer. *Marselisborg Tools* er et webbaseret registreringssystem, som projektets evaluator har stillet til rådighed for projektkommunerne.
- *Processtøtte aktiviteter*: Evaluator har leveret processtøtte til opstart og implementering af projektet og foretaget løbende dataindsamling samt erfaringsopsamling.
- *Interview*: Med alle led i implementeringskæden, herunder sagsbehandlere, jobformidlere, ledelse samt borgere og virksomheder.

Bilag 1 beskriver mere uddybende undersøgelsens metode, datakilder og analysestrategier.

Evalueringen er endvidere underlagt følgende centrale rammer og præmisser:

Præmisser

- Vurderingen af projektkommunernes fidelitet er vurderet med afsæt i indsatsmodellen, som den er udmeldt af STAR. Således er fidelitet ikke målt op imod de kommunespecifikke projektbeskrivelser. Indsatsmodellen udmeldt af STAR indeholder betydelige frihedsgrader, hvilket evaluator har taget højde for i fidelitetsvurdering af kernelementerne.
- Evaluator har i evalueringen ikke foretaget analyser eller tolket på kausale sammenhænge og effekter af projektet. Resultatanalysens resultater skal således anskues som indikationer på en given hypotese.
- Evalueringen bygger på STAR's evalueringsmodel for *inspirationsprojekter* med vægt på erfaringsopsamling og læring.
- Evalueringens kvantitative opgørelser er ikke sammenholdt med normalpopulationen, da målgruppen for projektet er udvalgt på baggrund af selektion, og der foreligger ikke data på populationen andetsteds, hvorfor det ikke er muligt at vurdere den eksterne validitet



1.3: Læsevejledning

Kapitlernes indhold

I Kapitel 2 er foretaget en sammenfatning af evalueringens resultater, hvor der gives svar på, for hvem indsatsen synes at virke, og erfaringerne med indsatsmodellen opsummeres. Afsnittet rundes af med hypotese om en kvalificeret indsatsmodel, hvor de tre kerneelementer på baggrund af projektets erfaringer er forfinet.

I kapitel 3 beskrives de 7 projekter som danner afsæt for evalueringen. Hvert projekt præsenteres på én side, hvor der fremgår fakta om det enkelte projekts målgruppe, måltal, kernelementer, kvalitative resultater samt læringsbidrag til evalueringen.

I kapitel 4-6 er der fokus på indsatsmodellens kerneelementer – screening, jobformidler og den virksomhedsrettet indsats. Hvert kapitel indledes med introduktion til forandringsteorien bag de enkelte kerneelementer, og der foretages en fidelitetsvurdering af de 7 lokale projekters implementering heraf. I hvert kapitel skitseres de væsentligste tværgående læringspunkter fra arbejdet med kerneelementerne, som munder ud i en hypotese og kvalificering af indsatsmodellen.

Bilag 1 belyser evalueringsdesignet med en uddybende beskrivelse af datagrundlag, dataforudsætninger, metode og analysestrategi.

Bilag 2 indeholder en oversigt over de væsentligste udsagn fra de afsluttende evalueringsinterview med borgere og arbejdsgivere, som udgør en væsentlig del af evalueringens kvalitative datagrundlag.



2: Sammenfatning

I dette kapitel sammenfattes evalueringens væsentligste fund i forhold til den samlede indsatsmodel og de tilhørende tre kerneelementer med henblik på at kvalificere indsatsmodellen.

2.1: Indikation på en virkningsfuld indsatsmodel

Evalueringens overordnede konklusion er, at indsatsmodellen med systematisk screening, en personlig jobformidler og en virksomhedsrettet indsats synes at virke og bidrager til øget arbejdsmarkeds-tilknytning for mennesker med handicap. De deltagende kommuner har:

1. Screenet mere end 4000 borgere og oplevet værdi af en øget opmærksomhed på borgere med funktionsnedsættelser
2. Oplevet styrket faglighed ift. at arbejde beskæftigelsesrettet med borgere med funktionsnedsættelser, herunder via et øget kendskab til funktionsnedsættelser og handicapkompen-serende ordninger
3. Arbejdet indgående med jobformidlerrollen og øget samtaleintensiteten for de implicerede borgere
4. Arbejdet målrettet med borgers CV og konkrete jobmuligheder set i forhold til match mellem kompetencer og funktionsnedsættelse samt mulighed for compensation på arbejdspladsen
5. Gennemført håndholdte virksomhedsrettede forløb, hvor afsættet - udover en tydelighed omkring kandidatens funktionsnedsættelse - har været kandidatens kompetencer ift. virksomhedens behov for arbejdskraft.

I det følgende uddybes evalueringens resultater ift. hvilken læring der kan trækkes ud af projekternes arbejde med målgruppen og de enkelte kerneelementer i indsatsmodellen.

2.2: Hvem synes indsatsmodellen at virke for?

Screening af dagpengemodtagere og dimittender har i særlig grad givet ny viden

Samlet set er 48 pct. af deltagerne i projektet dagpengemodtagere og 17 pct. unge på uddannelses-hjælp. Kontanthjælpsmodtagere har udgjort 13 pct., mens personer visiteret til fleksjob har udgjort 6 pct. Størstedelen af deltagerne, 82 pct., havde ved visitation under et års ledighed.

Screeningen har særligt givet anledning til ny viden om a-dagpengemodtagere, idet samtaler med dagpengemodtagere i normalindsatsen som udgangspunkt har fokus på jobsøgning og ikke et indbygget fokus på udfordringer. Screeningen har åbnet op for en dialog med borgeren om, om der er en funktionsnedsættelse, og hvilken betydning funktionsnedsættelsen har i en arbejdssituation. En arbejdsmarkedsfokuseret dialog om funktionsnedsættelsen kan indeholde dialog om, hvilke arbejdsopgaver der kan varetages, med hvilke skånehensyn og evt. fokus på brancheskift, skift i arbejdsfunktioner eller lign.

Screening af dimittender har også bidraget med ny viden. En del unge med psykiske funktionsnedsættelser som f.eks. autisme eller ADHD har kunnet klare sig i uddannelsessystemer, fordi uddannelsessystemet har kunnet tilbyde en anden form for ro og struktur, end hvad der er givet i en jobsituation.

Personer med ikke-synlige handicap – problemer med ryg/nakke, ADHD og ordblindhed

Udviklingen og anvendelsen af systematisk screening har øget jobcentermedarbejdernes mulighed for at opdage en funktionsnedsættelse, som ikke er åbenbar. Screening har hermed i særlig grad givet nyt fokus for personer med ikke-synlige handicap, og dialogen har ført til mere målrettede indsatser. De



hyppigste funktionsnedsættelser, som er blevet afdækket, er problemer med ryg/nakke (20 pct.), ADHD (18 pct.)³ og ordblindhed (16 pct.).

2.3: Erfaringer med kerneelement 1: Screening

Udvikling af en screeningsmodel

Evalueringen peger på, at screening fungerer bedst, når det foregår i to trin. Første trin har karakter af en bred screening, hvor mulige borgere i målgruppen identificeres. Dette trin kan gennemføres af medarbejdere uden de store forkundskaber. Andet trin er en egentlig screenings-/visitationssamtale som gennemføres af en jobformidler, hvor formålet er at få et dybere indblik i, om der er tale om en funktionsnedsættelse, som kan være en barriere for borgerens arbejdsmarkedstilknytning. Alle deltagende kommuner peger på, at det er afgørende, at screeningen er dialogbaseret, og at det er borgerens selvsvurdering, som tillægges vægt. Der skal ligeledes være mulighed for re-visitation, hvis en borger ved første samtale ikke har lyst eller er klar til at deltage. Dialogen kan sætte gang i en proces, som gør, at motivationen udvikler sig og kommer med tiden.

Implementeringen af en screeningsmodel forudsætter tæt ledelsesfokus

Evalueringen viser – på baggrund af erfaringerne fra de syv projekter - at det ledelsesmæssige fokus i implementeringsfasen er afgørende for, om, og i hvilken grad, medarbejderne i projektets periferi prioriterer screeningsopgaven. Det ledelsesmæssige fokus handler om at synliggøre investerings- tankegangen og understøtte, at der afsættes tid til screeningen, og at den opleves meningsfuld i alle led. Ligeledes er det helt centralt, at det for alle parter er tydeligt, hvordan arbejdsgangen og opgavekæden fra den indledende screening hos frontmedarbejderne til visitationssamtalen med jobformidleren skal forløbe. Det gælder simple implementeringsgreb som print af screeningskema til frontmedarbejderne, så de er tilgængelige i samtalelokalerne. Et andet eksempel er, at et projekt har haft opmærksomhedspunkter stående på bordet i en særlig foldeudgave. Pointen er, at screeningen har været prioriteret og synliggjort i organisationen.

Mere end 4000 borgere er screenet i projektperioden

De syv projekter har tilsammen screenet 4.182 personer. Andelen af screenede varierer betydeligt projektkommunerne imellem. Kolding og Høje-Taastrup har screenet flest med ca. 1.700 screeninger hver, mens Nyborg, Roskilde og Aarhus har screenet færrest med ca. 50 screeninger i projektperioden. Projekternes registrering af screeningen har desuden givet et unikt indblik i fordelingen af funktionsnedsættelser i projekterne, idet lovgivningen ikke ellers rummer mulighed for at registrere dette.

9 pct. af de screenede har en funktionsnedsættelse med betydning for arbejdssituationen

De gennemførte screeninger har på tværs af projekterne medført, at i gennemsnit 9 pct. af de screenede borgere er visiteret til projektet. Andelen af visiterede varierer betydeligt projektkommuner imellem. Variationen skal ses i sammenhæng med, at projekterne har haft forskellige målgrupper, og fem ud af syv projekter har foretaget aktiv selektion, således at screeningen er gennemført, når der var mistanke om en funktionsnedsættelse.

Projektet i Høje-Taastrup har gennemført screening, som en del af normalindsatsen, og har screenet 1.663 dagpengemodtagere. Resultat er, at 10 pct. af a-dagpengemodtagerne blev visiteret til projektet grundet funktionsnedsættelser.

2.4: Erfaringer med kerneelement 2: Jobformidlerrollen

Jobformidleren skal kende målgruppen og virksomhederne

Evalueringen peger på, at jobformidleren bør have viden om det lokale arbejdsmarked, og enten et godt netværk blandt de lokale virksomheder eller evnen og kompetencerne til at opdyrke et sådant. Samtidig er det afgørende at have viden om målgruppen og dermed kunne spotte en funktionsnedsættelse og definere og afgrænse konkrete skånehensyn. Sidst men ikke mindst bør jobformidler

³ De 18 pct. med ADHD kan primært tilskrives Jammerbugt og Kerteminde/Nyborg, der netop omfavner ungegruppen.



agere tillidsvækkende og skabe tryghed i relationen gennem en personlig og kontinuerlig kontakt til borger. Således ses rollen som jobformidler i et spændingsfelt mellem de kendte jobfunktioner som virksomhedskonsulent, mentor og sagsbehandler.

I projekterne har jobformidlerne benyttet sig af følgende redskaber og virkemidler:

- › Øget kontakt og samtaleintensitet med fokus på at skabe tillidsfuld relation
- › Jobplan understøttet af ABC jobmål
- › Personligt CV
- › Fokus på gode match

Organisatorisk forankring af jobformidleren

Evalueringen peger på, at jobformidlerrollen forankres mest hensigtsmæssigt i virksomhedsteamet, fordi det giver adgang til konkret viden om det lokale arbejdsmarked og mulighed for sparring med andre kollegaer, der arbejder som virksomhedskonsulenter.

Idet rollen som jobformidler indeholder flere funktioner, er det samtidig vigtigt at sikre kontinuerlig koordination med sagsbehandlere og nøglemedarbejdere. Dette kan organiseres ved at etablere faste makkerpar mellem jobformidler og sagsbehandler, såfremt sagsbehandler varetager myndighedsopgaven, og der er flere jobformidlere i den enkelte kommune. Makkerskabet kan både sikre viden- deling og gensidigt styrke kompetencerne til at håndtere beskæftigelsesindsatsen overfor borgere med handicap.

Begrænset anvendelse af de handicapkompenserende ordninger

Evalueringen indikerer – på baggrund af erfaringer fra de syv projekter – at de handicapkompen- serende ordninger er anvendt i mindre grad i projektet end i normalindsatsen. Projektkommunernes forklaring på mindreforbruget er, at en øget faglighed sammen med kombineret viden om funktions- nedsættelser og skånehensyn samt viden om arbejdsmarkedet danner afsæt for etableringen af gode match, hvor funktionsnedsættelsen kan rummes i jobbet. Det kan dels overflødiggøre de handicap- kompenserende ordninger, eller betyde, at arbejdsgiver vælger selv at afholde udgiften, fordi med- arbejderen med funktionsnedsættelsen har de rigtige kompetencer til at løse jobbet opgaver og den konkrete udgift til kompensation er lav.

2.5: Erfaringer med kerneelement 3: Virksomhedsindsatsen

Viden og dialog fører til gode match

Erfaringer på tværs af projekterne peger på, at virksomhederne gerne vil ansætte personer med funktionsnedsættelser. Evalueringen indikerer således, at en væsentlig drivkraft til at fremme ansættelsen af personer med funktionsnedsættelser er viden og dialog. Virksomhederne har behov for konkret viden om, hvad det er for en funktionsnedsættelse, hvilken betydning den har for opgave- løsningen i det daglige, samt konkrete anvisninger til skånehensyn og kompensationsmuligheder.

For at opnå ordinær ansættelse er det endvidere afgørende, at virksomheden har et reelt behov for arbejdskraft og de kompetencer, som borgeren kan tilbyde. Det gode match står således på to ben, hvor der både skal være et match i forhold til borgerens kompetencer og forudsætninger for at løse opgaverne, og der skal være et match i forhold til de personlige og sociale kompetencer, som sikrer, at borgeren ligesom i enhver anden medarbejder passer ind i arbejdspladskulturen.

Evalueringen peger på, at når arbejdsgiver har klarhed om betydningen af en funktionsnedsættelse, får konkrete anvisninger til håndtering, og der er et godt match, så lykkes den virksomhedsrettede indsats med ansættelse på ordinære vilkår.

Direkte kontakt til virksomheden og afsæt i en håndholdt og 1:1 indsats

Evalueringen viser, at der er større effekt af en direkte kontakt til den enkelte virksomhed med henblik på et konkret match, end når tilgangen er større kampagner målrettet mange virksomheder, hvor jobcentre har oplevet et svigtende fremmøde. Erfaringsmæssigt er virksomhederne interesseret,



når der er fokus på et konkret match mellem virksomhedens arbejdskraftbehov og en borgers kompetencer. Når det match er fundet, er arbejdsgiver mindre bekymret for funktionsnedsættelsen og mere villige til at finde løsninger med eventuelle skånehensyn.

50 pct. af deltagerne er blevet selvforsørgede

Den virksomhedsvendte indsats i projekterne har haft et fast fokus på progression mod ordinær ansættelse, dog med betydelig variation i metode og tilgang som følge af, at projekterne har haft forskellige del-målgrupper.

Resultatet er, at 50 pct. har forladt offentlig forsørgelse, heraf er 42 pct. overgået til ustøttet beskæftigelse, 2 pct. til fleksjob og 6 pct. er påbegyndt uddannelse. At den virksomhedsvendte indsats i overvejende grad har bestået af formidling af ordinær beskæftigelse bekræftes af, at kun 34 pct. af projektdeltagerne har modtaget et beskæftigelsestilbud, hvor 32 pct. har været i virksomhedspraktik og 2 pct. har været i ansættelse med løntilskud.

2.6: Evalueringens bud på en kvalificeret indsatsmodel

Samlet set kan erfaringerne og læringen fra projektet opsummeres i følgende bud på en kvalificeret indsatsmodel:

- › Screeningsmodellen bør skærpes og indeholde to obligatoriske trin, ligesom screeningsværktøjet med fordel kan ensartes og opbygges generisk ud fra det relationelle handicapbegreb og dermed indbefatte samtlige målgrupper i jobcentret.
- › Jobformidlerens funktion og kompetencer kan med fordel præciseres, så vægten lægges på medarbejdere med solid viden om det lokale arbejdsmarked og kompetencer til at understøtte det gode match mellem borger og virksomhed.
- › Virksomhedsindsatsen kan med fordel tilrettelægges ud fra en målrettet opsøgende indsats, hvor arbejdsgiver præsenteres målrettet for specifikke borgere, som på trods af deres funktionsnedsættelse kan tilbyde den arbejdskraft og de kompetencer, som virksomheden efterspørger.

Figur 4

Kvalificeret indsatsmodel

1 SCREENING

Screening foretages i 2 trin
1) Bred tidlig opsporing
2) Samtale med jobformidler

Screeningen understøttes af et skema, som er

- Simpelt og systematisk
- Bygger på relationelt handicapbegreb
- Baseret på selvurdering
- Dialogunderstøttende

Screeningen implementeres ved sikring af

- Tydelige arbejdsgange
- Ejerskab og opbakning til screening på alle niveauer
- Løbende kvalitets sikring af screeningen og erfaringsopsamling

2 PERSONLIG JOBFORMIDLER

Den personlige jobformidler arbejder i et krydsfelt mellem de kendte jobfunktioner virksomhedskonsulent, mentor og sagsbehandler, og skal have følgende kompetencer:

- Viden om det lokale arbejdsmarked
- Viden om de hyppigste funktionsnedsættelser
- Viden om skånehensyn og kompenserende ordninger

Jobformidleren placeres i virksomhedsteamet med en sagsstamme, der muliggør hyppig kontakt og håndholdt indsats.

Jobformidleren arbejder med følgende redskaber

- Jobplan støttet af ABC mål
- Jobnet CV suppleret med et personligt CV
- Kompenserende ordninger, når det er relevant

3 VIRKSOMHEDSRETTE INDSAT

Indsatsen er håndholdt, tæt og virksomhedsrettet med fokus på ordinær ansættelse/timer.

Fokus er på gode match mellem arbejdsgiver og borger, som er baseret på viden om virksomhedens behov og borgers kompetencer og skånebehov.

Fastholdelse på virksomheden understøttes af en "åben linje" til jobcentret, som anvendes ved akutte udfordringer.

Indsatsen tilrettelægges med fokus på borgerens progression mod ordinære timer med følgende trin:

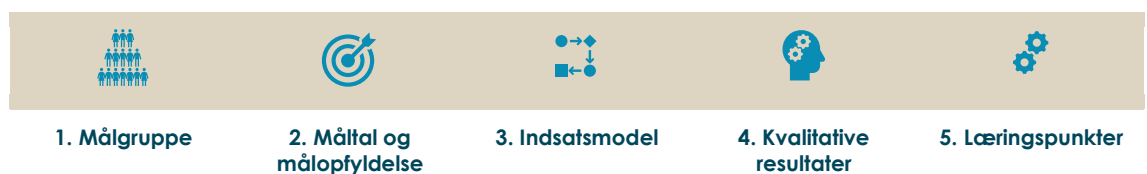
- Praktik evt. med ordinære timer
- Løntilskud
- Ordinær ansættelse

3: Præsentation af de syv projekter

Dette kapitel giver en introduktion til de syv projekter, som har fået bevilget tilskud fra puljen. Formålet med præsentationen er at beskrive de enkelte projekters fokus og udlægning af indsatsmodellen. Kapitlet giver et overblik over variationen i de syv projekters fokus samt de centrale erfaringer og resultater, som evalueringen af inspirationsprojektet står på.

Syv faktaark Projektbeskrivelserne er bygget op som 1-siders faktaark for hvert projekt og indeholder en beskrivelse af følgende dimensioner i de lokale projekter:

Figur 5 Opbygning af faktaarkene



Punkt 1-2 tager afsæt i de lokale projektplaner. Indledningsvist beskrives målgruppen. Herefter vises de *kvantitative* resultater, hvor målopfyldelsen ses i forhold til de måltal, som deltagerkommunerne har arbejdet efter i det enkelte projekt.

Punkt 3 beskriver indsatsmodellen, som den er implementeret. Beskrivelsen er lavet med udgangspunkt i den lokale projektplan og suppleret med de justeringer, der på baggrund af de opnåede erfaringer i projektperioden er foretaget undervejs. Beskrivelserne fokuserer således på den faktiske implementering af indsatsmodellen i de syv projekter.

Punkt 4-5 er evaluators kondensering af projektkommunernes erfaringer og læringspunkter med implementeringen af indsatsmodellen og benævnes *de kvalitative resultater*. Disse resultater er væsentlige input til sammenfatningen, hypotesegenereringen og den generelle kvalificering af indsatsmodellen.

Systematik for præsentation af data Projektbeskrivelserne tager afsæt i nedenstående kommunerækkefølge, som er alfabetisk sorteret. Samme kronologi gør sig gældende hele vejen igennem rapporten, når data knyttet til projektkommunernes variation, fidelitet og målopfyldelse præsenteres.

Projekterne

Kommuner og projekttitler

- **Fredericia:** "Jobrettede samtaler med blik for at opspore og understøtte borgere med handicap til en varig arbejdsmarkedstilknytning."
- **Høje-Taastrup:** "Et mere rummeligt arbejdsmarked for borgere med handicap"
- **Jammerbugt:** "Mere rummelighed på arbejdsmarkedet"
- **Kerteminde/Nyborg⁴:** "Plads til ADHD på arbejdsmarkedet"
- **Kolding:** "Målrettet indsats for borgere med handicap"
- **Roskilde:** "Vi finder job sammen"
- **Aarhus:** "Et mere rummeligt arbejdsmarked for borgere med handicap"

⁴ Kerteminde og Nyborg præsenteres samlet i kapitel 3, men adskilt i resten af rapporten når data og målopfyldelse vurderes



3.1: Fredericia: ”Jobrettede samtaler med blik for at opspore og understøtte borgere med handicap til en varig arbejdsmarkedstilknytning.”

Målgruppe Fredericias målgruppe er borgere med enhver form for handicap med mindre end 1 års ledighed, som er motiveret for indsatsen og er omfattet af LAB § 2.1. 2.2 og 2.3.

Måltal og målopfyldelse	Screenet	Visiteret	Virksomhedsrettet forløb	Beskæftigelse
Forventede	700	105	75	70
Indfriele	243	51	9	35

Fredericia har ikke nået aktivitetsmål eller resultatmål. Den manglende indfrielse hænger sammen med udfordringer med ledelsesmæssig prioritering af projektet i opstartsfasen, som har betydet, at screeningen ikke blev prioriteret i de yderste led, der skulle foretage screeningen. I projektperioden har der været udskiftning i ledelsen og et projektlederskift.

Indsats-modellen	Kerneelement 1	Kerneelement 2	Kerneelement 3
	Screeningsmodellen er udviklet i samarbejde med DHF og SIND og er et afkrydsningsskema. Skemaet omhandler både funktionsnedsættelser og jobønsker.	Indsatsen består af et 4 ugers gruppeforløb med 2 ugentlige møder og er opbygget efter ”den jobrettede samtale” og fokuserer på udarbejdelse af CV og ansøgninger, ABC jobmål og plan for jobsøgning, sparring på jobsøgning og jobsamtaler.	Jobformidler har gjort brug af sit i forvejen store kendskab til det lokale virksomhedsnetværk i den virksomhedsrettede indsats.
	Screeningen er foretaget enten i visitationen eller ved førstegangssamtalen, hvor borger udfylder skemaet i samtalen. Det anvendes som dialogværktøj.	Gruppeforløbet er faciliteret af jobformidler med deltagelse af relevante aktører, bl.a. virksomhedskonsulent og nøgleperson med viden om HKO.	Der har været fokus på at få borgerne direkte i uddannelse eller arbejde.
	Sagsbehandler videregiver det udfyldte skema til jobformidler med henblik på videre dialog og visitation.	Hvis borger ikke kommer i beskæftigelse efter gruppeforløbet, overgår borger til individuelle samtaler med jobformidler hver 2. uge. Jobformidler er internt rekrutteret og er placeret i virksomhedsservice.	Der har været etableret et samarbejde med Business Fredericia med henblik på udvidelse af virksomhedsnetværk.
			Jobformidler har deltaget på teammøder i Virksomhedsservices for at være opdateret på behovet på arbejdsmarkedet og skabe opmærksomhed om projektet.

- Kvalitative resultater**
- Det detaljerede screeningsværktøj har muliggjort dialog om svære emner, som har betydning for borgeres arbejdsmarkedstilknytning.
 - Screeningen har haft en positiv effekt ift. at opspore funktionsnedsættelser tidligere i borgernes forløb, og giver dermed mulighed for at iværksætte initiativer tidligere.
 - Gruppeforløbet har skabt et fortroligt rum blandt borgerne, som har boostet deres selvværd og tro på, at de kan komme ud på arbejdsmarkedet.
 - Grundlaget for virksomhedsindsatsen er blevet styrket og mere målrettet ved hjælp af kvalificering af borgerens CV og ABC jobstrategi, hvor borgerens kvalifikationer og forudsætninger kendes.

- Læringspunkter**
- En screeningsmodel, som er detaljeret, lægger op til dialog om svære emner, som kan have betydning for borgeres arbejdsmarkedstilknytning.
 - Medarbejdere som screener borgere, skal have en dybdegående introduktion til screeningsværktøjet og måden hvorpå, dette skal bruges.
 - Gruppeforløb kan have en positiv effekt ift. borgeres selvværd og tro på egne evner.
 - Fysisk tæt organisering og en jobformidler, der hele tiden løfter flaget for projektet, bidrager til at fastholde fokus på screeningen og projektet.



3.2: Høje-Taastrup: ”Et mere rummeligt arbejdsmarked for borgere med handicap”

Målgruppe Høje-Taastrups målgruppe for projektet er ledige med enhver form for funktionsnedsættelse, der har betydning for at opnå ansættelse, og som er omfattet af LAB § 2.1 og 2.2.

Måltal og målopfyldelse	Screenet	Visiteret	Virksomhedsrettet forløb	Beskæftigelse
Forventede	2200	250	75	175
Indfrie	1663	161	55	90

Høje Taastrup har ikke nået aktivitetsmål eller resultatmål. Målene har været høje, og trods manglende målopfyldelse har volumen i projektet været stor og aktiviteten høj. Halvvejs i projektet har Høje Taastrup taget en bevidst beslutning om at bremse op i screening, fordi den opfølgende indsats overfor allerede visiterede har vist sig mere omfattende end ventet. Således har Høje-Taastrup prioriteret en målrettet og resultatorienteret indsats overfor de allerede visiterede fremfor øget indtag.

Indsatsmodellen	Kerneelement 1	Kerneelement 2	Kerneelement 3
	Screeningsmodellen er udarbejdet i samarbejde med DH. Modellen er et afkrydsningsskema, hvori borger ud fra faste kategorier angiver funktionsnedsættelse og vurderer betydningen heraf i forhold til at opnå ansættelse. Screeningen er foretaget som en del af visitationssamtalen eller førstegangssamtalen. Det udfyldte skema videregives til nøglemedarbejderen til vurdering ift. videre visitation.	Jobformidler er rekrutteret internt, og funktionen varetages af virksomhedskonsulenter. Nøgleperson kontakter borgeren telefonisk med henblik på råd og vejledning ift. støttemuligheder. Ofte er et møde ikke nødvendigt for at hjælpe borgerne videre. Makkerpar ml. sagsbehandlere og jobformidlere, der skal sikre sammenhængende forløb Fast track som politisk servicestandard (maks. 30 dage) for bevilling af HKO.	Der er afholdt åbent-husarrangementer, hvor visiterede borgere og virksomheder har deltaget med det formål at øge virksomheders rekruttering af borgere med funktionsnedsættelser. Der har været tæt dialog med erhvervsfora igennem hele projektperioden.

- Kvalitative resultater**
- Screening af alle i 2.1'er har givet en positiv effekt i forhold til kunne opspore målgruppen og derved målrette indsatsen tidligt.
 - Screeningsværktøjet har givet et godt grundlag for at opspore og tale om de udfordringer, der er af betydning for borgers arbejdsmarkedstilknytning.
 - Projektet har styrket det tværfaglige samarbejde internt og eksternt i samarbejdet med Danske Handicaporganisationer.
 - Virksomhedskontakten er blevet forbedret og mere målrettet, idet viden om borgernes forudsætninger for at kunne varetage jobfunktioner kendes.

- Læringspunkter**
- En screeningsmodel som indeholder borgers egen vurdering, giver et bedre grundlag for samarbejdet mellem borger og sagsbehandler/nøgleperson.
 - Borgere, der er vurderet jobparate, har flere udfordringer og mere behov for støtte end først antaget.
 - Integrering af indsatsen i den eksisterende drift sikrer en bedre implementering og forankring.
 - Gentagelser af formålet med screeningen overfor medarbejdere understøtter ensrettet praksis.
 - Risikoen for et indledningsvis større ressourceforbrug i form af f.eks. udredning som følge af screeningen skal måles op imod værdien af en tidlig og målrettet indsats, der har muliggjort hurtigere og mere bæredygtige match.



3.3: Jammerbugt: ”Mere rummelighed på arbejdsmarkedet”

Målgruppe Jammerbugts målgruppe for projektet er unge mellem 18-30 år med psykiske handicap med under et års ledighed, som er motiveret for uddannelse eller arbejde. De unge har været omfattet af LAB § 2.12 og 2.13.

Måltal og målopfyldelse	Screenet	Visiteret	Virksomhedsrettet forløb	Beskæftigelse
Forventede	250	45	45	27
Indfrie	304 ⁵	42	21	22

Jammerbugt har opfyldt aktivitetsmålene for antal screenede og er tæt på målet for antal visiterede. Færre end ventet har været i et virksomhedsrettet forløb. Alligevel er Jammerbugt tæt på at nå resultatmålet. Den begrænsede anvendelse af praktik hænger sammen med, at der målrettet er søgt ordinær ansættelse.

Indsatsmodellen	Kerneelement 1	Kerneelement 2	Kerneelement 3
	Screeningsværktøjet er udarbejdet i samarbejde med Landsforeningen for Autisme, SIND og en psykolog. Værktøjet er et WHO-fem trivselsindeks, som er et afkrydsningsskema, hvori den unge vurderer sin trivsel ud fra fem udsagn. Screeningen er foretaget blandt alle unge i førstegangssamtalen og gennemført af en af de to visitatorer i Ungeenheden. Ved indikation på psykisk handicap inviteres den unge oftest til samtale hos den tilknyttede psykolog, hvor den endelige visitation foretages.	Jobformidler er eksternt rekrutteret og tidligere jobkonsulent. Fysisk har jobformidler været placeret i Ungeenheden sammen med øvrige virksomhedskonsulenter Visiterede unge deltager på fællesmøde, hvor der lægges en individuel plan for det videre forløb. Det efterfølgende forløb er præget af en tæt, kontinuerlig kontakt mellem den unge og jobformidler. Jobformidlerrollen har været håndholdt, hurtig, helhedsorienteret og med fokus på en individuel indsats, og har taget afsæt i at udarbejde styrkekort, der beskriver den unges kompetencer og forudsætninger for job/uddannelse.	Der er foretaget opsøgende arbejde og gjort brug af netværk og relationer i den virksomhedsrettede indsats. Tilgangen har været at skabe én til én relation mellem unge og arbejdsgivere. Virksomhederne er endvidere informeret via erhvervsnetværk og nyhedsbreve om projektets fokus. Jobformidler har deltaget på virksomhedsservices møder for at være opdateret på det lokale arbejdsmarkedsbehov og finde mulige åbninger. Projektteamet har haft en psykolog tilknyttet, som har givet sparring til jobformidler og virksomheder.

Kvalitative resultater

- Screeningen har givet en positiv effekt ift. at opspore unge med psykiske handicap og iværksætte initiativer tidligere.
- Screeningsværktøjet har givet anledning til en naturlig dialog om psykiske handicap.
- Projektet har skabt større bevidsthed om psykiske handicap, og muligheden for at gøre brug af handicapkompenserende ordninger i forbindelse med psykiske handicap.

Læringspunkter

- Projektets målgruppe har særligt behov for en håndholdt indsats.
- En tæt organisering er afgørende. Det gælder både fysisk tæt organisering, hyppig mødefrekvens og antal involverede medarbejdere.
- Få, faste medarbejdere, der udfører screeningen, bidrager til øget ejerskab for projektet og medfører en høj screeningsgrad.
- Involvering af psykologer i screeningen, sparringen og oprettelse af en telefonisk psykolog hotline for virksomhederne, kan være gavnlig for projektet.

⁵ De 304 baserer sig dels på DFDG og dels på en indledende screening af 130 borgere



3.4: Kerteminde/Nyborg: ”Plads til ADHD på arbejdsmarkedet”

Målgruppe Målgruppen for projektet i Kerteminde/Nyborg har været ledige unge mellem 18-30 år med ADHD eller ADHD-lignende adfærd, som er omfattet af LAB § 2.12 og 2.13.

Måltal og målopfyldelse	Screenet	Visiteret	Virksomhedsrettet forløb	Beskæftigelse
Forventede	70/25	16/16	3	13
Indfrie	72/55	14/24	3/4	5/3

Kerteminde og Nyborg har samlet set nået aktivitetsmålene, men ikke resultatmålene. Den manglende målfrielse kan forklares med, at det har været vanskeligt at finde virksomhedspraktikker, som kunne times og kombineres med mestringsforløbet. Begge kommuner har haft projektlederskrift, hvor Kerteminde har været berørt af sygdommelding, og Nyborg har været berørt af en stor organisationsændring med afskedigelser til følge.

Indsatsmodellen	Kerneelement 1	Kerneelement 2	Kerneelement 3
	<p>Screeningsmodellen er udarbejdet i samarbejde med ADHD-foreningen og er et afkrydsningsskema.</p> <p>Screening er foretaget i visitationen eller i førstegangssamtalen på alle unge.</p> <p>Skemaet udfyldes af sagsbehandler sammen med borgeren og fungerer som et dialogværktøj.</p> <p>Borgere henvises til jobformidler, der foretager den endelige visitation til projektet.</p>	<p>Indsatsen har bestået af et mestringsforløb, hvor deltagerne har opnået mere viden om ADHD og arbejdet med selvindsigt, mestringsstrategier i jobsituationen og udarbejdelse af eget CV.</p> <p>ADHD-foreningen kørte første mestringsforløb og oplærte samtidig jobformidleren til at forstå de følgende forløb. ADHD-foreningen har løbende bidraget med sparring til sagsbehandlere, så de nu har flere kompetencer til det virksomhedsrettede arbejde.</p> <p>Jobformidler er undervist i brugen af ASRS⁶ for bedre at kunne vurdere, om borger er i målgruppen for projektet.</p>	<p>Mestringsforløbet har som udgangspunkt, og i praksis når det har været muligt for den enkelte deltager, været kombineret med en virksomhedspraktik.</p> <p>Der er udarbejdet en pjece i samarbejde med ADHD-foreningen med gode råd til arbejdsgivere, der ønsker at rekruttere borgere med ADHD.</p> <p>Der er afholdt et åbent husarrangement om ADHD med det formål at øge virksomhedernes rekruttering af borgere med ADHD.</p>

Kvalitative resultater

- Projektet har givet medarbejdere i jobcenteret en øget opmærksomhed på at spotte borgere med ADHD- eller ADHD-lignende adfærd og de dertilhørende udfordringer det fører med sig.
- Mestringsforløb kombineret med virksomhedsforløb giver borgeren en ny fortælling og nye erfaringer, der øger borgernes sandsynlighed for en tilknytning til arbejdsmarkedet.
- Projektet har givet medarbejderne i jobcenteret øget indsigt i de udfordringer, der kan opstå, når en borger med ADHD kommer i job, hvilket har forbedret mulighederne for etablering af en mere målrettet indsats og et godt match.

Læringspunkter

- En bred målgruppe for screening af borgere styrker beskæftigelsesindsatsen.
- Screening skal forankres bredt i organisationen for at sikre ejerskab og forankring.
- Samarbejdet med handicapforeninger medvirker til forbedret sagsbehandling, da den specifikke handicapfaglige viden styrkes.
- Tæt ledelsesmæssig opbakning, tydelig arbejdsfordeling job- og virksomhedskonsulenter imellem samt klare arbejdsgange internt i jobcenteret er af stor betydning for resultatopnåelse.

⁶ Adult Self Report Scale (ASRS)



3.5: Kolding: ”Målrettet indsats for borgere med handicap”

Målgruppe Koldings målgruppe har været motiverede nyledige med enhver form for funktionsnedsættelse, og som er omfattet af LAB § 2.1 og 2.2. I praksis har der været en overvægt af borgere med psykiske lidelser ofte i kombination med fysiske handicap, ordblindhed og hørenedsættelse.

Måltal og målopfyldelse	Screenet	Visiteret	Virksomhedsrettet forløb	Beskæftigelse
Forventede	1500	60	60	30
Indfriele	1751	25	6	7

Kolding har nået volumen-målet i screeningen. Antallet af visiterede er færre end ventet. Ligeledes er målet om antallet af virksomhedsrettede forløb og resultatmålet om beskæftigelse ikke opfyldt. Manglende indfrielse forklares af Koldings visitationskriterium, der har vist sig at være for snævert. Projektets målgruppe/visitationskriterium har været borgere med funktionsnedsættelser, der kan hjælpes videre vha. de kompenserende ordninger”. Erfaringen i Kolding er, at mange med funktionsnedsættelse kan hjælpes videre, uden anvendelse af kompenserende ordning, men med fokus på brancheskift og gode match.

Indsats-modellen	Kerneelement 1	Kerneelement 2	
	Screeningsværktøjet er udarbejdet i samarbejde med DHF, som har indgået i en arbejdsgruppe med sagsbehandlere på tværs af målgrupper.	Jobformidler er internt rekrutteret og tidligere sagsbehandler. Fysisk har jobformidler været placeret i Job- og Uddannelsesafdelingen. Synlighed og tilgængelig har været vægtet, bl.a. ved deltagelse i teammøder.	Der er gennemført individuel opsøgende arbejde og gjort brug af personlige relationer og netværk i den virksomhedsrettede indsats.
	Screeningsmodellen består af et kort notat med opmærksomhedspunkter og information om de handicapkompenserende ordninger.	Indsatsen har været en tæt og kontinuerlig kontakt – oftest ugentlig kontakt mellem borger og jobformidler. Dialogen har taget afsæt i en anerkendende tilgang med fokus på at kvalificere borgers CV og ansøgningsmateriale samt klæde borger på til jobsøgning.	Der er foretaget en gennemgang af virksomheder og udsendt mail mhp. samarbejde. Brancheforeningerne er kontaktet mhp. samarbejde. Der er desuden gennemført en virksomhedskampagne, hvor der er skrevet ud til 200 virksomheder om projektet.
	Screeningen foretages af sagsbehandler i visitationen eller som en del af første samtale.	Der afholdes hver 3.-4. uge borgerstyret netværksmøder, hvor programmet fastlægges i samarbejde med deltagerne	Jobformidler har samarbejdet med virksomhedsservice for at skabe fokus på projektet. Jobformidler har været med på virksomhedsbesøg for at skabe kontakt til lokale virksomheder.
	Ved en potentiel deltager kontakter sagsbehandleren jobformidler, og de har en kort dialog om relevansen af en visitations-samtale. Jobformidler står for visitation til projektet.		

Kvalitative resultater

- Projektet har øget medarbejdernes fokus på målgruppen og handicapkompenserende ordninger.
- Jobformidlers tilgængelighed, opsøgende adfærd og synlighed har været effektivt ift. at fastholde medarbejdernes fokus på screeningen og projektet.
- Projektet har særligt været gavnligt for A-dagpengemodtagere.
- Projektet har været mest gavnligt for borgere, der ikke har mange yderligere udfordringer end ledighed og funktionsnedsættelse – oftest hvor der har været behov for et brancheskifte.

Læringspunkter

- Fordelen ved at rekruttere en intern medarbejder som jobformidler er, at jobformidleren kan have lettere ved at få kontakt til og skabe et tættere samarbejde med de øvrige medarbejdere i Jobcentret.
- En jobformidler, der er tilgængelig og synlig for Jobcentrets øvrige medarbejdere, øger og fastholder opmærksomheden på projektet.
- En direkte og anerkendende tilgang i dialogen med borgerne kan være effektiv ift. at få borgerne til at erkende deres funktionsnedsættelse og se nye muligheder i et brancheskift.
- Et skærpet jobfokus med konkret sparring på jobsøgningen motiverer borgeren, og bidrager til en større eget-ansvar.



3.6: Roskilde: ”Vi finder job sammen”

Målgruppe Roskildes målgruppe er borgere som har fysisk/psykisk funktionsnedsættelse og/eller opstået længerevarende kronisk sygdom. Borgerne er omfattet af LAB § 2.1, 2.2, 2.5 og 2.7.

Måltal og målopfyldelse	Screenet	Visiteret	Virksomhedsrettet forløb	Beskæftigelse
	Forventede	55	44	35
Indfrie	53	33	15	16

Roskilde er tæt på målet om antal screenede, men er ikke i mål med antal visiterede. Ligeledes er resultatmålet om antallet af borgere, der har opnået beskæftigelse eller uddannelse ikke nået. Den manglende målindfrielse kan forklares af projektets organisering som særskilt projekt i jobcentret, hvor det for projektteamet var en udfordring at få implementeret screeningsmodellen hos sagsbehandlerne. Derfor er projektet kommet sent i gang med screening. Sidst i projektperioden har projektet haft projektlederskift.

Indsatsmodellen	Kerneelement 1	Kerneelement 2	Kerneelement 3
	<p>Projektet er gennemført i samarbejde med DH.</p> <p>Den indledende screening foregår med afsæt i tre ja/nej spørgsmål, hvor sagsbehandler henviser til samtale med jobformidler, hvis relevant.</p> <p>Jobformidler foretager visitationsvurderingen med afsæt i et screeningsredskab, der udfyldes i samarbejde med borger.</p> <p>I visitationsskemaet vurderes funktionsnedsættelsen for opnåelsen af ansættelse, samt afkrydsning af oplysninger vedr. arbejdsmarkedet som f.eks. timeantal, HKO o. lign.</p>	<p>Jobformidler er eksternt rekrutteret.</p> <p>Borgere visiteret til projektet er primært tilknyttet jobformidler, dog uden at jobformidlerne har myndighedsansvar.</p> <p>Jobformidler arbejder ud fra en individuelt håndholdt indsats og varetager rollen som virksomhedskonsulent.</p> <p>Jobformidler har haft fokus på personligt CV.</p> <p>Sagsbehandlingen for handicapkompenserende ordninger har været forankret hos sygedagpengeteamet.</p>	<p>Foredrag med DH omkring, hvad handicap er.</p> <p>I virksomhedskontakten har der været fokus på den håndholdte indsats, hvor virksomhed udvælges efter kandidatens kompetencer og kvalifikationer.</p> <p>Virksomhedskontakten har taget udgangspunkt i at etablere kontakt udelukkende med virksomheder hvor der er mulighed for at opnå ordinære timer på sigt.</p>

- Kvalitative resultater**
- Sagsbehandlerne har oplevet det som en god hjælp at kunne gå til jobformidler, der har specialiseret viden om funktionsnedsættelser.
 - Mulighed for at henvise til håndholdt indsats giver gode resultater, da sagsbehandler har mange opgaver i dagligdagen. Derudover giver ”nye øjne” på sagen gode effekter.
 - Der er behov for tæt samarbejde med nøglepersoner med HKO bevillingskompetence.
 - Virksomhederne kan få afklaret bekymringer om udfordringer og få afmystificeret fordomme om borgere med funktionsnedsættelse.

- Læringspunkter**
- Jobformidler uden myndighedsrollen medvirker til, at flere borgere åbner op for deres udfordringer, da der ellers er en frygt for konsekvenserne ift. dagpengemodtagerne.
 - Der er behov for klare rammer og tydelige arbejdsgange for, at projektet lykkes.
 - Det er vigtigt med en god og tydelig dialog med virksomhederne ift., hvad de kan forvente af borgere, de ansætter.
 - At integrere screeningsværktøjet i driften fremmer anvendelse, implementering og forankring.
 - Muligheden for kontakt til jobcentret under praktik og i starten af en ansættelse er essentiel i forhold til fastholdelsen både for virksomhed og borger.



3.7: Aarhus: ”Et mere rummeligt arbejdsmarked for borgere med handicap”

Målgruppe Aarhus's målgruppe har været borgere med alle former for funktionsnedsættelse og med mindre end 1 års ledighed, som er motiveret for en indsats. Målgruppen omfatter alle ydelsesgrupper under LAB.

Måltal og målopfyldelse	Screenet	Visiteret	Virksomhedsrettet forløb	Beskæftigelse
Forventede	35	30	9	14
Indfrie	41	28	15	12

Århus er i mål med antal screenede og knap i mål med antal visiterede. Flere end ventet har været i virksomhedsrettet forløb. Resultatmålet er tæt på opnået. Manglende målopfyldelse for antal visiterede kan forklares af, at målene for antal screenede og visiterede ligger tæt. Projektet har ikke som sådan bygget på en to-trins model, men på en model, hvor størstedelen af de screenede forventes at blive visiteret til projektet. Det hænger sammen med, at sagsbehandlere allerede ved screeningen forventes at forholde sig til visitationskriterierne. Projektet har endvidere været berørt af personaleudskiftning i projektteamet.

Indsats-modellen	Kerneelement 1	Kerneelement 2	Kerneelement 3
	Screeningsmodellen er udviklet i samarbejde med DH. Screeningen er foretaget som en del af førstegangssamtalen. Screeningsmodellen består i, at der er opstillet bordfoldere i afdelingerne for at øge opmærksomheden på screeningen og projektet. Bordfolderne beskriver med få ord målgruppen og visitationskriterierne og angiver kontaktoplysninger på jobformidler. Når en rådgiver vurderer, at en borger er i målgruppen, kontaktes jobformidler via det interne it-system. Rådgiver overleverer information om borger til jobformidler over mail eller telefon. Jobformidler står for den videre visitation.	Jobformidler er ekstern rekrutteret. Jobformidler er tidligere virksomhedskonsulent og har erfaring med virksomhedsindsatser. Fysisk har jobformidler været placeret i projektenheden i Integrations- og Fleksjobafdelingen. Jobformidler har haft en håndholdt kontakt med borgere. Jobformidler har givet borgere feedback på ansøgning og CV og hjulpet dem med afklaring af kompetencer og behov. Jobformidler har haft en løbende kontakt med virksomheder og borgere, når borgere har været i virksomhedspraktik. Her har jobformidler deltaget i opstartsmøde, midtvejsmøde og afslutningsmøde.	Jobformidler har været opsøgende i den virksomhedsrettede indsats, og har, fra start i dialogen med virksomheder, fortalt om, hvilke kompetencer og udfordringer den konkrete borger har, og hvilke handicapkompenserende ordninger, der er mulige. De fleste borgere har været i virksomhedspraktik i løbet af deres forløb. Jobformidler har haft fokus på at matche virksomheder og borgere ved at finde en balance mellem virksomhedens krav og borgerens kompetencer.

Kvalitative resultater

- Projektet har været særlig gavnligt for dagpengemodtagere.
- Selverkendelse hos borgeren omkring funktionsnedsættelsen er en forudsætning for at skabe udvikling opnå mål om beskæftigelse. Selverkendelsesprocesser tager tid.
- Projektet har øget opmærksomhed på målgruppen og viden herom i organisationen.

Læringspunkter

- Der er centrale opmærksomhedspunkter i forhold til forankring i en større organisation – bl.a. bred repræsentation i styregruppe og ledelsesmæssig opbakning er afgørende for, at projektet lykkedes.
- Inddragelse af repræsentant fra en virksomhed i styregruppen er gavnligt – skaber større kendskab til virksomhedernes eventuelle fordomme og bevæggrunde.
- Der er behov for tydelige aftaler for arbejds gange og snitflader, hvis projektet skal lykkes på tværs af en større organisation, hvor projektet er forankret i en projektenhed.

4: Karakteristik af deltagergruppen

Dette kapitel giver en karakteristik af de borgere, som har deltaget i projektet (benævnes fremadrettet deltagergruppen). Formålet med kapitlet er at skabe klarhed om deltagergruppen med henblik på at belyse, hvorvidt deltagerne i projektet adskiller sig markant fra projektets tilsigtede målgruppe som er følgende:

Målgruppen

”Målgruppen for indsatsen er ledige med handicap med mindre 1 års ledighed, uanset ydelsesgrundlag. Det er alene motiverede borgere, der kan deltage”



Kilde: ”Et mere rummelige arbejdsmarked for borgere med handicap – FL 17.59.21.70”

Samlet overblik

Karakteristikken af deltagergruppen gives ud fra både demografiske variable, beskrivelse af forsørgelsesydelse og ledighedsforløb, type af handicap samt en kvalitativ beskrivelse af de visiterede borgeres ressourcer og barrierer, herunder motivation for deltagelse. Nedenstående er et overblik over de konkrete variable indenfor hver af førnævnte overskrifter, der gives klarhed omkring og de eksakte fordelinger præsenteres samlet på næste side.

Figur 6 Overblik over variable i deltagerkarakteristikken

Demografiske variable	Forsørgelsesydelse og ledighedsforløb	Handicaptype	Motivation for deltagelse
Giver indblik i deltagergruppens køn, gennemsnitsalder og uddannelse	Giver indblik i deltagergruppens forsørgelsesydelse ved visitationstidspunkt og deltagergruppens ledighed forinden visitation	Giver indblik i deltagergruppens primære handicap og indeholder information om de 10 hyppigst forekommende handicap	Giver indblik i deltagergruppens motivation for deltagelse med afsæt i de kommunespecifikke motivationsvurderinger

Fidelitet

Ovenstående karakteristika er udvalgt med henblik på at kunne foretage en afsluttende vurdering af, om deltagergruppen er i overensstemmelse med den tiltænkte målgruppe og følgende to målgruppe-kriterier 1) har deltagergruppen haft mindre end 1 års ledighed inden visitationstidspunktet, og 2) har deltagergruppen været motiveret for deltagelse.

Generalisering Kapitlet indeholder ikke en sammenligning til normalpopulationen, da udvælgelsen til screening og følgende visitation er baseret på en selektion ud fra en faglig vurdering. Det betyder, at de kommunespecifikke målgruppeafgrænsninger helt naturligt vil give nogle fordelinger, som adskiller sig fra normalpopulationen.



Tabel 1: Deltagergruppens karakteristika på tværs af projektkommuner

	Fredericia	Høje-Taastrup	Jammerbugt	Kerteminde/Nyborg	Kolding	Roskilde	Aarhus	I alt
Køn								
Kvinde	56 pct.	55 pct.	31 pct.	27/59 pct.	40 pct.	64 pct.	41 pct.	50 pct.
Mand	44 pct.	45 pct.	69 pct.	73/41 pct.	60 pct.	36 pct.	59 pct.	50 pct.
Alder								
Gennemsnit	44 år	44 år	22 år	24/26 år	42 år	36 år	38 år	38 år
Uddannelse								
Grundskole	24 pct.	29 pct.	49 pct.	60/47 pct.	20 pct.	9 pct.	20 pct.	29 pct.
ST/HHX/HTX/HF	7 pct.	5 pct.	10 pct.	0/24 pct.	0 pct.	9 pct.	4 %	6 %
Kort vidr.	4 pct.	37 pct.	0 pct.	0/6 pct.	44 pct.	21 pct.	4 pct.	22 pct.
Mellemlang vidr.	20 pct.	24 pct.	0 pct.	0 pct.	28 pct.	24 pct.	20 pct.	19 pct.
Lang vidr.	4 pct.	3 pct.	0 pct.	0 pct.	28 pct.	30 pct.	32 pct.	8 pct.
Ph.D.	0 pct.	0 pct.	0 pct.	0 pct.	0 pct.	0 pct.	0 pct.	0 pct.
Ingen	18 pct.	1 pct.	36 pct.	30/12 pct.	0 pct.	3 pct.	16 pct.	10 pct.
Andet	22 pct.	1 pct.	5 pct.	10/12 pct.	4 pct.	3 pct.	4 pct.	6 pct.
Ydelse ⁷								
2.1	57 pct.	63 pct.	-	-	72 pct.	67 pct.	43 pct.	48 pct.
2.2	-	-	-	-	28 pct.	6 pct.	4 pct.	13 pct.
2.3	37 pct.	12 pct.	-	-	-	-	-	
2.5	-	6 pct.	-	0/4 pct.	-	3 pct.	4 pct.	3 pct.
2.7	-	-	-	-	-	21 pct.	-	6 pct.
2.11	-	-	-	0/8 pct.	-	-	-	1 pct.
2.12 og 2.13	-	-	81 pct.	86/71 pct.	-	-	4 pct.	17 pct.
Selvforsørgede	6 pct.	19 pct.	19 pct.	14/17 pct.	-	-	-	13 pct.
Anciennitet								
>1 år	67 pct.	80 pct.	94 pct.	100/58 pct.	75 pct.	93 pct.	92 pct.	82 pct.
+1 år	33 pct.	20 pct.	6 pct.	0/42 pct.	25 pct.	7 pct.	8 pct.	18 pct.

⁷ 2.1 = dagpenge, 2.2 = Kontanthjælp – jobparate, 2.3 Kontanthjælp – aktivitetsparate, 2.5 = Sygedagpenge, 2.7 = Fleksjob og ledighedsydelse, 2.11 = Ressourceforløb, Uddannelseshjælp = 2.12 og 2.13



Top 10 hyppigste handicap								
Ryg/nakke	11 pct.	24 pct.	0 pct.	0 pct.	32 pct.	0 pct.	4 pct.	20 pct.
ADHD	16 pct.	1 pct.	31 pct.	27/82 pct.	8 pct.	9 pct.	4 pct.	18 pct.
Ordblindhed	2 pct.	17 pct.	12 pct.	18/0 pct.	4 pct.	15 pct.	0 pct.	16 pct.
Døv/nedsat hørelse	9 pct.	7 pct.	0 pct.	0 pct.	4 pct.	3 pct.	30 pct.	10 pct.
Arme/hænder	11 pct.	5 pct.	0 pct.	0 pct.	8 pct.	6 pct.	7 pct.	8 pct.
Angst/fobi	16 pct.	3 pct.	5 pct.	9/6 pct.	8 pct.	3 pct.	0 pct.	7 pct.
Ben/fødder	2 pct.	7 pct.	0 pct.	0 pct.	4 pct.	12 pct.	4 pct.	7 pct.
Stress	4 pct.	6 pct.	5 pct.	0 pct.	0 pct.	0 pct.	0 pct.	5 pct.
Asperger	2 pct.	1 pct.	7 pct.	0 pct.	4 pct.	6 pct.	15 pct.	5 pct.
Svagsynet/blind	0 pct.	6 pct.	0 pct.	0 pct.	0 pct.	0 pct.	7 pct.	4 pct.

Kilde: DFDG, N: 378 og Marselisborg Tools, N: 347, januar 2018-april 2019.

4.1: Demografiske variable

Køn og alder Tallene viser, at der er en overvægt af kvinder i Fredericia, Høje-Taastrup, Nyborg og Roskilde, mens der modsat er en overvægt af mænd i Jammerbugt, Kerteminde, Kolding og Aarhus. På tværs af projektkommunerne er fordelingen lige. Gennemsnitsalderen er naturligt yngst i Jammerbugt, Kerteminde og Nyborg, hvor målgruppen er unge. På tværs af projektkommunerne er gennemsnitsalderen 38 år.

Uddannelse Samlet set har størstedelen af deltagerne en grunduddannelse, kort og mellemlang videregående uddannelse, mens en stor andel særligt i Fredericia, Kerteminde/Nyborg og Roskilde ingen uddannelse har. På tværs af projektkommuner gælder der samlet set, at hver 10. ikke har en uddannelse.

4.2: Forsørgelsesydelse og ledighedsforløb

Ydelse For Fredericia, Høje-Taastrup, Kolding, Roskilde og Aarhus gælder der, at majoriteten af deltagergruppen er modtagere af a-dagpenge (2.1) ved visitationstidspunktet. For Jammerbugt, Kerteminde og Nyborg gælder der, at majoriteten af de visiterede modtagere af uddannelseshjælp ved visitationstidspunktet – dette skal ses i lyset af, at målgruppen for disse projekter udgøres af ungegruppen.

Ledighedsforløb Størstedelen af deltagerne, 82 pct., har under et års ledighed. Kun Kerteminde Kommune har været konsekvent i målgruppedefinitionen. De øvrige fem kommuner har visiteret de ledige, som blev vurderet at ville profitere af at deltage i projektet, også selvom enkelte havde mere end et års ledighed bag sig.

4.3: Handicaptyppe

Top 10 Tabellen viser, hvordan deltagergruppen fordeler sig på de 10 hyppigst forekommende handicap jf. foruddefinerede kategorier fra SFI-rapporten "Handicap og Beskæftigelse 2016" og ICD10. Der er udelukkende tale om de væsentligste handicap for deltagergruppen, dvs. at eventuelle sekundære handicap ikke indgår i opgørelsen. Handicap er listet kronologisk med faldende hyppighed på totalsummen af forekomsten i deltagergruppen – dvs. på tværs af projektkommuner. Ryg/nakke, ADHD og ordblindhed udgør de tre hyppigste, væsentligste handicap for deltagergruppen.



Usynlige handicap Samlet set er erfaringen, at særligt opsporingen af usynlige funktionsnedsættelser har skabt værdi i beskæftigelsesindsatsen. Dette fund er ikke overraskende, idet synlige og åbenlyse funktionsnedsættelser umiddelbart er lettere at adressere. Jobcentermedarbejderne beskriver kvalitativt, at deltagergruppen på tværs af målgrupper og projekter kan inddeles i to hovedgrupper:

- Personer, som er nedslidte
- Personer med psykiske og kognitive funktionsnedsættelser

Nedslidning Personer med nedslidning er ofte personer i aldersgruppen 50+, hvor nedslidningen medfører problemer med bevægeapparatet, som f.eks. ryg/nakke, arme/hænder eller ben/fødder. Gruppen er typisk at finde i dagpengesystemet, og i nogle tilfælde har der også været perioder med sygedagpenge. De nedslidte har ofte lang erhvervs erfaring, som har bestået af fysisk arbejde, hvor indsatsen fra jobcentrets side består i at afdække skånebehov og afsøge mulighederne for at tilrettelægge arbejdet på en ny måde, evt. med hjælpemidler, og i nogle tilfælde er brancheskift nødvendigt.

Psykiske og kognitive funktionsnedsættelser Psykiske funktionsnedsættelser tælle bl.a. borderline, OCD, social angst mv. Kognitive funktionsnedsættelser dækker over funktionsnedsættelser som ordblindhed, ADHD og autisme. Dette er funktionsnedsættelser, som er medfødte, men som ikke nødvendigvis er udredt/diagnosticeret. En del af deltagergruppen med kognitive funktionsnedsættelser er unge, som netop er dimitteret fra en uddannelse. Erfaringen fra de projektkommuner, der har arbejdet med de unge, er, at de unge med kognitive funktionsnedsættelser som f.eks. autisme eller ADHD lettere trives med udfordringerne i uddannelsessystemet, idet en uddannelse er mere skemalagt og struktureret, end en funktion på arbejdsmarkedet typisk er.

Ordblindhed Ordblindhed fylder også en del og optræder i alle alderskategorier. Der er eksempler på personer, der har varetaget et arbejde i mange år, hvor jobbet ikke har krævet læse- og skrivefærdigheder, eller hvor kollegaerne har kompenseret for funktionsnedsættelsen. Ved ledighed og søgning af nyt job kan ordblindhed blive en barriere for job, hvis ikke de rigtige hensyn tages.

4.4: Motivation for deltagelse i projektet

Definition af motivation Et væsentligt visitationskriterie for projektet er, at den ledige har været motiveret for at deltage i projektet. I puljeudmeldingen er motivationsbegrebet ikke defineret, hvorfor der i projektkommunerne har været variation i vurderingen heraf. I nogle kommuner er motivation vurderet med afsæt i om borgers vilje og lyst til at deltage i indsatsen, mens andre projektkommuner også har forholdt sig til, om borgeren har kompetencerne eller vil have gavn af indsatsen. Motivationsbegrebet har således varieret i forhold til, om der i visitationen udelukkende har været fokus på, hvad borgeren "vil", versus hvad borgeren "kan".

Med forbehold for de variationer, der er på tværs af projektkommunerne, er der i det følgende derfor taget afsæt i de kommunespecifikke vurderinger, som evaluator har indsamlet undervejs i projektperioden og ved de afsluttende evalueringssamtaler med projektteamet.

Motivation er dynamisk Medarbejdernes erfaring er samlet set, at deltagerne har været motiveret til at deltage, men også, at visitationen og motivationen for at deltage har været en proces, der først er fremkommet efter flere samtaler med jobformidler.

Samlet set er det jobformidlernes erfaring, at personer, der oplever en funktionsnedsættelse, gerne vil hjælpes. At nogle indledningsvist har været tilbageholdende med at fortælle om problemer og udfordringer, kan der være flere grunde til. Dels kan det hænge sammen med, at det er en proces for borgeren at erkende en funktionsnedsættelse, hvad enten den er medfødt eller er kommet som følge af nedslidning eller anden fysisk skade. Dels kan det hænge sammen med en tilbageholdenhed, der bunder i særligt dagpengemodtagernes bekymring for, om en funktionsnedsættelse kan få konsekvenser for rådighedsvurderingen.



Tillid, tid og åbenhed giver motivation

Tillid og personlig relation til jobformidler har været afgørende for borgers lyst til at åbne op. Flere borgere har talt meget positivt om den personlige jobformidler og givet udtryk for, at de var imødekommende, menneskelige og omsorgsfulde, og herved kom tilliden og lysten til en dialog om funktionsnedsættelser og handicap.

For at skabe tillid og lyst til at åbne op er erfaringen, at tid og en kontinuerlig kontakt er vigtig, og borgerne nævner selv, at det er vigtigt at føle sig respekteret på trods af, at der er nogle ting som er svære. Borgerne har ydermere givet udtryk for, at de oplevede, at projektet gav den fornødne plads og motiverede til at åbne op for snakken om eventuelle udfordringer i en arbejdsmarkedskontekst.

For de borgere, hvor screening og dialogen med jobformidleren har været en del af en erkendelsesproces har det givet god mening at arbejde med re-visitation, hvilket særligt Kolding og Kerteminde/-Nyborg har gjort brug af.

4.5: Vurdering af fidelitet i forhold til målgruppen

Kriterier

Med afsæt i deltagergruppens karakteristika beskrevet i forrige afsnit vurderes det i det følgende, om deltagergruppen har været i overensstemmelse med den tiltænkte målgruppe mod følgende to kriterier: 1) har deltagergruppen haft mindre end 1 års ledighed inden visitationstidspunktet, og 2) har deltagergruppen været motiveret for deltagelse jf. tabel 2.

Tabel 2

Målgruppfidelitet

	Fredericia	Høje-Taastrup	Jammerbugt	Kerteminde/Nyborg	Kolding	Roskilde	Aarhus
> 1 års ledighed	67 pct.	80 pct.	94 pct.	100/58pct.	75 pct.	93 pct.	92 pct.
Motiveret for deltagelse	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Vurdering af fidelitet

Som tabel 2 viser har alle projekter opfyldt kriteriet om, at deltagerne skulle være motiveret for at deltage i projektet. Det er implementeret ved at lade deltagelsen være frivillig. Kriteriet om mindre end et års ledighed har været sværere at opfylde. Kun Kerteminde opfylder dette kriterium.

Projektet har som udgangspunkt været tiltænkt ledige med mindre end et års ledighed, fordi forventningen var, at det var blandt denne gruppe, at det var særligt interessant at screene for uopdagede funktionsnedsættelser. At kriteriet om mindre end et års ledighed ikke har været et eksklusionskriterium skyldes, at det har vist sig vanskeligt at finde nok deltagere blandt ledige med mindre end et års ledighed, og kommunerne derfor har ladet personer med funktionsnedsættelse, som er blevet vurderet at have gavn af indsatsen, deltage, selvom de har haft mere end et års ledighed bag sig.



5: Kerneelement 1 – Screening

Kapitlet indledes med en kort præsentation af intentionerne bag screeningen. Efterfølgende vurderes de syv lokale projekters implementering af indsatsmodellen (fidelitet) samt målopfyldelsen. Afslutningsvis beskrives læringspunkter fra screeningen, herunder kriterier til støttende værktøjer, erfaringen fra anvendelsen og relevante implementeringsgreb, og læringen munder ud i formuleringen af en hypotese om den gode screeningsmodel

5.1: Screening og identificering af borgere med funktionsnedsættelser

Det første element i den evaluerede indsatsmodel er udvikling og implementering af en screeningsmodel, der sikrer, at medarbejderne i jobcentret i højere grad bliver opmærksomme på at identificere borgere, hvor en funktionsnedsættelse kan udgøre en barriere for arbejdsmarkedstilknytning.

Indsatsens intentioner

Udviklingen og implementeringen af en screeningsmodel bygger på en arbejdshypotese om, "...at beskæftigelsesindsatsen for en del borgere, som står udenfor arbejdsmarkedet, mangler fokus på, at en funktionsnedsættelse kan være medvirkende årsag til manglende beskæftigelse"⁸. I denne sammenhæng skal det fremhæves, at funktionsnedsættelser indenfor rammen af dette projekt spænder bredt fra mildere omstændigheder til mere omfattende funktionsnedsættelser fx spændet fra ordblindhed til sklerose eller spastisk lammelse. Opgaven med at identificere borgere med funktionsnedsættelser varierer tilsvarende og vil i nogle tilfælde være let og åbenbar, mens det i andre tilfælde kræver en mere systematisk tilgang og dialog med den enkelte borger.

De deltagende projekter har i samarbejde med en handicaporganisation udviklet hver deres screeningsmodel med henblik på at understøtte medarbejderne i at gennemføre en systematisk opsporing af eventuelle funktionsnedsættelser. Samarbejdet med handicaporganisationer har skærpet kommunernes viden om funktionsnedsættelser og givet opmærksomhedspunkter, der kan være relevante for opsporingen.

Screening – en model og et værktøj

I evalueringen skelnes mellem *screeningsmodel* og *screeningsværktøj*.

- › *Screeningsmodellen* omhandler kommunens organisering af selve screeningsopgaven (hvem varetager screeningen, hvornår i forløbet screenes borgeren, foregår screeningen i én eller to trin, etc.)
- › *Screeningsværktøjet* er det konkrete redskab (typisk en spørgeguide/dialogguide eller et spørgeskema til borger), som anvendes til at gennemføre selve screeningen / screenings-samtalen.

5.2: Målopfyldelse og fidelitet for kerneelement 1

Variation i måltal

På tværs af deltagerkommunerne er der stor variation i aktivitetsmålenes volumen, både hvad angår antallet af screenede og visiterede borgere. Der ses en tydelig sammenhæng mellem aktivitetsmålets volumen og graden af målopfyldelse.

Screenet

Figur 7 viser fordelingen mellem projekternes måltal og de reelle antal screenede borgere. Høje-Taastrup og Kolding har de højeste måltal og har begge arbejdet med en 'fuldskala model', hvor projektet er udrullet som en del af jobcentrets normalindsats. Det betyder, at jobcentret målrettet har screenet samtlige borgere inden for en målgruppe, fx dagpengemodtagere. De fem andre projektkommuner har screenet på et mindre udsnit og vægtet at gøre sig erfaringer i en mindre model, inden udrulning til hele jobcentret. Samlet set har kommunerne screenet 86 pct. af det endelige måltal. Jammerbugt, Kerteminde, Kolding, Nyborg og Aarhus udgør de projektkommuner, som har indfriet

⁸ Fra puljebeskrivelsen: "Et mere rummeligt arbejdsmarked for borgere med handicap - FL §17.59.21.70"



deres måltal. Roskilde placerer sig lige under deres måltal, mens Fredericia og Høje-Taastrup ikke har indfriet deres måltal.

De fire kommuner med de laveste måltal er alle lykkedes med at screene et større antal end ventet, mens Fredericia og Høje-Taastrup med højere måltal ikke har screenet det forventede antal. Kolding skiller sig ud ved både at have et højt måltal for antal screenede og være nået i mål med volumen i screeningen.

Forklaringsfaktorer

Der er både generelle og kommunespecifikke forhold, som kan forklare, hvorfor de tilsigtede måltal ikke er indfriet. I det følgende er de generelle forklaringsfaktorer fremhævet, som bidrager til en mere nuanceret forståelse af indsatsmodellen og hypotesegenereringen.

- Erfaringen fra Høje-Taastrup er, at screeningen af a-dagpengegruppen har medført en opmærksomhed på, at ca. 10 pct. af de jobparate borgere aktuelt har haft behov for en mere understøttende indsats eller forløb koblet på det almindelige kontaktføreløb for at understøtte vejen til job. Høje-Taastrup har i den forbindelse haft behov for at gear organisationen til denne efterspørgsel, og derfor var de i en periode tilbageholdende med at screene flere.
- For Roskilde og Fredericia har der været udfordringer med ejerskab til screeningsværktøjet i de teams, som har haft til opgave at gennemføre screeningen. Herudover har projekterne været påvirket af projektlederskifte, hvorfor jobformidlernes ressourcer til at skabe den konstante synlighed i andre afdelinger, samtidig med at varetage kontakten og indsatsen for deltagergruppen, har været udfordret.

Visiteret

Samlet set har kommunerne visiteret 67 pct. af det antal, som var målet. Nyborg Kommune har som den eneste kommune indfriet sit måltal for antal visiterede, mens Jammerbugt og Aarhus nærmer sig med deres 93 pct. Igen skal målopfyldelsen vurderes med måltallenes volumen for øje. I det følgende præsenteres de generelle forhold, som kan forklare, hvorfor måltallene ikke er indfriet:

Forklaringsfaktorer

- Manglende målopfyldelse i screeningen påvirker også visitationen, idet screening er en forudsætning for visitation.
- Kerteminde/Nyborg og Kolding har erfaret, at borgers manglende motivation for deltagelse i et projektføreløb har udfordret visitationen til projektet.
- Kolding er særligt udfordret af, at borgere med psykiske lidelser sygemelder sig, og i stedet overgår til indsats i sygedagpengeafdelingen.
- Roskilde, der fra starten har arbejdet med en et-trins screeningsmodel, hvor sagsbehandlernes rolle ikke har været tilstrækkelig tydelig konkretiseret, havde i første del af projektperioden haft vanskeligt ved at rekruttere til projektet
- Fredericia og Kerteminde/Nyborg har haft perioder med vakante jobformidlerstillinger og/eller projektledelse. Fredericia har endvidere været begrænset af et bestemt deltagerantal, som har kunnet indgå i gruppeforløb, hvorfor sagsbehandlere har været afventende ift. visitation.

Andel visiteret ift screenet

Sammenholder vi antal screenede med antal visiterede (jf. figur 11), er samlet set 9 pct. af de screenede blevet visiteret til projektet. Der er stor variation på tværs af kommunerne, hvad angår forholdet mellem screenede og visiterede. De høje tal i Roskilde og Aarhus på hhv. 62 pct. og 68 pct. kan forklares af den aktive selektion i anvendelse af screeningsmodellen i trin 1. Det vil sige at sagsbehandlere primært har henvist borgere, som har været åbenlyst udfordret af deres funktionsnedsættelse. Roskilde og Aarhus ligner på mange måder hinanden i deres projektmodel, og karakteristisk for begge er, at de fremfor et egentligt screeningsværktøj har udarbejdet bordkort til sagsbehandlere, der i bulletform oplister de væsentligste visitationskriterier i tre punkter, således har sagsbehandler allerede i screeningen indledt afgørelsen om visitation.

Fidelitet

Fidelitet for implementeringen af kerneelement 1 fordrer to ting, 1) at de deltagende kommuner, i samarbejde med en (lokal) handicap-organisation, skal udarbejde en screeningsmodel for, hvordan borgere med handicap kan identificeres og visiteres ind i projektet, og 2) at de deltagende kommuner



fastsætter ambitiøse måltal for antal borgere, som deltager i projektet og efterfølgende screenes og visiteres til projektet.

Udvikling af screeningsmodel Alle projektkommuner har udviklet en screeningsmodel i samarbejde med en handicaporganisation. Således har alle kommuner indfriet intentioner om at konkretisere indsatsmodellen med design af en model for screening. Alle syv projekters screeningsmodeller er udviklet indenfor rammen af den overordnede indsatsmodel. Således er der fuld fidelitet for så vidt angår udvikling af en screeningsmodel i samarbejde med en handicaporganisation.

Volumen i indsatsen Alle projektkommuner har fastsat måltal for screening og visitation, som er godkendt af STAR. Idet måltallene er godkendt af STAR, forholder evaluator sig ikke til om måltallene er ambitiøse, men alene om indsatsmodellen er implementeret med den forventede volumen.

Fuld fidelitet i 5 ud af 7 projekter Evaluator vurderer, at indsatsmodellen er afprøvet med fuld implementering og fidelitet for så vidt angår Jammerbugt, Kerteminde/Nyborg og Aarhus, idet de har afprøvet indsatsmodellen med den forventede volumen i indsatsen - eller tæt på den forventede volumen.

Høje Taastrup er et stykke fra at opnå begge aktivitetsmål, men er samtidig den kommune, som i absolutte tal har visiteret flest borgere til projektet (161 borgere) og dermed har afprøvet indsatsmodellen med stor volumen. Den manglende målopfyldelse er baseret på en bevidst strategi. Høje-Taastrup kom tidligt i gang med screening og erfarede, at flere end ventet havde behov for en opfølgende indsats. For at sikre kapacitet til de opfølgende indsatser besluttede Høje-Taastrup at nedjusterede volumen i screening/visitation. På den baggrund vurderer evaluator, at den manglende opfyldelse af aktivitetsmålene ikke kan tilskrives implementeringsfejl og konkluderer, at projektet er implementeret med fuld fidelitet.

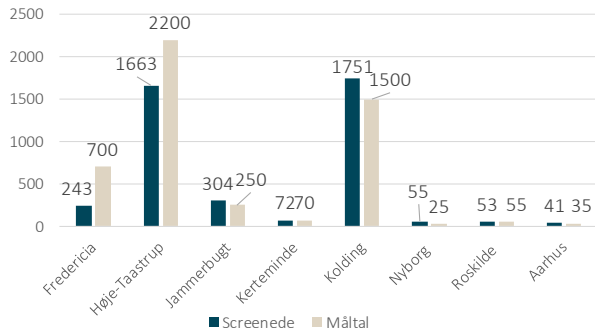
Koldings manglende volumen i antal visiterede og dermed borgere i projektet kan tilskrives deres udlægning af indsatsmodellen, hvor de har anlagt et snævert fokus på borgere, der vurderes at have gavn af handicapkompenserende ordninger, hvilket har vist sig ikke at fungere som opsporingskriterium og dermed heller ikke generere volumen i indsatsen.

Udfordringer i implementering i Fredericia og Roskildes manglende opfyldelse af aktivitetsmålene hænger sammen med udfordringer i implementeringen af indsatsmodellen. For begge kommuner gælder, at de er kommet sent i gang med screening. For Fredericias vedkommende på grund af ledelsesudfordringer og for Roskildes vedkommende på grund af valg om organiseringen i projektenhed, som har givet udfordringer ift prioritering af screeningen hos sagsbehandlerne. Begge steder vil evaluator vurdere, at indsatsmodellen er implementeret i overensstemmelse med intentionerne, men med manglende volumen i indsatsen. På den baggrund vurderer evaluator, at indsatsmodellen ikke er implementeret med fuld fidelitet.



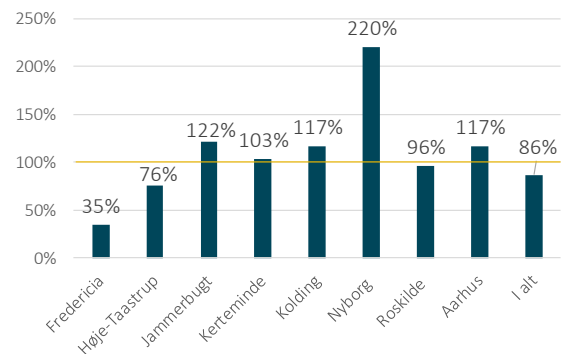
Faktaboks 1: Anvendelse og resultater af screening

Figur 7: Antal screenede sammenholdt med måltal



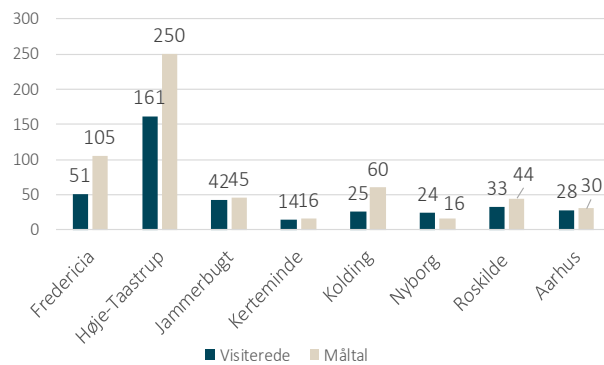
Kilde: DFDG, N: 4182 og kommunens egne opgørelser januar 2018-april 2019.

Figur 8: Graden af målopfyldelse for antal screenede



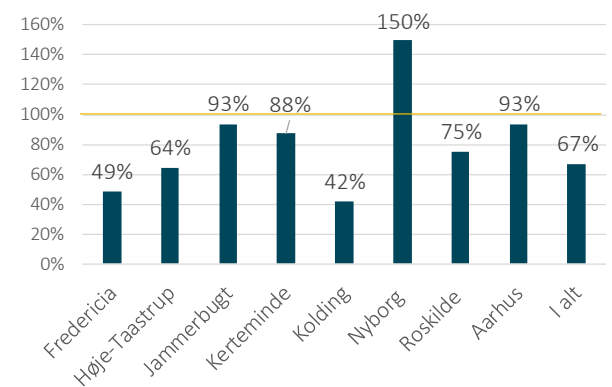
Kilde: DFDG, N: 4182 og kommunens egne opgørelser januar 2018-april 2019.

Figur 9: Antal visiterede sammenholdt med måltal



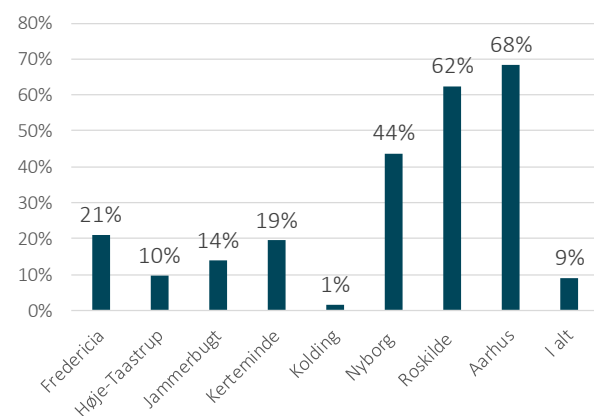
Kilde: DFDG, N: 378, januar 2018-april 2019.

Figur 10: Graden af målopfyldelse for antal visiterede



Kilde: DFDG, N: 378, januar 2018-april 2019.

Figur 11: Andel visiterede i forhold til antal screenet



Kilde: DFDG, N: 378, januar 2018-april 2019.

Tablet 3: Deltagerkommunernes samarbejde med lokal handicaporganisation

Fredericia	DHF og SIND
Høje-Taastrup	DH
Jammerbugt	Landsforening for autisme og SIND
Kerteminde/Nyborg	ADHD-foreningen
Kolding	DHF
Roskilde	DH
Aarhus	DH

Kilde: Projektplaner og kvalitative interviews, januar 2018-april 2019.

5.3: Læringspunkter fra arbejdet med screeningsmodeller

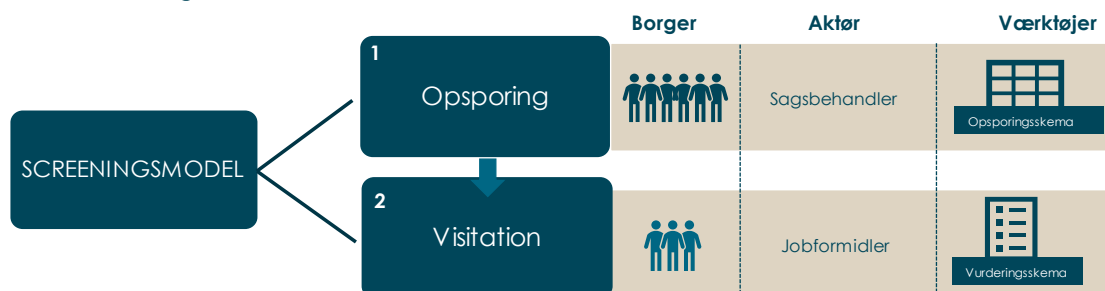
Dette afsnit er en opsamling på læringen af deltagerkommunernes erfaringer med udvikling, implementering og anvendelse af screeningsmodeller og tilknyttet værktøj. Kondenseringen af læringen er foretaget ud fra drivere og barriere, og ambitionen om at kunne udpege en virksom screeningsmodel, som defineres ud fra følgende fire kriterier:

1. *Træfsikkerhed*, at screeningen giver det ønskede udbytte
2. *Anvendelighed*, at screeningen er administrerbar og meningsfuld at arbejde med for medarbejderne
3. *Modtagertilfredshed*, at screeningssituationen for borgeren er relevant og øger deres sandsynlighed for arbejdsmarkedstilknytning
4. *Implementerbarhed*, at screeningsmodellen kan implementeres og skaleres op og anvendes bredt i jobcentret.

Screeningsmodellens form

2-trins model En generisk screeningsmodel, der kan skaleres op og anvendes på alle målgrupper i jobcentret, bør bestå af trin, som kan illustreres på følgende måde:

Figur 12 2-trins screeningsmodel



- **Trin 1** er den indledende opsporing, der foretages som del af jobcentrets normalindsats, når sagsbehandleren har samtale med borgeren.
- **Trin 2** er visitationssamtalen med en jobformidler, der sammen med borgeren mere grundigt afdækker, hvad funktionsnedsættelsen betyder for arbejdssituationen, og hvilke hjælpeforanstaltninger, der kan være nyttige.

Screeningsværktøj

Understøttende screeningsværktøj skal være simpelt og systematisk

Der har været betydelig variation projekterne imellem i forhold til, hvordan der er arbejdet med de to trin, og hvilke værktøjer der har understøttet både screening og visitation. Der er bred enighed blandt medarbejderne i projekterne om, at screeningen bør understøttes af et screeningsværktøj, der er bygget op om følgende kriterier:

- En systematik, der er overskuelig og nem at arbejde med
- Mulig at anvende ensartet på tværs af målgrupper.
- Hurtig at gennemføre med mulighed for at skalere op/ ned, afhængig af om der er en funktionsnedsættelse eller ej.
- Skemaform, hvor de mest hyppige og ikke synlige funktionsnedsættelser er angivet. Afkrydsning bør suppleres med et fritekstfelt.

Handicapbegreb

Relationelt handicapbegreb danner grundlag for relevant dialog

Projektets erfaringer viser, at det relationelle handicapbegreb danner grundlag for en relevant dialog, der både øger screeningsværktøjets træfsikkerhed og anvendelighed.



Et relationelt handicapbegreb henviser til, at en funktionsnedsættelse hos den enkelte borger skal ses i relation til de omgivelser, som vedkommende skal fungere i. I denne sammenhæng er det centralt, at borgers funktionsnedsættelse ses i relation til en konkret jobsituation og de arbejdsopgaver/jobfunktioner, som borger uafhængigt af funktionsnedsættelsen, har kompetencer til at udføre.

En borger kan fx have en funktionsnedsættelse, som ikke har betydning for udførelsen af jobfunktionen. Således øger et relationelt handicapbegreb jobcentrets træfsikkerhed, fordi screeningen indsnævres til arbejdsrelaterede udfordringer.

Faktaboks 2

Den relationelle model

- Naturlig konsekvens af en lang udvikling i de nordiske lande
- FN's standardregler og FN's handicapkonvention
- Relation mellem funktionsnedsættelse og omgivelser
- Et dynamisk handicapbegreb

Funktionsnedsættelse + barrierer = handicap
og
Funktionsnedsættelse + kompensation = lige muligheder

Kilde: IBOS oplæg ved Finn Amby, 2. juni 2014

Selvvurdering **Borgerens selvvurdering som bærende princip**

Deltagerkommunerne har alle vægtet, at screeningen bør være baseret på borgerens selvvurdering, og ikke jobcentrets "diagnosticering". Borgerens egen opfattelse og dialogen omkring eventuelle udfordringer og skånehensyn er afgørende for en målrettet indsats. Troen på egne evner og oplevelsen af eget helbred er to faktorer, der har direkte sammenhæng med udsatte borgers progression mod job eller uddannelse (*Progression i praksis*, STAR, juni 2017). Selvvurderingen danner et anvendeligt grundlag for dialogen om en realistisk jobplan. Er der fx mistanke om, at borger har en psykisk funktionsnedsættelse men ikke selv har erkendt det eller er klar over det, kan dialogen også omhandle motivationsarbejde til at påbegynde en lægelig udredning og efterfølgende diagnosticering.

Konkrete kategorier **Konkrete benævnelser, som borgeren kan genkende**

Kategorierne i screeningsværktøjet skal være konkrete og genkendelige for borgerne. Eksempelvis kan en person med autisme genkende kategorien "autisme" fremfor at skulle omfavne at have en "kognitive funktionsnedsættelse" eller et "psykisk handicap".

Screeningsmodellens anvendelse

Screeningens timing **Timing af screeningen: Ved første samtale eller senere i ledighedsforløbet**

Kommunerne har forskellige erfaringer med timingen af screeningen. Nogle kommuner har screenet som fast element i jobcentrets visitation eller ved første samtale med sagsbehandler. Andre har ventet til 3. eller 4. samtale. Der er fordele og ulemper ved begge modeller.

Screening ved visitationssamtalen eller første samtale med sagsbehandler sikrer, at der kan sættes målrettet ind tidligt i borgerens ledighedsforløb. Ulempen ved en tidlig screening kan være, at borger måske ikke har tillid til personen, der screener (den tillidsfulde relation er endnu ikke opbygget), eller at borger ikke har lyst til at lade funktionsnedsættelsen være omdrejningspunkt for indsatsen (motivation).

Erfaringen fra særligt Kolding, Nyborg/Kerteminde og Aarhus er, at det kan betale sig at gennemføre endnu en screenings-/visitationssamtale efter 3-4 måneders ledighed, idet relationen er etableret og borger kan være klar og motiveret til en målrettet indsats, såfremt den ordinære indsats ikke har båret frugt.

Samtalens fokus **Balance i fokus på ressourcer og begrænsninger i vejen til job**

Sagsbehandlerne har oplevet, at screeningen medfører en anden balance i vægtningen mellem fokus på ressourcer og begrænsninger i samtalen. Normalindsatsen har fast fokus på ressourcer, hvilket har betydet, at barrierer, som var vigtige at få drøftet for at lette vejen til job, ikke kom frem i samtalen.



Screeningen og det understøttende dialogværktøj har dermed givet en ny dimension i dialogen, hvor borgers konkrete funktionsnedsættelse er blevet omdrejningspunkt for tilrettelæggelse af plan og indsats. Sagsbehandlere og jobformidlere oplever, at de endelig har "talt om det rigtige" og i processen har fået tydeliggjort den ledige skånebehov, mulige jobfunktioner og arbejdsopgaver samt eventuelt behov for kompensation på arbejdspladsen. Herefter har jobcentret bedre muligheder for at understøtte et godt match med en arbejdsgiver.

Dialogens form Skriftlig eller mundtlig anvendelse af screening

Projekterne har gjort sig forskellige erfaringer i forhold til, om screeningen er indledt ved, at borgeren har fået tilsendt et spørgeskema på forhånd, eller om screeningen alene er gennemført som dialogsspørgsmål i samtalen. I begge tilfælde har omdrejningspunktet været en dialog, hvor skemaet, uanset om det er fremsendt på forhånd eller præsenteret i samtalen, har understøttet en dialog, og hjulpet samtalen til at blive mere konkret og fokuseret.

Flere sagsbehandlere oplever, at særligt ledige med en akademisk eller teoretisk uddannelse har haft gavn af at få tilsendt skemaet på forhånd og have haft tid til at reflektere over spørgsmålene.

Erkendelses- proces **Screening som støtte til en erkendelsesproces**

Den systematiske dialog har i flere tilfælde også bidraget til en erkendelsesproces hos borgeren omkring en given funktionsnedsættelse. Ikke alle borgere har ved første screening og visitation en erkendt funktionsnedsættelse, selvom udfordringen måske er tydelige for andre. Erfaringen fra projekterne har været, at en del borgere gennemgår en erkendelsesproces, således at det efter 3-4 måneder giver mening at gentage samtalen, fordi borgerens motivation for deltagelse i projektet stiger over tid. Således bør organiseringen og anvendelsen af screeningen rumme mulighed for gentagelse af screeningssamtalen.

Ordvalg i samtalen Italesættelsen er afgørende

I mødet med borgeren er ordvalg og brugen af sprog vigtig. I tråd med kategorierne i screeningsværktøjet bør italesættelsen være konkret og gerne følge den gængse benævnelse af funktionsnedsættelserne. Præsentationen af screeningen skal fra sagsbehandlerens side formuleres som en hjælp til at finde veje til at kunne varetage et job eller gennemføre en uddannelse og ikke som fokus på fejl og svagheder.

Implementeringsgreb

For at sikre en høj kvalitet og en ensartet implementering på tværs af sagsbehandlere, bør der iværksættes implementeringsunderstøttende handlinger. Følgende opsummerer de væsentligste drivere for solid implementering.

Tydelige arbejds- gange **Tydelige arbejds-gange ved opstart**

For at øge implementerbarheden af screening er det vigtigt at skabe tydelighed hos alle involverede om arbejds-gange og ressourcer, så alle ved, hvad de skal gøre - og hvornår det skal gøres. Arbejds-gangene kan med fordel skrives ned og synliggøres for alle på et fælles intromøde, hvor sagsbehandlerne også har lejlighed til at spørge uddybende ind til baggrund, formål og anvendelse af screeningsværktøjet. Samtidig bør det tydeliggøres, hvad man gør, og hvor man henvender sig, hvis man som medarbejder, der skal screene, er i tvivl om noget.

Kvalitets-sikring Kvalitetssikring og erfaringsopsamling

I opstartsfasen kan det være hensigtsmæssigt at lade jobformidler/projektleder deltage i de første opsporingssamtaler med henblik på at få en fornemmelse af, hvor udfordringerne ligger og for at støtte etablering af ensartet praksis for screening.

Nogle projekter har gode erfaringer med at udpege en "bannerfører" for projektet eller "superbruger" af screeningen, som kollegaerne kan komme til med tvivlsspørgsmål ift. screeningen, og som kan agere sparringspartner for jobformidler/projektleder i den løbende styring af projektet.



Løbende kan det være hensigtsmæssigt for jobformidler/projektleder at deltage i teammøder eller andre relevante fora for løbende erfaringsdeling og vidensopsamling ift. brugen af screeningsværktøjet og med henblik på at kvalificere screeningsarbejdet. Deltagelse på teammøder vil samtidig være en anledning til at tydeliggøre værdien og udbyttet af screeningen. Projektlederens synliggørelse af resultater bidrager til at skærpe motivationen for arbejdet og kvaliteten af indsatsen.

Ejerskab

Ejerskab og opbakning til screening på alle niveauer

Screeningen er en delopgave i en større sammenhæng, der handler om at støtte borgere med funktionsnedsættelser i at få en tilknytning til arbejdsmarkedet. Screeningen bør derfor præsenteres i organisationen som en vigtig investering og en central del af kerneopgaven.

Screeningens vigtighed bør derfor også være 'ejet' på øverste ledelsesniveau, ligesom præsentationen af de nye redskaber bør være en del af en samlet kommunikationsstrategi, som indeholder både intern og ekstern kommunikation om kommunens indsats for at matche borgere og virksomheder – uanset funktionsnedsættelse.

Høje Taastrup har eksempelvis gode erfaringer med også at inddrage det politiske niveau, som kan bidrage til at brede fokus ud og koble indsatsen til relevante erhvervsfora, hvor borgmester eller udvalgsformænd kan være løftestang for opmærksomhed på indsatsen. Kommunikationsafdelingen kan ligeledes bidrage med opmærksomhed og synliggørelse af virksomhedssamarbejdet ved brug af den lokale presse.

Endelig er erfaringen, at ejerskab og løbende prioritering af indsatsen er en proces, hvor gentagelse er vigtigt. Der er mange projekter og indsatser, der konkurrerer om opmærksomheden i jobcentrene, og det er ikke nok at fortælle om indsatsen én gang. "Gryden skal holdes i kog" ved løbende at investere opmærksomhed på projektets formål og fortælling. Det kan konkret gøres ved knytte det til løbende status på projektets fremdrift.

Samarbejde med a-kasser

Opmærksomhed på samarbejde med a-kasserne

Når screeningen omfatter a-dagpengemodtagere, kan generel orientering til a-kasserne om projektets indhold og fokus øge modtagertilfredsheden og rydde eventuelle misforståelser af vejen. Enkelte borgere har indledningsvist – grundet usikkerhed omkring projektets betydning for a-kassens rådighedsvurdering – være tilbageholdende med at tale åbent om funktionsnedsættelser overfor jobcentret. Enkelte jobcentre har haft gode erfaringer med at drøfte projektet med a-kassen med henblik på at få en fælles forståelse af, at projektet ikke stiller tvivl om rådighed, men er en håndsrækning til at målrette støtten til at finde et job på ordinære vilkår.

Samarbejde med handicaporganisationer



Brug handicaporganisationerne til at hente konkret viden om målgruppen

Erfaringerne med inddragelse af handicaporganisationerne er forskellige. Inddragelsen ved dialog og sparring har været mest anvendelig og meningsfuld for sagsbehandlere og særligt jobformidlerne, når den har taget afsæt i konkrete emner, som f.eks. formidling af konkret viden om en given funktionsnedsættelse, mødet med borgeren, og hvilke hensyn der skal tages for at en arbejdssituation kan fungere.

Handicaporganisationerne har som en del af samarbejdet tilbudt egentlige uddannelsesdage for jobcentrets medarbejdere. Uddannelsesdagene har været mest givende, når de har bidraget med konkret og brugbar viden om målgruppen, udfordringer og løsninger. Når dialogen og emnerne har haft mere overordnet karakter, som f.eks. drøftelse af WHO's handicapbegreb, så har det ikke givet samme værdi til det daglige arbejde i jobcentret.

Tabel 4

Opsummering – drivere og barrierer for kerneelement 1

Drivere 	Barrierer 
<ul style="list-style-type: none"> • Understøttende værktøjer til sagsbehandlere, der systematiserer screening og visitation • Stærk fortælling, der giver mening til arbejdet • Tydelige arbejdsgange og visitationskriterier • Projektleder, som formår at være vedholdende og skabe konstant synlighed • Systematisk og kontinuerlig dialog på tværs af teams i forhold til kvalitets sikring og faglig sparring omkring screening 	<ul style="list-style-type: none"> • Manglende ledelsesmæssig opbakning både til udbredelse og ressourceallokering • Manglende gennemslagskraft hos projektleder. • Modstand/fordomme fra kollegaer i andre teams, der binder i manglende viden • Bekymring om konsekvenser ift. a-kassens rådighedsvurdering • Organisering i særskilt projektenhed • Organisationsændringer, der påvirker projektets rammer • Projektlederskifte eller anden udskiftning af personale som bidrager direkte til projekts drift

5.4: Hypotese om screening for funktionsnedsættelser

Hypotese-generering

Erfaringerne og læringen fra projektperioden omfatter screening og opsporing af ledige med funktionsnedsættelse med mindre end 1 års ledighed, som er motiveret til at deltage i en virksomhedsvendt indsats. Evalueringen indikerer, at følgende elementer i screeningen dels øger implementérbarheden i jobcentrets drift og dels øger træfsikkerhed i identificeringen af borgere med funktionsnedsættelser:

Opsamling

Hypotese 1

Screening foretages bedst i to trin:

- 1) Tidlig opsporing gennemføres af 'frontpersonale'
- 2) Dyberegående screeningssamtale med jobformidler

Screeningen understøttes af et værktøj, som er

- Simpelt at anvende men systematisk i opbygning
- Bygger på det relationelle handicapbegreb
- Baseret på selvvurdering
- Dialogunderstøttende



Screeningen implementeres i organisationen ved sikring af

- Ledelsesmæssigt fokus
- Tydelige arbejdsgange og opgavefordeling
- Ejerskab og opbakning til screening på alle niveauer
- Løbende kvalitetssikring af screeningen og erfaringsopsamling



6: Kerneelement 2 – Jobformidler

Kapitlet indledes med præsentation af intentionerne bag jobformidlerfunktionen. Herefter vurderes de 7 lokale projekters grad af implementering af jobformidlerrollen (fidelitet) på baggrund af dels de registreringer der er foretaget i projektperioden og dels den viden som er indhentet gennem processtøtte og interviews. Afslutningsvis beskrives læringspunkter fra arbejdet i jobformidlerrollen og projektets konklusion om, hvad der karakteriserer den gode jobformidler, der letter vejen til job.

6.1: Jobformidler, der letter vejen til job

Indsatsens intentioner

Indsatsmodellens kerneelement 2 om personlig jobformidler bygger på erfaringer opnået i flere nationale projekter, herunder "Flere skal med", som har gode resultater med at hjælpe udsatte borgere ind på arbejdsmarkedet. En personlig jobformidler er i "Flere skal med" kendetegnet ved både at have viden om jobmuligheder på det lokale arbejdsmarked og viden om målgruppen. Jobformidleren skal opbygge en tillidsbaseret relation og være tilgængelig. Det er samtidig centralt, at jobformidleren har en sagsstamme, der giver plads til, at jobformidleren reelt kan give den enkelte ledige en håndholdt indsats.

I dette projekt er antagelsen, at ledige med funktionsnedsættelser i højere grad opnår ansættelse på ordinære vilkår, hvis de kobles til en personlig jobformidler, der har høj faglighed i form af viden om arbejdsmarkedet, koblet med viden om de handicapkompenserende ordninger samt viden om målgruppen. Det personlige består i, at jobformidleren er en fast kontaktperson, hvor der er mulighed for at opbygge en tillidsbaseret og kontinuerlig relation.

6.2: Fidelitet for kernelement 2

Kerneelement 2 handler primært om jobformidlerens indsats og indeholder ikke egentlige måltal. I det følgende er der alene fokus på at vise og forklare, hvilken indsats deltagergruppen har modtaget med henblik på at vurdere indsatsens fidelitet. Fidelitet for implementering af kerneelement 2 fordrer 1) at borgeren tildeles en personlig jobformidler, som sammen med borgeren lægger en plan for det videre forløb, 2) borgeren udarbejder og opdaterer sit CV, 3) jobformidler skal kunne vejlede både borger og virksomheder om kompenserende ordninger, og 4) kommunen skal sikre hurtig bevilling af kompenserende ordninger, når det er relevant.

Jobformidler og jobplaner

Samtlige deltagere har fået tildelt en personlig jobformidler. Indsatsmodellen vægter desuden, at der arbejdes med en plan for borgerens videre forløb med afsæt i borgerens egne jobmål. Samlet set, på tværs af kommunerne, har 66 pct. af de visiterede i projektperioden opdateret jobmål i Min Plan (jf. registerdata fra DFDG). Her er det værd at bemærke, at gennemsnittet dækker over en høj variation kommunerne imellem.

I interviewene tilkendegiver nogle af projektdeltagerne, at de har arbejdet med at kvalificere jobmål og fastlægge planer som en fast del af samtaleforløbet, uden at anvende det digitale IT-værktøj Min Plan som omdrejningspunkt. Samtidig er der i flere projektkommuner først sent i projektperioden skabt klarhed om intern rollefordeling, og hvem der er ansvarlig for opdatering af borgerens Min Plan. I udgangspunktet har opgaven ligget hos myndighedssagsbehandler, hvor en ens praksis for overlevering af viden mellem jobformidler og sagsbehandler ikke er systematiseret.

Udarbejdelse af CV

Der er stor variation på tværs af kommunerne ift. hvor stor en andel af deltagerne, der har opdateret et Jobnet CV. Registerdata viser, at 20 pct. har arbejdet med Jobnet CV'et som omdrejningspunkt for CV-arbejdet. Jobformidlerne tilkendegiver, at de har anvendt det personlige CV som omdrejningspunkt for dialogen om jobmål og kompetencer, fordi der har været fokus på aktiv jobsøgning og på aktivt at skabe det gode match. Anvendelsen af personligt CV frem for Jobnet CV'et forklares ydermere



af, at majoriteten af de ledige borgere – særligt dagpengemodtagere – i forvejen har et søgbart Jobnet CV, som ikke er opdateret i projektperioden. Årsagen hertil er, at de oplever, at den passive udsøgning er mindre effektiv end den målrettet jobsøgningsaktivitet, hvorfor fokus rettes mod det personlige CV som afsæt for 1:1 kontakt med virksomheder.

Vejledning ift. HKO Hovedparten af projektets jobformidlere har ikke tidligere haft opgaven med at vejlede om handicap-kompenserende ordninger, hvorfor vejledningsarbejdet har forudsat kompetenceudvikling – dels via ekstern kompetenceudvikling fra bl.a. handicaporganisationerne og dels via tættere samarbejde og intern sparring med jobcentrets nøglepersonerne for de handicapkompenserende ordninger. Enkelte steder har man for at sikre hurtigere proces og færre led i indsatsen valgt at lægge bevillingskompetencen ud til jobformidleren. På tværs af projekterne har man arbejdet på eksternt at formidle viden om de handicapkompenserende ordninger via hjemmeside, pjecer, intranet og LinkedIn.

Mentorstøtte Projektet har dels registeret anvendelsen af mentor bevilliget efter LAB og de handicapkompenserende ordninger, som vises i figur 13. Særligt Kerteminde/Nyborg og Jammerbugt, hvor målgruppen er unge med ADHD har anvendt mentor (LAB), hvor det i Kerteminde/Nyborg har været en fast del af deres indsatsmodel i form af et mestringsforløb bevilget som mentorstøtte.

Begrænset anvendelse af HKO Andelen af deltagergruppen, der har fået bevilliget en handicap kompenserende ordninger er begrænset. Samlet set er der anvendt handicapkompenserende ordninger otte gange, og det på trods af, at der i projektet har været fokus på vejledning og rådgivning om brugen af ordningerne, og projektets målgruppe er borgere med et handicap. Det er ikke muligt at konkludere, hvad der præcist er grunden til den lave anvendelse, men følgende faktorer har haft betydning for resultat med begrænset brug af handicapkompenserende ordninger:

Forklaringsfaktorer

- Høje-Taastrup, der bidrager med en stor andel til den samlede deltagergruppe, giver udtryk for, at den registrerede brug af de handicapkompenserende ordninger kan indeholde mørketal, idet jobcentret erfarer, at borger eller arbejdsgiver selv indkøber hjælpemidler eller etablerer mentorordning på virksomheden uden at ansøge herom i kommunalt regi.
- Alle kommuner erfarer, at gode jobmatch har begrænset brugen af de handicapkompenserende ordninger. Det skærpede jobrettede fokus i samtalerne og fokus på etablering af gode jobmatch har bidraget til at begrænse brugen af ordningerne. Det gode jobmatch er baseret på et detaljeret kendskab til borger med viden om borgers erfaringer og faglige og sociale kompetencer, samt hvilke arbejdsopgaver borger kan og er motiveret for at løse, og under hvilke forudsætninger – dvs. hvilke skånehensyn er der behov for i forhold til arbejdstider, arbejdspladskultur, geografisk placering mv. Projektet har endvidere bidraget til en højere grad af faglig bredde og fokus på brancheskifte.
- En tredje forklaringsfaktor er manglende viden om de handicapkompenserende ordninger hos de virksomhedskonsulenter, der har kontakt med borger og arbejdsgiverne. Når der kun sjældent bevilges efter ordningen, er det vanskeligere at opretholde kompetencer og viden om brugen.

Fast-track Den begrænsede anvendelse af de handicapkompenserende ordninger har betydet, at der kun i begrænset omfang har været fokus på etablering af egentlige fast-track modeller. Opgørelsen viser, at når en handicapkompenserende ordning er anvendt, er det bevilget og leveret cirka indenfor en uge. Typisk er det foregået ved, at den enkelte sag er båret håndholdt gennem systemet, hvilket har været muligt, fordi der har været så få.

Fidelitet Samlet set er det evaluators vurdering, at kerneelement er implementeret med fuld fidelitet baseret på, at alle deltagere har fået tildelt en personlig jobformidler, hvor der bredt set er arbejdet med planer, hvor en mindre del af planerne har haft anden karakter end den digitale Min Plan. Projekterne har i overvejende grad arbejdet med det personlige CV. Jobformidleren har kendskab til de handicapkompenserende ordninger, uden dog at sætte dem særligt meget i anvendelse. Fidelitetsvurderingen er baseret på, at jobformidleren har haft det med i værktøjskassen, men oftere har fokuseret på at etablere gode match, som har overflødiggjort anvendelsen af en handicapkompenserende ordning.

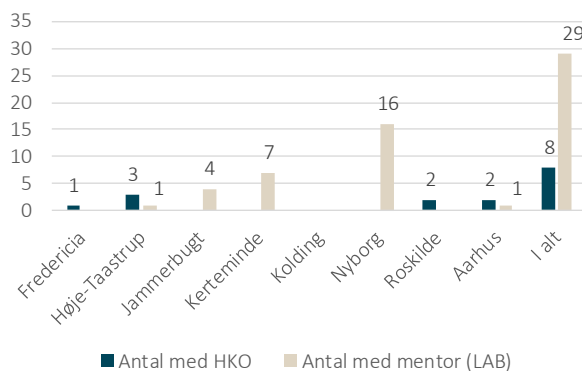
Faktaboks 3: Anvendelse og resultater af jobformidlerrollen

Tabel 5: Tildeling af jobformidler og anvendelse af de jobrettede redskaber

	Fredericia	Høje-Taastrup	Jammerbugt	Kerteminde/Nyborg	Kolding	Roskilde	Aarhus	I alt
Jobformidler	100 pct.	100 pct.	100 pct.	100 pct.	100 pct.	100 pct.	100 pct.	100 pct.
Min Plan aktivitet	96 pct.	81 pct.	95 pct.	86/96 pct.	80 pct.	88 pct.	96 pct.	87 pct.
Opdateret Min Plan aktivitet	92 pct.	68 pct.	83 pct.	71/83 pct.	52 pct.	79 pct.	96 pct.	75 pct.
Min Plan jobmål	98 pct.	89 pct.	57 pct.	86/54 pct.	84 pct.	91 pct.	82 pct.	84 pct.
Opdateret Min Plan jobmål	80 pct.	75 pct.	50 pct.	57/25pct.	44 pct.	82 pct.	79 pct.	66 pct.
Jobnet CV	98 pct.	88 pct.	55 pct.	29/50 pct.	100 pct.	82 pct.	86 pct.	81 pct.
Opdateret Jobnet CV	37 pct.	20 pct.	26 pct.	0/13 pct.	0 pct.	18 pct.	29 pct.	20 pct.

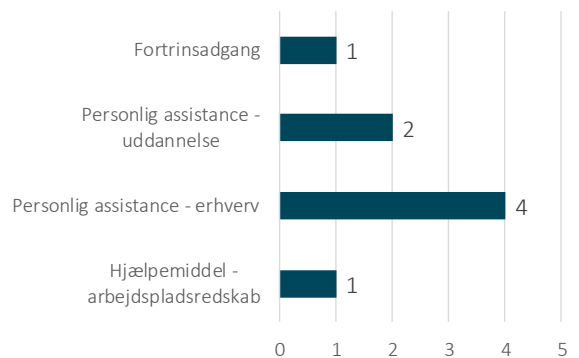
Kilde: DFDG, N: 378 og Marselisborg Tools, N: 347, januar 2018-april 2019.

Figur 13: Antal deltagere, der har fået tildelt HKO og Mentor (LAB)



Kilde: Marselisborg Tools, N: 37, januar 2018-april 2019.

Figur 14: Fordeling på typer af HKO samlet set



Kilde: Marselisborg Tools, N: 37, januar 2018-april 2019

Tabel 6: Fast-track for HKO og mentor (LAB) samlet set⁹

	HKO	Mentor (LAB)
Fast track - fra ansøgning til bevilling	0-10 dage	0-32 dage
Fast track - fra bevilling til levering	0-11 dage	0-93 dage

Kilde: Marselisborg Tools, N: 37, januar 2018-april 2019.

Tabel 7: Kommunernes vejledning om HKO

Fredericia	✓
Høje-Taastrup	✓
Jammerbugt	✓
Kerteminde/Nyborg	✓
Kolding	✓
Roskilde	✓
Aarhus	✓

Kilde: Kvalitative interviews, januar 2018-april 2019.

⁹ Tallene baserer sig på en lille datamængde, hvorefter evaluatoren har prioriteret at fremvise intervaller frem for gennemsnitsværdier.

6.3: Læringspunkter fra arbejdet med jobformidlerrollen

Dette afsnit samler op på læringen af deltagerkommunernes erfaringer med jobformidlerrollen, både i forhold til kompetencer og organisering. Kondenseringen af læringen er foretaget med vægt på følgende kriterier:

1. *Kerneopgavefokus*, at jobformidleren har jobrettet praksis, der understøtter det gode match.
2. *Kompetenceøgning*, at jobformidlerrollen er tilrettelagt, så der opbygges viden og kompetencer til at varetage beskæftigelsesopgaven for borgere med handicap.
3. *Modtagertilfredshed*, at jobformidler understøtter tilfredshed med jobcentrets service hos både borger og virksomheder.

Afsnittet er tredelt, hvor første læringspunkt vedrører jobformidlerens kompetencer, herefter sættes fokus på læringspunkter knyttet til organisering af jobformidlerrollen og til sidst gives et oprids af læringspunkter vedr. anvendelsen af de understøttende redskaber og virkemidler, som jobformidleren har til rådighed.

Jobformidlerens kompetencer

Rollen som jobformidler ligger i et krydsfelt mellem de kendte jobfunktioner som virksomhedskonsulent, mentor og sagsbehandler. Læringen om jobformidlerens centrale kompetencer, når målgruppen er ledige med funktionsnedsættelser, er følgende:

Viden om
arbejds-
markedet

Viden om arbejdsmarkedet understøtter konkret jobformidling

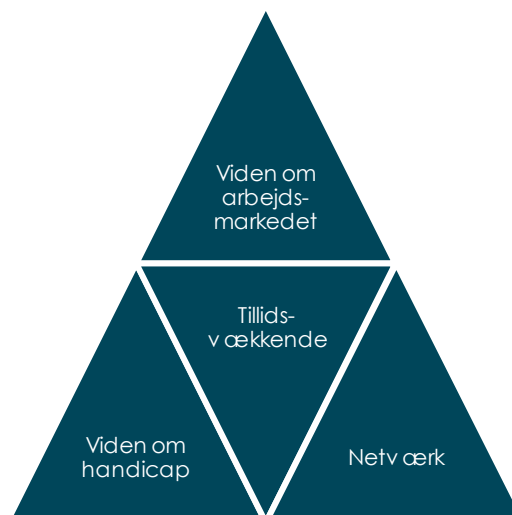
Kendskab til lokale virksomheder, lokale muligheder og jobs har været nødvendigt for at sætte et jobrettet fokus fra starten af samtaleforløbet, således at kontakten til den ledige allerede fra dag 1 indebærer konkret jobformidling og sparring på jobsøgningsprocessen.

Evalueringen peger ikke entydigt på, hvad der er den mest hensigtsmæssige organisering af jobformidlerrollen, men rekruttering af jobformidleren fra virksomhedsteamet, så jobformidleren på forhånd har haft kontakter og kendskabet til det lokale arbejdsmarked ser ud til at være en fordel. De jobformidlere, der er rekrutteret med sagsbehandler baggrund har dog oplevet gennem projektperioden at oparbejde et større og bredere kendskab til det lokale arbejdsmarked.

Viden om
målgruppen

Kendskab til de hyppigste funktionsnedsættelser

Mange funktionsnedsættelser er ikke synlige, og det kræver særlige kompetencer at se tegnene herpå og vide, hvordan man med fordel kan møde personen, og hvilke hensyn der med fordel kan tages i en arbejdsituation. Projektet har bidraget til at både sagsbehandlere og jobformidlere har væsentlig større indsigt i de hyppigste funktionsnedsættelser. En grundlæggende forståelse af det relationelle handicapbegreb og viden om de hyppigste funktionsnedsættelser, har bidraget til kvalificering af dialogen om funktionsnedsættelser, og til at kunne tage de nødvendige skridt videre. Således er det dialogen om funktionsnedsættelsens betydning for arbejdsevnen og de konkrete jobmuligheder, der kommer i centrum, fremfor et fokus på funktionsnedsættelsen som en barriere for job.



Figur 15: Jobformidlerens kompetencer



Tillids baseret relation

Tillidsbaseret relation til borger skaber åbenhed

En afgørende faktor for den åbne dialog mellem borger og jobformidler har været en tillidsbaseret relation. Det er læringen, at der er flere dimensioner i skabelsen af tillid:

- *Handling*. Borgeren skal have oplevelsen af, at der sker noget efter screeningen. "Bolden" skal gribes og spilles videre.
- *Tilgængelighed*. Borgeren skal have oplevelsen af, at jobformidleren er tilgængelig. Opstår der en udfordring, skal det være muligt at komme i kontakt.
- *Menneskeligt ansigt*. Borgeren skal have oplevelsen af, at det er et menneske, en person med et navn, et ansigt, som møder borgeren i øjenhøjde.
- *Løbende relation*. Borgeren skal opleve kontinuitet, og at jobformidleren følger borgeren hele vejen og kan f.eks. deltage i samtaler med sagsbehandler for trygheden og sammenhængens skyld.

Organisering af jobformidlerrollen

Placering i virksomhedsteam

Organisatorisk forankring af jobformidlerfunktionen i virksomhedsteamet

Jobformidleren varetager en kombineret rolle, der indeholder elementer af virksomhedskonsulent, mentor, sagsbehandler og vejleder for de handicapkompenserende ordninger (nøgleperson). Ved at have et ben flere steder og varetage flere roller, bidrager jobformidleren til hurtigere og bedre koordinering af indsatsen. Dette bidrager til et fælles billede af rammerne og retningen for borgerens plan og indsatser, og det understøtter borgerens tro på den videre plan.

Idet kerneopgaven for jobformidleren er at formidle job, så er læringen i projektet, at jobformidleren organisatorisk synes bedst at være placeret i virksomhedsteamet. Det giver gode forudsætninger for kontinuerlig deling af viden om udviklingen på arbejdsmarkedet og jobåbninger. Når jobfunktionen indeholder flere roller, er det samtidigt vigtigt med forventningsafstemning om rollefordeling og snitflader til relevante kollegaer – særligt i forhold til sagsbehandleren med myndighedsfunktionen. Sagsbehandleren har som udgangspunktet den lovpligtige opgave med at udarbejde og opdatere borgerens CV og Min Plan, når det følger af LAB-lovens målgruppe.

Figur 16: Jobformidlerens funktion og placering



Koordinering

Makkerskab mellem jobformidler og myndighedssagsbehandler

Når jobformidler fysisk placeres i virksomhedsteamet er det afgørende med tæt dialog og kontakt med myndighedssagsbehandler. Læringen i projektet er, at etableringen af en relation mellem sagsbehandler er afgørende for at øge viden og kompetencer, der understøtter sammenhængende indsats.

Relationen kan enten være uformel eller have karakter af et egentligt makkerskab, hvor etableringen af fælles mål om meningsfulde virksomhedsrettede forløb systematiseres, f.eks. ved en struktureret løbende kontakt, eller at jobformidleren og sagsbehandler begge deltager i udvalgte møder med borgeren, hvor jobformidleren en dag om ugen sidder sammen med teamet af sagsbehandlere.

Erfaringen er også, at forudsætningen for etablering af et godt makkerskab er respekt for hinandens faglighed og arbejdsgange. Samtidigt har det været kompetenceudvidende også at udfordre hinandens tilgange og faglighed – så længe det er gjort på en respektfuld måde.

Jobformidlers understøttende redskaber

Kontaktforløb

Øget kontakt og samtaleintensitet skaber forudsætning for gode match

Kendetegnene for alle projekterne er, at der har været øget kontakt og samtaleintensitet mellem projektdeltagerne og jobformidleren sammenlignet med normalindsatsen – hvad enten det har været organiseret som et individuelt samtaleforløb eller som gruppevejledning/mestringsforløb. Erfaringen



er at tættere kontakt dels har øget tilliden i relationen, og samtidig har givet jobformidleren bedre forudsætninger for at etablere gode virksomhedsmatch.

Borgerne oplever, at den mere intensive og tætte kontakt har skabt en anden relation, hvor der i højere grad har været plads til, at jobformidleren kan lytte til og forstå den situation, som borgere oplever at være i som ledig med en funktionsnedsættelse, og har med dette afsæt tilpasset indsatsen i overensstemmelse med vedkommendes erfaringer, udfordringer og behov.

Jobformidleren har med udgangspunkt i øget forståelse for borgerens ressourcer, kompetencer, jobmål og funktionsnedsættelse bedre forudsætningerne for at matche borgerens kompetencer og skånebehov til en konkret og relevant virksomhed.

Projekterne peger ikke på entydighed i forhold til, om det er en fordel at etablere individuelle forløb eller gruppeforløb. Alle er dog enige om, at det intensiverede kontaktforsøg er givende for vejen til job.

Jobplan

Jobplan målretter jobsøgningen

Projekternes erfaringer med jobplaner er ikke entydige. Dog er læringen entydig, at det er givende at arbejde systematisk og målrettet med en jobplan. Fredericia anbefaler at koble screeningsmodellen med ABC-modellen og anvende systematiske redskaber til at arbejde efter ABC-jobmål i forlængelse af screeningen.

Læringen er, at det for nogle borgere er relevant at have brancheskrift som en mulighed. Det gør sig f.eks. gældende ved nedslidning eller forværring af funktionsnedsættelsen, men også nyuddannede kan have behov for at tænke i brancheskrift, hvis funktionsnedsættelsen ikke fremadrettet er forenelig med nuværende branche.

Jobformidlerne oplever, at den systematiske tilgang med screening og udarbejdelse af målrettede jobplaner i nogle tilfælde har givet borgeren inspiration og motivation til at afprøve et nyt brancherområde og har understøttet borgerens tro på egne evner og jobmuligheder.

CV

Det personlige CV er afgørende i jobsøgningen

Alle projekter har arbejdet med CV'et i den virksomhedsrettede indsats. Måden hvorpå der er arbejdet med CV varierer projekterne imellem. Læringen er, at særligt det personlige CV har været meningsfuldt at arbejde med, først og fremmest som forberedelse til jobsamtaler, men også i arbejdet med at blive skarp på egne ressourcer, kompetencer og jobmål som grundlag for etableringen af gode match.

Under ét er der projekterne imellem et potentiale i at styrke kvalitetssikringen hos jobformidleren - både i forhold til Jobnet CV og det personlige CV. Samtidig er der behov for mere viden om brugen af Jobnet CV versus det personlige, både hos borgerne og hos jobformidlerne.

HKO

Fokus på gode match begrænser brugen af handicapkompenserende ordninger



Under ét har brugen af de handicapkompenserende ordninger været begrænsede. Forklaringen herpå er bl.a., at etableringen af gode match kan gøre brugen af handicapkompenserende ordninger overflødige.

Mange kommuner har valgt at fastholde bevillingskompetencen for de handicapkompenserende ordninger hos nøglemedarbejderen. Enkelte har valgt at lægge bevillingskompetencen ud til jobformidlerne med henblik på at sikre fast-track. Når de kompenserende ordninger lægges ud til jobformidleren, så kræver det en indgående viden om ordningerne, hvilket forudsætter kompetenceudvikling, som f.eks. kan opnås gennem en periode med tæt samarbejde med nøglepersonerne.

Erfaringen med formidlingen af de handicapkompenserende ordninger til virksomhederne er, at det skal målrettes det konkrete behov. Samtidig er erfaringen, at virksomheden ved mindre udgifter ofte selv afholder udgifterne fremfor at søge hos kommunen for at undgå administrationen af det.

Opsummering – drivere og barrierer for kerneelement 2

Tabel 8

Drivere 	Barrierer 
<ul style="list-style-type: none"> • Jobformidlers kompetencer samt viden om arbejdsmarkedet og de hyppigste funktionsnedsættelser • Jobformidler er forankret på en måde der sikrer tæt makkerskab med både virksomhedskonsulenter og myndighedssagsbehandlere • Hyppige samtaler med borger, der er baseret på tillidsfuld relation • Flerstrengt jobstrategi • Det personlige CV som primært værktøj • Konkret 1:1 og behovsorienteret dialog med virksomhederne 	<ul style="list-style-type: none"> • Uklare snitflader for jobformidler i krydsfeltet mellem myndighed og virksomhedskonsulent • Manglende ledelsesmæssig prioritering i forhold til resourceallokering → manglende tid til håndholdt indsats • Manglende viden om relevante skånehensyn og mulige hjælpemidler • Manglende detaljekendskab om funktionsnedsættelser og mulige jobfunktioner som afsæt for at understøtte gode match

6.4: Hypotese om jobformidler, der letter vejen til job

Hypotese-generering

Erfaringerne fra projektet kan opsummeres i følgende hypotese om den gode jobformidler, der har jobrettet praksis og understøtter det gode match. Hypotesen forholder sig til jobformidlers kompetencer, organisering af rollen, og hvad der hensigtsmæssigt kan være i værktøjskassen,

Opsamling

Hypotese 2

Den personlige jobformidler arbejder i et kryds mellem de kendte jobfunktioner: virksomhedskonsulent, mentor og sagsbehandler, og skal have følgende kompetencer:

- Viden om det lokale arbejdsmarked
- Viden om de hyppigste funktionsnedsættelser
- Viden om skånehensyn og kompenserende ordninger

Jobformidleren placeres bedst i virksomhedsteamet med mulighed for tæt sparring med andre virksomhedskonsulenter og med en sagsstamme, der muliggør hyppig kontakt og håndholdt indsats.

Jobformidleren arbejder med følgende redskaber:

- Jobplan støttet af ABC mål
- Jobnet CV suppleret med et personligt CV
- Handicapkompenserende ordninger, når det er relevant





7: Kerneelement 3 – Virksomhedsrettet indsats

Kapitlet indledes kort med intentionerne bag kerneelement 3 og herefter illustreres og vurderes de syv lokale projekters grad af implementering og målopfyldelse på baggrund af de registreringer, der er foretaget i projektperioden. Til sidst skitseres læringspunkter fra arbejdet med den virksomhedsrettede indsats, og efterfølgende fremsættes hypoteserne om den gode virksomhedsrettede indsats målrettet borgere med handicap.

7.1: En virksomhedsrettet indsats, der understøtter progression

Intentioner Indsatsmodellens kerneelement 3 om virksomhedsrettet indsats bygger også på tidligere erfaringer og evalueringer på beskæftigelsesområdet. Alle undersøgelser peger på, at de bedste resultater i beskæftigelsesindsatsen opnås i forløb, der er så tæt på det ordinære arbejdsmarked som muligt.

Projektets indsatsmodel har i den virksomhedsrettede indsats haft et fast fokus på opnåelse af ordinære timer, bl.a. ved at sætte de handicapkompenserende ordninger i spil, således at arbejdsgiverne kompenseres for eventuelle funktionsnedsættelser. Er ordinære timer ikke realistiske planlægges en indsats så tæt på ordinær ansættelse som muligt, hvor der løbende arbejdes på progression mod ordinær ansættelse.

Indsatsmodellen bygger samtidig på en tese om, at det rette match mellem borgeren og virksomheden er en forudsætning for, at borgeren lykkes med at opnå ordinære timer. Den personlige jobformidler er en aktiv støtte i borgerens forløb og skal støtte borgeren i at konkretisere sit jobmål og synliggøre kompetencer, ressourcer og eventuelle skånehensyn.

7.2: Målopfyldelse og fidelitet i forhold til kerneelement 3

Alle kommuner har arbejdet aktivt med virksomhedsindsatsen. I det følgende vurderes implementeringsgraden af indsatsen, og resultaterne beskrives i forhold til om deltagerne har fået en plads på arbejdsmarkedet – hvad enten det har været i form af et tilbud eller et job med ordinære timer.

Målopfyldelse Samlet set har kommunerne opnået 42 pct. af det endelige måltal for borgere i virksomhedsrettet tilbud og 50 pct. af måltallet om beskæftigelse. Ingen kommuner har opnået deres måltal for beskæftigelse. Jammerbugt er tættest med 93 pct. Kerteminde/Nyborg og Aarhus har indfriet deres måltal om virksomhedsrettet tilbud, mens de resterende 5 projektkommuner ikke har indfriet deres måltal.

Forklaringsfaktorer Der er både generelle og kommunespecifikke forhold, som kan forklare, hvorfor de tilsigtede måltal ikke er indfriet. I det følgende er de generelle forklaringsfaktorer fremhævet:

- Først og fremmest skal målopfyldelsen ses i lyset af, at flere kommuner ikke har opnået deres aktivitetsmål for antal visiterede. Således har der været færre deltagere i projektet end ventet, og færre visiterede deltagere betyder en mindre brutto-gruppe, som kan komme i virksomhedsrettede forløb og ordinær beskæftigelse/uddannelse.
- På tværs af deltagerkommunerne er der stor variation i volumen af de måltal, som projekter har arbejdet efter, både hvad angår antallet af borgere i virksomhedsrettet forløb og beskæftigelse. Der synes en sammenhæng mellem høje aktivitetsmål og lavere grad af målopfyldelse.
- Endelig er der forskel i projekternes strategi for anvendelsen af virksomhedspraktik, grad af opsøgende arbejde og målgruppens udgangspunkt og mestringsvæner.



Beskæftigelse Samlet set er 50 pct. af deltagerne visiteret til projektet kommet væk fra offentlig forsørgelse. Dette tal dækker over, at 42 pct. er kommet i ustøttet beskæftigelse, 2 pct. i fleksjob, mens 6 pct. er gået i gang med en uddannelse. For 34 pct. af deltagerne er der anvendt et virksomhedsrettet tilbud, således er flere deltagere gået direkte i ordinær beskæftigelse

Igen er der stor variation projekterne imellem, både i beskæftigelsesgraden og i forhold til graden af anvendte virksomhedsrettede tilbud. Igen skal resultaterne ses i lyset af, at projekterne har haft forskellige målgrupper, hvor f.eks. dagpengemodtagerne forventes i højere grad at kunne gå direkte i ustøttet beskæftigelse, sammenlignet med andre målgrupper i beskæftigelsesindsatsen.

Fidelitet Tre kriterier kan udledes af puljeudmeldingens beskrivelse af virksomhedsindsatsen: 1) at deltagerne tilbydes en tæt og virksomhedsrettet indsats med fokus på ordinær ansættelse/timer, 2) at jobformidler har løbende fokus på borgerens jobsøgning og progression, og 3) at jobformidleren støtter borgeren før, under og efter den virksomhedsrettede indsats.

Samtale - frekvens Figur 22 viser jobformidlernes gennemsnitlige samtalefrekvens i de enkelte projektkommuner. Variationen mellem projekterne er udtryk for forskellig praksis for, hvad der tæller som en samtale, hvordan projektkommuner har defineret jobformidlerrollen samt forskellige samtale set-up's (individuelle samtaler, samtaler v. rådgiver, gruppeforløb).

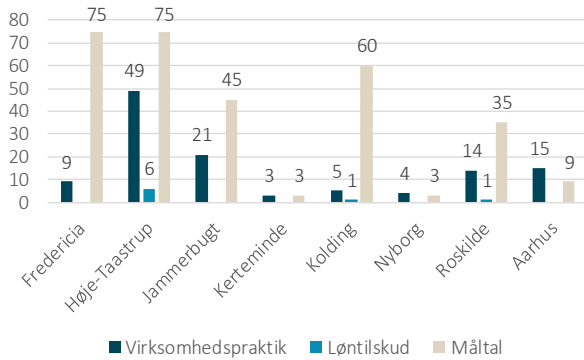
Forklaringsfaktorer

- Den høje samtalekadence i Aarhus kan forklares med, at en større andel af deres visiterede borger er døve eller har nedsat hørelse, hvormed andre kontaktkanaler er anvendt som erstatning for samtalen – eksempelvis mail eller sms.
- I Fredericia kan samtalekadcencen forklares ved den hyppige samtalekadence, der ligger indlejret i deres tilrettelæggelse af kerneelement 2, herunder gruppeforløb med en fast mødekadence og suppleret af individuelle samtaler.
- Høje-Taastrup der placerer sig med den laveste samtalekadence skal ses i lyset af deres fuld-skala model, og at jobformidlerrollen her udgøres af en virksomhedskonsulent. Dvs. at det er sagsbehandler og nøgleperson med viden om HKO, der har haft den primære kontakt med borger, mens virksomhedskonsulenten er inddraget senere i forløbet, når der har været behov for en virksomhedsrettet indsats.

Vurdering af fidelitet Da der har været stor forskel i, hvorledes projekterne har arbejdet med samtalen er resultaterne ikke sammenlignelige på tværs af projekterne. Opgørelsen indikerer ikke, at der ikke er fidelitet. I forhold til virksomhedsrettede tilbud har der været mindre aktivitet end ventet, som hænger sammen med at der er visiteret færre til projektet end ventet og at flere end ventet er gået direkte i ordinær ansættelse. Evaluator vil med udgangspunkt i det kombinerede resultat af samtalefrekvens og graden af virksomhedsrettede tilbud vurdere, at der er fidelitet for implementeringen af kerneelement 3, på trods af en mindre volumen end forventet.

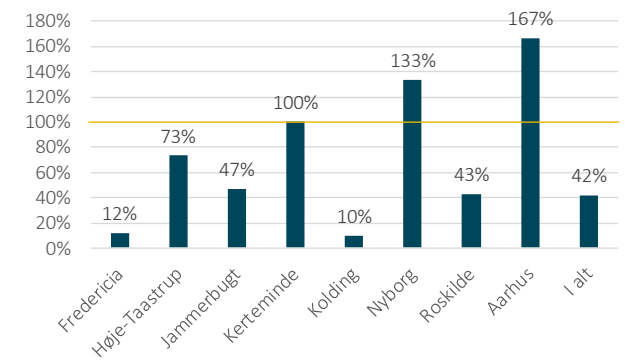
Faktaboks 4: Volumen og resultater af den virksomhedsvendte indsats

Figur 17: Antal som er berørt af en virksomhedsrettet indsats



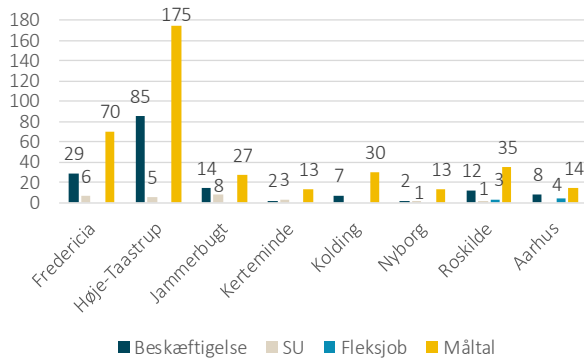
Kilde: DFDG. N: 378 og projektplaner, januar 2018-april 2019.

Figur 18: Graden af målopfyldelse for virksomhedsrettet forløb



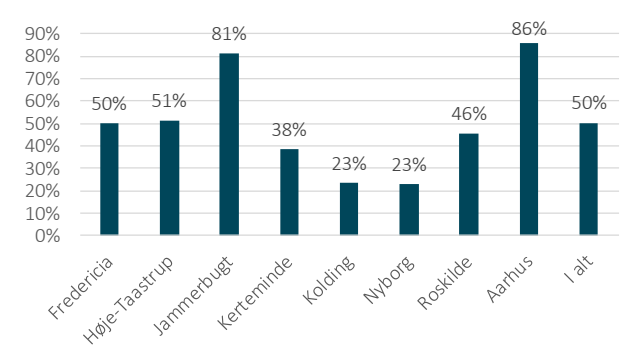
Kilde: DFDG. N: 378 og projektplaner, januar 2018-april 2019.

Figur 19: Antal som er berørt af beskæftigelse



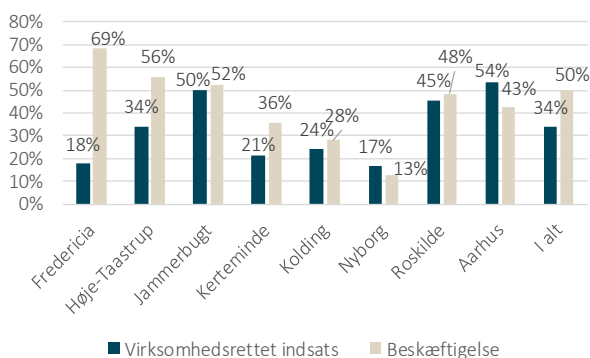
Kilde: DFDG. N: 378 og projektplaner, januar 2018-april 2019.

Figur 20: Graden af målopfyldelse for beskæftigelse



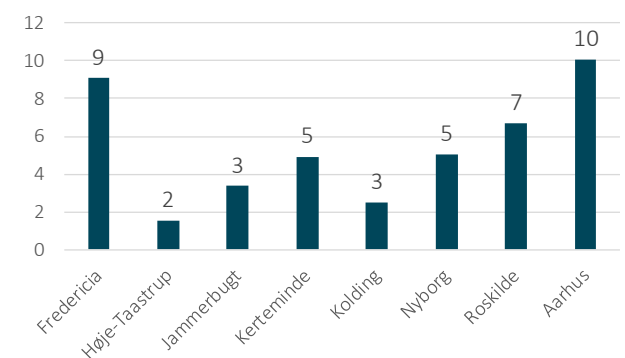
Kilde: DFDG. N: 378 og projektplaner, januar 2018-april 2019.

Figur 21: Andel af deltagere i virksomhedsrettet indsats og beskæftigelse



Kilde: DFDG. N: 378, januar 2018-april 2019.

Figur 22: Gennemsnitlig antal samtaler med jobformidler



Kilde: Marselisborg Tools, N: 347, januar 2018-april 2019.



7.3: Læringspunkter fra arbejdet med den virksomhedsrettede indsats

Dette afsnit samler op på læringen af deltagerkommunernes erfaringer med den virksomhedsrettede indsats for borgere med handicap. Kondenseringen af læringen er foretaget med vægt på følgende kriterier

- 1) Indsatsen understøtter *progression* og peger frem mod ordinære timer.
- 2) Indsatsen understøtter etablering af *gode match*, der giver varig tilknytning til arbejdsmarkedet.
- 3) Indsatsen giver *modtagertilfredshed*, både hos virksomheder og borger.

Kontaktstrategi

Vedkommende og målrettet kontaktstrategi

En forudsætning for at lave gode match er at have adgang til virksomheder og et bredt spektrum af jobåbninger. Det er samlet set projekternes erfaring, at virksomhederne i udgangspunktet gerne vil spille med og ansætte personer med funktionsnedsættelse.

Læringen er, at døren bedst åbnes, når der er en konkret og vedkommende dagsorden. Erfaringen er, at der fortsat eksisterer fordomme, som bunder i uvidenhed og usikkerhed. Den konkrete dialog med virksomhederne, hvor jobformidleren eller kandidaten selv bidrager med konkret viden om den enkelte funktionsnedsættelse, og hvad det betyder for hverdagen, bidrager til, at arbejdsgiver kan se muligheder. Enkelte arbejdsgiver giver også udtryk for, at når man først har rummet en medarbejder med funktionsnedsættelse, og fået hverdagen til at fungere, så har man en meget loyal medarbejder.

Høje Taastrup, Nyborg og Kerteminde har i kontaktstrategien også arbejdet med større virksomhedsarrangementer, hvor læringen har været, at det var svært at få virksomhederne til at prioritere at møde op. Arrangementer synes dog alligevel at have haft værdi i forhold til den politiske dagsorden og den offentlige opmærksomhed på indsatserne.

Det gode match

Gode match gennem grundig dialog og håndholdt indsats

Et interessant fund i projektet er, at de handicapkompenserende ordninger kun er anvendt i begrænset omfang. Det forklares med, at det gode match i sig selv kan gøre en kompenserende ordning overflødig, fordi arbejdet bliver tilrettelagt "udenom" funktionsnedsættelsen.

Erfaringen er, at det gode match står på to ben:

- *Fagligt match*: Virksomheden skal have et reelt behov for arbejdskraft, og kandidaten skal have (eller med en træningsbane have udsigt til at opnå) de faglige kompetencer og erfaringer, der skal til for at løse opgaverne.
- *Socialt match*: Der skal være en god kemi og en gensidig lyst til at få det til at fungere.

Arbejdsgiverne udtrykker entydigt, at for ledige med funktionsnedsættelser er det afgørende for skabelsen af det gode match, at funktionsnedsættelsen italesættes konkret og med anvisninger til, hvordan arbejdet kan tilrettelægges, så funktionsnedsættelsen kan rummes. Ved en konkret beskrivelse af kandidatens kompetencer og skånehensyn har virksomheden mulighed for meget tidligt i rekrutteringen at forholde sig til om skånehensynene kan rummes i dagligdagen, og hvilke opstartsvilkår der skal være på plads, for at vedkommende kan indgå på vilkår med øvrige medarbejdere. Som udgangspunkt vil virksomhederne gerne spille med.

Er den konkrete funktionsnedsættelse en barriere for udførelsen af kerneopgaven i jobbet, eller for at medarbejderen kan finde sig til rette i jobbet, vil det være en bedre løsning, at kandidaten finder en anden arbejdsplads, og eventuelt en anden branche. Jo tidligere et dårligt match afdækkes, jo større er sandsynlighed for, at den ledige med funktionsnedsættelse skånes for et nederlag.



Progression Grundstenen til progression lægges ved at italesætte job fra starten

En forudsætning for at understøtte progression er et reelt jobsigte. Projektet betoner vigtigheden af at italesætte ordinære timer fra starten. Starter den ledige i en virksomhedspraktik, skal de løbende opfølgningssamtaler med jobformidler have fokus på at forhandle lønsomhed for de opgaver og timer, der er aftalt.

Interview med borgerne viser, at når der lægges et jobfokus fra starten, så øges jobchancen. I den sammenhæng fremhæves også at deltagelse i projektet har givet oplevelsen af virksomhedsforløb som er målrettet, meningsfuldt og med relevante hensyn, i højere grad end, hvad borgerne tidligere har oplevet. Andre borgere, som ikke oplever en progression eller et tydeligt formål med virksomhedspraktik, udtrykker frustration og mistillid til virksomhedspraktik som forventet vej til selvforsørgelse.


Adgang til jobcentret "Åben linje" til jobcentret kan understøtte fastholdelse, når der opstår uventede problemer

Selvom man gør sig meget umage med forventningsafstemning og afdækning af det gode match, så kan der opstå problemer eller svære situationer, hvor der er behov for indgriben for at fastholde den nye medarbejder. Virksomhederne betoner vigtigheden af, at det ved opståede udfordringer skal være let at komme i kontakt med en medarbejder fra jobcentret. Det betyder konkret, at virksomheden gerne vil have et direkte telefonnummer at ringe til, og der skal være en relevant person i den anden ende, som har tid til at håndtere og hjælpe med den akut opståede udfordring.

Særligt udfordrende er det for projektdeltagere, som er blevet ansat på ordinære vilkår, idet de formelt set er ude af jobcentret og dermed ikke længere har en tilknytning til jobcentret og dermed en jobformidler. Det vil kunne styrke fastholdelsen af flere i job og øge virksomhedernes tilfredshed, hvis der også er en livline med støtte til de ordinært ansatte, hvis tingene uventet går skævt.

Opsummering – drivere og barrierer for kerneelement 3

Tabel 9

Drivere 	Barrierer 
<ul style="list-style-type: none">• Vedkommende og konkret 1:1 kontakt med virksomhederne• Håndholdt indsats, der understøtter gode match• Afdækning af skånebehov eller behov for arbejdspladsindretning og rådgivning ift. muligheder for kompensation• Åben linje/hotline til jobcentre som virksomhederne kan gøre brug af med henblik på fastholdelse af personer med handicap, der er ordinært ansat• Stærkt virksomhedsnetværk som kan bakke op åbenhed og synlighed på indsatser og muligheder	<ul style="list-style-type: none">• Fordomme om personer med handicap, hvor det er svært at "se gennem" handicapet og fokusere på ressourcerne• Virksomhedernes manglende viden om handicap og mulige skånehensyn• Kultur med forståelse af, at arbejdsgiver ikke må spørge til funktionsnedsættelser og betydningen heraf• "Frygt" for økonomisk byrde, hvis det går galt og virksomheden "hænger" på ansættelsen



7.4: Hypotese om den virksomhedsrettede indsats for borgere med handicap

Hypotese-generering

Erfaringerne fra projektet kan opsummeres i følgende hypotese om den virksomhedsrettede indsats målrettet ledige med handicap, som understøtter progression mod job.

Opsamling

Hypotese 3

Den virksomhedsrettede indsats er håndholdt, tæt og med fokus på ordinær ansættelse/timer.

I indsatsen er der fokus på gode match mellem arbejdsgiver og borger. Gode match opnås ved, at jobformidler både har viden om virksomhedens behov og indgående kendskab til borgers kompetencer og eventuelle skånebehov.

Fastholdelse på virksomheden understøttes af en "åben linje" til jobcentret, som kan anvendes ved akut opståede udfordringer.

Indsatsen tilrettelægges med fokus på borgerens progression mod ordinære timer med udgangspunkt i følgende målhierarki med følgende trin:

- Ordinær ansættelse
- Løntilskud
- Praktik evt. med ordinære timer



Bilag 1: Metode og datagrundlag

Inspirationsprojekt

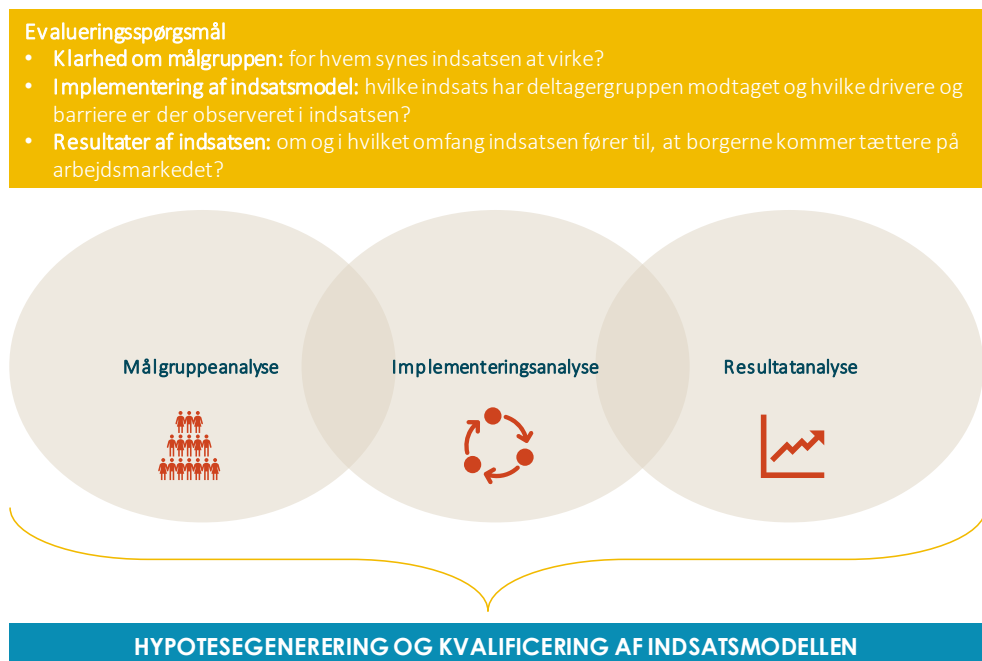
Evalueringen er tilrettelagt efter STAR's evalueringsmodel for inspirationsprojekter. Det betyder, at evalueringen har fokus på at kvalificere kerneelementerne gennem afdækning af drivere og barrierer i indsatserne. Evaluatoren har lagt følgende temaer og tilhørende evalueringsspørgsmål til grund for evalueringen, jf. opdraget fra STAR:

Evalueringsspørgsmål

1. Klarhed om målgruppen: For hvem synes indsatsen at virke?
2. Implementering af indsatsmodel: Hvilken indsats har deltagergruppen modtaget, og hvilke drivere og barrierer er der observeret i indsatsen?
3. Resultater af indsatsen: Om, og i hvilket omfang, indsatsen fører til, at borgerne kommer tættere på arbejdsmarkedet?

Besvarelsen af evalueringsspørgsmålene er baseret på et mixed-methods design. Hver af de tre evalueringsspørgsmål besvares igennem tre delanalyser – jf. figur 23, der tilsammen munder ud i hypoteser om, hvad der virker i en målrettet job- og virksomhedsrettet indsats for borgere med handicap.

Figur 23



For hver delanalyse præsenteres i det følgende formål, undersøgelsesspørgsmål, datakilder og analysestrategier, men inden da præsenteres evalueringens datagrundlag og i forlængelse heraf projektkommunernes registreringspraksis samt dataforudsætninger.

8.1: Datagrundlag

Datagrundlag

Evalueringen er baseret på registerdata fra Det fælles datagrundlag (DFDG) og DREAM, registreringer i registreringsværktøj *Marselisborg Tools* samt kvalitativ viden indhentet igennem processtøtteaktiviteterne i projektperioden og interviews med projektteam, ledelse, borgere og arbejdsgiver i de syv projektkommuner i forbindelse med de afsluttende evalueringsaktiviteter.

I det følgende gives der et mere indgående indblik i evalueringens datagrundlag, projektkommunernes registreringspraksis og de tilhørende dataforudsætninger.



DFDG og DREAM

En central del af det kvantitative datagrundlag i evalueringen baserer sig på data fra DFDG og DREAM. DREAM-data er udelukkende brugt til at give indblik i deltagergruppens ledighedsforløb med henblik på at vurdere målgruffidelitet i forhold til kriteriet om max 1 års ledighed inden visitationstidspunkt. DFDG-data omfavner information om samtlige kerneelementer og er igennem hele projektperioden anvendt til den løbende monitorering af projektkommunernes implementering og resultater. De relevante data fra DFDG er udtrukket på baggrund af persongruppermarkeringer, som projektkommunerne har foretaget i deres fagsystemer.

Der blev i forbindelse med projektet oprettet følgende tre persongruppermarkeringer:

1. Rummeligt arbejdsmarked handicap – Screenet
2. Rummeligt arbejdsmarked handicap – Visiteret
3. Rummeligt arbejdsmarked handicap-pers_jobformidler

Ved hjælp af anvendelsen af persongruppermarkeringerne blev der indhentet viden om antal screenede, antal visiterede og antal borgere med tildelt jobformidler. Persongruppermarkering 2 blev brugt som afsæt for at udtrække data på deltagergruppen, hvorigennem data på andel med opdateret Jobnet CV og Min Plan samt information om deltagruppens virksomhedsrettede forløb og beskæftigelsesgrad blev indhentet. Data er foruden i evalueringssammenhæng anvendt til udarbejdelse af månedlige statusrapporter, som er udsendt til projektkommunerne, og som har gjort en central del af monitoreringen samt processtøtten.

Marselisborg Tools

De øvrige kvantitative data, der indgår i monitoreringen og evalueringen, er indhentet igennem et webbaseret registreringssystem som projektets evaluator Marselisborg Consulting har stillet til rådighed i projektperioden. Marselisborg registreringsværktøj *Marselisborg Tools* er et målstyrings- og planlægningsværktøj, som dels understøtter projektdeltagerne i resultatskabelse og dels understøtter måling af fidelitet på CPR-niveau. Systemet skaber overblik over sagsstammer på både medarbejder- og teamniveau, og indeholder informationer om deltagergruppen, herunder baggrundskarakteristika, samtalekadence med jobformidler, handicaptypen, handicapkompenserende ordninger og fast-track.

Processtøtteaktiviteter

Foruden de kvantitative data står evalueringen også på væsentlige kvalitative bidrag, der er indhentet dels via processtøtteaktiviteter, dels igennem de afsluttende evalueringsaktiviteter. Processtøtteaktiviteterne startede ved projektstart, hvor projektkommunerne i samarbejde med evaluator udarbejdede en projektplan, med en kort beskrivelse af formål og hovedfokus i projektet, succeskriterier og måltal – med tilhørende milepælsplan, organisering og kapacitet samt beskrivelse af forandringsteorien og de tre kernelementer. Projektplanen er blevet anvendt systematisk i processtøtten og den telefoniske opfølgning med projektlederne i hver af de syv projekter, som har foregået på månedlig vis i projektperioden. Evaluator har i den månedlige opfølgning anvendt en fast opfølgningssystematik, som har været tredelt som beskrevet nedenfor:

Månedlig opfølgning

Status	<ul style="list-style-type: none"> • Status på projektet, v. projektleder • Gennemgang og drøftelse af de månedlige monitoreringsdata, som indgår i statusrapporten, herunder datavalidering og forklaringsfaktorer ved afgivelser
Fokusområder	<ul style="list-style-type: none"> • Fælles udvælgelse af fokusområder til handling med afsæt i statusdrøftelserne
Aftaler	<ul style="list-style-type: none"> • Konkrete aftaler til opfølgning til næste gang

Interviews

De afsluttende evalueringsaktiviteter består af en række kvalitative interviews med både leder-, medarbejder-, borger- og arbejdsgiverniveau. Udvalget af borgere og arbejdsgivere er foretaget af kommunerne selv ud fra et kriterium om, at det skulle være en borger, som var robust til at deltage,



og som forventeligt gerne ville bidrage. Helt konkret har Marselisborg gennemført følgende interviews:

Aktørgrupper

	7 (ét i hvert projekt) fokusgruppeinterview med screenere, dvs. dem der har hjulpet med rekruttering af deltagergruppen, men ikke har haft den opfølgende kontakt med borger eller den endelige beslutningskompetence i forhold til visitering af borger.
	7 (ét i hvert projekt) fokusgruppeinterview med projektteam dvs. projektleder og et udsnit af jobformidlere (ca. 3-4 personer) for hver af deltagerkommunerne.
	7 (ét i hvert projekt) interview med ledelsesrepræsentant dvs. de respektive ledelsesrepræsentanter, som har det endelige ansvar for projektet og beslutningskompetencen i forhold til den videre forankring af projektet. Der kan være tale om jobcenterchefen ellers afdelingsledere.
	10 individuelle interviews med borgere, som har deltaget i projektet, herunder en 50/50 fordeling på borgere som hhv. er kommet i beskæftigelse og ikke er kommet i beskæftigelse.
	Interview med 7 arbejdsgivere, dvs. tilhørende arbejdsgivere for borgere, som er kommet i beskæftigelse.

Viden fra aktører, der er placeret forskelligt i implementeringskæden, har tilvejebragt en bred og nuanceret indsigt i implementeringen af projektet, herunder hvordan kontekstuelle faktorer på både strukturelt (fx ressourcer), organisatorisk (fx samarbejdsvanskeligheder) og individuelt (fx borgers motivation) niveau kan forklare implementeringen og dermed udbyttet af projektet.

8.2: Registreringspraksis og dataforudsætninger

Evalueringsens kvantitative datagrundlag – herunder projektkommunernes anvendelse af persongruppemarkeringer i fagsystem og registrering i Marselisborg Tools fordrer en høj registreringsdisciplin.

Tryktest af datakvalitet

De to registreringsplatforme har igennem projektperioden, gjort det muligt at sammenholde og herigennem trykteste kvaliteten af data, da data på eksempelvis antal visiterede, visitationsdato og antal borgere med jobformidler er opgjort begge steder.

Registreringsudfordringer

Den største udfordring med implementering af nye IT-værktøjer er ofte, at de ikke bliver anvendt og registreringspraksis har også i projektperioden vist sig udfordrende på tværs af projektkommunerne. Evaluator har i processtøtten haft særligt fokus på at understøtte projektkommunernes registreringspraksis, og har på månedlig basis jf. den telefoniske opfølgning med projektledere, drøftet registreringspraksis, og præsenteret afvigelse. Databehandlingen i forbindelse med den endelige af-rapportering vidner imidlertid om, at der på tværs af data fra Marselisborg Tools og DFDG stadigvæk er afvigelser på deltagerniveau. Nedenstående tabel giver et overblik over det eksakte antal afvigelser, samt hvordan projektkommunerne hver især bidrager hertil.

Tabel 10

	DFDG	Marselisborg Tools
Antal visiterede	378	347
Antal uden match, når data i DFDG og Tools sammenholdelse	47	15



Karakteristika Afvigelsen på de 47 personer, der fremgår i DFDG, men som ikke fremgår af Marselisborg Tools, kan for næsten halvdelen tilskrives Høje-Taastrup kommune og skal ses i lyset af, at Høje-Taastrup har visiteret flest, og derfor har skulle afse en del flere ressourcer til registrering i Marselisborg Tools, og det har ikke altid været muligt. Restprocenten fordeler sig nogenlunde lige på tværs af projektkommunerne. I forhold til de 15 der fremgår af Marselisborg Tools, men som ikke fremgår af DFDG, kan der både være tale om indtastningsfejl eller manglende brug af persongruppermærkning i fag-systemerne.

Uoverensstemmelserne betyder, at evaluator har været nødt til at træffe et metodisk valg om, hvorvidt de personer, der kun er registeret i det ene system, skal indgå i evalueringens datagrundlag. Evaluator antager, at der er større sandsynlighed for, at uoverensstemmelser skyldes korrekt registrering i det ene system, og manglende registrering i det andet, fremfor at der er tale om fejlregistrering. Derfor har evaluator valgt at registeret i ét af systemerne er tilstrækkeligt til at indgå som valide data.

Adskilt og fællesmængde I den deskriptive statistik, er frekvensfordelinger på enkelte variable indenfor hhv. DFDG og Tools, behandlet adskilt, således at kun de faktiske registreringer tæller med. I krydsanalyser er der taget afsæt i fællesmængden, dvs. borgere som er registeret i både DFDG og Tools. Det betyder, at nævneren varierer i de kvantitative opgørelser afhængig af om vi ser på data fra DFDG, Tools eller fællesmængden.

8.3: Målgruppeanalyse

Formål Formålet med målgruppeanalysen er at skabe klarhed om målgruppen, dvs. hvad der karakteriserer deltagergruppen i projektet og bidrager således til evalueringsspørgsmål 1 om, hvem indsatsen synes at virke for. De undersøgelsesspørgsmål, der skal sikre besvarelse af det overordnede evalueringsspørgsmål, og som danner ramme for det kvantitative og kvalitative datagrundlag i relation til målgruppeanalysen er listet nedenfor.

Undersøgelses-spørgsmål

- Hvilke baggrundskarakteristika (køn, alder og uddannelse) har projektdeltagerne?
- Hvad er projektdeltagerens ledighedsforløb/ ydelsesgruppe forud for deltagelse i projektet – og med hvilken varighed?
- Hvilke ydelser modtager projektdeltagerne ved visitationstidspunkt?
- Hvilken type handicap har projektdeltagerne?
- Hvordan vurderes projektdeltagerens motivation for deltagelse i projektet?

Datagrundlag Målgruppeanalysen baserer sig på et kvantitativt og kvalitativt datagrundlag. De kvantitative datakilder består af data fra DREAM, DFDG og Marselisborg Tools, hvorunder der er indhentet information om deltagergruppens: køn, alder, uddannelse, handicap, ydelsesgrundlag og ydeshistorik. De kvantitative data er suppleret af input fra de kvalitative interviews, der er foretaget med både projektledere og jobformidlere. Sidstnævnte har haft direkte kontakt med målgruppen og har særligt bidraget med viden om borgernes ressourcer, barrierer og incitamenter generelt set og særligt tilvejebragt viden om borgernes motivation for deltagelse.

Analyse For at skabe klarhed om målgruppen er der foretaget en række frekvensanalyser, der viser fordelingen på de oplyste karakteristika på tværs af projektkommuner. Indsigten i deltagergruppens karakteristika danner afsæt for vurderingen af, om der er fidelitet mellem målgruppeafgrænsningen, som den er formuleret af STAR *på den ene side*, og den faktiske deltagergruppe *på den anden side*. Dette uddybes i næste afsnit, hvor vi kigger ind i fidelitet – herunder også målgruppefidelitet.

8.4: Implementeringsanalyse

Formål Formålet med implementeringsanalysen er at afdække, i hvilken grad projektkommunernes efterlevelse af målgruppeafgrænsningen og kerneelementerne er i overensstemmelse med puljens intentioner (fidelitet). Evaluator arbejder ud fra et fidelitetsbegreb der udelukkende er implementeringsorienteret, dvs. at udelukkende ses på om implementeringen er i overensstemmelse med



intentioner, og ikke hvorvidt måltallene er indfriet. Ydermere skal analysen bidrage med viden om, hvorfor implementeringen er forløbet, som den er, herunder beskrive drivere og barrierer for implementeringen (læringspunkter). Implementeringsanalysen bidrager således til evalueringsspørgsmål 2.

Undersøgelses-spørgsmål De undersøgelsesspørgsmål, der skal sikre besvarelse af det overordnede evalueringsspørgsmål, og som danner ramme for det kvantitative og kvalitative datagrundlag i relation til implementeringsanalysen, er listet nedenfor.

- Hvad karakteriserer projektkommunernes screeningsmodeller?
- Hvad karakteriserer projektkommunernes jobformidlerrolle?
- Hvad karakteriserer projektkommunernes virksomhedsrettede indsats?
- I hvilken grad er målgruppeafgrænsningen samt kerneelement 1, 2 og 3 implementeret i overensstemmelse med puljeudmeldingens intention?
- Hvad har udgjort driverne i implementeringsprocessen for hver af de tre kerneelementer og projektet som hele?

Datagrundlag Implementeringsanalysen baserer sig på et kvantitativt og kvalitativt datagrundlag. De kvantitative datakilder består af data fra DFDG, DREAM og Marselisborg Tools, hvorunder der er indhentet information om målgruppens karakteristika, jobformidler, Jobnet CV, Min Plan, handicapkom-penserende ordninger og fast-track. De kvalitative kilder til belysning af projektets implementering – herunder drivere og barrierer – består af den viden, der er indsamlet kontinuerligt igennem projektperioden i forbindelse med evaluators processtøtteaktiviteter samt en række kvalitative interviews med projektledere, jobformidlere, screenere, ledelsesrepræsentanter, arbejdsgivere og borgere i hver af de syv deltagerkommuner.

Interview-guides Der er for hvert interview udarbejdet aktørspecifikke interviewguides. Interviewguides er bygget op omkring indsatsmodellens kerneelementer samt drivere og barrierer i implementeringen af disse. Interviewspørgsmålene er vægtet og tilpasset informanternes viden og forudsætninger og varierer således på tværs af aktørgruppe.

Analyse Nedenstående giver et overblik over de indikatorer, evaluator har udvalgt i fidelitetsvurderingen – med afsæt i opdraget fra STAR er udvalgt – samt hvilke datakilder, der har bidraget til fidelitetsvurderingen for hver af de tre kerneelementer.

Tabel 11

FIDELITETSINDIKATORER	DATAKILDER
Målgruppe <ul style="list-style-type: none">• <1 års ledighed• Motiverede borgere	<ul style="list-style-type: none">• DREAM• Interview med projektteam
Kerneelement 1 <ul style="list-style-type: none">• Screeningsmodel udarbejdet i samarbejde med en (lokal) handicaporganisation	<ul style="list-style-type: none">• Interview med projektteam• Projektplaner
Kerneelement 2 <ul style="list-style-type: none">• Andel med personlig jobformidler• Andel med opdateret Jobnet CV og Min Plan• Andel med HKO• Vejledning om HKO• Etablering af Fast-track når det er relevant	<ul style="list-style-type: none">• DFDG• Marselisborg Tools• Interview med projektteam
Kerneelement 3 <ul style="list-style-type: none">• Tæt og virksomhedsrettet indsats• Fokus på progression	<ul style="list-style-type: none">• Interview med projektteam



For de fidelitetsindikatorer, der baserer sig på kvantitative data fra DREAM og DFDG, er der foretaget frekvensanalyser, der benchmarker projektkommunernes tal overfor hinanden. Sammen med de kvalitative data indhentet fra interviews, projektplaner og processtøtteaktiviteter er der for målgruppen og de tre kerneelementer foretaget en fidelitetsvurdering med afsæt i de oplyste fidelitetsindikatorer, der tager direkte afsæt i puljeudmeldingens intentioner. Foruden fidelitetsvurderingen i implementeringsanalysen er der også en forklarende dimension, som graver et spadestik dybere og kigger ind i hvorfor implementeringen af kernelementerne er foregået som den er, herunder hvad der hhv. fremmer og hæmmer succesfuld implementering af indsatsmodellen – denne dimension indgår i de afsnit der omhandler læringspunkterne.

8.4: Resultatanalyse

Formål Formålet med resultatanalysen er at afdække, om projektkommunerne er nået i mål med deres måltal for antal screenede og visiterede samt antal visiterede i virksomhedsrettet indsats og beskæftigelse. Resultatanalysen har således fokus på projektkommunernes **målopfyldeelse** og bidrager både til evalueringsspørgsmål 1 og 3. Evaluator arbejder ud fra et målopfyldelsesbegreb, der udelukkende er resultatorienteret, dvs. at der udelukkende ses på om måltallene er indfriet.

Undersøgelses-spørgsmål De undersøgelsesspørgsmål, der skal sikre besvarelse af de overordnede evalueringsspørgsmål og som danner ramme for det kvantitative datagrundlag i relation til resultatanalysen er listet nedenfor.

- Hvor mange borgere *er* screenet?
- Hvor mange borgere *er* visiteret til projektet?
- I hvilken grad er projektkommunernes nået i mål med deres måltal for antal screenede og visiterede?
- Hvor mange borger er kommet i virksomhedsrettet indsats?
- Hvor mange borgere er kommet i beskæftigelse?
- I hvilken grad er projektkommunernes nået i mål med deres måltal for antal i virksomhedsrettet indsats og beskæftigelse?

Datagrundlag Resultatanalysen baserer sig på et kvantitativt datagrundlag. Det kvantitative datagrundlag består af data fra DFDG, hvorunder der på baggrund af persongruppemarkering i fagsystemer er indhentet information om antal screenede og visiterede samt antal visiterede i virksomhedsrettet indsats og beskæftigelse.

Analyse For at vurdere projektkommunernes målopfyldeelse i forhold til kerneelement 1 og 3 er der foretaget frekvensanalyser, der benchmarker projektkommunernes tal overfor hinanden og op imod måltallene, som de er defineret i projektkommunernes projektplaner.

8.5: Hypotesegenerering og kvalificering af indsatsmodellen

De tre delanalyser, som er beskrevet ovenfor, danner baggrund for den endelige hypotesegenerering og kvalificering af indsatsmodellen, som inspirationsprojekter ligger op til. De tre delanalyser (målgruppeanalyse, implementeringsanalyse og resultatanalyse) skal således tilsammen svare på, hvad der forudsætter en virksom indsatsmodel.

Førnævnte fokus skal danne afsæt for en vurdering af, hvor der er potentiale for udvikling, og dermed kvalificering af indsatsmodellen.

Som redskab til at understøtte hypotesegenereringen og kvalificering af indsatsmodellen har evaluator taget afsæt i modellen for implementering og/eller teorifejl jf. nedenstående.



Figur 24 Teori- eller implementeringsfejl

	Resultatet er indtruffet	Resultatet er udeblevet
Indsatsen er implementeret korrekt	Forandringsteorien bestyrket	Teorifejl
Indsatsen er ikke implementeret korrekt	Andre forhold end indsatsen forklarer resultatet. Ingen ændring i tiltro til logikken	Implementeringsfejl og muligvis teorifejl

Hypoteser Helt konkret sammenholdes resultaterne fra de tre delanalyser til at identificere best practice fra projektkommunerne, som skal munde i hypoteser om 1) screeningsmodellen der understøtter en målrettet indsats, 2) jobformidleren der letter vejen til job, og 3) virksomhedsindsatsen der understøtter progression - der hver især knytter sig til indsatsmodellens 3 kerneelementer.

Vurderingskriterier Ovenstående hypotese generering forudsætter, at evaluator har gjort sig nogle overvejelser om de underliggende vurderingskriterier, der skal ligge til grund for vurderingen af en virksom indsatsmodel. Nedenstående tabel giver et overblik over de vurderingskriterier, som hypotese genereringen tager afsæt i indenfor hver af de tre kerneelementer.

Tabel 12

	KERNEELEMENT	VURDERINGSKRITERIER
Kerneelement 1	Screeningsmodel, der understøtter en målrettet indsats	<ul style="list-style-type: none"> • Træfsikkerhed: Giver screenings indhold og metode det efterspurgte udbytte i forhold til opsporing af borgere i målgruppen? • Anvendelighed: Oplever bruger, at screeningsmodellen er administrerbar og meningsfuld, herunder at medarbejder har de rette forudsætninger for at anvende værktøjet? • Modtagertilfredshed: Oplever borger at screeningssituationen er relevant og øger deres sandsynlighed for arbejdsmarkedstilknytning? • Implementérbarhed: Kan screeningsmodellen implementeres på tværs af forskellige ydelsesgrupper og organisatoriske setup?
Kerneelement 2	Jobformidleren, der letter vejen til job	<ul style="list-style-type: none"> • Kerneopgavefokuseret: Har jobformiderne jobrettet praksis, herunder sikres opdateret/udfyldt CV og Min Plan, som kan danne grundlag for etablering af gode match? • Kompetenceøgning: Oplever jobformidlerne, at de er blevet klædt bedre på til at varetage beskæftigelsesopgaven for borgere med handicap, herunder viden og vejledning om HKO samt anvendelse af fast-track? • Modtagertilfredshed: Oplever borger, at jobformidleren øger deres sandsynlighed for arbejdsmarkedstilknytning, og oplever virksomhederne det?
Kerneelement 3	Virksomhedsindsatsen, der understøtter progression	<ul style="list-style-type: none"> • Progression: Peger indsatsen frem mod ordinære timer? • Matchevner: Understøtter indsatsen etablering af gode match, der giver varig tilknytning til arbejdsmarkedet? • Modtagertilfredshed: Oplever virksomhederne jobcenteret som en attraktiv rekrutteringspartner, og oplever borgerne forløbet som styrkende i forhold til mulighederne for at opnå ordinære timer på arbejdsmarkedet?



Bilag 2: Uddrag fra interview med borgere og virksomheder

De interviewede borgere og arbejdsgivere har været positive overfor indsatsmodellen. Borgerne oplever screeningen som relevant, og indsatsen har bidraget til større selverkendelse om egen funktionsnedsættelse. Arbejdsgiverne har særligt vægtigt værdien af grundigt forventningsafstemning ift. eventuelle skånehensyn.

Dialogen om handicap	
BORGER 	ARBEJDSGIVER 
<p><i>"I sommer blev jeg færdiguddannet socialrådgiver. Jeg havde ikke lyst til at sige, at jeg er ordblind. Jeg vidste min ordblindhed ville få en betydning. Jeg synes det er fint at bruge screeningsværktøjet og blive placeret i et skema. Det er godt, hvis man selv kan placere sine udfordringer i skemaet, og hvad det betyder for en. Jeg har ikke set skemaet før. De brugte det i den samtale jeg havde med jobcentret i starten af mit forløb."</i></p> <p><i>"Jeg har ikke set screeningsredskabet før, men jeg kan genkende spørgsmålene. Samtalen handlede om, hvad jeg havde lyst til at lave, og de udfordringer jeg oplevede. Jeg blev spurgt til, hvilke begrænsninger jeg havde, og hvordan det hæmmede mig. Vi [jobformidleren og borger] talte om hensyn. Det fylder ikke meget i en samtale at tale om udfordringer."</i></p> <p><i>"Snakken om min funktionsnedsættelse med jobformidler var behagelig, og det blev håndteret på en måde, hvor det ikke var for uvedkommende."</i></p> <p><i>"Vi snakkede om min funktionsnedsættelse allerede i starten af min ledighed. Der blev jeg spurgt til, hvad jeg ikke kunne. Jeg blev henvist af min sagsbehandler, som sagde, at projektet godt nok var for handicappede, men jeg fik ikke at vide, at jeg var handicappet. Jobformidler brugte lige 10 minutter på at lære mig at kende, og så spurgte hun om min funktionsnedsættelse. Jeg kunne mærke, at hun havde en ballast, viden og erfaring, og at hun ville mig det godt og hjælpe mig videre."</i></p> <p><i>"Jeg snakkede med [sagsbehandler] om min diagnose - jeg har Asperger og problemer med at have mange mennesker omkring mig. Sagsbehandler præsenterede muligheden for projektet. Jeg var igennem screeningsværktøjet. Jeg vil meget gerne have åbenhed og klarhed om funktionsnedsættelsen og mulighederne for job."</i></p>	<p><i>"Vi skal turde tale om det [funktionsnedsættelsen]. Det er vigtigere end politisk korrekthed. Det skal handle om det, det nu engang handler om, vi skal tale om det, der er svært og sige det højt. Det er nemmere, når vi skal tage de skånehensyn, der er nødvendige, når vi kender til funktionsnedsættelsen i forvejen."</i></p> <p><i>"I det indledende møde talte vi om betydningen af [borgers] funktionsnedsættelse i hverdagen. Borger var tydelig omkring sin funktionsnedsættelse og var hurtig til at tale åbent om det. Borger fortalte, at det ikke havde en betydning for arbejdsevnen. Vi er en arbejdsplads, hvor det primært er telefon arbejde og stillesiddende arbejde, derfor så vi heller ikke det havde en betydning."</i></p> <p><i>"Der var en ærlig dialog omkring [borgers] ordblindhed. Vi forventningsafstemte fra starten, hvad det havde af betydning for arbejdsevnen. Borgers handicap har begrænset betydning, og man kommer langt med IT-redskaber i dag. Hun blev placeret blandt nogle af de erfarne medarbejdere."</i></p> <p><i>"Jobformidler fra jobcenteret var med til opstartsmødet mellem borger og jeg [arbejdsgiver]. Det var fedt, at jobformidleren stillede de spørgsmål, som jeg ikke tør stille. Det åbner op for snakken og giver en klar forventningsafstemning fra start."</i></p> <p><i>"Ved førstesamtalen spurgte jeg ind til, hvad der var [borgers] problemer. Borger kan mere end hun troede og mere end hvad hun sagde hun kunne. Jeg spurgte ind til begrænsninger og udfordringer og hun åbnede op og fortalte om det."</i></p>



Jobformidleren og jobcenteret

BORGER



"Hos [jobformidler] foregår alt ikke per automatik. I projektet skal jeg også selv gøre noget. Jeg har fået sparring og bliver hanket lidt op i. [Jobformidler] åbner døre. Jeg mærker virkelig en forskel i det projekt her. Jeg er glad for de hyppige møder. Det giver sparring hele tiden. [Jobformidler] vender det hele tiden til noget positivt, at man har en funktionsnedsættelse og har en personlig tilgang. [Jobformidler] har sat sig godt og grundigt ind i min sag, modsat erfaringen fra tidligere sagsbehandlere."

"Der er først efter, at jeg kom med i projektet, at jeg har erkendt, at jeg er handicappet. [Jobformidler] sagde det meget direkte og klart for mig. Det er jeg glad for. Det har hjulpet mig og givet mig muligheder. Jeg har fået ting at tænke over i samtalen med virksomheder. Vi har også kigget på ansøgning og CV sammen, så jeg kan målrette ansøgningernes til virksomhederne."

"Forløbet gjorde, at jeg blev klædt bedre på til at søge arbejde. Og er blevet bedre til at skrive jobansøgninger, CV osv., selvom jeg er ordblind. Gruppeforløbet med jobformidleren har hjulpet til at være mere klar til jobsamtalen"

"[Jobformidler] har sørget for, at alt blev sat i værk hurtigt. Vi holder møde hver måned. Jeg har tillid til hende. Hun handler frem for bare at snakke. Jeg er meget tilfreds."

"Jeg har tidligere været i job og kom ind i jobcenteret i forbindelse med, at jeg blev ledig. Jeg har en oplevelse af, at det er lidt sværere at finde job, når man er kørestolsbruger. Jeg var til løbende samtaler i jobcenteret, men det var svært at sende mig i aktivering, da der var nogle hensyn ift. at jeg er kørestolsbruger."

"I den første periode af ledighedsforløbet følte jeg det ensomt. Det er svært, fordi man bliver behandlet som alle andre. I forbindelse med tilbuddet om at deltage i projektet følte jeg, at jeg blev taget under en andens vinger og pludselig ikke var alene om at søge."

ARBEJDSGIVER



"Det er muligt, at vi fik ekstraordinær god service, da jeg som arbejdsgiver er en del af jobcenteret. Det har været rart som arbejdsgiver, at der har været en god kontakt, der har dog ikke været så stort behov for hjælpen, men havde jeg haft en borger med mere massive problematikker, ville jeg have følt mig meget ensom, og her ville jeg have brug for den tætte kontakt, som jeg kan få i jobcenteret."

"Da vores første forløb med jobcenteret var positivt, blev vi kontaktet igen, og vi drøftede, om virksomheden kunne rumme én mere. I første omgang handlede det om at afstemme forventninger."

"[Jobformidler] ringede til mig, hvor vi var i en periode, hvor vi kiggede efter nye folk. Hun fortalte, at hun havde en handicappet, og om vi kunne bruge en. Jeg modtog CV og indkaldte til en jobsamtale."

"Processen med [borgeren] er ikke anderledes end de øvrige gange vi har rekrutteret. Vi har i de tidligere ansættelser selv stået for rekrutteringen, jeg ved, at der er andre her, der benytter sig af jobcentrets rekruttering, men det er første gang for mig."

"Jeg vil bruge jobcenteret til rekruttering i fremtiden. Jeg vil gerne være mentor for unge mennesker gennem jobcenteret og have dem i praktik. Jeg vil gerne fortsætte det gode samarbejde med [jobformidleren]."

"Vi har samarbejdet med jobcenteret før og haft en fast kontaktperson omkring rekrutteringshjælp. Det fungerer fint – hurtig proces. Kontaktperson kommer ud i virksomheden og ser hvordan det står til. Jobcenteret er en klar rekrutteringspartner for os."

"Jeg ved ikke hvor længe jobcenteret må følge op. Det kunne være godt, hvis de stadig kunne bevare en tilknytning til jobcenteret efter medarbejderen er startet. Det ville være rart med et sikkerhedsnet. Hvis der sker noget nu, hvad gør jeg så?"

"Jeg tager indimellem et møde med jobcenteret og så er det også gode til også at tage et møde med medarbejderen, når det er nødvendigt. Jobcenteret gør et godt stykke arbejde."



Det gode match

BORGER 	ARBEJDSGIVER 
<p><i>"Der skal være en åbenhed til arbejdsgiver om eventuelle hensyn, der skal tages i en praktik eller ansættelse. Arbejdsgiver skal oplyses."</i></p> <p><i>"Det er vigtigt at være klar og åben omkring ens funktionsnedsættelse overfor en potentiel arbejdsgiver."</i></p> <p><i>"Dialogen har været fin omkring mine udfordringer, og der er altid hjælp at hente. Jeg behøver ikke sige noget nu, fordi de ved, hvilke udfordringer der er. Der blev forventningsafstemt fra starten i den første samtale. Jeg er god til at love mig selv ud til mere end jeg kan, og det kan have en betydning, her er de gode til at hjælpe mig til at prioritere ting. Hvis der er noget, siger jeg fra og får nogle andre til at hjælpe mig."</i></p> <p><i>"Man skal ikke være bange for at spørge ind, hvad det er og hvad det betyder at have en funktionsnedsættelse."</i></p> <p><i>"Det udslagsgivende var, at jeg fik sagt det højt, det er jo et skjult handicap. Det skal siges højt, man ved ikke hvor ærlig man skal være i en jobsamtale. Man har ikke lyst til at sige det til en samtale, men det er en ekstra hånd, man skal bede om, og det er nødvendigt, at den bliver grebet."</i></p> <p><i>"Kemien med arbejdsgiver og kollegaer har en stor betydning."</i></p> <p><i>"Kollegaerne og arbejdspladsens indstilling til mennesker er god. Her er man ansat på ligeværdig med de andre, uanset hvor mange timer man er her. Der er også ansat nogen på særlige vilkår i de andre afdelinger, og det harmonerer godt med, at vi også kommer et par gange om ugen. Det er en enormt rummelig arbejdsplads."</i></p> <p><i>"Det gør det sværere at komme ind på arbejdsmarkedet når man har et handicap. Jeg ved, at jeg ofte bliver fravalgt, uden de ved noget om mig, men blot fordi jeg skriver, at jeg har et handicap."</i></p>	<p><i>"Jeg har ikke gjort mig nogle specifikke overvejelser om hvorvidt jeg vil ansætte en person med handicap, det handler om personligheden. Det skal dog være én der har en forståelse af sin funktionsnedsættelse. Er hun en god medarbejder, er det som andre, jeg forsøger at se hende som en ordinær medarbejder."</i></p> <p><i>"Det skal være en med meget sociale kompetencer: vi behøver ikke alle være ens, men der skal være kemi. Personen skal til samtalen være sig selv, men det er også en vigtig faktor, at vedkommende kan indgå i det kollegiale. Og så skal kompetencerne selvfølgelig matche."</i></p> <p><i>"Det kræver egen erkendelse, og man skal hvile i sig selv. Det vigtigste er personligheden. Der skal være plads til at tale om det."</i></p> <p><i>"Man skal have overskud menneskeligt og som arbejdsgiver, hvis man er stresset, og der er mange arbejdsopgaver er det ikke realistisk at have plads til dem på arbejdsmarkedet. Man skal tage en vurdering af, hvilke behov man skal have dækket, og det skal være okay at tale med flere for at finde den rette. Man skal ikke være bange for at være kritisk."</i></p> <p><i>"Min eneste bekymring var, om [medarbejderen] har det lidt hårdere, og om hun derfor ville have flere sygedage end normalt. Vi har talt åbent om det, og hun svarede, at hun ikke havde flere sygedage end normalt. Det var let at spørge ind til hendes udfordringer, fordi hun var så åben omkring det. Det var måske lettere, end hvis der havde været tale om noget psykisk. Havde der været tale om en borger med en psykisk funktionsnedsættelse, havde jeg nok sagt nej, det ville have krævet for meget af mig."</i></p> <p><i>"Der mangler viden i erhvervslivet om borgere med funktionsnedsættelse. Der er fordomme. Når man googler ansættelse af borgere med funktionsnedsættelser, så præsenteres de negative konsekvenser først."</i></p> <p><i>"Jeg ved ikke, hvor længe jobcentret må følge op. Det kunne være godt, hvis de stadig kunne bevare en tilknytning til jobcentret efter medarbejderen er startet. Det ville være rart med et sikkerhedsnet. Hvis der sker noget nu, hvad gør jeg så?"</i></p>

Marselisborg Consulting
Hauser Plads 32, 3. th
1127 København K
www.marselisborg.org