



Evaluering: Initiativer for personer med handicap - 2017

Januar 2021



INDHOLDSFORTEGNELSE

1.	INDLEDNING	2
2.	EVALUERING PÅ TVÆRS AF PROJEKTER	4
2.1	Resultater	4
2.2	Implementering	5
2.3	Dataindsamling og -kvalitet	6
2.4	Læringspunkter på tværs af projekterne	7
2.4.1	Tværasektorielt/tværfagligt samarbejde	8
2.4.2	Visitering af borgere til indsatsen	9
2.4.3	Sikring af gode overgange	10
2.4.4	Samarbejde med virksomheder	11
2.5	Målopfyldelse	12
3.	DE 7 PROJEKTER	13
3.1	Øvebaner – på vej i job	13
3.2	Koordineret Jobrettet Ungeindsats	22
3.3	Fra uddannelse til første job – med handicap	33
3.4	Pre-employment Programme	42
3.5	My Way To Succes	50
3.6	Flere borgere med handicap i beskæftigelse	58
3.7	Job i fokus	68
4.	BILAG	76

1. INDLEDNING

Som led i udmøntning af satspuljeaftalerne for 2015 og 2017 blev der udmeldt en pulje på 21,5 mio. kr. til initiativer for personer med handicap (FL § 17.59.21.20). Formålet med puljen var at bidrage til at fremme beskæftigelsen for personer med handicap, herunder til at udvikle nye metoder til at fastholde og bringe personer med handicap ind på arbejdsmarkedet.

Puljen var målrettet 1) Indsatser for borgere med kognitive handicap, herunder fx udviklingshæmning eller autisme, hvor målet er at komme tættere på job eller uddannelse og 2) initiativer med en empowerment-orienteret tilgang til borgere med fysisk eller psykisk handicap.

Der blev givet midler til 7 projekter. Alle projekter er afsluttet med udgangen af 2020. I denne evaluering er de 7 projekter evalueret hver for sig, og der er behandlet fire tværgående temaer.

Nedenfor er en kort beskrivelse af de enkelte projekter.

Projekt	Målgruppe	Formål	Hovedaktiviteter
Øvebaner Aarhus Kommune	Borgere med udviklingshæmning og udviklingsforstyrrelse	At afklare borgernes ressourcer og kompetencer og klæde dem på ift. arbejdsmarkedet.	Etablere øvebaner på private virksomheder. Borgernes får støtte fra en jobpædagog
Koordineret Jobrettet Ungeindsats Silkeborg kommune	Unge mellem 15 og 30 år med udfordringer, der begrænser dem i at udvikle sig inden for det ordinære uddannelses-system.	At udvikle en koordineret fremrykket beskæftigelsesrettet indsats, som fremmer at unge i målgruppen opnår tilknytning til arbejdsmarkedet	Udvikling af 'Den gode overgang' fra barn til voksen, virksomhedsindsats og Peer-to-peer-støtte for de unge samt tværfaglig læring for medarbejdere i kommunen.
Fra uddannelse til første job Via University College og Pluss Leadership	Studerende og dimittender med en funktionsnedsættelse samt kredsen af professionelle, der er i kontakt med dimittenderne (i virksomheder, a-kasser, jobcentre og uddannelsesinstitutioner)	At flere nyuddannede i målgruppen bliver selvforsørgende. Dels via empowerment-orienterede indsatser dels via større og mere koordineret viden om målgruppen	Udvikle og afprøve nye tilbud til nyuddannede og studerende med handicap med afsæt i statistiske og kvalitative undersøgelser
Pre Employment Programme (PEP) Instituttet for Blinde og Svagsynede (IBOS)	Blinde eller svagtseende ledige	At afprøve beskæftigelseseffekten af PEP i en dansk kontekst samt styrke deltagernes kompetenceafklaring	Gennemføre undervisning i 15 PEP moduler, træning og feedback

Projekt	Målgruppe	Formål	Hovedaktiviteter
My Way to Success Odense Kommune	Ledige borgere med autismspektrumsforstyrrelser.	Borgere i målgruppen får nemmere ved at opnå beskæftigelse. Virksomheder kvalificeres til at have medarbejdere i målgruppen.	13 ugers individuelt empowermentorienteret kompetenceafklaring- og personligt udviklingskursus fulgt af 13 ugers praktikperiode ved virksomhed kvalificeret til at modtage praktikanter i målgruppen.
Flere borgere med handicap i beskæftigelse Professionshøjskolen Absalon	1) medarbejdere i bl.a. jobcentre, voksen handicapafd., virksomheder og handicaporganisationer. 2) borgere med fysiske, kognitive og psykiske handicap med potentiale for beskæftigelse	At udvikle et nyt kompetenceudviklingsforløb til kommunerne således at de kan få flere borgere med handicap i varig beskæftigelse.	Kompetenceudvikling i 10 kommuner og udarbejdelse af online videns- og læringsplatform.
Job i fokus Frederiksberg Kommune og Hans Knudsen Institut	Kontanthjælps- og uddannelseshjælpmødtagerne med kognitive handicap og virksomheder	At udvikle, afdække og afprøve nye metoder for borgere og virksomheder når beskæftigelsen for personer med handicap skal fremmes.	Virksomhedsrettet indsats mhp. at finde jobåbninger, opkvalificeringsforløb for borgerne samt udvikling af værktøj "Guidelines til mit arbejdsliv".

De 7 projekter adskilte sig fra hinanden på en række parametre, herunder forskellige målgrupper, forskellige indsatser, forskellige organisatoriske rammer lige som de har haft forskellige formål og succeskriterier. Hvert projekt kaster derfor, fra forskellige vinkler, lys på det komplekse spørgsmål om, hvordan man bedst arbejder med at integrere borgere med handicap på arbejdsmarkedet.

Evalueringen består derfor dels af

- dels af en tværgående evaluering af de 7 projekter (afsnit 2)
- dels af dybtgående devalueringer af hvert af de 7 projekter (afsnit 3), der tager udgangspunkt i de enkelte projekters præmisser og giver indblik forandringsteori og kernelementer, resultater og læring.

2. EVALUERING PÅ TVÆRS AF PROJEKTER

Dette afsnit giver en overordnet præsentation af projekterne i et samlet overblik over puljens resultater, implementering og læring fra puljeprojekterne som helhed.

2.1 RESULTATER

Alle 7 projekter har arbejdet intenst med at nå deres forskellige mål. Tabellen nedenfor giver et overblik over projekternes hovedresultater.

Projekt	Projekternes overordnede formål og hovedresultater
Øvebaner	Etablering af øvebaner på 5 virksomheder. 60 % af deltagerne kom i praktik og/eller job efter øvebaneforløbet. Heraf kom langt de fleste i job efter endt praktik. Desuden fik 9 ud af 10 deltagere afklaret deres forsørgelsesgrundlag.
Koordineret Jobrettet Ungeindsats	Anbefalinger til en fast procedure for en koordineret fremrykket indsats samt et styrket tværfaglig samarbejde mellem medarbejderne i de forskellige afdelinger. Færre unge er i perioden startet på STU, mens flere er kommet i fleksjob.
Fra uddannelse til første job	Ny viden om arbejdsmarkedstilknytning for nyuddannede med funktionsnedsættelse, udvikling af indsatser mhp. at flere i målgruppen gennemfører en uddannelse og finder job samt udbredelse af viden.
Pre Employment Programme	PEP metoden oversat til danske forhold, kursus gennemført, 60 % af deltagerne er efterfølgende kommet i job.
My Way to Succes	Udvikling af kursusprogram, opkvalificering af virksomheder mhp. støtte målgruppen, 2 ud af 3 deltagere har været i praktik og/eller er kommet i job eller startet på en uddannelse.
Flere borgere med handicap i beskæftigelse	Udvikling og gennemførelse af undervisningsforløb i 10 kommuner, udarbejdelse af online videns- og læringsplatform.
Job i fokus	46% af deltagerne kom i job eller uddannelse. Udvikling af prototype til app, der skal støtte borgere i målgruppen med at blive fastholdt i et job.

Evaluators vurderer, at projekterne samlet set har bidraget til puljens målsætninger ved at muliggøre:

- 1) Indsatser for borgere med kognitive handicap, herunder fx udviklingshæmning eller autisme, hvor målet er at komme tættere på job eller uddannelse
- 2) initiativer med en empowerment-orienteret tilgang til borgere med fysisk eller psykisk handicap.

Således har 4 projekter (Øvebaner, Koordineret Jobrettet Ungeindsats, My Way To Succes og Job i fokus) medvirket til, at der konkret er kommet borgere med kognitive handicap i job.

Alle projekter har haft en empowermentorienteret tilgang. Fokus har været på direkte at støtte borgere med handicap i at blive mere selvhjulpne samt på at opnå større selvforståelse og bevidsthed om handlemuligheder, og endelig ved skabe og udbrede ny viden, der medvirker til generel empowerment af målgruppen og som har potentiale for at blive udrullet eller inspirere til lignende indsatser for målgrupperne.

2.2 IMPLEMENTERING

For at kunne evaluere så forskellige projekter samlet har evaluatoren opstillet en række parametre, hvor de 7 projekters målopnåelse, fidelitet, forankring og udbredelse vurderes ud fra projektets egne præmisser. I tabellen nedenfor præsenteres et overblik over projekterne.

Projekt	I hvor høj grad levede projektet op til sine succes-kriterier?	Fidelitet ift. kerneelementer i forandrings-teorien	Er indsatsen blevet/vil den blive forankret i driften?	Er indsatsen blevet/vil den blive udrullet til andre kommuner /aktører?
Øvebaner	Høj	Høj	Delvist	Nej
Koordineret Jobrettet Ungeindsats	Mellem	Høj	Helt	Nej
Fra uddannelse til første job	Mellem	Høj	Delvist	Måske
Pre Employment Programme	Høj	Høj	Helt	Ja
My Way to Succes	Høj	Høj	Helt	Ja
Flere borgere med handicap i beskæftigelse	Høj	Høj	Delvist	Ja
Job i fokus	Høj	Høj	Delvist	Nej

For en nærmere gennemgang af de enkelte projekters opfyldelse målsætninger m.v., se afsnit om de enkelte projekter.

5 ud af 7 projekterne levede i høj grad op til egne succes-kriterier, mens det gjaldt i middel grad for de øvrige projekter. Når projekterne ikke levede op til succes-kriterierne skyldtes det primært vanskeligheder ved at rekruttere tilstrækkeligt mange deltagere. Denne barriere behandles nærmere både i det tværgående afsnit og i afsnittene om de enkelte projekter.

Alle projekter har haft en høj fidelitet ift. at gennemføre deres aktiviteter som planlagt. Enkelte projekter er blevet 'overhalet af virkeligheden', fx fordi det undervejs viste sig, at der var behov for at ændre i projektets kerneelementer for at opnå den mest meningsfulde indsats. Disse ændringer er i alle tilfælde sket efter aftale med STAR og har i alle tilfælde vist sig at styrke projektets resultater.

Ved den afsluttende dataindsamling medio 2020 var ikke alle projekter afklarede ift. forankring. Det skyldes bl.a. usikkerhed ifm. organisationsændringer og at det ofte tager tid at implementere en indsats i praksis.

Tre projekters indsats vil blive udrullet til andre kommuner/aktører i forlængelse af projektperioden. Tre projekter vil ikke blive udrullet i anden sammenhæng, bl.a. fordi projekterne har været 'skræddersyet' til en bestemt kommune. Der er dog stadig potentiale for at udbrede indsatsen yderligere til andre kommuner og aktører, idet flere projekter har bidraget ved at dele viden og erfaringer på konferencer o.lign.

2.3 DATAINDSAMLING OG -KVALITET

Hvert projekt har i samarbejde med evaluator udarbejdet et evalueringsgrundlag efter ca. 1 års projektindsats. Evalueringsgrundlaget er et dokument, som samler tidsplan, forandringsteori, måltal samt angiver datakilder og dataansvarlige for hvert projekt. Dokumentet er løbende opdateret i projektperioden. Evaluator vurderer, at evalueringsgrundlaget har fungeret som et brugbart værktøj, der har synliggjort progression, udfordringer og eventuelle behov for justeringer i den oprindelige projektplan eller forandringsteori, hvis de oprindeligt planlagte aktiviteter ikke gav den forventede effekt. Evalueringsgrundlaget har desuden medvirket til, at projekterne har holdt fokus på dataindsamling og -kvalitet samt dokumentation af deres indsats.

Ud over evalueringsgrundlaget, bygger evalueringen på projekternes status- og slutrapporter, data og interviews gennemført ved projektmøder samt et afsluttende netværksmøde med deltagelse af alle projekter.

Projekt	Datagrundlag	Evaluators vurdering baseret på projekternes status- og slutrapporter
Øvebaner	Registreringer i kommunalt fagsystem samt egne opgørelser	Tilfredsstillende
Koordineret Jobrettet Ungeindsats	Registreringer i kommunalt fagsystem, erfaringsopsamling fra samarbejdspartnere og interviews	Tilfredsstillende
Fra uddannelse til første job	Registerdata, surveys og kvalitative interviews	Tilfredsstillende
Pre Employment Programme	Registerdata, surveys og kvalitative interviews	Tilfredsstillende
My Way to Succes	Egne opgørelser	Tilfredsstillende
Flere borgere med handicap i beskæftigelse	Løbende og afsluttende indsamling af surveydata mhp. justering af indsats og evaluering	Tilfredsstillende
Job i fokus	Data fra Jobcenter Frederiksberg, egne opgørelser samt survey	Tilfredsstillende

Udfordringer med dataindsamling blev i vidt omfang løst allerede ved eller i forlængelse af evaluators første workshops med projekterne, hvor datakilder og ansvar for indsamlingen blev aftalt. Disse aftaler er blevet fulgt i hele projektperiode. Generelle dataudfordringer har været

- manglende nulpunktsmåling, så kvantitative målinger af effekten af en givet indsats er uklare.
- ressourceforbrug ift. at indsamle og behandle data fra forskellige interessenter.
- udskiftning blandt projektmedarbejdere og/eller hos samarbejdspartnere. På trods af aftaler om overlevering, har det medført tab af især kvalitative data.

Hvor det var relevant, er der i samarbejde med projekterne fundet tilfredsstillende løsninger på disse udfordringer. Evaluater vurderer på denne baggrund, at datagrundlaget for denne evaluering overordnet er tilfredsstillende og validt.

2.4 LÆRINGSPUNKTER PÅ TVÆRS AF PROJEKTERNE

De 7 meget forskellige projekter har opnået læring på forskellige planer, herunder effekter for målgruppen, effektiv implementering og forankring. Nedenfor oplistede projekternes vigtigste læringspunkter, der også illustrerer projekternes spændvidde.

Efterfølgende samles projekternes læring i en uddybende analyse af 4 overordnede læringspunkter, der gælder for alle eller de fleste af projekterne.

Projekt	Vigtigste læring
Øvebaner	<ul style="list-style-type: none"> • En arbejdsmarkedsrettet indsats understøttet af jobpædagoger kan medvirke til at åbne døre til arbejdsmarkedet for voksne med udviklingshæmning og udviklingsforstyrrelser. • Behov for fleksibelt tilbud, der kan matche deltagernes forskellige behov (arbejdstid, arbejdsopgaver og støtte), uden at gå på kompromis med virksomhedernes forventninger til løsning af arbejdsopgaver. • Afklaring i øvebaneforløb kan medvirke til at kvalificere og fremskynde deltagernes afklaring generelt ift. fx fleksjob eller førtidspension
Koordineret Jobrettet Ungeindsats	<ul style="list-style-type: none"> • Et tværfagligt samskabelsesforum har medvirket at kvalificere indsatsen hos alle medvirkende via arbejdet med at identificere og finde løsninger på udfordringer i borgernes forløb ved overgange og koordinering af parallelle indsatser. • Afsæt tilstrækkeligt ressourcer til indledende forventningsafstemning og kommunikation om projektet, om konkrete forventninger, muligheder og gevinster, så det er klart for alle, hvordan indsatsen spiller ind i deres daglige arbejde. • Indsats i frivilligt regi har vist sig at fungere som et godt supplement til den kommunale indsats.
Fra uddannelse til første job	<ul style="list-style-type: none"> • Projektet har systematisk dokumenteret, at dimittender fra VIA med en funktionsnedsættelse har sværere ved at finde fodfæste på arbejdsmarkedet end dimittender uden funktionsnedsættelse. • Empowerment af de studerende kan medvirke til at de hurtigere 'finder vej' til job og relevante kompensationsmuligheder. Men ansvaret kan ikke ligge alene hos de nyuddannede. Der er også brug for tættere og mere kvalificeret samarbejde mellem hhv. uddannelsesinstitutioner samt jobcentre og a-kasser • De arbejdsmarkedsrelaterede indsatser bør indgå løbende i uddannelsesforløbene, det er for sent først at tage det op i sidste semester.
Pre Employment Programme	<ul style="list-style-type: none"> • Det i USA udviklede PEP-koncept har kunnet appliceres til danske forhold. • Det meget intensive og strukturerede undervisningsforløb har formået at flytte deltagernes forståelse for egen situation, øge deres selvtillid, og give dem konkrete redskaber til jobsøgning.
My Way to Success	<ul style="list-style-type: none"> • Projektets kursusforløb og håndholdte indsatser giver borgeren redskaber til at indgå i samspil med andre og sikrer et godt match til virksomheden. • Relationel koordinering er vigtig for at sikre at kunne tage de rette individuelle hensyn til målgruppen • Virksomhederne har som udgangspunkt været positive, især når de fik støtte til at finde opgaver, der passer til borgerens ressourcer og potentialer og borgeren fik en tæt opfølgning i starten af praktikken.

Projekt	Vigtigste læring
Flere borgere med handicap i beskæftigelse	<ul style="list-style-type: none"> Selvom kompetenceudvikling i form af kurser m.v. har givet de deltagende sagsbehandlere fra kommunerne ny viden om lovgivning og metoder, og etableret samarbejder på tværs i de enkelte kommuner, så viste der sig gennem projektet et stort behov for at samle viden om handicap og job på en læringsplatform, der kan anvendes af de enkelte medarbejdere, når de står med en konkret problemstilling i deres daglige arbejde.
Job i fokus	<ul style="list-style-type: none"> Behov for specialiseret faglighed til at håndtere borgerne med fx autisme stabil og tæt opfølgning, der kan støtte og "presser på" på de rigtige tidspunkter (både i forhold til borgeren og virksomheden) At alle der arbejder rundt om borgeren skal have en "tro" på, at det kan lykkes for den enkelte, og at man skal forsøge om og om igen, selv når tingene ikke fungerer At der skal være mulighed for sammen med den enkelte borger at tilrettelægge de enkelte forløb og undervejs tilpasse indsatsen, så borgeren kan følge med.

Selvom projekterne har haft meget forskellige målgrupper, aktiviteter og formål, har der udkrystalliseret sig 4 temaer, der går på tværs af projekterne. Både projektledere og evaluator vurderer, at disse temaer er særligt betydningsfulde ift. at opnå de forventede resultater og en succesfuld implementering af indsatser.

På et afsluttende netværksmøde med deltagelse fra alle projekter blev en række fælles fokuspunkter, der var gennemgående i projekterne, drøftet med henblik på at indsamle læring på tværs af projekterne og fremadrettet til nye projekter. Uanset om et projekt har haft konkrete erfaringer med et fokuspunkt eller har gjort sig erfaringer på anden hånd – herunder at sikre overgange eller samarbejde med virksomheder, er der enighed om de fokuspunkter, der udfoldes i de følgende afsnit.

2.4.1 Tværsektorielt/tværfagligt samarbejde

Tværsektorielt samarbejde – herunder forventningsafstemning og forståelse for at arbejde med forskellige rammer, metoder mv. – har været afgørende for at opnå gode resultater i projekternes indsats. Alle 7 projekter har erfaringer med tværsektorielt eller tværfagligt samarbejde, idet en stor del af borgerne i målgruppen har komplekse udfordringer og får støtte fra flere sider, og flere projekter haft aktører fra forskellige sektorer. Det kan fx være samarbejdet mellem jobcentre og familie-/socialafdelinger, mellem uddannelses- og beskæftigelsesområdet, eller mellem det offentlige og civilsamfund. Erfaringer fra projekterne viser, at når samarbejdspartnerne på tværs af sektorer tager et fælles ansvar for indsatsen og opbygger relationer, hvor forskellige roller og indsatser er klart definerede med en fælles forståelse af hinandens opgaver og målsætninger, styrker det sammenhængen i borgerens forløb og medvirker til en mere kvalificeret og effektiv indsats, der i sidste ende giver bedre resultater.

Projekterne har oplevet, at det har været mere komplekst og krævende end forventet at etablere et samarbejde mellem instanser og medarbejdere fra forskellige sektorer. Især har det taget længere tid end forventet at finde en fælles forståelse for indsatsens mål og metoder. Der har desuden været udfordringer med klart at kommunikere gensidige forventninger til indsatser i nye og uprøvede

sammenhænge. Manglende kendskab til organisering og kommunikationskanaler hos samarbejdspartnere har desuden været medvirkende til, at det har taget længere tid at brede viden om et givet projekt ud til frontmedarbejdere, der havde den direkte kontakt til borgere i målgruppen. Dette har bl.a. resulteret i langsommere visitation og færre deltagere end forventet, fordi de visiterende medarbejdere var usikre på formålet med projektet og dermed på at formidle dette videre til målgruppen.

Projekternes anbefalinger til det tværfaglige samarbejde på baggrund af deres konkrete erfaringer:

- Toplevelse i alle involverede organisationer skal klart signalere, at de vil samarbejde. Valget om, hvorvidt der skal samarbejdes om indsatsen, skal ikke ligge hos den enkelte medarbejder.
- Vær forberedt på at afsætte mere tid end oprindeligt planlagt til at opbygge relationer på alle niveauer af de involverede organisationer.
- Vær opmærksom på at kommunikere til alle niveauer i de involverede organisationer. Det har vist sig ikke at være tilstrækkeligt alene at kommunikere med topledelsen og forvente, at de kommunikerer ud til deres medarbejdere.
- Kend de forskellige organisationers motivation for at være med i indsatsen. Det viser sig ofte at motivation og målsætninger er meget forskellige. Der skal bygge broer og skabes en fælles forståelse for den samlede indsats.
- Aftal en konkret model for samarbejdet, hvor det er klart hvordan samarbejdet skal foregå i praksis. Aftal også at evaluere samarbejdet med henblik på justeringer. Fx hvis der viser sig at være flaskehalse eller der sker ændringer i de involverede organisationer.
- Udnævn en projektleder i alle organisationer, som skal have et tæt samarbejde, så der kan problemløses i de enkelte organisationer.

2.4.2 Visitering af borgere til indsatsen

Det kræver en særlig målrettet og opsøgende indsats at få de relevante borgere gjort opmærksomme på projektet, og at få dem visiteret ind i projektet. Det har i de 6 projekter med direkte borgerinvolvering vist sig at være vanskeligere end forventet at rekrutterede det forventede antal deltagere. Som nævnt ovenfor kan det bl.a. handle om at få etableret det rette samarbejde mellem forskellige interessenter og samarbejdspartnere. Men udfordringen er også at mennesker med handicap ikke er en veldefineret målgruppe og ikke er registreret i de offentlige systemer med et handicap. Borgere med en funktionsnedsættelse definerer ikke nødvendigvis sig selv som sådan, ligesom de ikke nødvendigvis ønsker at deltage i indsatser, hvor deres funktionsnedsættelse er i fokus. Endelig har målgruppen i enkelte tilfælde vist sig reelt at være mindre end forventet i projektansøgningen.

Projekterne har alle forsøgt sig med mange forskellige strategier og metoder til rekruttering, uden dog i alle tilfælde at finde tilfredsstillende løsninger. Erfaringerne fra de 7 projekter tyder på, at man allerede fra starten af en indsats skal gøre sig meget præcise overvejelser om, hvilke borgere man ønsker at rekruttere, og hvilke kanaler, der allerede findes eller evt. skal udvikles til rekruttering.

Projekternes anbefalinger til visitation af borgere til indsatsen på baggrund af deres konkrete erfaringer:

- Afsæt god tid og ressourcer til at finde og screene de personer, der skal være med i indsatsen.
- Vær forberedt på, at det kan tage lang tid at motivere de kolleger og samarbejdspartnere udenfor projektet, som skal hjælpe med at rekruttere eller visitere borgere til indsatsen. Især hvis der er tale om et helt nystartet projekt, som endnu ikke har opnået konkrete resultater.
- Vær opmærksom på at lave informationsmateriale om indsatsen til både ledelse og frontmedarbejdere. Informationsmateriale til målgruppen og – når det er relevant – til pårørende, kan hjælpe frontmedarbejderne i rekrutteringsprocessen til at informere tydeligt om indsatsen.
- Vær indstillet på en kontinuerlig informationsindsats. Især overfor de kolleger og samarbejdspartnere, der skal rekruttere eller visitere til projektet. Det kan fx ske via direkt mail og information på intranet med generel information fulgt op af besøg på afdelingsmøder o.lign., hvor der er mulighed for at besvare spørgsmål om indsatsen og informere om resultater og gode eksempler på borgere, der har fået udbytte af at deltage i indsatsen.
- Skab opmærksomhed om indsatsen i lokalområdet. Fx ved at invitere lokalpolitikere på besøg, omtale i lokale aviser med gode og konkrete eksempler på borgere, der via projekter er kommet i job samt eksempler på virksomheder, der har fået en værdsat medarbejder og udvist social ansvarlighed.

2.4.3 Sikring af gode overgange

Gode overgange sikres både ved at give borgeren redskaber til selv at kunne dokumentere kompetencer, ønsker og behov samt via en kvalificering af den fagprofessionelle dokumentation af borgerens kompetencer, barrierer og behov. 5 projekter har som en del af deres indsats adresseret de udfordringer, der kan være, når en borger overgår fra ét system til et andet, da viden og fremdrift i borgerens forløb kan gå tabt. Fx når en ung fylder 18 år og overgår til indsatsen som voksen på beskæftigelsesområdet eller skifter fra at være under uddannelse til at være jobsøgende.

Projekterne har især arbejdet med at løse disse udfordringer ved at fremme et tættere tværsektorielt / tværfagligt samarbejde. Primært ved at opbygge en grundlæggende forståelse for indsatsen i de forskellige medvirkende sektorer eller organisationer som beskrevet ovenfor. Konkret har projekterne arbejdet med at dokumentere eksisterende og ny viden om borgerens kompetencer, barrierer og behov, så dette kan overleveres på en hensigtsmæssig måde og indgå i den efterfølgende indsats. Det er sket både ved en kvalificering af dokumentationen til fagprofessionelle, men især ved at give borgeren redskaber til selv at kunne italesætte eller dokumentere kompetencer, ønsker og behov i forhold til en ny indsats, uddannelse eller job.

Projekternes anbefalinger til sikring af gode overgange på baggrund af deres konkrete erfaringer:

- Medarbejdere, der er i dialog med borgeren, skal sikre at borgeren er forberedte på overgangen har eller får en forståelse af, hvad der efterfølgende skal ske.
- Skift af relationer – fx til sagsbehandlere - er svært for mange udsatte borgere. Hvis det er muligt, skal det helst være den samme kontaktperson, der følger borgeren hele vejen.
- Afsæt tid og ressourcer til overlevering af sager mellem de forskellige myndigheder der har med borgeren at gøre, så der er en fælles forståelse af borgerens mål og udfordringer.

2.4.4 Samarbejde med virksomheder

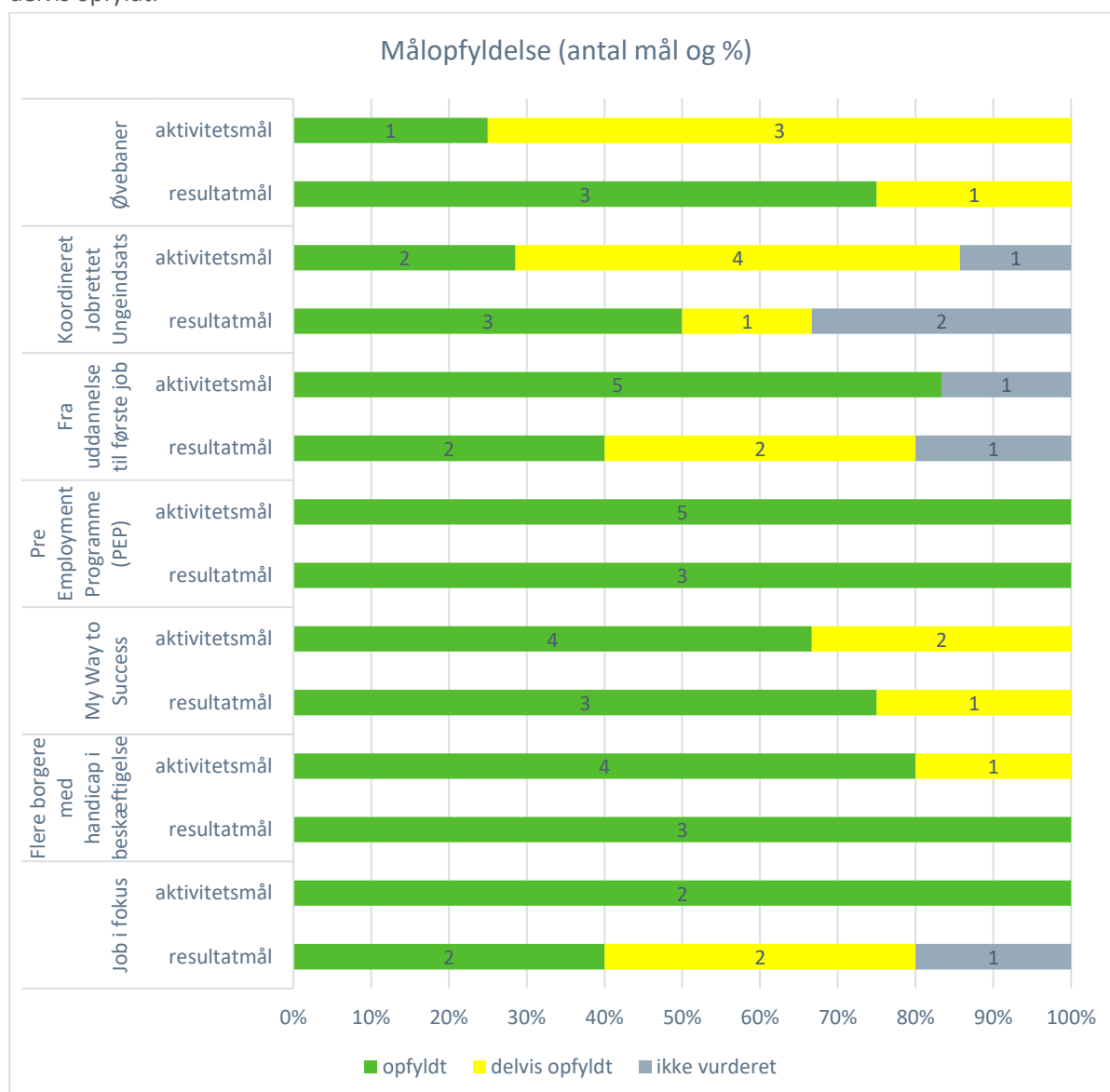
Projekternes erfaringer viser, at virksomhederne helt overordnet har behov for en meget direkte information om, hvilke hensyn, der evt. skal tages til borgeren, og hvor virksomheden skal henvende sig, hvis der opstår problemer. De 5 projekter, der har haft direkte virksomhedskontakt, har generelt oplevet stor interesse fra virksomhederne for at ansætte medarbejdere med en funktionsnedsættelse. Virksomhedernes eneste krav er ofte, at funktionsnedsættelsen ikke må være en barriere for, at medarbejderen kan løfte de aftalte arbejdsopgaver og at de ikke 'gør noget forkert' ift. borgeren. Projekterne har oplevet, at virksomhederne havde behov for at blive klædt på til at ansætte medarbejdere med en funktionsnedsættelse. Det gjaldt især virksomheder, der ikke i forvejen havde erfaringer med dette eller når borgeren havde en kognitiv funktionsnedsættelse eller en psykisk lidelse, så de ikke selv var i stand til klart at italesætte egne skånebehov og kompetencer.

Projekternes anbefalinger til samarbejdet med virksomhederne på baggrund af deres konkrete erfaringer:

- Hjælp personer med handicap til øget empowerment ved at støtte borgeren i selv at italesætte egne kompetencer, muligheder for compensation og skånebehov over på arbejdsgivere. Det er vigtigt, at arbejdsgiveren præsenteres for en person med kompetencer, muligheder og løsninger frem for en person med et handicap.
- Klæd virksomheden grundigt på til at ansætte en medarbejder med en funktionsnedsættelse. Dvs. med praktisk og jordnær viden om, hvordan leder og kolleger bedst muligt støtter den nye medarbejder, om muligheder for compensation samt generel viden om, hvad en funktionsnedsættelse betyder i det konkrete tilfælde.
- Understøt en solid forventningsafstemning mellem virksomheden og personen med handicap. Dvs. ikke alene med virksomhedens ledelse, men også med de medarbejdere, der skal være daglig leder for eller kolleger til den nye medarbejder.
- Vær som projekt synlig i virksomheden, så kolleger og arbejdsgiver kan få sparring og svar på spørgsmål og udfordringer, som ikke kan afklares med borgeren selv. Enten ved tæt opfølgning eller ved at være til stede på virksomheden som jobpædagog eller lign.
- Find virksomheder, som matcher målgruppens behov. Særligt når det gælder deltagere med kognitive/psykiske funktionsnedsættelser og behov for fx struktur og forudsigelighed.
- Skab plads til, at virksomhederne kan profilere sig selv med, at de indgår i et samarbejde om at skabe flere job til personer med et handicap og dermed løfter et socialt ansvar.

2.5 MÅLOPFYLDELSE

De 7 projekter har primært arbejdet med at udvikle redskaber og metoder til at fastholde og bringe personer med handicap ind på arbejdsmarkedet. Opfyldelsen af måltal giver derfor ikke et fuldt indblik i de enkelte projekters resultater, men figuren nedenfor giver et visuelt overblik over i hvor høj grad projekterne har opfyldt deres mål for aktiviteter og resultater, som blev opstillet ved projektstart. For hvert projekt angives antal mål i søjlerne for hhv. aktiviteter og resultater, der er opfyldt (grønt), delvis opfyldt (gult) og ikke vurderet (gråt), mens den procentvise andel vises på den vandrette akse nederst i figuren. Samlet set er 2 ud af 3 af projekternes aktivitets- og resultatmål opfyldt, mens 1 ud af 4 mål er delvis opfyldt.



I de tilfælde, hvor aktivitetsmål ikke er opfyldt, skyldes det primært udfordringer med rekruttering som beskrevet ovenfor i pkt. 2.4.2. og dette har igen medført udfordringer med at opfylde resultatmål. Endelig har der i enkelte tilfælde vist sig at være utilstrækkeligt datagrundlag til at vurdere, om resultatmålet er nået.

3. DE 7 PROJEKTER

I dette afsnit præsenteres slutnotater fra hvert af de 7 projekter. Slutnotaterne er udarbejdet efter evaluators afsluttende projektbesøg og tager afsæt i projekternes egne slutrapporter og statusrapporter i projektperioden samt kvalitative data indsamlet ved projektmøder mv. i projektperioden.

3.1 ØVEBANER – PÅ VEJ I JOB

3.1.1 Indledning

Formålet med projektet er at etablere øvebaner på private virksomheder for borgere med udviklingshæmning og udviklingsforstyrrelser med henblik på at afklare borgernes ressourcer og kompetencer og klæde dem på ift. arbejdsmarkedet. Afklaringsindsatsen for målgruppen er således flyttet fra beskyttede værksteder til private virksomheder med øget fokus på empowerment og borgerens personlige mål. Et øvebaneforløb varer 26 uger, hvor borgeren er 2 x 4 timer om ugen på en virksomhed med en jobpædagog som brobygger mellem borger og virksomhed.

Projektet er støttet af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering med kr. 3.992.845.

Den vigtigste læring fra projektet:

- En arbejdsmarkedsrettet indsats understøttet af jobpædagoger kan medvirke til at åbne døre til arbejdsmarkedet for voksne med udviklingshæmning og udviklingsforstyrrelser.
- Projektet har vist, at der er potentiale for yderligere udvikling af øvebane konceptet, så det bliver mere fleksibelt ift. deltageres forskellige behov (arbejdstid, arbejdsopgaver og støtte), uden at gå på kompromis med virksomhedernes forventninger til løsning af arbejdsopgaver.
- Afklaring i øvebaneforløb kan medvirke til at kvalificere og fremskynde deltageres afklaring generelt ift. tilkendelse af fx fleksjob eller førtidspension.

Evaluators samlede vurdering af projektet

I hvor høj grad levede projektet op til sine succeskriterier (høj/mellem/lav)	Fidelitet ift. kerneelementer i forandringsteorien (høj/mellem/lav)	Er indsatsen blevet/vil den blive forankret i driften (helt/delvist/ikke)	Er indsatsen blevet/vil den blive udrullet til andre kommuner/aktører (ja/måske/nej)
Høj	Høj	Delvist	Nej

Den planlagte indsats i projektet er i høj grad blevet implementeret, dog for lidt færre borgere end forventet, og evaluator vurderer, at projektets teori er bekræftet.

De enkelte elementer i projektet uddybes og nuanceres nedenfor.

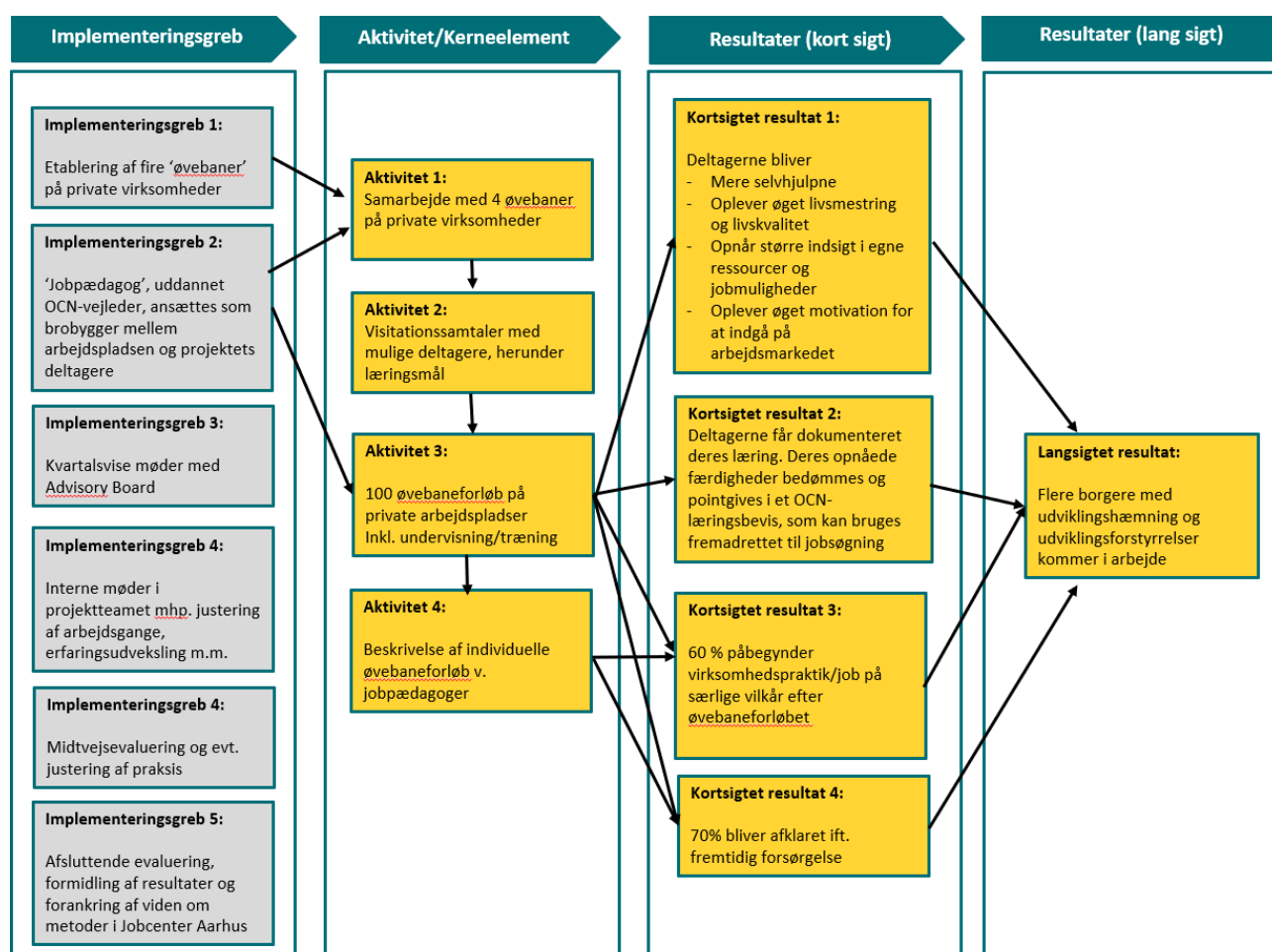
3.1.2 Målgruppe

Projektets målgruppe er voksne med udviklingshæmning og/eller udviklingsforstyrrelser. Kognitive udfordringer og problemer med sociale færdigheder, fx med at forstå, overskue og indgå i mellem menneskeligt samspil, gør det vanskeligt for personer i målgruppen at indgå i et arbejdsforhold, også i job på særlige vilkår.

Alle deltagere var ved projektstart uden for arbejdsmarkedet og modtog førtidspension (ca. halvdelen af deltagerne), kontanthjælp/uddannelseshjælp (ca. en fjerdedel af deltagerne) samt ledighedsydelse og ressourceforløbsydelse.

3.1.3 Forandringsteori

Projektet har udarbejdet en forandringsteori ifm. projektansøgning. Forandringsteorien er konkretiseret ved en workshop ca. 1 år inde i projektperioden, hvor der blev fastlagt aktivitets- og resultatmål samt aftalt rammer for indsamling af data. Projektets forandringsteori er ikke ændret i projektperioden.



3.1.4 Aktiviteter

Tabellen nedenfor viser resultater for projektets **aktivitetsmål**, som kommenteres yderligere nedenfor.

Aktivitet:	Målsætning for hele projektperioden	Status ved projektets slutning	Evaluators vurdering
1: Samarbejde med 4 øvebaner på private virksomheder	Etablering af øvebaner på 4 virksomheder	Etablering af øvebaner på 5 virksomheder, hvoraf 4 er aktive	Opfyldt
2: Visitationssamtaler med mulige deltagere	Visitationssamtaler afholdt for at visitere 100 deltagere til projektet	Ca. 113 visitations-samtaler afholdt	Delvis opfyldt, fordi der ikke blev visiteret 100 deltagere som planlagt
3: 100 øvebaneforløb på private arbejdspladser, inkl. undervisning/ Træning	100 borgere visiteres til øvebaneforløb	83 borgere er visiteret til øvebaneforløb Heraf har 50 borgere (60% af de visiterede) gennemført forløbet	Delvis opfyldt
4: Beskrivelse af individuelle øvebaneforløb v. jobpædagoger	Jobpædagoger beskriver øvebaneforløb – både for deltagere, der gennemfører øvebaneforløb og deltagere, der ophører før tid.	27 beskrivelser	Delvis opfyldt

Ad 1) Etablering af øvebaner: Der har været øvebaner på i alt 5 virksomheder:

- Netto, lager
- Føtex, dagligvarebutik
- Proshop, webbutik med elektronik, hvor der i projektperioden har været 2 øvebaner afhængigt af behov, bl.a. på lager
- Chokoladegrossist
- catering virksomhed. Denne øvebane blev lukket igen, fordi opgavetyper og arbejdsform med korte deadlines ikke egnede sig til målgruppen

Muligheden for at etablere en øvebane hos en anlægsgartner er blevet afsøgt, men ikke realiseret, da det viste sig, at skiftende arbejdstider og mødesteder, hvilket er et vilkår for anlægsgartnere, ikke matchede målgruppens behov for overskuelighed og kontinuitet.

Borgerne i øvebaneforløb har fx arbejdet med at pakke og sætte varer op, rengøring og oprydning. Jobpædagogerne har hjulpet borgerne med at sætte og nå såvel faglige som personlige og social mål og desuden medvirket til oplæring og afstemning af forventninger, så der blev skabt tryk og forudsigelighed for såvel borger som arbejdsgiver.

Kriterierne for en velegnet øvebane er iflg. projektet:

- **mulighed for fleksibilitet opgaveløsningen**, dvs. arbejdsopgaver, som ikke skal løses på et bestemt tidspunkt, men kan vente til dagen efter, uden problemer for øvrige medarbejders opgaveløsning, levering af ydelser mv.
- **'rigtige' arbejdsopgaver**, som er tilpas udfordrende, så borgere på øvebanen oplever at være en del af virksomheden og udføre en meningsfuld opgave, som hænger sammen med virksomhedens øvrige arbejdsopgaver og produktion.

- **engagement** hos både leder og medarbejdere på virksomheden. Både ift. at finde egnede opgaver og til at integrere borgere i øvebaneforløb i virksomhedens dagligdag – fx ved at være parat til efter aftale med jobpædagogen at instruere i løsning af opgaver mm.

Projektets medarbejdere vurderer, at kontinuitet i kontakten til øvebanevirksomheden samt indsigt i og forståelse for virksomhedens arbejdsopgaver, arbejdsgange og kultur er vigtigt for at opbygge og vedligeholde en god relation til virksomheden. Dette indebærer også at informere virksomheden om borgernes kompetencer og udfordringer og ad den vej understøtte virksomheden i at møde borgerne på en hensigtsmæssig måde i deres øvebaneforløb.

Evaluators vurderer, at projektets mål for etablering af øvebaner er gennemført.

Ad 2) Visitation: For at sikre et godt flow af deltagere, har projektets medarbejdere i hele perioden haft en målrettet informationsindsats om øvebanerne til medarbejdere, der har berøring med målgruppen i deres daglige arbejde. Dels internt i den kommunale organisation i kommunens beskæftigelses- og socialforvaltning, dels til eksterne aktører, som har tilbud til borgere i målgruppen. Fx STU og Lyngåskolens ungdomsuddannelse (Ungdomsskole for unge voksne 16-24 år, der har udviklingshæmning eller multiple handicap).

Projektmedarbejderne har oplevet, at denne information var mere ressourcekrævende end forventet og at der ofte er gået flere måneder fra afholdelse af et informationsmøde, til projektet fik en henvendelse om en konkret borger. Bl.a. fordi nogle borgere allerede var i et forløb, der først skulle afsluttes. Det er desuden projektmedarbejdernes erfaring, at det for mange deltagere har været udfordrende at starte på et nyt forløb, som øvebaner. Det har derfor krævet 'tilløb' i form af flere samtaler med egen sagsbehandler, bostøtte og projektmedarbejdere, besøg på en øvebanevirksomhed, før borgeren var klar til at starte.

Jf. projektets slutrapport kan udfordringerne med visitation også bunde i, at medarbejdere i socialforvaltningen ikke vurderer, at borgerne er i målgruppen for et virksomhedsrettet forløb og derfor har brug for særlig information om – og gode eksempler på at borgere i målgruppen kan profitere af – øvebanerne. Erfaringen fra projektet er derfor, at en løbende information om indsatsen er nødvendigt. Dvs. oplæg på afdelingsmøder o.lign. fulgt af mails og flere runder til afdelinger, der visiterer til øvebanerne med konkrete erfaringer fra gennemførte forløb, mulighed for at stille spørgsmål mv. På den måde har projektmedarbejderne opbygget gode relationer til visiterende sagsbehandlere, på trods af hyppige udskiftninger i denne personalegruppe, og via konkrete eksempler hjulpet med til at opbygge en viden og forståelse hos sagsbehandlerne i forskellige afdelinger om projektets muligheder for netop deres borgere.

Projektet har desuden udsendt nyhedsbreve internt i kommunen, på LinkedIn mv., gennemført busture for mulige deltagere mhp. at give dem et indblik i, hvad et øvebaneforløb er samt inviteret byrådspolitikere på besøg på en øvebanevirksomhed mhp. at skabe øget opmærksomhed om tilbuddet.

På trods af denne indsats er antallet af deltagere lavere end forventet. Det skyldes ifølge projektmedarbejderne bl.a., at det har taget længere tid end forventet at udbrede og forankre viden om tilbuddet hos de visiterende sagsbehandlere. Efterspørgslen på øvebaneplasser er gradvist øget i løbet af projektperioden og der var ved projektets afslutning medio 2020 venteliste for at få plads på en øvebane.

Evaluators vurderer, at det trods en intensiv og bred informationsindsats ikke er lykkedes at visitere de planlagte 100 borgere indenfor projektperioden, hvorfor projektets mål for visitationssamtaler er delvist opfyldt.

Ad 3) Øvebaneforløb: Pga. de ovennævnte udfordringer med visitationer har der været færre deltagere end planlagt. Ud af de 83 deltagere, der har påbegyndt forløbet, har 50 gennemført.

Det har ikke været et mål i sig selv, at alle deltagere, der påbegynder forløbet, også gennemfører. Det kan fx vise sig, at borgeren allerede efter nogle uger i øvebaneforløbet ikke som forventet kan profitere af det, eller andre tilbud viser sig at være mere relevante for borgeren. Projektmedarbejderne har desuden oplevet, at flere deltagere har afsluttet et øvebaneforløb, fordi deres helbred blev forværret.

Der har været krav til deltagerne om motivation og en vis mødestabilitet, da øvebaner er et frivilligt tilbud. Hvis en borger ikke har været motiveret og i stand til at opretholde mødestabilitet, på trods af at være en del af en 'rigtig' arbejdsplads med støtte fra en pædagogisk ressource i form af en jobpædagog, har denne erfaring indgået i borgerens afklaring.

De 33 deltagere, som ikke har gennemført, er primært deltagere, som i forvejen var tilkendt førtidspension og i øvebaneforløbet blev klar over, at deres arbejdsevne ikke rækker til et job med løntilskud for førtidspensionister. Desuden er Covid-19 nedlukningen i foråret 2020 årsag til, at 8 af de 33 ikke har kunnet gennemføre forløbet.

Evaluator vurderer, at projektets mål om at optage 100 borgere på øvebaneforløb er delvis gennemført og at tilgangen er accelereret i takt med at projektet har opnået resultater og skabt relationer til visiterende medarbejdere i andre afdelinger.

Ad 4) Beskrivelse af individuelle øvebaneforløb: Alle deltagere har fået udarbejdet en status efter 8 og efter 20 uger på øvebaneforløbet. Dvs., at alle deltagere, som har været mindst 8 uger i projektet har fået en individuel beskrivelse. Projektets medarbejdere har indledningsvist haft en dialog med borgerens sagsbehandlere om, hvad slutstatus særligt skal sætte fokus på, mhp. at fremme borgerens afklaring.

Når ikke alle deltagere, der har gennemført forløbet har fået OCN¹ bevis, skyldes det iflg. projektets medarbejdere bl.a., at man ikke har kunnet nå det, inden de ophørte i tilbuddet. Projektet har desuden i perioder været ramt af udskiftninger i medarbejderstaben, og det tog tid at uddanne nye medarbejdere til at bruge denne metode.

Evaluator vurderer, at projektets mål for individuelle beskrivelser af øvebaneforløb er delvis opfyldt, da en del af deltagerne har fået en status i stedet for det planlagte OCN bevis.

¹ Open College Network (OCN) er en metode til at give et kompetencebevis på formel og uformel læring, fx fra virksomhedspraktik, specialskoler og STU (særlig tilrettelagt ungdomsuddannelse), herunder også faglige og sociale kompetencer.

3.1.5 Resultater

Tabellen nedenfor viser et overblik over projektets forskellige målsætninger

Resultatmål:	Målsætning for hele projektperioden	Status ved projektets afslutning	Evaluators vurdering
1: Deltagernes empowerment/selvhjulpnehed	Alle deltagere, der gennemfører et øvebaneforløb, bliver mere selvhjulpne	50 deltagere har gennemført	Opfyldt
2: Dokumentation af deltagernes læring jf. OCN	Alle deltagere, der gennemfører får dokumenteret læring	27 deltagere har fået OCN bevis	Delvis opfyldt
3: Deltagere påbegynder virksomhedspraktik/job efter øvebaneforløb	60 %	60 %	Opfyldt
4: Deltagere afklaret til fremtidig forsørgelse	70 %	91 %	Opfyldt

Ad 1) Deltagernes empowerment: Kriterierne for deltagernes empowerment defineres af projektet bl.a. som at de selv kan transportere sig til arbejdspladsen og møde til tiden; at de på arbejdspladsen selvstændigt kan løse deres aftalte arbejdsopgave, forstå opgaven og lære at prøve selv samt spørge om hjælp.

Jobpædagogerne har arbejdet med at klæde borgeren på til selv at handle frem for at handle på borgerens vegne. Fx støttet borgere til selv at kunne kommunikere og omgås kolleger frem for at tale på borgerens vegne. Jobpædagogerne har desuden støttet borgerne i at læse og forstå lønsedler, regler for ferie mv.

Jobpædagogerne har løbende fulgt op på borgerens arbejdsopgaver og timetal for at understøtte progression og trivsel og dermed øge muligheden for varig ansættelse. Endelig har jobpædagogerne, når det var relevant, inddraget borgerens netværk – fx bostøtte og pårørende – mhp. at borgeren også fik støtte til øvebaneforløbet fra dem.

Iflg. jobpædagogerne manglede en stor del af deltagerne som udgangspunkt tro på egne evner. Erfaringen er, at netop vægten på en empowerment orienteret tilgang samt tydelig kommunikation om, at deltagerne kan få hjælp og støtte til de udfordringer, de oplever, giver tryghed og dermed også progression.

Evaluators vurderer, at målet for deltagernes empowerment er opfyldt

Ad 2) Dokumentation OCN: Se 4. Beskrivelse af individuelle øvebaneforløb ovenfor.

Evaluators vurderer, at målet for dokumentation af deltagernes læring er delvis opfyldt, fordi ikke alle deltagere har fået OCN bevis.

Ad 3) Deltagere i praktik/job efter øvebaneforløb:

- 24 deltagere har efter forløbet været i en **virksomhedspraktik** mhp. job. Heraf kom 21 deltagere efterfølgende i **job**.
- Yderligere 6 deltagere kom i **job** umiddelbart efter øvebaneforløbet.

Dermed er 30 ud af de 50 borgere (svarende til 60%), der gennemførte et øvebaneforløb, i virksomhedspraktik eller job.

I alt har 27 deltagere fået job. Heraf er

- 13 i løntilskud til førtidspensionister og
- 14 i fleksjob.

Det svarer til at 54 % af de 50 deltagere, der har gennemført et forløb, har opnået tilknytning til arbejdsmarkedet.

Evaluators vurderer, at projektets mål om deltagere i virksomhedspraktik / job er opfyldt.
--

Ad 4) Deltagere afklaret til fremtidig forsørgelse

Afklaring af fremtidig forsørgelse defineres som at deltagerne

- er kommet i beskæftigelse
(14 deltagere er i fleksjob og 13 i løntilskud til førtidspensionister)
- er tilkendt førtidspension
(5 deltagere har fået behandlet deres sag i rehabiliteringsteamet)
- er ophørt før tid i øvebaneforløbet, fordi de ikke oplevede at være arbejdsmarkedsparate
(25 deltagere er efterfølgende på samme forsørgelse som tidligere)
- har gennemført øvebaneforløbet og oplever, at de ikke er arbejdsmarkedsparate
(12 deltagere har efterfølgende samme forsørgelsesgrundlag som tidligere)

I alt har 69 deltagere (svarende til 91 %) fået afklaret deres fremtidige forsørgelsesgrundlag. Heraf har nogle skiftet forsørgelsesgrundlag, mens andre er fortsat på samme forsørgelsesgrundlag. Heri er ikke medregnet de 7 deltagere, som pga. Corona-nedlukning ikke kunne gennemføre deres øvebaneforløb.

Blandt de 69 deltagere har i alt 7 deltagere i projektperioden fået deres sag behandlet i rehabiliteringsteamet. Alle 7 er tilkendt førtidspension og 2 har efter øvebaneforløbet fundet job med løntilskud til førtidspensionister.

Evaluators vurderer, at projektets mål om deltagernes afklaring af fremtidig forsørgelse er opfyldt

Samlet set vurderer evaluatoren at projektets aktivitetsmål er delvis opfyldt. Aktiviteterne er gennemført som planlagt med færre deltagere end forventet. Resultatmål for de deltagere, der har gennemført forløbet er opfyldt og en stor del af deltagerne har efter deres praktikforløb fået tilknytning til arbejdsmarkedet i fleksjob eller job med løntilskud til førtidspensionister.

3.1.6 Læring

Dette afsnit beskriver projektets tre vigtigste læringspunkter iflg. evaluators vurdering:

En arbejdsmarkedsrettet indsats understøttet af jobpædagoger kan medvirke til at åbne døre til arbejdsmarkedet for voksne med udviklingshæmning og udviklingsforstyrrelser.

Som beskrevet ovenfor har halvdelen af de deltagere, der gennemførte et øvebaneforløb efterfølgende fundet beskæftigelse. Projektets medarbejdere vurderer, at borgerne i det konkrete møde med realiteterne på en arbejdsplads suppleret med støtte til at tackle de udfordringer dette måtte give dem, dels får en større selvforståelse og bevidsthed om egne muligheder og behov for støtte, dels en større og mere realistisk forståelse for arbejdsmarkedet.

Omvendt har øvebanevirksomhederne iflg. projektmedarbejderne i det konkrete møde med borgere i målgruppen fået en større forståelse for såvel ressourcer som skånebehov hos den enkelte borger og hos målgruppen. Med en jobpædagog som 'brobygger' er virksomhederne desuden blevet klædt på til at håndtere medarbejdere med udviklingshæmning og/eller udviklingsforstyrrelser.

Projektets medarbejdere lægger vægt på, at det er uhyre vigtigt at tale ind i realiteterne på arbejdspladsen – herunder at have en åben dialog om såvel skrevne og uskrevne regler samt forventninger – da dette er afgørende for at skabe overskuelighed og finde holdbare løsninger på evt. udfordringer og dermed skabe grundlag for et ansættelsesforhold.

Jobpædagogerne, der er til stede på øvebanen, spiller en afgørende rolle for den i høj grad relationsbårne indsats

- mellem **borger og jobpædagog**, båret af en empowermentorienteret tilgang ift. borgeren opnår tro på egne evner og oplever progression ift. individuelle mål
- mellem **jobpædagog og virksomhed** ift. virksomheden bliver i stand til at finde og tilrettelægge passende arbejdsopgaver og håndtere en ansættelse af en medarbejder med udviklingsforstyrrelse eller udviklingshæmning.
- mellem **virksomhed og borger** ift. at virksomheden tager ansvar og engagerer sig i øvebaneforløbet, så det bliver en integreret del af virksomheden, mens borgeren på sin side viser vilje til at løse aftalte arbejdsopgaver og leve op til forventninger om fx mødestabilitet og sociale normer på virksomheden. Også i denne relation spiller jobpædagogen en vigtig rolle som 'mellemand'.
- mellem **jobpædagoger i øvebaneindsatsen og medarbejdere i fx socialforvaltningen eller eksterne tilbud til målgruppen** mhp. at fremme visitation af de borgere, der kan profitere af et øvebaneforløb
- mellem **jobpædagoger i øvebaneindsatsen og borgernes netværk** – fx bostøtter eller pårørende – mhp. at støtte borgeren bedst muligt og skabe sammenhæng mellem borgerens øvebaneforløb og øvrige aktiviteter.

Projektet har i et Advisory Board samlet bl.a. virksomheder, pårørende og ledende kommunale medarbejdere, mhp. at få input til indsatsen, skabe flow i visitationen, skabe fælles forståelse for indsatsen og udbrede de gode eksempler fra øvebaneforløbene.

Projektet har vist, at der er potentiale for yderligere udvikling af øvebane konceptet, så det bliver mere fleksibelt ift. deltagernes forskellige behov (arbejdstid, arbejdsopgaver og støtte), uden at gå på kompromis med virksomhedernes forventninger til løsning af arbejdsopgaver.

Indsatsen og samarbejdet omkring øvebaner balancerer mellem krav til virksomheden om, at der er arbejdsopgaver til deltagerne uden garanti for, at arbejdsopgaverne bliver løst. På den ene side er det frivilligt for borgerne at deltage i øvebaneforløb, på den anden side er der tale om 'rigtige' arbejdsopgaver, hvor det har konsekvens, hvis ikke de bliver løst som forventet.

I den forbindelse har det vist sig at være mest hensigtsmæssigt at 'blande' deltagere med forskellig diagnostisk baggrund. Et forsøg på en øvebane, hvor man samlede deltagere med samme diagnostiske baggrund, viste, at det dels var svært for jobpædagogen at have tilstrækkeligt tid til at opfylde deltagerens behov for støtte. Det var lettere på øvebaner, hvor deltagerne havde forskellige behov. Dels gav det udfordringer ift. virksomheden, hvis alle deltagere fx har udfordringer med mødestabilitet, så arbejdsopgaverne ikke kunne blive løst som forventet.

Deltagergruppen har været meget bred og deltagerne har haft meget forskellige udgangspunkter ift. kognitivt niveau og sociale færdigheder. Ift. at opfylde deltagerens forskellige behov har det vist sig, at nogle har haft brug for rutineopgaver, mens andre har haft brug for varierende og mere udfordrende opgaver. I projekt øvebaner har der været tilbud om 2 x 4 timer om ugen, hvilket har vist sig ikke at passe til alle deltagere. Bl.a. har der været deltagere, som gerne ville have flere timer om ugen, hvilket ikke har været muligt, fordi der ikke var midler til at øge jobpædagogens tilstedeværelse på øvebanen. Andre deltagere har oplevet, at timetallet på 8 timer om ugen var for højt. Iflg. projektmedarbejderne har det desuden været forskelligt, hvordan og hvor hurtigt deltagerne har udviklet sig i løbet af øvebaneforløbet. Endelig har der været borgere, som efter øvebaneforløbet fik ansættelse, men fortsat havde behov for pædagogisk støtte, hvilket heller ikke har været muligt. Der er således potentiale for at udvikle konceptet yderligere, så det i højere grad kan imødekomme deltagerens forskellige behov.

Afklaring i øvebaneforløb kan medvirke til at kvalificere og fremskynde deltagerens afklaring generelt ift. fx fleksjob eller førtidspension.

De borgere, som ikke har gennemført et øvebaneforløb eller som efterfølgende ikke har fået job, har iflg. projektets medarbejdere opnået afklaring ift. deres fremtidige forsørgelsesgrundlag og den målrettede indsats i øvebaneforløbet har medvirket til at fremskynde sagsbehandlingen. Projektet har således fået positive tilbagemeldinger fra de instanser, som borgeren er kommet til efterfølgende, fordi OCN beviset og / eller jobpædagogerne beskrivelser af borgerens øvebaneforløb meget konkret beskriver barrierer og kompetencer, hvilket har medvirket til at styrke / forkorte kommunens samlede indsats for at afklare borgeren. Bl.a. i kontanthjælpssteamet mhp. indstilling i rehabiliteringsteamet og i fleksjobteamet mhp. at finde fleksjob til borgere, der modtager ledighedsydelse. Ligeledes har borgere, der modtager førtidspension, fået afklaret, at andre aktiviteter eller frivilligt arbejde passer bedre til deres ønsker og behov end job med løntilskud.

3.1.7 Forankring

Ved projektets slutning medio 2020 er det blevet besluttet at videreføre øvebaner frem til årets udgang. Det er desuden løbende blevet drøftet, hvordan erfaringerne fra projektet kan indgå i den øvrige indsats i jobcentret samt i kommunens handicapindsats.

Evaluator vurderer, at indsatsen delvis er forankret.

3.2 KOORDINERET JOBRETTET UNGEINDSATS

3.2.1 Indledning

Projekt Koordineret Jobindsats for Unge har haft til formål at udvikle en koordineret beskæftigelsesrettet indsats for de ca. 5 % af en hel ungdomsårgang, som ikke kan profitere af de gængse uddannelses tilbud. Dvs. en ordinær uddannelse, STU, EGU, KKU eller andre støttende uddannelser. Projektet skal sikre samarbejde og koordination mellem de indsats, som unge aktivitetsparate uddannelseshjælpsmodtagere med psykiske handicap modtager i forskellige kommunale afdelinger, i virksomheder og hos andre aktører, så unge i målgruppen støttes til et liv med trivsel, erhvervskompetencer og tilknytning til arbejdsmarkedet. Projektet bygger på et samarbejde mellem en række afdelinger i Silkeborg Kommune: Jobcentret, Familie- og Børnehandicap-afdelingen, Voksenhandicap og Socialafdelingen samt Frivilligcenter Silkeborg.

Projektet er støttet af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering med kr. 2.221.460

Den vigtigste læring fra projektet:

- Et tværfagligt samskabelsesforum har medvirket at kvalificere indsatsen hos alle medvirkende via arbejdet med at identificere og finde løsninger på udfordringer i borgernes forløb ved overgange og koordinering af parallelle indsats.
- Den indledende forventningsafstemning og kommunikation om projektet krævede flere ressourcer end forventet, idet der har været behov for at kommunikere med alle niveauer i organisationen om konkrete forventninger, muligheder og gevinster, så det er klart for alle, hvordan indsatsen spiller ind i deres daglige arbejde.
- Indsats i frivilligt regi har vist sig at fungere som et godt supplement til den kommunale indsats. Bl.a. fordi tilbud i frivilligt regi gav de unge mulighed for at indgå i sociale fællesskaber og øget mestring af egen tilværelse.

Evaluators samlede vurdering af projektet

I hvor høj grad levede projektet op til sine succeskriterier (høj/mellem/lav)	Fidelitet ift. kerneelementer i forandringsteorien (høj/mellem/lav)	Er indsatsen blevet/vil den blive forankret i driften (helt/delvist/ikke)	Er indsatsen blevet/vil den blive udrullet til andre kommuner/aktører (ja/måske/nej)
Mellem	Høj	Helt	Nej

Den planlagte indsats i projektet er i høj grad blevet implementeret, og selvom der er udfordringer med at vurdere de nøjagtige resultater pga. den måde data opgøres på, vurderer evaluator, at projektets teori er bekræftet.

De enkelte elementer i projektet uddybes og nuanceres nedenfor.

3.2.2 Målgruppe

De unge i projektets målgruppe kan have psykiatriske diagnoser som autisme, atypisk autisme, Asperger, OCD, ADHD, ADD, Gennemgribende Udviklingsforstyrrelse, skizofreni, mv., men har ikke nødvendigvis en diagnose og kan desuden have et misbrug. Flere af de unge er demotiverede efter fx afbrudte uddannelsesforløb, har haft længere perioder med skolevægring og faglige vanskeligheder i skolen.

De unge falder indsmæssigt 'mellem to stole'; de har erfaringsmæssigt svært ved at følge en uddannelse eller job på normale vilkår, men det er samtidig tvivlsomt, om de vil få udbytte af Særligt Tilrettelagt Uddannelsesforløb (STU), ErhvervsGrundUddannelsen (EGU), Kombineret UngdomsUddannelse (KUU) eller andre støttende uddannelser. Desuden har tidligere erfaringer vist, at overgangen fra barn til voksen og som følge heraf ændringer i muligheder for støtte og krav til den unge samt skift i sagsbehandler/kontaktperson, opleves som udfordrende for såvel borgere - de unge og deres pårørende – som for 'systemet' – medarbejdere i social/familieafdelingen, som 'afleverer' de unge samt medarbejdere i jobcentret/ungeindsatsen, der overtager de unge, når de fylder 18 år.

Projektet har haft fokus på unge 15-17 år med disse udfordringer med det formål at udvikle gode overgange og en tidlig forebyggende indsats og for unge 18-29 år, som har fået en indsats i forskellige tilbud jf. deres behov.

Der har været løbende optag i projektet af dels 15-17-årige, som er visiteret fra Familieafdelingen, dels 18-29-årige, som er visiteret blandt aktivitetsparate unge tilknyttet Jobcenter Silkeborgs ungeindsats Ungeguiden. I løbet af projektperioden har alt 323 unge deltaget i projektet.

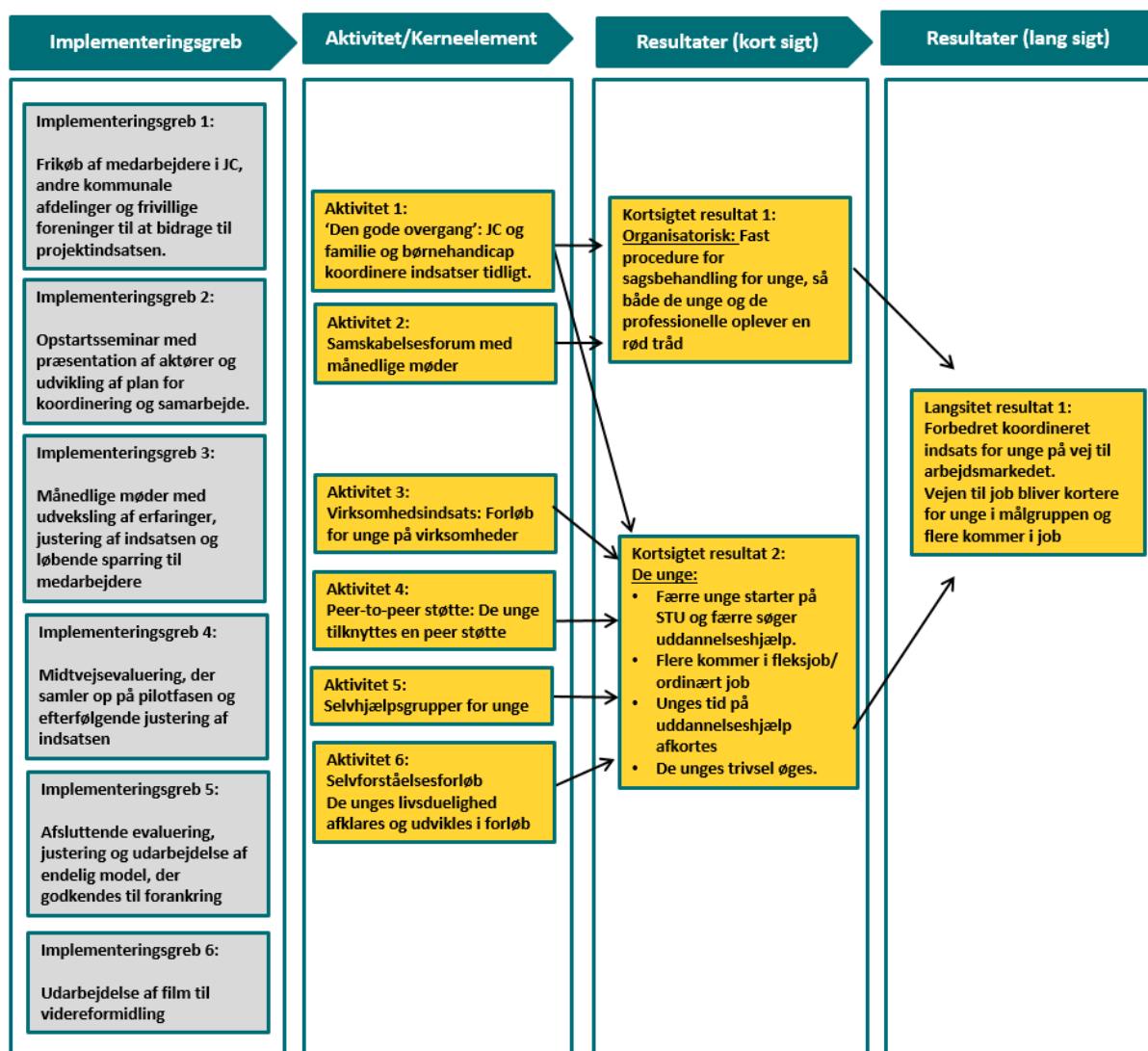
En række sagsbehandlere, vejledere og virksomhedskonsulenter fra de kommunale afdelinger, som har deltaget i projektet, er blevet inddraget i at udvikle 'Den gode overgang', herunder samarbejde på tværs af kommunale afdelinger og med civilsamfundet. Disse medarbejdere er således projektets sekundære målgruppe.

3.2.3 Forandringsteori

Projektet har udarbejdet en forandringsteori ifm. projektansøgning. Forandringsteorien er konkretiseret ved en workshop ca. 1 år inde i projektperioden, og der er fastlagt aktivitets- og resultatmål samt aftalt rammer for indsamling af data.

Som vist i forandringsteorien nedenfor for KJU har projektet haft aktiviteter med fokus på **organisatorisk** at sikre en fast procedure for sagsbehandling af unge i målgruppen (kortsigtet resultat 1) via dels en etablering af en god overgang mellem Familie og Børnehandicap til Jobcentres Ungeguide (aktivitet 1), dels via tværfaglige møder, hvor projektets forskellige aktører har delt viden og sparret om mulighederne for at forbedre indsatser og samarbejde om indsatser for målgruppen. (aktivitet 2).

Projektet har sideløbende haft aktiviteter, som retter sig mod **de unge** selv, med henblik på at færre unge starter på STU/søger uddannelseshjælp, og at deres tid på uddannelseshjælp forkortes. Målet er desuden øget tilknytning til arbejdsmarkedet og trivsel (kortsigtet resultat 2). Aktiviteterne er, at Jobcentrets team for ungeindsats (Ungeguiden) etablerer forløb på virksomheder for de unge (aktivitet 3), samt selvforståelsesforløb i Socialafdelingen specielt for unge med autisme (aktivitet 6), peer-to-peer støtte og selvhjælpsgrupper i Frivilligcenter Silkeborg (aktivitet 4 og 5).



Forandringsteorien er undervejs i projektperioden ændret i to tilfælde:

- Det oprindelige mål om at udvikle et *udspil* til 'Den gode overgang' mellem Afdelingen Familie / børnehandicap og Jobcentret er pga. ændringer i organisationen og etablering af et nyt Ungestrategiudvalg justeret, så KJU i stedet har udarbejdet *anbefalinger* til Ungestrategiudvalget, som endeligt fastlægger den fremtidige sammenhængende og tværfaglige indsats.
- Selvhjælpsgrupper for unge (aktivitet 5) var oprindeligt planlagt som et tilbud om selvhjælpsgrupper for forældre. Det lod sig ikke realisere, primært pga. manglende interesse fra de unges forældre og midlerne fra denne aktivitet er i stedet brugt til at lave gruppestøtte for unge, som bygger oven på Selvforståelsesforløb (aktivitet 6).

3.2.4 Aktiviteter

Tabellen nedenfor viser resultater for projektets **aktivitetsmål**. Hver mål uddybes under tabellen.

Aktivitetsmål / fokusområder:	Målsætning for hele projektperioden	Status ved projektets afslutning - september 2019	Evaluators vurdering
1: Den gode overgang Familie- og Børnehandicap afd.	1a. 60 unge 15-17 år har fået mulighed for fremrykket indsats. 1b. 180 unge 18-29 år får indsats jf. deres behov i forskellige tilbud, heraf 80 unge 18-20 år,	1.a. 54 unge 15-17-årige har fået fremrykket indsats 1.b. 69 unge 18-29 år har fået indsats jf. deres behov. I alt 323 unge har fået en indsats i projektet.	1.a delvist opfyldt 1.b opfyldt
2: Samskabelsesforum Tværfagligt	Månedlige møder for at udarbejde anbefalinger til samarbejdsmodel omkring unge	Gennemført som planlagt og anbefalinger udarbejdet	Opfyldt
3: Virksomhedsindsats Jobcentret / Ungeguiden	Alle unge i projektet får ud fra en konkret vurdering en beskæftigelses-rettet indsats. Heraf forventes 20% at få en virksomhedsindsats i form af en praktik	280 virksomhedsrettede praktikforløb fordelt på 136 af de 323 deltagere svarende til at 42,7% har været i virksomhedspraktik.	Opfyldt
4: Peer-to-peer Frivilligcenter Silkeborg.	Løbende etablering af tilbud 35-40 unge forventes at tage mod tilbuddet	16 modtaget tilbud	Delvis opfyldt
5: Selvhjælpsgrupper Frivilligcenter Silkeborg.	Ændret fra selvhjælpsgrupper for forældre til selvhjælpsgrupper for unge	12 deltagere	Ikke vurderet
6: Selvførståelsesforløb Socialafdelingen	35 unge visiteret i forløb.	27 unge har deltaget i forløb	Delvis opfyldt

Ad 1) 'Den gode overgang'

Deltagergruppen er samlet set større end forventet, fordi projektet via et stort antal deltagere ønskede at få et solidt grundlag for at udvikle ungeindsatsen. Der er lidt færre unge mellem 15-17 år end forventet, iflg. projektets egen vurdering, primært fordi det var ressourcekrævende og det tog tid at få indhentet samtykke fra de unges forældre. De 15-17-årige, som i løbet af projektperioden fyldte 18, fik fortsat indsats jf. deres behov på lige fod med andre 18-29 årige. Evaluator skønner, at de 18-29 årige deltagere i projektet udgør omkring halvdelen af den samlede gruppe af aktivitetsparate unge i jobcentret.

Evaluator vurderer, at projektets mål for visitering af deltagere i høj grad er nået, og at dette medvirker til at underbygge projektets validitet.

Ad 2) Samskabelsesforum har i projektperioden på månedlige møder fungeret som et tværfagligt forum for videndeling og sparring mellem projektets forskellige aktører indenfor beskæftigelse, social- og familieområdet samt frivilligområdet. Samskabelsesforum har via drøftelser og konkrete casestudier iflg. projektets egen

vurdering bidraget til at afdække potentiale for at forbedre indsats og samarbejde samt med anbefalinger til Silkeborg Kommunes tværfaglige rådgivende organ, som fra 2020 skal understøtte, at unge i Silkeborg Kommune – ikke mindst unge med særlige behov – får en enkel indgang til kommunen.

Man har i drøftelserne særligt haft fokus på at etablere en tværfaglig indsats, når den unge fylder 15 år, at time overgange og afstemme planer og ansvarsfordeling, efterværn, udnyttelse af tilbud på tværs af sektorer, videndeling samt beskrivelse og dokumentation af indsats for den unge mhp. at tilrettelægge fremtidige indsats.

Evaluator vurderer, at projektets mål for tværfaglige møder i samskabelsesforum er nået. Især gennemgange af konkrete cases har medvirket til at kvalificere anbefalingerne fra samskabelsesforum, fordi arbejdet med cases dels tydeliggjorde såvel udfordringer som mulige løsninger dels styrkede mulighederne for fremadrettet tværfagligt samarbejde.

Ad 3) Virksomhedsindsatsen var oprindeligt fokuseret på socialøkonomiske virksomheder, men i løbet af projektperioden er der også indgået aftaler med andre virksomheder. Det er bl.a. sket på baggrund af at kommunen op til og i projektperioden generelt har fået større fokus på den virksomhedsrettede indsats som et virksomt redskab til alle målgrupper samt et kompetenceløft hos kommunens medarbejdere på området. Det har medført en bredere vifte af virksomheder, hvor der kan etableres virksomhedsrettet indsats til målgruppen og dermed også flere muligheder for at etablere gode match mellem den unge og en virksomhed.

Før projektstart i 2016 var 30,5% af alle aktivitetsparate unge i virksomhedsrettet indsats. Der er ikke data for unge i projektets målgruppe alene, men kommunen skønner, at andelen af unge i målgruppen, dvs. unge med særlige udfordringer, lå betragteligt lavere inden projektstart, og måltallet blev derfor sat til 20 %.

Til sammenligning har 42,7 % af de 323 unge i projektet været i virksomhedspraktik, hvilket er en markant stigning. Også når man tager højde for, at målgruppen blev udvidet til alle aktivitetsparate unge, der ønskede at deltage i projektet.

Evaluator vurderer, at projektets mål for virksomhedsindsatsen er opfyldt, også når man tager højde for, at målgruppen omfatter alle aktivitetsparate unge, der ønskede at deltage i projektet.

Ad 4) Peer-to-peer: De unges udfordringer var komplekse og krævede en mere håndholdt indsats end forventet, og der har derfor været færre unge end forventet i denne aktivitet.

Indsatsen bestod i, at de unge mødtes ugentligt til fælles indkøb og madlavning. Der var desuden en individuel indsats ved projektmedarbejderen, fx telefonsamtaler med de unge, der havde akutte udfordringer og hjemmebesøg, hvis de unge ikke kom som aftalt til møder.

6 af de unge har desuden trænet med projektmedarbejder 1-2 gange om ugen, kombineret med et kompetencegivende forløb, der klæder de unge på til at blive holdleder for fx styrketræningshold.

Evaluator vurderer, at projektets mål for peer-to-peer indsatsen er delvist opfyldt, idet der deltog færre end forventet, og at projektmedarbejdernes valg af at yde en solid indsats for færre unge har givet vigtig viden om behov for ressourcer mv. i en fremtidig indsats.

Ad 5) Selvhjælpsgrupper i frivilligt regi: Da de oprindeligt planlagte selvhjælpsgrupper for forældre til unge i målgruppen ikke lod sig realisere, bl.a. fordi det fra start ikke var afklaret, hvilke behov forældrene havde, blev midlerne overført til selvhjælpsgrupper for unge. Selvhjælpsgrupperne bygger oven på selvforståelsesforløb (se nedenfor). Medarbejdere fra kommunens autisecenter og Selvhjælp har holdt et fælles informationsmøde, og der blev oprettet en netværksgruppe for unge voksne med autisme, som ofte har udfordringer i deres sociale relationer. Gruppen ledes af to frivillige samt en medarbejder fra kommunens autisecenter, der var med ved de første møder for at sikre en god brobygning til selvforståelsesforløbet. Medarbejderen fra autisecentret har desuden klædt de frivillige på til mødet med målgruppen.

Evaluator kan ikke vurdere selvhjælpsgrupperne for unge, da der er tale om et begrænset antal deltagere i en relativt kort periode, ligesom der ikke er grundlag for at vurdere selvhjælpsgrupperne for forældre, da de ikke kom i gang.

Ad 6) Selvforståelsesforløbet er specielt til borgere med autisme, som ikke er i gang med beskæftigelsesrettet forløb eller uddannelse. Forløbet indeholder blandt andet viden om hjernen og psykologi ifm. autisme, færdighedstræning ifm. sociale relationer, samt arbejde med personlige målsætninger. Der har jf. projektets slutrapport har været højt fremmøde og positive evalueringer fra deltagerne.

Evaluator vurderer, at projektets mål for selvforståelsesforløbet er delvis opfyldt.

3.2.5 Resultater

Evaluator vurderer, at projektets resultatmål fra starten har været vanskeligt kvantificerbare, da der ikke ved projektstart blev udarbejdet en klar nulpunktsmåling for projektets målgruppe. Desuden har projektets organisering på tværs af afdelinger samt løbende optag af deltagere gjort det vanskeligt at indsamle de nødvendige data for at vurdere, hvorvidt målene er opfyldt

Tabellen nedenfor viser et overblik over projektets forskellige målsætninger for hhv. den organisatoriske udvikling og for indsatsen overfor de unge i målgruppen.

	Målsætning for hele projektperioden	Evaluators vurdering Opfyldt / ikke opfyldt
1. Organisatorisk	Anbefalinger til fast procedure for sagsbehandling Unge, forældre og fagprofessionelle oplever rød tråd	Opfyldt Kan ikke vurderes på eksisterende datagrundlag
2. Unge	Sammenlignet med data fra projektstart 1. august 2017 1. Færre unge starter på STU 2. Flere unge i fleksjob/ordinært job 3. Unges tid på uddannelseshjælp afkortes / Færre unge søger uddannelseshjælp 4. Større trivsel	1. Opfyldt 2. Opfyldt 3. Ikke opfyldt 4. Kan ikke vurderes på eksisterende datagrundlag

Ad 1) Organisatorisk: Projektets samskabelsesforum har bidraget med en række anbefalinger til et kommende tværfagligt rådgivende organ i Silkeborg, som forventes implementeret i 2020. Det rådgivende organ kan kontaktes af fagprofessionelle, arbejdsgiver, pårørende eller andre i den unges netværk og forventes at medvirke til ungeindsatsen forenkles og kvalificeres. Hvis fagprofessionelle eller personer i den unges netværk er bekymrede for en ung eller hvis en ung har udfordringer, træder Det rådgivende organ til og hjælper med at guide og finde løsninger. Dette forventes at forenkle og kvalificere sagsbehandlingen og understøtte 'den røde tråd' i indsatsen.

Anbefalingerne fra samskabelsesforum til et tværfagligt rådgivende organ bygger som nævnt på gennemgang af en række konkrete cases, hvor der, iflg. projektlederne, på tværs af cases viste sig at være særlige udfordringer med overgange/overlevering af sager samt koordinering af parallelle forløb i forskellige afdelinger.

Udfordringerne ved overgange opstår bl.a. pga. personskitte, hvorved tavs viden om borgerens situation og historik går tabt, forskellige arbejdsformer og lovgrundlag i hhv. social-, familie og beskæftigelsesområdet. Hvis fagpersonerne i disse tilfælde ikke kender hinandens rammer og indsatser, kan de have svært ved at vejlede borgeren og overlevere borgerens sag på den mest hensigtsmæssige måde. Ved behov for parallelle indsatser – hvilket ofte er tilfældet for de unge i målgruppen, der har udfordringer, som ikke kan håndteres i et enkelt fagligt regi – har såvel borger som fagpersoner vanskeligt ved at holde overblikket og navigere i de forskellige delindsatser, ligesom der kan være uklarhed om, hvilken indsats, der skal prioriteres frem for andre. Dette kan medføre ventetider og usikkerhed hos såvel de unge som hos deres forældre. Denne usikkerhed kan medføre, at såvel de unge som deres forældre får mistro til 'systemet', hvis forskellige dele set fra borgernes synspunkt tilsyneladende ikke taler sammen, og at borgerne får meget svært ved at se en rød tråd i indsatsen, og oplever ikke at blive mødt og forstået.

Samskabelsesforums har på den baggrund givet følgende anbefalinger til det kommende tværfaglige rådgivende organ:

- At formålet med det rådgivende organ skal være klart for alle relevante parter
- At roller og forventninger til alle involverede skal være klart definerede og afstemte
- At det skal være tydeligt, om fagpersoner i det rådgivende organ har beslutningskompetence eller giver råd og vejledning
- At det rådgivende organ skal bruges som vejvisere for professionelle og unge
- At der skal ske videndeling og være åbenhed for forskellige fagligheder og perspektiver
- At det rådgivende organ har alsidig faglighed og overblik over kommunens organisering for at kunne svare hurtigt og henvise til de relevante fagpersoner/afdelinger.
- At der skal være blik for den unges udbytte af det rådgivende organ.

Der er i løbet af efteråret 2019 udarbejdet korte videoer, der skal understøtte fagpersonernes forståelse for den tværfaglige indsats (implementeringsgreb), men videoerne er medio januar 2020 endnu ikke offentliggjort. Det kan derfor ikke vurderes, om de lever op til forventningerne.

Evaluator vurderer, at målet for den organisatoriske udvikling i projektperioden er opfyldt.
--

Ad 2) De unge: Projektlederne vurderer, at for at kunne lave en solid effektvurdering af KJU på disse parametre, vil det kræve at man følger unge, der har fået indsatsen over en årrække ift. senere forsørgelsesgrundlag, trivsel mv., hvilket ikke har været muligt indenfor projektets tidsramme. Evaluators vurdering af projektets målopfyldelse for de unge sker derfor primært ved at sammenligne data fra 2015-16

for alle aktivitetsparate unge før projektstart med data for de 323 unge i projektet, som løbende er optaget i projektet og udgør en delmængde af den samlede gruppe af kommunens aktivitetsparate unge. Evaluatoren vurderer, at på trods af udfordringerne med denne metode er bl.a., at projektets målgruppe ikke er statisk pga. til- og fraflytning til kommunen, at de 323 deltagere ikke alle har været i projektet i hele projektperioden, og at behovet for STU, muligheder for fleksjob mv. varierer for de unge i målgruppen, er det under de givne omstændigheder den mest hensigtsmæssige metode.

Færre starter på STU: Som nævnt ovenfor har vurderingen i projektet som udgangspunkt været, at det var tvivlsomt, om de unge ville få udbytte af Særligt Tilrettelagt Uddannelsesforløb (STU) og færre på STU er derfor valgt som indikator for, at flere unge deltager i andre og mere relevante indsatser. 1 ung af de 323 unge i projektet er i løbet af den 2-årige projektperiode påbegyndt STU. Yderligere 43 unge, som ikke var tilknyttet projektet, påbegyndte STU i projektperioden. Projektledere har ved interviews tilkendegivet, at der fortsat er fokus på at visitere unge til STU, når det vurderes, at de kan profitere af et sådant forløb.

Evaluatoren vurderer, at der er klare indikationer af, at projektet har medvirket til at færre unge begynder på STU. Evaluatoren anser dette for en positiv udvikling, hvis de unge i projektet i stedet for STU har påbegyndt forløb, som i højere grad matcher deres kompetencer og behov.

Flere i fleksjob/ordinært job: Som nævnt ovenfor har unge i projektets målgruppe ofte psykiske og faglige udfordringer, der vanskeliggør uddannelse og i forlængelse heraf tilknytning til arbejdsmarkedet. Derfor er tilknytning til arbejdsmarkedet valgt som indikator. 19 af de 323 unge i projektet er afklaret til fleksjob, og 12 har fået ordinær beskæftigelse. Alle 323 var ved projektstart uden for arbejdsmarkedet, og projektet har derfor betydet, at flere er kommet i fleksjob eller ordinært job.

De 31 unge svarer til at 9,5 % af deltagerne er afklaret til fleksjob eller kommet i ordinært job. Der er således også flere end sammenlignet med 2015 og 16, hvor hhv. 1,6% og 1,9% af den samlede gruppe af aktivitetsparate unge blev afklaret til fleksjob. Der er ikke tilgængelige data for, hvor mange unge i målgruppen, der kom i ordinær beskæftigelse i 2015-16. Projektets egen vurdering er, at projektets fokus på en tidlig og koordineret indsats er medvirkende til stigningen.

Evaluatoren vurderer, at projektets mål om flere unge i fleksjob og ordinært job er opfyldt, men det er ikke muligt at påvise, hvor stor en del af denne udvikling skyldes projektet eller fx konjunkturer, kvalificering af den lokale fleksjobindsats generelt eller andet. Evaluatoren anser stigningen som en indikation for bedre muligheder for at unge i projektets målgruppe får fodfæste på arbejdsmarkedet og opnår selvforsørgelse og dermed en positiv udvikling.

Færre unge søger uddannelseshjælp / er kortere tid på uddannelseshjælp: Det samlede antal unge på uddannelseshjælp er faldende i kommunen, hvilket projektlederne vurderer bunder i demografiske ændringer. Ses der isoleret på unge i målgruppen, de aktivitetsparate, er antallet stigende, og deres forløb er blevet længere. Projektet har dermed ikke opfyldt målet, men erfaringen fra projektmedarbejderne er, at de unge får en mere grundig – frem for en hurtig – afklaring, som resulterer i en mere langtidsholdbar løsning for dem, hvilket mindsker risikoen for afbrudte forløb og behov for en ny kommunal indsats.

Evaluatoren vurderer, at projektets mål om at færre unge søger uddannelseshjælp og/eller er kortere tid på uddannelseshjælp ikke er opfyldt, men at projektet har medvirket til en kvalificering af indsatsen for unge på uddannelseshjælp.

Større trivsel: Der er foretaget en trivselsundersøgelse baseret på WHO-5² blandt 7 af de 16 deltagere i Peer-to-peer indsatsen. Det har ikke været muligt at foretage en trivselsundersøgelse for alle unge i projektet, dels fordi de unge har haft forskellig kontakt til forskellige indsatser i projektet, dels fordi mange i målgruppen iflg. projektmedarbejderne, vil have svært ved at deltage i en trivselsundersøgelse, bl.a. pga. kognitive og/eller psykiske vanskeligheder. Som et alternativ har projektet valgt at gennemføre en trivselsundersøgelse for knap halvdelen af deltagerne i peer-to-peer indsatsen for at få et fingerpeg om deltagergruppens generelle trivsel. Der er foretaget en måling ved start på deltagelse i Peer-to-peer indsatsen og igen efter 5 måneder. I den periode er de unge gået fra en score på 28 til en score på 54,4. Der måles på en score fra 0 – 100, hvor 100 er det højeste og under 50 indikerer, at den unge er i risiko for stress og/eller depression.

Evaluators kan ud fra de givne data ikke vurdere, hvorvidt projektets mål om større trivsel er opfyldt, men der er indikationer af, at peer-to-peer indsatsen har været gavnlige for deltagerne.

Samlet set vurderer evaluators, at målene delvis er opfyldt, og at der trods usikkerhed på grund af utilstrækkelige data ses indikationer for, at indsatsen for de unge har haft positiv effekt, jf. kommunens tidligere erfaringer med målgruppen.

3.2.6 Læring

Dette afsnit beskriver projektets tre vigtigste læringspunkter iflg. evaluators vurdering:

Et tværfagligt samskabelsesforum har medvirket at kvalificere indsatsen i hos alle medvirkende via arbejdet med at identificere og finde løsninger på udfordringer i borgernes forløb ved overgange og koordinering af parallelle indsatser.

En meget vigtig læring i projektet har iflg. projektlederne været at identificere og imødegå de udfordringer, der er i borgernes forløb ved overgange – primært når borger fylder 18 år – og når der er tale om parallelle indsatser, som ikke koordineres tilstrækkeligt.

Projektets slutrapport, herunder bilag fra alle de deltagende afdelinger, peger på at det tværfaglige samskabelsesforum, som blev etableret ifm. projektet, har spillet en meget vigtig rolle i denne proces som et forum, hvor medarbejderne arbejdede med at opnå fælles mindset og styrke den relationelle koordinering. Det tværfaglige arbejde har tydeliggjort kompleksiteten i borgernes udfordringer og nødvendigheden af et tværfagligt samarbejde for at de unge, og deres pårørende – og medarbejderne i de involverede afdelinger - oplever en rød tråd den samlede indsats. Konkret har ikke mindst arbejdet med konkrete cases medvirket til at medarbejderne

- Fik indblik i hinandens faglighed, rammer og målsætninger og dermed også opmærksomhed på at finde fælles mål og den mest hensigtsmæssige rækkefølge i indsatsen for den enkelte unge – dvs. et fælles ansvar for at finde løsninger på ofte komplekse problemstillinger.
- Udvekslede viden og fik inspiration til at tænke nyt, herunder fokus på at se muligheder frem for begrænsninger.
- Fik fælles overblik over behovet for koordinering ved overgange, herunder tænke en koordinerende fagperson ind, så den unge ikke skal forholde sig til flere kontaktpersoner

² Et redskab, som består af 5 spørgsmål om, hvordan testpersonen har følt sig tilpas og som kan anvendes som et mål for personers generelle trivsel og velfindende. <https://vidensportal.dk/dokumentation/udsatte-voksne/WHO-5>

- Fik sat ansigt på kollegaer i andre afdelinger, hvilket har lettet arbejdet med at koordinere indsatserne for de enkelt unge.

Projektets forskellige aktører giver i deres afsluttende notater desuden udtryk for, at det styrkede tværfaglige samarbejde har kvalificeret deres indsats for borgerne, idet medarbejderne i de forskellige afdelinger efter at have deltaget i samskabelsesforum har et bedre grundlag for at møde de unge samt tilrettelægge og koordinere indsatser, som tager højde for de unges udfordringer og har 'en rød tråd'.

Den indledende forventningsafstemning og kommunikation om projektet krævede flere ressourcer end forventet, idet der har været behov for at kommunikere med alle niveauer i organisationen om konkrete forventninger, muligheder og gevinster, så det er klart for alle, hvordan indsatsen spiller ind i deres daglige arbejde.

For at opnå et flow af borgere ind i projektet og mellem de forskellige indsatser i projektet var det iflg. projektlederne og de ansvarlige for visitation til projektet nødvendigt at informere bredt om indsatsen. I projektets opstartsperiode brugte projektleder flere ressourcer end forventet på denne opgave og på at 'løbe projektet i gang'.

Der var iflg. projektlederne udfordringer med at lave klare forventningsafstemninger til en indsats under udvikling. Hvordan forventes den enkelte medarbejder at bidrage, og hvordan skal det konkrete samarbejde ske? Erfaringen er, at dette var en løbende proces, som skulle justeres undervejs, efterhånden som man blev klogere på hinandens kompetencer, målsætninger og lovgivningsmæssige rammer, jf. erfaringer fra samskabelsesforum.

Projektlederne har oplevet, at det var nødvendigt at kommunikere projektet ud til såvel ledelse som medarbejdere hos de forskellige aktører. Det var ikke nok alene at kommunikere til og få samtykke fra ledelsen i en afdeling i forventning om, at informationen viderebringes af ledelsen til frontmedarbejderne, og ledelsen påtager sig ansvaret for at implementere indsatsen. Der var også behov for at kommunikere direkte til medarbejderne, herunder konkretisering af forventninger, muligheder og gevinster ved indsatsen, så det taler ind i de pågældende medarbejders daglige arbejde.

Endelig vurderer projektlederne, at det var meget vigtigt for fremdriften i projektet, at de var tilgængelige for medarbejdere, der havde spørgsmål til indsatsen i starten og undervejs i projektet, så uafklarede spørgsmål ikke bremsede indsatsen. Desuden var det nødvendigt for projektlederne at følge op på, om de forskellige aftaler om indsatser i andre afdelinger blev ført ud i praksis som forventet.

Indsats i frivilligt regi har vist sig at fungere som et godt supplement til den kommunale indsats. Bl.a. fordi tilbud i frivilligt regi gav de unge mulighed for at indgå i sociale fællesskaber og øget mestring af egen tilværelse

Både de frivillige og de kommunale aktører har jf. afrapportering fra de enkelte samarbejdspartnere i projektet, oplevet, at det har medvirket til at skabe progression for de unge, at de frivillige organisationer, via deres rolle som udefrakommende, kunne opnå et andet og i en vis forstand mere ligeværdigt forhold til de unge, end de kommunale medarbejdere kan, og at indsatsen i frivilligt regi desuden hjalp de unge til at opnå et socialt fællesskab med andre unge. Derfor er både de frivillige og de kommunale medarbejdere indstillet på at fortsætte og udvikle samarbejdet.

De frivillige har oplevet, at flere af de unge havde en negativ oplevelse af 'systemet' og ikke altid har haft tillid til den indsats, de kunne få i kommunalt regi, var til gavn for dem. Når de unge fik mulighed for at tale med en frivillig om en fastlåst situation, få nye perspektiver, indgå i et socialt fællesskab med andre unge om fx fysisk

træning og måske også nye kompetencer og redskaber til at tackle egne udfordringer, havde det en positiv effekt både på den unges trivsel og på forholdet til sagsbehandlere og andre kontaktpersoner i kommunalt regi. Erfaringen er, at de frivillige kan bidrage positivt ved at understøtte de unge til at opsøge og tage imod den bedst mulige støtte ved at hjælpe de unge til en større forståelse af, hvad 'systemet' og civilsamfundet kan hjælpe dem med, og hvad de selv kan gøre for at forbedre deres situation og opnå en større grad af empowerment.

3.2.7 Forankring

Strategiudvalgets anbefalinger til tværfaglige rådgivende organ (se ovenfor) er blevet politisk besluttet og har derfor iflg. projektets medarbejdere stort fokus og opbakning blandt kommunale ledere i de relevante kommunale afdelinger på både social-, beskæftigelse-, skole- og familieområdet, hvilket styrker forankringen.

Projektlederne forventer, at forankringen vil ske gennem fortsat styrkelse og udbygning af det tværfaglige samarbejde. Bl.a. ved at

- understøtte den beskæftigelsesrettede indsats for unge, der er erklæret ikke-uddannelsesparate, ved at et koordinerende team i jobcentrets afdeling Ungeguiden fremover arbejder tæt sammen med Ungdommens Uddannelsesvejledning og den unges forældre eller pårørende med henblik på at iværksætte en hurtig indsats. Der udpeges i samarbejde med den unge og de pårørende en tovholder på sagen. Afhængigt af den konkrete indsats, kan den unges mentor, sagsbehandler eller virksomhedskonsulent være tovholder.
- en koordinerende sagsbehandler fra beskæftigelsesafdelingen skal være til stede i familieafdelingen for at understøtte den fremrykkede indsats for de 15-17-årige
- udvikle en fast procedure for gruppebaserede praktikforløb for unge på specialskolerne.
- fortsætte Selvforståelseskurser i socialafdelingen med forankring i LAB-loven
- udvikle samarbejdet mellem kommunen og Frivilligcenter Silkeborg, bl.a. om etablering af netværk for unge med autisme og pårørende.

Der er desuden planlagt en opkvalificering af medarbejderne i løbet af foråret 2020 med det formål at udvikle tværfagligt samarbejde og koordinering samt øge empowerment af borgere med afsæt i erfaringer fra projektet.

Evaluators vurderer, at indsatsen endnu ikke er forankret, men at der er meget gode forudsætninger for at det vil ske i løbet af 2020, bl.a. fordi det er politisk vedtaget, der er planlagt aktiviteter som understøtter indsatsen, og endelig fordi medarbejdere fra forskellige afdelinger via projektets tværfaglige indsats har fået et godt afsæt for at sikre forankring på alle niveauer og afdelinger i organisationen.
--

3.3 FRA UDDANNELSE TIL FØRSTE JOB – MED HANDICAP

3.3.1 Indledning

En række undersøgelser dokumenterer, at beskæftigelsesgraden blandt mennesker med handicap er lavere end for mennesker uden handicap³. Projekt 'Fra uddannelse til første job – med handicap' har haft til formål at tilvejebringe ny viden om beskæftigelsessituationen for nyuddannede med handicap samt udvikle og afprøve nye tilbud til nyuddannede med handicap, som styrker mulighederne for at få fodfæste på arbejdsmarkedet.

Med afsæt i statistiske og kvalitative undersøgelser har projektet arbejdet med at udvikle og afprøve nye tilbud til nyuddannede med handicap mhp. at styrke dem i overgangen til deres første job og øge andelen af nyuddannede med handicap, som bliver tilknyttet arbejdsmarkedet. Projektet er gennemført på lærer-pædagog- og socialrådgiveruddannelserne samt administrationsbachelor på professionshøjskolen VIA University College i Aarhus i et samarbejde med konsulentvirksomheden Pluss.

Projektet er støttet af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering med kr. 1.595.000.

Den vigtigste læring fra projektet:

- Projektet har systematisk dokumenteret, at dimittender med en funktionsnedsættelse har sværere ved at finde fodfæste på arbejdsmarkedet end dimittender uden funktionsnedsættelse.
- Empowerment af de studerende, bl.a. via en struktureret dialog med vejledere på uddannelsesstedet om behov og muligheder for compensation, kan medvirke til, at de hurtigere 'finder vej' til job og relevante kompensationsmuligheder. Men ansvaret kan ikke ligge alene hos de nyuddannede. Der er også brug for – og interesse for – et tættere og mere kvalificeret samarbejde mellem uddannelsesinstitutioner på den ene side og jobcentre og a-kasser på den anden side.
- Det er for sent først at tage en arbejdsmarkedsrettet indsats op i sidste semester af uddannelserne på professionshøjskolen, da studerende – både med og uden en funktionsnedsættelse – på sidste semester især har fokus på at afslutte deres uddannelse og derfor svære at motivere til ekstra aktiviteter. De arbejdsmarkedsrelaterede indsatser bør derfor indgå løbende i uddannelsesforløbene.

Evaluators samlede vurdering af projektet

I hvor høj grad levede projektet op til sine succeskriterier (høj/mellem/lav)	Fidelitet ift. kerneelementer i forandringsteorien (høj/mellem/lav)	Er indsatsen blevet/vil den blive forankret i driften (helt/delvist/ikke)	Er indsatsen blevet/vil den blive udrullet til andre kommuner/aktører (ja/måske/nej)
Mellem	Høj	Delvist	Måske

Den planlagte indsats i projektet er i høj grad blevet implementeret, selvom der var udfordringer med at involvere det forventede antal respondenter/informanter blandt studerende og dimittender. Der har derfor været udfordringer med at tilvejebringe solidt datamateriale og afprøve de redskaber, der er udviklet i projektet. Der er ikke sikkerhed for, at indsatsen vil blive udrullet på trods af stor interesse for projektets resultater. Samlet set vurderer evaluator, at projektets teori er bekræftet. De enkelte elementer i projektet uddybes og nuanceres nedenfor.

³ Fx Personer med handicap. Hverdagsliv og levevilkår 2016. VIVE – Viden til Velfærd, 2017

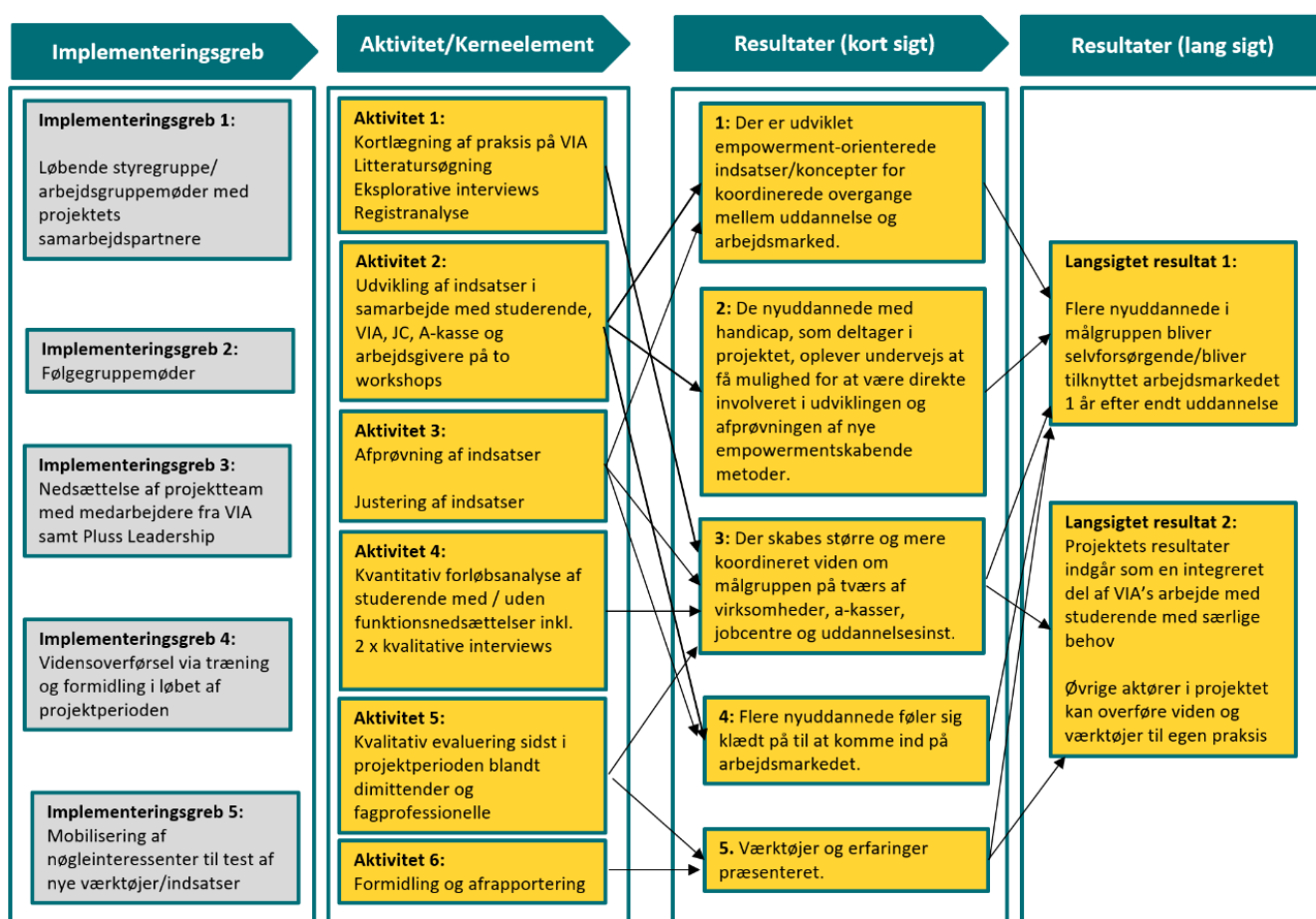
3.3.2 Målgruppe

Projektets primære målgruppe er studerende og dimittender med handicap fra VIA University College, særligt fra pædagog-, lærer- og socialrådgiveruddannelsen samt administrationsbachelor.

Projektets sekundære målgruppe er kredsen af professionelle, der er i kontakt med dimittenderne i overgangen fra uddannelse til beskæftigelse. Fx jobcentermedarbejdere, a-kasemedarbejdere og arbejdsgivere samt undervisere og vejledere på div. uddannelsesinstitutioner.

3.3.3 Forandringsteori

Projektet har udarbejdet en forandringsteori ifm. projektansøgning. Forandringsteorien er konkretiseret ved en workshop ca. 1 år inde i projektperioden, og der er fastlagt aktivitets- og resultatmål samt aftalt rammer for indsamling af data. Forandringsteorien er ikke ændret i projektperioden.



3.3.4 Aktiviteter

Tabellen nedenfor viser resultater for projektets **aktivitetsmål**, som kommenteres yderligere nedenfor.

Aktivitetsmål / fokusområder:	Målsætning for hele projektperioden	Status ved projektets afslutning - december 2019	Evaluators vurdering
1. Kortlægning af praksis	a) Litteraturgennemgang b) Dimittend-survey c) Kortlægning af-SPS-praksis på VIA d) Interviews e) Registeranalyser	Gennemført	Opfyldt
2. Udvikling af indsatser	Afholdelse af 2 workshops med hhv. fagprofessionelle og studerende	Afholdt i 2018	Opfyldt
3. Afprøvning og justering af indsatser	Afprøvning og justering af indsats	Forsøgt afprøvet i 2019	Ikke opfyldt
4. Kvantitativ forløbsanalyse	Nul-punkt og afsluttende måling på 2 x 30 studerende	Gennemført på hhv. 52 og 30 studerende, hvoraf 15 har deltaget i begge runder.	Opfyldt
5. Kvalitativ evaluering	Opfølgning på indsatsen	Gennemført sidste halvdel af 2019	Opfyldt
6. Formidling og afrapportering	Afsluttende konference og slutrapport	Gennemført efteråret 2019	Opfyldt

De uddybende kommentarer nedenfor bygger på evaluators dialog med projektmedarbejderne ved møder i projektperioden samt på projektets statusrapporter og slutrapport.

Ad 1) Kortlægning mm⁴. Projektets afsæt var en flerstrengt undersøgelse mhp. at skabe et solidt grundlag for projektet og skabe ny viden på området. Der er gennemført

- a) løbende **litteratursøgning** mhp. at understøtte projektets indsats med den nyeste relevante litteratur.
- b) en **survey** i to runder, hhv. på sidste semester af uddannelsen (570 studerende) og ca. 1 år efter (315 studerende). I begge runder var andelen af af respondenter med en funktionsnedsættelse 9%. Surveyen har undersøgt de studerendes ønsker og forventninger til det første job samt den faktiske situation et år efter dimission. Undersøgelsen viser, at studerende med en funktionsnedsættelse sammenlignet med studerende uden funktionsnedsættelse
 - i mindre grad har erhvervsarbejde ved siden af studiet (60 % mod 81 % af studerende uden funktionsnedsættelse)
 - i højere grad vil foretrække ansættelse på deltid (herunder i fleksjob) (31% mod 17 % af studerende uden funktionsnedsættelse)
 - i højere grad deltager i vejledning eller kurser vedr. jobsøgning (15,6 % mod 8,6 % af studerende uden funktionsnedsættelse)
 - i mindre grad har aftale om job ved uddannelsens afslutning (6,6 % mod 13 % af studerende uden funktionsnedsættelse)
 - i højere grad er begyndt at søge job inden afslutningen af uddannelsen (33 % mod 28 % af studerende uden funktionsnedsættelse)

⁴ Alle delundersøgelserne kan læses i projektets hovedrapport 'Fra uddannelse til første job – med handicap' <https://pluss.dk/da/nyheder/offentliggørelse-af-ny-rapport-om-overgangen-fra-uddannelse-til-foerste-job-med-handicap>

Surveyen viser desuden, at et år efter uddannelsens afslutning er 33,3% af dimittender med en funktionsnedsættelse ledige mod 11,5 % af dimittender uden funktionsnedsættelse.

Svarprocenten i surveyen har været relativt lav - 29,9 % - hvilket svarer til andre surveys blandt studerende på professionshøjskolen, og er således en generel udfordring for denne type undersøgelser. Projektgruppen har forsøgt at øge svarprocenten ved at sende rykkermails.

- c) en **kortlægning** af regler og praksis for socialpædagogisk støtte (SPS) og handicaptillæg til studerende på de deltagende uddannelser på VIA. Kortlægningen redegør for lovgrundlag, støttemuligheder mv., for SPS procedurer og antallet af studerende, der modtager SPS (mellem 6 og 12 % af de studerende på de 4 uddannelser).
- d) eksplorative **interviews** med i alt 11 studerende. Undersøgelsen viser bl.a., at studerende med en funktionsnedsættelse var mere aktive i – og mere bekymrede for - deres jobsøgning end studerende uden funktionsnedsættelse, og at de oplever at mangle netværk, fordi de ikke har haft studiejob. Dimittenderne med funktionsnedsættelse udtrykker ønske om at få et job så tæt på 'normalen' som muligt, og at de har oplevet udfordringer med at finde informationer om relevante støttemuligheder.
- e) en **registeranalyse** af arbejdsmarkedstilknytningen for nyuddannede med og uden funktionsnedsættelse for årene 2012-16. Analysen viser at dimittender, der har modtaget handicapstøtte under uddannelsen, har sværere ved at komme i job end dimittender uden handicap, og at der 1 år efter endt uddannelse fortsat er næsten 10 % forskel i de to gruppers beskæftigelsesgrad. For dimittender med en funktionsnedsættelse er det især den undergruppe, som modtager både handicaptillæg og socialpædagogisk støtte – og altså har mere alvorlige handicap – som har svært ved at komme i gang med deres første job efter uddannelsen. Analysen viser desuden, at dimittender med psykisk funktionsnedsættelser har lavere beskæftigelsesgrad end dimittender med en fysisk funktionsnedsættelse.

Evaluators vurderer, at projektets mål for at kortlægge praksis er gennemført og har bidraget med ny viden, som samlet set har givet et solidt grundlag for projektets videre indsats.

Ad 2) Udvikling af indsatser: På workshoppen for fagprofessionelle deltog en række aktører, som hjælper unge med en funktionsnedsættelse med at gennemføre en uddannelse og komme ud på arbejdsmarkedet, herunder professionshøjskolen, jobcentret, socialafdeling og handicaporganisationer. Målet var at identificere potentialer og barrierer i overgangsfasen og udvikle nye indsatser, værktøjer eller metoder. På workshoppen for studerende deltog unge med funktionsnedsættelser. De unge ønskede især tiltag, der kunne støtte overgangen fra studie til job og deres jobsøgning, fordi de ikke har haft studiejob under uddannelsen og derfor mangler netværk og viden om arbejdsmarkedet.

Deltagerne på de to workshops havde 11 løsningsforslag, der retter sig mod de udfordringer og barrierer, som dimittenderne selv og de fagprofessionelle oplever, herunder manglende viden om kompensationsmuligheder hos både arbejdsgivere, jobcentre, a-kasser og dimittenderne selv, manglende netværk og erhvervs erfaring hos dimittenderne samt vanskeligheder med at navigere i flere lovgivning for flere resortområder (uddannelse og beskæftigelse). Helt overordnet pegede deltagerne på følgende områder, hvor de ser et behov for at udvikle indsatsen: Italesættelse af og videndeling om funktionsnedsættelser, mentorstøtte i overgangen fra studie til job, sparring til unge mhp empowerment samt øget rummelighed på virksomheder.

Evaluators vurderer, at projektets mål for udvikling af indsatser er gennemført og har bidraget med et ide-katalog af mulige indsatser, som professionshøjskolen eller andre kan tage op og arbejde videre med.

Ad 3) Afprøvning og justering af indsatser: 3 indsatser blev udvalgt blandt en række forslag:

- **Erhvervsmentor** for studerende i målgruppen umiddelbart inden dimission. Måtte opgives, da der kun var 2 deltagere, og det ikke var praktisk muligt at finde mentorer til så få interesserede.
- **Jobsøgningskursus** i forlængelse af afslutning på uddannelse for alle studerende efter ønske fra deltagerne i workshoppen for at undgå stigmatisering. Kurset blev gennemført med 9 deltagere, hvilket er meget færre end forventet. Projektet har ikke noget klart bud på, hvorfor der ikke var større interesse, men mener, der måske kan bunde i, at de studerende ikke har overskud efter en travl periode med eksamen og opgaveskrivning.
Projektet har overvejelser om timing af tiltaget, da mange studerende var optaget af eksamen, da det blev udbudt og vurderer desuden, at et nyt lignende tiltag ville kræve mere information til målgruppen, end det har været muligt at give i dette projekt.
- **Vejledning til alle, der modtager SPS:** Gennemført, men også her var der vanskeligheder med at få opmærksomhed fra målgruppen. Der er udviklet et dialogredskab (se bilag), som skal understøtte den studerende i at reflektere over egne ressourcer og udfordringer samt blive i stand til at bære erfaringer og viden om dette videre i jobsøgning og job. Dette redskab har SPS vejlederne iflg. projektet taget i brug ved dialoger med studerende med funktionsnedsættelser.

Evaluator vurderer, at selvom projektet har forberedt og forsøgt, er projektets mål for at afprøve og justere indsatser ikke nået, fordi der har været for få deltagere til en reel afprøvning og et tilstrækkeligt grundlag for justering.

Ad 4) Kvantitativ forløbsanalyse: Som en del af surveyen (punkt 1 b i kortlægningen) har projektet via 2 runder af surveysbesvarelser fra 15 studerende/dimittender med en funktionsnedsættelse særligt fokuseret på denne gruppe. Som nævnt ovenfor viser såvel survey som registeranalyse, at dimittender med en funktionsnedsættelse har vanskeligere ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet.

Undersøgelsen viser bl.a. at studerende med en funktionsnedsættelse forventer, at dette ville få betydning for deres mulighed for komme i job og for at kunne fungere i et job. I anden runde af undersøgelsen et år efter uddannelsens afslutning, svarer de respondenter, der er kommet i job, at funktionsnedsættelsen har meget lille betydning for, at de kan varetage deres job, mens respondenter, der er ledige oplever, at funktionsnedsættelsen har betydning for, at de endnu ikke er kommet i job.

Af dimittender med funktionsnedsættelse, der er kommet i job, har 2 ud af 3 ikke omtalt deres funktionsnedsættelse ifm. deres ansættelse, og undersøgelsen viser desuden, at der er en del usikkerhed om brug af de handicapkompenserende ordninger.

Evaluator vurderer, at projektets mål for en kvantitativ forløbsanalyse er opfyldt om end med en mindre datagrundlag end planlagt.

Ad 5) Kvalitativ evaluering: Den kvalitative evaluering bygger bl.a. på 2. runde af interviewundersøgelsen blandt studerende, feedback fra SPS-vejledere, der har benyttet dialogredskabet (omtalt under punkt 3 ovenfor) og fra deltagere på projektets afsluttende konference, samt drøftelser i projektets styregruppe.

Evaluator vurderer, at projektets mål fra kvalitativ evaluering er opfyldt.

Ad 6) Formidling og afrapportering: Der blev afholdt en afslutningskonference med 86 deltagere fra hhv. undervisningsinstitutioner, beskæftigelsessektoren og andre interessenter. Programmet bestod dels af præsentationer af projektets resultater, dels inddragelse af deltagerne via et dialogbaseret brætspil, som er udviklet i projektet, og som indeholder case- og faktakort vedrørende nyuddannede med en funktionsnedsættelse. Spillet var afsæt for praksisorienterede dialoger og derigennem læring og sparring til konferencens deltagere.

Projektets samlede resultater er formidlet i en rapport '**Fra uddannelse til første job – med handicap**', som bygger på en række delrapporter, der løbende er fremsendt til STAR. Projektgruppen har gennemført en bred informationsindsats; dels som led i den planlagte projektindsats på en afslutningskonference, dels ved at præsentere projektets resultater og anbefalinger for en række centrale instanser på beskæftigelses- og uddannelsesområdet. Bl.a. Specialenheden Job og Handicap, der hører under Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) samt Styrelsen for Uddannelse og Kvalitet (STUK) og Styrelsen for Institutioner og Uddannelsesstøtte (SIU). Projektmedarbejderne har desuden skrevet artikler og medvirket i radioprogrammer, hvor de har formidlet viden og erfaringer fra projektet.

Evaluators vurderer, at projektets mål for formidling og afrapportering er opfyldt.

3.3.5 Resultater

Tabellen nedenfor viser et overblik over projektets forskellige målsætninger for projektperioden. De enkelte punkter uddybes under tabellen.

	Målsætning for hele projektperioden	Evaluators vurdering af målopfyldelse
1. Udvikling af empowerment-orienterede indsatser/ koncepter	Nye empowerment-orienterede indsatser udviklet og afprøvet hos målgruppen	Delvis opfyldt
2. De nyuddannede oplever direkte involvering i udvikling / afprøvning	Workshop for studerende / dimittender	Delvis opfyldt
3. Skabelse af større og mere koordineret viden om målgruppen	Afrapportering, præsentation af projektets resultater via forskellige platforme og fora	Opfyldt
4. Flere nyuddannede føler sig klædt på til arbejdsmarkedet	Kvalitativ undersøgelse i slutning af projektet	Uden for vurdering
5. Værktøj og erfaringer præsenteret	Afsluttende konference gennemført efteråret 2019.	Opfyldt

Ad 1) Udvikling af empowerment orienterede indsatser: Som beskrevet ovenfor i punkt 2 og 3 under aktivitetsmål, er der i projektet udviklet indsatser, som også er forsøgt afprøvet, men kun blandt en ret begrænset del af dimittender i målgruppen.

Evaluators vurderer, at målet for udvikling af empowerment-orienterede indsatser er delvis opfyldt, idet indsatserne er udviklet, men ikke afprøvet og justeret som planlagt.

Ad 2) Nyuddannede oplever direkte involvering: Som beskrevet ovenfor i punkt 2 og 3 har studerende og dimittender medvirket til udvikling af indsatser og er blevet inviteret til afprøvning af 3 indsatser. Dimittenderne har således haft muligheden for involvering, men har tilsyneladende ikke prioriteret det.

Evaluator vurderer, at projektets mål om at involvere dimittenderne delvis er opfyldt, idet de har haft muligheden for at deltage, men kun i begrænset omfang har taget imod tilbuddet.

Ad 3) Større og mere koordineret viden om målgruppen:

Evaluator vurderer, at projektets mål om at skabe større og mere koordineret viden om målgruppen er opfyldt.

Ad 4) Flere nyuddannede føler sig klædt på til arbejdsmarkedet. Projektet har ikke systematisk indsamlet data fra studerende og nyuddannede om dette tema, men vurderer via feedback fra en mindre gruppe studerende og dimittender, at projektet har medvirket til at øge de studerende kendskab til de kompenserende ordninger og til at øge deres bevidsthed om, hvordan de bedre kan forberede sig på overgangen fra uddannelse til job, bl.a. ved at de får sat ord på deres behov for støtte, og for hvordan deres funktionsnedsættelse kan spille ind på deres muligheder for at varetage et job.

Evaluator kan ud fra de givne data ikke vurdere, hvorvidt projektets mål, om at flere nyuddannede føler sig klædt på til arbejdsmarkedet, er opfyldt. Men den begrænsede mængde data, der er tilgængelig, indikerer, at projektet har haft positiv betydning for de involverede studerende, og at der er udviklet et dialogværktøj (se bilag), som er velegnet til at styrke de studerende i overgangen fra uddannelse til job.

Ad 5) Værktøj og erfaringer præsenteret: Se punkt 6 under aktivitetsmål ovenfor.

Evaluator vurderer, at projektets mål for at præsentere værktøj og erfaringer er opfyldt.

Samlet set er projektets resultatmål om at skabe ny viden om målgruppen og udbrede denne viden opfyldt, mens resultatmålet om at styrke dimittender med en funktionsnedsættelse i overgangen fra studie til job er delvis opfyldt, idet de udviklede redskaber ikke er afprøvet i særlig stort omfang. Dog er der skabt et godt grundlag for at mindske forskellen i beskæftigelsesfrekvens mellem dimittender med og uden funktionsnedsættelse, herunder forberede de studerende bedre til overgangen (empowerment) samt øge samarbejdet mellem uddannelses- og beskæftigelsessektoren med henblik på at en større del af studerende med en funktionsnedsættelse hurtigere kommer i gang i deres første job, jf. projektets langsigtede resultatmål 1.

3.3.6 Læring

Dette afsnit beskriver projektets tre vigtigste læringspunkter iflg. evaluators vurdering:

Projektet har systematisk dokumenteret, at dimittender med en funktionsnedsættelse har sværere ved at finde fodfæste på arbejdsmarkedet end dimittender uden funktionsnedsættelse.

Survey, kvalitative interviews og registeranalyse peger alle på, at studerende med funktionsnedsættelse har sværere end deres medstuderende uden funktionsnedsættelse ved at få komme i job. Selvom de studerede med funktionsnedsættelse 'gør det rigtige', dvs. søger vejledning for at optimere deres jobsøgning og er aktive

i deres jobsøgning allerede inden de afslutter studiet, er der alligevel en større andel af dem, der er ledige et år efter afsluttet uddannelse.

Som undersøgelsen viser, er mange af dimittender med funktionsnedsættelse kommet i job og er tilfredse med deres job. Desuden mindskes forskellen mellem dimittender med/uden handicap over tid. Men der er plads til forbedring, især ift. at få hjælp og vejledning om kompensationsmuligheder i såvel uddannelses- som beskæftigelsessystemet.

Empowerment af de studerende bl.a. via en struktureret dialog med vejledere på uddannelsesstedet om behov og muligheder for compensation kan medvirke til, at de hurtigere 'finder vej' til job og relevante kompensationsmuligheder. Men ansvaret kan ikke ligge alene hos de nyuddannede. Der er også brug for – og interesse for – et tættere og mere kvalificeret samarbejde mellem uddannelsesinstitutioner på den ene side og jobcentre og a-kasser på den anden side.

Overgangen fra uddannelse til job for studerende med en funktionsnedsættelse vanskeliggøres af skiftet fra uddannelses- til beskæftigelsessektor, hvilket bl.a. medfører, at dimittenderne i vid udstrækning selv har ansvaret for at bære viden om behov og muligheder for compensation for deres funktionsnedsættelse videre til bl.a. jobcenter, a-kasse og arbejdsgiver. De foreløbige erfaringer med det dialogværktøj, der er udviklet som en del af projektet, er gode, og VIA University College forventer, at værktøjet implementeres som en del af 'værktøjskassen' til brug for studerende med særlige behov/funktionsnedsættelse.

Projektet har udført en større indsats for netværksskabelse og videndeling med henblik på at kvalificere medarbejdere i de to sektorer til gavn for dimittenderne, og anbefaler i slutrapporten, at der arbejdes med de strukturelle barrierer, der belyses i rapporten, herunder at mulighederne for studiejob – og derigennem erhvervs erfaring – øges for studerende med funktionsnedsættelse.

Det er for sent først at tage en arbejdsmarkedsrettet indsats op i sidste semester af uddannelserne på professionshøjskolen, da studerende – både med og uden en funktionsnedsættelse – på sidste semester især har fokus på at afslutte deres uddannelse og derfor svære at motivere til ekstra aktiviteter. De arbejdsmarkedsrelaterede indsatser bør derfor indgå løbende i uddannelsesforløbene.

Selvom man kunne forvente, at studerende er mest interesserede i jobrettede aktiviteter umiddelbart inden de står over for at skulle ud i job, viser de konkrete erfaringer fra projektet, at de studerende tilsyneladende ikke har overskud på dette tidspunkt og er vanskelige at mobilisere.

Projektets undersøgelser viser, at de studerende med en funktionsnedsættelse er bevidste om, at funktionsnedsættelsen kan have betydning for deres jobmuligheder, og at flere er usikre på, hvilke kompensations- og støttemuligheder de har. Praktikperioderne på professionsuddannelserne giver mulighed for at adressere dette og evt. afprøve kompensationsmuligheder, så de som færdiguddannede har opnået konkret viden om, hvilke muligheder og behov de har.

3.3.7 Forankring

Iflg. projektet skal forankringen primært ske via udbredelse af viden fra projektet til andre interessenter, som hver især er i berøring med målgruppen ifm. uddannelse og job.

Projektets ene langsigtede mål – om at projektets øvrige aktører kan overføre viden og værktøjer til egen praksis – ligger uden for evalueringens ramme, men vurderes med denne informationsindsats at have de bedste muligheder for forankring.

Projektets andet langsigtede mål – om at projektets resultater, indgår som en integreret del af VIAs arbejde med studerende med særlige behov – er er begrænset af, at der alene er udviklet og afprøvet et konkret værktøj, nemlig et dialogværktøj til SPS-støtte. Værktøjet er efter projektets afslutning justeret jf. feedback fra SPS-vejlederne på VIA og til deltagere på afslutningskonferencen, som har efterspurgt det.

Evaluator vurderer, at projektet har skabt og udbredt ny viden til en række aktører og interessenter på beskæftigelses- og uddannelsesområdet og dermed et godt afsæt for at forankre indsatsen på såvel VIA University College som hos disse aktører på sigt.

3.4 PRE-EMPLOYMENT PROGRAMME

3.4.1 Indledning

Formålet med projektet er at få flere borgere med synshandicap i beskæftigelse. Det er sket ved at gennemføre kursusforløb for de relevante borgere, baseret på det i USA udviklede Pre-Employment Programme (PEP) omsat til danske forhold.

PEP-metoden har dokumenteret gode resultater med 15 modulers intensiv, systematisk undervisning, træning og feedback til ledige, der er blinde og svagsynede. Formålet med PEP-indsatsen er, at deltagerne styrkes i selv at tage ejerskab over egen kompetenceafklaring, jobsøgning og i samarbejde med Jobcentret få lagt en realistisk og operationel jobplan, hvor synsfaglige vurderinger og anbefalinger indgår, og hvor den synergi, der ligger i at møde ligestillede, udnyttes.

PEP-forløbet skrives ind i borgerens jobplaner på jobcentret, og borgeren indgår efter kursusforløbet i den almindelige indsats i jobcentret, men nu med en bedre forståelse af egen situation og en række redskaber til egen jobsøgning.

Projektet er gennemført af Institutet for Blinde og Svagsynede (IBOS) under Københavns Kommune. Der er indgået en samarbejdsaftale med Karen Wolffe, der har udviklet PEP, og som er en anerkendt international ekspert i karrierevejledning og rådgivning til personer med synshandicap. Projektet er forankret i afdelingen 'Rådgivningen' med synsfagligt uddannede undervisere, og er udviklet i samarbejde med IBOS' team af virksomhedskonsulenter.

Projektet er påbegyndt 1. september 2017 og skulle oprindeligt afsluttes den 31. august 2020. Projektet er efter aftale med STAR forlænget til primo december 2020, så der har kunnet afholdes et ekstra kursusforløb.

Projektet er støttet af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering med kr. 3.279.879

Den vigtigste læring fra projektet

- Det meget intensive og strukturerede undervisningsforløb har formået at flytte deltagernes forståelse for egen situation, øge deres selvtillid, og give dem konkrete redskaber til jobsøgning.
- Det i USA udviklede koncept har kunnet appliceres til danske forhold.

Evaluators samlede vurdering af projektet:

I hvor høj grad levede projektet op til sine succeskriterier	Fidelitet ift. kerneelementer i forandringsteorien	Er indsatsen blevet/vil den blive forankret i driften	Er indsatsen blevet/vil den blive udrullet til andre kommuner/aktører
Delvist	Høj	Ja	Ja

Projektets aktiviteter og resultater uddybes nedenstående.

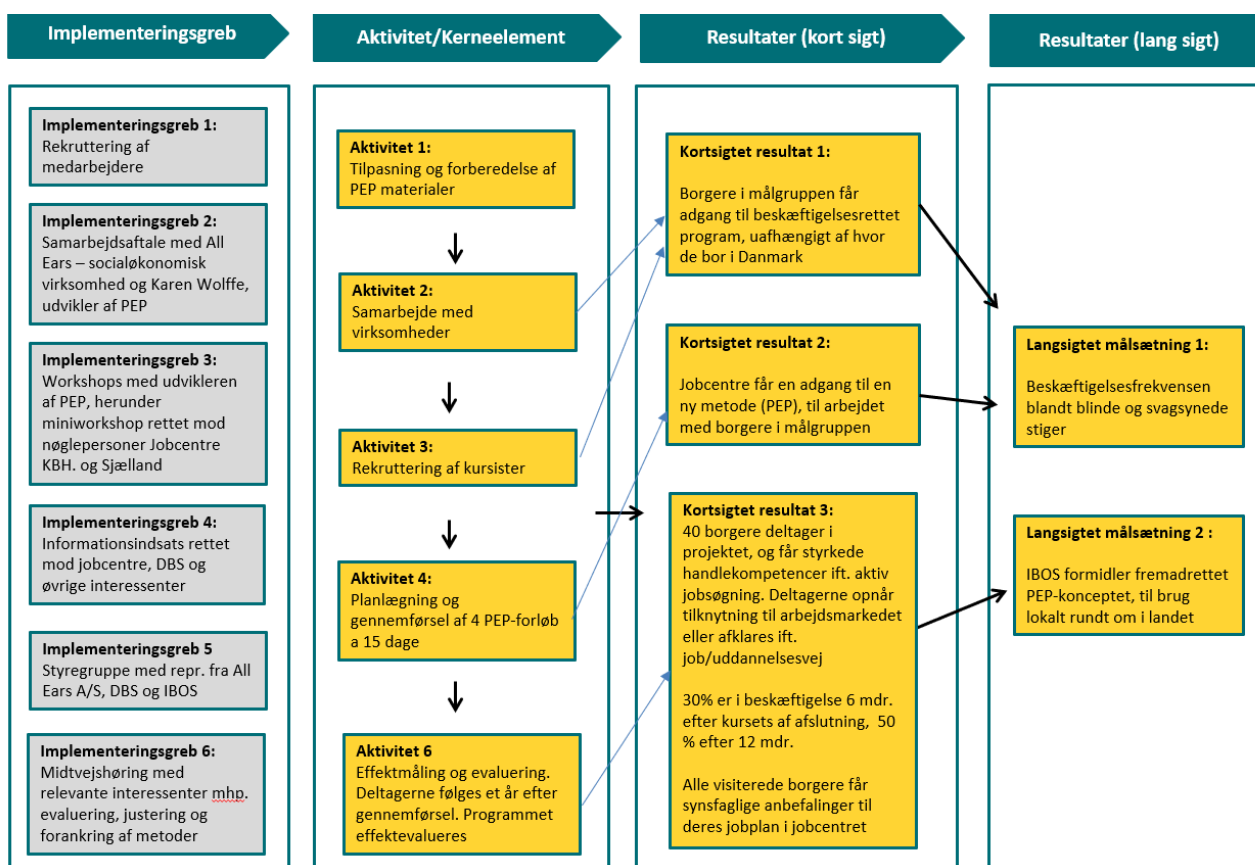
3.4.2 Målgruppe

Målgruppen er borgere, der enten ikke er indtrådt på arbejdsmarkedet, kun har sporadisk tilknytning eller ikke har kunnet bevare arbejdsmarkedstilknytningen efter at have mistet synet. Målgruppen har ikke via egne eller kommunale ressourcer kunnet formulere realistiske jobmål og opnå en realistisk strategi for, hvordan de kommer i beskæftigelse.

3.4.3 Forandringsteori

Projektet har udarbejdet en forandringsteori ifm. projektansøgning. Forandringsteorien er konkretiseret ved en workshop ca. 1 år inde i projektperioden og der er fastlagt aktivitets- og resultatmål samt aftalt rammer for indsamling af data. Som vist i forandringsteorien nedenfor for projektet har de væsentlige aktiviteter i projektet været:

- Tilpasning og versionering af PEP til danske forhold
- Afholdelse af 4 x undervisning af målgruppen
- Evaluering og forankring af resultater



De forskellige elementer i forandringsteorien er uændret projektet igennem. Det eneste element, der ikke er fastholdt (og som er udgået), er midtvejshøringen.

3.4.4 Aktiviteter

Tabellen nedenfor viser resultater for projektets **aktivitetsmål**, som kommenteres yderligere nedenfor.

Aktiviteter:	Målsætning for hele projektperioden	Status juni 2020	Evaluators vurdering
1: Forberedelse af PEP materialer	Oversættelse og versionering af PEP materialets moduler	PEP materialet er oversat og klar til brug i 2018	Opfyldt
2: Samarbejde med virksomheder	Der tilknyttes løbende virksomheder til projektet som tilbyder kursister praktik og sparring	Der har i alt været tilknyttet 10 virksomheder	Opfyldt
3: Formidling af projektet - rekruttering af kursister	At kommunikere landsdækkende så alle i målgruppen får kendskab til PEP	Direkte kontakt til alle jobcentre Generel flyer om PEP-projektet Flyers til potentielle deltagere og Jobcentre Om PEP på IBOS og All Ears hjemmesider Opslag på Facebook og LinkedIn	Opfyldt
4: Planlægning og gennemførelse af 5 PEP-forløb af 15 dage	Screening af potentielle deltagere Planlægning af undervisning Opfølgingsmøde med deltagere efter 3. mdr.	Der er gennemført 5 PEP forløb	Opfyldt
5. Effektmåling og evaluering	Udarbejdelse af koncepter for effektmåling, spørgeskemaer m.v.	Koncepter er udarbejdet og anvendt gennem hele forløbet inden og efter hvert PEP-forløb. Der er gennemført opfølgende tlf. interview med deltagere efter 6. og 12 mdr.	Opfyldt

Ad 1 Forberedelse af PEP materialer: Som nævnt er PEP en metode udviklet i USA. Det har derfor været et omfattende arbejde at oversætte manualen fra engelsk til dansk (250+ sider), og ikke mindst at tilpasse de moduler, der handler om lovgivning, det danske arbejdsmarked m.v. 5 af de 15 dagsmoduler er totalt omskrevet. Der er desuden gennemført workshop med Karen Wolffe, udvikleren af PEP, for at sikre troskab mod metoden. Se en oversigt over indholdet af de 15 moduler under Bilag. Herudover indgår 58 handouts, som anvendes på kurserne, der ligeledes er blevet bearbejdet til danske forhold.

Ad 2 Samarbejde med virksomhederne: Den socialøkonomiske virksomhed All Ears har indgået som partner i projektet. All Ears har 20 års erfaring i at arbejde empowerment-orienteret med mennesker med synshandicap, som det ikke er lykkedes kommunerne at få i virksomhedsrettede forløb. All Ears har dels bidraget med små praktikker og dels som undervisere på selve kursusdagene med at sætte fokus på de særlige

kompetencer, man kan have som blind, hvad en klar dedikation og motivation kan gøre, og at et handicap rent faktisk kan vendes til en styrke i den rette arbejdssammenhæng.

Derudover har der været samarbejdet med 3 arbejdsgivere, som fornyes for hvert kursus og rekrutteres lokalt for at gøre arbejdsgiver mest relevant for deltagere.

Ad 3 Formidling af projektet - rekruttering af borgere: For at sikre at alle potentielle kursister i målgruppen fik viden om projektet, er der er informeret i en lang række medier og fora. Eksempler på formidlingsaktiviteter er:

- Direkte mail til nøglepersoner i alle landets jobcentre
- LinkedIn kampagne med annoncer, opslag, delinger til relevante fag-personer, netværk og til arbejdsgivere
- IBOS og Alle Ears Facebook opslag og til følgere
- Institut for Blinde og Svagsynedes hjemmeside, nyhedsbreve (til 250 modtagere), til medarbejdere, studerende som er i kontakt med IBOS, København Kommune Socialforvaltningen
- Netværk i synsverdenen: Dansk Blindesamfund, Nedsat Syn, Forældreforeningen, Synskonsulenter og kommunikationscentre, Kennedy Centret/Glostrup Øjenklinik Rigshospitalet, RP foreningen,
- Dansk Blindesamfunds Ungdom: Standplads på konference og interview med tidligere PEP deltagere og undervisere, som er delt på de sociale medier.
- PEP-deltagere får tilbud om at laver en Podcast med deres jobansøgning. Disse deles via LinkedIn.

På trods af alle disse formidlingsaktiviteter har det været vanskeligt at rekruttere tilstrækkeligt med deltagere til projektet. Der er flere årsager til det, hvoraf de vigtigste er, at det har vist sig svært for mange at afsætte de dage, der er nødvendige til kurset, og at kurserne for nogle har ligget for langt fra hjemmet.

Ad 4 Planlægning og gennemførelse af 4 PEP-forløb: Projektet er gennemført med to kurser i Hellerup, et i Fredericia og et i Aarhus. PEP-forløbene er som beskrevet baseret på et omfattende sæt af manualer m.v. med krav til deltagerne og en systematisk pædagogisk tilgang:

Krav til deltagerne:

- PEP-forløbet er indrettet på at simulere et arbejdspladslignende miljø og stille arbejdspladslignende krav til fremmøde, punktlighed og samarbejde. Hver kursusdag er skemalagt fra 9 - 15.30.
- Forløbets pædagogik og materialer er baseret på borgerens behov. PEP er resultatorienteret og forventningen er, at deltagerne er parate til at ændre alt, hvad de kan, som forhindrer dem i at finde eller beholde et job.
- Deltagerne skal forstå, at hvis de har vanskeligheder i et træningsforløb, vil de sandsynligvis have samme vanskeligheder på en arbejdsplads og må tage højde for det i deres fremtidsplaner.

PEP forløbets tilgang og pædagogik:

- PEP forløbet er et grupperehabiliteringsforløb
- Der er fokus på at skabe tryghed og fortrolighed så udvikling bliver muligt
- Deltagere opnår perspektiv i egen situation igennem gensidig spejling
- Deltagerne ønsker/oplever fællesskabet og opnår kontakt til ligesindede igennem at dele og vise empati hinanden imellem

- Empowerment tilgang – ansvar tilbage til deltager, fokus på behov, mål, forventninger, rummelighed, dialog og feedback
- Undervisere veksler imellem empati, medfølelse, fleksibilitet og mål, redskaber, forventninger, feedback
- Undervisere bringer eget selv i spil igennem eksempler, sårbarhed, autencitet, integritet samt villighed til at tage risici og begå fejl

Forløbet består af 15 moduler. Disse er løbende blevet justeret, så læring fra det seneste hold er indarbejdet i det kommende forløb. Se Bilag for en gennemgang af indholdet i hver af de 15 moduler.

Der har været en del tilmeldte, som af forskellige grunde alligevel valgte ikke at starte på et PEP forløb. Typisk har det handlet om manglende basale kompensationsfærdigheder, primært IT. Andre kom i job, før de nåede at komme i gang med PEP, og enkelte skiftede mening inden start.

Deltagerne på PEP forløbene havde forskellige karakteristika og forskellige udfordringer: På det første hold var der fx 6 med længerevarende uddannelse, på det andet hold havde deltagerne en meget blandet baggrund, på det tredje hold var der flere med erhvervet synsnedsettelse og på det fjerde og 5 hold var der enkelte deltagere med psykisk sårbarhed. Undervisningen til hvert hold har derfor skullet justeres, så det passede til målgruppen.

I forlængelse af selve PEP forløbet er der gennemført PEP Re-union møder 3 måneder efter et afsluttet PEP forløb. Alle øvrige tidligere deltagere inviteres også til at deltage. Møderne er af 4-5 timers varighed og har fokus på at hjælpe deltagere, som føler, at de er kørt fast. Deltagerne inspirerer hinanden med gode historier og succeser.

Ad 6 Effektmålinger og evaluering: For at følge effekten er der gennemført systematiske målinger på en lang række parametre: i forbindelse med screening; før optagelse på kurset; ved evaluering af selve kurset og efter 6 og 12 måneder.

- Kvantitative evalueringsspørgsmål udarbejdet af Karen Wollfe
- Kvalitative evalueringsspørgsmål udarbejdet af Karen Wollfe
- Før-efter-målinger (spørgsmål der gentages fra screeningen)
- Retrospektiv før-efter-måling
- Data om deltageres jobsøgning, samtaler og jobtilbud

Se nedenfor under resultatmål 1 om resultaterne

3.4.5 Resultater

Tabellen nedenfor viser et overblik over projektets kortsigtede målsætninger for projektperioden. De enkelte punkter uddybes under tabellen.

Resultatmål:	Målsætning for hele projektperioden	Status ved projektets afslutning - juni 2020	Evaluator vurdering af målopfyldelse
1. Borgere i målgruppen får adgang til beskæftigelsesrettet program, uanset hvor i landet de bor	50 borgere får tilbudt forløbet. 40 borgere gennemfører PEP og opnår styrkede handlekompetencer, afklaring af egne beskæftigelsesmuligheder, får styrket jobsøgningskompetencer og digitale kompetencer, får styrket indsigt i deres synsforståen og hvordan dette optimalt udnyttes i beskæftigelsesammenhæng.	Borgere over hele landet har fået tilbud forløbet. 54 borgere tilmeldte sig forløbet, 50 har deltaget i en screening. 39 har gennemført PEP kurset. Generelt har deltagerne fået styrket deres handlekompetencer m.v.	Målet er opfyldt
2. Udbredelse af kendskab til PEP	Jobcentrene får adgang til PEP til at arbejde med borgerne i målgruppen	Viden om PEP er udbredt gennem en lang række formidlingstrategier, se også aktivitet 3	Målet er opfyldt
3. Borgere i job	30 % er i beskæftigelse 6 måneder efter færdiggjort kursus. 50 % er i beskæftigelse 12 måneder efter færdiggjort kursus.	60 pct. i job ⁵	Målet er opfyldt

Ad 1: Borgere i målgruppen får adgang til beskæftigelsesrettet program, uanset hvor de bor: På baggrund af meget omfattende formidlingsaktiviteter (aktivitet 3), er det lykkedes at rekruttere de 50 deltagere der skulle indgå modtage PEP undervisning.

Kvalitativt har projektet som målsætning at øge deltagerne self-efficacy mht. jobsøgning, altså deltagerne selv vurderede evne til at klare sig godt. Fx til en jobsamtale eller ift. at formidle deres synshandicap overfor en arbejdsgiver.

Jobsøgnings-self-efficacy er målt ved et retrospektivt før-efter-design. Det vil sige, at deltagerne både er blevet spurgt om, i hvor høj grad, de synes, de kan de ting, der hører til at søge og få et job (planlægge jobsøgning, skrive ansøgning, klare sig godt til en jobsamtale) samt i hvor høj grad, de vurderer, at de kunne disse ting, før de begyndte på PEP. Deltagerne er spurgt om deres self-efficacy ift. at lave en plan for, hvordan de får et job, at skrive en jobansøgning samt til at gå til jobsamtale. Derudover er deltagerne i forbindelse med screening

⁵ Da kurserne er igangsat forskudt, er det på nuværende tidspunkt ikke alle deltagere der har opnået 12 måneders anciennitet efter afslutning af forløb. De forventes at andelen, der kommer i job, vil stige yderligere.

spurgt om, hvor selvsikre, de føler sig i en situation, hvor de skal drøfte deres færdigheder og herunder de ting, de ikke kan på grund af deres synstab, med en potentiel arbejdsgiver.

Deltagerne oplever i gennemsnit en forbedring på 1,15 point på en 5-trins-skala i den retrospektive før-efter-måling af jobsøgnings-self-efficacy, der udføres på programmets sidste dag. I forhold til at formidle de begrænsninger, der følger med deres nedsatte syn sammen med deres kompetencer, ligger deltageres vurdering 1,08 point højere ved projektets sidste dag end ved screeningen.

Der er på ultimo 2020 gennemført 6- og 12-måneders opfølgninger med de første to hold. Deltagerne fastholder her den positive udvikling og ligger efter 12 måneder i gennemsnit højere på jobsøgnings-self-efficacy, end de gjorde ved slutningen af PEP. Dette er specielt drevet af en øget self-efficacy ift. at gå til jobsamtaler.

Deltagerne peger selv på følgende vigtige elementer, de har fået ud af kurset:

- Vigtigst er bedre selvindsigt og selvudvikling på kurset.
- Dernæst en bedre evne til at fortælle, hvad man kan
- Ved 6 måneders samtalen nævnes konkrete redskaber og synshandicap oftere
- Der er generelt en blanding af folk, der synes, der er for mange handouts, redskaber mv. men også nogle, der nævner, at de er nyttige og at de har brugt dem
- Ofte nævnes indsigt i, hvad man kan og hvad man vil.
- Alle vil anbefale PEP til andre!

Analyser viser, at høje scoringer på spørgsmålene "klar formidling af synshandicap" og på "social self-efficacy" (hvordan man virker på andre) har den største sammenhæng med efterfølgende at finde et job.

Evaluator vurderer, at projektet har gjort, hvad der er muligt for at rekruttere deltagere til projektet. Det er et ret omfattende kursusforløb, der skal gennemføres, og for mange kan det være svært at overskue og få afsat den nødvendige tid til deltagelsen. I forhold til de indholdsmæssige mål for projektet vurderes det, at de er opfyldt.

Ad 2: Udbredelse af kendskab til PEP

Evaluator vurderer, at projektet er blevet udbredt ad alle tænkelige kanaler. Se også projektets forslag til forankring, hvor kendskabet til metoden vil blive yderligere udbredt.

Ad 3: Borgere i job: Målene for projektet var, at 30% af deltagergruppen skulle i beskæftigelse 6 måneder efter afsluttet PEP-forløb og 50% forventes efter 12 måneder. 60 pct. har opnået projektets mål efter 12 måneder. Resultaterne fra projektet i Danmark ligner resultaterne fra tilsvarende PEP projekter i USA, Australien, Canada

Evaluator vurderer, at der er tale om en tilfredsstillende målopfyldelse.

Tabellen nedenfor viser et overblik over projektets **langsigtede målsætninger** for projektperioden. De enkelte punkter uddybes under tabellen.

Resultatmål:	Målsætning for hele projektperioden	Status ved projektets afslutning - august 2020	Evaluators vurdering af målsætningerne
1. Beskæftigelsesfrekvens	Beskæftigelsesfrekvensen blandt blinde og svagsynede stiger	Beskæftigelsesfrekvensen for borgere med handicap opgøres ikke, så målsætningen kan ikke vurderes.	Projektet skaber gode forudsætninger for at nå det langsigtede mål
2. Forankring af projektet	IBOS formidler fremadrettet PEP-konceptet til brug lokalt rundt om i landet.	Projektet er forankret både internt i IBOS og i andre organisationer	Målet er opfyldt

Ad 1: Beskæftigelsesfrekvens

Evaluators vurderer, at PEP modellen har et potentiale til bidrage til at øge beskæftigelsesfrekvensen for blinde og svagsynede.

Ad 2: Forankring af projektet: Der er allerede indgået samarbejdsaftale med Sæmmenslutningen af Unge med Handicap (SUMH) om at udbrede konceptet til en bredere gruppe af mennesker med handicap. Projekt finansieres af Veluxfonden, og IBOS indgår som samarbejdspartner. IBOS overvejer samtidig, hvor konceptet kan gøres endnu mere tilgængeligt over hele landet, bla. ved øget brug af video møder m.v. IBOS holder i kraft af at være et nationalt kompetencecenter en række specialiserede VISO kurser i hele landet. Det vil derfor være helt naturligt, at IBOS påtager sig rollen som formidler af PEP konceptet i samarbejde med den lokale indsats.

Samlet set vurderer evaluators, at projektet gennem de indgåede aftaler og med de overvejelser der ligger på nuværende tidspunkt, har bidraget til at udvikle et blivende tilbud, som jobcentrene kan tilbyde mennesker med nedsat syn eller blindhed.

3.4.6 Læring

Den vigtigste læring fra projektet er:

- At PEP har effekt i at få ca. 60% i job
- At det har krævet mange ressourcer at rekruttere til projektet

Indholdsmæssigt har PEP har flyttet signifikant på deltagernes evne til:

- At formidle egne kompetencer og synshandicap
- Lave en plan for hvordan de skriver en god ansøgning og klarer sig godt til en jobsamtale
- At fornemme og forestille sig, hvordan man virker på andre, når man møder dem første gang.

3.4.7 Forankring

Se pkt. 2 ovenfor.

3.5 MY WAY TO SUCCES

3.5.1 Indledning

Projektet har haft som formål at forbedre mulighederne for at komme på arbejdsmarkedet for borgere med diagnoser i autismespektret via 13 ugers individuelt empowermentorienteret kompetenceafklaring og personligt udviklingskursus fulgt af 13 ugers praktikperiode i en virksomhed, som er specielt rustet borgere i målgruppen.

Projektet er gennemført i Odense Kommune og har været forankret i Center for Specialundervisning for Voksne (CSV).

Projektet er støttet af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering med kr. 2.746.500.

Den vigtigste læring fra projektet:

- Projektets kursusforløb og håndholdte indsats giver borgeren redskaber til at indgå i samspil med andre og sikrer et godt match til virksomheden.
- Relationel koordinering er vigtig for at sikre at der tages de rette individuelle hensyn
- Virksomhederne har som udgangspunkt været positive, især når de fik støtte til at finde opgaver, der passer til borgerens ressourcer og potentialer og borgeren fik en tæt opfølgning i starten af praktikken.

Evaluators samlede vurdering af projektet

I hvor høj grad levede projektet op til sine succeskriterier (høj/mellem/lav)	Fidelitet ift. kerneelementer i forandringsteorien (høj/mellem/lav)	Er indsatsen blevet/vil den blive forankret i driften (helt/delvist/ikke)	Er indsatsen blevet/vil den blive udrullet til andre kommuner /aktører (ja/måske/nej)
Høj	Høj	Helt	Ja

De enkelte elementer i projektet uddybes og nuanceres nedenfor.

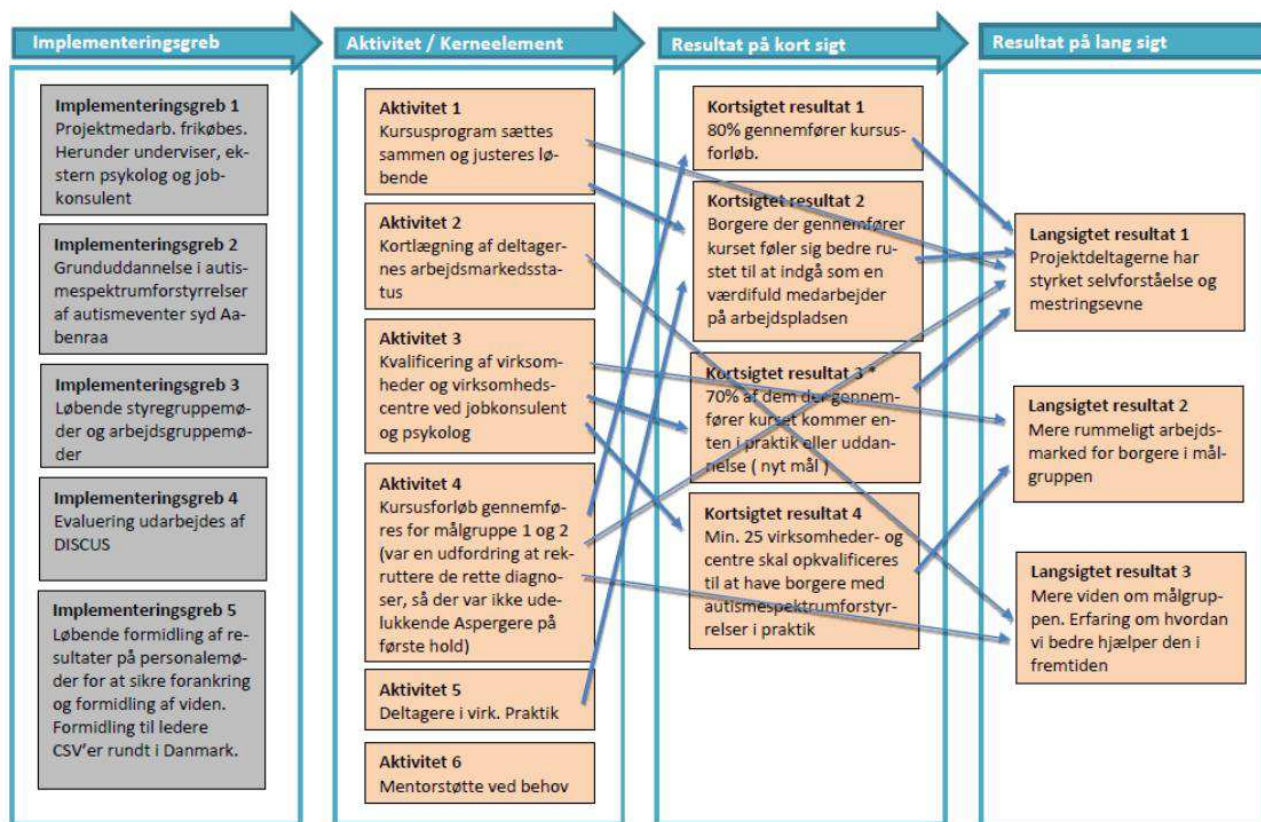
3.5.2 Målgruppen

Projektet har haft borgere mellem 18 og 30 år diagnosticeret med Aspergers syndrom samt borgere med diagnoser i autismespektret som målgruppe.

Autismespektrumforstyrrelse er en samlet betegnelse for udviklingsforstyrrelser, der også kaldes gennemgribende udviklingsforstyrrelser. Mennesker med autismespektrumforstyrrelse har vanskeligheder med gensidigt socialt samspil og kommunikation. Desuden har de ofte meget intense og emnemæssigt snævre interesser, eller de har tendens til at gentagne eller rutineprægede aktiviteter. Aspergers syndrom er én tilstand inden for autismespektrumforstyrrelser. På grundlag af nyere forskning sker der i disse år en ændring til at se på de forskellige tilstande som et sammenhængende spektrum. Der skelnes derfor ikke her mellem de forskellige målgrupper.

3.5.3 Forandringsteori

Projektet har udarbejdet en forandringsteori ifm. projektansøgning. Forandringsteoriene er konkretiseret ved workshops ca. 1 år inde i projektperioden og der er fastlagt aktivitets- og resultatmål samt aftalt rammer for indsamling af data.



Den eneste ændring i projektets indsats er kompetenceudvikling for medarbejdere vedr. arbejde med målgruppen. Dette er sket efter aftale med STAR og har ikke medført ændring i projektets forandringsteori.

3.5.4 Aktiviteter

Tabellen nedenfor viser resultater for projektets **aktivitetsmål**, som kommenteres yderligere nedenfor.

Aktivitet:	Målsætning for hele projektperioden	Status ved projektets slutning	Evaluators vurdering
1: Kursusprogram udvikles / justeres	Færdigt kursusprogram	Udviklet og justeret	Opfyldt
2: Kortlægning deltagernes arbejdsmarkedsstatus	Færdig kortlægning som nulpunkt	Gennemført	Opfyldt
3: Kvalificering af virksomheder	Mindst 25 virksomheder kvalificeret	35 virksomheder kvalificeret	Opfyldt
4: 5-7 Kursusforløb for borgere i målgruppen	124 borgere	75 rekrutteret til i alt 7 kursusforløb. 62 (89%) har gennemført.	Delvis opfyldt
5: Deltagere i virksomhedspraktik	70% af dem, der gennemfører kurset skal i praktik eller uddannelse	65 % i virksomhedspraktik, uddannelse og / eller job	Meget tæt på opfyldt
6: Mentorstøtte	Antal deltagere med mentorstøtte Mentorstøtte er ikke et mål i sig selv, derfor intet måltal.	2 deltagere har mentorstøtte.	Opfyldt

Ad 1 kursusprogram: Deltagerne har været i 13 ugers kursusforløb mhp. kompetenceafklaring og personlig udvikling. Udviklingen af kurset har taget afsæt i de forhold, der kendetegner personer med Aspergers syndrom. Dvs. de kognitive og sociale udfordringer, som forekommer i forskellige grader og former og som kan være en barriere for at indgå i praktik, et studie eller på en arbejdsplads.

De overordnede emner har derfor været:

- **Den gode arbejdsplads** – herunder egne erfaringer fra arbejdsmarkedet, kompetencer og udfordringer i forhold til f.eks. uskrevne regler, pauser, konflikter, opgaveløsning og mødetider
- **Stress, trivsel og arbejdsglæde** – herunder egne stresssignaler samt planlægning og tilrettelæggelse af arbejdsopgaver og privatliv
- **Kommunikation** – herunder det sociale liv på arbejdspladsen, kommunikationen med andre, kropssprog og smalltalk
- **Konflikthåndtering** – herunder kendskab til assertiv kommunikation og bevidsthed om egen rolle i kommunikationen.
- **”Min egen værktøjskasse”** som indeholder redskaber der har til formål at skabe en større bevidsthed om egen profil: hvad motiverer mig, min sensoriske profil og mine samtaleemner.

Undervisningen har taget afsæt i oplæg i plenum, som udgangspunkt for individuelle og gruppebaserede aktiviteter med udgangspunkt i kursisternes egen erfaringer, som så igen er blevet samlet op i plenum til fælles erfaringsdannelse. De enkelte undervisningsgange har haft en fast skabelon, som undervisningen er blevet afviklet efter, hvor det fra undervisningens begyndelse er tydeligt, hvad der skal arbejdes med, hvorfor, hvor

længe, samt hvornår, der er pauser. Kursusprogrammet er løbende blevet opdateret og justeret på grundlag af erfaringer i projektet.

Evaluators vurderer, at målet for udvikling af kursusprogram er opfyldt

Ad 2 Deltagernes arbejdsmarkedsstatus: Projektet har løbende opgjort deltagernes arbejdsmarkedsstatus ved hhv. starten af deres deltagelse i projektet samt ved 3, 6, 9 og 12 måneder efter.

Deltagernes forsørgelsesgrundlag ved projektstart var primært aktivitetsparate modtagere af kontant- eller uddannelseshjælp (ca. 4 ud af 10). De næststørste grupper var hhv. jobparate kontanthjælpsmodtagere og dagpengemodtagere, som tilsammen udgjorde ca. 3 ud af 10 deltagere. De øvrige deltageres forsørgelsesgrundlag var hhv. ressourceforløbsydelse, ledighedsydelse og sygedagpenge.

Evaluators vurderer, at målet for kortlægning af deltagernes arbejdsmarkedsstatus er gennemført

Ad 3 Kvalificering af virksomheder: En virksomhedskonsulent tilknyttet projektet har forberedt virksomhederne på at tage projektdeltagere i praktik. Virksomhedskonsulenten har også deltaget i kursusforløb og derfor haft et godt kendskab til de enkelte borgere, hvilket har understøttet forberedelsen af borgerens praktik i virksomheden, ligesom virksomhedskonsulenten på opfølgingsbesøg har kunnet hjælpe og kvalificere virksomheden yderligere.

Viden fra projektet har desuden kvalificeret jobkonsulenter i Odense kommune til at støtte virksomheder i at ansætte borgere med autisme.

Evaluators vurderer, at målet for kvalificering af virksomheder er gennemført.

Ad 4 Kursusforløb og antal deltagere: Der er gennemført det forventede antal kursusforløb, men for et lave antal deltagere end forventet.

Det forventede antal deltagere til projektet – 124 borgere i alt – blev i ansøgningen vurderet ud antallet fra borgere med autismediagnoser på landsplan, da det ikke var muligt at finde frem til det præcise antal borgere i målgruppen i Odense kommune.

Det har vist sig at være en udfordring at koordinere optag på My Way to Succes med øvrige tilbud til borgere i målgruppen, da borgere jf. lovgivningen på området skal henvises til tilbud hver 8. uge, mens projektet har haft optag hver 12. uge. Det har desuden været en udfordring at udbrede kendskabet til projektet til kommunale medarbejdere, som kunne henviser til projektet og som sidder i forskellige afdelinger. Det har været mere tidskrævende end forventet forankre viden om projektet hos disse medarbejdere. Lavere aktivitetsniveau i ferieperioder har desuden også betydet et fald i antallet af henvisninger til projektet.

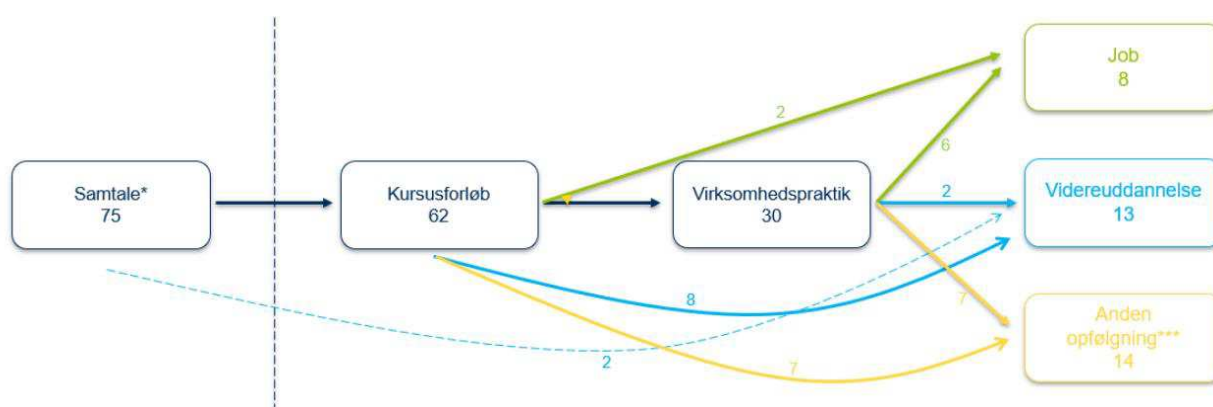
Samlet set er det derfor usikkert, hvorvidt måltallet fra start har været i overensstemmelse med antallet af borgere i målgruppen i Odense, mens vanskeligheder med at nå ud til målgruppen via sagsbehandlere i kommunens forskellige afdelinger indikerer, at der er borgere i målgruppen, som ikke har kunnet deltage i projektet.

Evaluators vurderer, at målet for gennemførelse af kursusforløb er delvis gennemført, idet der er gennemført det planlagt antal forløb, men med færre deltagere end forventet.

Ad 5 Virksomhedspraktik og uddannelse efter 13 ugers forløb: Figuren nedenfor viser deltagernes vej gennem forløbet. Som nævnt er 65 % af deltagerne kommet i virksomhedspraktik og/eller job eller uddannelse.

- 30 deltagere var i virksomhedspraktik. 6 af dem kom efterfølgende i job, mens 2 gik i uddannelse.
- 10 deltagere direkte i job (2 deltagere) eller uddannelse (8 personer) efter det 13 ugers kursusforløb.

Der var fra starten ikke forventning om, at deltagere kom i job. Dette resultat er iflg. projektets ledelse medvirkende til, at der er stort fokus på at forankre og videreføre indsatsen i kommunen.



* Frafaldet efter den indledende samtale skyldes, at nogle deltagere ikke ønskede at gå videre på kursusforløbet.

** Frafaldet efter kursusforløbet kan bl.a. skyldes at deltagerne er flyttet fra kommunen, eller at de ikke ønskede at gå videre i virksomhedspraktik.

*** Anden opfølgning er bl.a. forløb hos anden aktør, afklarings- eller udviklingsforløb mv.

I projektet er virksomhedspraktik blevet italesat som en træningsbane, som hjælper den enkelte deltager. Iflg. projektmedarbejderne bør der lægges stor vægt på at opnå et godt match fra start. Herunder at praktikken er indenfor et område, der har borgeres interesse, og at borgeren kan se en mening med praktikken.

Det er desuden vigtigt at aftale fleksible rammer for borgeren i praktik, så det er muligt at justere og tilpasse praktikken efter borgerens behov.

Evaluators vurderer, at målet om at 70 % af deltagere kom i praktik eller uddannelse er meget tæt på at være opfyldt, i det 65% af deltagere, der gennemførte forløbet er kommet i praktik og/eller uddannelse samt i job. Job var ikke oprindeligt en del af målsætningen og er derfor et ekstra positivt resultat.

Ad 6 Mentorstøtte: Brugen af mentorer er i projektet tænkt som en ekstra sikkerhed, men det har ikke været et mål i sig selv at bruge mentorer. Brugen af mentor har været lavere end forventet. Det skyldes bl.a. at en del borgere har haft en fast jobkonsulent, som har fungeret som en form for mentor.

Måltal for brug af mentorstøtte vurderes ikke, da der ikke er opsat måltal.

3.5.5 Resultater

Tabellen nedenfor viser et overblik over projektets forskellige målsætninger

Resultatmål:	Målsætning for hele projektperioden	Status ved projektets slutning	Evaluators vurdering
1: Deltagere, der gennemfører 13 ugers kursusforløb	80% gennemfører kursusforløb.	83%	Opfyldt
2: Borgere, der gennemfører kurset, føler sig bedre rustet til at indgå som en værdifuld medarbejder på arbejdspladsen	Borgere, der vurderes som bedre efter kurset end før.	72%	Opfyldt
3: Dem, der gennemfører kurset, kommer enten i praktik eller uddannelse	70% af dem, der gennemfører kurset, kommer i praktik eller uddannelse	65 % kom i virksomhedspraktik, uddannelse og / eller job	Meget tæt på opfyldt
4: Virksomheder opkvalificeret til at tage mod borgere med kognitive handicap	25 virksomheder	35	Opfyldt

Ad 1 Gennemført 13 ugers kursusforløb: 62 af 75 deltagere har gennemført, svarende til at 83 % af deltagerne har gennemført. Blandt de 13 deltagere, som ikke har gennemført, er enkelte gået videre til andre og mere relevante tilbud, bl.a. andre uddannelser.

Som det fremgår af figuren i pkt. 5 ovenfor, er der deltagere, som går videre til uddannelse, virksomhedspraktik eller anden opfølgning, inden de har færdiggjort kursusforløbet. Desuden er der enkelte deltagere, som er fraflyttet kommunen eller har ønsket at afbryde forløbet.

Evaluator vurderer, at målet for andelen af deltagere, der gennemfører kurset er opfyldt.

Ad 2) Bedre rustet til at indgå på arbejdsplads: Deltagerne vurderer og begrundet før og efter projektet sammen med projektmedarbejder egen arbejdsmarkedsparethed på en skala fra 1 – 10 og drøfter i den sammenhæng selvforståelse og mestring. Den meget enkle metode vurderes at passe fremme inddragelse af borgerne i vurderingen. Iflg. projektets medarbejdere har deltagerne via deltagelse i forløbet fået bedre kendskab til arbejdsmarkedet og styrket deltagerne personlige og sociale kompetencer, så de bliver bedre i stand til at indgå i på en arbejdsplads. Primært ved at deltagerne bliver bedre til selv at italesætte deres behov, til selv at handle for at kommunikere med arbejdsgiver og kolleger om dette, til at omgås andre og indgå i fællesskabet på en arbejdsplads og via praktikker får konkrete erfaringer, der styrker deres tro på, at de har en plads på arbejdsmarkedet.

Vurderingen er gennemført på 5 af de 7 gennemførte hold og 29 af deltagerne har både svaret ved start og slut, så det er muligt at vurdere progression. Når ikke alle har både start og slutmåling skyldes det bl.a. ophør

på forløbet før tid eller at de kom senere i gang med forløbet. Af de 29 deltagere, hvor der findes både start- og slutmåling har

- 21 oplevet progression
- 2 uændret
- 6 oplevet depression

Deltagerne har uddybet dette overfor projektmedarbejderne ifm. selvvurderingen. Projektmedarbejderne har samlet op på dialogerne med deltagerne. Sammenfattende peger projektmedarbejderne på at

- Deltagerne får en øget bevidsthed om deres muligheder for at indgå på en arbejdsplads, uanset om deltagerne angiver progression eller depression.
- Deltagere, der oplever progression, udtrykker øget tro på at der er en plads til dem på arbejdsmarkedet og at de har brugbare kompetencer, især når der kan tages individuelle hensyn til deres udfordringer.
- Deltagere, der scorer det samme ved start og slut begrundet dette med, at de er blevet mere konkrete ift. hvilke betingelser, der er for at de kan indgå på en arbejdsplads på en positiv måde.
- Deltagere, der oplever regression, udtrykker at de er blevet mere bevidste om deres udfordringer. Projektmedarbejderne peger på, at der i denne gruppe deltagere også er personer med andre udfordringer end netop autisme, fx angst. Projektmedarbejderne peger desuden på, at selvom det kan være en svær erkendelse for den enkelte, kan dette også være nøglen til, at de fremadrettet kan få den nødvendige støtte til at kunne indgå på en arbejdsplads.

Evaluators vurderer, at målet for borgernes oplevelse af at føle sig bedre rustet til arbejdsmarkedet er opfyldt.

Ad 3 Praktik eller uddannelse efter kurset: Se pkt. 5 ovenfor.

Evaluators vurderer, at målet for andelen af deltager i praktik eller uddannelse efter kurset er meget tæt på opfyldt, idet en stor del af deltagerne har været i praktik, men at der derudover er deltagere, som er kommet i job umiddelbart efter kursusforløbet.

Ad 4 Virksomheder, der er opkvalificeret: Se Aktivitetsmål pkt. 3 ovenfor.

Evaluators vurderer, at måltallet for virksomheder, der er kvalificerede til at modtage borgere i målgruppen er opfyldt.

Samlet set vurderer evaluators at projektet har gennemført indsatsen som planlagt og nået de planlagte mål. Dog med færre deltagere end forventet, primært pga. at det har taget tid at etablere rekrutteringskanaler og koordinere borgernes indsats med kursusforløbets start.

3.5.6 Læring

Dette afsnit beskriver projektets tre vigtigste læringspunkter iflg. evaluators vurdering:

Projektets kursusforløb og håndholdte indsats giver borgeren redskaber til at indgå i samspil med andre og sikrer et godt match til virksomheden.

Erfaringen fra projektet er, at det ofte er meget svært for borgere i målgruppen at håndtere forandringer. Kursusforløbet giver deltagerne værktøjer og selvindsigt, der sætter dem i stand til bedre at håndtere den store forandring det er at indgå i et arbejdsfællesskab. Herunder at kommunikere til arbejdsgiver og kolleger hvilke hensyn, de har behov for samt at forstå og agere i såvel skrevne som uskrevne regler på en arbejdsplads. Forløbet giver desuden jobkonsulenterne mulighed for at lære borgerne godt at kende. Særligt borgernes kompetencer og interesser, så jobkonsulenten kan sikre et godt og meningsfyldt match til en virksomhed og hjælpe borgeren og virksomheden med at få sat rammer for praktik og evt. senere arbejdsforhold.

Relationel koordinering er vigtig for at sikre at der tages de rette individuelle hensyn

Borgerne i målgruppen 'hører til' i forskellige kommunale afdelinger med forskellige myndighedskompetencer, bl.a. afhængig af graden af deres funktionsnedsættelse og deres hidtidige forsørgelsesgrundlag. Erfaringen fra projektet har derfor været, at det har været vigtigt og nødvendigt at få et fælles sprog på tværs af de fagområder, borgeren er i berøring med for dermed at kunne sætte og arbejde frem mod et fælles mål. Det gælder lige fra visitering til projektet over dialogen med borgeren selv om målsætning ift. praktik, uddannelse og job til inddragelse af job- og virksomhedskonsulenter, der skal formidle borgerens kompetencer og skånebehov til en virksomhed samt opfølgning i starten af praktikken.

Virksomhederne har som udgangspunkt været positive, især når de fik støtte til at finde opgaver, der passer til borgerens ressourcer og potentialer og borgeren fik en tæt opfølgning i starten af praktikken.

Projektet har vist at mange virksomheder har været interesserede i at tage borgere i målgruppen i praktik, ligesom det også er lykkedes for flere deltagere end forventet at finde job efterfølgende.

3.5.7 Forankring

Både i projektgruppen og i de visiterende afdelinger er der via information om deltageres resultater skabt mere viden om målgruppen og mulighederne for at opnå tilknytning til arbejdsmarkedet. Der er desuden gennemført kurser mhp. at udvikle medarbejdernes kompetence ift. at hjælpe borgere i målgruppen til at opnå fodfæste på arbejdsmarkedet og tage skridt mod øget selvforsørgelse. Der har været drøftelser med bl.a. Socialstyrelsen mhp. udbredelse af denne viden uden for Odense Kommune. Drøftelserne med Socialstyrelsen har resulteret i et samarbejde om et 3-årigt projekt til unge med autismespektrumforstyrrelser mellem 18 og 30 år og udeboende.

My Way To Succes er medio 2020 forankret i Center for Specialundervisning for Voksne (CSV) i Odense og bemandet med 2 undervisere og 4 jobkonsulenter med specialviden. Her gennemføres kursusforløbet som er udviklet i projektet, mens den håndholdte indsats i praktik på virksomheder besluttet af den konkrete afdeling, den enkelte borger er tilknyttet.

Det endelige koncept for videreførelse af MWTS i Odense kommune er endnu under overvejelse og kommunen har desuden indledt en dialog med Autismeforeningen for at drøfte et samarbejde mhp. at nå flere borgere i målgruppen.

Evaluator vurderer, at indsatsen foreløbig er forankret mhp. endelig forankring i Odense kommune.

3.6 FLERE BORGERE MED HANDICAP I BESKÆFTIGELSE

3.6.1 Indledning

Projektet er gennemført af Professionshøjskolen Absalon i et samarbejde med; Køge Kommune (pilotkommune i projektet); Det Centrale Handicapråd (DCH), der har kvalitetssikret projektets leverancer og har været sparringspartner. Derudover har der deltaget faglige eksperter fra Psykiatrifonden, Den Uvildige Konsulentordning på Handicapområdet (DUKH) og Institut for Menneskerettigheder, der har bidraget til udvikling og gennemførelse af kompetenceudviklingsforløbene.

Formålet med projektet har været at få flere borgere med psykiske lidelser i beskæftigelse. Det er sket ved at gennemføre kursusforløb for medarbejdere, der arbejder på beskæftigelses- og socialområdet. Evalueringen af kursusforløb i 10 kommuner viste, at det var vanskeligt at sammensætte et kompetenceudviklingsforløb, der lever op til de mange til dels modsatrettede interesser, der er fra deltagerne. På denne baggrund forskød projektets fokus sig fra udvikling af kompetenceudviklingsforløb til udvikling af en læringsplatform, hvor de kommunale sagsbehandlere selv kan finde viden tilpasset deres aktuelle behov.

Formålet med vidensportalen er at stille målrettet viden om psykiske lidelser til rådighed for kommunale ledere og medarbejders beskæftigelsesrettede arbejde med borgere med psykiske lidelser. Online videns- og læringsplatformen Jobmeddiagnose.dk er rettet mod medarbejdere, der arbejder direkte eller indirekte med beskæftigelsesindsatsen på handicapområdet, og kan derfor også omfatte medarbejdere på børne- og ungeområdet eller sundhedsområdet.

Projektet er støttet af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering med kr. kr. 4.734.155.

Den vigtigste læring fra projektet

Selvom kompetenceudvikling i form af kurser m.v. har givet de deltagende sagsbehandlere fra kommunerne ny viden om lovgivning og metoder, og etableret samarbejder på tværs i de enkelte kommuner, så viste der sig gennem projektet et stort behov for at samle viden om handicap og job på en læringsplatform der kan anvendes af de enkelte medarbejdere, når de står med en konkret problemstilling i deres daglige arbejde.

Evaluators samlede vurdering af projektet:

I hvor høj grad levede projektet op til sine succeskriterier (høj/mellem/lav)	Fidelitet ift. kerneelementer i forandringsteorien (høj/mellem/lav)	Er indsatsen blevet/vil den blive forankret i driften (helt/delvist/ikke)	Er indsatsen blevet/vil den blive udrullet til andre kommuner/aktører (ja/måske/nej)
Høj	Høj	Delvist	Ja

Projektets aktiviteter og resultater uddybes nedenfor.

3.6.2 Målgruppe

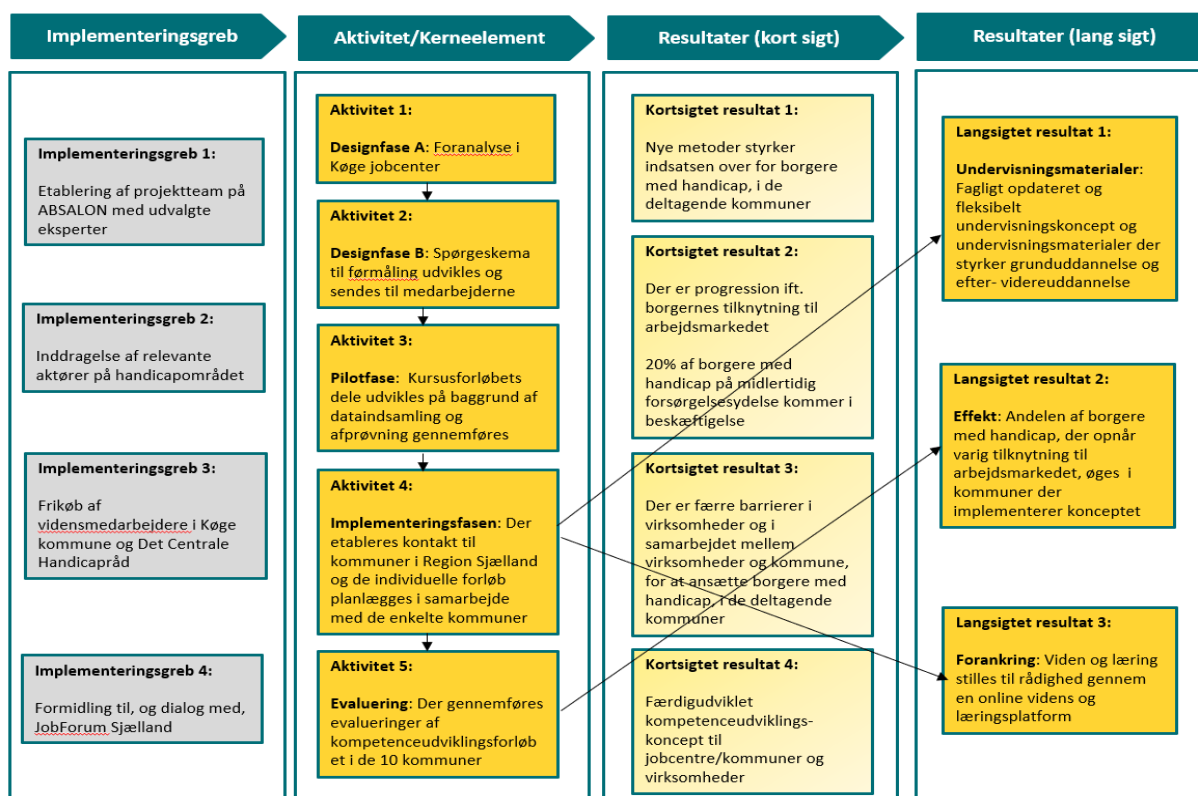
Projektets primære målgruppe er ansatte i Jobcentre, Voksen Handicap, Center for Specialundervisning (CSU), lokale erhvervscentre og virksomheder samt lokale handicaporganisationer. Projektets sekundære målgruppe er borgere med fysiske, kognitive og psykiske handicap, for hvem der er et beskæftigelsespotentiale.

3.6.3 Forandringsteori

Projektet har udarbejdet en forandringsteori ifm. projektansøgning. Forandringsteorien er konkretiseret ved en workshop ca. 1 år inde i projektperioden og der er fastlagt aktivitets- og resultatmål samt aftalt rammer for indsamling af data.

Som vist i forandringsteorien nedenfor for projektet har de væsentlige aktiviteter i projektet været:

- Gennemførelse af pilotprojekt i Køge kommune
- Gennemførelse af kursusforløb i 10 kommuner
- Udvikling af nye kommunikative metoder (et online læringsrum)



Forandringsteorien er blevet ændret undervejs, da der i forbindelse med kursusforløbene i de 10 kommuner viste sig at være et stort behov for en endnu mere praksisnær formidling. Projektet blev derfor (efter aftale med STAR) forlænget fra oprindeligt maj 2019 til april 2020, hvor online læringsplatformen var færdigudviklet.

Forandringsteorien er også blevet 'overhalet af virkeligheden' i den forstand at resultaterne på kort sigt enten er blevet indarbejdet i resultaterne på lang sigt, eller har vist sig at være overflødige. Pilene i forandringsteorien går derfor direkte fra aktiviteter til de langsigtede resultater. De kortsigtede resultater er medtaget her for at vise den oprindelige tænkning om sammenhængene i projektet.

3.6.4 Aktiviteter

Nedenfor gennemgås projektets aktiviteter

Aktiviteter:	Målsætning for hele projektperioden	Status ved projektets afslutning - maj 2020	Evaluator vurdering
1. Designfasen A	Foranalyse i jobcenter	Foranalyse er gennemført i Jobcenter Køge i september 2018	Aktiviteten er gennemført
2. Designfasen B	Spørgeskema til førmåling udvikles og sendes til medarbejdere	Førmåling er gennemført i Jobcenter Køge i september 2018	Aktiviteten er gennemført
3. Pilotfasen	Kursusforløbets dele udvikles på baggrund af dataindsamling og afprøvning gennemføres	Kursusforløbet gennemføres som pilot i jobcenter Køge	Aktiviteten er gennemført
4. Impementeringsfasen	Der etableres kontakt til 10 kommuner i Region Sjælland og de individuelle forløb planlægges i samarbejde med de enkelte kommuner	De 10 kompetenceudviklingsforløb er gennemført ved udgangen af 2019 – skræddersyet til de enkelte kommuner	Aktiviteten er gennemført
5: Evalueringsfasen	Der gennemføres evalueringer af kompetenceudviklingsforløbet i de 10 kommuner	Evalueringerne er gennemført med deltagelse af ca. halvdelen af de deltagende medarbejdere (maj 2019)	Aktiviteten er delvist gennemført

Ad 1 Designfasen A: Foreløbig dataindsamling og behandling: Fra oktober 2017 til januar 2018 afholdt projektgruppen workshops og interviewede fire forskellige informantgrupper ansat eller bosiddende i Køge kommune:

- 1) Borgere med psykiske og kognitive funktionsnedsættelser
- 2) Medarbejdere i Køge Kommune, der arbejdede direkte eller indirekte med beskæftigelsesindsatsen på handicapområdet,
- 3) Ledere i afdelinger, hvor disse medarbejdere hører til
- 4) Virksomheder med ansættelses- og praktikerfaring med denne borgergruppe.

Hovedpointerne fra analysen af dataindsamlingen var følgende:

- **Stort behov for viden:** Dataindsamlingen viste, at der var et stort behov for viden. De kommunale medarbejdere efterspurgte viden om psykiske og kognitive diagnoser, der kan anvendes direkte i deres sagsbehandling, ligesom de havde brug for en opdatering på lovgivningen på social - og beskæftigelsesområdet og hvordan de to lovkomplekser kan kombineres. Endelig manglede de en ajourført viden om evidensbaserede metoder i socialt arbejde. Virksomhedsrepræsentanterne og borgerne omtalte begge det lave vidensniveau i erhvervslivet om de forskellige støtteordninger og tilbud, som fx fleksjobordningen, som et problem.
- **Helhedsorientering:** De kommunale medarbejdere og virksomhedsrepræsentanterne fremhævede vigtigheden af at anlægge helhedsblik på borgeren og dennes personlige, faglige og fysiske ressourcer.

- **Klar og kontinuerlig kommunikation:** Både virksomhederne og de kommunale medarbejdere, der arbejder sammen med virksomhederne fremhævede, at tydelig og kontinuerlig kommunikation mellem virksomhed og kommune er afgørende for, at borgere med funktionsnedsættelser finder fodfæste på arbejdsmarkedet. Fx skal jobkonsulenterne være ærlige omkring borgerens ressourcer over for virksomheden, så virksomheden kan hjælpe borgeren bedst muligt.
- **Den personlige relation:** Informanterne understregede vigtigheden af en personlig relation både mellem borger og sagsbehandler og mellem virksomhederne og kommunale medarbejdere.
- **Den kommunale organisering:** De kommunale medarbejdere fremsatte et ønske om en fælles forståelse af kerneopgaven på tværs af organisationen. De efterspurgte ligeledes et strategisk, ledelsesmæssigt fokus på kerneopgaven.

På baggrund af dataindsamlingen udviklede projektgruppen udviklet struktur og tematikker i kursusforløbet.

Endelig gav dataindsamlingen anledning til en *afgrænsning af projektets oprindelige målgruppe*, så projektet fokuserer på borgere, der har eller oplever at have kroniske psykiske funktionsnedsættelser. Denne afgrænsning skyldes, dels at denne gruppe har sværere ved at opnå tilknytning til arbejdsmarkedet, dels at det er her medarbejderne selv vurderer, de ønsker større viden, jf. formålingen nedenfor.

Ad 2 Designfasen B: Formåling af medarbejdernes behov for kompetenceudvikling: Sideløbende med workshops og interviews jf. ovenstående er der gennemført en måling blandt medarbejdere (informantgruppe 2 ovenfor) mhp. at vurdere deres behov for kursusforløb og for at belyse deres oplevelser med at få borgere med funktionsnedsættelse i arbejde. Der er tale om en spørgeskemaundersøgelse baseret på 23 medarbejdere fra Køge kommune.

Samlet set oplever medarbejderne i undersøgelsen, at de har gode kompetencer og tilstrækkelig viden inden for området, mens 20 % af medarbejderne i undersøgelsen svarer nej til spørgsmålet: "Føler du, at du har tilstrækkelig viden om borgere med funktionsnedsættelse ift. dit arbejde?"

Medarbejderne ser især udfordringer indenfor det juridiske felt, hvor alene 26 % af medarbejderne oplever, at de kan varetage arbejdet med borgere med funktionsnedsættelse fyldestgørende pga. manglende juridiske kompetencer, og ift. samarbejde mellem forvaltningen og det omgivende arbejdsmarked. Medarbejderne peger desuden på udfordringer, når det kommer til samarbejdet mellem forvaltningen og det omgivende arbejdsmarked.

En stor del af medarbejderne – 95 % - vurderer at viden om borgere med funktionsnedsættelse i høj eller i nogen grad er afgørende for borgerens mulighed for beskæftigelse. En stor del af medarbejderne ønsker desuden større viden om borgere med funktionsnedsættelser, især psykiske og kognitive funktionsnedsættelser, mens en noget mindre del ønskede større viden om borgere med fysiske funktionsnedsættelser.

De overordnede resultater er:

- 48 % ønskede større viden om borgere med psykiske funktionsnedsættelser
- 38 % ønskede større viden om borgere med kognitive funktionsnedsættelser
- 14 % ønskede større viden om borgere med fysiske funktionsnedsættelser

Ad 3 Pilotfasen: Udvikling og afprøvning af kursusforløb: Med afsæt i aktiviteterne i designfasen blev kursusforløbet udviklet og i 2018 afprøvet som pilot i Køge Kommune. Medarbejdere fra Social- og sundhedsafdelingen, Ungecenteret, og Jobcenteret, herunder sygedagpengeafdelingen, deltog. Formålet var at kvalificere kursusforløbet i de efterfølgende forløb i de 9 øvrige kommuner.

Der blev afprøvet to fag:

- **"Etik i praksis"** ved Karen Bjerregaard, Lektor ved Professionshøjskolen Absalon. Dette fag fokuserede primært på det paradigmeskift, der har været inden for socialt arbejde. Efter lang tid, hvor der er blevet sat lighedstegn mellem borgerens person og borgerens diagnose, er recovery-tankegangen begyndt at vinde indpas. Borgeren er ikke længere sin diagnose, men har en diagnose, og der er større rum og mulighed for positiv forandring.
- **"Lovgivningen på handicapområdet"** ved Mette Jessen, socialfaglig konsulent fra DUKH (Den Uvildige Konsulentordning på Handicapområdet). Dette fag udforskede de udfordringer, der kan være i arbejdet som sagsbehandler på handicapområdet. Underviseren gennemgik de problemstillinger DUKH oftest hører om, når de kontaktes af borgere. Fx sager om Vejledningsforpligtelsen og Sagsbehandlingstid.

Deltagernes feedback på undervisningstemaer: Generelt var der meget positiv feedback på begge temaer. Oplæggene vakte genklang hos deltagerne, specielt når fokus var på praksis. De var meget glade for det praksisnære og ville gerne, at undervisningen havde et endnu større fokus der og ville gerne have set helt konkret (evt. på film) en sagsbehandlingssituation fra borgerens synspunkt.

Feedback på undervisningsform: Aktionslæring var et centralt element i undervisningsmetoden og deltageren ville gerne have haft en grundigere teoretisk indføring i denne metode, i stedet for at springe lige ud i udførelsen. Deltagerne blev inddelt i grupper på tværs af afdelinger og syntes fungerede godt og at det var positivt at lære hinanden at kende personligt såvel som på et fagligt og organisatorisk plan. Deltagerne kunne godt lide afvekslingen mellem tavle-undervisning og "summen" ved gruppebordene, og gav tydeligt udtryk for at de var meget lettede over, de ikke skulle spille rollespil, men i stedet havde følt sig trygge i situationer, hvor de selv skulle på banen.

På basis af input fra pilotfasen blev kursusforløbet justeret, så det i videst muligt omfang opfyldte ovenstående ønsker.

Ad 4 Implementering: Udrulning af forløb i de 10 kommuner: Efter udvikling af det endelige kompetenceudviklingsforløb blev der taget kontakt til en række kommuner.

Skemaet nedenfor viser de 10 kommuner, der gennemførte kursusforløbet, opdelt på forvaltningsenheder.

Kommune	Antal deltagere	Forvaltningsenheder
Holbæk	20	Jobcentret: Virksomhedsservice + "Fra sygdom til job"
Slagelse	22	Fra Jobcentret: Team opkvalificering, Team Fastholde, Ungehuset, STU, Hjernens Hus (CSU)
Roskilde	30	Fra Jobcentret: Job & Ressourcer, Job & Kompetencer, Job & Fastholdelse, Job & Uddannelse, Job & Udvikling, Job & Afklaring
Odsherred	20	Helbredssporet (voksenområdet) + Uddannelsessporet (ungeområdet)
Næstved	20	Team Myndighed & Visitation, Socialpædagogisk center, NSV-Beskæftigelses- og aktivitetscenter

Faxe	43	Jobcentret: Mentorere, Flexjob, integration + jobrehabilitering
Stevns	31	Jobcentret: Ungeindsats, sygedagpenge og rehabilitering, kontanthjælp, integration
Lejre	31	Jobrehabilitering & Social, Integration & Misbrug, Socialpsykiatrisk center, Beskæftigelse og virksomhedsservice
Køge	15	Social og sundhed, Ungecentret, Jobcentret, Sygedagpenge
Greve	53	Jobcentret: Virksomhedskonsulent, Beskæftigelsesrådgiver, Lægekonsulent
I alt	285	

Som det fremgår, har der ud over jobcentret typisk også deltaget medarbejdere fra social- og sundhedsområdet og fra andre institutioner, der arbejder med målgruppen. Dette er sket for at forbedre det tværgående samarbejde om målgruppen.

Det viste sig at være meget ressourcekrævende at indgå aftaler med de enkelte kommuner, ikke mindst fordi kommunerne ønskede skræddersyede kursusforløb, så hvert enkelt forløb endte med at være helt individuelt tilrettelagt, men dog stadig inden for de definerede rammer for projektet.

Ad 5 Evaluering af kursusforløb: De 10 kursusforløb er løbende blevet evalueret, med henblik på hele tiden at tilpasse form, indhold og læringsbehov, der måtte opstå hos deltagerne. Ud af de 10 kursusforløb i forskellige kommuner, er der gennemført evaluering i de 8 kommuner. Evalueringerne er gennemført i slutningen af hvert enkelt forløb, så det har været muligt for deltagerne at kunne give en direkte tilbagemelding på forløbet. Antallet af respondenter er 151 ud af 285 deltagere.

I forbindelse med afslutning af forløbene blev der også igangsat en spørgeskemaundersøgelse. Denne blev foretaget over nettet ca. 3 måneder efter endt forløb. Undersøgelsen skulle vurdere deltagerens egen vurdering af effekten på undervisningen på deres egen praksis.

Evalueringerne viste følgende hovedresultater:

- **Gruppearbejdet fungerede godt:** Der har generelt været stor tilfredshed med gruppeopgaver/arbejde. Det har sat deltagerens egen viden i spil og samtidig har det også været med til at facilitere, at deltagerne har lært hinanden personligt og fagligt bedre at kende på tværs af den organisation eller de organisationer, som deltagerne kom fra.
- **De faglige oplæg fik gode tilbagemeldinger:** De faglige oplæg har fyldt meget i undervisningen. De gennemgående oplæg har indeholdt jura, viden om psykiske lidelser og metoder omkring psykiske lidelser i socialt arbejde. Disse oplæg har generelt fået gode tilbagemeldinger, men der har også været forløb, som ikke har fundet disse elementer helt så givtige. Dette skyldes bl.a. en tendens til, i de kursusforløb, hvor deltagerne har haft en god grundviden på området, at deltagerne har ønsket mere debat om emnerne end i de øvrige forløb. Dette gælder særligt oplæg om jura og om psykiske lidelser.
- **De udarbejdede film var en succes:** På kurserne er der også brugt projektets eget udarbejdede filmmateriale. Disse film har været en stor succes, idet deltagerne har fundet disse meget relevante og brugbare i forbindelse med kurset. Filmene blev anvendt til yderligere debat om konkrete emner, så deltagerne havde en fælles referenceramme, hvilket var af betydning i undervisningen. Filmene kan findes på <https://jobmeddiagnose.dk/>.

- **Der var for lidt tid til de enkelte undervisningselementer:** Deltagerne vurderede, at der var for lidt tid til de enkelte undervisningselementer, og at forløbene havde for store ambitioner omkring indholdet på de enkelte undervisningsdage.
- **Der skulle have været forventningsafstemt bedre:** En udfordring på flere af forløbene har været manglende forventningsafstemning mellem kursusdeltagerne og Absalon. Deltagerne har ikke oplevet, at de var vidende om, hvad kurset omhandlede, eller de troede, at kursusforløbet var mere fokuseret på deres helt egen særlige kompetenceudvikling. Desuden har der også været nogen usikkerhed fra deltagerens side i forhold til, hvilke krav, der blev stillet til dem, som deltager. Absalon har gennem informationsmateriale forud for kursusforløbet prøvet at adressere denne udfordring, men det er ikke lykkedes helt i alle kommuner at videreformidle denne information til medarbejderne.
- **Bedre forhold mellem teori og praksis:** I mange af forløbene har der med lidt forskellige indgangsvinkler været rettet fokus på forholdet mellem teori og praksis i kurset. Deltagerne har efterspurgt mere praksis i undervisningen og flere redskaber som direkte kunne anvendes i deres egen praksis i forhold til borgere med psykiske lidelser. Selv om der blev præsenteret redskaber for praksis i undervisningen, har deltagerne ikke oplevet at de kunne anvende disse direkte i forhold til deres egen hverdag i praksis. Der har således været et misforhold mellem deltagerens forventning, om hvad forløbet har kunnet give dem, og det der faktisk blev leveret. Undervisningen er i flere kommuner derfor oplevet som mindre relevant i forhold til de udfordringer de generelt stod i.

Sidstnævnte udfordring var forventet på forhånd, og underviserne prøvede igennem flere af forløbene at respondere på denne udfordring både ved italesættelse af dette forhold og igennem didaktiske ændringer af undervisningen. Det lykkedes imidlertid ikke helt, selvom dette element er centralt i forhold til at få deltagerne til at opleve kursusforløbet som komplet.

Selve undervisningskonceptet faktisk var baseret på en praksis inddragelse, idet forløbene ud over kursusdagene også var rettet mod en aktionslæringsmodel, hvor teori og praksis skulle smelte sammen igennem deltagerens aktioner i praksis. Denne aktionslærings-model fordrer dog, at deltagerne havde tid og mulighed for at afprøve redskaber og metoder fra kurset i deres praksis. Denne del blev af mange årsager nedprioriteret i forløbene, idet mange af deltagerne ikke fik mulighed for at afprøve eller anvende metoder og redskaber fra kurset. Nogle af forholdene, som gjorde aktionslæringsmodellen vanskelig at gennemføre, var, at deltagerne ikke fik tid til at afprøve og diskutere deres metoder og redskaber imellem kursusdagene og derved ikke kunne inddrage eventuelle aktioner på de efterfølgende kursusdage. Et andet forhold, som også vanskeliggjorde aktionslæringsmodellen, var, at kursusdagene enten lå for tæt på hinanden eller, at der var for få kursusdage, hvilket gjorde det umuligt at gennemføre aktionerne i praksis. Disse forhold er helt centrale og burde være prioriteret mere.

En udfordring, som underviserne selv har sat fokus på, har været, at deltagerne på adskillige af kursusforløbene har været spredt ud på flere forskellige afdelinger eller organisationer med meget forskellige kursister. Dette har som nævnt tidligere givet positive respons fra nogle deltagerne, men samtidig har det været vanskeligt for underviserne fagligt at kunne målrette undervisningselementer specifikt på den enkeltes afdelings/organisations behov. Det har dog ikke været muligt at ændre på deltagerens sammensætningen i de enkelte forløb, hvilket måske kunne have kompenseret for denne udfordring, men samtidig skal det også konstateres, at en del af arbejdet med borgere med psykiske lidelser netop foregår i en kompliceret organisationsstruktur. Det blev derfor valgt ikke at ændre på, hvem der kunne deltage i kursusforløbene, og lade kommunerne selv vurdere dette. Samlet set kan det konstateres, at deltagerne har oplevet samværet

med forskellige deltagergrupper som overvejende positivt og ikke selv kobler det faglige niveau sammen med deltagersammensætningen.

Sammenfattende viser evalueringen, at det har været komplekst at sammensætte et kompetenceudviklingsforløb, der lever op til de mange til dels modsatrettede interesser der er fra deltagerne. Ideen om i stedet at udvikle en læringsplatform udspringer af disse samlede erfaringer, så det gøres muligt for de kommunale sagsbehandlere selv at finde relevant viden ud fra en struktureret vidensplatform.

3.6.5 Resultater

I nedenstående tabel fremstår de 3 langsigtede målsætninger og resultater fra projektet

Resultatmål:	Målsætning for hele projektperioden	Status ved projektets afslutning - april 2020	Evaluator vurdering af målopfyldelse
1: Undervisningsmateriale	Fagligt opdateret og fleksibelt undervisningskoncept og undervisningsmaterialer styrker grunduddannelse og efter- og videreuddannelse	Der er udviklet et fleksibelt undervisningsmateriale der anvendes på ABSALON	Målet er opfyldt
2: Effekt for borgere med psykiske lidelser	Forandring af medarbejdernes praksis så flere borgere med psykiske lidelser kommer beskæftigelse	Måling af effekten af projektet er sket gennem en kvantitativ evalueringsundersøgelse af deltagerens oplevelse af kompetenceudviklingsforløbene	Målopfyldelse kan ikke vurderes
3: Forankring	Viden og læring stilles til rådighed gennem en online videns- og læringsplatform	Online læringsplatformen er udviklet.	Målet er opfyldt

Ad 1: Undervisningsmateriale: Der er igennem projektet og implementeringen i de 10 kommuner udviklet et meget fleksibelt undervisningsmateriale. Materialet anvendes på socialrådgiveruddannelsen og på efter- og videreuddannelsesaktiviteter på det sociale og beskæftigelsesområdet på ABSALON.

Evaluator vurderer at projektets mål om at udvikle et fagligt opdateret og fleksibelt undervisningskoncept og undervisningsmaterialer der styrker grunduddannelse og efter- og videreuddannelse er opfyldt. Undervisningsmaterialer er tilgængeligt på jobmeddiagnose.dk

Ad 2: Effekt for borgere med psykiske lidelser: Projektet havde fra starten en forventning om, at der kunne udarbejdes egentlige effektmålinger. Som afsæt herfor skulle der, før projektet gik i gang, laves en opgørelse over antal borgere med handicap, der står uden for arbejdsmarkedet. Denne måling kunne ikke gennemføres, idet det ikke fra Køge kommunes side var muligt at lave en sådan opgørelse. Kommunen (og alle andre

kommuner) har ikke et samlet overblik over, hvor mange borgere med funktionsnedsættelse, der er ledige eller ønsker faktisk deltagelse på arbejdsmarkedet, da der ikke foreligger registreringer på disse forhold. Det har derfor ikke været muligt at gennemføre en undersøgelse af effekten af kursusforløb på ledighedsniveauet i Køge kommune – eller i de øvrige 9 kommuner i projektet. Projektet har endvidere vurderet, at det under alle omstændigheder ikke ville være muligt at adskille den uafhængige variabel (kursusforløbet) fra de øvrige variable, der påvirker beskæftigelsesniveauet i kommunen. Projektet vurderer, at selv om kursusforløbene har haft en reel betydning for tilknytningen til arbejdsmarkedet for en borger med funktionsnedsættelse, så er der andre faktorer som også spiller en vigtig rolle på omfanget af borgere med tilknytningen til arbejdsmarkedet (eksempelvis konjunkturudviklingen i den vurderede periode), som vil gøre det meget vanskeligt at gennemføre en valid undersøgelse af projektets effekt på borgernes beskæftigelse.

Evaluator vurderer, at projektes ønske om at kunne lave en effektevaluering ikke har været realistisk. Der kunne på et tidligt tidspunkt i projektet i stedet været lavet mere kvalitative vurderinger af effekten af kurserne, f.eks. i form af fokusgruppeinterviews med målgruppen for projektet.

Ad 3) Forankring: Videns- og læringsplatform: Ideen til at udvikle en elektronisk videns- og læringsplatform opstod i løbet af projektet, da flere kommuner i forbindelse med kursusforløbene udtrykte et ønske om mere praksisnær viden og vejledning i forhold til arbejdet med at få borgere med psykiske lidelser i beskæftigelse. Formålet med en online læringsplatform er at stille målrettet viden om psykiske lidelser til rådighed for alle kommunale ledere og medarbejders beskæftigelsesrettede arbejde med borgere med psykiske lidelser, og altså ikke alene de 10 kommuner der oprindeligt indgik i projektet.

Til at udvikle læringsplatformen blev der nedsat en følgegruppe, som kom med input til, hvilke behov der skal dækkes, hvilken viden, som er tilgængelig samt hvordan den bedst formidles. Gruppen bestod af repræsentanter fra projektets 10 samarbejdskommuner, den regionale psykiatri og borgerorganisationer. Med input fra følgegruppen blev der afsøgt relevant litteratur og viden med virksomme indsatser og metoder. Disse blev drøftet med følgegruppen og der er udvalgt dem, som vurderes som de bedste og umiddelbart mest anvendelige for kommunale medarbejdere og ledere i deres daglige arbejde med at hjælpe borgere med psykiske lidelser i beskæftigelse og uddannelse.

Der blev udviklet en online videns- og læringsplatform med operationaliseret viden om psykiske lidelser, praktiske "do's and don'ts" i forhold til de mest udbredte psykiske diagnoser og kommunikative redskaber til borgere med psykiske lidelser.

Formålet med platformen er at sikre, at viden om psykiske lidelser er lettilgængelig og målrettet direkte til kommunale medarbejders beskæftigelsesrettede arbejde med borgere

med psykiske lidelser. Platformen indeholder blandt andet:

- Kortfattede fakta om psykiske lidelser
- Korte videoer om det at møde en borger med en psykisk lidelse
- Cases om borgere med psykiske lidelser til inspiration og refleksion
- Samtalespørgsmål og andre kommunikative redskaber
- Projektets udviklede undervisningsmateriale

Platformen er udviklet i samarbejde med Psykiatrifonden, og er testet af deltagerne i følgegruppen for at sikre brugervenlighed og relevans.

Evaluators vurderer, at on-line læringsplatformen vil bidrage til at udbrede kendskabet til metoder, læring m.v. til en bredere kreds af interessenter både i kommunerne og i andre organisationer, der arbejder for at få borgere med psykiske sygdomme i beskæftigelse.

3.6.6 Læring

Projektet viser at:

- kommunerne har behov for mere viden om borgere med psykiske sygdomme, hvis disse borgere skal i beskæftigelse
- det er udfordrende at tilbyde kompetenceudvikling til kommunerne på området, fordi det er komplekst med mange samarbejdsflader både på tværs i kommunerne, og mellem virksomhederne og kommunerne
- det kan lade sig gøre at give kommunerne målrettede kompetenceudviklingsforløb, men det kræver forløb skræddersyet til den enkelte kommunes organisering, situation og viden i medarbejderstab
- der er først og fremmest behov for mere praksisnær viden om metoder, lovgivning, m.v. i kommunerne for at lykkes med indsatsen. Denne viden er søgt tilvejebragt gennem online læringsplatformen.

3.6.7 Forankring

Som nævnt er den oprindelige intention med projektet at tilbyde læringsforløb til kommunerne, erstattet med en udvikling af læringsplatformen. Den oprindelige intention er dermed ikke forankret fremadrettet. Med udgangspunkt i læringsplatformen tilbydes kommunerne introduktion til platformen og sparringssessioner om det konkrete arbejde med psykiske lidelser, hvor medarbejderne får mulighed for at få respons på deres vurderinger og kommunikation med borgerne. Læringsplatformen formidles bredt til kommunerne gennem sociale medier, fagblade, online medier og udsendelse af trykt materiale.

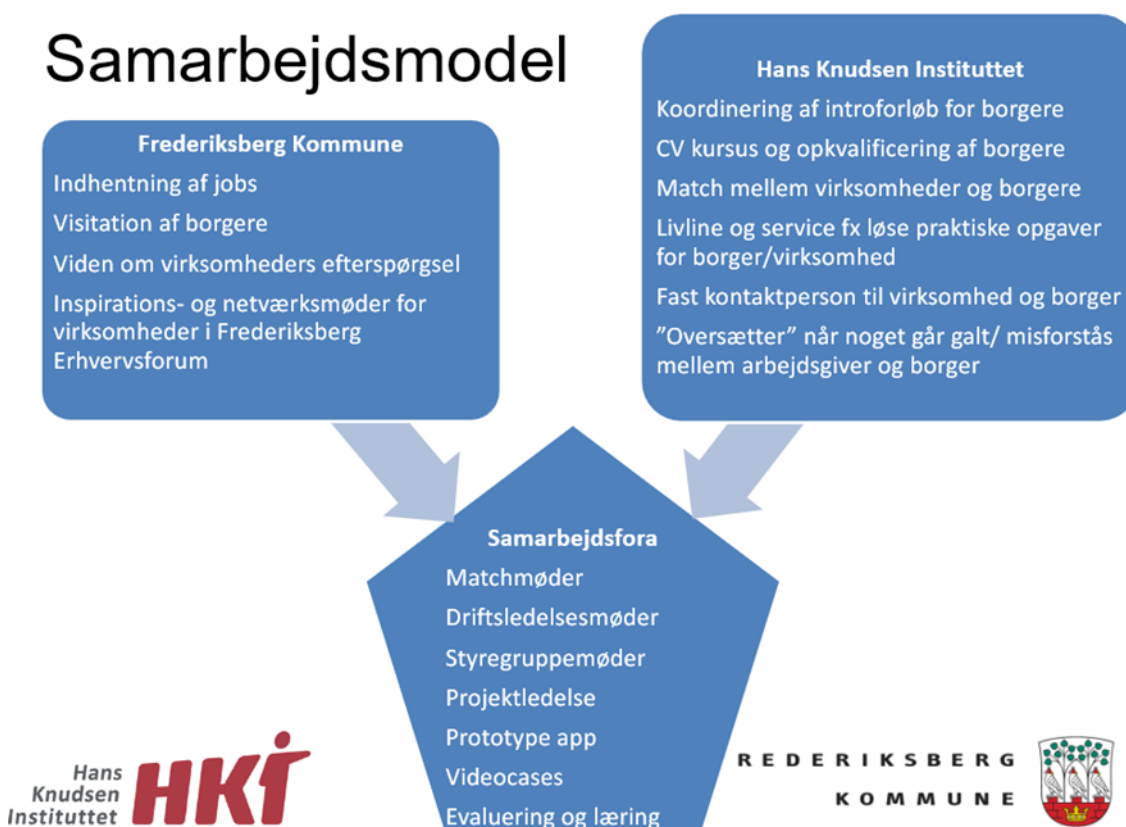
Jobmeddiagnose.dk er blevet benyttet af 21.620 gæster i perioden d. 23. februar til d. 10. maj 2020. Yderligere har ABSALON fået en række positive tilbagemeldinger fra kommuner og organisationer om sitet gennem sociale medier.

3.7 JOB I FOKUS

3.7.1 Indledning

Formålet med projektet Job i Fokus er at skabe nye job (på ordinære vilkår, fleksjob eller job med løntilskud) til mennesker med kognitive handicap (fx i målgruppe for STU, let til moderat psykisk funktionsnedsættelse, erhvervet hjerneskade mv.) samt imødekomme virksomheders efterspørgsel på arbejdskraft og mulighed for at udvise social ansvarlighed.

Projektet bygger på et samarbejde mellem Frederiksberg Kommune og Hans Knudsens Institut (HKI). Nedenstående figur viser arbejdsdeling og samarbejdsmodel i projektet:



Projektet er støttet af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering med kr. 3.000.000.'

Den vigtigste læring fra projektet

- At der skal være den nødvendige specialiserede faglighed til at håndtere borgerne, fx borgere med autisme
- At der skal være en stabil og ikke mindst tæt opfølgning, der kan støtte og ”presse på” på de rigtige tidspunkter (både i forhold til borgeren og virksomheden)
- At alle, der arbejder rundt om borgeren, skal have en ”tro” på, at det kan lykkes for den enkelte, og at man skal forsøge om og om igen, selv når tingene ikke fungerer
- At der skal være mulighed for sammen med den enkelte borger at tilrettelægge de enkelte forløb og undervejs tilpasse indsatsen, så borgeren kan følge med.

Evaluators samlede vurdering af projektet:

I hvor høj grad levede projektet op til sine succeskriterier (høj/mellem/lav)	Fidelitet ift. kerneelementer i forandringsteorien (høj/mellem/lav)	Er indsatsen blevet/vil den blive forankret i driften (helt/delvist/ikke)	Er indsatsen blevet/vil den blive udrullet til andre kommuner/aktører (ja/måske/nej)
Høj	Høj	Delvist	Nej

Evaluator vurderer at gennemførelsen af projektets kerneelementer, har bidraget til de gode resultater. De enkelte elementer i projektet uddybes og nuanceres nedenstående.

3.7.2 Målgruppe

Målgruppen er 50 borgere fra Frederiksberg m. kognitive handicap (fx i målgruppe for STU, let til moderat psykisk funktionsnedsættelse, erhvervet hjerneskade mv.). Projektet bygger på et samarbejde mellem Frederiksberg Kommune og Hans Knudsens Institutet.

Se også afsnit 'Om borgerne i projektet' nedenfor.

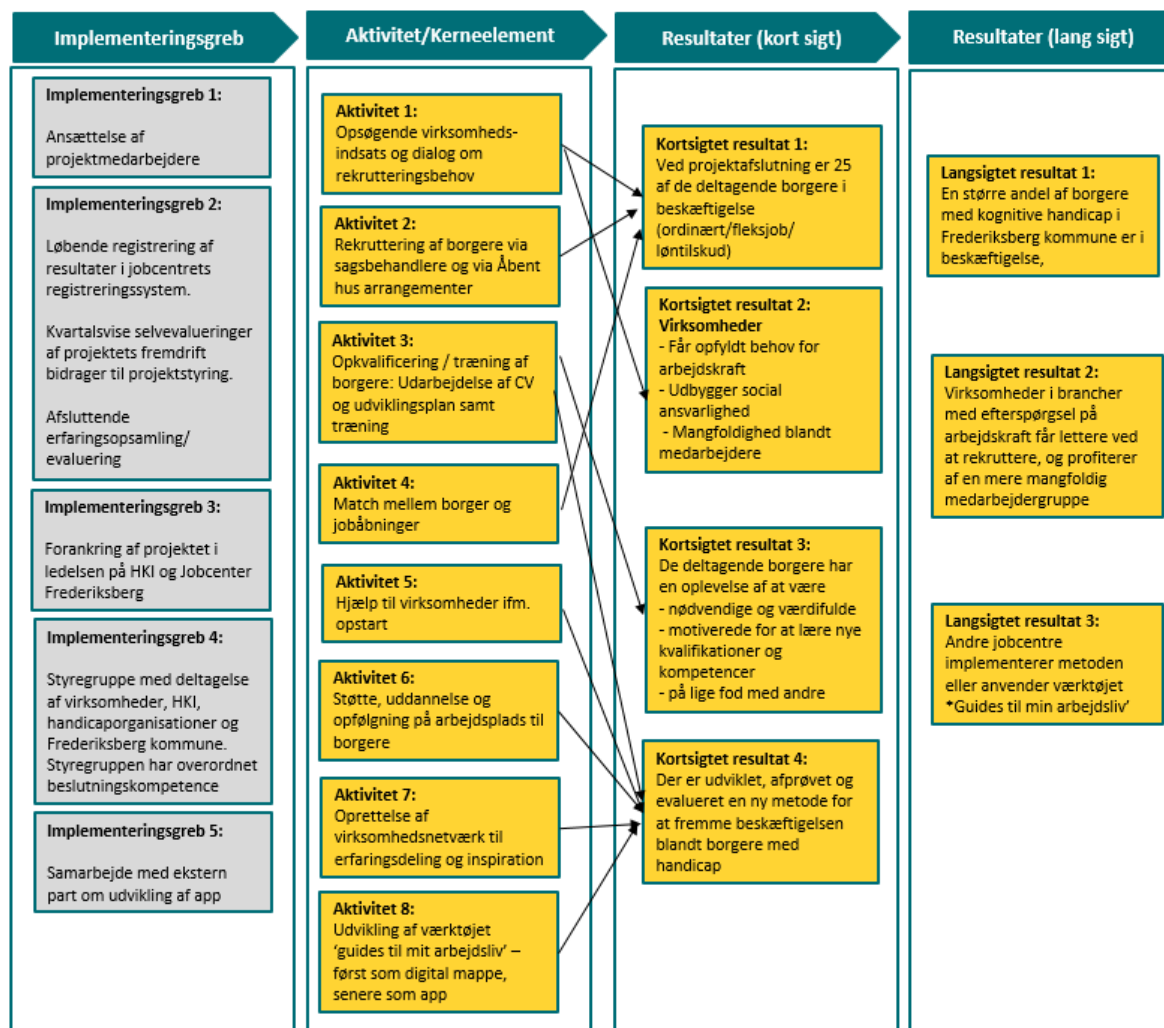
3.7.3 Forandringsteori

Projektet har udarbejdet en forandringsteori ifm. projektansøgning. Forandringsteorien er konkretiseret ved en workshop ca. 1 år inde i projektperioden og der er fastlagt aktivitets- og resultatmål samt aftalt rammer for indsamling af data.

Som vist i forandringsteorien nedenfor for projektet Job i fokus er aktiviteterne primært

- rekruttering af borgere til projektet
- træning af borgerne
- fast kontaktperson undervejs i borgerens forløb
- opsøgende virksomhedskontakt med henblik på at finde relevante jobs

Desuden er der udviklet en prototype på en app, der skal anvendes af borgerne til at skabe overblik over deres arbejdsdag og guide dem gennem arbejdsdagen.



Forandringsteorien er stort set fastholdt uændret gennem projektperioden. Den væsentligste afvigelse har været at aktivitet nr. 7 ikke er gennemført som oprindeligt forudsat, da de lokale virksomhederne ikke har ønsket at deltage i virksomhedsnetværk, der alene har fokus på dette konkrete projekt. I stedet blev de involverede virksomheder inviteret til at deltage i nogle af kommunens øvrige virksomheds netværk. Det har ved projektets afslutning alene været muligt at vurdere de kortsigtede resultater, da der ikke foreligger langsigtede resultater på nuværende tidspunkt.

3.7.4 Aktivitetsmål

Projektet har haft konkrete målsætninger for antal borgere der skulle deltage i projektet og hvor mange jobåbninger der skulle findes. Som det fremgår af nedenstående tabel, er de opsatte aktivitetsmål nået.

Projektets målsætning for antal borgere	Antal borgere der har deltaget i projektet
50	54
Projektets målsætning for antal jobåbninger	Fundne jobåbninger i projektperioden
50	99

Om borgerne i projektet: Borgerne i projektet har haft forskellige former for kognitive udfordringer. For eksempel har der været borgere med autismespektrumforstyrrelser, depression, ADHD, psykisk sårbarhed, stress eller angst, sent udviklede borgere og borgere med hjerneskade. Alle borgere har i større eller mindre grad haft nedsat funktionsevne. Borgerne kommer fra stort set alle ydelsesgrupper, dog med en overvægt på uddannelseshjælpsmodtagere, aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere og ledighedsydelsesmodtagere.

Der har været henvist i alt 77 borgere til projektet, hvoraf de 54 gennemførte intro-forløbet over 2 x 2 dage, på HKI.

Deltagerne på intro-forløb fordelt på ydelsesgrupper

Integrationsydelsesmodtagere	2
Kontanthjælpsmodtagere, aktivitetsparate	11
Kontanthjælpsmodtagere, jobparate	7
Uddannelseshjælpsmodtagere	15
Ledighedsydelse/fleksjob	12
Dagpenge	3
Andet (Fx rehabilitering, jobafklaring, ledig selvforsørgende)	4
I alt	54

De borgere, som er kommet i job eller uddannelse, har i gennemsnit været ledige i mere end to år før opstart i projektet. Dette er langt over den gennemsnitlige varighed for sammenlignelige målgrupper i Jobcenter Frederiksberg. Det har i gennemsnit taget 26 uger fra opstart i projektet, indtil borgerne er gået i job eller uddannelse.

Projektet er lykkedes særligt godt med at ansætte ledighedsydelsesmodtagere og ledige borgere med autisme i projektet. Det har været afgørende, at der har været en meget tæt ugentlig opfølgning. Det var desuden afgørende, at der var relevante småjobs, hvor skånehensyn blev imødekommet. Endelig har uddannelsesniveaet blandt "fleksjobberne" generelt været meget højere, end hos de fleste øvrige deltagere. Fleksjobberne har således haft meget at byde på fagligt.

I forhold til borgere med autisme er det vurderingen fra projektet, at HKIs specialviden om autismespektrumforstyrrelser og processtøtte har gavnet borgerne. Disse borgere har også krævet tæt opfølgning under virksomhedspraktik og ved overgang til job.

Om virksomhederne i projektet: Målgruppen af virksomheder har været inden for brancher med efterspørgsel på arbejdskraft, og hvor der har været et match til borgerens kompetencer. I projektet har virksomhedskonsulenterne løbende fremsendt "jobåbninger". Hovedparten af jobåbningerne har været

opslået som småjob (59), eller med tilbud om virksomhedspraktik (35) – med en åbenhed i forhold til at drøfte ansættelse med eller uden løntilskud. Enkelte jobåbninger har været fuldtidsstillinger (5).

Dialog med virksomhederne har vist, at det skal være ”nemt” at ansætte borgere på kanten af arbejdsmarkedet. Virksomheder, som i forvejen tager et socialt ansvar, har lettere ved at ansætte borgere med kognitive handicap. Især småjob og fleksjob har vakt størst interesse hos såvel virksomheder som borgere.

3.7.5 Resultater

Resultatmål:	Målsætning for hele projektperioden	Status ved projektets afslutning - september 2019	Evaluator vurdering af målopfyldelse
1: Borgeres arbejdsmarkedstilknytning	25 i ordinær ansættelse, fleksjob eller løntilskud. Herudover vil der også blive målt på, hvor mange, der går i ordinær uddannelse.	16 borgere er gået i job 9 borgere er startet på en uddannelse.	Målet er opfyldt
2: Værktøj til at fremme beskæftigelse blandt borgere med handicap	Prototype app er udviklet og afprøvet på en borger og en virksomhed. Der er høstet erfaringer, der kan bruges udenfor projektet.	2 virksomhed og 2 borgere har bidraget til udvikling af app prototypen.	Målet er opfyldt
3: Borgernes oplevelse	75 pct. af borgerne i projektet har oplevet, at projektet har givet dem hjælp og støtte til at få et job – eller komme tættere på.	Der er gennemført en evaluering som viser at 15 ud af 19 respondenter (dvs. 79 pct.) vurderer at forløbet har hjulpet dem til at få et job.	Målet er delvist opfyldt
4: Virksomheders oplevelse	75 pct. af virksomhederne i projektet oplever, at projektet har givet dem kvalificeret arbejdskraft samt øget deres sociale ansvarlighed og mangfoldighed	14 virksomheder der har deltaget i projektet er blevet interviewet. Langt de fleste oplever at de har fået kvalificeret arbejdskraft.	Målet er delvist opfyldt
5: Virksomhedsnetværk etableres og driftes	Halvdelen af de deltagende virksomheder deltager i netværket	Netværket er aflyst på grund af manglende interesse. Virksomhederne er i stedet inviteret til inspirations- og netværksmøder gennem Frederiksberg Erhvervsforum	Målet er ikke opfyldt

Ad 1: Borgernes arbejdsmarkedstilknytning: Der er kommet 16 borgere i job, af disse er 2 dog faldet fra efter de første par måneder, da deres kognitive vanskeligheder ikke kunne forenes med kravene på arbejdspladsen.

Projektet er især lykkedes godt med at få ansat ledighedsydelsesmodtagere i fleksjob 7-12 timer. Det drejer sig om 6 af de 16 borgere.

Flere uddannelseshjælpsmodtagere end forventet har deltaget i projektet, og der har derfor været en større fokus på at få borgere i uddannelse, end oprindeligt forudsat. De uddannelsesøgende er spredt på mange forskellige uddannelser, fx elevplads, erhvervsuddannelse, STU, HF, længerevarende uddannelse.

Af de 9 borgere der er startet i uddannelse, er en enkelt efterfølgende faldet fra.

Projektets mål om at få 25 i job eller uddannelse er nået. Evaluatoren vurderer, at projektet er lykket godt med at også at kunne tilgodese den forholdsvis store gruppe, der har ønsket en uddannelse.

Ad 2 Værktøj: Serious Games, HKI, Frederiksberg Erhvervsforum og Virksomhedsservice Frederiksberg, har i samarbejde med 2 borgere og 2 virksomheder udviklet en prototype på en værktøj/app. Frederiksberg Kommunes handicapkonsulent har vurderet, at værktøjet, hvis det færdiggøres, med fordel kan hjælpe nye medarbejdere med funktionsnedsættelse i stil med autismespektrumforstyrrelser, ADHD og udviklingshæmning i forbindelse med opstart og fastholdelse i en virksomhed.

Projektets mål om at udvikle en prototype på en app er nået. Evaluatoren vurderer, at det havde været hensigtsmæssigt, hvis mulighederne for færdigudvikling af appen havde været overvejet fra projektets start. Nu er det op til den kommercielle udvikler evt. at forfølge et forretningspotentiale for, at appen kan finde anvendelse i praksis.

Ad 3 Borgernes oplevelse: Projektet har via et spørgeskema evalueret tilfredsheden med projektet blandt de 54 borgere, der gennemførte introforløbet. 19 (35%), udfyldte spørgeskemaet, heraf var de 9 kommet i job, medens de 10 ikke er lykkedes med at få en fast tilknytning til arbejdsmarkedet. Respondenternes samlede vurdering viser, at næsten alle har været godt tilfredse med at deltage i projektet, og at forløbet har levet op til deres forventninger.

Projektets mål er, at 75 pct. af borgerne i projektet har oplevet, at projektet har givet dem hjælp og støtte til at få et job – eller komme tættere på. Evaluatoren vurderer, at der på baggrund af de foreliggende data ikke er grundlag for at kunne svare på, om dette projektmål er opfyldt, da kun 35 pct. har besvaret spørgeskemaet. Dette mål vurderes derfor kun at være delvist opfyldt.

Ad 4 Virksomhedernes oplevelse: 14 virksomheder som har ansat borgere fra Job i Fokus er interviewet af projektet om deres vurdering af projektet.

Projektets mål var at 75 pct. af virksomhederne i projektet oplever, at projektet har givet dem kvalificeret arbejdskraft samt øget deres sociale ansvarlighed og mangfoldighed. Da målopfyldelsen baserer sig på kvalitative interviews har det ikke været muligt for evaluatoren at vurdere om målene er opfyldt. Dette mål vurderes derfor kun til at være delvist opfyldt.

Projektets sammenfatter resultatet af deres kvalitative interviews med virksomhederne således:

- De fleste virksomheder, der har ansat borgere fra Job i Fokus, er grundlæggende tilfredse og føler sig klædt på til opgaven. De oplever, at borgernes kognitive udfordringer blev forklaret, såfremt virksomheden havde spørgsmål eller det involverede forhold, som de skulle tage hensyn til.

- De fleste virksomheder havde ikke specifikt kendskab til kognitive vanskeligheder, men i den første kontakt blev der redegjort kort for den enkeltes udfordringer og skånehensyn. Det gav de fleste virksomheder tryghed i forhold til at tilknytte kursisten i praktik/job.
- I hverdagen indgik hovedparten af kursisterne i de arbejdsopgaver, der var aftalt fra begyndelsen. Efterhånden som kursisten blev tryk ved arbejdsstedet, blev der typisk løst andre opgaver end dem, der oprindeligt var aftalt.
- Da der var løbende og fast kontakt fra processtøtterne/virksomhedskonsulenten til kursisten og virksomheden, blev de udfordringer, der var undervejs hurtigt og oftest løst.
- En af fordelene for arbejdspladserne var, at de fik hjælp til papirarbejdet med hensyn til etablering af en virksomhedspraktik. Ind i mellem fik de også hjælp til ansættelseskontrakten, forståelse for hvordan fleksjobordningen er skruet sammen (blot at betale for den effektive arbejdsindsats), personlig assistance og løntilskud. Sidstnævnte var relativt få.
- Den typiske tilbagemelding var, at kursistens kognitive udfordring i hverdagen ikke betyder så meget. Det er en ansat, der har nogle afgrænsede opgaver og nogle skånebehov. Det har ikke været svært at integrere kursisten i arbejdspladsens daglige rutiner og det sociale samspil med de øvrige ansatte.

Ad 5 Virksomhedsnetværk: Et særskilt virksomhedsnetværk med et fokus på kognitivt handicappede borgere blev hurtigt vurderet som for "snævert" i forhold til virksomhedernes interesse. Frederiksberg Erhvervsforum har derimod gode erfaringer med at afholde inspirations- og netværksmøder, der taler ind i virksomhedernes generelle vækst dagsorden og mangel på arbejdskraft, fx Social Vækst og Digital Vækst. Jobcentret har afholdt to inspirationsmøder om social vækst med temaerne "FN's Verdensmål" og "Bliv skarpere på rekruttering" i foråret 2019, hvor virksomheder fra dette projekt har deltaget. Ved projektets afslutning vil virksomheder fra projektet fortsat blive inviteret til disse inspirations- og netværksmøder i kommunen.

Evaluatoren vurderer, at målet om at etablere et virksomhedsnetværk og at halvdelen af de deltagende virksomheder deltager i netværket, ikke er nået.

3.7.6 Læring

Match mellem borgere og virksomheder har taget lang tid at etablere, og de udfordringer, der opstod undervejs, blev forsøgt løst hurtigt og smidigt. Projektet vurderer at de væsentligste faktorer for at projektet kom i mål kan sammenfattes til:

- At der var reelle jobs – på få timer – som en del af borgerne kunne matches med
- At der har været den nødvendige specialiserede faglighed i HKI til at håndtere borgerne, fx borgere med autisme
- At der har været en stabil og ikke mindst tæt opfølgning, der har støttet og "presset på" på de rigtige tidspunkter (både i forhold til borgeren og virksomheden)
- At både jobcenteret og HKI har haft en tro på, at det kunne lykkes for den enkelte, og de har forsøgt om og om igen, selv når tingene ikke fungerede
- At de sammen med den enkelte borger har kunnet tilrettelægge de enkelte forløb suverænt, og at de undervejs har kunnet tilpasse indsatsen, så borgeren kunne følge med
- At HKI's konsulenter har været let tilgængelige og har haft hyppige aftaler med borgere og virksomheder om næste skridt (etablering af fleksjob, øgning af timer i praktik, øgning af ordinære timer etc.

Sammenfattende og med få ord: opsøgende, fastholdende, fokus på job, at borgerne var motiveret, og at både virksomhed og borger ofte fik den hjælp, som de efterspurgte.

3.7.7 Forankring

Frederiksberg Kommune og HKI har i projektet udviklet en samarbejdsmodel for at få borgere med kognitive handicap i job eller uddannelse. Samarbejdet vil dog ikke fortsætte efter projektets afslutning. Dette skyldes at en driftsmodel vil blive for dyr for Frederiksberg Kommune.

Frederiksberg Kommune og HKI har dog indledt et nyt projektsamarbejde, Social inklusion gennem vækstpartnerskaber, med Den Sociale Kapitalfond som tovholder. Projektet går ud på at skabe vækst i virksomheder og at få aktivitetsparate borgere i job.

Herudover har Frederiksberg Kommune på baggrund af projektet fået inspiration til at udvikle en særlig indsats målrettet aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere (uanset handicap eller ej) udelukkende i regi af jobcentret. I det nye forløb vil der blive taget særligt hensyn til, at borgerne får ekstra (ift. det normale i jobcentret) udviklingssamtaler 1 gang om ugen i hele forløbet. I forhold til udviklingen af borgerne tænkes der i arbejdsfunktioner på tværs af brancher.

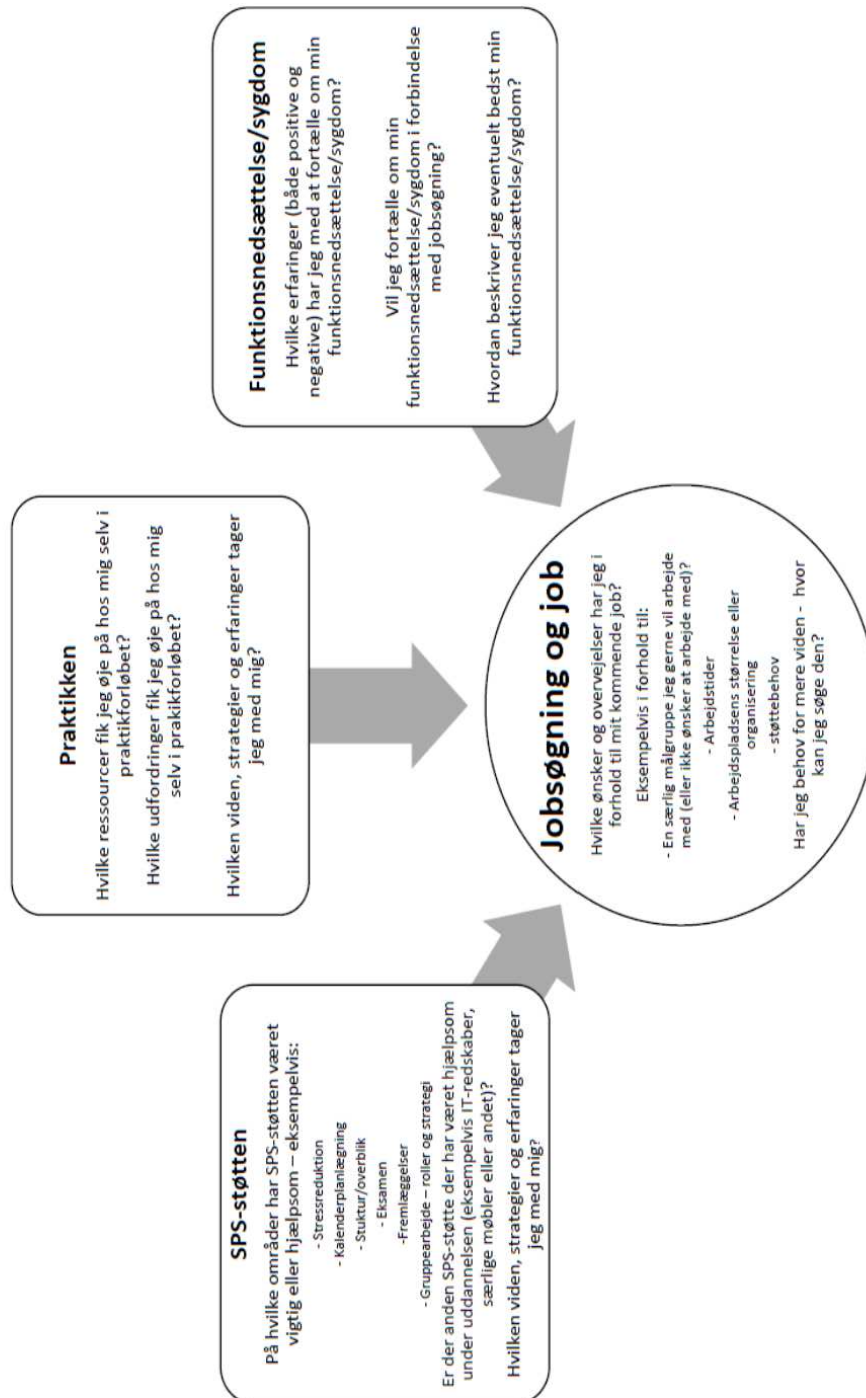
Når Frederiksberg Kommune har udviklet en særlig indsats for aktivitetsparate borgere og ikke ledighedsydelsesmodtagere skyldes det, at de aktivitetsparate borgere p.t. vurderes at kræve en særlig omsorg og/eller støtte. Kommunens population af ledighedsydelsesmodtagere er relativt lille (ca. 100 -120 borgere) og disse borgere tilbydes andre indsatser, som også viser høj effekt.

Projektet fortsættes ikke i sin nuværende form, men at elementer fra projektet, f.eks. de særlige udviklingssamtaler videreføres. Evaluator vurderer derfor at projektet delvist forankres i nye indsatser.

4. BILAG:

Dialogværktøj 'Fra uddannelses til første job – med handicap'

Temaer der kan drøftes



Mine noter	
<p>SPS-støtten</p> <ul style="list-style-type: none"> • På hvilke områder har SPS-støtten været vigtig eller hjælpsom? • Anden SPS-støtte, der har været hjælpsom? (eksempelvis IT-redskaber, særlige møbler mv.) • Hvilken viden, strategier og erfaringer tager jeg med mig? • Andet? <p>Praktikken</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ressourcer? • Udfordringer? • Hvilken viden, strategier og erfaringer tager jeg med mig? • Andet? 	
<p>Funktionsnedsættelse/sygdom</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hvilke erfaringer har jeg med at fortælle om min funktionsnedsættelse/sygdom? • Vil jeg fortælle om min funktionsnedsættelse/sygdom i forbindelse med jobsøgning? • Hvordan fortæller jeg bedst om min funktionsnedsættelse? 	

Samlet overblik over de 15 moduler i et PEP-forløb

Modul et: Gruppen og mig

- Introduktion
- Regler i PEP
- Gruppens regler
- Hvordan det at finde et job kræver selv-/jobmatching
- Networking
- Programmets resultater
- en selvanalyse
- tre til fem jobanalyser
- forskelsanalyse
- liste over mulige stillinger/arbejdsgivere
- persondatabled
- CV
- punkter, der skal dækkes i samtalen
- format til følgeskrivelser og takkekort
- definerede mål (kort- og langsigtede)
- handleplaner til implementering af mål
- instruktørens anbefaling.
- Opgave
- Styrker og egenskaber – selv vurdering

Modul to: Realiteter på arbejdsmarkedet

- Arbejdsmarkedet - hvad er in, og hvad er yt
- Teorier for karriererådgivning og den arbejdssøgende
- Værktøjer til karriereudforskning
- Bolles' Party
- Vigtigheden af persondatabled
- Opgave

Modul tre: Det perfekte job

- Det perfekte job
- Model til problemløsning
- Sådan får nogen problemerne til at blive ved med at være et problem
- Øvelse - Problemløsning
- Målsætning SMART-mål
- Opgave

Modul fire: Selvindsigt

- Johari-vinduet
- Øvelse - Johari-vinduet
- Øvelse - Præcisering af værdier
- Livslinie-aktivitet
- Øvelse - Nyt kig på målsætning
- Opgave

Modul fem: Karriereressourcer

- Øvelse - Sammenskrivning af selvanalysen
- Jobanalyseprocessen
- Ressourcer til karriereudforskning
- Panel bestående af mennesker, der er blinde eller svagsynede, og som har succes på arbejdsmarkedet
- Kompetence-/afvigelseshypotese
- Opgave

Modul seks: Identificering af jobs og værktøjer til at udføre dem

- Forskelsanalyseprocessen
- Opgave - forskelsanalyse
- Værktøjer, tilpasninger og netværksteknologi
- Opgave - handleplan for at opnå netværksteknologi

Modul syv: Kommunikationsevner og deltagernes første præsentationer

- Løganalogien
- Kommunikationsstilarter
- Øvelse - Kommunikationsevner
- Opgave

Modul otte: Vandrehistorier - sådan er det virkelig at arbejde med nedsat syn eller blindhed

- Juridiske rettigheder ifbm. ansættelse
- Øvelse - Drøft myter versus fakta
- Udsagn om handicap og kunsten at åbne op omkring sig selv
- Opgave – Præsentation af synshandicap
- Oplysende samtaler og hjemmearbejdsuge

Modul ni: Hvordan og hvornår der skal oplyses om handicap i jobsøgningsprocessen

- Øvelse - Præsentation om oplysning af handicap
- fremlægge en skriftlig redegørelse
- præsentere deres redegørelse.
- Øvelse – Oplysende samtale

Modul ti: Den perfekte medarbejder

- Den perfekte ansatte
- Gruppeaktivitet og individuel opgave
- Evaluering af medkursister
- Sådan ændrer arbejdsgiverens forventninger sig med tiden

Modul elleve: Det skriftlige spor

- Relevans – formål med og funktion af følgeskrivelse, ansøgninger og CV
- Udarbejdelse af CV, følgeskrivelser og ansøgning

Modul tolv: Du får, hvad du ser - det hele er i præsentationen!

- Forberedelse til samtalen
- Elevatortalen
- Øvelse - Præsentationer
- Opgave

Modul tretten: Det skriftlige spor (fortsat)

- Kortlægning af succes historier
- Feedback på CV og ansøgning
- Fyrre måder at forblive arbejdsløs
- Hvordan det er hårdere at søge arbejde end at arbejde

Modul fjorten: Gennemførelse af en samtale

- Prøvesamtaler med arbejdsgiver
- Feedback på evaluering for ansatte

Modul femten: Feedback og afslutning

- Feedback på prøvesamtaler
- Gennemgang af samtaleoplevelsen
- Hvad kan man gøre, når man sidder fast i sin jobsøgning
- Øvelse – positive strokes
- Evaluering

Program udsendt til deltagerne i Flere borgere med handicap i beskæftigelse

Professionshøjskolen Absalon sætter med projektet "Flere borgere med handicap i beskæftigelse" fokus på at få flere borgere med psykiske lidelser i beskæftigelse. Det sker ved at gennemføre kompetenceudviklingsforløb til medarbejdere, der arbejder på beskæftigelses- og socialområdet. Projektet er finansieret af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. Læs mere: <https://phabsalon.dk/forskning-og-udvikling/socialt-arbejde-og-forvaltning/beskaeftigelses-indsatser-for-udsatte-voksne/flere-borgere-med-handicap-i-beskaeftigelse/>

Dato: Dag 1: / Dag 2:

Sted: Campus Roskilde, Trekroner Forskerpark 4, 4000 Roskilde

Deltagere: De to hold á 20-25 medarbejdere - består af 40-50 medarbejdere fra Jobrehabilitering og Social, Integration og Misbrug, Socialpsykiatrisk Center samt fra afdeling for Beskæftigelse og Virksomhedsservice.

Formål:

- at give deltagerne ny viden og refleksioner i forhold til det recovery-orienterede arbejde med borgere med psykiske lidelse og bygge videre på kommunens eksisterende erfaringer på området (blandt andet i forhold til Recovery-højskole)
- at træne deltagernes færdigheder i forhold til det beskæftigelsesrettede arbejde med borgere med psykiske lidelser med fokus på borgerens ressourcer og empowerment
- at give deltagerne mulighed for tværfaglig dialog og erfaringsudveksling.

Undervisningsform: Undervisningen er en vekselvirkning mellem oplæg og øvelser, der skal koble perspektiver på psykiske lidelser og metoder og værktøjer til deltagernes konkrete praksis med at få borgerne tættere på arbejdsmarkedet. Side

Forberedelse og aktionslæring

I Projekt "Flere borgere med handicap i beskæftigelse" tilrettelægger vi kursusforløbet som et aktionslæringsforløb. Aktionslæring betyder, at vi i undervisningen tager udgangspunkt i konkrete situationer fra praksis og systematisk fokuserer, eksperimenterer og reflekterer over disse situationer. Dette med henblik på at skabe de bedste betingelser for, at viden og refleksioner fra forløbet overføres til hverdagen. **Det betyder, at alle deltagere inden første kursusdag, skal definere den eller de nuværende udfordringer fra praksis, som de ønsker at arbejde med i forhold til det pågældende tema (se under formål).** I skal gennem hele forløbet arbejde med jeres daglige praksis, så I på baggrund af undervisningen, oplæg, sparring mv. får mulighed for at udfordre egen praksis og derved forbedre eller forfine den måde, som I arbejder med disse temaer og udfordringer på.

DAG 1: Arbejdet med borgere med psykiske udfordringer – fra et recovery-perspektiv

20. november: Hold 1 / 22. november: Hold 2

Tidspunkt	Programpunkt	Indhold og form
8.30 – 9.00	Velkommen og introduktion	Præsentation af deltagere, forventningsafstemning og dagens program. Alle deltagere medbringer udfordringer fra praksis omkring Recovery.
9.00-9:45	Oplæg	Tema: Paradigmeskiftet i socialt arbejde – fra diagnose til sårbarhed Indhold: En introduktion til forskellige former for italesættelse indenfor paradigmeskiftet og vores metoder i socialt arbejde med borgere, der lever med psykiske lidelser.
9:45-10:30	Billede Øvelse	Tema: Paradigmeskiftet i socialt arbejde – fra diagnose til sårbarhed Indhold: Bevidsthed om måden at tænke og handle på i Lejre kommune.
10.30-10.45	Pause	
10:45-11:15	Oplæg	Tema: Vend tingene på hoved – at se det positive i udfordringerne Indhold: Hvordan kan vi finde styrker og ressourcer i borgernes udfordringer og negative erfaringer.
11:15-12:00	Dilemmaøvelse	Tema: Vend tingene på hoved – at se det positive i udfordringerne Indhold: Ud fra de medbragte problemstillinger udfyldes dilemmahjulet i par.
12:00-12:45	Frokost	
12:45-15:00	Implementerings-workshop	Tema: Arbejde med udvikling af konkrete aktioner Indhold: Med afsæt i jeres dilemmahjul, udarbejdes en handleplan for hver enkelt deltager.



DISCUS 

Nørre Allé 70 G
8000 Aarhus C
Denmark

Brolæggerstræde 6
Baghuset 1. Sal
1211 København K
Denmark

+45 7020 2229
discus@discus.dk
www.discus.dk