

MAJ 2021
STYRELSEN FOR ARBEJDSMARKED OG REKRUTTERING

Tværgående evaluering af projekter for personer med handicap

- med støtte fra satspuljen 2015-2016



COWI

MAJ 2021
STYRELSEN FOR ARBEJDSMARKED OG REKRUTTERING

Tværgående evaluering af projekter for personer med handicap

- med støtte fra satspuljen 2015-2016

PROJEKTNR.

A081179,
A094447

DOKUMENTNR.

VERSION

04

UDGIVELSESDATO

04.05.2021

BESKRIVELSE

UDARBEJDET

Hle/lilh

KONTROLLERET

lilh

GODKENDT

hle

INDHOLD

1	Indledning	7
1.1	Baggrund og formål	7
1.1	Rapportens opbygning	8
2	De 11 projekter – målgrupper og kernelementer	9
2.1	Initiativer for personer med handicap, 2015	10
2.2	Initiativer for personer med handicap, 2016	15
2.3	Rum til udsatte på arbejdsmarkedet	19
3	Resultater	23
3.1	Initiativer for personer med handicap, 2015	24
3.2	Initiativer for personer med handicap, 2016	27
3.3	Rum til udsatte på arbejdsmarkedet, 2016	29
3.4	Samlet vurdering	31
4	Tværgående erfaringer og læringer	33
4.1	Projekternes erfaringer og læringer med målgruppen	33
4.2	Projekternes erfaringer og læringer med organisering og samarbejde	37
5	Forankring af projekterne	45
5.1	Perspektivering	47

BILAG

Bilag A	Forandringsteorier	48
---------	--------------------	----

1 Indledning

Indhold

I denne rapport præsenteres resultaterne af en tværgående evaluering af de 11 projekter, som har opnået støtte fra satspuljerne 'Initiativer for personer med handicap' og 'Rum til udsatte på arbejdsmarkedet' i henholdsvis 2015 og 2016.

Projekterne varierer hvad angår målgruppe, indsats, omfang og længde, samt organisering, men de har alle haft et fælles overordnet mål om at øge inklusionen og fastholdelsen af personer med handicap på arbejdsmarkedet.

Fokus

Fokus i den tværgående evaluering er på projekternes succes med at inkludere og fastholde personer med handicap på arbejdsmarkedet og på tværgående erfaringer og læringer.

1.1 Baggrund og formål

Baggrund

Personer med handicap har langt sværere ved at opnå fodfæste på arbejdsmarkedet end personer uden handicap. En undersøgelse fra VIVE¹ viser således, at kun lidt mere end hver anden af alle personer med et handicap og hver tredje blandt personer med et større handicap er i beskæftigelse. Til sammenligning gælder det knap 8 ud af 10 blandt personer uden et handicap. Det viser sig i denne henseende, at personer med fysiske handicap i højere grad er i beskæftigelse end personer med psykiske lidelser. Tal for 2016 viser således, at mens 62 % af alle personer med fysiske handicap er i beskæftigelse, gælder det kun 38 % af alle personer med psykiske lidelser.²

Der foreligger således et stort potentiale for at øge udbuddet af arbejdskraft og antallet af beskæftigede blandt personer med et handicap og her især blandt personer med psykiske lidelser. Lykkes det, vil det alt andet lige både kunne øge

¹ Larsen, M. R. og M. Larsen (2017): Handicap, beskæftigelse og uddannelse i 2016. VIVE – Viden til Velfærd. Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd

² Larsen, M. R. og M. Larsen (2018): Personer med fysiske handicap og psykiske lidelser. Sammenhæng mellem person karakteristika og beskæftigelsesmuligheder. VIVE – Viden til Velfærd. Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd

trivslen og selvværdet blandt personerne selv, og samtidigt være med til at reducere risikoen for, at virksomhederne kommer til at mangle arbejdskraft.

Med det mål at opnå større viden om og erfaring med, hvordan personer med handicap kommer ind på arbejdsmarkedet og fastholdes her, er der i forbindelse med udmøntningen af satspuljemidlerne i 2015 og 2016, blevet givet støtte til i alt forskellige 11 projekter.

COWI har ydet processtøtte og sparring til de 11 projekter undervejs og gennemført både en midtvejsevaluering og en slutevaluering af hvert projekt. COWI har desuden hjulpet projekterne med at opstille forandringsteorier for deres indsats og løbende bistået dem med at fastsætte og kvalificere indsatsernes succeskriterier. Endelig har COWI afholdt og faciliteret tre tværgående fællesseminarer med deltagelse af samtlige projekter. På fællesseminarerne er tværgående temaer, erfaringer og læringer blevet drøftet.

Formål

Formålet med den afsluttende tværgående evaluering er at præsentere

- > de 11 projekter hvad angår mål, målgruppe og centrale virkemidler.
- > projekternes succes med at øge inklusionen og fastholdelsen af personer med handicap på arbejdsmarkedet, og dermed de ændringer i målgruppernes beskæftigelsesmæssige situation, som projektet og projektets virkemidler har været medvirkende til.
- > tværgående erfaringer og læringer, som projekterne har opnået i forbindelse med implementeringen og organiseringen af indsatserne.

Metode

Den tværgående evaluering er gennemført på grundlag af slutevalueringerne af de 11 projekter.

1.1 Rapportens opbygning

Rapporten består af i alt tre kapitler foruden dette:

Kapitel 2 indeholder en præsentation af de 11 projekter.

Kapitel 3 indeholder en oversigt og kort gennemgang af de 11 projekters succes med at øge inklusionen og fastholdelsen af personer med handicap.

Endelig indeholder **kapitel 4** en fremstilling af de tværgående erfaringer og læringer udformet som råd til, hvordan lignende indsatser og/eller metoder kan implementeres.

2 De 11 projekter – målgrupper og kernelementer

Satspuljerne bag projekterne

De 11 projekter har modtaget bevillinger fra følgende to satspuljer:

- 1 "Initiativer for personer med handicap", (2015 og 2016)
- 2 "Rum til udsatte på arbejdsmarkedet", (2016).

Støtten er tildelt på baggrund af en udbudsrunde foretaget af Styrelsen for Arbejdsmarkeds og Rekruttering (STAR) og givet til projekter, der har til formål at skabe langtidsholdbare løsninger, der fremmer integration og fastholdelse af personer med handicap på arbejdsmarkedet.

Puljerne har haft fokus på forskellige målgrupper, men har, udover det fælles overordnede mål, haft det tilfælles, at indsatsen skulle være virksomhedsrettet og baseret på et tværsektorielt samarbejde, jf. figuren nedenfor.

Figur 2-1 De enkelte puljers målgrupper og fælles mål og indsatskrav



Kilde: Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR)

Hvad angår prioriteringen af tværsektorielle samarbejder har det primært omfattet samarbejder mellem følgende tre typer af aktører:

- > Ikke kommunale aktører med særlig viden om målgruppen
- > Kommuner (Jobcentre/social- og sundhedsforvaltninger/-enheder)
- > Virksomheder.

Prioriteringen giver mulighed for at afprøve indsatser, der involverer dels nogle af de aktører, som har en særlig viden om de enkelte målgrupper, dels andre kompetence- og/eller myndighedsområder end de snævre beskæftigelsesrettede, herunder kompetencer og myndigheder inden for sundheds-, social- og det pædagogiske område.

Figuren nedenfor illustrerer, de tre typer af aktører, som der er blevet lagt vægt på, bliver inddraget i forbindelsen med udmøntningen af de tre satspuljer i 2015 og 2016.



I det følgende gives en kort beskrivelse af de enkelte puljer og projekter.

2.1 Initiativer for personer med handicap, 2015

Formål

Formålet med satspuljen "**Initiativer for personer med handicap**", 2015 var at bidrage til at fremme beskæftigelsen for personer med handicap, herunder til udviklingen af nye metoder til at fastholde og bringe personer med handicap ind på arbejdsmarkedet.

Støttemodtagere

Der er givet støtte til i alt fem projekter:

- > SIND Pårørenderådgivning – "Stå ikke i stampe, brug din rampe"
- > Horsens Kommune – "Job, job og job – uden omvej"
- > Glad Fonden – "Arbejdsmarkedsinklusion af unge med handicap – en skalerbar model"
- > Hjerneskadecentret – BOMI – "Ny arbejdsmarkedsindsats til borgere med erhvervet hjerneskade"
- > Cabi – "Flere personer med psykisk funktionsnedsættelse i job".

Type af støttemodtager, målgruppe og samarbejdspartner

Fire ud af de fem støttemodtagere i 2015 var ikke-kommunale aktører med en særlig viden om målgruppen (SIND pårørenderådgivning, Gladfonden, Hjerneskadecentret BOMI og CABI), mens den femte var en kommunal aktør (Handicap, Psykiatri og Socialt udsatte (HPS) i Horsens Kommune).

I fire ud af de fem projekter var målgruppen personer med psykiske sygdommen og/eller psykiske sårbare. Det gælder de fire projekter, som blev gennemført af SIND Pårørenderådgivning, HSP i Horsens Kommune, Glad Fonden og Cabi. Målgruppen i BOMIs projekt, og dermed det femte projekt, er personer med erhvervet hjerneskade og arbejdsevne rehabiliteringsbehov, samt personer med langvarige gener efter hjernerystelse. I Cabi's projekt har den primære målgruppe været relevante medarbejdere i jobcentrene og 'Social og Psykiatri', som arbejder med personer med psykiske funktionsnedsættelser.

Forandringsteorier og centrale virkemidler:

Den indsats, som de fem projekter har implementeret i projektperioden, har været baseret på forskellige erfaringer med og hypoteser om, hvad der skal til for at øge personer med handicaps inklusion og fastholdelse på arbejdsmarkedet, og dermed forskellige forandringsteorier og valg af centrale virkemidler. (Se projekternes forandringsteorier i Bilag A.).

2.1.1 SIND Pårørenderådgivning – "Stå ikke i stampe, brug din rampe"

Målet

Målet med projektet SIND Pårørenderådgivning – "Stå ikke i stampe, brug din rampe" har været at sikre fleksjobgodkendte ledige borgere med **psykisk sygdom** og **psykisk sårbarhed** et godt og varigt fleksjob, jf. tabellen neden for.

Tabel 2-1 Basisoplysninger om projektet

Basisoplysninger for projektet			
Projektperiode	01.01.2016	til	31.12.2018
Samlet støtte fra puljen			4.752.224 DKK
Overordnet mål	At sikre fleksjobgodkende personer med psykisk sygdom og psykisk sårbarhed et varigt job. Konkret har projektet haft et mål om, at 60 % af de visiterede borgere skulle være ansat i fleksjob ved projektafslutning og have været det i minimum 6 mdr.		
Primære målgruppe	125 fleksjobgodkendte borgere med psykisk sygdom og psykisk sårbarhed.		
Sekundære målgrupper	Virksomheder og Jobcentre.		
Samarbejdspartnere	Jobenter Aarhus		
	Jobcenter Randers		
	Jobcenter Odder		
	Defactum (projekt evaluator ift. modellen)		
Centrale virkemidler:			
<ul style="list-style-type: none"> > Opbygning af en tværfaglig, agil og tillidsbaseret samarbejdsmodel mellem SIND Pårørenderådgivning, Jobcentre og virksomhederne, som sikrer fleksibilitet i indsatsen og hurtig reaktion, når der er behov herfor. > Opbygning og udbredelse af viden om psykiske sygdomme, og de handicapkom-penserende ordninger. > Brug af metoden "Du bestemmer", der bl.a. er baseret på kerneprincipperne frivillighed og vurderingsfrihed. Metoden indebærer, at det er op til borgeren selv at vurdere og beslutte, om de vil deltage i projektet og de konkrete indsatser, som projektet foreslår. Valget af metoden skal ses som et redskab til at få deltagerne til at tage ansvar for eget liv og ønskede forandringer. > Inddragelse af frivillige og pårørende i det omfang det er muligt. 			

For en nærmere beskrivelse af projektet henvises til slutevalueringen af projektet.

2.1.2 Handicap, Psykiatri og Socialt, Horsens Kommune – "Job, job og job – uden omvej"

Målet

Målet med projektet "Job, job og job – uden omvej", som er blevet gennemført af Handicap, Psykiatri og Socialt udsatte (HPS) i Horsens Kommune, har været at få **sindslidende**, der endnu ikke har fået varigt fodfæste på arbejdsmarkedet, i job, jf. tabellen neden for.

Tabel 2-2 Basisoplysninger om projektet

Basisoplysninger for projektet			
Projektperiode	01.01.2016	til	31.12.2018
Samlet støtte fra puljen	4.608.280 kr DKK		
Overordnet mål	At få sindslidende/psykisk sårbare, der endnu ikke har fået et varigt fodfæste på arbejdsmarkedet, i job eller uddannelse. Konkret har projektet haft et mål om, at 50 procent af de planlagte 50 deltagere kom i ordinært job eller uddannelse.		
Primære målgruppe	50 psykisk sindslidende/psykisk sårbare voksne, der endnu ikke har opnået en fast tilknytning til arbejdsmarkedet. Primært unge ml. 16 og 30 år. I slutningen af projektperioden blev målgruppen udvidet til også at omfatte borgere op til 40 år.		
Sekundære målgrupper	Virksomhederne		
Samarbejdspartnere	Jobenter Horsens		
	Handicap-og Ældrerådgivningen		
Centrale virkemidler:			
<ul style="list-style-type: none"> > Opbygning af borgernes motivation, forudsætninger og evne til at mestre en hverdag med job, herunder ændring af borgernes selvbillede. > Sikring af det bedst mulige match mellem borgeren og virksomheden, så borgeren opfylder et reelt behov hos virksomheden, som samtidigt passer til borgerens kompetencer. > Borgerne ansættes i ordinære jobs med det samme. > Brugen af metoden "Åben dialog", der er en netværksbaseret tilgang til borgere med psykiske udfordringer. > Introduktion til foreningslivet med henblik på at øge borgerens sundhed og netværk. > Fokus på at sikre, at det er borgeren selv, der tager ansvar for eget liv, herunder for de ændringer, der er en forudsætning for at komme i job. > Indsatsen varetages af en sygeplejerske og fysioterapeut. 			

For en nærmere beskrivelse af projektet henvises til slutevalueringen af projektet.

2.1.3 Glad Fonden – "Arbejdsmarkedsinklusion af unge med handicap – en skalerbar model"

Målet

Målet med projektet har været at skabe et mere rummeligt arbejdsmarked og øge beskæftigelsen for **den nye generation af unge med handicap under 40 år**, jf. tabellen neden for.

Tabel 2-3 Basisoplysninger om projektet

Basisoplysninger for projektet			
Projektperiode	01.04.2016	til	30.11.2019
Samlet støtte fra puljen			8.423.178 DKK
Overordnet mål	At skabe et mere rummeligt arbejdsmarked og øge beskæftigelsen for den nye generation af unge med handicap (<40 år). Konkret har projektet haft et mål om at etablere minimum 45 job (primært fleksjob) i offentlige og private virksomheder, herunder socialøkonomiske virksomheder, til 63 forventede deltagere.		
Primære målgruppe	63 unge med handicaps, som modtager kontanthjælp, uddannelseshjælp eller ressourceforløbsydelse og som typisk har afsluttet en STU. Personerne kan have kognitive handicaps, fysiske og/eller psykiske handicaps.		
Sekundære målgrupper	Virksomhederne og Jobcenter Kolding		
Samarbejdspartnere	Jobcenter Kolding		
	Business Kolding		
	Højbjerg Brauer Schultz (Projekt evaluator)		
De centrale virkemidler:			
<ul style="list-style-type: none"> > Ændre tilgangen til unge med handicap i både Jobcentret og i virksomhederne, således der kommer øget fokus på gruppens ressourcer frem for på deres begrænsninger > Synliggørelse af de funktioner, som personer med handicap kan varetage, samt af det økonomiske rationale for virksomhederne i at ansætte personer med handicaps i disse funktioner > Øge de unge med handicaps sociale, personlige og faglige kompetencer set i en arbejdsmæssig kontekst og dermed deres forudsætninger for at opnå en fast tilknytning til arbejdsmarkedet. > Brug af projektansatte faginstruktører til at forestå den praksisnære læring og undervisning ude i de virksomheder, hvor afklaringen og opkvalificeringen sker forud for visiteringen til/ansættelsen i et fleksjob. 			

For en nærmere beskrivelse af projektet henvises til slutevalueringen af projektet.

2.1.4 BOMI – "Ny arbejdsmarkedsindsats til borgere med erhvervet hjerneskade"

Mål

Målet med projektet har været at afklare **voksne med erhvervet hjerneskade og/eller personer med langvarige gener efter hjernerystelse** i forhold til deres muligheder på arbejdsmarkedet og at øge deres sandsynlighed for at blive inkluderet og fastholdt arbejdsmarkedet og/eller for at starte på en uddannelse, jf. tabellen neden for.

Tabel 2-4 Basisoplysninger om projektet

Basisoplysninger for projektet			
Projektperiode	01.01.2016	til	31.10.2020
Samlet støtte fra puljen			4.604.498 DKK
Overordnet mål	At voksne med erhvervet hjerneskade bliver afklaret i forhold til og integreret på arbejdsmarkedet, fastholdes og/eller starter uddannelse. Konkret har projektet haft et mål om, at signifikant flere borgere i interventionsgruppen, som består af 42 borgere, bliver integreret på arbejdsmarkedet end i kontrolgruppen. Målt på baggrund af et case-kontrolstudie.		
Primære målgruppe	42 voksne (fra 18 år) med erhvervet hjerneskade og arbejdssevne rehabiliteringsbehov. Undervejs udvidet til også at omfatte personer med hjernerystelse.		
Sekundære målgrupper	Kommuner (primært jobcentre) og pårørende til den primære målgruppe.		
Samarbejdspartnere	Københavns Universitet		
	Jobcenter Gentofte, Jobcenter Gladsaxe, Jobcenter Allerød og Jobcenter Frederiksberg		
	Hjerneskadesagen		
	Hjerneskadeforeningen		
Centrale virkemidler:			
<ul style="list-style-type: none"> > At udvikle, afprøve og beskrive en ny indsatsmodel, der indeholder <ul style="list-style-type: none"> > en udredningsdel og rehabiliteringsdel, som udvikles og afprøves i regi af hjerneskadecentret og beskrives på baggrund af "Standard operating procedure" (SOP) og herved skabe en standardiseret tilgang til målgruppen baseret på høj neurofaglig viden. > en samarbejdsmodel med og kapacitetsopbygning af kommunerne. > inddragelse af civilsamfundet i form af de pårørende. > At sikre smidige og ensartede arbejdsgange både internt og eksternt. > At dokumentere effekten og det økonomiske rationale bag modellen. 			

For en nærmere beskrivelse af projektet henvises til slutevalueringen af projektet.

2.1.5 Cabi – "Flere personer med psykisk funktionsnedsættelse i job"

Mål

Målet med projektet var, at flere med **psykisk funktionsnedsættelse** bliver fastholdt eller inkluderet på arbejdsmarkedet gennem en tidlig og helhedsorienteret indsats og gennem brug af de handicapkompenserende ordninger, jf. tabellen neden for.

Tabel 2-5 Basisoplysninger om projektet.

Basisoplysninger for projektet			
Projektperiode	01.01.2016	til	31.12.2017
Samlet projektbudget			5.034.720 DKK
Overordnet mål	At sikre, at flere borgere med psykiske funktionsnedsættelser bliver fastholdt eller inkluderet på arbejdsmarkedet gennem brug af de handicapkompenserende ordninger. Konkret har projektet har et mål om, at 25 procent flere personer i målgruppen vil blive fastholdt eller inkluderet ved hjælp af personlig assistance i løbet af projektets første år.		
Primære målgruppe	Borgere med psykisk funktionsnedsættelse på grund af lettere psykiske lidelser, opmærksomhedsforstyrrelser eller kognitive funktionsnedsættelser, som følge af stress, depression, angst, kræft eller lignende.		
Sekundære målgrupper	Lokale virksomheder og professionelle partnere i 18 kommuner (Jobcentre).		
Samarbejdspartnere	Jobcenter – Favrskov Kommune		
	Jobcenter – Haderslev Kommune		
	Jobcenter – Vesthimmerland Kommune		
Centrale virkemidler:			
<ul style="list-style-type: none"> > At få synliggjort at de handicapkompenserende ordninger kan hjælpe personer med psykisk funktionsnedsættelse. > At få etableret og gennemført tværfaglig kompetenceudvikling i kommunerne med det mål at få klædt relevante medarbejdere i jobcentrene og Social og Psykiatri på til at bruge de handicapkompenserende ordninger i forbindelse med indsatsen for at inkludere flere ledige med psykiske funktionsnedsættelser på arbejdsmarkedet. > At få styrket virksomhedernes viden om de handicapkompenserende ordninger og brugen heraf i forbindelse med ansættelse og fastholdelse af medarbejdere med psykiske funktionsnedsættelser. > At drøfte og rammesætte indholdet af en lokal handlingsplan for, hvordan den viden, som deltagerne har opnået på kompetenceforløbet, spredes og forankres og fastholdes i den enkelte kommune. 			

For en nærmere beskrivelse af projektet henvises til slutevalueringen af projektet.

2.2 Initiativer for personer med handicap, 2016

Formål

Formålet med satspuljen "Initiativer for personer med handicap", 2016 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 arbejdsmarkedet³. Puljen er, til forskel fra puljen i 2015, målrettet en afgrænset målgruppe. Det drejer sig om personer med progredierende sygdomme.

Støttemodtagere

Der er givet støtte til i alt tre projekter:

³ Jf. <https://star.dk/puljer/2016/initiativer-for-personer-med-handicap/>

- > Contra A/S – "Mål og muligheder"
- > Lejre Kommune – "Handicappede i Job"
- > Dansk Handicap Forbund – "De små, de mellemstore og de lokalt ansvarlige".

Der er ved udvælgelsen af projekterne lagt vægt på, at implementeringen af indsatserne i projekterne er baseret på et samarbejde mellem offentlige (f.eks. jobcentre/kommuner) og private parter (private aktører, virksomheder, frivillige organisationer m.v.), således, at indsatsen udvikles og forankres i et samspil mellem det offentlige og den private sektor.

Type af støttemodtager, målgruppe og samarbejdspartner

To af de tre støttemodtagere i 2016 var ikke kommunale aktører, – Contra og Dansk Handicap Forbund (DHF) -, mens den tredje var en kommunal aktør - Jobcenter Lejre.

Begge de to ikke-kommunale aktører har særlig viden om målgruppen. Contra, der er en socialøkonomisk virksomhed, har således siden 1998 har arbejdet med sygemeldte borgere, herunder borgere med progredierende sygdomme, mens Dansk Handicap Forbund, i deres rolle som interesseorganisation, i mange år har arbejdet for lige muligheder for mennesker med bevægelseshandicap.

Alle tre projekter har haft borgere med progredierende handicap som målgruppe. Dog med den forskel, at DHF's projekt alene var rettet mod ledige borgere med progredierende bevægelseshandicap, og Jobcenter Lejres projekt alene var rettet mod beskæftigede med en progredierende sygdom. Endelig var Contra's projekt rettet mod borgere, der er på offentlig forsørgelse udløst af årsager, der kan relateres til en progredierende neurologisk lidelse eller en "ikke-erkendt hjerneskade". Dog har DHF i projektperioden været nødt til at udvide målgruppen til alle med et bevægelseshandicap, da det viste sig, at de involverede jobcentre havde meget svært ved at udsøge målgruppen. Contra har omvendt indsnævret målgruppen til kun at omfatte ledige borgere med en progredierende lidelse.

Forandringsteorier og centrale virkemidler:

Den indsats, som de tre projekter har implementeret i projektperioden har været baseret på forskellige erfaringer med og hypoteser om, hvad der skal til for at øge personer med handicaps inklusion og fastholdelse på arbejdsmarkedet, og dermed forskellige forandringsteorier og valg af centrale virkemidler. (Se projekternes forandringsteorier i Bilag A).

Nedenfor følger en kort beskrivelse af de tre projekter.

2.2.1 Contra - "Mål og muligheder"

Målet

Målet med projektet var at udvikle et fælles metodekoncept til fremme og fastholdelse af **beskæftigelse for personer med progredierende sygdomme** gennem en tidlig, aktiv og helhedsorienterede beskæftigelsesindsats, jf. tabellen nedenfor.

Tabel 2-6 Basisoplysninger

Basisoplysninger for projektet			
Projektets navn	"Mål og muligheder – en beskæftigelsesrettet indsats for borgere med progredierende lidelser		
Projektperiode	01.09.2016	til	31.12.2019
Samlet støtte fra puljen	4.932.400		DKK
Overordnet mål	Udvikling af et fælles metodekoncept til fremme af beskæftigelse og fastholdelse af borgere med progredierende neurologiske lidelser gennem tidlig aktiv beskæftigelsesindsats. Konkret havde projektet et mål om, at 80 procent af de forventede 135 deltagerne ville være selvforsørgende ved projektets afslutning, herunder i fleksjob, job med løntilskud eller uddannelse.		
Primære målgruppe	135 borgere med progredierende lidelser.		
Sekundære målgruppe	N/A		
Samarbejdspartnere	Social og Arbejdsmedicinsk Klinik, Holbæk Sygehus.		
	<ul style="list-style-type: none"> > Rødovre jobcenter > Ballerup jobcenter > Køge jobcenter > Slagelse jobcenter. 		
Centrale virkemidler:			
<ul style="list-style-type: none"> > Tidlig, tværfaglig og helhedsorienterede indsatser målrettet at øge målgruppens livskvalitet, funktionsevne, arbejdsevne og arbejdsidentitet. > Helhedsorienterede indsatser baseret på en arbejdsmedicinsk udredning foretaget af Social og Arbejdsmedicinsk Klinik, Holbæk Sygehus, samt øvrige relevante lægefaglige oplysninger. > Brug af ICF-metoden (International Classification of Functioning, Disability and Health) til afdækning af borgernes funktionsevne, arbejdsevne, trivsel, netværk og ressourcer. > Sikring af at borgeren erkender egen sygdom og de muligheder og begrænsninger, sygdommen giver, herunder deres skåne/kompensationsbehov. > Tæt samarbejde med den enkelte borger og stor fokus på borgerens egne ønsker til mål og delmål og parathed for deltagelse i indsats. 			

For en nærmere beskrivelse af projektet henvises til slutevalueringen af projektet.

2.2.2 Lejre Kommune – "Handicappede i Job"

Målet

Målet med projektet er fastholde **beskæftigede borgere med kroniske lidelser, som er progredierende**, på arbejdsmarkedet og hjælpe dem til at kunne blive i ordinært arbejde længst muligt, jf. tabellen neden for.

Tabel 2-7 Basisoplysninger om projektet

Basisoplysninger for projektet			
Projektperiode	01.01.2017	til	31.12.2018
Samlet støtte fra puljen	935.000		DKK
Overordnet mål	Fastholde borgere med kroniske lidelser, som er progredierende, på arbejdsmarkedet og hjælpe dem til at kunne blive i ordinært arbejde længst muligt. Konkret har projektet haft et mål om, at mere end 90 pct. af de forventede 80 borgere, som modtager en indsats i forbindelse med projektet, bliver fastholdt på arbejdsmarkedet.		
Primære målgruppe	80 borgere med kroniske progredierende lidelser, som er i ordinært arbejde. De kan midlertidigt være på sygedagpenge, kontanthjælp eller understøttelse.		
Sekundære målgruppe	Virksomhederne		
Samarbejdspartnere	Kommunens praktiserende læger		
Centrale virkemidler:			
<ul style="list-style-type: none"> > At opspore og skabe kontakt med beskæftigede og midlertidige ledige borgere med progredierende lidelser. > Råd og vejledning til de opsporede borgere, som er interesseret heri, samt konkret hjælp til, hvordan de kan blive i jobbet længst muligt. > Tæt samarbejde med de fire lægehuse i Lejre Kommune. > Afholdelse af interne undervisningssessioner i jobcentret om borgere med funktionsnedsættelser og om brugen af de sociale kapitler og de handicapkompenserende ordninger. > Udbredelse af viden om projektet, målgruppen og de handicapkompenserende ordninger til virksomheder og FOA og 3F. 			

For en nærmere beskrivelse af projektet henvises til slutevalueringen af projektet

2.2.3 Dansk Handicap Forbund - "De små, de mellemstore og de lokalt ansvarlige"

Målet

Målet med projektet er udvikle og afprøve netværk og samskabelse som metode til brug i den virksomhedsrettede indsats overfor små- og mellemstore virksomheder (SMV'er), og ved brug af denne metode skabe virksomhedspraktikforløb og ordinær beskæftigelse til **borgere med progredierende bevægelseshandicap**. jf. tabellen nedenfor.

Tabel 2-8 Basisoplysninger om projektet

Basisoplysninger for projektet			
Projektperiode	01.08.2016	til	31.12. 2019
Samlet støtte fra puljen			2.868.691 DKK
Overordnet mål	480 mennesker med progredierende bevægelseshandicap kommer i virksomhedspraktik i projektperioden. Heraf vil 50 % opnå varig beskæftigelse gennem virksomhedsklynger/-netværk.		
Primære målgruppe	480 mennesker med progredierende bevægelseshandicap. Senere ændret til 480 med bevægelseshandicap.		
Sekundære målgruppe	Relevante jobcentermedarbejdere i kommunerne.		
	Små og mellemstore virksomheder, der ønsker at rekruttere arbejdskraft.		
Samarbejdspartnere	<ul style="list-style-type: none"> > Jobcenter Kalundborg > Jobcenter Kolding > Jobcenter Furesø. 		
Det/de centrale virkemidler i forhold til den ønskede forandring:			
<ul style="list-style-type: none"> > At bruge eksisterende relationer og netværk mellem små og mellemstore virksomheder, som led i den virksomhedsrettede indsats for at få borgere med bevægelseshandicap i beskæftigelse. > At udvikle og afprøve en samskabelsesmodel, hvor Dansk Handicap Forbund (DHF), som civilsamfundsorganisation og ekspert i forhold til borgere med bevægelseshandicap, indgår i ledelsen og uddannelsen af relevante jobcentermedarbejdere. 			

For en nærmere beskrivelse af projektet henvises til slutevalueringen af projektet.

2.3 Rum til udsatte på arbejdsmarkedet

Formål

Formålet med satspuljen "Rum til udsatte på arbejdsmarkedet", 2016 var at bidrage til at fremme beskæftigelsen for personer med handicap.

Puljen, der blev afsat som en del af satspuljeaftalen for 2015, var i 2016 målrettet projekter, der arbejder for at hjælpe personer med udviklingshæmning i virksomhedsrettede kontanthjælps- og ressourceforløb.

Støttemodtagere

Der er givet støtte til i alt tre projekter:

- > Jobcenter Esbjerg - VIRK
- > Jobcenter Hedensted - MIT JOB
- > Foreningsfællesskabet Ligeværd – ViVirk'R.

De tre valgte projekter har det til fælles, at de alle har fokus på⁴:

⁴ Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, 2016: "Opfordringsbrev og Opgavebeskrivelse", Bilag C.3. Udbudsmateriale i forbindelse med evalueringen.

- > Unge under 30 år med udviklingshæmning og/eller autismespekterforstyrrelser.
- > Større tilknytning til arbejdsmarkedet gennem virksomhedsrettede forløb.
- > Tværfagligt og tværsektorielt samarbejde.

Type af støttemodtager, målgruppe og samarbejdspartner
Forandringsteorier og centrale virkemidler:

To af de tre støttemodtagere i 2016 var jobcentre, mens den i tredje var en ikke-kommunal aktør (Foreningsfælleskabet Ligeværd).

Den indsats, som de tre projekter har implementeret i projektperioden, har været baseret på forskellige erfaringer med og hypoteser om, hvad der skal til for at øge personer med handicaps inklusion og fastholdelse på arbejdsmarkedet, og dermed forskellige forandringsteorier og valg af centrale virkemidler. (Se projekternes forandringsteorier i Bilag A).

2.3.1 Jobcenter Esbjerg – VIRK

Målet

Målet med projektet var integrere og fastholde **unge med svære kognitive funktionsnedsættelser** på det ordinære arbejdsmarked, jf. tabellen neden for.

Tabel 2-9 Projektets basisoplysninger

Basisoplysninger for projektet			
Projektperiode	01.08.2016	til	30.09.2017
Samlet støtte fra puljen	823.186 DKK		
Overordnet mål	At integrere og fastholde 15 unge med kognitive funktionsnedsættelser på det ordinære arbejdsmarked, i hel- eller delvis selvforsørgelse.		
Primære målgruppe	15 unge med svære kognitive funktionsnedsættelser. Målgruppen var desuden kendetegnet ved at have andre udfordringer såsom fysiske begrænsninger, nedsat mobilitet, begrænsninger i forhold til kommunikation eller psykiske belastninger, herunder traumer i forbindelse med omsorgssvigt og incest.		
Sekundære målgruppe	Virksomheder, pårørende, hjemmevejledere, rådgivere og jobmentorer		
Samarbejdspartnere	N/A		
Centrale virkemidler:			
<ul style="list-style-type: none"> > At afprøve teorien bag Relationel Koordinering til at integrere og fastholde unge med svære kognitive funktionsnedsættelser på arbejdsmarkedet. > Høj tilgængelighed og adgang til de tre medarbejdere (jobmentorer), som står for indsatsen i projektet og den daglige kontakt med de unge. > Et ugentligt undervisnings- og mødeforum, hvor de unge kan mødes med ligesindede og undervises i de krav og forventninger, de vil møde arbejdsmarkedet, herunder i hvordan man siger til og fra på en arbejdsplads og om hvad de selv kan bestemme og hvad de har medbestemmelse om. > Transporttræning. 			

For en nærmere beskrivelse af projektet henvises til slutevalueringen af projektet.

2.3.2 Jobcenter Hedensted – MIT JOB

Målet

Målet med projektet var at udvikle en metode baseret på massiv pædagogisk støtte til at få **unge med autismspekterforstyrrelser (ASF)** i arbejde. Fokus var på den gruppe af unge, hvor der på daværende tidspunkt ikke eksisterede et fungerende tilbud. Tabellen neden for indeholder en kort beskrivelse af projektets mål, målgrupper, samarbejdspartnerne og centrale virkemidler, samt projektets længde og omfang af støtte fra puljen.

Tabel 2-10 Projektets basisoplysninger

Basisoplysninger for projektet			
Projektperiode	01.07.16	til	31.12.18
Samlet projektbudget			2.360.382 DKK
Overordnet mål	At få unge med autismspektrumforstyrrelser (ASF) i arbejde (på ordinære vilkår eller i fleksjob). Målet var mere konkret at udvikle en metode, der kunne sikre, at halvdelen af de 20 deltagere i projektet opnår ansættelse på ordinære vilkår eller under bestemmelserne for fleksjob.		
Primære målgruppe	20 unge mellem 18-30 år med ASF eller symptomer svarende hertil.		
Sekundære målgruppe	Projektmedarbejderne selv (uddannelse og løbende pædagogisk opkvalificering)		
Samarbejdspartnere	Region Midtjylland, Specialområdet autisme		
	BHF Gruppen		
	Batteriby.dk Aps		
De centrale virkemidler:			
<ul style="list-style-type: none"> > Massiv pædagogisk støtte i en periode på 6-8 måneder. > Brug af personale med en pædagogisk uddannelse og stort kendskab til målgruppen til at varetage den daglige kommunikation med og støtte til målgruppen, samt kommunikationen med jobkonsulenterne i jobcentret og virksomhederne. > Brug af følgende principper fra TEACCH: <ul style="list-style-type: none"> > Nysgerrighed og anerkendelse af den "autistiske kultur" > Visualisering, struktur og regelmæssighed > Social færdighedstræning, herunder træning i hvordan man begår sig på en arbejdsplads socialt. > Fokus på de unges ressourcer og kompetencer frem for deres begrænsninger og diagnoser. 			

For en nærmere beskrivelse af projektet henvises til slutevalueringen af projektet.

2.3.3 Foreningsfællesskabet LigeVærd – ViVirk'R

Målet

Målet med projektet var at øge andelen af **unge med udviklingshæmning**, der opnår en fast tilknytning til arbejdsmarkedet. Som led i at nå dette mål ville projektet udvikle og afprøve en model for tværsektorielt samarbejde om virksomhedsrettede ressourceforløb målrettet unge med udviklingshæmning, jf. tabellen nedenfor.

Foreningsfællesskabet Ligeværd har tilknyttet en række specialiserede uddannelsessteder for unge med særlige behov. I dette projekt indgår Erhvervsskolen Vestjylland, PGU Hornslet, Randers Bo- & Erhvervstræning og PMU Sindal. Skolerne har både varetaget rollen i forhold til at afklare og opkvalificere de unge samt rollen med at afprøve de unges kompetencer, og dermed ofte også stået for virksomhedspraktikdelen. De fire specialiserede uddannelsessteder har stået for gennemførelsen af de unges ressourceforløb, herunder både afklaringen og afprøvningen af deres kompetencer og funktionsevne, samt dokumentationen af den unges funktionsnedsættelse og støttebehov.

Tabel 2-11 Projektets basisoplysninger

Basisoplysninger for projektet			
Projektperiode	01.08.2016	til	31.08. 2019
Samlet støtte fra puljen	5.441.648		DKK
Overordnet mål	Udvikling af best practice model for tværsektorielt samarbejde om virksomhedsrettede ressourceforløb, der kan bringe målgruppen tættere på og i sidste ende ind på arbejdsmarkedet. Mere konkret var målet, at 35 af de 40 deltagere opnår en tættere tilknytning til arbejdsmarkedet gennem projektets tværsektorielle indsats. Det er i denne henseende projektets antagelse, at det tværsektorielle samarbejde og nyttiggørelsen af de specialiserede uddannelsessteders faglige viden om målgruppen kan bidrage til større effekt af ressourceforløb for målgruppen.		
Primære målgruppe	40 unge mellem 17 og 30 år med udviklingshæmning, som kan visiteres til Særligt Tilrettelagt Ungdomsuddannelse (STU) subsidært et ressourceforløb. Projektet har fokus på unge med udviklingshæmning, der har funktionsnedsættelser i sådan en grad, at de har brug for hjælp og støtte fra omgivelserne i hverdagen. Der kan i denne henseende være tale om både kognitive, fysiske og psykiske funktionsnedsættelser og kombinationer heraf, men funktionsnedsættelsen skal være betydelig og varig.		
Sekundære målgruppe	Jobcentre og virksomheder		
Samarbejdspartnere	Samskabelse analyse!		
Centrale virkemidler:	<ul style="list-style-type: none"> > Tidlig nyttiggørelse af den særlige viden, som Ligeværds lokale og specialiserede uddannelsessteder har om målgruppen og deres beskæftigelsesmuligheder og tæt samarbejde om såvel planlægningen tilrettelæggelsen som gennemførelsen af ressourceforløbet for de unge i målgruppen. > Gennemførelsen af virksomhedsrettede ressourceforløb på de tilknyttede specialiserede uddannelsesinstitutioner, hvor den unge tilknyttes stedets socialøkonomiske virksomheder og/eller deltager virksomhedspraktik i ordinære virksomheder. > Nyttiggørelse af de specialiserede uddannelsessteders kompetencer og muligheder for at kombinere arbejdsprøvning og brancheafklaring af den unge med en faglig udredning og dokumentation af den unges funktionsnedsættelse og støttebehov. 		

For en nærmere beskrivelse af projektet henvises til slutevalueringen af projektet.

3 Resultater

Indhold

I dette kapitel sætter vi fokus på virkningen af den indsats, som de 11 projekter har gennemført overfor målgruppen, og dermed på **projekternes succes med at øge inklusionen og fastholdelsen** af personer med handicap på arbejdsmarkedet.

Det skal i denne henseende gøres opmærksom på, at vurderingerne af projekternes resultater alene er baseret på projekternes egne opgørelser af, hvor mange af deres deltagere, der er kommet i ordinær beskæftigelse eller ordinær uddannelse eller pension. Der er således ikke foretaget særskilte statistiske analyser af resultaterne og dermed heller ikke foretaget sammenligninger med en kontrolgruppe. Det betyder, at vi ikke kan sige noget om, i hvilken grad projektindsatsen har betydet, at målgruppen er kommet tættere på arbejdsmarkedet end de ville have gjort under normale omstændigheder. Vi kan heller ikke sige noget om, hvorvidt de er kommet det hurtigere end de ellers ville have gjort.

Fokus i kapitlet er på, i hvilket omfang projekterne har nået de mål de satte i forbindelse med formuleringen af deres projekter, hvad angår **omfanget delta-ger**, og andelen der er blevet **inkluderet og fastholdt på arbejdsmarkedet i projektperioden**.

Grundlæggende afhænger projekternes succes med at nå de fastlagte mål af, om det er lykket at implementere de aktiviteter, som ligger til grund for den forandring hos målgruppen, som de ønsker at skabe med deres projekt (forandringsteori), samt af i hvilket omfang de implementerede aktiviteterne har medvirket til de forventede forandringer hos målgruppen, og dermed af om de implementerede aktiviteter har haft den forventede forandringskraft.

Evalueringerne af de 11 projekter viser, at projekternes forandringskraft ofte er blevet begrænset af følgende overordnede barrierer, jf. næste kapitel:

- > **Manglende fælles forståelse af mål og roller blandt samarbejdspartnerne, og viden om hinandens rammebetingelser og kompetencer.** Det har især været en udfordring hos de projekter, der har været forankret hos ikke-kommunale aktører. Og her især hos de projekter, som ikke i tilstrækkelig grad er lykket med
 - > at få etableret en gensidig forpligtende samarbejdsaftale fra start med klare aftaler om ansvar- og rollefordeling mellem de deltagende aktører
 - > at få sikret en entydig organisatorisk forankring af projektet i de jobcentre, der skal levere borgere til projektet
 - > at få sikret ledelsesmæssig opbakning til projektet i den afdeling/enhed, der skal levere borgere og hos den overordnede ledelse i jobcentret.
- > Problemer med at få **visiteret et tilstrækkeligt antal borgere** inden for den valgte målgruppe. Denne udfordring har ligeledes især været udtalt hos de ikke-kommunale forankrede projekter. Udfordringen er typisk et resultat af de tre ovennævnte forhold, men har samtidigt især været en udfordring i

de projekter, hvor det enten ikke har været muligt direkte at udsøge målgruppen i de administrative systemer og/eller i de tilfælde, at målgruppen går på tværs af de målgrupper, som jobcentrets indsats er organiseret i forhold til.

- > Udfordringer med at **få skabt den nødvendige motivation og parathed for forandringen** hos målgruppen, herunder den **nødvendige tro på og indsigt i egne evner og muligheder**. Denne udfordring har især været tydelig i de projekter, som har haft unge med udviklingshæmning og/eller autismespekterforstyrrelser og/eller psykisk sårbare unge som målgruppe. Målgruppen har bl.a. været kendetegnede ved ofte at have svage sociale færdigheder, urealistiske forestillinger om egne evner og manglende forestillings-evne og/eller en bagage fuld af nederlag og udtalt erfaring med at krybe i skjul bag en eventuel diagnose eller fastlås syn på sig selv.
- > Udfordringer med at sikre en **stabil progression hos målgruppen og fastholde mål**. Denne udfordring har især vist hos de projekter, som har haft borgere med sindslidelser eller psykisk sygdom som målgruppe. De pågældende projekter har oplevet, at progressionen hos denne målgruppe i høj grad bliver påvirket af, at målgruppens sygdom ind imellem forværres og/eller at tilsvarende sygdomme hos målgruppens tætte familie forværres. Det kan have betydning for både borgeres progression og evne til at holde fast i et fast mål.
- > Udfordringer med at **finde passende jobfunktioner til målgruppen** og virksomheder, der er parate til at ansætte målgruppen. Dette har været en udfordring for stort set alle projekterne. Om end det ser ud til, at de projekter, hvor kontakten til virksomhederne er blevet varetaget af personer med et stort forhåndskendskab til virksomhederne og/eller til virksomhedernes branche, alt andet lige har haft lettere ved at opnå den nødvendige tillid hos og relation til virksomhederne.

De ovenfor nævnte erfaringer og læringer uddybes i næste kapitel og er her alene nævnt for at sætte de enkelte projekters og puljers forandringskraft, og dermed succes med at nå deres fastsatte mål, i perspektiv.

Som det fremgår ovenfor, har de forskellige barrierer haft forskellig vægt hos de forskellige projekter og puljer, men de har alle betydet, at det typisk har **taget længere tid** end projekterne havde forventet fra start at komme i gang med indsatsen og få skabt den ønskede forandring hos målgruppen. For enkelte projekter har barriererne været så store, at det slet ikke er lykket at nå de forventede mål.

3.1 Initiativer for personer med handicap, 2015

De fem projekter, der har opnået støtte fra puljen **"Initiativer for personer med handicap" i 2015** har i det store og hele alle nået de forventede mål, hvad angår både antal deltagere og målene for hvor mange af deltagerne, der er kommet i enten job eller uddannelse eller fået bevilliget personlig assistance i projektperioden. Horsens Kommune og Glad Fonden har endda haft flere deltagere end forventet, og Cabi nået langt over det forventede mål for, hvor mange, der ville få

Antal deltagere og
målopfyldelsesgrad

bevilliget en handicapkompenserende ordning i form af personlig assistance, jf. tabellen neden for.

Tabel 3-1 Oversigt over de enkelte projekters målgruppe, antal deltagere, mål og opnåede resultater

Projektansvarlig	Antal deltagere (måltal)	Mål	Målopfyldelse/resultater
SIND Pårørende-rådgivning	125 (125) ^a	60 % af deltagerne er ansat i fleksjob ved projekt-afslutning, og har været det i minimum 6 måneder eller har opnået pension.	51 af de 125 deltagere har været i et ordinært job i mere end 6 måneder, svarende til 41 %. Samtidigt er der 10, der har opnået pension, hvilket giver en målopfyldelsesgrad på 60 % .
Horsens Kommune, Handicap, Psykiatri og Socialt udsatte (HPS)	81 (50) ^a	50 % af deltagerne kommer i ordinært job eller uddannelse	36 af de 75 deltagere, som havde afsluttet et forløb ved slutevalueringen, var kommet i ordinært job eller uddannelse, svarende til en målopfyldelsesgrad på 48 % .
Glad Fonden	94 (63) ^a	85 % af deltagerne har opnået hel eller delvis selvforsørgelse	70 af de 82 borgere, der har gennemført et forløb havde opnået enten hel eller delvis selvforsørgelse ved projektafslutningen, når de borgere, der har fået tildelt pension medregnes, svarende til en målopfyldelsesgrad på 85 % . Tælles denne gruppe ikke med er andelen, som er blevet enten hel eller delvis selvforsørgende 66 procent.
Hjerneskadecenteret BOMI	40 (42) ^a	Signifikant flere borgere i interventionsgruppen bliver integreret på arbejdsmarkedet end kontrolgruppen.	Det har ikke været muligt at opstille en kontrolgruppe, og dermed at påvise i hvilken grad resultatmålet er nået. Projektet har i stedet vist, at de borgere, som har gennemført et 26 ugers forløb hos BOMI i gennemsnit har øget deres arbejdsevne med 16,7 timer om ugen sammenholdt med før deres deltagelse på projektet. Herudover viser resultaterne, at 94% af deltagerne er tilbage i en eller anden form for beskæftigelse, og at 53% er i ordinær beskæftigelse ved afslutning af forløbet.
Cabi	18 kompetenceudviklingsforløb (18) ^a	25 procent flere personer i målgruppen vil blive fastholdt eller inkluderet ved hjælp af personlig assistance i det første år.	21 flere, der har fået bevilliget en handicapkompenserende ordning i form af personlig assistance det første år af projektperioden, svarende til en stigning på 150 procent , sammenlignet med året før.

a: Tallet i parentes angiver projekternes måltal for antal deltagere

Samlet betragtet har **340** borgere deltaget i et forløb i regi af de fem projekter. Heraf er **188** enten kommet i enten ordinær beskæftigelse, ordinær uddannelse eller opnået pension i projektperioden, svarende til **55 % af deltagerne**⁵. Ses bort fra det antal, der har opnået pension (26)⁶, så er andelen, der er kommet i enten ordinær beskæftigelse eller uddannelse **48 %**. Ordinær beskæftigelse tæller i denne henseende primært fleksjob.

⁵ De enkelte projekter har ikke opgjort effekterne helt ens, hvilket primært skyldes, at deres oprindelige mål ikke har været helt enslydende formuleret, herunder at der ikke fra start har været stillet krav om enslydende og ens opgjort effektmål. Det betyder, at tallene på tværs af projekterne ikke er 100 % sammenlignelige.

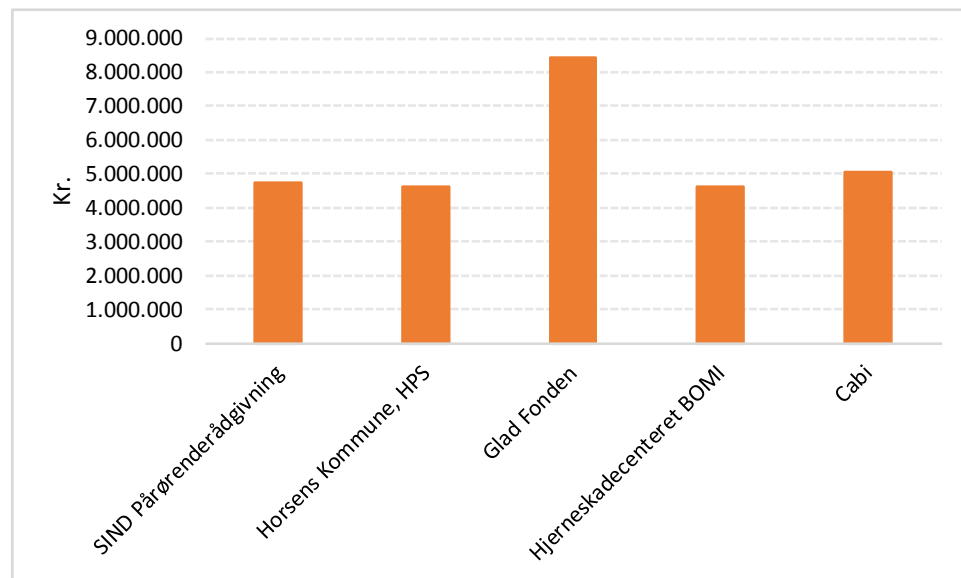
⁶ Det er det antal, vi har fået oplyst i forbindelse med slutevalueringerne

Udover at have omfattet 340 borgere, så har der desuden været involveret 26 kommuner i projekterne, heraf 17 i forbindelse med Cabi's projekt. De ledere og medarbejdere, der har deltaget i projekterne, giver stort set alle udtryk for at have opnået større viden om målgruppen og om de ressourcer og kompensationsbehov målgruppen har, herunder også viden om de handicapkompenserende ordninger. De medvirkende medarbejdere og ledere har således opnået et bedre grundlag for at tilrettelægge en målrettet indsats overfor målgruppen fremover, og dermed vurderer vi, at der alt andet lige er skabt styrkede forudsætninger for, på sigt, at øge andelen af borgere med handicap, der bliver inkluderet og fastholdt på arbejdsmarkedet fremover.

Målopfyldelse i forhold til opnået støtte

De fem projekter har tilsammen fået bevilget 27,4 millioner kr. fra puljen "Initiativer for personer med handicap" i 2015, svarende til godt 5 millioner i gennemsnit pr. projekt. Heraf har Glad Fonden opnået den største bevilling, jf. figuren neden for. Fokuseres alene på de fire projekter, der har haft borgere med handicap, som deres primære målgruppe (Der ses bort fra CABI, der har haft kommuner, som deres primære målgruppe), så har det forsimplet beregnet i gennemsnit "kostet" (målt i antal støttekrone) 150.000 kr. at få en enkelt borger i enten ordinær beskæftigelse eller uddannelse.

Figur 3-1 De enkelte projekters samlede bevilling fra puljen "Initiativer for personer med handicap", 2015. Opgjort i kr.



Kilde: De enkelte projekters ansøgninger (det antages at projekterne har modtaget det ansøgte beløb)

Af de fire projekter har Sind Pårørenderådgivning brugt færrest puljekrone på at få én borger i ordinær beskæftigelse eller uddannelse (93.000 kr./borger i ordinær beskæftigelse eller uddannelse), givet den anvendt beregningsmetode. Herefter kommer Horsens Kommune, HPS (128.000 kr.), Gladfonden (156.000 kr.) og til sidst BOMI (209.000 kr.).

Det skal dog påpeges, at såvel indsatserne (indhold og længde) som opgørelsesmetoderne ikke har været helt ens, hvorfor der ikke kan drages for håndfaste konklusioner på baggrund af de beregnede udgifter og sammenligningerne af de

enkelte projekter. I forhold til sidstnævnte forhold, så er det vigtigt at pointere, at såvel de enkelte projekters målgrupper som indsatserne har været forskellige.

3.2 Initiativer for personer med handicap, 2016

De tre projekter, som har fået midler fra puljen "Initiationer for personer med handicap" i 2016 har både haft sværere ved at nå det planlagte antal deltagere og de forventede mål end de fem projekter, der opnåede støtte fra puljen året før. Det gælder dog primært de to projekter, som har været forankret hos eksterne aktører, og dermed Contra's og Dansk Handicap Forbunds (DHF) projekter.

Årsagerne hertil har bl.a. været, at det dels har været svært at udsøge målgruppen (ledige med progredierende lidelser) i jobcentrenes administrative systemer, dels at målgruppen ikke har haft et entydigt organisatorisk ophæng i jobcentrene, jf. beskrivelserne af barriererne i det foregående afsnit. Samtidigt har målgruppen ofte stået i en situation, hvor deres fremtidige funktions- og arbejdsevne har været uklar, og hvor de som følge heraf har været presset psykisk. Modsat en del af de andre projekters målgrupper, har målgruppen i denne pulje typisk haft en arbejdsidentitet. Men deres sygdom har betydet, at deres arbejdsidentitet og selvbillede er blevet udfordret. Arbejdet med at få denne gruppe tilbage på arbejdsmarkedet og/eller fastholdt på arbejdsmarkedet har således både indebåret tværfaglige indsatser rettet mod at få afklaret deres funktions- og arbejdsevne, og mod at få dem til at tro på, at de fortsat vil kunne varetage et job, herunder erkende og acceptere deres fremtidige livsvilkår.

Disse forhold har betydet, at det både har taget længere tid at få visiteret borgere, og at der er blevet visiteret færre til Contra's og DHF's projekter. Begge projekter har samtidigt haft svært ved at opnå det nødvendige ejerskab i de deltagende jobcentre, hvilket sandsynligvis både hænger sammen med det manglende entydige organisatoriske ophæng og problemerne med at udsøge målgruppen, samt det forhold, at målgruppen er relativ lille. Begge projekter har imidlertid samtidigt lidt under et manglende dybdegående forhåndskendskab til jobcentrenes rammebetingelser. En udfordring som sandsynligvis ville kunne have været reduceret ved en klarere forventningsafstemning og tydeligere afklaring af roller og forpligtelser fra start, herunder sikring af et entydigt organisatorisk og ledelsesmæssigt ophæng i jobcentrene.

Antal deltagere og målopfyldelsesgrad

I alt har de tre projekter omfattet 544 deltagere mod forventet 761 deltagere. Heraf var 464 deltagere ledige borgere (deltagerne i Contra's og DHF's projekter). Ved projektafslutning var det lykkedes Contra og DHF at bringe 171 af de 464 deltagere i deres projekter i ordinær beskæftigelse (inkl. småjob) eller ordinær uddannelse, svarende til 37 %. Samtidigt var det lykkedes Jobcenter Lejre at fastholde 83 % af de 120 deltagere, der var i beskæftigelse fra start.

Tabel 3-2 Oversigt over de enkelte projekters målgruppe, antal deltagere, mål og opnåede resultater

Projektansvarlig	Antal deltagere (måltal)	Mål	Målopfyldelse/resultater
Contra A/S	72 (135) ^a	80 % af deltagerne er selvforsørgende ved projektets afslutning.	Af de 64 borgere, som har gennemført et forløb i regi af projekt, er 17 borgere enten kommet i fleksjob, ordinær beskæftigelse, ordinær uddannelse eller småjob ud af de 64 deltagere, svarende til 27 % .
Jobcenter Lejre	146 (80) ^a	Mere end 90 % af de borgere, som modtager en indsats, bliver fastholdt på arbejdsmarkedet	Ved projektafslutning var 99 af de 120 beskæftigede deltagere, fortsat i beskæftigelse og dermed fastholdt på arbejdsmarkedet, svarende til 83 % .
Dansk Handicap Forbund	392 (480) ^a	50 % af deltagerne skal have opnået ordinær beskæftigelse.	Af de 392 deltagere (antallet, der har været i virksomhedspraktik), er 154 kommet i ordinær beskæftigelse, svarende 39 % .

a: Tallet i parentes angiver projekternes måltal for antal deltagere

Herudover har de deltagende jobcentre og virksomheder opnået større viden om målgruppen og de handicapkompenserende ordninger. Alt andet lige kan dette betyde, at endnu flere blandt målgruppen inkluderes og fastholdes på arbejdsmarkedet fremover.

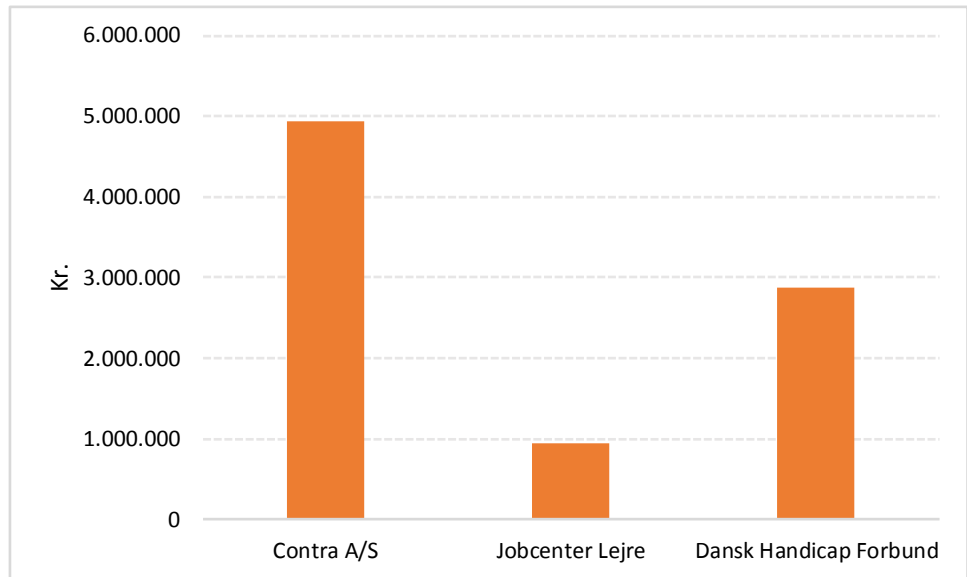
Målopfyldelse i forhold til opnået støtte

De tre projekter har samlet fået bevilget **8,7 millioner** kr. fra puljen "Initiativ er for personer med handicap", svarende til **2,9 millioner kr. i gennemsnit** pr. projekt. Den gennemsnitlige støtte har således været mindre end størrelsen af den gennemsnitlige støtte, som de fem projekter modtog fra puljen i 2015, jf. oven for.

Støtten har været forskellige fra projekt til projekt. Contra har i denne henseende modtaget den største bevilling, og Jobcenter Lejre den mindste, jf. figuren på næste side.

Beregnes den gennemsnitlige pris målt i antal støtte kroner, som det har "kostet" at få en borger i ordinær beskæftigelse eller ordinær uddannelse i projektperioden, kan det konstateres, at det på Contra's projekt har kostet ca. 290.000 kr. at få én borger i ordinær beskæftigelse eller ordinær uddannelse, mens det i DHF's projekt har kostet knap 19.000 kr. at bringe en borger i ordinær beskæftigelse. Det skal i denne henseende nævnes, at en stor del af indsatsen i DHFs har ligget hos de medvirkende jobcentre. Endelig har det i gennemsnit "kostet" 9.500 kr. at fastholde en borger i beskæftigelse i Jobcenter Lejres projekt.

Figur 3-2 De enkelte projekters samlede bevilling fra puljen "Initiativer for personer med handicap", 2016. Opgjort i kr.



Kilde: De enkelte projekters ansøgninger (det antages at projekterne har modtaget det ansøgte beløb)

Igen skal der tages forbehold i forhold til at drage for hastige konklusioner på baggrund af denne type beregninger og sammenligninger af projekter med forskellige målgrupper og indsatser. Dels er der forskel på de enkelte projekters opgørelser af deres målopfyldelse, dels på hvor stor en del af den samlede indsats støtten har dækket, samt på afgrænsningen af de målgrupper, som de tre projekter har omfattet. DHF har bl.a. i projektperioden udvidet deres målgruppe til at omfatte alle med et bevægelseshandicap og dermed ikke kun ledige med progredierende sygdomme. Samtidigt skal det nævnes, at de borgere, som har været en del af Jobcenter Lejres projekt alt andet lige har været mere ressourcestærke, givet at de som hovedregel var i beskæftigelse.

3.3 Rum til udsatte på arbejdsmarkedet, 2016

De tre projekter, som har modtaget støtte fra satspuljen "Rum til udsatte på arbejdsmarkedet" i 2016, er de tre projekter ud af de 11 projekter, som har haft sværest ved at øge inklusionen og fastholdelsen af målgruppen, som her har omfattet unge under 30 år med udviklingshæmning og/eller autismespekterforstyrrelser.

Årsagerne hertil har bl.a. været, at der er tale om en målgruppe, som har meget komplekse udfordringer og som typisk samtidigt ikke tidligere har haft en tilknytning til arbejdsmarkedet, og ingen arbejdsidentitet. Målgruppens udfordringer har bl.a. bestået i, at de ofte har begrænsede kognitive forudsætninger og sociale kompetencer, samt manglende forestillingsevne og selverkendelse, jf. afsnit 3.0. Herudover har en del af målgruppen samtidigt haft et svagt netværk og/eller en svag familiebaggrund, samt forskellige former for traumer. Det har betydet, at det har krævet lang tid og intensiv støtte at opnå den nødvendige relation til målgruppen og give dem et realistisk billede af deres jobmuligheder

og af de krav, der stilles på arbejdsmarkedet i dag, herunder af kravene til almindelig social adfærd. Projekterne har måtte konkludere, at selv med fortsat intensiv støtte og opfølgning, vil der være nogle blandt denne målgruppe, der ikke vil kunne honorere arbejdsmarkedets krav, og som det ikke vil være muligt at inkludere og fastholde på det ordinære arbejdsmarked. Men der vil bestemt også være en del, hvor det vil være muligt, men det vil typisk kræve intensiv støtte og virksomheder, der er villige til og har mulighed for at rumme målgruppen.

Antal deltagere og målopfyldelsesgrad

Samlet har de tre projekter omfattet i alt **74 unge**, hvilket stort set svarer til det forventede antal, jf. tabellen neden for. Det er imidlertid kun lykkedes at bringe syv af de unge i enten ordinær beskæftigelse eller uddannelse i projektperioden, svarende til en effekt på **9 %**. Medregnes de syv, som Jobcenter Esbjerg forventer vil komme i fleksjob efter projektets afslutning, opnås en målopfyldelsesgrad på **19 %**, hvilket fortsat er relativt lav.

Det er især Jobcenter Esbjerg eller Jobcenter Hedensted, der har haft svært ved at nå de fastsatte mål, mens Ligeværd har nået en målopfyldelsesgrad på 70 % mod forventet 87 %, jf. tabellen neden for. Det skal her bemærkes, at målene er forskelligt formuleret og derfor ikke er umiddelbare sammenlignelige.

Tabel 3-3 Oversigt over de enkelte projekters målgruppe, antal deltagere, mål og opnåede resultater.

Projektansvarlig	Antal deltagere (måltal)	Mål	Målopfyldelse/resultater
Jobcenter Esbjerg	18 (15) ^a	Integrere og fastholde samtlige deltagere (100 %) på det ordinære arbejdsmarked, i hel- eller delvis selvforsørgelse	Ved projektafslutningen var ingen af de 18 deltagere kommet i ordinær beskæftigelse, men der var en forventning om, at 7 ville starte i fleksjob og at de resterende 11 ville blive visiteret til førtidspension. Lykkedes det at få visiteret 7 til fleksjob giver det en målopfyldelsesgrad på 39 % . På projektafslutningstidspunktet var den 0 %.
Jobcenter Hedensted	20 (20) ^a	50 % af de 20 unge opnår ansættelse på ordinære vilkår eller under bestemmelserne for fleksjob.	Ingen af de 20 unge var kommet i ordinær beskæftigelse ved projektafslutningen. Målopfyldelsesgraden er dermed 0 % . Seks af de unge er imidlertid startet i uddannelse (primært på STX, HF og Hf-enkeltfag) og er dermed alt andet lige kommet tættere på arbejdsmarkedet. Andelen af selvforsørgende er dermed 30 % .
Foreningsfællesskabet Ligeværd	36 (40) ^a	87 % af de deltagere, der har været med i projektet i mindst et år, har opnået en tættere tilknytning til arbejdsmarkedet.	14 af de 20 unge, som har været i projektet i mindst et år, har haft en positiv udvikling i forbindelse med projektet, svarende til en målopfyldelsesgrad på 70 % . Ved projektafslutning var 23 fortsat i gang med ressourceforløbet. Af de 13 afsluttede var én blevet afsluttet til ordinært job eller uddannelse.

a: Tallet i parentes angiver projekternes måltal for antal deltagere

Målopfyldelse pr krone opnået i støtte

De tre projekter har i alt modtaget **8,6 millioner kr.** i støtte til deres projekter, svarende til **i gennemsnit 2,9 millioner kr. pr. projekt**, og dermed samme gennemsnitlige beløb som de tre projekter, der har modtaget støtte fra "Initiativer for personer med i handicap" i 2016.

Fordelingen på de enkelte projekter meget forskellig. Ligeværd har modtaget i alt 5,4 millioner kr., Jobcenter Hedensted 2,4 millioner kr. og Jobcenter Esbjerg 0,8 millioner kr., se figuren neden for.

Indsatsen i regi af Ligeværd har således alt andet lige været relativt dyrere end indsatsen i regi af Jobcenter Esbjerg og Jobcenter Hedensted, men projektet har dels omfattet flere borgere, dels haft en længere varighed end de to andre projekter.

Givet de lave realiserede resultater (målopfyldelse) af de tre projekter, giver det ikke mening at beregne prisen på at bringe de unge i ordinær uddannelse eller beskæftigelse.

Figur 3-3 De enkelte projekters samlede bevilling fra puljen "Rum til udsatte på arbejdsmarkedet", 2016. Opgjort i kr.



Kilde: De enkelte projekters ansøgninger

3.4 Samlet vurdering

Resultaterne i dette afsnit vidner om, at der er relativ stor forskel på, i hvilket omfang det er lykkedes projekterne at rekruttere den relevante målgruppe, og på hvor godt de enkelte projekter er lykkedes med at øge inklusionen og fastholdelsen af målgruppen på arbejdsmarkedet.

Forskellene beror bl.a. dels på, i hvilket omfang projekterne er lykkedes med at etablere et klart og forpligtende samarbejde med de jobcentre og/eller afdelinger i kommunerne, der skulle visitere borger til projektet, dels på forskelle i kompleksiteten af de enkelte delmålgruppers udfordringer, herunder på i hvilket

omfang deres kognitive, intellektuelle og sociale funktionsevner er påvirket og på sværhedsgraden af en eventuel psykisk sygdom/lidelse.

Hvad angår betydningen af de organisatoriske rammer, er det tydeligt, at flere af de projekter, der har været forankret hos eksterne aktører, har skullet bruge uforholdsmæssig lang tid på at få samarbejdet med jobcentrene til at fungere optimalt og på at opbygge den nødvendige gensidige tillid. Det har haft betydning for både antallet af visiterede borgere og for de opnåede resultater. Det gælder især de projekter, som ikke havde et tilstrækkeligt godt forhåndskendskab til jobcentrenes rammebetingelser og/eller en målgruppe, som ikke havde et naturligt organisatorisk ophæng i jobcentret og/eller som ikke lod sig udsøge i de administrative systemer. De projekter, som har haft ledige med progredierende sygdomme som målgruppe, har således haft særlige store vanskeligheder med både at rekruttere det ønskede antal deltagere og med at opnå de forventede resultater.

Hvad angår målgruppen har stort set alle projekterne måtte erkende, at det har taget længere tid end forventet at opbygge den nødvendige tillid til målgruppen og at afklare deres jobønsker og ikke mindst deres jobmuligheder. Det gælder især den del af målgruppen, som omfatter unge med udviklingshæmning og/eller autismspekterforstyrrelser, men også nogle af de andre grupper af unge, som aldrig har haft en tilknytning til arbejdsmarkedet, og som er blevet eksperter i at mestre et liv uden for arbejdsmarkedet og et liv med fastlåste selvbilleder af hvad de kan og ikke kan.

4 Tværgående erfaringer og læringer

Indhold

Dette kapitel indeholder en præsentation af en række **tværgående erfaringer og læringer**, som vi har observeret og indsamlet i forbindelse med midtvejs- og slutevalueringer af de 11 projekter. Erfaringerne og læringerne har haft forskellig tyngde i de enkelte projekter. Vi har her valgt at medtage de erfaringer og læringer, som har været gennemgående på tværs af enten bestemte typer af delmålgrupper og/eller på tværs af den måde projekterne har været organiseret på. Erfaringerne og læringerne er formuleret som læringspunkter og er rettet mod lignende fremtidige projekter.

Fokusområder

Kapitlet er struktureret efter følgende to overordnede fokusområder:

- 1 Projekternes erfaringer og læringer i forhold til **målgruppen** (læringspunkter 1-5)
- 2 Projekternes erfaringer og læringer i forhold til **organisering og samarbejde** (læringspunkter 6-17).

4.1 Projekternes erfaringer og læringer med målgruppen

Indhold

Fokus i dette afsnit er på de erfaringer og læringer, som projekterne har gjort med hensyn til målgruppen, herunder betydningen af såvel de fælles som de forskellige udfordringer, som de enkelte delmålgrupper har i forhold til at blive inkluderet og fastholdt på arbejdsmarkedet. Målgrupperne for de 11 projekter kan overordnet grupperes i følgende forskellige delmålgrupper:

- > Unge med autismespektre forstyrrelser og/eller kognitive - og/eller psykiske funktionsnedsættelser
- > Voksne med psykiske funktionsnedsættelser
- > Personer med progredierende sygdomme
- > Personer med hjerneskade og/eller varige men efter en hjernerystelse.

Funktionsnedsættelserne blandt de fire delmålgrupper spænder således over både kognitive-, psykiske- og fysiske funktionsnedsættelser. Det er i denne henseende de kognitive- og psykiske funktionsnedsættelser, der fylder mest, mens de fysiske funktionsnedsættelser primært er at finde blandt målgruppen med progredierende sygdomme. Vægten vil i det følgende blive lagt på de erfaringer og læringer, der går på tværs af de fire grupper, men i det omfang, der er væsentlige forskelle, vil de blive nævnt.

Indledningsvist skal det bemærkes, at stort set alle 11 projekter har givet udtryk for, at målgruppen har været mere udfordret end forventet. Det har blandt andet vist sig, at målgruppen ofte har haft mere komplekse psykiske funktionsnedsættelser og/eller sociale og personlige udfordringer end forventet, hvilket har påvirket projekternes kortsigtede målopnåelse.

Vi har udledt følgende fem centrale tværgående læringspunkter fra de 11 projekter:

Læringspunkt 1

Tid og tillid er afgørende for at rykke borgeren tættere på job eller uddannelse. Alle projekter siger samstemmende, at det er afgørende, at der bruges **tilstrækkelig tid på at opbygge den nødvendige tillid hos borgeren** i starten af projektperioden. Det er en afgørende forudsætning for at få borgeren til at åbne op om, hvad det mere præcist er, der spænder ben for, at de kan opnå en fast tilknytning til arbejdsmarkedet, og for at få dem til at tro på, at det er muligt, samt for at få dem til at tage ansvar for nødvendige forandringer. Jo større kendskab til borgeren, jo bedre fundament har projektet/jobcentret samtidigt for at finde det bedst mulige jobmatch, herunder for at tage hensyn til de begrænsninger, som borgeren har.

Flere af projekterne har i denne henseende erfaret, at målgruppens funktionsnedsættelser ofte kan være belastet af en række funktionsforstyrrelser, som ikke nødvendigvis er direkte relateret til borgerens funktionsnedsættelse, men som borgeren har erhvervet gennem deres opvækst, skolegang og tidligere forsøg på at opnå en tilknytning til arbejdsmarkedet mv. Der kan være tale om forstyrrelser i form af angst, depression, social forbi, modløshed, manglende selvtillid, isolation og ensomhed mv. For at beskytte sig selv har mange samtidigt opbygget mere eller mindre fastlåste selvbilleder af, hvad de kan og ikke kan. Disse funktionsforstyrrelser og fastlåste selvbilleder kan skygge for borgerens reelle funktionsniveau og kompetencer, hvilket kan udgøre store barrierer for at få borgeren i job eller uddannelse, og ikke mindst for at få dem til at tage ansvar for eget liv.

De beskrevne funktionsforstyrrelser optræder især blandt de målgrupper, som ikke tidligere har haft en fast tilknytning til arbejdsmarkedet, men findes også i varierende grad hos de målgrupper, som har mistet eller opnået en ændret tilknytning til arbejdsmarkedet grundet opstået sygdom eller ulykke. Her vil arten og tyngden af funktionsforstyrrelserne typisk afhænge af, hvor lang tid det er siden, de mistede tilknytningen til arbejdsmarkedet, og ofte have form af manglende handlingskraft og sorg over at have mistet deres tidligere funktions- og arbejdsevne.

For at fastholde den tillidsfulde relation til borgeren og borgerens motivation, er det afgørende, fortæller flere projekter, at det er de samme personer, som har kontakten med borgen gennem hele forløbet, og som agerer brobygger til såvel jobcentret/andre medarbejdere i jobcentret/kommunen og virksomhederne.

Læringspunkt 2

Indsatsen overfor borger med funktionsnedsættelser skal være helhedsorienteret, individuel og fleksibel. Erfaringerne fra de 11 projekter viser, at borgere med funktionsnedsættelser er en **heterogen gruppe med forskellige resourcer og udfordringer**. Arten og tyngden af de udfordringer, som den enkelte borger står overfor i forhold til at opnå en fast tilknytning til arbejdsmarkedet, har således vist sig ofte at være forskellig fra borger til borger. Nogle af udfordringerne er direkte relateret til deres funktionsnedsættelse, mens andre, som nævnt ovenfor, er følgevirkninger og ofte et resultat af mange års erfaringer med at mestre et liv med funktionsnedsættelse. Endelig kan nogle af udfordringerne være relateret til borgerens familiemæssige - og/eller sociale situation.

Evalueringen af de 11 projekter har i tråd hermed vist, at **der ikke findes entydig skabelon** for, hvordan indsatsen overfor borgere med enslydende funktionsnedsættelser og/eller diagnoser skal tilrettelægges eller for hvordan de skal kompenseres. Erfaringerne på tværs af projekterne er, at indsatsen skal tage udgangspunkt i den enkelte borger og være rettet mod at afdække de **ressourcer og kompensationsbehov** den enkelte har, idet der samtidigt tages højde for, at borgeren ofte vil have behov for indsatser, der går på tværs af de kommunale myndighedsområder (beskæftigelse, sundhed og social) og indsatser, som giver plads til, at borgerens sygdom kan forværres midlertidigt eller over tid. Sagt med andre ord er erfaringerne, at indsatsen skal være **individuel, helhedsorienteret og fleksibel**.

Behovet for fleksibilitet dækker bl.a. over helt lavpraktiske forhold, som forskellige behov for antal møder med rådgiverne og for individuelle møder versus gruppemøder. Flexibiliteten er desuden nødvendig i forhold til at rumme, at der kan være nogle, som får behov for at træde et skridt tilbage og eventuelt holde en pause i indsatsforløbet, som følge af at deres sygdom pludselig forværres og/eller de skal have indkørt ny medicin, som tager tid før det virker. Det er således vigtigt at være opmærksom på, at indsatsen overfor borger med funktionsnedsættelser og her især borgere med psykiske og/eller progredierende sygdomme, ikke nødvendigvis altid foregår af en snor lige vej. De kan således have behov for at arbejde færre timer i en periode og/eller have svært ved at indfri krav om stigning i antal timer i fleksjob over tid. Det er i denne henseende desuden vigtigt at være opmærksom på, at borgere med psykiske sygdomme kan have nære familiemedlemmer, herunder børn, som også er ramt af psykisk sygdom, og som de kan have behov for at tage sig ekstra af i perioder og/eller som påvirker deres ressourcer og mestringssevner i perioder.

Hvad angår mulighederne for at kompensere for borgernes funktionsnedsættelser er de **handicapkompenserende ordninger** helt centrale redskaber, og her ikke mindst muligheden for at bruge personlig assistance i forbindelse med psykiske funktionsnedsættelser.

Læringspunkt 3

For den del af målgrupperne, som har kognitive og/eller mentale udfordringer, er det nødvendigt, at indsatsen indeholder elementer målrettet at ændre borgernes motivation, selvværd, selvbillede og sociale færdigheder, samt evne til selv at tage ansvar for eget liv, idet der samtidigt holdes fast i, at endemålet er job. En del af de borgere, der har deltaget i de 11 projekter, har været relative ressourcesvage og ikke været vant til at tage ansvar for eget liv. Det gælder især unge under 30 år med udviklingshæmning og/eller autismespekterforstyrrelser og/eller andre former for psykiske lidelser. En del af disse unge lever en parallel tilværelsen, hvor de sidder og spiller computere eller ser tv hele natten og sover om dagen, og hvor de typisk ikke får en normal sund og nærende kost og/eller er fysisk aktive regelmæssigt. Samtidigt er der mange, der har et begrænset socialt netværk og en manglende arbejdsidentitet. Endelig har en del af denne gruppe valgt at flygte ind i forskellige grader af misbrug og/eller at gemme sig bag deres diagnoser. Disse borgeres væsentligste barrierer, udover deres diagnose/funktionsnedsættelse, er typisk, dels deres selvbillede og, dels deres manglende erfaringer med at varetage et almin-

deligt liv, hvor søvn (om natten), nærende kost og fysisk aktivitet er en selvfølge og en erkendt forudsætning for at kunne varetage et job eller tage en uddannelse. Hertil kommer den række af barrierer, som typisk er relateret til deres diagnose/funktionsnedsættelse. Her blandt er borgerens begrænsede sociale kompetencer og forestillingsevne, samt deres evne til at vurdere egne kompetencer i en arbejdssammenhæng, nogle af de barrierer, det er særligt vigtigt at være opmærksom på i forbindelse med indsatsen for at inkludere og fastholde dem på arbejdsmarkedet.

Hvad angår deres **selvbillede**, så har de typisk en fast fortælling om sig selv og i sammenhæng hermed faste begrundelser for, hvorfor de ikke kan gøre eller deltage i bestemte ting. Målgruppens selvbillede er typisk funderet i deres diagnose og/eller mange års nederlag og andres fortællinger om, hvem de er, og hvad de ikke kan. De har samtidigt mange års erfaring med at udleve deres selvbillede, og med at mestre et liv, hvor de ikke behøves at blive konfronteret med en anden måde at leve tilværelsen på og eller nye potentielle nederlag. Selvbilledet og deres livsførelse bruges således ofte som et redskab/flyverskjul til at skærme sig selv.

Hvad angår deres **begrænsede forestillingsevne** og evne til at vurdere egne kompetencer i en arbejdssammenhæng, har det den betydning, at det kan være svært for dem at sætte ord på, hvad det er for typer job/jobfunktioner, de godt kunne tænke sig og/eller mener, de vil kunne klare. De har således ofte svært ved at foreholde sig abstrakt til ting, som de ikke har prøvet i virkeligheden, hvorfor det typisk tager relativ lang tid at finde frem til det rigtige jobmatch, herunder afklare deres arbejdssevne.

I forhold til denne målgruppe er det generelt afgørende at arbejde med borgernes **motivation, selvværd og selvbillede**, samt **sociale færdigheder**, herunder de almindelige regler for, hvordan man begår sig på en arbejdsplads og i de sociale sammenhænge, som findes på en arbejdsplads. Projekternes erfaringer er i denne henseende mere eller mindre samstemmende, at det er vigtigt, at der ikke tales om diagnoser, men at de psykiske udfordringer og - funktionsnedsættelser italesættes og accepteres som vilkår, som der eventuelt kan vendes til en kompetence og/eller kompenseres for. Det gælder især i forbindelse med dialogen med virksomhederne.

Læringspunkt 4

Fokus på medbestemmelse og ejerskab for borgeren. Flere projekter har oplevet, at det både er nødvendigt og velmodtaget, at der stilles krav til borgerne, og at det tydeliggøres, at borgerne selv har et ansvar for den nødvendige forandring. Det gælder især de projekter, som har været rettet mod unge og/eller borgere, som i mange år har levet en paralleltilværelse, hvor de har skærmet sig selv for en normal tilværelse med uddannelse og job, jf. beskrivelsen under læringspunkt 2. Kravene stilles for, at få borgerne til at forstå, at normalitet indebærer, at de skal i job, hvilket igen betyder, at der kan være ting, som de plejer at gøre, som de må opgive. Det er således projekternes erfaringer, at det vigtigt, at borgerne konfronteres med de ting, der skal forandres for, at de vil kunne varetage en hverdag med job. Kravene kan bl.a. omfatte krav om mødetid, forberedelse, deltagelse i konkrete indsatser eller personlig fremtoning mv.

Kravene skal samtidigt følges op af hjælp til at se vejen til målet og støtte til at både selv at vælge og til at gennemføre den ønskede forandringsproces.

Flere af projekterne giver udtryk for, at det er vigtigt, at det er den enkelte borger selv, der træffer valget om at ændre deres liv og selv tager de nødvendige skridt. Men de vil som hovedregel alle have behov for mere eller mindre intensiv støtte i forbindelse med, at de gennemfører forandringen. De mest udsatte grupper vil typisk også have brug for løbende støtte, når de er kommet i job.

Læringspunkt 5

Vælg så vidt muligt målgrupper, der kan identificeres i jobcentrenes administrative systemer og som har et naturligt organisatorisk ophæng.

Det er ikke muligt at fremsøge personer med funktionsnedsættelser i jobcentrenes fagsystemer, ud fra typen af deres funktionsnedsættelse. Det betyder, at borgere med funktionsnedsættelser ikke har et naturligt organisatorisk ophæng i jobcentrene, og at der som udgangspunkt heller ikke er en entydig enhed i jobcentret, som projekterne kan samarbejde med. Flere af de 11 projekter har således gjort sig den erfaring, at det er svært at finde den helt rigtige placering af projektet i Jobcentret, når projektets målgruppe går på tværs af, de målgrupper og ydelsesgrupper, som er defineret i LAB loven og den måde som jobcentrene er organiseret på. Det har bl.a. haft konsekvenser for både antallet af visiterede borgere og for det løbende samarbejde mellem projektet og jobcentret.

De tre projekter, som har haft borgere med progredierende sygdomme, som deres målgrupper, har oplevet, at det både har været svært at udsøge gruppen, og at finde en entydig organisatorisk forankring af projektet i jobcentret. Udsøgningen er desuden blevet vanskeliggjort af, at der har været usikkerhed om, hvilke sygdomme, der var progredierende. Men der er også flere af de andre projekter, der har været udfordret i forhold til at finde den rette organisatoriske placering af deres projekt og i forhold til at få udsøgt den ønskede målgruppe.

Det er derfor en fordel, hvis der på forhånd vælges målgrupper, som kan afgrænses overordnet i jobcentrenes administrative systemer, og som i projektperioden kun er tilknyttet en enhed i jobcentret. Den overordnede afgrænsning kan være forsørgelsesydelse og/eller alder, mens den specifikke afgrænsning er nødt til at være kvalitativ og baseret på jobcentremedarbejdernes viden om de enkelte målgrupper.

Forhåndskendskab til jobcentrenes rammebetingelser og organisering har i denne henseende vist sig at være meget vigtig, jf. næste afsnit.

4.2 Projekternes erfaringer og læringer med organisering og samarbejde

Indhold

Fokus i dette afsnit er på de erfaringer og læringer, de 11 projekter har gjort hvad angår dels **organiseringen** af deres projekter, dels **samarbejdet** med jobcentret og/eller andre afdelinger i kommunen og med virksomhederne.

Det har været et selvstændigt formål med de tre puljer, at projekterne udvikler og forankrer deres indsats i samspillet mellem den offentlige og den private sektor⁷. For alle 11 projekter har den virksomhedsrettede indsats og relationen til virksomhederne samtidigt stået centralt for projekternes målopnåelse. Såvel det tværfaglige samspil mellem offentlige og private aktører, som samspillet med virksomhederne har således begge været centrale fokusområder i forbindelse med evalueringerne af de 11 projekter.

Evalueringerne af projekterne viser, at erfaringerne og læringerne er forskellige alt efter, hvor projekterne har været forankret. Fire af projekterne har i denne henseende været forankret i det kommunale (Jobcenter Hedensted, Jobcenter Lejre, Horsens Kommune og Esbjerg Kommune), mens de resterende syv projekter har været forankret hos private aktører med særlig viden om målgruppen (CABI, CONTRA, BOMI Hjerneskadecenter, Glad Fonden, Foreningsfællesskabet Ligeværd, Dansk Handicapforening, SIND pårørende rådgivning).

I de følgende tre afsnit, præsenteres hhv. de syv ikke-kommunalt forankrede projekters erfaringer med samarbejdet med jobcentrene, de fire kommunalt forankrede projekters erfaringer med internt samarbejde, samt alle 11 projekters erfaringer med virksomhedssamarbejdet.

4.2.1 Samarbejdet med jobcentrene

For de syv projekter som har været **forankret hos private aktører**, har samarbejdet med kommunerne/jobcentrene været en forudsætning for projektets målopnåelse. Det gælder både i forhold til at få visiteret et tilstrækkeligt antal borgere inden for målgruppen, og i forhold til at videndele omkring de borgere, som har været visiteret til projekterne.

Indledningsvist skal det bemærkes, at det for stort set alle syv projekter har **taget længere tid end forventet** at få rammerne for det gensidige og forpligtende samarbejde med kommunerne/jobcentrene på plads. Projekterne har oplevet, at samarbejdet har været udfordret af jobcentrenes forskellige organiseringer og forskellige tilgange til det at samarbejde. I den forbindelse har nogle projekter oplevet, at det har været svært at få kommunerne/jobcentrene til at forstå projekternes rolle som samarbejdspartner, og ikke blot som anden aktør og leverandør i kommunernes beskæftigelsesindsats. Samarbejdet har desuden været udfordret af, at jobcentrene har været presset af den daglige drift og krav om at nå konkrete måltal, jf. læringspunkt 9. Endelig skal det bemærkes, at projekterne ikke i alle tilfælde har haft en tilstrækkelig indsigt i jobcentrenes rammebetingelser fra start, og det hverken i de gældende lovmæssige krav til deres målgrupper eller i jobcentrenes organisering, jf. læringspunkt 7. De udfordringer, som sidstnævnte problemstilling, har givet anledning til kunne være minimeret, hvis jobcentrene i højere grad havde været involveret tidligere i processen, og her allerede i forbindelse med ansøgningen og formuleringen af projektet, jf. læringspunkt 6.

⁷ <https://star.dk/puljer/2016/initiativer-for-personer-med-handicap/>

Vi har udledt følgende seks centrale tværgående læringspunkter fra de syv projekters samarbejde med jobcentrene:

Læringspunkt 6

Sørg for ledelsesmæssig involvering og opbakning fra start. Det er en central læring fra alle projekterne, at det er vigtigt at have ledelsen i de deltagende kommuner og/eller jobcentre med fra start, således de opnår indsigt i og ejerskab til projektet tidligt i processen. Det gælder både den overordnede ledelse og lederen af den enhed/afdeling, hvor projektet er forankret.

Ledelsesmæssig forankring og i særdeleshed forventningsafstemning i og med jobcentrene har været afgørende for visitationen af borgere til projekterne. Som påpeget ovenfor bør involveringen af de relevante ledere og forventningsafstemningen allerede finde sted i forbindelse med formuleringen og udformningen af projektet, så det på forhånd sikres, at det dels er muligt at udsøge målgruppen, dels at projektet kan forankres entydigt i jobcentret, samt at jobcentrets bidrag til og præmisser for samarbejdet er fuldkommen klar inden ansøgningen sendes og ikke mindst inden, der skrives under på samarbejdsaftaler. Her kunne STAR samtidigt med fordel spille en mere aktiv rolle i deres egenskab af bevillingsmyndighed, og kræve, at der var **udarbejdet klare samarbejdsaftaler** fra start, og understrege overfor de jobcentre, som har skrevet under på samarbejdsaftaler, at der er tale om et forpligtende samarbejde og at det forventes, at de med indgåelsen af samarbejdsaftalen har været med til at fastlægge rammerne og målgruppen, samt sikret en entydig forankring af projektet.

Den løbende involvering af ledelsen kan ske gennem repræsentation i projektets styregruppe/følgegruppe og aktiv brug heraf. Styregruppen/følgegruppen kan med fordel samtidigt omfatte repræsentanter fra relevante politiske udvalg og virksomheder m.m. Samtidigt er det vigtigt, at styregruppen/følgegruppen løbende inddrages og informeres om projektets fremdrift, og er med til at tage aktive beslutninger om, hvordan eventuelle udfordringer løses.

Læringspunkt 7

Jobcentrenes rammebetingelser skal indarbejdes i projektets samarbejdsmodel. I nogle projekter, fremhæves det, at ledelsen i jobcentrene ikke i alle tilfælde i tilstrækkelig grad har rammesat og skabt ejerskab til projektet i organisationen, og dermed hos de ledere og medarbejdere, som skal forestå samarbejdet med de eksterne projektmedarbejdere. Projekterne oplever således, at de gode snakke og imødekommenheden på chefniveau ikke altid er kommet længere ned i systemet i jobcentret – hvilket bl.a. har medvirket til, at det har taget længere tid og krævet flere besøg hos de enkelte jobcentre end forventet at få jobcentermedarbejderne til at opnå ejerskab til projektet. En problemstilling, som har været særligt udtalt i de jobcentre, hvor der er sket organisatoriske ændringer, og her særligt i de jobcentre, hvor der er sket udskiftninger i ledelseslaget efter indgåelsen af samarbejdsaftalen.

Flere projekter, har, som nævnt, ikke i tilstrækkelig grad været opmærksom på jobcentrenes rammebetingelser og organiseringer fra start, herunder på hvordan projektet kunne **understøtte de lovgivningsmæssige indsatser og mål**, som jobcentret er underlagt, og dermed hvordan projektet kan skabe værdi i forhold til jobcentrets almindelige drift. Et vilkår, der, som påpeget, kan afhjælpes, hvis

formuleringen af projektet sker i et tæt samarbejde med de involverede jobcentre. Herved kan der samtidigt fra start tages højde for mulige forskelle i arbejds-gange og organisering på tværs af kommuner.

Det kan i den forbindelse være en stor fordel for det løbende samarbejde, at jobcentrene inddrages allerede i projektets ansøgningsfase, og herved er med til at sætte nogle relevante og realistiske rammer for samarbejdet og projektaktivi-teterne.

Læringspunkt 8

Prioritér tydelig rolle- og ansvarsfordeling, både mundtligt og skriftligt fra start. Det er afgørende for det succesfulde samarbejde, at der på forhånd er indgået konkrete samarbejdsaftaler om rolle- og ansvarsfordelingen og om, hvor mange borgere de enkelte jobcentre er forpligtede til at visitere til projektet, herunder aftaler om, hvor i jobcentret projektet/samarbejdet skal forankres, jf. læringspunkt 5.

Samarbejdsaftalerne skal indeholde konkrete aftaler om mål og succeskriterier, roller og opgavefordeling, samarbejde og vidensdeling, dokumentations- og op-følgingskrav, aktiviteter og tidsplan. Aftalerne skal underskrives af begge par-ter inden påbegyndelse af aktiviteterne. Udover de nedskrevne samarbejdsafta-ler, har flere projekter også gode erfaringer med at nedskrive de aftaler, der indgås løbende mellem parterne. Skriftlig kommunikation og opfølgning på afta-ler kan bidrage til en tydelig forventningsafstemning i forhold til, hvem der er ansvarlig for at føre indsatsen ud i livet og for at følge op på og dokumentere fremdrift.

Det er afgørende, at der indledningsvist sættes nogle gode rammer for den lø-bende dialog og mundtlige forventningsafstemning, så eventuelle udfordringer i projektet hurtigt kan afklares og imødekommes. F.eks. i forhold til praktiske ud-fordringer med visitation af borgere til projektet eller arbejds-gange for virksom-hedskontakt. Det vil være oplagt at afholde månedlige statusmøder med rele-vante medarbejdere og ledelsesrepræsentant, hvor der tages en temperaturmå-ling på projektets fremdrift og samarbejde.

Læringspunkt 9

Tillidsopbygning mellem projekt og jobcenter skal prioriteres. En tillids-baseret relation opstår ikke af sig selv. Det har vist sig udfordrende for flere af projekterne at opbygge en god relation til jobcentrene, hvor der er et naturligt flow i både visitation af, sparring om og data på borgerne. Det gælder især de projekter, der ikke har haft et dybdegående kendskab til jobcentrene rammebe-tingelser fra start.

Flere projekter har bl.a. oplevet, at jobcentrene grundet travlhed og omorgani-seringer har valgt at nedprioritere leverancer på de indgåede aftaler, f.eks. visi-tation af borgere til projektet. Det kan således være en løsning at frikøbe med-arbejdere i jobcentret (se også læringspunkt 11).

En anden årsag til den manglende visitation af borgere, har i nogle tilfælde væ-ret, at jobcentrene i begyndelsen af projektperioden, ikke havde tillid til at pro-jekterne ville kunne løfte opgaven inden for de rammebetingelser, som indsats-en overfor målgruppen var underlagt. For at imødekomme denne udfordring,

og skabe tillid mellem projektet, jobcentret og andre aktører, kan der med fordel afholdes fælles arrangementer (socialt som fagligt), hvor der gennem både formel og uformel snak kan skabes et fælles fodslag og kendskab til hinanden. Som et eksempel herpå, har Glad Fonden og Arbejdsmarkedschefen i Jobcenter Kolding afholdt tre workshop for udvalgte ledere og medarbejdere fra jobcentret. De omhandlede følgende emner: "Samarbejdet om de fleksjobafklarede", "Det gode forløb for målgruppen" og "Virksomhedssamarbejdet". Da Glad Fondens projekt samtidigt beviste, at de kunne finde fleksjobs til de første fem fleksjobbere, som de fik visiteret, blev tilliden mellem projektet og jobcentrets fleksjobgruppe forsejlet. Tillidsrelationen mellem medarbejdere i jobcentret og projektmedarbejdere skal altså kickstartes og faciliteres gennem f.eks. afholdelsen af nogle fælles arrangementer hvor medarbejderne kan nærme sig hinanden, og lære hinanden at kende.

Læringspunkt 10

Rekrutter kommuner til projektet efter deres interne organisering. Et par projekter fortæller, at det har været nemmere at samarbejde med de kommuner, som har haft sagsbehandlere med særlig viden om deres målgruppe. Det gælder bl.a. de kommuner, som har udpeget hjerneskadekoordinatorer. Her har indgangen været entydig for de projekter, der har haft borgere med hjerneska-der som målgruppe. Det har betydet, at det i højre grad har været muligt at få en dybdegående faglig dialog om borgernes udfordringer og indsats. For nogle kommuner, særligt de små, kan det dog være svært at skabe volumen nok i de forskellige sagstyper til at organisere sig efter "diagnoser"/særlig udfordringer.

Vi vurderer, at det er afgørende, at det allerede i ansøgningsfasen afklares og forventningsafstemmes, hvordan samarbejdet skal faciliteres, herunder hvem der er de relevante indgange i jobcentret. Et **solidt forarbejde i ansøgningsfasen står centralt for en succesfuld målopnåelse.**

Læringspunkt 11

Samarbejdet styrkes af frikøbte medarbejdere i jobcentrene. Der er ingen tvivl om, at frikøbte medarbejdere i jobcentrene styrker relationen ind i jobcentret, og ejerskabet for projektet. SIND Pårørenderådgivning har f.eks. i deres projekt frikøbt tre medarbejdere i jobcentret ca. 15 timer pr. uge. Om det er en relevant løsning for alle projekter, afhænger af projektets aktiviteter og indsatser, men det kan særligt reducere risikoen for, at drift og travlhed tager over og nedprioriterer projektrelaterede opgaver.

4.2.2 Internt samarbejde i kommunerne

For de fire projekter som har været **forankret i jobcentrene**, har det tværgående samarbejde internt i kommunen været afgørende for projektets fremdrift og målopnåelse. En overordnet erfaring er, at det er **lettest at samarbejde, når der ikke er indblandet økonomi i samarbejdet.** Herved undgår afdelingerne at diskutere finansiering af borgerens indsats, hvilket opleves som en stor barriere i samarbejdet om borgeren.

Vi har udledt følgende to centrale tværgående læringspunkter fra de fire projekters interne samarbejde:

Læringspunkt 12 **Prioritér inddragelse af chefniveauet i alle de afdelinger, der indgår i projektet.** I nogle tilfælde kan det være lige så udfordrende at samarbejde internt i kommunen som at samarbejde ud af kommunen (med eksterne aktører). For at få et internt samarbejde i kommunen til at lykkes, er det også her læringen, at alle **relevante chefer skal med fra start** og prioritere samarbejdet. Projektet skal kommunikeres ud til alle afdelinger, så samarbejdet er baseret på en fælles tilgang og prioritering. Som nævnt ovenfor, vurderer vi, at der med fordel kan afholdes månedlige statusmøder, hvor også relevante ledelsesrepræsentanter i jobcentret inddrages. Dette kan bidrage til at holde projektets momentum fra forventningsafstemningen i opstarts- og evt. ansøgningsfasen. Det er vigtigt, at der altid er en klar dagsorden til møderne, som gerne kan afholdes virtuelt for at spare tid.

Læringspunkt 13 **Projektmedarbejdere med en sundhedsfaglig baggrund er afgørende for et helhedsorienteret perspektiv på borgeren.** For flere projekter, har det været en stor fordel, at deres projektansatte har haft en sundhedsfaglig baggrund. F.eks. har det været værdifuldt for projektet i Horsens Kommune, at de to medarbejdere, der har haft den daglige kontakt med borgerne, har haft en sundhedsfaglig baggrund, og at projektet samtidigt har haft tilknyttet en virksomhedskonsulent med stor erfaring i at tilgå og samarbejde med virksomhederne. Projektmedarbejdernes sundhedsfaglige baggrund har både betydet, at projektet har kunnet tage afsæt i en række velafprøvede metoder indenfor sygeplejefaglig, fysiologisk og fysioterapeutisk viden. Det har bl.a. betydet, at de i det daglige har kunnet vejlede de unge, når de har oplevet fysiske smerter i forbindelse med træning og/eller har været bekymret for om, de har kunnet deltage i konkrete fysiske aktiviteter qua deres diagnose/sygdom. Det har været et stort plus i forhold til den gruppe af unge, som ofte har ondt i både livet og kroppen, og som ikke har været vant til at være aktive fysiske og/eller til at overveje betydningen af motion, kost og søvn for deres fysiske og mentale formåen.

Alle projekter fremhæver den helhedsorienterede tilgang som værende absolut afgørende for at få målgruppen tættere på beskæftigelse eller uddannelse, jf. læringspunkt 2. I Esbjerg Kommune f.eks., beror projektet på en helhedsorienteret tilgang med en gennemgående person over for de unge med udviklingshæmning. Tilgangen indebærer, at de enkelte projektmedarbejdere varetager flere forskellige roller på en gang, herunder både jobkonsulent, underviser og mentor. Disse roller varetages ellers særskilt i resten af jobcenteret. Ideen er hentet fra socialfunktionen, hvor projektmedarbejderne tidligere har været ansat. Projektmedarbejderne vurderer, at det giver stor fleksibilitet ift. borgernes særlige behov, at samme medarbejder har flere roller og dermed kan arbejde helhedsorienteret. Samarbejdet med de unge vurderes således at blive nemmere og tættere. Det tætte samarbejde med de unge betyder, at projektmedarbejderne ofte bliver tovholder på de enkelte unges liv, men giver også den fordel, at de ved, hvornår de er klar til at komme i praktik, og hvad der skal arbejdes med før og under praktikforløbet. Projektmedarbejderne kan derfor også klæde virksomhederne grundigt på i forhold til, hvad det er for en person, de får ud. Projektmedarbejderne understreger, at de ikke forhælder perioden inden de unge, sendes i praktik. Målet er hele tiden, at de skal i praktik, når de er klar.

4.2.3 Samarbejdet med virksomhederne

Som nævnt indledningsvist, har det været et særskilt formål med puljerne, at projekterne udvikler og forankrer deres indsats i samspillet mellem den offentlige og den private sektor. For alle 11 projekter har **den virksomhedsrettede indsats** og samarbejdet med virksomheder således stået centralt i projekternes aktiviteter.

Vi har udledt følgende fire centrale tværgående læringspunkter fra de 11 projekters samarbejde med virksomheder:

Læringspunkt 14

Viden om de handicapkompenserende ordninger skal formidles ud til virksomhederne. Det er helt centralt, at alle, der har virksomhedskontakt, har kendskab til de handicapkompenserende ordninger, og de muligheder de giver for både at inkludere og fastholde medarbejdere med såvel psykiske som fysiske funktionsnedsættelser. Mange virksomheder kender ikke til de muligheder, der ligger i de handicapkompenserende ordninger. Flere af projekterne oplever således, at arbejdsgiverne er glade for sparring ift., hvordan et konkret behov hos en medarbejder kan gribes an, og ser ordningerne, som et godt tilbud ift. at kunne beholde medarbejderen. Ligeledes oplever medarbejderen, at virksomheden er villig til at gøre en personalemæssig indsats, hvilket ligeledes er medvirkende til at fastholde medarbejdere på arbejdspladsen.

Jobcenter Lejre har i denne forbindelse gode erfaringer med at tage udgangspunkt i de borgere, som har en § 56 aftale og kontakte dem direkte, samt med at informere kommunens læger om mulighederne for, at jobcentret kan træde til med hjælp, hvis en borger ikke fortsat kan varetage sit job, fordi vedkommende er blevet ramt af en progredierende sygdom eller har været ude for en ulykke.

Læringspunkt 15

Skabe en tæt og tillidsbaseret relation til virksomhederne. I forhold til virksomhederne er det læringen, at virksomhederne tager godt imod projekterne, og at de som hovedregel gerne vil have de forskellige målgrupper i praktik.

Som det gjaldt i samarbejdet med jobcentre, er det også her afgørende for samarbejdet, at der skabes tætte relationer til virksomheder og relationer, som er baseret på gensidig tillid. Det er projekternes erfaringer, at det forudsætter **løbende dialog** med virksomhederne og **tæt opfølgning**, samt at det er den samme konsulent, som har dialogen med virksomheden over tid. Det er i sammenhæng hermed erfaringen, at den tætte relation med virksomhederne er afgørende for, at virksomhederne har bidraget i det omfang, de har gjort.

En af de helt centrale læringer er desuden, at det er vigtigt, at der **tages udgangspunkt i virksomhedernes behov** for arbejdskraft og i at skabe ordinære jobs. Uafhængigt af målgruppen, handler det om at skabe det bedst mulige match mellem virksomhedernes behov og borgernes kompetencer. Der findes imidlertid ikke en entydig opskrift på, hvad det rigtige match indeholder. Det afhænger af både den enkelte borger og den enkelte virksomhed, og her af de personer, som borgeren skal omgås i det daglige. Det er imidlertid entydigt, at

det **tager tid at finde det rigtige match** og herunder villighed hos virksomhederne til at se muligheder og afprøve dem. En metode, som flere projekter har gjort brug af, er at arrangere workshops eller events, hvor virksomhederne kan møde borgerne i et forum med plads til både formel og uformel snak, f.eks., match-making-events eller workshops ude på virksomheden. Dette giver virksomheden og kandidaten mulighed for at se hinanden personligt an og selv vurdere potentialet for et fremtidigt samarbejde.

Projekterne har desuden gjort den erfaring, at det er meget vigtigt, hvordan de små og mellemstore virksomheder tilgås. Det er i denne henseende erfaringen, at det er vigtigt, at virksomhedskonsulenten både har forberedt sig godt forud for mødet, og bruger mødet til at spørge ind og være nysgerrig på virksomheden. På den måde er det lettere at åbne op for dialogen om ansættelsen af borgere med funktionsnedsættelser. Dialogen med virksomhederne skal være åben og ærlig, og med **fokus på borgernes potentialer og udfordringer**, så matchet med virksomheden bliver optimalt for alle parter.

Læringspunkt 16

Virksomhedskonsulent skal have kendskab til borgerne. Ligesom det ud fra et borgerperspektiv kan være værdifuldt, at projektmedarbejdere varetager forskellige roller på en gang (f.eks. både jobkonsulent, underviser og mentor), har flere virksomheder oplevet det som en stor fordel, at de medarbejdere, der har haft kontakten med virksomhederne, også har haft et stort kendskab til den enkelte borger, og har siddet ved bordet, når der skulle træffes beslutninger.

Enkelte virksomheder er blevet spurgt til, hvilket krav borgere med funktionsnedsættelse skal leve op til, for at deres virksomhed er interesseret i at ansætte dem i ordinære job (fleksjob, ordinært job). Her er alle enige i, at borgerne skal være **motiverede** og at deres **personlige hygiejne skal være i orden**. Flere virksomheder er desuden enige i, at borgeren skal være **mødestabil**, og **kunne kommunikere** og **begå sig socialt** med de andre medarbejdere i virksomheden. Det er en klar barriere for virksomhederne, hvis det kræver ekstra tid af deres fastansatte at instruere de pågældende medarbejdere. At virksomheden potentielt er nødt til at indrette deres lokaler anderledes eller investere i kompenserende hjælpemidler udgør imidlertid ikke en barriere.

For at få oversat virksomhedens behov og krav til borgeren, er der brug for en projektmedarbejder, som har opbygget en tillidsbaseret relation til borgeren, hvor det er muligt at tale om personlige og potentielt set følsomme emner, som personlig hygiejne og personlig fremtoning.

Læringspunkt 17

Fokusér på virksomheder der har en tydelig CSR-politik. I forhold til hvilke virksomheder, det giver mest mening at inddrage og have et tæt samarbejde med, peger flere af projekterne på, at det er en fordel, at det er virksomheder med en tydelig CSR-politik og et særskilt fokus på at gøre en forskel. Det kan desuden være en fordel, at det er større virksomheder og virksomheder med relativt mange ufaglærte jobs og løbende jobåbninger, da de alt andet lige har lettere ved at finde relevante jobs til målgruppen, og for at flytte borgerne til andre jobs i takt med, at de opnår nye kompetencer.

5 Forankring af projekterne

I forbindelse med såvel opstartworkshoppen, som midtvejs- og slutevalueringerne af de 11 projekter er vigtigheden af, at projekterne hele tiden har fokus på forankringen af projektets erfaringer og læringer, blevet italesat. Det har således været et selvstændigt tema på hvert møde med de enkelte projekter.

Udvalgte elementer fra projekterne implementeres i driften.

På baggrund af slutevalueringerne af de 11 projekter, kan det imidlertid konkluderes, at de fleste projekter **ikke er lykkedes med at forankre projektets indsats** som en helhed i driften. Stort set alle projekter har dog valgt at forankre delelementer af deres indsats, samt taget udarbejdede indsatsbeskrivelser i brug (se overblik over projekternes estimerede forankring i Tabel 5-1 på næste side).

I tabellen herunder har vi ud fra slutevalueringerne af projekterne estimeret projekternes forankring. Alle projekter bygger i større eller mindre grad videre på den de erfaringer og læringer, der har opnået i projektperioden. På den baggrund vurderer vi, at alle projekter har opnået mindst 25 % forankring.

De tre projekter, som har opnået 100 % forankring, har mere eller mindre implementeret projektet i deres drift. De seks projekter, som har opnået 50/75 % forankring, har fastansat projektmedarbejderne eller fastholdt leverandørsamarbejder med jobcentrene. De resterende tre projekter, som har opnået 25 % forankring, bygger videre på de erfaringer med målgruppen og organiseringen i deres fortsatte arbejde med målgruppen.

Tabel 5-1 Estimeret forankring af projekterne (25 %, 50 %, 75 % eller 100 %)

Projekt	Estimeret forankring
Jobcenter Esbjerg - VIRK	100 %
Jobcenter Hedensted - MIT JOB	100 %
SIND Pårørendeådgivning – "Stå ikke i stampe, brug din rampe"	100 %
Cabi – "Flere personer med psykisk funktionsnedsættelse i job".	75 %
Lejre Kommune – "Handicappede i Job"	75 %
Horsens Kommune – "Job, job og job – uden omvej"	50 %
Dansk Handicap Forbund – "De små, de mellemstore og de lokalt ansvarlige, Dansk Handicapforbund".	50 %
Foreningsfællesskabet Ligeværd – ViVir'k'R.	50 %
Contra A/S – "Mål og muligheder"	25 %
Glad Fonden – "Arbejdsmarkedsinklusion af unge med handicap – en skalerbar model"	25 %
BOMI – "Ny arbejdsmarkedsindsats til borgere med erhvervet hjerneskade"	25 %

Enkelte projekter har givet udtryk for, at de vil søge nye puljemidler for at fortsætte indsatsen, og dermed på sigt forankre deres projektmodeller og udvide porteføljen af samarbejdskommuner.

Styrket relation mellem private aktører og kommuner.

Det er vores vurdering, at projekterne har styrket og udvidet samarbejdsrelationerne mellem de private aktører og jobcentrene, og herigennem bidraget til en øget viden om, hvilke borgere der kan profitere mest af et forløb hos en ekstern aktør, og hvilke der med fordel kan få en intern indsats i jobcentret (f.eks. på hjerneskadeområdet). I flere tilfælde, nævner jobcentremedarbejderne, at samarbejdet i regi af projekterne, har gjort dem bedre til at se kompetencer frem for begrænsninger og til at fokusere herpå i forbindelse med den virksomhedsrettede indsats.

Stort set alle de eksterne aktører giver udtryk for, at de forventer at bygge videre på de nyetablerede, samarbejder med kommunerne, som er sket i regi af projekterne. Flere giver endda udtryk for, at de vil forsøge at bruge projektets resultater til at indgå samarbejder med nye kommuner. Et projekt har f.eks. bistået kommunerne med at udarbejde handleplaner for, hvordan den opnåede viden og læring efterfølgende skal implementeres i de enkelte kommuner. Størstedelen af projekterne havde imidlertid ikke en strategisk plan for det fremadrettede rekrutteringsarbejde blandt kommunerne på det tidspunkt, vi gennemførte slutevalueringen af deres projekt.

Risiko for at det borgernære virksomhedssamarbejde går tabt.

Vi kan konstatere, at kontakten til virksomhederne har været meget borgerdrevet, hvilket positivt har bidraget til at skabe en reel forskel for de enkelte borgere. Det er dog vores vurdering, at en sådan relation til virksomhederne er afhængig af, at der er nogle virksomhedskonsulenter eller projektmedarbejdere, som håndholdt rækker ud og faciliterer samarbejdet om borgeren med virksomhederne. Da kun få projekter kører videre i normal drift, er der en risiko for, at de enkelte samarbejder med virksomhederne, går tabt, når borgerens forløb afsluttes. Dog er der modsat sandsynlighed for, at centrale læringer og erfaringer fra projekterne og samarbejdet med virksomhederne lever videre på projektmedarbejdernes øvrige projekter og indsatser på området. Det er tilmed vores vurdering, at flere projekter har formået at formidle viden til virksomhederne om de handicapkompenserende ordninger, som er blevet forankret i de givne virksomheder.

Potentiale for en mere proaktiv og digital markedsføring af resultater

Ligeledes har de fleste projekter udarbejdet artikler eller andet skriftligt materiale for at dokumentere projektets resultater og målopnåelse. Disse er som oftest blevet offentliggjort på projektholderens hjemmeside. Enkelte projekter har deltaget på konferencer eller selv afholdt konferencer for at skabe fokus på projektets resultater og målgruppens potentiale. Et par af projekterne har kørt målrettede kampagner på de sociale medier med videoer med deltagere og virksomheder. Det er dog langt fra alle projekter, der har mestret et digitalt markedsføringsfokus af projekternes resultater. COVID-19 har uden tvivl udfordret afholdelsen af og deltagelsen på fysiske konferencer, men vi vurderer, at der med fordel kunne have været mere opmærksomhed på netop den digitale formidling af projekternes resultater på sociale medier eller gennem en mere proaktiv markedsføringsindsats, snarere end via passive markedsføringskanaler som aktørernes hjemmesider.

5.1 Perspektivering

De tre puljer har haft til formål at opnå større viden om og erfaring med, hvordan personer med funktionsnedsættelser kan inkluderes og fastholdes på arbejdsmarkedet. Som nævnt indledningsvist, har puljerne haft fokus på forskellige målgrupper, men har udover det fælles overordnede mål, haft det tilfælles, at indsatsen skulle være virksomhedsrettet og baseret på et tværsektorielt samarbejde.

Det er samlet betragtet vores vurdering, at projekterne har at skabt øget viden om målgruppen og om de handicapkompenserende ordninger, samt om hvad der skal til, for at få et godt samarbejde mellem private og offentlige aktører til at lykkes til gavn for borgerne. Projekterne har imidlertid i høj grad også tydeliggjort de mange faldgruber, der eksisterer og nødvendigheden af, at såvel indsatsen som samarbejdet mellem de involverede aktører er baseret på tillid, fleksibilitet og accept af rammer og muligheder.

På baggrund af projektevalueringerne, har vi identificeret to centrale opmærksomhedspunkter, som lignende fremtidige projekter bør være opmærksomme på i forbindelse med fremadrettede puljebevillinger på området:

- > **Et solidt forarbejde i ansøgnings- og opstartsfasen er afgørende for en succesfuld målopnåelse.** En stor del af projekterne har haft en vanskelig opstart. Der har bl.a. været stor usikkerhed om roller og ansvar på projekterne, hvilket vi i høj grad tilskriver en utilstrækkelig forventningsafstemning og forarbejde i både projekternes ansøgningsfase og opstartsfasen. Det har således taget uforholdsmæssig lang tid for især de ikke-kommunale projekter at få samarbejdet med jobcentrene til at fungere smidigt og få opbygget den nødvendige gensidige tillid. Det har haft betydning for projekternes tidsplaner, antal visiterede borgere og målopnåelse. Det er derfor centralt, at rolle- og ansvarsfordelingen såvel internt i projektet, som mellem projektet og samarbejdspartnerne er klart og forventningsafstemt fra start. Herudover er det vigtigt, at det samtidigt sikres, at projektets aktiviteter er funderet på et realistisk set-up set i forhold jobcentrenes rammer og målgrupper, herunder at kriterierne for hvilke målgrupper, der skal visiteres til projekterne, er klare og realiserbare. Et solidt forarbejde i ansøgningsfasen og sikring af klare og realistiske rammer er afgørende for en succesfuld målopnåelse.
- > **Der skal være metodiske projektlederkompetencer på projekterne.** Det er vores vurdering, at der på flere projekter har manglet projektlederkompetencer inden for projektstyring, risikovurdering, kommunikation, krisehåndtering mv. Vi oplever således, at der har været behov for en større understøttelse fra ekstern evaluator end der har været afsat ressourcer til. Der kan med fordel fremover stilles eksplicitte krav til projektlederens kompetencer og/eller til projektlederens projektstyring og løbende risikovurdering.

Bilag A Forandringsteorier

B.1 SIND Pårørenderådgivning – "Stå ikke i stampe, brug din rampe"

Hovedaktiviteter	Resultat på kort sigt	Resultat på lang sigt	Effekter -
<ul style="list-style-type: none"> › Opbygning af tværfaglig samarbejdsmodel mellem jobcentre, virksomhederne og SIND Pårørenderådgivning (- fastlæggelse af ansvarsfordelingen og kommunikationsgange i indsatsgruppen) › Udvikling af indsatsgruppens kompetencer (Viden om dels hvordan personer med psykiske sygdom kan tackle jobs, dels om metoden "Du bestemmer", samt om de handicapkompenserende ordninger) › Udvikling af relevante medarbejders kompetencer i virksomhederne › Udvikling af kompetencerne hos målgruppens netværket (pårørende/venner/frivillige) › Udarbejdelse af informationsmateriale til de frivillige mentorer, jobcentre og borgerne, samt virksomhederne i form af pjecer til borger og virksomheder. Til jobcentre udarbejdes "retningslinjer for kollegaer" og samarbejdsmodel. Til frivillige mentorer udarbejdes en samarbejdskontrakt. › Indsatsgruppen har oprettet målrettede fleksjob til målgruppen 	<ul style="list-style-type: none"> › Målgruppen har større viden om, hvordan de skal mestre en dagligdag med job (robusthed) › Indsatsgruppen har større viden om, hvordan de understøtter (empower) målgruppen i forhold til at kunne mestre et dagligdagsliv med job › Indsatsgruppen har øget viden om psykiske sygdom og om hvordan psykiske syge kan mestre et job › Indsatsgruppen har øget viden om de handicapkompenserende ordninger › Arbejdsgiverne og relevante medarbejdere i de virksomheder, som har ansat målgruppen i fleksjob, har fået øget viden om psykisk sygdom › Arbejdsgiverne og relevante medarbejdere har fået øget viden om, hvilke jobfunktioner den enkelte borger med psykisk lidelse, kan mestre › Netværket får øget viden og redskaber og inddrages i forhold til at støtte målgruppen i hverdagen og agere som bindeled til indsatsgruppe 	<ul style="list-style-type: none"> › Målgruppen kan mestre en dagligdag med job › Indsatsgruppen kan støtte målgruppen i at opnå og fastholde et fleksjob › Arbejdsgiverne og relevante medarbejdere mestre de kompetencer (viden og inkluderende kultur), der skal til for at fastholde målgruppen › Netværket kan gå ind og støtte målgruppen i at mestre dagligdag med job › Virksomhederne opretter permanente små (fleks-)jobs til målgruppen 	<ul style="list-style-type: none"> › Øget beskæftigelse blandt målgruppen

B.2 Handicap, Psykiatri og Socialt, Horsens Kommune – "Job, job og job – uden omvej"

Hovedaktiviteter	Resultat på kort sigt	Resultat på lang sigt	Effekter
<ul style="list-style-type: none"> › Beskrivelse og afgrænsning af indsats, metode og det tværfaglige samarbejde. › Etablering af mobil jobbutik › Afholdelse af informationsmøder med sagsbehandlerne i Jobcentret og ungeenheden › Udvikling af medarbejderne i de relevante enheder i Horsens Kommunes og Regionshospitalet Horsens' kompetencer hvad angår brugen af Åben Dialog › Udarbejdelse af informationsmateriale til rekruttering af borgere og virksomheder › Rekruttering af borgere og virksomheder › Afklaring af målgruppens kompetencer og jobønsker, samt funktionsniveau › Udredning af borgerne i Resultat og effektmål -CSC › Afholdelse af 2 workshops af ca. 2-3 timer med 4-7 dage i mellem med deltagelse af borgere og virksomheder › Målgruppen gennemfører et individuelt tilrettelagt forløb på virksomheden › Anvendelse af virtuel rådgivning › Systematisk opsamling af erfaringer. › Afholdelse af evaluerende workshop 	<ul style="list-style-type: none"> › Medarbejderne har større viden om metoden "Åben dialog". › Borgeren er mere bevidst om deres kompetencer, potentialer, motivation og jobønsker › Borgeren er blevet introduceret til et arbejdsrelateret netværk › Borgeren er blevet introduceret til forningslivet › Virksomhederne er bevidst om CSR-perspektivet › Virksomhederne har større viden om borgernes ønsker og kompetencer 	<ul style="list-style-type: none"> › Medarbejderne arbejder med åben dialog › Borgeren kan mestre og fastholde et job › Borgeren er aktiv i forningslivet › Borgeren kan mestre eget liv › Borgeren har fået en arbejdsidentitet › Borgeren har fået en højere livskvalitet › Borgerne har øget deres mestrings- og funktionsevne. › Virksomhederne ansætter i højere grad borgerne i ordinære jobs end tidligere, dvs. med løn 	<ul style="list-style-type: none"> › Målgruppen er fastholdt og integreret på arbejdsmarkedet

<p>midtvejs med deltagelse af borgere og virksomheder</p> <ul style="list-style-type: none"> › Etablering af ordinære jobs til borgeren 			
--	--	--	--

B.3 Glad Fonden - "Arbejdsmarkedsinklusion af unge med handicap – en skalerbar model"

Hovedaktiviteter	Resultater på kort sigt	Resultater på lang sigt	Effekter
<ul style="list-style-type: none"> › Opbygning af samarbejdsmodel mellem Glad Fonden, Kolding Kommune og de deltagende virksomheder › Visitation af borgere til projektet › Gennemførelse af opkvalificerings- og indslusningsforløb › Etablering af jobs til de deltagende unge med handicap (eventuel i samarbejde med SØV) › Udvikling af medarbejdernes kompetencer i virksomhederne 	<ul style="list-style-type: none"> › De unge får øget viden om personlige og sociale kompetencer i en arbejds kontekst › De unge får øget fagspecifikke kvalifikationer › Virksomhederne får øget viden om unge med handicap › Virksomhederne får øget viden om, hvilke typer af jobs unge med handicap kan mestre 	<ul style="list-style-type: none"> › De unge mestrer de sociale og personlige kompetencer i en grad, så de indgår ligeværdigt på arbejdspladsen › De unge mestrer fagspecifikke funktioner › Virksomhederne mestrer de kompetencer (viden og inkluderende kultur), der skal til for at fastholde de unge › Virksomhederne opretter permanente jobs til målgruppen 	<ul style="list-style-type: none"> › Øget beskæftigelse blandt de deltagende unge med handicap › Øget rummelighed på de deltagende virksomheder

B.4 BOMI - "Ny arbejdsmarkedsindsats til borgere med erhvervet hjerneskade"

Hovedaktiviteter	Resultat på kort sigt	Resultat på lang sigt	Effekter
<ul style="list-style-type: none"> › Opbygning af tværfaglig samarbejdsmodel mellem jobcenter, civilsamfundet og BOMI › Udvikling og beskrivelse af nyt arbejdsvejneafklarings- og arbejdsmarkedsrehabiliteringsforløb med udgangspunkt i SOP › Udredning af målgruppen med udgangspunkt i den beskrevne arbejdsvejneafklaringsmetode 	<ul style="list-style-type: none"> › De professionelle i jobcentrene, civilsamfundet (pårørende) og BOMI har øget viden om og metoder til tværfagligt samarbejde om målgruppen › Borgerne i målgruppen er blevet udredt › Borgerne i målgruppen er blevet rehabiliteret › Jobcentermedarbejderne har fået mere viden om hjerneskade › De pårørende har fået viden om hjerneskade, og om hvordan man giver praktisk støtte. 	<ul style="list-style-type: none"> › De relevante professionelle i kommunerne mestrer at samarbejde om og iværksætte arbejdsvejne Rehabiliterings tilbud for målgruppen, herunder nedsætte tiden for sagsbehandling og arbejdsvejneafklaring. › Hjerneskadecenteret mestrer at samarbejde med kommune og civilsamfund omkring rehabilitering af borgere med hjerneskade › Borgerne i målgruppen har opnået højere livskvalitet 	<ul style="list-style-type: none"> › At voksne med erhvervet hjerneskade bliver integreret på arbejdsmarkedet, fastholdes og/eller starter uddannelse

<ul style="list-style-type: none"> › Udarbejdelse af rehabiliteringsplan for de enkelte borgere sammen med Jobcentret › Gennemførelse af specialiseret rehabiliteringsindsats med udgangspunkt i den beskrevne arbejds- og ernæringsrehabiliteringsforløb › Jobcenterets medarbejdere modtager sparring og undervisning om hjerneskade › Inddragelse og undervisning af pårørende › Case-kontrol studie forsøg i fire kommuner › Dokumentation af økonomisk fordelagtig model (Cost-effectiveness) › Oprettelse af videnportal og kurser tilgængelig for landets kommuner 	<ul style="list-style-type: none"> › Landet kommuner har fået mulighed for at opsøge tilgængelig viden om samarbejdet om borgere med erhvervet hjerneskade. › BOMI og de deltagende jobcentre har fået viden om de økonomiske aspekter (cost/benefit) af det udviklede arbejds- og arbejdsmarkedsrehabiliteringsforløb 	<ul style="list-style-type: none"> › Borgerne i målgruppen har opnået højere funktionsniveau (GOSE) › Jobcentermedarbejdere kan anvende deres viden om hjerneskade til at lave arbejdspraktikker med afklaring af arbejds- og erhvervsforløb › Bedre samarbejde mellem Jobcentrene og de specialiserede hjerneskadecentre › De pårørende mestrer at understøtte den hjerneskadede i at anvende og implementere opnåede færdigheder i hverdagen og håndtering af problematikker på arbejdspladsen › SOP-skabelon har resulteret i en ensartethed i behandlingen, tydelig formidling og støttet forankring efter endt projektperiode 	
--	--	---	--

B.5 CABI – "Flere personer med psykisk funktionsnedsættelse i job"



<p>nedsættelser i samarbejde med lokale virksomheder</p> <ul style="list-style-type: none"> › Gennemførelse af lokale virksomhedsarrangementer (afholdes af Jobcentrene) › Udvikling og formidling af inspirationsmateriale til virksomhederne og Kommuner › Udrulning af et koncept i 15 nye kommuner. 	<p>handicapkompenserende ordninger overfor borgere med psykiske funktionsnedsættelser</p> <ul style="list-style-type: none"> › Virksomhederne i de deltagende kommuner har øget kendskab til mulighederne for inklusion og fastholdelse af personer med psykiske funktionsnedsættelser. 		
--	--	--	--

B.6 Contra – "Mål og muligheder"

Hovedaktiviteter	Resultat på kort sigt	Resultat på lang sigt	Effekter
<ul style="list-style-type: none"> › Vejledning, undervisnings- og opkvalificerende forløb for 135 borgere i målgruppen › Løbende visitation af borgere til projektet › Målgruppen deltager i en indledende samtale mhp. af-dækning af nuværende situation og udfordringer › Målgruppen deltager i en række undervisnings- og opkvalificerende tilbud samt træning og psykoedukative forløb › Målgruppen får udarbejdet en individuel plan (status, funktionsevne, forslag til beskæftigelsesrettet indsats) inden for fire uger › Målgruppen får kortlagt mål og vejledes i beskæftigelsesmuligheder › Målgruppen deltager i et virksomhedsrettet tilbud 	<ul style="list-style-type: none"> › Målgruppen har erkendt sin sygdom og ser nye muligheder › Målgruppen har fået afklaret deres arbejdsidentitet og skånebehov › Målgruppen har fået værktøjer til forbedre sin funktionsevne og livssituation (<i>har tillært sig mestringsstrategier vha. psykologsamtaler, coaching ift. hverdagsliv, smertehåndtering, bearbejdning af krisesituation, træningsforløb – fysioterapi, fitness</i>) › Målgruppen har fået karriererådgivning – med arbejdsmedicinsk udredning, der tager højde for de fysiske begrænsninger i arbejdsmæssig sammenhæng › Målgruppen har fået afklaret mål og muligheder i forhold til beskæftigelse › Contra har opnået erfaring med at arbejde med målgruppen, der føder ind i den tværfaglige metodeudvikling 	<ul style="list-style-type: none"> › Målgruppen kan mestre en hverdag med job › Målgruppen har opnået bedre funktionsevne (bl.a. vha. fysioterapi) › Målgruppen har opnået bedre livskvalitet › Målgruppen er i beskæftigelsesrettet tilbud eventuelt kombineret med forsat genoptræning som led i fortsat rehabilitering › Der er udviklet et Best practice metodekoncept til beskæftigelsesrettede rehabiliteringsindsatser for målgruppen › Tværfaglige og tværsektorielle samarbejder om at fremme beskæftigelse og fastholdelse af borgere med handicap og andre diagnoser er udbredt 	<ul style="list-style-type: none"> › Hovedparten af målgruppen er i job, job med løntilskud eller uddannelse og opnår arbejdsmarkedstilknudning

<ul style="list-style-type: none"> › Løbende metodeudvikling og udvikling af borgernes forløb (cases) › Styregruppemøder med henblik på at følge, justere og evaluere projektet 			
---	--	--	--

B.7 Lejre Kommune – "Handicappede i job"



B.8 Dansk Handicap Forbund – "De små, de mellemstor og de lokalt ansvarlige"



B.9 Jobcenter Esbjerg – "VIRK"



B.10 Jobcenter Hedensted – "MIT JOB"



<ul style="list-style-type: none"> › Udarbejdelse af individuelle job-planer › Den unge modtager pædagogisk støtte og opfølgning › Den unge påbegynder virksomhedspraktik › Primære medarbejdere superviseres på månedlig basis og efter behov › Ugentligt koordiningsmøde på tværs af projektgruppen med inddragelse af interessenter efter behov › Udvikling og dokumentation af metode, herunder business case og drejebog › Indbydelse til oplæg hos KL og i andre kommuner 	<ul style="list-style-type: none"> › Den unge har opnået erfaringer med en forudsigelig og stabil hverdag, herunder en fordelagtig døgnrytme › Den unge kan interagere kommunikativt med sine kollegaer › Den unge har opnået erfaring med at klare en hverdag med job › Den unge er afklaret om sin arbejdsevne 	<p>plads er (ikke nødvendigvis indgå i det sociale på arbejdspladsen, men stole på mentor).</p> <ul style="list-style-type: none"> › Den unge kan mestre en dagligdag med job (fleksjob/ordinære timer) (Støtten efter §85 nedsættes) › Der er udviklet en metode til at støtte unge med ASF i en bevægelse mod arbejdsmarkedet. 	
--	--	--	--

B.11 Foreningsfællesskabet Ligeværd – "VIVIRK ´ R"

Hovedaktiviteter	Resultat på kort sigt	Resultat på lang sigt	Effekter
<ul style="list-style-type: none"> › Etablering af fire lokale partnerskaber mellem en kommune og et uddannelsessted › Etablering af fire lokale virksomhedsnetværk › Visitation af 40 unge til projektets ressourceforløb – 10 pr. partnerskab › Uddannelsesstedernes pædagogiske viden og kendskab til unge med udviklingshæmning inddrages i planlægningen og tilrettelæggelsen af ressourceforløbene. › Der etableres aftaler med lokale virksomheder om målet 	<ul style="list-style-type: none"> › Målgruppen (projekt-deltagerne) har opnået større viden om, hvordan man begår sig socialt › Målgruppen har opnået indsigt i, hvordan de kan mestre en hverdag med job › Målgruppen har opnået indsigt i, hvordan de kan mestre de udfordringer de har (herunder støttemuligheder/kompenserende ordninger, som er nødvendige) › Målgruppen har opnået større selvindsigt › Målgruppen (projekt-deltagerne) er blevet mere afklaret om deres 	<ul style="list-style-type: none"> › Målgruppen er kommet tættere på arbejdsmarkedet (at der kan måles en progression) › Målgruppen kan mestre en hverdag med job › Målgruppen har opnået et job (eller ordinære timer) eller er startet på en uddannelse › Jobcentrene gennemfører i højere grad virksomhedsrettede ressourceforløb for målgruppen <p>Uddannelsescentret og jobcenteret opnår i fællesskab et smidigere samarbejde om ressourceforløb - fast praksis.</p>	<ul style="list-style-type: none"> › De unge opnår fast tilknytning til arbejdsmarkedet › Der er udviklet en Best practice model for tværsektorielt samarbejde omkring virksomhedsrettede ressourceforløb

<p>med det virksomhedsrettede ressourceforløb og om ungekoordinatorens vejledning og opfølgning i løbet af forløbet</p> <ul style="list-style-type: none"> › De unge gennemfører det virksomhedsrettede ressourceforløb › Løbende uddannelse af arbejdsgiverne i forhold til at se mulighederne i målgruppen og håndteringen heraf inklusive støttemuligheder › Løbende uddannelse af jobcentre netop ift. at afklare og beskæftige målgruppen via ressourceforløb › Samarbejdsmodellen bliver løbende justeret › Der udarbejdes en manual for virksomhedsrettede ressourceforløb › Manualen formidles på kommunikationsplatforme til relevante videns- og praksisnetværk › Udvikling og brug af redskab til progressmåling 	<p>erhvervsmæssige retning</p> <ul style="list-style-type: none"> › Målgruppen er blevet mere motiveret til at deltage i et arbejdsliv › Målgruppen har i højere grad opnået en realistisk arbejdsidentitet › Jobcentre og uddannelsessteder har opnået erfaringer med at samarbejde om at planlægge og tilrettelægge virksomhedsrettede ressourceforløb for unge med udviklingshæmning › Virksomhederne har opnået øget indsigt i mulighederne for at beskæftige målgruppen (skal beskrives) 	<p>Virksomhederne ansætter i højere grad målgruppen (LAB-loven)</p>	
--	---	---	--