



STYRELSEN FOR ARBEJDSMARKED OG REKRUTTERING

SLUTEVALUERING AF PROJEKTET "MIT JOB"

SLUTEVALUERING

ADRESSE COWI A/S
Parallelvej 2
2800 Kongens Lyngby

TLF +45 56 40 00 00
FAX +45 56 40 99 99
WWW cowi.dk

INDHOLD

1	Indledning	2
2	Projektet	2
2.1	Overordnet mål og målgruppe	3
2.2	Projektets forandringsteori	4
3	Status på projektets mål og effekter	6
3.1	Status på aktivitetsmålene	6
3.2	Status på resultatmålene på kort sigt	10
3.3	Status på aktivitetsmålene på lang sigt	13
3.4	Status på effektmålet	15
4	Projektets erfaringer og læringer	16
4.1	Målgruppen	16
4.2	Samarbejdet med SAU	18
4.3	Samarbejdet med virksomhederne	18
4.4	Dokumentation af metode og udarbejdelse af business case og drejebog	19
5	Forankring	19
6	Konklusion	20

PROJEKTNR.

DOKUMENTNR.

A094447

VERSION
02

UDGIVELSESDATO
06-01-2020

BESKRIVELSE

UDARBEJDET

KONTROLLERET
PROJEKTET

GODKENDT
HLE

Hle

1 Indledning

Indhold

Dette notat indeholder resultaterne af **slutevalueringen** af projektet "Mit Job", som er blevet gennemført af **Ungeenheden i Jobcenter Hedensted**. Projektet har fået midler fra puljen "Rum for udsatte på arbejdsmarkedet", 2016.

Slutevalueringen er gennemført i marts 2019 på baggrund af et skypemøde mellem evaluatoren og projektet, og dermed 3 måneder efter projektafslutning.

Metode

Rent metodisk er slutevalueringen baseret på en opfølgning på den forandrings-teori, der blev fastsat på den indledende workshop i maj 2017 og midtvejsevalueringen, som blev gennemført i september 2018.

Fokus i slutevalueringen er på

- > Slutstatus på implementeringen af de planlagte **aktiviteter**
- > Slutstatus på de opnåede **resultater** på kort og lang sigt
- > De **læringer** projektet har gjort i forbindelse med implementeringen af projektet, herunder erfaringerne med at samarbejde med Regionerne (SAU) og virksomhederne om målgruppen
- > De læringer projektet har gjort med **målgruppen**
- > Forankringen af de læringer og erfaringer, projektet har gjort.

Datagrundlaget er:

- > Interview med den projektansvarlige, projektlederen og en af projektmedarbejderne
- > Midtvejsevalueringen.

Der skal gøres opmærksom på, at noget af teksten er den samme, som i forbindelse med Midtvejsevalueringen. Det gælder bl.a. beskrivelsen af projektet, forandringsteorien, og de måltal, der er opfyldt, samt nogle af erfaringerne og læringerne.

2 Projektet

Indhold

Dette afsnit indeholder en nærmere beskrivelse af projektet, herunder af hvad det er for en forandring hos projektets primære og sekundære målgrupper, projektet ønsker at opnå og hvordan.

Kilderne hertil er dels projektets puljeansøgning, dels den indledende workshop, statusmødet i august 2017 samt midtvejsevalueringen.

Selve beskrivelsen af de konkrete aktiviteter, som projektet har gennemført og de konkrete resultater og effekter, projektet har opnået i forbindelsen med gennemførelsen af projektet, findes i afsnit 3.

2.1 Overordnet mål og målgruppe

Baggrund

Baggrunden for Jobcenter Hedensteds ansøgning om støtte fra satspuljen "Rum til udsatte på arbejdsmarkedet" i 2016 var, at Jobcentret på den ene side oplevede en **stigende tilgang af unge med autismespekterforstyrrelser (ASF)** af divergerende grad, og på den anden side kunne konstatere, at **ikke alle grupper af unge med ASF profiterer af de mange tilbud på autismeområdet**.

Mål og målgruppe

Målet med projektet har været at udvikle **en metode**, som virker for en gruppering af unge med ASF, som der ikke findes tilbud til i dag. Ifølge projektets ansøgning om støtte fra satspuljen er denne gruppe af unge kendetegnet ved, at:

- > De **bor ikke i et etableret botilbud** efter Serviceloven, men som har brug for at andre rammer og støtte til at skabe et velfungerende liv med en dertil hørende arbejdsidentitet.
- > De har en **intelligenskvotient, som ligger i normalområdet eller derover**, hvilket har givet forventninger om et højere funktionsniveau hos både den unge selv og den unges omgivelser end de har kunnet leve op til
- > De er anderledes eller senere udviklet hvad angår områderne **socialt samspil, social kommunikation, adfærd og interesser**.

Skal denne gruppe have en højere grad af tilknytning til arbejdsmarkedet kræver det ifølge projektets ansøgning, at de får den **nødvendige støtte til at skabe et velfungerende liv med en dertil hørende arbejdsidentitet**. Støtten skal være individuel og bl.a. bestå i at **skabe stabile rammer og struktur**, samt en større grad af **selvindsigt i egne styrker, kompetencer og udfordringer**.

Tabel 2-1 Projektets basisoplysninger

Basisoplysninger for projektet			
Projektperiode	01.07.16	til	31.12.18
Samlet projektbudget	3.076.932 (ansøgt 2.360.382)		DKK
Overordnet mål	At få unge med autismespektrumforstyrrelser (ASF) i arbejde (på ordinære vilkår eller i fleksjob).		
Primære målgruppe	Unge mellem 18-30 år med ASF eller symptomer svarende hertil, hvor der ikke i dag eksisterer et fungerende tilbud. Ydelsen vil være uddannelseshjælp eller ressourceforløbsydelse.		
Sekundære målgruppe	Projektmedarbejdere (uddannelse og løbende pædagogisk opkvalificering)		
Samarbejdspartnere	Region Midtjylland, Specialområdet autisme		
	BHF Gruppen		
	Batteriby.dk Aps		

De unge har været projektets **primær målgruppe**. Ydelsesmæssigt vil typisk enten modtage uddannelseshjælp eller ressourceforløbsydelse, jf. tabellen neden for med projektets basisoplysninger.

Projektets **sekundære målgruppe** har været projektmedarbejderne, der foruden projektlederen, består af to medarbejder, som begge er uddannet pædagog.

Organisatorisk placering	Projektet har organisatorisk været placeret i ungeenheden , der bl.a. huser den alemrettede uddannelses- og beskæftigelsesindsats og STU til bud for unge med særlige behov. Ungeenheden er desuden garant for undervisningstilbud udviklet til unge under 18 år, der har omfattende skolevægning ¹ .
Samarbejdspartnere	Projektet har som del af designet haft et tæt samarbejde med Specialområdet Autisme i Region Midtjylland (SAU). SAUs rolle i projektet har været at bistå med autisemefaglig konsulentbistand og undervisning i forbindelse med gennemførelse af projektet.
Styregruppe	Til projektet er der knyttet en styregruppe bestående af: <ul style="list-style-type: none"> > Kompetencegruppeleder af Ungeenheden > Lederen af UU-vejledningen > Repræsentanter fra private virksomheder > Konsulent fra SAU, Region Midtjylland.

Styregruppen har afholdt møder hver tredje måned og ad hoc. Projektet fortæller, at virksomhederne typisk ikke har prioriteret at deltage i møderne.

2.2 Projektets forandringsteori

Tilgang	<p>Projektet har været funderet på en ressourcetilgang og fokuseret på at udnytte de kompetencer den enkelte unge har under overskriften "<i>Alle unge er lige forskellige</i>". I tråd hermed har projektet lagt stor vægt på, at det ikke er diagnosen, der er afgørende for indsatsen, men derimod den enkelte unges ressourcer og kompetencer: "<i>Målgruppen er mennesker med kompetencer og så har de autisme</i>" understreger lederen af Ungeenheden. Omdrejningspunkt for projektet har således været at minimere barriererne og understøtte de unges muligheder med det mål at sikre, at de kan opnå et job og fungere på en arbejdsplads. Der har i den forbindelse været sat særskit fokus på at minimere målgruppens omfang af frustration og på at øge deres sociale kompetencer, herunder deres indsigt i omgangs- og kommunikationsformerne mellem mennesker på en arbejdsplads.</p> <p>Metodemæssigt har projektet taget udgangspunkt i et TEACCH menneskesyn, der handler om at anerkende menneskets måde at være på med respekt for vedkommendes interesser og særpræg². Projektet har benyttet følgende principper fra TEACCH:</p> <ul style="list-style-type: none"> > Nysgerrighed og anerkendelse af den "autistiske kultur" > Visualisering, struktur og regelmæssighed > Social færdighedstræning.
---------	--

Centrale virkemidler/kernelementer

¹ Kilde: Jobcenter Hedensteds ansøgning om midler fra Finanslovens konto 17.59.21.60. Rum til udsatte på arbejdsmarkedet.

² Kilde: Jobcenter Hedensteds ansøgning om midler fra Finanslovens konto 17.59.21.60. Rum til udsatte på arbejdsmarkedet.

Et af projektets centrale virkemidler har været, at det anvender **personale med en pædagogisk uddannelse** og stort kendskab til målgruppen til både at varetage den daglige kommunikation med og støtte til målgruppen, og til at varetage kommunikationen med jobkonsulenterne og virksomhederne. Den daglige støtte har både bestået i løbende dialog og støtte til at få hverdagen til at fungere, så de unge har kunnet påtage sig et job.

Grundlæggende har projektet bestået følgende overordnede aktiviteter i forhold til de unge, jf. forandringsteorien neden for:

- > **Indledende afklaringsamtaler** med det mål at komme til at lære hver enkelt bedre at kende og opnå et afsæt for tilrettelæggelsen af det videre forløb
- > Gennemførelse af **socialkompetence udviklingsforløb**
- > **Udarbejdelse af jobplaner**
- > Visitation til **virksomhedspraktikforløb**
- > Løbende **pædagogisk støtte og opfølgning** i praktikforløbet.

Aktiviteterne i forhold til den enkelte unge er blevet **tilrettelagt individuelt** og med **afsæt i den enkelte unges behov** for kompetenceudvikling og støtte. Det har vist sig at være helt centralt, da de unge trods fælles diagnose har vist sig at være meget forskellige.

Forandringsteori

Tabellen neden for viser forandringsteorien bag projektet, og dermed hvordan projektet fra start havde planlagt, hvordan de ville nå det overordnede mål med projektet (effekt), hvilke resultater, der skulle gå forud på kort og lang sigt, og hvilke aktiviteter disse resultater krævede. Forandringsteorien viser ligeledes, hvilken forandring projektet ønskede at skabe for målgrupperne, og hvordan.

Tabel 2-2 Projektets forandringsteori

Hovedaktiviteter	Resultat på kort sigt	Resultat på lang sigt	Effekter
<ul style="list-style-type: none"> > Der er visiteret egnede unge (Rådgiverne visiterer) > Tilrettelæggelse af forløb med afsæt i den enkelte unge > Gennemførelse af social kompetenceudvikling > Udarbejdelse af individuelle jobplaner > Den unge modtager pædagogisk støtte og opfølgning > Den unge påbegynder virksomhedspraktik > Primære medarbejdere superviseres på månedlig basis og efter behov 	<ul style="list-style-type: none"> > Den unge er motiveret for en forandring > Den unge er mindre frustreret og stresset (fast struktur og gentagelser sikre det) > Den unge har realistiske forventninger til sig selv (udgør en stor del af arbejdet med de unge) > 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 	<ul style="list-style-type: none"> > Den unge kommer i større omfang uden for egen bolig > Den unge kan mestre en virksomhedspraktik alene med støtte fra en mentor > Den unge kan fungere på en arbejdsplads og i den socialsammenhæng som en arbejdsplads er (ikke nødvendigvis indgå i det sociale på arbejdspladsen, men stole på mentor). > 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. 	<ul style="list-style-type: none"> > Den unge opnår ansættelse på ordinære vilkår eller i fleksjob (hvor vedkommende har været i praktik) > Integration og fastholdelse i arbejde

<ul style="list-style-type: none"> › Ugentligt koordineringsmøde 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 er afklaret om sin arbejdsevne 		
--	---	--	--

Indsatsen overfor målgruppen forventedes at resultere i, at målgruppen på kort sigt bliver **motiveret for en forandring samt mindre stresset og frustreret**. Herudover forventes det, at målgruppen på kort sigt får **erfaringer med en stabil og forudsigelige hverdag** og med at **inteagere kommunikativt med kollegaer på en arbejdsplads**. Endelig er det forventningen, at målgruppen på kort sigt bliver **afklaret om deres arbejdsevne**.

På lang sigt er det forventningen, at indsatsen i regi af projektet medfører, at målgruppen i højere omfang kommer **uden for egen bolig** og kan **mestre en dagligdag med job med støtte fra en mentor**, herunder mestre at indgå i den sociale sammenhæng, som en arbejdsplads er. Dog er det ikke forventningen, at den unge vil kunne indgå i de sociale sammenhænge på lige vilkår som de øvrige medarbejdere.

Samlet er det forventningen, at de tilførte kompetencer og øget mestringsevne på sigt vil betyde, at målgruppen i højere grad **opnår og fastholder ordinær beskæftigelse**.

3 Status på projektets mål og effekter

I forbindelse med den indledende workshop blev der fastlagt en række konkrete aktivitets-, resultat- og effektmål. Målene er fastlagt med udgangspunkt i forandringsteorien og udgør projektets forventninger til, i hvilket omfang de planlagte aktiviteter vil udmønte sig i den ovenfor beskrevne ændrede kompetence-, viden-, og erkendelsesniveau hos målgruppen på kort sigt og ændret mestringssevne og adfærd på længere sigt.

3.1 Status på aktivitetsmålene

Der er fastlagt i alt **10 aktivitetsmål for projektet**. Status på aktivitetsmålene fremgår af tabellen nedenfor.

Tabel 3-1 Status på aktivitetsmålene ved slutevalueringen

Aktivitetsmål:	Kvantitativ målsætning	Status ved projekt-afslutningen
A1: Der er visiteret unge til projektet	20	20
A2: Der er tilrettelagt individuelle forløb for de unge	20	20
A3: Der er gennemført et socialt kompetence-træningsforløb	20	20
A4: Der er udarbejdet individuelle jobplaner	20	18 (To er flyttet)
A5: De unge har modtaget 6-8 måneders pædagogisk støtte	20	20
A6: De unge er startet i virksomhedspraktik	20	12
A7: Primære medarbejdere er blevet superviseret månedligt	12 pr. år	Det er ikke sket månedligt. Kun fire til fem gange. Men der er sket supervision i forbindelse med deltagelse i kursus og heldagsmøder med SAU og i forbindelse med uddannelse, sparring ved SAU, autissemefokus og leder af Ungeenheden.
A8: Der er afholdt koordineringsmøde ugentligt	1	Ja
A9: Der er udarbejdet business case, drejebog og beskrivelse af metode	3	Der er udarbejdet en business case og en drejebog, men ikke en beskrivelse af metoden
A10: Projektet er blevet indbudt til oplæg hos KL og i andre kommuner (ved vellykket metode)	1	Projektet er blevet formidlet på Job CAMP og HTK har været på besøg.

Visitation af 20 borgere til projektet

Projektet havde fra start et mål om et deltagerantal på 20 fordelt over den 2½ årige perioden.

Dette mål er **opfyldt**, da der har været 20 unge tilknyttet projektet.

Projektmedarbejderne nævner i denne forbindelse, at det ikke har været et problem at rekruttere et tilstrækkeligt antal. Allerede i slutningen af august 2017 var der 15 unge tilknyttet projektet.

Alle har fået et individuelt tilrettelagt forløb

Alle de 20 unge har fået tilrettelagt et individuelt forløb i starten af projektet.

Dette aktivitetsmål er opfyldt.

Ifølge projektet er det afgørende, at forløbene tilrettelægges individuelt, idet målgruppen er meget forskellig. De understreger i denne henseende, at der ikke kan udarbejdes en generisk model for indsatsen, men at det, der er afgørende er, at der er den nødvendige tid til dels at skabe en tillidsfuld relation, dels til at afdække den unges udfordringer og ressourcer, herunder til at motivere den unge.

Alle har gennemført et socialt kompetencetræningsforløb

Alle de 20 unge har gennemført et træningsforløb, hvor der har været fokus på de unges sociale kompetencer.

Dette aktivitetsmål er opfyldt.

Fokus i træningsforløbet har primært været på at afdække den enkelte unges ressourcer og på at lære dem basale høflighedsfraser såsom bl.a., at man skal sige godmorgen og farvel, når man kommer og går.

Alle har fået udarbejdet en individuel jobplan

18 af de unge har fået udarbejdet en jobplan. Jobplanen igangsættes i forbindelse med visiteringen og opdateres hver tredje måned for de borgere, der er aktive i projektet.

Når ikke alle 20 har fået en jobplan skyldes det, at det i to tilfælde ikke har givet mening, da de to pågældende er flyttet.

Snævert betragtet er aktivitetsmålet kun delvis opfyldt, men taget i betragtning, at alle de unge, hvor det har været relevant, har fået en jobplan er det vurderingen af målet er opfyldt.

Alle har fået 6-8 måneders pædagogisk støtte

Alle de unge har fået mindst 6-8 måneders pædagogisk støtte. De fleste har fået et længere forløb, da det har taget længere tid dels at motivere de unge og gøre dem klar til at kunne starte i en virksomhedspraktik, dels at finde passende praktikpladser. Projektet understreger i denne sammenhæng, at de unge har haft flere udfordringer end forventet, hvorfor det har været nødvendigt at støtte dem i længere tid. Deres udfordringer har bl.a. bestået i, at de har haft en meget lille tro på egne evner og begrænsede forestillingsevner og sociale kompetencer, samt haft svært ved at tage kollektiv trafik.

Det er i denne henseende samtidigt projektets forventninger, at de unge vil have brug for støtte i mange år fremover i form af en fastholdelsesmentor, hvis de skal kunne fastholde et job. Samtidigt understreges det, at det er muligt at flytte de unge, hvis de får massiv pædagogisk støtte. Udviklingen sker over tid og kommer bl.a. til udtryk ved, at de unge bliver villige til at påtage sig mere og mere arbejde og mere avancerede opgaver, samt ved at de bliver mindre rigide i deres opfattelse af, hvad det er de kan og ikke kan.

Projektet fortæller, at det er deres erfaring, at den støtte de unge har brug for typisk lægger udover det, en mentor typisk varetager, idet de unge ofte også

har brug for ad hoc hjælp til at mestre opgaver derhjemme. Behovet vurderes dog ikke at være så stort, at der er brug for en støtte kontaktperson.

Endelig understreger projektet, at der ikke eksisterer en fast form for den pædagogiske støtte, men at det bl.a. handler om at komme tæt på den enkelte unge og finde ud af, hvordan man bedst spørger ind til relevante forhold. De personer, der varetager den pædagogiske støtte, fungerer således typisk også som brobygger mellem den enkelte borger og de øvrige i jobcentret, som skal have en kontaktflade til borgeren, i forhold til at klæde dem på til, hvordan de bedst tackler den unge.

Aktivitetensmålet er **opfyldt**.

Alle de unge er startet i virksomhedspraktik

I alt har **12 været i virksomhedspraktik**, heraf nogle i flere praktikker. Seks er under uddannelse, to er flyttet. Der er imidlertid ingen, der er kommet i ordinær beskæftigelse, jf. afsnittet om projektets effekt neden for.

Når ikke alle har været i virksomhedspraktik, så skyldes det, at nogle af de unge i stedet ønskede at tage en uddannelse og få papir på deres kompetencer.

De uddannelser, som de unge er startet på, er typisk ungdomsuddannelser og her primært STX, HF og Hf-enkeltfag. En er startet i projektet KLAR TIL START, der er et projekt målrettet unge med Autisme og som i Midtjylland er et samarbejde mellem SAU og COOP (FAKTA). Fem af de seks er således på SU.

Dette aktivitetsmål er således kun **delvis opfyldt**.

Primære medarbejdere er blevet superviseret månedlig

De to primære medarbejdere er **ikke blevet superviseret månedlig**, som tænkt fra start. Konkret har de to projektmedarbejdere modtaget supervision fire til fem gange, men det er ikke noget, de har manglet, påpeger de. Det skyldes bl.a., at det har vist sig, at det sparringsbehov, de har haft, i høj grad har drejet sig om **konkrete forhold og problematikker**. Det behov har de bl.a. fået dækket i forbindelse med deres deltagelse i Region Midtjyllands kursus om autisme, Autismpilot, og gennem deltagelse i flere heldagsmøder med Autisfefokus, der er Specialområde Autisemes (SAUs) konsulentenhed. Begge steder har der således været mulighed for at tage udgangspunkt i konkrete cases, hvilket har givet særligt meget.

Dette aktivitetsmål vurderes at være **delvis opfyldt**.

Der er afholdt koordineringsmøde ugentligt

Der har fra start været afholdt løbende koordineringsmøder mellem de to projektmedarbejdere. Det har ikke været så formelt og sket efter behov, da de går op og ned ad hinanden i det daglige.

Dette aktivitetsmål er **opfyldt**.

Udarbejdelse af business case, drejebog om metode beskrivelse

Projektet har **udarbejdet en drejebog**, som indeholder dels den række af **understøttende skemaer**, som vejlederen bruger i forbindelse med sin kommunikation med og træning af borgeren (dagsorden for første møde, aftaleskema, skema til konkretisering af mål, progressionsmålingsredskab, skema til brug for res-

source- og motivationsundersøgelse, oversigt over temaer til socialfærdigheds-træning), dels en række konkrete **hjælpe-/støttemidler** til vejlederen i form af bl.a. spørgeguide til brug for motivationsundersøgelse og eksempler på, hvordan der stilles spørgsmål til personer med autisme. Drejebogen har således mere karakter af en samling af inspirationsmateriale, end en egentlig drejebog for, hvordan et kvalificeringsforløb for unge med autisme skrues sammen. Det hænger bl.a. sammen med, at der ikke findes en 100 procent generisk model for et sådant forløb.

Selvom det ikke er muligt at beskrive en generisk model for et kvalificeringsforløb for denne gruppe, vil drejebogen med fordel kunne udbygges med en nærmere beskrivelse af de centrale elementer af forløbet og en række gode råd til tilgange, samt konkrete cases. Som den foreligger nu, er det ikke vurderingen, at andre jobcentre, som ønsker at igangsætte et lignende forløb for målgruppen, umiddelbart vil tage afsæt i den og stå oven på de værdifulde læringer, der er gjort i projektet i forhold til tilgangen til målgruppen og indholdet af forløbet. I og med, at et af de centrale mål med projektet var at udvikle en metode til den målgruppe af unge, som har været i fokus i dette projekt, lever drejebogen ikke op hertil.

Ud over drejebogen, har projektet gennemført en økonomisk konsekvensberegning af projektet på basis af den Socialøkonomiske investeringsmodel, SØM, jf. afsnittet om projektets effekt neden for.

Dette aktivitetsmål er dermed kun delvis **opfyldt**.

Projektet er blevet indbudt til oplæg hos KL og i andre kommuner

I ansøgningen skriver projektet:

"Projektet vil til formålet udarbejde en business case, drejebog og beskrivelse, ligesom det ved vellykket metode vil indbyde til oplæg hos KL og i andre kommuner mv."

Projektet har fortalt om projektet på KLs Job CAMP, som del af temaet "Sammenhængende ungeindsats" og haft besøg af Høje Taastrup Kommune, som var interesseret i at opnå viden om indsatsen overfor målgruppen.

Formidlingsindsatsen har imidlertid endnu ikke været helt så massiv, som der var lagt op til i ansøgningen, hvorfor det vurderes, at dette aktivitetsmål kun er delvis opfyldt.

Dette aktivitetsmål er delvis **opfyldt**.

3.2 Status på resultatmålene på kort sigt

Der er fastsat i alt 7 resultatmål på kortsigt. Vurderingerne af målopfyldelsesgraden er sket kvalitativ og som led i interview med projektlederen og projektmedarbejderne. Der er således tale om projektets egne vurderinger. Resultaterne fremgår af tabellen neden for.

Tabel 3-2 Status på resultatmålene på kort sigt

Resultatmål – kort sigt:	Kvantitativ målsætning	Status ved slutevaluering marts 2019
B1: Andel af de unge, der er motiveret for en forandring	70 %	65 %
B2: Andel af de unge, der er mindre frustreret	80 %	80%
B3: Andel af de unge, der har realistiske forventninger til sig selv	60 %	40%
B4: Andel af de unge, der oplever, at dagligdagen er forudsigtelig	90 %	90%.
B5: Andel af de unge, der oplever at dagligdagen er stabil	90 %	50%
B6: Andel af de unge, der kan forstå og håndtere kommunikation med deres kollegaer	60 %	80-85%
B7: Andel af de unge, der er afklarede om deres arbejdsevne	60 %	40 %

Andel af de unge, der er motiveret for en forandring – 70%

Det har været centralt i indsatsen at sikre, at alle deltagerne blev **motiveret for en forandring**. Det er i denne henseende projektmedarbejdernes vurdering, at hovedparten af deltagerne i større eller mindre grad har været motiveret for en forandring. Projektmedarbejderne fortæller, at de fleste **higer efter normaliteten**, men de besidder som hovedregel ikke evnen til at planlægge og efterfølgende udføre det planlagte. Så motivationen for en forandring kan godt være tilstede, men de kan have **svært ved at gennemføre selve forandringsprocessen** og kan have en anden opfattelse af forandring end andre. Projektmedarbejderne påpeger i forlængelse heraf, at de unges billede af, hvad der er et godt liv, samtidigt ikke nødvendigvis er det samme, som vi andre opfatter som et godt liv. Det at de er motiveret for en forandring, er således heller ikke nødvendigvis ensbetydende med, at de er motiveret for at slippe de gøremål, der fylder i deres liv i dag og som de ser som væsentlige. Så på den ene side er de motiveret for en forandring og for at få en "normal" tilværelse, men på den anden side kan de samtidigt **have svært ved at forstå, at de ikke kan gøre de samme ting som før**. Projektmedarbejderne eksemplificerer dette ved at fortælle om en af deltagerne, som valgte at gå hjem, da vedkommende kom for sent til bussen, for så ville han hjem og gå videre med sit sædvanlige dagsprogram.

Dette resultatmål er **delvis opfyldt**.

Andel af de unge, der er mindre frustrerede – 80%

Det har desuden været et centralt mål med indsatsen at sikre, at de unge blev mindre frustrerede og stressede. Det er projektmedarbejdernes klare vurdering, at langt de fleste af de unge er blevet mindre frustrerede i projektperioden. Det er bl.a. lykkedes ved, at projektmedarbejderne har **fået de unge til at reflektere over deres situation** og hvorfor de i konkrete situationer handler som de gør, samt over hvordan de vil lykkes med at komme videre. Det har givet de unge et

bedre billede af dem selv, og dermed også mere ro. Men det har krævet tid og opbygning af tillid at komme dertil. Før de startede i projektet, oplevede de unge typisk et system, der ikke tilgodeså dem og deres behov, hvilket gav grund for frustrationer, fortæller projektmedarbejderne. Frustrationer som projektet har skullet forholde sig til i starten, men som de er lykkedes med at reducere i projektperioden.

Dette resultatmål er **opfyldt**.

Andel unge der har realistiske forventninger til sig selv – 60%

Projektmedarbejderne fortæller, at **de unges forventninger til dem selv, som hovedregel ikke er realistiske**, hvilket i nogen grad hænger sammen med, at de typisk ikke har nogen forestillingsevne. Samtidigt er det meget forskelligt, hvilke forventninger, de har til sig selv. Sat på spidsen, så er der nogle, som ingen forventninger har til sig selv, men som kan noget, mens der omvendt er andre, der tror, de kan en hel masse, men ikke kan så meget, fortæller de to projektmedarbejdere. Eksempelvis har nogle af de unge nogle relativt urealistiske forventninger til, hvad de kan lære, og har samtidig svært ved at forholde sig til at det, man skal øge sine kompetencer indenfor, skal være jobrelateret og at jobbet skal være det primære mål.

Projektet har arbejdet målrettet på at **gøre de unges forventninger mere realistiske**, men grundet deres manglende forestillingsevne og konkrete erfaringer med at være i et job, er det noget af det, der har vist sig sværest at ændre på. De skal typisk først ud i praksis og afprøve, hvad det er de kan og hvad det er, de skal have hjælp til, før både de selv og projektmedarbejderne kan se, om deres forventninger til sig selv er realistiske eller ej.

Dette resultatmål er **delvis opfyldt**.

Andel af de unge, der oplever, at dagligdagen er forudsigelig – 90 %

De er projektmedarbejdernes vurdering, at langt **de fleste af de unge oplever, at deres dagligdag er forudsigelig**. Projektet er blevet en del af deres af deres struktur. Forudsigeligheden er størst de dage, hvor de unge enten skal mødes med projektmedarbejderne eller de skal i praktik eller deltage i aktiviteter på enten Daugaard³ eller Gudenåkollegiet⁴.

Projektet har som et forsøg gjort brug af it-redskabet "Show My Day", som er udviklet til borgere med autisme, med det mål at understøtte, at deltagernes dagligdag blev mere forudsigelig. Projektet har dog valgt at opsiges abonnementet igen, da det har vist sig, at deltagerne i projektet er bedre fungerende end dem, der er målgruppen for værktøjet.

Dette resultatmål vurderes at være **opfyldt**.

Andel af de unge, der oplever at dagligdagen er stabil – 90 %

Projektet understreger, at det er meget svært at vurdere om deltagernes dagligdag er blevet mere stabil, idet det ikke er muligt at graduere stabil i forhold til denne målgruppe. Selvom dagligdagen er blevet mere forudsigeligt, er den ikke

³ Daugaard er Ungeenhedens undervisningstilbud for unge med særlige behov. Jf.

<https://jobcenter.hedensted.dk/borger/ungeenheden-15-30-aar/ungeenheden-daugaard>

⁴ Gudenåkollegiet er et bo- og beskæftigelsestilbud for autister, som hører under SAU.

nødvendigvis blevet hverken mere eller mindre stabil. Det er dog projektmedarbejdernes umiddelbare indtryk, at halvdelen af deltagernes dagligdag er blevet mere stabil.

Dette resultatmål er **delvis opfyldt**.

Andel af de unge, der kan forstå og håndtere kommunikation med deres kollegaer – 60 %

Det har været et kerneelement i indsatsen at lære de unge at **forstå og håndtere kommunikation med deres kollegaer**. De unge kan alle ifølge projektmedarbejderne være høflige til husbehov, men i forbindelse med projektet er det vurderingen, at de har **rykket sig rigtigt meget i forhold til at kunne mestre de mest almindelige omgangsformer** på en arbejdsplads såsom bl.a. at hilse, når man kommer om morgenen og svare, når man bliver spurgt. Projektmedarbejderne giver udtryk for, at de er overrasket over, hvor meget de har lært og også samtidigt kan mestre. Det er flere end forventet, der har udviklet sig på dette felt.

Dette resultatmål er **opfyldt**.

Andel af unge, der er afklarede om deres arbejdsevne – 60 %

Der er derimod **færre end forventet, der er afklarede om deres arbejdsevne**. Det er et af de områder, som har det vist sig sværere end forventet at rykke de unge på. Det hænger bl.a. sammen med, at de unge typisk **ikke har realistiske forventninger til sig selv** og samtidigt heller **ikke nogen forestillingsevne** om, hvordan det er at være i et konkret job. Det har derfor taget forholdsvis lang tid at finde egnede praktikpladser, hvor de har kunnet få deres arbejdsevne afklaret, herunder praktikpladser, som de unge er **trygge ved**. Det er projektets vurdering, at **12 ugers praktik ikke er nok** til at afklare denne målgruppe. Det kræver mellem **20 og 48 uger** og samtidigt praktiksteder, som kan se de særlige evner, som de unge har. Herudover kræver det, at det er den samme gruppe af personer i Jobcentret, som har kontakt med dem i løbet af deres praktikperiode.

Dette resultatmål er **ikke opfyldt**.

3.3 Status på aktivitetsmålene på lang sigt

Der er fastlagt 5 resultatmål på lang sigt, jf. tabellen neden for.

Tabel 3-3 Status på resultatmålene på lang sigt

Resultatmål på lang sigt:	Kvantitativ målsætning	Status ved slutevaluering Marts 2019
C1: Andel unge, der i større omfang kommer uden for egen bolig	80 %	100%
C2: Andel unge, der kan mestre en virksomhedspraktik alene med støtte fra en vejleder	60 %	60%
C3: Andel unge, der kan fungere på en arbejdsplads i den sociale sammenhæng det er	80 %	80%
C4: Andel unge, der i højere grad kan mestre en hverdag med job	75 %	85%

C5: Andel af de virksomheder, hvor deltagerne har været i praktik, som vurderer progression for deltagerne i relation til arbejdsmarkedet	70%	100 %
---	-----	-------

Vurderingerne af målopfyldelsesgraden er i tråd med vurderingen af de øvrige mål kvalitative og et udtryk for projektets egne vurderinger.

Andel unge, der i større omfang kommer uden for egen bolig – 80 %

Projektet har haft et mål om, at hovedparten af de unge i løbet af projektperioden skulle blive **bedre til at komme uden for egen bolig**. I forbindelse med slutevalueringen er det projektets vurdering, at alle de unge, som har deltaget i projektet, i større omfang kommer uden for deres bolig og er blevet bedre til at begå sig end før de deltog i projektet.

Dette resultatmål er **opfyldt**.

Andel unge, der kan mestre en virksomhedspraktik alene med støtte fra en specialvejleder – 60 %

Når de unge først er kommet godt i gang og er blevet **trygge ved arbejdspladsen** og **opgaverne er blevet genkendelige**, så vurderer projektet, at ca. 60 procent af deltagerne kan mestre en virksomhedspraktik alene med hjælp fra en fast kontaktperson på virksomheden. Den fast kontaktperson er til gengæld meget vigtig, da de er afhængig af at have en, som kan fortælle dem, hvad de skal gøre, **hvis de går i stå** eller bliver usikker på beskeder fra andre eller på hvordan de skal forholde sig til invitationer til sociale aktiviteter på arbejdspladsen.

Dette resultatmål er **opfyldt**.

Andel unge, der kan fungere på en arbejdsplads i den sociale sammenhæng, som en arbejdsplads er – 75 %

Det er projektets vurdering, at hovedparten af de unge, svarende til ca. 80 procent, vil kunne fungere på en arbejdsplads i den sociale sammenhæng som en arbejdsplads er. Det er noget af det, der er sat særskilt fokus på i forbindelse med projektet. I løbet af projektperioden er de unge således blevet mere bevidste om deres udfordringer i forhold til det at være på en arbejdsplads, samtidigt med at de har lært de mest basale omgangsformer. De kan således i dag godt fungere arbejdspladsen og leve op til de mest basale sociale krav, men kan fortsat som hovedregel **ikke indgå på lige fod i de sociale sammenhænge**.

Dette resultatmål er **opfyldt**.

Andel unge, der i højere grad kan mestre en hverdag med job – 75 %

Det er vurderingen, at **hovedparten af de unge i dag vil kunne mestre en hverdag med job** i form af et fleksjob og givet at de har en fast kontaktperson på virksomheden og fortsat har deres vejleder, som de kan kontakte, hvis der skulle opstå behov herfor.

Dette resultatmål er **opfyldt**.

Andel af virksomhederne, der vurderer progression for deltagerne i relation til arbejdsmarkedet – 70 %

Alle de virksomheder, der har haft nogle af de unge i praktik, har ifølge projektmedarbejderne, set fremskridt hos de unge. Der hvor de har **rykket sig er i forhold til evnen til at være social**, og evnen til at **udføre opgaver**, samt i forhold til evnen til overskue ting. Virksomhederne er som hovedregel glade for de unge og kan se en kompetence i den detaljefokus, som mange af de unge med ASF har. Projektmedarbejderne fortæller i denne sammenhæng, at det har været vigtigt ikke at tale de unge op på forhånd.

Dette resultatmål er opfyldt.

3.4 Status på effektmålet

Projektet har haft som overordnet mål, at halvdelen af de 20 unge opnår ansættelse på ordinære vilkår eller under bestemmelserne for fleksjob. I forbindelse med slutevalueringen kan det konstateres, at der ved udgangen af projektperioden ikke er nogen af deltagerne, der er kommet i ordinær beskæftigelse eller i fleksjob. Ved afslutningstidspunktet så beskæftigelsesstatus ud på følgende måde:

- > 12 har været i virksomhedspraktik
- > 6 i uddannelse
- > 2 er flyttet.

Målopfyldelsesprocenten er således nul. Men det skal fremhæves, at seks er kommet i uddannelse. Som beskrevet ovenfor så er de unge typisk startet på ungdomsuddannelser og her primært på STX, HF og Hf-enkeltfag. En er startet i projektet KLAR TIL START, der er et projekt målrettet unge med Autisme og som i Midtjylland er et samarbejde mellem SAU og COOP (FAKTA). Fem af de seks er således på SU og dermed selvforsørgende. Sagt med andre ord er 25 procent af deltagerne blevet selvforsørgende, hvilket vurderes, som værende en succes.

Tabel 3-4 Status på resultatmålene på lang sigt

Effektmål:	Målsætning for projektperioden	Status september 2018
D1: Antal unge, der opnår ansættelse på ordinære vilkår eller under bestemmelserne for fleksjob	50%	0 ud af de 20

Projektet fortæller, at mange af de unge på den korte bane har været mere motiveret for at tage en uddannelse end et arbejde, herunder for at opnå papir på deres kvalifikationer. Samtidigt fortæller projektet, at det har været svært at få de svageste blandt deltagerne til at forholde sig til det at komme i job, og til hvad det er de gerne vil arbejde med på den længere bane. Deres manglende forestillingsevne og relative urealistiske forventninger til egne evner har betydet, at det har taget længere tid at afklare de unge end forventet, hvilket har betydet, at det ikke er lykket at bringe dem i ordinær beskæftigelse i projektperioden.

Der skulle i henhold til ansøgningen have været gennemført **løbende progressionsmålinger** af dels de unges beskæftigelsesgrad og af de unges progression i henhold til den pædagogiske metode. Der har løbende været ført oversigter over de unges status i projektet, men projektet har i løbet af projektperioden **opgivet at bruge færdighedsmålingerne**, da det ikke gav mening i forhold til målgruppen.

Projektet har som afslutning fået gennemført økonomisk konsekvensberegning af projektet ved brug af Den Socialøkonomiske Investeringsmodel (SØM)⁵, der er udarbejdet af Socialstyrelsen til brug for beregning af de samlede nettoresultater for det offentlige ved en social indsats. Beregningen viser, at projektet forventes at give en nettogevinst på ca. 150.000 kr. pr deltager i perioden 2016 til 2024. Beregningen er baseret på følgende beregningsforudsætninger:

- > Den samlede indsats koster 1.922.007 kr.
- > Der har deltaget 21 personer
- > En succesrate på 0,33 (Har oplevet en stigning på 33 % i beskæftigelsesgraden i forhold til det foregående år).

De forudsætninger, der er lagt ind i modellen, er således lidt mere optimistiske end de realiserede. Det gælder især succesraten, som reelt har været 0, idet det ikke er lykket at bringe nogen af deltagerne i beskæftigelse i projektperioden.

4 Projektets erfaringer og læringer

Projektet har gjort en række læringer og erfaringer i projektperioden. Erfaringerne og læringerne er kategoriseret under nedenstående fire hovedoverskrifter, som er udfoldet i bullet form i afsnit 4.1 - 4.3.

- > Målgruppen
- > Samarbejdet med SAU
- > Samarbejdet med virksomhederne
- > Dokumentation af metode

4.1 Målgruppen

- > Deltagerne er alle **normaltbegavede** og har kunnet gennemføre en almindelig folkeskole, men de **mangler de basale sociale kompetencer** og har især svært ved socialt samspil og social kommunikation, samt ved at forstå sociale normer. Det betyder bl.a., at de har svært ved at interagere socialt med kollegaer på en arbejdsplads og ved at deltage i netværksgrupper og/eller grupper i almindelighed. De har typisk samtidigt **urealistiske forventninger til egne kompetencer**, men higer efter normaliteten, om end de kan have meget svært ved at forstå, at det betyder, at de skal give slip på den hverdag og de gøremål, de har i dag. Erfaringen er, at der skal bruges forholds-mæssigt lang tid på at motivere dem og at mange har mange ting med i bagagen, som det er vigtigt at tage højde for og/eller have indsigt i.
- > I forhold til målgruppens higen efter normalitet, er det projektets erfaringer, at de unge i første omgang **i højere grad har higet efter at få en uddannelse end at få et job**. Det har bl.a. været vigtigt for dem at få papir på deres kompetencer.

⁵ Jf. <https://socialstyrelsen.dk/tvaergraende-omrader/socialstyrelsens-viden/som/omkostningsmodel>

- > Det er desuden projektets erfaring, at målgruppen trods ens grundlæggende diagnose og ens grundlæggende barrierer, samtidigt er **meget forskellige** både hvad angår kompetencer, syn på egne evner og motivation. Det har bl.a. betydet, at det har taget lang tid at afdække de unges kompetencer og arbejdsevne og finde frem til den enkelte unges reelle kompetencer og kompensationsbehov. Generelt har projektmedarbejderne været **overrasket over, hvor udfordret gruppen har været**, og hvor svært det har været for dem at forholde sig til et job og til de krav, det stiller til en, herunder hvor svært det har været for dem at danne relationer og kommunikere med andre.
- > Projektet har i tilknytning hertil gjort den erfaring, at afdækningen af de unges kompetencer og arbejdsevne typisk først sker, når de er i praktik, idet de ikke har kunnet forholde sig til det at være i arbejde, før de var det. Det skyldes bl.a., at de **mangler forestillingsevne** og evnen til at vurdere egne kompetencer i forhold til en konkret funktion/stilling. Det betyder også, at det har været svært at afstemme forventningerne med virksomhederne på forhånd, hvorfor den løbende opfølgning har været afgørende.
- > Det er projektets konklusion, at det på den ene side er meget vigtigt, at der i starten bruges den nødvendige **tid** til at opbygge en **tæt relation** til de unge og til at lære dem godt at kende og sikre, at de **føler sig trygge** inden der tales uddannelse og job. På den anden side er det samtidigt **nødvendigt at stille krav** til dem og få dem 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 i denne henseende projektmedarbejdernes oplevelse, at der er nogle af de unge, som **gemmer sig bag deres diagnose** og som er særlig svære at motivere. Det er dog også projektmedarbejdernes erfaringer, at det er **muligt at rykke de unge, hvis de får massiv pædagogisk støtte**. Flere har haft den tilgang, at "bare lige skulle være færdige med det, de var i gang med", så ville de gerne i job eller uddannelse. Men i første omgang så fyldte det de, vurderede som vigtigst, meget.
- > Hvad angår den massive pædagogiske støtte, så handler det ifølge projektet om at sætte fokus på at gøre de unge så **livsduelige** som muligt. Den pædagogiske støtte udgør dermed en mellemting mellem en mentorfunktion og støttekontaktperson, idet de unge i denne målgruppe både har behov for ad hoc støtte i forhold til at kunne mestre en hverdag med job og samtidigt behov for støtte til at komme i job/uddannelse og i forhold til at fastholde jobbet/uddannelsen. For denne målgruppe er det i denne henseende vigtigt, at det er de **samme personer, som varetager de forskellige støttefunktioner rundt om personen**, og at det er personer, som den unge kender og er tryk ved, og som kender de behov og udfordringer, som den unge har. Det er i denne henseende projektets erfaring, at det er vigtigt, at de medarbejdere, der er rundt om målgruppen skal **mestre at kunne tale med personer med autisme**.
- > Endelig er det projektets konklusion, at de unge, der har gået på Gudenå kollegiet har haft stor gavn af at **gå sammen med ligesindede** og være et sted, hvor der var specialiseret personale, som har kunnet skubbe til dem **hver dag**. Denne mulighed har projektmedarbejderne ikke haft, da de ikke

har haft samme tætte daglige kontakt med dem, som tilfældet har været på Gudenå kollegiet. På Gudenå kollegiet har de unge desuden haft mulighed for at **knytte relationer til ligesindede**, noget de typisk ikke har haft mulighed for i de folkeskoler, hvor de har gået.

4.2 Samarbejdet med SAU

- > Projektmedarbejderne har både deltaget i Region Midtjyllands kursus om autisme, Autis MEPilot og i heldagsmøder med konsulentenheden Fokus, samt modtaget fire til fem gange supervision. Her i slutningen af projektperioden har projektet desuden intensiveret samarbejdet med Gudenåkollegiet i Tørning, der er SAUs bo- og beskæftigelsestilbud for unge med autisme, med det mål at trække på deres specialiserede viden om gruppen og deres tilbud om psykoedukation.
- > Projektmedarbejderne **roses samarbejdet** med SAU meget, og giver udtryk for, at **læringen er gået begge veje**. Projektets medarbejdere har fået større viden om autisme, mens medarbejderne hos SAU har fået større viden om, den gruppe af unge med autisme, som er i jobcentrets målgruppe, herunder de krav der stilles til denne målgruppe i jobcentreregion.

4.3 Samarbejdet med virksomhederne

- > Projektet har oplevet, at virksomhederne ofte har et **stereotypt syn på personer med autisme**. Et syn som bl.a. ifølge projektmedarbejderne er blevet understøttet af DR's udsendelse om personer med autisme ("De skjulte talenter"). En virksomhed har således sagt: "*Jeg vil gerne have en, der er ligesom hende i NOVO*". Det kræver således en selvstændig og målrettet indsats at få virksomhederne til at se det enkelte menneske og ikke kun diagnosen. Projektets erfaringer er i denne sammenhæng, at de skal blive endnu **bedre til at klæde virksomhederne på**, idet de har erfaret, at virksomhederne og borgerne ikke altid er så gode til at tale sammen i selve praktikforløbet. Samtidigt er det erfaringen, at det er vigtigt ikke at oversælge de unge.
- > Projektet har generelt haft **svært ved at finde egnede praktikker** til de unge, hvilket har været et problem, idet de unge dermed ofte ender i en venteposition. Problemet er typisk, at virksomhederne har så travlt, at de har svært ved at kunne rumme at tage borgere med særlige behov i virksomhedspraktik. Derfor har projektet også været nødsaget til at afprøve de unge i praksisforløb på ungeenhedens eget uddannelsessted for unge med særlige behov, Daugård.
- > Projektet giver dog samtidigt udtryk for, at de har haft et **fremragende samarbejde** med de virksomheder, der har været involveret i projektet. Samarbejdet beskrives som helt ekstraordinært. Virksomhederne er således gået relativt langt i forhold til at hjælpe med afdækningen af de unges ressourcer og arbejdsevne. Virksomhederne har bl.a. købt en cykel til en af de

unge, købt materialer og lavet særlige arbejdsopgaver, så projektet har kunnet prøve de unge af.

4.4 Dokumentation af metode og udarbejdelse af business case og drejebog

- > Projektet har, som nævnt ovenfor, **udarbejdet en drejebog**, som indeholder dels en række **understøttende materialer**, som vejlederen kan bruge i forbindelse med sin kommunikation med og træning af borgeren, dels en række konkrete **hjælpe-/støttemidler** til vejlederen i form af bl.a. spørgeguide til brug for motivationsundersøgelse og eksempler på, hvordan der stilles spørgsmål til personer med autisme.
- > Drejebogen er udarbejdet med og brugt sammen med borgerne og har primært karakter af understøttende inspirationsmateriale til brug i dialogen med og motivationen af borgere med autisme. Der er således ikke tale om en drejebog for, hvordan et afklarings- og motivationsforløb med fordel kan skrues sammen, hvilket til dels hænger sammen med, at det ikke er muligt at beskrive en generisk model for målgruppen.
- > Ud over drejebogen, har projektet gennemført en økonomisk konsekvensberegning af projektet på basis af den Socialøkonomiske investeringsmodel, SØM, som viser, at projektet under de givne beregningsforudsætninger forventes at give en nettogevinst på ca. 150.000 kr. pr deltager i perioden 2016 til 2024.

5 Forankring

Projektet har forankret de erfaringer, de har gjort i projektperioden, i projektet SKUB - Styrkelse af Kompetencer, Udvikling og Bevidsthed. Projektet er bl.a. tænkt som et modningsår i forhold til at lære unge mellem 15 og 25 år med udviklingsforstyrrelser som ADHD, ADD, Aspergers Syndrom, Autisme mv. sociale færdigheder og livsmestring mere generelt. Målet med projektet er at gøre de unge parat til at kunne påbegynde og gennemføre uddannelse og/eller opnå ordinær beskæftigelse og samtidigt selv kunne mestre et liv med job og uddannelse.

I forbindelse med projektet gør medarbejderne bl.a. brug af rollespil og lærer de unge at tale efter tur. Projektet indeholder desuden⁶:

- > Træning i dansk, matematik, engelsk og samfundsfag med mulighed for at tage afgangsprøve i et eller flere fag.
- > Træning af studiefærdigheder
- > Træning i brugen af hjælpemidler - herunder IT-hjælpemidler
- > Træning af sociale kompetencer

⁶ Jf. <https://jobcenter.hedensted.dk/media/5726670/BESKRIVELSE-AF-UNGEENHEDEN-I-HEDENSTED-KOMMUNE-20190101-.pdf>

- > Træning til at kunne påbegynde og gennemføre videre uddannelse

Den unge skal gennem projektet opnå erkendelse af egne ressourcer og begrænsninger og herigennem opnå faglige og sociale kompetencer i forhold til at kunne påbegynde og gennem uddannelse med eventuel støtte. Den unge bliver desuden i projektet klar til at kunne træffe beslutninger om sin fremtid og sammen med SKUB lave en plan for, hvordan vedkommende kommer videre, og hvilken støtte der er behov for⁷.

6 Konklusion

Mål

Projektet har haft som mål at **udvikle en metode** til en gruppering af unge med ASF, hvor udfordringen er, at der på nuværende tidspunkt ikke eksisterer et tilbud. Fokus har i denne henseende været på unge, der skiller sig ud ved at være intellektuelt velbegavede, men om har særligt svært ved at indgå i sociale sammenhænge med andre, samt andre udfordringer med de eksekutive funktioner. Det har desuden været projektets mål, at halvdelen af de forventede 20 deltagere **opnår ansættelse på ordinære vilkår eller i fleksjob** i den virksomhed, hvor de har været i praktik. Midlerne har bl.a. bestået i massiv pædagogisk støtte og tværfagligt samarbejde og vidensdeling mellem jobcentrets ungeenhed, Specialområdet Autisme Region Midtjylland (SAU) og de lokale virksomheder.

Resultater og effekt

Projektet har opnået erfaringer med **at udvikle en metode** til at gøre målgruppen parat til at kunne påbegynde og gennemføre uddannelse og/eller opnå ordinær beskæftigelse og forankret erfaringerne i et nyt tilbud til en lidt bredere målgruppe med samme type udfordringer, som den målgruppe, der har været i fokus i dette projekt. Det er i denne henseende særligt erfaringerne med at modne de unges sociale færdigheder og mestring af et liv med uddannelse og/eller job, som projektet har forankret, herunder erfaringerne med at give de unge massiv pædagogiske støtte.

Det skal dog understreges, at det baseret på de foreliggende resultater ikke er muligt at sige noget om, hvorvidt metoden virker i forhold til at bringe målgruppen i ordinær beskæftigelse.

I forbindelse med udviklingen af metoden har projektet gjort en **række værdifulde erfaringer** med tilgangen til og håndteringen af de unge. Erfaringerne har projektet brugt til løbende at tilpasse projektet og metoden.

Projektet har bl.a. gjort den erfaring, at det ikke er muligt at udvikle en generisk model for tilgangen til målgruppen, idet de er meget **forskellige både hvad angår motivation, kompetencer og ikke mindst syn på egne evner og muligheder**. Det har bl.a. betydet, at det har taget lang tid at afdække de unges kompetencer og arbejdsevne og finde frem til den enkelte unges reelle kompetencer og kompensationsbehov. Læringen her har været, at det er vigtigt, at tilgangen til de enkelte er individuel og at der bruges den nødvendige tid til at opbygge tillid og afdække den unges afsæt og behov for støtte. Projektet har samtidigt lært, at de

⁷ Jf. <https://jobcenter.hedensted.dk/media/5726670/BESKRIVELSE-AF-UNGEENHEDEN-I-HEDENSTED-KOMMUNE-20190101-.pdf>

unge generelt har haft besvær med **forestillingsevne, socialt samspil og kommunikationsevne**, og det har været de udfordringer, som projektet især har adresseret. Det er også de udfordringer, som er taget med ind i det nye projekt – SKUB.

Projektet har gang på gang understreget, at en af de vigtigste læringer, de har gjort er, hvad **forudsigelighed** er for denne målgruppe, herunder at målgruppen **ikke kan arbejde med mål, der er alt for konkrete**, idet de bliver forstyrret, hvis der sker noget andet og samtidigt typisk ikke kan forholde sig til noget, som de ikke ved hvad er og/eller indebærer. Det er nok for dem at vide, at de skal møde et sted mellem kl. 10 og 12 og så lade dem stille og roligt vokse med de opgaver de får. Det at der ikke kan arbejdes med mål der er alt for konkrete og med mål om at afprøve konkrete jobfunktioner og/eller job har imidlertid også gjort vejen til job længere end forventet.

Projektet har i sammenhæng hermed gjort den erfaring, at de unge typisk i første omgang er **mere motiverede for at tage en uddannelse end et job**, hvilket afspejler sig i realiseringen af projektets effektmål. Det er således ikke lykket at bringe nogle af de 20 deltagere i hverken ordinær ansættelse eller i fleksjob. Til gengæld er det lykket at bringe seks personer i uddannelse, hvoraf der for de fem unges vedkommende er tale om ordinære ungdomsuddannelser. Det var forventningen ved midtvejsevalueringen, at det ville lykkes at bringe flere i ordinær beskæftigelse, men det har ikke vist sig muligt. Projektet reflekser her er, at de 20 deltagere dels har været svagere end forventet, dels at det de, som nævnt, har været mere interesseret i uddannelse end i job. Projektet er dog af den opfattelse, at en del af de unge vil kunne komme i job og fastholdes i et job på den lange bane, hvis de har en mentor på arbejdspladsen, som forstår deres udfordringer og behov og samtidigt har en livslinje til personer, som de er trygge ved i jobcentret.

Det er evaluators vurdering, at projektet har gjort nogle vigtige erfaringer i forbindelse med projektet i forhold til, hvordan jobcentre kan tilgå og bringe unge med ASF tættere på arbejdsmarkedet, herunder centrale erfaringer med hvordan der samarbejdes internt i jobcentret og med virksomhederne om målgruppen. Det er desuden evaluators, at det er meget positivt, at disse erfaringer er blevet forankret i projektet SKUB.

Selvom det ikke er muligt at beskrive en generisk model for et kvalificeringsforløb for denne gruppe, er det evaluators vurdering, at drejebogen med fordel kunne udbygges med en nærmere beskrivelse af de centrale elementer af forløbet og en række gode råd til tilgange, samt konkrete cases. Som den foreligger nu, er det ikke umiddelbart muligt for andre jobcentre, som ønsker at igangsætte et lignende forløb for målgruppen, at tage afsæt i den og stå oven på de værdifulde læringer, der er gjort i projektet i forhold til tilgangen til målgruppen og indholdet af forløbet.