

Til

**Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering**

Dokumenttype

**Rapport**

Dato

**Juli, 2014**

# **METAEVALUERING AF HANDICAPRETTEDE BESKÆFTIGELSE- PROJEKTER 2005-2013**

## **METAEVALUERING AF HANDICAPRETTEDE BESKÆFTIGELSESPROJEKTER 2005-2013**

Ref.            Chefkonsulent Jais Poulsen, Konsulent Line Vester, Manager  
Line Dybdal

## INDHOLD

|           |                                                 |           |
|-----------|-------------------------------------------------|-----------|
| <b>1.</b> | <b>Indledning</b>                               | <b>1</b>  |
| 1.1       | Undersøgelsens baggrund                         | 1         |
| 1.2       | Metaevalueringens fokus og afgrænsning          | 1         |
| 1.3       | Rapportens struktur                             | 1         |
| <b>2.</b> | <b>Konklusion</b>                               | <b>2</b>  |
| <b>3.</b> | <b>Dataindsamling</b>                           | <b>4</b>  |
| 3.1       | Metaevalueringens datakilder                    | 4         |
| 3.1.1     | Persondreven                                    | 5         |
| 3.1.2     | Informationssøgning                             | 7         |
| 3.1.3     | Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering     | 8         |
| 3.1.4     | Socialstyrelsen                                 | 8         |
| 3.1.5     | Rambølls projektteam                            | 8         |
| 3.2       | Sammenkørsel af projekter fra de fem datakilder | 9         |
| <b>4.</b> | <b>Klassificering og kodning af data</b>        | <b>10</b> |
| 4.1       | Step 1: Inklusionskriterier                     | 11        |
| 4.2       | Step 2-3: Vigtighedsvurdering                   | 11        |
| 4.3       | Step 4: Kvalitetsvurdering                      | 12        |
| 4.4       | Step 5-7: Kodning og behandling af erfaringer   | 13        |
| 4.5       | Behandling af analyser og kortlægninger         | 14        |
| <b>5.</b> | <b>Erfaringskortlægning</b>                     | <b>16</b> |
| 5.1       | Beskrivelse af de 109 projekter                 | 16        |
| 5.2       | Kerneproblematikker                             | 21        |
| 5.3       | Vejen fra kerneproblematik til effekt           | 24        |
| 5.4       | Systemtilgang                                   | 28        |
| 5.5       | Afklaring                                       | 33        |
| 5.6       | Udvikling af kompetencer                        | 36        |
| 5.7       | På virksomheden                                 | 41        |
| 5.8       | Tværgående analyse                              | 46        |
| <b>6.</b> | <b>Anbefalinger til fremadrettet indsats</b>    | <b>51</b> |
| 6.1       | Central indsamling og formidling af erfaringer  | 51        |
| 6.2       | Muligheder i et løft af vidensniveau            | 52        |
| 6.3       | Særligt centrale elementer i indsatsen          | 54        |

### Bilag 1

Kontakterede organisationer

### Bilag 2

Projekter organiseret efter målgruppe: psykisk funktionsnedsættelse

### Bilag 3

Projekter organiseret efter målgruppe: fysisk handicap

### Bilag 4

Projekter organiseret efter målgruppe: generel indsats

## 1. INDLEDNING

Denne rapport præsenterer en metaevaluering af erfaringer fra handicaprettede beskæftigelsesprojekter i perioden 2005-2013 i Danmark. Rapporten er udarbejdet for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering af Rambøll Management Consulting (herefter Rambøll).

### 1.1 Undersøgelsens baggrund

Metaevalueringen bidrager med en indsamling af viden og erfaringer fra danske beskæftigelsesrettede projekter og initiativer målrettet personer med funktionsnedsættelse. Baggrunden for analysen er et ønske om at understøtte regeringens handicappolitiske handlingsplan med konkrete erfaringer fra de beskæftigelsesrettede projekter og initiativer, der har været gennemført for personer med funktionsnedsættelse i Danmark.

Metaevalueringens formål er at fremstille en systematiseret oversigt over den eksisterende viden baseret på erfaringer fra de gennemførte projekter og initiativer. I forlængelse heraf har analysen en række delformål:

- At kortlægge og registrere de relevante projekter og initiativer for personer med funktionsnedsættelse
- At indsamle oplysninger om projekternes og initiativernes indhold, virkning og/eller effekt
- At vurdere kvaliteten af den viden eller evidens, der foreligger fra hvert projekt
- At sammenfatte den eksisterende viden fra projekternes og initiativernes metoder på tværs
- At komme med anbefalinger til fremtidens indsats på baggrund af analysen.

Metaevalueringen kortlægger således, hvilke erfaringer der er kommet ud af gennemførelsen af projekterne og initiativerne ved at foretage en systematisk opsamling af viden. Indsamlingen af viden er sket på baggrund af eksisterende materiale fra projekterne og initiativerne i det omfang, sådant materiale foreligger. Hvor der ikke foreligger skriftligt materiale, er der indsamlet oplysninger direkte fra projektansvarlige personer eller fra personer, der har været i berøring med indsatsen i øvrigt.

### 1.2 Metaevalueringens fokus og afgrænsning

I udgangspunktet gælder følgende for de projekter og initiativer, der indgår i metaevalueringen:

- Projekter og initiativer afsluttet i perioden 2005-2013
- Projekter og initiativer med beskæftigelses- eller uddannelsessigte
- Projekter og initiativer rettet mod personer med funktionsnedsættelse i bred forstand og uanset deltagernes forsørgelsesstatus
- Kun projekter og initiativer med voksne deltagere
- Projekter og initiativer indgår uanset deres organisatoriske forankring og finansiering. Der kan være tale om projekter og initiativer finansieret af puljer i ministerierne, af organisationer og fonde eller lokalt af kommunale projektmidler, LBR-midler mv.

### 1.3 Rapportens struktur

Rapporten er struktureret således, at vi nedenfor i *kapitel 2* præsenterer en samlet konklusion for metaevalueringen. *Kapitel 3* beskriver den fremgangsmåde, der ligger til grund for indsamlingen af projekter og initiativer til erfaringskortlægningen – herunder en kort beskrivelse af metaevalueringens metode. I *kapitel 4* beskrives analysen af de indsamlede data, mens vi i rapportens *kapitel 5* går dybere ned i selve erfaringskortlægningen – herunder udviklingen af en forandrings-teori, der går på tværs af erfaringerne fra de inddragede projekter og initiativer. I det sidste kapitel – *kapitel 6* – opstilles anbefalinger til den fremadrettede indsats på baggrund af det erfaringslandskab, der blev kortlagt i *kapitel 5*.

## 2. KONKLUSION

Udgangspunktet for nærværende metaevaluering er en omfattende dataindsamling, hvor formålet har været at frembringe så meget viden som muligt om erfaringerne med gennemførte handicaprettede beskæftigelsesprojekter og -initiativer afsluttet i perioden år 2005-2013. Der er i alt blevet fundet 109 relevante projekter og initiativer i perioden. I forbindelse med dataindsamlingen er det blevet klart, at levetiden for erfaringer lokalt i kommunerne og hos områdets aktører er meget kort. Samlet set er der erfaret, at vidensopsamlingen blandt aktørerne på området er sparsom, og at aktørerne ofte ikke har det fulde overblik over de projekter og initiativer, der har været og er i gang, ligesom de ikke har tilgængelig information om, hvad erfaringerne har været af tidligere projekter og indsatser.

På baggrund af erfaringerne fra dataindsamlingen er det Rambølls anbefaling, at der sikres **en central indsamling og formidling af erfaringer på området**. Det er afgørende, at både opgaven om indsamling og formidling løftes, da det i praksis ellers kan betyde, at kommuner og andre aktører vil kunne igangsætte initiativer, som afprøver metoder og tilgange, som allerede er afprøvet andre steder, uden at de indhøstede erfaringer bringes i spil. Rambøll vurderer på baggrund af erfaringerne med dataindsamlingen, at Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering samt Specialfunktionen Job & Handicap tilsammen har det organisatoriske fundament for at skabe en sådan sikring af såvel indsamling og arkivering som formidling af det indsamlede materiale.

For at vurdere vidensniveauet i de indsamlede erfaringer er alle projekter blevet vurderet i forhold til deres implementerbarhed og dokumentationsniveau. Til sammen har dette givet anledning til en inddeling af projekterne efter deres vidensniveau. Der er blevet benyttet tre kategorier; idéer, formodninger og viden. Disse kategorier angiver en vurdering af, hvor veldokumenterede, velafprøvede og gentagelige erfaringerne fra projekterne er. Analysen af de indsamlede erfaringer viser, at ca. to tredjedele af alle de erfaringsudsagn, der kan uddrages på baggrund af projekterne, er fra projekter på idéniveau, som enten ikke har det nødvendige dokumentationsniveau eller niveauet af implementerbarhed til at kunne siges at være egentlige formodninger endsige viden. Den resterende tredjedel består næsten udelukkende af udsagn på formodningsniveau. Analysen har kun identificeret få erfaringsudsagn fra projekter på vidensniveau. Det er derfor Rambølls anbefaling, at **vidensniveauet samlet set forsøges løftet på området**. Der er gode muligheder herfor, da der er mange idéer om sammenhænge mellem indsats, resultater og effekter, som med fordel kan afprøves og løftes op til et mere veldefineret og velbeskrevet formodningsniveau igennem igangsættelsen af metodeafprøvningsprojekter eller pilotprojekter - ligesom der er muligheder for at løfte rækken af formodninger op på et vidensniveau igennem egentlige forsøg og effektstudier.

Igennem en analyse af de identificerede projekter og indsatser har det været muligt at tegne et billede af de kerneproblematikker og systemudfordringer, som områdets aktører møder, når man gennemfører indsats for personer med funktionsnedsættelser. Analysen af disse kerneproblematikker og systemudfordringer tyder på, at der ikke er væsentlige forskelle mellem de kerneproblematikker, der gør sig gældende for personer med psykisk funktionsnedsættelse og for personer med fysiske funktionsnedsættelser. Det viser sig, at der grundlæggende er tale om de samme udfordringer, når man vil gennemføre beskæftigelsesrettet indsats for disse grupper. Analysen tyder på, at indsatsen overfor målgruppen af funktionsnedsatte kræver faglig ekspertise på mange forskellige områder. Målgruppen fremstår med manglende afklaring af funktionsnedsættelse og af egne kompetencer og muligheder. Der er derfor behov for målrettet tværfaglig indsats, hvor sundhedsfaglig og beskæftigelsesrettet ekspertise forenes. Desuden har målgruppen personlige vanskeligheder i forhold til at mestre en hverdag samt at tro på sig selv og på en fremtid på arbejdsmarkedet. Analysen viser, at målgruppen udviser en opgivenhed i forhold til at

tage udfordringen op. Dette fordrer en indsats, som favner denne psykologiske og mere personlige del af problembilledet. Dertil kommer, at målgruppens udfordringer peger på et behov for en mere individuelt tilpasset, målrettet og tidlig indsats, som samtidig følger målgruppen til dørs med fortsat opfølgning.

Problembilledet peger således på, at man med gruppen af personer med funktionsnedsættelse må anskue den beskæftigelsesrettede indsats som en integreret del af en mere helhedsorienteret tværgående indsats, der må tage udgangspunkt i den enkelte funktionsnedsattes situation, hvis indsatsen skal lykkes.

Det er på baggrund af den gennemførte analyse muligt at påpege, at især 1) virksomhedsrettet aktivering, 2) forventningsafstemning mellem jobcenter, virksomhed og den ledige, 3) informering om handicap til såvel jobcentermedarbejdere som virksomheder og funktionsnedsatte og 4) opkvalificering, er indsats typer, der har en central placering i forhold til at opnå gode resultater i forbindelse med beskæftigelse af funktionsnedsatte. Erfaringerne fra de analyserede projekter og indsatser peger på, at disse indsats typer bidrager bredt til resultatopnåelsen. Det er derfor Rambølls vurdering, at disse fire indsats typer er særligt interessante at have med i tankerne, når man etablerer indsats overfor målgruppen.

En analyse af erfaringerne med indsatsen i perioden peger desuden på en række interessante sammenhænge mellem indsatser og gavnlige resultater for målgruppen. Grundet det lave vidensniveau i erfaringerne har disse sammenhænge form af idéer og formodninger om virksom indsats. På baggrund af de gennemførte analyser anbefaler Rambøll derfor, at **sammenhængen mellem følgende indsatser eller tilgange og deres resultater samt effekter undersøges nærmere:**

- Den tværfaglige indsats
- Brugen af kompenserende ordninger og hjælpemidler
- Samarbejde mellem jobcenter og virksomheder
- Mentorordninger
- Arbejdet med den funktionsnedsattes motivation

I anbefalingsafsnittet (kapitel 6) er der opstillet konkrete bud på interessante sammenhænge mellem ovenstående indsatser og resultater samt effekter, hvilke der med fordel kan tages udgangspunkt i.

### 3. DATAINDSAMLING

Kortlægningen af erfaringer fra handicaprettede beskæftigelsesprojekter er gennemført som en *metaevaluering*. Denne metodiske tilgang er anvendelig, når det ønskes systematisk at skabe overblik over og opsamle erfaringer fra en række udviklingsprojekter samt identificere tværgående tendenser, konklusioner og anbefalinger. Metoden er velegnet både til at analysere erfaringer på områder med højt og lavt vidensniveau og sigter på at opsamle det eksisterende vidensgrundlag, således at der kan skabes tværgående og mere underbyggede vidensudsagn til gavn for forståelsen af og beslutningstagningen på området.

Metaevalueringen foretages ud fra følgende principper:

- Systematisk søgestrategi
- Research på elektroniske og trykte materialer
- Indsamling af erfaringer gennem centrale aktører og fagpersoner
- Systematisk, kritisk vurdering af eksisterende erfaringsgrundlag
- Screening og fravælgelse af erfaringsgrundlag af lav kvalitet
- Sammenfatning og afrapportering af indholdet af erfaringsgrundlaget.

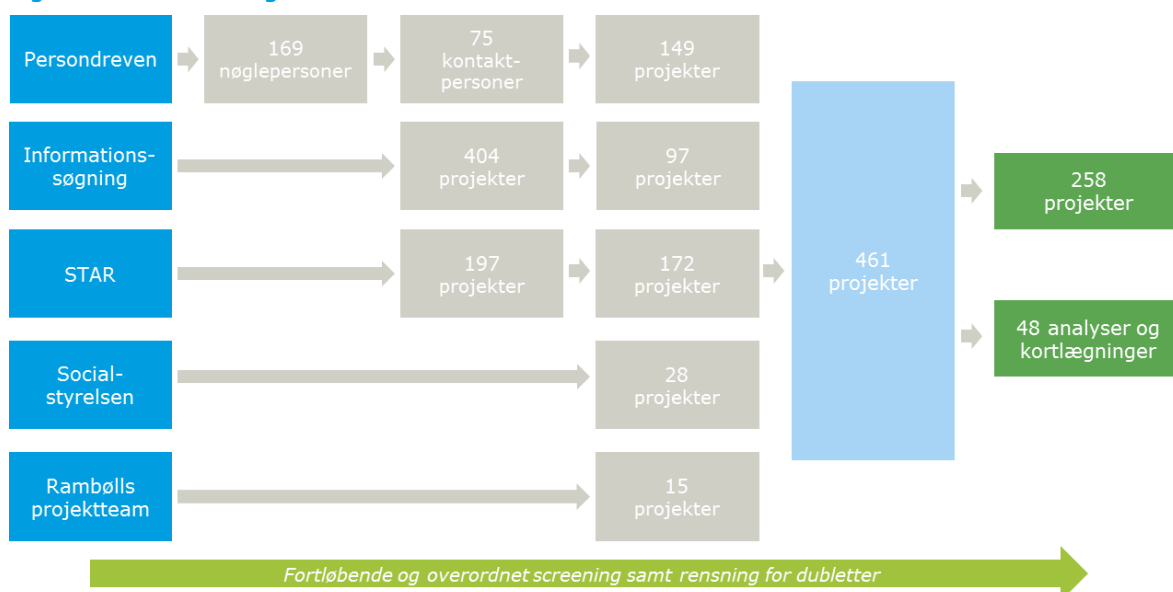
Denne tilgang sikrer en klar og struktureret proces for etablering af den nødvendige viden.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering har rammesat opgaven ud fra et behov for at danne overblik over den erfaringsdannelse, som foreligger i det praksisnære arbejde med afprøvning og udvikling af beskæftigelsesindsatser målrettet personer med funktionsnedsættelse. Metaevalueringen er derfor afgrænset til at opsamle erfaringer baseret direkte på indsats overfor personer med funktionsnedsættelse. Det betyder i praksis, at forskningslitteratur, analyser og kortlægning, som ikke er direkte baseret på konkret indsats, ikke er medtaget i metaevalueringen.

#### 3.1 Metaevalueringens datakilder

Det overordnede formål med metaevalueringen har været at frembringe så meget viden som muligt om erfaringerne med gennemførte handicaprettede beskæftigelsesprojekter og -initiativer afsluttet i perioden år 2005-2013. For at indfri dette formål er fem forskellige kanaler til indsamlingen af data anvendt, som det ses af figuren nedefor.

**Figur 1: Metaevalueringens datakilder**



For det første har der været anvendt en *fagpersondreven* dataindsamling, hvor nøglepersoner i interesseorganisationer, jobcentre og andre relevante aktører er blevet kontaktet for at bidrage med deres kendskab til gennemførte projekter og initiativer. For det andet en bred *informationsøgning* med fokus på at afdække tilgængeligt, offentligt materiale. Den tredje og fjerde informationskanal er kontakt til henholdsvis *Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering* og *Socialstyrelsen* for at afdække deres kendskab til relevante projekter, mens den femte kanal har været *projektteamets egen søgning* og løbende opfølgning. I de følgende afsnit vil de fem tilgange og deres resultater blive beskrevet nærmere.

Som det fremgår af Figur 1, er der gennemført en fortløbende og overordnet screening i forhold til at sikre, at de inddragede projekter lever op til de opstillede krav for inklusion i metaevalueringen. Disse krav er nærmere omtalt i afsnit 1.2. I forbindelse med denne screening er der ligeledes gennemført en rensning for dubletter. Disse to processer har således ledt til, at antallet af projekter er reduceret fra 461 projekter til henholdsvis 258 projekter og 48 analyser og kortlægninger med relevans for metaevalueringen. Analyser og kortlægninger er blevet behandlet separat, da de som udgangspunkt ikke lever op til de krav, der er stillet for inddragelsen af projekter i evalueringen. Vi har – som det beskrives senere i afsnit 4.5 – dog valgt at benytte disse analyser og kortlægninger til styrkelse af evalueringen, da vi har vurderet, at det ligeledes er muligt at opnå en værdifuld viden herfra, der kan bidrage til at kvalificere erfaringskortlægningen. Viden fra disse vil blive inddraget til underbygning og perspektivering af den opnåede viden i metaevalueringen.

I de følgende afsnit uddybes hver enkelt af dataindsamlingens fem kanaler.

#### 3.1.1 Persondreven

Den første dataindsamlingskanal til at afdække relevante projekter til metaevalueringen har været gennem nøgle- og kontaktpersoner. Dette er foregået ved først at udpege nøglepersoner, der udgøres af relevante personer på handicapområdet i Danmark, herunder offentlige myndigheder, handicaporganisationer og andre aktører. Nøglepersonerne har derefter informeret om, hvorvidt organisationen kender til beskæftigelsesrettede handicapprojekter og -initiativer og givet oplysninger på relevante kontaktpersoner for de pågældende projekter med henblik på, at Rambøll kunne kontakte disse. Se eventuelt Bilag 1 for en oversigt over, hvilke organisationer der er kontaktet i forbindelse med identificeringen af relevante beskæftigelsesprojekter og -initiativer.

På myndighedsområdet er 154 nøglepersoner, som repræsenterer 94 jobcentre, blevet identificeret ud fra hjemmesiden for Specialfunktionen Job & Handicap. Det er lykkedes at få kontakt til 93 ud af de 94 jobcentre, hvoraf 26 har bidraget med projekter, mens de resterende har vurderet ikke at have projekter af relevans. Derudover har en nøgleperson fra Specialfunktionen Job & Handicap ligeledes bidraget med en række projekter.

33 handicaporganisationer er desuden blevet kontaktet med henblik på at finde nøglepersoner. Disse organisationer er udvalgt i dialog med Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. Udpegningen af nøglepersonerne fra de 33 organisationer er gennemført ved, at Rambøll har taget direkte kontakt til organisationen og fundet frem til den rette nøgleperson med kendskab til beskæftigelsesrettede projekter eller initiativer. I nogle tilfælde har henvendelsen kunnet afklare, at organisationen ikke besad viden om relevante projekter eller initiativer. 11 handicaporganisationer har bidraget med relevante projekter. De i alt 22 handicaporganisationer, som ikke havde mulighed for at bidrage til undersøgelsen, har angivet forskellige årsager hertil:

- En række organisationer – eksempelvis Astma & Allergi Forbundet, Bløderforeningen og Høreforeningen – oplever, at deres medlemmer dækkes af den almene beskæftigelsesindsats.
- Andre organisationer oplever ikke, at der etableres særlige beskæftigelsesprojekter målrettet organisationens medlemmer, da organisationernes medlemmer hovedsageligt får fleksjob.



- En række organisationer – eksempelvis Foreningen for Danske Døvblinde og Spastikerforeningen – beskæftiger sig hovedsageligt med rådgivning og støtte til deres medlemmer og fokuserer ikke på beskæftigelse.
- Organisationen Lungeforeningen Boserup Minde har fokus på sociale og rekreativsmæssige aspekter snarere end beskæftigelse for deres medlemmer.
- Scleroseforeningen og Muskelsvindsfonden har haft beskæftigelsesrettede projekter, som ligger før 2005 eller igangsætter først projekter i 2014.
- En række små organisationer såsom Osteoporoseforeningen angiver, at de af ressourcemæssige grunde ikke har mulighed for at fokusere på medlemmernes beskæftigelsessituation.
- Landsforeningen LEV og Dansk Handicap Forbund har ikke ønsket at deltage grundet tidspress.

Det sidste område, hvor nøglepersoner er forsøgt identificeret, er gennem andre aktører på beskæftigelsesområdet. Her har vi kontaktet 25 aktører, hvoraf kun tre mente at have relevante projekter at bidrage med og ønskede at deltage. Heraf har langt størstedelen begrundet afslaget med, at de beskæftiger sig med generelle og fastlagte forløb, som er en del af normalindsatsen for fleksjobbere og/eller match 2 eller 3. Derfor har de ikke været involveret i afsluttede projekter eller initiativer målrettet konkrete målgrupper af personer med funktionsnedsættelse, som efterfølgende er blevet evalueret, eller hvor der kan foretages særskilt erfaringsopsamling. I et enkelt tilfælde har en anden aktør (Contra A/S) afvist at tage del i undersøgelsen grundet tidspress.

Den samlede søgning resulterede således i 169 nøglepersoner; 154 nøglepersoner i jobcentrene, 1 nøgleperson fra Specialfunktionen Job & Handicap, 11 nøglepersoner fra handicaporganisationerne samt 3 nøglepersoner fra andre aktører.

Via platformen Rambøll Results er der udsendt et spørgeskema til de identificerede nøglepersoner. I alt blev skemaet sendt til 177 personer, da det i nogle organisationer efterfølgende er vurderet, at skemaet var relevant for flere personer. I spørgeskemaet er personerne blevet bedt om at oplyse om relevante projekter samt oplysninger på kontaktpersoner for de respektive projekter. Ved opfølgning både via e-mail og telefon er det sikret, at der er etableret kontakt til alle nøglepersoner på nær én.

Som anden del af denne dataindsamlingskanal er der udsendt et spørgeskema til de kontaktpersoner, som nøglepersonerne har identificeret. I alt blev der af nøglepersonerne udpeget 75 kontaktpersoner, der har bidraget med informationer om de enkelte projekter, herunder information om målgruppe, metode, formål, antal deltagere, beskæftigelseseffekter samt centrale erfaringer. De er ligeledes blevet bedt om at nævne andre relevante projekter og bidrage med information om disse. Dertil har kontaktpersonerne haft mulighed for at uploade eller henvise til skriftligt materiale vedrørende projekternes eller initiativernes erfaringer i form af evalueringer, selvevalueringer, metodebeskrivelser, erfaringsopsamlinger eller lignende.

Kontaktpersonerne er desuden blevet bedt om at vurdere projekternes og initiativernes vigtighed som høj, mellem eller lav. En udfordring ved at lade kontaktpersonerne foretage vurderingen af vigtighed er, at denne vurdering kan foregå på forskellige grundlag, ligesom der kan være tendens til at vurdere projekter, man selv har været involveret i af højere vigtighed end en udenforstående måske ville have gjort. Vi har derfor opstillet tre formaliserede vigtighedsdefinitioner, som vurderingerne har skullet foretages ud fra. Vigtighedsdefinitionerne fremgår af boksen nedenfor.

### Boks 1: Vigtighedsdefinitioner

- *Høj vigtighed* indikerer, at projektet har opnået særligt interessante effekter eller resultater for målgruppen og/eller har gjort særligt interessante erfaringer med brug af nye former for indsats eller redskaber overfor målgruppen. Det har også særlig interesse, hvis en indsats har vist sig at være uvirksom eller direkte kontraproduktiv.
- *Mellem vigtighed* indikerer, at projektet har opnået få, men væsentlige erfaringer vedrørende indsats overfor målgruppen.
- *Lav vigtighed* indikerer, at projektet ikke har formået at skabe væsentlig erfaringsdannelse i forhold til indsatsen overfor målgruppen. Der kan fx være tale om projekter, som ikke er gennemført i tilstrækkelig grad til at kunne bidrage med væsentlige erfaringer. Der kan også være tale om projekter, som ikke har dokumenteret deres erfaringer, og hvor de personer, som har gjort sig erfaringerne, ikke længere er en del af organisationen. Disse projekter er af lav vigtighed, eftersom de skabte erfaringer ikke længere er tilgængelige. Desuden kan der være tale om projekter, hvis erfaringer ikke vurderes til at have væsentlig interesse – måske fordi de mere har handlet om konkrete samarbejdsvanskeligheder eller lokale problemer med etableringen og implementeringen af projektet.

Der er både i forbindelse med identificering af nøgle- og kontaktpersoner gennemført så mange opfølgingsrunder som nødvendigt for at komme i kontakt med samtlige personer. Opfølgingsrunderne har bestået af rykkermails samt gentagne kontaktforsøg både via mail og telefon. Vi har dog måttet sande, at det på trods af en ihærdig indsats fordelt over et par måneder ikke har været muligt at etablere kontakt til samtlige nøgle- og kontaktpersoner. Som nævnt er der én nøgleperson, som det ikke er lykkedes at skabe kontakt til. Der er etableret kontakt til alle kontaktpersoner på nær to.

Processen med nøgle- og kontaktpersoner har ledt til identificering af 149 projekter.

#### 3.1.2 Informationssøgning

Formålet med informationssøgningen har været at afdække det tilgængelige, offentliggjorte materiale på området. Informationssøgningen har skullet fungere som et supplerende element til den fagpersondrevne dataindsamling. Informationssøgningen er foretaget af Rambølls vidensspecialist og virksomhedsbibliotekar Simon Friberg, som ud over en almindelig informationssøgning i tilgængelige databaser og på internettet også har været i dialog med danske kapaciteter på forsknings- og fagbiblioteker samt relevante vidensinstitutioner på området.

Strategien for informationssøgningen har taget udgangspunkt i de opstillede inklusionskriterier, der fremgår af boksen nedenfor. Resultatet af informationssøgningen er 404 projekter, hvilket dækker over kataloger over relevante projekter, puljeevalueringer, projektevalueringer, erfaringsopsamlinger m.m. Antallet af projekter er som følge af den fortløbende screening reduceret til 97 projekter.

### Boks 2: Inklusionskriterier for informationssøgning

- *Sprogafgrænsning*: Dansk
- *Tidsafgrænsning*: 2005-2013
- *Modenhed*: Kun afsluttede projekter og initiativer indgår i analysen
- *Målgrupper*: Alle med handicap
- *Geografisk afgrænsning*: Danmark
- *Dokumenttype*:
  - Primærkilder (eksterne såvel som interne evalueringer, erfaringsopsamlinger, metodebeskrivelser, RCT's samt kohortestudier)
  - Sekundærkilder (oversigtsartikler, reviews samt metaanalyser)
- *Formål*: Projekter eller initiativer skal have det som en del af formålsbeskrivelsen at bringe personer med funktionsnedsættelse i beskæftigelse (job eller uddannelse).
- *Indhold*: Metoden skal indeholde minimum ét direkte beskæftigelsesrettet tiltag, fx virksomhedspraktik, jobsøgning, afklaring af beskæftigelsesmæssige muligheder eller andet.

Der er foretaget en tilnærmet, udtømmende søgning inden for primærkilder i forhold til inklusionskriterierne, da det ikke har været muligt at foretage en fuldstændig udtømmende informati-

onssøgning på området. Tilnærmet betyder i denne sammenhæng den mest udtømmende informationssøgning, der kan lade sig gøre ud fra den informationsstruktur, der er på området.

Søgningen har gennemgået fire faser, hvor *den første fase* af informationssøgningen har været koncentreret om at afklare vidensstrukturer og sprogbrug på området og er derfor foregået efter berrypicking-metoden<sup>1</sup>. Metoden er særligt egnet til søgninger, der ikke har ét eller flere specifikke dokumenter i sigte, da der her er mulighed for at gå mere eksplorativt til værks. Søgningens indledningsvise udgangspunkt har været sekundærkilder, der dog har vist sig at være utilstrækkelige som grundlag for informationssøgningen. Arbejdet med sekundærkilderne har til gengæld medført et afsæt til udformning af en strategi for søgning ved hjælp af primærkilder. Sekundærkilderne har desuden, sammen med nogle brede emnesøgninger, medført en indsigt i domænets terminologi og informationspraksis, der har vist sig værdifuld i søgningen. *I anden fase* er søgningen åbnet lidt op. Fasens udgangspunkt har været i en traditionel kædesøgning, hvor der er blevet fulgt op på referencer i dokumenterne fra den første fase. *I tredje fase* er kommunernes lokale beskæftigelsesråds hjemmesider og referater blevet gennemgået. I det omfang brugbare informationer har eksisteret, er de blevet gemt til brug for yderligere kædesøgninger. *Den fjerde fase* har bestået af en række Google-søgninger<sup>2</sup>, der har medført mange resultater og muliggjort en afdækning af ikke-afsøgte områder. Søgningen har fx ført til en del kommunale projekter, der ikke har fremgået af de enkelte kommuners hjemmesider og digitale dokumentarkiver (fx Politiker Web).

Hovedudfordringen i informationssøgningen har været at finde en balance mellem alsidighed og præcision. Når alsidigheden øges, gøres søgningen bredere, men samtidig mindskes præcisionen med risiko for, at der ikke identificeres relevante informationsobjekter. Modsat vil en for præcis informationssøgning ligeledes medføre risiko for at overse relevante projekter. Denne problematik er imødekommet ved at variere præcisionen og gennemgå relevante søgninger systematisk, indtil der ikke dukkede nye, relevante resultater op i søgningen. Det var nødvendigt for at øge kvaliteten af resultaterne, da feltet for søgningen viste sig at være karakteriseret ved en uorganiseret og uigennemsigtig dokumentationspraksis.

#### 3.1.3 Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering

Rambøll har på forhånd selv haft kontaktoplysninger på en nøgleperson i Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, der således udgør den tredje kanal for dataindsamlingen. Gennem tæt kontakt har Rambøll løbende modtaget 197 projekter, hvoraf 172 projekter er vurderet umiddelbart relevante.

#### 3.1.4 Socialstyrelsen

Den fjerde kanal for relevante projekter er Socialstyrelsen. Rambølls nøgleperson i STAR har videregivet kontaktoplysninger på en kontaktperson i Socialstyrelsen, hvorefter Rambøll har kontaktet denne. Herfra har vi modtaget 28 projekter.

#### 3.1.5 Rambølls projektteam

Den femte og sidste dataindsamlingskanal har været projekttemaets egen informationssøgning. Denne tilgang har ikke været udtømmende, men i langt højere grad foregået ad hoc i løbet af indsamlingsprocessen i forbindelse med opfølgning på andre projekter. Når projektteamet er stødt på en henvisning til et projekt, eller af en nøgle- eller kontaktperson er blevet gjort op-

---

<sup>1</sup> Søgemetode beskrevet af bl.a. Marcia Bates i 1989. Metoden er karakteriseret ved at være tilfældig, eksplorativ og "browsende" og derfor egnet til afklarende søgninger indenfor afgrænsede emneområder. Se mere:

<http://www.informationsordbogen.dk/search.php?text=berrypicking&type=all>

<sup>2</sup> Bl.a. "projekt and handicap? beskæftigelse OR job", "projekt OR initiativ AND fleksjob OR flexjob" og "beskyttet beskæftigelse AND projekt OR initiativ".

mærksom på et projekt, som ikke har været dækket af de øvrige søgninger, er der blevet fulgt op på dette. Denne kanal har bidraget med 15 projekter.

### **3.2 Sammenkørsel af projekter fra de fem datakilder**

Eftersom dataindsamlingen er foretaget ad flere kanaler, har der været behov for at sammenkøre de fem dataindsamlingskanalers input for at nå frem til én samlet liste med projekter og kontaktpersoner.

Sammenkørslen af projekterne er foretaget ad to omgange. I første omgang har vi krydsrefereret de projekter, der er indkommet via litteratursøgningen med de projekter, hvor kontaktpersonerne har været ikke-responsive. Dette er gjort i det tilfælde, hvor litteratursøgningen har bibragt tilstrækkelig information om projektet, hvilket betød, at yderligere opfølgning på kontaktpersonen ikke var nødvendig. Dernæst er projekterne, der er indkommet via centrale aktører og litteratursøgningen kørt sammen til én samlet liste. Herefter er listen af projekter suppleret med de 28 projekter fra Socialstyrelsen, 172 projekter fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering samt de 15 projekter fra Rambøll selv. Den samlede liste over projekter og initiativer er efter sammenkørsel rensset for dubletter, hvilke der har været forholdsvis mange af, i og med indsamlingen af relevante projekter og initiativer er sket med udgangspunkt i forskellige datakilder. Som det kan ses af Figur 1, har Rambøll samlet identificeret 258 projekter og initiativer i perioden 2005-2013, hvilke udgør bruttolisten til den videre kodningsproces.

Dataindsamlingens brede sigte har medbragt meget forskelligartede projekter, initiativer og dokumenter, hvor alt fra store puljeevalueringer til pjecer om karrieredage for personer med funktionsnedsættelse på specifikke virksomheder er modtaget. Størstedelen af respondenterne er vendt tilbage med skriftlig dokumentation i form af evalueringer, erfaringsopsamlinger, inspirationskataloger mv., hvor de i mindre grad er vendt tilbage med dokumentation i form af pjecer, conference- og kampagnemateriale mv. Dette har dog stadig udgjort en ikke uvæsentlig del af materialet.

Som nævnt har indsamlingen af projekter og initiativer ledt til identifikation af en række puljeevalueringer. Denne type evalueringer er brudt op på projektniveau, således at det er projekterne og ikke puljeevalueringerne, der fremgår af bruttolisten over projekter og initiativer, da der kan være større forskelle i både målgruppe, udformning og sigte for de enkelte projekter.

Samlet set er der foretaget en bred erfaringsdækning ved både at inddrage nøglepersoner og kontaktpersoner fra handicapområdet samt informationssøgningen. Således har der været god mulighed for både at indsamle erfaringer, der foreligger i en formaliseret og publiceret form, men også erfaringer fra interne og mere uformelle evalueringsprocesser. Begge områder indeholder værdifulde erfaringer og har bidraget til et styrket, samlet billede af det foreliggende erfaringsgrundlag.

### Boks 3: Dataindsamlingsmetodens styrker og svagheder

#### Styrker

- Giver en bred afsøgning af relevant materiale gennem såvel generel informationssøgning som kontakt til relevante nøglepersoner hos handicaporganisationer, kommuner, andre aktører og styrelser
- Sikrer indblik i den relevante praksis i perioden

#### Svagheder

- Giver en stor datamængde
- Data er meget uhomogen med erfaringsdannelse af meget varierende grad af dokumentation
- Metoden medtager ikke forskningskilder

Overordnet set giver dataindsamlingsmetoden den fordel, at det sikres, at relevante aktører på området får mulighed for at bidrage med deres erfaringer og kendskab til virksomme indsatser og projekter ligesom dette suppleres af en generel informationssøgning. Til sammen giver dette et bredt indblik i den tilgængelige viden om indsatsen i perioden samt de erfaringer, der er skabt på baggrund af indsatsen. Ulempen ved denne tilgang er, at der må forventes en stor og meget uhomogen datamængde. Data kan forventes at favne bredt såvel på forskellige typer af indsatser med meget forskelligt fokus, hvor nogle er direkte målrettet målgruppen af personer med funktionsnedsættelser mens andre har et mere bredt fokus, hvori gruppen af personer med funktionsnedsættelser vil være en delmængde. Desuden kan data forventes at kunne bidrage til den samlede erfaringsdannelse i meget varierende omfang, da dokumentationen af de opnåede erfaringer vil være meget forskelligartet.

Disse forhold betyder, at dataindsamlingsmetoden stiller store krav til den efterfølgende analyse. Udfordringen bliver ud fra vurdering af de enkelte kilders kvalitet at analysere erfaringerne, se tværgående mønstre i erfaringsdannelsen og samtidig systematisk at vurdere styrken af forskellige erfaringer op imod hinanden, så et samlet billede af erfaringerne på området står tydeligt frem. Af disse grunde har det været nødvendigt at arbejde med en omfattende bearbejdning af data i form af klassificering og kodning af data, samt indgående analyse af de enkelte projekters erfaringer. Resultatet af dette arbejde vil blive beskrevet i de følgende kapitler.

## 4. KLASSIFICERING OG KODNING AF DATA

Resultatet af dataindsamlingen er som beskrevet i kapitel 2 en bruttoliste på 258 projekter. Disse projekter har gennemgået en kvalificerings- og kodningsproces for systematisk og kritisk at vurdere projekterne og deres erfaringsgrundlag samt for at screene og fravælge erfaringsgrundlag af lav kvalitet. Som udgangspunkt var målet at basere erfaringskortlægningen på en udvælgelse af 100 projekter. Det er dog i stedet valgt at medtage alle projekter med en høj eller mellem vigtighed, da det viste sig at dreje sig om i alt 109. Vi vurderer, at dette er en styrke for erfaringskortlægningen, da et element af tilfældighed er mindsket ved at undgå den oprindelige udvælgelse af projekter.

Klassificerings- og kodningsprocessen har bestået af syv step, som det fremgår af Figur 2. Efter hvert step fremgår det nederst i figuren, hvor mange projekter der er fortsat i kodningsprocessen. Der har således været tale om et udskilningsforløb undervejs i de syv step.

**Figur 2: Klassificerings- og kodningsproces**



I de følgende afsnit vil metoden bag de enkelte trin uddybes. Herudover beskrives i afsnit 4.5 behandlingen af kortlægninger og analyseprojekter.

#### 4.1 Step 1: Inklusionskriterier

Ved første step er det undersøgt, om projekterne lever op til de kriterier, der jf. afsnit 1.2 er opstillet for undersøgelsens projekter. Såfremt projekterne ikke lever op til kravene, er de blevet ekskluderet fra den videre kodningsproces. For at sikre ensartethed i screeningen er kriterierne defineret på forhånd ud fra nedenstående kriterier.

##### Boks 4: Inklusionskriterier

- Projekterne skal være aktive i perioden 2005-2013, dog afsluttet senest i 2013.
- Minimum ét formål i projektet skal være rettet mod beskæftigelse eller uddannelse.
- Der skal være tale om en indsats, forsøg eller projekt med en tidsafgrænsning og klart formål, der ikke er en del af normalindsatsen. Således skal kortlægninger og analyser også sorteres fra.
- Projektet skal være rettet mod konkrete personer med funktionsnedsættelse, der modtager en indsats.
- Der skal være deltagere i projektet, der er over 18 år.
- Målgruppen skal indeholde personer med funktionsnedsættelser. Det er derfor ikke ekskluderende, hvis målgruppen er matchgruppe 3, sygedagpengemodtagere eller lignende. Ved begrundet mistanke for, at projektet i højere grad har været målrettet jobcentermedarbejdere, virksomheder, sagsbehandlere m.fl., har vi med det samme afdækket, hvorvidt der findes erfaringer på borgerniveau. Hvis det ikke er tilfældet, er projektet sorteret fra på baggrund af målgruppe.
- Der skal være tilstrækkelig information til at fortsætte kodningsprocessen.

Efter første step er der ud fra ovenstående kriterier identificeret 207 projekter, der lever op til metaevalueringens inklusionskriterier.

#### 4.2 Step 2-3: Vigtighedsvurdering

I andet step er de grundlæggende informationer om de 207 beskæftigelsesprojekter målrettet personer med funktionsnedsættelse blevet beskrevet, herunder projektets formål, målgruppe og metode ud fra det skriftlige materiale. Indsatsen i projekterne er klassificeret enten til at være målrettet fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse. Når vi taler om funktionsnedsættelse mener vi en varig eller tilbagevendende funktionsnedsættelse. Begrebet indbefatter således alle lidelser, som fortsat eller tilbagevendende sænker personens funktionalitet. Psykisk funktionsnedsættelse favner jf. denne definition såvel kognitive funktionsnedsættelser som psykisk sygdom af varierende art. Vi har i tvivlstilfælde taget kontakt til kontaktpersonen på projektet for at få manglende eller supplerende oplysninger, således at det har kunnet afgøres, hvorvidt projektets målgruppe har indbefattet personer med funktionsnedsættelse.

I tredje step er projekternes vigtighed vurderet ud fra oplysningerne fra step to samt en overordnet vurdering af projektets beskrivelse af metode og dokumentation af eventuelle effekter eller erfaringer. Kriterierne for vurderingen er de samme, som kontaktpersonerne er blevet bedt om at anvende til at vurdere vigtigheden af deres projekt, jf. Boks 1.

Et projekt er vurderet af lav vigtighed, såfremt det ikke har formået at skabe væsentlige erfaringer i forhold til målgruppen, enten fordi erfaringerne ikke er tilgængelige, eller fordi erfaringerne

ikke har væsentlig interesse. Et projekt, der er vurderet af høj vigtighed, har derimod opnået flere eller få væsentlige eller særligt interessante effekter eller resultater for målgruppen og/eller har gjort sig erfaringer med brug af nye metoder. I de tilfælde, hvor vi også har haft en vigtighedsvurdering fra projektets kontaktperson, er kodningen løbende blevet sammenholdt med besvarelsen fra kontaktpersonen, og det er sikret, at besvarelsene stemmer overens i et rimeligt omfang. Der har været en tendens til, at kontaktpersonerne har vurderet egne projekter relativt højt, hvorfor suppleringen med Rambølls vurdering sikrer et mere ensartet grundlag for vigtighedsvurderingen.

På baggrund af andet og tredje step er 109 projekter ud af de 207 vurderet til at have enten høj eller mellem vigtighed, og er på den baggrund ført videre i kodningsprocessen. 98 projekter er således blevet vurderet af lav vigtighed og derfor ikke medtaget. De hyppigste årsager til, at projekter er vurderet af lav vigtighed, er, at der enten ikke har været tilstrækkelig information om, hvorledes projektet har været udført, eller at der ikke har været materiale med nogen form for evaluering eller erfaringsopsamling.

#### 4.3 Step 4: Kvalitetsvurdering

I fjerde step angives en detaljeret metodebeskrivelse af de 109 projekters metode. Herudover vurderes projekternes kvalitet på baggrund af to kriterier; implementerbarheden og dokumentationen af projekterne. Vurderingen af både implementerbarheden og dokumentationen beror på en række på forhånd definerede vurderingskriterier, igen for at skabe ensartethed i processen.

Implementerbarheden vurderes ud fra, i hvilken grad metoderne er velbeskrevne og implementeret i overensstemmelse hermed. Det er således projekternes metodebeskrivelser, der er vurderet på baggrund af. På baggrund af metodebeskrivelsen er det vurderet, om der er tale om en detaljeret, overordnet eller løs metodebeskrivelse:

- *Detaljeret:* Klar beskrivelse af de enkelte kerneelementer i metoden med understøttende redskaber, værktøjer og/eller kompetenceudvikling.
- *Overordnet:* Nogle af metodens kerneelementer er beskrevet med generelle beskrivelser uden konkrete redskaber og vejledninger.
- *Løs:* Få af metodens kerneelementer er beskrevet med meget generelle eller overordnede rammer og forståelsesbeskrivelse.

Som redskab til at foretage denne vurdering er der opstillet en række arbejdsspørgsmål, jf. nedenstående boks. Hvis det har været muligt at besvare tilnærmelsesvis samtlige spørgsmål, og det vurderes, at det overordnet vil være muligt at replicere projektet på baggrund af det skrevne materiale, er projektet blevet vurderet til at have en detaljeret metodebeskrivelse.

### Boks 5: Arbejdsspørgsmål

- *Målgruppe:* Hvilke karakteristika kendetegner målgruppen?
- *Visitation:* Er der behov for særlige principper for visitation til tilbuddet, og hvad skal visitationsgrundlaget være – er der fx behov for screening forud for visitationen som grundlag for optag i målgruppen – eller på anden måde afklaring af funktionsniveau, belastningsgrad, ressourcer eller motivation?
- *Uddannelses- og kompetenceprofil hos udøverne:* Hvad er minimumskrav til udøvrernes uddannelsesbaggrund, efteruddannelse, erfaring, certificeringer m.m.?
- *Teoretisk grundlag og pædagogisk/psykologisk metode:* Hvilket teoretisk fundament hviler modellen på, og anvendes bestemte modeller som fx kognitiv terapi?
- *Empirisk grundlag:* Er indsatsen bygget på klart angivne erfaringer, forskning mv., som sandsynliggør, at indsatsen kan lykkes, og at antagne effekter opnås?
- *Omkostninger ved forløbet:* Hvad koster et gennemsnitligt forløb?
- *Metoder:* Hvilke konkrete metoder anvendes?
- *Teknologi og værktøjer:* Hvilke værktøjer anvendes og til hvilke formål?
- *Implementeringsanvisninger:* Er der præcise og detaljerede vejledninger, manualer eller lignende for, hvorledes, hvornår og hvorfor metoderne implementeres, og teknologi og værktøjer anvendes?
- *Kvalitetskriterier:* Hvilke elementer skal indgå i metoden for at sikre en tilstrækkelig kvalitet?
- *Dosering:* Hvad er den tidsmæssige tilrettelæggelse (dage, uger, måneder, år), og i hvilket omfang skal metoden anvendes?
- *Sekvens:* Hvilke faser er der i forløbet, og hvad er de centrale milepæle?

Dokumentationen vurderes ud fra, i hvilken grad effekterne af indsatsen er dokumenteret. Det er vurderet, hvorvidt der ved de enkelte projekter er tale om en videnskabelig effektdokumentation, en systematisk resultatdokumentation eller en anekdotisk dokumentation:

- *Videnskabelig effektdokumentation:* Projekter bestående af randomiserede kontrolstudier, kvasi-eksperimentelle design med kontrolgrupper samt før-/eftermålinger eller internationale effektstudier.
- *Systematisk resultatdokumentation:* Projekter med individbaserede før-/eftermålinger eller grundige evalueringer.
- *Anekdotisk dokumentation:* Selvevalueringer uden systematisk metode, case-eksempler og beskrivelser eller eksempler på enkeltpersoner, der har haft glæde af metoderne.

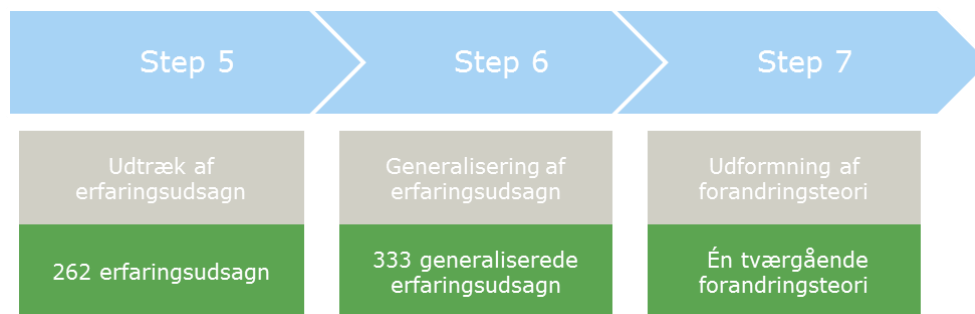
På baggrund af vurderingen af projekternes implementerbarhed og dokumentation kan samtlige projekter indplaceres i en matrice, der afdækker den kvalitetsmæssige sammensætning af de inkluderede projekter. Den endelige matrice kan ses i afsnit 5.1 (Figur 9).

#### 4.4 Step 5-7: Kodning og behandling af erfaringer

De 109 projekter er herefter analyseret gennem tre yderligere steps for at tilvejebringe erfaringsudsagn til brug for nærmere analyse af mønstre i erfaringsdannelsen. Når vi taler om erfaringsudsagn, mener vi udsagn om sammenhænge mellem aktiviteter, resultater og effekter, som kan dannes på baggrund af projekterne eller initiativernes erfaringsdannelse:



**Figur 3: Step 5-7**



Det femte step i kodningsprocessen består af udtræk af de vigtigste erfaringer fra de enkelte projekter. Her er således fundet de væsentligste udsagn fra materialet omhandlende effekter, resultater og vigtige faktorer i indsatsen. Erfaringsudsagn omhandlende implementering af de respektive indsatser er ikke inkluderet, da de falder uden for metaevalueringens formål. På baggrund af de 109 projekter er fundet 262 relevante erfaringsudsagn.

Ved det sjette step er de udtrukne erfaringsudsagn forsøgt generaliseret ad to omgange. Processen er foregået ad to omgange for at sikre, at udsagnene er generaliseret i så høj grad som muligt, men uden at relevante faktorer er udeladt. På sjette step er de 262 udsagn blevet til 333 generaliserede erfaringsudsagn. At antallet af erfaringsudsagn er steget skyldes, at de oprindelige erfaringsudsagn taget direkte fra projekterne oftest indeholdt flere erfaringer, som det var mest hensigtsmæssigt at splitte op, således at der kunne arbejdes videre med erfaringerne enkeltvis.

På det syvende og sidste trin er erfaringsudsagnene behandlet med henblik på at opstille figurer og forandringsteorier over de indsamlede erfaringer til brug for analysen samt til overbliksskabelse. Figurerne og forandringsteorierne anvendes til at kortlægge den viden, der på baggrund af projekterne kan afdækkes vedrørende forskellige indsatsers resultater og effekter. Herudfra er det ligeledes muligt at afdække mønstre eller områder med mangelfuldt erfaringsgrundlag eller et vidensgab, hvor behov for mere erfaringsdannelse er særligt udpræget.

For at vurdere de enkelte erfaringsudsagns vægt er der taget udgangspunkt i kvalitetsvurderingen af projekterne fra step 4. Herved kan der på baggrund af de etablerede forandringsteorier dannes konklusioner vedrørende områder, hvor den eksisterende erfaring er relativt veldokumenteret eller dækkende, og hvor man har mindre behov for udviklingstiltag og mere behov for egentlig afprøvning af virksomme modeller og metoder.

Den endelige forandringsteori kan ses i afsnit 5.3.

#### **4.5 Behandling af analyser og kortlægninger**

Ud over de analyserede projekter og indsatser er der i processen fundet i alt 48 analyser og kortlægninger, som grundet deres art falder uden for denne analyses fokusområde, da de ikke omhandler en direkte indsats overfor konkrete personer med funktionsnedsættelse, men som emnemæssigt har set interessante ud i sammenhængen. Grundet denne metaevalueringens fokus er der ikke blevet søgt målrettet efter sådanne analyser og kortlægninger, men har vi i vores søgninger stødt på sådanne relevante kilder, har vi indsamlet dem. Det betyder, at dette sandsynligvis vil være et ufuldstændigt udsnit af den samlede mængde af analyser og kortlægninger i perioden. For at understøtte evalueringen har vi valgt at inddrage disse kilder ved at screene for specifik relevans og uddrage erfaringsudsagn på baggrund af materialet. Processen for de identificerede analyser og kortlægninger fremgår af Figur 4:

**Figur 4: Proces for behandling af analyser og kortlægninger**



På første step er der inddraget 48 analyser og kortlægninger, hvilke som nævnt er identificeret i forbindelse med metaevalueringens dataindsamling. På andet step er materialernes relevans vurderet i forhold til metaevalueringens kriterier om formål og målgruppe, hvorfra 31 analyser og kortlægninger er vurderet relevante. På tredje step er 77 erfaringsudsagn trukket ud af materialet med henblik på at understøtte og kvalificere den øvrige analyse.

## 5. ERFARINGSKORTLÆGNING

I det følgende vil vi foretage en kortlægning af de erfaringer, der har kunnet uddrages af de i alt 109 relevante projekter og indsatser. Kapitlet vil indlede med en beskrivelse af projekterne, hvor vi ser på, hvilke typer af funktionsnedsættelse projekterne har været målrettet, hvilke aldersgrupper indsatsen har rettet sig imod, hvor store projekterne har været, hvilke metoder der er blevet anvendt hyppigst, samt hvilken implementerbarhed og dokumentationsgrad der kendetegner projekterne. Denne viden giver et billede af vidensniveauet på området, hvilket er et mål i sig selv. Desuden er den relevant for læsningen af de nærmere analyser af erfaringerne, eftersom erfaringerne rammesættes af disse karakteristika ved projekterne.

Efterfølgende vil vi analysere de kerneproblematikker og systemudfordringer, som projekterne har arbejdet med at modvirke. Analysen af kerneproblematikker giver en indsigt i, hvilke målgruppebehov der har været definerende for indsatsen, og giver herigennem et billede af, hvad der er kendetegnende for målgruppen af personer med funktionsnedsættelse i mødet med beskæftigelsessystemet. Tilsvarende giver analysen af systemudfordringer et indblik i, hvilke områder af systemets tilgang, indsats og interne samarbejde projekterne og indsatserne har set det nødvendigt at udvikle i forbindelse med indsatsen overfor målgruppen. Analysen giver således et diagnostisk overblik over de udfordringer, aktørerne møder i forhold til at sikre en virksom beskæftigelsesindsats for gruppen af personer med funktionsnedsættelse.

Vi vil dernæst dykke ned i en analyse af de erfaringsudsagn, det har været muligt at uddrage fra de analyserede projekter og indsatser for at danne et overblik over, hvordan projekterne samlet set har arbejdet med at skabe resultater, der kan modvirke de identificerede kerneproblematikker og systemudfordringer, således at de ønskede effekter for målgruppen kan opnås.

Dette vil blive fulgt op af detaljerede analyser af de indsatstyper, som erfaringerne peger på, er virksomme i forhold til at skabe gavnlige beskæftigelsesrettede resultater og effekter for gruppen af personer med funktionsnedsættelse. Dette vil ske med fokus på fire identificerede resultattemaer i erfaringsdannelsen; 'systemtilgang', 'afklaring', 'udvikling af kompetencer' og 'på virksomheden'.

Endelig vil kapitlet blive afsluttet med en tværgående analyse med fokus på at fremdrage viden på tværs på baggrund af analyserne resultattemaer samt at analysere erfaringsdannelsen fra et mere overordnet perspektiv.

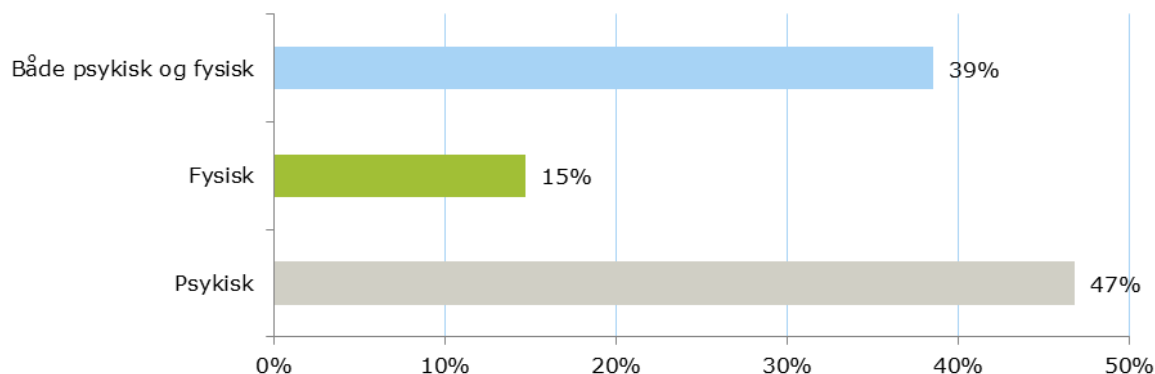
### 5.1 Beskrivelse af de 109 projekter

De 109 projekter er som tidligere beskrevet screenet ud fra kriterier for målgruppe, formål m.m., men der forekommer stadig en række forskelle projekterne imellem. Projekterne er målrettet forskellige typer af funktionsnedsættelser og forskellige aldersgrupper, er differentieret i størrelsen på deltagergruppe samt har anvendt forskellige metoder i indsatserne. Derudover er der væsentlige forskelle i grundigheden af projekternes erfaringsdokumentation samt implementerbarheden af metoderne.

I de følgende afsnit præsenteres forskelle og ligheder mellem metaevalueringens 109 projekter. Lister over de 109 projekter kan findes inddelt ud fra målgruppe i bilag 2, 3 og 4.

### Fordeling på typer af funktionsnedsættelser

**Figur 5: Fordeling på typer af funktionsnedsættelse**



Af de 109 projekter, der udgør grundlaget for metaevalueringen, har 47 pct. haft personer med psykisk funktionsnedsættelse som målgruppe. Næsten en tredjedel af disse projekter er ikke defineret yderligere end psykiske lidelser eller sindslidelser. Der er dog et par områder, som flere projekter har omhandlet. Ca. en fjerdedel af disse projekter har været målrettet personer med ADHD, autisme eller Aspergers, ca. en sjettedel har haft fokus på udviklingshæmmede, mens en anden omtrentlig sjettedel har været målrettet personer med stress, angst eller depression.

39 pct. af projekterne har haft personer med både psykiske og fysiske funktionsnedsættelser som målgruppe. Målgruppen for disse projekter har således været mere bredt defineret. En tredjedel af disse projekter har udelukkende defineret målgruppen ud fra, at deltagerne skulle have en form for funktionsnedsættelse. Derudover har lidt mere end halvdelen af disse projekter været målrettet personer på enten kontanthjælp, sygedagpenge eller personer, der skal i fleksjob. Disse projekter har således ikke haft et specifikt fokus på målgruppen af personer med funktionsnedsættelse, men indbefattet indsats overfor hele ydelsesgrupper. Målgruppen vil derfor indbefatte målgruppen, men indsatsen kan have været tilrettelagt ud fra mere generelle behov.

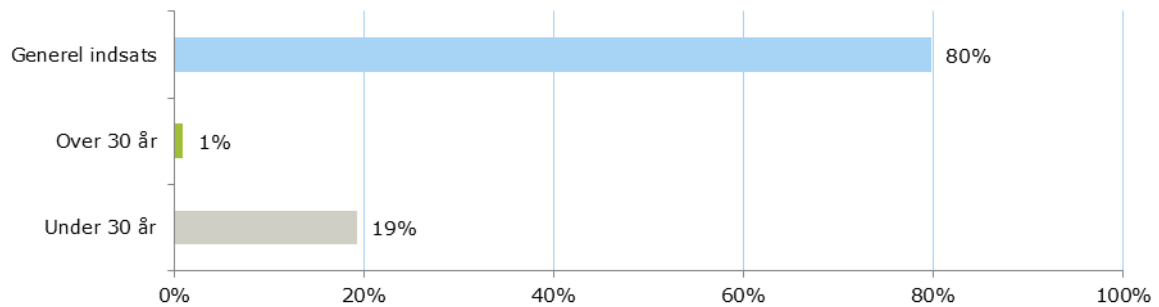
Kun 15 pct. af projekterne har udelukkende været målrettet personer med fysisk funktionsnedsættelse. Disse projekter har primært været målrettet personer med syns- og hørenedsættelse, der henholdsvis har udgjort ca. en tredjedel og ca. halvdelen. De resterende projekter har været målrettet personer med smerter i bevægeapparatet eller en anden form for fysisk funktionsnedsættelse.

Analysen af målgruppens funktionsnedsættelse viser overordnet set, at psykisk funktionsnedsættelse indgår i langt de fleste projekter og indsatser, der igangsættes på området, hvilket tyder på, at der generelt er større udfordringer med at tackle denne del af gruppen med funktionsnedsættelse i beskæftigelsesindsatsen.

### Målgruppens alder

Blandt projekterne tegner sig et klart billede af, at indsatserne som oftest ikke har været målrettet en specifik aldersgruppe, da 80 pct. af projekterne har udgjort en generel indsats for både unge, voksne og ældre. Af projekter med en aldersspecifik målgruppe er det næsten udelukkende målrettet unge under 30 år, da kun 1 pct. af projekterne udelukkende har haft personer over 30 år som målgruppe.

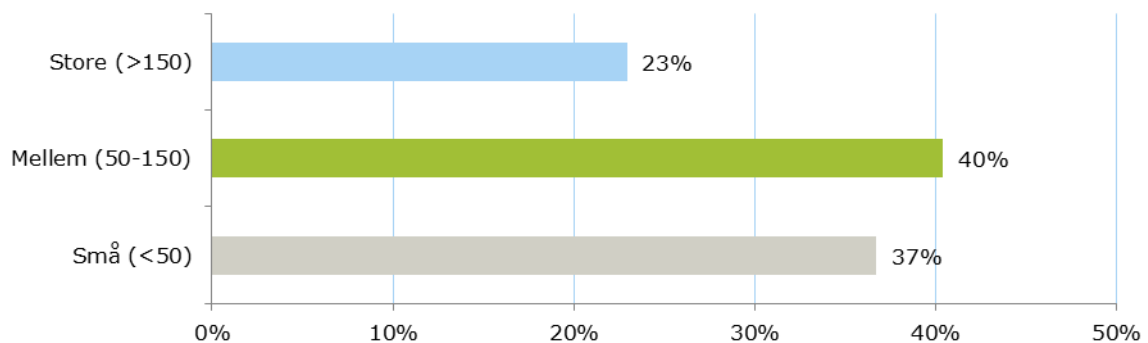
**Figur 6: Aldersfordeling**



### Projekternes størrelse

Størrelsen på projekternes deltagergrupper spænder vidt fra det mindste projekt, der blot har omfattet fire personer, til det største projekt med 4.537 deltagende personer. Alt i alt har 23.800<sup>3</sup> personer deltaget i metaevalueringens 109 projekter. Ud fra en kategorisering af små projekter på under 50 deltagere, mellemstore projekter på 50-150 deltagere og store projekter på over 150 deltagere fremgår det, at de store projekter udgør en andel på 23 pct., hvilket gør dem til den mindste kategori. Projekter af mellemstørrelse udgør 40 pct., mens de små projekter udgør 37 pct. af det samlede grundlag for metaevalueringen.

**Figur 7: Fordeling på projektstørrelse**

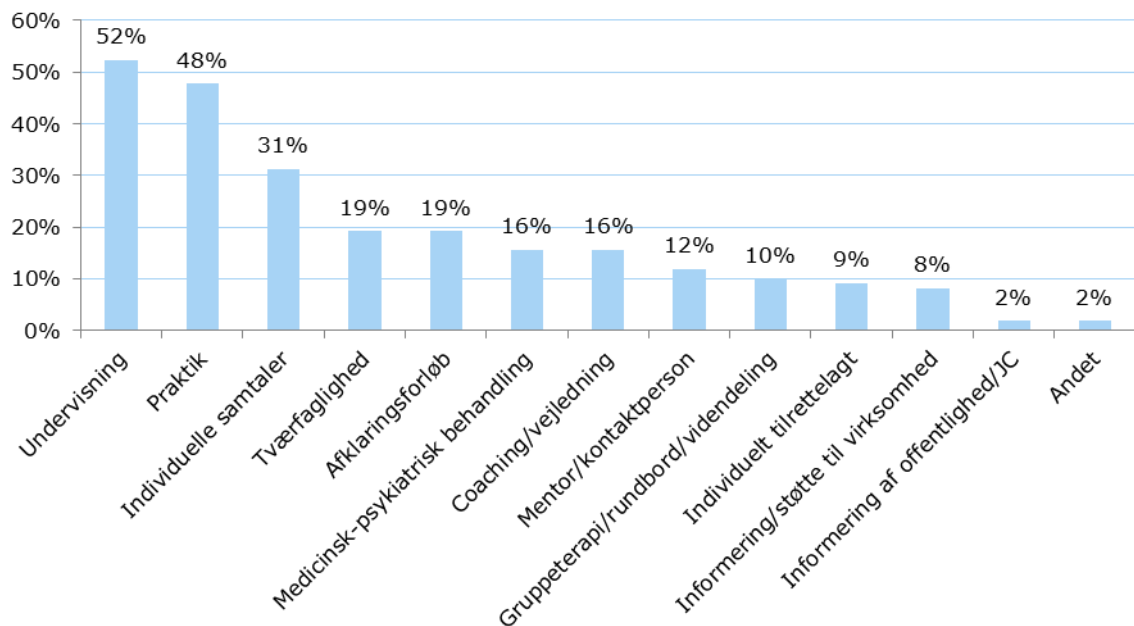


### Projekternes anvendte metoder

Som det fremgår af Figur 8 nedenfor, har indsatsernes metoder i de undersøgte projekter især bestået af en form for undervisning og/eller praktik. Undervisning dækker her over et bredt spektrum af kompetenceudvikling fra læring om egen funktionsnedsættelse til jobsøgningskurser, danskundervisning, råd og vejledning om hverdagsmestring m.m. Praktik indbefatter forskellige former for arbejdsprøvning og praktikforløb. En tredje metode, der ligeledes udgør en væsentlig andel af indsatsernes indhold, har været individuelle samtaler, som har været anvendt i 31 pct. af projekterne.

<sup>3</sup> Ved et enkelt projekt har det ikke været muligt at afgøre, hvor mange personer der har deltaget.

**Figur 8: Fordeling på anvendte metoder**

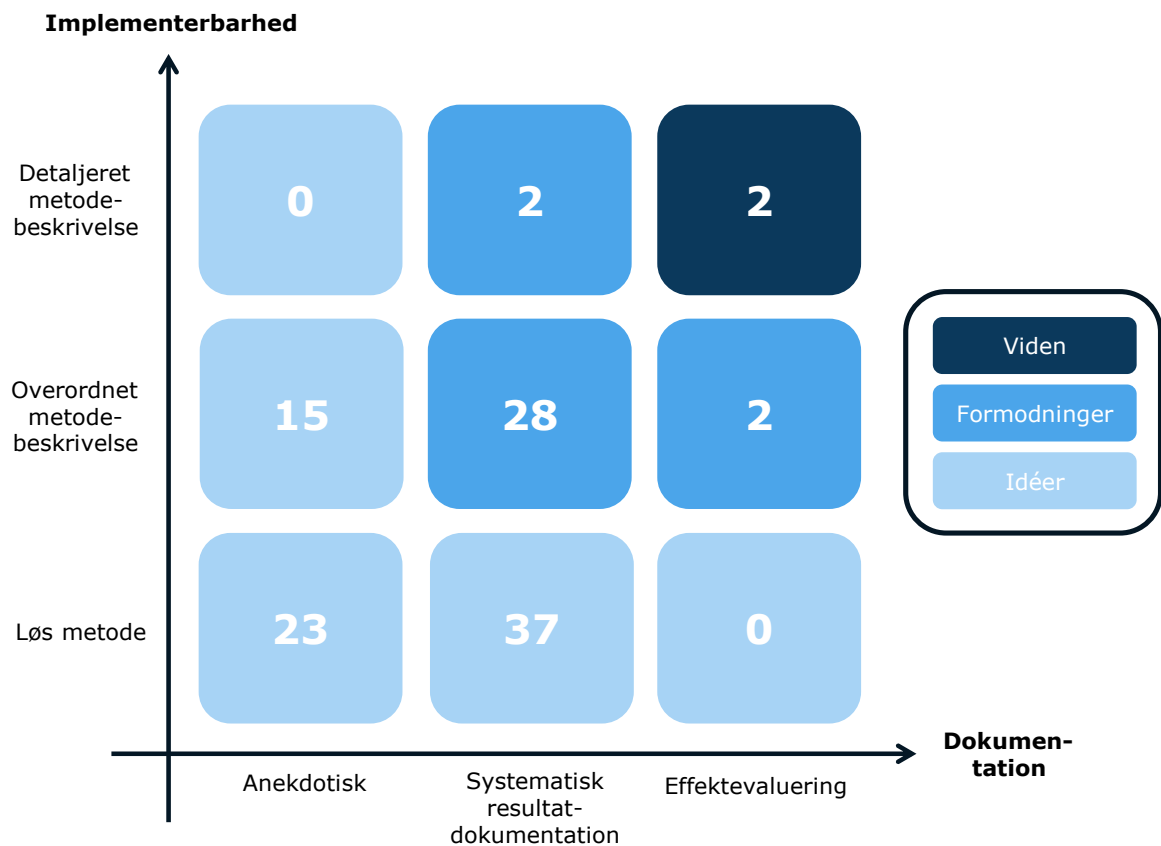


Fordelingen illustreret i Figur 8 bygger kun på de metoder, som er nævnt direkte i materialet om projekterne. Derfor kan der være projekter, der har anvendt flere metoder, end det fremgår ovenfor. Eksempelvis forventes det, at flere projekter har anvendt en form for tværfaglighed. Det overordnede indtryk af projekterne er, at langt størstedelen har gjort brug af flere forskellige metoder.

#### Projekternes implementerbarhed og dokumentationsgrad

Graden af implementerbarhed og dokumentationsgrad differentierer ligeledes mellem projekterne. Som beskrevet i metodeafsnittet (se evt. afsnit 4.3) er alle projekter vurderet på disse to parametre med henblik på at kunne vurdere projekternes kvalitet og vægte erfaringsudsagnenes vigtighed op imod hinanden. I den forbindelse anvender vi vurderingen til at kategorisere, hvorvidt projekternes erfaringer udgør viden, formodninger eller idéer. Figur 9 viser, hvordan de 109 projekter fordeler sig.

**Figur 9: Klassificeringsmatrice**



Figuren viser, at der fra to af projekterne kan trækkes direkte viden om resultater eller effekter, og at der samtidig foreligger en klar beskrivelse af metoden. Fra 32 af projekterne kan erfares formodninger om indsatsens resultater og effekter, mens der fra 75 af projekterne kun kan erfares idéer til indsatslementer over for særlige målgrupper eller med bestemte formål.

Samlet set kan det på baggrund af Figur 9 konkluderes, at der er mangel på beskæftigelsesprojekter rettet mod personer med funktionsnedsættelse i perioden 2005-2013 med den nødvendige kvalitet, der gør det muligt at producere reel viden. Der er derimod en klar overvægt af projekter, der genererer ideer. Dette skyldes for det første, at kun meget få projekter har et tilstrækkeligt dokumentationsniveau til at kunne opnå en egentlig evidens for de erfaringer, de gør sig. For det andet skyldes det, at metodebeskrivelserne ikke er tilstrækkeligt detaljerede til, at man vil kunne genskabe indsatsen et andet sted uden risiko for væsentlige forskelle.

Dette betyder i praksis, at analysen i det følgende vil bære præg af, at kun meget få årsag-virkningssammenhænge vil kunne siges at basere sig på projekter med vidensniveau, og at analysen derfor i højere grad vil have til formål at søge efter mere velunderstøttede ideer og formodninger end at sammenfatte eksisterende viden.

Samtidig peger denne fordeling på, at man i Danmark – i de otte år analysen dækker – kun i meget begrænset omfang med de igangsatte projekter og indsatser har genereret egentlig viden om, hvad der bringer ledige i målgruppen i beskæftigelse, og at man i langt højere grad har etableret projekter og indsatser, som har haft afprøvende og metodeudviklende karakter.

#### Projekternes fordeling i tid

Når vi ser på fordelingen af de fundne projekter og indsatser i tid, kan vi se, at antallet af projekter og indsatser overordnet set er faldende gennem årene tilbage mod år 2005. Det er vores

indtryk på baggrund af dialogen med nøglepersoner og kontaktpersoner, at dette skyldes, at erfaringer og viden fra projekter og indsatser afsluttet for år tilbage ofte ikke længere er tilgængelige. Jobcentrene og styrelsen ligger ofte ikke længere inde med evaluerings- eller erfaringsopsamlingsmateriale, ligesom de personer, som måtte have haft noget med indsatsen at gøre, ofte ikke længere er en del af de relevante organisationer. Dette betyder i praksis, at datagrundlaget for metaevalueringen overvejende er baseret på kilder og erfaringer fra perioden fra 2009 og frem – ca. to tredjedele af det indsamlede materiale er fra projekter og indsatser med afslutning i år 2009 eller senere. Det betyder samtidig også, at vi har en formodning om, at de tilgængelige data i stigende grad tilbage igennem perioden bliver ukomplette.

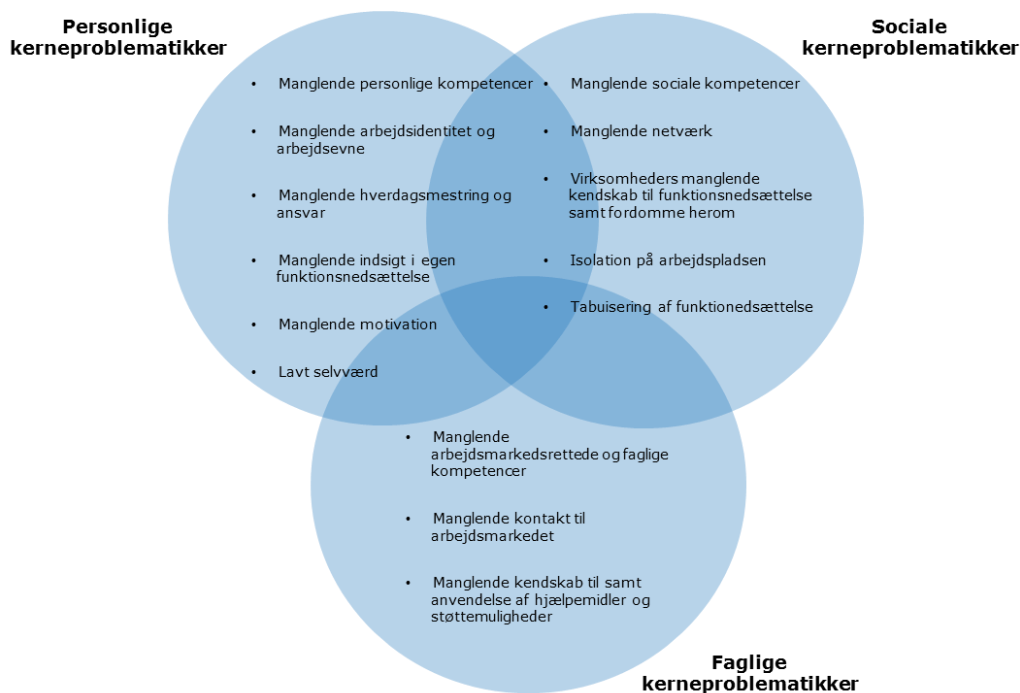
## 5.2 Kerneproblematikker

De 109 projekter er ligeledes analyseret med henblik på identifikation af kerneproblematikker for personer med funktionsnedsættelse. Formålet med analysen er at opnå en viden om, hvilke problematikker der har været fokus på i beskæftigelsesprojekter målrettet personer med funktionsnedsættelse i årene 2005-2013.

Kerneproblematikker kan være formuleret i formål eller målsætninger om eksempelvis at afklare borgerens arbejdsevner ad forskellige veje. En kerneproblematik kan derfor være, at der foreligger for lidt viden om koblingen af funktionsnedsættelse og beskæftigelsesmuligheder. Herudover kan kerneproblematikker udledes ud fra de valgte indsatslementer i de analyserede projekter. Hvis en række projekter rettet mod psykisk syge eksempelvis har elementer af opsøgende indsats i hjemmet, at bringe borgeren ud af hjemmet samt at skabe et socialt netværk, så kunne det tyde på, at social isolation og ensomhed er en kerneproblematik i arbejdet med psykisk syge. Kerneproblematikkerne er således udledt på baggrund af projekternes formåls- og metodebeskrivelse – og i nogle tilfælde på baggrund af erfaringsudsagn.

I identifikationen af kerneproblematikker har vi skelnet mellem personlige, sociale og faglige kerneproblematikker. I figuren nedenfor kan ses, hvilke kerneproblematikker af både personlig, social og faglig karakter der gør sig gældende for personer med funktionsnedsættelse.

**Figur 10: Personlige, sociale og faglige kerneproblematikker**



Som det fremgår af ovenstående figur, omfatter de personlige kerneproblematikker udfordringer, der relaterer sig til den funktionsnedsattes opfattelse af sig selv, egen funktionsnedsættelse og



egen livssituation. Der har således været fokus på at opbygge den funktionsnedsattes motivation, indsigt i egen funktionsnedsættelse samt selvværd. Der er ligeledes tale om udfordringer, der relaterer sig til den funktionsnedsattes evne til at håndtere en hverdag, hvorfor der har været fokus på at opbygge den funktionsnedsattes hverdagsmestring samt ansvarstagen for egen situation.

De sociale kerneproblematikker relaterer sig til udfordringer, som kommer til udtryk i den funktionsnedsattes omgang med omverdenen. Herudover relaterer de sociale kerneproblematikker sig også til udfordringer, der er relateret til den funktionsnedsattes evne til at skabe relationer og på den vis indgå i sociale sammenhænge. I perioden 2005-2013 har der særligt været fokus på indsatser, der kan opbygge de funktionsnedsattes sociale kompetencer og deres evner til netværksdannelse.

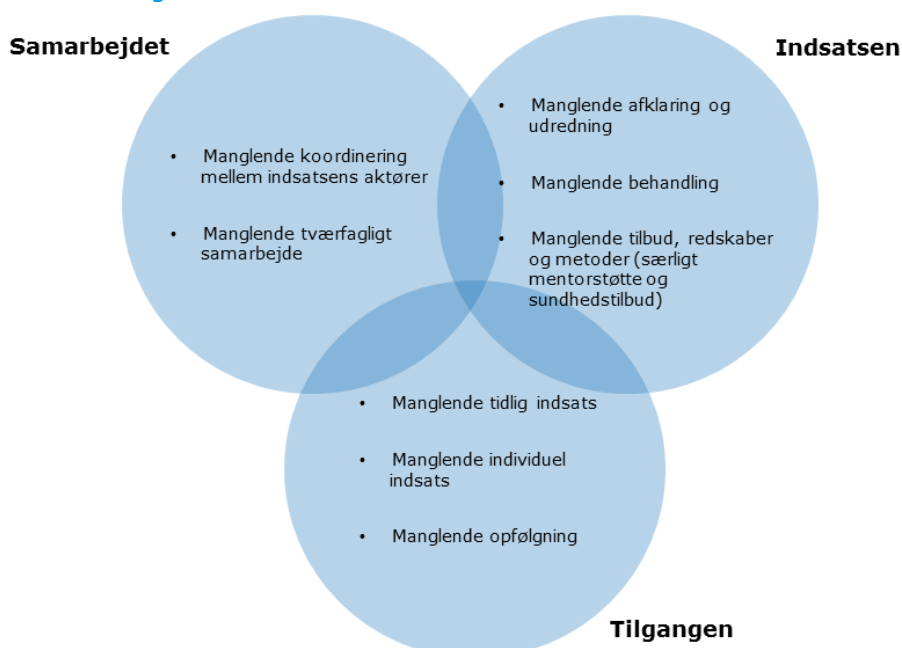
De faglige kerneproblematikker relaterer sig til udfordringer, som gør sig gældende i forhold til den funktionsnedsattes udgangspunkt for at indgå samt udføre reelle arbejdsopgaver på en arbejdsplads. Her har der helt overvejende været fokus på den funktionsnedsattes manglende kontakt til arbejdsmarkedet samt manglende arbejdsmarkedsrettede og faglige kompetencer.

Når vi ser på de kerneproblematikker, som flest projekter og erfaringsudsagn peger på, så er det i de tre sfærer motivation, sociale kompetencer samt tilknytning og kontakt til arbejdsmarkedet. Disse ser med andre ord ud til at være mest udtalte i beskæftigelsesprojekter målrettet personer med funktionsnedsættelse i årene 2005-2013.

Det har ikke været muligt at identificere betydelige forskelle mellem kerneproblematikker for beskæftigelsesprojekter målrettet personer med henholdsvis fysisk eller psykisk funktionsnedsættelse. Der er grundlæggende tale om de samme typer af udfordringer, når disse delgrupper skal finde vej ind på arbejdsmarkedet.

I forbindelse med identificeringen af ovenstående kerneproblematikker er vi ligeledes stødt på centrale problematikker i arbejdet med de ledige, der bedst kan karakteriseres som systemudfordringer. Systemudfordringerne er opdelt ud fra, om de relaterer sig til samarbejdet mellem indsatsens aktører, tilgangen til indsatsen eller indsatsen i sig selv. Figuren nedenfor præsenterer de udledte systemudfordringer.

**Figur 11: Systemudfordringer**



Systemudfordringerne, der relaterer sig til samarbejdet mellem indsatsens aktører, omfatter først og fremmest en manglende koordinering mellem indsatsens aktører. Herunder hører manglende netværk mellem professionelle aktører i indsatsen. I forhold til koordineringen mellem indsatsens aktører er der ligeledes fokus på samspillet mellem jobcenter og virksomhederne i forbindelse med virksomhedsrettede indsatser og i tilfælde af sygemeldinger. Herunder manglende forventningsafstemning med virksomheder i forbindelse med virksomhedsrettede indsatser samt for sen kontakt til sygemeldte borgers arbejdspladser. For det andet er opbygningen af et tværfagligt samarbejde på tværs af indsatsens aktører et gennemgående tema i periodens beskæftigelsesprojekter. Én ting er at koordinere de tiltag, man sætter i gang på tværs af aktører, noget andet er aktivt og målrettet at bringe hinandens faglighed i spil i arbejdet med den ledige. Her viser der sig at ligge en central systemudfordring. Denne udfordring er ligeledes et fokuspunkt i de analyser og kortlægninger, som vi undervejs er stødt på i forbindelse med dataindsamlingen til evalueringen. I 11<sup>4</sup> af disse påpeges vigtigheden af, at der i de beskæftigelsesrettede indsatser målrettet personer med funktionsnedsættelse er fokus på tværfaglighed for at skabe en mere sammenhængende og målrettet indsats, hvilket således understøtter denne udfordrings væsentlighed.

Systemudfordringerne, der relaterer sig til tilgangen til indsatsen, omfatter behovene for en tidlig og mere individuel indsats med en højere grad af opfølgning. Herunder hører ligeledes behovene for en mere fleksibel og håndholdt indsats, hvor helhedsorientering i højere grad tænkes ind.

Systemudfordringerne i forhold til selve indsatsen har fokuseret særligt på behovet for yderligere afklaring, udredning og behandling. Herudover har der været fokus på anvendelsen af særlige tilbud, redskaber og metoder – herunder særligt mentorstøtte og sundhedstilbud.

En analyse af den antalsmæssige fordeling af de identificerede systemudfordringer og kerneproblematikker peger på, at systemudfordringerne er mere gennemgående end kerneproblematikkerne. Dette understreger, hvor centralt det er, og hvor stor en udfordring det samtidig også er at skabe et system, der formår at knytte indsatsens aktører og deres fagligheder sammen i en helhedsorienteret og individuelt målrettet indsats, når man arbejder med målgruppen af personer med funktionsnedsættelse i beskæftigelsesindsatsen. Analysen viser, at der i denne henseende især har været fokus på behovet for tværfagligt samarbejde mellem indsatsens aktører, behovet for en individuel indsats med fokus på afklaring samt behovet for at komme tættere på borgerne særligt gennem en mentorstøtte.

Samlet set tyder analysen af kerneproblematikker og systemudfordringer på, at indsatsen overfor gruppen af personer med funktionsnedsættelse kræver faglig ekspertise på mange forskellige områder. Målgruppen fremstår med manglende afklaring af funktionsnedsættelse og af egne kompetencer og muligheder, hvilket kræver en målrettet sundhedsfaglig og beskæftigelsesrettet indsats. Desuden har målgruppen personlige vanskeligheder i forhold til at kunne mestre en hverdag og at tro på sig selv og på en fremtid på arbejdsmarkedet samt en opgiveness i forhold til at tage udfordringen op. Dette fordrer indsatser, som kan favne denne psykologiske og mere personlige del af problembilledet. Dertil kommer, at målgruppens udfordringer peger på et behov

---

<sup>4</sup> New Insight (2009): *Analyse af ikke-arbejdsmarkedssparate borgere med funktionsnedsættelser*, LBR Københavns Kommune; DISCUS (2009): *Bedre jobmuligheder for borgere med handicap*, Høje Taastrup Kommune; COWI (2007): *Fra barriere til karriere*, De Samvirkende Invalidorganisationer; Ankerhus (2011): *Handicap og beskæftigelse*, LBR Odense; New Insight (2009): *Mulige veje til uddannelse og job for unge med psykiske barrierer*, Beskæftigelsesregion Nordjylland og Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjælland; Precon Management (2009): *Peak-projektet*, Arbejdsmarkedsstyrelsen; Christensen & Nordentoft (2011): *Review om effekter af beskæftigelsesindsatser til personer med svær psykisk sygdom*, Beskæftigelsesministeriet; Strategisk netværk (2008): *Sindslidende og arbejdsmarkedet*, LBR Frederiksberg Kommune, Rambøll (2010): *"Institut for Serviceudvikling; Sygemeldt med psykisk funktionsnedsættelse"* i *Evaluering af projekter igangsat i 2007 for personer med handicap*, Arbejdsmarkedsstyrelsen; Region Sjælland Psykiatrien (2009): *Tilbage til arbejde - tilbage til livet*, Arbejdsmarkedsstyrelsen; Rosenborg (2009): *Virksom Tilværelse og i Arbejde (VITA)*, Videnscenter for Socialpsykiatri.

for en mere individuelt tilpasset, målrettet og tidlig indsats, som samtidig følger målgruppen til dørs med fortsat opfølgning.

Problembilledet peger således på, at man med gruppen af personer med funktionsnedsættelse må anskue den beskæftigelsesrettede indsats som en integreret del af en mere helhedsorienteret tværgående indsats, der må tage udgangspunkt i den enkelte funktionsnedsattes situation, hvis indsatsen skal lykkes.

### 5.3 Vejen fra kerneproblematik til effekt

På baggrund af de 109 projekter har det været muligt at opstille 333 resultat- eller virkningsrettede erfaringsudsagn. Det vil sige erfaringsbaserede udsagn, som siger noget om, hvordan man kan opnå den nødvendige udvikling hos målgruppen for at bringe den i beskæftigelse. En analyse af disse udsagn fører frem til, at fire overordnede temaer viser sig på resultatsiden:

- *Systemtilgang* indbefatter de resultater, som systemet kan opnå i forhold til at skabe de bedste rammer for indsatsen, sikrer den rette indsats og aktiverer alle de ressourcer, man har på tværs af forvaltninger og aktører.
- *Afklaring* handler om at afklare den funktionsnedsattes arbejdsmarkedsparathed, arbejdsvejen og beskæftigelsesmuligheder.
- *Udvikling af kompetencer* samler resultater vedrørende styrkelse af personlige, sociale og faglige kompetencer samt udvikling af øget funktionsevne (fysiske kompetencer) og arbejds-evne.
- *På virksomheden* indeholder resultater, som kan opnås på virksomhederne i forhold til at lette adgangen til job for personer med funktionsnedsættelse. Desuden indeholder temaet også resultater, der kan opnås hos den funktionsnedsatte i forhold til at tackle mødet med arbejdsmarkedet på en bedre måde.

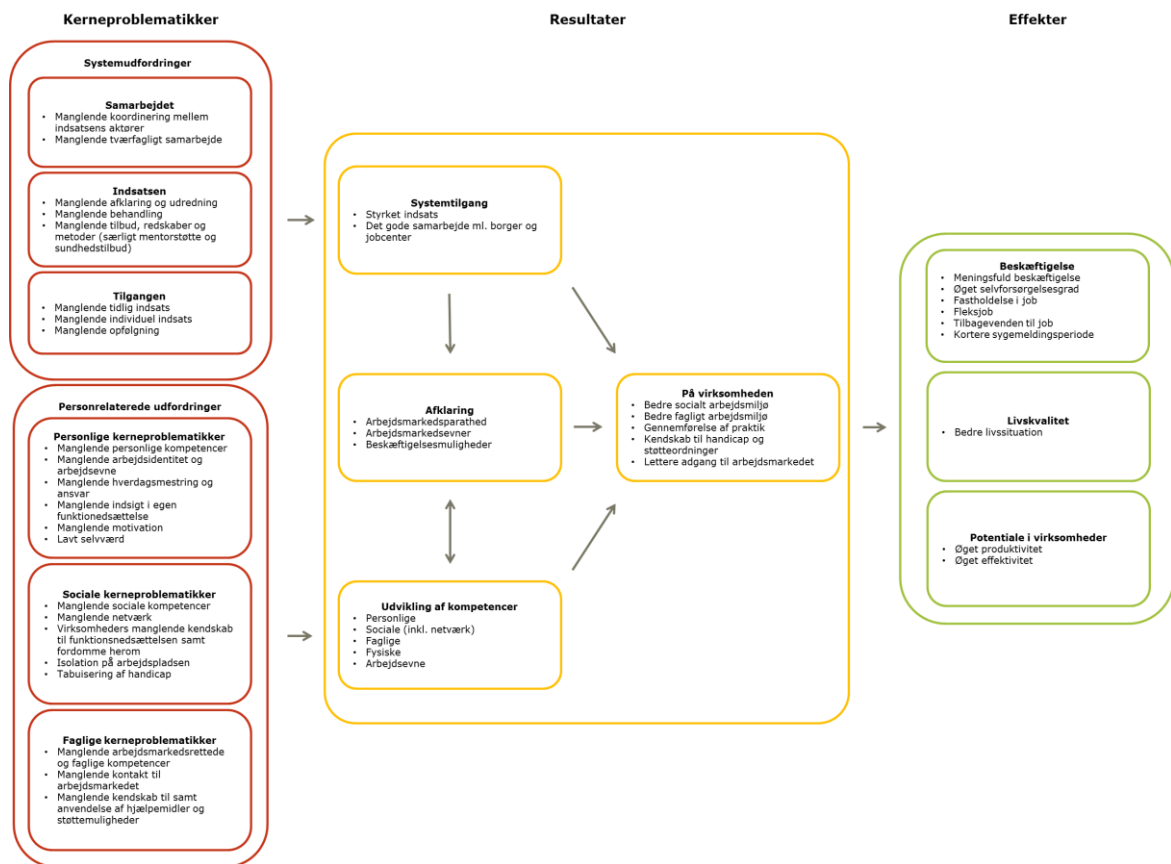
Disse leder ifølge erfaringsudsagnene overordnet set til tre typer af effekter:

- *Beskæftigelse* dækker over alle former for øget tilknytning til job eller uddannelse, herunder fx fleksjob, tilbagevenden til eksisterende job ved sygdom, fastholdelse i job, kortere sygemeldingsperiode mv. Årsagen til, at fx fastholdelse i job og kortere sygemeldingsperiode kan siges at falde ind under denne type effekt, er, at en kortere sygemeldingsperiode og fastholdelse i job vil betyde mere/længere tid på arbejdspladsen og således effektivt er øget beskæftigelse.
- *Livskvalitet* handler om en bedre livssituation og oplevelse af øget indhold og kvalitet i tilværelsen for den funktionsnedsatte.
- *Potentiale på virksomheder* samler de positive effekter, som virksomhederne kan opleve som følge af et målrettet arbejde med personer med funktionsnedsættelse. Det kunne for eksempel være, at screening af funktionsnedsættelse og efterfølgende sundhedsopfølgning på medarbejdere på virksomhederne kunne lede til effekter i form af øget produktivitet eller effektivitet.

Som det også vil fremgå af analyserne senere i evalueringen, er langt de fleste af udsagnene om kausalsammenhænge mellem aktiviteter, resultater og effekter at forstå som ideer eller formodninger om sammenhænge, da de kun i ganske få tilfælde baserer sig på egentlige effektstudier. Der er således ikke tale om sikker viden om, hvad der fører til hvilke resultater og effekter, men nærmere om en samling af ideer, formodninger og fornemmelser skabt på baggrund af den gennemførte indsats.

Set i sammenhæng med de identificerede kerneproblematikker og systemudfordringer ser resultatet af analyserne således ud:

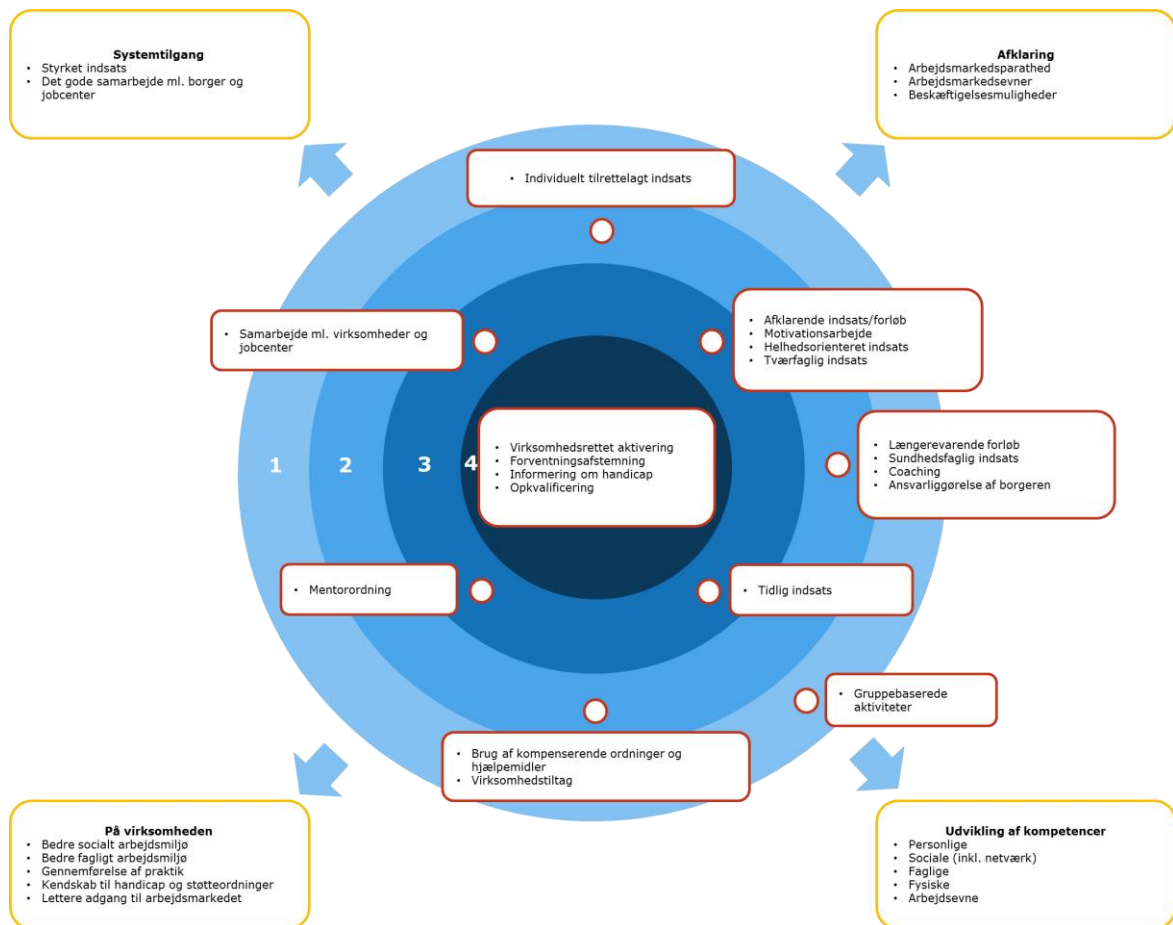
**Figur 12: Overordnet forandringsteori**



Systemudfordringerne ligger som baggrund for rækken af systemrelaterede resultater, mens personrelaterede udfordringer peger hen imod udviklingsrelaterede resultater. For at opnå en udvikling af den funktionsnedsattes kompetencer er det imidlertid nødvendigt, at systemet og den funktionsnedsatte tilsammen opnår en fælles afklaring af funktionsnedsættelsen, funktionsnedsættelsens konsekvenser, og ikke mindst hvilken indsats der kan sikre en positiv udvikling for den funktionsnedsatte og et godt møde med arbejdsmarkedet samt herigennem en øget livskvalitet, beskæftigelse og i sidste ende en positiv indvirkning på de berørte virksomheder.

Figur 12 giver således et overordnet overblik over sammenhængene mellem barrierer, resultater og effekter. Men hvilke tiltag er det, man skal igangsætte for at nå de ønskede resultater og modvirke kerneproblematikkerne? For at besvare dette spørgsmål har vi analyseret de sammenhænge, erfaringsudsagnene peger på, mellem forskellige typer af indsats og de fire resultattemaer, hvilke fremgår af Figur 13:

**Figur 13: Sammenhænge mellem aktiviteter og resultater**



De koncentriske ringe angiver, hvor centralt placeret en indsatsstype er i forhold til at bidrage til de ønskede resultater. Ligesom på en skydeskive vil de indsatsstyper, som rammer mest plet – eller har bredest betydning for resultaterne – være placeret tættest på midten. Indsatsstyper placeret i midten af figuren bidrager således til alle fire resultattemaer, hvorfor centrum har fået tallet fire, indsatsen placeret i ring nummer tre bidrager til tre resultattemaer, ring nummer to til to resultattemaer og ring nummer ét til ét resultattema.

Indsatsstyperne er placeret således i figuren, at det kan aflæses, hvilke resultattemaer de bidrager til. I *ring nr. 3* er indsatsstypen placeret således, at den bidrager til det resultattema, der ligger tættest på placeringsprikken samt de to omkringliggende. Til eksempel er 'afklarende indsats/forløb' placeret i retning af afklaring, hvilket betyder, at indsatsstypen 'afklarende indsats/forløb' bidrager til resultattemaet 'afklaring' samt til de to omkringliggende 'systemtilgang' og 'udvikling af kompetencer'.

I *ring nr. 2* placeres indsatsstypen imellem de to resultattemaer, som den bidrager til. For eksempel er 'længerevarende forløb' placeret mellem 'afklaring' og 'udvikling af kompetencer'.

I *ring nr. 1* placeres indsatsstypen nærmest det ene resultattema, den bidrager til. Konkret er der tale om 'gruppebaserede aktiviteter', som erfaringsudsagn peger på fører til 'udvikling af kompetencer' hos målgruppen.

Figur 13 viser, at især fire indsatsstyper er centrale i resultatopnåelsen, da de bidrager til alle fire resultattemaer. Det drejer sig om:

- Arbejde med indsatsstypen virksomhedsrettet aktivering – herunder praktik, løntilskud, beskyttet beskæftigelse og andre typer af afprøvning af evner i praksis.
- Forventningsafstemning mellem jobcenter, borger og virksomhed såvel i forbindelse med etablering af virksomhedsrettet aktivering som i forbindelse med indtrædelse i job.
- Informering om funktionsnedsættelse, støtteordninger, hjælpemidler, funktionsnedsattes særlige behov, relevante hensyn mv.
- Opkvalificering – som dækker over alle typer af uddannelse, efteruddannelse, oplæring, vejledning og undervisning om hjælpemidler, erhvervsforståelse, social færdighedstræning, basale kompetencer samt specifikt handicaprettet vejledning og undervisning.

Disse fire indsats typer og deres muligheder for at skabe resultater er med andre ord særligt interessante at have øje for i etableringen af indsats for gruppen af personer med funktionsnedsættelse, da erfaringen viser, at de kan bidrage bredt til opnåelsen af resultater. At disse fire indsats typer bidrager bredt til resultatopnåelsen, betyder imidlertid ikke, at de nødvendigvis er de mest effektive indsats typer. Det er muligt, at disse indsats typer har en begrænset indvirkning, men på en bred række af resultater og effekter. Denne analyse viser udelukkende noget om, hvilke indsats typer der virker til at indgå bredest i resultatopnåelsen, hvilket gør dem til relevante bud på en kerne at opbygge indsats ud fra.

Analyserer vi de fire indsats typer på tværs, kan vi se, at de i fællesskab drejer sig om det første møde med arbejdsmarkedet. Virksomhedsrettet aktivering er i den forbindelse helt centralt i forhold til at opnå de ønskede resultater, men der knytter sig hertil en række omkringliggende behov for god forventningsafstemning, godt match mellem ledig og virksomhed og for god informering om funktionsnedsættelsen og de behov, den afstedkommer. Dertil kommer, at den funktionsnedsatte skal have de nødvendige kvalifikationer for at kunne tackle overgangen til arbejdsmarkedet. Analysen viser således, at disse forhold har en særlig central betydning for resultatopnåelsen.

Ser vi på resultattemaet 'systemtilgang' i øverste venstre hjørne af figuren, viser analysen af erfaringsudsagn, at der er en række tiltag, man kan fokusere på, hvis man vil styrke systemets evne til at understøtte borgerens vej mod arbejdsmarkedet. Fælles for dem er, at de drejer sig om, hvordan man aktiverer de ressourcer, der eksisterer hos alle de forskellige aktører med relation til den beskæftigelsesrettede indsats. Erfaringerne viser, at indsatsen kan styrkes gennem et fokus på samarbejdet med virksomhederne i forbindelse med en virksomhedsrettet indsats, på det tværgående samarbejde blandt systemets aktører samt redskaber til at opnå et tæt og målrettet samarbejde med den ledige. Ved målrettet at arbejde med relationsopbygning og sikre systematisk inddragelse af øvrige aktører, samtidig med at borgeren understøttes med hensyntagen til egne individuelle behov, tyder erfaringerne på, at man kan opnå en styrket indsats, der understøtter de resultater, man gerne vil opnå i relation til borgeren. De nærmere dynamikker i den henseende vil blive analyseret nærmere i kapitel 5.4.

Bevæger vi os med uret til resultattemaet 'afklaring' i øverste højre hjørne af figuren, tyder analysen på, at individuel helhedsorienteret tværfaglig indsats med fokus på ansvarliggørelse af borgeren, motivationsarbejde og brug af coaching kan bidrage til, at borgeren opnår afklaring. Dertil kommer, at virksomhedsrettet aktivering støttet op af målrettet forventningsafstemning, informering om funktionsnedsættelse og den nødvendige opkvalificering ligeledes kan bidrage til borgerens afklaring. Analysen tyder således på, at der er gode erfaringer med indsats er, som tager håndholdt udgangspunkt i den enkeltes situation og etablerer forløb, der målrettet arbejder med at motivere og ansvarliggøre borgeren, og som samtidig har et klart arbejdsmarkedsrettet fokus. En større udfoldelse af dette kan findes i kapitel 5.5.

Bevæger vi os yderligere et skridt med uret til resultattemaet 'udvikling af kompetencer', ser vi igen den virksomhedsrettede aktivering støttet af tidlig tværfaglig helhedsorienteret indsats som

centrale bidragsydere til resultatopnåelsen. Dette understøttes af forskellige tiltag i forhold til at understøtte progressionen hos borgeren, såsom fokus på opkvalificering, brug af kompenserende ordninger og hjælpemidler, afklarende indsats og forløb samt gruppeaktiviteter. Desuden tyder erfaringerne på, at tilgangen til borgeren med fordel kan inkludere mentorordning, coachende metoder, motivationsarbejde og et fokus på at ansvarliggøre borgeren. De nærmere dynamikker vil blive afdækket i kapitel 5.6.

Endelig kan vi bevæge os endnu en gang med uret til resultattemaet 'på virksomheden', som handler om, hvordan man kan skabe en god indgang til arbejdsmarkedet såvel ved at arbejde med borgeren og dennes barrierer som ved at understøtte virksomhederne. Den virksomhedsrettede aktivering spiller her en central rolle. Denne suppleres af en række aktiviteter, som har til formål at sikre et tæt samarbejde og gode rammer for gensidig forståelse som fx fokus på forventningsafstemning og tæt samarbejde, brug af mentorer, fokus på brug af kompenserende ordninger og hjælpemidler samt informering om funktionsnedsættelse. Dertil kommer, at der med fordel både kan arbejdes målrettet med den funktionsnedsattes kvalifikationer og med virksomhedsrettede tiltag, der kan skabe bedre rammer for integration på arbejdspladsen. En nærmere analyse af dette kan findes i kapitel 5.7.

I det følgende vil vi se nærmere på de fire resultattemaer og de indsatser, der er de vigtigste i forhold til at lede til de konkrete resultater under de forskellige tematikker.

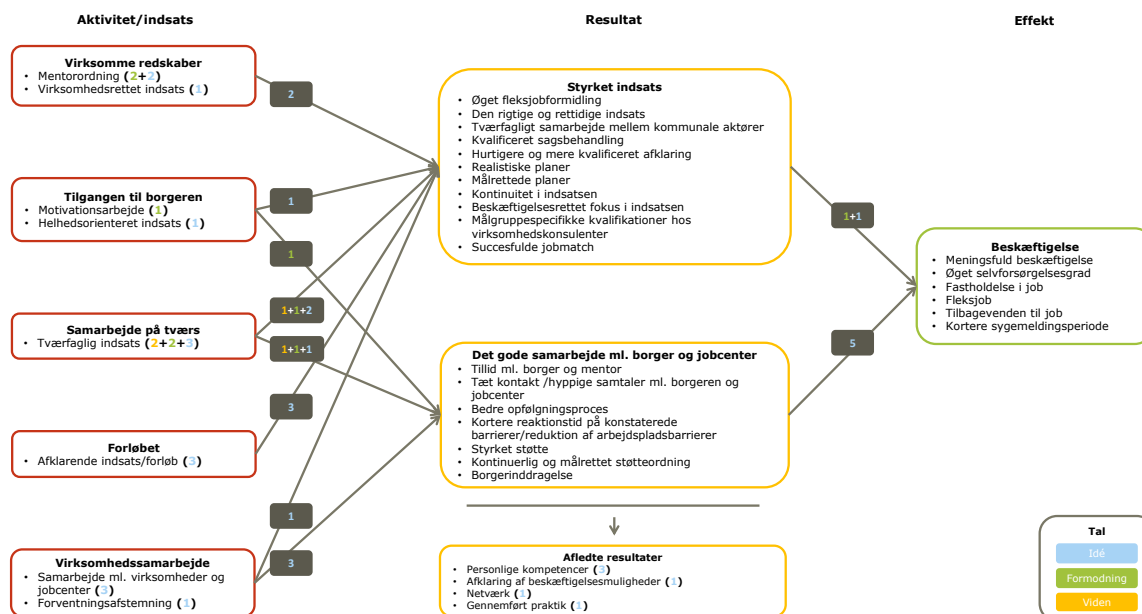
#### 5.4 Systemtilgang

I Figur 14 nedenfor ses den udledte forandringsteori for det første af de fire spor; systemtilgangen. Forandringsteorien viser vejen fra aktiviteter og konkrete indsatser over opnåede resultater til effekt. De formodede kausalsammenhænge mellem aktiviteter, resultater og effekt er angivet ved pile. Hver pil er desuden forsynet med en angivelse i farvede tal som angiver, hvor mange erfaringsudsagn kausalitetspilen er dannet på baggrund af. Som eksempel ses den øverste pil mellem aktiviteter/indsats og resultater, som går fra aktivitetstypen 'virksomme redskaber' til resultat kategorien 'styrket indsats'. Her er angivet et blå 2-tal, hvilket betyder, at to udsagn fra projekter på idévidensniveauet tyder på, at der er denne sammenhæng. Vidensniveauet bevæger sig fra ideer over formodning til viden, hvor viden er det højeste niveau, og ideer er det laveste niveau. I praksis vil det sige, at udsagn fra projekter på idéniveau vil have en mindre grad af sikkerhed sammenlignet med udsagn fra projekter på formodnings- og vidensniveau.

Ud over tallene tilknyttet pilene har hver indsats under indsatstypen også tilknyttet ét eller flere tal. Disse tal angiver, hvor mange udsagn på forskelligt vidensniveau, der peger på, at den enkelte indsats bidrager til resultatopnåelsen inden for resultattemaet 'systemtilgang'. Eksempelvis er der to udsagn fra projekter på formodningsniveau og to udsagn fra projekter på idéniveau, som tyder på, at mentorordninger bidrager til opnåelse af resultater inden for resultattemaet 'systemtilgangen'. Dette giver en fornemmelse af, hvilke aktiviteter og indsatser der mest veldokumenteret bidrager til de viste resultater.

Under de to resultat kategorier 'styrket indsats' og 'det gode samarbejde mellem borger og jobcenter' har vi sat en streg og en pil til en resultatkasse benævnt 'afledte resultater'. Denne kasse viser, hvordan resultaterne i resultattemaet 'systemtilgang' bidrager til resultatopnåelsen i de øvrige resultattemaer; 'afklaring', 'udvikling af kompetencer' og 'på virksomheden'.

**Figur 14: Forandringsteori for systemtilgang**



I afsnit 5.2 identificerede vi en række systemudfordringer fordelt på udfordringer relateret til henholdsvis samarbejdet mellem indsatsens aktører, tilgangen til indsatsen og selve indsatsen i sig selv. I den forbindelse fik vi identificeret, at beskæftigelsesprojekter målrettet personer med funktionsnedsættelse i den undersøgte periode særligt har rettet sig mod behovet for tværfagligt samarbejde mellem indsatsens aktører, behovet for en individuel indsats med fokus på afklaring samt behovet for at komme tættere på borgerne særligt gennem mentorstøtte. Det fremgår af forandringsteorien for systemtilgangen ovenfor, at der på baggrund af de undersøgte handicaprettede beskæftigelsesprojekter kan identificeres gode resultater netop i forhold til systemudfordringerne. Analysen peger således på, at der eksisterer en række udfordringer for at skabe de bedste rammer for indsatsen, men også at erfaringerne viser en række konkrete bud på, hvordan disse systemudfordringer kan tackles.

En analyse af erfaringsudsagnene viser, at projekterne og initiativerne overordnet set peger på resultater i to kategorier under systemtemaet 'styrket indsats' og 'det gode samarbejde mellem borger og jobcenter'.

### Styrket indsats

Resultatkategorien 'styrket indsats' fungerer som en overkategori for en række mere specifikke resultater. Herunder kan således nævnes en styrket tværfaglighed i indsatsen, en styrket afklaring og tidlig indsats samt et styrket beskæftigelsesrettet fokus i indsatsen. En styrket indsats omfatter ligeledes udarbejdelsen af realistiske og målrettede planer samt sikring af, at borgeren modtager den rigtige og rettidige indsats.

En nærmere analyse af de iboende dynamikker peger i retning af, at aktiviteter og indsatser, der fokuserer på at skabe samarbejde på tværs af aktører, kan bidrage til resultatet om en styrket tværfaglighed i indsatsen, hvorved der skabes en højere grad af kontinuitet i og kvalificering af sagsbehandlingen. Anvendelsen af en tværfaglig indsats til at sikre et samarbejde på tværs af aktører kan ske på flere forskellige måder. Det kan eksempelvis være gennem samarbejdsaftaler mellem relevante aktører, inddragelse af flere relevante aktører i dialogen med borgeren, nedsættelse af specialteam mv. Men grundlæggende baseres den tværfaglige indsats på, at der er tale om en – gerne tidlig – inddragelse af forskellige relevante aktører og deres faglighed i indsatsen overfor borgeren, hvilket leder til en koordinering af borgerens forløb.



Som nævnt i afsnit 4.5 er der som en del af nærværende metaevaluering identificeret en række analyser og kortlægninger, hvorudfra der er uddraget erfaringsudsagn med det formål at understøtte og kvalificere evalueringen. I forhold til anvendelsen af tværfaglige aktiviteter og indsatser viser 11 analyser<sup>5</sup>, at tværfaglighed øger koordinationen og skaber kvalitet og kontinuitet i de forskellige led i de beskæftigelses- og uddannelsesrettede indsatser.

Analysen peger på, at igangsættelsen af afklarende forløb kan bidrage til opnåelsen af en styrket afklaring. Med en styrket og hurtigere afklaring muliggøres igangsættelsen af den rette indsats hurtigere og dermed opnås også en tidligere indsats. Med afklarende forløb menes forløb, der fokuserer på at afdække den funktionsnedsattes faglige, sociale og/eller personlige kompetencer. Eksempelvis ved brug af JobPAS-test eller udvikling af kompetencekort. Herudover er der gode erfaringer med afklaringsforløb, der er både intensive og tværfaglige. I forlængelse af de afklarende forløb kan der være et behov for opkvalificering. Her kan et samarbejde mellem virksomhed og jobcenter være med til at målrette opkvalificeringen af borgeren.

Herudover kan anvendelsen af mentorordning bidrage til en styrket indsats. Det bliver gennem mentorordninger muligt at nedsætte sagsbehandlingstiden, da mentoren ofte kommer tættere på borgeren og derfor kan komme med målrettede forslag til indsats, som sagsbehandleren kan iværksætte. Tilsvarende bidrager også virksomhedsrettet indsats til en styrket indsats, da en sådan er med til at styrke et beskæftigelsesrettet fokus i indsatsen, hvorved indsatsen målrettes.

Endelig er det erfaret, at en helhedsorienteret tilgang til borgeren ligeledes kan være med til at sikre den rigtige indsats på det rigtige tidspunkt. Den helhedsorienterede tilgang tager afsæt i at betragte den funktionsnedsattes udfordringer og muligheder i et bredt perspektiv, hvorved der muliggøres en vurdering af borgerens situation og mulige indsatser ud fra en tilgang, der tager flere aspekter af borgerens situation med i overvejelserne.

#### Godt samarbejde mellem borger og jobcenter

Analysen af erfaringsudsagn peger desuden på, at resultatkategorien 'det gode samarbejde mellem borger og jobcenter' kan understøtte resultater i resultatkategorien 'styrket indsats'. Analysen tyder således på en sammenhæng, som handler om, at sikring af et godt samarbejde med borgeren understøtter etableringen af en styrket indsats. Dette dækker over den sammenhæng, at hvis ikke det lykkes at skabe en god relation og et godt tillidsforhold til borgeren, bliver det meget vanskeligt at opnå den nødvendige tætte dialog, så de individuelle barrierer og behov kan afdækkes, og en målrettet tværfaglig og helhedsorienteret indsats kan gennemføres.

Det gode samarbejde mellem borger og jobcenter som resultatkategori omfatter en styrket opfølgning i borgerens sag, herunder hyppigere samtaler mellem borger og jobcenter. Herudover dækker det gode samarbejde over en styrket relation mellem borger og jobcenter, der bygger på øget borgerinddragelse samt opbygning af tillid mellem borger og jobcenter. Endelig omfatter det gode samarbejde, at jobcentret yder en styrket støtte til borgeren ved hjælp af kontinuerlige og målrettede støtteordninger.

---

<sup>5</sup> New Insight (2009): *Analyse af ikke-arbejdsmarkedssparate borgere med funktionsnedsættelser*, LBR Københavns Kommune; DISCUS (2009): *Bedre jobmuligheder for borgere med handicap*, Høje Taastrup Kommune; COWI (2007): *Fra barriere til karriere*, De Samvirkende Invalidorganisationer; Ankerhus (2011): *Handicap og beskæftigelse*, LBR Odense; New Insight (2009): *Mulige veje til uddannelse og job for unge med psykiske barrierer*, Beskæftigelsesregion Nordjylland og Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjælland; Precon Management (2009): *Peak-projektet*, Arbejdsmarkedsstyrelsen; Christensen & Nordentoft (2011): *Review om effekter af beskæftigelsesindsatser til personer med svær psykisk sygdom*, Beskæftigelsesministeriet; Strategisk netværk (2008): *Sindslidende og arbejdsmarkedet*, LBR Frederiksberg Kommune, Rambøll (2010): "Institut for Serviceudvikling; Sygemeldt med psykisk funktionsnedsættelse" i *Evaluering af projekter igangsat i 2007 for personer med handicap*, Arbejdsmarkedsstyrelsen; Region Sjælland Psykiatrien (2009): *Tilbage til arbejde - tilbage til livet*, Arbejdsmarkedsstyrelsen; Rosenborg (2009): *Virksom Tilværelse og i Arbejde (VITA)*, Videnscenter for Socialpsykiatri

Et eksempel på en sådan kontinuerlig og målrettet støtteordning er mentorordningen. Vi anvender i denne analyse mentorordningen som et begreb, der dækker over selve mentor*funktionen* som en kontinuerlig, målrettet, fleksibel og individuelt tilpasset opfølgning, støtte eller vejledning. Mentorfunktionen kan således sagtens varetages af andre aktører end en decideret mentor, eksempelvis en virksomheds HR-afdeling, mellemledere m.fl. Mentorordningen skal således forstås som et lidt bredere begreb, der i højere grad favner en funktion end en ordning. Analysen peger på, at mentorordninger som aktivitet kan bidrage til at forbedre relationen mellem jobcenter og borger. Anvendelsen af mentorordning er særligt fordrende for tillidsrelationen mellem borger og mentor, når der er tale om kontinuerlig mentorfunktion, samt når mentoren har et særligt indblik i den pågældendes funktionsnedsættelse. Opbyggelsen af tillidsforhold mellem borger og jobcenter har betydning, da tilliden muliggør, at jobcentret kan opretholde kontakten til borgeren, når der opstår svære situationer. Denne tillid kan ses opnået gennem støtteordninger såsom mentorordninger, men også gennem selve tilgangen til borgeren, hvor motivationsarbejde ud fra en anerkendende tilgang er fordrende for en tillidsfuld relation.

Ligesom det gjorde sig gældende med opnåelsen af en styrket indsats, spiller anvendelsen af tværfaglige indsatser og aktiviteter en rolle i forhold til oparbejdelsen af et godt samarbejde mellem borger og jobcenter. Det drejer sig eksempelvis om, at et koordineret og tværfagligt samarbejde om borgerens forløb er med til at kvalificere opfølgningen, da de enkelte aktører er orienteret om hinandens roller og aktiviteter i forhold til borgerens forløb. Herudover fører et velfungerende tværfagligt samarbejde til, at reaktionstiden på opståede barrierer mindskes.

Virksomhedssamarbejde kan ligeledes påvirke samarbejdet mellem borger og jobcenter på positiv vis. Det er erfaret, at et øget virksomhedssamarbejde er givtigt, når virksomheden har en direkte kontaktperson i jobcentret, når jobkonsulenterne i jobcentret har et indgående kendskab til virksomhederne og erhvervslivet generelt, samt når jobcentret tidligt tager kontakt til virksomheden i tilfælde af sygemeldinger. Et godt virksomhedssamarbejde omfatter for det første et øget samarbejde mellem virksomheder og jobcenter. Etablering eller styrkelse af samarbejdet mellem virksomheder og jobcenter omfatter en regelmæssig kontakt og dialog, hvorved det bliver muligt løbende at følge op på den funktionsnedsatte, sikre tidlig håndtering af udfordringer og dermed forsøge at undgå nederlag for den funktionsnedsatte. Virksomhedssamarbejdet kan for det andet styrkes gennem forventningsafstemning mellem virksomhed eller jobcenter inden igangsættelse af eksempelvis virksomhedspraktik. En sådan forventningsafstemning kan eksempelvis bestå i, at virksomheden informeres om borgerens funktionsnedsættelse samt betydningen af funktionsnedsættelsen for varetagelsen og løsningen af arbejdsrelaterede opgaver.

#### Afledte resultater og effekter

Analysen peger desuden i retning af, at opnåelsen af et godt samarbejde mellem borger og jobcenter kan lede til resultater, som er placeret uden for resultattemaet 'systemtilgang'. Herunder hører, at samarbejdet kan føre til forbedrede personlige kompetencer hos den funktionsnedsatte, øget afklaring af den funktionsnedsattes beskæftigelsesmuligheder, øget netværksdannelse samt gennemførelse af praktik. Sikring af et godt samarbejde med borgeren er således et centralt resultat, som understøtter den ønskede progression hos borgeren på en række områder.

I forhold til selve effektopnåelsen kan både en styrket indsats og et øget samarbejde mellem borger og jobcenter bidrage til øget beskæftigelse for målgruppen. I forbindelse med det øgede samarbejde mellem borger og jobcenter kan hyppigere samtaler mellem borger og jobcenter – og derigennem et øget borgerkendskab – føre til et bedre jobmatch og derved øget beskæftigelse. Herunder hører mere specifikt, at en styrket indsats i form af øget fleksjobformidling kan føre til flere fleksjob og dermed øget beskæftigelse for målgruppen. Herudover kan et godt samarbejde mellem borger og jobcenter som følge af et godt virksomhedssamarbejde bidrage til øget fastholdelse i beskæftigelse for målgruppen. Særligt når jobcentret kontinuerligt følger op på den

funktionsnedsatte og samtidig informerer virksomheden om håndteringen af funktionsnedsættelsen.

På baggrund af talangivelserne i forandringsteorien er det muligt at observere, hvilke indsatser og sammenhænge der umiddelbart er mest belæg for. Der tegner sig således et billede af, at der umiddelbart er mest belæg for, at særligt to indsatser kan bidrage til resultater indenfor resultattemaet 'systemtilgang'. Det drejer sig om henholdsvis tværfaglig indsats og mentorordning.

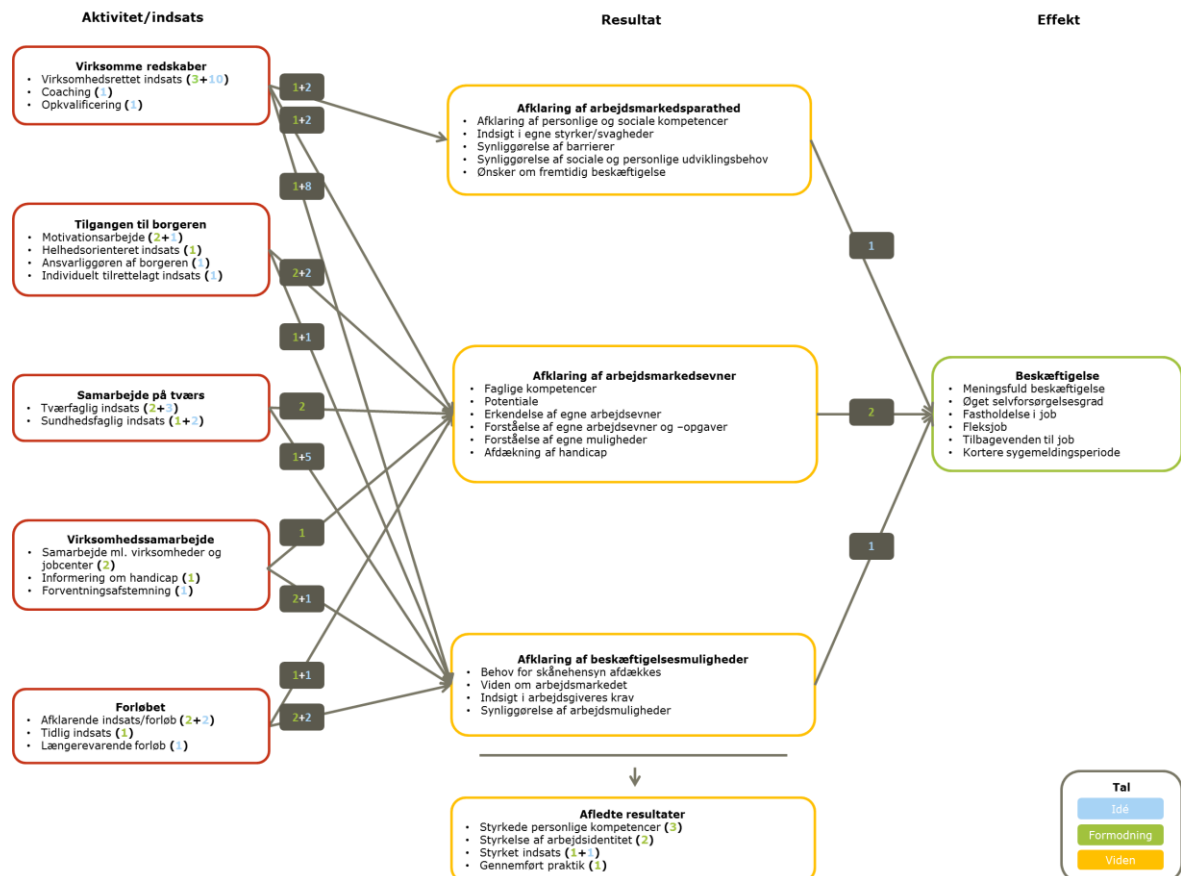
I forhold til den tværfaglige indsats viser forandringsteorien, at der i alt er syv udsagn, der peger på, at en tværfaglig indsats bidrager til resultatopnåelsen indenfor systemtilgangen. Tværfaglig indsats bakkes som den eneste indsats op af udsagn på vidensniveau. Disse udsagn på vidensniveau påpeger ligeledes, at en tværfaglig indsats både kan bidrage til styrket indsats og et godt samarbejde mellem borger og jobcenter. Til løsning af de udfordringer, der er identificeret indenfor systemtilgangen, udgør anvendelsen af tværfaglige indsatser således en central erfaring.

At mentorordningen kan bidrage til resultatopnåelse indenfor systemtilgangen, er påpeget af fire udsagn – to udsagn på henholdsvis formodnings- og idéniveau. Disse udsagn er således ikke forbundet med lige så høj grad af sikkerhed som ved den tværfaglige indsats. I forhold til mentorordningen er der dog mest belæg for, at indsatsen kan bidrage til styrkelse af samarbejdet mellem borger og jobcenter, og ikke nær så meget belæg for en styrket indsats. Det ses, da begge udsagn på formodningsniveau bakker op om sammenhængen mellem mentorordningen og det gode samarbejde mellem borger og jobcenter. Anvendelsen af mentorordningen udgør således en central erfaring i forhold til opnåelsen af et godt samarbejde mellem borger og jobcenter.

## 5.5 Afklaring

Nedenfor i Figur 15 kan ses den udledte forandringsteori for resultattemaet 'afklaring'.

**Figur 15: Forandringsteori for afklaring**



I afsnit 5.2 blev der præsenteret de kerneproblematikker, som det har været muligt at identificere for målgruppen. Her blev det vist, at målgruppen fremstår med manglende afklaring af funktionsnedsættelsen og af egne kompetencer og muligheder. Analysen af erfaringsudsagnene viser, at resultaterne i relation til afklaring kan inddeles i tre grupper – afklaring af arbejdsmarkedsparathed, af arbejdsmarkedsevner og af beskæftigelsesmuligheder.

### Afklaring af arbejdsmarkedsparathed

Under resultat kategorien 'afklaring af arbejdsmarkedsparathed' hører en afklaring af den funktionsnedsattes personlige og sociale kompetencer, hvorved den funktionsnedsatte opnår indsigt i egne styrker og svagheder. Til afklaring af arbejdsmarkedsparathed hører ligeledes en afklaring af den funktionsnedsattes ønsker om fremtidig beskæftigelse. Ud fra erfaringerne fra de analyserede handicaprettede beskæftigelsesprojekter er det kun den virksomhedsrettede indsats, der kan bidrage til afklaringen af arbejdsmarkedsparathed, når dette er en barriere. De inddragede beskæftigelsesprojekter påpeger, at den virksomhedsrettede indsats (især virksomhedspraktik) er særligt anvendelig, når borgerens ønsker om fremtidig beskæftigelse skal afklares, idet vedkommende får mulighed for at afprøve sine evner i praksis. Herudover er den virksomhedsrettede indsats med til at synliggøre borgerens barrierer samt sociale og personlige udviklingsbehov. Endelig bevirker en afklaring gennem brug af virksomhedsrettede indsatser, at fokus flyttes væk fra funktionsnedsættelsen og medfølgende begrænsninger og i stedet fokuseres på den funktionsnedsattes muligheder og kompetencer.

### Afklaring af arbejdsmarkedsevner

Resultatkategorien 'afklaring af arbejdsmarkedsevner' dækker over en afdækning af funktionsnedsættelsen, herunder en afklaring af den funktionsnedsattes faglige kompetencer. Den funktionsnedsatte opnår herigennem en erkendelse og forståelse af egne arbejdsevner og -opgaver samt muligheder og potentialer.

Ligesom det gjorde sig gældende ved afklaringen af arbejdsmarkedssparathed, har virksomhedsrettede indsatser (herunder virksomhedspraktik og jobprøvning) betydning for afklaringen af arbejdsmarkedsevnen. Ifølge de inddragede beskæftigelsesprojekter er det givtigt at kombinere virksomhedsrettede indsatser med andre former for indsatser. Eksempelvis kombinationen af opkvalificering og jobprøvning kan føre til øget erkendelse af realistiske muligheder på arbejdsmarkedet. Herudover kan kombinationen af virksomhedspraktik og afklarings- eller udviklingsforløb øge afklaringen af arbejdsevnen og uddannelsesbehovet, hvorved der kan udarbejdes mere målrettede udviklingsplaner for borgeren. Endvidere hjælper afklaringsredskaber til at afklare borgerens potentialer, kompetencer og barrierer. En hurtig og individuel afklaring i forbindelse med virksomhedspraktik kan ligeledes bidrage til at flytte fokus fra funktionsnedsættelsen og i højere grad fokusere på muligheder.

Det er ligeledes erfaret, at coaching er et virksomt redskab i afklaringen af den funktionsnedsattes arbejdsmarkedsevne. Erfaringen er i den forbindelse, at det er givende at opsplitte indsatsen i en myndigheds- og coachingdel. Dette skyldes, at relationsopbyggelsen fungerer under andre rammer, når man samtidig har en myndighedsrolle. Deles disse roller ud på to personer, kan coachen koncentrere sig om at gribe borgeren, der hvor vedkommende er, og fokusere på at skabe progression uden samtidig eventuelt at skulle sanktionere ved fravær eller andet, som kan besværliggøre relationsopbyggelsen.

Analysen peger desuden på, at tilgangen til borgeren ligeledes har en betydning for mulighederne for at opnå afklaring af arbejdsmarkedsevnerne hos den funktionsnedsatte. I den forbindelse er der gode erfaringer med at øge borgerens bevidsthed om egen arbejdsevne og egne beskæftigelsesmuligheder gennem brugen af motivationsarbejde, ansvarliggørelse af borgeren samt anerkendende, helhedsorienterede og tværfaglige indsatser. Herudover kan sundhedsfaglige indsatser samt samarbejde mellem virksomheder og jobcenter bidrage til en øget afklaring af arbejdsmarkedsevnen. Sundhedsfaglige indsatser kan bidrage hertil gennem konkrete redskaber til arbejds-mestring, mens samarbejde mellem virksomheder og jobcenter udmøntet i screeningstiltag for usynlige funktionsnedsættelser kan føre til opdagelse af ellers ikke opdagede funktionsnedsættelser.

### Afklaring af beskæftigelsesmuligheder

Resultatkategorien 'afklaring af beskæftigelsesmuligheder' dækker over, at den lediges behov for skånehensyn afdækkes, samt at arbejdsmuligheder synliggøres. Hertil kommer, at den funktionsnedsatte opnår øget viden om arbejdsmarkedet og indsigt i arbejdsgiverens krav.

Virksomhedsrettede indsatser (herunder virksomhedspraktik og opkvalificering) kan bidrage til afklaringen af beskæftigelsesmuligheder, da behovet for skånehensyn afdækkes, og indsigten i arbejdsmarkedet øges. Herudover er der gode erfaringer med at kombinere virksomhedspraktik med andre indsats-elementer, når den funktionsnedsattes beskæftigelsesmuligheder skal afklares. Herunder hører kombinationen af virksomhedspraktik med tværfaglig afklaring/indsats, motivationskursus samt sundhedsfaglig indsats (eksempelvis motion og kognitiv træning).

Erfaringerne fra projekterne peger på, at afklaringen af beskæftigelsesmuligheder med fordel kan ske ved en tidlig afklaring samt med udgangspunkt i et tværfagligt samarbejde. Det har i den forbindelse ligeledes vist sig givtigt at inddrage sundhedsfagligt personale, når der skal afklares helbredsmæssige problemer. Et nært beslægtet område til det tværfaglige samarbejde er virk-

somhedssamarbejdet. Afklaringen af beskæftigelsesmuligheder kan, hvis borgeren er afklarings- og kompetencemæssigt parat til det, med fordel foregå på arbejdspladsen, da dette bidrager til at øge fokus på beskæftigelse i indsatsen. Et godt virksomhedssamarbejde består ligeledes i, at virksomheden informeres tilstrækkeligt om den enkeltes funktionsnedsættelse, faglige kompetenceniveau samt om muligheden for støtteordninger og hjælpemidler, da det bidrager til at synliggøre den funktionsnedsattes beskæftigelsesmuligheder. Herudover er det væsentligt, at der sikres en god forventningsafstemning mellem virksomhed og den funktionsnedsatte. Denne del er vigtig, da den funktionsnedsatte opnår en mere realistisk forståelse af egne beskæftigelsesmuligheder ved at få et indblik i arbejdsgiverens krav til en ansættelse.

I forhold til selve forløbet for afklaringen af beskæftigelsesmuligheder er der gode erfaringer med at iværksættes tidlige, afklarende, håndholdte og længerevarende indsatser/forløb, da det er med til at øge afklaringen. Som nævnt tidligere er der ud over de 109 handicaprettede beskæftigelsesprojekter ligeledes inddraget en række analyser og kortlægninger. Det fremgår i tre<sup>6</sup> af dem, at en tidlig indsats har væsentlig betydning for, hvor hurtigt den funktionsnedsatte kan komme i beskæftigelse. En individuelt tilrettelagt indsats påpeges herudover at være fordrende for et bedre og mere målrettet forløb i to<sup>7</sup> af analyserne. I forhold til den afklarende indsats er det erfaret, at en tæt og systematisk kontakt samt screening er gode redskaber til at afdække den funktionsnedsattes indsatsbehov.

#### Afledte resultater og effekter

Resultaterne for resultatkategorien 'afklaring' kan – ligesom det var tilfældet med systemtilgangen – føre til andre resultater. Herunder hører, at afklaring af arbejdsmarkedssparathed og arbejdsmarkedsevner kan bidrage til at styrke den funktionsnedsattes personlige kompetencer. Herudover kan afklaringen af beskæftigelsesmuligheder medføre en styrket arbejdsidentitet hos den funktionsnedsatte. Det skyldes, at den funktionsnedsatte ved denne form for afklaring hjælpes til at få et realistisk billede af, hvad den pågældende funktionsnedsættelse har af betydning for varetagelsen af arbejdsrelaterede opgaver. Herved kan en sygdomsidentitet afhjælpes gennem erkendelsen af, at der eksempelvis ved brug af diverse støtteforanstaltninger er mulighed for beskæftigelse på trods af den pågældendes funktionsnedsættelse. Endelig kan afklaring af arbejdsmarkedsevner bidrage til at øge den funktionsnedsattes gennemførelse af virksomhedspraktik samt styrke indsatsen, da denne kan målrettes bedre.

Ligesom det var tilfældet ved 'systemtilgangen' kan 'afklaring' samlet set lede til effektmålet om øget beskæftigelse for målgruppen. Herunder peger erfaringerne på, at både afklaring af arbejdsmarkedssparathed, arbejdsmarkedsevner og beskæftigelsesmuligheder fører til øget beskæftigelse. Det bunder i projekternes erfaringer om, at bevidsthed om egne beskæftigelsesmuligheder, indsigt i egne styrker og svagheder samt nødvendige rammer for afprøvning og udvikling af egne beskæftigelsesrettede evner fører til beskæftigelse. Herudover har det mere specifikt vist sig, at afklaring af arbejdsmarkedsevner leder til øget fastholdelse i beskæftigelse for målgruppen.

På baggrund af talangivelserne i forandringsteorien er det muligt at observere, hvilke indsatser og sammenhænge der umiddelbart er mest belæg for. Der tegner sig således et billede af, at der umiddelbart er mest belæg for, at særligt tre indsatser kan bidrage til resultater indenfor resultattemaet 'afklaring'. Det drejer sig om henholdsvis virksomhedsrettede indsatser, tværfaglige og sundhedsfaglige indsatser samt afklarende forløb.

---

<sup>6</sup> Strategisk netværk (2007): *Sindslidende - En potentiel ressource på arbejdsmarkedet*, LBR Frederiksberg Kommune, Strategisk netværk (2008): *Sindslidende og arbejdsmarkedet*, LBR Frederiksberg Kommune, Psykiatrien Region Sjælland (2009): *Tilbage til arbejde - tilbage til livet*, Arbejdsmarkedsstyrelsen

<sup>7</sup> Strategisk netværk (2007): *Sindslidende - En potentiel ressource på arbejdsmarkedet*, LBR Frederiksberg Kommune, Region Sjælland Psykiatrien (2009): *Tilbage til arbejde - tilbage til livet*, Arbejdsmarkedsstyrelsen

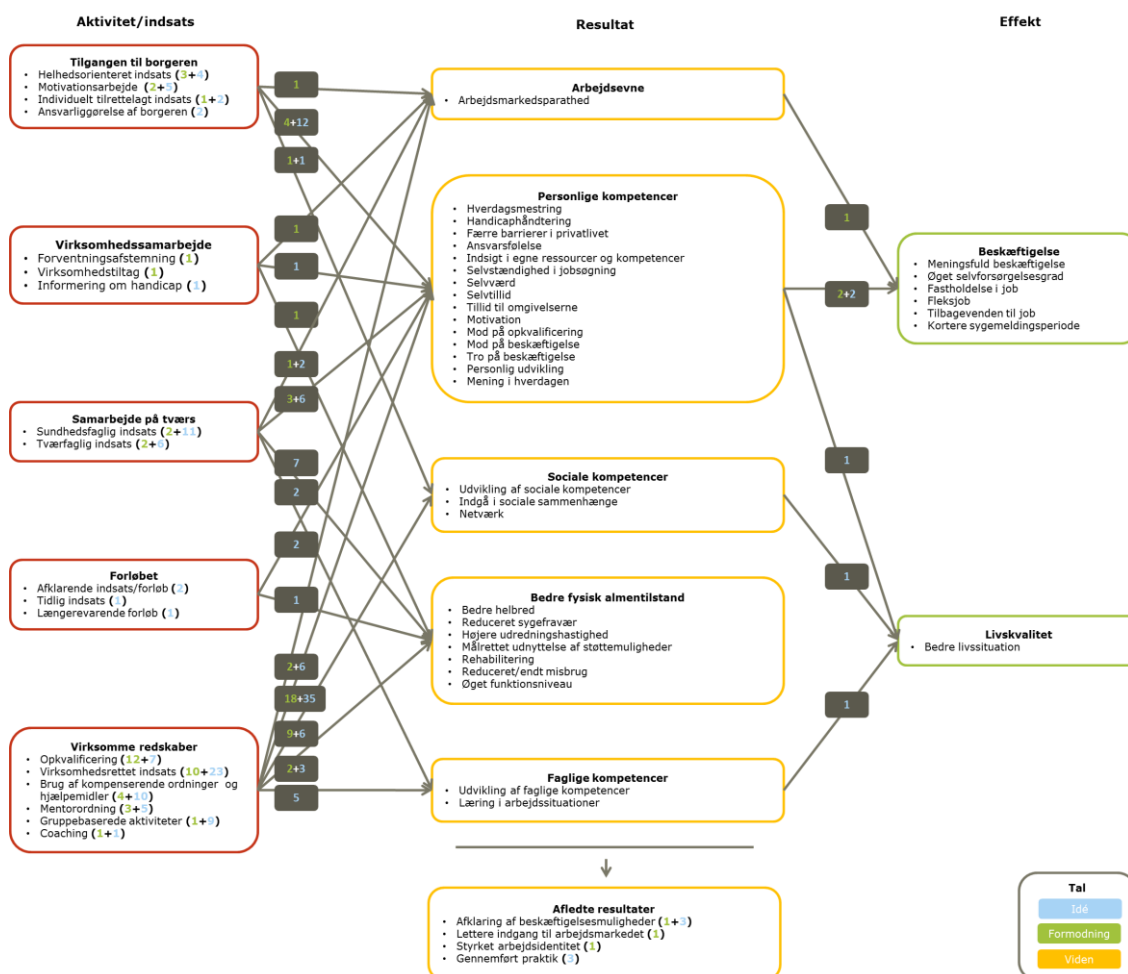
I forhold til den virksomhedsrettede indsats illustrerer forandringsteorien, at i alt 13 udsagn peger på, at en virksomhedsrettet indsats kan bidrage til resultatopnåelsen indenfor afklaringstemaet. Der er her tale om udsagn hovedsageligt på idéniveau, men også på et par stykker på formodningsniveau. Herudover peger størstedelen af udsagnene på, at en virksomhedsrettet indsats kan bidrage til øget afklaring af beskæftigelsesmuligheder. At gøre brug af virksomhedsrettede indsatser til afklaring af særligt beskæftigelsesmuligheder – men også til afklaring af arbejdsmarkedsparathed og -evner – er således en central erfaring.

I alt otte udsagn – på både idé- og formodningsniveau – påpeger, at anvendelsen af tværfaglige og sundhedsfaglige indsatser som tilgang til et øget samarbejde på tværs af aktører kan bidrage til afklaringsresultater for personer med funktionsnedsættelse. Det øgede samarbejde på tværs kan bidrage til både afklaring af arbejdsmarkedsevner og beskæftigelsesmuligheder.

At afklarende forløb kan bidrage til afklaring påpeges af fire udsagn – to udsagn på henholdsvis formodnings- og idéniveau. Anvendelsen af afklarende forløb kan bidrage til øget afklaring af både arbejdsmarkedsevner og beskæftigelsesmuligheder.

## 5.6 Udvikling af kompetencer

**Figur 16: Forandringsteori for udvikling af kompetencer**



I Figur 16 ovenfor er forandringsteorien for det tredje resultattema vedrørende 'udvikling af kompetencer' afbilledet. Dette resultattema kan overordnet set ses som en udløber af resultattemaet 'afklaring' på den måde, at udviklingen af kompetencer i overvejende grad sker som følge af og/eller i forlængelse af en øget opnået afklaring af barrierer, indsats- og udviklingsbehov samt klarhed over konkrete beskæftigelsesmuligheder. Herved udvikles den funktionsnedsattes

kompetencer med udgangspunkt i, hvordan man kan hjælpe den funktionsnedsatte videre fra den identificerede afklaringsituation, samt hvordan man kan gøre den funktionsnedsattes kompetencer mere arbejdsrettede. Afklaringsprocessen og udviklingen af kompetencer kan imidlertid ikke opfattes som to adskilte processer. Der er derimod en høj grad af sammenhæng mellem de to processer forstået på den måde, at den funktionsnedsatte i forbindelse med udviklingen af egne kompetencer kan blive endnu mere afklaret om egne ressourcer og kompetencer, hvilket så igen virker tilbage på behovet for udviklingen af kompetencer.

I afsnit 5.2 identificerede vi kerneproblematikker for målgruppen. Her var én af konklusionerne, at målgruppen har personlige vanskeligheder i forhold til at kunne mestre en hverdag, at tro på sig selv og på en fremtid på arbejdsmarkedet samt en opgiveness i forhold til at tage udfordringen op. Herudover er målgruppen karakteriseret ved en manglende kontakt til arbejdsmarkedet samt manglende arbejdsmarkedsrettede og faglige kompetencer.

Nærværende resultattema 'udvikling af kompetencer' dækker over fem resultatkategorier; øgede personlige, sociale og faglige kompetencer samt øget arbejdsevne og bedret fysisk almentilstand.

#### Personlige kompetencer

At den funktionsnedsattes personlige kompetencer styrkes dækker over en styrkelse af den funktionsnedsattes opfattelse af sig selv, egen funktionsnedsættelse og egen livssituation. Herunder hører for det første en styrkelse af den funktionsnedsattes selvværd, selvtillid, motivation, mod og tro på beskæftigelse samt en styrket indsigt i egne ressourcer og kompetencer. At styrke personlige kompetencer dækker for det andet over at styrke den funktionsnedsattes evne til at håndtere sin funktionsnedsættelse og sin hverdag samt at tage et øget ansvar for egen situation. Samlet set fører den personlige udvikling således til, at den funktionsnedsatte oplever færre barrierer i privatlivet samt en øget mening i hverdagen.

De inddragede beskæftigelsesprojekter har gode erfaringer med anvendelsen af virksomhedsrettede indsatser (virksomhedspraktik, beskyttet beskæftigelse og løntilskud), når det kommer til udviklingen af den funktionsnedsattes personlige kompetencer. Virksomhedsrettede indsatser kan både lede til øget selvtillid, selvværd, livslæde, motivation og indsigt i egne kompetencer. Herudover er virksomhedsrettede indsatser med til at skabe mening i hverdagen for den funktionsnedsatte og bidrager herved ligeledes positivt til den funktionsnedsattes selvopfattelse. Som nævnt i forbindelse med andre resultattemaer er der gode erfaringer med at kombinere virksomhedsrettede indsatser med andre former for indsatser. Det gælder også for udviklingen af personlige kompetencer. Det er således erfaret, at den funktionsnedsatte opnår øget selvtillid, når virksomhedspraktik kombineres med henholdsvis motivationskursus, sundhedsfaglig indsats (motion og kognitiv træning) eller afklarings- og undervisningsforløb. Herudover kan den tværgående indsats i kombination med virksomhedspraktik føre til øget hverdagsmestring, motivation og tro på beskæftigelse.

Gennem opkvalificering er det muligt at øge den funktionsnedsattes selvtillid og tro på egne muligheder. Når den funktionsnedsatte eksempelvis gennemfører et opkvalificeringsforløb, kan det være med til at give en succesoplevelse for den funktionsnedsatte, hvilket kan føre til mod på yderligere opkvalificering. Opkvalificering i forhold til håndtering af egen funktionsnedsættelse øger hverdagsmestring og mestring af egen funktionsnedsættelse. Brugen af kompenserende ordninger og hjælpemidler bidrager ligeledes til en øget hverdagsmestring. Herudover kan brugen af handicapkompenserende ordninger og hjælpemidler ligeledes føre til øget selvværd og mod på nye arbejdsopgaver. For at sikre en hensigtsmæssig anvendelse af hjælpemidler kan det være nødvendigt med en indledende vejledning og undervisning i håndteringen af hjælpemidlet.

Mentorordning kan som redskab være med til at forbedre kompetenceudviklingen, idet der løbende gives feedback og støtte i forhold til den funktionsnedsattes løsning af opgaver. Herudover



kan mentorstøtte bidrage til, at den funktionsnedsatte oplever en højere grad af anerkendelse og øget motivation for at deltage i beskæftigelsesrettede indsatser, når de netop modtager en fleksibel og engageret støtte. Et andet redskab er coachingbaserede spørgeteknikker, hvilket kan anvendes til at bearbejde handicaprelateret utryghed samt bidrage til et øget selvværd hos den funktionsnedsatte. Herudover kan gruppebaserede aktiviteter bidrage til opnåelsen af øget indsigt i egen situation.

Tilgangen til borgeren har betydning for udviklingen af personlige kompetencer. Særligt en anerkendende, helhedsorienteret og tværfaglig indsats øger motivationen for beskæftigelse samt troen på egne beskæftigelsesmuligheder. Den anerkendende tilgang er vigtig, da den kan føre til øget selvværd og motivation. Herudover øger succeshistorier, ansvarliggørelse af den funktionsnedsatte og en ressourceorienteret tilgang borgerens motivation. Den helhedsorienterede indsats kan bidrage til at øge hverdagsmestringen, indsigten i egne ressourcer og modet på beskæftigelse. I forhold til den tværfaglige indsats er det erfaret, at det skaber tryghed, hvis der er en kommunal ankerperson, der står for koordineringen af den tværfaglige indsats. Herudover er samarbejde med sundhedsfagligt personale anbefalelsesværdigt i forbindelse vejledning om redskaber til arbejds- og hverdagsmestring samt ved udredning af kognitive funktionsnedsættelser.

Endelig er der gode erfaringer med en individuelt tilrettelagt og håndholdt indsats, da den fremmer og fastholder den funktionsnedsattes motivation og udvikling. Herudover har man erfaret, at korte rehabiliteringsforløb ikke skaber den nødvendige udvikling hos borgere med komplekse udfordringer, hvorfor der i højere grad er behov for længerevarende forløb.

At den funktionsnedsattes personlige kompetencer styrkes kan ligeledes føre til, at den funktionsnedsattes arbejdsevne øges. Det er nemlig erfaret, at både øget hverdagsmestring samt øget selvtillid og tillid til omgivelserne fører til øget arbejdsmarkedsparticipation.

### Sociale kompetencer

Resultatkategorien 'sociale kompetencer' dækker over, at den funktionsnedsatte bliver bedre rustet til at indgå i sociale sammenhænge samt skabe sig et netværk. Det er erfaret, at den funktionsnedsattes sociale kompetencer kan udvikles ved brug af virksomme redskaber samt ud fra tilgangen til borgeren.

Den funktionsnedsattes sociale kompetencer kan som nævnt udvikles gennem brugen af virksomme redskaber. Det er i den forbindelse erfaret, at virksomhedsrettede indsatser (virksomhedspraktik, beskyttet beskæftigelse og løntilskud) giver den funktionsnedsatte øget mulighed for at skabe et socialt og arbejdsrelateret netværk. For udviklingen af sociale kompetencer er der gode erfaringer med at kombinere virksomhedsrettede indsatser med andre former for indsatser. Det gør sig gældende for kombinationen af virksomhedspraktik og henholdsvis opkvalificering eller mentorstøtte samt kombinationen af jobprøvning og opkvalificering. Alle tre kombinationer bidrager til styrkelse af den funktionsnedsattes sociale kompetencer samt skabelse af nye relationer.

Analysen peger på, at gruppebaserede aktiviteter såsom holdforløb og jobklubber bidrager positivt til den funktionsnedsattes udvikling af sociale kompetencer, idet sådanne aktiviteter øger muligheden for netværksdannelse, sparring, inspiration samt erfaringsudveksling mellem borgere. Herudover kan lettilgængelige og ikke-stigmatiserende hjælpemidler (fx mobil-applikationer til ordblinde) øge den funktionsnedsattes evne til at indgå i sociale sammenhænge.

I forhold til tilgangen til borgeren viser erfaringer, at det er givtigt at have en helhedsorienteret tilgang til borgeren, da det øger den funktionsnedsattes sociale kompetencer.

At den funktionsnedsattes sociale kompetencer styrkes kan ligeledes føre til styrkelse af de personlige kompetencer, da den funktionsnedsatte ved udvikling af sociale kompetencer netop kan opnå øget motivation og tro på egne muligheder.

#### Faglige kompetencer

Udviklingen af faglige kompetencer omfatter, at den funktionsnedsatte opnår læring, der er relevant i arbejdsituationer og på den måde øger sine evner til at varetage og løse arbejdsrettede opgaver. Analysen peger på, at det er muligt at udvikle den funktionsnedsattes faglige kompetencer gennem brug af målrettede kompetenceudviklingsaktiviteter samt ved tværfagligt samarbejde.

Konkret er det erfaret i de inddragede beskæftigelsesprojekter, at kombinationen af målrettede opkvalificeringsaktiviteter og jobprøvning fører til øgede faglige kompetencer. Herudover afstedkommer målrettet efteruddannelse i forhold til basale færdigheder en styrkelse af de faglige kompetencer hos målgruppen. Endelig kan den virksomhedsrettede indsats med fordel kombineres med en tværfaglig indsats, således at virksomhedspraktik kombineres med en sundhedsfaglig indsats (motion og kognitiv træning), hvilket ligeledes kan føre til øgede faglige kompetencer.

Erfaringen fra projekterne og indsatserne peger desuden på, at udviklingen af faglige kompetencer kan lede til udvikling af personlige kompetencer, idet der gennem udviklingen af de faglige kompetencer kan opnås øget motivation og tro på egne muligheder.

#### Arbejdsevne

Resultatet 'øget arbejdsevne' relaterer sig til, at den funktionsnedsatte opnår en styrket arbejdsmarkedsparticipation og mere beskæftigelsesrettede funktionsevner.

Analysen peger på, at en virksomhedsrettet indsats i form af virksomhedspraktik kan gavne den funktionsnedsattes progression mod at blive arbejdsmarkedsparticipant. Herudover kan kombinationen af virksomhedspraktik og en tværfaglig indsats øge den funktionsnedsattes arbejdsevne. I forhold til den tværlige indsats, er det ligeledes erfaret, at et samarbejde med sundhedsfagligt personale er gavnligt i forhold til arbejdet med den funktionsnedsattes arbejdsevne. En socialmedicinsk indsats samt en udredning af kognitiv funktionsnedsættelse kan eksempelvis føre til øget beskæftigelsesrettet funktions- og arbejdsevne. I forlængelse heraf kan opkvalificering i form af social færdighedstræning i kombination med den rette medicinering øge arbejdsevnen, hvilket ligeledes gør sig gældende for anvendelsen af lettilgængelige og ikke-stigmatiserende hjælpemidler.

Det er erfaret, at såvel samarbejde med henblik på sundhedsfaglig indsats som samarbejde med virksomheder har betydning for resultatopnåelsen. Når den funktionsnedsatte introduceres til samt støttes på arbejdspladsen i forbindelse med en virksomhedsrettet indsats, fører det til øget afklaring af den funktionsnedsattes arbejdsmarkedsparticipation.

Endelig tyder udsagn på, at en positiv tilgang til den funktionsnedsatte kan føre til øget afklaring af arbejdsevner, hvorfor der i indsatsen med fordel kan fokuseres på motivationsarbejde ud fra en anerkendende og positiv tilgang.

#### Bedre fysisk almentilstand

At den funktionsnedsatte opnår en bedre fysisk almentilstand dækker over, at den funktionsnedsatte oplever et forbedret helbred, øget rehabilitering samt reduceret eller endt misbrug. Herved opnås et reduceret sygefravær og et øget funktionsniveau. Herudover kan en forbedret fysisk almentilstand også dække over en mere målrettet udnyttelse af støttemuligheder, hvorved der opnås et større fysisk overskud.

Når den fysiske almentilstand skal forbedres for den funktionsnedsatte, er det en fordel at arbejde sammen på tværs af aktører, idet et koordineret og intensiveret afklaringsforløb med en fast tilknyttet kontaktperson fra jobcentret kan øge rehabiliteringen. Herudover er inddragelsen af sundhedsfaglige personer vigtig, idet et tværfagligt samarbejde samt strømlinede henvisningsprocedurer øger udredningshastigheden. Hertil kommer, at en socialmedicinsk indsats forbedrer helbredet, og at fysisk træning forbedrer almentilstanden. Samarbejdet med virksomheden er ligeledes af betydning, idet tilknytning til arbejdspladsen under sygefravær er med til at forbedre helbredet for den sygemeldte.

Af virksomme redskaber kan anvendes opkvalificering og mentorordning til forbedring af den funktionsnedsattes fysiske almentilstand. Opkvalificering i forhold til håndtering af egen funktionsnedsættelse kan give en forbedret almentilstand, mens brug af mentorordning kan føre til et mindsket misbrug.

#### Afledte resultater og effekter

De fem resultatkategorier, som er præsenteret ovenfor, kan ligeledes lede til andre resultater. Det er eksempelvis erfaret, at en udvikling af personlige kompetencer ligeledes kan lede til øget afklaring af beskæftigelsesmuligheder, lettere indgang til arbejdsmarkedet, styrket arbejdsidentitet og øget gennemførelse af virksomhedspraktik. Analysen peger på, at en udvikling af den funktionsnedsattes personlige kompetencer på flere områder fører til, at den funktionsnedsatte i højere grad rustes til beskæftigelse. Udviklingen af personlige kompetencer er således en af de centrale erfaringer fra kompetenceudviklingstemaet. Herudover kan ligeledes udviklingen af den funktionsnedsattes sociale kompetencer lede til øget afklaring af beskæftigelsesmuligheder, da styrkede kompetencer åbner for nye muligheder.

Analysen peger desuden på, at udviklingen af personlige, sociale og faglige kompetencer overordnet set kan lede til øget beskæftigelse og livskvalitet. At den funktionsnedsatte opnår en personlig udvikling øger beskæftigelsen, idet den funktionsnedsatte herigennem opnår en øget motivation, åbenhed, selvtillid, afklaring om egen situation, ansvarsfølelse, arbejdsidentitet samt tro på egne beskæftigelsesmuligheder. Herudover fører øgede sociale kompetencer i forhold til forbedret netværksdannelse til en øget arbejdsmarkedstilknytning. En øget arbejdssevne er ligeledes med til at øge beskæftigelsen, idet den funktionsnedsatte i højere grad kan varetage et arbejde. Herudover kan en faglig, social og personlig udvikling øge den funktionsnedsattes livskvalitet, da udviklingen i kompetencerne ikke blot giver arbejdsmarkedsrelaterede muligheder, men også øger funktionsevnen i privatsfæren. Den funktionsnedsatte oplever således, at nye muligheder åbner sig såvel i professionel som privat sammenhæng.

På baggrund af talangivelserne i forandringsteorien er det muligt at observere, hvilke indsatser og sammenhænge der umiddelbart er mest belæg for. Der tegner sig således et billede af, at der umiddelbart er mest belæg for, at anvendelsen af rækken af virksomme redskaber samt samarbejde på tværs af aktører kan bidrage til resultater indenfor resultattemaet 'kompetenceudvikling'.

Indenfor kategorien 'virksomme redskaber' er der meget, der tyder på, at virksomhedsrettede indsatser, opkvalificering, kompenserende ordninger og hjælpemidler, mentorordning samt gruppebaserede aktiviteter kan bidrage til opnåelse af resultater inden for kompetenceudvikling af personer med funktionsnedsættelse. Det tyder særligt på, at anvendelsen af virksomhedsrettede indsatser kan bidrage på dette område, da i alt 33 udsagn påpeger dette. I den forbindelse kan virksomhedsrettede indsatser særligt bidrage til kompetenceudviklingen med hensyn til udvikling af personlige og sociale kompetencer.

I alt 21 udsagn – på både idé- og formodningsniveau – påpeger, at anvendelsen af tværfaglige og sundhedsfaglige indsatser som tilgang til et øget samarbejde på tværs af aktører kan bidrage

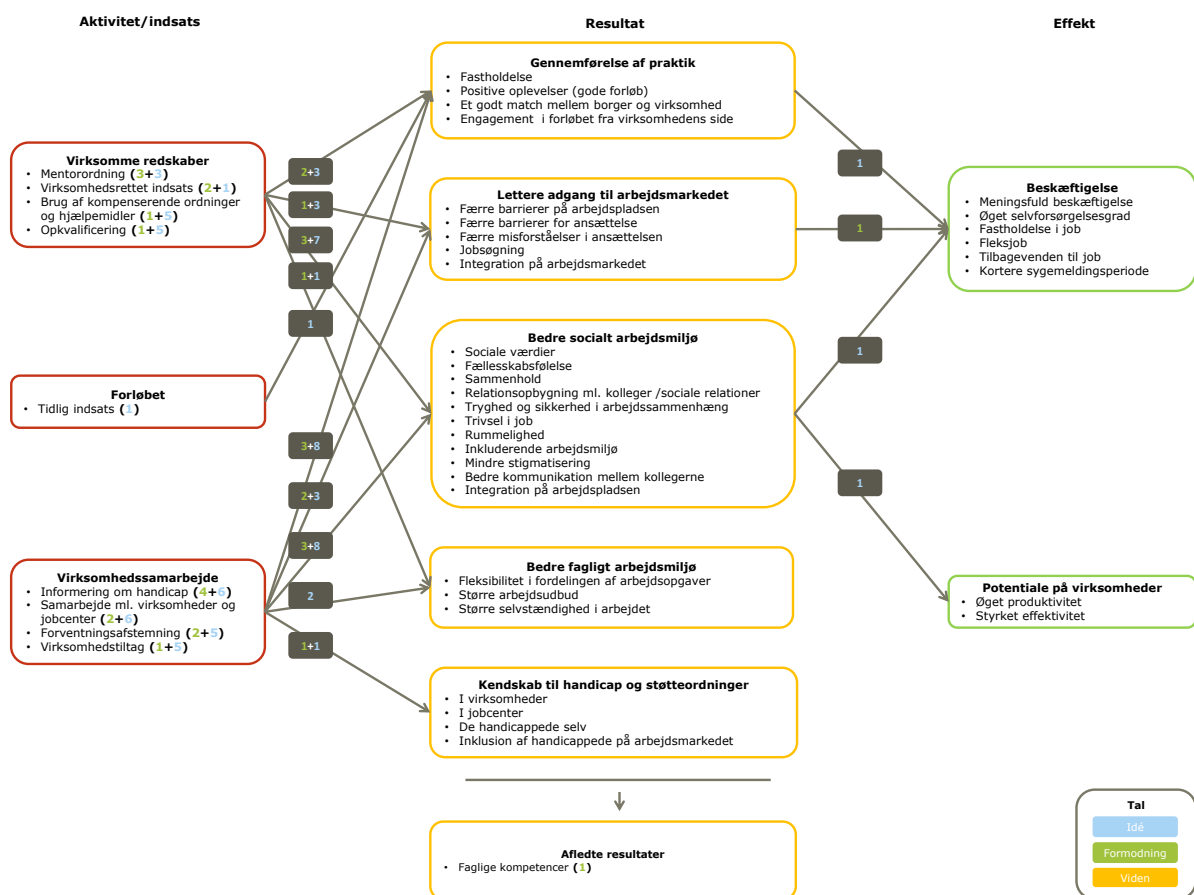
til kompetenceudviklingsresultater for personer med funktionsnedsættelse. Det øgede samarbejde på tværs kan bidrage til både udvikling af personlige kompetencer og øget fysisk almentilstand.

Ud over ovenstående er det værd at nævne, at udviklingen af først og fremmest personlige kompetencer og herefter sociale kompetencer fremstår som helt centralt, når personer med funktionsnedsættelse skal kompetenceudvikles med henblik på opnåelse af øget beskæftigelse og livskvalitet.

## 5.7 På virksomheden

Det fjerde udviklingsspor omhandler relationen mellem personer med funktionsnedsættelse og den konkrete arbejdsplads. Forandringsteorien kan ses i nedenstående figur.

**Figur 17: Forandringsteori for 'På virksomheden'**



Resultattemaet 'på virksomheden' dækker over en dualitet, der er relevant at arbejde med, når personer med funktionsnedsættelse skal indtræde på en virksomhed. Dobbelttheden ligger på den ene side i borgerens opfattelse af sig selv og arbejdspladsen og på den anden side i virksomhedens anskuelse af borgeren. Tematikken kan overordnet set anskues som en overbygning på de tre andre resultatområder; systemtilgang, afklaring og udvikling af kompetencer, da disse kan forventes gennemsnitligt at indtræffe tidligere i kausalkæden. Eller sagt på en anden måde er der en årsagsbetingethed fra de øvrige resultater hen imod denne resultattematik. Før man kan indgå på en god måde på en virksomhed, er det nødvendigt, at man i tilstrækkelig grad er afklaret om sin funktionsnedsættelse, sine erhvervsevner og øvrige kompetencer, at man eventuelt har understøttet udviklingen af de kompetencer, der mangler, og at systemet har kunnet understøtte denne afklaring og kompetenceopbygning på en god måde.

Resultaterne i Figur 17 ovenfor er inddelt i fem resultatkategorier, som er medvirkende til at skabe den gode indgang til virksomheden. I det følgende vil hver af de fem resultatkategorier blive gennemgået med henblik på at udrede hvilke aktiviteter, der bidrager til hvilke resultater.

#### Gennemførelse af praktik

Gennemførelse af praktik er et vigtigt resultat for at opnå beskæftigelse på sigt og har stor betydning for både borger og virksomhed. Fastholdelse i praktik er nødvendig for fuldførelse og medvirkende til at skabe positive oplevelser for borgeren og virksomheden. Gennemførelse af praktik er således en forudsætning for, at den fulde progression og afprøvning af muligheder, som var tanken med forløbet, kan opnås for borgeren. Erfaringerne peger i den forbindelse på, at fastholdelse kan opnås gennem brugen af mentorer, der gennem kontinuerlig, individuel støtte hjælper borgeren i både professionelle og personlige sammenhænge. Herudover er en tæt opfølgning undervejs i praktikforløbet med til at øge fastholdelsen i praktikforløbet.

For at et praktikforløb skal lykkes, peger erfaringerne på, at der er behov for et godt match mellem borger og virksomhed, som sikrer, at borgeren har de kvalifikationer og kompetencer, som passer til virksomhedens behov og de aktuelle arbejdsopgaver. Dette opnås effektivt gennem forventningsafstemning tidligt i forløbet, hvor virksomheden ligeledes informeres om den pågældendes funktionsnedsættelse. Lykkes dette, øges mulighederne for at gennemføre forløbet, hvilket giver borger og virksomhed de bedste muligheder for at lære hinanden at kende. I sidste ende skaber dette grobund for en varig relation og åbner muligheder for efterfølgende beskæftigelse. Der er som nævnt tidligere inddraget analyser og kortlægninger til at kvalificere evalueringen. Det fremgår af en analyse af sygemeldte personer med psykiske funktionsnedsættelser, at en dårlig udredning af den funktionsnedsattes muligheder kan medføre et dårligt match mellem borger og virksomhed, hvilket i værste fald bringer den ledige endnu længere væk fra arbejdsmarkedet.<sup>8</sup>

Analysen peger også på, at timingen af indsatser i forhold til praktikforløbet er vigtig for at sikre, at de understøtter praktikken bedst muligt. Dette indebærer eksempelvis tidlige mestringsforløb, der ligger inden praktikforløbet påbegyndes, for at sikre at borgeren er bedst muligt rustet til at gennemføre praktikopholdet. Det er således vigtigt, at de nødvendige indsatser planlægges ud fra den enkeltes behov, så virksomhedspraktik tænkes ind på et tidspunkt i forløbet, hvor borgeren er parat til at profitere bedst muligt af en sådan, og hvor borgeren også basalt set kan forventes at imødekomme de krav, som virksomheden kan forventes at møde borgeren med.

Ud over ovenstående arbejde med indsatsen og borgeren kan der også med fordel igangsættes tiltag på virksomhederne i form af fx en klar sygefraværspolitik og at være opmærksom og villig til at tage særlige hensyn, som kan understøtte gennemførelsen af praktik. Dette er dog ikke blot gældende i forhold til virksomhedspraktik, men også i forhold til at sikre en lettere indtræden på arbejdspladsen for personer med funktionsnedsættelse.

#### Lettere indtræden på arbejdsmarkedet

Grundlæggende handler indtræden på arbejdsmarkedet om, at den funktionsnedsatte og arbejdsgiveren i fællesskab finder ud af, hvordan man bedst kan indgå i virksomheden og bidrage under hensyntagen til de særlige behov, der måtte være. Dette behov er gældende i selve processen om at indtræde i og varigt at blive i et arbejdsforhold, men strækker sig også til den forudgående periode i forbindelse med jobsøgningsprocessen, hvor en bevidstgørelse af og kommunikation om egne behov og muligheder er vigtigt for at finde det rette job.

---

<sup>8</sup> Rambøll (2010): "Institut for Serviceudvikling; Sygemeldt med psykisk funktionsnedsættelse" i *Evaluering af projekter igangsat i 2007 for personer med handicap*, Arbejdsmarkedsstyrelsen.

Der er en række barrierer, der skal overkommes, når personer med funktionsnedsættelse skal træde ind på arbejdsmarkedet. Brugen af handicapkompenserende ordninger kan bidrage til at nedbryde nogle af disse og sikre en lettere proces for både arbejdsgiver og arbejdstager. Eksempelvis har konkrete redskaber som kompensationsbeviser, der beskriver selve funktionsnedsættelsen og de særlige hensyn, der skal tages til den funktionsnedsatte, vist sig at være nyttige til at lette både jobsøgning og ansættelsesproces. Herudover er forventningsafstemning mellem borger og virksomhed ved ansættelse afgørende, da det mindsker risikoen for misforståelser og konflikter senere hen. I relation hertil er informeringen af virksomheden om den pågældendes funktionsnedsættelse ligeledes af betydning, da det kan bidrage til at mindske barrierer for ansættelse.

Herudover tyder erfaringerne på, at den funktionsnedsatte har behov for individuel og kontinuerlig støtte til jobsøgning og vejledning, hvilket eksempelvis kan opnås gennem en fast kontaktperson i jobcentret. At den funktionsnedsatte får den nødvendige individuelle støtte er af betydning for indtræden på arbejdsmarkedet, da støtten kan bidrage til en forbedret jobsøgning. Denne erfaring understøttes i øvrigt af en række af de analyser og kortlægninger, der inddraget for at kvalificere evalueringen. I disse pointeres det eksempelvis, at den nødvendige individuelle støtte kan udøves af virksomhedsmentorer. Anvendelsen af mentor kan bidrage til en øget tilknytning til arbejdsmarkedet<sup>9</sup> og succes på arbejdspladsen, blandt andet fordi mentorordningen giver en bedre forståelse af borgeren, og dermed gør det muligt at målrette vejledning og jobmatchning<sup>10</sup>.

Herudover kan en målrettet vejledning i håndtering af egen funktionsnedsættelse lette den funktionsnedsattes indtræden på arbejdsmarkedet samt generelt mindske barrierer i hverdagen.

Erfaringerne tyder desuden på, at virksomhedsrettet indsats i form af virksomhedspraktik er en effektiv måde at nedbryde barrierer for deltagelse på arbejdsmarkedet. Ved på denne måde at få mulighed for at afprøve mulighederne kan både virksomhed og borger få erfaringer med hinanden, som kan bane vejen for senere beskæftigelse, både på den enkelte virksomhed og på arbejdsmarkedet mere generelt. Denne erfaring kan understøttes ud fra de analyser og kortlægninger, der er inddraget i metaevalueringen. Her viser en analyse af sindslidendes muligheder på arbejdsmarkedet, at placering af personer med psykiske lidelser i en arbejdsituation bidrager til at genetablere deres 'normale' identitetsfølelse, hvilket bidrager positivt til sygdomsbehandlingen<sup>11</sup>.

### Bedre socialt arbejdsmiljø

Et andet aspekt af det at have en god indtræden på og vedvarende tilknytning til arbejdsmarkedet relaterer sig til det sociale arbejdsmiljø. Erfaringerne tyder på, at det sociale arbejdsmiljø er afgørende for medarbejdernes trivsel på arbejdspladsen og for deres professionelle præstation. Overordnet kan det sociale arbejdsmiljø inddeles i tre temaer, nemlig håndtering af funktionsnedsættelsen (*mindre stigmatisering, bedre kommunikation mellem kollegerne, rummelighed på arbejdspladsen*), fællesskabsfølelse (*sammenhold, inklusion, sociale værdier*) og trivsel (*tryghed og sikkerhed, integration*). Analysen tyder på, at håndtering af funktionsnedsættelsen på virksomheden i form af at sikre mindre stigmatisering og tabuisering af funktionsnedsættelsen, nedbrydning af potentielle kommunikationsbarrierer, der kan være mellem kolleger eksempelvis til hørehæmmede, samt at have et fokus på rummeligheden på arbejdspladsen kan være medvirkende til at skabe rammerne for et godt socialt arbejdsmiljø.

Konkret kan man i den forbindelse anvende de handicapkompenserende ordninger og tilgængelige hjælpemidler til at forbedre forholdet mellem personer med funktionsnedsættelse og deres

<sup>9</sup> Rambøll (2010): "Muskelsvindfonden: Uddannelses- og erhvervsmuligheder – når unge personer med funktionsnedsættelse er blevet voksne" i *Evaluering af projekter igangsat i 2007 for personer med handicap*, Arbejdsmarkedsstyrelsen.

<sup>10</sup> Strategisk netværk (2008): *Sindslidende og arbejdsmarkedet*, LBR Frederiksberg Kommune.

<sup>11</sup> Strategisk netværk (2008): *Sindslidende og arbejdsmarkedet*, LBR Frederiksberg Kommune.

kolleger. Handicapkompenserende ordninger dækker over en bred vifte af tilbud fra tekniske til menneskelige hjælpemidler. Eksempelvis har et projekt afprøvet en videotolkeservice på en arbejdsplads med personer med nedsat hørelse, hvilket har forbedret kommunikationen og medført, at medarbejderne med funktionsnedsættelse føler sig mere inkluderende og selvstændige i virksomheden. Dette eksempel illustrerer, hvordan hjælpemidler kan være med til at afhjælpe nogle af de barrierer, der opstår socialt, når der er en funktionsnedsættelse involveret. Tilsvarende kan brugen af støttepersoner som individuel kompensationsform på arbejdspladsen resultere i, at stigmatiseringen af funktionsnedsættelsen på arbejdspladsen mindskes, hvilket ellers kan udgøre en stor hindring for at indgå på arbejdspladsen. Personlig støtte kan også i nogle situationer med fordel leveres i form af en mentor på arbejdspladsen. Mentorer kan fx forklare arbejdspladsens sociale spilleregler og hjælpe med at skabe tryghed i arbejdssituationen, ligesom de kan sikre, at man har en dialog om den enkeltes særlige behov, så der kan tages hensyn til disse – også i den sociale sammenhæng. Et projekts erfaringer peger desuden på, at mentorordning i forbindelse med virksomhedspraktik ved at skabe en tryk indgang på arbejdspladsen også skaber det nødvendige rum for indlæring, som kan sikre, at den funktionsnedsatte opnår styrkede faglige kompetencer igennem forløbet.

Derudover viser analysen, at opkvalificering, eksempelvis i sociale kompetencer, mestringsforløb m.m., er med til at forbedre forudsætningerne for, at personer med funktionsnedsættelse kan indgå i de sociale relationer på arbejdspladsen. Der er således både et behov for at se på den funktionsnedsattes sociale kompetencer inden indtræden på en arbejdsplads såvel som på at arbejde målrettet med understøttelse af processen i forhold til at møde og finde sig til rette på arbejdspladsen. Ligeledes opkvalificering af kolleger til personer med funktionsnedsættelse kan forbedre kommunikationen på arbejdspladsen og dermed forbedre det sociale arbejdsmiljø. Der kunne eksempelvis være tale om opkvalificering i tegnsprog. I lidt mindre skala peger analysen ligeledes på, at informering om funktionsnedsættelsen til kollegerne er af betydning. Når kollegerne informeres, opnår de en større indsigt i den funktionsnedsattes situation, hvilket bidrager til en bedre kommunikation på arbejdspladsen, der igen bidrager til at mindske fordomme om funktionsnedsættelsen og derigennem forbedrer det sociale arbejdsmiljø.

Ovenstående beskriver en række tiltag, som systemet kan sætte i værk i indsatsen overfor borgeren og i forbindelse med mødet med arbejdsmarkedet. Erfaringerne fra projekterne viser imidlertid også, at virksomheder, der tager egne initiativer til at integrere personer med funktionsnedsættelse på arbejdspladsen, oplever en positiv effekt på det generelle arbejdsmiljø i virksomheden. Eksempelvis bidrager viljen til at imødekomme medarbejdernes særlige behov og eksempelvis et klart formuleret værdigrundlag til at skabe et inkluderende arbejdsmiljø. Analysen peger således i retning af, at hvis det er muligt at skabe en bevidsthed om dette på virksomhederne, kan personer med funktionsnedsættelse få en lettere indgang til arbejdsmarkedet, samtidig med at virksomhederne vil opleve et generelt bedre socialt arbejdsmiljø til alles gavn.

#### Bedre fagligt arbejdsmiljø

Også det faglige arbejdsmiljø viser sig at være vigtigt i de analyserede projekt- og indsats erfaringer. Erfaringerne tyder overordnet set på, at det faglige arbejdsmiljø på arbejdspladsen præger medarbejdernes professionelle præstation og dermed har en indvirkning på virksomhedens produktivitet og konkurrencedygtighed. I den forbindelse er kompenserende ordninger og hjælpemidler et vigtigt redskab. Ud over at overkomme hindringer i det sociale arbejdsmiljø kan brugen af kompenserende hjælpemidler øge den funktionsnedsattes selvstændighed i arbejdet, som blandt andet kommer til udtryk ved en øget fleksibilitet.

Analysen peger også på, at man kan styrke den funktionsnedsattes faglige arbejdsmiljø ved at informere kollegerne om funktionsnedsættelsen. Viden om funktionsnedsættelsen er med til at øge fleksibiliteten i fordelingen af arbejdsopgaver, hvorved der i højere grad er plads til at tage hensyn til den funktionsnedsattes særlige behov.

### Kendskab til handicap og støtteordninger

Den sidste resultatkategori er kendskab til handicap og støtteordninger. Analysen peger på, at der er et bredt behov for øget kendskab til funktionsnedsættelser og støtteordninger i jobcentre, virksomhederne og hos gruppen af personer med funktionsnedsættelse. Denne erfaring understøttes i en række af de analyser og kortlægninger, der inddraget ud over de 109 handicaprettede beskæftigelsesprojekter. I otte forskellige analyser<sup>12</sup> påpeges det, at virksomhederne og arbejdspladserne har behov for mere viden om muligheder for gruppen af personer med funktionsnedsættelse. I fem analyser<sup>13</sup> påpeges det, at der i jobcentrene mangler viden om de funktionsnedsattes ressourcer og muligheder, mens det i fire analyser fremgår, at borgerne selv mangler viden om deres muligheder<sup>14</sup>.

Analysen peger på, at et manglende kendskab til funktionsnedsættelser kan føre til tabuisering, hvilket desværre ofte kan lede til stigmatisering af de berørte i en arbejdssammenhæng. Kendskab til funktionsnedsættelser er derfor et vigtigt resultat i sig selv, da det øger forståelsen for funktionsnedsættelsen samt muligheden for at kunne skabe holdbare løsninger for borgeren, hvad enten det drejer sig om en rådgivningssituation i jobcentret, socialt på arbejdspladsen eller i kommunikation med arbejdsgiveren. Informering om handicap er derfor særdeles vigtigt for at udbrede kendskab og er relevant for alle de involverede parter, dvs. både virksomheder – herunder såvel ledelse som kolleger – jobcenter og den funktionsnedsatte selv.

Målrettet samarbejde mellem virksomheder og jobcenter er en vej til at skabe mere viden om kompenserende ordninger og hjælpemidler for personer med funktionsnedsættelse hos virksomhederne. Når virksomhederne opnår en øget indsigt heri, er det erfaret, at virksomhederne bliver mere villige til at ansætte personer med funktionsnedsættelse. Herudover har jobcentret mulighed for at assistere virksomhederne med at iværksætte screeninger blandt medarbejdere for at opspore funktionsnedsættelser, der ellers ikke ville være opdaget. En sådan screening kan være med til at afhjælpe tabuisering af funktionsnedsættelser på arbejdspladsen, og samtidig sikre at personer med funktionsnedsættelse får den nødvendige støtte i forhold til at kunne fastholde tilknytningen til arbejdsmarkedet.

### Afledte resultater og effekter

Ovenfor er netop præsenteret og gennemgået hver af de fem resultatkategorier for resultattemaet 'på virksomheden'. Særligt de tre første 'gennemførelse af praktik', 'letter adgang til arbejdsmarkedet' samt 'bedre socialt arbejdsmiljø' er interessante, da de kan føre til øget beskæftigelse. Herudover kan bedre socialt arbejdsmiljø føre til øget potentiale på virksomhederne, da det er erfaret, at forbedret arbejdsmiljø og kommunikation øger virksomhedernes produktivitet og effektivitet. Resultatkategorierne 'bedre fagligt arbejdsmiljø' og 'kendskab til handicap og støtteordninger' er med til at understøtte de øvrige resultater, men der er ikke konkrete erfaringsud-

<sup>12</sup> DISCUS (2009): *Bedre jobmuligheder for borgere med handicap*, Høje Taastrup Kommune; Larsen (2007): *Blinde og svagtsynede - indre og ydre barrierer i arbejdslivet*, BST Nord; Bjerrum og Carøe (2012): *Fastholdelse af psykisk sårbare - 40 virksomheders erfaringer*, Rådet for Psykisk Sårbare på Arbejdsmarkedet; Sammenslutningen af Unge med handicap (2013): *Fra uddannelse til arbejdsmarked*, Sammenslutningen af Unge med handicap; Jysk Analyse (2009): *Job og handicap - synlige resultater med usynlige handicap*, Det Nationale Netværk af Virksomhedsledere; ARGO (2011): *Job- og kvalificeringsmuligheder som handicappet*, Københavns Kommune; Deloitte (2012): *Jobcentrenes anvendelse af forberedende voksenundervisning (FVU) og ordblindeundervisning (OBU)*; Rambøll (2010): *Tietgen Kompetencecenter: Kvalitativ brugerundersøgelse af døve i arbejde/uden arbejde i Rambøll* i *Evaluering af projekter igangsat i 2007 for personer med handicap*, Arbejdsmarkedsstyrelsen.

<sup>13</sup> Ankerhus (2012): *Arbejdsmarkedssparate ledige med funktionsnedsættelser*, Jobcenter Aarhus; DISCUS (2009): *Bedre jobmuligheder for borgere med handicap*, LBR Høje-Taastrup; Sammenslutningen af Unge med handicap (2013): *Fra uddannelse til arbejdsmarked*, Sammenslutningen af Unge med handicap; ARGO (2011): *Job- og kvalificeringsmuligheder som handicappet*, Københavns Kommune; Strategisk netværk (2008): *Sindslidende og arbejdsmarkedet*, LBR Frederiksberg Kommune.

<sup>14</sup> Epinion (2006): *Døves uddannelses- og arbejdsmarkedssforhold*, Castberggård Job og Udviklingscenter; Ankerhus (2011): *Job- og kvalificeringsmuligheder som handicappet*, LBR Københavns Kommune; Ankerhus (2011): *Ledige med funktionsnedsættelser - Et analyseprojekt i Københavns Kommune*, LBR Københavns Kommune.



sagn, der tyder på en direkte sammenhæng fra disse til opnåelse af øget beskæftigelse for målgruppen eller positive effekter for virksomhederne.

På baggrund af talangivelserne i forandringsteorien er det muligt at observere, hvilke indsatser og sammenhænge der umiddelbart er mest belæg for. Der tegner sig således et billede af, at der umiddelbart er mest belæg for, at aktivitetskategorierne 'virksomme redskaber' og 'virksomhedssamarbejde' kan bidrage til resultater indenfor resultattemaet 'på virksomheden'.

Indenfor aktivitetskategorien 'virksomme redskaber' er der belæg for, at mentorordning, virksomhedsrettede indsatser, opkvalificering samt kompenserende ordninger og hjælpemidler kan bidrage til opnåelse af resultater i forhold til relationen mellem personer med funktionsnedsættelse og arbejdspladsen. Der er særligt belæg for, at anvendelsen af mentorordning kan bidrage på dette område, da i alt seks udsagn – tre udsagn på henholdsvis idé- og formodningsniveau – peger på dette.

I forhold til virksomhedssamarbejdet er der belæg for, at informering om handicap, samarbejde mellem virksomhed og jobcenter, forventningsafstemning samt virksomhedstiltag kan bidrage til opnåelse af resultater i forhold til relationen mellem personer med funktionsnedsættelse og arbejdspladsen. Der er i den forbindelse særligt belæg for, at informering om handicap kan bidrage på dette område, da i alt 10 udsagn på både idé- og formodningsniveau peger herpå.

## 5.8 Tværgående analyse

På baggrund af ovenstående detaljerede delanalyser af vejen fra indsats over resultater til effekter vil vi nu foretage en tværgående analyse af erfaringsdannelsen.

### Fra aktiviteter til resultater

Et af de aspekter, som ikke fremstår tydeligt af ovenstående, er, om nogle aktiviteter frem for andre med særlig stor vægt kan siges at bidrage til skabelsen af ønskede resultater i indsatsen overfor målgruppen af personer med funktionsnedsættelse. Til brug for en sådan analyse har vi foretaget nedenstående sammentælling:

**Tabel 1: Antal udsagn som tyder på, at aktiviteter fører til gavnlige resultater**

| Aktivitet                                       | Viden | Formodning | Idé |
|-------------------------------------------------|-------|------------|-----|
| Tværfaglig indsats                              | 2     | 6          | 11  |
| Virksomhedsrettet indsats                       |       | 13         | 34  |
| Opkvalificering                                 |       | 13         | 13  |
| Mentorordning                                   |       | 8          | 10  |
| Brug af kompenserende ordninger og hjælpemidler |       | 5          | 15  |
| Informering om handicap                         |       | 5          | 7   |
| Motivationsarbejde                              |       | 5          | 6   |
| Samarbejde ml. virksomheder og jobcenter        |       | 4          | 9   |
| Sundhedsfaglig indsats                          |       | 3          | 13  |
| Forventningsafstemning                          |       | 3          | 7   |
| Helhedsorienteret indsats                       |       | 3          | 6   |
| Afklarende indsats/forløb                       |       | 2          | 7   |
| Virksomhedstiltag                               |       | 2          | 7   |
| Gruppebaserede aktiviteter                      |       | 1          | 9   |
| Individuelt tilrettelagt indsats                |       | 1          | 3   |
| Tidlig indsats                                  |       | 1          | 2   |
| Coaching                                        |       | 1          | 2   |
| Ansvarliggørelse af borgeren                    |       |            | 3   |

|                       |   |    |     |
|-----------------------|---|----|-----|
| Længerevarende forløb |   |    | 2   |
| I alt                 | 2 | 76 | 166 |

En sådan sammentælling fortæller noget om, hvilke redskaber som er bedst afprøvet og har givet anledning til positive erfaringer i periodens projekter og indsatser. Den fortæller ikke nødvendigvis noget om, hvilke aktiviteter der fører til de største eller vigtigste resultater. At en aktivitet måske kun har få udsagn, der peger på, at den leder til et resultat kan også skyldes, at denne aktivitet simpelthen ikke har indgået i særlig mange projekter eller indsatser i perioden.

Overordnet set viser sammentællingen, at der kun er skabt meget begrænset viden på området i den analyserede periode, da den overvejende del af erfaringerne i den analyserede periode ligger på idéniveau. Det vil sige, at de projekter og indsatser, som har skabt erfaringerne, enten ikke har et tilstrækkeligt dokumentationsniveau eller genskabelighed i implementeringsøjemed til, at der kan blive tale om hverken formodninger eller viden. Ca. to tredjedele af udsagnene ligger på idéniveau, mens ca. en tredjedel ligger på formodningsniveau. Dertil kommer enkelte udsagn på vidensniveau.

Med denne forståelsesramme in mente viser tabellen, at en tværfaglig indsats skiller sig ud fra de øvrige aktiviteter ved at være den eneste, som på baggrund af projekter og indsatser på vidensniveau kan siges at føre til positive resultater. Disse resultater er begge placeret i resultatkategori 'systemtilgang' og handler om, at aktiviteten 'tværfaglig indsats' skaber en højere grad af kontinuitet i indsatsen og kvalificerer sagsbehandlingen, ligesom det bidrager til bedre samarbejde med borgeren. Analysen peger således på, at en tværfaglig indsats med fordel kan anvendes i indsatser overfor målgruppen.

Den næste gruppe af aktiviteter, som det er værd at bemærke i ovenstående skema, består af 'virksomhedsrettet indsats' og 'opkvalificering', som begge fremstår med særligt mange udsagn fra projekter og initiativer på formodningsniveau samt idéniveau. Virksomhedsrettet indsats dækker over flere forskellige typer af indsats, der har virksomhedsrettet fokus såsom virksomhedspraktik, løntilskud, arbejdsprøvning mv. Opkvalificering dækker over alle former for målrettet opkvalificering af faglige, sociale og personlige kvalifikationer i form af undervisning, kurser, efteruddannelse eller egentlige uddannelsesforløb. Analysen tyder således på, at målrettet brug af virksomhedsrettet indsats og kvalifikationsopbyggende tiltag med fordel kan indgå i indsatser overfor målgruppen. Analysen viser også, at vi ikke har et egentligt vidensgrundlag desangående, men at der blot er tale om formodninger og ideer.

Også aktiviteten 'mentorordning' fremstår med mange understøttende udsagn på formodnings- og idéniveau som et centralt redskab i resultatopnåelsen. Mentorordninger er her forstået som individuel, helhedsorienteret, tæt, kontinuerlig opfølgning af alle slags. Vi har i dannelsen af denne kategori ikke skelet til, hvorvidt man har italesat relationen som en mentorrelation, men mere set på relationens indhold og rammesætning. Således kan mentorer i denne sammenhæng være alt fra sociale mentorer tilbudt fra jobcentret, virksomhedsplacerede mentorer, systematisk kollegial eller ledelsesmæssig opfølgning med ovenstående fokus eller tæt opfølgning med samme udgangspunkt fra sagsbehandler eller lignende. Analysen peger således på, at en sådan individuel, tæt, helhedsorienteret og kontinuerlig opfølgning bidrager til opnåelsen af positive resultater for målgruppen. Dette gælder resultater i resultattemaerne 'udvikling af kompetencer', 'på virksomheden' samt 'systemtilgang'. Mentoring kan med andre ord både bidrage til udviklingen af de ønskede kompetencer hos borgerne og til et givtigt møde med arbejdsmarkedet, ligesom det gennem sikring af et tættere samarbejde mellem jobcenter og borger kan hjælpe til at målrette og styrke indsatsen.

Især to øvrige aktiviteter skiller sig ud fra mængden. Det drejer sig om 'brug af kompenserende ordninger og hjælpemidler' samt 'sundhedsfaglig indsats'. Disse har begge nogle formodningsud-

sagn og temmelig mange idéudsagn, som peger i retning af, at de kan medføre ønskede resultater. Det virker således til, at man i den analyserede periode har forsøgt sig med forskellige ideer om, hvordan man bedst arbejder med brugen af kompenserende ordninger og hjælpemidler samt inddragelsen af sundhedsfaglig indsats i den beskæftigelsesrettede indsats – dog uden at et særlig fast vidensgrundlag har udviklet sig.

Endelig danner der sig en gruppe af tre aktiviteter, som alle har fire eller fem formodningsudsagn samt lidt flere idéudsagn, der peger på gavnlig indvirkning på ønskede resultater hos målgruppen. Det drejer sig om 'informering om handicap', 'motivationsarbejde' og 'samarbejde ml. virksomheder og jobcenter'. Analysen af udsagn tyder på, at der i en række sammenhænge er blevet arbejdet med disse aspekter af indsatsen med oplevede gode resultater. Samtidig viser analysen, at vi ikke har en egentlig viden om, i hvilken grad disse rent faktisk medfører de ønskede resultater.

#### Fra aktiviteter til virkninger

Ud over at angive sammenhænge mellem aktiviteter og resultater har en lang række erfaringsudsagn peget på sammenhænge fra aktiviteter direkte til virkninger. Det kan fx være et udsagn, der siger, at en tidlig indsats fører til beskæftigelse for målgruppen. Set fra en forandringsteoretisk tilgang er sådanne udsagn ufuldstændige, da de angiver, at en aktivitet er virkningsfuld, men ikke hvilke resultater der er årsagen til, at den er virkningsfuld. Med andre ord siger sådanne udsagn, at noget er virkningsfuldt, men ikke hvorfor. Sådanne udsagn kan af samme grund ikke benyttes til at forstå de mekanismer, der er i spil, når målgruppen af personer med funktionsnedsættelse skal rykkes tættere på arbejdsmarkedet, men giver en overordnet idé om, hvilke aktiviteter der opfattes som virkningsfulde. Informationen kan derfor anvendes til at komme på sporet af interessante aktiviteter, hvilket kan supplere den mere detaljerede viden om mekanismerne beskrevet i forandringsteoriene ovenfor. Nedenfor har vi optalt alle de udsagn, som peger på en sammenhæng mellem forskellige aktiviteter og virkningen øget beskæftigelse.

**Tabel 2: Aktiviteter der ifølge erfaringsudsagn bidrager til øget beskæftigelse**

| Aktiviteter                                     | Viden | Formodning | Idé |
|-------------------------------------------------|-------|------------|-----|
| Tværfaglig indsats                              | 3     | 8          | 2   |
| Tidlig indsats                                  |       | 3          | 7   |
| Individuelt tilrettelagt indsats                |       | 3          | 6   |
| Gruppebaserede aktiviteter                      |       | 3          |     |
| Sundhedsfaglig indsats                          |       | 2          | 8   |
| Brug af kompenserende ordninger og hjælpemidler |       | 2          | 1   |
| Afklarende indsats/forløb                       |       | 2          | 1   |
| Virksomhedsrettet indsats                       |       | 1          | 11  |
| Samarbejde ml. virksomheder og jobcenter        |       | 1          | 11  |
| Motivationsarbejde                              |       | 1          | 2   |
| Forventningsafstemning                          |       | 1          | 1   |
| Mentorordning                                   |       | 1          |     |
| Ansvarliggørelse af borgeren                    |       |            | 10  |
| Længerevarende forløb                           |       |            | 3   |
| Jobsøgningstilbud                               |       |            | 3   |
| Coaching                                        |       |            | 2   |
| Virksomhedstiltag                               |       |            | 1   |
| Opkvalificering                                 |       |            | 1   |

Kun én enkelt aktivitet 'tværfaglig indsats' har udsagn fra projekter på vidensniveau, der peger på en sammenhæng fra aktiviteten til øget beskæftigelse. Dette understøttes desuden af hele

otte udsagn på formodningsniveau, hvilket sammenlagt adskiller denne aktivitet fra alle de øvrige. De samlede erfaringer fra projekterne indikerer således på det kraftigste, at en tværfaglig indsats bidrager til at bringe målgruppen i beskæftigelse.

Dernæst kommer en interessant gruppering af tre aktiviteter med tre udsagn på formodningsniveau, som peger på en sammenhæng til beskæftigelse. Det drejer sig om 'tidlig indsats', 'individuel tilrettelagt indsats' og 'gruppebaserede aktiviteter'. Til denne gruppe hører også 'sundhedsfaglig indsats' med kun to udsagn på formodningsniveau samt hele otte udsagn på idéniveau. Fælles for disse i alt fire aktiviteter er, at de alle omhandler tilgangen i indsatsen. Til sammen tyder disse i retning af, at en tidlig individuelt tilrettelagt indsats suppleret med gruppebaserede aktiviteter og sundhedsfaglig indsats bidrager til at skabe beskæftigelse i målgruppen.

Blandt de øvrige udsagn er især tre aktiviteter interessante, da de alle har mange udsagn på idéniveau, der peger på en sammenhæng til beskæftigelse. Det drejer sig om 'virksomhedsrettet indsats', 'samarbejde ml. virksomheder og jobcenter' samt 'ansvarliggørelse af borgeren'. De to første udsagn repræsenteres allerede i de etablerede forandringsteorier, da disse er velbeskrevne i form af detaljeret information om sammenhænge fra disse aktiviteter til resultater og derigennem til beskæftigelse. Dette kan også ses i analysen ovenfor (se Tabel 1) vedrørende sammenhænge fra aktiviteter til resultater, hvor det fremgår, at både 'virksomhedsrettet indsats' og 'samarbejde mellem virksomheder og jobcenter' har endog rigtig mange udsagn, som påpeger sammenhænge til konkrete resultater. Derimod skiller 'ansvarliggørelse af borgeren' sig ud i sammenhængen. Vi kan i Tabel 2 ovenfor se, at hele ti udsagn på idéniveau peger på, at der kan være en sammenhæng fra 'ansvarliggørelse af borgeren' til beskæftigelse. Men af Tabel 1 fremgår det, at kun tre udsagn, alle på idéniveau, angiver sammenhæng til konkrete resultater. Disse tre udsagn fortæller, at hvis man ansvarliggør borgeren i processen, giver det borgeren motivation i forløbet. Samtidig fortæller de, at det at borgeren ansvarliggøres i forbindelse med konkret arbejde i en virksomhed, øger selvværdet og bidrager med en øget viden om egne evner. Erfaringerne fra projekterne og indsætterne kunne således tyde på, at ansvarliggørelse kan spille en vigtig rolle i motiverings- og afklaringsøjemed, hvilket i sidste ende kan vise sig vigtigt for opnåelsen af beskæftigelse. Kendetegnende for erfaringerne er imidlertid, at de alle har været på afprøvende metodeudviklende basis og ikke har formået dokumentationsmæssigt eller implementerbarmæssigt i tilstrækkelig grad at hæve de opnåede erfaringer op på et generaliserbart niveau, hvor vi kan tale om enten formodninger eller viden. Erfaringerne tyder således på en interessant sammenhæng, som med fordel kan undersøges nærmere.

#### Erfaringsgrundlagets fordeling på resultatudsagn og virkningsudsagn

Ser vi helt overordnet på de etablerede forandringsteorier for de fire resultattemaer, kan vi konstatere, at der er langt flere udsagn, som angiver sammenhænge fra aktiviteter til resultater, end der er fra resultater til virkninger. Dertil kommer, at der er mange udsagn, som påpeger sammenhænge fra aktiviteter direkte til virkninger, men som ikke uddyber de resultater, som nødvendigvis må ligge ind imellem. Yderligere er langt størstedelen af udsagnene fra projekter på idéniveau og har mere form af anekdotisk viden eller løse ideer om sammenhænge frem for egentlig velafprøvede og veldokumenterede formodninger eller egentlig viden.

Disse forhold tilsammen tegner et billede af et umodent vidensniveau i erfaringsdannelsen blandt de analyserede projekter og indsætser, som i højere grad har løse ideer end velbegrundede formodninger om, hvilke aktiviteter der medfører hvilke resultater og effekter, og som kun i enkelte tilfælde genererer egentlig viden om sammenhænge og virkningsmekanismer mellem indsats og virkning. Der er således et udtalt behov for målrettet at løfte vidensniveauet. Dette kan fx ske ved at igangsætte projekter med konkrete formål i forhold til at afprøve bestemte, allerede formodede eller idébaserede sammenhænge mellem bestemte aktiviteter, resultater og effekter, ligesom egentlige forsøg, som kan hæve formodninger op på et vidensniveau, vil kunne understøtte modningsprocessen betydeligt. Vi vil i anbefalingsafsnittet nedenfor give konkrete forslag

til sådanne mulige projekter, ligesom vi vil anvise mulige strategier i forhold til, hvordan de investerede midler på området kan målrettes yderligere.

## 6. ANBEFALINGER TIL FREMADRETTET INDSATS

Dette kapitel vil på baggrund af ovenstående analyser uddrage en viden om mulige tiltag i forhold til at styrke den fremtidige indsats på området.

### 6.1 Central indsamling og formidling af erfaringer

I forbindelse med dataindsamlingen til nærværende metaevaluering er det blevet klart, at levetiden for erfaringer lokalt i kommunerne og hos områdets aktører er meget kort. Vi har erfaret, at jobcentrene ofte kun ligger inde med dokumenter fra projekter og indsatser gennemført inden for de seneste år. Dertil kommer, at kun et fåtal af kommunerne havde lister over samtlige igangværende og afsluttede projekter inden for perioden. Især den første del af perioden var sparsomt registreret. Hertil kommer, at der har været mange links og spor, som er endt blindt i søgningen efter materiale. Det har for nogle projekter kun været muligt at fremsøge titel og måske en ganske kort beskrivelse. Telefonisk såvel som skriftlig kontakt til de involverede aktører har ofte heller ikke givet noget resultat. Disse erfaringer tyder på, at selv om der foretages erfaringsopsamling på projekterne, så er denne erfaringsdannelse kun tilgængelig for organisationerne i en kortere årrække og vil herefter blot være tilgængelig i form af den erfaring, de involverede medarbejdere tager med sig videre samt de eventuelle indsatsændringer og ledelsesbeslutninger, som kan være foretaget på baggrund af erfaringerne. Det betyder samtidig, at mulighederne for at trække på hinandens erfaringer på tværs af kommuner og aktører er begrænsede.

Dette billede forstærkes yderligere af, at det kun har været muligt at finde ganske få lister over projekter målrettet personer med funktionsnedsættelse, og at handicaporganisationernes eller patientforeningernes hjemmesider kun har kunnet bidrage med ganske lidt information. Hjemmesiderne var ofte ikke opdaterede og oftest manglede de helt information om beskæftigelsesprojekter og -initiativer. Samlet set betyder dette, at vidensopsamlingen blandt aktørerne på området er sparsom, og at aktørerne ikke har et overblik over de projekter og initiativer, der har været og er i gang, ligesom de ikke har tilgængelig information om, hvad erfaringerne har været af tidligere projekter og indsatser.

I praksis vil dette kunne betyde, at kommuner og andre aktører vil kunne igangsætte initiativer, som afprøver metoder og tilgange, som allerede er afprøvet andre steder, uden at de indhøstede erfaringer bringes i spil.

Erfaringen fra dataindsamlingen er, at den største samlede viden på området ligger hos Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, som med udlevering af evalueringer, erfaringsopsamlinger mv. fra egne arkiver har været den største bidragsyder til datagrundlaget. Dog har det også vist sig, at styrelsens arkiver er bedst dækkende i den sidste del af perioden.

Samlet set tyder erfaringerne på, at meget kan vindes ved i højere grad at sikre en samlet, løbende erfaringsindsamling på området. Hvis der var et tilgængeligt fælles arkiv, som på den ene side sikrede løbende indsamling af erfaringskilder, og som på den anden side kunne formidle disse til interesserede kommuner og aktører, ville erfaringerne i langt højere grad kunne benyttes på tværs af kommuner og aktører, hvilket ville kunne kvalificere indsatsen på området. Styrelsens arkiv indeholder fortrinsvis materiale fra projekter og initiativer støttet direkte af midler fra styrelsen. Dette arkiv dækker således en del af området, men vil som oftest ikke have materiale fra projekter og initiativer søsat af kommunerne og af andre aktører, som enten er selvfinansierede eller støttet af andre veje. Tilsvarende løfter Specialfunktionen Job & Handicap i nogen grad denne rolle, eftersom man i dette regi har en vis indsamling af materiale og oversigt over nogle af de gennemførte projekter og initiativer på området, ligesom man varetager en formidlingsrolle i forhold til erfaringer på området, især igennem et netværk af medarbejdere med relation til handicapområdet i jobcentrene. Man har således i styrelsen og Specialfunktionen Job & Handicap

tilsammen et organisatorisk fundament for at skabe en sådan sikring af såvel indsamling og arkivering som formidling af det indsamlede materiale.

## 6.2 Muligheder i et løft af vidensniveau

Analysen af de indsamlede erfaringer viser, at ca. to tredjedele af alle erfaringsudsagnene, der kan uddrages på baggrund af projekterne, er fra projekter på idéniveau, som enten ikke har det nødvendige dokumentationsniveau eller niveauet af implementerbarhed til at kunne siges at være egentlige formodninger endsige viden. Af de 109 projekter, som metaevalueringen har kunnet identificere, er 75 vurderet til at ligge på idéniveau, 32 på formodningsniveau og 2 på vidensniveau. Dette tegner tilsammen et billede af, at der er gode muligheder for at løfte vidensniveauet. Der er mange idéer om sammenhænge mellem indsats, resultater og effekter, som med fordel kan afprøves og løftes op til et mere veldefineret og velbeskrevet formodningsniveau igennem igangsættelsen af metodeafprøvningsprojekter eller pilotprojekter, ligesom der er muligheder for at løfte rækken af formodninger op på et vidensniveau igennem egentlige forsøg og effektstudier. Nedenfor listes nogle konkret bud på interessante sammenhænge:

- Den tværfaglige indsats  
Med udgangspunkt i analysen er det muligt at påpege, at en tværfaglig indsats som aktivitet skiller sig ud fra de øvrige aktiviteter. Det skyldes for det første, at en tværfaglig indsats er den eneste aktivitet, om hvilken der er dannet erfaringsudsagn på vidensniveau – dog i et begrænset omfang. Det er således den eneste aktivitet, hvor det er muligt at vide, at aktiviteten fører til positive resultater for personer med funktionsnedsættelse. For det andet skyldes det, at der på tværs af analysen er god og bred erfaring med at gøre brug af en tværfaglig indsats. Det ses ved, at det i tre ud af de fire analyserede resultattemaer ('systemtilgang', 'afklaring' og 'udvikling af kompetencer') i nærværende metaevaluering har været muligt at fremhæve en tværfaglig indsats som én af de centrale aktiviteter i forhold til at opnå resultater for målgruppen. Tilsammen peger det således i retning af, at vi med den tværfaglige indsats har identificeret en aktivitetstype, der kan have et stort potentiale i forhold til beskæftigelsesindsatsen målrettet personer med funktionsnedsættelse. Vores anbefaling i denne sammenhæng er derfor, at arbejdet med den tværfaglige indsats styrkes på følgende måde:

*For det første* er der behov for, at der på baggrund af de eksisterende erfaringer udvikles konkrete modeller for, hvordan der mest hensigtsmæssigt kan arbejdes med den tværfaglige indsats. Disse modeller kan med fordel udvikles med udgangspunkt i en afsøgning af den eksisterende praksis for tværfagligt samarbejde i jobcentrene, herunder eksisterende, fungerende modeller for tværfagligt samarbejde. Sådanne modeller for tværfagligt samarbejde fremgår ikke af nærværende metaevaluering af to årsager. Samarbejdsmodeller vil som oftest være forankret i den almindelige indsats i jobcentrene, som ikke er inddraget i metaevalueringen. Desuden har metaevalueringen overordnet set fokuseret på sammenhænge mellem aktiviteter og resultater og i mindre grad på afdækning af praksis indenfor de forskellige aktiviteter. Der kan i sammenhæng hertil med fordel findes inspiration til tværfaglige samarbejdsmodeller i evalueringen af projekterne "Brug for alle"<sup>15</sup> og "Route 25"<sup>16</sup>.

*For det andet* er der behov for, at de udviklede modeller for den tværfaglige indsats afprøves op imod hinanden ved brugen af reelle effektstudier. Formålet er at besvare spørgsmålet om, hvilke modeller der er mest virksomme i forhold til at bringe personer med funktionsnedsættelse i beskæftigelse.

- Brugen af kompenserende ordninger og hjælpemidler  
Analysen påpeger et behov for øget informering om brugen af handicapkompenserende ordninger og hjælpemidler. Dette behov er til stede blandt jobcentermedarbejdere, virksomheder

<sup>15</sup> Rambøll (2014): "Brug for alle". Rapporten er udarbejdet af Rambøll for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

<sup>16</sup> Rambøll (2014): "Route 25: Virksomhedsrettet, koordineret ungeindsats". Rapporten er udarbejdet af Rambøll for CABI.

såvel som hos personer med funktionsnedsættelse. Dette behov er af stor vigtighed, da analysen peger på, at brugen af kompenserende ordninger og hjælpemidler kan lede til, at den funktionsnedsatte oplever øget hverdagsmestring og selvværd samt mod på nye arbejdsopgaver (jf. resultattemaet 'udvikling af kompetencer'). Herudover kan kompenserende ordninger og hjælpemidler bidrage til, at den funktionsnedsatte får lettere ved at overkomme barrierer ved indtrædelse på arbejdsmarkedet, og øge den funktionsnedsattes selvstændighed i løsningen af arbejdsopgaver (jf. resultattemaet 'på virksomheden'). Der er begrænset viden om, hvordan man kan sikre den nødvendig informering om de kompenserende ordninger og hjælpemidler. I analysen er det dog identificeret, at et målrettet samarbejde mellem virksomheder og jobcenter kan øge virksomhedernes kendskab til støttemulighederne. Hvordan, samarbejdet mellem virksomheder og jobcentret kan forbedres, behandles i et særskilt anbefalingspunkt nedenfor. Det er på baggrund af analysen vores anbefaling, at der – ligesom ved den tværfaglige indsats – udvikles og afprøves modeller for, hvordan et højere vidensniveau blandt jobcentre, virksomheder og funktionsnedsatte kan skabes og sikres fortløbende. I den forbindelse kan det ligeledes være gavnligt indledningsvis at afsøge eksisterende praksis i jobcentre.

- Samarbejde mellem jobcenter og virksomheder  
Analysen peger på, at et godt samarbejde mellem jobcenter og virksomheder bidrager positivt til en række resultater spredt ud over tre af de fire forskellige resultattemaer. Konkret kan et tæt samarbejde mellem jobcenter og virksomhed sikre målretning af opkvalificeringen af borgeren. Desuden kan et tæt samarbejde sikre gode forløb for både borger og virksomhed i forbindelse med virksomhedsrettet indsats. Resultatet er styrket afklaring hos borgeren og en øget villighed til at ansætte personer med funktionsnedsættelse blandt virksomhederne. På baggrund af analysen anbefales det derfor i forbindelse med virksomhedsrettet aktivering, at der sættes fokus på nem indgang til jobcentret for virksomhederne samt på grundig og åben indledende forventningsafstemning og tæt opfølgning.

Dertil kommer, at analysen tyder på, at følgende tiltag med fordel kan benyttes til styrket samarbejde med virksomheder mere generelt:

- Tidlig kontakt til virksomheder i tilfælde af sygemeldinger
- Screeningstiltag for usynlige funktionsnedsættelser på virksomheder.

Analysen viser, at disse tiltag kan sikre afklaring af uopdagede funktionsnedsættelser og en tidlig håndtering og målrettet indsats med øget fastholdelse i job til følge. Desuden peger analysen på, at screeningstiltag er med til at afhjælpe tabuiseringen af funktionsnedsættelser på arbejdspladsen, hvilket bidrager til en øget fastholdelse i job og nemmere adgang til arbejdsmarkedet for personer med funktionsnedsættelse. Relateret hertil viser analysen, at tilknytning til arbejdspladsen under sygdom bidrager til hurtigere helbredsbedring. Samlet set tyder analysen således på, at jo mere integreret og synlige funktionsnedsættelserne er i dagligdagen på arbejdspladsen, jo nemmere bliver det for personer med funktionsnedsættelse at opnå og fastholde job, ligesom de også hurtigere genvinder funktionsevnen ved sygdomsperioder.

Analysen peger således på, at der med fordel kan arbejdes med proaktiv kontakt til virksomheder med igangsættelse af screeningstiltag for ikke-opdagede funktionsnedsættelser. Det anbefales i den forbindelse, at der afprøves konkrete organisatoriske og indsatsmæssige modeller for et sådant arbejde med det formål at sikre en sådan løbende indsats. Det forekommer i den henseende sandsynligt, at et sådant arbejde må etableres som et tværfagligt samarbejde med sundhedsfaglig involvering, ligesom forankringen ikke nødvendigvis skal ske i beskæftigelsessystemet, men måske lige så motiveret kan ligge andetsteds.



Desuden anbefales det, at behovene for en tidligere kontakt til virksomheder i forbindelse med sygemeldinger undersøges nærmere med det formål at afgøre, hvor tidligt en sådan kontakt med fordel kan tages, samt på hvilke måder og med hvilke redskaber den bedst kan gennemføres. Der foreslås således en målrettet metodeafprøvning.

- **Mentorordninger**  
Analysen peger på, at mentorordninger som aktivitet bidrager bredt til resultatopnåelse for personer med funktionsnedsættelse. Mentorordninger kan både bidrage til udviklingen af kompetencer (jf. resultattemaet 'udvikling af kompetencer'), et godt møde med arbejdsmarkedet (jf. resultattemaet 'på virksomheden') og et godt samarbejde mellem jobcenter og borger, hvilke videre kan bidrage til at målrette og styrke indsatsen (jf. resultattemaet 'systemtilgang'). Det tyder således på, at mentorordningen gennem en individuel, helhedsorienteret, tæt og kontinuerlig opfølgning kan bidrage til opnåelse af positive resultater for personer med funktionsnedsættelse. Erfaringerne i analysen her baseres ikke på et tilstrækkeligt højt vidensniveau til, at det er muligt direkte at anbefale brugen af mentorordninger i fremadrettede indsatser. Analysen peger imidlertid på et behov for at opbygge sådanne erfaringer på vidensniveau, gerne på baggrund af reelle effektstudier. I skrivende stund er Rambøll i færd med at gennemføre en evaluering af mentorordningen ud fra et randomiseret, kontrolleret forsøg for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. Når effektresultaterne fra denne evaluering ligger klar, bør det vurderes, om konklusionerne peger i retning af, at mentorordningen kan anbefales som aktivitet, eller om der er behov for yderligere analyseaktivitet.
- **Arbejdet med den funktionsnedsattes motivation**  
At arbejde med den funktionsnedsattes motivation er en aktivitet, der viser sig interessant flere gange i løbet af nærværende metaevaluering. Motivationsarbejde er inddraget som aktivitet særligt i forbindelse med resultattemaet 'udvikling af kompetencer', men også ved resultattemaerne 'afklaring' og 'systemtilgang'. Analysen peger overordnet set i retning af, at det kan have en indvirkning på den funktionsnedsattes opnåelsen af beskæftigelse at arbejde med vedkommendes motivation. Erfaringerne er imidlertid baseret på et temmelig begrænset vidensgrundlag. Der tegner sig derfor et billede af interessante sammenhænge fra arbejdet med motivation over resultater til de ønskede effekter, som med fordel kan undersøges nærmere. Vi ser således på baggrund af analysen et behov for at komme tættere på, hvad mekanismerne bag det succesfulde motivationsarbejde er. Hvad er det, der motiverer den funktionsnedsatte? Og hvordan motiveres den funktionsnedsatte på bedst mulig vis? Et målrettet studie af motivationsdynamikken og anvendelige redskaber kan således anbefales.

### 6.3 Særligt centrale elementer i indsatsen

Ud over de konkrete forslag til nærmere undersøgelse af indsats foreslået ovenfor viser analysen, at især fire indsatstyper har en central placering i forhold til resultatopnåelsen. Det drejer sig om følgende fire indsatstyper:

- Virksomhedsrettet aktivering
- Forventningsafstemning mellem jobcenter, virksomhed og den ledige
- Informering om handicap til såvel jobcentermedarbejdere som virksomheder og funktionsnedsatte
- Opkvalificering.

Disse viser sig at bidrage til resultater i alle de fire resultattemaer. Analysen kan ikke afgøre, hvor stor indvirkningen fra disse aktiviteter er set i forhold til andre aktiviteter. Vi ved således ikke, om de kun bidrager i begrænset omfang. Vi ved blot, at det bredt set er oplevelsen, at de bidrager til en række resultater, som spreder sig ud i alle de fire resultattemaer. Dette fremhæver disse aktiviteter som særligt interessante at have med i tankerne, når man etablerer indsats overfor målgruppen, da erfaringerne tyder på, at de som oftest vil kunne bidrage til relevant resultatopnåelse.

## BILAG 1 KONTAKTEDE ORGANISATIONER

I nedenstående tabel er listet de organisationer, vi har kontaktet med henblik på identificering af relevante beskæftigelsesrettede handicapprojekter og -initiativer.

| Offentlige organisationer og myndigheder      | Handicaporganisationer                            |
|-----------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering   | ADHD-foreningen                                   |
| Specialfunktionen Job & Handicap              | Astma-Allergi Danmark                             |
| 154 handicapnøglepersoner i kommunerne        | Danmarks Bløderforening                           |
| Socialstyrelsen                               | Danmarks Psoriasis Forening                       |
| CABI                                          | Dansk Blindesamfund                               |
|                                               | Dansk Epilepsiforening                            |
|                                               | Dansk Fibromyalgi-Forening                        |
| <b>Anden aktør</b>                            | Dansk Handicap Forbund                            |
| Jobrådgivernes Brancheforening samt medlemmer | Dansk Landsforening for Laryngectomerede          |
| AB Consult ApS                                | Foreningen af Danske DøvBlinde                    |
| Aktuel-Undervisning                           | Danske Døves Landsforbund                         |
| Alecto A/S                                    | Danske Handicaporganisationer                     |
| AOFJOB A/S                                    | Diabetesforeningen                                |
| AS3 Companies                                 | Stammeforeningen i Danmark                        |
| Castbjerggård                                 | Gigtforeningen                                    |
| Contra A/S                                    | HjerneSagen                                       |
| DUC-Jobcenter A/S                             | Hjerneskadeforeningen                             |
| Futurecom Uddannelse A/S                      | Høreforeningen                                    |
| Hartmanns A/S                                 | Landsforeningen Autisme                           |
| Incita                                        | Landsforeningen LEV                               |
| Institut for Karriereudvikling                | Landsforeningen SIND                              |
| Integro                                       | Landsforeningen til bekæmpelse af Cystisk Fibrose |
| JK-Proces ApS                                 | Lungeforeningen Boserup Minde                     |
| Job Vision A/S                                | Muskelsvindfonden                                 |
| Konsulenthuset Ballisager A/S                 | Nyreforeningen                                    |
| Markman Rekruttering og Genplacering A/S      | Ordblinde/Dysleksiforeningen i Danmark            |
| Naesborg A/S                                  | Osteoporoseforeningen                             |
| + Resurse Aps                                 | Parkinsonforeningen                               |
| Provi A/S                                     | PTU (Polio-, Trafik- og Ulykkesskadede)           |
| Ramsdal A/S                                   | Sammenslutningen af Unge Med Handicap             |
| Randers FC Jobakademi ApS                     | Scleroseforeningen                                |
| Samfocus ApS                                  | Spastikerforeningen                               |
| TUCJOB ApS                                    | Stomiforeningen COPA                              |

## BILAG 2

### PROJEKTER ORGANISERET EFTER MÅLGRUPPE: PSYKISK FUNKTIONS- NEDSÆTTELSE

I nærværende samt de to efterfølgende bilag er de projekter, der indgår i analysen, oplistet. Listen er delt op i tre bilag alt efter projekternes målgruppe, således at der er skelnet mellem projekter målrettet personer med psykisk funktionsnedsættelse, fysisk funktionsnedsættelse og projekter med bredere målgruppedefinitioner, hvori også personer med funktionsnedsættelse vil indgå.

Udover grundlæggende informationer om de enkelte projekters formål, metode og målgruppe har vi i den yderste højre kolonne angivet klassificeringen af vidensniveauet i projekternes erfaringsdannelse dannet igennem vurdering af henholdsvis projekternes implementerbarhed og dokumentationsgrad. Projekter klassificeret på idé-niveau er givet farven blå, projekter på formodnings-niveau er givet farven grøn og projekter på videns-niveau er tildelt farven gul.

| Nr. | Titel                                                      | Formål                                                                                                                                                                           | Metode                                                                                                                                                                                                                                                              | Målgruppe                                                                                                                       |
|-----|------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1   | 4K                                                         | At bringe skrøbelige unge tættere på arbejdsmarkedet og gøre dem parate til job eller uddannelse.                                                                                | Praktikforløb i virksomhedscenter med individuel tilrettelagt indsats fra virksomhedens mentor, jobkonsulenten, sagsbehandleren mm.                                                                                                                                 | Unge under 30 år med psykosociale handicap og på overførselsindkomst.                                                           |
| 2   | AspIT                                                      | At hjælpe unge med Aspergers syndrom til at få en erhvervsrettet it-uddannelse.                                                                                                  | Visitation og afklaringsforløb, undervisning i IT og sociale kompetencer, elevdifferentieret undervisning og praktik.                                                                                                                                               | Unge med Aspergers syndrom og med interesse for IT.                                                                             |
| 3   | Beskæftigelsesfremme for borgere med ADHD i Randersområdet | At bringe ledige borgere med ADHD i beskæftigelse/uddannelse samt afprøve screeningsværktøj for JC-medarbejdere til at spotte ledige med ADHD.                                   | Screening for ADHD med Russel Barkley's hurtigtest for ASHS og ASRS. Diagnostisering af psykiater. Psykiatrisk og medicinsk behandling samt social færdighedstræning. Virksomhedspraktik og andre beskæftigelsesrettede tiltag samt frivilligt socialt klubtilbud.  | Ledige borgere med ADHD.                                                                                                        |
| 4   | Brobygning mellem dig og jobbet                            | At afklare jobkompetencer og integrere sindslidende på arbejdsmarkedet.                                                                                                          | Afklaring, individuelle samtaler og gruppeterapi. Undervisning i styrkelse af personlige og sociale kompetencer samt grundlæggende kendskab til arbejdsmarkedet, CV, ansøgning mv. Etablering af virksomhedspraktik.                                                | Personer med sindslidelse.                                                                                                      |
| 5   | Depression og arbejdsliv                                   | At opnå fastholdelse og integration af depressionsramte på arbejdsmarkedet.                                                                                                      | Kombination af psykoterapeutisk og medicinsk behandling med vægt på tilknytning til arbejdspladsen (arbejdsliv).                                                                                                                                                    | Depressionsramte.                                                                                                               |
| 6   | En anderledes brik?                                        | At fremme ansættelse af personer med psykiatrisk diagnose i sygehus- og socialpsykiatrien – både grundet kendskab til sektoren som patient/bruger og faglig relevant uddannelse. | Rehabiliteringsforløb med efteruddannelse og arbejdspraktik.                                                                                                                                                                                                        | Personer med psykiatrisk diagnose, som er afklaret med deres sygdom og har en faglig relevant baggrund for (social)psykiatrien. |
| 7   | Et rummeligt arbejdsmarked - også for sindslidende         | At øge motivation og medbestemmelse for mennesker med psykiske lidelser                                                                                                          | 'Overgangsarbejde' i form af afprøvning af arbejdsmæssige færdigheder på arbejdsmarkedet, støtte og ekspertise til arbejdspladsen, kontaktperson, medarbejder som mentor. Ingen specielle hensyn på virksomheden. Virksomhedspraktik er den sidste del af forløbet. | Personer med psykiske lidelser.                                                                                                 |

| Nr. | Titel                                                                      | Formål                                                                                                                                                                                                                 | Metode                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Målgruppe                                                                                                                                                                         |
|-----|----------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 8   | Fastholdelse af ressourcesvage unge på arbejdsmarkedet                     | At fastholde ressourcesvage unge på det almindelige arbejdsmarked og at sikre en kontinuitet og en fastholdelse af alle elever, der udsluses.                                                                          | Udvikling og afprøvning af efterværnsmetoder. Tilbud om kollektiv coaching i et netværk, hvor de også kan udveksle og reflektere over erfaringer fra deres arbejde. Etablering af samarbejde med hjemmevejledere, bosteder, støttecentre og andre, der har berøringsflade med de unge og et netværk af virksomheder, som beskæftiger ressourcesvage unge. | Unge med sociale eller psykiske problemstillinger, der efter endt uddannelse på CSV Sydøstfyn ansættes på en arbejdsplads i fleks- eller skånejob.                                |
| 9   | Fra A til Å – 28 skal der stå                                              | At forhindre, at ufaglærte eller kortuddannede ansatte læse-/ stavesvage og dyslektikere hægtes af arbejdsmarkedet.                                                                                                    | Rekruttering og undervisning af sprogmentorer (blandt 3F's tillidsfolk) og personer med læse-/ stavevanskeligheder til undervisning. Etablering af it-værktøjer på virksomheder. Læseforløb integreres med faglige forløb på virksomhederne.                                                                                                              | Ufaglærte og kortuddannede ansatte med læse-/stavevanskeligheder og dyslektikere                                                                                                  |
| 10  | Fra Barriere til Karriere                                                  | At nedbryde virksomheders fordomme om handicap og skabe jobåbninger for personer med handicap via dialog om fordomme samt oplysning om lovgivningen mv.                                                                | Dialogbaseret oplysning via beskæftigede med handicap (udvælgelse af 25 ambassadører/barrierebrydere). Dialogmøde med virksomheder om erfaringer, handicappede medarbejdere, lovgivning mv. + mulighed for jobåbninger.                                                                                                                                   | At nedbryde gængs opfattelser af handicap som enten bevægelseshandicap, kommunikationshandicap eller sindslidelse.                                                                |
| 11  | Fra underkendt til anerkendt 1                                             | At bringe borgere med kognitive funktionsnedsættelser tættere på arbejdsmarkedet ved at afklare deres egne jobønsker og øge deres selvtillid.                                                                          | Intensiveret samtaleforløb hos anden aktør. Fokus på at øge deltagerens selvtillid og afklare egne jobønsker.                                                                                                                                                                                                                                             | Alle typer af kognitive funktionsnedsættelser.                                                                                                                                    |
| 12  | Hvad virker, når personer med et psykisk handicap skal i job?              | At give flere unge med en psykisk lidelse bedre mulighed for et aktivt arbejdsliv og nedbringe antallet af unge med en psykisk lidelse, der tilkendes førtidspension. Herudover afdækning af best practice på området. | Temadag for praktikere, kompetenceudvikling af jobcentermedarbejdere, vidensbaseret indsats overfor deltagere og best practice-rapport.                                                                                                                                                                                                                   | Unge 18-30 år med en psykisk lidelse på offentlig forsørgelse.                                                                                                                    |
| 13  | I job med ADHD                                                             | At afprøve metoder og indsatser til at udvikle og understøtte arbejdsvejen for unge med ADHD.                                                                                                                          | Screening af deltagere – herunder uddannelse af sagsbehandlere i brugen af screeningsværktøj til ADHD. Ordinært afprøvningsforløb og parallel ADHD-specifik indsats (social træning, psykiatrisk udredning, medicinsk behandling, mentorordninger, tildeleling af diverse hjælpemidler).                                                                  | Personer med ADHD, der motiverede for at modtage støtte og behandling, i stand til at reflektere over egen situation, være indstillet på at forandre deres liv og ikke boligløse. |
| 14  | Integration af personer med psykosociale vanskeligheder på arbejdsmarkedet | At udvikle og forbedre mulighederne for personer med psykosociale vanskeligheder ift. fastholdelse og integration på arbejdsmarkedet og det ordinære uddannelsessystem.                                                | Etablering af tværfaglig rådgivende enhed, der visiterer og rådgiver. Mentorordning samt støttenetværk der støtter borgerne. Tilrettelæggelse af undervisning og/eller praktikforløb.                                                                                                                                                                     | Personer med markante psykosociale vanskeligheder.                                                                                                                                |
| 15  | Integration og fastholdelse af spastikere på arbejdsmarkedet               | At udvikle rådgivnings- og vejledningsmetoder i den nye lovgivning (2007) ang. lov om kompensation til (kognitivt) handicappede i erhverv – særligt mulighe-                                                           | Vidensbaseret rådgivning og vejledning fra interesseorganisation, herunder neuropsykologiske tests, psykoedukation samt formidling af viden via bl.a. workshops til jobcentermedarbejdere.                                                                                                                                                                | Personer med kognitive funktionsnedsættelser som følge af spastisk lammelse.                                                                                                      |

| Nr. | Titel                                                                               | Formål                                                                                                                                                                                                                  | Metode                                                                                                                                                                                                                                                                     | Målgruppe                                                                                                                                           |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     | med inddragelse af ny lovgivning                                                    | den for personlig assistance.                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                     |
| 16  | Integrering af normalt-begavede med autisme og Aspergers Syndrom på arbejdsmarkedet | At fremme en mere målrettet indsats for at øge integrationsmulighederne på arbejdsmarkedet for normalt-begavede personer med Aspergers syndrom/autisme.                                                                 | Træning i at være på arbejdsplads og generel støtte i værksted, afklaring i værksted + virksomhedspraktik(ker) samt endelig afklaring af arbejdssted + fastholdelsesarbejde.                                                                                               | Normalt-begavede personer med autisme/Aspergers syndrom.                                                                                            |
| 17  | ISS - Job til handicappede                                                          | At indsluse unge ledige med varige eller midlertidigt indgribende psykiske lidelser/diagnoser på arbejdsmarkedet og at udvikle en helhedsorienteret metode til indslusning og fastholdelse af unge ledige med handicap. | Individuelle samtaler gennem hele jobudviklingsperioden med fokus på ressourcer, sociale kompetencer, motivation, fremtidige jobønsker, personlige udfordringer i hverdagen og arbejdsidentitet. Psykoedukation har været et væsentligt element heraf. Virksomhedspraktik. | Ledige i alderen 18-30 år (visiteret fra match 2) med angst/depression, border line, Aspergers og ADHD, der er motiverede for at indgå i projektet. |
| 18  | Job i sigte                                                                         | At bringe unge med psykiske lidelser tættere på arbejdsmarkedet vha. en helhedsorienteret rehabiliteringsindsats.                                                                                                       | Gruppeforløb, mentorstøtte, tværgående koordinering, virksomhedsforløb, uddannelsesvejledning, opkvalificering og psyko-logbehandling.                                                                                                                                     | Unge kontant-hjælpsmodtagere mellem 18-25 år med ADHD, autismspektrforstyrrelser, Tourettes og lign. lidelser.                                      |
| 19  | Job og livsmestring                                                                 | At afklare og ruste den unge til at påtage sig et job samt mestre sociale, psykiske og/eller misbrugsbarrierer.                                                                                                         | Undervisning i livsmestring samt forberedelse og afklaring i forhold til arbejdsmarkedet via undervisning, individuelle samtaler og praktik.                                                                                                                               | Unge med socialt kognitive problemer, unge med psykiske problematikker og unge med misbrugsbarrierer.                                               |
| 20  | Mentorordninger for unge med særlige behov                                          | At få unge med særlige behov i arbejde.                                                                                                                                                                                 | Mentorordning på arbejdsplads, uddannelsesforløb for mentorer og skånejob.                                                                                                                                                                                                 | Unge med særlige behov. De fleste er sent udviklede - mange med psykiske problemer og et svagt netværk.                                             |
| 21  | Netværkslokomotivet                                                                 | At tilbyde personer med ordblindhed, læse-stavevanskeligheder, matematikvanskeligheder, engelskvanskeligheder og/eller it-vanskeligheder FVU-kurser.                                                                    | Kurser i basale skolefærdigheder - dansk (inkl ordblindeundervisning og undervisning for tosprogede), matematik, it og engelsk - udbydes som kurser i form af efteruddannelse.                                                                                             | Medarbejdere, der er ordblinde eller mangler basale skolefærdigheder indenfor dansk, engelsk, matematik og/eller it.                                |
| 22  | Ny mesterlære                                                                       | At afklare, hvordan uddannelsen 'Ny mesterlære' kan bruges som redskab, når unge med autisme/Aspergers syndrom/ADHD skal erhverve sig en erhvervsuddannelse.                                                            | Undervisning i dansk, matematik mv. på varierende niveauer, individuelle opfølgende samtaler, praktikperioder, psykoedukation, social træning, værkstedslæring samt hjælp til at skaffe f.eks. hjælpemidler.                                                               | Unge med autisme/Aspergers syndrom/ADHD. Alle ledige (kontanthjælp) i de daværende matchgrupper 4 og 5.                                             |
| 23  | Pilotprojekt om stress-sygemeldte i Solrød Kommune                                  | At stresssygemeldte borgere vender tilbage til arbejdsmarkedet ved hjælp af indføring i stresshåndtering.                                                                                                               | Indblik i stress, stresssymptomer og -kilder samt kendskab til værktøjer til at håndtere og forebygge stressende situationer. Samtaler med en stresscoach, som kan give borgeren individuel stresscoaching.                                                                | Sygedagpenge-modtagere, der er sygemeldt fra en arbejdsplads pga. stress, og som ikke sidder i op-sagt stilling.                                    |

| Nr. | Titel                                                                              | Formål                                                                                                                                                                                                                             | Metode                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Målgruppe                                                                                                                                          |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 24  | Projekt Arbejdssjak                                                                | At mennesker med sindslidelse kan blive kvalificeret til det ordinære arbejdsmarked samt at afprøve deres muligheder og motivation.                                                                                                | Udvikling af arbejdssjak, der varetager forskellige praktiske og vedligeholdelsesrelaterede opgaver (fx have- og malerarbejde, mindre håndværk, flytning og rengøring).                                                                                                                                                                   | Personer med sindslidelse.                                                                                                                         |
| 25  | Projekt Moduddannelse og job                                                       | At forberede ADHD-diagnosticerede unge forud for uddannelse og/eller job.                                                                                                                                                          | Individuel og gruppebaseret undervisning, situeret læring, virksomhedsbesøg, tæt kontakt med støtte-kontaktpersoner, sagsbehandler, læge mm.                                                                                                                                                                                              | Unge under 30 år med ADHD og unge under 30 år med psykiske funktionsnedsættelser.                                                                  |
| 26  | Projekt Styrket indsats                                                            | At udvikle en model for at nedsætte den generelle sygedagpengeperiode for sygedagpengemodtagere sygemeldt med stress/angst/depression.                                                                                             | Tidlig, intensiv, flerstrengt og koordineret indsats med fokus på ønsker, ansvarliggørelse og støtte.                                                                                                                                                                                                                                     | Sygedagpengemodtagere sygemeldt med stress/angst/depression, som har overskredet de 52 ugers generel varighed og dermed står til at miste ydelser. |
| 27  | Psykatri på tværs - tværsektoriel indsats for unge psykotiske vha. netværksagenter | At etablere netværksagenter, der kan hjælpe med at skabe samarbejde og netværk mellem de forskellige aktører som en ung psykisk syg møder i sit sygdomsforløb.                                                                     | Netværk mellem JC, socialpsykiatri og OPUS for at skabe en mere helhedsorienteret og sikker indsats for unge psykisk syge. Netværket blev understøttet af opstartsseminar og 3 undervisningsdage for medarbejdere, der på forskellige tidspunkter arbejder med unge psykisk syge og sårbare samt undervisning i netværk og kommunikation. | Unge med forskellige psykiske lidelser.                                                                                                            |
| 28  | Spastikere og arbejdsmarked                                                        | At udvikle en ny indsatsstrategi og sikre, at personer med cerebral parese bevarer eller erhverver tilknytning til arbejdsmarkedet gennem en helhedsorienteret rådgivning og vejledning.                                           | Efter/videreuddannelse/kursus, jobsøgning, revalidering, forrevalidering, arbejdsprøvning etc. Kompenserende foranstaltninger: Mentor, støtteperson i erhverv (DSI), personlig assistance i erhverv mv. (AF). Hjælpe midler/arbejdsredskab i form af diktafon, relevant pc-software etc.                                                  | Personer med cerebral parese (spastikere/hjerneskrade).                                                                                            |
| 29  | Støtteperson til psykisk handicappede i erhverv                                    | At opnå erfaring med tildeling af en støtteperson i forbindelse med en jobfunktion til personer med psykisk handicap med henblik på at opnå og/eller fastholde en tilknytning til arbejdsmarkedet                                  | Beskæftigelsesmæssig støtte (i form af støtteperson) til mennesker, der har et kompensationsbehov i en arbejdssammenhæng pga. en psykisk funktionsnedsættelse.                                                                                                                                                                            | Mennesker med kompensationsbehov, som ikke kan dækkes af den nuværende personlige assistance ordning.                                              |
| 30  | Ung på banen                                                                       | At etablere en stabil hverdag for deltagerne, understøtte personlig, social og faglig udvikling samt afklare deltagerne i forhold til arbejdsmarkedet med henblik på at give deltagerne mulighed for at opnå job eller uddannelse. | Stabilitet i borgerens hverdag forsøges opnået gennem en parallelindsats på tværs af forskellige offentlige. Herefter iværksættes virksomhedspraktik.                                                                                                                                                                                     | Unge borgere under 30 år på kontanthjælp med lettere psykiske og/eller misbrugsrelaterede barrierer i forhold til arbejdsmarkedet.                 |

| Nr. | Titel                                     | Formål                                                                                                                                                                                                                                                                        | Metode                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Målgruppe                                                                                                                                            |
|-----|-------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 31  | Unge springbræt til Arbejde               | At opkvalificere en gruppe udsatte unge menneskers sociale og faglige kompetencer med henblik på at blive integreret på arbejdsmarkedet og inkluderet i samfundet.                                                                                                            | Et forløb med fokus på den individuelle behov, anerkendelse, hurtig og beskæftigelsesrettet indsats og afprøvning gennem praktik.                                                                                                                                                                                           | Udsatte unge med sindslidelser.                                                                                                                      |
| 32  | Vejen tilbage til arbejdsmarkedet         | At integrere borgere med psykisk handicap på arbejdsmarkedet.                                                                                                                                                                                                                 | Tidlig og styrket afklaring af borgernes muligheder. Tæt samspil med virksomheder, så deltagerne undervises og opnår relevant viden. Coaching fra både JC og virksomheder.                                                                                                                                                  | Borgere, der ikke kan indgå på det ordinære arbejdsmarked grundet psykisk handicap.                                                                  |
| 33  | VIVIL                                     | At etablere en videns- og jobformidling for og om psykiatribrugere (VIVIL) med henblik på succesfuld integration på arbejdsmarkedet.                                                                                                                                          | Grundig matchmaking mellem borger og virksomhed, en mentorordning og hotline til borgere og virksomheder for at understøtte fastholdelsen. Informationsdeling om sindslidende på arbejdspladsen til både jobcentre, borgere og virksomheder.                                                                                | Borgere med sindslidelser, der enten modtager kontanthjælp og er matchet 2 eller 3, eller modtager førtidspension, og som ønsker at komme i arbejde. |
| 34  | Beskyttet beskæftigelse - et modelprojekt | At udvikle en beskyttet beskæftigelsesindsats, der er tættere på arbejdsmarkedet.                                                                                                                                                                                             | Udvikling af model med fokus på organisering i kommunen, visitation og afklaring af borgere (handleplaner, logbøger mv.), kompetenceudvikling af borgere samt virksomhedsstrategi (info til virksomheder, støttebehov på arbejdsplads mv.).                                                                                 | Mest udviklingshæmmede borgere, men også borgere med erhvervede hjerneskader, sindslidende og psykisk sårbare borgere.                               |
| 35  | STAFF                                     | At integrere personer med udviklingshæmning på det almindelige arbejdsmarked (på beskyttede/særlige vilkår) frem for på beskyttede værksteder.                                                                                                                                | Samarbejde mellem uddannelses-, social-, og beskæftigelsesområderne, ressourceorienteret, individuel tilgang, tæt opfølgning, efterværn.                                                                                                                                                                                    | Personer med udviklingshæmning, særlig fokus på unge der har gennemført STU.                                                                         |
| 36  | Nye veje til arbejde - Fontænehuset       | At styrke målgruppens personlige, faglige og sociale kompetence, at sikre den nødvendige hjælp og opbakning til arbejdspladserne samt at forbedre og målrette den offentlige indsats med henblik på, at flere i målgruppen opnår en meningsfuld tilværelse med beskæftigelse. | Klubhusmodellen: Rehabiliteringstilbud, der tilbyder arbejdsmarkedsrelaterede kompetenceudviklingsforløb ved at medlemmerne deltager i klubhusets daglige aktiviteter. Afklaringsforløb i forhold til håb og drømme for fremtiden. Tæt samarbejde med jobcentret omkring visitation, statusamtaler og dialog om målgruppen. | Sygedagpenge-modtagere/kontanthjælpsmodtagere.                                                                                                       |
| 37  | Nye veje til arbejde - Fortuna-Huset      | At styrke målgruppens personlige, faglige og sociale kompetence, at sikre den nødvendige hjælp og opbakning til arbejdspladserne samt at forbedre og målrette den offentlige indsats med henblik på, at flere i målgruppen opnår en meningsfuld tilværelse med beskæftigelse. | Klubhusmodellen: Rehabiliteringstilbud, der tilbyder arbejdsmarkedsrelaterede kompetenceudviklingsforløb ved at medlemmerne deltager i klubhusets daglige aktiviteter. Afklaringsforløb i forhold til håb og drømme for fremtiden. Tæt samarbejde med jobcentret omkring visitation, statusamtaler og dialog om målgruppen. | Psykiske lidelser og alvorlige psykosociale vanskeligheder, førtidspensionerede.                                                                     |
| 38  | Nye veje til arbejde - Uddannelsesklubben | At styrke målgruppens personlige, faglige og sociale kompetence, at sikre den nødvendige hjælp og opbakning til arbejdspladserne samt at forbedre og målrette den                                                                                                             | Særligt tilrettelagt kursusforløb, der skal føre til målrettet afprøvning i beskæftigelse. Afklarings- og kompetenceudviklingsforløb.                                                                                                                                                                                       | Psykisk sårbare kontanthjælps-/sygedagpengemodtagere.                                                                                                |



| Nr. | Titel                                                                  | Formål                                                                                                                                                                                                                                                                        | Metode                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Målgruppe                                                                 |
|-----|------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
|     |                                                                        | offentlige indsats med henblik på, at flere i målgruppen opnår en meningsfuld tilværelse med beskæftigelse.                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                           |
| 39  | Nye veje til arbejde - Op på hesten igen                               | At styrke målgruppens personlige, faglige og sociale kompetence, at sikre den nødvendige hjælp og opbakning til arbejdspladserne samt at forbedre og målrette den offentlige indsats med henblik på, at flere i målgruppen opnår en meningsfuld tilværelse med beskæftigelse. | Uddannelsesprogram med fokus på udvikling af kommunikation, motivation, kompetencer, arbejdsliv mv. Tilbud og igangsættelse af praktikforløb og opfølgning til dem, der ikke indgår i uddannelsesforløbet, som har brug for en målrettet jobrelateret indsats. Uddannelseshold med mulighed for individuel støtte. Tæt personlig opfølgning. | Kontanthjælpsmodtagere/førtidspensionister med ønske om skånejob.         |
| 40  | Nye veje til arbejde - Jobbasen                                        | At styrke målgruppens personlige, faglige og sociale kompetence, at sikre den nødvendige hjælp og opbakning til arbejdspladserne samt at forbedre og målrette den offentlige indsats med henblik på, at flere i målgruppen opnår en meningsfuld tilværelse med beskæftigelse. | Aktiviteterne omfatter fælles spisning, afspænding, psykolog, motion og hverdagsmestring. Fokus fastholdes på arbejdsmarkedsperspektivet. Tildeling af kontaktperson. Udredning af sindslidelser og individuelle støtteforløb med gruppebaserede aktiviteter og fællesskab.                                                                  | Kontanthjælpsmodtagere.                                                   |
| 41  | Nye veje til arbejde - Job til alle                                    | At styrke målgruppens personlige, faglige og sociale kompetence, at sikre den nødvendige hjælp og opbakning til arbejdspladserne samt at forbedre og målrette den offentlige indsats med henblik på, at flere i målgruppen opnår en meningsfuld tilværelse med beskæftigelse. | Individuelle forløb med støtte fra den socialpsykiatriske medarbejder og jobkonsulenten. Fokus på tværfagligt arbejde. Redskaber: Individuel udredning, coaching, virksomhedspraktik, løntilskud, personlig assistance, mentorordning, ledsagerordning.                                                                                      | Kontanthjælpsmodtagere, der ikke kan profitere af de eksisterende tilbud. |
| 42  | Nye veje til arbejde - Styr livet - med personkoncentreret planlægning | At styrke målgruppens personlige, faglige og sociale kompetence, at sikre den nødvendige hjælp og opbakning til arbejdspladserne samt at forbedre og målrette den offentlige indsats med henblik på, at flere i målgruppen opnår en meningsfuld tilværelse med beskæftigelse. | Kursus i Person centreret planlægning (PCP), hvor borgeren sammen med hver sin hjælper/kontaktperson arbejder med sig selv gennem brug af forskellige værktøjer. Der arbejdes med deltagernes livshistorie og de introduceres til redskaber, der kan styre retningen i deres eget liv.                                                       | Førtidspensionister, hvoraf mange bor på offentligt botilbud.             |
| 43  | Infocenter om ordblinde                                                | At bruge virksomheder som indgang til at få udbredt viden om ordblindhed, samt sørge for, at flere ordblinde personer kommer i ordblindekurser.                                                                                                                               | Information om ordblindhed til virksomheder. Tilbud om ordblindeundervisning til ansatte med ordblindhed. Oplysning om hjælpemidler til ordblinde, f.eks. it-rygsække. Oprettelse af infocentre om ordblindhed på virksomhederne. Udnævnelse af lokale ordblindhedsambassadører. Oplysningskampagne møntet på den bredere offentlighed.      | Ordblinde.                                                                |



| Nr.       | Titel                                                                                 | Formål                                                                                                                                                                        | Metode                                                                                                                                                                                              | Målgruppe                                                        |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| <b>44</b> | Mentorprojekt - projekt rådgivning, støtte, efterværn og aktivitet for udsatte gruppe | At tilbyde mentorstøtte til udsatte borgere.                                                                                                                                  | Mentors konkrete indsats har bestået i samtaler, telefonkontakt, hjemmebesøg, hjælp med papirer, kontakte myndigheder og private leverandører, være bisidder på møder, praktisk bistand med videre. | Misbrugslidelser (og komplekse sociale vanskeligheder).          |
| <b>45</b> | Projekt Reload                                                                        | At afklare målgruppen med hensyn til fremtidig beskæftigelse, forbedre målgruppens fysiske helbred samt øge målgruppens livskvalitet ved at komme tættere på arbejdsmarkedet. | Flerstrengt, specialiseret og målrettet indsats, der blandt andet indeholder psykoedukation, kognitiv træning, empowerment, fælles motion og kostvejledning. Derudover indgår virksomhedscentre.    | Unge 18-29 år med en eller flere psykiske funktionsnedsættelser. |

### BILAG 3

#### PROJEKTER ORGANISERET EFTER MÅLGRUPPE: FYSISK HANDICAP

| Nr. | Projekttitel                                                                         | Formål                                                                                                                                                                             | Detaljeret metodebeskrivelse                                                                                                                                                                                                                                    | Målgruppe                                                                                                                                                            |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 46  | Afklaring                                                                            | At bidrage til synshandicappedes afklaring og udvikling af faglige, personlige og sociale kompetencer med henblik på mulig (gen)indtræden på arbejdsmarkedet.                      | 12 ugers målrettet afklaringsforløb. Systematiske samtaler, EQ-test, udarbejdelse af lærebog, CV og kompetencekort.                                                                                                                                             | Synshandicappede (men et flertal med andre psykiske og fysiske handicap).                                                                                            |
| 47  | Arbejdsliv og høreelse                                                               | At gøre flere erhvervsaktive mennesker med høretab opmærksomme på deres hørenedsættelse og igangsætte behandlings- og vejledningsforløb.                                           | Projektet har tilbudt alle en hørescanning. Alle, der har fået konstateret væsentlig høre nedsættelse, er blevet vejledt i at gå til hørelæge for videre behandling.                                                                                            | Ansatte i Hedensted Kommune fik tilbud om hørescreening.                                                                                                             |
| 48  | Den digitale tolkeservice                                                            | At forbedre tegnsprogsbrugeres kommunikation med hørende kollegaer med henblik på at opnå/fastholde beskæftigelse.                                                                 | Der er etableret videotelefoner/pc-løsninger i virksomheder. Projektet har fået etableret en efteruddannelse på tolkeuddannelsen til videotolke og har en video-tolkeservice.                                                                                   | Døve og hørehæmmede personer samt til dels døvblinde og synshørehæmmede personer.                                                                                    |
| 49  | En fod på arbejdsmarkedet? - Blinde og stærkt svagsynede i job                       | At give blinde og svagtseende mulighed for at prøve kræfter med arbejdsmarkedet samt generere viden om, hvordan målgruppen bedst muligt hjælpes til beskæftigelse.                 | Individuel coaching, jobsøgningsforløb samt en egentlig jobjagt efter match mellem virksomhed og borger. Fokus på borgerens egen ressourcer samt den anerkendende/coachende tilgang.                                                                            | Blinde og stærkt svagsynede (i den erhvervsaktive alder, være på førtidspension, har ressourcer som kan anvendes på virksomheder, har behov for personlig afklaring) |
| 50  | Et job til alle døve                                                                 | At skaffe flere døve i arbejde samt afklare forudsætningerne for, at døves beskæftigelsesmuligheder bedres på længere sigt.                                                        | Intensiv individuel håndholdt jobindsats: Virksomhedskontakt og rådgivning fra døvekonsulenter, hjælp til jobsøgning, støtte til fastholdelse på arbejdsplads samt videotolkning.                                                                               | Døve, ledige borgere.                                                                                                                                                |
| 51  | Hoved-Huset                                                                          | At udvikle og dokumentere Clubhouse-modellen til hjerneskadede i en dansk kontekst med henblik på at integrere og fastholde personer med erhvervet hjerneskade på arbejdsmarkedet. | Clubhouse-modellen bygger på, at medlemmerne og medarbejderne arbejder i fællesskab i Hovedhuset, der er struktureret som en arbejdsplads, hvor alle medlemmerne er med til at styre den daglige drift.                                                         | Personer med erhvervet hjerneskade over 18 år, som er uden tilknytning til arbejdsmarkedet.                                                                          |
| 52  | Hurtig klinisk udredning og arbejdsfastholdelse af borgere med subakutte ryglidelser | At sikre hurtig udredning af rygsygdomme og forbedre sammenhængende patientforløb med henblik på arbejdsfastholdelse.                                                              | Hurtigere procedure som pålagde praktiserende læge at sende henvisninger til Arbejdsmedicinsk klinik. Fysioterapeutisk og/eller arbejdsmedicinsk rådgivning.                                                                                                    | Personer med rygsmerter, der var i job (sygemeldte eller erhvervstruede)                                                                                             |
| 53  | Høreproblemer blandt etniske minoriteter - en ekstra barriere på arbejdsmarkedet?    | At give hørehæmmede med etnisk minoritetsbaggrund bedre muligheder for at fortsætte/komme i arbejde.                                                                               | Hjemmeside for hørehæmmede: Oversættelse af hjemmesiden bliviarbejde.dks tekster til større ikke-vestlige sproggrupper samt tilpasningen af sidens selvttest. At udbrede kendskabet til hjemmesiden. At øge kendskabet til særligt udfordringer for målgruppen. | Hørehæmmede med etnisk minoritetsbaggrund i den erhvervsdygtige alder.                                                                                               |
| 54  | Joballiancen - Fra                                                                   | At implementere den jobstrategien 'Brobyg-                                                                                                                                         | Coaching af de ledige med henblik på finde nye veje ift. res-                                                                                                                                                                                                   | Personer med fysiske handicap,                                                                                                                                       |

| Nr. | Projekttitel                                                | Formål                                                                                                                                                                                                           | Detaljeret metodebeskrivelse                                                                                                                                                                                                                                   | Målgruppe                                                                                                                                    |
|-----|-------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     | jobstrategi til job                                         | ning mellem handicappede og virksomheder'.                                                                                                                                                                       | sourcer og kompetencer samt opøgende arbejde på virksomheder                                                                                                                                                                                                   | begrænsninger i bevægeapparatet og/eller arbejdsvejen samt funktionsnedsættelser                                                             |
| 55  | JOBformidlingen                                             | At udvikle en jobformidlingsmodel til integration af udviklingshæmmede på det ordinære arbejdsmarked.                                                                                                            | Jobformidlingsmodel: Grundig matching af deltagere og virksomheder, praktikforløb til afklaring af kompetencer, oplæring og vejledning direkte på arbejdsstedet samt vedvarende opfølgning fra jobkonsulenter                                                  | Udviklingshæmmede i landsforeningen LEV.                                                                                                     |
| 56  | JUMP - Job og Unge Matchning Program (JUMP)                 | At hjælpe deltagere fra Holmstrupgaard til at finde et job eller uddannelse efter ophold på ungdomshjemmet.                                                                                                      | Der ansættes en JUMP-konsulent hvis rolle er relationsarbejde, støtte og vejledning, formidling ift. virksomheder m.m. Desuden etableres frivillignetværk for de unge i Bogrupperne samt for frivillige mentorer.                                              | Bred målgruppe af unge bl.a. med psykiatriske lidelser, spiseforstyrrelser og hjerneorganisk betingede opmærksomhedsforstyrrelser (fx ADHD). |
| 57  | Koordineret indsats for arbejdsfastholdelse                 | At få målgruppen hurtigere tilbage i arbejde.                                                                                                                                                                    | Tidlig indsats med fokus på tværfaglighed og tilbagevenden til arbejde. Brug af konferenceproces blandt det tværfaglige team.                                                                                                                                  | Sygemeldte med længerevarende smertegener fra bevægeapparatet.                                                                               |
| 58  | Meningsfuld beskæftigelse for døvblindblevne                | At afklare og understøtte muligheder på arbejdsmarkedet for målgruppen.                                                                                                                                          | Rehabiliteringsforløb med først afklaring af egen situation, familieliv, socialt liv mm., dernæst afklaring af kompetencer, interesser og jobønsker. Afslutningsvis virksomhedspraktik.                                                                        | Mennesker med døvblindhed.                                                                                                                   |
| 59  | Mobillæsning                                                | At afprøve mobiltelefoner som redskab til støtte for personer med læsevanskeligheder med henblik på at give målgruppen bedre forudsætninger for at indgå i eller tiltræde arbejdsmarkedet på lige fod med andre. | Deltagerne har fået uddelt mobiltelefoner enten som erstatning eller supplement til deres ordinære telefon med installeret læseprogram. Derefter afholdtes en introduktionsdag og deltagerne har haft mulighed for at kontakte konsulenterne løbende.          | Voksne med læsevanskeligheder, voksne udlændinge og unge synshandicappede.                                                                   |
| 60  | Ny Praksis                                                  | At udvikle, afprøve og forankre en innovativ praksismodel for rehabilitering af blinde og svagsynede borgere, der har svært ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet.                                               | Afklaring af deltagerne: diagnose, kompensationsafklaring, faglig og personlig kompetenceafklaring, test af personprofil samt prøvning af jobfunktion. Erhvervsrettet indsats med praktik eller mentorordning.                                                 | Blinde og svagtseende borgere på overførselsindkomst eller som er fyringstruede.                                                             |
| 61  | Nye veje for unge døve, døvblinde og hørehæmmede i Danmark. | At følge Allehånde Køkkens etablering og udbud af forskellige uddannelser indenfor madproduktion rettet mod personer, som er døve eller har en eller anden form for hørehandicap.                                | Deltagerne er 'praktikant' i køkkenet og indgår i den daglige drift af køkkenet (fx forberede mad, opvask mv.). Køkkenet fungerer som et normalt køkken, der skal servicere kunder og har kommercielle vilkår.                                                 | Personer som er døve eller har en anden form for hørehandicap.                                                                               |
| 62  | Styrk Potentialet                                           | At styrke virksomhedernes kompetencer til at inkludere målgruppen. At styrke målgruppens læringspotentialer.                                                                                                     | Fokus på læse- og skrivevanskeligheder i fire produktionsvirksomheder: Linimatic, Bisca, Dansac og Haldor Topsøe. Udvalgte medarbejdere med læse- og skrivevanskeligheder har fået hjælp til at læse og skrive af læse- og skriveprogrammerne CD-ORD og ViTre. | Personer med ordblindhed og/eller læse- og skrivevanskeligheder.                                                                             |
| 63  | Tegnsprog mellem                                            | At give hørende kolleger på arbejdspladser med                                                                                                                                                                   | Kursusforløbet, som gav virksomhederne mulighed for enten                                                                                                                                                                                                      | Hørende medarbejdere med døve kol-                                                                                                           |

| Nr. | Projekttitel                                                                                                   | Formål                                                                                                                                         | Detaljeret metodebeskrivelse                                                                                                                                                               | Målgruppe                                                        |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
|     | kolleger II                                                                                                    | døve medarbejdere fik undervisning i tegnsprog for at styrke inkluderingen af døve på den enkelte arbejdsplads og på arbejdsmarkedet generelt. | 15 timers (grundforløb) eller 30 timers (udvidet forløb) undervisning i tegnsprog mv. Tilrettelagt så døve medarbejdere var med som ressourcepersoner i undervisningen.                    | leger.                                                           |
| 64  | Udvikling og afprøvning af virksomhedsrettet metode til arbejdsfastholdelse af patienter med lænderygproblemer | At afprøve effekten af en arbejdsfastholdelsesmodellen <i>Det medicinske arbejdspladsbesøg</i> .                                               | Det medicinske arbejdspladsbesøg består af fuld lægelig afklaring af rygproblem, arbejdspladsbesøg med arbejdsmedicinsk læge samt udvikling af en tre måneders plan for arbejde og fritid. | Rygpatienter, der ikke på egen hånd kan vende tilbage i arbejde. |

## BILAG 4

### PROJEKTER ORGANISERET EFTER MÅLGRUPPE: GENEREL INDSATS

| Nr. | Projekt-titel                                                     | Formål                                                                                                                                                   | Detaljeret metodebeskrivelse                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Målgruppe                                                                                                                                   |
|-----|-------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 65  | Aktiv fleksjob indsats                                            | At hjælpe borgere, der er godkendt til fleksjob med at finde og etablere et fleksjob.                                                                    | Individuel og gruppebaseret coaching, undervisning, kompetenceafklaring, øvelser samt workshops.                                                                                                                                                                                                                                | Kontanthjælpsmodtagere eller borgere på ledighedsydelse med helbreds-mæssige, sociale eller psykiske problemer, uden anvendelig uddannelse. |
| 66  | Ban Vejen                                                         | At undgå at handicappede unge ikke mister motivationen undervejs i jobsøgningsprocessen, men gennemfører i stedet.                                       | 4-5 modulers undervisning og learning by doing (herunder dialog og procesarbejde, workshops, situationsspil, coaching og hjemmeopgaver samt besøg fra rollemodeller og virksomhedsrepræsentanter). Herefter tre måneders praktikforløb.                                                                                         | Unge med handicap, der har kompetencegivende uddannelse og ønsker at komme ind på arbejdsmarkedet.                                          |
| 67  | Dialogbaseret sygemelding                                         | At udvikle redskaber til fastholdelse af langtidssygemeldte og nedsættelse af sygefravær.                                                                | Tværfagligt samarbejde/dialog om arbejdsfastholdelse, proceskonsulent støtte, opkvalificering samt rundbordssamtaler.                                                                                                                                                                                                           | Sygemeldte borgere.                                                                                                                         |
| 68  | Direkte i arbejde                                                 | At guide ledige borgere på kanten af arbejdsmarkedet i arbejde.                                                                                          | Aktivering i cafe (drevet af KFUMs sociale arbejde), fællesskab med ligesindede, fokus på lange og tætte forløb, individuelt tilrettelagte indsatser, tæt opfølgning af fastholdelseskonsulenter, praktik/virksomhedsaktivering hovedsageligt på private arbejdspladser samt samarbejde med JC og andre offentlige aktører.     | Psykisk syge, psykisk sårbare, fysiske helbredsproblemer (ikke nærmere specificerede), misbrugere, sociale problemer.                       |
| 69  | Familier - fokus på arbejde                                       | At udvikle og afprøve metoder i en arbejdsmarkedsrettet indsats overfor par på kontanthjælp for at forbedre deres samlede arbejdsmarkedstilknytning.     | Vejledning og rådgivning gennem parsamtaler, coachende/anerkendende tilgang og tæt vedholdende opfølgning                                                                                                                                                                                                                       | Par med indvandrerbaggrund, hvor begge er visiteret til kontanthjælp eller starthjælp, alle i matchgruppe 4 eller 5.                        |
| 70  | Forebyggelse af udstødning fra arbejdsmarkedet for arbejdsskadede | At hindre udstødning og afbøde de negative sociale konsekvenser for arbejdsskade patienter.                                                              | Socialmedicinsk opfølgning, tværfagligt team og rehabiliteringsplan.                                                                                                                                                                                                                                                            | Arbejdsskadede personer                                                                                                                     |
| 71  | Forsøg med andre aktører til formidling af fleksjob               | At undersøge om modellen med andre aktører end kommunerne giver større succes med at finde fleksjob til borgere på ledighedsydelse.                      | Projektet har karakter af et kontrolleret forsøg med metodefrihed for den enkelte aktør. Jobfremmende aktiviteter: udarbejdelse af CV, undervisning i samtaleteknik, jobsøgning, besøg på virksomheder, orientering om fleksjobordning, oplæg ved erfarne fleksjobansatte, udveksling omkring jobsøgning og virksomhedspraktik. | Ledige fleksjobvisitere som står til rådighed for et fleksjob. Skulle have modtaget ledighedsydelse i min. ½ år.                            |
| 72  | Fremme af rummeligt arbejdsmarked                                 | At fremme det rummelige arbejdsmarked ved at få små og mellemstore virksomheder til at ansætte ledige personer med andre problemer end ledighed i f.eks. | Etablering af jobklub (netværk blandt potentielle fleksjobbere, coaching, ansvarliggørelse, information om egen rolle) samt virksomhedsrettet fokus (interview af virksomheder med erfaring med medarbejdere på særlige vilkår, information til virksomheder uden                                                               | Ledige med andre problemer end ledighed uanset forsørgelsesgrundlag.                                                                        |

| Nr. | Projektitel                        | Formål                                                                                                                                                                                 | Detaljeret metodebeskrivelse                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Målgruppe                                                                                                                                                          |
|-----|------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     |                                    | fleksjob.                                                                                                                                                                              | erfaring, afklaring af virksomhedernes behov).                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                    |
| 73  | God praktik og jobtræning for alle | At skabe udplacering af fysisk/psykisk udviklingshæmmede på det ordinære arbejdsmarked.                                                                                                | To måneders kompetencegivende uddannelse for borgere efterfulgt af praktik og til sidst mål om udplacering på det ordinære arbejdsmarked.                                                                                                                                                                                                    | Borgere med fysisk eller psykisk udviklingshæmning, der er berettiget til beskæftigelse efter SEL § 103.                                                           |
| 74  | Håndholdt indsats                  | At udvikle og afprøve en opsøgende individuelt tilrettelagt indsats for borgere, som ikke tidligere har kunnet tilknyttes og fastholdes i sammenhængende beskæftigelsesrettede forløb. | Dybdegående afklaringsforløb hvor deltageren får en vejleder, der følger gennem hele forløbet, koordineret samarbejde mellem relevante aktører, inddraget borgeren og andre aktører i beslutninger om borgerens forløb, oprettelse af netværk for offentlige samarbejdspartnere samt netværk for virksomheder, der har deltaget i projektet. | Ledige med andre (massive) problemer end ledighed i den daværende matchgruppe 2 eller 3 på kontanthjælp eller den daværende starthjælp.                            |
| 75  | I gang igen                        | At fastholde sygemeldte borgere på arbejdsmarkedet og nedbringe antallet af sygedage på sygedagpenge.                                                                                  | Fokus på rummelighed samt tværfagligt samarbejde mellem beskæftigelsesindsats og behandlingssystem. Screening af sygemeldte borgere. Undervisning i CV-udarbejdelse, stresshåndtering mv. Anvendelse af værktøjer til måling af tilfredshed og progression. Virksomhedspraktik med løbende opfølgning.                                       | Sygemeldte borgere med såvel fysiske som psykiske sygdomme.                                                                                                        |
| 76  | Job og anerkendelse                | At bringe borgere der ikke er berettiget til FØP i de daværende matchgruppe 4 og 5 tættere på arbejdsmarkedet.                                                                         | Fokus på hjemmeaktivisering (helhedsorienteret indsats med mulighed for aktiviteter i hjemmet), virksomhedspraktik samt anvendelse af anerkendende og systemiske metoder (borgerne ansues helhedsorienteret og individuelt).                                                                                                                 | Ledige borgere med bl.a. angst, depression, fobier, ADHD mm. Mange har desuden også misbrugsproblemer.                                                             |
| 77  | Job og hjerneska-                  | At afklare barrierer og udvikling af en metode for at fremme integration på arbejdsmarkedet for målgruppen. Alternative beskæftigelses-tilbud vil være beskyttet værksted.             | Projektet består af en indsatsdel for deltagerne og en metodeudviklingsdel. Indsatsdelen består af en afklaring af deltagerne samt vejledning. Herefter iværksættes en snusepraktik med henblik på ansættelse i beskyttet ansættelse på virksomhed.                                                                                          | Personer med erhvervede hjerneska-                                                                                                                                 |
| 78  | JobklubFyn                         | At deltagerne opnår ordinær beskæftigelse.                                                                                                                                             | Etablering af fire jobklubber. Medarbejderne informerer om jobsøgning, jobsamtaler og individuel coaching til deltagerne. Deltagerne matches med virksomheder for at skabe praktikker/jobåbninger og virksomhederne rådgives i forhold til dette.                                                                                            | Unge ledige i alderen 18-30 år med psykiske og/eller fysiske handicap, der modtager kontanthjælp eller dagpenge.                                                   |
| 79  | Jointventuresamarbejde             | At skabe nye tilbud og mulighed for beskæftigelse for målgruppen gennem udvikling af en jointventuremodel mellem lokale virksomheder og de implicerede jobcentre.                      | Projektet består af fire indsatser: 1) Screening/udredning (JobPAS-test og kompetencekort), 2) praktikforløb med mentorordning, 3) understøttende indsats med fx fysisk træning, psykologbistand eller danskundervisning samt 4) hjælp i forhold til familieforhold, sundhedsfremme misbrugsproblemer og privatøkonom mv.                    | Kontanthjælpsmodtagere i match 3 - 5 med særlig fokus på unge (18 til 30-årige), langvarige og gentagne kontanthjælpsmodtagere, typisk med psykosociale problemer. |
| 80  | Kafé Kolind                        | At afklare deltagerne til uddannelse eller job via arbejde i virksomhed (café/catering) forankret i frivillig organisation                                                             | Afklaring og udvikling i café, hvor deltagerne varetager diverse opgaver (madlavning, oprydning, servicering af gæster mv.). Udslusning til beskæftigelse eller uddannelse.                                                                                                                                                                  | Psykisk og fysisk handicappede såvel som ledige med andre typer problemer, f.eks. misbrug, kriminel fortid eller                                                   |

| Nr. | Projektitel                                                                                        | Formål                                                                                                                                                        | Detaljeret metodebeskrivelse                                                                                                                                                                                                                               | Målgruppe                                                                                                                                                        |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     |                                                                                                    | (KFUM).                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                            | andet.                                                                                                                                                           |
| 81  | Kontakt 24-7                                                                                       | At give målgruppen det sociale og faglige løft, som er nødvendigt for at rykke dem tættere på arbejdsmarkedet.                                                | Etablering af praktikaftaler med lokale virksomheder, oprette resourceprofil for den unge, opfølgning fra sagsbehandlere, samarbejde med UU og andre relevante institutioner, som sagsbehandlerne kan bruge til at få øget viden om målgruppens barrierer. | Unge under 30 år med problemer ud over ledighed, fx psykiske lidelser, løs tilknytning til arbejdsmarkedet mv.                                                   |
| 82  | KVIS                                                                                               | At sygemeldte hurtigst muligt vender tilbage i job eller alternativt bliver delvist raskmeldt.                                                                | Tidlig tværfaglig afklaring (både læge, psykolog og arbejdsplads) og virksomhedsrettet indsats.                                                                                                                                                            | Sygedagpengemodtagere i kategori 2.                                                                                                                              |
| 83  | Måltrettet jobskabelse for personer i beskyttet beskæftigelse                                      | At øge antallet af personer med et handicap i job med løntilskud (fremfor beskyttet beskæftigelse).                                                           | Afprøvning af forskellige former for udplacering – herunder matrikelløs beskyttet beskæftigelse, opkvalificering, tilpasning af både arbejdspladser, virksomheder og medarbejderkvalifikationer hos målgruppen.                                            | Borgere, der er visiteret til beskyttet beskæftigelse pga. psykisk udviklingshæmning eller en kombination af psykiske, fysiske og sociale funktionsnedsættelser. |
| 84  | Nye veje til arbejde og uddannelse – vejlednings- og afklaringsforløb i de københavnske væresteder | At tilbyde korte/fleksible vejlednings- og opkvalificeringsforløb til brugere af væresteder.                                                                  | Afklaringsforløb og opsøgende indsats, hvor det såkaldte Kteam har ydet råd og vejledning på værestederne.                                                                                                                                                 | Socialt udsatte personer med sammenfattede problemstillinger, herunder psykiske/fysiske barrierer, misbrug og manglen på netværk.                                |
| 85  | Nye veje til hurtig raskmelding                                                                    | At skabe en mere koordineret og tværfaglig indsats for sygemeldte borgere samt nedbringe ventetiden på behandling, så de kommer hurtigere tilbage på arbejde. | Bedre samarbejde med praktiserende læger, ugentlige visitationsmøder, virksomhedskontakt, rundbordssamtaler, fremskyndelse af helbredsmæssige undersøgelser, fremskyndelse af behandling ved øget brug af privathospitaler.                                | Borgere med problemer med bevægeapparatet samt borgere med psykiske problemer.                                                                                   |
| 85  | Nyflex - dit fleksjob, søg og få et fleksjob                                                       | At forbedre indsatsen for målgruppen, så ledighedsperioden bliver så kort som muligt.                                                                         | Tidligt og intensivt samtaleforløb. Jobsøgningstilbud eller virksomhedspraktik. Sideløbende sundhedstilbud efter behov.                                                                                                                                    | Ledige nyvisiterede til fleksjob samt nyledige, der skulle finde et nyt fleksjob. Deltagerne måtte højst have været ledige i 13 uger inden forsøgsdeltagelsen.   |
| 87  | Nyflex - fleks Fokus                                                                               | At forbedre indsatsen for målgruppen, så ledighedsperioden bliver så kort som muligt                                                                          | Tidligt og intensivt samtaleforløb. Jobsøgningstilbud eller virksomhedspraktik. Sideløbende sundhedstilbud efter behov.                                                                                                                                    | Ledige nyvisiterede til fleksjob samt nyledige, der skulle finde et nyt fleksjob. Deltagerne måtte højst have været ledige i 13 uger inden forsøgsdeltagelsen.   |
| 88  | Nyflex - fleksjob i en fart                                                                        | At forbedre indsatsen for målgruppen, så ledighedsperioden bliver så kort som muligt.                                                                         | Tidligt og intensivt samtaleforløb. Jobsøgningstilbud eller virksomhedspraktik. Sideløbende sundhedstilbud efter behov.                                                                                                                                    | Ledige nyvisiterede til fleksjob samt nyledige, der skulle finde et nyt fleksjob. Deltagerne måtte højst have været ledige i 13 uger inden forsøgsdeltagelsen.   |
| 89  | Nyflex - fleksJOB-                                                                                 | At forbedre indsatsen for målgruppen, så                                                                                                                      | Tidligt og intensivt samtaleforløb. Jobsøgningstilbud eller virksom-                                                                                                                                                                                       | Ledige nyvisiterede til fleksjob samt nyledi-                                                                                                                    |

| Nr. | Projekt-titel                             | Formål                                                                                | Detaljeret metodebeskrivelse                                                                                             | Målgruppe                                                                                                                                                       |
|-----|-------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     | fokus                                     | ledighedsperioden bliver så kort som muligt.                                          | hedspraktik. Sideløbende sundhedstilbud efter behov. Gennem hele forløbet er der deltagelse i lokalt virksomhedsnetværk. | ge, der skulle finde et nyt fleksjob. Delta-gerne måtte højst have været ledige i 13 uger inden forsøgsdeltagelsen.                                             |
| 90  | Nyflex - Flexsværket                      | At forbedre indsatsen for målgruppen, så ledighedsperioden bliver så kort som muligt. | Tidligt og intensivt samtaleforløb. Jobsøgningstilbud eller virksomhedspraktik.                                          | Ledige nyvisiterede til fleksjob samt nyledige, der skulle finde et nyt fleksjob. Delta-gerne måtte højst have været ledige i 13 uger inden forsøgsdeltagelsen. |
| 91  | Nyflex - hurtig FlexJO-Bindsats           | At forbedre indsatsen for målgruppen, så ledighedsperioden bliver så kort som muligt. | Tidligt og intensivt samtaleforløb. Jobsøgningstilbud eller virksomhedspraktik. Sideløbende sundhedstilbud efter behov.  | Ledige nyvisiterede til fleksjob samt nyledige, der skulle finde et nyt fleksjob. Delta-gerne måtte højst have været ledige i 13 uger inden forsøgsdeltagelsen. |
| 92  | Nyflex - Hurtigt i fleksjob               | At forbedre indsatsen for målgruppen, så ledighedsperioden bliver så kort som muligt. | Tidligt og intensivt samtaleforløb. Jobsøgningstilbud eller virksomhedspraktik. Sideløbende sundhedstilbud efter behov.  | Ledige nyvisiterede til fleksjob samt nyledige, der skulle finde et nyt fleksjob. Delta-gerne måtte højst have været ledige i 13 uger inden forsøgsdeltagelsen. |
| 93  | Nyflex - hurtigt i gang, for fleksjobbere | At forbedre indsatsen for målgruppen, så ledighedsperioden bliver så kort som muligt. | Tidligt og intensivt samtaleforløb. Jobsøgningstilbud eller virksomhedspraktik. Sideløbende sundhedstilbud efter behov.  | Ledige nyvisiterede til fleksjob samt nyledige, der skulle finde et nyt fleksjob. Delta-gerne måtte højst have været ledige i 13 uger inden forsøgsdeltagelsen. |
| 94  | Nyflex - progression fra ledig til fleks  | At forbedre indsatsen for målgruppen, så ledighedsperioden bliver så kort som muligt. | Tidligt og intensivt samtaleforløb. Kombineret jobsøgnings- og sundhedstilbud eller virksomhedspraktik.                  | Ledige nyvisiterede til fleksjob samt nyledige, der skulle finde et nyt fleksjob. Delta-gerne måtte højst have været ledige i 13 uger inden forsøgsdeltagelsen. |
| 95  | Nyflex - Projekt Flex Security            | At forbedre indsatsen for målgruppen, så ledighedsperioden bliver så kort som muligt. | Tidligt og intensivt samtaleforløb. Kombineret jobsøgnings- og sundhedstilbud eller virksomhedspraktik.                  | Ledige nyvisiterede til fleksjob samt nyledige, der skulle finde et nyt fleksjob. Delta-gerne måtte højst have været ledige i 13 uger inden forsøgsdeltagelsen. |
| 96  | Nyflex - Projekt Flex-Ud                  | At forbedre indsatsen for målgruppen, så ledighedsperioden bliver så kort som muligt. | Tidligt og intensivt samtaleforløb. Kombineret jobsøgnings- og sundhedstilbud eller virksomhedspraktik.                  | Ledige nyvisiterede til fleksjob samt nyledige, der skulle finde et nyt fleksjob. Delta-gerne måtte højst have været ledige i 13 uger inden forsøgsdeltagelsen. |
| 97  | Nyflex - På plads i fleksjob              | At forbedre indsatsen for målgruppen, så ledighedsperioden bliver så kort som muligt. | Tidligt og intensivt samtaleforløb. Jobsøgningstilbud eller virksomhedspraktik. Sideløbende sundhedstilbud efter behov.  | Ledige nyvisiterede til fleksjob samt nyledige, der skulle finde et nyt fleksjob. Delta-gerne måtte højst have været ledige i                                   |



| Nr. | Projektitel                               | Formål                                                                                                                                                                       | Detaljeret metodebeskrivelse                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Målgruppe                                                                                                                                                       |
|-----|-------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     |                                           |                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 13 uger inden forsøgsdeltagelsen.                                                                                                                               |
| 98  | Nyflex - tidlig tværfaglig indsats        | At forbedre indsatsen for målgruppen, så ledighedsperioden bliver så kort som muligt.                                                                                        | Tidligt og intensivt samtaleforløb. Kombineret jobsøgnings- og sundhedstilbud eller virksomhedspraktik.                                                                                                                                                                                                                                                                              | Ledige nyvisiterede til fleksjob samt nyledige, der skulle finde et nyt fleksjob. Delta-gerne måtte højst have været ledige i 13 uger inden forsøgsdeltagelsen. |
| 99  | Når arbejdsdagen skal generobres          | At udvikle nye metoder til at følge op på målgruppen, hvilket skal sikre, at kvaliteten i afklaringen udvikles, og andelen af langvarige sygedagpengesager nedbringes.       | Anvendelse af specialteam, der består af sagsbehandlere og en projektleder, der får opbygget særlige kompetencer til at håndtere sager, som skyldes diffuse og komplekse lidelser. Dette specialteam skal sammen med relevante videnspersoner udvikle og afprøve metoder, som egner sig specielt til disse typisk meget svære og langvarige sager.                                   | Sygedagpengemodtagere med diffuse/komplekse lidelser                                                                                                            |
| 100 | Projekt ud i livet                        | At tilbyde voksne handicappede en mulighed for at komme ud i livet på en almindelig arbejdsplads.                                                                            | Praktikforløb, mentorforløb, læringsforløb på Café Gaia Papaya.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Voksne handicappede, fx spastisk lammede, lettere udviklingshæmmede.                                                                                            |
| 101 | Projekt Ung                               | At tilbyde unge sygemeldte en mulighed for at træde ind på arbejdsmarkedet.                                                                                                  | Individuelle tilrettelagte forløb med hyppige kontaktsamtaler. Rundbordssamtaler har været brugt som et bevidst arbejdsredskab med henblik på at fremme tværfagligt samarbejde med borgeren i centrum. Samtalerne er ofte afholdt hos primær samarbejdspartner.                                                                                                                      | Unge sygemeldte, der modtager sygedagpenge.                                                                                                                     |
| 102 | Sund@igen                                 | At nedbringe antallet og længden af sygemeldinger, reducere tilbagefald og øge aktiveringsgraden blandt målgruppen.                                                          | Afprøvning af tværfagligt socialmedicinsk afklarings-team (SMAT-teamet består af en lægekonsulent, en sygeplejerske og en socialfaglig medarbejder) hvis opgave er at screene alle indkomne sygedagpenge-sager samt henviste kon-tanthjælpssager, påbegynde op-følgningsindsats over for risikosager samt udarbejde målrettede planer til brug for sagsbehandler-nes videre arbejde. | Personer, der er sygemeldt med somatiske/ psykiske skavanker.                                                                                                   |
| 103 | Tegnsprog mellem kolleger                 | At forbedre døves vilkår på arbejdspladsen, undgå isolation, styrke det sociale samvær, styrke udnyttelse af døves ressourcer samt styrke faglig udvikling for døve ansatte. | Kursusforløb, som gav virksomhederne mulighed for enten 15 timers (grundforløb) eller 30 timers (udvidet forløb) undervisning i tegnsprog mv.                                                                                                                                                                                                                                        | Hørende medarbejdere med døve kolleger.                                                                                                                         |
| 104 | TTA                                       | At afprøve en tidlig, tværfaglig og koordineret indsats i sagsbehandlingen af sygedagpengesager for at få sygemeldte hurtigere raskmeldt.                                    | Kontrolleret forsøg. Indsats bestod af etablering af tværfaglige enheder (TTA-koordinator, TTA-Teams og kliniske enheder), bestemte tværfaglige TTA-fremgangsmåder og redskaber samt en TTA-uddannelse og anden understøttelse af implementeringen.                                                                                                                                  | En bred gruppe af sygemeldte i match-gruppe 2, herunder både sygemeldte med fysiske og psykiske helbredsproblemer.                                              |
| 105 | Tværfaglig rådgivning til læge og patient | At opnå en bedre arbejdsmarkedsfastholdelse gennem en tværfaglig indsats.                                                                                                    | Tværfaglig procedure som gav praktiserende læger mulighed for at henvise til Center for Arbejdsfastholdelse (CAF) som har assiste-                                                                                                                                                                                                                                                   | Personer, der har svært ved at klare sit daglige arbejde pga. helbredsproblemer,                                                                                |

| Nr. | Projekt-<br>titel                                                                  | Formål                                                                                                                           | Detaljeret metodebeskrivelse                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Målgruppe                                                                                                                                                                                                                  |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|     |                                                                                    |                                                                                                                                  | ret med at planlægge forløb, afholde samtaler, involvere fagpersoner (fysioterapeuter, psykologer mm.).                                                                                                                                                                                                                 | herunder sygemeldte.                                                                                                                                                                                                       |
| 106 | Udvikling af nye typer job for personer på kant af arbejdsmarkedet i region Holbæk | At flytte målgruppen fra passiv forsørgelse til en øget selvhjulpethed samt udvikle nye passende jobtyper til målgruppen.        | 14 dages jobmatchingkursus for fleksjobsøgende, mentorordning for en række virksomheder, konference for TR'ere - alle på baggrund af et manglende udbud af fleksjob og identifikation af barrierer i forbindelse med fleksjobansættelser.                                                                               | Marginaliserede borgere i Holbæk regionen, primært fleksjobbere.                                                                                                                                                           |
| 107 | Udvikling af og forsøg med kompensationsbevis                                      | At lette jobsøgningen samt fokusere jobsøgningen omkring målgruppens kunnen.                                                     | Udvikling af et kompensationsbevis til brug ved jobsøgning.                                                                                                                                                                                                                                                             | Personer med funktionsnedsættelse.                                                                                                                                                                                         |
| 108 | Udviklingshæmmede på arbejdsmarkedet                                               | At give unge udviklingshæmmede mulighed for at afprøve deres evner i arbejdslivet samt udvikle personlige og faglige egenskaber. | Et anderledes bosted med ansat støttepersonale, men hvor der stilles højere krav til beboerne. Dertil tilbud om praktik, mentorordning gennem en ansat jobkonsulent.                                                                                                                                                    | Førtidspensionister, der er bedre fungerende udviklingshæmmede                                                                                                                                                             |
| 109 | Vejen frem - tilbage til arbejde                                                   | At hjælpe borgeren med at forblive aktiv på arbejdsmarkedet.                                                                     | Indsatserne består af en individuel tilpasset indsats (samtaleforløb, fælles samtaler med jobcentret, et opstartsmodul, undervisning i brug af egne ressourcer, stresshåndtering, psykisk balance, søvn, afspænding, madlavning samt økonomi, forløb med fysisk aktivitet og træning og sundhedspsykologiske samtaler). | Borgere i risiko for at miste retten til sygedagpenge (40 uger eller mere på sygedagpenge), eller som ikke længere har ret til sygedagpenge og er enten selvforsørgende eller modtager kontanthjælp eller ledighedsydelse. |