



Et mere rummeligt arbejdsmarked for borgere med handicap II

Evalueringsrapport

April 2021



Evaluering af: "Et mere rummeligt arbejdsmarked for borgere med handicap II"

Marselisborg Consulting

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

Eftertryk med tydelig
kildeangivelse er tilladt



Indholdsfortegnelse

1:	Et mere rummeligt arbejdsmarked II	4
1.1:	Baggrund og formål	4
1.2:	Evalueringsdesign	5
1.3:	Læsevejledning	6
2:	Sammenfatning	7
2.1:	Om evalueringen	7
2.2:	Hovedkonklusioner	7
3:	Profil af deltagergruppen	12
4:	Implementering og kvalificering af indsatsmodellen	16
4.1:	Kerneelement 1 – Screening	17
4.2:	Kvalificering af kerneelement 1	19
4.3:	Kerneelement 2 – Jobnet CV og Min Plan	20
4.4:	Kvalificering af kerneelement 2	22
4.5:	Kerneelement 3 - Personlig jobformidler	22
4.6:	Kvalificering af kerneelement 3	25
4.7:	Kerneelement 4 – Fast track for de handicapkompenserende ordninger	26
4.8:	Kvalificering af kerneelement 4	29
4.9:	Kerneelement 5 – Den virksomhedsrettede indsats og jobmatch	30
4.10:	Kvalificering af kerneelement 5	32
4.11:	Delkonklusion	33
5:	Resultater	35
5.1:	Projektets beskæftigelsesresultater	35
5.2:	Forhold der understøtter positive beskæftigelsesresultater	36
5.3:	Afledte resultater af indsatsmodellen fra et jobcenter- og brugerperspektiv	38
5.4:	Delkonklusion	41
6:	Organisatoriske forudsætninger	42
6.1:	Ledelsens rammer og understøttelse	42
6.2:	Kompetencebehov hos 'screenere og jobformidlere'	44
6.3:	Organisering, styring og opfølgning	45
6.4:	Delkonklusion	46
7:	Bilag 1: Projektpræsentationer	48
7.1:	Fredericia: "Det rummelige arbejdsmarked"	49
7.2:	Glostrup: "Rummeligt arbejdsmarked 2.0"	50
7.3:	Haderslev: "Et mere rummeligt arbejdsmarked"	51
7.4:	Jammerbugt: "'Styrker i Spil' – Et mere rummeligt arbejdsmarked II"	52
7.5:	Kolding: "Målrettet indsats for borgere med handicap"	53
7.6:	Lyngby-Taarbæk: "Plads til alle"	54
7.7:	Nordfyn: "Et rummeligt arbejdsmarked i Nordfyn"	55



7.8: Randers: "Personer med handicap som en ressource på arbejdsmarkedet"	56
7.9: Stevns: "Et mere rummeligt arbejdsmarked for borgere med handicap II"	57
7.10: Aabenraa: "Flere handicappede i job"	58
7.11: Aarhus: "I job med handicap"	59

8: Bilag 2: Metode og datagrundlag **60**

9: Bilag 3: Screeningsmodellen **69**

9.1: Trin 1: Opsporing	70
9.2: Trin 2: Visitation	70
9.3: Opsporingsskema	72
9.4: Vejledning til opsporingsskema	73
9.5: Dialogskema	77
9.6: Vejledning til visitationssamtalen	81

1: Et mere rummeligt arbejdsmarked II

Denne rapport er en evaluering af satspuljeprojektet *”Et mere rummeligt arbejdsmarked for borgere med handicap II”*, som er igangsat af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR). Evalueringen omfatter puljens anden programperiode fra 2018-2020.

1.1: Baggrund og formål

Beskæftigelsesgraden blandt personer med handicap er væsentligt lavere end blandt personer uden handicap. Den seneste opgørelse fra VIVE¹ viser, at kun 58 procent af landets borgere med handicap var i beskæftigelse i 2019, og til sammenligning gjaldt det 84 procent af borgerne uden handicap. Dette afsæt har skabt et stærkt politisk ønske om at forbedre mulighederne for, at personer med handicap kan integreres på arbejdsmarkedet og bidrage med deres kompetencer, ligesom virksomhederne får øget adgang til kvalificeret arbejdskraft.

For at øge arbejdsmarkedstilknypningen blandt personer med handicap blev der som led i aftale om satspuljen for 2017 afsat 38,8 mio. kr. til perioden 2017-2020. Midlerne blev reserveret til at forbedre arbejdsmarkedstilknypningen for personer med handicap gennem etablering af en håndholdt og virksomhedsrettet indsats. Med titlen *”Et mere rummeligt arbejdsmarked til borgere med handicap”* har denne pulje således haft til formål at integrere og fastholde personer med handicap uanset ydelsesgrundlag på arbejdsmarkedet.

Målgruppen for projektet *”Et mere rummeligt arbejdsmarked til borgere med handicap II”* er ledige borgere med handicap uanset ydelsesgrundlag. Handicap skal forstås ud fra WHO's relationelle handicapbegreb, hvor handicap defineres som *en funktionsnedsættelse der udgør en barriere i forhold til beskæftigelse, fordi det påvirker borgerens arbejdsevne*.² Målgruppen indbefatter således borgere med både fysiske, psykiske, kognitive og sensoriske handicap.

Indsatsmodellen for projektet består af fem kerneelementer, som har været implementeret og afprøvet i 11 deltagerkommuner. For en mere udfoldende indsigt i indsatsmodellen henvises til puljeudmelding *Et mere rummeligt arbejdsmarked II* –.³

Figur 1: Projektets indsatsmodel



Indsatsmodellen *Et mere rummeligt arbejdsmarked til borgere med handicap* er rullet ud af foreløbigt to omgange. Den første programperiode forløb i perioden 2017-2018, og nærværende programperiode har videreført og videreudviklet den fælles indsatsmodel, som dannede udgangspunkt for første projektperiode. På baggrund af erfaringer fra første runde er indsatsmodellen i videreførelsen af projektet blevet skærpet, og mens første programperiode tillod en lokal screeningsmodel, har anden runde af *’Et mere rummeligt arbejdsmarked’* taget afsæt i en **fælles screeningsmodel** på tværs af deltagerkommuner. Den fælles screeningsmodel er beskrevet i bilag 3.

Foruden ovenstående kernelementer har der i projektets indsatsmodel været krav om inddragelse og samarbejde med en eller flere relevante handicaporganisationer. Samarbejdets tilrettelæggelse har været op til den enkelte deltagerkommune at etablere.

¹ Det nationale forsknings- og analysecenter for velfærd (2019): Handicap og beskæftigelse 2019.

² FN's handicapkonvention, Artikel 1

³ Puljeudmelding for 'Et mere rummeligt arbejdsmarked for borger med handicap' II: <https://star.dk/puljer/2018/et-mere-rummeligt-arbejdsmarked/>

Puljeprojektet omfatter 11 deltagende kommuner, som er geografisk spredt på tværs af landet og som både omfatter større og mindre kommuner listet i alfabetisk rækkefølge:

- > Fredericia
- > Glostrup
- > Haderslev
- > Jammerbugt
- > Kolding
- > Lyngby-Taarbæk
- > Nordfyn
- > Randers
- > Stevns
- > Aabenraa
- > Aarhus

Figur 2: Geografisk spredning



Covid-19

To afledte konsekvenser af nedlukningen af Danmark i 2020 som følge af Covid-19 har haft betydning for projektet: suspenderingen af beskæftigelsesindsatsen og den fysiske nedlukning af jobcentre og arbejdspladser. Dette har skabt direkte eller indirekte ændringer i prioritering, fokus og afviklingen af aktiviteter og/eller implementeringen af indsatsmodellen i en periode på 7 måneder fra marts 2020 til og med september 2020 – dvs. i det sidste halve år af projektperioden.

Screenings- og visitationssamtaler har ikke kunne foregå fysisk (kerneelement 1), kravene til Jobnet CV og Min Plan har været suspenderet (kerneelement 2). Dertil har samtaler eller forløb med den personlige jobformidler i en periode været suspenderet eller ændret format i form af digitale eller telefoniske samtaler, og nedlukningen af arbejdspladser har haft betydning for etableringen og afviklingen af virksomhedsrettede forløb (kerneelement 5). På landsplan skete der et fald i antal etablerede virksomhedspraktikker på 5 pct. fra 4. kvartal 2019 til 1. kvartal 2020 og yderligere et fald på 56 pct. fra 1. kvartal 2020 til 2. kvartal 2020⁴.

Evalueringen af deltagerkommunernes implementering og resultatskabelse skal fortolkes med ovenstående forhold in mente.

1.2: Evalueringsdesign

Evalueringen er tilrettelagt efter STAR's evalueringsmodel for inspirationsprojekter. Det betyder, at evalueringen skal **sikre indblik i erfaringer, viden og resultater** fra de 11 projekter i puljen. Herunder er der fokus på at kvalificere kernelementerne gennem afdækning af de forhold og forudsætninger, som er afgørende for en succesfuld implementering – herunder også at pege på drivere og barrierer i indsætserne.

Evalueringen har dermed til formål at skabe klarhed om målgruppen, måling af fidelitet på projekternes kernelementer i forhold til at synliggøre drivere og barriere i indsætserne samt en resultatanalyse der kvantitativt kan afdække om, og i hvilket omfang, indsatsen øger målgruppens arbejdsmarkedstilknytning. Evalueringen afdækker desuden indfrielsen af de opsatte **succeskriterier** for projektet – præsenteret nedenfor.

- > At kommuner når deres måltal med hensyn til antallet af borgere der screenes, deltager og opnår ordinær virksomhedsplacering/beskæftigelse.
- > At der udvikles et screeningsværktøj, som afprøves med stor volumen i samtlige projekter med det formål, at der ved afslutning ligger en velafprøvet model, som kan understøtte en mere systematisk screening af borgere med handicap.
- > At kvalificere den opstillede indsatsmodel og skabe bedre viden om, hvordan arbejdsmarkedstilknytningen hos personer med handicap kan styrkes.

⁴ Data indhentet fra jobindsats.dk "virksomhedsrettet aktivering" på landsplan. Data fra 2. kvartal 2020 skal fortolkes konservativt med forbehold for efterregistreringer.



Evaluators har lagt følgende evalueringsspørgsmål til grund for evalueringen af projekt *”Et mere rummeligt arbejdsmarked for borgere med handicap II”*:

1. Profil af målgruppen

- › Hvad karakteriserer deltagergruppen?

2. Implementering og kvalificering

- › I hvilken grad har deltagerkommunerne anvendt de fem forudsatte kerneelementer i indsatsmodellen? (Implementeringsgrad)
- › Hvordan har deltagerkommunerne organiseret sig omkring kerneelementet? (Implementeringsform)
- › Hvordan kan indsatsmodellen på baggrund af analysen af implementeringsgrad og implementeringsform kvalificeres?

3. Resultater

- › Hvor stor en andel af de visiterede borgere i projektet er kommet i beskæftigelse?
- › Hvilke borgerspecifikke og organisatoriske forhold hænger sammen med en øget arbejdsmarkedstilknytning?
- › Hvilke andre afledte resultater af projektet fremhæves set fra et brugerperspektiv?

4. Forudsætninger

- › Hvilke forhold understøtter en succesfuld implementering af indsatsmodellen?

Evalueringsspørgsmålene besvares ud fra et mixed methods design. Datagrundlaget bygger på nedenstående kilder, og bilag 2 beskriver mere uddybende undersøgelsens metode, datakilder og analysestrategier:

- › **Det Fælles Datagrundlag (DFDG) og DREAM:** Leverer data om indsatser og beskæftigelse til brug for vurdering af fidelitet, målopfyldelse og resultater på alle fem kernelementer.
- › **Marselisborg Tools:** Leverer de øvrige kvantitative data, som ikke kan trækkes i eksisterende systemer. Marselisborg Tools er et webbaseret registreringssystem, som projektets evaluator har stillet til rådighed for deltagerkommunerne.
- › **Processtøtteaktiviteter:** Evaluator har leveret processtøtte til opstart og implementering af projektet og foretaget løbende dataindsamling samt erfaringsopsamling.
- › **Interviews:** Med alle led i implementeringskæden herunder screenere⁵, jobformidlere, ledelse, borgere og virksomheder.

1.3: Læsevejledning

I **kapitel 2** sammenfattes rapportens hovedkonklusioner.

I **kapitel 3** beskrives deltagergruppens karakteristika.

I **kapitel 4** afdækkes fidelitet i implementeringen for hvert kerneelement i indsatsmodellen. På baggrund af analysen kvalificeres indsatsmodellen.

I **kapitel 5** analyseres de resultater der er opnået i projektet. Kapitlet afrundes med en præsentation af de afledte resultater, som fremhæves fra et jobcenterperspektiv, borger- og arbejdsgiverperspektiv.

I **kapitel 6** beskrives de organisatoriske forudsætninger for succesfuld implementering af indsatsmodellen.

Bilag 1 beskriver de 11 projekter, som danner afsæt for evalueringen. Hvert projekt præsenteres på én side, hvor der fremgår fakta om det enkelte projekts målgruppe, måltal og målopfyldelse samt deltagerkommunens lokale implementering af indsatsmodellens fem kerneelementer.

Bilag 2 belyser evalueringsdesignet med en uddybende beskrivelse af metode og datagrundlag herunder registreringspraksis, dataforudsætninger og analysestrategi.

Bilag 3 præsenterer projektets screeningsmodel herunder opsporing og visitation. Kapitlet afsluttes med screeningsmodellens opsporingsskema.

Bilagsrapport der samler resultaterne fra de kvantitative analyser udarbejdet i forbindelse med evalueringen – særligt i relation til resultater samt profil af deltagergruppen.

⁵ Screenere udgør de jobcentermedarbejdere der har foretaget screeningsmodellens første trin – dvs. den indledende opsporing.



2: Sammenfatning

En række undersøgelser har de seneste år vist, at borgere med handicap (målgruppen) har en begrænset arbejdsmarkedstilknnytning.⁶ Med henblik på at øge målgruppens tilknytning til arbejdsmarkedet blev der – som led i aftale om satspuljen for 2017 – afsat puljemidler til projekt 'Et mere rummeligt arbejdsmarked for borgere med handicap'.

Projekterne har med afsæt i en systematisk **screening** og dialog om eventuelle handicap haft fokus på at tilrettelægge en realistisk **plan** (Min Plan) for borgers vej mod beskæftigelse med afsæt i borgers **Jobnet CV**. Deltagergruppen er blevet tildelt en **personlig jobformidler**, som gennem en ressourceorienteret tilgang, kendskab til det lokale arbejdsmarked og vejledning om de **handicapkompenserende ordninger** (HKO) har arbejdet med etableringen af **virksomhedsrettede forløb** og **jobmatch**.

Formålet med nærværende evaluering er at samle op på erfaringerne fra de 11 deltagerkommuner i puljens anden programperiode fra 2018-2020, og herigennem bidrage med **ny viden** om, hvad der understøtter øget arbejdsmarkedstilknnytning for borgere med handicap.

2.1: Om evalueringen

Marselisborg Consulting har på vegne af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) gennemført en evaluering af projektet i perioden december 2018 til oktober 2020. Evalueringen har til formål at afdække følgende temaer og tilhørende evalueringsspørgsmål:

1. **Profil af målgruppen:** Hvad karakteriserer deltagergruppen?
2. **Implementering og kvalificering:** I hvilken grad har deltagerkommunerne anvendt de fem forudsatte kerneelementer i indsatsmodellen? (Implementeringsgrad) Hvordan har deltagerkommunerne organiseret sig omkring kerneelementet? (Implementeringsform) Hvordan kan indsatsmodellen på baggrund af analysen af implementeringsgrad og implementeringsform kvalificeres?
3. **Resultater:** Hvor stor en andel af de visiterede borgere i projektet er kommet i beskæftigelse? Hvilke borgerspecifikke og organisatoriske forhold hænger sammen med en øget arbejdsmarkedstilknnytning? Hvilke andre afledte resultater af projektet fremhæves set fra et brugerperspektiv?
4. **Forudsætninger:** Hvilke forhold understøtter en succesfuld implementering af indsatsmodellen?

Evalueringen baserer sig på et omfangsrigt kvalitativt og kvantitativt datagrundlag, herunder registerdata (DFDG og DREAM), data registreret i evaluators webbaserede registreringsværktøj *Marselisborg Tools*, interviews med ledere, projektteam, screenere, borgere og arbejdsgivere i de 11 deltagende kommuner samt løbende vidensopsamling fra processtøtten i hele projektperioden. Metode- og datagrundlaget er præsenteret nærmere i bilag 2.

2.2: Hovedkonklusioner

Evalueringen viser overordnet set, at indsatsmodellen opleves meningsfuld og understøtter jobcenterets kerneopgave, hvilket også slår igennem i **forankringsvilligheden**. 7 ud af 11 deltagerkommuner har positivt tilkendegivet, at de agter at videreføre indsatsmodellen i lokale varianter.

I det følgende sammenfattes evalueringens væsentligste fund i forhold til det udbytte og de læringspunkter, der er skabt af den samlede indsatsmodel og de tilhørende fem kerneelementer.

⁶ Det nationale forsknings- og analysecenter for velfærd (2019): Handicap og beskæftigelse 2019. Ankestyrelsen og Det Centrale Handicapråd (2016): Befolkningens holdninger og handlinger i relation til personer med handicap.



Unikt indblik i målgruppens omfang og karakteristika

Projektet har tilvejebragt et unikt indblik i, hvad der karakteriserer ledige borgere med handicap samt omfanget af målgruppen i jobcenterregi.

Af de **15.228** screenede i projektet, har 13 pct. tilkendegivet, at de har en funktionsnedsættelse med betydning for deres job- eller uddannelsesmuligheder. Det svarer til mere end hver **10. borger**. For dagpengemodtagere er andelen 18 pct. og for jobparate kontanthjælpsmodtagere 22 pct.

Ud af de 1.017 i deltagergruppen – hvoraf 59 pct. udgøres af dagpenge og jobparate kontanthjælpsmodtagere – vurderer **40 pct.** deres tro på sig selv 'nogenlunde', mens **89 pct.** vurderer, at deres funktionsnedsættelse har 'stor' eller 'mellem' betydning for deres job- eller uddannelsesmuligheder.

Den hyppigste handicaptypen i deltagergruppen udgøres af fysiske handicaps (**38 pct.**) efterfulgt af psykiske handicaps (**27 pct.**). Hertil har ca. to tredjedele mere end ét handicap (64 pct.), mens mere end halvdelen har et komplekst handicap (52 pct.) – dvs. et handicap der går på tværs af de fire overordnede handicapgrupper jf. WHO's handicapbegreb.

Arbejdet i projektet har nuanceret jobcentermedarbejdernes forståelse af handicapbegrebet, som en **heterogen gruppe** af funktionsnedsættelser, der spænder bredt på tværs af både fysiske, psykiske, intellektuelle og sensoriske funktionsnedsættelser – med **forskellig betydning** for den enkelte borger. Tilsvarende er jobcentermedarbejdernes **forståelse blevet udfordret**, herunder særligt antagelsen om de jobparate grupper, som ledige uden funktionsnedsættelser med væsentlig betydning for deres job- og uddannelsesmuligheder.

En bred og systematisk screening understøtter kerneopgaven

I forhold til screeningmodellens form peger erfaringerne og statistiske analyser fra seneste projektrunde på, at screeningen – dvs. den indledende afdækning af eventuelle funktionsnedsættelser – med fordel kan organiseres i en fuldskalamodel. Karakteristisk for denne model er en bred og systematisk screening af alle ledige.

Selvom fuldskalamodellen og den 'nye' opgaveportefølje kan opleves starttung i form af at kræve ekstra fokus og ressourcer, er fortællingen på baggrund af hvert projektforsøg tydelig: en bred og systematisk screening giver viden om den ledige, som ellers ikke ville være kommet frem, og som vurderes vigtig for at kunne tilrettelægge en realistisk beskæftigelses- eller uddannelsesplan.

Deltagerkommunerne fremhæver, at den brede og systematiske screening særligt har understøttet **et blik for ikke-synlige handicap**, som ellers først ville være spottet senere i den lediges forløb. Det sker fordi **alle** borgere – også de ikke åbenlyse tilfælde – proaktivt er spurgt ind til eventuelle funktionsnedsættelser.

I forhold til screeningmodellens indhold er det en generel oplevelse, at **det relationelle handicapbegreb** er af central betydning. Det relationelle handicapbegreb forholder sig ikke alene til afdækningen af en eventuel funktionsnedsættelse, men også til betydningen heraf i forhold til borgers job- eller uddannelsesmuligheder.

Et dobbeltblik som jobcentermedarbejderne oplever, klæder dem bedre på til en **balanceret og arbejdsmarkedsrettet** dialog om borgers barrierer, der understøtter forudsætningerne for at kunne udarbejde en mere realistisk beskæftigelses- eller uddannelsesplan. Et udbytte som bekræftes af erfaringerne fra første runde af projektet.⁷

Kombinationen af ovenstående forhold i relation til screeningsmodellens form og indhold bidrager ifølge projektdeltagerne til at understøtte kerneopgaven og en **kortere vej mod beskæftigelse eller uddannelse** for den ledige.

⁷ Marselisborg Consulting (2019) på vegne af STAR: Evaluering af 'Et mere rummeligt arbejdsmarked for borgere med handicap'.



De jobbrettede redskaber øger evnen til at se ud over handicappet

Omend regelforenklingens ikrafttrædelse har øget deltagerkommunernes fokus på de jobbrettede redskaber Jobnet CV og Min Plan, peger de projektspecifikke erfaringer fortsat på behovet for et større fokus på brugen og de afledte effekter heraf.

Arbejdet med Jobnet CV'et og den tilhørende kompetenceafdækning giver jobcentermedarbejderne bedre forudsætninger for at sammenholde borgers ressourcer **på den ene side** med borgers funktionsnedsættelse og konkrete skånebehov **på den anden side**. Forhold der øger både jobcentermedarbejdernes og borgers evne til **at se ud over handicappet**.

For jobcentermedarbejderen øger det evnerne til at tænke i et **udvidet jobperspektiv** og herigennem en flerstrengt job- eller uddannelsesplan (Min Plan). For borger styrker det **opfattelsen af egne ressourcer og handlemuligheder** ift. at komme i job.

Jobformidlerens profil spiller en rolle

Det er en generel oplevelse blandt jobcentermedarbejdere og borgere i nærværende projekt, at jobformidlerrollen qua sin hyppige kontakt og sit lave sagstal giver **bedre forudsætninger for at etablere det gode jobmatch**.

Det sker, fordi man som jobcentermedarbejder oplever at have mere tid til at skabe sig et **detaljeret helhedsbillede af borgers situation** og øget mulighed for at kunne arbejde mere intensivt med den enkelte borger og herigennem sikre en anden hurtighed i sagen. Fra et borgerperspektiv vurderes jobformidlerrollen ligeledes værdifuld, hvor oplevelsen er, at de mødes af en **anderledes, målrettet og jobrettet indsats**.

Det kvalitative datamateriale peger på, at jobformidlerrollen med fordel kan **organiseres i mikroteams**. Karakteristisk for denne organiseringsform er, at myndigheds- og virksomhedsfunktionen er adskilt mellem flere, og hvor personerne med tæt og løbende sagskoordinering tilsammen varetager dobbeltrollen. Projektdeltagerne peger på, at denne organiseringsform giver de bedste forudsætninger for at vægte borgerkontakten og det virksomhedsopsøgende arbejde ligeligt.

Evalueringen finder en statistisk sammenhæng mellem deltagerkommuner med en **virksomhedsvendt jobformidlerprofil** og øget beskæftigelsessandsynlighed – justeret for deltagergruppens karakteristika – sammenlignet med deltagerkommuner med en borgervendt jobformidlerprofil og indikerer herigennem, at **jobformidlerprofilen har betydning**.

Sammenhængen understøttes af de kvalitative fund og skal ses i lyset af, at den virksomhedsvendte profil i højere grad har et virksomhedsnetværk og opdateret indblik i arbejdsmarkedets arbejdskraftbehov. Kompetencer der giver de bedste forudsætninger for at udvide borgers jobperspektiv og herigennem etablere det gode match.

Der er begrænset brug af HKO trods en handicapspecifik indsats

Evalueringen har vist en begrænset anvendelse af HKO. Der er gennemsnitligt bevilget HKO til 1 ud af 8 borgere i projektet. På tværs af kommuner varierer dette på en skala fra 1-53 pct. Den begrænsede bevilling af HKO kan ifølge projektdeltagerne tilskrives en kombination af flere forhold.

Den mest udbredte forklaring på den begrænsede anvendelse af HKO er det forhold, at screeningen – dvs. den grundige afdækning af borgers funktionsnedsættelse og tilhørende skånebehov – gør det muligt at udvide jobperspektivet og tænke i jobmatch, hvor handicappet kan rummes uden brug af HKO. Med andre ord **matcher man sig ud af handicappet** og behovet for HKO.

Derudover er der en udbredt forestilling om, at de handicapkompenserende ordninger – bl.a. qua sit navn – kan eksponere handicappet/funktionsnedsættelsen, sygeliggøre borgere eller **forstærke eksisterende stigma**.



Endelig kan den begrænsede anvendelse skyldes, at der til trods for forsøg på at udbrede viden om ordningerne og styrke samarbejdet med nøglepersonerne stadig er en **manglende fortrolighed med ordningerne**. Ligesom foreliggende analyser i krydsfeltet mellem handicap og beskæftigelse har påpeget,⁸ bekræfter nærværende evaluering potentialet i at øge viden om og kendskabet til de handicapkompenserende ordninger både blandt jobcentermedarbejdere, borgere og arbejdsgivere.

Deltagerkommunerne har arbejdet med forskellige metoder til at udbrede viden om HKO. Det har vist sig at være særligt virkningsfuldt at **udbrede dele af bevillingskompetencen** til flere personer end blot nøglepersonen med henblik på at sikre en bredere vidensdeling og fortrolighed med ordningerne.

Næsten halvdelen af deltagergruppen er kommet i beskæftigelse

Evalueringen viser, at de 11 deltagerkommuner i forskellig grad er lykkedes med at etablere jobmatch for målgruppen af ledige borgere med handicap (20-60 pct.) Samlet set er **46,6 pct** kommet i beskæftigelse.

Overordnet set er der bred enighed om på tværs af deltagerkommunerne, at den virksomhedsrettede indsats bør bygge på JobFirst-metoden.^{9 10} Omend deltagerkommunerne kan have svært ved at omsætte metoden i praksis, når de møder virksomhederne i forhandlingen af ordinære timer. Derudover bekræfter projektdeltagerne og arbejdsgivere, at det er arbejdskraftbehovet, der er det centrale for arbejdsgivernes ansættelsesvillighed, snarere end spørgsmålet om virksomhedens rummelighed eller muligheder for kompensation.

Evaluator har med afsæt i en række sammenhængsanalyser undersøgt hvilke individuelle karakteristika og organisatoriske forhold, der kan forklare beskæftigelsesresultaterne. Tre indledende dataforbehold i tolkningen af evalueringens resultater er væsentlige at fremhæve.

Først og fremmest giver eksisterende dataforudsætninger ikke mulighed for at teste det kontrafaktiske scenarie for deltagergruppen. Fundene kan således kun sige noget om de borgere, der har deltaget i projektet. Sekundært varierer visitationskriterierne på tværs af deltagerkommunerne, og kommunernes resultater kan derfor ikke sammenlignes på tværs. For det tredje kan sammenhængsanalyserne i relation til de organisatoriske forhold og den tilhørende opdeling af data på gruppeniveau, være forbundet med en større sensitivitet og statistisk usikkerhed. Dette skal der tages forbehold for i tolkningen af resultaterne.

De individuelle karakteristika der er statistisk sammenhængende med et positivt beskæftigelsesudfald og som er værd at fremhæve, udgør borgerens tro på sig selv og sagsbehandlerens tro på borger (ligesom Beskæftigelsesindikatorprojektet bl.a. har vist)¹¹.

De organisatoriske forhold, som er statistisk sammenhængende med et positivt beskæftigelsesudfald, knytter sig til screeningsmodellen (kerneelement 1) og jobformidlerrollen (kerneelement 3). Med ovenstående dataforbehold in mente finder evalueringen, at deltagerkommuner der har organiseret sig med: en bred og systematisk screening af alle ledige og virksomhedsvendte jobformidlerprofiler, lykkes bedst med at rykke indsatsen mod beskæftigelse.

De resterende kerneelementer i indsatsmodellen – herunder Jobnet CV og Min Plan (kerneelement 2), HKO (kerneelement 4) og de virksomhedsrettede indsatser (kerneelement 5) – slår sig **ikke** signifikant igennem i forhold til beskæftigelse som udfald. Evaluator tolker ikke den manglende signifikans som et udtryk for, at kerneelementerne ikke er virksomme ift. at understøtte målgruppens arbejdsmarkedstilknnytning.

Snarere kan det anses som et udtryk for, at vi i det tilgængelige datamateriale analyserer en række forhold, hvor **kvalitet** i indholdet frem for **kvantitet** i omfanget er bærende for at lykkes med at understøtte borgernes vej mod beskæftigelse. Evaluators argument er, at den manglende information om kvaliteten af f.eks. indholdet i Min Plan betinger disse nulfund og understøtter behovet for et kvalitativt blik i evalueringen.

⁸ Marselisborg Consulting (2019 og 2021) på vegne af STAR: Evaluering af 'Et mere rummeligt arbejdsmarked for borgere med handicap I'.og Kortlægningen af kommunernes praksis på handicapområdet. Det nationale forsknings- og analysecenter for velfærd (2019): Handicap og beskæftigelse 2019.

⁹ Rambøll og Metrica APS (2018) på vegne af STAR: Evaluering af Jobfirst.

¹⁰ Jobfirst metoden dækker over rationalet om, at "Virkeligheden virker" og at virksomhedsforløb fra dag ét på en ordinær arbejdsplads med rigtige arbejdsopgaver, kolleger og ordinære timer øger tilknytningen til arbejdsmarkedet

¹¹ Væksthusets forskningscenter (2016): Beskæftigelsesindikatorprojektet. Marselisborg Consulting (2019 og 2021) på vegne af STAR: Evaluering af 'Et mere rummeligt arbejdsmarked for borgere med handicap I'.og Kortlægningen af kommunernes praksis på handicapområdet.



Kvalificering af indsatsmodellens kerneelementer

Opsamlende viser evalueringen og det tilhørende datagrundlag, at der er variation i hvorvidt og hvilke dele af **indsatsmodellens fem kernelementer**, der signifikant understøtter målsætningen om øget arbejdsmarkedstilknnytning for målgruppen.

For det første er der en række borgerspecifikke forhold som i sig selv er befordrende for at øge arbejdsmarkedstilknnytningen. For det andet viser evalueringen, at kerneelementerne ikke alene kan forklare en øget arbejdsmarkedstilknnytning, men at det er betinget af indholdet og organiseringen heraf – som de statistiske sammenhængsanalyser af screeningsmodellen og jobformidlerrollen har vist.

Evalueringsens fund giver således anledning til en række anbefalinger til kvalificering af den oprindelige indsatsmodel, som forventes fremadrettet at kunne understøtte arbejdsmarkedstilknnytningen for målgruppen i højere grad:

- En systematisk, ensartet og bred **screening** af alle ledige på tværs af samtlige ydelsesgrupper og som tager afsæt i det relationelle handicapbegreb, som understøtter en balanceret og arbejdsmarkedsrettet dialog om borgers barrierer og forudsætninger for at kunne tilrettelægge en realistisk job- eller uddannelsesplan.
- Tydeliggørelse af de jobrettede redskabers formål, potentialer og værdi samt faglige pejlemærker for god kvalitet i **Jobnet CV og Min Plan**. Det skal understøtte jobcentrenes arbejde med redskaberne som dynamiske værktøjer, der skal sikre borgers progression mod beskæftigelse.
- Rekruttering og tilknytning af **jobformidlere** med en virksomhedsvenlig profil, som har et aktuelt indblik i arbejdsmarkedets arbejdskraftbehov. Et lavt sagsantal giver mulighed for en hyppig kontaktkadence og lige vægtning af virksomheds- og borgervendte opgaver, der tilsammen giver de bedste forudsætninger for at udvide borgers jobperspektiv og etablere det gode jobmatch.
- Udbredelse af bevillingskompetencen til jobformidler med henblik på at understøtte øget viden om og herigennem større fortolighed med **HKO** bredt i jobcenteret. Etablering af kompetenceløft med henblik på, at jobformidler kan oversætte borgers funktionsnedsættelse til konkrete skånebehov med betydning for borgers beskæftigelsesplan. Desuden at jobformidler er klædt på til at kunne udvide borgers jobperspektiv med eller uden brug af HKO.
- Målrettet strategi for jobformidlers **virksomhedskontakt** med fokus på en fælles tilgang og systematik, der tager afsæt i Jobfirst-tilgangen. Forudsætningen herfor er en detaljeret og bred behovsafdækning af virksomhedernes erkendte og ikke-erkendte arbejdskraftbehov.

Evalueringen har desuden vist, at en vigtig betingelse for at rykke beskæftigelsesindsatsen for borgere med handicap er, at der er **ledelsesmæssig opbakning** på de øverste ledelsesniveauer.

3: Profil af deltagergruppen

Projektet har givet et unikt indblik i ledige borgere med handicap, og nærværende kapitel giver en profil af deltagergruppen på aggregeret, kommune- og ydelsesniveau. Formålet med kapitlet er at skabe klarhed om deltagergruppen og et afsæt for at vurdere, hvorvidt deltagergruppen er hhv. heterogen og homogen på tværs af de tre niveauer.

Kapitlet bygger på data fra Marselisborg Tools, DFDG og DREAM-data. Karakteristikken af deltagergruppen gives ud fra både objektive og subjektive karakteristika. Kapitlet er struktureret kronologisk efter de tre niveauer. For et fuldstændigt indblik i deltagergruppen på hhv. aggregeret, kommune og ydelsesniveau henvises til bilagsrapporten.

Den gennemsnitlige profil på aggregeret niveau

Den gennemsnitlige deltager er kvinde, 40 år, dagpengemodtager og grundskoleuddannet. Den gennemsnitlige deltager har en ydelseshistorik på 59 uger på tværs af ydelseskategorier, har mere end ét fysisk handicap, som vurderes at have en stor betydning, og har en nogenlunde tro på sig selv. (N = 1.017)



- Majoriteten af deltagergruppen er kvinder med 53 pct. (49-62 pct.) og med et aldersgennemsnit på 40 år (30-45 år).
- Deltagere med en kort videregående uddannelse udgør majoriteten med 32 pct. (8-47 pct.) efterfulgt af kort en grundskoleuddannelse med 30 pct. (10-65 pct.).
- Den primære ydelsesgruppe er forsikrede ledige, som samlet udgør 48 pct. af deltagergruppen (0-72 pct.), efterfulgt af jobparate kontanthjælpsmodtagere med 11 pct. (0-16 pct.) – det betyder at de jobparate grupper samlet set udgør 59 pct. af deltagergruppen.
- Den gennemsnitlige ledighedshistorik er 59 uger (21-195 uger).
- Den hyppigste type handicap i deltagergruppen er fysiske handicap med 38 pct. (20-70 pct.) efterfulgt af psykiske med 27 pct. (11-38 pct.), intellektuelle med 15 pct. (5-31 pct.) og sensoriske med 5 pct. (0-11 pct.).
- 46 pct. (19-65 pct.) af deltagergruppen vurderer ved visitationstidspunktet, at deres funktionsnedsættelse har stor betydning for deres job- eller uddannelsesmuligheder efterfulgt af 'mellem' betydning med 43 pct. (21-63 pct.).
- 64 pct. af deltagergruppen har mere end et handicap (47-83 pct.), mens 52 pct. har et komplekst handicap (18-62 pct.), dvs. et handicap der går på tværs af de fire overordnede handicapgrupper (fysiske, psykiske, intellektuelle og sensoriske handicaps)
- 41 pct. af deltagergruppen vurderer ved projektstart deres tro på sig selv som værende 'nogenlunde' (19-50 pct.) efterfulgt af en god tro på sig selv med 31 pct. (26-50 pct.).

Anm.: Den deskriptive fordeling vises for baggrundsvariablene køn, alder, uddannelse, ydelsesgruppe, ydelseshistorik, handicapstype, borgers vurdering af handicappets betydning for job- og uddannelsesmuligheder, multiple handicap, komplekse handicap og borgers tro på sig selv. Fordelingerne er både beregnet aggregeret og på tværs af projektkommunerne. Ved numeriske variable er gennemsnittet beregnet på aggregeret niveau og på projektkommuneniveau. Ved kategoriske variable er der summeret indenfor kommunerne. Det vil sige tallet angiver fordelingen af baggrundskarakteristika indenfor kommunen. N: 1.017. Kilde: Marselisborg Tools, DFDG, DREAM.

På næste side gives indledningsvist et overblik over deltagergruppens karakteristika på kommuneniveau for hver af de 11 deltagerkommuner og derefter på tværs af ydelser herunder dagpenge, kontanthjælp (jobparate og aktivitetsparate), uddannelseshjælp (uddannelsesparate og aktivitetsparate), sygedagpenge og jobafklaring, fleksjob og ledighedsydelse, integrationsydelse samt ressourceforløb.

Overblikkene indeholder en deskriptiv fordeling på en række baggrundsvariable: køn, alder, uddannelse, ydelsesgruppe, ydelseshistorik, handicapstype, multihandicap (kompleks af handicap), borgers tro på sig selv samt borgers vurdering af handicappets betydning for job- og uddannelsesmuligheder ved visitationstidspunktet på tværs af kommune (kommuneprofiler) og ydelse (ydelsesprofiler). For et fuldstændigt variabeloverblik henvises til rapportens bilagsrapport.



Tabel 1 – Oversigt over kommune profiler

	Køn	Alder	Uddannelse	Målgruppe	Ydelses- historik	Handicap	Komplekse handicaps	Borgers tro	Funktions- nedsættelsens betydning
Fredericia	62 pct. kvinder	44 år	46 pct. m. KVU	71 pct. ADP	40 uger	51 pct. m. fysisk handicap	58 pct.	3,6	3,2
Glostrup	52 pct. mænd	44 år	57 pct. m. grundskole	57 pct. KTH-A	156 uger	39 pct. m. fysisk handicap	36 pct.	3,0	3,5
Haderslev	60 pct. kvinder	43 år	50 pct. m. KVU	33 pct. SDP/JAF	71 uger	54 pct. m. fysisk handicap	55 pct.	3,1	3,6
Jammerbugt	52 pct. kvinder	30 år	65 pct. m. grundskole	29 pct. UDD-A.	122 uger	38 pct. m. psykisk handicap	62 pct.	3,2	3,6
Kolding	54 pct. kvinder	38 år	38 pct. m. KVU	56 pct. ADP	23 uger	32 pct. m. fysisk handicap	55 pct.	3,6	3,7
Lyngby- Taarbæk	52 pct. mænd	38 år	29 pct. m. grundskole	58 pct. ADP	50 uger	29 pct. m. fysisk handicap	45 pct.	3,2	3,5
Nordfyn	61 pct. kvinder	45 år	48 pct. m. KVU	55 pct. ADP	37 uger	70 pct. m. fysisk handicap	18 pct.	2,9	3,6
Randers	50 pct. kvinder	38 år	48 pct. m. gymnasial/. erhvervsudd.	68 pct. ADP	55 uger	39 pct. m. fysisk handicap	24 pct.	3,5	3,0
Stevns	51 pct. kvinder	41 år	39 pct. m. grundskole	59 pct. KTH-A	195 uger	36 pct. m. fysisk handicap	50 pct.	3,2	3,3
Aabenraa	56 pct. kvinder	44 år	47 pct. m. KVU	63 pct. ADP	21 uger	41 pct. m. fysisk handicap	37 pct.	3,2	3,2
Aarhus	52 pct. mænd	38 år	34 pct. m. MVU	72 pct. ADP	23 uger	24 pct. m. psykisk handicap	53 pct.	3,1	3,2

Anm.: Tabellen angiver den deskriptive fordeling af baggrundsvariablene køn, alder, uddannelse, ydelsesgruppe, ydelseshistorik, handicapstype, komplekse handicap, borgers tro på sig selv samt borgers vurdering af handicappets betydning for job- og uddannelsesmuligheder inden for hver kommune og hver ydelsesgruppe. Ved numeriske variable er gennemsnittet angivet og ved kategoriske variable er der summeret indenfor kommunerne og ydelsesgrupperne. Det vil sige, at tallet angiver fordelingen af baggrundskarakteristika indenfor hhv. kommunen og ydelsesgruppen. N: 1.017. Kilde: Marselisborg Tools, DFDG, DREAM. **Note:** I tabellen fremgår forkortelser for uddannelsesniveau, KVU: Kort Videregående Uddannelse, MVU: Mellemlang Videregående Uddannelse, LVU: Lang Videregående Uddannelse. I tabellen fremgår endvidere forkortelser for ydelsesgrupper, ADP: A-dagpengemodtagere, KTH-A: Aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere, UDD-A: Aktivitetsparate uddannelseshjælpsmodtagere, SDP: Sygedagpengemodtagere, JAF: Personer i jobafklaringsforløb. Det er kun majoritetsgruppen, der er angivet i tabellen, dvs. den kategori indenfor hver variabel hvor størstedelen af deltagergruppen placerer sig. Alder, ydelseshistorik, borgers tro (1-5) og betydning af funktionsnedsættelsen (1-4) er gennemsnitsværdier.



På tværs af kommuner ses den største variation i forhold til alder, uddannelsesniveau, ydelsesgruppe, ledighedshistorik, fordeling på handicaptypen, kompleksiteten i handicappet samt borgers tro på sig selv.

Eksempelvis har deltagergruppen i Kolding kommune en gennemsnitlig tro på sig selv på 3,7 på en skala fra 1-5 og en gennemsnitlig ledighed på 23 uger, mens deltagergruppen i Glostrup Kommune har en gennemsnitlig tro på sig selv på 3 samt en gennemsnitlig ledighed på 156 uger.

På ydelsesniveau tegner sig følgende tendenser i deltagergruppen. Ledighedshistorikken er ikke overraskende længst for de aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere (211 uger) og ressourceforløb (136 uger). Uddannelsesniveau er lavest for uddannelseshjælpsmodtagere, hvilket skal ses i lyset af deres alder.

Tabel 2 – Oversigt over ydelsesprofiler

	Køn	Alder	Uddannelse	Ydelses-historik	Handicap	Komplekse handicaps	Borgers tro	Funktions-nedsættelsens betydning
Dagpenge	56 pct. kvinder	41 år	26 pct. m. MVU	21 uger	41 pct. m. fysisk handicap	42 pct.	3,3	3,2
Kontanthjælp (jobparate)	58 pct. mænd	44 år	37 pct. m. KVU	61 uger	48 pct. m. fysisk handicap	54 pct.	3,1	3,2
Kontanthjælp (aktivitetsparate)	53 pct. mænd	44 år	50 pct. m. grundskole	211 uger	48 pct. m. fysisk handicap	46 pct.	3,0	3,6
Uddannelseshjælp (uddannelsesparate)	57 pct. mænd	24 år	74 pct. m. grundskole	37 uger	35 pct. m. psykisk handicap	59 pct.	3,4	3,3
Uddannelseshjælp (aktivitetsparate)	56 pct. mænd	25 år	75 pct. m. grundskole	130 uger	41 pct. m. intellektuelt handicap	76 pct.	3,2	3,5
Sygedagpenge/Jobafklaring	67 pct. kvinder	43 år	40 pct. m. MVU	35 uger	56 pct. m. fysisk handicap	31 pct.	3,1	3,6
Fleksjob/Ledighedsydelse	62 pct. kvinder	46 år	39 pct. m. grundskole	45 uger	33 pct. m. fysisk handicap	52 pct.	3,2	3,4
Integrationsydelse	87 pct. mænd	41 år	50 pct. m. grundskole	83 uger	50 pct. m. fysisk handicap	0 pct.	3,1	3,4
Ressourceforløb	63 pct. kvinder	38 år	34 pct. m. grundskole	136 uger	47 pct. m. psykisk handicap	52 pct.	2,8	3,7

Anm: Tabellerne viser kommuneprofilerne for de 11 deltagerkommuner samt ydelsesprofilerne for de 9 ydelsesgrupper: Dagpenge, kontanthjælp (jobparate og aktivitetsparate), uddannelseshjælp (uddannelsesparate og aktivitetsparate), SDP/JAF, fleksjob/LY, integrationsydelse og ressourceforløb. Tabellen angiver den deskriptive fordeling af baggrundsvariablene køn, alder, uddannelse, ydelsesgruppe, ydelsehistorik, handicaptypen, komplekse handicaps, borgers tro på sig selv samt borgers vurdering af handicappets betydning for job- og uddannelsesmuligheder inden for hver kommune og hver ydelsesgruppe. Ved numeriske variable er gennemsnittet angivet og ved kategoriske variable er der summeret inden for kommunerne og ydelsesgrupperne. Det vil sige tallet angiver fordelingen af baggrundskarakteristika inden for hhv. kommunen og ydelsesgruppen. N: 1.017. Kilde: Marselisborg Tools, DFDG, DREAM. **Note:** I tabellen fremgår forkortelser for uddannelsesniveau, KVU: Kort Videregående Uddannelse, MVU: Mellemlang Videregående Uddannelse, LVU: Lang Videregående Uddannelse. Det er kun majoritetsgruppen, der er angivet i tabellen, dvs. den kategori inden for hver variabel hvor størstedelen af deltagergruppen placerer sig. Alder, ydelsehistorik, borgers tro (1-5) og betydning af funktionsnedsættelsen (1-4) er gennemsnitsværdier.



Den største andel af borgere med komplekse handicap findes iblandt uddannelseshjælpsmodtagere, både de aktivitetsparate og uddannelsesparate (hhv. 76 og 59 pct.). Funktionsnedsættelsens betydning for borgerens beskæftigelsesmuligheder vurderes størst for ressourceforløbsmodtagere (72 pct.), ligesom at borgerens tro på sig selv er lavest for denne gruppe.

På tværs af [kommuneprofiler og ydelsesprofiler](#) viser analysen, at deltagerkommunerne har omfavnet en heterogen gruppe af borgere med meget forskellige udgangspunkter med hensyn til uddannelsesniveau, ledighedshistorik, kompleksiteten af handicap og troen på sig selv, som naturligt får betydning for kommunernes arbejde med indsatsmodellens kernelementer og forudsætningerne for at opnå positive beskæftigelsesresultater.



4: Implementering og kvalificering af indsatsmodellen

I kapitel 4 belyses deltagerkommunernes implementering af indsatsmodellen som afsæt for kvalificeringen af den afprøvede indsatsmodel med følgende evalueringsspørgsmål som omdrejningspunkt:

- › I hvilken grad har deltagerkommunerne anvendt de fem forudsatte kerneelementer i indsatsmodellen? (**Implementeringsgrad**)
- › Hvordan har deltagerkommunerne organiseret sig omkring kerneelementet? (**Implementeringsform**)
- › Hvordan kan indsatsmodellen på baggrund af analysen af implementeringsgrad og implementeringsform **kvalificeres**?

Dobbeltblikket på både implementeringsgrad og implementeringsform skal bidrage med viden om implementerbarheden af indsatsmodellen og understøtte muligheden for at konkludere, hvad der understøtter og kvalificerer deltagerkommunernes implementering af hvert kerneelement.

Kapitlet læner sig både op af en række **kvantitative og kvalitative datakilder** i vurderingen af fidelitet herunder data fra Marselisborg Tools, DREAM og DFDG-registeret, kvalitative interviews med screenere, projektteams og ledelse samt viden opsamlet undervejs i processtøtten.

Definition af fidelitet:

Fidelitet er målt ift., hvor tro deltagerkommunerne har været mod indsatsmodellens intentioner, både i forhold til i hvilken grad de har anvendt de forudsatte kerneelementer (implementeringsgrad), og hvordan de har organiseret sig omkring kernelementerne (implementeringsform). Fidelitet læner sig således både op af en række kvantitative og kvalitative forhold i vurderingen af fidelitet.

Kapitlet er struktureret i **fem delafsnit** – ét for hvert kerneelement i indsatsmodellen. Hvert delafsnit indeholder en række fidelitetsindikatorer af både kvantitativ og kvalitativ karakter, med puljens intentioner som målestok og reference (jf. puljeudmeldingen). Dernæst præsenteres implementeringsgraden og implementeringsformen for kerneelementet, herunder hvilke lokale variationer der er identificeret i udmøntningen. Afsnittet opsummeres med en fidelitetsvurdering på en skala fra lav-høj med henblik på en afsluttende kvalificering af kerneelementet og et fremadrettet blik på indsatsmodellen.

Det er indledningsvist også værd at bemærke, at evalueringen af deltagerkommunernes implementering af kerneelementerne viser stor variation på tværs af deltagerkommuner. Variationen skal ses i lyset af, at indsatsmodellen sætter en konkret, men samtidig overordnet ramme for indsatsen, hvilket efterlader et vist fortolkningsrum i forhold til i hvilken grad (implementeringsgrad), og hvordan (implementeringsform) deltagerkommunerne har operationaliseret indsatsmodellen.

Det har naturligt også medført en vis heterogenitet i de tilhørende læringsbidrag og resultater af indsatsmodellen. En sådan heterogenitet er en væsentlig del af inspirationsprojekter, hvor fokus er at levere erfaring og læring, som kan understøtte den videre kvalificering af indsatsmodellen.

Heterogeniteten udfordrer imidlertid også mulighederne for at sammenligne på tværs af deltagerkommuner. Derfor er det i evalueringen af indsatsmodellen prioriteret at vurdere deltagerkommunernes **fidelitet** i implementeringen, herunder at synliggøre fællestræk og variationer på tværs af kommunerne for et sammenligningsgrundlag.

4.1: Kerneelement 1 – Screening

Indsatsmodellens intentioner

Screeningsværktøjet skal anvendes i alle deltagerkommuner og 1) sikre systematisk screening, der indfanger en bred målgruppe på tværs af handicap, 2) bygge på eksisterende erfaringer fra igangværende projekter og 3) være implementerbar på tværs af ydelsesgrupper. Screeningsværktøjet udarbejdes som en to-trinmodel, hvor den indledende screening foretages af sagsbehandleren, som herefter sender borgeren videre til en visitationssamtale. På baggrund af visitationssamtalen vurderes det, om borgeren skal deltage i projektet.

Fidelitetsindikatorer

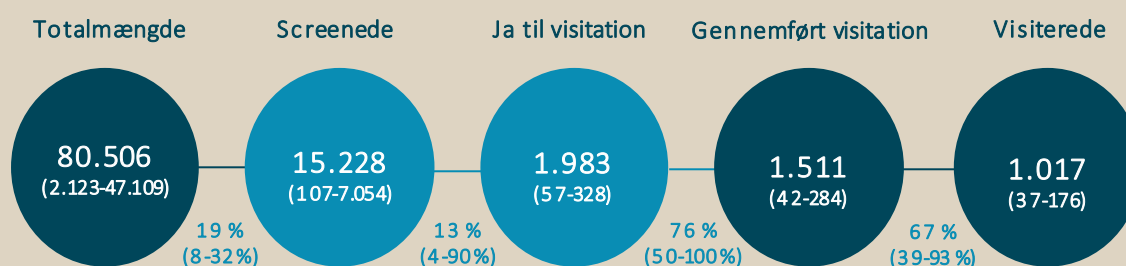
Implementeringsgrad

- Antal screenede
- Antal der på bagkant af screeningen har sagt ja til en visitationssamtale
- Antal der har gennemført en visitationssamtale
- Antal visiterede til indsatsen

Implementeringsform

- Organisering af screeningsmodellen
- Introduktionsform- og tidspunkt af screeningsværktøjet
- Visitationskriterier for inklusion af deltagere
- Målgruppeheterogenitet i forhold til ydelse

Implementeringsgrad



Anm: Figuren viser screeningsprocessens flow fra screening til deltagelse i indsatsen. Figurens 5 cirkler præsenterer: 1) Totalmængden - angiver det totale antal af borgere som har påbegyndt forløb i projektperioden, 2) Screenede - angiver det totale antal borgere som er screenet i projektperioden, 3) Ja til visitation - angiver det totale antal af borgere, som har sagt ja til at deltage i en visitationssamtale, 4) Gennemført visitation - angiver det totale antal af borgere som har gennemført visitationssamtale og 5) Visiterede - angiver det totale antal borgere, som er blevet visiteret til at deltage i indsatsen. Tallene i parentes angiver variationsbredden blandt deltagerkommunerne. Derudover angiver figuren, imellem hver cirkel, den procentvis andel. Således angiver de 19 pct. screeningsgraden, dvs. den procentdel af totalmængden som bliver screenet. De 13 pct. angiver andelen af screenede borgere som takker ja til visitation. 76 pct. angiver den procentvis andel af borgere som har sagt ja til visitation, der gennemfører visitation og de 67 pct. angiver andelen af de borgere, som har gennemført visitation, der bliver visiteret til indsatsen.

Kilde: Marselisborg Tools.

- › Målopfyldelsesgraden, dvs. forholdet mellem kommunernes respektive måltal og det faktiske antal borgere, som er hhv. screenet og visiteret er hhv. 97 og 89 pct..
- › Når vi ser på målgruppeheterogeniteten i screeningsprocessen, viser det sig, at de jobparate grupper udgør 60 pct. af de screenede borgere, 60 pct. af de borgere, som har takket ja til en visitationssamtale, 58 pct. af de borgere, som har gennemført en visitationssamtale og 57 pct. af de visiterede borgere (deltagergruppen).
- › På tværs af projektets målgrupper varierer andelen af de screenede, som har sagt ja til en visitationssamtale på en skala mellem 12-39 pct. For dagpengemodtagere er andelen 18 pct., for aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere 17 pct., for jobparate kontanthjælpsmodtagere 22 pct., for aktivitetsparate uddannelseshjælp 39 pct., for uddannelsesparate uddannelseshjælp 21 pct. og for integrationsydelse 12 pct.
- › Inklusionsgraden – dvs. andelen af screenede borgere, som er henvist til en visitationssamtale – giver desuden en indikation af, at der som minimum er 13 pct. af de screenede borgere i de 11 deltagerkommuner, som har tilkendegivet, at de har en funktionsnedsættelse med betydning for deres job- og uddannelsesmuligheder. Det vil sige mere end hver 10. borger.



Implementeringsform

Organisering	I deltagerkommunernes arbejde med screeningsmodellen er der identificeret tre overordnede tilgange i operationaliseringen af screeningsmodellen. • Fuldskalamodellen. Kendetegnende for fuldskalamodellen er, at den har fulgt den intenderede screeningsmodel. Screeningsværktøjet er anvendt i to trin, hvor den indledende screening er foretaget af sagsbehandler (screener), og hvor borger herefter er sendt videre til en visitationssamtale ved jobformidler. Fuldskalamodellen har foruden de to trin også været anvendt obligatorisk på alle borgere uden en forudgående selektion. Det er udelukkende jobformidler, der har vurderet, hvorvidt indsatsen er meningsfuld for borger. Tilgangen spotter barrierer hos borgere, som jobformidler ikke umiddelbart havde forventet ville have en funktionsnedsættelse, netop fordi alle systematisk screenes (8 ud af 11 deltagerkommuner). • Selektionsmodellen. Selektionsmodellen er kendetegnet ved, at der har været en selekteret anvendelse af den indledende screening ved sagsbehandler (screener). Screener har i et ekstra trin foretaget en faglig vurdering af, hvorvidt det har givet mening at præsentere opsporingsskemaet for borger. I tilfælde hvor de har fundet det relevant, er de to trin i screeningsmodellen foretaget. Opsporingen er ikke sket systematisk, men på baggrund af en indledende vurdering og selektion (3 ud af 11 deltagerkommuner). • Metodemodellen. I metodemodellen er screening foretaget obligatorisk og bredt som ved fuldskalamodellen. Metodemodellen adskiller sig ved fuldskalamodellen, idet rollen som screener og jobformidler har ligget i én funktion. Screeningsmodellens to trin er således implementeret metodisk, men opsporing og visitationen er foretaget i en samlet proces af samme person (jobformidleren) (2 ud af 11 deltagerkommuner). Anm: Deltagerkommuner kan have organiseret screeningsmodellen ved flere af de fremstillede typologier. Derfor står enkelte deltagerkommuner angivet under mere end en typologi.
Introduktionsform og -tidspunkt	Intentionen med screeningsmodellen er at der tidligt i forløbet sættes ord på borgers eventuelle funktionsnedsættelse i forbindelse med de almindelige samtaler i beskæftigelsesindsatsen. Evalueringen viser, at der er stor variation dels på tværs af kommuner og dels internt i deltagerkommunerne på tværs af teams ift., hvordan borgers besvarelser er indhentet og brugt i opsporingssamtalen, og dermed hvordan vurderingsgrundlaget for visitation er foregået. Der findes to modeller for, hvordan screeningsmodellen er introduceret: • Dialogbaseret model. 9 ud af 11 kommuner har udelukkende benyttet en dialogbaseret tilgang til præsentation og udfyldelse af screeningsværktøjet, som kan uddybe og forklare baggrunden og formålet med spørgsmålene i screeningsværktøjet undervejs. • Ikke-dialogbaseret model. 2 ud af 11 kommuner har afprøvet en ikke-dialogbaseret model, hvor borger via e-Boks har fået tilsendt skemaet inden første samtale eller udleveret opsporingsskemaet fysisk til borger som en del af introduktionspakken. I en enkelt kommune er opsporingen for dagpengemodtagere foregået i stormøder, hvor alle har fået udleveret opsporingsskemaet og selv har stået for at udfylde skemaet til aflevering inden mødets afslutning. Der findes tilsvarende to modeller for introduktionstidspunktet: • Ved først mulige samtale. 8 ud af 11 deltagerkommuner har konsekvent introduceret opsporingsskemaet ved første mulige samtale. Når der ikke skrives ved første samtale, er det fordi, der blandt de screenede både indgår ledige med lang ledighed og nyledige, hvor screeningen også vurderes værdifuld. • Ad-hoc baseret. 3 ud af 11 deltagerkommuner peger imidlertid på en model, hvor opsporingen bevidst er fravalgt i første samtale, fordi de oplever, at der er for meget på dagsordenen og derfor ikke finder plads til også at skulle rumme opsporingssamtalen. Her er værktøjet blevet anvendt mere ad hoc, og når samtaltiden tillader det.
Visitationskrite	• Samtlige kommuner har efterlevet de oplistede visitationskriterier i screeningsmodellen. I takt med udbredelsen af screeningsmodellen og en øget erfaringsbase har flere kommuner enten skærpet forståelsen og vurderingen af de eksisterende kriterier eller udarbejdet lokale og supplerende visitationskriterier med henblik på at visitere de rigtige ind – en gruppe der defineres lokalt. • Flere deltagerkommuner har desuden suppleret med en række lokale visitationskriterier til afgrænsning og skærpelse af, hvem der er i målgruppen og ud fra et hensyn til borgers parathed, dvs. om indsatsen ville være



	realistisk og gavnlig for borger givet borgers aktuelle sociale situation (fx hjemløshed, misbrugsproblemer, parallelindsats under SEL mv.).
Målgruppeterogenitet	Som det fremgår af puljeudmeldingen, er formålet med screeningsmodellen at opspore en bred gruppe af borgere på tværs af ydelse og handicapter – for yderligere indsigt i deltagergruppen henvises til kapitel 3. På tværs af ydelse, har det været udfordrende at udbrede screeningsmodellen til de oprindeligt tiltænkte ydelsesgrupper. Hvad der har udfordret udbredelsen, er imidlertid forskelligt på tværs af kommuner og på tværs af målgrupper: • 1 ud af 11 deltagerkommuner har oplevet, at projektet kolliderede med 'Flere skal med II', som dækker over samme målgruppe og skaber overlap mellem kerneelementerne. • 3 ud af 11 deltagerkommuner har omfavnet integrationsydelsesmodtagere i opsporingen, men ingen visiterede fra målgruppen. Det har vist sig udfordrende at udbrede til denne målgruppe, dels grundet sproglige udfordringer i relation til oversættelsen af de listede funktionsnedsættelser i screeningsværktøjet, dels grundet en række kulturelle forhold og barrierer, som knytter sig til bekymringen for stigmatisering, der beskrives som forstærkende for borgere med en anden kulturel baggrund. • 4 ud af 11 deltagerkommuner har haft svært ved at udbrede modellen til de teams, der varetager sygedagpenge, fleksjob og ledighedsydelse. Screenere der repræsenterer disse målgrupper forklarer den manglende implementering af opsporingsskemaet med, at indsatsen ikke kan noget særligt i forhold til den indsats, som teamet i forvejen selv varetager. Det er en generel oplevelse, at man i forvejen laver en grundig afdækning af borgers funktionsnedsættelse, og at man også i forvejen har en bevågenhed i forhold til brugen af de handicapkompenserende ordninger.
Fidelitetsvurdering	
I forhold til intentionen om at omfavne et stort antal borgere (volumen) vurderes fideliteten høj, mens intentionen om at omfavne en bred målgruppe på tværs af ydelse vurderes lav. Dette skal ses i lyset af, at de på tværs af deltagerkommuner ikke har formået at skabe en solid erfaringsbase for de ikke-jobparate grupper, hvorfor ambitionen om en velafprøvet model ikke er opfyldt. 59 pct. af deltagergruppen udgøres af de jobparate grupper (dagpenge og kontanthjælp).¹²	

4.2: Kvalificering af kerneelement 1

Overordnet bekræfter processtøtten og interviews, at screeningsmodellen i sin nuværende form har medført den forventede screening og opsporing samt visitation af ledige borgere med handicap. Screeningsmodellen og deltagerkommunernes tilhørende erfaringer fremhæver en række væsentlige forudsætninger for at lykkes med intentionerne med screening af borgere med handicap.

Evalueringen viser, at der med fordel kan anvendes en **fuldskalamodel**, idet de statistiske analyser indikerer, at der er en sammenhæng mellem positive beskæftigelsesresultater, og viden fra processtøtte og interviews viser, at med fuldskalamodellen opspores flere personer med handicap. Med fuldskalamodellen foregår screeningen fortsat i to trin for at sikre et nuanceret blik på borger. Den indledende screening foretages af sagsbehandler (screener), hvorefter borger sendes videre til en visitationssamtale ved jobformidler. Fuldskalamodellen har foruden de to trin også været anvendt obligatorisk på alle borgere uden en forudgående selektion. Fordelen er, at tilgangen spotter de ikke-synlige barrierer hos borgere, som jobformidler ikke umiddelbart havde forventet ville have en funktionsnedsættelse, netop fordi alle systematisk screenes.

Det er endvidere evaluators klare vurdering, at screeningsmodellen skal foretages med afsæt i en **dialogbaseret tilgang** både i opsporing- og visitationssamtalen. Vigtigheden kan præciseres med afsæt i to centrale forhold: 1. at det tager tid at forklare paletten af de oplistede funktionsnedsættelser og forståelsen af handicap som en heterogen størrelse med afsæt i det relationelle handicapbegreb. Og 2. at det ofte kræver uddybende forklaringer om intentionerne bag herunder at motivere borgerne til at udfylde skemaet, hvilket kan forebygge borgers *oplevelse* af stigma, borgers *forståelse* af hvad handicap er samt borgers *bekymring* for konsekvenserne af screeningen – særligt i relation til spørgsmålet om rådighed for de forsikrede ledige.

¹² For et generelt indblik i hvor stor en andel af de ledige de forskellige ydelsesgrupper udgør i de 11 deltagerkommuner – dvs. proportionaliteten – henvises til bilagsrapporten.



Med hensyn til introduktionstidspunktet viser evalueringen, at en konsekvent anvendelse af opsporingsskemaet sker, når introduktionen indgår som en fast bestanddel i **'først mulige samtale'**. Når der ikke skrives ved første samtale, er det fordi, at der blandt de screenede både indgår ledige med lang ledighed og nyledige, hvor screeningen også vurderes værdifuld.

Evalueringen viser, at samtlige deltagerkommuner undervejs i projektperioden har foretaget justeringer af de oprindeligt tilsigtede målgrupper, fordi det har vist sig udfordrende at udbrede screeningsmodellen. Særligt for de målgrupper, hvor der er en oplevelse af, at de allerede er 'udredt'.

Argumentationen om at borger allerede er udredt uden en egentlig screening kan få den utilsigtede konsekvens, at der netop ikke i udredningen har været blik for de skjulte handicaps, men kun for de åbenlyse lidelser. Dette kan være bekymrende for, at flere borgere med handicap ikke inkluderes i indsatsen, som tiltænkt med screeningsmodellen. Det er derfor evaluators vurdering, at såfremt screeningen skal udføres ensartet på tværs af kommuner, er der behov for at tydeliggøre eksklusionskriterier – og ikke blot inklusionskriterier for deltagelse. Dette gælder særligt i de tilfælde, hvor borger foruden deres funktionsnedsættelse også står overfor komplekse problemstillinger af mere social karakter (fx hjemløshed).

4.3: Kerneelement 2 – Jobnet CV og Min Plan

Indsatsmodellens intentioner			
Alle borgere skal sikres en plan for deres vej mod beskæftigelse med afsæt i borgerens ressourcer og jobmål samt eventuelle barrierer. Som led i indsatsen skal borgerens CV derfor udarbejdes, herunder en kortlægning af borgerens ressourcer. En plan for det videre forløb skrives ind i borgerens Min Plan på Jobnet, med udgangspunkt i de ressourcer og begrænsninger, der er anskueliggjort. Det er op til det enkelte projekt, om dette kerneelement skal udføres i samarbejde med den enkelte borgers sagsbehandler eller som led i forløbet med den personlige jobformidler.			
Fidelitetsindikatorer			
Implementeringsgrad	• Andel visiterede med opdateret Jobnet CV efter visitationstidspunkt • Andel visiterede med opdateret Min Plan jobmål efter visitationstidspunkt • Andel visiterede med opdateret Min Plan aktivitet efter visitationstidspunkt		
Implementeringsform	• Afdækning af borgers ressourcer • Arbejdet med mål og plan • Ansvarsfordeling i arbejdet med de jobrettede redskaber		
Implementeringsgrad			
73 pct. med opdateret Jobnet CV efter visitationstidspunkt (31-92 pct.) 	66 pct. med opdateret Min Plan jobmål efter visitationstidspunkt (44-86 pct.) 	89 pct. med opdateret Min Plan aktivitet efter visitationstidspunkt (67-100 pct.) 	
Anm: Figuren angiver den samlede andel af visiterede borgere, der har fået oprettet eller opdateret deres Jobnet CV, jobmål i Min Plan samt aktivitet i Min Plan efter visitation til indsatsen. Tallene i parentes angiver variationsbredden blandt deltagerkommunerne. N: 1.017. Kilde: DFDG.			
› Det er værd at bemærke, at analysen viser, at der er stor variation i deltagerkommunernes arbejde med Jobnet CV på tværs fra 31-92 pct. › De kommunale variationer kan forklares ved deltagerkommunernes målgrupper. Der er en højere andel af opdaterede Jobnet CV’er blandt deltagerkommuner med en høj andel af jobparate sammenlignet med deltagerkommuner med en lille andel af jobparate. › 71 pct. af deltagergruppen med et opdateret Jobnet CV udgøres af de jobparate målgrupper.			



- › Det er centralt at præcisere, at der er sket en stigning i udviklingen i andelen af borgere med et opdateret Jobnet CV over tid i projektperioden.
- › Eksempelvis var der på et aggregeret niveau 36 pct. af de visiterede borger, der havde et opdateret Jobnet CV i september 2019 til sammenligning med 73 pct. ved projektafslutning.
- › Det vidner om, at der i løbet af projektperioden er kommet et øget fokus på brugen af Jobnet CV'et som et centralt omdrejningspunkt i indsatsen. Ikke mindst fordi det også er blevet obligatorisk at arbejde med Jobnet CV og Min Plan fra og med d. 1. januar 2020, som følge af ny Lov om Aktiv Beskæftigelsesindsats.
- › Ved projektperiodens afslutningsdato er der imidlertid stadig 27 pct. af deltagergruppen, som ikke har opdateret deres Jobnet CV efter visitationstidspunkt. Det kan dels skyldes, at man har vurderet ved visitationstidspunktet, at Jobnet CV'et var tilstrækkeligt udfyldt. Det kan for det andet skyldes, at man som jobformidler ikke anvender Jobnet CV'et systematisk og som et omdrejningspunkt for samtalerne.

Implementeringsform

Afdækning af borgers ressourcer	Evalueringen viser, at der er betydelig variation i fokus og brug af Jobnet CV i forbindelse med afdækning af borgers kompetencer og ressourcer. • 3 ud af 11 deltagerkommuner har anvendt Jobnet CV'et som et systematisk, tilbagevendende omdrejningspunkt for den ressourcebaserede tilgang. Jobformidlerne anvender Jobnet CV'et som dialogredskab. Jobformidlerne vurderer Jobnet CV værdifuldt og gavnligt for borger, idet det giver mulighed for en bred kompetenceafdækning og ydermere åbner for borgers bevidsthed om egne ressourcer og muligheder på arbejdsmarkedet. • 8 ud af 11 deltagerkommuner anvender ikke Jobnet CV som omdrejningspunkt i den jobrettede samtale. De anskuer modsat Jobnet CV, som et indledende værktøj, som udarbejdes tidligt i borgers kontaktforløb, så de fornødne lovpligtige aktiviteter er opfyldt. I stedet anvendes andre værktøjer. De mest fremherskende alternativer er det personlige CV eller de såkaldte styrkekort, som er et understøttende redskab til at hjælpe borgerne på vej til at se deres styrker og ressourcer. • 4 ud af 11 deltagerkommuner har som en del af den ressourcebaserede tilgang og motivationsarbejdet gode erfaringer med at præsentere konkrete jobopslag og jobmuligheder i samtalen. Det er det første motiverende og håndgribelige skridt mod job. Hertil giver de konkret sparring på udfyldelse af CV, udarbejdelse af jobansøgning, vejledning i præsentationsteknik og ageren i jobsamtale med henblik på at gøre det så virkelighedsnært for borger som muligt.
Arbejdet med mål og plan	Indsatsmodellens screeningsmodel (afdækning af barrierer) og arbejdet med Jobnet CV (afdækning af ressourcer) bør, som puljeudmeldingen beskriver, være fundamentet og afsættet for det videre planarbejde. Det er imidlertid begrænset, hvor meget Min Plan har været anvendt som centralt omdrejningspunkt i indsatsen. Det kan forklares ved, at der fortsat eksisterer forskellige anskuelser af redskabets værdi, og forståelser af Min Plan som <i>systemets</i> vs. <i>borgers plan</i>. Der er på baggrund af den begrænsede anvendelse identificeret to tilgange til arbejdet med mål og plan. • ABC jobstrategi som omdrejningspunkt for mål og plan. 3 ud af 11 deltagerkommuner har anvendt ABC jobstrategien som dialog- og procesværktøj til at visualisere borgers ressourcer og barrierer med henblik på en oversættelse til konkrete og realistiske jobmål, som skal sætte retningen i Min Plan. Jobformidlerne opnår en ensartet, systematisk og balanceret tilgang til dialogen om borgers kompetencer og ønsker sammenholdt med arbejdsmarkedets behov. • Forpligtende og handlingsbærende aftaler. 4 ud af 11 deltagerkommuner har gode erfaringer med at mobilisere og styrke borgers vej mod job gennem en klar plan med forpligtende og handlingsbærende aftaler. Aftalerne skal være meningsfulde og værdiskabende for borger, hvilket understøtter ejerskabet til udførelsen af aftalen. Det har to affødte effekter: For det første at borger aktiverer sine kompetencer/ressourcer til at udføre opgaven, og for det andet at borger bliver mere aktiv i sin jobsøgning. Flere arbejder med SMART-modellen som systematik til at lave konkrete og forpligtende aftaler.
Ansvar	Evalueringen viser, at der er variation i, hvor ansvaret er placeret med hensyn til arbejdet med de jobrettede og digitale redskaber. • Når jobformidleren har haft myndighedsansvar, har ansvaret for Min Plan ligget i indsatsregi. • For jobformidlere uden myndighedsansvar har borgers sagsbehandler været ansvarlig for Min Plan.



- I 5 ud af 11 deltagerkommuner har ansvaret i forhold til opdatering af Jobnet CV været fordelt.

Fidelitetsvurdering

I forhold til intentionen om at der som led i indsatsen skal udarbejdes borgers CV, og at en plan for det videre forløb skal skrives ind i borgerens Min Plan på Jobnet, vurderes fideliteten **middel**.

Det skal ses i lyset af, at der er ca. 3/4 af de visiterede borgere, som har et Jobnet CV og Min Plan. Det skal hertil bemærkes, at det særligt udgøres af de jobparate målgrupper. Endvidere ses en stor variation i deltagerkommunernes arbejde med Jobnet CV (31-92 pct.) og Min Plan (Jobmål: 44-86 pct. Aktivitet: 67-100 pct.) på tværs af deltagerkommunerne.

4.4: Kvalificering af kerneelement 2

I takt med regelforenklings ikrafttrædelse undervejs i projektperioden er der i deltagerkommunerne kommet et øget fokus på de jobrettede, digitale redskaber i form af Jobnet CV og Min Plan, med en forståelse af, at de understøtter det jobrettede blik.

Det sker fordi Jobnet CV'et og den tilhørende kompetenceafdækning giver jobcentermedarbejderne bedre forudsætninger for at sammenholde borgers ressourcer på den ene side med borgers funktionsnedsættelse og konkrete skånebehov på den anden side. Forhold der øger både jobcentermedarbejdernes og borgers evne til **at se ud over handicappet**. For jobformidleren øger det evnerne til at tænke i et **udvidet jobperspektiv** og herigennem en flerstrengt job- og uddannelsesplan (Min Plan). For borger styrker det **opfattelsen af egne ressourcer og handlemuligheder** ift. at komme i job.

Det er evaluators vurdering, at der fortsat er et potentiale for en mere kvalificeret, hyppig og dynamisk brug af de jobrettede redskaber, hvor de løbende ajourføres og justeres med afsæt i borgers aktuelle situation. I tilknytning hertil viser evalueringen, at det er et fåtal af deltagerkommunerne, der har arbejdet med den grundlæggende kvalitet i redskaberne. Det er evaluators erfaring, at potentialet kan fremmes ved særligt fire tiltag, som præciseres yderligere i kapitel 6 om organisatoriske forudsætninger:

- 1) At tydeliggøre **redskabernes formål og værdi**
- 2) At fastlægge **faglige pejlemærker for god kvalitet**
- 3) At styrke **fælles metodebevidsthed** og præcisere en **fælles systematisk** v. oplæring i en jobrettet skriftlighed
- 4) At sikre **ledelsesbåret opfølgning** på kvaliteten af Jobnet CV og Min Plan

Det er evaluators vurdering, at potentialet ovenfor kan overføres til samtlige ledige borgere med udfordringer udover deres ledighed, og hvor behovet for at kunne se ud over barriererne – uagtet type – kan være størst. Erfaringerne er således **ikke særlige for målgruppen af ledige borgere med handicap**.

4.5: Kerneelement 3 - Personlig jobformidler

Indsatsmodellens intentioner

Jobformidler skal sikre, at borger støttes gennem en ressourcebaseret tilgang. Den personlige jobformidler skal have kendskab til både arbejdsmarkedet, målgruppen og de handicapkompenserende ordninger. Den personlige jobformidler skal være den samme over tid og have regelmæssig og hyppig kontakt til borger. Organiseringen af den personlige jobformidler er op til det enkelte projekt, herunder hvor i jobcenterets funktion jobformidlerrollen skal forankres, samt hvordan jobformidlers opgaver konkret skal tilrettelægges.

Fidelitetsindikatorer

Implementeringsgrad

- Andel visiterede som har haft en samtale med en jobformidler
- Antal gennemsnitlige samtaler med en jobformidler
- Antal gennemsnitlige samtaler pr. borger pr. uge
- Antal gennemsnitlige sagsantal pr. jobformidler på tværs af kommuner

	• Antal gennemsnitlige dage fra visitationssamtale til første samtale med en jobformidler • Antal gennemsnitlig varighed for kontakten
Implementeringsform	• Organisering af jobformidlerrollen • Profil og funktion af jobformidleren • Jobformidlerens viden om arbejdsmarkedet, målgruppen og HKO • Kontakt og samtaleintensitet mellem borger og jobformidler • Opgavetilrettelæggelse og prioritering af jobformidlers opgaver

Implementeringsgrad

100 % af de visiterede borgere har haft en samtale med en jobformidler	Hver borger har i gennemsnit haft 9 samtaler med en jobformidler (variation: 7-14)	Der er i gennemsnit afholdt 0,6 samtaler pr. borger pr. uge (variation: 0,3-1,4)
Gennemsnitligt sagsantal på tværs af kommuner er 42 sager pr. jobformidler (variation: 18-82)	Der er i gennemsnit gået 7 dage fra en borger er visiteret til den første samtale med en jobformidler	Jobformidler har i gennemsnit haft kontakt med en borger i 22 uger (variation: 10,5-37)

Anm: Figuren angiver andelen af de visiterede borgere, der har afholdt samtaler med en jobformidler. Derudover angiver figuren det gennemsnitlige antal samtaler med en jobformidler og det gennemsnitlige antal ugentlige antal samtaler, som en borger har haft med en jobformidler. Desuden angiver tabellen det gennemsnitlige sagsantal pr. jobformidler, det gennemsnitlige antal dage fra en borger er visiteret til den første samtale med en jobformidler, og det gennemsnitlige antal uger som jobformidler er i kontakt med en borger. Tallene er beregnet aggregeret og inden for de 11 projektkommuner. Variationsbredden på tværs af kommunerne er angivet i parentes. N=1.017. **Kilde:** Marselisborg Tools.

- › Det er værd at bemærke, at den største variation på tværs af kommunerne findes for det gennemsnitlige sagsantal, som varierer på en skala fra 18-82 sager pr. jobformidler. Forudsætningen for at være gennemgående jobformidler med en hyppig kontakt til borger er et lavt sagsantal.
- › Jobformidlerne har haft en regelmæssig og hyppig kontakt til borgerne med et gennemsnitligt antal samtaler pr. borger pr. uge på 0,6 samtaler.
- › Det gennemsnitlige antal dage på 7 dage fra en borger visiteret til den første samtale kan med fordel bruges som pejlemærke fremadrettet.

Implementeringsform

Organisering	Evalueringen viser, at deltagerkommunerne har valgt at organisere jobformidlerrollen ud fra tre typologier i organiseringen. • Dobbeltrolle: Kendetegnet for dobbeltrollen er, at en medarbejder varetager funktionen som både myndighedssagsbehandler og virksomhedskonsulentrollen. Denne model følger derfor intentionen i puljemeldingen om, at jobformidler er gennemgående og den samme over tid i hele projektperioden. (6 ud af 11 deltagerkommuner) • Mikroteams: består af medarbejdere, som besidder hver deres funktion (myndighedssagsbehandler og virksomhedskonsulent) og med kontorfællesskab og løbende tæt sagskoordinering – dvs. hvor to-tre medarbejdere tilsammen udfylder rollen. (2 ud af 11 deltagerkommuner) • Koordinerende medarbejdere: Kendetegnet ved denne model er, at de hverken besidder myndighedsansvar eller agerer virksomhedskonsulent, men hver deres funktioner og er forankret i forskellige afdelinger, hvor der er behov for en mere koordinerende funktion i form af jobformidlerrollen. (3 ud af 11 deltagerkommuner)
--------------	--



Profil og funktion	På tværs af de valgte organiseringer tegner sig et billede af, at jobformidlerrollen er repræsenteret ved et bredt spektrum af forskellige funktioner og faglige profiler med varierende anciennitet i jobcenterregi. • Virksomhedsvendt profil: Kendetegnende for de virksomhedsvendte profiler er, at som tidligere virksomhedskonsulenter har de et eksisterende bredt og aktuelt kendskab til det lokale og regionale arbejdsmarked, herunder erfaring med kontakt og dialog med virksomhederne om muligheder for et godt jobmatch. (7 ud af 11 deltagerkommuner) • Socialfaglig profil: Kendetegnende for de socialfaglige profiler er, at de oftest kender til målgruppen og har et mere indgående kendskab til de forskellige nuancer til den tilhørende lovgivning for de enkelte målgrupper. De har kendskab til relations- og motivationsarbejde, som sikrer et helhedsbillede af borgerens livssituation. Ofte er deres viden om arbejdsmarkedet mindre end de øvrige profilers. (5 ud af 11 deltagerkommuner) • Profil fra det private erhvervsliv: Denne profil er kendetegnet ved, at de har en alsidig profil ofte med kendskab og erfaring med at agere i de lokale virksomheder. Samtidig er de ikke skolet i en kommunal tænkning og ses derfor ofte at operere mere autonomt ofte med afsæt i et 'salgs-gen' og evne til at netværke. (3 ud af 11 deltagerkommuner) Anm.: Deltagerkommuner kan have flere af de fremstillede jobformidlerprofiler afhængig af antal jobformidler i de enkelte deltagerkommuner. Derfor tæller enkelte deltagerkommuner med under mere end en profil.
Viden	Den personlige jobformidler skal jævnfør puljeudmeldingen have kendskab til arbejdsmarkedet og målgruppen samt have kendskab til de handicapkompenserende ordninger • Samtlige deltagerkommuner peger på, at målgruppekendskabet ikke vægtes i samme grad som den aktuelle og opdaterede viden om arbejdsmarkedets behov, idet det gode og realistiske jobmatch skal skabes ud fra virksomhedernes reelle behov. • Evalueringen viser, at viden om de handicapkompenserende ordninger oftest er afhængig af jobformidlernes deltagelse i opkvalificeringsforløb ved de danske handicap organisationer og lignende udbydere. Desuden via et tæt samarbejde med nøglepersoner, som løbende styrker jobformidlernes viden om de handicapkompenserende ordninger. Dertil vurderes screeningsarbejdet at have styrket jobformidlernes viden.
Kontakt	Samtlige kommuner har efterlevet intentionen om en hyppig og regelmæssig samtalekontakt. Kontakten har på tværs af de 11 deltagerkommuner været tilrettelagt ud fra tre forskellige modeller. • Gruppeforløb: De består af fælles undervisningssessioner og har karakter af generel viden om arbejdsmarkedet, viden om forskellige brancher, og om de handicapkompenserende ordninger. Jobformidlerne fremhæver, at gruppeforløbene skaber mulighed for netværksdannelse blandt de ledige og gruppedynamik ift. jobsøgning og sparring herom. (3 ud af 11 deltagerkommuner) • Tæt ugentlig kontakt og behovsbestemt: Kendetegnet for den tætte ugentlige kontakt er, at der er kontakt minimum ugentligt og suppleres derudover af kontakt ved behov. (5 ud af 11 deltagerkommuner) • Individuelt kontaktforløb, som er behovsbestemt: Kendetegnende for det individuelle kontaktforløb er, at hyppigheden bestemmes af borgers konkrete behov for sparring og rådgivning. (5 ud af 11 deltagerkommuner)
Opgaver	• Samlet set og på tværs af deltagerkommuner har logistikken og prioriteringen af afvikling af hyppige samtaler med borger medført en begrænsning ift. prioriteret tid til den opsøgende virksomhedskontakt. • Alle jobformidlere med en dobbeltrolle og/eller en socialfaglig profil har vægtet borgerkontakten højere end den virksomhedsrettede kontakt. For de social-faglige profiler har det være "kendt stof", og det falder dem derfor mere naturligt at have borgerkontakten. • For jobformidlere organiseret i mikroteams er borgerkontakten i de fleste tilfælde vægtet højere end den virksomhedsrettede kontakt. Det er imidlertid også afhængigt af profilerne i mikroteamet.
Fidelitetsvurdering	
I forhold til intentionen om at jobformidleren skal være den samme over tid, vurderes fideliteten lav, hvilket skal ses i lyset af de forskellige organiseringer og profiler, der er valgt, hvor der sker udskiftning på individniveau. Intentionen om at jobformidleren har en regelmæssig og hyppig kontakt til borgeren vurderes høj. Det skal ses i lyset af, at der gennemføres 0,6 samtaler pr. borger pr. uge.	



4.6: Kvalificering af kerneelement 3

Evalueringen viser, at jobformidlerrollen på sin vis er velkendt, men rummer også for hovedparten af deltagerkommunerne en ny rolle, som skal implementeres i den daglige drift.

Det skal indledningsvist bemærkes, at det er evaluators vurdering med afsæt i praksiserfaring, at nedenstående fund vedrørende organisering og profil for jobformidlerrollen ikke er unik for målgruppen, men også kan overføres til andre ydelsesgrupper. Det særlige skal derimod findes i **jobformidlerens tilgang** og evne til at resourcespotte, motivere og klæde borger på til 'at sælge sig selv' i en ansættelsessituation – uagtet funktionsnedsættelse. Det handler dertil om at kunne motivere og rådgive borgere med handicap om muligheden for et brancheskifte og branchespecifikke forhold, som en måde hvorpå borgers funktionsnedsættelse kan rummes i et job.

Det kvalitative datamateriale peger på, at jobformidlerrollen med fordel kan **organiseres i mikroteams**. Karakteristisk for denne organiseringsform er, at myndigheds- og virksomhedsfunktionen er adskilt mellem flere og hvor personerne med tæt og løbende sagskoordinering tilsammen varetager dobbeltrollen. Projektdeltagerne peger på, at denne organiseringsform giver de bedste forudsætninger for at vægte borgerkontakten og det virksomhedsopsøgende arbejde ligeligt. Jobformidlernes erfaringer viser, at fordelene ved mikroteams er, at: 1. Borger møder medarbejdere, der er specialiserede inden for deres respektive ansvarsområder ift. lovgivning, skriftlighed, koordinering ift. evt. tværfaglige problemstillinger, relations-arbejde, jobsamtalen og det opsøgende virksomhedsvendte arbejde mv. 2. Det tætte samarbejde i et mikroteam skaber konsensus i plan, tilgang og højt fælles vidensniveau, idet forskellige profiler i teamet styrker og supplerer hinanden. 3. Der er mulighed for at skabe et tillidsbaseret forhold, hvor jobformidleren alene kan koncentrere sig om den jobrettede rådgivning og sparring, frem for spørgsmål og vejledning om lovgivning, rådighedsforpligtelse og sanktionering. Det er vigtigt, at teamet sørger for en løbende tæt koordinering, således jobperspektivet inddrages systematisk og på samme måde gennem hele kontaktførelsen, og så der ikke opstår transaktionsomkostninger eller ventetider, når aktiviteter i relation til sagen skifter hænder.

På tværs af deltagerkommunerne peger projektledere og jobformidlere på, at det er afgørende, at mikroteamet placeres fysisk tæt med virksomhedsservice. Dette med henblik på løbende deling af viden og mulige jobordrer. Desuden peger projektledere og jobformidlere på, at et nyt team kræver ekstra tiltag til at styrke samarbejdet med de øvrige afdelinger i form af nye arbejdsgange og snitfladebeskrivelser, løbende italesættelse af projektteamets indsats og resultater samt fysisk placering på samme lokation. Det er derfor også evaluators vurdering, at det vil være mest hensigtsmæssigt at organisere og forankre indsatsen som en del af 'normalindsatsen' frem for i en særskilt projektenhed.

Med afsæt i de kvantitative og kvalitative fund viser evalueringen, at der er en sammenhæng mellem positive beskæftigelsesresultater og jobformidlere med **virksomhedsvendte profiler** sammenlignet med en socialfaglig profil. Dette gælder uagtet målgruppe. I analyserne har evaluator taget højde for vægtningen i deltagergruppen, hvor der er en overvægt af de jobparate målgrupper. Sammenhængen uddybes af de kvalitative fund og skal ses i lyset af, at denne profil for det første har et virksomhedsnetværk og opdateret og aktuelt indblik i arbejdsmarkedets arbejdskraftbehov og dermed bedre forudsætninger for at udvide borgers jobperspektiv og etablere det gode match. For det andet viser erfaringer fra processtøtte og interviews, at denne profiltipe i højere grad prioriterer tid til det virksomhedsrettede arbejde i form af den brede opsøgende kontakt. For det tredje har personer med denne profil erfaring med at varetage den virksomhedsrettede kontakt. Det er evaluators vurdering, at der med fordel kan rekrutteres efter en forholdsvis præcis stillings- og profilbeskrivelse, som imødekommer de præsenterede fordele.

Evaluator vurderer, at der i rekrutteringen af jobformidlerprofilen bør vægtes jobformidlerens aktuelle og opdaterede viden om arbejdsmarkedets behov i højere grad, frem for målgruppekendskabet og viden om de handicapkompenserende ordninger, idet det gode og realistiske jobmatch skal skabes ud fra virksomhedernes reelle behov. Der findes på baggrund af evalueringen ikke indikationer på, at viden om de handicapkompenserende ordninger afhænger af jobformidlerens profil. Det er derfor evaluators klare vurdering, at der bør tænkes i opkvalificeringsforløb og et tæt samarbejde med nøglepersonerne i kommunen med hensyn til at sikre jobformidlerens viden om de handicapkompenserende ordninger.



Jobformidleren har en afgørende rolle i at gennemføre en hyppig og regelmæssig samtalekontakt med borger, idet evalueringen viser, at den hyppige samtalekontakt vurderes værdifuld af jobformidlere og borgere. Hovedparten af jobformidlerne oplever, at det ikke er en fast kontaktkadence, der er afgørende, men en tydelig og vedholdende jobrettet dagsorden og ramme. Der kan være behov for at differentiere og tilrettelægge den hyppige samtalekontakt individuelt og fleksibelt på baggrund af borgers konkrete behov for rådgivning og sparring i jobsøgningen. Det er evaluators klare vurdering, at der er afgørende at være opmærksom på at vægte borger-og virksomhedskontakten ligeligt, idet en målrettet og jobrettet rådgivning ved jobformidlerne forudsætter prioritering af en hyppig opsøgende virksomhedskontakt, således indsatsen altid tager afsæt i virksomhedernes aktuelle behov for arbejdskraft.

4.7: Kernelement 4 – Fast track for de handicapkompenserende ordninger

Indsatsmodellens intentioner for kernelement 4 Fast track for de handicapkompenserende ordninger

Der skal etableres en fast track ordning for handicapkompenserende ordninger så kommunen, hvor det er relevant for den enkelte borger, sikrer en hurtig proces for bevilling.

Handicapkompenserende ordninger (HKO) omfatter her: Personlig assistance, isbryderordning, fortrinsadgang samt hjælpemidler, som er beskrevet i hhv. Lov om kompensation til handicappede i erhverv og LAB.

Fidelitetsindikatorer

Implementeringsgrad

- Antal bevilligede handicapkompenserende ordninger i alt og for antallet borgere
- Gennemsnitlig anvendelsesgrad i projektet og på kommuneniveau
- Sagsbehandlingstid

Implementeringsform

- Afdækning af skånebehov
- Inddragelse af nøgleperson
- Udbredelse af viden om HKO

Implementeringsgrad

136 handicapkompenserede ordninger er i alt bevilliget (2 50) til 94 borgere (1 26)



Der er en gennemsnitlig anvendelsesgrad på 13 % i projektet (1 53 %) og 0,33 % på kommuneniveau (0,1 0,5 %)



I gennemsnit går der 107 dage fra visitationstidspunkt til ansøgning om HKO (67 162). I gennemsnit går der 13 dage fra ansøgningsdato til bevillingsdato (0,5 26)



Anm: Figuren angiver antallet af visiterede borgere der har fået bevilliget en handicapkompenserende ordning og det samlede antal bevilligede handicapkompenserende ordninger i projektet (N=1.017).. Dernæst angiver figuren den gennemsnitlige anvendelsesgrad i projektet og på kommuneniveau. Slutteligt angiver figuren det gennemsnitlige antal dage der går mellem en borger visiteres til indsatsen og ansøgning af en handicapkompenserende ordning (N=105) samt det gennemsnitlige antal dage der går mellem ansøgning af en handicapkompenserende ordning og bevillingsdatoen (N=100). Tallene er beregnet aggregeret og på tværs af de 11 projektkommuner. Variationsbredden på tværs af kommunerne er angivet i parentes. **Kilde:** Marselisborg Tools. **Note:** Anvendelsesgraden på kommuneniveau er defineret som antallet af bevillinger sammenholdt med antallet af indbyggere i kommunen. Anvendelsesgraden i projektet er defineret som antallet af bevillinger sammenholdt med antal borgere i projektet.

- › Evalueringen viser en begrænset anvendelse af de handicapkompenserende ordninger. HKO bevilliges i højere grad til dagpengemodtagere sammenlignet med andre ydelsesgrupper, hvilket kan forklares ved, at det er denne målgruppe, som også primært har været omfattet af projektet.
- › Gennemsnitligt er der bevilliget HKO til 1 ud af 8 borgere i projektet. På tværs af kommuner varierer dette på en skala fra 1-53 pct. Ca. 1/4 borgerne har fået bevilliget flere ordninger – både på tværs og indenfor samme ordning.. 12 borgere har fået to bevillinger, mens 15 borgere har fået bevilliget tre ordninger.
- › Fortrinsretten udgør den mest benyttede ordning i projektet med 46 pct. af bevillingerne samlet. Personlig assistance, hjælpemidler og isbryderordning udgør hhv. 27, 26 og 6 pct.



- › Ud over de handicapkompenserende ordninger har 47 borgere i projektet fået bevilliget en mentor (LAB). Der er 7 borgere, som har fået bevilliget en mentor i kombination med en handicapkompenserende ordning. I 86 pct. af de tilfælde er en handicapkompenserende ordning bevilliget efter en mentor.
- › Der går i gennemsnit 107 dage (67-162) fra en borger bliver visiteret til ansøgning om en handicapkompenserende ordning. Det vidner om, at de handicapkompenserende ordninger først bringes i spil sent i borgers indsatsperiode, hvilket af deltagerkommunerne forklares af hensynet til princippet om mindst mulig indgriben. Det kan samtidig også være et udtryk for, at man ikke tidligt nok får afklaret borgers kompensationsbehov og/eller grundet manglende kendskab til ordningerne.
- › 38 pct. af de handicapkompenserende ordninger kompenserer for et fysisk handicap. Dernæst kompenserer 28 pct. for et sensorisk handicap, 12 pct. for et intellektuelt handicap og 10 pct. for et psykisk handicap. 32 pct. af de borgere, der har fået bevilliget en handicapkompenserende ordning, er mellem 31-40 år. 26 pct. er mellem 18-30 år, 28 pct. er over 50 år, mens 14 pct. er mellem 41-50 år. 62 pct. af de borgere, der har fået bevilliget handicapkompenserende ordninger, er dagpengemodtagere, mens 13 pct. er kontanthjælpsmodtagere
- › Der er en signifikant¹³ negativ sammenhæng mellem ydelsesgrupper og anvendelsesgrad, når referencekategorien er dagpengemodtagere. Konkret betyder det, at anvendelsesgraden er signifikant lavere for kontanthjælpsmodtagere, borgere på uddannelseshjælp, på sygedagpenge/jobafklaringsforløb, i fleksjob og ressourceforløb sammenlignet med dagpengemodtagere. Den største signifikante forskel findes mellem dagpengegruppen og ressourceforløb. Hvis en borger går fra at være ressourceforløbsborger til dagpengemodtager øges anvendelsesgraden med 12 procentpoint. Der er en signifikant positiv sammenhæng mellem kommunernes anvendelsesgrad og anvendelsesgraden i projektet.
- › Den gennemsnitlige sagsbehandlingstid er 10 dage. Sagsbehandlingstiden er afhængig af hvilken type HKO, borger får bevilliget. For fortrinsadgang er sagsbehandlingstiden 3 dage, for isbryderordningen 2 dage, for hjælpemidler 40 dage og for personlig assistance 20 dage. Sagsbehandlingstiden skal ses i lyset af, at bevillingssager i relation til personlig assistance og hjælpemidler oftest opleves mere komplekse i bevillingsprocessen, der ofte kræver mere dokumentation forinden bevilling sammenlignet med fortrinsadgang, der kan ansøges om uden om jobcenteret.

Implementeringsform

Afdækning af skånebehov	Det er en forudsætning for bevilling af HKO, at jobformidler sammen med borger foretager en konkret og individuel vurdering af borgerens skånebehov og dertilhørende kompensationsbehov, som kan kompenseres i en arbejdsituation. Evalueringen har vist, at vurderingen ofte tager afsæt i tre trin: • Trin 1 – Støtte og opstartsvilkår: Der er i samtlige 11 deltagerkommuner sket et skifte fra udelukkende at afdække funktionsnedsættelser og barrierer til at oversætte disse til fremadrettet støtte og opstartsvilkår uagtet jobfunktion. • Trin 2 – Jobmatch: Gennem en grundig afdækning af borgers konkrete skånebehov i en bestemt ansættelsessituation forsøger jobformidlerne "at matche sig ud af" behov for en handicapkompenserende ordning. Det betyder helt konkret, at jobformidlerne med afsæt i virksomhedens arbejdskraftbehov, de arbejdsfunktioner og -opgaver borger kan varetage på den ene side og borgerens konkrete skånehensyn på den anden side, har haft fokus på at udarbejde en beskæftigelsesplan og tilhørende jobmål, hvor arbejdsopgaver og arbejdstid er blevet tilpasset borgers funktionsevne. Således tilpasses jobmålene og de tilhørende arbejdsopgaver, så de rummer borgers skånehensyn frem for at tilpasse arbejdspladsen. • Trin 3 – Mindst mulig indgriben: Vurdering af tiltag igangsættes med rationalet om 'mindst mulig indgriben'. Det betyder i praksis, at jobformidlerne på tværs af deltagerkommunerne forsøger at begå sig uden særlige løsninger af hensyn til borgers selvopfattelse og for at undgå eventuel stigmatisering. Jobformidlerne vurderer det som <i>et mindre indgribende tiltag</i> at justere i arbejdsopgaver i relation til fx tilknytning af en personlig assistent som kompenserer for de opgaver, borger ikke selv kan varetage. Alle deltagerkommuner udtrykker, at ordet 'handicap' i begrebet HKO kan medføre en stigmatisering af målgruppen, som afholder borgere fra at gøre brug af ordningerne, fordi begrebet "handicap/funktionsnedsættelse" kan være med til at sygeliggøre borgere, der ikke nødvendigvis opfatter deres barrierer som et 'handicap'.
Inddr	Nøglepersonerne betegner de medarbejdere i jobcenteret, som er specialiseret i handicapkompenserende ordninger og hjælpemidler, og som oftest også besidder bevillingskompetencen. Overordnet set er nøglepersonens rolle at fungere som 1) konsulent på handicapområdet internt i jobcenteret og eksternt med

¹³ Signifikansniveauet er p<0.005



øvrige samarbejdspartnere og 2) bindeled mellem jobcentret og Specialfunktionen Job og Handicap under Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR).¹⁴

I deltagerkommunernes arbejde med de handicapkompenserende ordninger og tilrettelæggelsen af fast-track er der identificeret tre overordnede samarbejdsformer i relation til nøglepersonen.

- **Nøgleperson som en del af projektteamet.** Denne samarbejdsform er kendetegnet ved at nøglepersonen deltager i visitationssamtalen, hvilket har givet mulighed for en tidlig præsentation, dialog og afdækning af kompensationsbehov (2 ud af 11 deltagerkommuner). Det er oplevelsen blandt jobcentermedarbejdere, at det er et komplekst område, fordi både personlig assistance og hjælpemidler lægger op til høj grad af fagligt skøn. Denne organisering trækker netop på de ressourcer i jobcenteret, som i forvejen har indgående viden og erfaring med kompleksiteten på området, hvilket kan være med til at give tryghed for jobformidleren.
- **Jobformidler med bevillingskompetence og som uofficielle nøglepersoner.** Bevillingskompetencen fordeles på flere personer herunder jobformidler/projektleder, der fungerer som uofficielle nøglepersoner dvs. i praksis fungerer som nøglepersoner, uden at have den officielle titel. (6 ud af 11 deltagerkommuner). Ordningerne bliver herved per automatik en integreret del af den almindelige "værktøjskasse" uanset målgruppe, som sikrer en anden hurtighed og mindre bureaukratisk sagsgang, fordi sagen ikke skal skifte hænder undervejs. Det betyder også, at der kommer et mere udbredt kendskab til ordningerne i organisationen.
- **Samarbejde med nøgleperson.** Tæt og direkte samarbejde mellem jobformidlerne i projektet og kommunens nøglepersoner, som har bevillingsmyndigheden i forhold til de handicapkompenserende ordninger (3 ud af 11 deltagerkommuner). De har benyttet sig af den eksisterende organisering og har herved ved projektstart allerede haft en etableret erfaringsbase og enhed med indgående viden og erfaring med kompleksiteten på området samt eksisterende arbejdsgange. Det har ifølge jobformidlerne betydet en tæt, effektiv og direkte indgang til nøglepersonerne.

Udbredelse af viden om HKO

Deltagerkommunerne har arbejdet med forskellige måder at udbrede kendskabet til og viden om de handicapkompenserende ordninger både internt i jobcenteret og eksternt i forhold til at øge virksomhedernes viden om de handicapkompenserende ordninger. Erfaringerne med de forskellige udbredelsesformer er meget forskellige. Samlet set kalder de på et samlet overblik over kilder til viden om HKO. Nedenfor gives et overblik over de interne og eksterne formidlingstyper.

- **For jobcentermedarbejdere:**
 - › Vidensoplæg ved eksterne oplægsholdere som fx DHF, SUMH, CABI
 - › Fællesmøder på jobcenter- og teamniveau, faciliteret af nøglepersonen
 - › Informationsmateriale i form af bordkort, pjecer, plakater, roll-ups mv. til at skabe opmærksomhed om de handicapkompenserende ordninger
- **For borgere og virksomheder**
 - › Informationsmateriale i form af bordkort, pjecer, plakater, roll-ups mv. til at skabe opmærksomhed om de handicapkompenserende ordninger
 - › Kompensationskort til borgere og arbejdsgivere med forhåndsgodkendelser og overblik over kompensationsmuligheder
 - › Dialogforum for lokale virksomheder med henblik på at oplyse om kompensationsmuligheder

Fidelitetsvurdering

På baggrund af analysen vurderes fideliteten i forhold til fast-track **middel til lav**, idet den gennemsnitlige sagsbehandlingstid er 10 dage. Samtidig viser data, at der i gennemsnit går 107 dage fra visitation til ansøgning om HKO, som kalder på et potentiale for også at tænke fast track i forhold til, hvor hurtigt deltagerkommunerne bringer HKO i spil. Fast track i forhold til sidstnævnte dimension vurderes **lav**.

Den lave implementeringsgrad kan delvist skyldes forhold i selve implementeringen (implementeringsfejl), men kan også delvist skyldes teorifejl, idet fast-track bliver overflødig, når jobformidleren formår at lave en hurtig og mere jobrettet afdækning af borgers funktionsnedsættelse.

¹⁴ Specialfunktionen for Job og Handicap, STAR: <https://star.dk/indsatser-og-ordninger/handicapomraadet/noeglepersoner-i-jobcentrene/>



4.8: Kvalificering af kerneelement 4

Evalueringen har vist en begrænset anvendelse af de handicapkompenserende ordninger. Det kan skyldes en kombination af flere forhold, hvor det ikke er muligt at rangere med hensyn til de enkelte forholds betydning. Evalueringen viser for det første, at der er en udbredt forestilling om, at de handicapkompenserende ordninger kan eksponere handicappet / funktionsnedsættelsen og dermed forstærke stigma. Det kan være én af årsagerne til den relativt begrænsede anvendelse, når denne holdes op imod det forhold, at samtlige borgere i projektet er visiteret grundet deres funktionsnedsættelse. En anden interessant årsag til den begrænsede anvendelse er det forhold, at jo dygtigere jobformidlerne bliver til at foretage en grundig og balanceret afdækning af ressourcer og kompensationsbehov, jo større er sandsynligheden for at matche borgerens funktionsevne og arbejdsopgaver med det konkrete arbejdskraftbehov. Paradoksalt nok har den grundige afdækning af borgers skånebehov derfor også *mindsket* anvendelsen af HKO.

Endelig kan den begrænsede anvendelse skyldes, at der til trods for forsøg på udbredelse af viden om ordningerne og samarbejdet med nøglepersonerne stadig ikke er fortrolighed med ordningerne – dvs. de kender ikke ordningerne godt nok. Såfremt man ønsker konkret viden herom, er det evaluators vurdering, at kan det overvejes, om der skal foretages en **markering i sagen** om, at der er taget stilling til anvendelse af HKO, og at dette ikke er fundet nødvendigt, idet borger kan varetage en palette af opgaver uden støtte.

Evaluators vurderer på baggrund af analysen, at der dertil er et potentiale i at udbrede **bevillingskompetencen til jobformidler** med henblik på at understøtte fast track for HKO og med henblik på at udbrede viden og de særlige kvalifikationer, som følger med bevillingskompetencen. Det kan mindske tab af hurtighed og momentum i sagen ved fx sygdom eller jobskifte, når bevillingskompetencen kun er placeret ved nøglepersonerne.

Forudsætningen for bevilling af de handicapkompenserende ordninger er, at jobformidler sammen med borger foretager en konkret og individuel vurdering af borgers skånebehov og dertilhørende kompensationsbehov, som kan kompenseres i en arbejdsituation. Evalueringen har vist, at vurderingen med fordel kan tage afsæt i tre trin: 1) Jobformidler afdækker funktionsnedsættelser og barrierer og oversætter disse til fremadrettet støtte og opstartsvilkår uagtet jobfunktion. 2) Gennem en grundig afdækning af borgers konkrete skånebehov i en bestemt ansættelsessituation forsøger jobformidlerne med afsæt i virksomhedens arbejdskraftbehov de arbejdsfunktioner og -opgaver borger kan varetage på den ene side og borgerens konkrete skånehensyn på den anden side at skabe matchet. Her tilpasses arbejdsopgaver og arbejdstid borgers funktionsevne, og så de rummer borgers skånehensyn frem for at tilpasse arbejdspladsen. 3) Tiltag igangsættes med rationalet om 'mindst mulig indgriben'. Det betyder, at jobformidlerne vurderer det som *et mindre indgribende tiltag* at justere i arbejdsopgaver i relation til fx tilknytning af en personlig assistent som kompenserer for de opgaver, borger ikke selv kan varetage. En afledt effekt heraf er et udvidet jobperspektiv både med og uden brug af HKO.

Det fordrer naturligvis en fælles systematik og opkvalificering at udbrede bevillingskompetencen til jobformidler, så der sikres en ensartet sagsbehandling og bevillingspraksis, som går på to ben: kvalitet og hastighed. Kvalitet i bevillingen har betydning for, at borger kompenseres og kan varetage sine arbejdsopgaver i videst mulige omfang. Hastigheden, hvormed HKO bevilges, har betydning for, at borgere og arbejdsgivere ikke mister arbejdskapacitet.

Nøglepersonerne spiller en vigtig rolle i forhold til at opkvalificere jobformidlernes bevillingspraksis og vidensgrundlag. Nøglepersonerne besidder en afgørende specialistviden ift. forvaltningen af loven, som er med til at understøtte borgernes retssikkerhed. Desuden kan det begrænse borgernes muligheder på arbejdsmarkedet, hvis jobformidlerne ikke besidder den nødvendige viden om de mange muligheder, som er beskrevet i hhv. Lov om kompensation til handicappede i erhverv og LAB. Evalueringen har vist, at deltagerkommunerne har anvendt **forskellige udbredelsesformer** i forhold til den interne og eksterne formidling af de handicapkompenserende ordninger. Evaluators vurdering er, at der er behov for tre ting i udbredelsen af ordningerne og viden herom. For det første er der behov for et strategisk fokus på anvendelsen af de handicapkompenserende ordninger. For det andet er der behov for et samlet overblik over kilder til viden om HKO og listen af forskellige formidlingstyper. For det tredje er der behov for en tydelig ansvarsfordeling mellem nøgleperson og jobformidler ift. placering af det primære ansvar for den interne og eksterne formidling af de handicapkompenserende ordninger.

4.9: Kerneelement 5 – Den virksomhedsrettede indsats og jobmatch

Indsatsmodellens intentioner			
Med udgangspunkt i en helhedsbetragtning af borgerens jobmål, ønsker og ressourcer samt eventuelle barrierer, arbejdes der hen imod at etablere et jobmatch med lokale arbejdspladser. Der sigtes som udgangspunkt altid mod ordinære timer. For nogle vil det være relevant at starte med et virksomhedsrettet forløb (praktik eller løntilskud) for at prøve et jobmatch af. For andre vil det være relevant at gå direkte efter en ordinære ansættelse. Borger skal herunder have mulighed for at få en kontaktperson på virksomheden, der sikrer udvikling i arbejdsopgaver og i opbygning af borgers relation til kollegaer. Derudover skal jobformidler følge op på borgere i virksomhedsrettede forløb/ansættelse en gang månedligt i løbet af projektperioden. Det er op til det enkelte projekt at udarbejde en konkret strategi for det virksomhedsrettede arbejde herunder for opstart af praktikforløb.			
Fidelitetsindikatorer			
Implementeringsgrad	• Andel visiterede som er kommet i beskæftigelse eller uddannelse • Antal etablerede virksomhedspraktikker og løntilskud i alt • Andel visiterede borgere i et virksomhedsrettet forløb • Samlet målopfyldeelsesgrad for beskæftigelse • Andel visiterede borgere der er kommet i beskæftigelse eller uddannelse, som har fået en virksomhedsrettet indsats forinden • Andel afholdte opfølgningssamtaler for borgere, der er kommet i beskæftigelse, og antal gennemsnitlige opfølgningssamtaler		
Implementeringsform	• Strategi for det virksomhedsrettede samarbejde • Tilgang til jobmatch og sigte på ordinære timer • Opfølgning i virksomhederne med fokus på udvikling og progression		
Implementeringsgrad			
46 % af de visiterede borgere er kommet i beskæftigelse eller uddannelse (22 60 %) 	Der er i alt etableret 467 virksomhedspraktikker (20 68) og 47 løntilskud (1 11) 	35 % af de visiterede borgere har været i et virksomhedsrettet forløb (22 56 %) 	
Der er en samlet målopfyldeelsesgrad på 74 % på beskæftigelse (22 163 %) 	21 % af de borgere der er kommet i beskæftigelse eller uddannelse har fået en virksomhedsrettet indsats forinden (11 47 %) 	Der er afholdt opfølgningssamtaler for 41 % af de borgere, der er kommet i beskæftigelse (4 62 %) med et gennemsnit på 4 opfølgningssamtaler 	
Anm: Figuren angiver andelen af de visiterede borgere, som efter visitation til indsatsen er kommet i beskæftigelse eller uddannelse. Derudover viser figuren antal etablerede virksomhedspraktikker og løntilskud samt andelen af visiterede borgere, der har været i et virksomhedsrettet forløb. Dernæst angiver figuren den samlede målopfyldeelsesgrad ift. beskæftigelse. Dernæst viser figuren, hvor stor en andel af de borgere som er kommet i beskæftigelse eller uddannelse, der har fået en virksomhedsrettet indsats forinden. Slutteligt angives den andel af opfølgningssamtaler, som er afholdt for borgere der er kommet i beskæftigelse og gennemsnittet for antallet af opfølgningssamtaler. Tallene er beregnet aggregeret og på tværs af de 11 projektkommuner. Variationsbredden på tværs af kommunerne er angivet i parentes. N: 1.017. Kilde: Marselisborg Tools. Note: Målopfyldeelsesgraden er et udtryk for forholdet mellem kommunernes måltal for antal borgere, der som en del af indsatsen opnår uddannelse eller beskæftigelse og det realiserede antal borgere, som er kommet i uddannelse eller beskæftigelse efter visitation til indsatsen.			



- › Det er centralt at præcisere, at hhv. 60 og 100 pct. af de etablerede praktikker og løntilskud har været for dagpenge- eller kontanthjælpsmodtagere, hvilket hænger sammen med, at deltagerkommunerne hovedsageligt har visiteret disse grupper til projektindsatsen.
- › Det er samtidig værd at bemærke, at af de 472 borgere, som er kommet i uddannelse eller beskæftigelse, har en femtedel (21 pct.) samlet set været i et virksomhedsrettet forløb forinden
- › Det varierer hvor stor en andel borgere, der har opnået beskæftigelse som følge af et virksomhedsrettet forløb på tværs af de 11 deltagerkommuner.

Implementeringsform

Strategi for det virksomhedsrettede samarbejde

Projektet har jævnfør puljeudmeldingen haft til intention, at deltagerkommunerne har sikret en konkret strategi for det virksomhedsrettede samarbejde, herunder for etablering af praktikpladser samt udbredelse af viden om målgruppen og HKO. Evalueringen viser, at deltagerkommunerne har grebet strategien an med afsæt i fire forskellige tilgange, som oftest ikke står alene, men suppleres:

- **Dialogforum:** Etablering af dialogforum og netværkssamarbejde med udvalgte ofte 15-30 virksomheder, initieret af samarbejde med Dansk Handicap Forbund (8 ud af 11 deltagerkommuner). Hensigten er at skærpe kvaliteten i den service, som jobcenteret leverer til virksomheden – med særligt fokus på borgere med handicap. Samarbejdet bygger på vidensudveksling og netværksdannelse, hvor virksomhedslederne fungerer som ambassadører og videnspersoner til gavn for andre virksomheder, som overvejer at ansætte en medarbejder med funktionsnedsættelse.
- **Ny samarbejdsaftale:** Konkretisering af ny samarbejdsaftale med virksomheder med tilhørende fast key-account manager i jobcenteret. Med samarbejdet følger en aftale om et antal stående pladser til virksomhedspraktik for målgruppen og et nyere krav om, at virksomheden forpligter sig på, at med virksomhedspraktikken følger også en aftale en lønnede timer. (2 ud af 11 deltagerkommuner)
- **Kampagnetilgang:** Gennemførelse af kampagne på flere platforme såsom rundringning, opslag på LinkedIn og udsendelse af fælles mail (2 ud af 11 deltagerkommuner). Erfaringen er, at den generelle kampagne kan bane vejen og skabe afsæt for den direkte kontakt med virksomhederne.
- **Individuel opsøgende kontakt i virksomhederne:** Jobformidler og virksomhedskonsulenter gennemfører individuelt opsøgende arbejde (Alle 11 deltagerkommuner). Der kan imidlertid ikke på baggrund af evalueringen genfindes en tydelig strategi og prioritering af den individuelle opsøgende virksomhedskontakt.

Tilgang til jobmatch og sigte på ordinære timer

Puljeudmeldingen foreskriver, at der skal etableres et jobmatch med lokale arbejdspladser, og at der som udgangspunkt altid sigtes mod ordinære timer. Tilrettelæggelsen heraf sker med afsæt i hovedsageligt 5 forskellige tilgange, som suppleres i indsatsen.

- **Jobmatch skal tage afsæt i en detaljeret afdækning og identificering af ikke-erkendte behov.** Der er en bred forståelse blandt samtlige deltagerkommuner om, at en grundig og detaljeret afdækning af virksomhedens arbejdskraftbehov på opgaveniveau, borgers kompetencer og funktionsnedsættelse er forudsætningen for et godt match. Hertil fremhæver 2 ud af 11 deltagerkommuner vigtigheden af at kunne identificere virksomhedens ikke-erkendte behov for at kunne skabe flere jobåbninger. Jobformidlerne oplever, at mange virksomheder har mindre og afgrænsede opgaver, som de ikke har blik for, og som ikke løses aktuelt. Her bringes småjobs-tankegangen i spil.
- **JobFirst-metode.** Samtlige jobformidlere peger på, at det gode jobmatch bygger på en JobFirst-metode, hvor ordinære timer italesættes fra start og der sker en klar forventningsafstemning med borger og arbejdsgiver om, at borger skal løse reelle arbejdsopgaver, som skaber reel værdi for virksomheden og som derfor også bør vurderes ift. lønsomhed.
- **Virksomhedspraktik som indgang til det gode match.** 6 ud af 11 deltagerkommuner vurderer, at virksomhedspraktik som indgang er afgørende for, at en række borgere opnår tilknytning til arbejdsmarkedet – det gælder særligt for borgere, som har en funktionsnedsættelse af psykisk karakter, vurderer jobformidlerne. Virksomhederne kan i større udstrækning have brug for at se medarbejderen an, opbygge en relation og konstatere, om borgernes funktionsnedsættelse kan rummes i virksomheden.
- **Jobmatchet bør ikke være særligt for målgruppen af borgere med handicap** – 7 ud af 11 deltagerkommuner peger på, at uanset om borgerne kategoriseres under referencer 'længere væk fra arbejdsmarkedet' eller 'jobparate' vurderes det gode match ikke særligt for målgruppen. Jobformidlerne lægger vægt på, at matchet handler om at få kompetencer i spil med den rette virksomhed, som søger de kompetencer. Det centrale i denne tilgang kan relateres til screeningen og det relationelle handicapbegreb, som giver et målrettet, balanceret og jobrettet blik på borgers barrierer og betydningen heraf.



	• Jobmatch bør tage afsæt i åbenhed om borgers funktionsnedsættelse. 3 ud af 11 deltagerkommuner fremhæver, at borgers funktionsnedsættelse altid bør italesættes overfor arbejdsgiver med konkrete og med klare anvisninger til, hvordan arbejdet kan tilrettelægges, så funktionsnedsættelsen kan rummes, og vedkommende kan indgå på lige vilkår med øvrige medarbejdere. Herved findes en reel balance mellem virksomhedens krav, borgerens kompetencer og funktionsnedsættelse i jobmatchet.
Opfølgning i	Evalueringen viser, at der er betydelig variation i deltagerkommunernes fokus og brug af opfølgning på jobmatch og udviklingen. • Samtlige deltagerkommuner peger på, at opfølgningerne tilrettelægges individuelt og ud fra jobformidlers vurdering af, hvad der giver mening i det enkelte praktikforløb/ansættelsesforhold. • Samtlige deltagerkommuner angiver, at den første opfølgende kontakt er vigtig ift. at følge op på, om der er skabt et godt match, og om der er behov for justeringer i matchet og/eller understøttende tiltag samt anvendelse af de handicapkompenserende ordninger for at kunne rumme borgers funktionsnedsættelse. • Evalueringen viser samtidig, at intentionen om at sikre opfølgning én gang om måneden, har været svære at efterleve for samtlige deltagerkommuner grundet fokus på drift af de øvrige kerneelementer i indsatsmodellen – særligt prioriteringen af den hyppige borgerkontakt.
Fidelitetsvurdering	
I forhold til intentionen om, at der sigtes som udgangspunkt altid mod ordinære timer vurderes fideliteten middel. Det skal ses i lyset af, at en femtedel (21 pct.) samlet set har været i et virksomhedsrettet forløb forinden, hvilket kan hænge sammen med, at deltagerkommunerne har arbejdet med de jobparate grupper, som har større forudsætninger for at gå direkte i job. Dertil skal det bemærkes, at den nye LAB-lov §59 præciserer anvendelsen af virksomhedspraktik, som skal tilrettelægges, så den så vidt muligt kombineres med eller efterfølges af timer, hvor personen ansættes ordinært som lønmodtager. Evalueringen vidner om et fåtal af kombinationsforløb. Intentionen om, at jobformidler skal følge op på borgere i virksomhedsrettede forløb/ansættelse en gang månedligt i løbet af projektperioden vurderes lav. Evalueringen viser, at der for borgere, som allerede er gået i beskæftigelse, ikke prioriteres en opfølgning i en række af deltagerkommunerne. Den fragmenterede opfølgning er også et eksempel på, hvor prioriteringerne i indsatsen skrider, og man vælger at satse på tæt opfølgning med de borgere, der endnu ikke er kommet ud på en arbejdsplads frem for at 'jagte' de resultater, der ligger lige for – i form af lønnede timer/ansættelse i de virksomhedsforløb/jobmatch, der allerede er etableret.	

4.10: Kvalificering af kerneelement 5

Evalueringen har vist, at det kræver et øget og strategisk fokus på at få startet dialogen med virksomhederne med afsæt i en klar jobrettet dagsorden og sigte på ordinære timer. Det er evaluators vurdering, at virksomhedsrettet forløb og det gode match understøttes af en **proaktiv kontaktstrategi** med henblik på sikre størst værdi og de bedste beskæftigelsesresultater for borgere med handicap. Kontaktstrategien kan blandt andet med fordel udmøntes i et tværgående dialogforum med en række strategisk udvalgte virksomheder i kommunen. Samt via mere generelle informationskampagner som kan bane vejen og skabe afsæt for den direkte opsøgende kontakt med virksomhederne.

Det er evaluators klare vurdering, at det ikke er tilstrækkeligt at satse på en individuel, opsøgende indsats, der ikke også understøttes af en mere overordnet og tværgående kontaktstrategi, der rækker ud til flere virksomheder og brancher med kommunen som afsender. Evalueringen har vist, at det for den enkelte jobformidler har været svært at prioritere tid til at få skabt jobåbninger, skabt jobmatch og sikre opfølgning på de virksomhedsrettede forløb samtidig med at jobformidlerne også varetager borgerkontakten. Evaluators vurdering er derfor, at det er afgørende, at den virksomhedsrettede indsats tager afsæt i en tydelig og **tværgående strategi for den individuelle opsøgende kontakt og opfølgninger** i virksomhederne. Strategien skal bygge på et samspil på tværs af jobformidlere/virksomhedskonsulenter forankret i mikroteamet versus virksomhedskonsulenter forankret i Virksomhedsservice. Det er afgørende, at strategien omsættes, så den opsøgende individuelle virksomhedskontakt prioriteres. Dette for at kunne følge med virksomhedernes efterspørgsel på arbejdskraft, at opdage mangel- og paradoksområder samt at understøtte den lette adgang til jobåbninger. Hertil bør der i strategien også indtænkes løbende opfølgninger på de igangværende forløb – dels med sigte på en bred behovsafdækning og dels med sigte



på opfølgning på de resultater, som ligger lige for – i form af lønnede timer/ansættelse i de virksomhedsforløb/jobmatch, der allerede er etableret.

Evalueringen har vist, at der bør sikres en fælles tilgang og systematik med afsæt i **JobFirst-metoden**, hvor forudsætningen herfor er en detaljeret og bred behovsafdækning af virksomhedernes arbejdskraftbehov. JobFirst-metoden stiller store krav til begge parter, som har været vant til en anden samarbejdsform. Hvor der med JobFirst-metoden stilles andre krav om, at arbejdsgiver i højere grad end før forpligter sig på at betale løn for udførte arbejdsopgaver og/eller konvertere praktikken til en ordinær ansættelse. Det stiller også krav om, at jobformidlerne skal kunne værdiansætte den potentielle medarbejder og være forberedte på at kunne forhandle med virksomheden om medarbejderens opgaveløsning og vurdering af lønsomhed.

Evalueringen har synliggjort forskellige perspektiver ift. hvorvidt og i hvilket omfang funktionsnedsættelsen skal være et tema i virksomhedsindsatsen eller ej. Evaluators vurdering er, at det er mere holdningsbaseret end erfaringsbaseret, og at der måske ikke er ét svar, men at det netop handler om at kunne aflæse situationen og tilpasse kommunikation, rådgivning og indslusningen i jobbet individuelt.

4.11: Delkonklusion

I nærværende kapitel er deltagerkommunernes implementeringsgrad og implementeringsform for hvert kernelement belyst. I det følgende opsummeres evaluators bud på kvalificering af de fem kernelementer og suppleringen af et ekstra kernelement i form af stærk og synlig ledelse.

Målgruppen for projektet har primært bestået af de jobparate grupper (59 pct.). Det betyder samtidig, at erfaringsbasen for de resterende målgrupper er begrænset i projektet. Det er derfor evaluators vurdering, at der ikke er empirisk grundlag for at udelukke bestemte ydelsesgrupper fra indsatsmodellen. Evalueringen giver dog tydelige indikationer af, at især opsporingselementet kan gøre en (tidlig) forskel i beskæftigelsesindsatsen for de jobparate grupper. For målgrupperne længere fra arbejdsmarkedet gælder, jf. evalueringens indhentede data fra interviews og processtøtte, at der er blandt jobcentermedarbejderne er en udbredt opfattelse af, at der allerede foretages en bred udredning af borgers barrierer og ressourcer, hvilket har den utilsigtede konsekvens, at der netop ikke i udredningen er blik for de skjulte handicaps, men kun for de åbenlyse funktionsnedsættelser. Flere deltagerkommuner fremhæver samtidig, at der kan være et uudnyttet potentiale for netop disse målgrupper, og særligt præciseres potentialet for de grupper, som zapper mellem sygedagpenge og dagpenge og som oftest "falder mellem to stole".

For **screeningsmodellen** vurderer evaluator, at fideliteten i relation til at omfavne et stort antal borgere (volumen) **høj**, mens fideliteten i relation til intentionen om at omfavne en bred målgruppe på tværs af ydelse vurderes **lav**. Evalueringen viser, at den valgte screeningsmodel fungerer efter intentionerne, og at der med fordel kan anvendes fuldskalamodellen, herunder at screeningen fortsat foregår i to trin for at sikre et nuanceret blik på borger. Fordelen ved denne model er, at alle screenes systematisk, som betyder, at de ikke-synlige barrierer spottes. Det er desuden evaluators klare vurdering, at screeningsmodellen skal foretages med afsæt i en dialogbaseret tilgang både i opsporing- og visitationssamtalen. Med hensyn til introduktionstidspunktet viser evalueringen, at en konsekvent anvendelse af opsporingsskemaet sker, når introduktionen indgår som en fast bestanddel i 'først mulige samtale'.

For **Jobnet CV og Min Plan** vurderer evaluator, at fideliteten i forhold til intentionen om, at der som led i indsatsen skal udarbejdes borgers CV, og at en plan for det videre forløb skal skrives ind i borgerens Min Plan på Jobnet **middel**. Det er evaluators vurdering, at der fortsat er et potentiale for en mere kvalificeret, hyppig og dynamisk brug af de jobrettede redskaber i form af Jobnet CV og Min Plan, som kan fremmes ved 1) en tydeliggørelse af redskabernes formål og værdi, 2) opstilling af faglige pejlemærker for god kvalitet 3) en styrket fælles metodebevidsthed og systematik samt 4) ledelsesmæssig opfølgning på brugen af de digitale redskaber. Det er evaluators vurdering, at potentialet ovenfor kan overføres til samtlige ledige borgere med udfordringer udover deres ledighed, og hvor behovet for at kunne se ud over barriererne – uagtet type – kan være størst. Erfaringerne er således ikke særlige for målgruppen af ledige borgere med handicap.



I forhold til intentionen om, at **jobformidleren** skal være den samme over tid, vurderes fideliteten **lav**. Intentionen om, at jobformidleren har en regelmæssig og hyppig kontakt til borgeren, vurderes **høj**. Det er evaluators vurdering med afsæt i praksiserfaring, at fund vedrørende organisering og profil for jobformidlerrollen ikke er unik for målgruppen, men også kan overføres til andre ydelsesgrupper. Det særlige skal derimod findes i **jobformidlerens tilgang** og evne til at ressourcspotte, motivere og klæde borger på til 'at sælge sig selv' i en ansættelsessituation – uagtet funktionsnedsættelse. Det kvalitative datamateriale peger på, at den personlige jobformidler med fordel kan organiseres i mikroteams. Karakteristisk for denne organiseringsform er, at myndigheds- og virksomhedsfunktionen er adskilt mellem flere. Erfaringerne viser, at mikroteams har den bedste forudsætning for at vægte borgerkontakt og virksomhedsopsøgende arbejde ligeligt. Evalueringen indikerer med afsæt i både kvantitative og kvalitative data, at der er en større sammenhæng mellem positive beskæftigelsesresultater og jobformidlere med virksomhedsvendte profiler sammenlignet med jobformidlere med en socialfaglig profil. Jobformidleren har en afgørende rolle i at gennemføre en hyppig og regelmæssig samtalekontakt med borger, hvor det vurderes, at det ikke er en fast kontaktkadence, der er afgørende, men en tydelig og vedholdende jobrettet dagsorden og ramme.

På baggrund af analysen vurderes fideliteten i forhold til fast-track for HKO **middel til lav**. Det er evaluators vurdering, at der er et potentiale i at udbrede bevillingskompetencen till jobformidler med henblik på at understøtte **fast track for HKO** og med henblik på at udbrede viden og de særlige kvalifikationer, som følger med bevillingskompetencen. Det fordrer naturligvis en fælles systematik og opkvalificering at udbrede bevillingskompetencen. Heri spiller nøglepersonerne en vigtig rolle. Evaluators vurdering er desuden, at der er behov for tre ting i udbredelsen af ordningerne og viden herom. 1) Et strategisk fokus, 2) et samlet overblik over videnskilder og 3) tydelig ansvarsfordeling ml. jobformidler og nøgleperson ift. placering af det primære ansvar.

I forhold til intentionen om, at der sigtes som udgangspunkt altid mod ordinære timer vurderes fideliteten **middel**. Intentionen om, at jobformidler skal følge op på borgere i virksomhedsrettede forløb/ansættelse en gang månedligt i løbet af projektperioden vurderes **lav**. Det er evaluators vurdering, at **virksomhedsrettet forløb og det gode match** understøttes af en proaktiv kontaktstrategi, herunder brug af virksomhedsnetværk og informationskampagner. Det er samtidig afgørende, at den virksomhedsrettede indsats tager afsæt i en tydelig og tværgående strategi for den individuelle opsøgende kontakt og opfølgninger. Dette for at kunne følge med virksomhedernes efterspørgsel på arbejdskraft, at opdage mangel og paradoksområder samt at understøtte den lette adgang til jobåbninger for målgruppen af borgere med handicap. Evalueringen har vist, at der bør sikres en fælles tilgang og systematik med afsæt i JobFirst-metoden, hvor forudsætningen herfor er en detaljeret og bred behovsafdækning af virksomhedernes arbejdskraftbehov.

5: Resultater

Indsatsmodellen er udviklet med det formål at understøtte jobcentrene i at opspore, målrette og tilpasse indsatsen for borgere med handicap, således de i højere grad end tidligere opnår **tilknytning til arbejdsmarkedet**. Derfor omfatter evalueringen også en afdækning af projektets resultater. Evalueringen af projektets resultater er centreret om følgende tre evalueringsspørgsmål:

- › Hvor stor en andel af de visiterede borgere i projektet er kommet i **beskæftigelse**?
- › Hvilke **borgerspecifikke** og **organisatoriske** forhold hænger sammen med en øget arbejdsmarkedstilknytning?
- › Hvilke andre **afledte resultater** af projektet fremhæves set fra et jobcenter-, borger- og arbejdsgiverperspektiv?

Beskæftigelse: målt som 1. udfald efter visitationsdato. Beskæftigelse er tredelt og knytter sig til følgende tre udfald: ordinære timer (uagtet løntimeniveau), fleksjob og SU-berettiget uddannelse sammenlignet med borgers udgangspunkt ved visitationstidspunktet. Der indgår 475 borgere i populationen.

Borgerspecifikke forhold: er en samlebetegnelse for en lang række karakteristika på individniveau af både demografisk, helbredsmæssig og arbejdsmarkedsrettet karakter. De borgerspecifikke forhold er således uafhængig af projektet. Der indgår 1.017 personer i populationen.

Organisatoriske forhold: omfavner en lang række projektspecifikke og strukturelle forhold, som er grupperet på kommuneniveau, hvorfor nævneren udgør 11 – jf. antallet af deltagerkommuner. Dataforudsætningerne er således anderledes, og antallet af observationer medfører naturligt en anden sensitivitet i data. Dette skal der tages forbehold for i tolkningen af resultaterne.

Afledte resultater: refererer til de gevinster, som fremhæves af: jobcentermedarbejdere, hhv. borgere som har opnået som er kommet i beskæftigelse, deres tilhørende arbejdsgivere samt borgere der i løbet af projektperioden ikke har opnået beskæftigelse. Gevinsterne knytter sig ikke nødvendigvis direkte til øget arbejdsmarkedstilknytning, men fremhæves som afledte resultater, der forventes at forbedre målgruppens muligheder for beskæftigelse.

Kapitlet er struktureret kronologisk efter ovenstående evalueringsspørgsmål og bygger på kvantitative data fra DREAM, DFDG og Marselisborg Tools samt kvalitative data fra interviews med projektledere, jobformidlere og screenere i de 11 deltagerkommuner samt 23 borgere og 13 arbejdsgivere, der har deltaget i projektet. For yderligere indsigt i, hvad der karakteriserer de interviewede borger og arbejdsgivere, henvises der til bilag 2.

Evaluators fremhæver tre væsentlige **dataforbehold** i tolkningen af kapitlets resultater. Først og fremmest giver eksisterende dataforudsætninger ikke mulighed for at teste det kontrafaktiske scenarie for deltagergruppen i indsatsen, idet der ikke har indgået en kontrolgruppe i projektet. Med andre ord, kan vi ikke udtale os om, hvorvidt en borger havde opnået beskæftigelse, hvis borger ikke var en del af indsatsen. Fundene kan således kun sige noget om de borgere, der har deltaget i projektet. Sekundært varierer visitationen på tværs af deltagerkommunerne, og kommunernes resultater kan derfor ikke sammenlignes på tværs. For det tredje kan sammenhængsanalyserne i relation til de organisatoriske forhold og den tilhørende opdeling af data på gruppeniveau, være forbundet med en større sensitivitet og statistisk usikkerhed. Fornævnte skal der tages forbehold for i tolkningen af resultaterne.

5.1: Projektets beskæftigelsesresultater

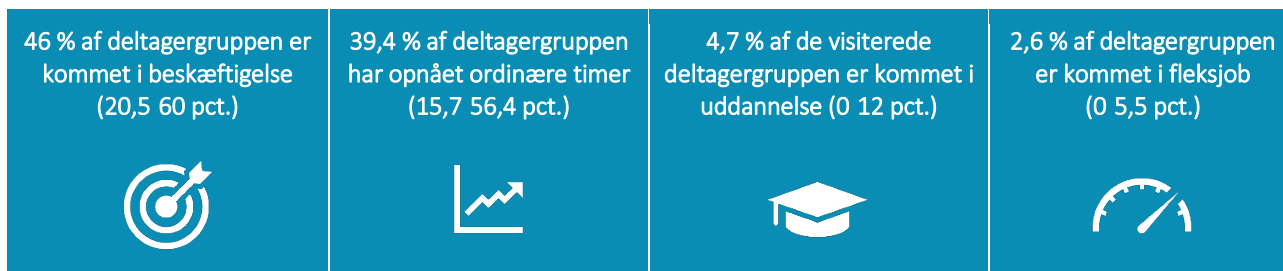
Ud af de 1.017 borgere, som har deltaget i projektet, er **næsten halvdelen (46,7 pct.) kommet i beskæftigelse** svarende til 475 personer. Vurderingen af hvorvidt en andel på ca. 46 pct. er en høj eller lav beskæftigelsesgrad er et naturligt næste skridt i evalueringen af projektets resultater. En sådan vurdering fordrer imidlertid et sammenligningsgrundlag.

Når vi taler om målgruppen af ledige borgere med et handicap giver eksisterende dataforudsætninger imidlertid ikke mulighed for at sammenholde med en relevant normalpopulation, da målgruppen for projektet er udvalgt på baggrund af selektion, og der foreligger ikke data på borgere med handicap i jobcenterregi. Det er derfor ikke muligt for evaluators at perspektivere projektets resultater med en sammenlignelig referencegruppe, og dermed heller ikke muligt at vurdere, om de projektspecifikke resultater er høje eller lave.

Kaster man imidlertid et blik på resultaterne fra første runde af 'Et mere rummeligt arbejdsmarked for borgere med handicap' – med de projektspecifikke variationer på tværs af projektperioderne in mente – gælder der, at 50 pct. har forladt offentlig forsøgelse, heraf er 42 pct. overgået til ordinære timer, 2 pct. til fleksjob og 6 pct. er påbegyndt uddannelse.

Nedenfor ses fordelingen på aggregeret niveau for andelen af borgere, der samlet set har opnået beskæftigelse i de 11 deltagerkommuner fordelt på de tre beskæftigelsesudfald: ordinære timer, uddannelse og fleksjob. For yderligere indsigt i deltagerkommunernes beskæftigelsesresultater henvises til bilagsrapporten.

Figur 3 – Resultatskabelse på aggregeret niveau



Anm.: Figuren viser andelen af visiterede borgere som er kommet i beskæftigelse efter de er visiteret til projektet. Endvidere er det udfoldet, hvor stor en andel af de visiterede borgere, som hhv. har opnået ordinære timer i beskæftigelse, er påbegyndt en SU-berettiget uddannelse eller blevet ansat i fleksjob på tværs af de 11 deltagerkommuner. Den kommunale variation er angivet i parentes. N: 1.017. Kilde: DFDG og Marselisborg Tools.

Som det fremgår af figur 3, varierer andelen af visiterede borgere, som har opnået beskæftigelse i projektet mellem 20,5-60 pct., hvilket svarer til en forskel på ca. 40 procentpoint på tværs af de 11 deltagerkommuner. Hvad der kan forklare den kommunale variation afdækkes i det næste delafsnit. Helt konkret er der testet en række sammenhænge mellem borgerspecifikke og organisatoriske forhold *på den ene side*, og beskæftigelse *på den anden side*.

Sammenhængsanalyserne er *ikke* et udtryk for kausale sammenhænge eller effekt, men giver et dybdegående indblik i hvilke forhold, som øger beskæftigelsessandsynligheden for deltagergruppen i nærværende projekt. Der er således udelukkende tale om **indikationer** på sammenhænge – også når der refereres til signifikansniveauer i de pågældende regressionsanalyser.

5.2: Forhold der understøtter positive beskæftigelsesresultater

Der er foretaget logistiske regressionsanalyser for at afdække hvilke borgerspecifikke og organisatoriske forhold, der øger arbejdsmarkedstilknypningen for deltagergruppen. For yderligere indsigt i evaluators metodiske tilgang til regressionsanalyserne henvises til bilag 2 samt bilagsrapporten afsnit, hvor kodningen og fordelingen på samtlige variable fremgår.

Regressionsanalyserne giver et indblik i, hvad der karakteriserer de borgere, der er kommet i beskæftigelse **sammenlignet** med de borgere, der ikke har opnået beskæftigelse i projektperioden på hhv. individ- (borgerspecifikke forhold) og gruppeniveau (organisatoriske forhold), kontrolleret for relevante kontrolvariable. Det er kun i de tilfælde, hvor de borgerspecifikke og organisatoriske forhold samvarierer med beskæftigelsesudfaldet, at det er beskrevet og udfoldet i det følgende.

Figur 4 – Signifikante borgerspecifikke og organisatoriske forhold der understøtter beskæftigelse



Borgerspecifikke forhold (trin 1)	› Sagsbehandlers tro på borger og borgers tro på sig selv: sandsynligheden for at komme i beskæftigelse stiger med 24 procentpoint, når en borger har stor tro på sig selv sammenlignet med når borger har lille tro på sig selv. For sagsbehandlers tro på borger stiger sandsynligheden med 27 procentpoint ved en tilsvarende sammenligning. › Køn: kvinders sandsynlighed for beskæftigelse er 7 procentpoint højere end for mænd. › Uddannelse: jo højere uddannelsesniveau, jo større beskæftigelsessandsynlighed. Borgere med en grunduddannelse har en beskæftigelsessandsynlighed på 39 pct. sammenlignet med 64 pct. for borgere der har en gymnasial/erhvervsuddannelse, svarende til en forskel på 25 procentpoint. Sammenholder man borgere med grundskole med borgere, der har en videregående uddannelse, ses imidlertid ingen signifikant forskel. › Ydelsesgruppe og ydelseshistorik: sandsynligheden for beskæftigelse er 21 procentpoint lavere for aktivitetsparate kontanthjælpsmodtagere sammenlignet med dagpengemodtagere. Tilsvarende har længere ydelseshistorik negativ indflydelse på beskæftigelsesudfaldet. Det vil sige, at sandsynligheden for at komme i beskæftigelse falder med varigheden af offentlig forsørgelse.
Organisatoriske forhold (trin 2)	› Organisering af screeningsmodellen: kommuner som benytter en fuldskalamodel, har 17 procentpoint større beskæftigelsessandsynlighed sammenlignet med kommuner, som har benyttet en selektionsmodel. › Jobformidlerprofil: kommuner med en virksomhedsvendt jobformidlerprofil har 28 procentpoint højere beskæftigelsessandsynlighed end kommuner med en borgervendt jobformidlerprofil. › Ledelsesmæssig opbakning: kommuner med en aktiv styregruppe har 19 procentpoint højere beskæftigelsessandsynlighed end kommuner med end en ikke-aktiv styregruppe. Kommuner der har borgere med handicap på beskæftigelsesplanen (politisk prioritering) har 38 procentpoint højere beskæftigelsessandsynlighed end kommuner, som ikke i samme grad har en politisk prioritering af området/målgruppen. › Faglig sparring: kommuner der har etableret arbejdsgrupper, teammøder mv. hvor medarbejdere på tværs af jobcenteret har haft mulighed for at reflektere og sparre om styrker og udfordringer i indsatsen, har 20 procentpoint højere sandsynlighed for at skabe positive beskæftigelsesresultater, sammenlignet med kommuner hvor de faglige sparringsfora ikke i samme grad er etableret. › Udbredelseshastighed¹⁵: de kommuner, som har screenet 20 pct. af deres samlede deltagergruppe indenfor de første tre måneder af projektperioden, har 22 procentpoint højere sandsynlighed for at skabe positive beskæftigelsesresultater sammenlignet med dem, der først har screenet en femtedel 3-6 måneder efter projektstart.

Anm: I regressionerne, hvor de borgerspecifikke forhold indgår er der overordnet kontrolleret for borgernes køn, alder, bopælskommune, uddannelsesniveau, ydelsesgruppe og ydelseshistorik. I regressionerne, hvor de organisatoriske forhold indgår er der overordnet kontrolleret for ydelsesgruppe, rammevilkår, kommunistørrelse, kommunal anvendelsesgrad og erfaring fra RUM I. Se bilag 2 for beskrivelse af specifikke forbehold.

Sammenhængsanalyserne i relation til de **borgerspecifikke forhold** peger på, der er en række karakteristika, som uafhængigt af projektet hænger sammen med en øget sandsynlighed for at opnå beskæftigelse i projektet: køn, uddannelse, ledighedsperiode, borgers tro på egne job- og uddannelsesmuligheder samt sagsbehandlers tro på borgers job- og uddannelsesmuligheder. Forhold der bekræftes af eksisterende undersøgelser på beskæftigelsesområdet uanset om man er ledig med eller uden handicap, bl.a. Beskæftigelsesindikatorprojektet.¹⁶

Særligt to interessante fund er værd at fremhæve i analysen af de statistiske sammenhænge af de **organisatoriske forhold**. Det første er den organisatoriske parathed og prioritering af målgruppen og projektet på topledelsesniveau (både politisk og i styregruppe), hvilket slår igennem i udbredelses- og implementeringshastigheden. Det betyder helt konkret, at de der haft fokus på en hurtig implementering af indsatsmodellens første kernelement er lykkedes bedre i forhold til målsætningen. Derudover er det, hvorvidt man har valgt at rekruttere jobformidlere med virksomhedsvendte profiler, fremfor hvordan jobformidlerfunktionen organiseres. Forhold der understøttes af processtøtten og det kvalitative datagrundlag i evalueringen.

I regressionsanalyserne er der imidlertid også en række borgerspecifikke og organisatoriske forhold, som ikke signifikant understøtter beskæftigelse i projektet. Hverken borgernes alder eller funktionsnedsættelse har en betydning. Endvidere gør det sig gældende, at et opdateret CV, aktivitet på Min Plan, samtaler med jobformidler,

¹⁵ Udbredelseshastighed er et udtryk for hvor tidligt man har screenet en 1/5 af den samlede deltagergruppe ved projektafslutning.

¹⁶ Væksthuset forskningscenter (2016): Beskæftigelsesindikatorprojektet.



bevilling af handicapkompenserende ordninger og etableringen af virksomhedsrettede indsatser ikke signifikant understøtter beskæftigelse, når vi tager højde for de borgerspecifikke forhold.

Evaluators tolker ikke den manglende signifikans som et udtryk for, at redskaberne ikke er virksomme ift. at understøtte borgernes arbejdsmarkedstilknnytning. Snarere kan det anses som et udtryk for, at vi i det tilgængelige datamateriale analyserer en række forhold, hvor kvalitet i indholdet frem for kvantitet i omfanget er bærende for at lykkes med at understøtte borgernes vej mod arbejdsmarkedstilknnytning. Evaluators argument er, at den manglende information om kvaliteten af eksempelvis indholdet i de virksomhedsrettede indsatser, Jobnet CV'et mv. betinger disse nulresultater og understøtter behovet for et kvalitativt blik i evalueringen (jf. afsnit 5.3).

Opsamlende finder evalueringen og de tilhørende regressionsanalyser, at der er variation i hvorvidt og hvilke dele af **indsatsmodellens fem kernelementer**, der signifikant understøtter målsætningen om øget arbejdsmarkedstilknnytning for borgerne i projektet. For det første er der en række borgerspecifikke forhold som i sig selv er befordrende for at øge arbejdsmarkedstilknnytningen. For det andet giver analysen af de statistiske sammenhænge af de organisatoriske forhold et blik på, at kerneelementerne ikke alene kan forklare en øget arbejdsmarkedstilknnytning, men at det er betinget på indholdet og organiseringen heraf.

5.3: Afledte resultater af indsatsmodellen fra et jobcenter- og brugerperspektiv

Som led i projektet har implementering af indsatsmodellen også afledt en række øvrige resultater, der ikke har været en del af de definerede succeskriterier fra projektets start, men som alligevel har betydning i vurderingen af de samlede resultater af projektet. Konkret har evaluator identificeret følgende afledte resultater fra hhv. et jobcenterperspektiv, borger- og arbejdsgiverperspektiv.

Resultaterne er identificeret ved de hyppigst fremkommende perspektiver fra interview med projektledere, screenere og jobformidlere, borgere og arbejdsgivere i forbindelse med de afsluttende evalueringsaktiviteter. For yderligere indsigt i, hvad der karakteriserer de interviewede borgere og arbejdsgiver henvises til bilag 2.

Det bør nævnes, at det er kendetegnende for arbejdsgiverperspektivet, at de har svært ved at udpege, hvad der har været særligt og resultatskabende for indsatsen, som knytter sig til projektindsatsen i 'Et mere rummeligt arbejdsmarked for borgere med handicap II'. Det skyldes, at de ofte har haft et forudgående og bredt samarbejde med jobcenteret gennem mange år, og ofte bliver de præsenteret for konkrete kandidater ved jobformidleren frem et bredere samarbejde om deres arbejdskraftbehov.

Tabel 3 - 14 afledte resultater af indsatsmodellen set fra et jobcenterperspektiv, borger- og arbejdsgiverperspektiv

Udfoldelse af det afledte resultat fra et jobcenterperspektiv	
Screeningsmodellen sikrer et balanceret og arbejdsmarkedsrettet fokus og en kortere vej til job/uddannelse	8 ud af 11 deltagerkommuner fremhæver, at screeningsmodellen understøtter en mere grundig og balanceret afdækning af borgers kompetencer versus funktionsnedsættelser med et jobrettet fokus som omdrejningspunkt. I den sammenhæng vurderes anvendelsen af det relationelle handicap begreb – dvs. forståelsen af handicap som relationel i forhold til omgivelserne og borgers deltagelse på arbejdsmarkedet – som afgørende. Screeningsmodellens fokus på oversættelsen fra kompetencer til konkrete jobfunktioner samt oversættelsen fra funktionsnedsættelse til konkrete og operationelle skånebehov, har tilsammen givet et mere realistisk og retvisende blik på borgers jobmuligheder og konkrete jobmål, som har understøttet et mere realistisk og retvisende afsæt for beskæftigelses- eller uddannelsesplanen og dermed en kortere vej til beskæftigelse eller uddannelse.
Projektet har givet et bedre indblik i og ny viden om målgruppen , som fremmer investeringstænkningen på handicapområdet	6 ud af 11 deltagerkommuner fremhæver, at registreringen af borgere med handicap vha. persongruppemarkeringer har skabt et detaljeret datagrundlag, som giver mulighed for at synliggøre funktionsnedsættelsernes omfang, herunder hvor mange ledige der har et handicap/funktionsnedsættelse, og hvem de er, samt hvad de medfølgende udfordringer ift. at sikre beskæftigelse dækker over. Et afledt resultat af datagrundlaget er, at det skaber gennemsigtighed og har gjort det muligt at understøtte den



	lokalpolitiske prioritering af handicapområdet, der ofte opleves at være overskygget af andre beskæftigelsespolitiske agendaer. Hermed er forudsætningerne for investeringstækningen på handicapområdet blevet fremmet.
Den øgede samtaleintensitet og ekstra tid understøtter kerneopgaven	11 ud af 11 deltagerkommuner fremhæver, at man med den hyppige samtaleintensitet og 'ekstra tid' opnår et detaljeret helhedsbillede af borgerens situation, kompetencer og kvalifikationer og herigennem bedre forudsætninger for at etablere gode jobmatch. Jobformidlerne oplever desuden, at de opnår et andet momentum og kan arbejde mere intensivt med et vedvarende fokus på at tale job, som sikrer en anden hurtighed i sagen i forhold til at lykkes med kerneopgaven.
Projektet har nuanceret forståelsen af handicapbegrebet	11 ud af 11 deltagerkommuner peger på, at screeningsmodellen har understøttet dem i en mere nuanceret forståelse af handicapbegrebet som en paraply for en heterogen gruppe af funktionsnedsættelser, der spænder bredt på tværs af både fysiske, psykiske, intellektuelle og sensoriske funktionsnedsættelser. Screeningsmodellens palette af funktionsnedsættelser har således været med til at åbne op for, at medarbejderne har fået et bedre indblik i, hvilke barrierer handicapbegrebet dækker over.
Screeningsmodellen har tilvejebragt viden om den ledige, som ellers ikke ville være kommet frem	8 ud af 11 deltagerkommuner peger på, at screeningsmodellen understøtter et blik på ikke-synlige handicap. Screeningsmodellen har betydet en mere proaktiv tilgang og åbenhed ved at spørge aktivt ind til borgers eventuelle funktionsnedsættelser. Det har – ifølge screenere og jobformidlere betydet, at de tidligt har fået et større indblik i de barrierer, som ikke er åbenlyse – dvs. ikke synlige handicap.
Projektet har udfordret jobcentermedarbejdernes forforståelse	7 ud af 11 deltagerkommuner fremhæver, at screeningsmodellen har været med til at nuancere og udfordre sagsbehandlers forforståelse af de jobparate grupper, som dem der er tættest på arbejdsmarkedet og ofte antages ikke at have barrierer med væsentlig betydning for deres job- og uddannelsesmuligheder. Den proaktive dialog om borgers funktionsnedsættelse har således givet mulighed for at opdage de ikke-åbenlyse barrierer, som ellers ikke ville være spottet, tidligt i forløbet.
Projektet har øget viden om HKO i jobcenteret	9 ud af 11 deltagerkommuner peger også på, at medarbejderne har fået større viden om de handicapkompenserende ordninger, og at der generelt er kommet større opmærksomhed og bevågenhed på ordningerne i deltagerkommunerne bredt set. Konkret har det givet jobformidlerne større indsigt i jobcenterets muligheder for at bringe de handicapkompenserende ordninger i spil i relation til de enkelte funktionsnedsættelser. Det har desuden skærpet jobformidlernes blik for, hvornår en handicapkompenserende ordning er relevant, og hvornår den ikke er. Det vil sige, om der alene på baggrund af borgers kompetencer og ved at imødekomme borgers skånehensyn kan skabes et godt jobmatch uden behov for en kompenserende ordning. Det øgede kendskab og brug af de handicapkompenserende ordninger kan imidlertid ikke genfindes på tværs af interview med arbejdsgivere og borgere.
Udfoldelse af det afledte resultat fra et borgerperspektiv	
Borgerne oplever, at jobformidleren øger deres beskæftigelseschancer	14 ud af 23 borgere tilkendegiver, at jobformidleren øger borgers jobchancer, idet de oplever at blive mødt med et målrettet og jobrettet fokus, hvor omdrejningspunktet fra den allerførste samtale har været at lave en plan for at komme i job eller uddannelse. Udtryk i tråd med "Vi snakker mere om job og praktik", "Vi lægger en plan sammen, og de lytter til, hvad jeg kan, hvad jeg gerne vil" og "Det har været sparring, man ellers ikke ville kunne få" går igen i flere borgernes beskrivelser af, hvad der har været anderledes i samtaleforløbet med jobformidler kontra deres tidligere forløb.
Borgerne oplever, at den hyppige samtalekontakt skaber fremdrift	18 ud af 23 borgere fremhæver jobformidlernes udvidede rammer for at gennemføre en hyppig samtalekontakt og tilgængelighed. Det skaber ifølge borgerne et mere værdifuldt forløb. Borgerne udtrykker, at de oplever fremdrift i forløbet i kraft af, at der følges tæt op ved ugentlig kontakt, hvor der arbejdes med en plan, hvor der hele tiden er fokus på



	de indgående aftaler og på næste skridt. Flexibilitet vurderes i relation hertil at være værdifuldt for borger. Borgerne oplever, at jobformidlerne har været meget fleksible, både ift. hvornår de har kunnet kontaktes, og hvor lang tid de har til borgeren, hvilket skaber en oplevelse af en mere individuel tilpasset rådgivning, hvor borger får hjælp til det, han/hun har behov for.
Borgerens tro på egne evner og muligheder på arbejdsmarkedet er styrket	12 ud af 23 borgere tilkendegiver, at dialogen om omfanget og kvaliteten af CV'et styrker troen på egne evner og muligheder på arbejdsmarkedet. Kompetenceafdækningen ud fra Jobnet CV'ets funktioner styrker borgerens bevidsthed og evne til at sætte ord på kompetencer, som mobiliserer borgers ressourcer og tro på egne evner. Funktionerne bidrager derudover til, at borger får en mere grundig og udtømmende liste af kvalifikationer.
Borger peger på en mere meningsfyldt og målrettet indsats	17 ud af 23 borgere fremhæver, at de oplever, at jobformidlerne er aktivt lyttende og spørger nysgerrigt og anerkendende ind til deres historik, deres tidligere jobs, ressourcer og funktionsnedsættelser og forudsætninger. Borgernes beskrivelse af at blive lyttet til af jobformidlerne, står hyppigt i kontrast til tidligere oplevelser: Når borgerne oplever, at de bliver lyttet til og forstået ift. deres situation, tager deres plan også udgangspunkt i deres egne mål og perspektiv på jobmuligheder. Derfor fremhæver borgerne også, at indsatsen opleves langt mere målrettet og meningsfyldt end hvad borgerne tidligere har oplevet. Borgerne oplever det særligt værdifuldt, når jobformidlerne leverer reel jobformidling i form af formidling af CV, etablering af kontakt til virksomhederne eller formidling af jobsamtale.
Borgernes jobperspektiv udvides	11 ud af 23 borgere tilkendegiver, at jobformidlernes tilgang har betydet, at de aktiveres mere i at udvide og tænke i muligheder for job og derudover får mere klarhed om vejen til job, hvilket øger motivationen for at være hurtigere jobsøgende. Det bidrager til, at de i højere udstrækning re-orienterer sig og søger mere fagligt og geografisk bredt. Et udvidet jobperspektiv kan således bidrage til en hurtigere vej i beskæftigelse.
Udfoldelse af det afledte resultat fra et arbejdsgiverperspektiv	
Virksomhederne oplever jobcenteret som en attraktiv samarbejdspartner	7 ud af 13 arbejdsgivere oplever, at samarbejdet med jobcenteret er værdifuldt, når der er en fast kontaktperson, en kort svartid og løbende kontakt til virksomheden samt klare aftaler, som overholdes – oftest i form af jobformidleren. Der findes enkelte indikationer på, at virksomhederne gør brug af jobcentrene som rekrutteringspartner. Vi ser forskellige eksempler herpå, bl.a. større virksomheder med en bevidst CSR-strategi og tilgang til at ville ansætte personer med funktionsnedsættelser. Vi ser også eksempler på mindre virksomheder, der aktivt vælger at tage et socialt ansvar, som ønsker at hjælpe personer med en funktionsnedsættelse i praktik eller job – oftest på baggrund af forudgående kendskab til funktionsnedsættelsens betydning. Der findes også enkelte eksempler på, at virksomhederne kontakter jobcenteret, fordi de har arbejdsopgaver og stillinger, som de har behov for at få besat, og de vurderer, at et match oftest findes i gruppen af borgere i jobcenteret.
Åbenhed om funktionsnedsættelsen er kodeordet til ansættelsesvillighed	7 ud af 13 arbejdsgivere påpeger, at en mere proaktiv tilgang og åbenhed om borgers funktionsnedsættelse er afgørende for et godt samarbejde. I relation hertil fremhæver arbejdsgiverne dog også vigtigheden af, at borger ikke 'bærer handicappet foran sig', men i stedet lægger vægt på, hvordan man som medarbejder vil indgå i virksomheden som en hvilken som helst anden medarbejder.



5.4: Delkonklusion

Den første analyse af den reelle resultatskabelse (beskæftigelse) i kommunerne viser, at næsten halvdelen af deltagerne er kommet i uddannelse eller beskæftigelse (46 pct. af de visiterede borgere). Eksisterende dataforudsætninger tillader ikke mulighederne for at sammenholde resultatskabelsen med en sammenlignelig referencegruppe.

I den anden analyse viser logistiske regressionsanalyser, hvordan en række borgerspecifikke og organisatoriske forhold er statistisk sammenhængende med et positivt beskæftigelsesudfald. Borgerspecifikke variable med betydning for beskæftigelse udgør borgers tro på sig selv og sagsbehandlers tro på borger. Andre relevante variable der er sammenhængende med positive resultater er; ydelsesgruppe, køn, indsatsperiode og uddannelse.

Der er endvidere en række organisatoriske forhold, der er statistisk sammenhængende med et positivt beskæftigelsesudfald. Særligt står det frem som en vigtig betingelse for at rykke beskæftigelsesindsatsen for borgere med funktionsnedsættelse, at der er ledelsesmæssig opbakning – både politisk og lokalt. Desuden viser analysen også, at kommuner som er organiseret med virksomhedsrettede jobformidlerprofiler i højere grad lykkes med at rykke indsatsen mod beskæftigelse sammenholdt med deltagerkommuner med borgervendte jobformidlerprofiler.

Den tredje analyse tydeliggør de afledte resultater, som ikke har været en del af de definerede succeskriterier fra projektets start, men som alligevel har betydning for vurderingen af de samlede resultater af projektindsatsen på tværs af de 11 deltagerkommuner og for indsatsmodellens intention om at øge arbejdsmarkedstilknytningen for borgere med handicap.

Fra et jobcenter perspektiv fremhæves positive resultater afledt af hovedsageligt screeningsmodellen og jobformidlerrollen. Screeningsmodellen skaber en mere arbejdsmarkedsrettet afdækning af borgernes funktionsnedsættelse, mens jobformidleren vurderes at øge borgers jobchancer ved en mere målrettet og jobrettet indsats. Gennem en hyppig samtalekadence skabes en anden hurtighed og fremdrift mod beskæftigelse. Projektet har dertil bidraget til at nuancere forståelsen af handicapbegrebet, de handicapkompenserende ordninger og skabt en øget åbenhed om funktionsnedsættelser – også i dialogen med virksomhederne. Screeningen og projektet har derudover samlet set bidraget til større viden om målgruppen og et gennemsigtigt datagrundlag, hvilket kan fremme investeringstænkningen på området. Alt i alt viser analysen fra et kvalitativt jobcenterperspektiv, at indsatsmodellen bidrager til at sikre en kortere vej til job/uddannelse for borgere med funktionsnedsættelse.

Fra et brugerperspektiv viser analysen, at lidt over halvdelen af borgerne bekræfter, at jobformidleren øger deres beskæftigelseschancer og udvider jobperspektivet mod nye faglige og geografiske jobmuligheder, som kan bidrage til en hurtigere vej i beskæftigelse eller uddannelse. Den hyppige samtalekadence og en målrettet plan fremhæves endvidere som betydningsfulde for at sikre fremdrift mod beskæftigelse eller uddannelse. Den tillidsbaserede relation til jobformidler og fokus på ressourcer har endvidere øget borgers tro på egne evner og muligheder på arbejdsmarkedet.

Kendetegnende for arbejdsgiverperspektivet er, at de har svært ved at udpege, hvad der har været særligt og resultatskabende for indsatsen, som knytter sig til projektindsatsen. Arbejdsgiverne vurderer imidlertid, at jobcentret ses som en attraktiv samarbejdspartner, og enkelte arbejdsgivere fremhæver jobcenteret som rekrutteringspartner for gruppen af borgere med handicap. Desuden bekræfter virksomhederne jobcentermedarbejdernes perspektiv om, at åbenhed om funktionsnedsættelsen er kodeordet og afgørende for et godt samarbejde.

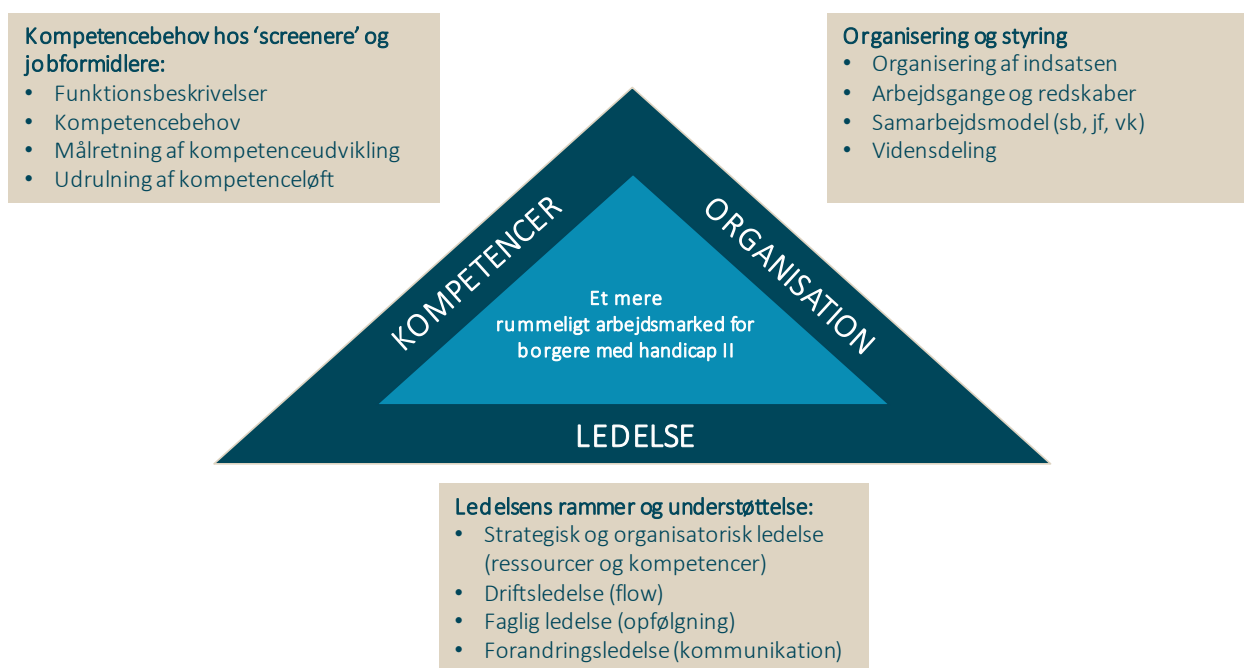
6: Organisatoriske forudsætninger

Den løbende processtøtte samt evalueringsaktiviteter peger entydigt på, at der er væsentlige forudsætninger for en succesfuld implementering af indsatsmodellen. Dette kapitel omhandler de organisatoriske forudsætninger som i løbet af projektperioden er identificeret til at understøtte en succesfuld implementering af indsatsmodellen. Kapitlet bygger både på processtøttelogs fra samtlige deltagerkommuner samt interviews med ledelse og projektteam.

Budskabet i evalueringen er, at de væsentlige forudsætninger eller forhold, som skal iagttages i forbindelse med implementeringen af indsatsmodellen, er kendte både i jobcentrenes praksis og i implementeringsteorien.

Kapitlet er opbygget i tre afsnit, der gennemgår de tre dimensioner, 1) Ledelsens rammer og understøttelse 2) kompetencebehov, 3) organisering og styring - som understøtter succesfuld implementering og er illustreret i figur 5 nedenfor.

Figur 5: Forhold, der understøtter en succesfuld implementering



Inspireret af bl.a. Dean Fixsen

6.1: Ledelsens rammer og understøttelse

Samtlige deltagerkommuner fremhæver, at et vedholdende ledelsesmæssigt fokus er en afgørende forudsætning for implementering af indsatsmodellen. Evaluators vurdering er på den baggrund, at der konkret er behov for, at ledergruppen forholder sig til niveauet og typen af ledelse: Strategisk ledelse, driftsledelse, faglig ledelse og forandringsledelse herunder særligt kommunikationen og tværgående koordination.

På det strategiske niveau skal ledelsen - udover at definere det overordnede formål med implementeringen af indsatsmodellen – særligt forholde sig til, hvad investeringen i projektet konkret skal indebære i form af ressourceallokering og mandat på projekt- og medarbejderniveau. Det gælder både ift. at sikre opmærksomhed på indsatsen og sætte den i forhold til den kommunale prioritering af handicapområdet og ift. ressourcer fra de tilstødende teams. Erfaringerne på tværs af 11 projektledere viser, at dette er med til at sikre opbakning til implementering af indsatsmodellen bredt set i organisationen og på flere niveauer.

Driftsledelse



Et andet aspekt af det ledelsesmæssige fokus drejer sig om **driftsledelse** og prioritering af arbejdet med indsatsmodellens kerneelementer. Driftsledelse hænger derfor sammen med, at de nødvendige ressourcer allokeres til opgaverne, og at der sker den nødvendige opgaveprioritering ud fra et samlet billede af, hvilke øvrige opgaver medarbejderen i øvrigt varetager. Det vedrører særligt arbejdet med screeningsmodellen (kerneelement 1) og med jobformidlerrollen (kerneelement 3), hvor der for mange medfølger en helt ny opgaveportefølje. Det er nye elementer i indsatsen og kræver tid dels at lære at forstå og anvende screeningsmodellen og dels at varetage rollen som jobformidler, så de to kernelementer omsættes og skaber reel værdi i organisationen.

Faglig ledelse og synlighed

Forankringen af nye metoder, redskaber i form af screeningsmodellens elementer samt ny opgaveportefølje som følge af rollen som jobformidler kræver, at medarbejderne kan honorere kompetencekravene. Det stiller krav til den løbende sparring og feedback til medarbejderne. På tværs af de 11 deltagerkommuner peger erfaringer derfor på vigtigheden af **faglig ledelse** (om hvordan de nye opgaver løses). Dette fordi indsatsmodellen indebærer et skifte i både den faglige og den kultur- og holdningsmæssige dimension i arbejdet:

Faglig dimension:	Kultur og holdningsdimension:
• Brede kompetencer ift. både at skabe jobåbninger og jobmatch og varetage såvel den borgerrettede som virksomhedsrettede kontakt og endelig have tilstrækkelig viden om de handicapkompenserende ordninger til at kunne vejlede og sætte dem i spil. • Balancere et ressourceorienteret fokus – som de seneste års reformer og initiativer har initieret – og en målrettet opmærksomhed på barrierer i form af borgers funktionsnedsættelse. Det fordrer en balanceret kompetenceafdækning, hvor det også er tilladt at fokusere på borgers barrierer i større grad end hidtil som led i at skabe det gode jobmatch for borgere med handicap. • Jobformidleren skal endvidere kunne arbejde metodisk bevidst ift. at styrke borgerens vej mod job.	• Fokus på metodebevidsthed stiller krav til den enkeltes faglige nysgerrighed og evne til at agere i en arbejdsdag uden en entydig facitliste ift. hvad der virker/ikke virker. • 'Handicap' som begreb har rejst en række spørgsmål. Flere projektledere og jobformidlere udtrykker, at ordet 'handicap' kan medføre en stigmatisering af målgruppen, som afholder borgerne fra at takke ja til en visitationssamtale – og dermed indsatsen – hvilket afholder dem fra at gøre brug af de handicapkompenserende ordninger. Dette fordi begrebet 'handicap/funktionsnedsættelse' kan være med til at sygeliggøre borger, der ikke nødvendigvis opfatter deres barrierer som 'handicap'.

Indsatsmodellen kræver derfor også, at man som leder står i spidsen for den faglige ændring, som indsatsmodellen lægger op til. Det er evaluators vurdering, at den faglige ledelse hænger tæt sammen med evnen til at forklare medarbejderne, hvordan screeningsmodellen skal anvendes, hvad udbyttet heraf er. Det er dertil vigtigt at kunne forklare, hvad der er vigtigt at fokusere på fagligt for jobformidlerne for at kunne tilrettelægge en målrettet og individuel tilpasset indsats, som sikrer åbninger og jobmatch til gruppen af borgere med handicap. Enten ved individuel sparring eller ved tematiserede teammøder, hvor man på systematisk måde deler viden og reflekterer over egen praksis og resultater.

Kommunikationsstrategi: Udbredelse og formidling

7 ud af 11 deltagerkommunerne har oplevet udfordringer med hensyn til udbredelsen af projektet i organisationen samt med hensyn til formidlingen af indholdselementer i indsatsmodellen. Dette gælder særligt i de tilfælde, hvor indsatsen drives i en særskilt projektenhed, som er afkoblet den øvrige drift. Udfordringerne hænger ofte sammen med en vis projektræthed generelt i organisationen, en manglende forståelse for projektets meningsfuldhed og sammenhæng med lignende projekter, hvor målgrupper kan overlappe.

På den baggrund vurderer evaluator, at et andet vigtigt greb består i at fastlægge en **kommunikationsstrategi**, der skal sikre målrettet udbredelse og struktureret formidling i organisationen. I kommunikationsstrategien er det vigtigt at tage stilling til formidlingen af følgende:

Kommunikation i opstarten af projektet:	Kommunikation undervejs i projektet:
• Vær tydelig på formålet med deltagelse i projektet og hvilket forventet udbytte implementeringen af	• Systematiser udbredelsen af de gode historier som følge af screening og jobformidlers rolle.



- indsatsmodellen skal medføre for jobcenteret, medarbejderne og borgere og arbejdsgivere. • Sammentænk og tydeliggør eventuelle ligheder og forskelle med lignende indsatsmodeller som følge af deltagelse i andre puljeprojekter. • Tydeliggør den investering som projektet medfører og baggrunden herfor, herunder hvilke opgaver som er nye og kan karakteriseres som 'ekstra opgaver', og hvilke opgaver der allerede er i den daglige drift. Hertil er det vigtigt at italesættelse spørgsmålet om opgaveprioritering, og hvorvidt der følger ekstra ressourcer med projektet. • Oprids indsatsmodellens kernelementer: Hvem gør hvad og hvornår.	• Systematiser udbredelsen af teamets reelle resultatskabelse i projektet. • Tydeliggør hvordan det relationelle handicapbegreb anvendes i dialogen med borger. • Tydeliggør hvordan 'handicap' som begreb anvendes i dialogen med borger og arbejdsgiver.
--	--

Kommunikationsstrategien kan med fordel integreres på en række platforme. I opstarten af projektet bør de overstående punkter, som knytter sig til opstart indgå i planlagte stormøder/tværgående personalemøder i jobcenteret. De ovenstående nedslag der vedrører 'undervejs i projektet' kan indgå som særskilte punkter på dagsordenen i de eksisterende afdelings- og teammøder. Dertil kan jobcentrenes intranet med fordel anvendes til at dele viden og de gode historier affødt af screeningen og/eller indsatsen ved jobformidlere.

6.2: Kompetencebehov hos 'screenere og jobformidlere'

Den anden afgørende forudsætning er, at de rigtige kompetencer er til stede. I forhold til indsatsmodellen fra *Et mere rummeligt arbejdsmarked til borgere med handicap* er der særligt to jobfunktioner, som kræver kompetencer, der sandsynligvis ikke er fuldt til rådighed i jobcentret. For det første 'screener-funktionen' og for det andet jobformidlerrollen. Det gælder altså særligt det frontpersonale, som skal gennemføre screeningen, og de medarbejdere som rekrutteres til rollen som jobformidlere.

Samtlige projektledere peger på, at screening for handicap med henblik på opsporing af borgere i målgruppen for projektet er helt nyt for alle involverede i projektet. De kender ikke til screeningsredskabet, og de oplever måske også, at de ikke har kompetencer til at gennemføre screeningen uden undervisning og træning. Erfaringen fra projekterne er, at medarbejderne skal introduceres til screeningsredskabet i god tid, og at der med fordel kan indgå **træning**, inden de skal tage det i brug. Samtalerne med borgerne om deres funktionsnedsættelser kan være vanskelige at tage hul på, når erfaringsbasen er begrænset og derfor anbefales det også, at der som led i et kompetenceløft gennemføres supervision og sparring på screeningsamtaler – mest i begyndelsen men også i løbende.

Evaluators vurdering er, at for jobformidlerrollen gælder, at der bør udarbejdes en **tydelig funktionsbeskrivelse**, som også indbefatter snitflader til sagsbehandlerne og virksomhedskonsulenter, såfremt der ikke er tale om en dobbeltrolle. Desuden bør det være et særligt opmærksomhedspunkt, at 'jobformidlerprofilen' ikke nødvendigvis er kompatibel med de medarbejdere, der allerede er ansat. Med andre ord anbefaler vi, at man med fordel kan slå stillingen op, idet man derved sikrer, at det er kandidater, der brænder for jobfunktionen og ikke eksisterende medarbejdere, der flyttes rundt uden at være helt trygge ved opgavesammensætningen.

En række ledere har dermed også valgt at supplere deres **faglige sparring med opkvalificering af jobformidlerne**. Opkvalificeringen kan indebære, at jobformidlerne deltager i teammøder med virksomhedsservice i jobcenteret, eller at de har en fast kontaktperson i virksomhedsservice, som de sparrer med for at få et øget kendskab til det lokale arbejdsmarked. Flere projektledere har også involveret nøglepersonen som sparringspartner med henblik på at styrke jobformidlernes viden og anvendelse af de handicapkompenserende ordninger. Opkvalificeringen kan også indebære mere formaliserede opkvalificeringsforløb, som bl.a. sætter fokus på arbejdet med virksomhederne særligt ift. italesættelsen og forhandlingen om ordinære timer samt undervisning i handicap typer og tilhørende handicapkompenserende ordninger.



6.3: Organisering, styring og opfølgning

Organiseringen omkring implementeringen af indsatsmodellen er den tredje afgørende forudsætning, som evalueringen peger på. Under 'organisering' henhører også produktionsstyring og opfølgning på indsatsens implementeringsgrad og fremdrift samt samarbejdet med eksterne parter.

Indsatsmodellen involverer en række medarbejdere på tværs af afdelinger. Det er derfor vigtigt, at ledere og projektleder har forberedt medarbejderne på, hvornår og hvordan de involveres. Det kalder på stillingtagen til og konkretisering af arbejdsgange og snitfladebeskrivelser, som nedskrives i et [opdateret administrationsgrundlag](#).

Samtlige projektledere tilkendegiver, at der fx er behov for at tydeliggøre overgangen fra en visitationssamtale til reel deltagelse i projektindsatsen ved jobformidlerrollen; hvordan foregår overleveringen, hvem har ansvar for hvad, og hvornår inviteres borger til jobsamtale ved jobformidleren efter deltagelse i visitationssamtale. Flere projektledere peger på, at det bidrager til at sikre et godt og smidigt samarbejde med medarbejderne imellem.

Opgaveprioritering og ressourceallokering

Jobformidlerne har en stor opgaveportefølje, og flere af projektlederne har erfaret, at trods en nedsat sagsstamme, så nedprioriteres nogle arbejdsopgaver til fordel for andre. Derudover er der også opstået arbejdsopgaver undervejs, som ikke har været indtænkt fra starten af projektperioden. Det kan fx være i forbindelse med afklaring af snitflader, hvor opgaven i udgangspunktet var placeret anderledes – fx har flere jobformidlere overtaget myndighedsansvaret og dermed særligt opgaven ift. at opdatere Min Plan. Hvad angår førstnævnte er der flere eksempler på, at jobformidlerne er nødsaget til at nedprioritere den opsøgende virksomhedskontakt til fordel for fx at bevare en hyppig samtalekontakt med borgere. Der er desuden eksempler på, at ressourceforbruget til afholdelse af visitationssamtaler ikke er afklaret, hvorfor samtalerne nedprioriteres. Det medfører flaskehalse og en længere overgangsperiode til indsatsen eller manglende visitering af nye deltagere.

Samtlige projektledere vurderer derfor, at prioritering af arbejdsopgaver eller tilføjelse af øvrige arbejdsopgaver bør indtænkes tidligt i projektstarten. Det kalder samtidig på, at projektledere og faglige ledere forhold sig aktivt til prioriteringen og allokeringen af ressourcer i opgaveløsningen. Som led i processtøtten har processtøttekonsulent og evaluator anbefalet, at der med fordel kan skabes et overblik over allokering af ressourcer til hhv. de borgervendte og virksomhedsvendte opgaver og tages konkret stilling til prioriteringer af såvel allokeringer som centrale opgaver.

Ift. den borgervendte kontakt kan der være behov for at skærpe produktionskrav ud fra følgende:

- Afdækning af gennemførte jobsamtaler på ugentlig og månedlig basis
- Afdækning af ad-hov henvendelser, der kommer fra borgere, og hvordan jobformidlerne praktiserer og håndterer disse samt den registreringspraksis, som følger med
- Praksis for gennemførelse af korte og målrettede samtaler
- Praksis for udarbejdelse af korte og præcise journalnotater/Min Plan
- Praksis for udarbejdelse af korte og præcise opfølgninger og praktikbeskrivelser

Ift. den virksomhedsvendte kontakt kan der være behov for at skærpe produktionskrav ud fra følgende

- Afdækning af tilvejebringelse af jobåbninger og formidlinger til job
- Afdækning af iværksættelse af virksomhedsrettede forløb
- Praksis for gennemførelse af den opsøgende virksomhedskontakt ved personlige møder og 'kold kanvas'
- Praksis for gennemførelse af jobsamtaler med arbejdsgiver og borger
- Praksis for gennemførelse af opfølgende besøg og efterværn

På baggrund heraf kan der foretages en reel vurdering af ressourcetræk og behov for at prioritere opgaveudførelsen i teamet, således jobformidlerrollen har bedre og mere transparente forudsætninger for at lykkes med opgaven om at "gå på to ben" (den borgerrettet og virksomhedsrettede kontakt).

Projektledere og jobformidlere i 5 ud af 11 deltagerkommuner kalder endvidere på en [datadrevet opfølgningsmodel for resultatskabelsen, som synliggøres i teamet](#). Formålet er at få overblik over implementeringen af indsatsen og de afledte resultater for derigennem at kunne sætte ind, hvor behovet er størst for at styrke implementeringen og



resultatskabelsen. Samtidig kan en løbende datadrevet opfølgning også indgå som et aktivt element på afdelings- og teammøder, hvor resultaterne er udgangspunkt for at fejre succeser og anerkende screenernes og jobformidlernes indsats for at implementere indsatsen.

Derudover kan data fungere som afsæt for faglige drøftelser om, hvorfor jobformidlerne vurderer, at det er svært at arbejde med ét eller flere af kerneelementerne i indsatsmodellen.

Opfølgningsmodellen kan med fordel berøre følgende forhold:

- Hvilke mål følger vi som medarbejder og team ift. resultater, flow og kvalitet i indsatsen?
- Hvordan ser teamets reelle resultatskabelse ud?
- Hvordan ser teamets flow ift. aktivitetsniveau ud?
- I hvilken grad er metoder og redskaber implementeret i praksis i teamet ift. efterlevelsen af indsatsmodellens kerneelementer (kvalitetsstandards for arbejdet med jobmål, Min Plan og CV)?
- Hvordan sikres balance mellem gode tal for fidelitet, resultater og meningsfulde indsatser i projektets slutperiode?

Samarbejde med eksterne aktører i form af A-kasserne og handicap organisationerne

I 7 ud af 11 deltagerkommuner har projektet omfattet a-dagpengemodtagere, hvor en generel **orientering til a-kasserne** om projektets formål og indhold bør iværksættes. Erfaringen fra projektlederne er, at det bidrager til at øge modtagertilfredsheden og rydde eventuelle misforståelser af vejen, der primært kan opstå i forbindelse med screeningsarbejdet. Enkelte borgere har indledningsvist – grundet usikkerhed omkring projektets betydning for a-kassens rådighedsvurdering – være tilbageholdende med at tale åbent om funktionsnedsættelser over for jobcentret. Enkelte jobcentre har haft gode erfaringer med at drøfte projektet med a-kassen med henblik på at få en fælles forståelse af, at projektet ikke stiller tvivl om rådighed, men er en håndsrækning til at målrette indsatsen med målet om at finde et job på ordinære vilkår. Herved oplever flere af projektlederne, at rollefordelingen mellem a-kasse medarbejder og jobformidler bliver tydeligere.

Orienteringen kan med fordel initieres af projektlederen for projektet, som kan orientere a-kasserne i et åbent nyhedsbrev/mail, og de kan inviteres ind til en drøftelse af projektet i et fælles mødeforum.

Puljeudmeldingen foreskriver, at der i projektets indsatsmodel skal inddrages og samarbejdes med en eller flere relevante **handicaporganisationer**. Det er op til det enkelte projekt, hvordan samarbejdet tilrettelægges. Erfaringerne med inddragelse af handicaporganisationerne er derfor også vidt forskellige. Det kan med fordel præciseres hvornår og hvordan handicaporganisationerne involveres.

Konkret bør det defineres:

- Hvornår og hvordan inddrages handicaporganisationerne i sparringsøjemed og for hvem?
- Hvilken sparring skal handicaporganisationerne konkret levere: Konkret viden om bestemte funktionsnedsættelser, mødet med borgerne ift. italesættelsen af handicap, hvilke hensyn der i en arbejdssituation skal tages for hvilke funktionsnedsættelser
- Er der behov for opkvalificering ved egentlige uddannelsesdage og for hvem og med hvilket indhold: Emner af mere overordnet karakter som fx viden om WHO's handicapbegreb eller mere konkret og anvendelig viden ift. målgruppens funktionsnedsættelser, skånehensyn og løsninger via de handicapkompenserende ordninger.

6.4: Delkonklusion

Analysen af organisatoriske forudsætninger har vist, at forudsætningen for en succesfuld implementering af indsatsmodellen er en stærk og synlig ledelse. Konkret er der behov for, at ledelsen aktivt forholder sig til niveauet og typen af ledelse ud fra fire dimensioner: Strategisk ledelse, driftsledelse, faglig ledelse og forandringsledelse.

Med indsatsmodellen følger en anden strategisk prioritering af området, en ny opgaveportefølje og skifte i den faglige og holdningsmæssige dimension i arbejdet, som stiller krav om et andet kompetencebehov og en prioritering i arbejdet med indsatsmodellens kerneelementer. Implementeringen af indsatsmodellen kalder endvidere på en bred forankring i organisationen, som kræver at ledergruppen står i spidsen for en kommunikationsstrategi, der



skal sikre udbredelse af projektet både internt og eksternt til samarbejdspartnere i form af blandt andre a-kasserne og de danske handicaporganisationer.

Dertil viser evalueringen, at der er behov for understøttende implementeringsredskaber i form af en datadrevet opfølgingsmodel for resultatskabelsen. Formålet er at skabe overblik over implementeringen af indsatsen og de afledte resultater for derigennem at kunne sætte ind, hvor behovet er størst for at styrke implementeringen og resultatskabelsen.

Implementeringen af indsatsmodellen har undervejs vist en forskydning i opgaveprioritering, hvor de borgervendte opgaver ofte er prioriteret til fordel for de virksomhedsvendte opgaver. Der er derfor behov for en aktiv stillingtagen til prioritering af opgaver og ressourceallokering til hhv. de borgervendte og virksomhedsvendte opgaver.

Opsummerende har evalueringen vist, at en stærk og synlig ledelse er en afgørende forudsætning for succesfuld implementering af indsatsmodellen, hvorfor det er evaluators vurdering, at dette bør indgå som et gennemgående kerneelement på tværs af indsatsmodellens øvrige fem kerneelementer.

7: Bilag 1: Projektpræsentationer

Bilag 1 giver en introduktion til de 11 projekter, som har fået bevilget tilskud fra puljen. Formålet med præsentationen er at beskrive de enkelte projekters fokus og udlægning af indsatsmodellen. Kapitlet giver et overblik over variationen i de 11 projekters fokus samt de centrale erfaringer og resultater, som evalueringen af inspirationsprojektet står på.

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

Figur 11: opbygning af fakta-arkene

					
Demografiske forhold	Rammevilkår	Anvendelsesgrad – HKO	Målgruppe	Måltal og målopfyldelse	Indsatsmodel

Punkt 1-3 præsenterer karakteristika af deltagerkommunerne på baggrund af kvantitative data om kommunestørrelse¹⁷, kommunens rammevilkår¹⁸ samt anvendelsesgraden af de handicapkompenserende ordninger.¹⁹ Punkt 4-5 tager afsæt i de lokale projektplaner. Indledningsvist beskrives målgruppen. Herefter vises de *kvantitative* resultater, hvor målopfyldelsen sammenlignes med de måltal, som deltagerkommunerne har arbejdet efter i det enkelte projekt. Punkt 6 beskriver indsatsmodellen, som den er implementeret. Beskrivelsen er lavet med udgangspunkt i den lokale projektplan og suppleret med de justeringer, der på baggrund af de opnåede erfaringer i projektperioden er foretaget undervejs. Beskrivelserne fokuserer således på den faktiske implementering af indsatsmodellen i de 11 projekter. Punkt 7 er evaluators kondensering af deltagerkommunernes læringspunkter med implementeringen af indsatsmodellen. Disse resultater er væsentlige input til sammenfatningen, hypotesegenereringen og den generelle kvalificering af indsatsmodellen.

Systematik for præsentation af data

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

Kommuner og projekttitler

- > **Fredericia:** "Det rummelige arbejdsmarked"
- > **Glostrup:** "Rummeligt arbejdsmarked 2.0"
- > **Haderslev:** "Et mere rummeligt arbejdsmarked"
- > **Jammerbugt:** "Styrker i Spil" – Et mere rummeligt arbejdsmarked II"
- > **Kolding:** "Rummelig indsats for borgere med handicap"
- > **Lyngby-Taarbæk:** "Plads til alle"
- > **Nordfyn:** "Et mere rummeligt arbejdsmarked i Nordfyn"
- > **Randers:** "Personer med handicap som en ressource på arbejdsmarkedet"
- > **Stevns:** "Et mere rummeligt arbejdsmarked for borgere med handicap II"
- > **Aabenraa:** "Flere handicappede i job"
- > **Aarhus:** "I job med handicap"

¹⁷ Kommunestørrelse er opgjort på baggrund af kommunernes indbyggertal. Kommunestørrelsen er kategoriseret som 1) Lille, hvis indbyggertallet = <40.000, 2) Mellem hvis indbyggertallet = 40.001-80.000, og 3) Stor hvis indbyggertallet = >80.001.

¹⁸ Kommunernes rammevilkår tager afsæt i *kommunernes rammevilkår for beskæftigelsesindsatsen*, VIVE 2018, som indeholder en rangorden af kommunernes rammevilkår for beskæftigelsesindsatsen. På baggrund heraf er kommunerne inddelt i tre kategorier: 1) Mindst favorable rammevilkår = nr. 1-33, 2) Mellem favorable rammevilkår = nr. 34-66, og 3) Mest favorable rammevilkår = nr. 67-98.

¹⁹ Anvendelsesgraden i kommunerne er defineret som antallet af bevillinger (personlig assistance og hjælpemidler) i kommunen sammenholdt med antallet af indbyggere i kommunen. Anvendelsesgraden er dermed et udtryk for kommunernes relative antal sager ift. kommunestørrelse. Anvendelsesgraden er kategoriseret 1) Lille hvis anvendelsesgraden er <0.1, 2) Mellem hvis anvendelsesgrad er 0.1-0.3, og 3) Høj hvis anvendelsesgraden er >0.4.



7.1: Fredericia: "Det rummelige arbejdsmarked"

Kommunestørrelse	Rammevilkår	Anvendelsesgrad for HKO	
Mellem	Mindst	0,46%	Høj

Målgruppe

Fredericias målgruppe er dagpengemodtagere og jobparate kontanthjælpsmodtagere med handicap eller funktionsnedsættelse. Fælles for målgrupperne er, at de har under 2 års ledighed.

Måltal og målopfylde

	Screenet	Visiteret	Beskæftigelse
Oprindelige	350	200	75
Justerede	280	89	34
Indfrie	504	94	55

Den lokale implementering af indsatsmodellens fem kernelementer

1	Sagsbehandlerne for målgrupperne har stået for screeningen , og ansvaret har været forankret i Dagpenge og vækst. Projektleder og jobformidler har stået for udførelse af visitationssamtalen, og de har været forankret i Job og Erhverv. Screeningsmodellen blev præsenteret for sagsbehandlerne i 1. kvartal 2019 og der blev etableret en fælles opkvalificering. Der har været en stor ledelsesmæssig bevågenhed ift. at sikre at screeningen er blevet anvendt systematisk.
2	Sagsbehandleren har været ansvarlig for jobmål i Min Plan og CV . Jobformidleren har arbejdet videre med emner i CV, og sagsbehandlerne har løbende arbejdet med at synliggøre ressourcer og funktionsnedsættelser i Min Plan. CV er blevet opdateret ifm. Screening og Min Plan senest 2 hverdage efter visitering.
3	Der indgik to jobformidlere i projektet, hvoraf den ene også var projektleder. Projektleder er samme som i RUM1, og der blev rekrutteret en ny jobformidler ifm. dette projekt. Den personlige jobformidler har været forankret i Dagpenge og Vækst. Gruppevejledningen og de individuelle samtaler forløb så længe der var progression i samarbejdet, dog højst 8 uger.
4	Med fokus på fast-track ordningen blev der arbejdet videre med formidling af viden på tværs af Jobcentret omkring borgere med handicap og funktionsnedsættelse. Der har været øget fokus på virksomhedsservice internt i organisationen og eksternt med erhvervslivet ifm. anvendelse af og omsætningshastighed på HKO. Der er blevet nedsat en tværfaglig arbejdsgruppe i Jobcentret, der har udarbejdet et koncept med fokus på hurtigere og mere smidige arbejdsgange ift. at bevillige HKO.
5	I gruppeforløbene er der blevet arbejdet med et virksomhedsrettet perspektiv . I det virksomhedsrettede forløb er der blevet arbejdet med relations arbejde og vidensdeling om funktionsnedsættelser internt i jobcenteret og eksternt med erhvervslivet. Med henblik på formidling blev der etableret et dialogforum, hvor der arbejdedes med virksomhedernes kendskab til målgruppen og HKO. Ydermere er skabt dialog om ordinære løntimer med Business Fredericia. I den formidlende jobsøgende funktion for målgruppen er der blevet arbejdet ud fra et fokus på 1) Job, 2) Løntilskud, 3) Praktik.



7.2: Glostrup: ”Rummeligt arbejdsmarked 2.0”

Kommunestørrelse	Rammevilkår	Anvendelsesgrad	HKO
Lille	Mest	0,20%	Mellem

Målgruppe

Kontanthjælp, ledige sygedagpengemodtagere, borgere i ressourceforløb og jobafklaring med mellem seks måneder og fem års ledighed bag sig.

Måltal og målopfylde

	Screenet	Visiteret	Beskæftigelse
Oprindelige	480	68	36
Justerede	210	70	12
Indfrie	209	67	15

Den lokale implementering af indsatsmodellens fem kernelementer

1	Screeningen har været organisatorisk forankret hos myndighedsbehandlerne i de respektive afdelinger, som har kontakt med målgruppe og ansvar for opfølgningssamtaler. Jobformidlerne har holdt visitationssamtaler med de screenede borgere. Der er afholdt 2-4 kompetencedage i 1 kvartal. Derudover er der afholdt kvartalsvise møder med ledelsen, jobformidlerne og teamlederne mht. implementeringen af screeningsmodellen.
2	Jobformidlerne har stået for udarbejdelsen og opdateringen af CV og Min Plan , og opdateringen af disse har skulle ske senest 14 dage efter visiteringen til projektet.
3	Der har indgået to jobformidlere i projektet, som har været forankret i Job- og Udviklingsenheden. Der var fra projektets start en forventning om en sagsnormering på 30-45 sager. Jobformidleren og borgeren har haft hyppig kontakt – mindst én gang ugentligt. Møderne har bestået af henholdsvis individuelle møder og borgerstyrede netværksgrupper.
4	For at levere en effektiv sagsbehandling med fast-track ordningen har jobformidler og borger udarbejdet en oversigt over de kompenserende ordninger, som borger var berettiget til. Oversigten tog udgangspunkt i de jobs, som borger ønskede at søge. Dette dannede grundlag for kompensationsbeviset, der skulle oplyse virksomhederne om borgers støttemuligheder. Ordningen var ligeledes med til at sikre, med bevillingsmyndighed til jobformidler, at de kompenserende ordninger kunne bevilliges inden 72 timer.
5	Der er blevet arbejdet med flere forskellige virksomhedsrettede strategier : 1) Der er blevet etableret et dialogforum og 2) der er blevet arbejdet systematisk i jobcenterets alm. opsøgende besøg ift. at informere om mulighederne for at slå stillinger op med småjobs målrettet mennesker med handicap. 3) Der er desuden blevet igangsat en kampagne ift. at øge virksomhedernes kendskab til målgruppen og HKO. For at sikre formidling på tværs er der blevet afholdt månedlige korte ”stå op møder” ml. virksomheder, jobformidlere og DHF med det formål at sikre jobmatch og inklusion på det lokale arbejdsmarked.



7.3: Haderslev: "Et mere rummeligt arbejdsmarked"

Kommunestørrelse	Rammevilkår	Anvendelsesgrad	HKO
Mellem	Mindst	0,27%	Høj

Målgruppe

Dagpenge, kontanthjælp, uddannelseshjælpsmodtagere, sygedagpengemodtagere, ledighedsydelse, integrationsydelse og ressourceforløb.

Måltal og målopfyldelse

	Screenet	Visiteret	Beskæftigelse
Oprindelige	125	100	75
Justeret	125	70	12
Indfrie	107	83	17

Den lokale implementering af indsatsmodellens fem kernelementer

1	Screeningen har været forankret ved projektlederen med henblik på at sikre en ensartet screening og implementering i alle afdelinger. I praksis er screeningen foretaget af sagsbehandlerne i de enkelte afdelinger indarbejdet i den eksisterende sagsbehandling, så alle borgere screenes så tidligt som muligt. Ved nyledige, har screeningen indgået som en del af den 1. samtale mellem borger og sagsbehandler. Visitationssamtalen har været organisatorisk forankret i Sygedagpengeafdelingen og er blevet udført af handicapkonsulenten og to jobformidlere.
2	Det har primært været jobformidler, der har haft ansvar for opdatering og udarbejdelse af CV og Min Plan sammen med borger. Den koordinerende sagsbehandler har haft medansvar, da det fortsat er denne der har myndighedsansvaret. Kvalificeringen af borgers CV er påbegyndt med det samme ved visitation, og Min Plan er blevet opdateret senest en uge efter.
3	Der har indgået 1,5 fuldtidsjobformidlere i projektet. De har haft et tæt samarbejde med Jobcentrets øvrige jobformidlere og virksomhedskonsulenter. Jobformidlerne har været forankret i virksomhedsservice og har haft 35-40 sager hver. Sagerne har også været tilknyttet en sagsbehandler, der har myndighedsansvaret. Samtaler med borger er blevet afholdt minimum hver 3. uge, og der er indgået gruppeforløb efter behov.
4	Der er lavet en arbejdsplan for fast-track ordningen , så alle medarbejdere har haft viden om, hvordan de skulle handle i praksis. Der har været tilknyttet en handicapkonsulent, som med ordningen kunne inddrages i sagerne med kort varsel. Handicapkonsulenten deltog desuden i samtlige visitationssamtaler af nyledige.
5	Kontakten til virksomhederne er etableret via virksomhedsservices eksisterende strategier. Jobcentrets handicapkonsulent har afholdt fyraftensmøder ved Kommunens virksomheder, hvor handicapforeninger samt kommunens konsulenter indenfor forskellige handicapområder var inviteret med. Der er udarbejdet skriftligt materiale til virksomhederne og delt information om ordningerne via kommunens hjemmeside. Virksomhedskonsulenterne er blevet involveret i erfaringsudveksling og koordinering af indsatsen. Der er desuden indledt et tæt samarbejde med Erhvervsrådet med fokus på at inspirere og udbrede projektet.



7.4: Jammerbugt: ”Styrker i Spil’ – Et mere rummeligt arbejdsmarked II”

Kommunestørrelse	Rammevilkår	Anvendelsesgrad	HKO
Lille	Mellem	0,43%	Høj

Målgruppe

Uddannelseshjælp og kontanthjælp ledighedsydelse og ressourceforløb.

Måltal og målopfylde

	Screenet	Visiteret	Beskæftigelse
Oprindelige	790	150	90
Justerede	613	132	79
Indfrie	643	98	35

Den lokale implementering af indsatsmodellens fem kernelementer

1	Ansvaret for screeningen har været ledelsesmæssigt forankret i visitationen for kontanthjælp og i Ungeenheden, hvor første del af screeningen har fundet sted. Selve screeningen er foretaget af fire medarbejdere og er integreret i visitationen. Borgere med længere ydelsesforløb er visiteret via en sagsgennemgang. Anden del af screeningen er den egentlige visitationssamtale, som er blevet foretaget af tre jobformidlere med specialviden på området.
2	Rådgiver har for alle målgrupper været ansvarlig for udarbejdelse af CV og Min Plan . I Ungeenheden er dette sket i forbindelse med screening, Introuge og vejledningsforløb i visitationsperioden. For kontanthjælpsmodtagere og borgere på ledighedsydelse og ressourceforløb blev der afholdt en CV-workshop. Jobformidler har haft ansvar for, i samarbejde med borger, at udarbejde og vedligeholde præsentations CV og Styrkekort, som er udarbejdet inden for 14 dage efter visitationssamtalen. Både CV og Min Plan er blevet opdateret løbende.
3	Der har indgået tre jobformidlere i projektet. To af jobformidlerne har været organisatorisk tilknyttet Ungeenheden og den sidste Job og Kompetenceteamet. Den forventede sagsnormering var 20 forløb pr. jobformidler. Jobformidleren har minimum haft kontakt med borgerne én gang om ugen via enten individuelle samtaler, telefonmøder eller gruppeforløb.
4	Fast-track ordningen har sikret hurtigere bevillings- og sagsbehandlingstid ift. hjælpemidler ved at delegere bevillingskompetencen til jobformidleren. Dette afviger fra tidligere sagsbehandling, hvor rådgiver og virksomhedskonsulent har samarbejdet med rådgiver for de handicapkompenserende ordninger med fire ugers tidsfrist.
5	I virksomhedsindsatsen blev der arbejdet målrettet på at opnå løntimer for alle borgere. Der er bl.a. blevet etableret tre typer virksomhedscentre. Virksomhederne har været forpligtet på og udvalgt efter, at de var indstillede på at tilbyde borgerne løntimer ved kvalificering herfor. Der har været indarbejdet konkrete mål for, hvad der forventes ift. udsigt til løntimer. Jobformidler har været til stede på virksomheden minimum én gang pr. uge i de første uger efter behov.



7.5: Kolding: "Målrettet indsats for borgere med handicap"

Kommunestørrelse	Rammevilkår	Anvendelsesgrad	HKO
Stor	Mellem	0,52%	Høj

Målgruppe

Kontanthjælp, dagpenge og sygedagpenge.

Måltal og målopfyldelse

	Screenet	Visiteret	Beskæftigelse
Oprindelige	2695	336	124
Justerede	997	67	36
Indfrie	2437	65	39

Den lokale implementering af indsatsmodellens fem kernelementer

1	Jobrådgiveren, der har ansvar for samtaler med ny-ledige og opfølgningssamtaler med ledige på sygedagpenge og dagpenge har stået for screeningen . På baggrund af screeningsprocessen er borgeren sendt videre til visitationssamtale med jobformidleren. Jobformidleren er organisatorisk en del af Råd og Vejledningsteamet, som varetager de første samtaler med jobklare kontanthjælpsmodtager og dem som kommer i målgruppen for aktivitetsparate.
2	Jobformidleren har været ansvarlig for udarbejdelse og opdatering af CV og Min Plan og har ved første samtale efter visiteringen gennemgået CV og Min Plan med borger. Dette har senest fundet sted en uge efter visitation.
3	Funktion som jobformidler har været fordelt på 2 medarbejdere, der har samarbejdet med nøglepersonerne. Jobformidlerne har haft kompetence til at bevilge de kompenserende ordninger og har været forankret i afdelingen for Job & Uddannelse under jobcentret. De har mødtes med borgeren efter behov - dog minimum hver 14. dag, enten ved individuelle møder eller lukkede borgerstyrede netværksgrupper.
4	For at levere en effektiv sagsbehandling med fast-track ordningen har jobformidler og borger udarbejdet en oversigt over de kompenserende ordninger, som borger var berettiget til. Oversigten tog udgangspunkt i de jobs, som borger ønskede at søge. Dette dannede grundlag for kompensationsbeviset, der skulle oplyse virksomhederne om borgers støttemuligheder. Ordningen var ligeledes med til at sikre – med bevillingsmyndighed til jobformidler – at de kompenserende ordninger kunne bevilliges inden 72 timer.
5	I den virksomhedsrettede indsats blev der i samarbejde med Dansk Handicap Forbund etableret et dialogforum med virksomheder. Virksomhederne i dialogforummet blev samtidig ambassadører og kunne dermed være med til at udbygge netværket af virksomheder. Jobformidlerne har matchet ud fra de kompetencer, som borgeren har, og i samarbejde med virksomhederne udpeget en fast kontaktperson. For nogle af borgerne har der været aftalt en hyppigere opfølgningsskade end andre, men alle har haft besøg af jobformidleren minimum én gang om måneden.



7.6: Lyngby-Taarbæk: ”Plads til alle”

Kommunestørrelse	Rammevilkår	Anvendelsesgrad	HKO
Mellem	Mest	0,10%	Lav

Målgruppe

Dagpenge, kontanthjælp, uddannelseshjælp, sygedagpenge og integrationsydelse.

Måltal og målopfyldelse

	Screenet	Visiteret	Beskæftigelse
Oprindelige	1500	75	45
Justerede	1210	60	30
Indfrie	1161	48	18

Den lokale implementering af indsatsmodellens fem kernelementer

1	Alle jobcenterets medarbejdere har stået for screeningen af de unge ledige i målgruppen, som har været organisatorisk forankret i Ungeenheden. Screeningen har været en integreret del af den første samtale med ledige i målgruppen. Jobformidlerne har stået for visitationssamtalen og derefter overtaget kontaktføløbet for borgeren. Der blev afholdt kompetencedage, hvor de jobcentermedarbejdere, der er i kontakt med målgruppen, ledelsen i jobcenteret og projektlederen blev undervist i brugen af screeningsmodellen, og hvor medarbejderne samtidig blev opkvalificeret til at identificere målgruppen.
2	Udarbejdelse af CV og Min Plan har været et led i forløbet med den personlige jobformidler, der også har været ansvarlig for at opdatere CV og Min Plan sammen med borgerne. Målsætningen for udarbejdelsen har været inden for de første 5 – 10 dage efter visitationen.
3	Der har indgået to halvtidsmedarbejdere som personlige jobformidlere i projektet. For at styrke jobformidlerens profil og kendskab til målgruppen blev der afholdt månedlige møder mellem Dansk Handicap Forbund og jobformidlerne. Ligeledes blev erfaringer fra et tidligere, lignende projekt formidlet mellem jobformidlere i forskellige kommuner på erfaringsudvekslingsmøder. Møderne med borgerne er blevet tilrettelagt efter borgerens behov, hvor der blev lagt op til regelmæssige og hyppige møder mellem jobformidleren og borgeren – særligt i opstartsperioden. Som udgangspunkt har der været tale om individuelle møder, men projektet har også haft til hensigt at etablere netværksgrupper.
4	Fast-track ordningen bestod i projektet af fire elementer. Det første element var at udarbejde et kompensationsbevis som viser, hvilke kompensationsordninger borgeren er berettiget til. Det andet element var et effektivt samarbejde mellem jobformidleren og nøglepersonen på handicapområdet. Det tredje element var en tidsfrist på 3 arbejdsdage for bevillingen af de kompenserende ordninger. Det sidste element var en generel udbredelse af viden til alle medarbejdere i Jobcenter Lyngby-Taarbæk.
5	I projektet blev der arbejdet med en ny kontaktstrategi i den virksomhedsrettede indsats . Der blev i samarbejde med Dansk Handicap Forbund etableret et dialogforum med virksomheder. Jobformidlerne har desuden deltaget i lokale virksomhedsnetværk med det formål at sætte fokus på målgruppen og de kompenserende ordninger.



7.7: Nordfyn: ”Et rummeligt arbejdsmarked i Nordfyn”

Kommunestørrelse	Rammevilkår	Anvendelsesgrad	HKO
Lille	Mindst	0,31%	Mellem

Målgruppe

Dagpenge, kontant- eller uddannelseshjælp og ledighedsydelse eller dagpenge.

Måltal og målopfylde

	Screenet	Visiteret	Beskæftigelse
Oprindelige	1205	120	61
Justerede	610	80	32
Indfrie	626	75	35

Den lokale implementering af indsatsmodellens fem kernelementer

1	Ansvar for screeningen har varieret ved ydelsesgruppe. For kontanthjælps- og uddannelseshjælpsmodtagere foregik screeningen ved tilmeldingen til jobcenteret. For dagpengemodtagere foretages screeningen efter 22 ugers ledighed og udføres af beskæftigelsesbehandlere. Den indledende screening er organisatorisk forankret hos sagsbehandlere i de enkelte afdelinger, som borgerne fra målgruppen er tilknyttet. Jobformidleren har stået for visitationssamtalen og er organisatorisk forankret i afdelingen for Job og Virksomhed.
2	Opdateringen og udarbejdelsen af både CV og Min Plan har i projektet været et led i forløbet med den personlige jobformidler. Med baggrund i visitationssamtalen har jobformidleren allerede et haft kendskab til borgerens funktionsnedsættelse og eventuelle barrierer og har derfor haft et godt udgangspunkt for at vejlede borgeren i udarbejdelsen af CV og Min Plan. Udarbejdelsen skulle ske hurtigst muligt.
3	Der har indgået to jobformidlere i projektet. Kontakten har været baseret på borgers behov – dog med krav om en regelmæssig og hyppig kontakt. Der har primært været tale om individuelle møder dog også få gruppemøder. På disse møder var der også være mulighed for, at borgerne kunne erfaringsudveksle og komme med input til hinandens jobsøgning. Dansk Handicap Forbund deltog på disse gruppemøder med deres specialviden om handicap og beskæftigelse.
4	Fast-track ordningen har bestået af forskellige elementer såsom udarbejdelse af kompensationsbevis, effektivt samarbejde mellem jobformidleren og nøglepersonen på handicapområdet og tidsfrist på 3 arbejdsdage for bevillingen af de kompenserende ordninger.
5	Der blev arbejdet med flere virksomhedsrettede strategier: Der blev foretaget en målrettet opsøgende indsats på potentielle virksomheder og brancher. Der blev ligeledes arbejdet systematisk i jobcenterets almindelige opsøgende besøg med at informere om mulighederne for at slå stillinger op med småjobs målrettet mennesker med handicap. Sidst blev der arbejdet med et dialogforum af virksomheder.



7.8: Randers: ”Personer med handicap som en ressource på arbejdsmarkedet”

Kommunestørrelse	Rammevilkår	Anvendelsesgrad	HKO
Stor	Mindst	0,47%	Høj

Målgruppe

Dagpengemodtagere, kontanthjælpsmodtagere (jobparate), sygedagpengemodtagere (ledige) og uddannelseshjælpsmodtagere (aktivitetsparate)

Måltal og målopfyldelse

	Screenet	Visiteret	Beskæftigelse
Oprindelige	1970	198	100
Justerede	1130	130	65
Indfrie	1093	109	60

Den lokale implementering af indsatsmodellens fem kernelementer

1	Screeningen er blevet foretaget i de fire afdelinger, der har myndighedsansvaret for de udpegede målgrupper i Arbejdsmarkedsafdelingen. Visitation af screenede borgere har været til de personlige jobformidlere, som har været organisatorisk placeret i afdelingen Jobcenter Randers Erhverv. På baggrund af visitationssamtalen blev det vurderet, om borgeren skulle deltage i projektet.
2	Når borgers jobkonsulent/sagsbehandler har visiteret borger til en visitationssamtale hos de to personlige jobformidlere, har den personlige jobformidler overtaget udarbejdelsen af CV og Min Plan i samarbejde med borger. Min Plan er gennemgået med borgeren ved første møde, hvor der også er afsat tid til udarbejdelse af CV. Der blev indkaldt til første møde senest 5 dage efter at borgeren blev visiteret til projektet.
3	Der har indgået to jobformidlere i projektet. De to personlige jobformidlere har været placeret i Jobcenter Randers Erhverv. Jobformidlerne har indgået i faglig sparring med både jobkonsulenter, virksomhedskonsulenter og rekrutteringskonsulenter og være en myndighedsfri samtalepartner for de visiterede borgere i projektet. Møderne mellem borger og den personlige jobformidler har bestået af individuelle møder og lukkede, borgerstyrede netværksgrupper med andre visiteret til projektet.
4	Fast-track ordningen sikrede at de kompenserende ordninger bevilgedes indenfor 72 timer. Jobformidleren og borgeren har desuden arbejdet med at lave en oversigt over de kompenserende ordninger, som borgeren er berettiget til med udgangspunkt i de jobs, som borgeren ønsker at søge.
5	I arbejdet med den virksomhedsrettede indsats er der arbejdet med en kontaktstrategi, hvor alle virksomhedskonsulenter og rekrutteringskonsulenterne har været involveret i matchet mellem job og de visiterede borgere i projektet. Indsatsen for at skabe flere jobåbninger til personer med handicap blev taget med i vejledningen af virksomheder som et fokuseret indsatsområde. Som et nyt tiltag er der afprøvet sambesøg mellem virksomhedskonsulenter og de personlige jobformidlere. Herudover blev der suppleret med en håndholdt opsøgende indsats og formidling af målgruppens kompetencer og potentialer – fx via Nyhedsbreve, LinkedIn, etablering af et virksomhedsdialogforum mv.



7.9: Stevns: ”Et mere rummeligt arbejdsmarked for borgere med handicap II”

Kommunestørrelse	Rammevilkår	Anvendelsesgrad	HKO
Lille	Mest	0,17%	Mellem

Målgruppe

Kontant- og uddannelseshjælpsmodtagere og tilsvarende målgrupper omfattet af integrationsloven.

Måltal og målopfylde

	Screenet	Visiteret	Beskæftigelse
Oprindelige	684	63	37
Justerede	435	50	29
Indfrie	400	37	11

Den lokale implementering af indsatsmodellens fem kernelementer

1	Screening har foregået ved 2. samtale i jobcentret på tværs af involverede målgrupper og gennemføres af den sagsbehandler, der tager imod borgeren. Screening gennemføres derefter minimum efter et års ledighed eller før, såfremt der er behov for det. Resultatet af borgerens screening journaliseres på borgerens sag og borgerens sag får en persongruppe-markering, der indikerer hvorvidt screening er gennemført, og hvorvidt borger skal have en visitationssamtale. Jobformidler og jobcenterets nøgleperson gennemfører visitationssamtalen, som er forankret i Team Job og Rehabilitering.
2	Jobformidler har været borgers primære kontakt til jobcentret og har således også været tovholder ift. borgers udfærdigelse /opdatering af CV og udarbejdelse af Min Plan. Senest en måned efter visitation er arbejdet med CV og Min Plan påbegyndt og senest to måneder efter visitation er CV og Min Plan færdiggjort.
3	Der har indgået 1 jobformidler i projektet, som har været forankret i Team Brobygning. Jobformidleren har mødtes med borgerne minimum én gang pr. måned. Dette har enten været et individuelt møde eller et netværksmøde.
4	Nogle af de centrale elementer i fast-track ordningen har været at ændre proceduren omkring indhentning af samtykke til indhentning af lægelige oplysninger for at nedbringe sagsbehandlingstiden samt hjemtagelse af udfærdigelse af APV'er ifm. bevilling af personlig assistance.
5	Ift. det virksomhedsrettede forløb har en kontaktstrategi været det digitale redskab Virego, der benyttes af alle jobcentermedarbejdere med virksomhedskontakt. Her er det muligt at søge virksomheder ud, der er særligt gode til at tage hensyn til borgere med psykiske og fysiske udfordringer. Derudover har en lokalt forankret SoMe-kampagne været medvirkende til at udbrede kendskabet hos potentielle arbejdsgivere. Derudover har virksomhedskonsulenter fra REKB (Rekruttering Køge Bugt) haft relevant materiale om handicapkompenserende ordninger med på virksomhedsbesøg og ud fra det oplyst og vejledt interesserede virksomheder om div. Ordninger.



7.10: Aabenraa: ”Flere handicappede i job”

Kommunestørrelse	Rammevilkår	Anvendelsesgrad	HKO
Mellem	Mindst	0,43%	Høj

Målgruppe

Kontant- eller uddannelseshjælp, ledighedsydelse eller dagpenge.

Måltal og målopfyldelse

	Screenet	Visiteret	Beskæftigelse
Oprindelig	1650	330	288
Justerede	910	156	60
Indfrie	994	165	98

Den lokale implementering af indsatsmodellens fem kernelementer

1	De ansvarlige for den systematiske screening har varieret efter ydelsesgruppe. For kontanthjælps- og uddannelseshjælpsmodtagere har screeningen foregået ved tilmeldingen til jobcenteret. For personer der modtager ledighedsydelse har screeningen foregået inden for de første 12 uger af ledighedsperioden. For dagpengemodtagere er screeningen foretaget ved 22 ugers ledighed. Screening har været organisatorisk forankret på tværs af de tre afdelinger, som borgerne fra målgruppen har været tilknyttet. I 2019 er der afholdt kompetencedage for de jobcentermedarbejdere, der er i kontakt med målgruppen, hvor de blev undervist i brugen af screeningsmodellen.
2	Jobformidleren har stået for udarbejdelsen og opdateringen af CV og Min Plan , og opdateringen af disse har skulle ske hurtigst muligt visiteringen til projektet.
3	Der har indgået 2 jobformidlere i projektet. For at styrke jobformidlerens profil afholdtes månedlige møder med Dansk Handicap Forbund. Erfaringer fra tidligere lignende projekter er ligeledes formidlet mellem jobformidlere i forskellige kommuner på erfaringsudvekslingsmøder. Jobformidlerne har været forankret i afdelingen Job og Virksomhed, da jobcenterets nøglepersoner på handicapområdet også er forankret her.
4	Formålet med fast-track ordningen har været at sikre en hurtig proces for bevillingen af ordningerne. Et af elementerne har været at foretage konkrete vurderinger af borgernes skånebehov, som kan kompenseres i en arbejdssituation. Derudover er der arbejdet med en tidsfrist for bevilling af de kompenserende ordninger på 3 dage fra modtagelse af ansøgning, og til bevillingen er givet – dog med det forbehold at alt dokumentation/information foreligger.
5	Der er blevet arbejdet med flere forskellige virksomhedsrettede strategier . Der er foretaget en målrettet opsøgende indsats på potentielle virksomheder og brancher. Der er også blevet arbejdet systematisk i jobcenterets almindelige opsøgende besøg med at informere om mulighederne for at slå stillinger op med småjobs. Der blev derudover arbejdet med et dialogforum af virksomheder i samarbejde med Dansk Handicap Forbund.



7.11: Aarhus: ”I job med handicap”

Kommunestørrelse	Rammevilkår	Anvendelsesgrad	HKO
Stor	Mellem	0,32%	Mellem

Målgruppe

Uddannelseshjælp, AC-dimittender, dagpenge og ledighedsydelse.

Måltal og målopfyldelse

	Screenet	Visiteret	Beskæftigelse
Oprindelige	10300	240	144
Justerede	7050	172	144
Indfrie	7054	176	89

Den lokale implementering af indsatsmodellens fem kernelementer

1	Den enkelte jobkonsulent/sagsbehandler har stået for trin 1 i screeningsmodellen . Screeningsmodellens trin 2 er benyttet i det videre arbejde med borgeren efter at pågældende er visiteret til projektet og blev varetaget af jobformidleren, som er forankret i Center for Fleksjob og Særlige Virksomhedsindsatser, men også har arbejdet på tværs af alle ydelsesgrupper/afdelinger. Der har været en stor ledelsesmæssig bevågenhed på tværs af ydelsesgrundlag ift. at sikre, at screeningen er blevet anvendt systematisk
2	Borgeren har ved visiteringen til projektet som udgangspunkt et opdateret CV på Jobnet, da dette er lovpligtigt. Jobformidlerne har fungeret som sparringspartner, hvis der har været behov for opdatering/videreudvikling af CV. Jobformidlerne har desuden hjulpet med udvikling af en personlig plan for forløbet, der skal fremgå af Min Plan efter visitationssamtalen til projektet.
3	Der indgik 4 jobformidlere i projektet – heriblandt var der virksomhedskonsulenter med viden inden for anvendelse af handicapkompenserende ordninger og erfaring med at udføre håndholdte indsatser på beskæftigelsesområdet. Jobformidlerne var forankret under Center for Fleksjob og Særlige Virksomhedsindsatser, hvor de var tilknyttet et driftsområde hver – dvs. 2 jobformidlere var tilknyttet Dagpenge & Kontanthjælp, mens 2 var tilknyttet Unge & Uddannelse. Jobformidlerne har desuden fungeret som rådgivere for kolleger i de afdelinger.
4	Med fokus på fast-track for de kompenserende ordninger blev der arbejdet med et tæt og direkte samarbejde mellem jobformidlerne og kommunens Fastholdelsesteam i Job & Sundhed, da de har bevillingsmyndigheden ift. ordningerne. På den måde kunne der hurtigt og effektivt bevilges støtte i form af personlig assistance, hjælpemidler mv.
5	I de virksomhedsrettede forløb er der blevet arbejdet med at anvende det eksisterende netværk af virksomheder samt udbygge netværket med fokus på at skabe et mere rummeligt arbejdsmarked. Kontraktstrategien har bestået af en håndholdt indsats med personlig og direkte kontakt til virksomhederne. Virksomhederne har desuden haft en enkel og klar indgang til kommunen, hvis de har haft spørgsmål mv. Derudover har der været forskellige tiltag som f.eks. formidling af de gode virksomhedscases, korte videofilm der lægges på kommunens website, LinkedIn osv.

8: Bilag 2: Metode og datagrundlag

Bilag 2 omhandler den metode og datagrundlag, som danner baggrund for evalueringen af 'Et mere rummeligt arbejdsmarked for borgere med handicap I'. Indledningsvis præsenteres de evalueringsspørgsmål, som ligger til grund for nærværende rapport og dernæst uddybes samtlige kvantitative og kvalitative datakilder som danner datagrundlaget for rapporten. Herefter beskrives registreringspraksis og dataforudsætninger, og efterfølgende præsenteres grundlaget for evalueringens delanalyser. Kapitlet slutter af med at præsentere baggrunden for den kvalificerede indsatsmodel.

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

Evalueringsspørgsmål

1. **Profil af målgruppen**
 - › Hvad karakteriserer deltagergruppen?
2. **Implementering og kvalificering**
 - › I hvilken grad har deltagerkommunerne anvendt de fem forudsatte kerneelementer i indsatsmodellen? (Implementeringsgrad)
 - › Hvordan har deltagerkommunerne organiseret sig omkring kerneelementet? (Implementeringsform)
 - › Hvordan kan indsatsmodellen på baggrund af analysen af implementeringsgrad og implementeringsform kvalificeres?
3. **Resultater**
 - › Hvor stor en andel af de visiterede borgere i projektet er kommet i beskæftigelse?
 - › Hvilke borgerspecifikke og organisatoriske forhold hænger sammen med en øget arbejdsmarkedstilknytning?
 - › Hvilke andre afledte resultater af projektet fremhæves set fra et brugerperspektiv?
4. **Forudsætninger**
 - › Hvilke forhold der understøtter en succesfuld implementering af indsatsmodellen.

Besvarelsen af evalueringsspørgsmålene er baseret på et mixed-methods design. De fire evalueringsspørgsmål besvares igennem tre delanalyser, der tilsammen munder ud i en kvalificering af indsatsmodellen, dvs. de underliggende antagelser om hvad der virker i en målrettet job- og virksomhedsrettet indsats for borgere med handicap.

8.1: Datagrundlag

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

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

DFDG og DREAM

En central del af det kvantitative datagrundlag i evalueringen baserer sig på data fra DFDG og DREAM. DREAM-data er udelukkende brugt til at give indblik i deltagergruppens ledighedsforløb. DFDG-data omfavner information om samtlige kerneelementer og er igennem hele projektperioden anvendt til den løbende monitorering af deltagerkommunernes implementering og resultater. De relevante data fra DFDG er udtrukket på baggrund af persongruppermarkeringer, som deltagerkommunerne har foretaget i deres fagsystemer. Der blev i forbindelse med projektet oprettet følgende fire persongruppermarkeringer:



- › **Persongruppemarkering 1:** 'Rum. handicap – gennemført opsporingssamtale' – der angiver, når sagsbehandler i screeningsmodellens første trin har gennemført en opsporingssamtale med borger.
- › **Persongruppemarkering 2:** 'Rum. handicap – takket ja til visitationssamtale' – der angiver, når borger har takket ja til en opsporingssamtale på bagkant af opsporingssamtalen og desuden opfylder de to visitationskriterier: 1) borger har en funktionsnedsættelse med selv vurderet betydning for borgers job- og uddannelsesmuligheder og 2) borger er motiveret for en visitationssamtale.
- › **Persongruppemarkering 3:** 'Rum. handicap – gennemført visitationssamtale' – der angiver når jobformidler i screeningsmodellens andet trin har gennemført en visitationssamtale med borger.
- › **Persongruppemarkering 4:** 'Rum. handicap – visiteret' – der angiver, når borger er visiteret til indsatsen og stadigvæk opfylder visitationskriterierne.

Ved hjælp af anvendelsen af persongruppemarkeringerne blev der indhentet viden om antal screenede, antal visiterede og antal borgere med tildelt jobformidler. Persongruppemarkering 4 blev brugt som afsæt for at udtrække data på deltagergruppen, hvorigennem data på andel med opdateret Jobnet CV og Min Plan samt information om deltagergruppens virksomhedsrettede forløb og beskæftigelsesgrad blev indhentet. Data er foruden i evalueringssammenhæng anvendt til udarbejdelse af månedlige statusrapporter, som er udsendt til deltagerkommunerne, og som har gjort en central del af monitoreringen samt processtøtten.

Marselisborg Tools

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

Processtøtteaktiviteter

Foruden de kvantitative data står evalueringen også på væsentlige kvalitative bidrag, der er indhentet dels via processtøtteaktiviteter, dels igennem de afsluttende evalueringsaktiviteter. Evaluator har i den månedlige opfølgning med projektleder i de 11 deltagende kommuner anvendt en fast opfølgningssystematik, som har været tredelt som beskrevet nedenfor.

Månedlig opfølgning

Status	• Status på projektet v. projektleder • Gennemgang og drøftelse af de månedlige monitoreringsdata, som indgår i statusrapporten, herunder datavalidering og forklaringsfaktorer ved afgivelser
Fokusområder	• Fælles udvælgelse af fokusområder til handling med afsæt i statusdrøftelserne
Aftaler	• Konkrete aftaler til opfølgning til næste gang

Interviews

De afsluttende evalueringsaktiviteter består af en række kvalitative interviews med både leder-, medarbejder-, borger- og arbejdsgiverniveau. Udvalget af borgere og arbejdsgivere er foretaget af kommunerne selv ud fra et kriterium om, at det skulle være en borger, som var robust til at deltage, og som forventeligt gerne ville bidrage. Helt konkret har Marselisborg gennemført følgende interviews:

	1 fokusgruppeinterview med screenere, dvs. dem der har hjulpet med rekruttering af deltagergruppen, men ikke har haft den opfølgende kontakt med borger eller den endelige beslutningskompetence i forhold til visitering af borger (1,5 time).
--	---



	1 fokusgruppeinterview med projektteam dvs. projektleder og et udsnit af jobformidlere (ca. 3-4 personer) for hver af deltagerkommunerne (1,5 time).
	1 interview med ledelsesrepræsentanter dvs. de respektive ledelsesrepræsentanter, som har det endelige ansvar for projektet og beslutningskompetencen i forhold til den videre forankring af projektet. Der kan være tale om jobcenterchefen ellers afdelingsledere (1 time).
	2-3 individuelle interviews med borgere, som har deltaget i projektet, herunder en 2/3 fordeling på borgere som er kommet i beskæftigelse mod en 1/3 fordeling på borgere som ikke er kommet i beskæftigelse (1 time).
	Interview med 1-2 arbejdsgivere, dvs. tilhørende arbejdsgivere for borgere, som er kommet i beskæftigelse (1 time).

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

Karakteristik af interviewpersoner

I alt er der foretaget 23 interviews med borgere, hvoraf 17 er med borgere i beskæftigelse, og 6 er med borgere der ikke er i beskæftigelse. Derudover er der foretaget 13 interviews med arbejdsgivere i de 11 case kommuner, som alle har medvirket til besvarelse af undersøgelsesspørgsmålene. For at tydeliggøre hvad der **karakteriserer den interviewede gruppe** er der listet en række nøgletal nedenfor:

- › Blandt de interviewede borgere er den primære funktionsnedsættelse hos 43,5 pct. en fysisk funktionsnedsættelse, hos 43,5 pct. en psykisk funktionsnedsættelse og hos 13 pct. en kognitiv eller sensorisk funktionsnedsættelse.
- › 39 pct. af de interviewede borgere har mere en én funktionsnedsættelse.
- › Gennemsnitsalderen i borgergruppen er 39 år.
- › Borgergruppen udgøres af 48 pct. kvinder og 52 pct. mænd
- › 78 pct. af de interviewede borgere er faglærte/har en uddannelse, mens 22 pct. af borgerne ikke har en uddannelse.
- › Størstedelen af de borgere som er kommet i beskæftigelse har fundet arbejde i den private sektor.
- › 40 pct. af de interviewede borgere har selv fået bevilliget hjælpemidler, størstedelen i form af personlig assistance og hjælpemidler.

Karakteristik af borgernes handicap:

- › Borgere med fysiske handicaps er i høj grad kendetegnet ved, at de har skader på bevægeapparatet såsom knæ-, ryg-, skulderskader, diskusprolaps mv. Andre har fysiske gener pga. hjerteproblemer eller som følge af hjerneblødning eller operation i hjernen.
- › Blandt de interviewede borgere med psykiske udfordringer har størstedelen udfordringer som stress, Aspergers, depression eller bipolar lidelse.
- › Kognitive/sensoriske handicaps tæller i høj grad borgere, som er ordblinde eller har kognitive udfordringer.

8.2: Registreringspraksis og dataforudsætninger

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

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



Den største udfordring med implementering af nye IT-værktøjer er ofte, at de ikke bliver anvendt, og registreringspraksis har også i projektperioden vist sig udfordrende på tværs af deltagerkommunerne. Evaluators har i processtøtten haft særligt fokus på at understøtte deltagerkommunernes registreringspraksis og har på månedlig basis, jf. den telefoniske opfølgning med projektledere, drøftet registreringspraksis og præsenteret afvigelserne. Databehandlingen i forbindelse med den endelige afrapportering vidner imidlertid om, at der på tværs af data fra Marselisborg Tools og DFDG stadigvæk har været en høj datadisciplin fra deltagerkommunernes side. Der er imidlertid et par afvigelser, når data på tværs af Marselisborg Tools sammenkøres på CPR-numre.

Tabel 1: Diskrepans i data

	DFDG	Marselisborg Tools
Antal observationer	1046	1049
Antal observationer med gyldige værdier	1025	1046
Diskrepans (DFDG vs. Tools)	21	

Note: De 1025 observationer i DFDG udgøres af det samlede antal borgere, som har kunne samkøres fra Tools på baggrund af et ID-nummer. Vi har et samlet N på 1017 i DFDG. Det skyldes, at 29 af de 1046 observationer har været tilknyttet en anden kommune end de 11 projektkommuner ved dato for registrering.

Tabel 13 viser det samlede antal registrerede observationer i hhv. DFDG og Marselisborg Tools. I det samlede antal observationer findes en diskrepans på 3, hvilket svarer til 3 testpersoner, som er registreret i Marselisborg Tools til afprøvning af systemet. Afvigelsen på de 21 personer, der fremgår i Marselisborg Tools, men som ikke fremgår af DFDG, kan tilskrives tastefejl af borgers CPR-nummer i Marselisborg Tools. Der altså 21 personer, hvis CPR-nummer ikke matcher et ID-nummer, der er en forudsætning for samkørslen. 8 ud af 11 kommuner har lavet minimum 1 fejlregistrering af et CPR-nummer. Der synes derfor ikke at være systematik i tastefejl blandt specifikke projektkommuner, hvorfor evaluator antager data valide på tværs af de 11 projektkommuner.

Uoverensstemmelserne betyder, at evaluator har været nødt til at træffe et metodisk valg om, hvilke observationer der skal indgå i det samlede kvantitative data. For at være sikker på at vi tilskrives borgerne i de forskellige kommuner de korrekte værdier, frasorteres observationer, som har registreret tastefejl i CPR-nummer. Desuden frasorteres borgere, som har registreret en anden bopælskommune end de 11 projektkommuner i DFDG.

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

8.3: Målgruppeanalyse

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

Undersøgelsesspørgsmål

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

Målgruppeanalysen baserer sig på et kvantitativt og kvalitativt datagrundlag. De kvantitative datakilder består af data fra DREAM og Marselisborg Tools, hvorunder der er indhentet information om deltagergruppens: køn, alder, uddannelse, handicap, ydelsesgrundlag, ydelseshistorik, borgers tro på sig selv og selvvurderet betydning af



handicap. De kvantitative data er suppleret af input fra de kvalitative interviews, der er foretaget med både projektledere og jobformidlere. Sidstnævnte har haft direkte kontakt med målgruppen og har særligt bidraget med viden om borgernes ressourcer, barrierer og incitamenter generelt set og særligt tilvejebragt viden om borgernes motivation for deltagelse.

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

8.4: Implementeringsanalyse

Formålet med implementeringsanalysen er at afdække, i hvilken grad deltagerkommunernes efterlevelse af målgruppeafgrænsningen og kerneelementerne er i overensstemmelse med puljens intentioner (fidelitet). Evaluator arbejder ud fra et fidelitetsbegreb der udelukkende er implementeringsorienteret, dvs. at det alene udelukkende belyses om implementeringen er i overensstemmelse med intentioner, og ikke hvorvidt måltallene er indfriet. Ydermere skal analysen bidrage med viden om, hvorfor implementeringen er forløbet, som den er, herunder beskrive drivere og barrierer for implementeringen (læringspunkter). Implementeringsanalysen bidrager således til evalueringsspørgsmål 2.

Undersøgelsesspørgsmål

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

- Hvad karakteriserer deltagerkommunernes screeningsmodeller?
- Hvad karakteriserer deltagerkommunernes anvendelse af de jobrettede redskaber Jobnet CV og Min Plan?
- Hvad karakteriserer deltagerkommunernes jobformidlerrolle?
- Hvad karakteriserer deltagerkommunernes anvendelse af HKO og Fast-track?
- Hvad karakteriserer deltagerkommunernes virksomhedsrettede indsats?
- I hvilken grad er kerneelementerne implementeret i overensstemmelse med puljeudmeldingens intention?
- Hvad har udgjort driverne og barriererne i implementeringsprocessen for hver af de fem kerneelementer og projektet som hele?

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

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

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

Tabel 2: overblik over fidelitetsindikatorer

	FIDELITETSINDIKATORER	DATAKILDER
Målgruppe	Køn, alder, uddannelse, bopælskommune mv.	DFDG + Tools
	Fordeling på type af væsentligste handicap jf. SFI-kategorier og ICD 10 kategorier	Tools



	Funktionsnedsættelsens betydning for borgers job- og uddannelsesmuligheder (baseline)	Tools
	Ydelsesgrundlag ved visitationstidspunkt	DFDG
	Andel borgere der har selvoplevet progression mod beskæftigelse (månedlig kadence)	Tools
Screening	Antal borgere som er blevet screenet i opsporingen (opsporingssamtale)	DFDG
	Antal borgere som er blevet screenet i visitationen (visitationssamtale)	DFDG
	Visitationsdato	Tools
	Måltal/milepæle for antal screenet og visiteret	Projektplaner
CV og Min Plan	Andel borgere visiteret til projektet, hvis Jobnet CV er oprettet/opdateret efter visitationstidspunktet	DFDG
	Andel borgere visiteret til projektet, hvor Min Plan er udfyldt/opdateret med jobmål og aktiviteter efter visitationstidspunkt	DFDG
Jobformidler	Andel borgere visiteret til projektet, som har fået tilknyttet en personlig jobformidler	Tools
	Dato for samtaler med personlig jobformidler	Tools
	Jobformidlers tro på borger (baseline + slutmåling)	Tools
Fast Track	Antal borgere visiteret til projektet, der har ansøgt om HKO + dato	Tools
	Antal borgere visiteret til projektet, der har fået bevilliget én eller flere HKO'er + dato	Tools
	Fordeling på HKO	Tools
	Gennemsnitstid fra ansøgning til bevilling af kompenserende ordning	Tools
Virksomhedsrettede forløb og jobmatch	Antal borgere visiteret til projektet, der aktuelt er i et virksomhedsrettet forløb (virksomhedspraktik eller løntilskud)	DFDG
	Antal jobsamtaler med virksomhed (borger) + dato	Tools
	Antal opfølgningssamtaler med virksomheder (jobformidler) + dato	Tools
	Beskæftigelsesgraden hos borgere visiteret til projektet	DFDG
	Gennemsnitstid fra visitation til virksomhedsrettet indsats og job/uddannelse	DFDG

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

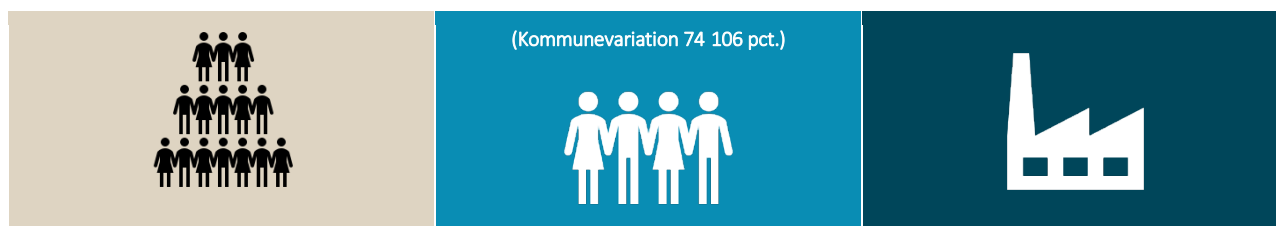
Kommunernes måltal og målopfyldelse

Deltagerkommunerne har ved ansøgningstidspunktet forpligtet sig på en række måltal i forhold til screening, visitation og beskæftigelse. Af puljeudmeldingen fremgår det, at succeskriteriet for projektet bl.a. er, at kommuner når deres **måltal** med hensyn til antallet af borgere der **screenes**, **deltager** og opnår ordinær **beskæftigelse**. Nedenstående figur giver et overordnet indblik i deltagerkommunernes målopfyldelsesgrad.

Måltallene blev for alle deltagerkommuner nedjusteret i forbindelse med suspenderingen af beskæftigelsesindsatsen som følge af Covid-19 i foråret 2020. De endelige måltal samt målopfyldelsesgrader er fremstillet i tabel 13 nedenfor.

Figur 1: Målopfyldelsesgraden for antal screenede, visiterede og beskæftigede

MÅLOPFYLDELSE: 97 PCT. 15.228 SCREENEDE (Kommunevariation 86-244 pct.)	MÅLOPFYLDELSE: 89 PCT.	MÅLOPFYLDELSE: 74 PCT. (Kommunevariation 38-162 pct.)
--	------------------------	--



Anm: Figur 10 angiver målopfyldelsesgraden samt det totale antal screenede (N=15.228), visiterede (N=1.017) og beskæftigede (N=472). Variationsbredden for kommunernes målopfyldelsesgrad på tværs af de 11 projektkommuner er angivet i parentes. *Kilde:* Marselisborg Tools

Som det fremgår af tallene i figur 10, er der overordnet set en høj målopfyldelsesgrad i projektet. I alt er 15.228 borgere blevet screenet i forbindelse med *'Et mere rummeligt arbejdsmarked II'*. Det svarer til en samlet målopfyldelsesgrad på 97 pct., mens der på kommuneniveau ses et spænd i målopfyldelsesgraden på mellem 84-244 pct. Ud af de 15.228 borgere, der er screenet, er 1.017 blevet visiteret, hvilket svarer til en visitationsgrad på 7 pct. og en samlet målopfyldelsesgrad på 89 pct. På tværs af kommuner varierer målopfyldelsesgraden for antal visiterede fra 74-106 pct. Afslutningsvis er 472 ud af de 1.017 visiterede kommet i beskæftigelse, hvilket svarer til en samlet målopfyldelsesgrad på 74 pct. med en kommunal variation i målopfyldelsesgrad i et spænd fra 38-162 pct.

Målopfyldelsesgraden på tværs af de tre forhold viser en nedadgående tendens, jo længere i indsatsmodellens værdikæde man bevæger sig. Ydermere viser de kommunespecifikke målopfyldelsesgrader, at der er stor kommunal variation. Nedenstående tabel giver et overblik over de kommunespecifikke måltal og målopfyldelsesgrader på tværs af screenede, visiterede og beskæftigede.

Tabel 3: Overblik over måltal og målopfyldelsesgrader for screenede, visiterede og beskæftigede i de 11 deltagerkommuner

Måltal	Antal screenede	Målopfyldelse	Antal visiterede	Målopfyldelse	Antal beskæftigede	Målopfyldelse
Fredericia	504	180%	94	106%	55	162%
Glostrup	209	100%	67	96%	15	125%
Haderslev	107	86%	83	83%	17	23%
Jammerbugt	643	105%	98	74%	35	44%
Kolding	2437	244%	65	97%	39	108%
Lyngby Taarbæk	1161	96%	48	80%	18	60%
Nordfyn	626	103%	75	94%	35	109%
Randers	1093	97%	109	84%	60	92%
Stevns	400	92%	37	74%	11	38%
Aabenraa	994	109%	165	106%	98	163%
Aarhus	7054	100%	176	102%	89	62%
I alt	15228	97%	1017	89%	472	74%

Anm: Tabellen angiver måltallet og den procentvise målopfyldelsesgrad af hhv. screenede og visiterede borgere samt borgere i beskæftigelse i alt og i hver af de 11 deltagerkommuner. *Kilde:* Marselisborg Tools.

Som det fremgår af tabellen, er der kommuner, der er lykkedes bedre end forudset i måltallene, og ligeledes kommuner der ikke har opnået deres måltal. Tabellen viser også måltallene opgjort i absolutte tal og med stor variation på tværs af de 11 deltagerkommuner.

Måltallene er således et udtryk for den enkelte kommunes ambitionsniveau ift. udbredelse af indsatsmodellen og forventningerne til de beskæftigelsesrettede resultater. Undervejs i projektet har processtøtten og deltagerkommunerne således haft fokus på at indfri de opstillede måltal - dels antal screenede borgere og dels antal visiterede borgere. Måltallene har dermed haft til formål at sikre, at deltagerkommunerne fra start til slut har haft et kontinuerligt fokus på at skabe flow ind og ud af projektet – og på screeningsprocessens to trin.

Der er en positiv statistisk signifikant sammenhæng mellem kommunernes ambitionsniveau for antal screenede samt antal visiterede og målopfyldelsesgraden, når man tager højde for, om kommunerne er gengangere fra RUM I. Det vil sige, at de kommuner som løbende har haft den største procentuelle justering af deres måltal, også har den højeste målopfyldelsesgrad. Omvendt vil det sige, at de kommuner, der har haft den mindste justering af deres måltal, også i mindre grad opnår en høj målopfyldelsesgrad. Dette indikerer, at måltallet er sensitivt overfor



kommunerne konkrete og løbende implementering – er man lykkedes godt, justeres måltallet, og er man ikke lykkedes godt, er man mindre tilbøjelig til at justere måltallet. Derfor udgør målopfyldelsesgraden ikke nødvendigvis en objektiv målestok at vurdere kommunerne ud fra.

8.4: Resultatanalyse

Indsatsmodellen er udviklet med det formål at understøtte jobcentrene i at opspore, målrette og tilpasse indsatsen for borgere med handicap, således de i højere grad end tidligere opnår tilknytning til arbejdsmarkedet. Derfor omfatter evalueringen også en undersøgelse af projektets resultater.

Begrebsafklaring Målopfyldelse vs. resultater

Målopfyldelsesgraden er et udtryk for deltagerkommunernes tilstræbte måltal holdt op imod de faktisk realiserede tal. Målopfyldelsesgraden er således et udtryk for deltagerkommunernes lokale ambitionsniveauer og skal ydermere ses i lyset af de måltalsjusteringer, der er foretaget i projektperioden. Målopfyldelsesgraderne bliver derfor et 'kunstigt' succeskriterium at sammenligne kommunerne ud fra, hvorfor vi i evalueringen skelner mellem målopfyldelse (ambitionsniveau) og resultater (output af indsatsmodellen).

Resultaterne knytter sig således til indsatsmodellens mål om øget arbejdsmarkstilknnytning for borgere med handicap. Evalueringens blik for resultater knytter sig således til, hvor stor en andel af de visiterede borgere i indsatsen, der har opnået beskæftigelse målt som 1. udfald i indsatsperioden både i forhold til ordinære timer, fleksjob og SU berettiget uddannelse.

Undersøgelsesspørgsmål

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

Evalueringen af projektets resultater er centreret om følgende tre evalueringsspørgsmål:

1. Hvor stor en andel af de visiterede borgere i projektet er kommet i beskæftigelse?
2. Hvilke borgerspecifikke og organisatoriske forhold hænger sammen med en øget arbejdsmarkstilknnytning?
3. Hvilke andre afledte resultater af projektet fremhæves set fra et brugerperspektiv?

Resultatanalysen tager afsæt i et kvantitativt datagrundlag til at besvare undersøgelsesspørgsmål 1 og 2. Det kvantitative datagrundlag består af data fra DFDG, hvorunder der på baggrund af persongruppemarkering i fagsystemer er indhentet information om antal screenede og visiterede samt antal visiterede i virksomhedsrettet indsats og beskæftigelse. Evalueringsspørgsmål 3 har et mere induktivt sigte og hviler derfor på kvalitative data fra processtøtteaktiviteter og interviews med projektteam, ledelse, borgere og arbejdsgivere.

Analysestrategi for resultatanalysens spørgsmål 1 og 2

Sammenhængene er testet med afsæt i logistiske regressionsanalyser med et binært beskæftigelsesudfald. Det betyder, at de borgere, der efter visitation til indsatsen er kommet i ordinær beskæftigelse, uddannelse eller fleksjob repræsenterer et positivt beskæftigelsesudfald. Vi medtager alle borgere, som har været en del af indsatsen uanset afslutningsårsag. Dette er gjort ud fra en betragtning om, at indsatsen alt andet lige har været en del af borgerens forløb mod beskæftigelse.

Det er vigtigt at pointere, at dataforudsætningerne ikke gør det muligt at teste det kontrafaktiske scenarie for borgerne i indsatsen. Med andre ord, kan vi ikke udtale os om, hvorvidt en borger havde opnået arbejdsmarkstilknnytning i den kontrafaktiske situation, at de ikke var en del af indsatsen. Resultatanalysen har derfor heller ikke som ambition hverken at tale om effekt eller kausale sammenhænge, men forsøger at give et dybdegående indblik i de projektspecifikke forhold, som har fremmet beskæftigelsesresultaterne. Der er således tale om indikationer på sammenhænge – også når der anvendes signifikansniveauer og regressionsanalyser.

Vi har derfor et todelt fokus i resultatanalysen. Dels interesserer vi os for 1) hvilke individuelle karakteristika, der har været befordrende for et positivt beskæftigelsesudfald i indsatsen og 2) hvilke organisatoriske forhold, der har været befordrende for et positivt beskæftigelsesudfald i indsatsen. Dette er gjort ved hjælp af følgende spørgsmål:

- Hvilke individuelle karakteristika korrelerer signifikant ($p < 0.5$) med et positivt beskæftigelsesudfald?
- Hvilke organisatoriske forhold korrelerer signifikant ($p < 0.5$) med et positivt beskæftigelsesudfald?

Således har vi med afsæt i det tilgængelige data testet 16 organisatoriske variable og 21 individuelle variable, som vi teoretisk forventer kan være forklarende for et positivt beskæftigelsesudfald. For overblik, kodning og fordeling af samtlige variable henvises til bilagsrapportens afsnit 2.4.

Udvælgelse af relevante kontrolvariable

En vigtig forudsætning for regressionsanalyser er kontrol for mulige 3. variable, som kan påvirke den sammenhæng, der testes. Forudsætningen er ikke at inddrage alle tænkelige kontrolvariable, men at inddrage *relevante* kontrolvariable. Relevante kontrolvariable defineres som variable, som teoretisk kan påvirke den sammenhæng, der testes. Det vil sige, at en kontrolvariabel teoretisk kan påvirke både den forklarende variabel (X) og den afhængige variabel (Y). En variabel kan per definition ikke påvirke X, hvis den kommer *efter* X i tid. Vi inddrager derfor kontrolvariable efter følgende kriterier: 1) De skal have en teoretisk påvirkning på både X og Y, 2) de må ikke komme efter X i tid. Vi kan kun teste for de kontrolvariable, vi har til rådighed i data. Derfor er et naturligt forbehold i resultaterne, at vi ikke kan holde alle observerede og uobserverede variable kontant, og at der dermed kan være noget statistisk usikkerhed forbundet med de forudsagte sandsynligheder, der afrapporteres.

Forbehold for udeladt variabel bias for organisatoriske variable

Når vi behandler de organisatoriske variable, er der foretaget en gruppering med afsæt i de 11 projektkommuner. Dette udfordrer forudsætningen om inddragelse af relevante 3. variable i nogle tilfælde. For at illustrere et eksempel findes der i flere tilfælde teoretiske argumenter for, at nogle organisatoriske variable bør inddrages som kontrol for andre. Eksempelvis kan man forestille sig, at udberedelseshastigheden af screeningmodellen kan påvirke både det gennemsnitlige sagsantal pr. jobformidler og beskæftigelsesudfaldet og derfor bør indgå som kontrol i testen af den sammenhæng. Når vi anvender grupperede variable, vil der i flere tilfælde være perfekt multikollinartiet mellem de forklarende variable. Det betyder, at flere af de forskellige organisatoriske karakteristika er en perfekt lineær funktion af en anden. Fx kan man forestille sig, at en aktiv styregruppe er en funktion af politisk opbakning. Når dette er tilfældet, er det ikke muligt at skelne effekterne fra hinanden. I de tilfælde hvor der er inddraget kontrolvariable for organisatoriske variable, som har medført perfekt multikollinartiet, er kontrolvariablen udeladt, hvilket skaber udeladt variabel bias. Der kan derfor være noget statistisk usikkerhed forbundet med de resultater, der er afrapporteret. Vores centrale interessefelt er imidlertid korrelationer og ikke kausalitet, og dermed hvilke organisatoriske faktorer, der synes at hænge sammen med kommunernes resultater. Vi kan dog ikke udtale os om, hvorvidt disse forhold kan stå alene til at forklare beskæftigelsesudfaldet.

8.5: Kvalificering af indsatsmodellen

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

Førnævnte fokus skal danne afsæt for en vurdering af, hvor der er potentiale for udvikling og dermed kvalificering af indsatsmodellen. Som redskab til at understøtte hypotesegenereringen og kvalificering af indsatsmodellen har evaluator taget afsæt i modellen for implementering og/eller teorifejl.

9: Bilag 3: Screeningsmodellen

Bilag 3 præsenterer screeningsmodellen, herunder udviklingen af og formålet med screeningsmodellen. Efterfølgende uddybes de to trin i screeningsmodellen: Opsporing og visitation. Herefter følger de skemaer som deltagerkommunerne har benyttet i arbejdet med screeningsmodellen: Opsporingsskema, vejledning til opsporingsskema, dialogskema med dialogtemaer og vurderingsskema til visitationssamtalen samt vejledning til visitationssamtalen.

Omdrejningspunktet for nærværende projekt har været udvikling, implementering og test af en screeningsmodel, som dels understøtter frontpersonalets opsporing af borgere med funktionsnedsættelser, dels understøtter en bred og udvidet screening af den konkrete funktionsnedsættelses betydning for borgerens arbejdsevne og mulighederne på arbejdsmarkedet – givet:

- › borgerens kompetencer
- › efterspørgslen på arbejdsmarkedet
- › muligheden for at kompensere for skånebehov eller opkvalificere til andre arbejdsfunktioner

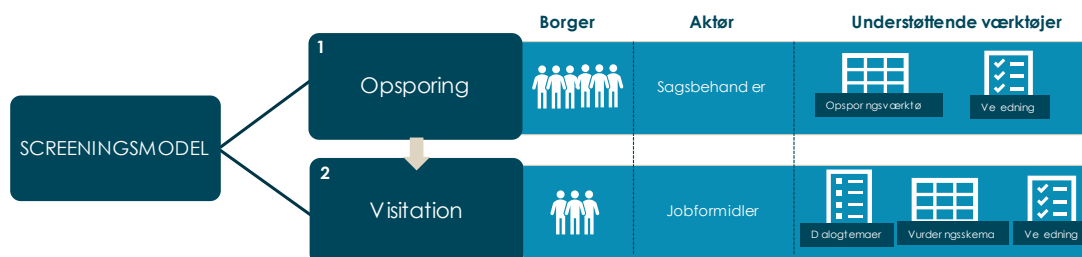
Screeningsværktøjet bygger på erfaringerne fra *"Et mere rummeligt arbejdsmarked for borgere med handicap I"* igennem følgende proces med afsæt i udvalgte kommuner fra 1. og 2. runde af projektet.

Gennemgang af eksisterende viden	Analyse af eksisterende viden og værktøjer	Udvikling og pilottest af
- Litteraturgennemgang af screeningsmetoder og redskaber fra tilstødende fagområder - Ekspertinterviews med fokus på screening som redskab til opsporing og målretning af indsatser - Indsamlet data fra evaluering af erfaringer med screeningsværktøj i første runde - Udviklingsworkshop med repræsentanter fra igangværende projekter - Uddybende lederinterviews	- Komparativ analyse af den indsamlede viden og erfaringer med at anvende screening til opsporing af funktionsnedsættelser - Fokus 1: Indhold og vurderingskriterier - Fokus 2: Implementerbarhed - Fokus 3: Udbytte af screening i form af data og grundlag for videre proces - Opstilling af anbefalinger til screeningsværktøj	- Udvikling af screeningsværktøj med afsæt i viden og analyse - Screeningsværktøjet udvikles med følgende fokus: a) en tidlig opsporing, b) en uddybende screening, c) en målretning af indsats på baggrund af screening - Screeningsværktøjet pilottestes i 6 kommuner med forskellig erfaring, organisering og målgrupper - Kvalificeringsworkshop pba. erfaringer fra testperioden - Screeningsværktøj justeres og er klar til anvendelse

Formålet med screeningsmodellen er tidligt i kontaktforløbet at opspore eventuelle helbreds-mæssige udfordringer, der kan have betydning for den lediges job- og uddannelsesmuligheder og herigennem understøtte udarbejdelsen af en målrettet og realistisk beskæftigelses- eller uddannelsesplan, som skal understøtte at flere borgere med handicap integreres og fastholdes på arbejdsmarkedet.

Screeningsmodellen er udarbejdet som en to-trinsmodel, hvor den indledende screening foretages af sagsbehandleren, som herefter sender borgeren videre til en visitationssamtale, som gennemføres af en jobformidler i indsatsen. På baggrund af visitationssamtalen vurderes det, om borgeren skal deltage i projektet jf. nedenstående figur. Opsporingen og visitationen sker gennem en systematisk screening, der kan indfange en bred målgruppe på tværs af handicap og ydelse.

Figur 13: Screeningsmodellen



Opsporingen og visitationen sker gennem en systematisk screening, der kan indfange en bred målgruppe på tværs af handicap og ydelsesgrupper. I det følgende udfoldes screeningsmodellens form, indhold og vurderingskriterier i hver af de to screeningstrin.

9.1: Trin 1: Opsporing

I screeningsmodellens første trin: opsporing, har sagsbehandlerne følgende understøttende screeningsværktøjer til rådighed: opsporingsskema og vejledning.

Opsporingsskemaet er blevet anvendt af sagsbehandler i samtalen med ledige borgere uanset ydelsesgrundlag²⁰ og har haft til formål at understøtte, at en eventuel funktionsnedsættelse, med betydning for borgers job-/uddannelsesmuligheder, opspores tidligst muligt i borgers ledighedsforløb og dermed kvalificere sagsbehandlerens vurdering af, om borger skal videregives til en **visitationssamtale** med jobformidler eller ej.

Opsporingsskemaet har således hjulpet sagsbehandler med at afgøre, hvilke borgere der skal henvises til en uddybende og afklarende visitationssamtale med jobformidler i relation til projekt "Et mere rummeligt arbejdsmarked for borgere med handicap 2018-2020". Det er jobformidleren, der har foretaget vurderingen af, om borgeren er i målgruppen for indsatsen.

Skemaet udfyldes i fællesskab med borgeren, hvis det ikke har været udfyldt på forhånd og har fokus på at afdække nedenstående forhold, med henblik på at vurdere om borger skal henvises videre til en visitationssamtale ved jobformidler.

Vurderingskriterier

- › borger har en funktionsnedsættelse med betydning for borgers job/uddannelsesmuligheder
- › borger ønsker – dvs. er motiveret for – at deltage i en visitationssamtale

Derudover kan borgers tidligere brug af handicapkompenserende ordninger og borgers oplevelse af, hvorvidt funktionsnedsættelsen tidligere har begrænset deres job- og uddannelsesmuligheder også indgå i afdækningen.

Sagsbehandlerne har fået udleveret en vejledning med formål og baggrund for opsporingsskemaet, samt vejledning til anvendelse og vurdering af om borgeren skal henvises til jobformidler.

9.2: Trin 2: Visitation

I screeningsmodellen andet trin: visitation, har jobformidlerne følgende understøttende værktøjer til rådighed: dialogtemaer, vurderingsskema og vejledning (se bilag x). Dialogværktøjerne på dette trin skal give anledning til en mere udfoldende og omfattende vurdering end i screeningsmodellens trin 1.

Visitationssamtalen har fokus på fem temaer som skal understøtte en dialog mellem den ledige og jobformidleren med fokus på kompetencer, jobmuligheder og relevante hensyn og opstartsvilkår. Nedenstående er et overblik over de konkrete temaer og det tilhørende samtaleflow, der er lagt op til i visitationssamtalen.

Dialogtemaer

²⁰ Hvis der indgår borgere, som har været igennem en grundig forudgående screening i forbindelse med rehabiliteringsteamet (fx borgere på ledighedsydelse eller i ressourceforløb), kan disse springe første led af screeningen over og gå direkte til visitationssamtalen



- › **CV/erhvervs erfaring:** der indledes med en afdækning af de erfaringer, som borger har fra sit CV. Såfremt borger ikke har et CV, startes der med at opliste de erfaringer borgeren har fra fx tidligere jobs, uddannelse, dagligdagen, fritidsinteresser eller eventuelle tidligere virksomhedspraktikker. Der er således tale om det brede kompetencebegreb.
- › **Jobfunktioner:** efterfølgende oversættes borgerens CV/erfaringer til konkrete arbejdsopgaver, borgeren har erfaring med at udføre.
- › **Funktionsnedsættelse:** når ressourcerne er afdækket, indledes en dialog om eventuelle funktionsnedsættelser eller andre helbredsbarrierer hos borger.
- › **Støtte og opstartsvilkår:** efterfølgende oversættes borgerens funktionsnedsættelse ift., hvilke skånehensyn der vil kunne imødegå/mindske funktionsnedsættelsens betydning for borgers job- og uddannelsesmål.
- › **Job/uddannelsesmål:** afslutningsvis opstilles tre job-/uddannelsesmål for borgeren med afsæt i borgerens kompetencer, ønsker og støttebehov samt arbejdsmarkedets arbejdskraftbehov.

De fem dialogtemaer har dannet baggrund for en helhedsvurdering af om borger er i målgruppen for indsatsen. På baggrund af dialogen har jobformidler udfyldt et vurderingsskema, som har hjulpet til en mere grundig afdækning af, hvad funktionsnedsættelsen betyder for borgers job-/uddannelsesmuligheder, og har således haft til formål at understøtte jobformidlers vurdering af, om borgeren er i målgruppen for indsatsen, og hvilken konkret indsats eller særlige hensyn, der bør tages. Jobformidlerens vurdering af om borger er i målgruppen for indsatsen baserer sig på en helhedsvurdering ud fra følgende kriterier:

- › **Eksisterende funktionsnedsættelse:** Borger skal have en funktionsnedsættelse for at være i målgruppen for indsatsen. Der opereres med et bredt handicapbegreb med funktionsnedsættelser af både fysisk, psykisk, kognitiv og sensorisk karakter med afsæt i SFI og ICD-10. Borger kan godt have flere funktionsnedsættelser på én gang, og det er vigtigt, at der skelnes mellem primære og sekundære funktionsnedsættelser.
- › **Funktionsnedsættelsens betydning for job/uddannelse:** Borger skal have en funktionsnedsættelse med betydning for, hvorvidt han/hun kan påbegynde job/uddannelse – uanset om betydningen er lille, mellem eller stor, for at være i målgruppen for indsatsen. Betydningen måles i to dimensioner: 1) en bagudrettet dimension, der kortlægger, hvilken betydning funktionsnedsættelsen tidligere har haft for borgers job/uddannelse, og 2) en fremadrettet dimension, der vurderer, hvilken betydning funktionsnedsættelsen har for borgers fremadrettede job-/uddannelsesplan.
- › **Behov for handicapkompenserende ordning:** Borger skal ikke nødvendigvis have behov for en handicapkompenserende ordning for at være i målgruppen, men er pr. definition i målgruppen, hvis der er et behov. Der er tale om følgende handicapkompenserende ordninger: 1) personlig assistance, 2) hjælpemidler, 3) fortrinsadgang, 4) isbryderordning og 5) mentor (LAB).
- › **Borgers job- og uddannelsesmuligheder:** Borgers vurdering af egne job-/uddannelsesmuligheder kan i visse tilfælde indikere, om der er andre faktorer, som gør at borger er i risiko for langtidsledighed. Dimensionen kan ikke stå alene som visitationskriterie, men skal ses som supplement til de andre dimensioner og helhedsvurderingen. Det samme gør sig gældende for jobformidlers vurdering, der i modsætning til borgers egen vurdering, skal basere sig på en faglig vurdering med afsæt i den dialog, der har været.
- › **Borgers motivation for deltagelse:** Hvis det med afsæt i ovenstående dimensioner vurderes, at borger er i målgruppen for projektet, så er sidste skridt at vurdere borgers motivation for deltagelse. Borger skal være motiveret for at deltage for at være i målgruppen for indsatsen. Er borger ikke aktuelt motiveret for deltagelse, har jobformidleren vurderet, om borger bør indkaldes til en visitationssamtale på et senere tidspunkt.

Med udgangspunkt i ovenstående kriterier har det været jobformidlers opgave at foretage en faglig vurdering af, hvorvidt borger skal visiteres til indsatsen.

Jobformidlerne har fået udleveret en vejledning med formål og baggrund for visitationsværktøjet samt vejledning til anvendelse og vurdering af visitationsværktøjet, som skal understøtte en systematisk og ensartet praksis på tværs af deltagerkommuner.



9.3: Opsporingsskema

Har du en funktionsnedsættelse med betydning for din job- og uddannelsesmuligheder?

Mange mennesker har en funktionsnedsættelse, som kan udfordre deres job- og uddannelsesmuligheder.

Udfordringerne er imidlertid ikke altid synlige, så for at vurdere, om du har udfordringer, som jobcenteret skal være opmærksomme på i forhold til din job- og uddannelsesplan, bedes du svare på nedenstående spørgsmål.

Er du i tvivl, eller har du spørgsmål til skemaet, er du velkommen til at kontakte XXXXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXX fra Jobcenter XX på tlf. 12 34 56 78 eller e-mail: xx@kommune.dk

Personoplysninger					
CPR:		Navn:			
Funktionsnedsættelse sæt kryds hvis du har en eller flere af nedenstående funktionsnedsættelser		Hvilken betydning har funktionsnedsættelsen for dine job /uddannelsesmuligheder? (har det ingen betydning, skal du ikke sætte et kryds)			
		Lille (1 3)	Mellem (4 7)	Stor (8 10)	
Nedsat bevægelighed (fx problemer med ryg, arme, ben)					
Åndedrætsbesvær (fx astma, allergi, KOL)					
Allergi eller hudlidelser (fx eksem, psoriasis)					
Psyriske lidelser (fx angst, depression, PTSD, borderline, skizofreni)					
ADHD/ADD					
Autisme (fx, asperger, infantil autisme)					
Udviklingshæmning					
Hjerneskode					
Ordblindhed eller talblindhed					
Syns eller hørenedsættelse					
Andet, angiv:					
Jeg har ikke en funktionsnedsættelse					
Uddyb din funktionsnedsættelses betydning for dine job /uddannelsesmuligheder:					
Andre relevante forhold				Ja	Nej
Er din funktionsnedsættelse lægeligt dokumenteret?					
Har du tidligere gjort brug af handicapkompenserende ordninger og/eller lignende ordninger i forbindelse med job/uddannelse?					
Har du tidligere oplevet, at din funktionsnedsættelse har begrænset dine job /uddannelsesmuligheder eller været årsag til længevarende sygdommelinger?					
Udfyldes af sagsbehandler				Ja	Nej
Ønsker borger at deltage i en visitationssamtale med en jobformidler?					
Vurderer sagsbehandler, at borger er i målgruppen for tilbud om visitationssamtale?					

9.4: Vejledning til opsporingsskema

Vejledning til opsporingsskema

Opsporingsskemaet anvendes af sagsbehandler i samtalen med ledige borgere uanset ydelsesgrundlag²¹. Opsporingsskemaet skal bruges til at kvalificere din vurdering af, om borger skal videregives til en **visitationssamtale** med jobformidler eller ej.

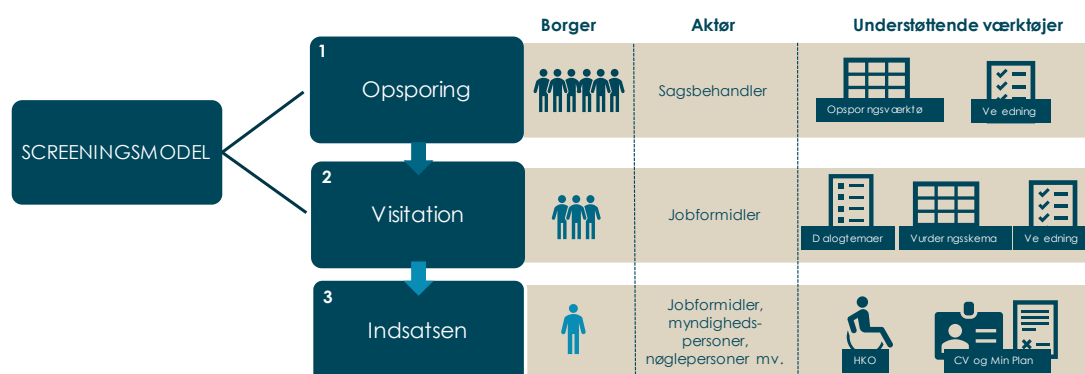
Det er vigtigt, at du læser hele vejledningen igennem, før du går i gang med at anvende opsporingsskemaet, så du kender opsporingsskemaets opbygning og logik.

1. OPSPORINGSSKEMAETS FORMÅL

Brugen af opsporingsskemaet skal understøtte, at en eventuel funktionsnedsættelse, med betydning for borgers job-/uddannelsesmuligheder, opspores tidligst muligt i borgers ledighedsforløb.

Opsporingsskemaet hjælper dig med at afgøre, hvilke borgere der skal henvises til en uddybende og afklarende visitationssamtale med jobformidler i relation til projekt "Et mere rummeligt arbejdsmarked for borgere med handicap 2018-2020". Det er jobformidler, der vurderer, om borgeren er i målgruppen for indsatsen.

Til projektet er udviklet en screeningsmodel bestående af to trin: 1) opsporing og 2) visitation. Nedenfor skitseres den samlede projektmodel, samt tilknyttede aktører og understøttende værktøjer. Opsporingsskemaet indgår således i modellens trin 1.



2. ANVENDELSE AF OPSPORINGSSKEMAET

Opsporingsskemaet udfyldes som udgangspunkt i en kort dialog og i samarbejde med borger, men kan også udfyldes af borger selv forinden samtalen. Det er din egen vurdering, hvornår i samtalen du inddrager opsporingsskemaet.

Skemaet er opbygget, så der først tages stilling til, om borger har en funktionsnedsættelse, og efterfølgende vurderes, om og i så fald hvilken betydning funktionsnedsættelsen har for borgers job-/uddannelsesmuligheder.

Hjælpeformuleringer til præsentationen af opsporingsskemaet for borger

Når du præsenterer opsporingsskemaet for borger, kan du tage udgangspunkt i følgende hjælpeformuleringer:

- *Vi er interesseret i din egen vurdering af, om du har en funktionsnedsættelse, og i så fald hvilken betydning funktionsnedsættelsen har for dine job- og uddannelsesmuligheder.*
- *Dine besvarelser i skemaet skal hjælpe os med at undersøge, hvordan vi bedst muligt tilrettelægger vores rådgivning og indsats til dine behov.*

²¹ Hvis der indgår borgere, som har været igennem en grundig forudgående screening i forbindelse med rehabiliteringsteamet (fx borgere på ledighedsydelse eller i ressourceforløb), kan disse springe første led af screeningen over og gå direkte til visitationssamtalen



- *Det er vigtigt at understrege, at visitationssamtalen og det evt. videre forløb blot er et tilbud, du kan takke ja eller nej til, hvis vi vurderer, at det kan hjælpe dig.*
- *Hvis du takker ja til en visitationssamtale, kan vi ikke garantere dig, at du bliver visiteret til indsatsen, da det er jobformidleren, der vurderer det ud fra visitationssamtalen.*

Hvis opsporingsskemaet sendes til borger forinden, kan I medsende følgende intro- og hjælpetekst:

Kære X

Mange mennesker med en funktionsnedsættelse, oplever begrænsninger i forhold til at varetage et job eller en uddannelse på lige vilkår med andre.

Vi ønsker at sætte endnu mere fokus på at skabe de bedste forudsætninger for netop borgere med en funktionsnedsættelse.

Til formålet har vi udarbejdet et skema, der skal hjælpe os med at finde ud af, om du har en funktionsnedsættelse, der har betydning for dine muligheder for at varetage et job eller en uddannelse.

Du bedes derfor udfylde skemaet og tage det med til din sagsbehandler, som på baggrund af dine svar i skemaet foretager en vurdering af, om du skal tilbydes en visitationssamtale med en jobformidler.

*Med
Jobcenter X*

venlig

hilsen

Afdækning af borgers funktionsnedsættelse

Afdækningen tager udgangspunkt i borgers egen vurdering af en eventuel funktionsnedsættelse. Din rolle som sagsbehandler er alene at spørge ind til eventuelle udfordringer.

- Når du har præsenteret skemaet og efterfølgende spørger ind til en eventuel funktionsnedsættelse, kan du tage udgangspunkt i en af følgende måder at spørge på:
 - *Har du nogle særlige udfordringer, som der skal tages hensyn til i et job? Det kunne f.eks. være en af de ting, som er på listen over funktionsnedsættelser i opsporingsskemaet.*
 - *I forhold til at vi sammen skal lægge en plan for enten uddannelse eller job for dig, er der så noget, som vi skal vide, for at vi bedre kan hjælpe dig?*
 - *Er der nogle ting, der gør det svært for dig at få et job eller en uddannelse, som vi skal vide på forhånd, inden vi begynder at fastlægge en fælles plan?*

Vurdering af funktionsnedsættelsens betydning for job-/uddannelsesmuligheder

Funktionsnedsættelsens betydning for borgers job-/uddannelsesmuligheder baserer sig på borgers egen vurdering. Det vil sige, at det er borger selv, der vurderer, om og i så fald hvilken betydning funktionsnedsættelsen har for pågældendes job- og uddannelsesmuligheder.

- Bed borger om at vurdere, hvorvidt funktionsnedsættelsen har betydning for vedkommendes job-/uddannelsesmuligheder. Hvis borger ikke vurderer, at funktionsnedsættelsen har betydning, skal der ikke sættes noget kryds på skalaen.
- Såfremt funktionsnedsættelsen vurderes at have betydning for borgers job-/uddannelsesmuligheder, bed da borger om at tage stilling til, hvilken betydning funktionsnedsættelsen har på skalaen (lille, mellem eller stor betydning).
- Hvis du vurderer, at det er en hjælp for borger at vurdere betydningen på en skala fra 0-10, kan du italesætte muligheden over for borger. Oversæt da borgers svar til skalaen på opsporingsskemaet ud fra nedenstående:
 - 0 = ingen betydning (og sæt da intet kryds i skemaet)
 - 1-3 = lille betydning
 - 4-7 = mellem betydning
 - 8-10 = stor betydning



- Bed borger begrunde sit kryds på skalaen og notér svaret i feltet "Uddyb din funktionsnedsættelses betydning for dine job-/uddannelsesmuligheder".
- Afslut med at fortælle, at du giver informationerne videre til en jobformidler, som efterfølgende kontakter borger, såfremt borger skal videre til en visitationssamtale.

3. KRITERIER FOR AT VIDERE GIVE BORGER TIL VISITATIONSSAMTALE

Ved hjælp af opsporingsskemaet skal du som sagsbehandler vurdere, om borger skal videre til en visitationssamtale med en jobformidler. Vurderingen foretages på baggrund af borgers svar, og det er således i sidste ende **din** vurdering, om borger skal videre til en visitationssamtale.

Borger skal dog opfylde kriterie a og b, hvis du videregiver borger til en visitationssamtale:

- Borgeren har en funktionsnedsættelse med betydning for job-/uddannelsesmuligheder**
Det betyder, at borger har sat kryds ved, at funktionsnedsættelsen har betydning for borgers job-/uddannelsesmuligheder – uanset om betydningen er lille, mellem eller stor.
- Borgeren ønsker at deltage i en visitationssamtale**
Det betyder, at borger har tilkendegivet, at borger ønsker at deltage i en visitationssamtale for at uddybe og drøfte sine svar med en jobformidler i visitationssamtalen.

Derudover kan følgende to kriterier indgå i din samlede vurdering af, om borger skal videregives til en visitationssamtale:

- Borgeren har tidligere gjort brug af handicapkompenserende ordninger eller lignende**
Hvis borger tidligere har brugt handicapkompenserende ordninger eller lign., kan det skyldes, at borger har en funktionsnedsættelse med betydning for borgers job-/uddannelsesmuligheder, og borger kan derfor have gavn af at tale med en jobformidler.
- Borgeren tidligere har oplevet, at funktionsnedsættelsen har begrænset vedkommendes job-/uddannelsesmuligheder**
Hvis borger tidligere har oplevet at funktionsnedsættelsen har begrænset borgers job- og uddannelsesmuligheder eller været årsag til længevarende sygemeldinger, kan borger have gavn af at tale med en jobformidler. Ydermere anbefales det, at sagsbehandler orienterer sig i borgerens forsøgshistorik, herunder om borgeren har haft flere: korte ansættelser, uafsluttede uddannelsesforløb eller sygdomsperioder.

Når du som sagsbehandler foretager en vurdering af, om borger skal videre til en visitationssamtale med jobformidler, skal du krydse dit svar af i opsporingsskemaet.

4. ARBEJDSGANG OG REGISTRERING EFTER ANVENDELSE AF OPSPORINGSSKEMAET

Hvis du vurderer, at borger skal videre til en visitationssamtale med jobformidler, skal du følge de interne arbejdsgange for overlevering af borger til jobformidler. Er der behov for sprogfolk eller tegnsprogfolk så husk at orientere jobformidler herom.

Er du i tvivl, eller har du spørgsmål til den videre arbejdsgang, er du velkommen til at kontakte jobformidler XXXXXXXX XXXXXXXXXX fra Jobcenter XXXXXXXXXX på tlf. 12 34 56 78 eller e-mail: xx@kommune.dk

Når du har udfyldt opsporingsskemaet, og opsporingssamtalen er slut, skal du foretage en eller flere af følgende registreringer i fagsystemet:

- Registrér vha. persongruppemarkering: "Rum. handicap - gennemført opsporingssamtale", at borger er screenet.



- Registrér vha. persongruppemarkering: "Rum. handicap - takket ja til visitationssamtale", hvis borger er blevet tilbudt og har takket ja til en visitationssamtale.

Se vejledning for anvendelse af persongruppemarkering, hvis du er tvivl.

5. TJEKLISTE TIL BRUGEN AF OPSPORINGSSKEMAET

- ☐ Du har som sagsbehandler præsenteret formålet med opsporingsskemaet for borger og gjort klart, at der blot er tale om et tilbud
- ☐ Borgers navn og CPR er udfyldt under 'personoplysninger'
- ☐ Borger har taget stilling til, om vedkommende har en funktionsnedsættelse
- ☐ Borger har vurderet, om og i så fald hvilken betydning funktionsnedsættelsen har for vedkommendes job-/uddannelsesmuligheder (sæt kun kryds, hvis den har en betydning)
- ☐ Borger har begrundet sin vurdering, såfremt vedkommende har vurderet at funktionsnedsættelsen har lille, mellem eller stor betydning
- ☐ Borger har krydset af, om funktionsnedsættelsen er eller ikke er lægelig dokumenteret
- ☐ Borger har svaret på, om vedkommende tidligere har gjort brug af handicapkompenserende ordninger eller lignende
- ☐ Borgeren har taget stilling til om funktionsnedsættelsen tidligere har begrænset job-/uddannelsesmulighederne
- ☐ Du har som sagsbehandler orienteret dig i borgerens forsørgelseshistorik
- ☐ Du har som sagsbehandler krydset af, hvis borger har tilkendegivet at vedkommende ønsker at deltage i visitationssamtale
- ☐ Du har som sagsbehandler krydset af, om borger skal videre til en visitationssamtale
- ☐ Du har som sagsbehandler foretaget relevante persongruppemarkeringer i fagsystemet



9.5: Dialogskema

Dialogtemaer og vurderingsskema til visitationssamtalen

Dialogtemaerne og vurderingsskemaet anvendes ved visitationssamtalen til projekt "Et mere rummeligt arbejdsmarked for borgere med handicap 2018-2020".

Dialogtemaerne understøtter en systematisk dialog om kompetencer, jobfunktioner og funktionsnedsættelser og skal være med til at sikre, at du som jobformidler får indblik i, hvilke jobfunktioner borgeren kan varetage under hvilke hensyn og opstartsvilkår med henblik på at vurdere, om borger er i målgruppen for indsatsen.

Dokumentet består af 1) dialogtemaer som visitationssamtalen tager afsæt i samt en tilhørende referatskabelon, hvor drøftelserne kan noteres og 2) et vurderingsskema hvor den endelige visitationsvurdering foretages.

DIALOGTEMAER

CV/erfaringer

Start med at liste de erfaringer borgeren har fra sit CV. Hvis borgeren ikke har et CV, start da med at liste de erfaringer borgeren har fra fx tidligere jobs, uddannelse, dagligdagen, fritidsinteresser eller eventuelle tidligere virksomhedspraktikker. Nedenstående hjælpespørgsmål kan hjælpe i dialogen:

- Hvilke jobs og virksomhedspraktikker, herunder stillingsbetegnelse, har du haft?
- Hvilke uddannelser har du påbegyndt eller gennemført?
- Hvad interesserer du dig for i fremtiden?

Jobfunktioner

'Oversæt' borgerens CV/erfaringer til konkrete arbejdsopgaver, borgeren har erfaring med at udføre. Nedenstående hjælpespørgsmål kan hjælpe i dialogen:

- Hvilke arbejdsopgaver har du løst eller haft ansvar for i dit tidligere job?
- Hvordan så en typisk arbejdsdag ud for dig?
- Hvilke opgaver har du i hverdagen hjemme hos dig?

Funktionsnedsættelse

Lad borgeren få lov til at fortælle om eventuelle funktionsnedsættelser eller andre helbredsbarrierer. Tag afsæt i udfyldte opsporingsskema. Nedenstående hjælpespørgsmål kan hjælpe i dialogen:

- Hvad kan stå i vejen for, at du kommer i job eller i gang med en uddannelse?
- Er der noget fysisk eller psykisk, der hindrer dig?
- Hvad har været svært i tidligere jobs/uddannelse? (fx de fysiske rammer, tilrettelæggelsen af opgaver, sociale sammenhænge)

Støtte og opstartsvilkår

Oversæt borgerens funktionsnedsættelse ift., hvilke skånehensyn der vil kunne imødegå/mindske funktionsnedsættelsens betydning for borgers job- og uddannelsesmål. Nedenstående hjælpespørgsmål kan hjælpe i dialogen:

- Hvilken støtte har du tidligere fået på arbejdspladsen/under uddannelse?
- Er der taget højde for nogle skånehensyn i dit tidligere job/uddannelse?
- Hvad kunne gøre det lettere for dig at komme i job/uddannelse?
- Er der nogle hensyn, som du ser, at vi kan tage højde for i forhold til din job-/uddannelsesplan?

Job /uddannelsesplan

Opstil tre job-/uddannelsesmål for borgeren eller hold de eksisterende mål op imod borgerens kompetencer og ønsker og med afsæt i arbejdsmarkedets arbejdskraftbehov. De tre job-/uddannelsesmål skal desuden tage højde for de jobfunktioner, borgeren kan håndtere under de givne skånehensyn beskrevet under "støtte og opstartsvilkår".

1. Job-/uddannelsesmål
2. Job-/uddannelsesmål



3. Job-/uddannelsesmål

REFERATSKABELON

CV/erfaringer

Jobfunktioner

Funktionsnedsættelse

Støtte og opstartsvilkår

Job /uddannelsesplan



1. Job-/uddannelsesmål:
2. Job-/uddannelsesmål:
3. Job-/uddannelsesmål:

VURDERINGSSKEMA

Personoplysninger					
Navn:			CPR:		
Borgers funktionsnedsættelse (vælg mellem nedenstående typer)					
Arme/hænder, Ben/fødder, Ryg/nakke, Svagsynet/blind, Døv/nedsat hørr., Talebesvær, Allergi, Hudlidelse, Åndedræt, Hjerte/kredsløb,					
Primær	Angiv:				
Sekundær	Angiv:				
Andre	Angiv				
Funktionsnedsættelsens betydning for job/uddannelse		Ingen	Lille	Mellem	Stor
Hvilken betydning har borgers funktionsnedsættelse tidligere haft for borgers job/uddannelse?					
Hvilken betydning har borgers funktionsnedsættelse for de nuværende job-/uddannelsesmål?					
Handicapkompenenserende ordning				Ja	Nej
Har borger tidligere haft behov for en handicapkompenenserende ordning for at kunne varetage job/uddannelse?					
Har borger behov for en handicapkompenenserende ordning for at kunne varetage sine nuværende job-/uddannelsesmål?					
Beskæftigelses /uddannelsesmuligheder	Meget	Dårlige	Nogen	Gode	Meget gode
Hvordan vurderer borger sine egne beskæftigelses-/uddannelsesmuligheder?					
Hvordan vurderer jobformidler borgers beskæftigelses-/uddannelsesmuligheder?					
Motivation for deltagelse				Ja	Nej
Er borger motiveret for at deltage i indsatsen?					



Hvis nej til ovenstående spørgsmål: Vurderer jobformidler, at borger kunne være i målgruppen for		
Jobformidlers vurdering	Ja	Nej
Vurderer jobformidler, at borger skal henvises videre til indsatsen?		
Begrundelse for jobformidlers vurdering:		



9.6: Vejledning til visitationssamtalen

Vejledning til visitationssamtalen

Visitationssamtalen afholdes med borgere, der er videregivet fra sagsbehandler i opsporingsfasen (trin 1). Visitationssamtalen skal hjælpe dig med at vurdere, hvilken betydning en given funktionsnedsættelse har for borgers job-/uddannelsesmuligheder, samt hvilke arbejdsfunktioner og -opgaver borger kan varetage, og hvilken støtte og hensyn, der er behov for ved ansættelse eller uddannelse.

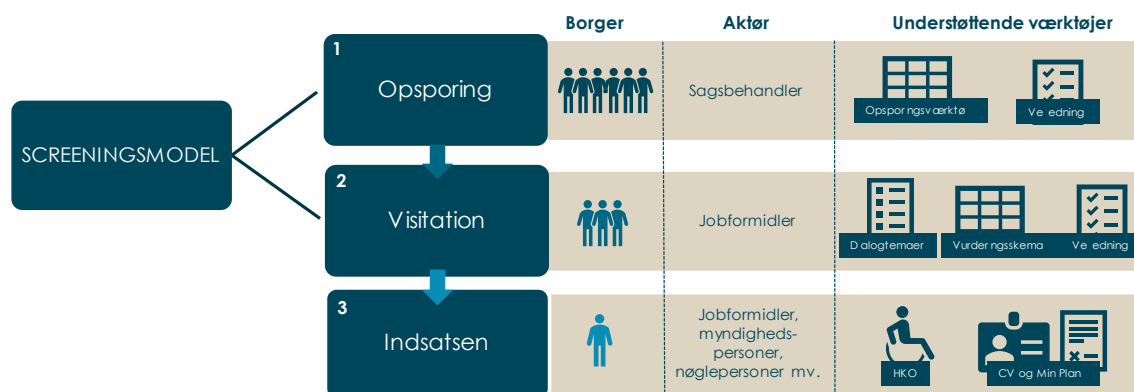
Det er vigtigt, at du læser hele vejledningen igennem, før du går i gang med visitationssamtalen. Ligeledes bør du gennemgå dialogtemaerne og vurderingsskemaet samt de hjælpespørgsmål og formuleringer, der fremgår inden for hver underoverskrift, så du kender visitationssamtalens opbygning og logik.

1. VISITATIONSSAMTALENS FORMÅL

Til projekt "Et mere rummeligt arbejdsmarked for borgere med handicap 2018-2020" er der udviklet en screeningsmodel bestående af to trin: 1) opsporing og 2) visitation. Nedenfor skitseres den samlede projektmodel, samt tilknyttede aktører og understøttende værktøjer.

Formålet med projektet er tidligt at opspore eventuelle funktionsnedsættelser med betydning for borgers job- og uddannelsesmuligheder. Opsporingen skal understøtte, at borger får en mere målrettet og tidlig indsats, og der tages de relevante hensyn.

Personer med funktionsnedsættelser, der opspores af sagsbehandler jf. trin 1, indkaldes til en visitationssamtale, såfremt sagsbehandler har vurderet at borger skal videre til en visitationssamtale jf. trin 2. Ud fra visitationssamtalen vurderer du som jobformidler, om borger er i målgruppen for indsatsen, der er illustreret i trin 3.



2. FREMGANGSMÅDE I VISITATIONSSAMTALEN

Visitationssamtalen er en dialog mellem borger og jobformidler, og består af to dele: 1) dialogtemaer som visitationssamtalen tager afsæt i samt en tilhørende referatskabelon, hvor drøftelserne kan noteres og 2) et vurderingsskema hvor den endelige visitationsvurdering foretages. I følgende afsnit beskrives fremgangsmåden i visitationssamtalen, og hvad du som jobformidler bør være opmærksom på undervejs.

Mødeindkaldelse til borger

Når du indkalder borgeren til visitationssamtalen, er det vigtigt, at du kort præsenterer formålet med visitationssamtalen. I mødeindkaldelsen kan du tage udgangspunkt i følgende intro- og hjælpetekst:

Kære X



Du inviteres på baggrund af den indledende dialog om din funktionsnedsættelse til visitationssamtale med en jobformidler, hvor du får mulighed for at drøfte og uddybe dine svar.

I samtalen skal vi sammen lægge en fælles plan for dine job /uddannelsesmål, hvor vi samtidig også kortlægger den støtte og de hensyn, der skal til for at begrænse din funktionsnedsættelses betydning for dine job /uddannelsesmuligheder.

Det er på baggrund af denne plan, at vi vurderer, om du har behov for en mere målrettet og tidlig indsats, der tager de relevante hensyn for, at din funktionsnedsættelse mindst muligt begrænser dine muligheder for at varetage et job eller en uddannelse.

Med
Jobcenter X

venlig

hilsen

Præsenter formålet med visitationssamtalen

Det er vigtigt, at du først præsenterer borgeren for, hvad formålet med visitationssamtalen er, således det står klart for borgeren, hvorfor I skal tale de pågældende temaer og tilhørende underspørgsmål igennem. Det skal forklares for borger, at I sammen skal have lagt en plan, hvor I samtidig også kortlægger den støtte og hensyn, der kan imødegå borgers funktionsnedsættelse. Det er på baggrund af denne plan, at det vurderes, om borger har behov for indsatsen.

Anvend dialogtemaerne og notér løbende i referatskabelonen

Dialogtemaerne og de tilhørende spørgsmål, skal tilsammen danne en kompetencebeskrivelse af, hvilke arbejdsfunktioner borger kan håndtere under hvilke hensyn og opstartsvilkår. Det er vigtigt, at I kommer omkring alle temaer, da temaerne sikrer, at borgers kompetencer og skånebehov afdækkes, før der opstilles job- og uddannelsesmål. Referatskabelonen kan løbende bruges til at notere i, eller den kan bruges som en struktur for de informationer, der noteres i fagsystemet. Nedenfor følger en beskrivelse af dialogtemaerne. Såfremt borger allerede har en job-/uddannelsesplan, skal man stadig tale temaerne igennem, men i de tilfælde handler det i højere grad om at kvalificere borgers job-/uddannelsesplan vha. temaerne.

CV/erfaringer

Tag udgangspunkt i borgers CV og de erfaringer, som fremgår heraf. Såfremt borger ikke har et CV, tal da mere bredt om borgers erfaringer fra tidligere job/uddannelse. Har borger ikke tidligere haft et job, inddrag da borgers erfaringer fra virksomhedspraktikker, skole og dagligdag, herunder borgers fritidsinteresser.

Jobfunktioner

Med udgangspunkt i de erfaringer, I har oplistet, skal I nu udfolde borgers CV og erfaringer til konkrete arbejdsfunktioner og -opgaver, som borger kan varetage i et job. Det er således vigtigt, at I skifter fra at tale om jobtitler og stillinger til at tale konkrete arbejdsfunktioner og -opgaver, som borger tidligere har løst.

Funktionsnedsættelse

Tal med borger om vedkommendes funktionsnedsættelse(r), oplevede helbredsbarrierer eller andre udfordringer, som borger oplever. Når I taler om borgers funktionsnedsættelse er det vigtigt, at du som jobformidler får italesat, at borger allerede har talt med en sagsbehandler om emnet, men at du gerne vil have en mere uddybende snak om, hvordan funktionsnedsættelsen begrænser borger. Samtidig er det vigtigt, at I sætter borgers funktionsnedsættelse, helbredsbarrierer mv. i relation til arbejdsmarkedet, og de konsekvenser det kan have for borgers job-/uddannelsesmuligheder.

Støtte og opstartsvilkår

I skal nu sammen oversætte borgers funktionsnedsættelse(r), oplevede helbredsbarrierer mv. til støtte og opstartsvilkår, som er nødvendige for borger med henblik på at påbegynde job/uddannelse. Det er således vigtigt, at I skifter fra at tale om funktionsnedsættelser og barrierer til at tale om fremadrettet støtte og opstartsvilkår, der kan mindske funktionsnedsættelsens betydning for borgers job- og uddannelsesplan.

Job-/uddannelsesplan

Med afsæt i de arbejdsfunktioner og -opgaver, borger kan varetage, og de opstartsvilkår borger har, skal I sammen opstille tre job-/uddannelsesmål for borger. Job-/uddannelsesmålene skal være ligestillede, hvilket betyder, at der ikke er tale om en 1., 2. og 3. prioritet, og samtidig skal job-/uddannelsesmålene have en tilpas bredde og dermed variere i



forhold til brancher. Målene skal både tage afsæt i borgers arbejdsfunktioner og -opgaver, som I har afdækket vha. ovenstående temaer, borgers ønsker og arbejdsmarkedets efterspørgsel.

Udfyld vurderingsskemaet inden visitation

Vurderingsskemaet udfyldes med afsæt i den forudgående dialog. Skemaet skal hjælpe dig med at foretage en mere grundig afdækning af, hvad funktionsnedsættelsen betyder for borgers job-/uddannelsesmuligheder, og således understøtte din vurdering af, om borgeren er i målgruppen for indsatsen, og hvilken konkret indsats eller særlige hensyn, der bør tages.

I følgende afsnit uddybes de visitationskriterier, der fremgår af vurderingsskemaet, og som skal danne grundlag for visitationsvurderingen.

3. VISITATIONSKRITERIER OG VURDERING

Ved hjælp af vurderingsskemaets spørgsmål foretages en helhedsvurdering af, om borger er i målgruppen for indsatsen. Din vurdering af om borger er i målgruppen for indsatsen baserer sig således på en helhedsvurdering ud fra følgende kriterier:

a. Eksisterende funktionsnedsættelse

Borger skal have en funktionsnedsættelse for at være i målgruppen for indsatsen. Der opereres med et bredt handicapbegreb med funktionsnedsættelser af både fysisk, psykisk, kognitiv og sensorisk karakter med afsæt i SFI og ICD-10. Borger kan godt have flere funktionsnedsættelser på én gang, og det er vigtigt, at der skelnes mellem primære og sekundære funktionsnedsættelser.

b. Funktionsnedsættelsens betydning for job/uddannelse

Borger skal have en funktionsnedsættelse med betydning for, hvorvidt han/hun kan påbegynde job/uddannelse – uanset om betydningen er lille, mellem eller stor, for at være i målgruppen for indsatsen. Betydningen måles i to dimensioner: 1) en bagudrettet dimension, der kortlægger, hvilken betydning funktionsnedsættelsen tidligere har haft for borgers job/uddannelse, og 2) en fremadrettet dimension, der vurderer, hvilken betydning funktionsnedsættelsen har for borgers fremadrettede job-/uddannelsesplan. Når borger har vurderet funktionsnedsættelsens betydning, er det vigtigt, at du som jobformidler spørger ind til begrundelsen for denne vurdering.

c. Behov for handicapkompenserende ordning

Borger skal ikke nødvendigvis have behov for en handicapkompenserende ordning for at være i målgruppen, men er pr. definition i målgruppen, hvis der er et behov. Der er tale om følgende handicapkompenserende ordninger: 1) personlig assistance, 2) hjælpemidler, 3) fortrinsadgang, 4) isbryderordning og 5) mentor.

Såfremt borgeren tidligere har gjort brug af handicapkompenserende ordninger, bør du undersøge, hvilken ordning borgeren anvendte og i hvilken sammenhæng, idet det kan have betydning for den samlede visitationsvurdering.

d. Borgers job- og uddannelsesmuligheder

Borgers vurdering af egne job-/uddannelsesmuligheder kan i visse tilfælde indikere, om der er andre faktorer, som gør at borger er i risiko for langtidsledighed. Dimensionen kan ikke stå alene som visitationskriterie, men skal ses som supplement til de andre dimensioner og helhedsvurderingen. Det samme gør sig gældende for jobformidlers vurdering, der i modsætning til borgers egen vurdering, skal basere sig på en faglig vurdering med afsæt i den dialog, der har været. Når borger har vurderet sine egne job-/uddannelsesmuligheder, er det vigtigt, at du som jobformidler spørger ind til begrundelsen for denne vurdering.

e. Borgers motivation for deltagelse

Hvis det med afsæt i kriterierne **a-d** vurderes, at borger er i målgruppen for projektet, så er sidste skridt at vurdere borgers motivation for deltagelse (**e**). Borger skal være motiveret for at deltage for at være i målgruppen for indsatsen. Er borger ikke aktuelt motiveret for deltagelse, skal du vurdere, om borger bør indkaldes til en visitationssamtale på et senere tidspunkt.



Med udgangspunkt i ovenstående kriterier er din opgave som jobformidler at foretage en faglig vurdering af, hvorvidt borger skal visiteres til indsatsen. Vurderingen af, om borger skal visiteres til indsatsen, skal foretages, inden du afslutter samtalen med borger.

4. REGISTRERING AF BORGER EFTER SAMTALEN

Registreringer i fagsystemet

Når du har afholdt visitationssamtalen, skal du foretage en eller flere af følgende registreringer i fagsystemet:

- Registrér vha. persongruppemarkering: "Rum. handicap - gennemført visitationssamtale", at visitationssamtalen med borger er gennemført.
- Registrér vha. persongruppemarkering: "Rum. handicap - visiteret", hvis borger visiteres til indsatsen.

Registrering i Marselisborg Tools

Såfremt borger visiteres til indsatsen, registreres oplysningerne fra vurderingsskemaet i Marselisborg Tools. Se vejledning for anvendelse af Marselisborg Tools.

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