

# Evaluering



## “Klar til Start”

Et landsdækkende opkvalificeringsforløb til personer med autisme spektrum forstyrrelse  
- et samarbejde mellem fakta/Coop Danmark A/S og Unges Uddannelsescenter

Aarhus, april 2015  
Lasse Jungberg og Jesper Pedersen



# Indhold

1	Sammenfatning.....	3
2	Målopfyldelse .....	6
3	Om "Klar til Start" .....	8
4	Om forløbet hos fakta .....	10
5	Hvad får kursisterne ud af forløbet? .....	12
6	Hvad får fakta ud af forløbet? .....	14
7	Hvad får kommunerne ud af forløbet? .....	16
8	Evalueringsaktiviteter .....	18
	Bilag 1: Status på 13 kursister .....	20

# 1 Sammenfatning

## Indledning

Dette er en evaluering af projektet "Klar til Start" – et landsdækkende samarbejde mellem fakta A/S og Fonden Unges Uddannelsescenter. Målgruppen er mennesker med autisme spektrum forstyrrelser (ASF) på minimum et moderat funktionsniveau. Cabi har fulgt "Klar til Start" siden 2012 med det formål at beskrive tilbuddet, dokumentere de opnåede resultater og skabe løbende læring med henblik på at kvalitetsudvikle tilbuddet. Evalueringen bygger på interview med kurister, projektmedarbejdere, butikshefter, projektledelse, kunder og ledelsen i fakta. Cabi har fulgt 13 kursister, hvoraf hovedparten påbegyndte forløb i 2014.<sup>1</sup>

I dag er "Klar til Start" landsdækkende, og der kommer hele tiden nye træningsbutikker og samarbejdspartnere til. Det er dog ikke evalueringens ærinde at evaluere projektets udbredelse, men derimod at evaluere projektets virkning i forhold til de 13 kurister, Cabi har fulgt. Det lave antal kursister begrænser evalueringens udsigelseskraft, men de 13 forløb og interview med ledelse og medarbejdere i fakta og Unges Uddannelsescenter indikerer, at konceptet virker for målgruppen.

## Idéen og målet med "Klar til Start"

Idéen til "Klar til Start" opstod i 2012, fordi Unges Uddannelsescenter ofte havde brugt fakta som praktiksted for unge med ASF (som en del af Den særlig tilrettelagte ungdomsuddannelse (STU)). Praktikforløbene var positive, men endte ikke med ansættelse af de unge. Fakta og Unges Uddannelsescenter satte sig derfor for at udvikle et kompetencegivende forløb, der kunne ruste de unge til et ordinært job. Resultatet af dette samarbejde blev "Klar til Start".

Målet med projektet er at give unge og voksne med autisme et undervisnings og kompetenceudviklende forløb med praksis og teori, så de fagligt og personligt opkvalificeres, indtil de er ansættelsesparate i en af Coops butikker. I dag stiller fakta en jobgaranti, der sikrer, at de kursister, som gennemfører projektet, tilbydes ansættelse i en af Coops 1.200 danske butikker.

## Et godt match med jobgaranti

fakta-butikkerne og personer med AFS er tilsyneladende et godt match. Således kommer syv<sup>2</sup> ud af ni i job i Coop-koncernen, mens de resterende fire kursister, efter planen er klar til ansættelse i efteråret. Fakta er en god træningsbane med arbejdsopgaver og rutiner, som passer godt til perso-

---

<sup>1</sup> De første to år har "Klar til Start" haft svært ved at få kursister tilknyttet, tilsyneladende fordi jobcentrene er midt i en reformproces, hvor arbejdet med uddannelsespålæg til alle unge har fyldt meget. Gruppen af personer med AFS kan være relativ lille og ny for medarbejderne i et jobcenter. De kan i øvrigt være spredt ud på mange af jobcentrets målgrupper og dermed på forskellige sagsbehandlere i forskellige afdelinger.

<sup>2</sup> Fire venter på en fleksjobgodkendelse i kommunen og bliver derefter ansat i en Coop-butik

ner med AFS. De kursister, der nu har gennemført forløbet, er blevet rutineret og stabil arbejdskraft, som fakta har kunnet fastansætte.

*"Det de andre ser som handicap, ser vi som spidskompetencer".*  
(salgsdirektør, fakta Østdanmark)

## Behov for længerevarende forløb med støtte i butikkerne

Der er ikke tale om en almindelig virksomhedspraktik i fakta. Der er derimod tale om et længerevarende opkvalificeringsforløb med grundig træning og opfølgning fra en projektmedarbejder har sin daglige gang i butikken. Det er tilsyneladende nødvendigt, hvis målgruppen skal lære at begå sig på arbejdsmarkedet. Blot 15 procent af personer med ASF er i dag i beskæftigelse, så det er en gruppe, der har svært ved at begå sig på arbejdsmarkedet.

Løsningen kan umiddelbart virke dyr (16.900 kr. per måned), hvis den sammenlignes med virksomhedspraktikker som er billigere, og særligt tilrettelagte forløb som er kortere. Forskellen er, at der tilknyttes en projektmedarbejder direkte i butikken, som underviser kursisterne ud fra omfattende undervisningsmateriale og samtidig varetager sidemandsoplæring – en håndholdt og koordinerende indsats. Træningsbutikkerne og de butikker, der ansætter kursisterne, klædes på til at rumme personer med ASF, da det kræver indsigt og forståelse, hvis der ikke skal opstå misforståelser.

## Det får kursister, fakta og kommuner ud af forløbet

Det tyder på, at alle parter får noget ud af deltagelsen:

- ✓ **Kursisterne får** en aktiv og struktureret hverdag, de får trænet deres sociale kompetencer og vigtigst, de får mulighed for at tjene deres egne penge i stedet for at føle sig dømt ude.
- ✓ **Kommunerne får** et tilbud, som både varetager afklaring, håndholdt indsats, opkvalificering og opfølgning, indtil kursisten er klar til ansættelse. På sigt sparer kommunen på forsørgelsesudgifter og på at iværksætte nye tilbud og støtteforanstaltninger, fordi borgeren bliver mere selvkørende.
- ✓ **Fakta får** en stabil og kvalificeret arbejdskraft, som er motiveret for at udføre daglige og gentagne rutineopgaver. Fakta får pæne og attraktive butikker og en butiksledelse, som bliver udfordret på deres kommunikations- og relationskompetencer. *"De bliver dygtigere ledere"* (salgsdirektør, fakta Østdanmark).

## Anbefalinger til "Klar til Start"

Cabi har udarbejdet følgende anbefalinger til "Klar til Start"s fortsatte samarbejde om personer med AFS:

- **Hold fokus på projektmedarbejderens pædagogiske og relationsmæssige kompetencer**  
En væsentlig del af konceptet er, at "Klar til Start" placerer en projektmedarbejder med særlige pædagogiske kompetencer i butikkerne, som sørger for oplæring og personlig støtte til kursisterne. Evaluator anbefaler, at "Klar til Start" i rekrutteringen af disse medarbejdere forsat sikrer, at medarbejderen har de fornødne pædagogiske og

relationsmæssige kompetencer, for at kunne arbejde med personer med AFS. En mulighed kunne være at samle projektmedarbejderne og give dem fælles kompetenceudvikling.

- **Systematiser brugen af dokumentations- og udviklingskemaer**

”Klar til Start” anvender en række forskellige dokumentations- og udviklingskemaer i arbejdet med kursisterne. Der er tale om færdighedsanalyser, trivselsmålinger, statusrapporter, motivationsundersøgelser og kompetenceafklaringskemaer. Det er forskelligt, hvilke der anvendes og hvor hyppigt. Det har derfor ikke været muligt for evaluatør at vurdere kursisternes progression.

Det anbefales derfor, at antallet af skemaer begrænses, og at der indføres en fælles systematik i brugen af skemaer, så ”Klar til Start” kan dokumentere indsatsen, herunder kursisternes progression. Anvendelsen af skemaer kunne være en del af en fælles kompetenceudvikling af projektmedarbejderne.

- **Jobcentrene bør igangsætte sagsbehandling vedrørende eventuel fleksjobgodkendelse i god tid, så fakta kan ansætte kursisten umiddelbart efter endt træningsforløb**

Der er flere eksempler på kursister, som er klar til ansættelse, men ikke kan blive ansat, fordi jobcentret først skal indstille til fleksjob, og først skal have sagen for i rehabiliteringsteamet. Det kan tage lang tid, set med kursistens øjne. Det er u hensigtsmæssigt, både for kursisten og for jobcentret selv, der betaler for forløbet hos ”Klar til Start”.

Det anbefales derfor, at jobcentret forbereder sagen i god tid, og fx planlægger møder i rehabiliteringsteamet i god tid.

## 2 Målopfyldelse

”Klar til Start” formulerede ved projektstart en række mål, som evaluator er blevet bedt om at vurdere målopfyldelsen af:

1. **Mål:** *At 80 procent af de unge, der gennemfører projektet eller dele deraf, tilbydes varig ansættelse i Coop inden for rammerne af en ordinær ansættelse, eventuelt med handicapkompenserende støtteforanstaltninger.*

**Målopfyldelse:** 13 kursister er blevet fulgt i evalueringen. Syv ud af ni har gennemført forløb, hvoraf tre er i job hos fakta og fire forventes i job i løbet af kort tid. De fire kursister afventer sagsbehandling i kommunen før et job kan bevilliges. 4 er fortsat i forløb med forventet afklaring i efteråret 2015.

Hvis de fire, som venter på en fleksjobbevilling kommer i job, må det betragtes som en succes, at alle, der gennemfører et forløb, kommer i job. Der er et eksempel på en kommune, som skal bruge ca. otte uger fra de får besked fra ”Klar til Start”, om at kursisten er klar, til de får sagen igennem rehabiliteringsteamet. Når ”Klar til Start” får besked om, at kursisten er godkendt, kan der gå op til 12 uger, før fakta finder den rigtige butik i det område kursisten kommer fra.

### Opgørelse på de 13 unge, april 2015

#### Status

2 i fleksjob

1 i permanent job med løntilskud som førtidspensionist

4 forventes i fleksjob inden for kort tid

4 fortsat i forløb

2 har afbrudt forløbet før tid

Se bilag 1, hvor status for hver af de unge fremgår.

2. **Mål:** *At de unge bliver i stand til at indgå som en værdifuld butiksansat i fakta.*

**Målopfyldelse:** Fakta har en stor gennemstrømning af medarbejdere, som butikkerne har svært ved at fastholde, da rutineopgaver ifølge Coop ikke har høj status blandt unge i Danmark. Med udbredelsen af træningsbutikker i hele landet, er ”Klar til Start” blevet en del af faktas forretningsmodel, hvor kursisterne udvikles og opkvalificeres til en arbejdskraft, der kan varetage faktas vedvarende rutineopgaver. Ifølge ledelsen i fakta bliver kursisterne en stabil, trofast og motiveret arbejdskraft, som passer til de mange rutineopgaver, som fakta skal have lavet hver eneste dag.

Læs mere i kapitel 6 – Hvad får fakta ud af forløbet?

**3. Mål: At ansættelse i fakta kan øge deres livskvalitet og forhindre, at de går i stå i deres udvikling og isolerer sig.**

**Målopfyldelse:** De kursister, der er blevet ansat, sætter stor pris på ansættelsen og er stolte over at kunne forsørge sig selv og være en del af et fællesskab. De møder ifølge butiksledelsen stabilt op, og det viser, at de er motiveret for at komme hver dag og løse de rutineopgaver fakta har.

Cabi har kun interviewet og observeret en af de kursister, der er blevet ansat, hvorfor der er tale om et spinkelt grundlag for denne vurdering.

Læs mere i kapitel 5 – Hvad kursisterne får ud af forløbet?

### 3 Om "Klar til Start"

"Klar til Start" er udviklet i et forpligtende partnerskab mellem Fonden Unges Uddannelsescenter (Unges), der er et specialiseret autismecenter, og fakta/Coop Danmark A/S.

"Klar til Start" er nu næsten helt landsdækkende med 11 partnere fordelt over hele landet. Partnerne er autismecentre (både selvejende og offentlige) samt UU – Ungdommens Uddannelsesvejledninger. Ud af de 11 partnere har 8 partnere kursister, og de øvrige forventes at få kursister i forløb inden sommerferien. P.t. er 29 kursister i gang med et forløb. De er fordelt på 11 træningsbutikker. Endvidere vil mindst ni kursister starte i forløb i foråret 2015, ligesom der vil blive etableret fire nye træningsbutikker.

#### Målgruppen

Målgruppen er personer med autisme spektrum forstyrrelser (ASF) på minimum et moderat funktionsniveau. De unge kan have gennemført en STU, men det er ikke afgørende for at blive optaget på "Klar til Start".

Det er en sammensat gruppe, som både omfatter personer, der intelligensmæssigt og funktionsmæssigt er tydeligt under levealderen, og personer som intelligensmæssigt er normalt begavede, men som har indlæringsforstyrrelser og varierende skolefærdigheder. Dette skyldes, at de har flere ledsagende forstyrrelser og psykiatriske komplikationer, der ofte er så alvorlige og invaliderende, at funktionsniveauet beskrives som moderat.

Gruppen har, grundet deres autisme og eventuelle tillægshandicap, så store vanskeligheder, at de ofte ikke har de fornødne forudsætninger for at blive sluset ud i nogen form for beskæftigelse på det ordinære arbejdsmarked eller på uddannelsesområdet. Beskæftigelsesgraden blandt borgere med ASF er således også meget lav – ca. 15 procent.

Gruppen har imidlertid også nogle kendetegn, som i relation til en butiksansættelse er stærke ressourcer/kompetencer: de har en god visuel hukommelse; de er stabile, ærlige, pligtopfyldende og loyale mod deres arbejdsplads; de er omhyggelige, har en udpræget ordenssans og sans for detaljen og så trives de med strukturerede og rutineprægede opgaver.

#### Om Fonden Unges Uddannelsescenter

Fonden Unges Uddannelsescenter (Unges) blev etableret i juli 2007 med det formål at gennemføre undervisning og andre tiltag for unge med særlige behov med fokus på unge med autisme. Det resulterede i, at Unges startede med at tilbyde Den Særlig Tilrettelagte Ungdomsuddannelse (STU) for målgruppen. Unges har ligeledes et kursustilbud om 9., 10. og 11. skoleår for unge med ASF, bl.a. for de børn/unge der på grund af deres handicap ikke magter at modtage undervisning i folkeskolen.



Unge blev stiftet af bl.a. Landsforeningen Autisme med det mål, at skabe et højt specialiseret autismetilbud i Danmark med uddannet personale, der besidder den nyeste viden og skaber innovation på området.

### **Organisering i "Klar til Start"**

Direktøren for Fonden Unge Uddannelsescenter er ansvarlig for "Klar til Start". Der er tilknyttet en styregruppe, hvor deltagerne er:

- Bestyrelsesformand for Fonden Unge Uddannelsescenter advokat Lene Diemer
- Salgsdirektør i fakta og medinitiativtager Jens Romundstad
- HR-chef for fakta Anders Lauesen
- Butikschef fra én af fakta-træningsbutikkerne i "Klar til Start"
- Projektansvarlig Morten Wulff
- Direktør for Unge Uddannelsescenter Britta Bak.

### **Partnerne**

Partnerne i "Klar til Start" er

- Autismecenter Nord-Bo
- Idavang
- Specialområde Autisme
- Tietgen Kompetence Center
- Autisme Center Vestsjælland
- Ungdommens Uddannelsesvejledning Nordvestsjælland
- Ungdommens Uddannelsesvejledning Køge Bugt
- Ungdommens Uddannelsesvejledning Lolland-Falster
- Unge Uddannelsescenter
- Autismecenter Vest (Herning)
- Autismecenter Syd

## 4 Om forløbet hos fakta

Kursisterne i "Klar til Start" visiteres af hjemkommunen og kan være i forløbet, indtil de er ansættelsesparate – dog maksimalt 22 måneder. "Klar til Start" kan eventuelt indgå i sidste år på et STU-forløb.

Forløbet er inddelt i fire delforløb: Afklaring (10 uger), Oplæring (12 uger), eventuelt Specialisering (12-48 uger) og Udslusning (3-12 uger). Inden afklaringsforløbet er der en visiteringsproces, hvor kursisten er i et par dages praktik i træningsbutikken, hvor både kursist, butik og projektmedarbejder får mulighed for at vurdere, om det er realistisk at gennemføre et forløb.

Der er tale om et tværfagligt partnerskab mellem en butikskæde og autismespecialister. Autismpartnerne står for den pædagogiske specifikke autismeviden, herunder undervisning af faktas personale, så de bliver klædt på til at få en kollega med ASF.

Al undervisning foregår i udvalgte fakta-butikker (træningsbutikker), hvor der kan være tre kursister på samme tid. Her foregår sidemandsoplæring, og projektmedarbejderen, som er ansat af "Klar til Start"-afdelingen, varetager den daglige oplæring samt den teoretiske undervisning. Efter endt forløb gøres kursisten klar til udslusning til den fakta, hvor vedkommende skal ansættes (ansættelsesbutikken). Det er fakta/Coop, der står for udvælgelsen af de enkelte butikker, og der er plads til alle de kursister, der kan visiteres.

Som pædagogisk redskab har "Klar til Start" udarbejdet en "Klar til Start" T-TAP assesment profil, som er udviklet til "Klar til Starts" undervisningsmanual, som kursisterne skal igennem.

T-TAP er en forkortelse for TEACCH Transition Assesment Profile. Det er en amerikansk analysemodel, som er tilpasset danske forhold. Redskabet er et evidensbaseret dokumentations- og statusredskab, der dokumenterer kursistens aktuelle formåen inden for en givet arbejdsopgave eller sociale kompetencer. T-TAP angiver potentialer og udviklingsområder.

Fælles for alle dele af forløbet er, at kursisten følges tæt af en projektmedarbejder og butikschef med specialviden inden for deres felt – henholdsvis autisme og butiksdrift. Projektmedarbejderen er i butikkerne sammen med kursisterne og støtter de unge både fagligt og personligt, samtidig med at projektmedarbejderen er omdrejningspunkt for det tætte samarbejde mellem partneren, faktas butikschef, souschef og ansatte, jobcentret og ofte også i forhold til kursistens familie.

Afklaringsforløbet foretages i et tæt samarbejde mellem projektmedarbejder og butikspersonale. Kursisten afklares ved start i forløbet i forhold til kognitive evner, støttebehov, koncentrationstid, samarbejdsevner, motivation, arbejdsmodenhed, forståelse af eget handicaps ressourcer og begrænsninger samt sociale færdigheder. Målet med afklaringen er at afgøre om kursisten er velplaceret. Hvis dette er tilfældet, udarbejdes der en kursusaftale/jobplan med de mål, der opstilles for det videre forløb.

---

Med oplæringsforløbet starter den egentlige praktiske undervisning og oplæring i fakta. Målet for perioden er at finde ind til den enkelte kursists særlige kompetencer og ressourcer. Kursisten får kendskab til butikkens indretning og grundlæggende arbejdsopgaver i fakta. I slutningen af perioden gennemføres en evaluering, og der udvælges en specialisering af en varegruppe og/eller et arbejdsområde.

Specialiseringsperiodens længde er individuel – dog maksimalt 48 uger. I denne del arbejdes der procesorienteret med det valgte speciale. Hver tredje måned evalueres det, om kursisten er ansættelsesparat, eller om der skal sættes nye mål for de efterfølgende 12 uger. I slutningen af specialiseringsperioden udarbejdes der en kompetenceprofil, hvor kursisten vurderes i forhold til de samme områder som i afklaringsforløbet, ligesom kursistens opnåede færdigheder bedømmes. Endvidere udarbejder faktas personale og projektmedarbejder en anbefaling, om kursisten er arbejdsmarkedsparat og kan tilbydes job i fakta eller anden Coop-butik.

Tidsrammen for udslusningsperioden er ligeledes individuel – dog maksimalt 12 uger. Ligesom den grundige vurdering af kursisten skal udslusningsperioden sikre, at overgangen til projektets hovedmål – beskæftigelse – forløber bedst muligt. Såfremt kursisten tilbydes job i Coop, udsluses kursisten sammen med kendt og trygt personale til den butik, hvor der tilbydes ansættelse. Kursisten vil stadig modtage teori samt trivselssamtaler i denne periode. Endelig tilbydes der, som en del af projektet, to kursusdage til den butik, hvor kursisten ansættes.

Minimum tre måneder før udslusningen til ansættelsesbutikken, skal det være afklaret, hvor mange timer kursisten kan arbejde – og kursisten skal eventuelt have bevilliget fleksjob med udgangspunkt i dette. Desuden skal det afklares og eventuelt bevilges, hvis kursisten har brug for personlig assistance. Fakta har brug for tre måneder til at finde en egnet ansættelsesbutik.

## 5 Hvad får kursisterne ud af forløbet?

Evalueringen har gennem interview med kursister og deres projektmedarbejder identificeret tre centrale punkter, som kursisterne får ud af opkvalificeringsforløbet hos fakta, nemlig

- at komme i arbejde og tjene egne penge
- at få en aktiv og struktureret hverdag
- at træne sociale kompetencer og få socialt samvær.

### Kursisterne kommer i arbejde og tjener egne penge

I "Klar til Start" får kursisterne trænet kompetencer gennem konkret undervisning i butikken. De lærer eksempelvis at styre en frugt- og grøntafdeling, returpantsystemet og lignende. Dette muliggør inklusion på arbejdsmarkedet og giver kursisterne mulighed for at tjene egne penge – på lige fod med andre borgere. Muligheden for at arbejde, tjene penge og være "ligesom andre" er et ønske, som flere kursister giver udtryk for. Kursisterne oplever ligeledes, at der er nogle som har brug for dem – at de har nogle kompetencer, som er efterspurgt. De oplever en stolthed ved at kunne løse deres opgaver, og det styrker deres selvværd og selvtillid.

#### Om at arbejde og tjene egne penge:

- *"Min drøm er at få et arbejde, så man har noget at stå op til, og man kan tjene sine egne penge."* (Kursist)
- *"Jeg har set de andre i min familie, hvordan de har fået uddannelse og studenterhuer og så videre. Det gjorde mig lidt deprimeret, og jeg tænkte, at sådan noget ville jeg aldrig få."* (Kursist)
- *"Personligt oplever jeg, at de begynder at se sig selv som en del af samfundet, og at de har et arbejde at passe."* (Projektmedarbejder)
- *"Efter at have løst en opgave, stråler kursisten jo af stolthed. Det virker til, at den unge får rigtig meget ud af det."* (Butikschef)

### En aktiv og struktureret hverdag

Projekt- og fakta-medarbejderne lægger meget vægt på det element, at kursisterne har noget meningsfuldt at stå op til og noget at foretage sig, som de er glade for. I fakta-butikken har kursisterne en aktiv hverdag, som ifølge projektmedarbejderne tilgodeser kursisternes specifikke behov for struktur og rutineopgaver. Det modvirker ifølge projektmedarbejderne, at de går i stå i deres udviklings- og indlæringskurve, og isolerer sig i deres hjem.

**Om at få en aktiv og struktureret hverdag**

- *"Det giver dem livslyst at have noget at stå op til og have noget at lave."* (Projektmedarbejder)
- *"De er glade for at arbejde et sted med faste rutiner."* (Projektmedarbejder)

**Sociale kompetencer og socialt samvær**

Et af "Klar til Start"s mål er at sikre, at kursisterne qua deres uddannelse/ansættelse i fakta (eller en anden Coop butik) ikke går i stå i deres udvikling og isolerer sig, da det kan forværre deres psykiske tilstand. Under hele forløbet arbejdes der intensivt med at styrke de unges sociale kompetencer, så de kan begå sig i forhold til kunder og kolleger. Interviews med kursisterne i butikkerne indikerer, at "Klar til Start" styrker de sociale relationer, og at de er glade for det sociale samvær.

**Om sociale kompetencer og socialt samvær**

- *"Jeg har lært at være sammen med andre mennesker."* (Kursist)
- *"Jeg synes det er hyggeligt. Jeg snakker fint med de andre medarbejdere."* (Kursist)
- *"Jeg kan bedst lide at arbejde sammen med nogen. Det er lige meget, hvem det er. Jeg er ikke så god til at arbejde alene."* (Kursist)
- *"Det var fint nok at arbejde alene, men jeg kunne bedst lide, når der var en til at hjælpe."* (Kursist)
- *"De andre er helt vilde med den unge. Det er lige fra ung til gammel. Han er rigtig vellidt."* (Butikschef)

## 6 Hvad får fakta ud af forløbet?

Evalueringen har set nærmere på, hvad fakta som butikskæde får ud af at have borgere med AST i opkvalificeringsforløb. Fakta har med deltagelsen i "Klar til Start" en klar forretningsmodel, nemlig **at rekruttere en stabil og kvalificeret arbejdskraft** og **få nogle attraktive butikker**, som tiltrækker og fastholder kunderne. Derudover betyder projektet, at **butiksheferne kompetenceudvikles**. Initiativet understøtter faktas **sociale ansvarlighed**.

### Rekruttering af kvalificeret og stabil arbejdskraft

Fakta beskæftiger cirka 7.000 medarbejdere på landsplan, hvoraf over halvdelen er under 18 år. Dagligvarebranchen er udfordret af en relativt høj medarbejderomsætning og lav social prestige. Det er endvidere et problem for fakta og dagligvarebranchen i øvrigt, at mange af arbejdsopgaverne er prægede af rutiner og gentagelser. Dette, sammenholdt med mindre ungdomsårgange, har skabt en strategisk rekrutteringsudfordring for fakta, som har svært ved at rekruttere og fastholde stabile medarbejdere. "Klar til Start" bidrager til at løfte denne udfordring. Kursisterne i "Klar til Start" trives med rutineprægede opgaver, og de er dygtige til dem. De er ligeledes loyale medarbejdere, som ønsker at forblive ansatte i fakta – og så er de også vellidte i personalegruppen.

#### Om kursisterne som kvalificeret arbejdskraft

- *"Kursisten er meget detaljeorienteret, og kan lave mange af de småopgaver, som vi andre måske ikke lige tager os tiden til."* (Butikschef)
- *"Det gælder om at give kursisterne tid i starten til at få sat sig ind i tingene. Bagefter får man en masse tilbage. Ikke bare deres personlighed, men også alle de ting de kan."* (Butikschef)
- *"Kursisten er altid glad og har altid en god historie. Kursisten kan være træt men aldrig sur. Smiler og er glad hele tiden. Det er et godt bidrag. De er ligeledes meget grundige i deres opgaveløsning. Så de er rigtig gode."* (Butikschef)

### Attraktive butikker

Som kunde i en dagligvarebutik lægger man mærke til det, hvis butikken er rodet eller beskidt, hvis der mangler varer, eller hvis der er for gamle varer på hylderne. Det er imidlertid de færreste, der ved eller tænker over, hvilket enormt arbejde det er at holde en butik pæn og salgsklar. Kursisterne i "Klar til Start" er grundige, detaljeorienterede og laver gerne de rutineprægede småopgaver, som der ikke er andre, der tager sig tid til. Et resultat af "Klar til Start" er derfor, at butikker fremstår mere attraktive.

### Om attraktive butikker

- *"Faktas drift er kendetegnet ved utrolig mange gentagne rutiner. Det er de færreste, der ved, hvor meget arbejde det i virkeligheden kræver at holde en fakta-butik pæn og salgsklar...[...]... Hvis det ikke bliver gjort, kan man med det samme se det på vores butikstandard, og dermed i virkeligheden også vores salg."* (Salgsdirektør, Fakta Østdanmark)
- *"Man får en pænere butik af det."* (Butikschef)
- *"Autisterne har næse for at sætte tingene ordentligt, så de ting der bliver sat på hylderne, de bliver sat helt rigtigt. Der er heller ikke noget, der ligger og flyder i butikken, det sørger kursisterne for. Vi får meget ros for, at butikken står rigtig flot."* (Projektmedarbejder)
- *"Det er en pæn butik, og der er ingen papkasser der flyder. Der er en god stemning og en god service."* (Kunde)
- *Det er overskueligt. Det er en rar butik. Og jeg snakker fint med medarbejderne"* (Kunde)

### Dygtigere butikschefer

Det har fra starten været højt prioriteret, at butiksledelsen i træningsbutikkerne er motiverede og ordentligt klædt på til at træde ind i projektet. Mange af faktas ledere er således også mentoruddannede. En væsentlig erfaring, som fakta har gjort sig i løbet af projektet, er at det daglige arbejde med kursisterne er med til at udvikle ledelsens kompetencer.

### Kompetenceudvikling af butikscheferne

- *"De kommer til at tænke meget mere over deres kommunikation og relation med medarbejderne. Vi oplever, at vores ledere bliver endnu dygtigere ved at have med denne type unge mennesker at gøre."* (Salgsdirektør, fakta Østdanmark)

### CSR

Fakta arbejder målrettet arbejde med social ansvarlighed og sundhed. "Klar til Start", og dermed også fakta som en socialt ansvarlig virksomhed, er blevet eksponeret i medierne, og fakta oplever, at deres kunder sætter pris på, at de yder en indsats for unge/autister.

To ud af de fire interviewede kunder havde lagt mærke til, at fakta-butikken var en træningsbutik for autister.

### Om social ansvarlighed i fakta

- *"Her bliver de også observeret at vores kunder, som rent faktisk værdsætter, at vi gør noget for de her mennesker."* (Butikschef)  
*"Kunderne er helt vilde med, at vi støtter sådant et projekt her."* (Butikschef)  
*"Jeg synes, det er helt fantastisk, at Fakta er med til at give de her mennesker en chance, og så er de (kursisterne) jo også meget hjælpsomme"* (Kunde)

## 7 Hvad får kommunerne ud af forløbet?

Evalueringen har set nærmere på hvad kommunerne får ud at visitere borgere med AFS til opkvalificeringsforløbet. Ifølge projektledelsen, faktas ledelse og den jobcentermedarbejder, som evaluator har interviewet, får jobcentret et tilbud, det ikke selv kan levere. Et tilbud, som på en gang varetager afklaring, håndholdt indsats, opkvalificering og opfølgning, indtil kursisten er klar til ansættelse. Derudover får kommunen en økonomisk gevinst på længere sigt, når borgeren kommer i job og måske har brug for mindre støtte i dagligdagen.

### Et tilbud, kommunerne tilsyneladende ikke selv kan levere

Når en kommune visiterer en person med AFS, får kommunen en butik, som er rustet til at inkludere målgruppen. Der er en projektmedarbejder tilknyttet butikken, og der er udviklet undervisningsmateriale, som anvendes i opkvalificering af borgeren. Tilbuddet indeholder på samme tid:

- Mentorstøtte og håndholdt indsats: Projektmedarbejderen og butikspersonalet understøtter kursistens tilstedeværelse. Projektmedarbejderen er tæt på kursisten, også når det gælder forhold som transport, soignering og misbrug.
- Afklaring: Forløbet kan anvendes til afklaring af funktionsevne, fx afklaring til fleksjob.
- Progression: Projektmedarbejderen anvender forskellige dokumentations- og statusredskaber fra T-TAP, som er tilpasset opkvalificeringsforløbene. Det dokumenterer kursistens aktuelle formåen inden for en givet arbejdsopgave eller sociale kompetencer.
- Opkvalificering: Kursisten får sidemandsoplæring af projektmedarbejderen, som anvender konkret undervisningsmateriale som er udviklet til de forskellige arbejdsfunktioner i fakta-butikken.
- Opfølgning: Projektmedarbejderen følger hele tiden op på kursistens udvikling, også i den første ansættelsesperiode.
- Koordination: Projektmedarbejderen koordinerer indsatsen mellem butik, partnere, kommune og nogle gange også familien.
- Jobgaranti: Coop ansætter kursisten efter endt forløb.

#### Om tilbuddet set med kommunale briller

- *"Det er jo ikke almindelig virksomhedspraktik. Vi kan ikke selv finde en virksomhed som er rustet til denne målgruppe og levere den faglige understøttelse der skal være i butikken for at det kan lykkes."* (Medarbejder, Jobcenter Halsnæs)



---

## **Der er tilsyneladende tale om en god forretning**

Kommuner, som visiterer unge til "Klar til Start", betaler 16.900 kr. per måned, hvor kursisten er i forløb. Sammenlignet med de fleste andre aktiviteter, som kommunerne kan visitere autister til, er "Klar til Start" et dyrere forløb. Det er dyrere end en virksomhedspraktik, hvor der frikøbes en medarbejder i butikken. Det er noget længere end særligt tilrettelagte forløb, der ofte er kortere – typisk tre måneder.

Dog er "Klar til Start" billigere end andre STU tilbud, som typisk koster 20-25.000 kr., og det samme gælder Aspit og Specialisterne.

"Klar til Start" optager kun kursister, der vurderes at kunne gennemføre forløbet, og efter endt forløb stiller fakta en jobgaranti. Investeringen i kursisterne skal derfor vurderes i forhold til et sandsynligt alternativt scenarie, hvor kursisterne måske i mange år fremover vil være på offentlig forsørgelse, og hvor kommunen fortsat vil skulle betale for forskellige tilbud.

## 8 Evalueringsaktiviteter

Evaluator har haft adgang til følgende kilder i evalueringsprocessen:

- Refleksionsdage
- Evalueringsbesøg og øvrige interview
- Kursisternes dokumentations- og udviklingskemaer (har vist sig ikke anvendeligt, se nedenfor).

De tre punkter bliver gennemgået i det følgende:

### Refleksionsdage med samarbejdspartnere i "Klar til Start"

Cabi har i løbet af projektperioden afholdt to refleksionsdage med deltagelse af repræsentanter fra Fakta og deltagende autisecentre. Formålet har været at drøfte projektets foreløbige resultater, herunder samarbejde og rekruttering fra kommuner, samarbejde med fakta, udvikling af undervisningsmateriale, og hvordan kursisterne bedst muligt understøttes i opkvalificeringsforløbet og i overgangen til job i fakta. Refleksionsdagene har givet Evaluator et indblik i projektets udvikling og nuanceret evaluators forståelse af konceptet.

### Evalueringsbesøg og øvrige interviews

Cabi har besøgt tre butikker (Søborg, Hasseris og Sdr. Tranders) og har her interviewet:

- **Butikshefer**  
I interviewene har der været fokus på butikkens engagement og rolle i projektet, samarbejde med projektmedarbejder og autisecenter, arbejdsopgaver og erfaringer med de enkelte kursister.
- **Kursister**  
Der er tale om ganske korte interviews, fra 5 til 20 minutter. To af kursisterne kunne fint udtrykke sig, mens tre andre svarede i meget korte vendinger. Kursisterne viste evaluator rundt i butikken, eller evaluator observerede opgaveløsningen.
- **Projektmedarbejdere, som er tilknyttet butikken**  
Der er gennemført interview med to projektmedarbejdere, en fra Nord-Bo i Aalborg, og en fra Unges Uddannelsescenter i Værløse. Interviewene omhandlede det daglige arbejde i fakta-butikken, samarbejdet med personalet og butiksledelsen og samarbejdet med jobcentret. Hver af de 13 kursister er blevet gennemgået med de to projektmedarbejdere, herunder, hvordan projektmedarbejderen har arbejdet med kursisten, og hvordan det er gået kursisten.
- **Kunder**  
Der er gennemført fire korte kundeinterview i fakta-butikken i Søborg. Kunderne blev kontaktet efter køb ved kassen og spurgt om deres oplevelse med butikken, og om de kendte til, at butikken er med i "Klar til Start".

Derudover har Cabi interviewet:

- **Salgsdirektøren for fakta Østjylland**  
Salgsdirektøren er blevet telefoninterviewet om Coops deltagelse i ”Klar til Start”, hvad Coop får ud af deltagelsen, hvad Coop leverer og den forretningsmodel, som ”Klar til Start” er en del af.
- **Projektledelsen**  
Projektledelsen i ”Klar til Start” er blevet interviewet om udviklingen i ”Klar til Start”, herunder indholdet i konceptet, samarbejdet med Coop og kommuner, udbredelsen af konceptet og status på projektet.
- **Jobcentermedarbejder fra Halsnæs.**  
En jobcentermedarbejder er blevet interviewet om visiteringen og samarbejdet med butikken og Unges Uddannelsescenter, samt om den kursist, som kommunen har tilknyttet.

### **Kursisternes dokumentations- og udviklingskemaer**

Cabi har haft de 13 kursisters dokumentations- og udviklingskemaer til gennemsyn. Intentionen var at kunne sige noget om kursisternes udvikling af færdigheder mv. Der er tale om færdighedsanalyser, trivselsmålinger, statusrapporter, motivationsundersøgelser og kompetenceafklaringskemaer. Det har dog ikke været muligt at vurdere kursisternes udvikling af følgende årsager:

- Skemaerne er blevet udviklet samtidig med kursisternes deltagelse
- Ikke alle skemaer er blevet udfyldt for hver kursist
- Nogle skemaer er kun udfyldt en gang for hver kursist, og der har ikke været anvendt systematiske intervaller.
- Nogle skemaer siger ikke noget om progression, fx motivationsundersøgelser og trivselsundersøgelser.

## Bilag 1: Status på 13 kursister

Cabi har fulgt 13 kursister siden "Klar til Start" kom i gang med forløbene i fakta.

Navn	Start/ slut	Afdeling	Træningsbutik	Afsluttet til	Status april 2015
Nick	09.2012/ 07.2013	Unges	fakta Værløse	Fleksjob i fakta, Helsingør	Går godt Bevilliget personlig assistance
Kristine	01.2013/ 06. 2014	Unges	fakta Værløse	Fleksjob i fakta, Værløse	Går godt
Benjamin	08.2013/ 09. 2014 (genoptaget 04.2015)	Unges	fakta Værløse	Der var fundet en ansættelsesbutik, men så stod Benjamin uden bolig, hvilket bevirkede, at jobbet blev sat på standby. Derefter blev han fysisk syg	Er i træningsbutik i 2 måneder, hvorefter han skal sluses ud til job.
Jonas	10.2013/ ikke afsluttet	Unges	fakta Værløse/ Gladsaxe	Er klar til udslusning i fleksjob	Venter på tilbagemelding fra sagsbehandler, hvorefter butik findes
Thomas	02.2014/ ikke afsluttet	Unges	fakta Værløse/ Søborg	Er klar til udslusning i fleksjob	Fleksjobbevilling har trukket ud. Forventes udsluset maj 2015
Stefan	04. 2014/ ikke afsluttet	Unges	fakta Værløse/ Gladsaxe		Forventes klar til udslusning efterår eller vinter 2015

Navn	Start/ slut	Afdeling	Træningsbutik	Afsluttet til	Status april 2015
Peter	08.2014/ ikke afsluttet	Unges	fakta Søborg		Bevilling forlænges til juni.
Per	08.2014/ ikke afsluttet	Unges	fakta Gladsaxe		Bevilling til august, udslusning er realistisk til september/oktober
Nicklas	09.2014/ ikke afsluttet	Unges	fakta Søborg		Niklas har fået bevilliget 2 år i "Klar til Start". Der skal ikke nødvendigvis gå 2 år inden udslusning
Jannik	10.2012/ afbrudt 06.2013	Unges	fakta Værløse	Var 19 år, nydiagnosticeret og var lige blevet far og boede sammen med ung kæreste og barn. Så magtede det ikke	Intet nyt er hørt
Mikael	06.2013/ 31-10-14	Nord-Bo	fakta Hasseri	Job med løntilskud i fakta, Sdr. Tranders (er førtidspensionist)	Går godt
Jeanette	09.2013/ afbrudt 06.2014	Nord-Bo	fakta Hasseri	Trivedes ikke i fakta. Har massive sociale problemer	
Camilla	08.2014/ ikke afsluttet	Nord-Bo	fakta Hasseri/ Dronninglund		Skiftede til ny træningsbutik pga. transporttid. Skal på rehabiliteringsmøde, hvor muligheden for fleksjob hos fakta drøftes