

Slutevaluering - forankring



”Klar til Start”

Et opkvalificeringsforløb til personer med autisme spektrum forstyrrelse

- et samarbejde mellem Fonden Unges, Coop Danmark A/S, ILVA, Catering Engros, Catering Danmark og Abena

Støttet af:

VELUX FONDEN



Indhold



Forord	4	6. Tema 2: Fastholdelse	26
1. Indledning	5	6.1 Status på frafald og afmeldinger	26
2. Om "Klar til Start"	6	6.2 Fastholdelse under "Klar til Start"-forløb	26
2.1 Om målgruppen i "Klar til Start"	6	6.3 Anbefalinger til fastholdelse under forløb	30
2.2 Om "Klar til Start" konceptet	7	6.4 Udslusning til ansættelse	32
3. Konklusion og anbefalinger	10	6.5 Case: Morsø kommunes samarbejde med "Klar til Start"	34
4. Status og resultater	14	6.6 Anbefalinger i udslusningen til ansættelse	36
5. Tema 1: Visitation til "Klar til Start"	16	6.7 Fastholdelse i ansættelsen	37
5.1 Status på brug af pladser	16	6.8 Anbefalinger til fastholdelse i ansættelse	41
5.2 Status på samarbejde med kommunerne	17	7. Gevinsten ved "Klar til Start"	42
5.3 Om "Klar til Start"-partnerne	18	8. Evalueringskilder	44
5.4 "Klar til Start"-partnernes opsøgende indsats	19	Bilag 1: Databehandling	46
5.5 Barrierer for visitation til "Klar til Start"	22	Bilag 2: Partneroversigt	56
5.6 Anbefalinger til visitation	24	Bilag 3: Opbygningen af "Klar til Start"	58
		Bilag 4: Skema til forventningsafstemning ved ansættelse	60

Forord

Alt for mange mennesker med enten et fysisk eller psykisk handicap står i dag uden for arbejdsmarkedet. Det ønsker jeg som beskæftigelsesminister at gøre op med. Mit mål er, at langt flere mennesker med handicap skal blive en del af det arbejdende fællesskab. Til glæde for samfundet. For virksomhederne. Og ikke mindst den enkelte, der bliver en del af et socialt fællesskab og oplever den livskvalitet, som det giver at udføre et meningsfyldt arbejde og tjene sine egne penge.

I en tid, hvor beskæftigelsen i Danmark er rekordhøj, og virksomhederne mangler arbejdskraft, er det ekstra vigtigt, at kommuner, virksomheder og organisationer arbejder sammen om at skabe rammerne for, at mennesker på kanten af arbejdsmarkedet får mulighed for at komme i arbejde. Jeg vil også gøre mit til at understøtte det arbejde. Regeringen arbejder derfor lige nu på et handicappolitisk udspil, der skal bane vejen for, at flere mennesker med handicap kommer ind på arbejdsmarkedet.

At få flere mennesker med handicap i job kræver samarbejde og vilje. Og så kræver det, at vi gør op med myter om, hvad mennesker med et handicap kan og ikke kan. For handicap og job kan sagtens forenes, hvis vi fokuserer på ressourcer og muligheder - frem for begrænsninger. Det illustrerer "Klar til Start" med al tydelighed.

Vi ved, at mange mennesker med Autisme Spektrum Forstyrrelse (ASF) har et ønske om og viljen til at komme i arbejde. For mange har vejen ofte været lang og fyldt med udfordringer. Derfor er det en stor glæde, at "Klar til Start" har vist os, at unge med ASF kan udvikle og benytte deres særlige kompetencer til at varetage et job, hvis de får muligheden.

Jeg er glad for at have fået lejlighed til at følge "Klar til start" og de gode resultater, som projektet har opnået. Dem skal vi have flere af i fremtiden. Jeg vil derfor takke og ønske tillykke til alle medvirkende i projektet - både kursister, virksomheder, partnere og deltagende kommuner. I har set ressourcer og muligheder. I har gjort en forskel for mennesker med ASF.

Beskæftigelsesminister Troels Lund Poulsen



1. Indledning

Dette er Cabis tredje evaluering siden "Klar til Start" blev søsat i 2013¹. "Klar til Start" er et landsdækkende opkvalificeringsforløb for personer med Autisme Spektrum Forstyrrelse (ASF) på minimum et moderat funktionsniveau. Forløbet finder sted på virksomheder med efterfølgende jobgaranti og drives af 11 partnere², som har placeret en pædagogisk vejleder på daglig basis i virksomhederne.

Der er tale om en slutevaluering i den forstand, at VELUX FONDENS treårige støtteperiode udløber 31. december 2018. "Klar til Start" forsætter herefter som minimum via kommunernes deltagerbetaling. Derudover håber "Klar til Start" på fornyet økonomisk støtte til videre udvikling og udbredelse af konceptet.

Formålet med evalueringen er at samle viden ind om "Klar til Start", vurdere de samlede resultater og komme med løbende input til den videre udvikling og forankring af "Klar til Start". Evalueringen skal dokumentere indsatsens resultater over for VELUX FONDEN og samfundet som helhed. Der vil i den forbindelse være fokus på implementeringen og den videre udbredelse i hele landet. I denne evaluering er der særskilt fokus på temaerne 'visitation og fastholdelse', mens der også samles op på midtvejsevalueringens fokus på kursisternes, virksomhedernes og kommunernes gevinster af deltagelsen i "Klar til Start".

¹ <http://www.cabiweb.dk/aktuelle-projekter/evaluering-af-projekt-klar-til-start/>
² Fondens Unges er projektleder og samarbejder med Tietgen, Autismecenter Vest, Autismecenter Syd, Autismecenter Nord-Bo, Autismecenter Skive, Specialområde Autisme Region Midt, AOF Center Sjælland, Autisme Center Vestsjælland, UU Guldborgsund og UUV Køge Bugt.

2. Om "Klar til Start"



2.1 Om målgruppen i "Klar til Start"

"Klar til Start" målgruppe er personer med Autisme Spektrum Forstyrrelse (ASF) på minimum et moderat funktionsniveau, som er motiveret for et job, men som ikke kan ansættes på grund af manglende personlige og praktiske kompetencer. Stort set alle kursisterne (97 %) har, som følge af deres ASF, psykiske udfordringer der kan komme til udtryk på forskellig vis³. Desuden er uddannelsesniveaut meget lavt. 60 % har folkeskolen eller mindre, mens 31 % kommer fra STU (Særligt tilrettelagt ungdomsuddannelse)⁴.

Målgruppen vurderes ikke at kunne tage en ordinær uddannelse og falder således udenfor folketings nye målsætning om, at 90 % af de unge skal have en ungdomsuddannelse⁵.

Til gengæld har de en drøm om et job, hvor de kan forsørge sig selv, men de kan ikke pga. autismen og de følgevirkninger, der er af diagnosen. Det vil sige, at målgruppen er dem, som vil men ikke kan. Det kræver træning af de personlige og praktiske kompetencer, før de kan ansættes i et job. Uden denne træning synes alternativet at være beskyttet beskæftigelse, førtidspension eller aktivering på aktivering.

En opgørelse fra 2016 viser, at 18 % af borgere med autisme i dag er i job, mens 40 % modtager en kontanthjælpslignende ydelse⁶. "Klar til Start" kursister kommer fra forskellige ydelsesgrupper bl.a. ungedydelse, kontanthjælp, ressourceforløb og STU⁷.

2.2 Om "Klar til Start" konceptet

"Klar til Start" blev lanceret i 2013 i et samarbejde mellem Fonden Unges (specialister i autisme) og fakta-kæden (dagligvarekoncernen Coop Danmark). Fonden Unges havde ofte brugt fakta som praktiksted for unge med ASF som en del af STU'en (Særligt tilrettelagt ungdomsuddannelse). Praktikforløbene var positive, men endte ikke med ansættelse, fordi de unge hverken personligt eller fagligt var klar til en ansættelse. Fonden Unges og fakta satte sig derfor for at udvikle et særligt kompetencegivende forløb med udgangspunkt i en autismepædagogisk metode (T-TAP), for dermed at kunne ruste de unge til et ordinært job. Resultatet af dette samarbejde blev "Klar til Start" med jobgaranti. I 2016 og 2017 er virksomhederne Catering Engros, Catering DK, Irma, Kvickly, ILVA og Abena indgået i "Klar til Start" med jobgaranti. Og i 2018 SuperBrugsen og Dagli'Brugsen.

Fonden Unges har indgået partnerskaber med ti partnere i Danmark (se bilag 2), som også udbyder "Klar til Start"-forløbet og samarbejder med de lokale virksomheder og kommuner, der visiterer kursister. Opbygningen af "Klar til Start" er illustreret i bilag 3.

I hver virksomhed er der tilknyttet en pædagogisk uddannet vejleder, som bl.a. varetager den praktiske og teoretisk oplæring og afklaring af de kursister, der er tilknyttet en træningsvirksomhed. Derudover varetager vejlederen uddannelse og supervision af virksomhedens personale og har kontakten til den kommunale sagsbehandler. Vejlederen følger kursisten i udslusningen til ansættelse i job. Vejlederen er ansat af den lokale partner (se yderligere beskrivelse af vejlederens rolle i afsnit 6.2, 6.4 og 6.7).

3 Se tabel 8 i bilag 1

4 Se tabel 7 i bilag 1

5 "Aftale om bedre veje til uddannelse og job", 13. oktober 2017. Regeringen (Venstre, Liberal Alliance og Det Konservative Folkeparti), Dansk Folkeparti, Socialdemokratiet, Socialistisk Folkeparti, Radikale Venstre, Alternativet og Enhedslisten.

6 9 % er i beskæftigelse på ordinære vilkår, 9 % er i beskæftigelse på særlige vilkår, fx fleksjob. 11 % får SU, 40 % får kontanthjælpslignende ydelser, herunder uddannelseshjælp, resurseforløbsydelse, revalideringsydelse og jobafklaringsydelse. 6 % lever af arv, opsparring, forsørges af ægtefællen, er flyttet hjem til forældre eller andet. Og 21 % får førtidspension. Kilde: "Forsørgelsesgrundlag for mennesker med autisme. En rundspørge blandt 247 medlemmer af Landsforeningen Autisme", juni 2016.

7 Se tabel 3 i bilag 1.



Første skridt er, at kommunen finder en egnet kandidat, som har mulighed for at blive afprøvet i en praktik for at se, om der er et match. Herefter visiterer kommunen kursisten til "Klar til Start", og kursisten tilknyttes en træningsvirksomhed. Derpå går et afklarings- og oplæringsforløb i gang, hvor kursisten optrænes i virksomhedens forskellige opgavefunktioner. Kursisten bliver oplært i særlige udvalgte funktioner, som kursisten er egnet til fx kassen i fakta. Når kursisten er klar, afsøges en ansættelsesvirksomhed, hvortil kursisten udsluses enten i ordinært job, fleksjob eller job med løntilskud til førtidspensionister. Dette forløb er helt individuelt og kan vare mellem 6 og 22 måneder.

"Klar til Starts" driftsøkonomi er baseret på en kommunal egenbetaling på 16.900 kr. pr. måned for en træningsplads og dækker "Klar til Start"-partnernes driftsomkostninger primært ved at have en pædagogisk uddannet vejleder ansat i butikken. VELUX FONDEN støtter projektledelse, udvikling og udbredelse af koncept og evaluering af indsatsen frem til og med december 2018.

Udtalelser

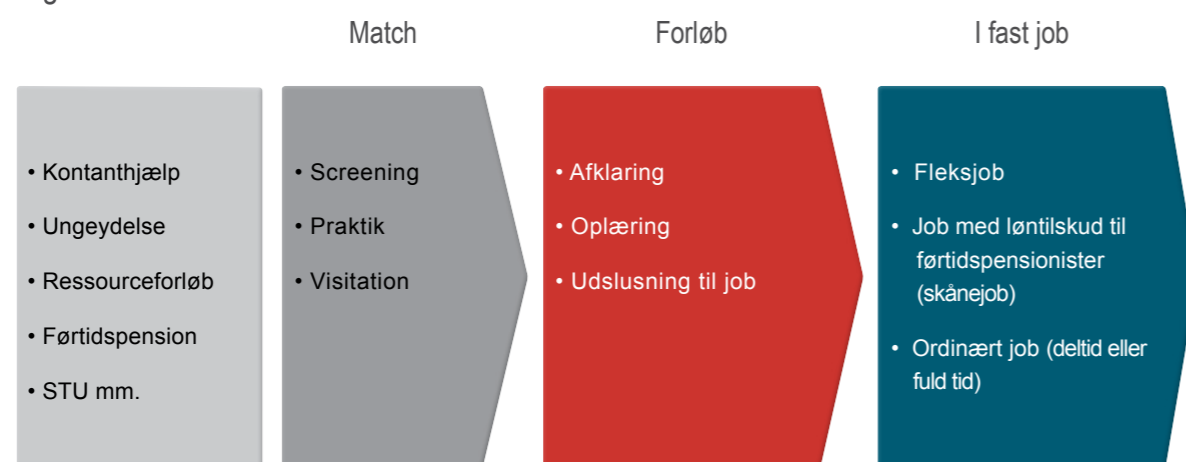
” fakta er en virksomhed i meget skarp konkurrence i et totalt set vigende dagligvaremarked. Kampen om kunderne er derfor meget hård. En vedvarende høj butiksstandard og en stabil butiksdrift er blandt de absolut vigtigste parametre. I fakta har "Klar til Start" betydet mange ting, der støtter præcis dette. Vores kursister, og senere fastansatte medarbejdere, er blandt de absolut mest stabile. De trives med vores gentagende driftsrutiner og udfører et stykke arbejde med stor koncentration og kvalitet. De udfører reelle og vigtige opgaver. Jeg ser, at butiksheferne i vores "Klar til Start" træningsbutikker udvikler sig endnu hurtigere og positivt som ledere. Jeg oplever, at vores kunder holder meget af "Klar til Start" i almindelighed og vores kursister i særdeleshed. Jeg ved, at medarbejdertrivsel påvirkes positivt. I min optik forener "Klar til Start" min virksomheds behov for kvalificeret arbejdskraft med de unge med autisms evner indenfor basis butiksdrift. Kun gennem den metodiske og nære opkvalificering sikrer vi i fællesskab at disse unge mennesker bliver en varig succes på arbejdsmarkedet. Og en stor medarbejdermæssig gevinst for fakta.

Salgsdirektør Jens Romundstad, fakta

” Siden 2007 har Fonden Unges arbejdet konkret med at hjælpe unge med Autisme Spektrum Forstyrrelser, ASF, til at opnå en så høj grad af selvstændighed og selvhjulpethed i henholdsvis ungdomsuddannelse på "Unges Uddannelsescenter", teknologiudvikling med app'en "Scan How" samt jobkvalificering med "Klar til Start"-forløbet. Vi har i alle årene haft som mål at give unge med ASF de bedste forudsætninger for at opleve glæden ved at kunne selv og at være en del af fællesskabet. Med VELUX FONDENS støtte til "Klar til Start" fik vi chancen for at udvikle et forløb, som har sprængt rammerne for, hvilke jobmuligheder en ung med ASF tør drømme om at se for sig selv. Og hvilke muligheder en privat arbejdsgiver kan se i en ung og voksen med ASF. "Klar til Start" har vist, hvilken forvandling der kan ske, når vi fokuserer på det, den unge KAN. Disse unge har mange udfordringer, men de KAN noget. Os omkring dem har kun én udfordring: At bruge det de unge kan.

Direktør Britta Bak, Fonden Unges (overordnet projektansvarlig) på vegne af bestyrelsesformand Lene Diemer

Figur 1. "Klar til Start"-forløb



Vil gerne arbejde men kan ikke



Udvikling af personlige og praktiske kompetencer



Kan og vil arbejde

3. Konklusion og anbefalinger



”Klar til Start” har udviklet et opkvalificeringskoncept med fast støtte i virksomhederne

”Klar til Start” lever op til sine mål (jf. afsnit 4) ved at have udviklet et opkvalificeringskoncept til virksomheder med forskellige opgavetyper i hele landet, hvor der til dagligt er tilknyttet en professionel vejleder med pædagogisk uddannelse, som understøtter hele forløbet, herunder ansættelse efter endt opkvalificeringsforløb.

Både kursister, virksomhederne og kommunerne får en gevinst gennem ”Klar til Start”

Både kursister, virksomheder og kommuner får en gevinst gennem ”Klar til Start” (jf. afsnit 7):

- Kursisterne udtrykker stor taknemlighed over at kunne være en del af en rigtig arbejdsplads. Det giver livet indhold og en indtægt, der gør, at de kan komme videre med deres liv og fx flytte i egen bolig.
- Virksomhederne får en gevinst ved at få ansat en stabil og kvalificeret arbejdskraft.
- Kommunerne får et tilbud, som både varetager afklaring og udvikling, og de sparer på forsørgelsesudgifter og andre udgifter, der skal holde målgruppen aktiveret, hvis de ikke kom i job.

”
Mit liv er blevet endnu bedre, mere stabilt. I mine øjne har jeg fået et job. Jeg vågner hver morgen og kommer hjem og føler, at jeg har gjort min pligt. Det giver en følelse af, at jeg har udrettet noget, og jeg føler, at jeg er til nytte. Før var jeg irriteret over ikke at have noget at lave. Jeg følte mig nærmest i vejen. Jeg nægter at gå på kontanthjælp eller førtidspension. Jeg ser frem til at tjene mine egne penge. Her kan jeg både tjene mine egne penge og være et sted, jeg kan lide.

”

Kursist fra et jobcenter

Virksomhederne står klar med pladser i hele landet

Det er evaluators konklusion, at ”Klar til Start” er blevet forankret som et fast koncept i virksomheder over hele landet. Virksomhederne er klar til at tage imod og ansætte personer med ASF, mens partnerne i ”Klar til Start” er klar til at understøtte forløbende i virksomhederne.

”Klar til Start” lever op til sit mål (jf. afsnit 4) om at udbrede konceptet til hele Coop koncernen og andre virksomheder. Virksomhederne deltager med 244 træningspladser (maj 2018). 63 tidligere kursister er nu ansat i en varig stilling⁸, mens 64 pt. er i forløb (maj 2018). Det betyder, at virksomhederne pt. har 180 træningspladser, som ikke er besat. Virksomhederne er parate til at etablerer endnu flere pladser over hele landet, hvis der kommer en efterspørgsel.

⁸ 62 er ansat i fakta og én i Catering Engros (maj 2018).

”Klar til Start” aftalte ved projektets begyndelse, at 200 skulle i job i fakta inden udgangen af 2018. Derfor stillede fakta 200 træningspladser til rådighed i 2015. Indtil videre er 62 kommet i job i fakta, og 57 er i aktive forløb (maj 2018). Da et gennemsnitligt forløb varer 19 måneder, forventes målet først at blive opfyldt i 2019.

Kommunerne er tilbageholdende med at visitere til ”Klar til Start”

Det kniber med at forankre indsatsen i det kommunale samarbejde om visitation af nye kursister. Evaluators gennemgang af ”Klar til Starts” samarbejde med landets kommuner viser, at 20 kommuner (marts 2018) visiterer jævnligt til ”Klar til Start”⁹.

”Klar til Starts” største udfordring er, at kommunerne er tilbageholdende med at visitere til et ”Klar til Start”-forløb i virksomhederne. Således er der siden 2017 sket et fald fra 72 aktive forløb til 63 på opgørelses-tidspunktet, samtidig med at antallet af samarbejds-aftaler med virksomheder er steget.

”Klar til Starts” målgruppe kommer fra forskellige ydelsesgrupper og dermed fra forskellige afdelinger i kommunerne fx ungeydelse, kontanthjælp og ressourceforløb. Og andre som en del af et STU forløb (Særligt tilrettelagt ungdomsuddannelse). En gennemgang af ”Klar til Starts” kontakt med kommunerne viser, at der er brug for en mere intensiv kontakt og opfølgende indsats overfor landets 98 kommuner. Samtidig viser gennemgangen, at der er flere kommuner der afviser tilbuddet primært pga. økonomi og varighed (den gennemsnitlige varighed er på 19 måneder, inden ansættelse i job).

⁹ Se afsnit 5.2.



”Klar til Start” er gode til at fastholde kursister i forløb og ansættelse

Denne evaluering har ligeledes sat fokus på kursisternes fastholdelse i forløb, overgangen til job og i job. 38 kursister har siden 2013 afbrudt et ”Klar til Start”-forløb uden at komme i job, hvilket svarer til 23 % af alle deltagere. Frafaldene skyldes hovedsageligt vanskeligheder som følge af kursisternes Autisme Spektrum Forstyrrelse (ASF), fx ustabilitet, sygdom, manglende motivation, psykiske vanskeligheder og uhensigtsmæssig adfærd.

Evalueringen peger på, at fastholdelsen undervejs i forløbene i meget høj grad sikres af den vejleder, som er tilknyttet kursisten i træningsvirksomheden, i tæt samarbejde med virksomhedens personale og den kommunale sagsbehandler, hvis der er behov for det.

Vejlederens implementering af faste strukturer og klare forventninger samt muligheden for at tilpasse løbende til den enkelte kursists udfordringer er blandt de væsentligste faktorer, der understøtter kursisternes motivation og trivsel, også når vedkommende kommer i job.

En kritisk fase er her overgangen til job, hvor kursisten bliver selvforsørgende og samtidig skal skifte til en ansættelsesvirksomhed. ”Klar til Start” har gode erfaringer med at understøtte det forberedende arbejde til rehabiliteringsteamet og tilbyde, at vejlederen frikøbes som mentor eller hjemmestøtte i de første måneder af ansættelsen. Og der er eksempler på, at ”Klar til Start” bliver involveret, hvis der opstår udfordringer i ansættelsen, selv om ”Klar til Start” efter ansættelsen formelt set ikke længere spiller en rolle.

Det er evaluators vurdering, at det forberedende arbejde i overgangsfasen og den uformelle hotline funktion ”Klar til Start” har, er medvirkende til, at fastholdelsesprocenten for ansatte kursister ligger på 98 % efter de tre første måneder. Autisme forsvinder ikke ved ansættelsen, så det er forsat vigtigt at være til stede, når der opstår udfordringer. Det er evaluators vurdering, at fastholdelsesprocenten er meget høj, når vi ved at detailbranchen har en relativ høj personaleomsætning, samtidig med at der er tale om en udsat gruppe. Det viser, at der er tale om en stabil og loyal arbejdskraft og at ”Klar til Start” har et koncept, der virker fastholdende.

Anbefalinger til ”Klar til Start” og dets samarbejdspartnere

Som beskrevet ovenfor er ”Klar til Starts” udfordring samarbejdet med kommunerne, mens virksomhederne er klar med træningspladser og jobs til målgruppen. På baggrund af evalueringen har evaluator derfor udarbejdet en række anbefalinger til projektets videre samarbejde med kommunerne, som kan læses mere uddybende i slutningen af rapportens to temaafsnit:

- Reducér prisen

En månedspris på 16.900 kr. er tilsyneladende en høj pris på de kommunale bugetter, på trods af at udgiften kan tjenes hjem relativt hurtigt gennem reducerede omkostninger til målgruppen. Derfor anbefales det, at der arbejdes på at finde midler til en prisreduktion, så kommunerne har råd til at betale.

- Intensiver og systematiser kontakten til kommunerne

Evaluatorer gennemgang af samarbejdet med kommunerne viser, at samarbejdet er komplekst og kræver en høj grad af vedholdhed. De mange og skiftende relevante aktører i hver enkelt kommune, de store indbyrdes forskelle i kommunernes opbygning samt forskellene i ”Klar til Start”-partnernes organisatoriske relation til kommunerne, gør det vanskeligt at anbefale én specifik fremgangsmåde til at etablere samarbejde med kommunerne.

Der er tilsyneladende brug for en mere intens og systematisk kontakt til kommunerne. Konkret foreslås det, at der løbende følges op på partnernes opsøgende arbejde, hvor der drøftes en strategi for kontakt med hver enkelt kommunes relevante afdelinger samt fastsættes konkrete mål for samarbejdet med den enkelte kommune. Det kræver, at der arbejdes på at finde yderligere midler til det opsøgende arbejde i kommunerne.

- Udarbejd materiale målrettet kommunerne

Parterne efterlyser materiale med resultater, succesrater, lokale succes historier, og beregninger på, hvordan et ”Klar til Start”-forløb kan ses som en investering, der i sidste ende giver et kommunalt overskud.

- Styrk samarbejdet med kommunerne om kursister i forløb og i ansættelsen

Det anbefales, at ”Klar til Start” styrker samarbejdet med kommunerne om de kursister, der er i forløb og som efterfølgende ansættes. Det kan ske ved at sætte fokus på de udfordringer kursisterne har, og den støtte og opfølgning der kan være brug for, også ud over arbejdslivet. Konkret anbefales det, at der udarbejdes en tjekliste, som kan gennemgås i samarbejdet med den kommunale sagsbehandler ved opstart, opfølgning og overgang til job. Særligt i overgangen til job kan ”Klar til Start” understøtte det forberedende arbejde til rehabiliteringsteamet, herunder hvad der kan være brug for af støtte i jobbet. Og det er væsentligt at foretage en forventningsafstemning af, hvem der følger op i ansættelsen. En mulighed er, at ”Klar til Start” indfører en mere formel hotline og fx et halvårligt besøg på ansættelsesvirksomheden.

4. Status og resultater

I det følgende gennemgås de væsentligste resultater i "Klar til Start":

Flere er kommet i job

- Antallet af kursister er steget fra 23 i 2013 til i alt 167 i maj 2018. Heraf er 64 igangværende kursister¹⁰.
- 63 kursister er fastansat i job og en i uddannelse¹¹. Heraf 57 i fleksjob og seks i job med løntilskud til førtidspensionister (skånejob).
- 98 % er stadig i job efter tre måneders fastansættelse. Kun en person er således faldet fra inden for de første tre måneder af ansættelsen. Hvis der ses på hele perioden fra 2013-2018, er der i alt stoppet to i job svarende til en fastholdelsesgrad på 97 %.
- 23 % (38 kursister) har afbrudt et "Klar til Start"-forløb, hvoraf tre fjerdedele skyldes personlige problemer som ustabilitet, manglende motivation, psykiske vanskeligheder og uhensigtsmæssig adfærd.

¹⁰ "Klar til Start" forventer, at mindst 40 yderligere kursister vil blive visiteret frem mod december 2018.

¹¹ Derudover er 14 kursister pt. (maj 2018) i udslusning og venter på kommunens rehabiliteringsmøde og efterfølgende ansættelse. "Klar til Start" forventer, at omkring 90 kursister vil være ansat ved projektets udløb i december 2018.

Målopfildelse vedrørende antal forløb og jobs

"Klar til Start" aftalte ved projektets begyndelse, at 200 skulle i job i fakta inden udgangen af 2018. Derfor stillede fakta 200 træningspladser til rådighed i 2015. Indtil videre er 62 kommet i job i fakta, og 57 er i aktive forløb (maj 2018). Da et gennemsnitligt forløb varer 19 måneder, forventes målet først at blive opfyldt i 2019.

Der bliver lavet en endelig opgørelse ultimo 2018.

"Klar til Start" er blevet landsdækkende

- Virksomhederne stiller i maj 2018 244 pladser med jobgaranti til rådighed. 180 pladser ud af de 244 pladser var ledige.
- Antallet af træningsbutikker hos fakta er steget fra 12 i 2015 til 29 i maj 2018.
- I 2017 og 2018 er der indgået en aftale med Coop om nye butikskæder, Irma og Kvickly. Derudover er SuperBrugsen og Dagli'Brugsen klar til at stille butikker til rådighed, når der opstår et behov.
- Nye virksomheder er kommet til bl.a. virksomheder med opgavefunktioner uden kundekontakt (Catering Danmark, Catering Engros, ILVA, Abena).
- Fonden Unges og ti partnere sørger for at drive "Klar til Start" over hele landet.
- 56 kommuner har indtil 2018 visiteret til "Klar til Start". I 2015 var der 15 kommuner, der havde visiteret.
- Det vurderes at 20 kommuner (20 %) på opgørelsestidspunktet (marts 2018) visiterer jævnligt til "Klar til Start".

Målopfildelse vedr. udbredelse af "Klar til Start"

"Klar til Start" har som mål at udvide konceptet til hele Coop koncernen og til andre virksomheder. Dette mål er blevet opfyldt, jf. ovenstående.

"Klar til Start" har et stærkt koncept

Der er udviklet progressions- og undervisningsmateriale til fakta, Catering Engros, Catering Danmark, Kvickly, Irma og ILVA:

- Progressionsmaterialet dokumenterer den faglige og personlige udvikling hos kursisterne, og kommunen kan anvende dokumentationen til at beslutte, hvad næste skridt er.
- Undervisningsmaterialet sikrer, at alle kursister kommer igennem alle opgavefunktioner og arbejdspladskultur.

Målopfildelse vedr. udvikling af koncept

"Klar til Start" har et mål om, at der udvikles et progressionsværktøj og undervisningsmateriale. Det er udviklet til seks virksomheder, jf. ovenstående.

5. Tema 1: Visitation til "Klar til Start"

5.1 Status på brug af pladser

Temaet om visitation til "Klar til Start" er valgt i dette års evaluering, fordi midtvejs-evalueringen viste udfordringer med at få kommunerne til at visitere tilstrækkeligt med kursister til de pladser "Klar til Start" har fået etableret. I de følgende gives en status på kommunernes brug af pladser, en status på samarbejdet med kommunerne, "Klar til Start"-partnerens opsøgende arbejde og endelig de barrierer der identificeres for at kommunerne visiterer. Til sidst præsenteres en række anbefalinger til det videre arbejde med visitation.

Volumen i "Klar til Start" er forsat stigende med hele Coop-koncernens tilslutning. Pr. 6. maj havde "Klar til Start" minimum 244 pladser i 77 træningsvirksomheder i de syv koncerner. Derudover er SuperBrugsen og Dagli'Brugsen klar til at stille butikker til rådighed, når der opstår et behov. Det samme gælder ILVA og Kvickly.

Samtidig er antallet af visiterede faldende. Pr. 6. maj er i alt 64 kursister i forløb mod 72 i august 2017. Det vil sige, at der på opgørelsestidspunktet var 180 ledige træningspladser i "Klar til Start". Derudover er 14 kursister i udslusning og venter på rehabiliteringsteamets møde for derpå at blive ansat. Det vil sige, at der pt. reelt er 50 kursister i træningsforløb.

Tabel 1. Antal træningspladser pr. 6. maj 2018

	Antal træningsvirksomheder	Antal aktive træningsvirksomheder	Antal træningspladser	Antal aktive forløb	Antal ubesatte pladser
ILVA	2	1	7	2	5
Irma	5	1	20	1	19
fakta*	50	29	138	57	81
Kvickly	13	1	52	2	50
Catering Engros	2	1	16	1	15
Catering Danmark	4	1	7	1	6
Abena	1	0	4	0	4
I alt	77	31	244	64**	180

* fakta har stillet jobgaranti til 200 kursister. Da 62 er i job, er der nu 138 træningspladser til rådighed, hvoraf 57 er i brug.

** Heraf er 14 i udslusning og venter på kommunens rehabiliteringsmøde og efterfølgende ansættelse.

5.2 Status på samarbejde med kommunerne

Visitation til "Klar til Start" sker i kursisternes bopælskommuner i et samarbejde med en af "Klar til Start"-partnere. Evaluatoren har i februar-april 2018 gennemgået samarbejdet mellem landets 98 kommuner og de 11 partnere. Gennemgangen viser, at 81 af landets kommuner er blevet kontaktet af partnerne om "Klar til Start".

56 kommuner har siden 2013 visiteret kursister til "Klar til Start", jf. tabel 2 i bilag 1. Det er evaluators vurdering, at der i dag er 52 kommuner, der visiterer jævnligt eller sporadisk til "Klar til Start". Vurderingen er foretaget af evaluatoren ud fra partnerens og projektledelsens udsagn om samarbejdet med kommunerne sammenholdt med den statistik, som evaluatoren har adgang til i webportalen, der viser hvornår og hvor mange gange, den enkelte kommune har visiteret. Definitionen af jævnlig visitation er, at kommunen har visiteret flere kursister samt at partneren vurderer, at samarbejdet om visitation er aktivt. Det betyder, at der er kommuner under denne definition, der ikke har visiteret i 2018, men som har visiteret flere kursister i 2017.

Cabis gennemgang af samarbejdet med kommuner viser følgende:

52 kommuner (52 %) visiterer jævnligt eller sporadisk kursister til "Klar til Start" hvoraf:

- 20 kommuner (20 %) visiterer jævnligt kursister til "Klar til Start"

Ballerup, Favrskov, Fåborg-Midtfyn, Gladsaxe, Greve, Gribskov, Guldborgsund, Hedensted, Holstebro, Kalundborg, Lolland, Morsø, Odsherred, Ringkøbing-Skjern, Rudersdal, Slagelse, Solrød, Stevns, Sønderborg, Aabenraa.

- 32 kommuner (33 %) visiterer sporadisk kursister til "Klar til Start"

Assens, Bornholm, Brønderslev, Dragør, Frederiksberg, Frederikshavn, Frederiksund, Furesø, Gentofte, Haderslev, Halsnæs, Helsingør, Herning, Holbæk, Hvidovre, Ikast-Brande, Ishøj, Jammerbugt, København, Køge, Lejre, Lyngby-Taarbæk, Næstved, Odense, Rebild, Roskilde, Silkeborg, Struer, Tårnby, Vallensbæk, Vordingborg, Aarhus.

To af disse kommuner har ikke visiteret siden 2015: Helsingør og Ikast-Brande.



46 kommuner (47 %) visiterer ikke kursister til "Klar til Start" hvoraf:

- 16 kommuner (16 %) visiterer ikke kursister og er blevet opsøgt af partner om "Klar til Start"
Billund, Faxe, Fredensborg, Fredericia, Glostrup, Horsens, Høje-Taastrup, Hørsholm, Lemvig, Middelfart, Nyborg, Sorø, Svendborg, Thisted, Tønder, Viborg.
Høje-Taastrup kommune har visiteret en enkelt tilflyttet kursist til fortsættelse af et forløb påbegyndt i en anden kommune.
- 16 kommuner (16 %) visiterer ikke kursister og er ikke blevet opsøgt af en partner om "Klar til Start" primært pga. økonomi og/eller egne tilbud, jf. afsnit 5.4 og 5.5.
Allerød, Fanø, Herlev, Hjørring, Kolding, Langeland, Læsø, Mariagerfjord, Nordfyns, Odder, Ringsted, Rødovre, Samsø, Vejen, Vesthimmerland, Ærø.
- 14 kommuner (14 %) afviser på nuværende tidspunkt ifølge partnerne at visitere kursister til "Klar til Start".
Albertslund, Brøndby, Egedal, Esbjerg, Hillerød, Kerteminde, Norddjurs, Randers, Skanderborg, Skive, Syddjurs, Varde, Vejle, Aalborg.

Overstående opgørelse vil løbende ændre sig i takt med, at flere kommunerne viser interesse for "Klar til Start".

5.3 Om "Klar til Start"-partnerne

Visitationen af kursister til "Klar til Start" sker i kommunerne i et tæt samarbejde med en af de 11 "Klar til Start"-partnere: Fondens Unges, Tietgen, Autismecenter Vest, Autismecenter Syd, Autismecenter Nord-Bo, AutismeCenter Skive, Specialområde Autisme Region Midt, AOF Center Sjælland, Autisme Center Vestsjælland, UU Guldborgsund og UUV Køge Bugt. De har fordelt landets 98 kommuner mellem sig.

De 11 partnere fungerer som udbydere af "Klar til Start"-forløbene, og i alle landets 98 kommuner er der udpeget én partner, der varetager samarbejdet med de lokale "Klar til Start"-virksomheder samt de kommunale myndigheder, der visiterer kursister. Se fordelingen i partneroversigten i bilag 2.

Driftsøkonomien i "Klar til Start"-forløb administreres af partnerne på grundlag af de bevillinger der følger med når kommunerne visiterer kursister til forløb. Det er således partnerne, der ansætter og aflønner vejlederen i træningsvirksomhederne.

Evalueringen har vist at partnernes opsøgende arbejde overfor kommunerne varierer i omfang og indhold. En del af forklaringen på disse variationer kan findes i, hvordan partnerne er organiseret i forhold til kommunerne og partneraftalen.

- UUV Køge Bugt, AutismeCenter Skive, Autismecenter Vestsjælland, Autismecenter Syd, UU Guldborgsund og Specialområde Autisme Region Midt er offentlige aktører og er forankret i en bestemt kommunal, regional eller tværkommunal samarbejdsaftale. De har, som helt eller delvist integreret del af kommunernes indsats, særdeles god adgang til at bringe "Klar til Start" i spil i de kommuner de "hører hjemme i", men er generelt set mindre aktive i at opsøge evt. øvrige kommuner, de måtte have jf. partneraftalen.
- Tietgen, AOF Sjælland, Autismecenter Nord-Bo, Autismecenter Vest og Fonden Unges er enten fondsbaseede aktører, der udbyder tilbud til kursister med ASF eller uddannelsesudbydere i bredere forstand. Disse partnere agerer i forvejen opsøgende udenfor "Klar til Start" som frie udbydere. Med udtagelse af Autismecenter Nord-Bo har disse partnere relativt mange samarbejder om "Klar til Start"-forløb med kommunerne. Tietgen og Fonden Unges har hver især en række kommuner, hvor der ingen eller meget begrænset kontakt er taget. Årsagen synes at være begrænsede ressourcer til at kontakte de relativt store antal kommuner disse partnere varetager jf. partneraftalen. Autismecenter Nord-Bo har endnu i begrænset omfang kontakt med kommunerne i Nordjylland om "Klar til Start".

5.4 "Klar til Start"-partnernes opsøgende indsats

Der er overordnet set to niveauer i den opsøgende indsats om "Klar til Start". Dette afsnit ser nærmere på sidstnævnte.

- Det kommunikationsarbejde som projektledelsen (Fonden Unges) udfører i form af landsdækkende markedsføring og netværksarbejde. Fonden Unges har tilknyttet halvanden medarbejder i projektledelsen, så det er begrænset, hvor meget opsøgende arbejde, der kan gøres herfra.
- De 11 lokale partneres opsøgende kommunikation med de kommuner, de har ansvaret for og søger at skabe visitation fra.



Mange indgange for partnerne i samarbejdet med kommunerne

Partnerinterviewene og evalueringsworkshopen peger på, at det opsøgende arbejde overfor kommuner varierer væsentligt, ikke blot fra partner til partner, men også fra kommune til kommune. Generelt bestemmes den form samarbejdet mellem partnere og kommuner tager, i høj grad af de relationer partnerne kan opbygge med de visiterende myndigheder i kommunerne. Da "Klar til Starts" kursister kommer fra forskellige ydelsesgrupper (se tabel 3 i bilag 2), kommer sagsbehandlere således også fra forskellige kommunale afdelinger, hvilket kompliceres yderligere af at kommunerne har forskellige organiseringer og forskellige beslutningsgange. I flere kommuner er det utydeligt, hvem der ejer indsatsen med borgere med AFS, hvor der ikke er en systematisk tværgående indsats for denne målgruppe.

Indgangen til de rette ledere og sagsbehandlere kan være meget forskellig fra kommune til kommune, og i de fleste kommuner vil det være nødvendigt for partnerne at opbygge og vedligeholde flere relationer. Det er også forskelligt, hvor højt det er nødvendigt at gå i beslutningshierarkiet. Nogle sagsbehandlere har selv rammerne til at bevillige forløb, mens det i andre kommuner er jobcenterchefen, der udøver den konkrete prioritering. Målgruppen kan samtidig være for snæver til at blive behandlet på dette niveau, hvorfor det kan være svært at få kommunerne til at prioritere "Klar til Start".

Flere måder at mødes med kommunen på

Alle partnerne benytter direkte møder med kommunerne som den primære måde at gøre kommunerne, opmærksomme på muligheden for at bruge "Klar til Start". Sådanne møder kan være på tomandshånd med sagsbehandlere i mindre kommuner eller have karakter af oplæg for hele afdelinger i større kommuner. Flere partnere arbejder også med direkte dialog og møder med ledelsen af jobcentrene. Partnernes forskellige placeringer henholdsvis indenfor eller udenfor de offentlige organisationer spiller ind på hvor højt oppe i de kommunale hierarkier, de kan opsøge og informere om "Klar til Start".

De fleste partnere har møder med kommunerne specifikt om "Klar til Start", mens enkelte benytter eksisterende kanaler og mødefora for partnerens øvrige samarbejde med kommunerne til at oplyse om og tilbyde "Klar til Start".

I det opsøgende arbejde overfor kommunerne anvender mange af partnere materialer fx brochurer og usb-drev med præsentation, som er udviklet af "Klar til Start" projektledelsen. Mange partnere opsøger desuden en mødeindkaldelse fra kommunen gennem udsendelse af mails indeholdende eksempelvis beskrivelser af vellykkede forløb.

Partneren UUV Køge Bugt beretter om gode erfaringer med oplæg for sagsbehandlerteams der afsluttes med en invitation til en dialog, hvor sagsbehandlere og partner sammen ser på konkrete borgere i målgruppen.

Autismecenter Vest har med succes afholdt oplysningsarrangementer for forældre til unge med autisme og efterfølgende vejledt forældrene i deres kontakt med kommunerne om "Klar til Start". Flere offentligt forankrede partnere oplyste, i forbindelse med evalueringsworkshopen, at en sådan tilgang ikke er mulig for dem at forfølge grundet hensyntagen til deres organisatoriske placering. Specielt den aktive mobilisering af forældre og borgere til at opsøge sagsbehandlere om et specifikt bevillingskrævende tilbud anfægtes af flere partnere, da de mener, at bevillingen skal ske på objektive grundlag uafhængig af forældres indblanding.

16 kommuner er endnu ikke kontaktet

Selvom evalueringen viser, at "Klar til Start" er blevet landsdækkende forankret, er der stadig 17 kommuner, der pr. 15. marts 2018 endnu ikke er blevet kontaktet af en partner om "Klar til Start". De fire partnere Autismecenter Nord-Bo, Specialområdet Autisme Region Midt, Tietgen og Fonden Unges dækker samtlige af disse kommuner på nær én (Ringsted: UUV Køge). Landets fire mindste kommuner Fanø, Læsø, Samsø og Ærø er heriblandt, og om disse vurderer partnerne selv, at der er et meget begrænset visiteringsgrundlag.

Kommunerne fokuserer på økonomien

Når partnerne kommer i kontakt med de kommunale myndigheder, oplyser de ofte indgående om økonomien i "Klar til Start". Dette forhold udtrykkes yderligere igennem de 14 kommuner der afviser visitation til "Klar til Start", hvoraf seks til partnerne har oplyst, at årsagen er økonomien. De restende afvisninger gives på baggrund af kommunernes ønske om at bruge egne tilbud til målgruppen.

”

Det er vigtigt at tydeliggøre økonomien i projektet igen og igen, Vi kan ikke komme udenom, at det for kommunerne handler om økonomi.

”
Partner



Gode relationer fører til visitation

Partnerne oplever generelt, at gode relationer med de kommunale medarbejdere, er nøglen til at sikre visitation. Dette betyder at partnerne, efter eget udsagn, tilstræber sig på at yde en god service til deres kommunale samarbejdspartnere om "Klar til Start"-forløb. Eksempelvis ved at sende statusmails til sagsbehandlere om igangværende forløb og generelt være dialogsøgende. Mange partnere nævner i den sammenhæng, at der er en hårdfin grænse i det opsøgende og relationsplejende arbejde overfor kommunerne omkring ikke at komme til at være unødigt anmassende, da de kan blive betragtet som sælgere frem for samarbejdspartnere.

”
Vi har tæt kontakt og vedligeholder samarbejdet både via telefon men også ved møder. Men altid respekt for ikke at bruge sagsbehandlernes tid unødvendigt.

”
Partner

Opbygningen af gode relationer understøttes ofte af de eksisterende samarbejder som partnerne har med kommunerne. Dette kan aflæses i de positive visitationsresultater fra de kommuner, som partnerne i forvejen er en del af eller samarbejder med om andre ydelser. I forlængelse af dette oplyser flere partnere at kendskabet og visitationen til "Klar til Start" i mange kommuner, er båret af enkelte sagsbehandlere, og at visitationen derfor kan høre op, når/hvis disse enkeltpersoner forlader deres stilling.

5.5 Barrierer for visitation til "Klar til Start"

Evalueringen har belyst en række barrierer for visitation af kursister til "Klar til Start"-forløb:

Pris og længde på forløb udfordrer jobcentrene

Som det blev påpeget i midtvejsevalueringen, er økonomien i "Klar til Start" en central kilde til tilbageholdenhed i kommunernes visitation. Den månedlige pris på 16.900 kr. i op til 22 måneder er høj sammenlignet med de tilbud, som kommunerne ellers benytter til målgruppen.

En række kommuner afviser at bruge eller bruger kun i meget begrænset omfang "Klar til Start" til målgruppen med henvisning til prisen og/eller længden af forløbet. Disse kommuner benytter i stedet ofte kortere beskæftigelsesforløb eller virksomhedspraktikker, hvor jobcenteret frikøber medarbejdere i virksomhederne i væsentligt mindre omfang, end de timer vejlederen er tilknyttet kursisterne i virksomheden. I kontakten med kommunerne oplever partnerne ofte at kommunerne foretrækker at bruge egne tilbud og henviser til, at de på egen hånd kan gøre det samme som "Klar til Start". Det er evaluators generelle indtryk, at de anvendte forløb i disse kommuner er af kortere varighed og af afklarende karakter, og ikke tilbyder daglig pædagogisk støtte og vejledning på virksomheden og efterfølgende jobgaranti.

”
Målgruppen har ikke godt af korte afklaringsforløb. Det er en barriere, at de først skal afprøves i beskæftigelsessystemet.

”
Partner

”
Kommunerne har en tendens til at glemme jobgarantien.

”
Partner

Enkelte partnere har oplevet rådgivere, der giver udtryk for, at "Klar til Start" er en dyr løsning, fordi kommunen udover forløbet, skal betale for kompenser i jobbet. Disse rådgivere har kaldt det "dobbelkompensation", fordi der i nogle forløb både kompenseres i form af fleksjob og personlig assistance. Ifølge Cabis ekspert seniorkonsulent Anette Hansen, kan man ikke tale om dobbeltkompensation, fordi de to ordninger ikke kan kompensere for det samme. Derudover får kommunen 50 % refusion for personlig assistance og de sidste 50 % refunderet gennem bloktilskuddet, hvorfor kommunen reelt ikke har nogle udgifter i forbindelse med personlig assistance. 54 % af de ansatte "Klar til Start"-kursister har fået tildelt personlig assistance. Ifølge partnerne er det medvirkende til den høje fastholdelsesprocent i job (95 % er stadig i job i ansættelsesvirksomheden fra 2013 til maj 2018)

Om kompensation i job

Fleksjob: Job med offentligt tilskud til personer med varig og væsentlig nedsat arbejdsevne, som ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på ordinære vilkår på arbejdsmarkedet.

Personlig assistance: Ydelse i form særlig personlig bistand for at kunne varetage job. En personlig assistent skal kompensere for personens varige og betydelige fysiske eller psykiske funktionsnedsættelse. Den personlige assistent kan hjælpe med fx praktiske arbejdsfunktioner eller støtte til tilrettelæggelse af arbejdsdagen. De faglige og indholdsmæssige jobfunktioner skal personen med et handicap, selv kunne udføre.

Kommunale organisationer komplicerer partnernes opsøgende arbejde

Opgaven for "Klar til Start" og partnerne med at opbygge et solidt kendskab til tilbuddet i de enkelte kommuner er særdeles omfattende og kræver et vedholdende engagement i det opsøgende arbejde, ofte i flere afdelinger i kommunen. En komplicerende faktor i dette er, at der kan være mange relevante afdelinger at samarbejde med omkring målgruppen. Det interne samarbejde i kommunerne mellem eksempelvis socialrådgivere, jobcentrets sagsbehandlere og virksomhedskonsulenter er ofte ikke koordineret i en grad, der gør tydeligt for partnerne, hvor de skal prioritere opsøgende indsats. Eksempelvis er STU-samarbejdet ofte organiseret i en anden del af kommunen end jobcenteret.



Udskiftning blandt kommunale samarbejdspartnere eroderer viden om "Klar til Start"

Forankringen af samarbejdet om "Klar til Start" ligger ofte i relationen mellem enkeltpersoner i kommunerne og partnerne. Dette medfører at samarbejdet og vidensopbygningen om "Klar til Start" i en hel kommune kan helt eller delvist forsvinde med en enkelt medarbejders skift af job. Omvendt har en partner oplevet at ansættelsen af en sagsbehandler, der i en tidligere stilling havde visiteret til "Klar til Start", har ført til et tøbrud med en kommune, der indtil da afviste at visitere til forløb.

Afstande til trænings- og ansættelsespladser er enkelte steder flaskehals for visitering

Partnerne Autismecenter Syd, UU Guldborgsund og AOF oplever at visitationen til "Klar til Start"-forløb begrænses af adgangen til pladser i trænings- og ansættelsesvirksomheder. Jobgarantien i "Klar til Start" giver kun mulighed for at tage kursister ind i træningsvirksomhederne, såfremt der er en ansættelsesplads klar efter endt forløb. I særligt de tyndt befolkede kommuner kan afstanden til trænings- og ansættelsesvirksomheder betyde at visitationen udebliver, da lange rejsetider kan være for stor en udfordring for målgruppen.

5.6 anbefalinger til visitation

På baggrund af ovenstående afsnit har evaluator formuleret følgende anbefalinger:

Understøt og styrk partnernes opsøgende arbejde

Partnerne kan med fordel intensivere det opsøgende arbejde og derved gøre flere kommuner bevidste om "Klar til Start", som en mulighed for målgruppen. Opfølgning kan med fordel ligeledes intensiveres. I interviewene er der eksempler på, at partnere har holdt møder med kommunale ledere og/eller sagsbehandlere, hvorefter partneren venter på, at kommunen vender tilbage. I det løbende samarbejde med kommunerne har partnerne selv peget på, at det er vedholdende og relationsskabende arbejde, der fører til flere visitationer.

Ligeledes kan der mange steder også lægges yderligere kræfter i at få kommuner, der allerede visiterer til at overveje "Klar til Start" til flere borgere i målgruppen, fordi kursisterne, som tidligere beskrevet, kommer fra forskellige ydelsesgrupper.

Der er tilsyneladende brug for en intensivering og en mere systematisk kontakt til kommunerne. En mulighed er derfor, at projektledelsen afholder halvårlige møder med de enkelte partnere, hvor samarbejdet med hver enkelt kommune, den enkelte partner har ansvaret for, drøftes.

På baggrund heraf kan projektledelsen og partneren formulere en strategi for kontakten til de enkelte kommuner, som der følges op på et halvt år efter. En del af denne strategi kan være at sætte fokus på, hvilke kommunale afdelinger der er brug for at have relation til i de forskellige kommuner. Endelig kan det anbefales, at den enkelte partner sammen med projektledelsen sætter nogle konkrete mål for, hvilke kommuner der skal indgås et samarbejde med, herunder hvor mange kursister der ønskes visiteret sammenholdt med ubesatte pladser og muligheder for at etablere træningsvirksomheder i lokalområdet. I denne forbindelse kunne det overvejes, at en anden partner skal forsøge sig, hvis en partner ikke har held til at få etablere en kontakt i den pågældende kommune.

Udarbejd målrettet materiale til kommunerne med lokal afsender

En række partnere efterlyser målrettet skriftligt materiale til brug i det opsøgende arbejde overfor kommunerne. For at understrege at partnernes rolle i det konkrete samarbejde om visitation bør materialet laves med logoer og henvisning til den enkelte partner. På partnerdagen 11. januar 2018 blev der forslået at skabe tre separate one-pagers specifikt målrettet den visiterende kommunale myndighed:

- En konkret og lokal succeshistorie om et Klar til Start-forløb
- Et informationsark med resultater og succesrater
- En simpel formidling af det økonomiske regnestykke for kommunerne, herunder den kommunale gevinst ved at investere i et "Klar til Start" forløb.

Reducer prisen

Som det beskrives i midtvejsevalueringen er pris og længde en barriere for kommunerne.

Prisen på 16.900 pr. måned over en længere periode kan tilsyneladende ikke konkurrere med de korterevarende beskæftigelsesforløb eller virksomhedspraktikker, som kommunerne benytter. Der er mange udsatte målgrupper, der skal prioriteres, og her udgør borgere med autisme en lille andel. De unge med autisme, som ikke er i målgruppen for den kommende forberedende grunduddannelse (FGU), har brug for et mere praktisk orienteret tilbud som "Klar til Start", enten som en del og forlængelse af STU eller som et selvstændigt tilbud. Det kan derfor være nødvendigt at afsøge midler, som kan reducere prisen, så kommunerne har råd til at bevilge et længerevarende forløb som "Klar til Start".

6. Tema 2: Fastholdelse

Fastholdelse er valgt som særligt tema i dette års evaluering, fordi "Klar til Start" har at gøre med en målgruppe som har udfordringer, også når de er kommet i job. "Klar til Start" arbejder derfor med de forudsætninger, der er for fastholdelse både i selve forløbet, i overgangen til job og i selve jobbet.

I det følgende beskrives først fastholdelsen i tal, hvorefter fastholdelsen i henholdsvis forløb, udslusning til job og i jobbet beskrives.

6.1 Status på frafald og afmeldinger

38 kursister har siden 2013 afbrudt et "Klar til Start"-forløb uden at komme i job, hvilket svarer til 23 % af alle deltagerne. Frafaldene skyldes hovedsageligt vanskeligheder som følge af kursisternes Autisme Spektrum Forstyrrelse (ASF) fx ustabilitet, sygdom, manglende motivation, psykiske vanskeligheder og uhensigtsmæssig adfærd. Se årsagerne til frafald i tabel 14 i bilag 1.

Både i 2017 og 2018 var den gennemsnitlige varighed i et forløb 19 måneder inden ansættelse i job. Inden for de første tre måneders ansættelse er der kun en tidligere kursist, der er faldet fra jobbet. Derefter er der yderligere en, der er faldet fra. Det svarer til en fastholdelsesprocent på 98 % inden for de første tre måneder (jf. tabel 15 i bilag 1) og 97 % (jf. tabel 16 i bilag 1) for hele projektperioden (siden 2013).

Det er evaluators vurdering, at fastholdelsesprocenten er meget høj, når vi ved at detailbranchen har en relativ høj personaleomsætning, samtidig med der er tale om en udsat gruppe. Det viser, at der er tale om en stabil og loyal arbejdskraft, og at "Klar til Start" har et koncept, der virker fastholdende jf. de følgende afsnit.

6.2 Fastholdelse under "Klar til Start"-forløb

"Klar til Start"-kursister kan, som følge af deres autisme og eventuelle andre handicap, have en række udfordringer i forhold til at gennemføre et læn- gerevarende træningsforløb i en virksomhed. I "Klar til Start" imødegås størstedelen af disse udfordringer gennem den professionelle vejleder, der arbejder en-til-en med kursisterne om trivsel og progression i virksomheden. Vejlederen har tæt kontakt og tilpasse forløbet individuelt til kursisten med udgangspunkt i samarbejdet mellem "Klar til Start"-partneren, virksomheden og kommunen. De 77 % der fastholdes i "Klar til Start"-forløb tilskrives generelt i projektet en kombination af den håndholdte tilgang til arbejdet med kursisten samt de gode muligheder for at tilpasse træningsarbejdet til kursistens aktuelle omstændigheder.

”
Det vigtigste i at fastholde kursisten er, at vi hele tiden arbejder individuelt, og ser mennesket fremfor autis- men. Vi skal tilrettelægge arbejdet, så det giver mening for kursisten.

”

Partner

Forudsætninger for fastholdelse under forløb:

- Daglig tæt kontakt og relationsopbygning til vejleder

I "Klar til Start" finder opkvalificeringen under hele forløbet sted på virksomheden, hvor vejlederen i samarbejde med arbejdsgiveren afklarer og opbygger kursistens kompetencer. Der er bred enighed blandt de adspurgte partnere og projektledelsen i "Klar til Start" om, at det er den tætte og tillidsfulde kontakt i arbejdet, der skabes gennem samtaler, sidemandsoplæring og den anerkendende tilgang, som er nøglen til at opbygge og fastholde motivationen hos kursisterne. Vejlederen kan i kraft af den pædagogiske faglighed, det personlige kendskab til kursisten og sit daglige virke sammen med virksomheden opfange og agere på tegn på dårlig trivsel og fravær. Vejlederens vedholdende arbejde med kursisten er også væsentlig i opbygningen af den specifikke viden om kursisten, der skal overdrages til både kommunen og virksomheden.

”

Det er meget vigtigt at være i kontakt med den enkelte kursist. Det er vigtigt for vejlederen at lære den enkeltes handlemønstre at kende, for at kunne hjælpe dem med at mærke sig selv, sætte ord på handlinger og følelser, og derved fortælle, hvor de er i deres liv og derefter kunne lave en plan for den enkeltes dag eller periode.

”

Partner

”

Trygheden har betydet meget. Kursisten skulle være helt sikker på hvem det var, der kom hen til ham. Så vi havde et meget snævert team i forhold til kursisten. Det var meget bundet op på mig.

”

Vejleder

”

Ved at vejlederen lærer den enkelte kursist at kende, kan der fanges flere problemer i opløbet. Værdsæt denne tid og vær opmærksom på relationsdannelse.

”

Partner



- Påklædning af træningsvirksomhed til "Klar til Start"

I "Klar til Start" er det virksomhederne, der udvælger den arbejdsplads, der skal fungere som træningsvirksomhed ud fra kapacitet, rummelighed og behovet for arbejdskraft i området. Efterfølgende finder kommunen og partnerne i samarbejde kursister til forløb i træningsvirksomheden. Ledelsen og personalet i træningsbutikken uddannes af partnerne gennem kurser og løbende supervision som genopfriskes ved væsentlige udskiftninger i personalet.

” Hvis de (ledelsen og personalet i træningsbutikken) får en generel forståelse af, hvad det har af betydning for netop deres butik at få én medarbejder med evner, som netop et menneske med en autisme diagnose har, så får de automatisk lettere ved at rumme det arbejde, det især kræver i starten af et forløb eller en ny opgave.

”
Partner

- Etablering af fast og kendt struktur

Målgruppen for "Klar til Start"-forløb er i kraft af deres autisme ofte udsatte ved uklare opgaver og rammer for løsningen af dem. Strukturering gennem klare og kendte rammer undervejs i forløbet og særlig opmærksomhed på udfordringer ved forandringer i det vante, er derfor ifølge partnerne særdeles væsentligt for trivsel og fastholdelse.

” Kursisternes dag og uge skal være forudsigelige, så stressniveauet mindskes.

”
Partner

- Individuel tilrettelæggelse og tilpasning af forløb

Parallelt med oparbejdelsen af forudsigelige strukturer, er der ifølge partnerne også behov for løbende at kunne regulere for kursistens oplevede pres og overbelastning gennem individuel tilpasning af forløbet. Tilpasningen gennemføres af vejlederen med udgangspunkt i dennes pædagogiske viden og tætte kontakt med kursisten og virksomhedens daglige ledelse. Det kan eksempelvis være målrettet:

- Arbejdstid og pauser
- Opgavetyper og tilegnelsen af nye opgaver
- Arbejdstempo og belastning
- Sammenhæng med privatliv og fritid.

” Når det lykkes at finde balancen mellem afdækning af kompetencer og oplevet pres, bevares tilknytningen. Hvorimod når grænsen overskrides, ses ofte en sygedag eller nedsat motivation. Det som virker er lynhurtig regulering af skematimer, pausestruktur, opgaver og kommunikation. Der er behov for struktur og fast skema, men det skal kunne ændres hurtigt ved stressbelastning.

”
Partner

” Vi er startet op i et roligt tempo, og der er ikke planlagt med for mange timer i opstarten. Det har betydet, at der har været succes med fremmødet fra start.

”
Partner

- Koordinering med netværk og kommune om indsatser udenfor arbejdspladsen

Ifølge partnerne er det ofte problematikker, der ikke direkte har med arbejdet at gøre, der fører til fravær under forløbet. Igennem samtaler med kursisterne samt koordinering med kommunen og kursistens netværk, understøtter partnerne at fravær, der skyldes forhold i den private del af hverdagen, begrænses. Nogle af kursisterne har fast støtte fra kommunen fx i form af hjemmevejleder eller bostøtte.

” Fravær skyldes sjældent arbejde, men det er reelt andre udfordringer og øvrige diagnoser, der gør det svært at komme væk hjemmefra.

”
Partner

” Det er vigtigt at anderkende relationerne til hjemmet og inddrage det i fx planlægning og i det psykiske arbejde med den enkelte kursist om, at de nu får en betydning i livet. Det, at have en plads i livet, betyder meget for de fleste, men de har ofte ikke oplevet det før ... det er ofte meget overvældende for dem.

”
Partner

” Vi tilpasser arbejdstiden, så der sikres overskud til både arbejde og det øvrige liv. I perioder, hvor der er særligt store belastninger privat, har vi enkelte gange nedsat den ugentlige arbejdstid i en tidsbegrænset periode.

”
Partner



6.3 anbefalinger til fastholdelse under forløb

På baggrund af evalueringen af "Klar til Start" arbejde med fastholdelse i forløb, har evaluator formuleret følgende anbefalinger:

Sæt fokus på den enkelte kursists udfordringer i samarbejde med kommunen

Ved visitation til "Klar til Start" deltager partnerne i opstartsmøder med sagsbehandlere, hvor forløbet aftales nærmere. De gennemførte interviews med partnere og sagsbehandlere peger på, at dette er et oplagt sted at aftale fælles opmærksomhed på allerede kendte udfordringer eller ligge grunden til kommende samarbejde om fastholdelse. Ved at gennemgå en tjekliste af kendte fastholdelsesproblematikker for målgruppen på disse møder, kan det fastholdende arbejde understøttes og koordineres. Som i midtvejsevalueringen anbefales det "Klar til Start" at udvikle en tjekliste, som kan anvendes af alle partnerne i dialogen med kommunen.

Tjeklisten kan bl.a. have fokus på følgende områder:

- Transport til og fra træningsvirksomhed – herunder økonomien omkring dette
- Boligsituation og ønsker undervejs i forløb og ved forløbet afslutning
- Afklaring af kontaktpersoner og relevant netværk
- Aftaler om opfølgning
- Behov for hjemmestøtte, mentor eller anden hjælp undervejs i forløb
- Behov for samarbejde med netværk, fx forældre, bosted eller andre.

To partnere har egne redskaber, de benytter til at afdække de forhold, som de selv og kommune skal være opmærksomme på omkring fastholdelse under forløbene:

Taburetmodellen

"Klar til Start"-partneren Autismecenter Syd benytter sig af en såkaldt taburetmodel til at afdække potentielle trivsels- og fastholdelsesudfordringer med nye kursister. Modellen tager udgangspunkt i, at kursistens trivsel, motivation og glæde opretholdes af en række særskilte elementer af tilværelsen – lig den måde en taburet holdes oppe af dens ben.

Sådanne "ben" i kursistens tilværelse kan være:

- Bolig
- Evt. diagnoser
- Søvn
- Arbejde
- Familieliv
- Fritidsaktiviteter

Ved at beskrive de enkelte ben og de forhold der kan få benet til at "vakle", får vejlederen indsigt i de specifikke forhold, der betyder noget for fastholdelsen af den enkelte kursist. Billedet af taburetten giver samtidig kursisten en indsigt i sammenhængen mellem de forskellige ben og anledning til en konkret samtale om samspillet mellem forskellige forhold i tilværelsen. Eksempelvis kan taburetten fint holdes oppe med et enkelt vaklende ben, men er ikke bæredygtig, hvis der usikkerhed i mange ben på samme tid.

Skema til forventningsafstemning

"Klar til Start"-partneren UUV Køge Bugt har udviklet og benytter et fast skema som udgangspunkt for samtalen ved opstartsmødet mellem kursist, sagsbehandler og vejleder. Forud for mødet har kursisten været i en kort praktik i virksomheden, og det er blandt andet erfaringer fra praktikken, der danner grundlag for den samtale, der udspringer af gennemgangen af skemaet. Under selve opstartsmødet læser vejlederen skemaet op og knytter kommentarer til undervejs. Når mødet er afsluttet har alle parter fået en kopi af skemaet med hjem. Skemaet indeholder følgende punkter:

- Beskrivelse af "Klar til Start"-forløbets opbygning
- En liste af konkrete krav forløbet stiller til kursisten
- Praktiske oplysninger om rammerne forløbet – herunder mødetider og sted
- Konkrete afklaringer og anvisninger om dagligdagen som kursist i træningsvirksomheden.

Hele skemaet kan ses i bilag 4.



6.4 Udslusning til ansættelse

I "Klar til Start"-forløbets afsluttende fase undersøges mulighederne for ansættelse og hvilke andre støttebehov der kan være brug for, herunder om der er brug for et fleksjob. Det sker i to sideløbende processer, en hvor ansættelsesvirksomheden afsøges og en hvor kursistens arbejdsevne afklares og evt. foreligges for det rehabiliterende team, hvis der er brug for en fleksjobbevilling (5 % har i forvejen en fleksjobbevilling). Partneren, virksomheden og kommunen har alle vigtige roller at udfylde for at skabe tryghed og fremdrift i de to store og indbyrdes afhængige overgange:

Overgang til ansættelse

Overgang til og opstart i ansættelsesvirksomheden kræver først og fremmest, at ansættelsesvirksomheden er udpeget og kendt. Nogle af de interviewede partnere har oplevet at vente på at få ansættelsesstedet oplyst, hvilket har begrænset den tid, der kunne bruges til udslusning. Når ansættelsesvirksomheden er kendt, skal den ny leder og evt. øvrigt personale klædes på til at lede og støtte deres nye kollega. Kursisten bliver samtidig forberedt og introduceret til den nye arbejdsplads. Ofte sker dette ved at dele af det sidste tid i forløbet foregår i ansættelsesbutikken sammen med vejlederen, som samtidig kan understøtte etableringen af samarbejdet mellem den ny leder og den ansatte kursist.

”
De ting, som vejlederen viser os, giver os mulighed for at have (navn på kursist) fremover. Det lærer vi af, når vi selv skal sætte ham i gang med nye typer af opgaver.

”
Butikschef i fakta - om at have vejlederen med i en periode i ansættelsesbutikken

”
I den sidste fase, hvor vi venter på at få at vide, hvor kursisten skal ansættes, er i mange tilfælde en rigtig svær periode for kursisten. Der er ofte daglige spørgsmål om hvor man skal ansættes. Her kunne det være en kæmpe hjælp, hvis vi får at vide noget før, hvor kursisten skal ansættes. Helst senest fem uger før ansættelsestidspunktet.

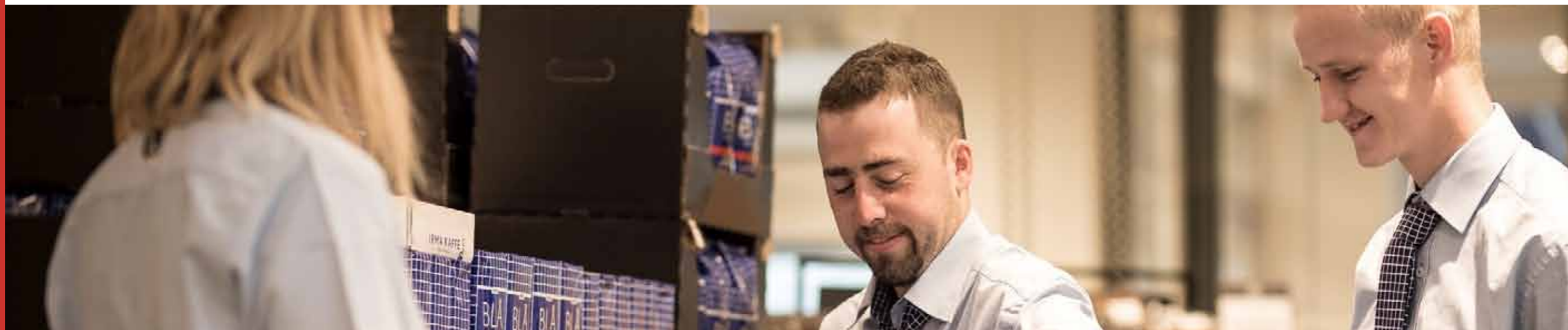
Partner

Overgang fra en ydelse til en anden - typisk fleksjob

Overgangen til ansættelse er ofte også en overgang fra en kommunal instans til en anden, fordi kursisterne enten ansættes i fleksjob eller job med løntilskud til førtidspensionister (skånejob). Dette forberedes typisk i et samarbejde med kommunens sagsbehandler som bl.a. anvender "Klar til Starts" progressions- og afklaringskemaer til at beskrive kursistens arbejdsevne i det forberedende skema til rehabiliteringsteamet. Ved ansættelsen overgår opfølgningen på kursisten fra sagsbehandleren til fleksjobkonsulent/virksomhedskonsulent. Vejlederen der under forløbet har haft en meget central og koordinerende rolle træder nu i baggrunden, og det er nu kommunen og virksomheden, der skal løfte eventuelle opgaver omkring fastholdelse. Flere partnere oplyser, at kursister der ellers er klar til ansættelse forbliver i forløb unødigt, fordi indstilling i rehabiliteringsteamet tækker ud.

”
Der kan være meget lange ventetider på rehabiliteringsteamets afgørelse, hvilket er uhensigtsmæssigt på alle måder. For kursisten der ikke ved om han er købt eller solgt, for kommunen der betaler en dyr kursusafgift og for Coop/fakta der ikke kan sætte ansættelsen i gang førend fleksjobgodkendelsen.

”
Partner



6.5 Case: Morsø kommunes samarbejde med "Klar til Start"

Et eksempel på en helhedsorienteret kommunal tilgang til samarbejdet med "Klar til Start" med fokus på at forebygge frafald og sikre fastholdelse undervejs i forløbet og efter ansættelsen.

Morsø kommune har de sidste to år benyttet "Klar til Start"-forløb som tilbud til en række borgere, der er i tilbuddets målgruppe. Indtil videre er i alt tre kursister blevet ansat i fleksjob efter at have gennemført et "Klar til Start"-forløb, og flere er undervejs. I Morsø kommune ser forløbet, fra borgeren kommer til sagsbehandleren i jobcenteret og frem til at fleksjobansættelsen er forankret, ud som følgende:

1. Sagsbehandleren i jobcenteret identificerer enten på egen hånd eller på foranledning af "Klar til Start"-partneren, at en borger i målgruppen har vist eller kunne udvise interesse for området. Dette kan evt. ske efter, at borgeren har været i et praktikophold i en virksomhed med samme eller meget tilsvarende opgaver.
2. Borgeren visiteres herefter til et "Klar til Start"-forløb af jobcenteret. Der gennemføres et opstartsmøde hvor sagsbehandler, "Klar til Start"-vejleder og partneransvarlig samt borgeren og evt. forældre deltager. Der lægges her nogle delmål for forløbet og sammen med "Klar til Start"-partneren aftales det, hvordan kommunens opfølgning skal ske.

Fokus er på et tæt og tillidsfuldt samarbejde mellem sagsbehandleren og "Klar til Start"-partneren om optræning af borgeren inden sagen evt. indstilles for rehabiliteringsteamet ved afslutningen af forløbet.

3. Under forløbet sker sagsbehandlerens opfølgning på progression og delmål overvejende med "Klar til Start"-partneren, så borgeren kan koncentrere sig om forløbet. Borgerens opfølgningssamtaler i jobcenteret er af kortere varighed. Der følges op ud fra en helhedsbetragtning af borgerens situation, således at der også tages højde for trivsel og udfordringer udenfor selve opkvalificeringsforløbet. Igennem det tætte samarbejde med partneren tilpasses forløbet efter at udvikle og optræne borgeren til selvforsørgelse og evt. indstilling på rehabiliteringsteamet. Det kan eksempelvis være ved at justere forløbets længde.

”
 Man får også nogle gange øje på nogle andre ting i det her projekt. De er jo udredt lægeligt, inden vi starter. Vi ved, hvad det egentlig handler om i forhold til diagnoser og funktionsniveau – det har vi på plads inden. Men det der godt kan overraske, er at partneren igennem det tætte arbejde med den unge får øje på nogle større begrænsninger, end vi havde forventet – og at der skal bruges længere tid i "Klar til Start", end vi havde regnet med. Derfor er det rigtig vigtigt med den relation, som vejlederen skaber til den unge, for det gør, at vi får mulighed for at få den unge trænet op til at blive den bedst mulige fakta-medarbejder.

”
 Sagsbehandler

4. Når borgeren i afslutningen af forløbet vurderes klar til ansættelse bruger sagsbehandleren den forberedende del af rehabiliteringsplanen samt "Klar til Start"-partnerens status og progressionsmateriale til at dokumentere den oparbejdede viden om borgeren. Herunder også dennes behov i forbindelse med fastholdelse i et evt. bevilget fleksjob. Målet er at give rehabiliteringsteamet de bedste vilkår for at indstille til det, der giver succes på lang sigt. Partneren har sideløbende afklaret et ansættelsessted, såfremt borgeren skulle blive indstillet til fleksjob. Sagsbehandleren indgår derefter aftale med partneren om, at borgeren afslutter forløbet med nogle uger i ansættelsesvirksomheden med deltagelse af vejlederen. Dette sker som en del af "Klar til Start"-forløbet og er ikke en yderligere bevilling.
5. Rehabiliteringsteamets indstilling af borgeren til fleksjob afslutter "Klar til Start"-forløbet, og opfølgningen på borgeren i fleksjobansættelsen overgår herefter til fleksjobkonsulenten. Rehabiliteringsteamet giver sammen med indstillingen til fleksjob nogle anbefalinger for at sikre fastholdelse af borgeren i ansættelse – dette kan eksempelvis være behovet for en mentor, personlig assistent eller hjemmestøtte. Konkret bruges mentorordningen til at vejlederen fra "Klar til Start"-forløbet kan fortsætte arbejdet med borgeren i ansættelsen og varetage en oplæring af det eksisterende personale, som efterfølgende evt. skal være personlig assistance for borgeren.

6. Fleksjobkonsulenten har efter ansættelsen ansvaret for at følge op og der aftales en hyppig opfølgning i ansættelsens første tid. Morsø kommune har foruden mentorordningen anvendt hjemmevejledning (§ 85 i serviceloven) også kaldes bo-støtte til at fastholde relationen til vejlederen efter ansættelsen. Dette har været med henblik på at sikre fastholdelse i jobbet for en borger, der flyttede i egen bolig efter ansættelsen.

”
 Når vi snakker om indsatser, og hvad der lykkes, så bliver vi ved at sige relation, relation, relation – og relation er ikke, at de kommer herind hver 8. uge – det er, at de får en mentor eller en bostøtte, det vil sige en kendt person, der kan hjælpe dem med at møde på arbejde. Det der virker er, at de møder en voksen, som skaber en relation til dem.

”
 Sagsbehandler



6.6 anbefalinger i udslusningen til ansættelse

På baggrund af evalueringen af "Klar til Starts" arbejde med udslusning har evaluatoren udarbejdet følgende anbefalinger:

Skab afklaring af både ansættelse og fleksjob i god tid

Evalueringen viser, at gode udslusninger kræver, at der er taget beslutning om både ansættelsessted og indstilling til fleksjob tidligt nok til, at der reelt er tid til at udføre de opgaver, der ligger i udslusningen. Det anbefales at partnere, kommuner og virksomheder alle bestræber sig på at sikre timingen af disse to overgange, så kursisterne ikke holdes i uvished i længere perioder samt at forløbene ikke forlænges unødigt pga. træghed i rehabiliteringsteam eller i koordinering af ansættelsessteder.

Fokuser på den varige fastholdelse i kommunernes rehabiliteringsteam

Der er flere eksempler på, at sagsbehandlere i tæt samarbejde med "Klar til Start"-partnere sikrer et solidt grundlag for rehabiliteringsteamets indstilling og anbefalinger. Flere af partnere giver udtryk for, at det er vigtigt at være opmærksom på, at selvom kursisten er udredt lægeligt og i forhold til funktionsniveau, så kan udfordringerne godt være større og mere krævende end først antaget.

- **Opmærksomhed på de hyppigste udfordringer for målgruppen**

Den tidligere nævnte tjekliste, som partner og sagsbehandler kan bruge i samarbejdet om fastholdelse under forløbet, kan også fungere som et element i den forberedende del af den rehabiliteringsplan, som kommunens rehabiliteringsteam skal indstille på baggrund af.

- **Særligt fokus på udfordringer ved boligskift**

Partnerne fortæller, at en hyppig udfordring for "Klar til Start"-kursister ofte opstår i forbindelse med ønsket eller kravet om skift af bolig. Bor en kursist i uddannelsesbolig under forløbet, kan ansættelsen medføre opsigelse af denne bolig. Ligeledes har mange kursister ifølge partnerne et stort ønske om at komme i egen bolig (46 % bor hos forældrene, jf. tabel 6 i bilag 1). Bevilling af hjemmestøtte efter servicelovens § 85 samt tilpasning af belastning og arbejdspress kan ifølge partnerne være en god løsning for at sikre fastholdelse i en vanskelig fase for borgere med autisme.

- **Klæd fleksjobkonsulenter/virksomhedskonsulenter på til opfølgning på "Klar til Start"-ansættelser**

Ifølge partnerne bør kommunen sikre, at den der overtager opfølgningen, med den nu ansatte kursist, kender til den konkrete sag. I kommuner med mange "Klar til Start"-forløb kan der med fordel udpeges "Klar til Start"-tovholdere blandt fleksjobkonsulenterne.

6.7 Fastholdelse i ansættelsen

Enden på udslusningen markerer den egentlige afslutning på "Klar til Start"-forløbet og kulminerer i ansættelse i fleksjob eller job med løntilskud til førtidspensionister (skånejob)¹². Som udgangspunkt er "Klar til Start" som en beskæftigelsesrettet indsats fra dette punkt en succes. Evalueringen peger på, at behovet for støtte og opfølgning vedbliver i væsentlig grad efter ansættelsen. Der er mange eksempler på, at partnerne forsat støtter op, hvis der opstår problemer, selv om "Klar til Start" forløbet formelt er slut.

Grundlæggende er bekymringen, at kursisterne stadig har de handicap, som følger af deres autisme, efter en ansættelse. Der er eksempler på, at forandringer på arbejdspladsen eller i den ansattes livssituation kan give udfordringer med at forblive i jobbet.

Udskiftning af centrale personer i virksomheden skaber usikkerhed

Personalet og ledelsen, der arbejder tæt sammen med den ansatte kursist i ansættelsesvirksomheden, bærer på væsentlig viden og relationer, som er med til at sikre trivsel og struktur i den ansattes arbejde. Ved udskiftning af eksempelvis den daglige leder kan der ifølge partnerne opstå usikkerhed, som virksomheden og den nye leder skal kunne imødegå under hensyntagen til den ansattes vedblivende udfordringer.

”
Det vigtige er, at det kører, som det plejer – at der ikke kommer en ny butikschef, der vil lave om på det hele.

”
Ansats kursist

”
Jeg tror da helt sikkert, at hvis jeg stoppede i morgen, så ville tingene vælte for (den ansatte kursist) indenfor ret kort tid.

”
Leder i ansættelsesvirksomhed

”
Der skal ofte ikke meget til, hvis de faste medarbejdere, der skal være stilladset omkring den ansatte kursist, begynder at svigte.

”
Partner og vejleder

¹² Der er også mulighed for ordinær ansættelse. Det har endnu ikke været tilfældet.



Kommunal bevilling af indsatser kan imødegå behov for støtte efter ansættelse

Behovet for indsatser for at fastholde ansættelsen afhænger af den enkelte borgers specifikke udfordringer. Generelt viser evalueringen, at det især er følgende tre indsatser kommunerne anvender i forbindelse med "Klar til Start"-ansatte:

- Mentor (§31 LAB-Loven): En midlertidig tilknytning af en støtteperson eksempelvis vejlederen som mentor for den ansatte med henblik på fastholdelse i jobbet. Dette bruges eksempelvis til at understøtte etableringen af et godt samarbejde mellem ledelsen og personalet i ansættelsesbutikken og en nyligt ansat. Det kan også benyttes til at fastholde relationen med en nøgleperson i en begrænset periode.
- Personlig Assistance (§6 Kompensationsloven): Varig personlig støtte eksempelvis ved behov for detaljeret vejledning for kunne udføre det jobbets opgaver. Personlig assistance bruges oftest til at godtgøre den tid en eksisterende medarbejder i virksomheden bruger på at varetage vejledningen. Den personlige assistents opgaver kompenserer for et handicap det står i vejen for at kursisten kan udføre arbejdet til forskel.
- Hjemmevejledning (§85 Serviceloven): Støtte til at skabe en tilværelse på egne premisser for borgere med eksempelvis betydeligt nedsat funktionsevne. Dette bruges eksempelvis til at understøtte flytning til ny/egen bolig samt fastholde relationen med en nøgleperson.

”
Jeg synes, det er rart, at han (tidligere vejleder, nu mentor) kommer engang imellem, men det er ikke sådan, at det skal være flere gange om ugen. Det er rart nok at få vendt det hvis der er nogle ting man går med.

”
Ansats kursist

”
Jeg tænker, at når det ikke hjælper mig, så hjælper det de andre i butikken – det er sådan, jeg ser det. Han (tidligere vejleder, nu mentor) har jo fulgt mig gennem året, så han har en fornemmelse af, hvordan jeg har det med opgaver, så hvis jeg skal prøve nye ting, så kan lederen snakke med ham om det.

”
Ansats kursist

”
Hvis det ikke fungerer hjemme, så fungerer det sku nok heller ikke på arbejdspladsen. Så vi bliver nød til at få det til at fungere hele vejen rundt om kursisten.

”
Vejleder og hjemmestøtte

Støttebehov løftes mange steder af uformelt "efterværn"¹³

Behovene for støtte og opfølgning kommer til udtryk i et uformelt "efterværn", som partnerne yder uden der eksisterer nogen aftale herom med kommuner eller "Klar til Start". Formelt er det aftalt, at partnerne foretager en enkelt opfølgning efter tre måneders ansættelse. Det ekstra "efterværn" består ofte i, at virksomheden eller den tidligere kursist kontakter den tidligere vejleder, hvis der er opstået nogle udfordringer. Omfanget af dette varierer, men tager i alle tilfælde ressourcer fra vejledernes kerneopgave, der består i at vejlede og støtte de kursister, der er undervejs i forløb.

”
Det er svært at vide, hvilke udfordringer vi kan løbe ind i. Står man pludselig med i en situation, hvor jeg foretager mig noget anderledes, end jeg er vant til og (navn på ansat kursist) fuldstændig stopper med at lave det han skal, så er det rart at have en, man kan ringe og spørge – hvad skal vi stille op?

”
Leder i ansættelsesvirksomhed

”
Vores erfaring er, at de omkringværende til den nu ansatte skal være sikre på, at vejlederen står til rådighed for spørgsmål ved eventuelle bekymringer – eksempelvis hvis der er problemer ved at fastholde struktur og forudsigelighed.

”
Partner

”
Overordnet er vi forpligtet til opfølgning efter tre måneder, men vores oplevelse er at behovet for opfølgning er individuelt og kræver tæt kontakt i starten.

”
Partner

¹³ Begrebet "efterværn" er her brugt, da det er det begreb, som vejlederne og partnere selv benytter om de aktiviteter, de udfører efter kursisterne ansættes. Det bør i denne sammenhæng ikke forveksles med de tilbud på socialområdet til anbragte unge som også benævnes "efterværn".



Fleksjobkonsulent/virksomhedskonsulent varetager ikke koordinerende sagsbehandlerfunktion

Så længe kursisterne er i forløb eller modtager særlige kommunale indsatser har de tilknyttet en koordinerende/gennemgående sagsbehandler i kommunerne, der har ansvaret for den samlede indsats og opfølgning. For den store gruppe af kursister der indstilles til og ansættes i fleksjob overgår den kommunale opfølgning herefter til en fleksjob- eller virksomhedskonsulent der ifølge partnernes erfaringer ikke fungerer som koordinerende sagsbehandler. Konkret betyder dette at fleksjobansatte kursister som ikke modtager anden indsats følges op efter reglerne for fleksjob: Minimum 2,5 år efter ansættelse. På partnerworkshoppen var der bred enighed om at "Klar til Start"-ansatte kræver hyppigere opfølgning for at sikre fastholdelse.

”
Når fleksjobgodkendelsen foreligger, får borgeren ny sagsbehandler. Typisk en fleksjobkonsulent. Dette skifte falder på et sårbart tidspunkt. Det er meget forskelligt både på kommune og sagsbehandlerniveau hvordan der overdrages viden.

”
 Partner

”
Det ville sikkert være forebyggende, hvis der var en koordinerede sagsbehandler på og samarbejde på tværs af afdelinger, så der er sammenhæng mellem arbejde og øvrige behov.

”
 Partner

6.8 anbefalinger til fastholdelse i ansættelse

Formelt set ophører "Klar til Start" ved ansættelsen. Som ovenfor beskrevet er der flere eksempler på, at "Klar til Start" stadig involverer sig, hvis der opstår udfordringer i ansættelsesvirksomheden. På baggrund heraf er der formuleret følgende anbefalinger:

- Skab fokus på at autisme ikke forsvinder når man kommer i job

"Klar til Start"-forløbet og den efterfølgende ansættelse fjerner ikke det handicap, som kursisterne har, men gør at de kan mestre det i et job. Partnernes erfaringer er, at der kan være behov for opfølgning frem for brandslukning, sådan som de af og til oplever det. Det kan derfor anbefales at:

- "Klar til Start" undersøger mulighederne for at formalisere det fastholdende arbejde, som allerede foregår og samtidig sikre, at det ikke får et omfang, der går ud over vejledernes kerneopgave i træningsvirksomheden. Dette kan eksempelvis ske gennem etableringen af en timebank til fastholdelsesarbejde, som "Klar til Start" kan distribuere til partnere, der løfter omfattende opgaver i forbindelse med fastholdelse af ansatte kurister.
- Kommunerne fortsat tilskyndes til at benytte de muligheder, der eksisterer i lovgivningen til at støtte op om fastholdelsen i job fx personlig assistance, hjemmevejledning og bostøtte.

- Hyppigere og systematisk opfølgning efter ansættelse

Det anbefales at der altid foretages en forventningsafstemning mellem "Klar til Start", virksomheden og kommunen, dels om hvem man kan kontakte, hvis der opstår udfordringer, og dels om hvor hyppigt der er brug for opfølgning, og hvem der varetager denne opfølgning.

Det kommunale opfølgningskrav for fleksjob er efter 2,5 års ansættelse. "Klar til Starts" partnerne og ledelse af peger på, at dette ikke er hyppig nok opfølgning til at sikre at udfordringer for fastholdelse imødekommes. En mulighed er, at "Klar til Start", som et nyt tilbud, foretager systematisk opfølgning på samtlige ansatte kursister. Eksempelvis hver tredje måned det første år og efterfølgende hvert halve år.

- Opmærksomhed på lederskifte i ansættelsesvirksomheder

Skift i den daglige ledelse eller af nøglekollegaer, der har vigtig viden om og en relation til den ansatte kursist, medfører en risiko for frafald. Foruden anbefalingen om hyppigere opfølgning anbefales det, at virksomhederne, der deltager i "Klar til Start", systematisk sikrer overlevering af viden samt påklædning af nye ledere/ansvarshavende til den ansatte kursist.

7. Gevinsten ved "Klar til Start"



I midtvejsevalueringen fra 2017 var der fokus på de gevinster, som henholdsvis kursister, virksomheder og kommuner har ved at deltage i "Klar til Start". Sammenfatningen gengives her:

Kursisterne udtrykker stor taknemlighed over at kunne være en del af en rigtig arbejdsplads:

- De føler, at livet nu giver mening, fordi de har noget at stå op til og bidrager med noget, som andre har brug for. Flere af dem har tidligere følt sig parkeret uden for samfundet, hvor de ikke har haft noget meningsfyldt at stå op til.
- De føler sig mindre afhængige og bedre til at tage vare på sig selv.
- De ser frem til at tjene deres egne penge.

”
Det er mærkeligt, at kommunen bruger alle de penge, de gør på, at der ikke sker noget. Vi er trætte, dovne, overvægtige, fordi der ikke er fokus på livsglæde. Livsglæde er for mig at kunne gøre noget. Selv gøre noget i stedet for at komme på førtidspension ... Jeg vil ikke på kontanthjælp. Dette er en redning for mig.

”

Kursist fra STU

Virksomhederne udtrykker, at de får en stabil og kvalificeret arbejdskraft, og at "Klar til Start" medvirker til at udvikle en god arbejdspladskultur, som smitter af på medarbejdere og kunder:

- Virksomhederne ser kursisterne som potentielle faste, stabile og loyale medarbejdere, der har sans for detaljerne, og som er motiverede for at udføre daglige og gentagne rutineopgaver.
- Virksomhederne giver udtryk for, at kursisterne er med til at optimere den daglige drift fx gennem trimmede butikker eller lagre, hvor alt står i skønneste orden.
- Virksomhederne fortæller, at de får dygtigere ledere, fordi de udfordres på deres kommunikations- og relationskompetencer.
- Virksomhederne giver udtryk for, at deltagelsen i "Klar til Start" styrker deres virksomheders positionering på markedet, fordi de har fokus på de menneskelige ressourcer og den virksomhedskultur, der er på de lokationer, som "Klar til Start" er en del af. Det gør, ifølge de interviewede virksomheder, personalet stolte, når de kan se, at de kan rumme kursisterne.
- Flere af de interviewede fakta-kunder giver udtryk for, at de kan mærke, at butikken er rarere at være i end andre butikker, og henviser til stemningen, overskueligheden og rydeligheden i butikken.

”

Alle tilbagemeldingerne fra sagsbehandlerne er, at man er blevet mødt af professionalisme og passion, og der ses en progression i de forløb, der er sat i gang. Indfaldsvinklen er ikke kun økonomisk, men også set som noget, der virkelig virker.

”

Jobcenterleder

Kommunerne giver udtryk for, at de får et tilbud, som både varetager afklaring og udvikling af kursisten, understøttet af en håndholdt indsats med fokus på faglig, personlig og social opkvalificering, indtil kursisten er klar til ansættelse:

- Kommunerne peger på, at kursisterne ikke ville kunne være på en virksomhed uden den vejleder, som "Klar til Start" har tilknyttet i virksomhederne.
- Kommunerne er tilfredse med de tilbagemeldinger, de får bl.a. fra progressionsskemaerne, der gør det lettere at tage stilling til, om der skal bevilges fleksjob.
- Beregninger fra Deloitte viser, at kommunen på sigt sparer på forsørgelsesudgifter "idet det antages, at jobgarantien gælder på ubestemt tid." Dette understøttes af, at 98 % fastholdes i job efter tre måneder. Deloitte giver videre udtryk for, at det er "plausibelt at forvente, at kommunerne kan spare udgifter til anden støtte og andre beskæftigelses- og uddannelsesrettede initiativer." Endelig peger Deloitte på, at "man fra et samfundsøkonomisk perspektiv [kan] forvente reducerede sundheds- og omsorgsudgifter samt øgede skatteindtægter. Værdien af disse afledte effekter er heller ikke medregnet."¹⁴

”

fakta har valgt dette strategiske fokus ikke for de blå øjnes skyld, men for at sikre loyal og stabil arbejdskraft, for på den måde at være rustet til et arbejdsmarked, hvor der er kamp om de få ledige ressourcer, der er. fakta oplever, at det kan være svært at fastholde arbejdskraft.

”

Salgsdirektør fakta)

Læs mere om gevinsterne i midtvejsevalueringen afsnit 3, s. 28-37.

Du kan finde evalueringen her: <http://www.cabiweb.dk/aktuelle-projekter/evaluering-af-projekt-klar-til-start/>

8. Evalueringskilder



Cabi har gennemført følgende evalueringsaktiviteter i slutevalueringen:

- Indsamling og behandling af data fra "Klar til Start"s webportal samt data fra tidligere forløb inden etablering af webportal.
- Evalueringsworkshop med repræsentanter fra parterne vedrørende samarbejde med kommunerne om visitation.
- Selvevalueringskema til parterne vedrørende samarbejdet med landets kommuner om visitation af deltagere til "Klar til Start".
- Telefoninterview med alle parterne om deres samarbejde med konkrete kommuner. Samarbejdet med samtlige kommuner i Danmark er gennemgået.
- Møde med projektledelsen om parternes arbejde med visitation og fastholdelse.
- Selvevalueringskema til parterne vedrørende deres arbejde med fastholdelse i forløb, udslusning og ansættelse.
- Besøg i to fakta-ansættelsesbutikker med rundvisning og individuelle interview med kursister, butikschefen og vejledere om fastholdelse.
- Dobbeltinterview i Jobcenter Mors med to rådgivere om deres arbejde med fastholdelse i forløb, udslusning og ansættelse.
- Evalueringsworkshop med parterne om fastholdelse i forløb, udslusning og ansættelse.
- Ad hoc møder med projektledelsen om kvalitets sikring af evalueringsdata mv.

Det er ikke muligt at arbejde med en kontrolgruppe og sammenholde "Klar til Starts" indsats direkte med andre indsats, da "Klar til Starts" målgruppe går på tværs af en lang række ydelsesgrupper (jf. tabel 3 i bilag 1). De kontrollerede forsøg der typisk laves i Danmark (fx hos STAR) foregår inden for bestemte ydelsesgrupper, aldersgrupper eller etniske grupper, men ikke grupper med en autismediagnose eller autismekendetegn. Som beskrevet i denne evaluering er det ikke alle kommuner, der har en samlet og tværgående indsats for målgruppen, som i stedet indgår i de indsats, som de kan modtage på baggrund af den ydelse, de modtager. Det nærmeste, vi er kommet en undersøgelse af målgruppens beskæftigelsesstatus, er denne undersøgelse: "Forsørgelsesgrundlag for mennesker med autisme. En rundspørge blandt 247 medlemmer af Landsforeningen Autisme", juni 2016.



Bilag 1: Databehandling



Pr. 6. maj 2018 har "Klar til Start" i alt haft 167 forløb, hvoraf 64 er i aktive forløb. Da "Klar til Start" modtog støtte fra VELUX FONDEN etableredes en webportal, hvori parterne har registreret tilmeldinger til "Klar til Start", tilmelding til træningsvirksomhed, status ved afmelding og status tre måneder efter at kursisten er kommet i job. I alt er 150 kursister tilmeldt i webportalen. Data herfra er trukket den 6. maj 2018.

Kursisternes baggrund

I dette afsnit beskrives, hvilken kommune kursisterne er visiteret fra, hvilken ydelse de er på, om de kommer fra STU, hvilken type bevilling de har fået, hvorvidt de er selvtransporterende, hvilken boligform de har, hvilket uddannelsesniveau de har, hvilke eventuelle erhvervs erfaringer de har, og endelig

hvilke barrierer de har ved tilmeldingen.

De visiterede kursister kommer fra 56 forskellige kommuner. Skive, Vejle og Aalborg afviser på tidspunktet for opgørelsen at visitere, men har tidligere visiteret til "Klar til Start"-forløb. Herudover har Høje-Taastrup bevilget en forsættelse af en tilflyttet borger. Således kan man sige, at der er 52 kommuner, der visiterer jævnligt eller sporadisk til "Klar til Start", jf. afsnit 5.2.

Tabel 2. Kommuner der visiterer til "Klar til Start" (167 deltagere). Opgjort 6. maj 2018

Assens	Gladsaxe	Ishøj	Odense	Sønderborg
Ballerup	Greve	Høje Taastrup	Rebild	Tårnby
Bornholm	Gribskov	Ikast-Brande	Odsherred	Vallensbæk
Brønderslev	Guldborgsund	Jammerbugt	Ringkøbing-Skjern	Vejle
Dragør	Haderslev	Kalundborg	Roskilde	Vordingborg
Favrskov	Halsnæs	København	Rudersdal	Aabenraa
Frederiksberg	Hedensted	Køge	Silkeborg	Aalborg
Frederikshavn	Helsingør	Lejre	Skive	Aarhus
Frederikssund	Herning	Lolland	Slagelse	
Furesø	Holbæk	Lyngby-Taarbæk	Solrød	
Fåborg-Midtfyn	Holstebro	Morsø	Stevns	
Gentofte	Hvidovre	Næstved	Struer	

"Klar til Starts" kursister kommer fra forskellige ydelser. Hovedparten kommer fra kontanthjælp eller ungedyelse. 78 % af dem er aktivitetsparate.

Tabel 3. Ydelse. Opgjort 6. maj 2018

	Antal	Andel
Under 18 år	5	3 %
Kontanthjælp	11	7 %
Uddannelsesydelse	91	62 %
Ressourceforløbsydelse	27	18 %
Revalidering	7	5 %
Ledighedsydelse	1	1 %
Førtidspension	3	2 %
Dagpenge	1	1 %
Forældrebetalt	1	1 %
I alt	147	100 %

Lidt over halvdelen (55 %) af de visiterede kursister har fået en løbende bevilling, det vil sige uden en aftale om en bestemt længde af forløbet. Lidt under halvdelen (44 %) har fået en bevilling, hvor der er aftalt en bestemt slutdato.

Tabel 4. Bevilling. Opgjort 6. maj 2018

	Antal	Andel
Løbende bevilling	83	56 %
Bevilling med slutdato	66	44 %
I alt	147	100 %

Hovedparten (92 %) angives at være selvtransporterende inden tilmelding til træningsbutik.

Tabel 5. Selvtransporterende, pr. 6. maj 2017

	Antal	Andel
Er selvtransporterende	142	95 %
Er ikke selvtransporterende	7	5 %
I alt	149	100 %

29 % bor i egen bolig, mens 46 % bor hjemme hos deres forældre. 25 % bor i botilbud og lignende.

Tabel 6. Boligform. Opgjort 6. maj 2018

	Antal	Andel
Egen bolig	43	29 %
Bor hjemme hos forældre eller væрге	69	46 %
Botilbud	38	25 %
I alt	150	100 %



Uddannelsesniveaueet er lavt blandt kursisterne. 60 % har folkeskolen eller mindre, mens 31 % kommer fra STU.

Tabel 7. Højeste afsluttede skole- eller erhvervsuddannelse fra Danmark eller anerkendt uddannelsesinstitution i hjemlandet. Opgjort 6. maj 2018

	Antal	Andel
Har ikke afsluttet folkeskolens afgangseksamen (begrænset skolegang i hjemland, gået på specialskole, sprogskole eller andet.)	30	20 %
Folkeskole	59	40 %
STU	46	31 %
Gymnasium eller lignende (HF, HH, HTX og andet)	8	5 %
Erhvervsuddannelse (faglig uddannelse)	3	2 %
Kort videregående uddannelse	0	0 %
Mellemlang videregående uddannelse	1	1 %
Lang videregående uddannelse	0	0 %
I alt	147	100 %

I tabellen på modsatte side er det angivet, hvilke barrierer kursisten havde ved tilmeldingen. Bemærk at der har været mulighed for at afkrydse flere barrierer. Det gennemsnitlige antal barrierer er 1,56 pr. kursist. Næsten alle kursisterne har en diagnosticeret eller ikke-diagnosticeret ASF, i webportalen beskrevet som psykisk barriere. Derudover har 14 % adfærdsproblemer grundet ASF, 15 % kompetencerelaterede barrierer grundet ASF, 11 % motivationsproblemer grundet ASF, 10 % en fysisk barriere, 5 % sociale barrierer grundet ASF. 5 % er mentalt retarderede og har ASF.

Tabel 8. Barrierer ved tilmelding (flersvar). Opgjort 6. maj 2017

	Antal	Andel
Psykiske barrierer (diagnosticerede og ikke-diagnosticerede)	143	97 %
Fysiske barrierer	14	10 %
Sociale problemer (familie, bolig, økonomi mv.)	12	8 %
Kompetencerelaterede barrierer (sprogproblemer, indlæringsvanskeligheder, ordblindhed, læse- og skrivevanskeligheder)	22	15 %
Mental retardering	7	5 %
Adfærdsproblemer (adfærd, ustabilitet, hygiejne mv.)	20	14 %
Motivationsproblemer	12	8 %
Samlet antal besvarelser	147	
Gennemsnitligt antal barrierer pr. kursist		1,56

Data ved tilmelding til træningsvirksomhed

I det følgende behandles de data, som er registreret i forbindelse med tilmelding til en konkret træningsvirksomhed.

Transporttiden til træningsvirksomheden varierer meget fra kursist til kursist.

Tabel 9. Transporttid fra kursistens bopæl. Opgjort 6. maj 2017

	Antal	Andel
Under 15 minutter	26	17 %
15-30 minutter	55	37 %
31-60 minutter	53	36 %
1-1½ time	14	9 %
Over 1½ time	1	1 %
I alt	149	100 %

De fleste kursister (58 %) tager offentligt transportmiddel.

Tabel 10. Transportmiddel. Opgjort 1. maj 2017

	Antal	Andel
Offentlig bus eller tog	87	58 %
Egen bil	20	13 %
Knallert, scooter	6	4 %
Cykel, elcykel	7	5 %
Til fods	21	14 %
Bliver hentet i bil eller bus	8	5 %
I alt	149	100 %



40 % har fået en bevilling via LAB-loven, 21 % via ressourceforløb og 26 % har fået den via STU.

Tabel 11. Forløbet bevilliget efter paragraf. Opgjort 6. maj 2017

	Antal	Antal
LAB-lov generelt	65	45 %
Ressourceforløb	29	20 %
Revalidering	8	6 %
Opkvalificeringsforløb	3	2 %
Servicelev	5	3 %
STU	32	22 %
Privat (forsørges fx af forældre)	1	1 %
I alt	143	100 %

9 % er på forhånd godkendt til fleksjob eller job med løntilskud på forhånd:

Tabel 12. Er kursisten godkendt til fleksjob eller skånejob (job med løntilskud til førtidspensionister)? Opgjort 6. maj 2017

	Antal	Andel
Ja, fleksjob	8	5 %
Ja, skånejob (job med løntilskud til førtidspensionister)	2	1 %
Nej	137	93 %
I alt	147	100 %

Kursisternes progression

fakta, Catering Engros, Catering Danmark, Kvickly, Irma og ILVA har fået udviklet tre progressionskemaer, som er tilpasset virksomhedernes arbejdsfunktioner. Det første er et afklaringskema for kursisternes personlige kompetencer, og de sidste to omhandler de praktiske kompetencer, målt på henholdsvis udførelse og arbejdsintensitet.

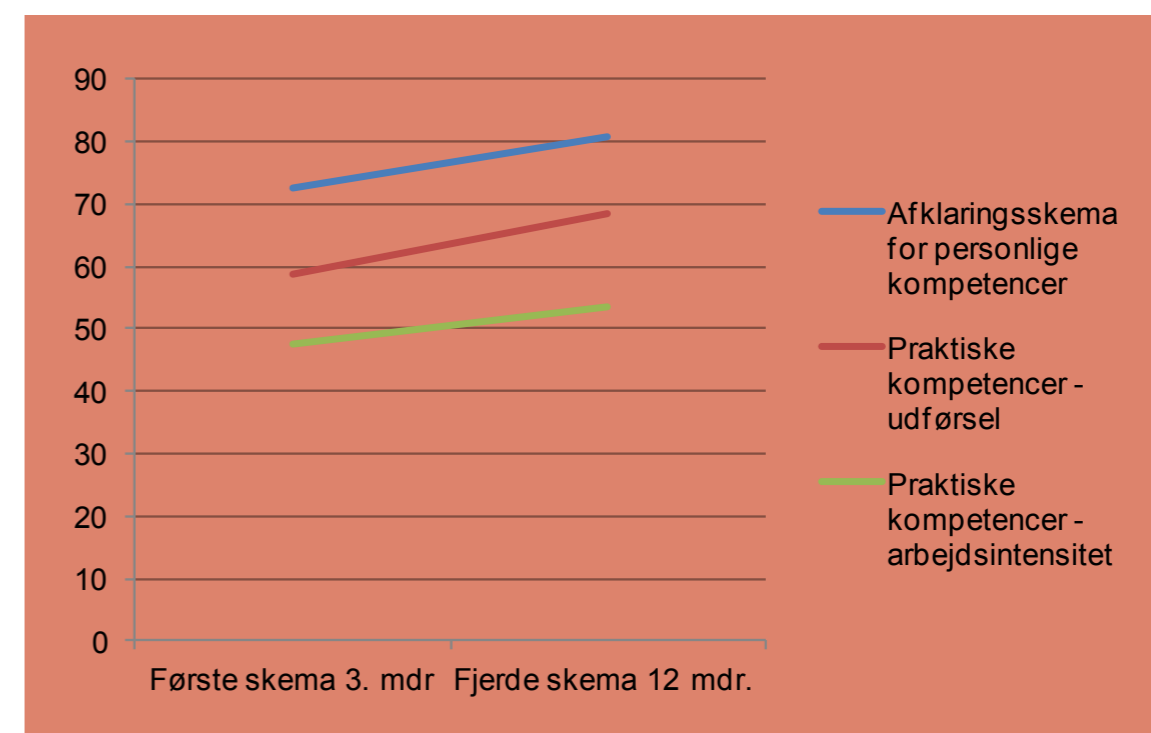
Alle opgavefunktioner i virksomheden er udspecificerede, og de enkelte deltageres arbejdssevne måles i procenter. Det giver overblik både for kursisten, arbejdsgiver og vejleder/underviser. Det giver også sagsbehandler mulighed for at følge udviklingen, og det giver et eventuelt rehabiliteringsteam et bedre beslutningsgrundlag, hvis der skal bevilges fleksjob.

De tre skemaer udfyldes af vejleder/underviser og gennemgås med lederen fra træningsbutikken/virksomheden hver tredje måned. Efterfølgende præsenteres de for kursisten.

Progressionskemaerne er forskellige fra virksomhed til virksomhed, da det er forskellige opgaver kursisterne skal trænes op i. Nedenfor er den gennemsnitlige udvikling for kursister i fakta udregnet.

Fra 3. til 12. måned sker der en næsten lineær udvikling i de personlige kompetencer fra 68 til 85 %, og de er således tæt på at være klar til at blive ansat. Udviklingen er ligeledes lineær for de praktiske kompetencer. Arbejdsintensiteten stiger fra 27 til 37 %, mens udførelsen stiger fra 36 til 50 %.

Figur 2. Kursisternes udvikling i "Klar til Start"*



*Bemærk at der er udfyldt 122 skemaer efter de første 3 måneder og 45 skemaer efter de første 12 måneder.



Afmeldingsstatus

Frem til og med 6. maj 2018 har der været 103 afmeldinger i hele projektperioden. Heraf er 64 kommet i job eller uddannelse, 38 har afbrudt et forløb, og én har sagt nej til et job trods et gennemført forløb. Det vil sige, at 77 % den 6. maj enten er i forløb eller i job i "Klar til Starts" virksomheder. Der er tale om et fald, hvilket skyldes at der er færre i forløb på skæringsdatoen i 2018 (64) end i 2017 (72).

Hvis man alene ser på de 103 afmeldinger, er 62 % kommet i job eller uddannelse. Der er tale om en stigning, idet 59 % var kommet i job eller uddannelse i 2017.

Af de 63 der er kommet i job, er 62 kommet i job i en fakta-butik og en i Catering Engros.

Tabel 13. Status på alle kursister. Opgjort 6. maj 2018 (hele projektperioden)

	Før støtte fra VELUX FONDEN	Med støtte fra VELUX FONDEN	Hele perioden
Fleksjob	8	49	57
Job med løntilskud til førtidspensionister	2	4	6
Uddannelse	-	1	1
I alt i job eller uddannelse	10	54	64
I forløb*	0	64	64
Gennemført, men nej til job	0	1	1
Afbrudte forløb (ikke i job eller uddannelse)	7	31	38
I alt	17	150	167

*14 af de 64 kursister er i udslusning og venter på rehabiliteringsmødet og efterfølgende ansættelse.

Pr. 6. maj 2018 havde 38 kursister afbrudt et "Klar til Start"-forløb i hele projektperioden. Følgende tabel angiver årsagerne blandt de 31 registreringer, der er foretaget i VELUX FONDENS støtteperiode. Tre fjerdedele af årsagerne (74 %) er personlige udfordringer hos kursisten grundet ASF.

Tabel 14. Årsag til afmelding uden job. Opgjort 6. maj 2018

ASF (Ustabilitet, motivation, psykiske vanskeligheder, manglende kompetencer, adfærdsproblemer)	23
Sygdom	4
Tyveri	2
Ønskede selv at stoppe	1
Kommune hjemtager kursist	1
I alt	31

Alle kursister, der er ansat i VELUX FONDENS støtteperiode, er stadig i job tre måneder efter ansættelsen. En fra før 2015 er faldet fra jobbet inden for de første tre måneder. Det vil sige, at 98 % fastholdes i jobbet inden for de første tre måneder.

Tabel 15. Fastholdelse i job efter tre måneder. Opgjort 6. maj 2018 (hele projektperioden)

	Før støtte fra VELUX FONDEN	Med støtte fra VELUX FONDEN	Hele perioden
Fortsat i job efter tre måneder	9	38	47
Afbrudt job inden for tre måneder	1	0	1
I alt	10	38	48



Hvis der ses på hele perioden fra 2013-2018, er der i alt stoppet fire, hvoraf to er fortsat i job i en anden dagligvarebutik. Det svarer til et afbrud hvert tredje år og en jobfastholdelsesprocent på 97 %.

Tabel 16. Fastholdelse i job i hele perioden. Opgjort 6. maj 2018 (hele projektperioden)

	Før støtte fra VELUX FONDEN	Med støtte fra VELUX FONDEN	Hele perioden
Fortsat i job i maj 2018	7	52	59
Afbrudt job	1	1	2
Skiftet til nyt job i detailbranchen	2	0	2
I alt	10	53	63

42 af de 53, der er ansat i VELUX FONDENS støtteperiode, får støtte i jobbet, heraf 34 personlig assistance.

Tabel 17. Støtte i jobbet. Opgjort 6. maj 2018

	Antal	Andel
Personlig assistance	34	64 %
Mentorstøtte i job	8	15 %
I alt støtte i job	42	79 %

Det er meget forskelligt, hvor meget kursisterne kan arbejde. Lidt over en tredjedel (38 %) kan arbejde op til 15 timer, lidt under en tredjedel (28 %) mellem 16-20 timer og igen en tredjedel (35 %) kan arbejde over 21 timer om ugen.

Tabel 18. Hvor mange timer kan kursisten arbejde? Opgjort 6. maj 2018

	Antal	Andel
Op til 10 timer	6	19 %
11-15 timer	6	19 %
16-20 timer	9	28 %
21-25 timer	4	13 %
Over 25 timer	7	22 %
I alt	32	100 %

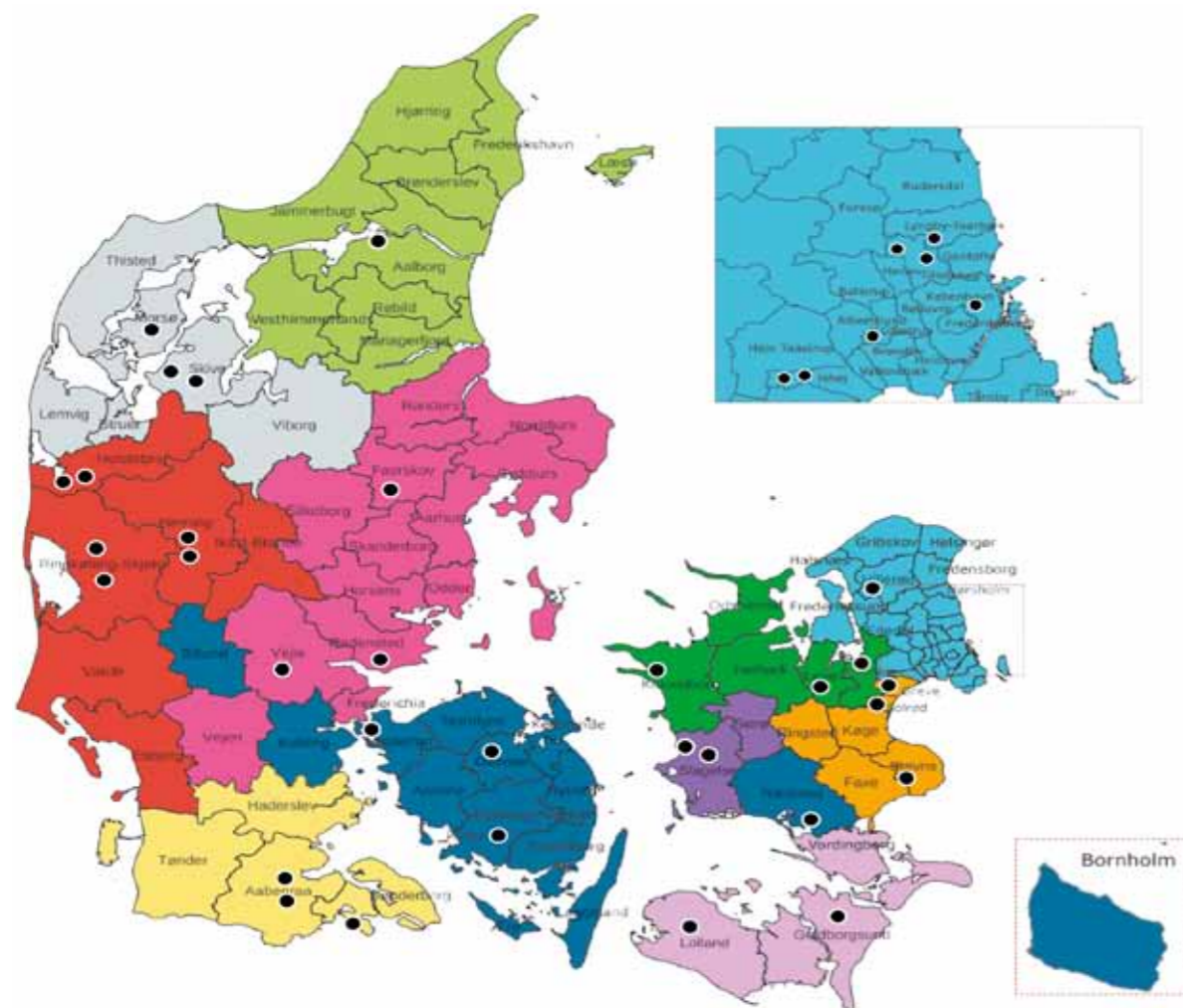
Den effektive arbejdsindsats ligger på 20-35 % for næsten halvdelen (46 %) af kursisterne. 96 % har en effektiv arbejdsindsats på under 50 %

Tabel 19. Hvad vurderes den effektive arbejdsindsats at være pr. time?

Opgjort 6. maj 2018

	Antal	Andel
Under 20 %	7	27 %
20-35 %	12	46 %
36-50 %	6	23 %
51-75 %	1	4 %
Over 75 %	0	0 %
I alt	26	100 %

Bilag 2: Partnerover- sigt



● "Klar til Start" Virksomheder / træningsbutikker:

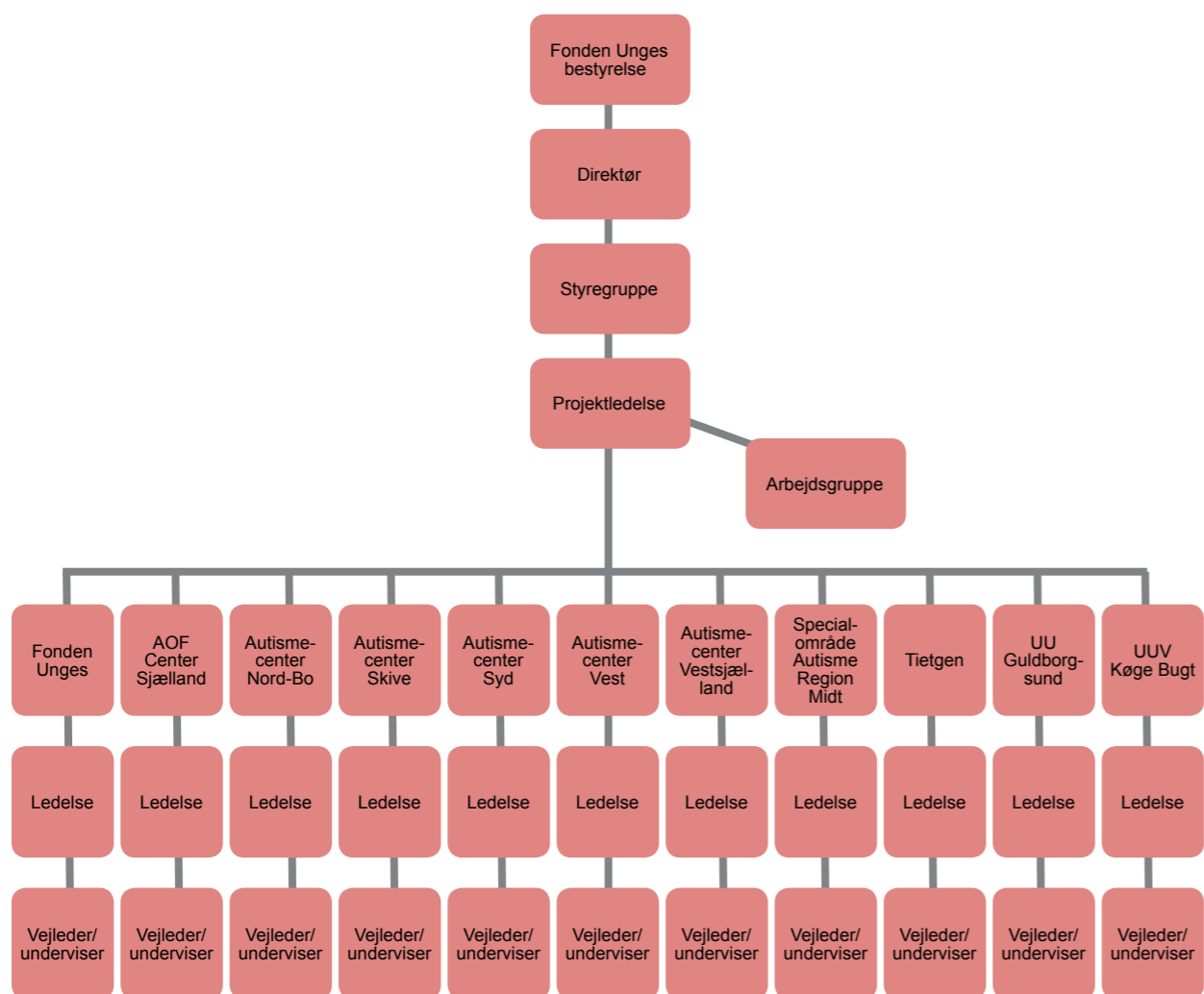
"Klar til Start" virksomheder



"Klar til Start" partnere



Bilag 3: Opbygningen af "Klar til Start"



Bilag 4: Skema til forventningsafstemning ved ansættelse

Følgende skema er udviklet og bruges af partneren UUV Køge Bugt i deres forventningsafstemning med kursisterne og kommunen ved opstart af forløb. Forud for opstartsmødet har kursisten været i en kort praktik i virksomheden, og det er blandt andet erfaringer fra praktikken, der danner grundlag for

den samtale, der udspringer af gennemgangen af skemaet. Under selve opstartsmødet hvor sagsbehandler, borger og vejleder er til stede, læser vejlederen skemaet op og knytter kommentarer til undervejs. Når mødet er afsluttet, har alle parter fået en kopi af skemaet med hjem.

Det skal du vide, når du begynder i "Klar til Start"

Opbygningen af uddannelsesforløbet

- Uddannelsesforløbet varer op til 22 måneder.
- Forløbet:
 - I den første periode afprøver du forskellige opgaver.
 - I den næste periode går du i dybden med de forskellige arbejdsopgaver.
 - I den sidste periode arbejder du mere selvstændigt, både i forhold til opgaverne og til din arbejdstid.
- Udslusning: Du kommer i praktik i en eller flere butikker, hvor den fremtidige ansættelse finder sted.
- Uddannelsesforløbet udvides gradvist hvad angår arbejdsopgaver og timetal – alt efter hvad der giver mening.
- Vi følger i store træk skolernes ferieår. Nærmere besked følger løbende.

(Fortsættes på næste side)

Krav til dig som kursist

- Stabilt fremmøde:
 - Du skal møde op de pågældende arbejdsdage.
 - Du skal møde til den aftalte tid.
 - Du skal melde pr. sms eller telefon til [vejleders navn], hvis du er syg eller forsinket, i så god tid som muligt. [Vejleders navn], tlf.nr: xx xx xx xx.
 - Hvis du har brug for at få fri en dag, skal du spørge [vejleders navn] i så god tid som muligt.
- Du skal møde ren og velsoigneret. Du skal have fakta-bluse på og badge og navneskilt samt mørke bukser og lukkede og skridsikre sko fx gummisko. Shorts og nederdel til over knæet er ikke tilladt.
- At gøre dit bedste (og det er godt nok).

Rammer

- I tidsrummet mandag- torsdag er du i butikken i det omfang, det er aftalt med [vejleders navn].
- Fredage er der mødepligt ca. 1 gang om måneden. Nærmere plan kommer jævnligt.

Her kan foregå:

- Undervisning på UUV Praktikpladsen, Tangmosevej 85 J, 4600 Køge. Det kan fx handle om arbejdsmiljø, løfteteknik, om varegrupperne, sikkerhedsregler eller et godt kollegaskab. Det foregår sammen med kursister fra Hårlev og Solrød.
- Studietur fx til et af Coops lagre eller andre relevante steder. Det foregår sammen med kursister fra Hårlev og Solrød.
- Møder eller mere specifik undervisning på UUV Praktikpladsen i Køge. Det foregår alene eller sammen med blot få kursister fra Hårlev og Solrød.
- Jævnligt igennem forløbet har du vejledningssamtaler sammen med [vejleders navn], hvor vi snakker om, hvordan det går, og hvordan du har det. Du kan altid bede om tid til at snakke om noget, hvis du har behov for det.

(Fortsættes på næste side)



Din dagligdag i butikken

- Det er [vejleders navn], der er din chef og vejleder i butikken. [Vejleders navn] planlægger din arbejdsdag sammen med dig fx din mødetid, hvad du skal lave i butikken og i hvilken rækkefølge. [Vejleders navn] laver hver dag et skema, du skal følge.
- Det er primært [vejleders navn], der fortæller dig, hvordan du skal løse opgaven, men det kan også forekomme, at du skal læres op af en af de ansatte.
- Nogle af arbejdsopgaverne skal du lave alene, og nogle skal du lave sammen med en eller flere af de andre kursister eller ansatte.
- Hvis du er i tvivl om noget, ked af noget eller bare har brug for at snakke om din arbejdsdag eller opgaver, skal du snakke med [vejleders navn] om det.
- Både de ansatte og de andre kursister er dine kollegaer. Det betyder, at vi hjælper hinanden, respekterer hinanden og at alle tager ansvar for, at der er en god stemning på arbejdspladsen.
- Pauser aftaler du med [vejleders navn]. Det kan både være i forhold til en frokostpause (30 min.) eller 5 min. ind imellem, hvis du har behov for det.
- Det er ikke tilladt at bruge sin mobiltelefon i arbejdstiden. Dog må du gerne bruge den i pauserne.
- Hvis du er ryger, skal du aftale med [vejleders navn], hvornår du kan få en rygepause, og hvor du må ryge.





**Klar
til
Start**

Kontakt

Britta Bak

Direktør, Fonden Unges
E-mail: leder@unges.dk
Tlf.: 22 32 80 82

Jens Romundstad

Salgsdirektør, fakta
E-mail: jens.romundstad@fakta.dk
Tlf.: 52 21 35 05

Morten Wulf

Projektleder, "Klar til Start"
E-mail: mw@unges.dk
Tlf.: 22 77 14 11

Udarbejdet af

Jakob Nørgaard Bentsen
Konsulent, Cabi

Jesper Pedersen
Seniorkonsulent, Cabi
E-mail: jep@cabiweb.dk
Tlf.: 41 62 12 72

Juni, 2018
For Fonden Unges

Layout

Mads Sune Andersen