

# Evaluering af KLAPjob 2021



**KLAPjob**

**Lev** 

- LIVET MED UDVIKLINGSHANDICAP

# Indhold

1	Indledning .....	3
1.1	Formål, målgruppe og organisering .....	4
1.1.1	KLAPjobs målgruppe .....	4
1.1.2	Projektorganisering .....	5
2	Konklusion, sammenfatning og anbefalinger til fremtidig indsats .....	6
2.1	KLAPjobs resultater .....	6
2.2	KLAPjobs samarbejde med virksomheder .....	7
2.3	KLAPjobs samarbejde med kommuner .....	8
2.4	KLAPjobs samarbejde med STU-skoler .....	8
2.5	Anbefalinger til fremtidig indsats .....	8
3	Implementering af KLAPjob .....	11
3.1	Implementeringsgreb 1: Samarbejde med virksomheder .....	11
3.1.1	Jobskabelse med udgangspunkt i virksomhedernes behov .....	11
3.1.2	Skal KLAPjob i højere grad skræddersy jobs ud fra borgerens behov? .....	14
3.1.3	Hvorfor ansætter virksomhederne en KLAPjobber? .....	15
3.1.4	Klare rammer og fast kontaktperson sikrer det gode match .....	16
3.2	Implementeringsgreb 2: Screening af ansøgere .....	17
3.2.1	Screening af ansøgere inden samtale .....	17
3.2.2	Afprøvning i praktik .....	19
3.2.3	Opfølgning på ansættelser i KLAPjob .....	20
3.2.4	Fastholdelse i KLAPjob .....	21
3.3	Implementeringsgreb 3: Samarbejde med jobcentre .....	22
3.3.1	KLAPjob – en vigtig nicheopgave .....	22
3.3.2	Samarbejdsaftaler med kommunerne .....	23
3.4	Implementeringsgreb 4: Kommunikationstiltag .....	24
4	Beskæftigelsesmæssige resultater .....	27
4.1	Kortsigtede resultater .....	27
4.2	Langsigtede resultater .....	28
5	Perspektivering: KLAPjobs samarbejde med STU .....	29
5.1	Beskæftigelsesperspektivet i STU .....	29
5.2	Sådan arbejder KLAPjob med STU-området .....	31
5.3	Muligheder i det fremtidige arbejde med STU .....	31
5.4	Udviklingsperspektiver før og efter STU-forløb .....	34

# 1 Indledning

KLAPjob er en landsdækkende beskæftigelsesindsats, der laver løntilskudsjob (såkaldte skånejob) til førtidspensionister med udviklingshandicap og andre kognitive vanskeligheder. KLAPjob laver i mindre grad også fleksjobs til målgruppen. KLAPjob har en årlig bevilling fra statspuljen på 10,6 mill. kr. om året, som udløber i juni 2022.<sup>1</sup> Kommuner, virksomheder og borgere modtager indsatsen uden beregning. Som led i den sidste forlængelse af KLAPjobs bevilling blev det besluttet, at KLAP skulle evalueres, og resultatet skulle forelægges statspuljekredsen. Det er anledningen til denne evaluering.

I **afsnit 1.1** beskriver evalueringen KLAPjobs formål, målgruppe og organisering. I **afsnit 2** præsenteres en sammenfatning af evalueringens resultater, og der foretages en refleksion over indsatsens drivere og barrierer, og hvilke udfordringer der har været. På baggrund heraf kommer evaluator med anbefalinger til den fremadrettede indsats. **Afsnit 3** sætter fokus på de implementeringsgreb, kerneelementer og aktiviteter, som afvikles i KLAPjob. KLAPjob har et integreret samarbejde med virksomheder og kommunale jobcentre i hele landet, og derfor indeholder afsnittet også disse centrale aktørers syn på samarbejdet. Afsnittet struktureres efter de fire implementeringsgreb, KLAPjob har formuleret i sin forandringsstrategi (se bilag 1). I **afsnit 4** præsenteres de beskæftigelsesmæssige resultater på baggrund af de kortsigtede og langsigtede mål, der er formuleret i forandringsstrategien. I **afsnit 5** foretages der en refleksion over KLAPjobs indsats på STU-området, som i den seneste tid har haft et særligt fokus i KLAPjob.

Evalueringen bygger videre på Cabis evaluering af KLAPjobs samarbejde med jobcentre i 2017.<sup>2</sup> Den består af både kvantitative og kvalitative elementer: Førstnævnte er baseret på data fra KLAPweb (det centrale dokumentations- og sagshåndteringssystem i KLAPjob) og registreringer fra KLAPjob-konsulenterne, og anvendes til at beskrive målgruppen og KLAPjobs resultater.<sup>3</sup> Den kvalitative del af evalueringen består af analyser af KLAPjobs samarbejde med virksomheder og kommuner med det formål at give et billede af KLAPjobs rolle og funktion set med samarbejdspartnernes øjne. Det gøres gennem interview med udvalgte virksomheder, kommuner, STU-skoler og KLAPjobs projektledelse, og behandles hovedsageligt i afsnit 3 og 5.<sup>4</sup> Evalueringen er gennemført i perioden 1/6-31/8 2021 af seniorkonsulent Jesper Pedersen med bistand fra seniorkonsulent Annette Juul Jensen og souschef Ea Nielsen, Cabi.

---

<sup>1</sup> Bevillingen var på 10,3 millioner kr. i 2018, 10,4 i 2019 og 10,5 i 2020. Bevillingen administreres af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR). Den kan anvendes til lønudgifter, udvikling og planlægning af vejlednings- og informationsarbejde samt erfaringsudveksling.

<sup>2</sup> [https://klapjob.dk/wp-content/uploads/13942\\_19.02\\_Evaluering-Cabi\\_Brochure\\_K1.pdf](https://klapjob.dk/wp-content/uploads/13942_19.02_Evaluering-Cabi_Brochure_K1.pdf)

<sup>3</sup> Borgerdata (alder og geografi), resultater for jobskabelse, oprettelse af praktikker, jobtype, involverede borgere i indsatsen, fastholdelse i job, jobtyper og brancher, samt antal og udvikling af kommune- og virksomhedssamarbejdet.

<sup>4</sup> I 2017 blev der gennemført 20 telefoninterviews med medarbejdere og ledere i 11 jobcentre, og der blev gennemført fokusgrupper med KLAPjobs konsulenter og projektledelse. I 2021 er der blevet gennemført supplerende telefoninterviews med tre jobcenterchefer, en beskæftigelseschef og en handicap- og psykiatrichef. Og der er blevet gennemført telefoninterviews med to STU-ledere, to butikshefere og to centrale medarbejdere i kædevirksomheder. Endelig er der afholdt møder med projektledelsen.

## 1.1 Formål, målgruppe og organisering

KLAPjob beskriver sig selv som en beskæftigelsesindsats under foreningen Lev<sup>5</sup>, der laver løntilskudsjob til førtidspensionister (skånejob) og fleksjob til mennesker med udviklingshandicap og andre kognitive vanskeligheder. Det vil sige job til mennesker, der for eksempel har autisme, ADHD, spasticitet, epilepsi, muskelsvind eller erhvervet hjerneskade, der gør, at de har behov for støtte til at komme ind på det ordinære arbejdsmarked.<sup>6</sup>

**Formålet** med KLAPjob er at skaffe målgruppen i varig beskæftigelse på det ordinære arbejdsmarked med mulighed for valg af karrierevej, jobskifte og personlig og faglig udvikling – med de dertil hørende forandringer i retning af forbedret økonomi og levevilkår for den enkelte.<sup>7</sup> Målgruppen skal have en reel mulighed for at vælge et liv med arbejde ligesom alle andre. Projektet skal vise forskellige typer af job, som mennesker med udviklingshandicap og andre kognitive handicap kan mestre, samt vise, hvordan man kan realisere sin drøm om et liv med arbejde.<sup>8</sup>

### 1.1.1 KLAPjobs målgruppe

Fælles for KLAPjobberne er, at de har nogle af de største begrænsninger i arbejdsevne ift. arbejdsmarkedet.

” Det er en begrænset målgruppe, KLAPjob taler til. De er de dårligst fungerende med kognitive begrænsninger. Kommunal centerchef

**Målgruppen** er personer med udviklingshandicap, autisme, sindslidelse eller andre kognitive handicap som fx epilepsi, ADHD, CP og hjerneskade, som berettiger dem til et job med løntilskud til førtidspensionister (såkaldte skånejob) eller et mindre fleksjob. Derudover kan der være personer, fx STU-elever, der har en funktionsnedsættelse, der forventes at berettiger til førtidspension eller fleksjob. Som det fremgår af figuren på næste side, kan målgruppen være tilknyttet forskellige kommunale dagtilbud som aktivitets- og samværstilbud efter serviceloven eller beskyttet beskæftigelse (§103). Herudover vil målgruppen også benytte andre sociale tilbud og ydelser som fx socialpædagogisk støtte (§ 85), midlertidige botilbud (§107) eller længerevarende botilbud (§108). Hvis borgeren selv er i stand til at søge et job og kan varetage et ordinært job eller et fleksjob, der ligger langt fra et skånejob (job med løntilskud til førtidspensionister), er han/hun ikke en del af målgruppen. Det illustrerer de blå, horisontale kasser i figuren.

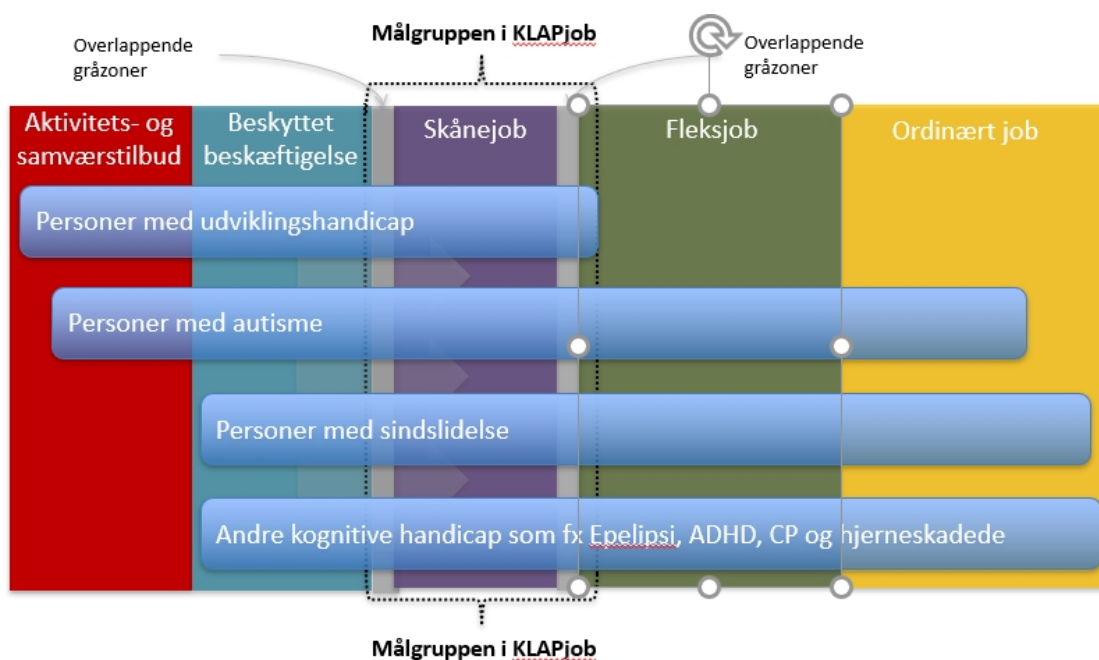
<sup>5</sup> Lev er en privat landsdækkende forening for mennesker med udviklingshandicap, pårørende og andre interesserede – dannet i 1952. Se <https://www.lev.dk/>

<sup>6</sup> <https://klapjob.dk/klapjob/hvad-er-klapjob/>

<sup>7</sup> Fra aktivitetsbeskrivelse til STAR Pulje: Styrket indsats for unge udviklingshæmmede.

<sup>8</sup> Fra beskrivelse i finanslovsbevillingen.

Aldersgennemsnittet for en KLAPjobber var i 2020 knap 40 år (39,6 år) med en fordeling på 12% i gruppen 18-25 år, 29% i gruppen 26-35 år, 27% i gruppen 36-45 år, 21% i gruppen 45-



55 år og 11% i gruppen 56-66 år. KLAPjobmedarbejdernes bopæl fordeler sig med 40% i Østdanmark og 60% i Vestdanmark.<sup>9</sup> Til sammenligning bor ca. 51,3% af befolkningen i Østdanmark og 48,7% i Vestdanmark.

### 1.1.2 Projektorganisering

KLAPjob har ansat 12 jobkonsulenter, der dækker hele landet ved at have ca. 6-9 kommuner hver. Konsulenterne er i dialog med borgere, virksomheder og kommunale medarbejdere. Projektledelsen sidder sammen med sekretariatet hos Lev. Projektledelsen har dialogen med de landsdækkende virksomheder og hjælper med etablering af kontakt og formalisering af samarbejdet med kommunerne, herunder udarbejdelse af lokale samarbejdsaftaler. Projektledelsen indgår også regelmæssigt i dialog med politikere, repræsentanter for diverse myndigheder, organisationer og interessenter på området, hvor erfaringer fra KLAPjobs arbejde formidles.<sup>10</sup>

En god del af den mere tekniske og administrative drift af KLAPjob bliver løst ved, at KLAPjob køber timer og bistand af medarbejdere, der har lignende opgaver i Lev. Det medfører, at KLAPjob fleksibelt, hurtigt og effektivt kan tilkøbe sig kvalificeret bistand på vidt forskellige områder som ledelse, telefonbetjening, løn og regnskab, kommunikation, viden og rådgivning fremfor at pulje disse meget forskellige opgaver i samlede stillinger. Det medfører, at KLAPjob

<sup>9</sup> 21% i Region Sjælland, 19% i Region Hovedstaden, 18% i Region Syddanmark, 29% i Region Midtjylland og 13% i Region Nordjylland <https://klapjob.dk/wp-content/uploads/KLAPjob-i-tal-2020.pdf>

<sup>10</sup> Udover projektlederen og jobkonsulenterne er der også tilknyttet medarbejdere i KLAPjob med administrative funktioner som fx løn, bogholderi, telefonpasning, håndtering af borgerhenvendelser samt drift og udvikling af KLAPjobs kommunikation. Der er også tilknyttet en studentermedhjælp, der arbejder med håndtering af data og dokumentation af KLAPjobs arbejde.

kan tilkoble den bistand, som der er brug for, til en lavere omkostning. Også den faglige bistand, der kan være brug for ift. arbejdet med målgruppen.

## 2 Konklusion, sammenfatning og anbefalinger til fremtidig indsats

KLAPjob har etableret et fast koncept med opslåede jobs på det ordinære arbejdsmarked over hele landet i samarbejde med landsdækkende kæder og lokale virksomheder, som borgere med udviklingshandicap og andre kognitive handicap kan søge. På denne måde medvirker KLAPjob til at sikre arbejdskraft til virksomheder og give et meningsfuldt indhold i livet til borgere med disse handicaps.

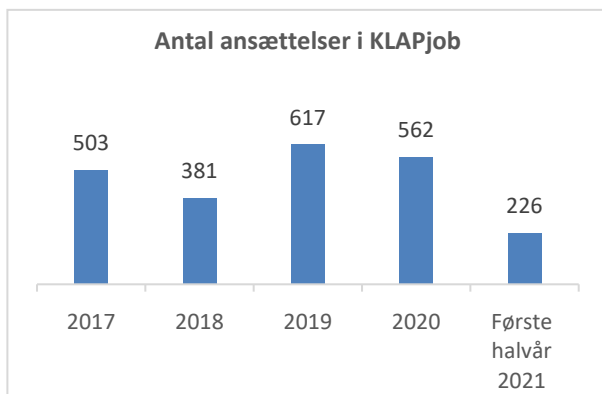
KLAPjob har fundet en nicheopgave, som jobcentrene ikke er forpligtede til at løse, nemlig at finde job til førtidspensionister. KLAPjob er i mange kommuner det eneste tilbud, hvor førtidspensionister kan få hjælp til at finde et job. Da KLAPjob er statsfinansieret, kan man sige, at staten med KLAPjob går ind og udfylder en opgave, der som udgangspunkt ikke ville blive varetaget, hvis KLAPjob ikke fandtes.

KLAPjob har 12 jobkonsulenter tilknyttet, som samarbejder med lokale virksomheder, borgere og kommuner over hele landet. KLAPjob har etableret 59 samarbejdsaftaler med kommuner, hvoraf KLAPjob har udvidet samarbejdet med 29 kommuner. Disse kommuner orienterer og motiverer borgerne igennem deres daglige kontakt, fx på bosteder, beskyttede værksteder, STU-skoler mm. KLAPjob-konsulenterne arbejder efter faste procedurer ift. samtaler, matching, praktikker, ansættelser og opfølgning. Endelig er KLAPjob begyndt at etablere konceptet på STU-skoler og har i skrivende stund indgået otte samarbejdsaftaler med tre kommunale STU-skoler.

### 2.1 KLAPjobs resultater

På trods af corona-epidemien og den suspendede beskæftigelsesindsats i foråret 2020 og 2021 har KLAPjob formået at etablere relativt mange jobs. Nedgangen i 2020 er relativt lille, og KLAPjob er godt på vej i 2021, jf. følgende figur.

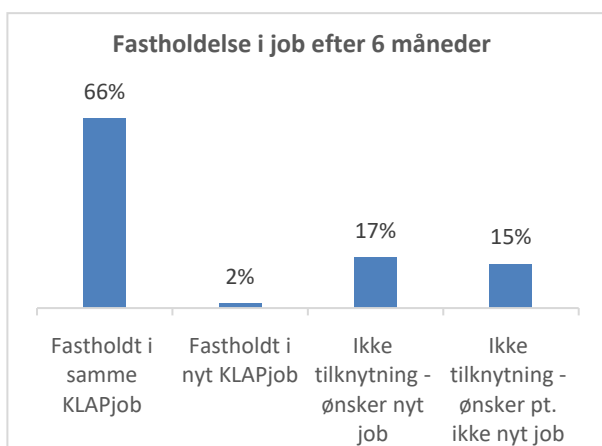




Figuren viser, hvor mange KLAPjob der er etableret siden 2017. Nedgangen i 2018 skyldes ifølge KLAPjob, at der var usikkerhed om finansieringen i slutningen af 2017. Tallene for 2020 og 2021 skal ses i lyset af, at beskæftigelsesindsatsen har været suspenderet i hhv. tre og fire måneder, hvor praktikker og job med løntilskud til førtidspensionister ikke kunne etableres.

Hovedparten (95%) af jobetableringerne sker til KLAPjobs hovedmålgruppe, førtidspensionister, mens en mindre andel (5%) går til fleksjobbere.

KLAPjob har en relativt høj fastholdelsesprocent på 68%. Det er positivt for virksomhederne, fordi de får en stabil arbejdskraft, og det er positivt, når man tænker på, at det er en sårbar målgruppe, der har brug for stabilitet i deres liv. 15 % af dem, som ikke er i job på tidspunktet for opfølgning, angiver, at de ønsker et nyt job og dermed en fortsat tilknytning til det ordinære arbejdsmarked, mens 17 % ikke længere ønsker et job. Ifølge KLAPjob-sekretariatet, der har ringet borgerne op, skyldes det som oftest, at borgerne er så udfordret psykisk og fysisk, at de ikke har det fornødne overskud til jobbet. Det skyldes sjældent dårlige forhold på arbejdspladsen.



Figuren viser, hvor mange der er fastholdt i job efter seks måneder, enten i samme job eller i et nyt job. Og den viser, hvor mange der ikke længere er i job, og som enten ønsker eller ikke ønsker et nyt job.

Data stammer fra 265 borgere, som KLAPjob fik i job i perioden juli-november 2020. KLAPjob-sekretariatet har ringet borgerne op og noteret deres status.

## 2.2 KLAPjobs samarbejde med virksomheder

De fire interviewede virksomheder er glade for samarbejdet. De giver udtryk for, at der er klare rammer og jobbeskrivelser for, hvordan ansættelserne skal etableres. De lægger vægt på KLAPjob-konsulentens kendskab til virksomhedens opgaveløsning og kultur, samtidig med at han/hun har et kendskab til målgruppens handicap og kompetencer. De roser KLAPjob for at lave gode og holdbare match. Fastholdelsesprocenten på 68% indikerer ligeledes, at der er tale om gode match.

” Samarbejdet er superfint og meget professionelt. De har god responstid og overholder aftaler. De er gode til opfølgning i praktikken. De har i det hele taget et højt informationsniveau og højt kontaktniveau. Jeg er ikke i tvivl om, at jeg hører fra dem. De er til at få fat i. De svarer på sms, mail, telefon. Der er altid hurtig respons. ... Jeg bliver kontaktet hver anden dag af et eller andet bureau. Der sker bare ikke noget. Det gør der hos KLAP. Butikschef

Virksomhederne ser nogle klare fordele ved at ansætte en KLAPjobber:

- De ser ofte jobbet som deres første prioritet, mens yngre medarbejdere ofte ser jobbet som noget sekundært.
- De er nogle stabile medarbejdere, der kan løse nogle afgrænsede opgaver, og som kan aflaste chefen og andre af de faste medarbejdere.
- De sikrer mangfoldighed og afspejler det omkringliggende samfund. De bidrager ofte med glæde og andre skæve vinkler og bidrager til at gøre arbejdspladsen spændende og sjov at komme på.

## 2.3 KLAPjobs samarbejde med kommuner

KLAPjob etablerer jobs i alle kommuner. I nogle kommuner etableres KLAPjobbet kun, hvis borgeren selv henvender sig. I andre kommuner er der over årene etableret et samarbejde, hvor jobcentret og socialforvaltningen ved, at KLAPjob findes, og rådgiver målgruppen til at søge et KLAPjob. Det understøttes i særlig grad af de udvidede samarbejdsaftaler, som KLAPjob indtil nu har etableret i 29 kommuner. Her forpligter kommunen sig til, at kommunens organisationer (beskyttede værksteder, STU-skoler, jobcenter, socialforvaltning og rehabiliteringsteam m.m.) orienterer om og motiverer borgere med udviklingshandicap til et KLAPjob.

## 2.4 KLAPjobs samarbejde med STU-skoler

De elever, der visiteres til STU, har som oftest et udviklingshandicap eller andre kognitive handicap. Meget få (6%) kommer efterfølgende i beskæftigelse, mens 28% bliver afklaret til førtidspension, hvoraf 1% kommer i job.<sup>11</sup> Derfor er det relevant, at KLAPjob gør STU-skoler opmærksomme på muligheden for et KLAPjob. KLAPjob har i 2021 ansat en STU-beskæftigelseskonsulent og har indtil nu etableret aftaler med otte STU-skoler, og der er kontakt til ca. 60 flere. Derudover er KLAPjob begyndt at skrive STU'en ind i samarbejdsaftalerne med kommuner.

<sup>11</sup> [https://www.ligevaerd.dk/wp-content/uploads/2020/09/2020\\_09\\_08\\_Tilknytning-til-arbejde-og-uddannelse-efter-STU-forl%C3%B8b.pdf](https://www.ligevaerd.dk/wp-content/uploads/2020/09/2020_09_08_Tilknytning-til-arbejde-og-uddannelse-efter-STU-forl%C3%B8b.pdf)



## 2.5 anbefalinger til fremtidig indsats

På baggrund af evalueringen har evaluator udformet en række anbefalinger til KLAPjobs fremtidige indsats:

**Jobs til førtidspensionister:** Det anbefales, at der fortsat sikres en indsats, der på den ene side giver førtidspensionister over hele landet adgang til det ordinære arbejdsmarked og på den anden side giver virksomheder adgang til en arbejdskraft, der med glæde vil løse værdifulde opgaver dag ud og dag ind. KLAPjob løfter i dag denne opgave, en opgave, der ellers ikke ville blive løftet. KLAPjobs tilknytning til Lev giver nogle gode rammevilkår, bl.a. i forhold til en specialiseret viden om målgruppen, herunder hvilke arbejdsfunktioner de trives i, og hvilke skånebehov målgruppen har.

**KLAPjobs jobkoncept:** Det anbefales, at KLAPjob fastholder sit koncept med standardiserede jobs til målgruppen. Det giver en synlighed for målgruppen i forhold til, hvilke muligheder der er på arbejdsmarkedet, og samtidig en synlighed for virksomhederne (og potentielt nye) i forhold til, hvilke opgaver de kan ansætte en KLAPjobber til at løse. Det giver endvidere stor-driftsdele, der kan gøre arbejdet mere effektivt. Det passer godt til bemanning af 12 KLAPjob-konsulenter, der skal dække hele landet.

**Fireugers praktik?** Det anbefales, at KLAPjob som hovedregel fastholder sit koncept med fireugers praktik, men i tilfælde, hvor det giver mening for borgeren og virksomheden, forkorter praktikken eller ansætter borgeren direkte. Praktik for målgruppen af førtidspensionister har ofte karakter af introduktion og bidrag til borgerens reelle forståelse for arbejdsmarkedet, mens praktik for fleksjobbere i kommunerne ofte tilrettelægges med et udviklingsperspektiv ift. både opgaver, skånehensyn og effektivitet.

**Evt. udvidelse af målgruppen:** KLAPjobs primære kandidater er førtidspensionister med kognitivt handicap, som kan ansættes i et KLAPjob (95% i 2020). Dernæst kommer fleksjobberne (5%). Da der ofte er et overlap i målgrupperne mellem de borgere, der får bevilget såkaldte skånejobs og små fleksjobs, vil KLAPjobs kandidater være at finde i begge kategorier. KLAPjob kan derfor overveje at slå KLAPjob op til fleksjobbere med kognitive handicap.

Endvidere foreslås det, at KLAPjob også kan overvejes som et slutmål for borgere med kognitive handicap, som er tilkendt et ressourceforløb. Mange ressourceforløb ender op med tilkendelse af et fleksjob eller en førtidspension. Her vil KLAPjob kunne tænkes ind som en mulighed sidst i ressourceforløb for den del af målgruppen, der ikke kan arbejdsmarkedsforankres på ordinære vilkår, men som stadig ønsker et arbejdsliv på det åbne arbejdsmarked. Her kan KLAPjob synliggøre mulighederne på arbejdsmarkedet for mennesker med kognitive handicap og de professionelle, der arbejder med deres udvikling og afklaring.

**Udvikling af trænings- og afklaringsforløb:** Det anbefales *ikke*, at KLAPjob begynder at arbejde med at etablere trænings- og afklaringsforløb for målgruppen. Det ligger bedst hos kommunerne eller STU-skoler og andre aktører, der har specialiseret sig i dette. Det kræver flere ressourcer, end hvad en enkelt KLAPjob-konsulent kan udrette.

---

**Jobs til STU-elever:** Det anbefales, at KLAPjob fortsat har et særligt fokus på STU ved at gå i dialog med og påvirke kommuner og STU-skoler til at tænke arbejdsmarkedsperspektivet ind i STU'en og i forbindelse hermed give rådgivning om arbejdsmarkedet og hvilke jobs der er til elever med udviklingshandicap og andre med kognitive handicap. Kerneopgaven i KLAPjob er fortsat at tilbyde målgruppen jobs efter endt STU.

” KLAPjob udvider vores blik for arbejdsmarkedet for mennesker med særlige behov. Vores medarbejdere er tit socialpædagoger, der har brug for denne viden – en viden, som de ikke altid har. Leder af selvejende STU-skole

Da KLAPjob og deres samarbejdsvirksomheder har begrænsede ressourcer til at gå ind og påvirke og informere om mulighederne til elever og personale på STU-skoler, foreslås det endvidere, at KLAPjob udarbejder noget undervisningsmateriale, fx i form af film og spil, hvor eleverne lærer om mulighederne på arbejdsmarkedet.

Dette materiale kan med fordel også anvendes til **specialskoleelever** med kognitive handicap. De interviewede STU-skoler modtager i stigende grad elever direkte fra 9. klasse, hvor nogle har været i skolevægning og derfor er meget lidt skolemodne. Et arbejdsmarkedsperspektiv på specialskoleområdet vil kunne motivere og modne elever med kognitive handicap. Her kunne KLAPjob bidrage med undervisnings- og informationsmateriale og give adgang til praktikker i KLAPjob-virksomhederne.

## 3 Implementering af KLAPjob

KLAPjob har i samråd med Styrelsen for arbejdsmarked og rekruttering (STAR) udarbejdet en forandringsstrategi, der består af fire implementeringsgreb (se bilag 1), og som indeholder KLAPjobs kerneelementer og aktiviteter. I det følgende beskrives samarbejdet med virksomheder (implementeringsgreb 1), screeningen af kandidater (implementeringsgreb 2), samarbejdet med jobcentre (implementeringsgreb 3) og endelig kommunikationen til bl.a. STU-skoler og beskyttede værksteder (implementeringsgreb 4).

Beskrivelsen er lavet på baggrund af materiale fra KLAPjob, interview med virksomheder, kommunale samarbejdspartnere og projektledelsen i KLAPjob.

### 3.1 Implementeringsgreb 1: Samarbejde med virksomheder

**Implementeringsgreb 1:** På basis af tæt kontakt til landsdækkende virksomheder formuleres reelle jobbeskrivelser baseret på virksomhedernes behov.

” Jeg synes, samarbejdet kører, som det skal. Jeg er glad for, at der er den lokale dialog. Jeg har aldrig hørt klager over konsulenterne. Central medarbejder i kædevirksomhed

#### 3.1.1 Jobskabelse med udgangspunkt i virksomhedernes behov

KLAPjobs koncept bygger på, at der i samarbejde med virksomheder udvikles konkrete jobs, der er tilpasset målgruppen.<sup>12</sup> Konceptet tager udgangspunkt i virksomhedernes behov for arbejdskraft og opgaveløsning og omsætter det til konkrete og særligt tilrettelagt job med opgaver, der kan løses af medarbejdere med kognitive handicap over hele landet. Det finder sted igennem et samarbejde med landsdækkende virksomheder og deres lokalafdelinger.

Der er tale om standardiserede funktionsbeskrivelser, som der tages udgangspunkt i, når virksomheder laver jobopslag.

Det giver stordriftsfordele og konkrete jobs, som målgruppen kan søge – gennemsnitligt 200-300 jobs dagligt på Jobnet. På en tilfældig dag (d. 4. august) var der 236 jobopslag på Jobnet.<sup>13</sup> De 236 opslag repræsenterer både landsdækkende kæder og lokale virksomheder, som KLAPjob samarbejder med. Lokalafdelingen kan ligeledes henvende sig direkte til KLAPjob og efterspørge kandidater, når de har ledige jobs.

<sup>12</sup> Aktivitet 1 i forandringsstrategien

<sup>13</sup> Se det aktuelle antal jobopslag her: <https://job.jobnet.dk/CV/FindWork?SearchString=KLAPjob&Offset=0&SortValue=BestMatch>

I det følgende gengives jobbeskrivelsen fra to jobopslag fra henholdsvis Bilka og Meny:

**Bilka Slagelse - Medarbejder til pakkeopgaver i bageriet**

Ansøgere skal være tilkendt førtidspension.

Har du lyst til at arbejde som butiksmedhjælper i bageren hos Bilka i Slagelse, så er det måske lige dig, vi har brug for. Jobbet er slået op i samarbejde med KLAPjob og kan derfor kun søges via KLAPjob. Henvendelse direkte i butikken frabedes.

Det er en forudsætning for at kunne komme i betragtning til jobbet, at man er tilkendt førtidspension. Jobbet er særligt designet og tilpasset mennesker med kognitive handicap. Ansøgere, der ikke er i målgruppen, vil derfor ikke kunne forvente svar på deres henvendelser.

Arbejdsopgaverne kan fx være:

- Pakke brød og kager fra bageren
- Tømme skralde/pap-bure
- Køre med stik (brød) fra bager til arkade
- Tømme skraldespande
- Lettere opvask
- Andre forefaldende arbejdsopgaver

**Meny i Charlottenlund - Medarbejder til lager/flaskeautomat**

Ansøgere skal være tilkendt førtidspension.

Har du lyst til at arbejde som servicemedarbejder hos Meny i Gentofte, hvor dine primære opgaver vil være på lageret, ved flaskeautomaten og på udendørsarealerne, så er det måske lige dig, vi har brug for.

Det er en forudsætning for at kunne komme i betragtning til jobbet, at man er tilkendt førtidspension. Jobbet er særligt designet og tilpasset mennesker med kognitive handicap. Ansøgere, der ikke er i målgruppen, vil derfor ikke kunne forvente svar på deres henvendelser.

Arbejdsopgaverne kan fx være:

- Sætte flasker på plads
- Holde orden i flaskerummet
- Holde orden på lageret
- Holde orden på udendørsarealerne
- Andre forefaldende opgaver

KLAPjob udvælger de landsdækkende virksomheder på baggrund af størrelse, efterspørgsel på arbejdskraft, udbredelse af filialnet samt CSR-politik og etik. Igennem dialogen med virksomhederne vurderer KLAPjob, om virksomhederne generelt set er egnede som arbejdsplads for mennesker med kognitive handicap i forhold til arbejdsopgaver, generelle arbejdsforhold og medarbejderpleje i lokalafdelingerne. Sammen med HR-afdelingen defineres og beskrives job-

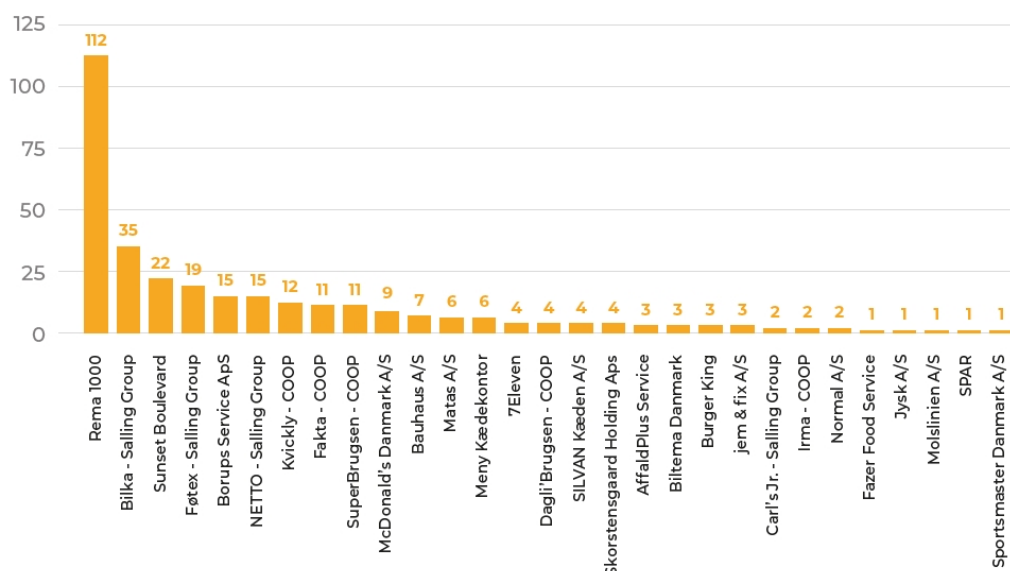
funktioner, som virksomheden har behov for bliver løst, og som målgruppen kan varetage. Der er tale om standardiserede jobbeskrivelser, som alle virksomhedens lokalafdelinger kan benytte. 57% af KLAPjobbene etableres efter denne metode i samarbejde med landsdækkende virksomheder. Jobbeskrivelserne fra de landsdækkende kæder har med tiden inspireret lokale små og mellemstore virksomheder, der ikke er en del af en landsdækkende aftale. 43% etableres i samarbejde med mindre virksomheder via kontakt med den lokale KLAPjob-konsulent.<sup>14</sup> Et eksempel kan være en selvstændig lokal tankstation med en tilhørende kiosk.

I praksis kan der være tilfælde, hvor virksomheden henvender sig direkte til KLAPjob-konsulenten og hører, om der er potentielle kandidater, ligesom KLAPjob-konsulenten kontakter lokale virksomheder, hvis der er en potentiel kandidat.

- ” Det kan gå begge veje. Nogle gange spørger konsulenten, om jeg kan bruge en bestemt. Det kan også være, jeg har brug for hjælp, fx her under corona, hvor jeg har fået flere opgaver. Så tager jeg fat i konsulenten. Butikschef
- ” Vi gør det på to måder: Enten opsøger de mig med en kandidat og drøfter mulighederne. Eller jeg tager fat i dem, når jeg har et behov. Fx når jeg har brug for kassehjælp. Butikschef

Følgende graf viser, hvordan KLAPjobbene fordeler sig på virksomhederne i 2020. Som det ses, skabes de fleste jobs i detailkæder, særligt Rema 1000 med 112 jobs, Salling Group (Bilka, Føtex og Netto) med 69 jobs og Coop (Kvickly, fakta, SuperBrugsen, Dagli'Brugsen og Irma) med 40 jobs.

#### KLAPjob fordelt på virksomheder i 2020<sup>15</sup>



<sup>14</sup> <https://klapjob.dk/wp-content/uploads/KLAPjob-i-tal-2020.pdf>

<sup>15</sup> <https://klapjob.dk/wp-content/uploads/KLAPjob-i-tal-2020.pdf>

KLAPjobbene etableres inden for en lang række brancher med detailhandel som den dominerende jobtype. I 2020 var fordelingen således:

- Detailbutikker: 53,4 %
- Horesta, restaurant, kro, grill, pizza, bar og hotel: 13 %
- Lager, kantine og industri: 7,3 %
- Frisører, rengøring, affaldshåndtering og servicefag: 5,7 %
- Kontor og administration: 5 %
- Skole, børnehave, vuggestue, plejehjem og SFO: 3,9 %
- Landbrug og gartneri: 3 %
- Håndværkere mm.: 2,1 %
- Rideskoler og dyrepension: 2 %
- Autoværksteder: 1,4 %
- Andet: 5,7 %<sup>16</sup>

### 3.1.2 Skal KLAPjob i højere grad skræddersy jobs ud fra borgerens behov?

I nogle tilfælde hjælper KLAPjob-konsulenten borgerne med at afsøge jobs hos virksomheder, der ikke har opslået et job, hvis borgeren har en interesse og kompetencer, der ikke matcher de opslåede job. Det kan være virksomheder, der p.t. ikke har opslåede job, men det kan også være andre virksomheder, der ikke er i netværket. Det sidste er mere ressourcekrævende arbejde og derfor ikke et arbejde, der prioriteres, idet man skal tænke på, at hver konsulent dækker 6-8 kommuner og dermed har kontakt med mange borgere, virksomheder og kommunale medarbejdere. Stordriftsfordelen ved, at virksomheder henvender sig med konkrete job, gør, at den enkelte konsulent kan arbejde mere effektivt, og at borgerne får et reelt billede af, hvad der er af jobmuligheder.

Nogle af de kommuner, Cabi har interviewet, kunne godt tænke sig, at KLAPjob arbejder mere med at skræddersy job til borgerne i målgruppen, dvs. at de med udgangspunkt i borgerens interesser og kompetencer former et job til borgeren.

” Jeg kunne godt tænke mig, at vi så på, hvad det er for en målgruppe, socialforvaltningen har, og hvordan jobbene kan skræddersyes individuelt til disse borgere. Så tror jeg, vi kunne få flere i arbejde. Kommunal Handicap- og Psykiatrichef

Andre kommuner (de fleste jobcenterinterviewede i 2017 og 2021) peger på, at det er nødvendigt at arbejde med individuelt skræddersyede jobs, når det drejer sig om fleksjobbere. Og de mener, at den opgave er jobcentrene bedst til, fordi de har et godt og dybdegående kendskab til det lokale arbejdsmarked med mange medarbejdere, der har ressourcer til både at arbejde med borgerens udvikling og virksomhedernes udskillelse af opgaver til målgruppen.

<sup>16</sup> <https://klapjob.dk/wp-content/uploads/KLAPjob-i-tal-2020.pdf>

Derfor er konklusionen på de fleste af interviewene, at KLAPJob skal holde sig til at tilbyde førtidspensionister og fleksjobbere foruddefinerede job, hvor fleksjobberen søger opslåede job på Jobnet eller lignende job i KLAPjob-konsulentens netværk. Hvis fleksjobberen har brug for en særlig indsats, er det en kommunal opgave.

- ” Vi har ikke KLAPjob på lystavlen, når det handler om fleksjob. Normalt er det håndholdt, og dér skaber vi selv jobbet. Jobcenterchef.
- ” Det er sjældent, vi ser opslået fleksjob. Der er ikke samme tradition på fleksjobområdet. Kommunal centerchef

### 3.1.3 Hvorfor ansætter virksomhederne en KLAPjobber?

Cabi har interviewet to medarbejdere i centrale funktioner i kædevirksomheder og to butikschef i lokale virksomheder.

Butikscheferne lægger vægt på KLAPjobbernes engagement og loyalitet i den daglige opgaveløsning. KLAPjobberne ser ifølge butikscheferne ofte jobbet som deres førsteprioritet, mens yngre medarbejdere ofte ser ufaglærte jobs som noget sekundært ift. andre prioriteter i livet som uddannelse, karrierer og fritid. Det er således medarbejdere, som virksomheden kan beholde i længere tid, jf. afsnit 3.2.3 om opfølgning og afsnit 3.2.4 om fastholdelse

- ” En af de store fordele ved klapjob er, at jeg kan få én til at komme 9 timer om ugen som hans eneste arbejde. Det er deres første prioritet. Butikschef
- ” Der er stor forskel på, om det er fastansatte og ungarbejdere. Det er hans [KLAPjobberens] prioritet nr. 1. Så han prioriterer det højere. De ved, hvordan man begår sig på arbejdsmarkedet, det har de lært. Butikschef

De centrale medarbejdere i kædevirksomhederne giver udtryk for det samme:

- ” En gennemsnitsmedarbejder har vi i tre år. Mit indtryk er, at de (KLAPjobbere) bliver længere hos os. Kan de først blive oplært og ansat, så er det deres primære job. Det er det ikke altid for de unge. Flertallet af de unge læser videre. Central medarbejder i kædevirksomhed
- ” KLAPjobberne er nogle gode og stabile medarbejdere, fordi vi får sat rammerne ordentligt. Vi har mange med lang anciennitet. Central medarbejder i kædevirksomhed

De fire interviewede virksomhedsrepræsentanter lægger endvidere vægt på, at KLAPjobberne sikrer mangfoldighed og afspejling af det omkringliggende samfund. Butikscheferne giver udtryk for, at KLAPjobberne ofte bidrager med glæde og andre skæve vinkler og bidrager til at gøre arbejdspladsen spændende og sjov at komme på.



- ” *Jeg kan godt lide at have nogle inde, der skiller sig lidt ud. Vi er meget forskellige og skal afspejle samfundet. Og så kan jeg godt lide, at de kommer, så de har noget meningsfuldt at lave.* Butikschef
- ” *Der er en god forståelse for, at vi gør noget for andre. De skaber en anden stemning på den måde, at de ikke har samme indgangsvinkel. De er måske ikke så fokuserede på målet, men mere på at være i nu'et. De er mere fokuserede på livet, og hvad der er af glæde i livet. Det skaber også noget positivt over for kunden. Jeg har én ved kassen, der griner af alt. Når han kommer ind, så er man bare glad. Det er skønt.* Butikschef
- ” *Det giver meget til arbejdspladsen, at der er den her diversitet, at alle føler, de bidrager. Når alle ved, hvad de skal bidrage med, giver det en god kultur.* Butikschef

Dertil påpeger butikscheferne, at det er rart at have nogle medarbejdere, der kan løse nogle afgrænsede opgaver, og som kan aflaste butikschefen og andre af de faste medarbejdere.

- ” *Jeg synes, det er en fantastisk løsning. Jeg ved godt, jeg får en medarbejder, der ikke er så hurtig. Hvis du kan leve med det, får du en god arbejdskraft. Jeg har én, der fx bruger 3 timer på en opgave, der normalt tager en halv time.* Butikschef

### 3.1.4 Klare rammer og fast kontaktperson sikrer det gode match

Virksomhedernes centrale hovedkontor har en fast kontaktperson i KLAPjobs projektledelse, ligesom de lokale virksomheder har en fast kontaktperson i form af den lokale KLAPjob-konsulent. Det samme gælder de borgere, der henvises til konsulenten. Det giver ifølge virksomhederne den fordel, at KLAPjob kender virksomhedernes opgavetyper og kultur og kan matche det med en målgruppe, som KLAPjob har specialiseret sig i.

- ” *Det har fungeret godt. Jeg er glad for, at det er en fast konsulent. Hun ved, hvilke opgaver vi har, sådan så vi ikke får nogle forkerte sendt ud.* Butikschef

De interviewede medarbejdere fra de to landsdækkende virksomheder understreger, at de faste rammer, kendskabet til virksomhedens kerneopgaver og kultur, og kendskabet til målgruppens handicap og kompetencer gør samarbejdet meget lettere og mere målrettet.

- ” *Rammeaftalen betød meget i starten, hvor vi og købmændene så vidste, hvem de var. Vi har meldt ud fra centralt hold, at dem har vi tillid til. Vi har samme værdier. Begge parter arbejder med, at alle kan bidrage, og at der skal sættes nogle rammer for, at det kan lade sig gøre.* Central medarbejder i kædevirksomhed
- ” *Købmændene er virkelig glade for samarbejdet med KLAPjob-konsulenterne. Det er et unikt samarbejde. De sætter sig ind i vores virksomhed. De har en god*

*forståelse for, hvem vi er, og kan på den måde finde de rette kandidater til vores virksomheder. ... KLAPjob ved, hvad borgerne kan, og kan gå til købmanden. Central medarbejder i kædevirksomhed*

- ” *KLAPjob-konsulenterne er gode til at sætte skånehensyn ind i kontekst ift. de opgaver, købmanden har brug for at få løst. Central medarbejder i kædevirksomhed*
- ” *Grunden til, at vi har fastholdt samarbejdet, er, at vi har et godt samarbejde. Vi har prøvet andre organisationer, hvor det er sværere ... Vi har altid været glade for samarbejdet. De forstår vores forretning. Det er trist, når der er forkerte match. Det er KLAPjob rigtig gode til. Central medarbejder i kædevirksomhed*

De to butikschefer, der er interviewet, er også glade for samarbejdet. De lægger som de centrale medarbejdere vægt på KLAPjob-konsulentens kendskab til virksomhedens opgaveløsning og kendskab til målgruppens handicap og kompetencer.

- ” *Det har fungeret godt. Jeg er glad for, at det er en fast konsulent. Hun ved, hvilke opgaver vi har, sådan så vi ikke får nogle forkerte sendt ud. Butikschef*
- ” *Det har været fedt, at vi har den samme faste kontaktperson. Det er vores holddepunkt. Vi er virkelig glade for samarbejdet. ... KLAPjob arbejder lidt ud fra det samme som os. Vi tror, alle kan gøre en forskel. Vi skal finde de rette rammer, så kan alle bidrage. Central medarbejder i landsdækkende kæde.*

## 3.2 Implementeringsgreb 2: Screening af ansøgere

**Implementeringsgreb 2:** Lokale jobkonsulenter med speciale i kognitive handicap screener ansøgere.

### 3.2.1 Screening af ansøgere inden samtale

Som det fremgår af forandringsstrategien (bilag 1), ansøger jobkandidater konkrete jobtilbud via simple ansøgningsskemaer på klapjob.dk (aktivitet 3), ligesom der er mulighed for, at det lokale jobcenter screener egnede kandidater (aktivitet 4).

- ” *Fordelen ved KLAPjob er, at det er meget mere baseret på, at medarbejderne passer ind. De er gode til at screene på forhånd, om medarbejderne passer ind, også menneskeligt. Butikschef*

Borgere, der søger et KLAPjob på klapjob.dk eller jobnet.dk, screenes centralt i KLAPjob-sekretariatet, før de gives videre til den lokale KLAPjob-konsulent. KLAPjob vurderer, at ca. 60% går via sekretariatet, mens resten kommer lokalt via jobcentre og medarbejdere på socialområdet.

### **KLAPjobs kriterier for at komme i job med løntilskud til førtidspensionister (skånejob)**

For at få hjælp til et skånejob gennem KLAPjob skal kandidaten opfylde to krav:

- Være tildelt en førtidspension
- Være interesseret i at arbejde i de virksomheder, som KLAPjob har samarbejde med

### **KLAPjobs kriterier for at komme i betragtning til et fleksjob i en KLAPjob-virksomhed**

For at få hjælp til et fleksjob har KLAPjob følgende proces:

For at få et fleksjob skal borgeren gennem en "visitation" af KLAPjob. Denne 'visitation' foretages som udgangspunkt af den lokale KLAPjob-konsulent i samarbejde med lederen af KLAPjob. Dette er nødvendigt for at afklare, om kandidaten er i KLAPjobs målgruppe.

For at tilhøre KLAPjobs målgruppe skal en fleksjobkandidat som udgangspunkt opfylde et eller flere af følgende fem punkter:

- Kandidaten har fået en STU-uddannelse
- Kandidaten har haft en tæt kontakt til PPR inden det fyldte 18. år
- Kandidaten er visiteret til et §85-, §107- eller §108-tilbud
- Kandidaten skal af jobcentret være vurderet til en arbejdsintensivitet på omkring 25% af normalområdet (dvs. kandidaten får løn for 1 arbejdstime, for hver gang vedkommende er 4 timer i virksomheden)
- Kandidaten skal være interesseret i at komme i arbejde i de virksomheder, KLAPjob har samarbejde med

Borgere, der henvises fra jobcentret eller socialområdet, screenes i samarbejde med KLAPjob-konsulent. I takt med, at samarbejdspartnerne lærer betingelserne for et KLAPjob at kende, kan de mere målrettet henvise de borgere, der kan komme i betragtning til et KLAPjob.

Borgere, der søger et KLAPjob direkte, screenes i sekretariatet. Projektledelsen fortæller, at der har været ca. 4.300 fleksjobansøgere, hvor ca. 100 kom videre i processen. Det lave antal skyldes, at resten ikke lever op til ovenstående kriterier. De skal ikke være i stand til at søge et job selv, deres arbejdsevne skal være meget svag, og de skal have et kognitivt handicap for at komme i betragtning til et KLAPjob.

” Når vi modtager en ansøgning fra en kandidat, ser vi bl.a. på den sproglige formåen, evnen til at formulere sig mv. Er kandidaten i stand til at lave en fyldestgørende ansøgning til et job, er vedkommende højst sandsynligt ikke i målgruppen for vores service. Projektleder i KLAPjob

I skrivende stund har KLAPjob 890 borgere på en venteliste. Det skyldes ifølge projektledelsen for det første, at suspenderingen af beskæftigelsesindsatsen og den deraf manglende mulighed for at etablere løntilskudsjob har medført en ophobning af borgere. For det andet har KLAPjob oplevet en stigende efterspørgsel de senere år, hvilket ifølge projektledelsen medfø-

rer, at de ikke kan dække helt med 12 jobkonsulenter. Derudover kan der være borgere, der ikke er specifikke og afklarede nok ift. jobønsker. Hvis de ikke bliver klar til et job, henviser KLAPjob dem til andre tilbud, fordi KLAPjob ikke arbejder med at træne og udvikle borgere til job.

### 3.2.2 Afprøvning i praktik

En central og fast aktivitet i KLAPjobs koncept er, at KLAPjob-konsulenterne matcher jobkandidater med virksomheder, og matchet testes i fire ugers praktik.<sup>17</sup> Hvis praktikken er tilfredsstillende for begge parter, bistår jobkonsulenten med ansættelsesprocedurerne. Hvis den ikke er tilfredsstillende, arbejdes der med et nyt jobmatch.<sup>18</sup>

Det er en fast del af KLAPjobs koncept, at borgerne, inden de bliver ansat, skal i fire ugers ulønnet praktik. Der etableres kun en praktik, såfremt arbejdsgiveren har et job til borgeren efterfølgende. Under praktikken har borgeren mulighed for at finde ud af, om vedkommende kan lide at arbejde i virksomheden, og virksomheden har ligeledes mulighed for at sige fra.

” Du henter mennesker fra beskyttet beskæftigelse ud på det ordinære arbejdsmarked, så de har brug for at se, om det er noget for dem ... En KLAPjob-praktik kan ikke vare mere end fire uger, netop for at sikre en ansættelse. Det er centralt, at virksomheden har sagt ja til at ansætte borgerne efter praktikken. Projektleder i KLAPjob

Borgere med udviklingshandicap overvurderer ifølge butiksheferne ofte sig selv, fordi de ikke kender det ordinære arbejdsmarked. Derfor er praktikken med til at give dem en reel forståelse for, hvad de kan bidrage med.

” Det starter med, at jeg får dem i praktik. De tror ofte, de kan mere, end de kan. De er her 3-4 uger i praktik, så ansætter vi dem, hvis vi passer sammen. Det er helt almindeligt, som var det fra jobcentret. Når de første tre uger er gået, kommer konsulenten og taler om, hvordan det går med opgaverne. Så tager vi en uge til og laver aftalen. Butikschef

Praktikken er først og fremmest til for at beskytte borgeren, så borgeren har mulighed for at prøve sig af. Fireugers-praktikken skal ligeledes beskytte borgerne mod at komme i for lange praktikker. Der er både kommuner, der ønsker længere praktikker, og kommuner, der ønsker praktikken helt fjernet. Det er ifølge projektledelsen meget forskelligt.

” Der er rimelig meget standard over, at der altid er praktik ... Der er et udviklingspotentiale i at se nærmere på behovet for fireugers-praktikken og brede viften af beskæftigelsesmuligheder ud, fx i form af ordinære timer ... Når det

<sup>17</sup> Jf. aktivitet 5 i forandringsstrategien

<sup>18</sup> Jf. aktivitet 7 i forandringsstrategien

*gælder fleksjob, undgår vi i langt de fleste tilfælde praktik. Kommunal centerchef*

- ” *Når vi har oplevet problemer med KLAPjob, så er det i praktikken. Så er der noget med formålsbeskrivelse og forholdstallene. KLAPjob har en model, hvor de altid skal i praktik. Det er vi uenige i. Vi anfægter, at man SKAL i praktik. Vi går benhårdt efter de ordinære timer. Beskæftigelseschef*

Arbejdet med praktik for målgruppen af førtidspensionister adskiller sig ifølge KLAPjob ofte fra arbejdet med praktik for fx fleksjobbere. Hvor praktik for målgruppen af førtidspensionister ofte har karakter af introduktion og bidrag til borgerens reelle forståelse for arbejdsmarkedet, er praktik for fleksjobbere ofte tilrettelagt med et udviklingsperspektiv ift. både opgaver, skånehensyn og effektivitet.

Kritikken af praktik som en standarddel af jobforløbet hos KLAPjob kan efter Cabis vurdering give anledning til overvejelser om et kommende udviklingspunkt i KLAPjobs koncept. Praktik skal naturligvis anvendes i de tilfælde, hvor det er meningsfuldt, fortsat med fokus på borgerens beskyttelse. Men det kan med fordel overvejes, om praktikken kan afkortes eller udelades i de tilfælde, hvor både borger og virksomhed finder praktikken overflødig. Det ville på denne måde gøre konceptet mere agilt i forhold til individuelle løsninger, uden at man går på kompromis med de fordele, som et fast koncept giver.

### 3.2.3 Opfølgning på ansættelser i KLAPjob

KLAPjob opererer med det princip, at når borgeren er ansat på det ordinære arbejdsmarked, så er det primært en opgave for virksomhederne at fastholde deres medarbejdere, lige som det er tilfældet med alle andre medarbejdere. KLAPjob-konsulenten står dog til rådighed, hvis virksomheden har spørgsmål, og KLAPjob-konsulenten hjælper også med at afklare, om der er brug for et jobskifte, hvis borgeren er ved at blive træt af sit arbejde.

- ” *Konsulenten ringer en gang hver tredje måned og spørger, hvordan det går. Men det er ikke skemalagt. Det fungerer meget fint. Når jeg har ansat dem, så er de mine medarbejdere og ikke en del af KLAPjob. Jeg har haft en enkelt sygemelding, hvor de hjalp med kontakt til kommunens kontaktperson. Butikschef*
- ” *Jeg har prøvet nogle aktører, hvor det næsten er sådan, at de bare skal af med dem, så de er ude af systemet. KLAPjob har mere fokus på fastholdelsesdelen end de mange andre, jeg har forsøgt at samarbejde med. Butikschef*
- ” *Når der er jobs nok, kan du hurtigt flytte borgeren over i et nyt job. Projektleder*
- ” *Når de er ansat, er der kun kontakt, hvis der er behov. Fx havde jeg én, der ikke passede ind alligevel. Så fandt vi sammen en god måde at få det afsluttet på, så han kom videre. Butikschef*

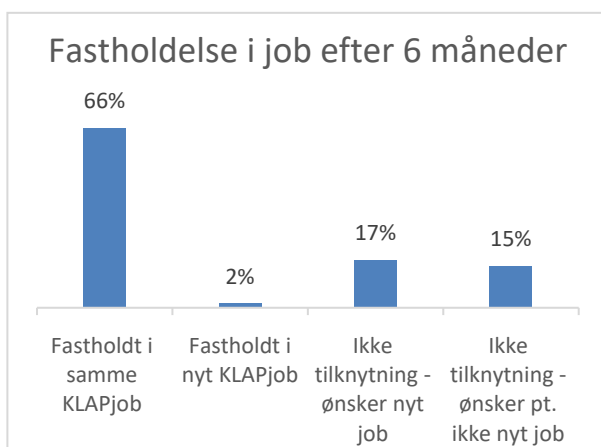
En enkelt butikschef nævner ifølge ham et lille behov:

” Jeg kunne måske godt tænke mig lidt mere efterfølgende opfølgning. Lidt statusmøde hver 3. eller 6. måned. De får ikke altid sagt, hvis der er noget, de har på hjerte. Butikschef

Han understreger, at det er ham, der har ansvaret, når medarbejdere er ansat, men at KLAPjob har en viden om målgruppen, som han ikke har. Cabis vurdering er, at virksomhederne og borgerne har forskellige behov, og at det i nogle tilfælde vil være relevant at aftale fast opfølgning. Det vigtigste er, at KLAPjob-konsulenten er til rådighed, hvis der opstår nogle udfordringer.

### 3.2.4 Fastholdelse i KLAPjob

KLAPjob-sekretariatet er begyndt at ringe borgerne op seks måneder efter ansættelsen. Der spørges til status og trivsel i jobbet.<sup>19</sup> KLAPjobs data fra 265 borgere viser, at to tredjedele (68%) er fastholdt i job, heraf er 1,5% (svarende til fire personer) fastholdt i et nyt KLAPjob. De fleste borgere udtrykker ifølge sekretariatet en stor glæde ved jobbet og det forhold, at de er blevet en del af et arbejdsfællesskab.



Figuren viser, hvor mange der er fastholdt i job efter seks måneder, enten i samme job eller i et nyt job. Og den viser, hvor mange der ikke længere er i job, og som enten ønsker eller ikke ønsker et nyt job.

Data stammer fra 265 borgere, som KLAPjob fik i job i perioden juli-november 2020

En tredjedel (32%) har ikke aktuelt en tilknytning til arbejdsmarkedet. Der kan være flere forskellige typer forklaringer på, hvorfor en borger ikke er i job. Derfor spørger sekretariatet også ind til, hvorvidt borgeren ønsker et nyt job på det åbne arbejdsmarked. 17,4% er p.t. ikke i job, men ønsker et nyt. I nogle af disse tilfælde handler det om, at borgerens arbejdsplads er luk-

<sup>19</sup> Data kommer fra 265 borgere, som KLAPjob fik i job i perioden juli-november 2020. Fastholdelsen i KLAPjob måles ved, at borgerne ringes op seks måneder efter etableringen af en ansættelse. Udover at få afklaret aktuel jobstatus udnyttes lejligheden også til at spørge ind til borgerens trivsel i jobbet. Metoden har vist sig at være effektiv. Det er muligt at få kontakt til langt de fleste borgere. Kun i enkelte tilfælde er viden om aktuel jobstatus kommet fra enten virksomhed eller den jobkonsulent, der har etableret jobbet. KLAPjob har sendt tallene og en kvalitativ beskrivelse af besvarelserne til Cabi, som er integreret i dette afsnit.

ket. Corona-pandemien har helt sikkert haft en betydning her. I andre tilfælde handler det om, at borgeren ganske enkelt ønsker at prøve sig af i en anden branche eller en anden butik.

Tallene kan også fremstilles sådan, at 85% gennem KLAPjob får en positiv oplevelse i mødet med det åbne arbejdsmarked, som de fortsat ønsker at være en del af. Projektledelsen er positivt overrasket over tallene.

” *Set i lyset af KLAPjobs målgruppe, der består af mennesker, der har fået tilkendt en førtidspension på grund af et kognitivt handicap, psykiske vanskeligheder og/eller helbredsæssige udfordringer, så må det siges at være et bemærkelsesværdigt tal. Mange af disse borgere kommer fra segregerede miljøer som fx et beskyttet værksted, og på den baggrund kunne man godt have en indledende bekymring i forhold til gruppens trivsel på det åbne arbejdsmarked.*  
Sekretariatsmedarbejder i Lev.

Ifølge sekretariatets registreringer ønsker 15% ikke at få en tilknytning til arbejdsmarkedet i den umiddelbare fremtid. I disse tilfælde er det ifølge sekretariatet ofte borgerens helbred, der spænder ben. Jobbet viser sig at være for hårdt, og borgeren er udfordret af sygdom og andre fysiske lidelser. Nogle angiver også stress og for meget pres i jobbet. En del i gruppen angiver faktorer som psykisk ustabilitet og begivenheder i privatlivet, som medfører, at man ikke har haft det fornødne overskud i jobbet. I enkelte tilfælde er ansættelsen ophørt, fordi borgeren ikke magtede funktionerne i jobbet. I ganske få tilfælde er forklaringen på ophøret ifølge sekretariatet, at borgeren føler sig dårligt behandlet af kollegaer/chefen, og at arbejdsmiljøet således har været dårligt. Enkelte har sagt jobbet op af økonomiske årsager, fordi der modregnes i boligstøtte.

### 3.3 Implementeringsgreb 3: Samarbejde med jobcentre- ne

**Implementeringsgreb 3:** *Tæt lokal kontakt til jobcentrene gennem samarbejdsaftaler gør jobkonsulenten i stand til at finde egnede jobkandidater og varetage alt administrativt arbejde for virksomheden.*

#### 3.3.1 KLAPjob - en vigtig nicheopgave

Som det fremgår af Cabis evaluering af KLAPjobs samarbejde med jobcentrene fra 2017, har KLAPjob fundet en nicheopgave, som jobcentrene som udgangspunkt ikke er forpligtet til at løse, nemlig at finde job til førtidspensionister.<sup>20</sup> KLAPjob er i mange kommuner det eneste tilbud, hvor førtidspensionister kan få hjælp til at finde et job. Det bekræfter interviewene fra 2021. Da KLAPjob er statsfinansieret, kan man sige, at staten med KLAPjob går ind og udfylder en opgave, der som udgangspunkt ikke ville blive varetaget, hvis KLAPjob ikke fandtes.

<sup>20</sup> [https://klapjob.dk/wp-content/uploads/13942\\_19.02\\_Evaluering-Cabi\\_Brochure\\_K1.pdf](https://klapjob.dk/wp-content/uploads/13942_19.02_Evaluering-Cabi_Brochure_K1.pdf)



- ” Med den bemanning vi har i jobcentret, vil vi ikke selv kunne prioritere den indsats, som KLAPjob står for. Vi har ikke selv prioriteret at finde skånejob til borgerne. Vi laver ikke en offensiv indsats. Der er andre målgrupper, der er vigtige at prioritere. Jobcenterchef
- ” Det er et fantastisk tilbud. Jeg synes som handicap- og psykiatrichef, at vi relativt nemt kan gøre noget for vores borgere via KLAPjob. Vi ved, det ikke er førsteprioritet for jobcentret. På den måde fylder KLAPjob et hul ud. Kommunal handicap- og psykiatrichef.

Det kræver et tæt samarbejde med jobcentre og de kommunale afdelinger, der har borgere i målgruppen tilknyttet, at gøre borgere og medarbejdere opmærksomme på muligheden. Dette samarbejde varierer fra kommune til kommune, jf. følgende afsnit.

### 3.3.2 Samarbejdsaftaler med kommunerne

Ifølge KLAPjobs projektledelse har KLAPjob etableret job i alle landets kommuner. En kommune kan i princippet ikke fravælge KLAPjob. Hvis en førtidspensionist kommer med et job i hånden, og tingene er i orden, skal jobcentret ifølge lovgivningen foretage sagsbehandling og godkende jobbet.

KLAPjob har pr. august 2021 et formaliseret samarbejde med 59 kommuner.<sup>21</sup> Samarbejdet mellem KLAPjob og den enkelte kommune kan have forskellige konstruktioner i forskellige dele af den kommunale administration. Aftalen kan være alt lige fra en meget simpel, lavpraktisk aftale med 'hvem-gør-hvad', når et job etableres i kommunen, til en højt profileret politisk aftale.

29 af de 59 kommuner har et udvidet samarbejde med KLAPjob.<sup>22</sup> Når KLAPjob og en kommune indgår et udvidet samarbejde, bliver der udarbejdet en fælles folder, der forklarer om muligheden for at få et skåne- eller fleksjob på det ordinære arbejdsmarked gennem KLAPjob. I folderen udtaler en borgmester eller anden politiker sig om samarbejdet med KLAPjob.

Kommunefolderne er henvendt til:

- Borgere, der er tildelt førtidspension eller fleksjob, og som ønsker at få et job
- Relevante medarbejdere i den kommunale administration
- Beskyttede værksteder

<sup>21</sup> KLAPjob har i skrivende stund et **formaliseret samarbejde** med disse kommuner: Esbjerg, Favrskov, Furesø, Faaborg-Midtfyn, Greve, Guldborgsund, Haderslev, Hedensted, Helsingør, Herlev, Herning, Hillerød, Holbæk, Horsens, Hvidovre, Kolding, Lyngby-Taarbæk, Nordfyn, Nyborg, Odsherred, Rudersdal, Samsø, Silkeborg, Skanderborg, Slagelse, Syddjurs, Sønderborg, Tønder, Varde, Vejle, Vesthimmerland, Vordingborg. KLAPjob har **udvidet samarbejdet** med disse kommuner: Aalborg, Aarhus, Assens, Brønderslev, Faxe, Fredericia, Frederikshavn, Glostrup, Hjørring, Høje-Taastrup, Ikast-Brande, Kalundborg, København, Køge, Lemvig, Lolland, Morsø, Næstved, Odder, Odense, Rebild, Roskilde, Skive, Struer, Svendborg, Tårnby, Viborg.

<sup>22</sup> Det udvidede samarbejde med hver enkelt kommune beskrives her: <https://klapjob.dk/kommune/samarbejdskommuner/>

- STU-skoler og deres elever
- De kommunale rehabiliterings- og pensionsudvalg.

Folderen anvendes af kommunens organisationer til at motivere førtidspensionisterne med kognitive handicap til at vælge at få et arbejde gennem KLAPjob. I forhold til fleksjob bruges folderen også som et virksomhedstilbud, hvor fleksjobbere, der er inden for målgruppen, har mulighed for at komme i betragtning til et KLAPjob, jf. afsnit 3.2.1 om screening af borgere.

På den måde udgør disse kommuner en 'forlænget arm' ud til deres forskellige organisationer og medarbejdere, som gør, at flere og flere bliver bevidste om muligheden for et KLAPjob. De kommunale samarbejdsaftaler er således afgørende for, at borgere henvises til KLAPjob. Som tidligere beskrevet henvises ca. 40% fra kommunale medarbejdere eller andre professionelle, jf. afsnit 3.2.1 om screening af borgere.

” KLAPjobs jobkonsulent trækkes i højere grad ind i den kommunale sagsbehandling som ressourceperson i processen, fra borgeren viser interesse, til opfølgningen på jobbet. Projektleder i KLAPjob

Der kan være forskellige årsager til, at KLAPjob ikke har et formelt samarbejde med de resterende kommuner i Danmark. For det første er KLAPjob en mindre organisation, både hvad angår projektledelsen, administrative medarbejdere og KLAPjob-konsulenter, så det er begrænset, hvor mange kommuner KLAPjob kan tilskynde til et samarbejde. For det andet kan der være kommuner, der ønsker at løse opgaven selv, eller som ikke ønsker opgaven med førtidspensionister synligt prioriteret i kommunen. Det kan være ud fra et ønske om at prioritere jobs med lave indgangsforudsætninger til borgere på midlertidige ydelser (kontanthjælp, ressourceforløb, sygedagpenge, ledighedsydelse). Fx kan landdistriktskommuner have den udfordring, at der kun er få virksomheder med et begrænset antal jobåbninger til deres borgere. En KLAPjobber på førtidspension kan potentielt tage denne plads fra andre borgere på fx midlertidig forsørgelse eller fleksjobbere, der har behov for et job med lave indgangsforudsætninger.<sup>23</sup>

### 3.4 Implementeringsgreb 4: Kommunikationstiltag

**Implementeringsgreb 4:** Der gennemføres kommunikationstiltag i forhold til STU-skoler og beskyttede værksteder mm., så målgruppen og kontaktpersoner er opmærksomme på muligheden for et KLAPjob.<sup>24</sup>

KLAPjob har hen over årene afprøvet mange forskellige tiltag, hvor man fx i samarbejde med en kommune og dets handicapråd lavede kampagner over for førtidspensionister. Det tager

<sup>23</sup> Rimelighedskravet gælder ikke ved løntilskudsansættelse af førtidspensionister, så det er ikke en barriere ift., hvor mange borgere virksomheden kan tage ind fra jobcentret.

<sup>24</sup> Aktivitet 2 i forandringsstrategien: Jobkandidater opsøges via beskyttede værksteder, STU-skoler og lignende (se bilag 1).

lang tid og kan opleves som intenst, når det foregår, men går i sig selv med tiden, fordi jobcentret og KLAPjob-konsulenten har sit daglige arbejde, samtidig med at KLAPjob-konsulenten har flere kommuner og virksomheder at servicere.

KLAPjobs kommunikation har ændret sig meget over de seneste år. Fra en simpel indsats, der primært var baseret på den enkelte jobkonsulent, der holdt et oplæg (jobkaravaner), til i dag, hvor kommunikationen er sat i et mere overordnet system og varetages af professionelle kommunikationsfolk i sekretariatet og lokalt sker gennem det formaliserede samarbejde med kommuner og STU-skoler.

KLAPjobs kommunikation er primært rettet mod:

- **Borgerne og deres pårørende:**
  - KLAPjobs facebook-side har p.t. 3006 følgere og er den primære kanal, når det drejer sig om kommunikation med borgerne. Her bliver der opslået omkring 100 jobetableringer om året, hvor KLAPjob fortæller om nye borgere, der er kommet i arbejde. Yderligere bliver der lavet opslag, når der indgås en udvidet samarbejdsaftale med en ny kommune.
  - Der bliver afholdt informationsmøder, både på beskyttede værksteder, STU-skoler og i samarbejde med jobcentre. Det rammer ifølge projektledelsen langt færre borgere, da Facebook er borgernes foretrukne sociale medie.
- **Virksomheder og kommunale aktører:**
  - LinkedIn er blevet en væsentlig kanal for KLAPjob, der fortæller, at deres seneste virksomhedssamarbejder kommer derfra. Målet på LinkedIn er at positionere KLAPjob som en relevant aktør på dette område for kommuner, virksomheder og formidle viden om KLAPjobs arbejde til andre relevante organisationer. Hele KLAPjob-teamet har som opgave at 'være på' LinkedIn, og det er væsentligt både for KLAPjob overordnet og den enkelte at holde fast på – og udbygge – sit kontaktnet via LinkedIn, fortæller projektledelsen.

Kendskabsgraden er ifølge projektledelsen stigende. Det viser sig via de 29 udvidede samarbejdsaftaler, KLAPjob har indgået med kommuner, og de otte aftaler, der er lavet med STU-skoler. Her er strategien, at de kommunale medarbejdere bliver KLAPjobs forlængede arm, så den lokale KLAPjob-konsulent kan koncentrere sig om at møde op til lokale angementer og ellers tage sig af de henvendelser, der kommer fra borgere, virksomheder og kommunale medarbejdere. KLAPjob-konsulenterne besøger gerne beskyttede værksteder, hjemmevejledere, bostøtter og deltager i såkaldte jobkaravaner og informationsmøder, de inviteres til i kommunerne.

De kommunale medarbejdere repræsenteres af en bred vifte, der har kontakt med målgruppen. Det kan være alt lige fra rehabiliteringsteamet, der bevilger førtidspension, og borgerens sagsbehandler, til medarbejdere og kontaktpersoner i jobcentret, på beskyttede værksteder, i botilbud, i sociale aktivitetstilbud mv., samt STU-skoler, der har potentielle elever, der på sigt kan drage nytte af et KLAPjob.

- ” Vi er i kontakt med alle dem, der har en indsats, hvor vi tager KLAPjob med, hvis vi finder det relevant i socialindsatsen. Internt er der ca. 75-80 medarbejdere i forvaltningen, der jævnligt får information. Der har vi materiale, som KLAPjob er en fast del af. Kommunal handicap- og psykiatrichef i en mindre kommune.
- ” I forbindelse med bevillingen af førtidspension orienterer vi om muligheden. Men det rigtige arbejde ligger i tilbuddet, hvor man motiverer dem og finder kandidater. Jobcenterchef.

Som de to citater beskriver, ligger en stor del af arbejdet i tilbuddene, hvor kommunerne er i kontakt med borgerne. Det kræver løbende information til medarbejderne, så de er oplyst om mulighederne, så de kan give informationen videre til borgerne og sætte dem i forbindelse med KLAPjob.

## 4 Beskæftigelsesmæssige resultater

KLAPjob har i samråd med STAR formuleret nogle kortsigtede og langsigtede mål i sin forandringsstrategi (se bilag 1). I højre side beskrives resultatet med de forskellige succeskriterier.

### 4.1 Kortsigtede resultater

Succeskriterie	Resultat
<b>1. Konkrete jobtilbud slås op på Jobnet.dk</b>	KLAPjob har et mål om, at der løbende er 200-300 opslåede job på Jobnet. Frem til og med corona-epidemien har der altid været over 200-300 opslåede job. I april 2020 blev Jobnet nulstillet. Siden da har antallet af opslåede job været 100-300 jobs. Pr. 4. august 2021 var der slået 236 jobs op.
<b>2. Jobkandidater kommer til samtale hos en jobkonsulent og kan allerede ved samtalen vælge mellem konkrete jobopslag</b>	<p>I 2020 var målet 800 samtaler. Der blev gennemført 719 samtaler på trods af, at beskæftigelsesindsatsen var suspenderet i ca. tre måneder. I 2021 var beskæftigelsesindsatsen suspenderet fire måneder i foråret, hvorfor der ikke er lavet en opgørelse for 2021.</p> <p>Ved samtalen vil borgeren altid blive præsenteret for forskellige jobopslag. Der er naturligvis tilfælde, hvor der ikke er et job lokalt, som passer borgerens interesser og kompetencer. Potentielle jobs afsøges derfor efterfølgende af KLAPjob-konsulenten.</p>
<b>3. Konkrete praktikker for mennesker med kognitive handicap</b>	<p>I 2020 var målet 700 praktikker. KLAPjob-konsulenterne registrerer ikke praktikker i deres registreringssystem. De skønner, at målet er opfyldt, idet de vurderer, at ca. 80% af praktikkerne fører til job (562 kom i job, jf. punkt 5).</p> <p>Når praktikken ikke fører til job, er det konsulenternes vurdering, at det i 90% af tilfældene er borgerne, der alligevel ikke ønsker jobbet. Borgerne kan ifølge konsulenterne ofte have for høje forventninger til det ordinære arbejdsmarked, og høje forventninger til, hvad virksomheden kan give af pædagogisk støtte sammenlignet med den, de eksempelvis kan få på et beskyttet værksted. Langt de fleste er opvokset med deres handicap og har derfor ikke erfaringer med arbejdsmarkedet.</p>
<b>4. Fastansættelse på ansættelseskontrakt med virksomheden</b>	I 2020 var målet 550 ansættelser. Der blev etableret 562 ansættelser. I første halvdel af 2021 blev der etableret 226 ansættelser. Til sammenligning blev der etableret 247 ansættelser i første halvdel af 2020. Dette skal ses i lyset af, at beskæftigelsesindsatsen blev suspenderet ca. tre måneder i 2020 og fire mæne-

	<p>der i 2021, hvor der ikke kunne etableres praktikker og ansættelser til førtidspensionister. Kun ansættelser i fleksjob blev ikke suspenderet. Fordelingen af job til henholdsvis førtidspensionister og fleksjobbere var i 2020 532 skånejobs (95%) og 30 fleksjobs (5%).</p>
--	---

## 4.2 Langsigtede resultater

Succeskriterie	Resultat
<p><b>1. Mennesker med kognitive handicap fastholdes i beskæftigelse på det ordinære arbejdsmarked</b></p>	<p>KLAPjob har formuleret et mål om, at 60% fortsat har tilknytning til arbejdsmarkedet seks måneder efter ansættelsen.</p> <p>68% er fastholdt i jobbet efter seks måneder. Heraf er knap 2% fastholdt i et nyt KLAPjob. 32% har aktuelt ikke en tilknytning til arbejdsmarkedet, men over halvdelen af denne gruppe har angivet, at de fortsat ønsker en tilknytning til det åbne arbejdsmarked i form af et nyt KLAPjob. Det efterlader en gruppe på 15%, der aktuelt ikke har en tilknytning til arbejdsmarkedet, og som ikke ønsker et nyt job</p>
<p><b>2. Projektet får implementeret KLAPjob/ et særligt tilrettelagt job – som type og et fast integreret element på det ordinære arbejdsmarked. Det medfører, at målgruppen har mulighed for fastholdelse og jobskifte som alle andre</b></p>	<p>KLAPjob har etableret et fast koncept med opslåede jobs til målgruppen over hele landet i samarbejde med landsdækkende kæder og lokale virksomheder, som borgere med udviklingshandicap og andre kognitive handicap kan søge. Også hvis de vil skifte job.</p> <p>KLAPjob har ansat 12 konsulenter, der samarbejder med lokale virksomheder, borgere og kommuner over hele landet. Igennem de seneste år har KLAPjob udvidet samarbejdet med 29 kommuner, der forpligter sig til at orientere og motivere borgerne igennem deres daglige kontakt, fx på bosteder, beskyttede værksteder, STU-skoler mm. KLAPjob-konsulenterne arbejder efter faste procedurer ift. samtaler, matchning, praktikker, ansættelser og opfølgning.</p> <p>KLAPjob går ind og udfylder en opgave, der ikke nødvendigvis bliver prioriteret og varetaget af kommunerne, og som ingen andre løser landsdækkende. Uden KLAPjob ville målgruppen angiveligt ikke få hjælp til at få et job på det ordinære arbejdsmarked, da jobcentre ikke som udgangspunkt er forpligtede til at løse denne opgave.</p>

	<p>Endelig er KLAPjob begyndt at etablere konceptet på STU-skoler og har i skrivende stund indgået otte samarbejdsaftaler med tre kommunale STU-skoler.</p>
--	---

## 5 Perspektivering: KLAPjobs samarbejde med STU

KLAPjob har bedt Cabi om at se nærmere på muligheder og perspektiver i STU (Særligt Tilrettelagt Ungdomsuddannelse). Det er en treårig, særligt tilrettelagt ungdomsuddannelse for unge med udviklingshandicap og andre kognitive handicap. Unge, der kan betragtes som en del af KLAPjobs målgruppe, hvis de ønsker job efter endt STU og kan profitere af en KLAPjob-ind-sats.

En analyse fra Ligeværd viser, at blot 6% af de unge, der gennemfører en STU, er i job eller uddannelse efter endt forløb. Efter fire år er det knap hver fjerde ung, der har fundet en plads på arbejdsmarkedet eller en uddannelse, hvoraf de fleste kommer i job (21%) og færre i ud-dannelse (3%). Langt de fleste, der kom i job, kom i støttet beskæftigelse (fleksjob eller job med løntilskud til førtidspensionister). Det er også bemærkelsesværdigt, at andelen af ordi-nært beskæftigede ikke udviser nogen særlig progression hen over årene i modsætning til fx fleksjob. 28% af de personer, der fuldførte et STU-forløb i 2018, var på førtidspension efter fuldført forløb. Af dem kom 1% i job med løntilskud til førtidspensionister. Tal fra tidligere år-gange viser, at blot 4% kom i job som førtidspensionist fire år efter.<sup>25</sup>

Analysen viser med andre ord, at der er et potentiale for KLAPjob i STU-målgruppen og for, at flere elever i deres STU får afklaret deres forsørgelsesgrundlag. Og at der undervejs og efter endt STU arbejdes med at få fodfæste på arbejdsmarkedet. Man skal huske på, at eleverne al-lerede ved visitationen har et udviklingshandicap eller lignende, der for mange betyder, at de-res fremtidsperspektiv på arbejdsmarkedet vil være begrænset til et job med skånebehov (fleksjob eller job med løntilskud til førtidspensionister). Et job, der meget vel kan være et KLAPjob.

I det følgende beskrives, hvordan et beskæftigelsesperspektiv kan bidrage til en positiv udvik-ling i STU. Derefter beskrives det, hvordan KLAPjob er begyndt at arbejde med STU'en, hvorefter det beskrives, hvilke muligheder evaluator ser for KLAPjob i STU'en. Endelig beskrives nog-le perspektiver på, hvor KLAPjob kan spille en rolle før og efter STU'en.

<sup>25</sup> [https://www.ligevaerd.dk/wp-content/uploads/2020/09/2020\\_09\\_08\\_Tilknytning-til-arbejde-og-ud-dannelse-efter-STU-forl%C3%B8b.pdf](https://www.ligevaerd.dk/wp-content/uploads/2020/09/2020_09_08_Tilknytning-til-arbejde-og-ud-dannelse-efter-STU-forl%C3%B8b.pdf)



## 5.1 Beskæftigelsesperspektivet i STU

Tallene fra Ligeværds analyse viser, at relativt få får afklaret deres forsørgelsesgrundlag efter endt STU (6% kommer i job og uddannelse, og 28% får bevilget førtidspension), og at målgruppen for KLAPjob stiger væsentligt efter endt STU, hvor flere får tilkendt førtidspension eller bliver godkendt til fleksjob. En undersøgelse fra Undervisningsministeriet peger på, at en del af målgruppen for STU på sigt vil kunne indgå i beskæftigelse, hvortil virksomhedsforløb vil være relevant – dels ud fra et dannelsesperspektiv (hvad vil det sige at have et arbejde?) og dels ud fra et afklaringsperspektiv (hvordan kan den unge evt. bidrage i en virksomhed efter STU?). Undersøgelsen peger videre på, at virksomhedsforløb vil bidrage til at give jobcentret bedre betingelser for at tilrettelægge et godt forløb i jobcenterregi efter STU – eller i bedste fald helt undlade at skulle gennemføre afklaringsforløb efter STU.<sup>26</sup>

STU'en skal særligt tilrettelægges efter den unges behov og uddannelsesmål, med mulighed for skræddersyede skole- og virksomhedsforløb til den enkelte unge. Beskæftigelse er ikke relevant for hele målgruppen, men en del vil godt kunne varetage et job på det åbne arbejdsmarked med udgangspunkt i et fleksjob eller et job med løntilskud til førtidspensionister. Der er således et potentiale i, at flere elever får afklaret deres forsørgelsesgrundlag og kommer i beskæftigelse eller anden meningsfuld aktivitet efter endt STU. Virksomhedsforløbene bidrager desuden positivt til de unges dannelse og livsmestring.<sup>27</sup>

En af de interviewede STU-skoler, som KLAPjob har et samarbejde med, fortæller, hvordan de arbejder med et arbejdsmarkedsperspektiv i STU'en

- ” En stor del af vores arbejde går ud på at fortælle de unge, at vi øver os i at gå på arbejde. Vi har meget lidt undervisning. Vi har værkstedsbaseret undervisning på syv værksteder. Den faglighed, de unge laver, skal kunne sættes i anvendelse, så der bliver et produkt ud af det. Et produkt, vi sælger eller laver for en kunde. Vi forsøger at simulere det at have en kunde. Du skal lave noget, andre har bestemt ...
- ” Vi arbejder meget med praktik. Det er en forberedelse til at komme videre. De kommer på virksomhedsbesøg. Vi har en særskilt medarbejder, der koordinerer praktikker. På ungeområdet er der et specialteam med ungevejledere og sagsbehandlere fra jobcentret. De er automatisk inde hele det tredje år. Hvad skal det her slutte med? De er klar til at tage imod de unge via Rehab, enten som afslutning på STU eller som en del af den videre indsats. Leder af kommunal STU-institution.

I 2020 kom Cabi med følgende anbefalinger til virksomhedsforløb i STU:

<sup>26</sup> Benchmarkanalyse af STU, Epinion for Undervisningsministeriet, 2019

<sup>27</sup> <https://www.cabiweb.dk/media/3881/cabis-anbefalinger-til-virksomhedsforloeb-i-stu-2020.pdf>

1. At eleverne de(t) første år stifter bekendtskab med forskellige branchespor. Det giver eleverne mulighed for at vælge en vej mod beskæftigelse, hvis det er relevant for dem.
2. At eleverne de(t) sidste år deltager i et virksomhedsforløb (fx en praktik), hvor der er jobmuligheder. Når eleverne er klar til det, kan de i STU'en og evt. i forlængelse af STU'en tilknyttes et trænings- og uddannelsesforløb i en virksomhed med efterfølgende ansættelse.
3. At STU'en involverer jobcentret eller ungeindsatsen tidligt i forløbet for at sikre afklaring af forsørgelsesgrundlag og jobmuligheder efter STU-forløbet.
4. At der i uddannelsesplanen arbejdes med dannelse i en erhvervskontekst. Uddannelsesplanen er et godt redskab til at arbejde med personlige, sociale, faglige og praktiske kompetencer med en ordinær arbejdsplads som ramme og en rolle som lønmodtager.<sup>28</sup>

## 5.2 Sådan arbejder KLAPjob med STU-området

KLAPjob tilbyder STU-skoler og STU-elever følgende (uden beregning):

- Få eleverne i skåne- eller fleksjob på det almindelige arbejdsmarked efter STU
- Rådgive om afklaring af eleverne hos rehabiliteringsteamet med fokus på arbejdsmuligheder
- Lave praktikaftaler på det almindelige arbejdsmarked
- Holde oplæg om beskæftigelse, fx som klasseundervisning eller til forældremøder

KLAPjob har i 2021 ansat en STU-beskæftigelseskonsulent. Der er på tidspunktet for denne evaluering udarbejdet otte samarbejdsaftaler med tre kommunale STU-skoler. Herudover er der kontakt til ca. 60 overvejende kommunale STU-skoler, så forventningen er, at flere aftaler kommer til. Derudover er KLAPjob begyndt at skrive STU'en ind i samarbejdsaftalerne med kommuner:

### Kommunal samarbejdsaftale med KLAPjob om STU

1. KLAPjob deltager i møder med STU-eleven på flere tidspunkter i uddannelsen:
  - Møde på 2. og 3. år vedr. valg af retning for arbejdsmarkedsønsker.
  - Møde i sidste halvår af uddannelsen for at tilrettelægge den sidste virksomhedspraktik mhp., at denne eventuelt kan fortsætte i skånejob efter endt praktik og endt uddannelse, såfremt borgerens forsørgelsesgrundlag er afdækket.
2. KLAPjob kan via sit virksomhedsnetværk tilbyde en række ledige job og deltager ved jobsamtalen sammen med STU-eleven og eventuel støttekontaktperson. Aftalen med virksomheden etableres efter KLAPjob-metoden også med de opfølgingsmøder, der etableres normalt.
3. KLAPjob står for al kontakt til jobcenter og kommune i forbindelse med etablering af jobbet. KLAPjob udarbejder ligeledes de nødvendige papirer i VITAS.

<sup>28</sup> Cabis fire anbefalinger til virksomhedsspor i STU. <https://www.cabiweb.dk/media/3881/cabis-anbefalinger-til-virksomhedsforloeb-i-stu-2020.pdf>

### 5.3 Muligheder i det fremtidige arbejde med STU

Det er vigtigt at være opmærksom på, at STU-elever er meget forskellige, og at de netop har brug for særligt tilrettelagte forløb i deres uddannelse. Derfor er der ikke to STU-uddannelser, der er ens.<sup>29</sup> Det er ligeledes forskelligt, hvor meget arbejdsmarkedet er en integreret del af uddannelsen, og hvor stort et samarbejde der er med jobcentret eller den kommunale ungdomsindsats om afklaring af eleverne, sådan som Undervisningsministeriets benchmarkinganalyse anbefaler.

Hver enkelt ung har brug for et særligt tilrettelagt uddannelsesforløb, der ikke kun indeholder en beskæftigelsesafklaring. Som Lev pointerer i en artikel:

” Hverken reelt eller formelt set er det jo formålet med STU-uddannelsen, at den skal afklare elevernes forsørgelse og dokumentere deres arbejdsevne. Tværtimod må en organisation som Lev netop fastholde, at STU'en ikke kun handler om arbejdsmarkedet og afklaring.<sup>30</sup>

En samarbejdspartner har fået skrevet STU-samarbejdet ind i deres samarbejdsaftale med KLAPjob, men er endnu ikke begyndt at samarbejde. Efter interviewet undersøgte vedkommende, om deres STU-institution havde et samarbejde med KLAPjob. Svaret viser, at beskæftigelsesperspektivet ikke altid fylder så meget i STU:

” Jeg har ikke vidst, at denne aftale eksisterede. Og så tænker jeg, at der er en klar balancegang, som LEV også beskriver, nemlig at STU er en ungdomsuddannelse og ikke kun en arbejdsmarkedsafklarende indsats. STU-leders mailsvar.

En af de interviewede STU-ledere fortæller, at de ikke har brug for KLAPjob i den afklarende del. Det er mere ift. de jobs, som KLAPjob har etableret, som eleverne kan have gavn af. Til gengæld peger lederen på, at det kan være godt for de mere skoleprægede STU'er, at KLAPjob går ind og påvirker:

” Det er måske godt for de mere skoleprægede STU'er, der har brug for inspiration og et arbejdsmarkedsperspektiv. Vi har rimeligt styr på det. Leder af kommunal STU-skole.

Beskæftigelsesperspektivet kan altså være en mindre eller større del af STU'en. Det kan både være relevant for elever, der kan indgå i ordinær beskæftigelse eller støttet beskæftigelse efter endt STU – fx i fleksjob eller skånejob (job med løntilskud til førtidspensionister).

” En af grundene til, at vi har etableret et samarbejde, er, at de har nogle job og samarbejde med større virksomheder. KLAPjob har forstand på målgruppen. Det er vigtigt, når man finder praktikpladser, der kan rumme de unge. Det sidste år

<sup>29</sup> Se fx STU-guiden, der beskriver 228 forskellige uddannelser: <https://stuguiden.dk/>

<sup>30</sup> <https://www.lev.dk/lev-magasinet/2020/lev-5-september-2020> s. 17.

*kan vi bruge KLAPjobs netværk til at finde virksomheden. KLAPjob-konsulenten kan være med i en samtale om mulighederne. De kender de steder, der ansætter de unge, så der er et job i enden. Leder af selvejende STU-skole*

Nogle STU-elever vil kunne honorere kravene til et KLAP-job, mens andre vil have brug for træning på skolen og i virksomheden, både under og evt. også efter endt STU-forløb.

” Vi skal intensivere samarbejdet med KLAPjob. Langt over halvdelen vil have svært ved at honorere et KLAPjob, og så er der dem, der har en arbejdsevne, men de kan ikke selv, og har brug for støtte for at kunne gå på arbejde. De vil ikke altid være stabile på arbejde ... Mens de bor på et stabilt botilbud, kan de godt honorere et fleksjob, men det bliver svært, når de vil bo selv. Leder af kommunal STU-skole

Der er således både et potentiale i, at KLAPjob fortsat rådgiver STU-skoler og deres elever om arbejdsmarkedspotentialet og stiller jobs til rådighed for elever, der afslutter deres STU-uddannelse. Det er STU-skolens opgave i samarbejde med jobcentret at afklare, hvorvidt eleven kan indgå i et job som fx et KLAPjob, og om der er brug for forudgående træning i eller efter et STU-forløb. Hvis der er brug for træning, er det STU-skolens og evt. efterfølgende jobcentrets opgave at designe et forløb til eleven, der kan munde ud i job. Det er her, KLAPjobs rådgivning kan komme ind ift., hvilke muligheder og krav der er på arbejdsmarkedet.

” De fleste STU-elever vil skulle have skræddersyede forløb, men måske kan de nogle basisting, som de kan trænes til. Leder af selvejende STU-skole

I nedenstående model beskrives KLAPjobs berøringsflade til STU-elever, opdelt på fire typer af elever:

1. Dem, der vil og umiddelbart kan komme i KLAPjob efter endt STU-uddannelse
2. Dem, der vil, men ikke uden træning kan komme i KLAPjob efter endt STU-uddannelse
3. Dem, der kan, men ikke vil i job
4. Dem, der ikke kan og ikke vil i job efter endt STU-uddannelse.

	Kan	Kan ikke
<b>Vil</b>	1. KLAPjob kan synliggøre mulighederne og tilbyde et job, evt. med praktikker i STU'en, hvor eleven ser, om jobbet er noget for ham/hende.	2. KLAPjob kan rådgive om jobmuligheder på arbejdsmarkedet og evt. give adgang til praktikker i KLAPjobs virksomhedsnetværk. STU-skolen, den kommunale ungeindsats/jobcentret eller andre aktører designer træningsforløb rettet mod job. <sup>31</sup>

<sup>31</sup> Et eksempel på en jobrettet indsats til elever, der gerne vil i job, men som ikke kan af forskellige årsager, er KLAR TIL START. Her tilbydes unge med autisme forløb både i STU og jobcenterregi: <https://klar-tilstart.dk/>. Et andet eksempel er Fleksuddannelsen, der tilbyder unge med kognitive handicap en jobrettet overbygning til STU: <https://www.gladuddannelse.dk/flex/>

<b>Vil ikke</b>	3. KLAPjob kan rådgive om muligheder, som eleven ikke kendte til.	4. Hvis eleven er berettiget til førtidspension efter endt STU, er det frivilligt, om vedkommende vil i job.
-----------------	---	--

Derudover kan KLAPjob spille en rolle i de her tre situationer:

- **STU-elever, der modtager uddannelseshjælp:** KLAPjob kan rådgive om og pege på behovet for afklaring og træning og rådgive om borgerens arbejdsmarkedsperspektiv, vurdering af arbejdsevne og muligheder på det åbne arbejdsmarked.
- **STU-elever i ressourceforløb:** KLAPjob kan i nogle tilfælde være et slutmål og en jobmulighed som et langsigtet mål. Det forudsætter tilkendelse af som minimum fleksjob. KLAPjob kan rådgive om borgerens arbejdsmarkedsperspektiv, vurdering af arbejdsevne og muligheder på det åbne arbejdsmarked.
- **STU-elever med tilkendt fleksjob:** KLAPjob kan hjælpe med konkrete jobmuligheder og ansættelse for den del af STU-gruppen, der har tilkendt fleksjob med lav arbejdsintensitet/effektivitet. I tilkendelsesprocessen kan KLAPjob rådgive om vurdering af borgers arbejdsevne.

Da KLAPjob og deres samarbejdsvirksomheder har begrænsede ressourcer til at gå ind og påvirke og informere om mulighederne til elever og personale på STU-skoler, foreslår projektledelsen selv, at det kunne være oplagt at udarbejde noget undervisningsmateriale, fx i form af film og spil, hvor eleverne lærer om mulighederne på arbejdsmarkedet.

## 5.4 Udviklingsperspektiver før og efter STU-forløb

De to interviewede STU-skoleledere peger på nogle udviklingsperspektiver, hvor KLAPjob kan spille en rolle før og efter STU'en. Udviklingsperspektiverne er meget i tråd med, hvad Cabi hører i andre sammenhænge, når STU-målgruppen og unge med kognitive handicap er på dagsordenen.<sup>32</sup>

### Før STU – elever i specialskoler

STU-skolerne oplever, at der kan være brug for en arbejdsmarkedsrettet indsats, før de kommer på STU. De oplever at modtage elever direkte fra 9. klasse-specialskoler, som har været i skolevægning i store dele af skolelivet, og som ifølge STU-skolerne er meget lidt modne til et STU-forløb. Her peger de på, at et arbejdsmarkedsperspektiv med fokus på praktiske opgaver som dem, KLAPjob repræsenterer, vil kunne motivere og modne nogle specialskoleelever med kognitive handicap som et alternativ til skole – og på et senere tidspunkt i deres liv som alternativ til passiv forsørgelse.

<sup>32</sup> Fx i Cabis løbende evaluering af KLAR TIL START <https://www.cabiweb.dk/om-cabi/cabis-projekter/job-til-unge-med-autisme-klar-til-start/>

” Vi er begyndt at tale om, hvordan vi arbejder med unge, der er i skolevægning, inden de kommer på STU'en. Der kunne et arbejdsmarkedsperspektiv motivere og modne de unge. Leder af selvejende STU-skole

Skolerne foreslår således, at KLAPjob spiller en rolle ift. at stille sin viden om arbejdsmarkedet og mennesker med kognitive handicap til rådighed. De foreslår ligeledes, at der etableres 10. klasser med dette fokus. Det er i tråd med Cabis generelle anbefalinger til ungeindsatsen:

- **Involvér erhvervslivet i ungeindsatsen.** Gerne så tidligt som muligt. Virksomhederne kan motivere til udvikling og læring. Det bliver konkret, virkeligt og giver mening, så de unge kan finde vej gennem livet.<sup>33</sup>

#### **Efter STU – fortsat forløb i jobcentret**

STU-skolerne oplever ligeledes, at den jobrettede indsats ikke altid fortsætter i jobcenterregi, eksempelvis når STU-eleven overgår til ressourceforløb. De peger på, at en arbejdsmarkedsrettet STU-lignende indsats i ressourceforløb vil kunne få flere af eleverne i job med skånehensyn (fleksjob). Her vil KLAPjobs viden om målgruppen og de opgaver, der er på det ordinære arbejdsmarked, være udgangspunktet for etablering af sådanne forløb, hvor et KLAPjob kunne være endemålet, sådan at det sikres, at forløbet ikke blot ender med tilkendelse af førtidspension uden, at det har været forsøgt at sikre borgeren en tilknytning til arbejdsmarkedet i et skånejob – eller ender med en godkendelse til fleksjob, hvor borgeren overgår til ledighedsydelse, uden der er et job, borgeren kan ansættes i.

” KLAPjob skulle være mere opsøgende på jobcenterdelen. De har svært ved at rumme det specialiserede område. Den sværeste zone at være i er ressourceforløb. Det er den zone, der ikke bliver arbejdet med i dag. Der er unge mennesker på 20 år, som er færdige med STU, hvor en jobcenterpraktik ikke er nok. Der kunne LEV og KLAPjob spille en rolle. Leder af kommunal STU-skole

---

<sup>33</sup> <https://www.cabiweb.dk/temaer/unge-under-30/ungeanbefalinger-til-professionelle/>