

# Midtvejsevaluering



ger det uvært.

## ”Klar til Start”

Et landsdækkende opkvalificeringsforløb til personer med autisme spektrum forstyrrelse

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

Støttet af:

VELUX FONDEN



# Indhold



<b>0 Forord af børne- og socialminister Mai Mercado</b>	<b>4</b>
1.1 Indledning	6
<b>1 Sammenfatning</b>	<b>6</b>
1.2 Konklusion	7
1.3 Om "Klar til Start"	8
1.4 Status på udviklingen i "Klar til Start"	10
1.5 Gevinsten ved "Klar til Start"	12
1.6 Anbefalinger til "Klar til Start" og projektets samarbejdspartnere	14
1.6.1 Sæt ekstra fokus på kursisternes udfordringer som følge af deres handicap	14
1.6.2 Forbered mødet i kommunens rehabiliteringsteam i god tid	15
1.6.3 Kommunerne skal tænke mere langsigtet	15
<b>2 Status på visitation, progression og ansættelser</b>	<b>16</b>
2.1 Visitation til "Klar til Start"	16
2.1.1 Status på brug på af pladser i træningsvirksomheder	16
2.1.3 Hvornår er man Klar ... til Start?	18
2.2 Kursisternes progression og opgaveløsning	22
2.3 Status på afmeldinger og overgang til job	25



<b>3 Gevinsten ved "Klar til Start"</b>	<b>28</b>
3.1 Kursisternes gevinster	28
3.2 De kommunale gevinster	31
3.3 Virksomhedernes gevinster	32
3.4 Kundernes oplevelse af fakta-træningsbutikker	35
<b>4 Vejlederens rolle i trænings-virksomheden</b>	<b>38</b>
<b>5 Evalueringskilder</b>	<b>40</b>
<b>6 Bilag 1: Databehandling</b>	<b>42</b>
6.1 Kursisternes baggrund	42
6.2 Data ved tilmelding til træningsvirksomhed	46
6.3 Afmeldingsstatus	48
<b>7 Bilag 2: "Klar til Start" samarbejdspartnere</b>	<b>52</b>
<b>8 Bilag 3: Opbygning af "Klar til Start"</b>	<b>54</b>
<b>9 Bilag 4: Fakta om "Klar til Start"</b>	<b>56</b>



# Forord af børne- og socialminister Mai Mercadoo

Mit udgangspunkt som børne- og socialminister er, at alle, der har kræfter og evner, skal have mulighed for at være en del af arbejdsfællesskabet. Det gælder også mennesker med handicap, som ofte står udenfor. Det er værdifulde ressourcer, vi som samfund går glip af. Et af regeringens mål for social mobilitet er derfor også, at flere mennesker med handicap får job og uddannelse.

Tal fra Børne- og Socialministeriets Socialpolitisk Redegørelse fra juni 2017 viser, at flere mennesker med autisme eller ADHD, der modtager støtte og hjælp efter serviceloven, er på kontanthjælp i længere tid set i forhold til personer med andre handicap. Tallene fortæller mig, at her er en stor gruppe, som har kræfter og evner, men som også har særlige behov.

Virksomhederne har brug for arbejdskraft, og vi skal udnytte fremgangen på arbejdsmarkedet til at få flere med handicap i job.

Men vigtigst af alt er betydningen for det menneske, der bliver en del af et fællesskab på en arbejdsplads. Et socialt fællesskab, hvor man selvstændigt kan bidrage med noget og være sammen med sine kollegaer om fælles mål, opgaver og begivenheder. Samtidigt bliver man en del af det store arbejdsfællesskab i Danmark, som er bundet sammen af stærke værdier og traditioner.

'Klar til start'-projektet viser, at det kan lade sig gøre at skabe rummelige arbejdspladser, hvor mennesker med handicap kan bidrage til alles fordel. Projektet hos Fakta – og nu også en lang række andre virksomheder – taler for sig selv. Det viser, at der er et stort, uudnyttet potentiale for at inddrage mennesker med autisme i arbejdsfællesskabet, hvis vi tilbyder de rigtige rammer.

'Klar til start' er en succes og på mange måder et inspirerende forbillede. Projektet viser, hvor værdifuldt det er, når flere aktører går sammen. Det er gennemtænkt, målrettet og med fokus på de særlige talenter og behov hos autister. Det har et klart fokus på, at et handicap faktisk kan være en fordel for en forretning. Og sidst, men ikke mindst, en garanti om, at der venter et job, hvis man gennemfører forløbet.

Både i beskæftigelsessystemet og i det sociale system bliver der gjort en stor indsats for at hjælpe mennesker med handicap i uddannelse og beskæftigelse. Men vi må konstatere, at særligt for mennesker med autisme kan det tyde på, at der skal nye idéer og metoder til, hvis indsatsen skal bære frugt.



Jeg vil arbejde for, at jobcentrene og socialforvaltningerne bliver bedre til at samarbejde. Ingen skal 'hænge mellem to forvaltninger' uden at få den støtte, der giver mulighed for beskæftigelse. Derfor blev der også med sidste års satspulje afsat penge til udvikling og afprøvning af en beskæftigelsesrettet og socialfaglig indsats, som blandt andet skal hjælpe mennesker med handicap, der har været på kontanthjælp i længere tid. Initiativet går på tværs af beskæftigelses- og socialområdet, og borgeren får én støtteperson i den svære overgang fra ledighed til job. Jeg tror, at projektet vil give os værdifuld viden om, hvordan vi får tænkt indsatsen på socialområdet og beskæftigelsesområdet bedre sammen.

Vi skal generelt blive bedre til at sikre, at dét, vi gør for borgeren, virker. Vi skal blive bedre til at se og udbrede de virksomme metoder. Derfor er det også så vigtigt, at vi får evalueret og fulgt op på et projekt som 'Klar til start'.

Jeg vil gerne benytte lejligheden til at ønske de deltagende kommuner, virksomheder og organisationer held og lykke med det videre arbejde med projektet. Jeg ser frem til at følge med.

*Børne- og socialminister Mai Mercado*

# 1 Sammenfatning



## 1.1 Indledning

Dette er midtvejsevalueringen af projekt "Klar til Start", som er et landsdækkende opkvalificeringsforløb for personer med Autisme Spektrum Forstyrrelse (ASF) på minimum et moderat funktionsniveau. Forløbet finder sted på virksomheder med efterfølgende jobgaranti.

Cabi evaluerer løbende projektet for at sikre projektets fremdrift og for at dokumentere resultaterne og afdække udviklingen i antallet af kursister der er i gang med et "Klar til Start"-forløb. Første evaluering blev udgivet i april 2015<sup>1</sup>. Formålet med denne evaluering er at afdække antallet af gennemførte forløb og ansættelser, komme med en status på udbredelsen i Danmark, vurdere gevinsten af forløbene, og endelig komme med anbefalinger til justering og videreudvikling af "Klar til Start".

VELUX FONDEN støtter videreudviklingen af projektet fra 2015-2018, med det formål<sup>2</sup>:

- At få sårbare og socialt svage unge i job på det ordinære arbejdsmarked, herunder personer med AFS diagnose
- At indsamle, dokumentere og registrere viden om, hvordan projektet hjælper målgruppen
- At færdigudvikle undervisnings- og registreringsmateriale
- At etablere samarbejde med nye virksomheder
- At undersøge muligheden for at udvikle konceptet, sådan at andre målgrupper kan hjælpes efter samme metode<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> <http://www.cabiweb.dk/udgivelser/2015/evaluering-unge-med-autisme-uddannes-direkte-til-job/>

<sup>2</sup> Fonden Unges har investeret et større beløb i etableringen af "Klar til Start" suppleret med støtte fra STAR (Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering) fra 2013-2015.

<sup>3</sup> Muligheden får andre målgrupper evalueres ikke i midtvejsevalueringen.



## 1.2 Konklusion

Over 100 danske unge med Autisme Spektrum Forstyrrelser (ASF) har fået et mærkbart og positivt løft i deres tilværelse, siden "Klar til Start"-tilbuddet blev etableret i 2013. Tilbuddet har indtil videre hjulpet 41 personer i fast arbejde eller uddannelse, og 72 er undervejs i et opkvalificeringsforløb på en virksomhed, hvor alle har garanti for en fastansættelse, så snart de har færdiggjort "Klar til Start" forløbet.

"Klar til Start" har bevist, at det er muligt for personer med ASF med et moderat eller et normalt funktionsniveau ikke blot at bestride et arbejde, men tilmed at udfylde rollen som en værdifuld medarbejder i en virksomhed, der befinder sig i et yderst konkurrencepræget marked. Dermed har "Klar til Start" bevist, at med den rette metode og tilgang kan personer med ASF i langt højere grad blive inkluderet i arbejdsmarkedet og civilsamfundet, end hidtidige indsatser har givet indtryk af<sup>4</sup>.

Indtil videre har seks store private virksomheder inden for detail og logistik indgået partnerskab med Fonden Unges om "Klar til Start". De har stillet en garanti på minimum 250 jobs fordelt over hele landet. Disse virksomheder værdsætter ikke blot værdien af en ny arbejdskraftressource, men også den udviklingsproces det skaber på deres arbejdspladser vedrørende lederes og ansattes kompetencer i forhold til kommunikation og relationer, når sårbare borgere bliver en del af deres arbejdsdag.

<sup>4</sup> VELUX FONDEN skriver på sin webside, at den har "særligt fokus på at støtte innovative og metodeudviklende projekter med det formål at opbygge eller fremme konstruktive fællesskaber, rummelighed og aktivt medborgerskab, der forebygger, at borgere i en socialt udsat position oplever at være udenfor samfundets fællesskaber."

"Klar til Start" har med andre ord givet personer med ASF mulighed for at bevise, at de har en plads i samfundet som aktive samfundsborgere, der ligesom alle andre bidrager til og høster af fællesskabet, eller det som VELUX FONDEN kalder konstruktive fællesskaber, som fonden støtter udviklingen af.

"Klar til Start" står nu i en fase med en gennemprøvet og dokumenteret proces og en sikker og landsdækkende konsolidering i erhvervslivet med stærke virksomhedspartnere samt et landsdækkende net af ASF-specialister. Dette "inkluderingsværktøj" er klar til brug til gavn for hundredvis af borgere med ASF, og mange har set potentialet.

Imidlertid står "Klar til Start" med den udfordring, at kommunerne tøver med at visitere. Antallet af henvisninger er faldende, samtidig med at antallet af træningspladser er øget over hele landet.

Kommunerne tænker tilsyneladende mere kortsigtet og synes ikke at have økonomi til at betale for et længerevarende forløb hos "Klar til Start". Beregninger viser, at investeringen kan tjenes hjem på få år. Det handler om at få den kommunale ledelse til at se "Klar til Start" som en investering, der sparer kommunen for forsørgelsesudgifter og indsatskroner på længere sigt.

Samtidig er der et stort potentiale i, at "Klar til Start" kan beskæftigelsesrette den Særligt Tilrettelagte Ungdomsuddannelse (STU) og samtidig være med til at sikre en god overgang til voksenlivet.

Den næste fase i projektet synes ikke at kræve de samme faglige og organisatoriske indsatser, som projektet hidtil har fordret, men snarere et politisk fokus på at synliggøre muligheder og gevinster over for beslutningstagerne.



## 1.3 Om "Klar til Start"

"Klar til Start" blev lanceret i 2013 i et samarbejde mellem Fonden Unges og fakta-kæden (dagligvarekoncernen Coop Danmark). Fonden Unges havde ofte brugt fakta som praktiksted for unge med ASF som en del af STU'en. 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 autismpædagogisk 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, ILVA og Abena indgået i "Klar til Start" med jobgaranti.

Der er etableret træningsvirksomheder i 29 fakta-butikker, en Irma-butik, en ILVA-forretning og et lager hos Catering Engros. fakta, Irma, ILVA og Catering Engros står til rådighed med yderligere træningsbutikker/virksomheder. Catering DK i Glostrup og Slagelse og ABENA i Aabenraa er også klar til at modtage kursister, når kommunerne visiterer flere borgere ind.

Fonden Unges har indgået partnerskaber med 10 partnere i Danmark (se bilag 2), som også udbyder "Klar til Start"-forløbet og samarbejder med de lokale virksomheder og kommuner, der visiterer borgere. Opbygningen af "Klar til Start" er illustreret i bilag 3.

I hver virksomhed er der tilknyttet en vejleder/underviser, som varetager oplæring af op til fire kursister fra start til slut. Vejlederen er ansat af den lokale partner.

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. Efter ca. seks måneder undervises kursisten i særlige udvalgte funktioner, som kursisten er egnet til, fx kassen i fakta. Når kursisten er klar, afsøges en ansættelsesvirksomhed, og kursisten udsluses fra træningsvirksomheden. Herpå ansættes kursisten enten i ordinært job, fleksjob eller job med løntilskud til førtidspensionister i ansættelsesvirksomheden.





Figur 1. "Klar til Start"-forløb





## 1.4 Status på udviklingen i "Klar til Start"

"Klar til Start" har øget volumen af kursister, virksomheder og kommuner der visiterer, og har udviklet progressions- og undervisningsmateriale til træningsvirksomhederne.

Nedenfor gennemgås de vigtigste resultater. I højre side angives målene fra ansøgningen til VELUX FONDEN.

142 kursister har været eller er i gang med "Klar til Start"

- Antallet af kursister er steget fra 23 kursister i 2013 til i alt 142 kursister 15. august 2017, heraf
  - 72 igangværende kursister
  - 41 i job eller uddannelse, hvor 36 er i fleksjob, 4 er i job med løn-tilskud til førtidspensionister, og en er i uddannelse. 96 % er i job efter tre måneders fastansættelse.
  - 29 har afbrudt et "Klar til Start"-forløb, hvoraf to tredjedele skyldes personlige problemer som ustabilitet, manglende motivation, psykiske vanskeligheder og uhensigtsmæssig adfærd.
- Dvs. at 80 % er i gang med et forløb eller er kommet i job.
- Kursisterne er gennemsnitlig i forløb 582 dage, svarende til 19 måneder, inden de ansættes i job.

### Mål

Antal kursister:

2015: 40

2016: 60

2017: 70

2018: 90

85 % af kursisterne skal være i job



### ”Klar til Start” er blevet landsdækkende

- Antallet af træningsbutikker hos fakta er steget fra 12 i 2015 til 29 i 2017.
- Nye virksomheder er kommet til, bl.a. virksomheder med opgavefunktioner uden kundekontakt (Catering DK, Catering Engros, ILVA, Abena).
- I 2017 er der indgået en aftale med en ny Coop-butikskæde, Irma.
- Fonden Unges og 10 partnere sørger for at drive ”Klar til Start” over hele landet<sup>5</sup>.
- 51 kommuner har indtil nu visiteret til ”Klar til Start”. I 2015 var der 15 kommuner, der havde visiteret.

### Der er udviklet progressions- og undervisningsmateriale til fakta, Catering Engros, 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.

#### Mål

At udvide ”Klar til Start” til andre virksomheder  
At udvide ”Klar til Start” til hele Coop koncernen

#### Mål

Der udvikles et progressionsværktøj  
Der udvikles under-visningsmateriale

<sup>5</sup> Tietgen, Autismecenter Vest, Autismecenter Syd, Autismecenter Nord, Idavang, Specialområde Autisme, AUF Center Sjælland, Autisme Center Vest-sjælland, UU Lolland-Falster og UU Køge Bugt.



## 1.5 Gevinsten ved "Klar til Start"

Evalueringen viser, at "Klar til Start" er en gevinst for kursister, virksomheder og kommuner:

**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.

**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 deltagerne, 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.



**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 progressionskemaerne, 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 96 % fastholdes i job efter 3 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."<sup>6</sup>

<sup>6</sup> "Klar til Start" - fra et kommunaløkonomisk perspektiv Belyst ved tre cases. Deloitte, december 2016, s. 3.





## 1.6 Anbefalinger til "Klar til Start" og projektets samarbejdspartnere

Evalueringen viser, at "Klar til Start" og projektets samarbejdspartnere i kommunerne har udfordringer primært på tre fronter. Det er (1) kursisternes udfordringer som følge af deres handicap, som kan medføre utidige afbrud, (2) lange sagsbehandlingstider i kommunerne, som betyder, at flere kursister efter endt "Klar til Start"-forløb må vente på afgørelsen om fleksjob, mens de er i ulønnet praktik, og endelig (3) at jobcentrene generelt er tøvende overfor at bevilge midler til længere op-kvalificeringsforløb på trods af jobgarantien, hvilket har resulteret i et fald af kursister i 2017. I det følgende præsenteres en række anbefalinger til "Klar til Start" og projektets samarbejdspartnere i kommunerne.

### 1.6.1 Sæt ekstra fokus på kursisternes udfordringer som følge af deres handicap

29 kursister har siden 2013 afbrudt et "Klar til Start" forløb uden at komme i job, hvilket svarer til 20 % af alle deltagere. Dette skyldes vanskeligheder som følge af kursisternes Autisme Spektrum Forstyrrelse (ASF), fx ustabilitet, sygdom, manglende motivation, psykiske vanskeligheder og uhensigtsmæssig adfærd.

Det anbefales, at "Klar til Start" og den visiterende myndighed sætter ekstra opmærksomhed på kursisternes udfordringer ved visitation og opfølgning i "Klar til Start"-forløbet, sådan at der sikres (a) et godt match mellem kursist og virksomhed, (b) at der så vidt muligt er den rette støtte under forløbet, (c) at der løbende følges op på kursisternes udfordringer.

Det foreslås, at der udarbejdes en tjekliste, som kan gennemgås med kommunen ved visitation, opfølgning på forløbet og i forberedelsen på et evt. rehabiliteringsmøde. I tjeklisten skal der være fokus på kursistens udfordringer på arbejdspladsen og de udfordringer, der kan være udenfor arbejdspladsen, og hvilken støtte der er brug for. Parternes oplevelse er, at jobcentrene generelt ikke interesserer sig for udfordringer i privatlivet.

En særlig problemstilling er kursisternes boligsituation. 44 % af kursisterne er hjemmeboende og kan have en drøm om egen bolig. Erfaringen fra interviewene viser, at det er en stor udfordring for kursisterne at have egen bolig og job samtidig. Det anbefales derfor, at boligsituationen bliver et fast punkt på opfølgningsmøder med kommunen, og at der er fokus på overgangen til egen bolig og behov for støtte i den forbindelse.

En ny mulighed som Fonden Unges er ved at afprøve, er at lave en kombination af et STU- og "Klar til Start"-forløb, sådan at "Klar til Start" bliver en del af STU-uddannelsen, hvor der arbejdes med hele livssituationen. Her er målet job hos fakta og egen bolig med så lidt støtte som muligt.



- en del af FoodService Danmark

### 1.6.2 Forbered mødet i kommunens rehabiliteringsteam i god tid

Der er flere eksempler på, at kursister der er klar til job, skal vente i længere tid på rehabiliteringsteamets afgørelse, før de kan blive ansat i fleksjob. Det foreslås, at det bliver en del af tjeklisten, at kommunen forbereder sagen til rehabiliteringsteamet i god tid, så et eventuelt fleksjob er bevilget på det tidspunkt, hvor "Klar til Start" slutter. Samtidig foreslås det, at rehabiliteringsteamet i den forberedende sagsbehandling bliver gjort opmærksom på andre udfordringer, hvis der for eksempel er brug for støtte i hjemmet samtidig med ansættelse i fleksjob. Der er allerede nu stort fokus på støtte i jobbet; tre ud af fire får bevilget personlig assistance eller mentor ved ansættelsen<sup>7</sup>.

### 1.6.3 Kommunerne skal tænke mere langsigtet

Det er forsat en udfordring<sup>8</sup> for "Klar til Start" at få kommunerne til at visitere - særligt jobcentre. Ifølge parterne i "Klar til Start" prioriterer jobcentre ikke midler til længere opkvalificeringsforløb for målgruppen. Det ses ved, at kommunernes anvendelse af "Klar til Start" i første halvår 2017 er faldende. Det sker samtidig med, at "Klar til Start" er blevet landsdækkende med en større volumen af pladser. Ultimo juni 2017 havde "Klar til Start" i alt 138 ubesatte træningspladser.

Ifølge en jobcenterleder handler det om, at den kommunale ledelse skal se "Klar til Start" som en investering, der sparer kommunen for forsørgelsesudgifter og indsatskroner på længere sigt. Derfor handler det om at synliggøre de kommunale gevinster over for beslutningstagerne. Der er således et stort økonomisk potentiale for jobcentrene i at begynde at anvende "Klar til Start"

Der er ligeledes et potentiale i, at "Klar til Start" medvirker til at beskæftigelsesrette STU'en, for den del af STU'en, hvor det giver mening - og dermed medvirker til, at de unge får en god overgang til voksenlivet gennem et forløb hos "Klar til Start". Imidlertid kan unge fra STU'en være meget unge og ikke alderssvarende. De interviewede peger på, at de unge har brug for almen dannelse og modenhed, før de er klar til et beskæftigelsesrettet forløb som "Klar til Start". Det betyder, at flere vil have brug for, at deres forløb forsætter i jobcenterregi efter afsluttet STU.

Der er enkelte gode eksempler i "Klar til Start" på, hvordan kommunerne sikrer en god overgang fra STU til jobcentrets beskæftigelsesindsats, hvor jobcentret finansierer resten af "Klar til Start"-forløbet. Men det er ifølge parterne kun muligt i få kommuner. Det er en stor udfordring i mange kommuner at koordinere overgangen, særligt fordi jobcentret ikke har den samme økonomi som STU, hvorfor den kommunale STU-myndighed ikke kan bevilge et "Klar til Start"-forløb, som skal forsættes efter STU.

Det er derfor oplagt at beskrive de gode eksempler og inspirere andre kommuner til også at tænke langsigtet, herunder de gevinster som evalueringen beskriver, at der er for både kursister, virksomheder og kommuner.

<sup>7</sup> 16 af de 22 der er ansat pr. 1. maj, får støtte i jobbet, heraf 15 personlig assistance og én personlig mentor.

<sup>8</sup> Jf. evalueringen af "Klar til Start" fra 2015.

## 2 Status på visitation, progression og ansættelser

### 2.1 Visitation til "Klar til Start"

Der iværksættes som oftest en uges praktik med opfølgingsmøde sammen med den visiterende kommune, inden kursisten starter. Det er for at se, om det er det rigtige, både set fra kursistens, kommunens og virksomhedens side, og for at kunne foretage en ordentlig forventningsafstemning parterne imellem og aftale, hvad der skal til, for at forløbet bliver en succes.

”

*Vi skal ikke have dem ind, vi ikke tror på kan komme i job. – Derfor har vi gratis praktik, hvor alle får en chance.*

”

Projektleder, "Klar til Start"

I det følgende beskrives, hvilke barrierer der kan være for visitation til "Klar til Start", hvornår de interviewede vurderer, at man er klar til et forløb hos "Klar til Start", og hvilke barrierer og forudsætninger kursisterne har ved tilmelding til "Klar til Start". Til sidst beskrives et nyt kombinationsforløb, hvor Fonden Unges kombinerer "Klar til Start" og STU i et og samme forløb, et forløb, som skal imødegå de barrierer der kan være for at gennemføre "Klar til Start".

#### 2.1.1 Status på brug på af pladser i træningsvirksomheder

Volumen i "Klar til Start" er stigende. Pr. 15. august 2017 havde "Klar til Start" minimum 250 pladser i de seks træningsvirksomheder. Af dem var 138 pladser ledige. De 20 i Irma blev etableret i juni 2017.

- ILVA: 7 ledige pladser
- Irma: 20 ledige pladser
- fakta: 88 ledige pladser
- Catering Engros: 8 ledige pladser
- Catering Danmark: 15 ledige pladser
- Abena: 4 ledige pladser

Samtidig er antallet af visiterede faldende i 2017. I første halvår 2017 er 33 borgere enten kommet i job eller blevet afmeldt, og kun 26 nye tilmeldt. Parterne i "Klar til Start" oplever, at kommunerne er tilbageholdende og i højere grad anvender egne og mere kortsigtede tilbud til målgruppen, jf. følgende afsnit.

#### 2.1.2 Barrierer for visitation til "Klar til Start"

I interviewene er der identificeret tre barrierer for, at kommunerne visiterer til "Klar til Start"

##### 1. Ikke alle kursister kan håndtere kundekontakt

En af barriererne for visitation er, at ikke alle unge med ASF kan håndtere kunder. "Vi vil kunne visitere flere, hvis der ikke er kunder, fx produktionsvirksomheder, virksomheder med rutinearbejde og skånehensyn", fortæller en UU-vejleder. Derfor har "Klar til Start" udvidet med virksomhederne Ilva og Catering





Engros, hvor de unge kan arbejde på lagre væk fra kunderne. Det er derfor interessant, om disse nye virksomheder kan gøre en forskel.

”

*Nogle skal måske være der, hvor der ikke er kunder. XX brummer og er ikke så god til kunder.*

”

fakta-butikschef

## 2. Pris og længde på forløb udfordrer jobcentrene

En anden barriere er prisen og længden af forløbet. Mange kommuner er begyndt at hjemtage indsatser og varetager ofte den virksomhedsrettede indsats selv. For et jobcenter er 16.900 kr. pr. måned, som er prisen for at deltage i et "Klar til Start"-forløb, over 1-2 år en stor omkostning, sammenlignet med kortere beskæftigelsesforløb eller virksomhedspraktikker, hvor jobcentret frikøber medarbejdere i mindre omfang. Derudover er det indtrykket blandt partnerne i "Klar til Start", at de forløb jobcentrene tilbyder målgruppen, ofte er af kortere varighed og har en mere afklarende karakter. Således er den generelle vurdering, at jobcentrene ikke prioriterer længerevarende indsatser som "Klar til Start", og når de etablerer virksomhedspraktik, er det uden støtte til opkvalificering i virksomheden.

”

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

”

Partner

”

*Det kræver prioritering fra jobcentrene at finde pengene til at implementere "Klar til Start". Fordelen ved "Klar til Start" er især den specialistviden, der ligger bag, som jobcentret ikke skal forholde sig til.*

”

Jobcenterleder

På STU-området ligger prisen på KL-gennemsnittet for STU-forløb (270.000 kr. pr. år)<sup>9</sup>. Den generelle oplevelse blandt "Klar til Start" og andre STU-udbydere er, at kommunerne i stigende grad er begyndt at hjemtage indsatsen på STU-området<sup>10</sup>.

<sup>9</sup> Dette er et tal som vi har hørt mundligt. Vi undersøger i øjeblikket kilden.  
<sup>10</sup> STU-foreningen Consentios konference 18/5 2017.



### 3. Kursister kan falde mellem to stole i overgang mellem STU og jobcentret

En tredje barriere er overgangen mellem STU og jobcentret. Hvis der ikke er en aftale mellem STU og jobcentret, kan det forhindre kommunen i at visitere, fordi sagsbehandleren ikke har mandat til at visitere til et forløb, der rækker ud over STU-forløbet, og fordi jobcentret ikke har prioriteret økonomi til at forsætte forløbet. Der er dog enkelte eksempler på forløb, hvor jobcentre har accepteret en forsættelse, men der er ifølge partnerne og projektledelsen tale om få tilfælde, hvor der laves en fælles plan for overgangen mellem STU og jobcenter i et "Klar til Start"-forløb.

”

*Der er et ekstremt ressourcepotentiale, hvis der var bedre overgange mellem STU og jobcentret. De unge tabes, hvis indsatsen stopper eller begyndes forfra i jobcentret.*

”

Partner

### 2.1.3 Hvornår er man Klar ... til Start?

Det kan være vanskeligt at vurdere, hvornår man er klar til et "Klar til Start"-forløb – det kræver ifølge de interviewede en individuel vurdering. De interviewede giver udtryk for, at de fleste unge skal have nået en alder, hvor de er modne nok. De giver udtryk for, at STU-elever der kommer direkte fra et grundskoleforløb, som minimum skal have haft et indledende almindennede forløb, men det er forskelligt fra ung til ung, hvornår man er klar til at indtræde i en voksenverden. Generelt er denne gruppe langt fra arbejdsmarkedet, men de kan med tiden lære at begå sig på arbejdsmarkedet og at have et nogenlunde velfungerende liv.

”

*Det er forskelligt, hvornår de kan starte. Det kræver en individuel vurdering.*

*Husk på, at mange af de unge vi ser på STU, ikke er på samme aldersvarende trin som deres jævnaldrende.*

*Det er fint, det kan være som en del af STU. Det kræver modenhed. Det er fint, at man har et år eller halvandet, inden man kommer i en butik. Det er en voldsom ting, når man har været i systemet i mange år eller lige har fået en ny diagnose.*

”

Partner



En UU-vejleder formulerer det således:

”

*At være klar betyder, at man skal kunne tage imod en anvisning, er lydhør, har mod på kundekontakt i en fakta-butik og kan møde stabilt ... Er de klar til at arbejde i en voksenverden og tage imod besked?*

”

UU-vejleder (visitor)

”Klar til Start”- projektledelsen oplever et pres fra enkelte kommuner for at anvende ”Klar til Start” som STU-forløb, eller tidligt i STU-forløbet, hvor de unge ifølge projektledelsen er for unge og umodne til at kunne påbegynde et forløb.

”

*De unge bliver tabt, hvis de kommer for hurtigt i job.*

”

Projektmedarbejder, ”Klar til Start”

En partner har dårlig erfaring med de helt unge:

”

*Dem der går direkte fra specialskole skal modnes ... Vi har de bedste erfaringer med lidt ældre ... De falder fra, hvis de er for unge.*

”

Partner

På baggrund af interviewene kan det konkluderes, at der er et dilemma mellem at arbejde med de unges almene dannelse og den beskæftigelsesrettede del, fordi ”Klar til Start” forudsætter en vis modenhed. På den ene side er der et potentiale i at gøre ”Klar til Start” til en del af STU, samtidig med at det vil være for tidligt for nogle unge.



#### 2.1.4 Barrierer og forudsætninger ved tilmelding

De kursister der visiteres til "Klar til Start", har forskellige barrierer og forudsætninger for gennemførelse af et forløb. I det følgende sammendrages baggrundsdata (se bilag) for at give et billede af kursisterne:

- De fleste kursister (60 %) modtager ungeydelse fra jobcentret, 18 % kommer fra ressourceforløb, 5 % modtager revalideringsydelse, 3 % er førtidspensionister, 6 % modtager kontanthjælp. 5 af kursisterne er under 18 år, 1 modtager dagpenge, og endelig er to henvist og forløbet betalt af deres forældre.
- 24 % kommer fra STU og modtager forskellige ydelser.
- 92 % er selvtransporterende. Halvdelen har en transporttid på under 30 minutter, og de fleste (60 %) tager et offentligt transportmiddel.
- 33 % bor i egen bolig, 44 % hjemme hos forældre og 23 % i botilbud.
- 21 % har ikke afsluttet folkeskolen, 41 % har afsluttet folkeskolen, og 30 % har STU som højeste uddannelsesniveau. Endelig har 7 % enten gymnasiet eller en erhvervsuddannelse som højeste uddannelsesniveau. En kursist har en mellemlang videregående uddannelse.

- Næsten alle kursisterne (97 %) har en diagnosticeret eller ikke-diagnosticeret ASF (i web-portalen beskrevet under punktet "psykisk barriere"). Derudover har 17 % adfærdsproblemer (grundet ASF), 17 % kompetencerelaterede barrierer<sup>11</sup>, 11 % motivationsproblemer (grundet ASF), 10 % en fysisk barriere, 10 % sociale barrierer (grundet ASF), og 5 % er mentalt retarderede. Kursisterne har i gennemsnit 1,68 barrierer.

Baggrundsdataene viser, at kursisterne har forskellige udfordringer - særligt i forhold til uddannelsesniveau, psykiske vanskeligheder/ASF og bolig - der viser et behov for et helhedsorienteret fokus. Forskellige udfordringer der viser, at det er vigtigt at have fokus på, at kursisterne er forskellige og derfor har forskellige behov.

<sup>11</sup> Sprogproblemer, indlæringsvanskeligheder, ordblindhed, læse- og skrivevanskeligheder.



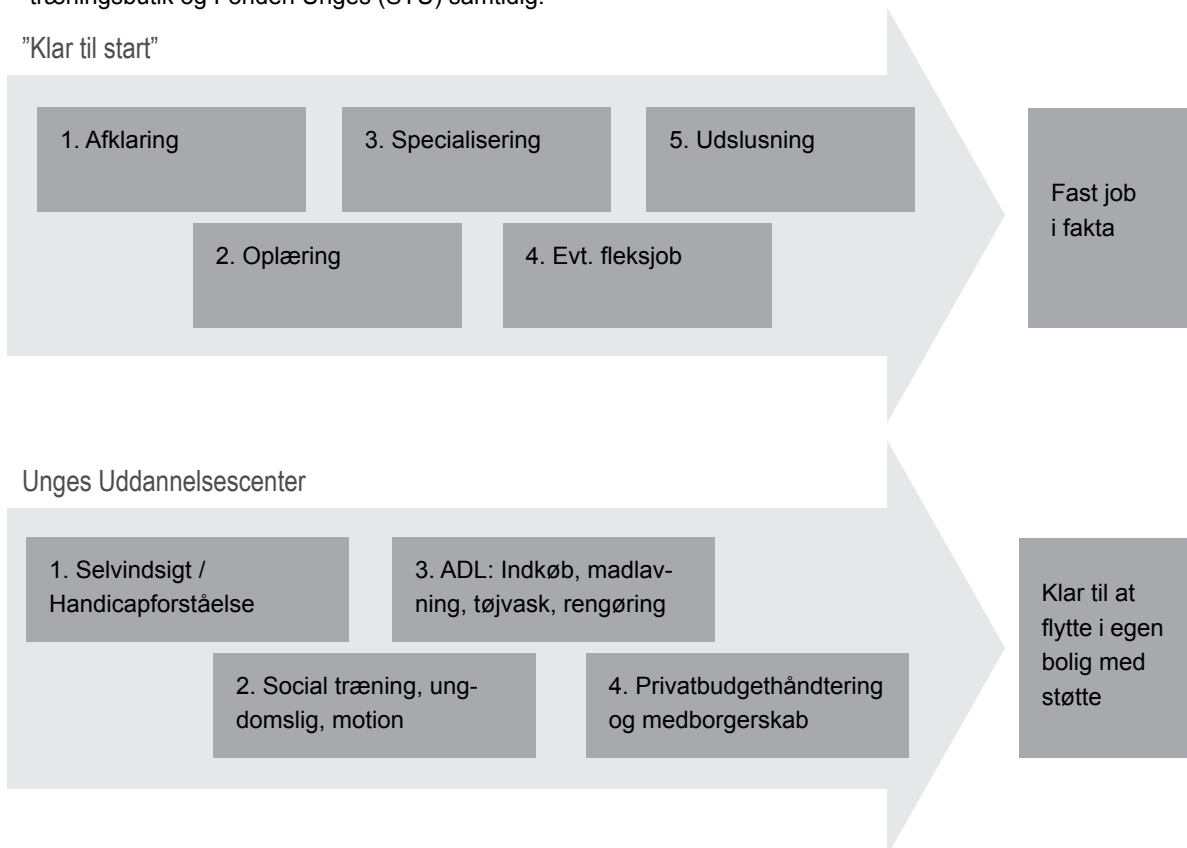
2.1.5 Nyt kombinationsforløb kan imødekomme personlige udfordringer

Indtil nu kan "Klar til Start" indgå som afslutningen på en STU eller ved overgangen fra STU til voksenlivet. Det sker efter en tankegang, hvor STU'en arbejder med elevernes almene dannelse og livsfærdigheder, hvorefter "Klar til Start" tager over og arbejder med arbejdsmarkedsfærdighederne. Det kan være en barriere for nogle unge med ASF, da de kan have brug for - samtidig med et "Klar til Start"-forløb - at kunne mestre et voksenliv med egen bolig, økonomi mv. Derfor har Fonden Unges designet et kombinationsforløb, hvor en ung går på "Klar til Start" i en fakta-træningsbutik og Fonden Unges (STU) samtidig.

Den unge har en vejleder/underviser i træningsbutikken samtidig med, at den unge har en underviser og en praktikkoordinator på STU'en hos Fonden Unges, hvilket kræver tæt samarbejde mellem disse tre personer og den unge.

På STU-delen arbejdes der med selvindsigt - selvregulering og handicapforståelse - medborgerskab og dannelse, socialtræning og ungdomsliv, motion, sundhed og kost, privatbudgethåndtering, undervisning i "at flytte hjemmefra", førstehjælp, madlavning, rengøring, indkøb og tøjvask.

Figur 3. Kombineret "Klar til Start"- og STU-forløb





## 2.2 Kursisternes progression og opgaveløsning

Fire af de virksomheder, der deltager i "Klar til Start", har fået udviklet tre progressionsskemaer, 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 arbejdsevne 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.

”

*Konceptet virker godt og er ikke overdrevet. Det er rart at have skemaer, som vi laver i samarbejde med medarbejderne. Vi kan se progressionen, sammenholde resultater, og se om kursisten har udviklet sig. Er der fx noget der sker uden for arbejdspladsen, som vi skal handle på. Man bliver obs. på, hvad man skal huske at være opmærksom på... Det får ros fra kommunerne, da de kan se, hvor man bevæger sig hen.*

*Det er et fedt koncept – Fx hygiejnen. Det er ikke os, der siger det, og banker dem i hovedet, men det er undervisningsmaterialet der siger, at det er sådan det er.*

”

Vejleder/underviser



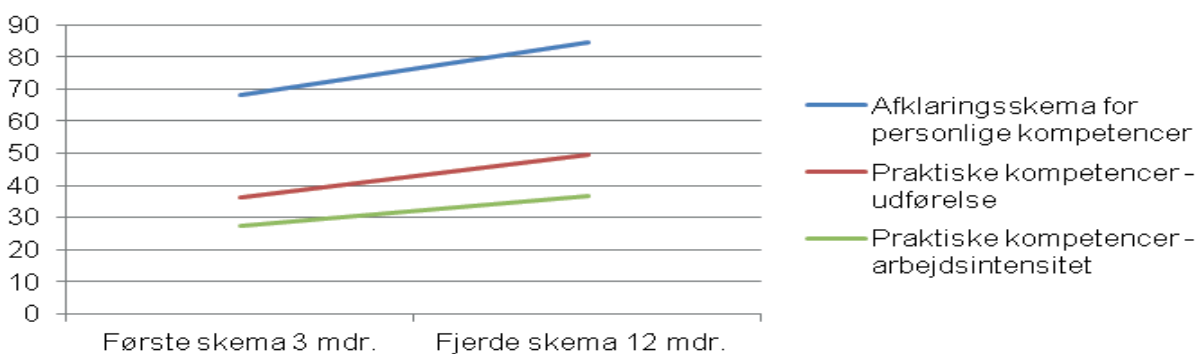
### 2.2.1 Kursisternes udvikling

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

Nedenfor er den gennemsnitlige udvikling udregnet.

Fra tredje til tolvte 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"<sup>12</sup>



<sup>12</sup> Bemærk at der er udfyldt 80 skemaer efter de første 3 måneder og 17 skemaer efter de første 12 måneder.



## 2.2.2 Fra fuldtidsstillinger til deltidsopgaver

Fælles for de kursister, der indtil nu er blevet ansat, er, at de ikke kan besætte en normal stilling med alle opgavefunktioner. Projektledelsen forventer, at en kursist inden for den nærmeste fremtid ansættes i en ordinær stilling på fuld tid.

Som det er beskrevet i afsnit 2.1.4, har kursisterne forskellige barrierer og forudsætninger for at gennemføre et forløb. De har også forskellige kompetencer og præferencer i opgaveløsningen, og det er derfor forskelligt, hvilke opgaver de kan løse og i sidste ende trænes til at kunne løse. Nogle er gode til at sidde ved kassen og andre til at arbejde på lageret.

”

*Vi skal pakke jobs til dem. De er gode til forskellige ting.*

”

Butikschef i fakta

”

*Jeg har ikke oplevet at have nogle som kan rumme opgaver i hele butikken. De yder bedst, når de har nogle bestemte funktioner de skal udfylde. Det vil være forskelligt fra kursist til kursist. De stortrives i forskellige funktioner. Der er nogle ting de ikke kan.*

”

Vejleder/underviser

”

*Vi har en pulje af opgaver, der skal løses inden for en måned, som ikke er nok til en fuldtidsmedarbejder.*

”

Leder Catering Engros

”

*Mennesker med autisme er forskellige, man skal ligesom finde deres niche og sælge ideen til dem.*

”

Butikschef i fakta

Det er en balancegang ift. at arbejde med det, de er gode til og afskærme dem fra det, de ikke kan, eller ikke vil. ”Vi er endnu mere bevidste om, at det er et uddannelsesforløb. De skal ikke kun lave det, de er gode til. De skal også udfordres. Det er et dilemma ikke at presse dem for meget, men udfordre dem tilpas. Der vil være nogle, der aldrig kommer til at sidde ved kassen. Men vi har også et eksempel på en, der efter ansættelsen pludselig kom til at sidde ved kassen. Før nægtede han det, nu vil han næsten ikke andet”, fortæller projektlederen.

Konklusionen er, at kursisterne som udgangspunkt skal løse netop de forskellige opgaver, der passer til dem, men at de alle samtidig skal udfordres, så de kommer til at løse så mange opgavefunktioner som muligt. Det vil dog være de færreste, der efter et træningsforløb kan besætte en ordinær stilling med alle opgavefunktioner.





## 2.3 Status på afmeldinger og overgang til job

Som det fremgår af tallene i bilaget, er 41 kommet i job eller uddannelse. 36 er kommet i fleksjob, 4 i skånejob (job med løntilskud til førtidspensionister) og en i uddannelse (EUX). 96 % er i job tre måneder efter ansættelsen. Derudover har 29 afbrudt et "Klar til Start"-forløb. De kursister, der er kommet i job, har i gennemsnit været tilknyttet en træningsvirksomhed i 582 dage, svarende til lidt over 19 måneder.

I de følgende to afsnit ses der nærmere på hhv. årsagerne til, at kursisterne ikke kommer i job, og på de udfordringer der kan være i overgangen til job.

### 2.3.1 Årsager til afbrudte forløb i "Klar til start"

29 kursister har afbrudt et forløb. "Klar til Starts" partnere har registreret årsagerne for de 22 kursister der har afbrudt forløbet i projektperioden. Hovedparten af årsagerne (68 %), der er registreret, kan henføres til kursisternes ASF, så som ustabilitet, manglende motivation, psykiske vanskeligheder, manglende kompetencer og uhensigtsmæssig adfærd. Derudover er der to kursister, som er blevet afsluttet pga. tyveri, tre pga. sygdom, en som blev hjemtaget pga. kommunens politik om at bruge eget tilbud, og en som ikke kunne bevilliges fleksjob, fordi kommunen vurderede, at vedkommende skulle afprøves i andre brancher.

I det følgende ser vi nærmere på de afbrudte forløb (68 %) der skyldes ASF/forskellige personlige udfordringer. På baggrund af de kvalitative interviews kan udfordringen være:

- At kursisten ikke er mødt op og er ustabil
- At der ikke er sket en læring/progression
- Psykiske udfordringer/problemer, herunder angst
- Motivationsproblemer og manglende lyst
- Umodenhed.

Der kan være rigtig mange grunde til, at en kursist ikke kommer afsted på arbejde. Og der kan være manglende progression eller tilbagefald, som gør, at de ikke kan gennemføre et forløb. Stort set alle kursisterne (97 %) har som følge af deres ASF psykiske udfordringer, der kan komme til udtryk på forskellig vis. De kan have vanskeligheder uden for arbejdspladsen, der påvirker deres motivation, stabilitet og overskud til at kunne gennemføre et forløb og opnå den progression der forventes. Der er ikke nødvendigvis et netværk, der hjælper med at holde øje med, hvordan det går med bolig, påklædning og ernæring. Ifølge de interviewede kan det være nødvendigt også at træne og følge op i hjemmet. "Klar til Start" tilbyder ikke en helhedsorienteret indsats, med mindre kommunen vælger at betale "Klar til Start" for ekstra støtte.



Nogle gange oplever vejlederen/underviseren og arbejdspladsen, at kommunen slipper de unge, når de er i forløb, eller at der ikke er klare aftaler om, hvem der gør hvad fx i forbindelse med transport. Det er noget af det, "Klar til Start" arbejder på at få afklaret i den indledende dialog med kommunen og i opfølgningen, fx om der er mulighed for støtte fra psykiatri- og handicapområdet. Det kan være, at vejlederen/underviseren ser et mønster, som der er brug for bliver håndteret uden for arbejdspladsen. Derfor kan alt ikke aftales ved visitationen. "Klar til Start" er således også med til at afklare problemstillinger, der skal arbejdes videre med, og i nogle tilfælde medfører det, at det er nødvendigt at tilbagevisitere en kursist.

På en evalueringsworkshop blev det foreslået, at "Klar til Start" udarbejder en tjekliste, som gennemgås med kommunen ved visitation og opfølgning. Det skal sikre, at alt det praktiske uden for arbejdspladsen er på plads, herunder samarbejde med bosteder og parallelunderstøttelser som fx psykiatrien eller anden social- og sundhedsindsats. På den måde sikres en systematisk forventningsafstemning som en fælles standard for alle, så det gøres klart, hvad hver part har ansvar for at levere og eksekvere. På samme vis blev det foreslået, at vejleder og sagsbehandler kan gennemgå tjeklisten ved opfølgningen. Ved opfølgningen kan der vise sig et mønster og andre udfordringer der skal følges op på, fx i forhold til bolig, transport og ernæring.

### 2.3.2 Udfordringer ved overgangen til job

På trods af, at der er succes med at fastholde kursisterne i job (96 % efter tre måneder) har der i evalueringen været fokus på de udfordringer, der kan være ved overgangen til job, fordi der blandt parterne er en bekymring for, om deres kursister kan fastholde deres job. De interviewede og deltagerne på evalueringsworkshoppen er blevet spurgt til, hvilke udfordringer de oplever:

- **Lang sagsbehandlingstid og ventetid til rehabiliteringsteam**

7 % af kursisterne var på forhånd godkendt til fleksjob, og 3 % har som førtidspensionister mulighed for job med løntilskud. Vedr. de øvrige kursister oplever arbejdsgivere og vejledere, at selv om de er klar til at blive ansat, må de vente på, at jobcentret har tid til at behandle sagen. Der er flere eksempler på kursister, der enten forsætter i forløbet eller må i praktik, mens de venter på sagsbehandlingen. Det foreslås derfor, at det bliver en del af opfølgningen at sikre, at behandlingen i rehabiliteringsteamet går i gang i god tid.

- **Handicap forsvinder ikke ved ansættelse**

Pr. 20. maj 2017 fik 16 ud af 22 ansatte kursister støtte i jobbet, heraf 15 PA (Personlig Assistent). På trods af det udtrykker de interviewede bekymring, fordi jobcentret ikke er forpligtet til at følge op på fleksjob, før der er gået 2½ år, eller når der er gået seks måneder for førtidspensionister i job. En faktabutikschef har oplevet, at en forholdsvis stabil medarbejder fra "Klar til Start" begynder at blive ustabil, og da han en dag besøger ham i hjemmet, er det hele kaos.



De kan ikke fastholde ham, og ansættelsen ophører. Selv om "Klar til Start" indtil nu viser gode fastholdelsesresultater, kan det anbefales, at "Klar til Start" forsat sætter fokus på overgange og opfølgning på ansættelse i job.

”

*Handicappet kan betyde, at de ikke kan se, de har behov for hjælp. De tror, de kan klare sig selv, så det er også en erkendelse.*

*Kursisterne kan man ikke bare slippe fra den ene dag til den anden. Der skal være nogle, der kan samle op.*

*Det er interessant, hvad det betyder, at de skal være permanent i virksomheden. Hvis de skal være ude resten af deres liv, skal de også have støtten. Alt fra et telefonnummer man kan ringe til, til jævnlige samtaler, til PA og andre støtteordninger.*

*Kursisterne vil altid have autisme. Støtten skal forsætte bagefter. Fx 1 time om ugen efter paragraf 85, samtale og hjælp i hjemmet. Men det er individuelt.*

”

Partner

- **De unge tjener penge og vil flytte hjemmefra**

44 % af kursisterne er hjemmeboende. De drømmer om at tjene deres egne penge og få deres egen lejlighed. Derudover kan der være unge, der skal forlade deres studiebolig, når de kommer i job. Ifølge de interviewede er det en udfordring, at kursister - samtidig med at de får job - skal flytte, særligt de kursister der ikke bliver støttet i udflytningen. Det kan være en udfordring i sig selv for unge med autisme at flytte og klare sig selv uden forældre og klare et job samtidig. Det kan derfor anbefales, at boligsituationen tages op i det løbende samarbejde med kommunen, både i kursusforløb og ved ansættelse.

”

*Unge med autisme har også en drøm: når jeg tjener mine egne penge, vil jeg have min egen lejlighed.*

”

Partner

# 3 Gevinsten ved "Klar til Start"

Dette afsnit beskriver henholdsvis kursisternes, kommunernes og virksomhedernes gevinster ved at være en del af "Klar til Start". Der tages udgangspunkt i evalueringen fra 2015 og en rapport udarbejdet af Deloitte i 2016. Derudover beskrives kundernes oplevelse i to fakta-træningsbutikker. Dette afsnit beskriver henholdsvis kursisternes, kommunernes og virksomhedernes gevinster ved at være en del af "Klar til Start". Der tages udgangspunkt i evalueringen fra 2015 og en rapport udarbejdet af Deloitte i 2016. Derudover beskrives kundernes oplevelse i to fakta-træningsbutikker.

Fra evalueringen i 2015: Det får kursister, fakta og kommuner ud af forløbet

## 3.1 Kursisternes gevinster

Målet for "Klar til Start" er at få kursisterne i job. Som i 2015 er kursisterne blevet interviewet om de-res oplevelse af "Klar til Start", og de peger på en række gevinster ved at komme på en virksomhed - udover det at få mulighed for at tjene deres egne penge. De udtrykker stor taknemmelighed, de føler, at livet nu giver mening, fordi de har noget at stå op til og bidrager med noget, som andre har brug for. De føler sig mindre afhængige og bedre til at tage vare på sig selv. Fælles for de interviewede er også, at de har svært ved at se meningen med de tilbud, de tidligere har været i, hvor de har følt sig parkeret uden for samfundet, og hvor de ikke har haft noget meningsfyldt at stå op til.

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

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



”

*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 kontant-hjælp. Dette er en redning for mig.*

”

Kursist fra STU

”

*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, 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 jobcenter

De fortæller også, at de gennem "Klar til Start"-forløbet lærer at blive en del af et fællesskab, et fællesskab som ikke er konstrueret, og at de bliver stimuleret og udviklet, så de bedre kan fungere sammen med andre.

”

*Jeg var lidt stresset af at skulle se så mange mennesker, men det udvikler. Jeg har været væk fra alle oplevelser, isoleret, og kendte ikke spilleregler. Det udvikler en vildt meget at møde kunder.*

”

Kursist fra STU

”

*Nu kommer jeg ind i en butik, hvor jeg får det visuelt foran mig i stedet for papir. Det er stimulerende. Jeg vil ikke sidde på min flade røv. Jeg bliver ikke stimuleret af at sidde på skolebænken. Der bliver jeg doven og negativ. Jeg har brug for at blive udfodret ... For mig er det guld værd, fordi jeg hele tiden bliver stimuleret. Mangler det sociale, jeg kunne ikke spilleregler, det udvikler mig stadig. Der er varierede opgaver i fakta.*

”

Kursist fra STU



”

*”Jeg er glad for at have noget at lave. Det havde jeg ikke det sted, jeg var før [under STU]. Jeg kan godt lide at holde mig i gang og i bevægelse. Jeg har en grund til at stå op!”*

”

Kursist fra jobcenter

Kursisterne giver også udtryk for, at de er glade for at være i forløb, hvor de endnu ikke er forpligtede som almindelige medarbejdere.

”

*”Atmosfæren. Jeg kan melde mig syg uden at få en helvedes ballade. Jeg kan lære ting i mit eget tempo. Det er meget vigtigt for mig.*

”

Kursist fra jobcenter

Netop det, at det ikke foregår i et konstrueret fællesskab, har ifølge de interviewede partnere og kommuner en meget stor betydning. Samtidig er kursisten og virksomheden ikke overladt til sig selv, og kursisten kan have udsving, uden at det har konsekvenser. Det har ifølge de interviewede en meget stor betydning for kursisternes udvikling.

”

*”Du lærer af at være i et fællesskab på reelle præmisser ... Du er ikke i en arrangeret virkelighed ... Du er ikke på et beskyttet værksted ... Du har stadig en retrætepost med en pædagog, hvor man kan drøfte forskellige udfordringer ... Du kan gå hen på et helle. ... Du har en voksen i et individuelt tilrettelagt forløb.*

”

UU-leder



## 3.2 De kommunale gevinster

Interviewene med de visiterende kommuner bekræfter konklusionerne i evalueringen fra 2015. De er tilfredse med, at "Klar til Start" både varetager afklaring, håndholdt indsats, opkvalificering og opfølgning på samme tid. De er ligeledes tilfredse med de tilbagemeldinger de får, bl.a. fra progressionskemaerne, der gør det lettere at tage stilling til, om der skal bevilges fleksjob.

”

*Alle tilbagemeldingerne fra sagsbehandlere 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

Deloitte har i december 2016 udarbejdet et notat på baggrund af tre "Klar til Start" cases, som underbygger udsagnet i evalueringen fra 2015 om, at kommunerne sparer på forsørgelsesudgifterne gennem "Klar til Start":

- "I casene sammenlignes de kommunale forsørgelsesudgifter til en borger i projektet med de kommunale udgifter, hvis borgeren ikke havde deltaget i forløbet. Kommunale udgifter, som projektet ikke forventes at påvirke, holdes konstante, fx udgifter til støtte. Den overordnede konklusion er, at forløbet i det lange løb er en god investering i et kommunaløkonomisk perspektiv, idet det antages, at jobgarantien gælder på ubestemt tid. I nogle tilfælde er det også på det relativt korte sigt en god investering for kommunen. Dette afhænger af borgernes forsørgelsesgrundlag, hvis de ikke havde deltaget i forløbet, og hvor meget de kan arbejde. For de ældste unge, meget svage borgere, der inden for en årrække ville have stået til en førtidspension, er der således væsentlige besparelser at hente.<sup>13</sup>"

<sup>13</sup> "Klar til Start" - fra et kommunaløkonomisk perspektiv Belyst ved tre cases. Deloitte, december 2016, s. 3.



Deloitte antyder desuden i notatet, at der er yderligere samfundsøkonomiske gevinster i form af sparede sundheds- og omsorgsudgifter, samt øgede skatteudgifter, som ikke er taget med i beregningen:

- "Det er også plausibelt at forvente, at kommunerne kan spare udgifter til anden støtte og andre beskæftigelses- og uddannelsesrettede initiativer. Disse forventede gevinster er ikke medregnet, men vil i givet fald gøre potentialet ved "Klar til Start" større fra kommunernes perspektiv. Desuden kan peges på en række afledte potentielle gevinster ved projektet. For borgerne selv omhandler disse større livskvalitet og trivsel, bedre sociale kompetencer samt større selvstændighed og evne til at tage vare på sig selv. For de deltagende virksomheder gælder det større indtjening, fx fra mersalg grundet pæne, fyldte hylder, samt afhjælpning af mangel på arbejdskraft. Endelig kan man fra et samfundsøkonomisk perspektiv forvente reducerede sundheds- og omsorgsudgifter samt øgede skatteindtægter. Værdien af disse afledte effekter er heller ikke medregnet.<sup>14</sup>"

Det er evaluators vurdering, at Deloitte's beregninger skal tages med det forbehold, at der ikke arbejdes med en kontrolgruppe. I stedet forudsætter Deloitte i sin beregning, at borgeren ville forblive på offentlig forsørgelse, hvis vedkommende ikke var visiteret til "Klar til Start". Samtidig tager Deloitte ikke forbehold for frafald undervejs i forløbet og Deloitte forudsætter, at kursisterne forbliver i job.

### 3.3 Virksomhedernes gevinster

De virksomheder der indgår i "Klar til Start", tænker "Klar til Start" ind i deres rekrutteringsstrategi og forretningsmodel for, hvordan rekruttering fra kanten kan styrke deres forretning. De interviewede ledere giver udtryk for, at det kan være svært at rekruttere og fastholde medarbejdere, og de giver udtryk for, at de ser kursisterne som potentielle faste, stabile og loyale medarbejdere, der har sans for detaljerne.

”

*Man skal selv have overskud og være committed til det. Det er for min egen skyld jeg gør det her, for at få udklækket nogle perfekte medarbejdere.*

”

fakta-butikschef

”

*De er super gode og engagerede medarbejdere som gider at lave det samme hver dag, igen og igen og igen. De tager nogle af de opgaver, som er mindre populære.*

”

fakta-butikschef

<sup>14</sup> "Klar til Start" - fra et kommunaløkonomisk perspektiv Belyst ved tre cases. Deloitte, december 2016, s. 3.





”

*Kursisterne er glade for at komme. Man kan snildt have medarbejdere der ikke værdsætter arbejde. De kommer med deres sunde arbejdsglæde.*

”

Lageransvarlig Catering Engros

”

*”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

Virksomhedslederne tænker ikke i branding overfor kunderne, da de ikke tror, at det påvirker køberadfærden direkte at tage et socialt ansvar igennem ”Klar til Start”. Dette indikerer kundeinterviewene (se afsnit 4.4 nedenfor), hvor kunder giver udtryk for, at det ikke påvirker deres købeadfærd, at fakta tager et socialt ansvar. Dog giver fire ud af 20 kunder udtryk for at ”Klar til Start” betyder noget for deres valg af butik. Flere af kunderne giver udtryk for, at de kan mærke, at butikken er rarere at være i end andre butikker.

”

*”Klar til Start” vil ikke direkte kunne ændre købsadfærden, men vil kunne bruges til markedsføring og positionering af fakta som dagligvarekæde.*

”

Salgsdirektør fakta

De interviewede virksomhedsledere 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, ledere og personale stolte, når de kan se, de kan rumme kursisterne.

”

*Arbejdsglæden smitter af – det betyder noget for kulturen.*

”

fakta-butikschef

”

*Det handler om god kultur, for når mennesker fra kanten af arbejdsmarkedet ansættes, afspejler medarbejdersammensætningen det omkringliggende samfund.*

”

Salgsdirektør fakta



”

”Klar til Start” giver mulighed for at udvikle kompetencer på lige fod med andre. Denne sociale profil fremhæver de gode kompetencer, hvilket er ensbetydende med en god kultur, og god kultur er salgbar. fakta har fået mulighed for at blive specialister inden for området, og hermed skal denne CSR understøtte forretningsmodellen og ses som en mulighed for fakta for at drive forretningen bedre.

”

Salgsdirektør fakta

Derudover peger lederne på, at kursisterne er med til at optimere den daglige drift, fx gennem trimmede butikker eller lagre, hvor alt står i skønneste orden.

”

Det er i detaljerne, at butikkerne kan tjene penge. Ved at ansætte én, der er så detaljeorienteret, kan fakta tjene på marginalerne.

”

Salgsdirektør fakta



### 3.4 Kundernes oplevelse af fakta-træningsbutikker

20 kunder i to fakta-butikker er blevet interviewet om deres kendskab til "Klar til Start" og til deres brug og indtryk af butikken. Interviewene bærer præg af, at den ene butik har været under ombygning (butik 1), og den anden har eksisteret i mange år, hvor det at integrere udsatte i butikken har været en tradition i gennem mange år (butik 2).

Tabel 2. Resultatet af 20 kundeinterview i to fakta-butikker

Spørgsmål	fakta-butik 1: (10 interview)	fakta-butik 2: (10 interview)	I alt (20 interview)
Positive over for butikken	9	10	19
Positive over for personalet	10	10	20
Kendskab til "Klar til Start"	0	3	3
Positive når de hører om "Klar til Start"	10	10	20
"Klar til Start" betyder ikke noget for valg af butik	8	8	16

Der er blevet interviewet 10 kunder i hver butik. 19 er positive over for butikkerne, og 20 er positive over for personalet. Alle er positive, når de hører om "Klar til Start":

”  
*Det er en fantastisk ide*  
*Det er alletiders*  
*Det er en god idé*  
*Det er fint*

”



Tre af de 10 interviewede kunder i butik 2 kendte "Klar til Start" i forvejen. De to af kunderne giver udtryk for, at det betyder noget, og at de altid handler i denne butik<sup>15</sup>. De giver udtryk for, at butikken er rar at komme i, den er pæn og ren. Der er altid et smil og overskud, og de kan altid tage en snak personalet. De øvrige kunder i butikken giver også en meget positiv beskrivelse, men giver udtryk for, at "Klar til Start" ikke vil betyde noget for deres handlemønster. De fortæller i interviewene, at de oplever, at butikken har meget trimmede og velordnede hylder, sammenlignet med andre detailbutikker i almindelighed, jf. billedet nedenfor. De oplever, "at den er nem at overskue, når man kommer ind", "at der altid er pænt og rent", "personalet er meget flinke og velopdragne", "der er meget mere ro, og personalet er mere høflige her end andre steder", når man kommer ind. Det betyder meget for disse kunder, og dermed også for deres valg at butik.

Interviewene i butik 2 indikerer, at der er en sammenhæng mellem at rekruttere fra kanten fra arbejdsmarkedet og den kultur der er i butikken, og den måde kunderne oplever personalet på. Det er tydeligt at se, at de unge med autisme har sat deres fingeraftryk på butikken, med meget veltrimmede hylder, hvilket kunderne sætter pris på.

Butik 1 er en ny træningsbutik, som på interviewtidspunktet havde to kursister tilknyttet. Butikken blev kort før interviewene ombygget, hvorfor nogle af kunderne giver udtryk for, at tingene kan være svære at finde. 9 ud af 10 er positive over for butikken og "Klar til Start", og de har kun positivt at fortælle om personalet: "Det er en lækker og stor, rummelig fakta", "den er overskuelig, og det er ikke en rodebutik", og "personalet er meget serviceminded". To af kunderne giver udtryk for, at det vil have betydning for deres handlemønster, da de hørte om "Klar til Start".

<sup>15</sup> En tredje kunde havde læst om "Klar til Start" i lokalavisen, men havde ikke tænkt så meget over det, da han handler mest i Netto.



# 4 Vejlederens rolle i træningsvirksomheden



Sammenlignet med andre virksomhedsforløb og virksomhedspraktikker er det helt unikt, at der i virksomheder er en professionel vejleder til stede, som er ansat hos en af de 10 partnere. Vejlederne har forskellige baggrunde, men fælles for vejlederne er, at de har erfaring med autisme og har en el-ler anden for pædagogisk uddannelse bag sig. Normalt vil det være en medarbejder fra virksomheden, der vil være tilknyttet som mentor. I en af træningsvirksomhederne bliver vejlederen kærligt kaldt 'pædagogen', fordi, som butikschefen udtrykker det, "hun har forstand på at snakke med kursisterne."

”

*Der er en pædagog her i butikken. Det gør det nemmere for os. Nogle kræver mere, og meget oplæring. Vi kunne ikke have kursisterne uden en vejleder. De kræver ofte en til en.*

*Det er et fint samarbejde med vejlederen. Jeg skal lige vænne mig til, at det er en offentligt ansat*

”

Butikschef

Vejlede/undersers rolle er ifølge de interviewede at varetage den pædagogiske støtte, foretage dokumentation, sikre progression, gennemføre samtaler og aflaste personalet i oplæring.

”

*Den pædagogiske støtte er vigtig. Den handler om trivsel, hvordan de har det, helbred, møder med sagsbehandler, døgnrytme, medicin, pause, justering af arbejdstid. Vejlederen kommer meget tæt på dem og har en mentorrolle.*

*Vi vil godt kunne håndtere det arbejdsmæssige selv. Alt det udenom, nej, det ville vi ikke kunne have håndteret. En er lige begyndt at spise frokost – der er meget menneskelig udvikling for dem. En anden har ingen venner. Nu har han flere venner, siger han selv.*

”

Leder Catering Engros

Ifølge lederne ville det være et tungt arbejde for personalet, hvis de selv skulle oplære kursisterne og stå for det progressionsarbejde, der er med kursisterne.

”

*Hvis man skal have oplært en autist, så skal man kunne omsætte materialet ... Det er vigtigt, man har en pædagogisk tilgang, pædagogisk overblik, kan sætte en læringsproces i gang, og at man kan sætte mærker på, hvor langt man er. Fagligheden er vigtig, fx hvordan kursisten lærer af forskellige hændelser. Det kan for eksempel være en dårlig oplevelse.*

”

UU-vejleder (visitor)



”

*Det er dejligt at have en der følger en, specielt hvis man har lavet fejl - også når jeg er træt og stresset.*

”

Kursist

”

*Vejlederen – Det giver en masse arbejdsro. De aflaster i de situationer, hvor det er ved at blive nok*

”

Leder Catering Engros

”

*Med de to borgere jeg har haft, kunne vi ikke undvære vejlederen. Der er meget udskiftning i personale i butikken, som var med til at forlænge forløbet for den ene borger. For der er brug for kontinuitet. Og det bidrager vejleder til.*

*Vejleder har gjort, at det er lykkedes, og har kunnet hjælpe med det hele – også det med at komme ud på en arbejdsplads.*

”

Sagsbehandler fra et jobcenter

Både kommunale sagsbehandlere, partnere, lager- og butikschef og kursisterne fortæller, at de ikke ville have kunnet gennemføre et forløb uden vejlederne/underviserne. Det understreger, at det er en særlig udsat gruppe, der ikke kan klare en normal virksomhedspraktik, eller som ikke ville komme videre fra virksomhedspraktik, fordi der ikke har været den tilstrækkelige progression. Samtidig viser interviewene, at vejlederne spiller en væsentlig rolle i at opkvalificere kursisterne og klæde virksomhederne på til at kunne varetage opgaven.

”

*Det er guld værd at have en vejleder, som kender personen. Tager mange konflikter, som vi ikke skal, fx soignering, mødetid. Vejlederen skal ikke stille så skrappe krav.*

”

Butikschef

# 5 Evalueringskilder



Cabi har gennemført følgende evalueringsaktiviteter i midtvejsevalueringen:

- Indsamling og behandling af data fra "Klar til Start"s webportal, samt data fra tidligere forløb inden etablering af webportal.
- Evalueringsworkshop med repræsentanter fra partnere, jobcentre, fakta, kursister (tidligere kursister) og "Klar til Start", hvor projektets foreløbige resultater blev drøftet og perspektiveret.
- Besøg i to fakta-træningsbutikker og Catering Engros med rundvisning og individuelle interview med kursister, ledere (butik-/lagerchefer og direktører), vejledere/undervisere og partnere, samt kunder i fakta-butikkerne.
- Individuelle interview med en sagsbehandler fra et jobcenter, en UU-vejleder og UU-leder, samt projektledelsen i "Klar til Start".





# 6 Bilag 1: Databehandling



Pr. 15. august 2017 har "Klar til Start" i alt haft 142 i forløb, hvoraf 72 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. Data fra webportalen er trukket d. 1. maj og 20. maj 2017. Der er fulgt op på tilmeldinger og afmeldinger 15. august 2017.

## 6.1 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 bolig-form 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 51 forskellige kommuner:

Tabel 3. Kommuner der visiterer til "Klar til Start" (142 deltagere). Opgjort 15. august 2017

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



De fleste kursister (60 %) er unge, der modtager ungedydelse fra jobcentret. Dernæst følger 18 %, som kommer fra ressourceforløb.

Tabel 4. Ydelse. Opgjort 1. maj 2017

	Antal	Andel
Under 18	6	6 %
Kontanthjælp	6	6 %
Uddannelsesydelse	60	60 %
Ressourceforløbydelse	18	18 %
Revalidering	5	5 %
Førtidspension	3	3 %
Dagpenge	1	1 %
Forældrebetalt	1	1 %
I alt	100	100 %

Lidt over halvdelen af de visterede kursister har fået en løbende bevilling, mens lidt under halvdelen har fået en bevilling med slutdato

Tabel 5. Bevilling. Opgjort 1. maj 2017

	Antal	Andel
Løbende bevilling	55	53 %
Bevilling med slutdato	49	47 %
I alt	104	100 %

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

Tabel 6. Selvtransporterende, pr. 1. maj 2017

	Antal	Andel
Er selvtransporterende	96	92 %
Er ikke selvtransporterende	8	8 %
	104	100 %

33 % bor i egen bolig, mens 44 % bor hjemme hos deres forældre. 23 % bor i botilbud.

Tabel 7. Boligform. Opgjort 1. maj 2017

	Antal	Andel
Egen bolig	36	33 %
Bor hjemme hos forældre eller værge	47	44 %
Botilbud	25	23 %
	108	100 %



Uddannelsesniveaueet er lavt blandt kursisterne. 61 % har folkeskolen eller mindre, mens 30 % kommer fra STU.

Tabel 8. Højeste afsluttede skole- eller erhvervsuddannelse fra Danmark eller anerkendt uddannelsesinstitution i hjemlandet.  
Opgjort 1. maj 2017

	Antal	Andel
Har ikke afsluttet folkeskolens afgangseksamen	36	33 %
(begrænset skolegang i hjemland, gået på specialskole, sprogskole el. andet.)	21	21 %
Folkeskole	40	41 %
STU	29	30 %
Gymnasium e.l. (HF, HH, HTX o.a.)	5	5 %
Erhvervsuddannelse (faglig uddannelse)	2	2 %
Kort videregående uddannelse	0	0 %
Mellemlang videregående uddannelse	1	1 %
Lang videregående uddannelse	0	0 %
	98	100 %



I tabellen nedenfor 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 1,68 pr. kursist. Næsten alle kursisterne har en diagnosticeret eller ikke-diagnosticeret ASF, i webportalen beskrevet som psykisk barriere. Derudover har 17 % adfærdsproblemer grundet ASF, 17 % kompetencerelaterede barrierer grundet ASF, 11 % motivationsproblemer grundet ASF, 10 % en fysisk barriere, 10 % sociale barrierer grundet ASF. 5 % er mentalt retarderede og har ASF.

Table 9. Barrierer ved tilmelding (flersvar).  
Opgjort 1. maj 2017

	Antal	Andel
Psykiske barrierer (diagnosticerede og ikke-diagnosticerede)	95	97 %
Fysiske barrierer	10	10 %
Sociale problemer (familie, bolig, økonomi mv.)	10	10 %
Kompetencerelaterede barrierer (sprogproblemer, indlæringsvanskeligheder, ordblindhed, læse- og skrivevanskeligheder)	17	17 %
Mental retardering	5	5 %
Adfærdsproblemer (adfærd, ustabilitet, hygiejne mv.)	17	17 %
Motivationsproblemer	11	11 %
Samlet antal besvarelser	98	
<b>Gennemsnitligt antal barrierer</b>		<b>1,68</b>



## 6.2 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 10. Transporttid fra kursistens bopæl.  
Opgjort 1. maj 2017

	Antal	Andel
Under 15 minutter	19	16 %
15-30 minutter	40	34 %
31-60 minutter	42	36 %
1-1½ time	16	14 %
Over 1½ time	1	1 %
	118	100 %

De fleste kursister (60 %) tager offentligt transportmiddel:

Tabel 11. Transportmiddel.  
Opgjort 1. maj 2017

	Antal	Andel
Offentlig bus eller tog	71	60 %
Egen bil	15	13 %
Knallert, Scooter	6	5 %
Cykel, elcykel	5	4 %
Til fods	12	10 %
Bliver hentet i bil eller bus	9	8 %
	118	100 %



71 % har fået en bevilling via LAB-loven, mens 25 % har fået den via STU. 4 % har fået bevillingen via serviceloven, og én har fået betalt forløbet af sine forældre.

Tabel 12. Forløbet bevilliget efter paragraf. Opgjort 1. maj 2017

	Antal	Andel
LAB-lov generelt	45	41 %
Ressourceforløb	23	21 %
Revalidering	7	6 %
Opkvalificeringsforløb	3	3 %
Servicelov	4	4 %
STU	28	25 %
Privat (forsørges fx af forældre)	1	1 %
	111	100 %

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

Tabel 13. Er kursisten godkendt til fleksjob eller skånejob (job med løntilskud til førtidspensionister)? Opgjort 1. maj 2017

	Antal	Andel
Ja, fleksjob	7	6 %
Ja, Skånejob (job med løntilskud til førtidspensionister)?	3	3 %
Nej	106	91 %
	116	100 %



## 6.3 Afmeldingsstatus

I hele projektperioden frem til og med 15. august 2017 har der været 70 afmeldinger. Heraf er 41 kommet i job eller uddannelse, og 29 har afbrudt et forløb. Det vil sige, at 80 % d. 15. august enten er i forløb eller i job i "Klar til Starts" virksomheder. Hvis man alene ser på de 70 afmeldinger, er 59 % kommet i job eller uddannelse.

Af de 40, der er kommet i job, er 15 kommet i job i træningsbutikken og resten i Coops andre fakta-butikker (ansættelsesbutikker). Træningsforløbene i de øvrige virksomheder er så nye, at det ikke har resulteret i job endnu. Det forventes først at ske i 2018.

Tabel 14. Status på alle kursister.  
Opgjort 15. august 2017 (hele projektperioden)

	Før støtte fra VELUX FONDEN	Med støtte fra VELUX FONDEN	I alt
Fleksjob	8	28	36
Job med løntilskud til førtidspensionister	2	2	4
Uddannelse	-	1	1
I alt i job eller uddannelse	10	31*	41
I forløb	0	72	72
Afbrudte forløb (ikke i job eller uddannelse)	7	22	29
<b>I alt</b>	<b>17</b>	<b>125</b>	<b>142</b>

\* En kursist er afmeldt, fordi vedkommende er klar til at blive ansat. Vedkommende har ventet i mere end tre måneder på afgørelsen.





Pr. 15. august 2017 havde 29 kursister afbrudt et "Klar til Start"-forløb i hele projektperioden. Følgende tabel angiver årsagerne blandt de 22 registreringer, der er foretaget i VELUX FONDENS støtteperiode. To tredjedele af årsagerne (68 %) er personlige udfordringer hos kursisten grundet ASF.

Tabel 15. Årsag til afmelding uden job. Opgjort 15. august 2017

ASF (Ustabilitet, motivation, psykiske vanskeligheder, manglende kompetencer, adfærdsproblemer)	14
Sygdom	3
Tyveri	2
En kursist venter på ny jobfunktion (der er i øjeblik ikke udsigt til nye træningsvirksomheder i området)	1
Kommuner bevilger ikke fleksjob	1
Kommune hjemtager kursist	1
<b>I alt</b>	<b>22</b>

Alle kursister der 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. Dvs. at 96 % fastholdes i jobbet inden for de første 3 måneder.

Tabel 16. Fastholdelse i job efter tre måneder. Opgjort 1. maj 2017 (hele projektperioden)

	Før støtte fra VELUX FONDEN	Med støtte fra VELUX FONDEN	I alt
Fortsat i job efter tre måneder	9	13	23
Afbrudt job inden for tre måneder	1	0	0
<b>I alt</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>23</b>



16 af de 22 der er ansat pr. 1. maj får støtte i jobbet, heraf 15 personlig assistance:

Tabel 17. Støtte i jobbet. Opgjort 1. maj 2017

	Antal	Andel
Personlig assistance	15	94 %
Mentorstøtte i job	1	6 %
I alt støtte i job	16	100 %

Det er forskelligt, hvor meget kursisterne kan arbejde. En tredjedel ligger mellem 16-20 timer og igen lidt over en tredjedel ligger mellem 21-25 timer:

Tabel 18. Hvor mange timer kan kursisten arbejde? Opgjort 1. maj 2017

	Antal	Andel
Op til 10 timer	1	5 %
11-15 timer	3	14 %
16-20 timer	7	32 %
21-25 timer	8	36 %
Over 25 timer	3	14 %
	22	100 %

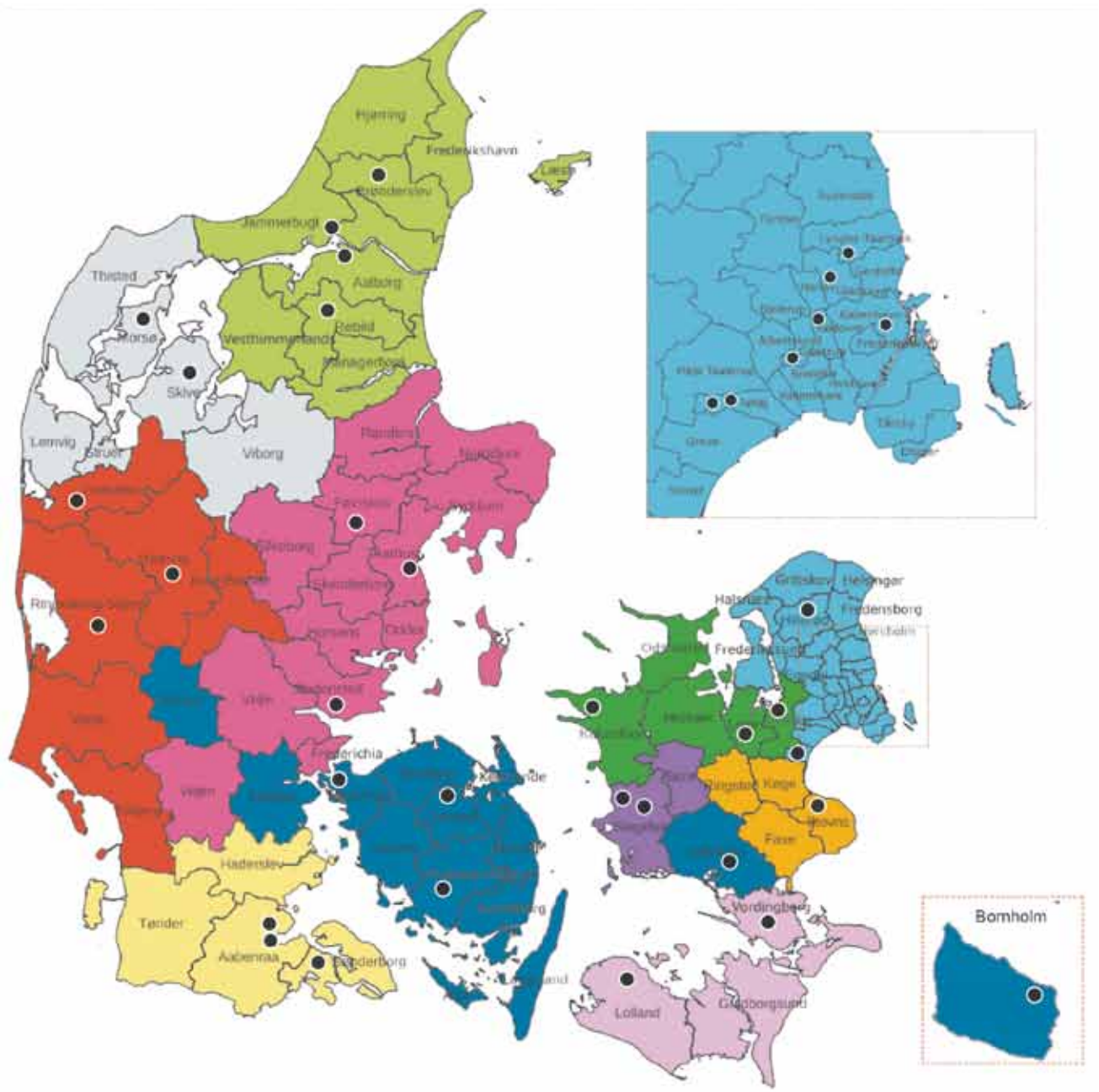
Den effektive arbejdsindsats ligger på 20-35 % for 63 % af kursisterne:

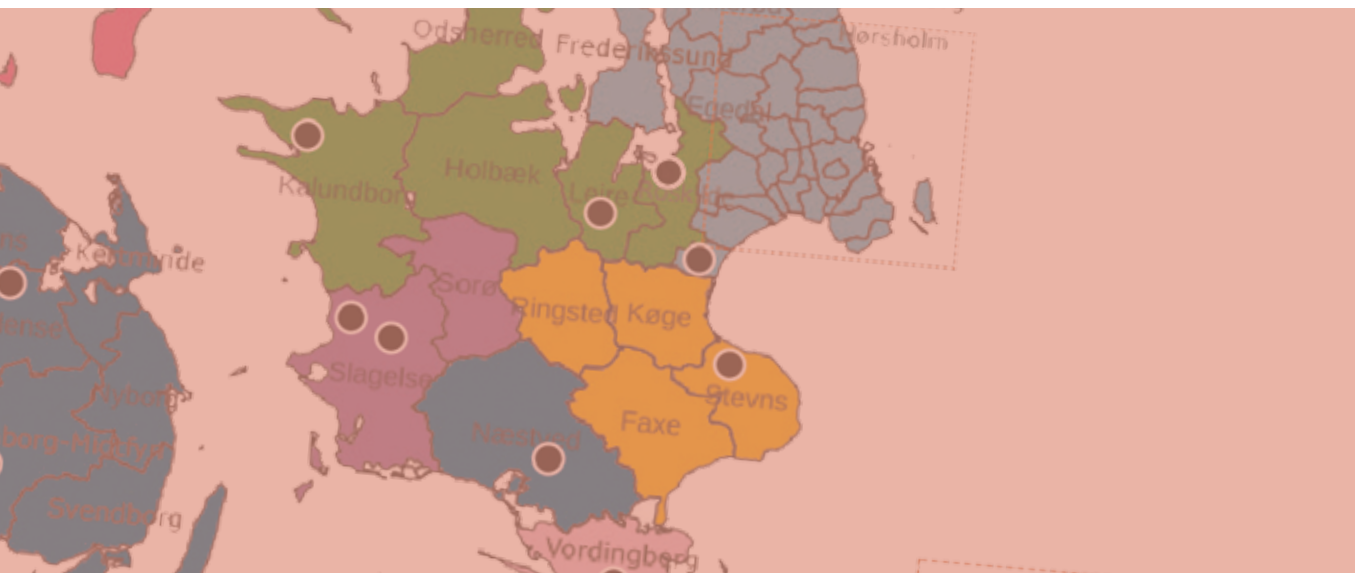
Tabel 19. Hvad vurderes den effektive arbejdsindsats at være pr. time? Opgjort 1. maj 2017

	Antal	Andel
Under 20 %	3	16 %
20-35 %	12	63 %
36-50 %	3	16 %
51-75 %	1	5 %
Over 75 %	0	0 %
	19	100 %

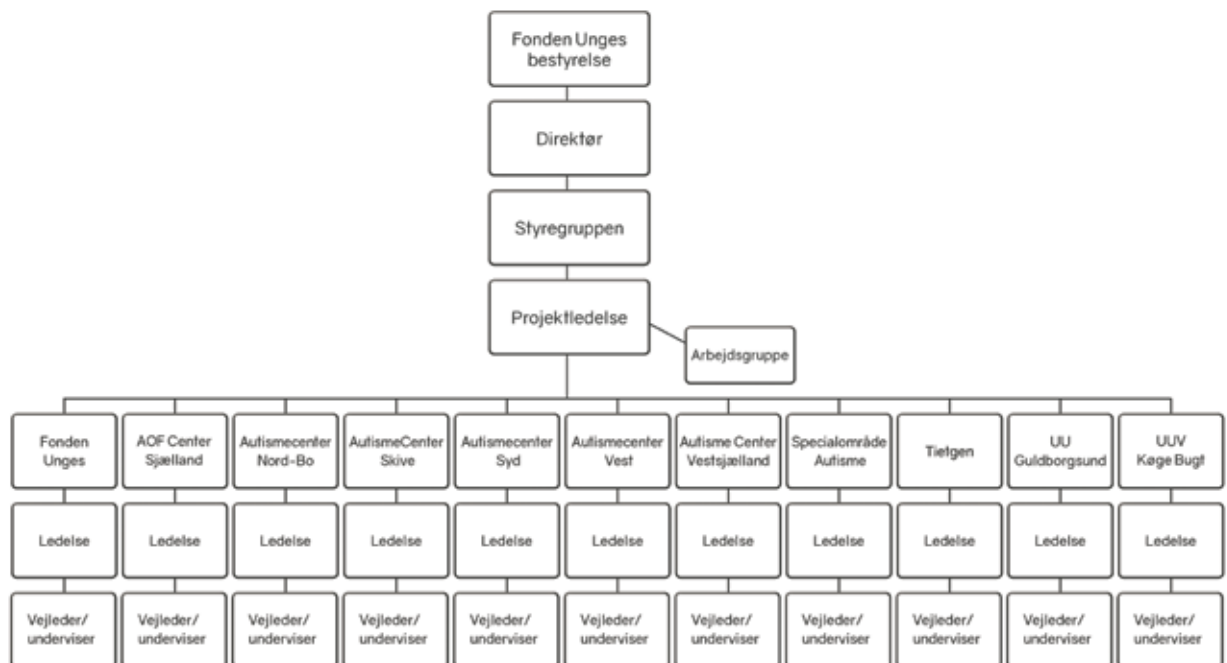


# 7 Bilag 2: "Klar til Start" samarbejds- partnere





# 8 Bilag 3: Opbygning af "Klar til Start"





# 9 Bilag 4: Fakta om "Klar til Start"

## HVAD ER FONDEN UNGES

Fonden Unges er stiftet med det formål at skabe et højt specialiseret autismetilbud i Danmark med kompetent og erfarent personale. Fonden har udover den særligt tilrettelagte ungdomsuddannelse (STU-tilbud) bl.a. etableret "Klar til Start" og Scan How.

Fonden Unges er en selvejende almennyttig fond stiftet i 2007

## HVEM ER BESTYRELSEN

Bestyrelsen består af formand, advokat Lene Diemer, direktør for SOVI Majbrit Bogø og skoleleder på Brøndagerskolen Mette Deibjerg.

## HVEM ER STYREGRUPPEN

Styregruppen består foreløbig af bestyrelsesformand Lene Diemer, direktør for Fonden Unges Britta Bak, projektleder for "Klar til Start" Morten Wulf, salgsdirektør i fakta Jens Romundstad, salgschef i fakta Dennis Pihl Jensen, direktør hos AOF og tidligere partner Jørgen Dan Pedersen samt en repræsentant for træningsbutikkerne i fakta.

Styregruppens opgave er at sikre udviklingen og samarbejdet alle involverede parter imellem.

## HVEM ER PROJEKTLEDELSEN

Projektledelsen i "Klar til Start" består af direktør Britta Bak og projektleder Morten Wulf. Det er projektledelsen, som er ansvarlig for drift og udvikling i "Klar til Start" på landsplan.

## HVAD ER EN "KLAR TIL START"- VIRKSOMHED

Som "Klar til Start"- virksomhed stiller virksomheden en jobgaranti til alle kursister, som gennemfører "Klar til Start"- forløbet. Fælles for alle virksomhederne er, at de ser det som et rekrutteringsværktøj og en måde at tage et relevant socialt ansvar på. Virksomhederne lægger desuden vægt på, at de får en bedre ledelse og en bedre arbejdsplads, når de er en "Klar til Start"-virksomhed.

Virksomheden er medansvarlig for den faglige udvikling og stiller arbejdsopgaver til rådighed for kursisten. Ledelsen hos virksomheden er med til at evaluere kursistens færdigheder og arbejdsadfærd.

## HVAD ER EN "KLAR TIL START" TRÆNINGSBUTIK

Hos fakta, Irma og ILVA benyttes begrebet "træningsbutik". En træningsbutik er nøje udvalgt af virksomheden. Det er en butik, hvis ledelse, størrelse og evt. kundeflow passer ind i kursistens verden med rummelighed og forståelse.

Her indsættes en fuldtidsvejleder/underviser fra Fonden Unges eller en af de øvrige partnere, alt afhængigt af, hvor i landet det er. Her uddannes op til fire kursister på samme tid. Ledelse og personale i træningsbutikken bliver undervist i autisme og får løbende supervision.





### HVAD ER EN ANSÆTTELSESBUTIK/VIRKSOMHED

En ansættelsesbutik eller virksomhed er som en træningsbutik nøje udvalgt, blot med det formål at tilbyde varig ansættelse til en færdigtuddannet kursist. Samme kriterier er gældende som ved udvælgelse af træningsbutik. Ledelse og personalet i en ansættelsesbutik får undervisning i autisme og supervision efter behov.

### HVAD ER ARBEJDSGRUPPEN

Arbejdsgruppen i "Klar til Start" udarbejder undervisningsmateriale når en ny virksomhed indgår i "Klar til Start". Arbejdsgruppen er faciliteret af projektleder Morten Wulf, og består af vejledere/undervisere fra hele landet med en stor viden om Autisme Spektrum Forstyrrelser samt erfaring fra en træningsbutik/virksomhed.

Med denne erfaring udarbejdes undervisningsmateriale baseret på T-TAP metoden. T-TAP er et pædagogisk autisme værktøj. Det er et evidensbaseret dokumentations- og statusredskab, der dokumenterer kursistens aktuelle formåen inden for en given arbejdsopgave eller sociale kompetencer. Metoden dokumenterer den målrettede beskæftigelsesindsats. Her er alle de forskellige færdigheder gjort målbare fra 0 – 100% og bliver registreret systematisk. Dette gælder både de faglige kompetencer og de personlige kompetencer.

### HVAD ER EN PARTNER

En partner er en, af Fonden Unges, nøje udvalgt samarbejdspartner. Hermed sikres den høje faglighed og hermed kan "Klar til Start" udbydes over hele landet.

En partner kan være en kommunal, regional eller privat aktør, som driver "Klar til Start" efter Fonden Unges forskrifter og retningslinjer.

Samtlige 98 kommuner er fordelt mellem Fonden Unges samt 10 partnere, der er fordelt over hele landet.

Partneren har til ansvar at få visiteret borgere ind i tilbuddet og ansætte vejledere/undervisere til de tildelte butikker i området, som partneren er ansvarlig for.

### HVAD ER EN VEJLEDER/UNDERVISER

En vejleder/underviser er en højt fagligt uddannet lærer, pædagog eller lign. med erfaring inden for autismeområdet. Vejlederen/underviseren er en ligeværdig samarbejdspartner til ledelse og personale i virksomheden.

Det er denne persons ansvar, at kursisten gennemfører forløbet i træningsbutikken eller virksomheden. Vejlederen er tilstede på fuld tid i virksomheden og er derfor altid til stede i samme tidsrum som kursisten. Dette er for at sikre denne unikke metode, der bygger på sidemandsoplæring, teoriundervisning, faste trivselssamtaler.

Vejlederen/underviseren har det pædagogiske ansvar for oplæringen, hvor butikken stiller arbejdsopgaver til rådighed. Det er vejlederen/underviseren, som udfærdiger evalueringsrapporter og progressionsskemaer samt deltager på møder med kursisten hos kommunen.

### HVAD ER EN "KLAR TIL START"-VIRKSOMHED

Som "Klar til Start"- virksomhed stiller virksomheden en jobgaranti til alle kursister, som gennemfører "Klar til Start"- forløbet. Fælles for alle virksomhederne er, at de ser det som et rekrutteringsværktøj og en måde at tage et relevant socialt ansvar på. Virksomhederne lægger desuden vægt på, at de får en bedre ledelse og en bedre arbejdsplads, når de er en "Klar til Start"-virksomhed.

Virksomheden er medansvarlig for den faglige udvikling og stiller arbejdsopgaver til rådighed for kursisten. Ledelsen hos virksomheden er med til at evaluere kursistens færdigheder og arbejdsadfærd.







**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

**Jesper Pedersen**

Seniorkonsulent, Cabi

August, 2017

For Fonden Unges

#### Layout

**Mads Sune Andersen**