

Juni 2023
Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering

Evaluering af handicappuljer 2019

Indhold

1	Resume	3
1.1	Formål og undersøgelsesspørgsmål	3
1.2	Resultater	3
1.3	Metode og datagrundlag	5
2	Konklusion	6
2.1	Hovedkonklusion og delkonklusioner	6
2.2	Implementering samt drivere og barriere	7
2.3	Effekt for deltagerne	8
2.4	Hvad skaber effekt for personer med kognitive handicaps eller sindslidelser og psykisk sygdom?	10
2.5	Betydningen af, at indsatsen gennemføres af en ikke-kommunal aktør	11
2.6	Hvad skaber effekt for jobcentre?	11
3	Introduktion og baggrund	12
3.1	Formål med evalueringen	12
4	Introduktion til projekter	14
4.1	Pulje til projekter med virksomhedsrettede indsatser for personer med handicap	14
4.2	Pulje til reintegration af sindslidende og psykisk syge på arbejdsmarkedet	19
5	Kvalitativ effekt	23
5.1	Borgerrettede indsatser	23
5.2	Jobcenterrettede indsatser	26
6	Deltagernes progression	28
6.1	Resultater	28
7	Beskæftigelseseffekt	36
7.1	Før- og efteranalyse	36
7.2	Kontrolgruppeanalyse	40
8	Virkningsmekanismer	43
8.1	Borgerrettede indsatser	43
8.2	Jobcenterrettede indsatser	56
Bilag A:	Datagrundlag og metode	60
A.1:	Proces	60
A.2:	Datagrundlag	60
A.3:	Resultatet af matching til kontrolgruppeanalyse	66

1 Resume

Dette resumé sammenfatter de væsentligste resultater af COWIs evaluering af puljerne "Pulje til projekter med virksomhedsrettede indsatser for personer med handicap" og "Pulje til reintegration af sindslidende og psykisk syge på arbejdsmarkedet". Evalueringen er gennemført på vegne af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR).

Som led i satspuljeaftalen for 2019 blev der afsat midler til at etablere de to puljer til støtte af initiativer, der skulle medvirke til, at flere mennesker med handicap kommer i beskæftigelse. Otte projekter fik midler via de to puljer, herunder fire borgerrettede projekter og et jobcenterrettet projekt under "Pulje til projekter med virksomhedsrettede indsatser for personer med handicap", samt tre borgerrettede projekter under "Pulje til reintegration af sindslidende og psykisk syge på arbejdsmarkedet".

1.1 Formål og undersøgelsesspørgsmål

Evalueringens formål er at skabe ny viden om, hvordan man bedst tilrettelægger beskæftigelsesindsatsen over for de to målgrupper: personer med handicap og personer med sindslidelser og psykisk sygdom. Evalueringen har skullet besvare følgende undersøgelsesspørgsmål:

- 1) **Implementering:** Er indsatsen gennemført som planlagt, og hvilke ændringer har der været i indsatserne?
- 2) **Drivere og barrierer:** Hvilke drivere og barrierer har der været i forhold til aktørernes gennemførelse af projekterne?
- 3) **Effekt:** Hvilken effekt har indsatserne haft for deltagerne i relation til beskæftigelse og arbejdsmarkeds-tilknytning?
- 4) **Hvad har skabt effekt:** Hvilke elementer skal indsatser målrettet de to udvalgte målgrupper bestå af for at give størst mulig effekt under de givne rammebetingelser? Samt hvilken konkret effekt skaber det, at indsatsen gennemføres af en ikke-kommunal aktør?

1.2 Resultater

Evalueringen viser, at puljerne "Pulje til projekter med virksomhedsrettede indsatser for personer med handicap" og "Pulje til reintegration af sindslidende og psykisk syge på arbejdsmarkedet" har opfyldt formålet om at få flere personer med handicap og personer med sindslidelser og psykisk sygdom i beskæftigelse.

1) Implementering

Aktørerne har gennemført de aktiviteter, de havde planlagt, og hovedparten af aktørerne har opfyldt de mål, der var sat for projekterne i forhold til antallet af deltagere m.m. Vi vurderer derfor, at indsatserne er implementeret i overensstemmelse med projektbeskrivelserne og projektansøgningerne, som aktørerne har fået tildelt midler fra puljerne på baggrund af.

2) Drivere og barriere

Flere af aktørerne har fået justeret deres måltal i løbet af projektperioden, og der har samlet set på tværs af projekterne været færre deltagere i indsats end forventet. Projekterne er desuden gennemført i den periode, hvor aktørerne var underlagt restriktioner pga. Covid-19-pandemien¹. Det betød, at det var sværere for virksomheder at have virksomhedspraktikanter samt ansatte med særlige behov, ligesom flere af aktørerne måtte gentænke deres indsats og f.eks. omlægge til virtuel undervisning. Vi vurderer ikke, at dette har haft en betydning for resultaterne af indsatserne.

3) Effekt for deltagerne

Indsatserne under de to puljer har bidraget til, at deltagerne har udviklet sig positivt på en række centrale parametre, som relaterer sig til en øget tilknytning til arbejdsmarkedet, og dermed at indsatserne har hjulpet deltagerne tættere på arbejdsmarkedet. Ligeledes finder vi, at samtlige interviewede deltagere på tværs af de to puljer har været tilfredse med indsatserne og oplever, at de har fået et stort udbytte af forløbene, herunder at de 1) har fået en større livsglæde, 2) kan mere/noget de ikke kunne før og 3) har fået øget tro på sig selv. Dertil har mange af deltagerne fået konkrete erfaringer med arbejdsmarkedet enten igennem virksomhedspraktik og/eller i form af praktiske opgaver under indsatserne (f.eks. arbejde i lukkede værksteder, madlavning etc.).

Registeranalyserne viser, at indsatserne under "Pulje til projekter med virksomhedsrettede indsatser for personer med handicap" har bidraget til, at flere af deltagerne er kommet i beskæftigelse ved fleksjob eller ved løntilskudsjob, samt at deltagernes beskæftigelsesgrad er øget. Andelen, der er i fleksjob eller i løntilskudsjob efter afsluttet projektdeltagelse, er 28,4 % blandt deltagerne, mens den i den konstruerede kontrolgruppe² er 20,7 %³. Vi finder ligeledes, at beskæftigelsesgraden er 23,1 % blandt deltagerne, mens den er 16,5 % i den konstruerede kontrolgruppe efter endt projektdeltagelse.

Dertil finder vi, at deltagerne i begge puljer i højere grad er i beskæftigelse i forhold til ordinær beskæftigelse⁴, fleksjob og løntilskudsjob, efter de har deltaget i indsatsen, ligesom deltagernes beskæftigelsesgrad og lønniveau er steget fra før indsats til efter indsats⁵. Dertil finder vi, at andelen af deltagere på offentlig forsørgelse er faldet fra før indsats til efter indsats.

4) Hvad skaber effekt og betydningen af, at indsatsen gennemføres af en ikke-kommunal aktør?

Evalueringen viser, at indsatser målrettet personer med handicaps eller sindslidelser og psykisk sygdom skal være individuelt tilrettelagte, og der skal være god tid til at arbejde med deltagerne i deres tempo for at give størst mulig effekt. Dertil skal indsatserne arbejde med deltagernes barrierer for at komme i arbejde og indeholde praktisk træning. Da der er tale om sårbare målgrupper, er det ligeledes centralt, at deltagerne er tilknyttet en fast kontaktperson, samt at der er vedvarende kontakt og støtte, også efter deltageren er kommet i beskæftigelse. Det gælder både støtte til borgeren, men også til den arbejdsplads, hvor borgeren bliver ansat. Endelig er det vigtigt, at der er en tydelig forventningsafstemning og en klar rollefordeling mellem de involverede aktører (kommune, anden aktør og arbejdsplads) for at undgå misforståelser og brudte forventninger.

¹ Covid-19-pandemien lukkede Danmark ned af flere omgange i 2020, hvilket pressede arbejdsmarkedet, hvor flere arbejdspladser var delvist eller helt lukket, og der blev etableret hjælpepakker til hårdt ramte virksomheder. Det betød, at andelen af arbejdsløse steg under pandemien. Kilde: 'Analyse af udvikling og respons i nordiske arbejdsmarkeder som følge af COVID-19-pandemien', Teknologisk Institut 2021.

² Vi har gennemført en analyse, hvor vi sammenligner deltagerne med en kontrolgruppe, som er konstrueret ud fra en række karakteristika, således at kontrolgruppen er sammenlignelig med deltagergruppen. Se mere herom i Bilag A Metode.

³ Forskellen er signifikant.

⁴ Ordinær beskæftigelse dækker over ansættelser uden offentlig løntilskud. Der kan således både være tale om fuldtids- og deltidsansættelser.

⁵ Dette viser en før- og efteranalyse, hvor vi kigger på deltagernes beskæftigelse inden indsats og sammenligner med efter indsats.

Evalueringen viser, at det har en betydning, at de aktører, der gennemfører indsatserne, ikke har myndighedsansvar. Både deltagerne og aktørerne giver udtryk for, at det bevirker, at deltagerne er trygge, fordi aktøren ikke kan fratage dem offentlige ydelser.

Evalueringen viser endvidere, at undervisning målrettet jobcentre for at øge brugen af handicapkompenserende ordninger skal afholdes af en aktør, der kan bidrage med et kritisk perspektiv på den kommunale praksis. Samtidig er det essentielt, at underviseren har stor ekspertise på området, herunder praksisviden og kan sætte denne viden i spil i undervisningen, idet det bevirker, at undervisningen tilfører ny teoretisk og praktisk viden til deltagerne. Dertil skal undervisningen være tilpasset den enkelte kommunes vidensniveau samt tage udgangspunkt i eksempler fra kommunens egne sager for at gøre undervisningen vedkommende og dermed mere lærerig. Endeligt er det centralt, at den kommunale ledelse samt medarbejdere på tværs af organisationen deltager i undervisningen. Det bidrager til forankring af viden og skaber øget fokus på brugen af de handicapkompenserende ordninger.

1.3 Metode og datagrundlag

Evalueringen er tilrettelagt som en virkningsevaluering. Virkningsevalueringen indeholder to analyser: implementerings- og effektanalyse. Implementeringsanalysen har haft fokus på rekruttering, indhold og aktiviteter samt målopfyldelse i forhold til deltagerantal m.m. Effektanalysen har dels haft fokus på, hvilke elementer af indsatserne, der virker, og under hvilke forhold de virker (præsenteret i kapitel 6 Virkningsmekanismer), dels haft fokus på for hvem indsatserne virker (præsenteret i kapitel 5 Resultater).

De otte projekter, der har fået midler gennem de to puljer, er fulgt tæt i hele projektperioden med løbende dataindsamling fra efteråret 2019 til foråret 2022. Der er anvendt flere forskellige datakilder til at evaluere projekterne, herunder interviews med medarbejdere på projekterne og indsatsdeltagere. Dertil er der for hvert projekt gennemført interview med en jobkonsulent fra de kommuner, som aktørerne har samarbejdet med. Endelig er der indsamlet spørgeskemadata fra de virksomheder, som har haft deltagere i virksomhedspraktik eller ansættelse i forbindelse med indsatserne. Et af de otte projekter er målrettet jobcentre og har ikke haft en borgerrettet indsats. Dette projekt er evalueret på baggrund af interviews med projektteamet samt interviews med jobcenterkonsulenter.

Effekterne af indsatserne er beregnet på baggrund af dels en før- og efter-analyse, hvor vi har sammenlignet deltagerens beskæftigelse inden indsats med deltagerens beskæftigelse efter indsats. Dertil har vi gennemført en kontrolgruppeanalyse, hvor vi har sammenlignet de to grupper af deltagere i de to puljer med sammenlignelige grupper, der er konstrueret pga. registre⁶.

⁶ Metodegrundlaget er nærmere beskrevet i Bilag A.

2 Konklusion

2.1 Hovedkonklusion og delkonklusioner

Overordnet viser evalueringen, at "Pulje til projekter med virksomhedsrettede indsatser for personer med handicap" og "Pulje til reintegration af sindslidende og psykisk syge på arbejdsmarkedet" har opfyldt formålet om at få flere personer med handicap og personer med sindslidelser og psykisk sygdom i beskæftigelse.

Implementering

Aktørerne har gennemført de aktiviteter, de havde planlagt. Ligeledes har hovedparten af aktørerne opfyldt de mål, der var sat for projekterne i forhold til antallet af deltagere m.m. Vi vurderer derfor, at indsatserne er implementeret i overensstemmelse med projektbeskrivelserne og projektansøgningerne, som aktørerne har fået tildelt midler fra puljerne på baggrund af.

Drivere og barrierer

Flere af aktørerne har fået justeret deres måltal i løbet af projektperioden, og der har samlet set på tværs af projekterne været færre deltagere i indsats end forventet.

Projekterne er gennemført i den periode, hvor aktørerne var underlagt restriktioner pga. Covid-19-pandemien⁷. Det betød, at det var sværere for virksomheder at have virksomhedspraktikanter samt ansatte med særlige behov, ligesom flere af aktørerne måtte gentænke deres indsats og f.eks. omlægge til virtuel undervisning. Vi vurderer ikke, at dette har haft en betydning for resultaterne af indsatserne.

Effekt for deltagerne

Indsatserne under "Pulje til projekter med virksomhedsrettede indsatser for personer med handicap" har bidraget til, at flere af deltagerne er kommet i beskæftigelse ved fleksjob eller ved løntilskudsjob samt har øget deltagerens beskæftigelsesgrad i forhold til personerne i den konstruerede kontrolgruppe⁸.

Deltagerne i begge puljer er i højere grad i beskæftigelse i forhold til ordinær beskæftigelse⁹, fleksjob og løntilskudsjob, efter de har deltaget i indsatsen, ligesom deltagerens beskæftigelsesgrad og lønniveau er steget fra før indsats til efter indsats¹⁰. Dertil finder vi, at andelen af deltagere på offentlig forsørgelse er faldet fra før indsats til efter indsats.

Deltagerne i begge puljer har udviklet sig positivt på en række områder gennem deres deltagelse i indsatserne, som relaterer sig til en øget tilknytning til arbejdsmarkedet, og indsatserne har dermed hjulpet deltagerne tættere på arbejdsmarkedet.

⁷ Covid-19-pandemien lukkede Danmark ned af flere omgange i 2020, hvilket pressede arbejdsmarkedet, hvor flere arbejdspladser var delvist eller helt lukket, og der blev etableret hjælpepakker til hårdt ramte virksomheder. Det betød, at andelen af arbejdsløse steg under pandemien. Kilde: 'Analyse af udvikling og respons i nordiske arbejdsmarkeder som følge af COVID-19-pandemien', Teknologisk Institut 2021.

⁸ Vi har gennemført en analyse, hvor vi sammenligner deltagerne med en kontrolgruppe, som er konstrueret ud fra en række karakteristika, således at kontrolgruppen er sammenlignelig med deltagergruppen. Se mere herom i Bilag A Metode.

⁹ Ordinær beskæftigelse dækker over ansættelser uden offentlig løntilskud. Der kan således både være tale om fuldtids- og deltidsansættelser.

¹⁰ Dette viser en før- og efteranalyse, hvor vi kigger på deltagerens beskæftigelse inden indsats og sammenligner med efter indsats.

Hvad skaber effekt?

På tværs af indsatserne finder vi, at:

- det har betydning for deltagernes udbytte af indsatserne, at indsatserne er individuelt tilrettelagte, og at der er god tid til at arbejde med deltagerne i deres eget tempo.
- indsatserne indeholder praktisk træning og har fokus på deltagernes barrierer for beskæftigelse.
- deltageren er tilknyttet en fast kontaktperson, og at der er mulighed for at yde støtte efter endt indsats både til borgeren og virksomheden, hvor borgeren får midlertidig eller fast ansættelse.
- det sikres, at alle involverede aktører samarbejder om det fælles mål at få borgeren i beskæftigelse, og dermed at der er en tydelig forventningsafstemning aktørerne imellem.

Betydningen af at indsatsen gennemføres af en ikke-kommunal aktør

Det har betydning, at aktører, der gennemfører indsatserne, ikke har myndighedsansvar og dermed ikke kan fratage deltagerens offentlige ydelser.

I nedenstående præsenterer vi resultaterne af evalueringen i detaljer, og dermed baggrunden for ovenstående hoved- og delkonklusioner.

2.2 Implementering samt drivere og barriere

Implementeringsanalysen viser, at aktørerne har gennemført de aktiviteter, de havde planlagt, samt at hovedparten af aktørerne har opfyldt de mål, der var sat for projekterne i forhold til antallet af deltagere m.m. Vi vurderer derfor, at indsatserne er implementeret i overensstemmelse med projektbeskrivelserne og projektansøgningerne, som aktørerne har fået tildelt midler fra puljerne på baggrund af. Der er store forskelle aktørerne imellem i forhold til hvor stor erfaring, de havde med målgrupperne samt beskæftigelsesrette-de indsatser forud for projektstart. Dette, kan vi se, har haft betydning i forhold til de måltal, der har været for de enkelte projekter, og som betyder, at nogle af aktørerne har undervurderet hvor mange deltagere, de kunne have i indsats, mens andre har overvurderet dette. Flere af aktørerne har derfor fået justeret deres måltal i løbet af projektperioden, og der har samlet set på tværs af projekterne været færre deltagere i indsats end forventet. Ændringerne i måltal samt den manglende målopfyldelse for nogle af projekterne skyldes ligeledes, at projekterne er gennemført i den periode, hvor aktørerne var underlagt restriktioner pga. Covid-19-pandemien¹¹. Det betød, at det var sværere for virksomheder at have virksomhedspraktikanter samt ansatte med særlige behov, ligesom flere af aktørerne måtte gentænke deres indsats og f.eks. omlægge til virtuel undervisning. Begge dele, vurderer vi, har haft betydning for aktørernes mulighed for at opfylde de oprindelige måltal.

¹¹ Covid-19 pandemien lukkede Danmark ned i af flere omgang i 2020, hvilket pressede arbejdsmarkedet og flere arbejdspladser var lukket eller lukkede helt, og der blev etableret hjælpepakker til hårdt ramte virksomheder. Det betød, at andelen af arbejdsløse steg under pandemien. Kilde: 'Analyse af udvikling og respons i nordiske arbejdsmarkeder som følge af COVID-19-pandemien', Teknologisk Institut 2021.

2.3 Effekt for deltagerne

Registeranalysen viser, at 12 % flere af deltagerne er i fleksjob eller løntilskudsjob efter indsatsen i forhold til før, de deltog i indsatsen. For deltagerne i "Pulje til virksomhedsrettede indsatser for personer med handicaps" finder vi en stigning på 15 procentpoint. Kontrolgruppeanalysen viser, at 28,4 % af de personer, der har modtaget indsats under "Pulje til virksomhedsrettede indsatser for personer med handicaps", er i fleksjob eller løntilskudsjob, efter de har været i indsats, mens kun 20,7 % af personerne i kontrolgruppen er i fleksjob eller løntilskudsjob på samme tidspunkt. Det peger på, at indsatserne har haft betydning for deltageres mulighed for at komme i fleksjob eller løntilskudsjob. For deltagerne i "Pulje til reintegration af sindslidende og psykisk syge på arbejdsmarkedet" finder vi, at 4 % flere af deltagerne er i fleksjob eller løntilskudsjob efter deltagelse i en af indsatserne sammenlignet med inden, de deltog i indsats. Der er dog ikke signifikant forskel mellem deltager- og kontrolgruppe, og vi kan således ikke udtale os om, hvorvidt stigningen skyldes indsatserne og/eller andre forhold.

Vi finder ligeledes, at beskæftigelsesgraden samlet er steget med 11 procentpoint for begge puljer (hhv. 13 procentpoint for deltagerne i "Pulje til virksomhedsrettede indsatser for personer med handicaps" og 10 procentpoint for deltagerne i "Pulje til reintegration af sindslidende og psykisk syge på arbejdsmarkedet"). Kontrolgruppeanalysen viser, at beskæftigelsesgraden er 23,1 % blandt de personer, der har modtaget indsats under "Pulje til virksomhedsrettede indsatser for personer med handicaps", mens den i den konstruerede kontrolgruppe er 16,5 %. For deltagerne i "Pulje til reintegration af sindslidende og psykisk syge på arbejdsmarkedet" er der ikke signifikant forskel mellem deltager- og kontrolgruppe, og vi kan således ikke udtale os om, hvorvidt stigningen skyldes indsatserne og/eller andre forhold.

Før- og efteranalysen viser endvidere, at 7 % flere af deltagerne er i ordinær beskæftigelse, efter de har deltaget i indsats sammenlignet med før indsats (hhv. 9 procentpoint for deltagerne i "Pulje til reintegration af sindslidende og psykisk syge på arbejdsmarkedet" og 6 procentpoint for deltagerne i "Puljen til virksomhedsrettede indsatser for personer med handicaps"). Kontrolgruppe-analysen viser, at der ikke er signifikant forskel på andelen af deltagerne og andelen i kontrolgrupperne for nogen af puljerne, der er i ordinær beskæftigelse efter endt indsats, og vi kan således ikke udtale os om, hvorvidt stigningen skyldes indsatserne og/eller andre forhold.

Deltageres lønindkomst er steget fra før deltagelse i indsats til efter deltagelse i indsats. Deltageres løn i "Pulje til reintegration af sindslidende og psykisk syge på arbejdsmarkedet" er steget mere, end deltageres i "Pulje til virksomhedsrettede indsatser for personer med handicaps" er. Dette kan formentlig skyldes, at deltagerne i "Pulje til virksomhedsrettede indsatser for personer med handicaps" lå på et højere lønniveau inden indsats, eller at det er nemmere for personer med sindslidelse at få højere lønninger. Kontrol-gruppeanalysen viser, at der ikke er fundet en signifikant forskel på deltager- og kontrolgruppernes lønindkomst efter afsluttet projektdeltagelse, og vi kan således ikke udtale os om, hvorvidt stigningen skyldes indsatserne og/eller andre forhold.

Før- og efteranalysen viser desuden, at andelen på offentlig forsørgelse er reduceret med 18 %; hhv. 21 % for deltagerne i "Pulje til virksomhedsrettede indsatser for personer med handicaps" og 14 % for deltagerne i "Pulje til reintegration af sindslidende og psykisk syge på arbejdsmarkedet". Vi kan dog ikke udtale os om, hvorvidt stigningen skyldes indsatserne og/eller andre forhold.

Den registerbaserede før- og efteranalyse viser således, at der er signifikante forskelle, og at deltagerne i højere grad er i beskæftigelse tre måneder efter endt indsats sammenlignet med tre måneder inden indsats. Analysen viser ligeledes, at beskæftigelsesgraden og deltageres lønniveau er steget. Det skal i denne sammenhæng nævnes, at deltagerne er rekrutteret til indsatserne, fordi de var ledige, hvorfor det er forventeligt, at deltagerne i højere grad er i beskæftigelse efter endt indsats, alene fordi der er gået x antal uger. Dog er det ikke givet, at deltagerne kommer i beskæftigelse og ikke blot forbliver ledige. Kontrolgruppeanalysen viser, at andelen af personer i de konstruerede kontrolgrupper, der er i beskæftigelse, også er steget i sammen periode. En del af den effekt, vi finder for deltagerne, der har været i indsats under "Pulje til virksomhedsrettede indsatser for personer med handicaps" og "Pulje til reintegration af sindslidende og psykisk syge på arbejdsmarkedet", kan dermed formentlig forklares ved en positiv udvikling i de samfundsøkonomiske konjunkturer og en vedholdende efterspørgsel efter arbejdskraft i projektperioden - dvs. at mange ledige (med samme karakteristika som deltagergruppen) har øget deres beskæftigelse i perioden, og at dette derfor også er tilfældet for deltagerne i projekterne.

Registeranalyserne peger på, at indsatserne har haft betydning for, at deltagerne under "Pulje til virksomhedsrettede indsatser for personer med handicaps" er kommet i fleksjob eller løntilskudsjob, samt at denne gruppes beskæftigelsesgrad er øget¹². For de øvrige resultater kan vi ikke udtales os om, hvorvidt indsatserne har haft større effekt for deltagerne, end hvis de ikke havde været i indsats eller havde været i en anden indsats (f.eks. kommunal indsats). Vi kan nemlig ikke på baggrund af de data, som kontrolgrupperne er dannet ud fra, sige noget om, hvorvidt personer i de konstruerede kontrol-grupper har været i beskæftigelsesrettet indsats eller ej. På den anden side kan vi heller ikke konkludere, at deltagerne, der har været i indsats under puljen, var kommet i beskæftigelse, hvis de ikke havde fået den pågældende indsats. Kontrolgruppeanalyser giver det bedste statistiske grundlag for at vurdere effekten af en indsats, fordi man sammenligner to statistisk ens grupper, men da der er tale om et komplekst felt, kan der være forhold, som det ikke er muligt at inddrage i en statistisk analyse, fordi vi ikke kan se disse forhold af statistiske registre; f.eks. om de borgere, der er visiteret til indsatserne, helbredsmæssigt er dårligere eller bedre end den øvrige del af målgruppen (dvs. kontrolgruppen) og dermed er længere fra eller tættere på arbejdsmarkedet¹³.

Den kvalitative analyse viser, at deltagerne på tværs af de to puljer har været tilfredse med indsatserne og oplever, at de har fået et stort udbytte af forløbene, herunder at de 1) har fået en større livslyst, 2) kan mere/noget de ikke kunne før og 3) har fået øget tro på sig selv. Dertil har mange af deltagerne fået konkrete erfaringer med arbejdsmarkedet enten igennem virksomheds-praktik og/eller i form af praktiske opgaver under indsatserne (f.eks. arbejde i lukkede værksteder, madlavning etc.). Dette har betydet, at deltagerne har fået større viden om, hvad der forventes af dem på en arbejdsplads samt har fået afklaret deres kompetencer og udfordringer i forhold til arbejdsmarkedet. Vi kan konstatere, at forløbene også på andre punkter er med til at forberede deltagerne til at komme i beskæftigelse. Nogle deltagere påpeger, at de er blevet mere opmærksomme på, hvad der forventes af dem på en arbejdsplads, og hvad de kan forvente af arbejdspladsen, herunder at det f.eks. er fint at spørge om hjælp, at man ikke behøver at være venner med kollegaer, og at det også er muligt at sige fra.

Ovenstående fund underbygges ligeledes af progressionsspørgeskemaerne¹⁴, som viser, at deltagerne oplever, at de har udviklet sig på en række parametre i indsatsperioden. Deltagerne har således udviklet sig i forhold til troen på deres kompetencer på arbejdsmarkedet, fået et klarere billede af hvilket arbejde, de kan klare/vil have, samt har fået større forståelse for, hvad der skal til for at få et arbejde. Dertil viser analysen, at deltagerne er blevet bedre til at henvende sig til og samarbejde med andre og i højere grad får støtte fra familie og venner. Endelig viser analysen, at deltagerne i højere grad vurderer, at de kan klare et arbejde, har mere overskud til at søge arbejde, og at deres helbred alt i alt er bedre. Projektmedarbejderne vurderer ikke deltageres progression lige så positivt som deltagerne selv i forhold til flere parametre, hvilket bl.a. skyldes, at projektmedarbejderne på disse parametre scorer deltagerne højere end deltagerne ved start-målingen men nogenlunde samme niveau som deltagerne ved slutmålingen. Vi vurderer, at forskellen skyldes, at projektmedarbejderne ikke har haft et tilstrækkeligt grundlag at vurdere deltagerne ud fra ved start-målingen, og at de har fået et mere realistisk billede af deltagerens kompetencer og evner i løbet af forløbet. Dette vurderer vi på baggrund af, at projektmedarbejderne i de kvalitative interviews vurderer, at deltagerne har udviklet sig positivt i indsatsperioden.

Deltagerne har således haft et positivt udbytte af indsatserne, og de har udviklet sig i forhold til deres arbejdsmarkedsrettede kompetencer. Vi vurderer således, at indsatserne har hjulpet deltagerne til at få en stærkere arbejdsmarkedstilknytning, idet deltageres ændrede selvopfattelse betyder, at de er bedre rustede til at varetage et job og samtidig også har større sandsynlighed for at opnå succes med at være i beskæftigelse. For mange af disse deltagere har deres helbredsmæssige udfordringer været en konkret barriere, og de er også blevet opfattet af deltagerne selv som en forhindring i at kunne komme i arbejde. Vi kan ikke konkludere, om deltageres helbredsmæssige tilstand er ændret, men vi forventer, at deltageres ændrede selvopfattelse vil have en positiv indvirkning på deres beskæftigelsessituation. Vi kan dermed overordnet konkludere, at "Pulje til projekter med virksomhedsrettede indsatser for personer med handicap" og "Pulje til reintegration af sindslidende og psykisk syge på arbejdsmarkedet" har bidraget til at få flere personer med handicap og personer med sindslidelser og psykisk sygdom i beskæftigelse eller tættere på arbejdsmarkedet, idet indsatserne har styrket deres arbejdsmarkedsrettede kompetencer.

¹² Dette konkluderer vi som tidligere beskrevet på baggrund af, at kontrolgruppeanalysen viser, at der er flere deltagere under "Pulje til virksomhedsrettede indsatser for personer med handicaps", der er kommet i fleksjob eller løntilskudsjob samt har fået en øget beskæftigelsesgrad end i den konstruerede kontrolgruppe.

¹³ Aktørerne under de to puljer vurderer selv, at de deltagere, der blev henvist til projektet, var mere sårbare og længere fra arbejdsmarkedet, end aktørerne havde forventet, samt at dette for nogle projekters vedkommende skyldtes, at jobcentrene havde behov for indsats for denne del af målgruppen.

¹⁴ Analysen er gennemført på baggrund af en spørgeskemaundersøgelse baseret på BIP-spørgsmål (Beskæftigelses Indikator Projektet), som både deltagere og projektmedarbejdere har besvaret ved indsatsstart og indsatsafslutning.

2.4 Hvad skaber effekt for personer med kognitive handicaps eller sindslidelser og psykisk sygdom?

Evalueringen har ligeledes haft til formål at afdække, hvordan beskæftigelsesindsatsen overfor de to målgrupper bedst tilrettelægges, og hvilke kerne-elementer indsatsen skal bestå af for at give størst mulig effekt. Konkret finder vi, at en række mekanismer har betydning for at få flere personer med handicap eller sindslidelser og psykisk sygdom i beskæftigelse, og disse kan kommuner og anden-aktører bruge til at tilrettelægge fremtidige indsatser for de to målgrupper. Evalueringen viser, at følgende mekanismer har betydning for at få flere borgere med handicap eller sindslidelser og psykisk sygdom i beskæftigelse¹⁵:

- At der er behov for en individuelt tilrettelagt indsats, hvor der er god tid til at arbejde med deltagerne i deres tempo og ud fra deres individuelle udfordringer, kompetencer og udviklingsbehov for at udvikle dem og få dem i beskæftigelse. Evalueringen viser, at individuelt tilrettelagte forløb, hvor der er god tid, bevirker, at deltagerne ikke føler sig pressede og stresser over, at der forventes, at de skal i aktivitet, som de ikke føler sig klar til, og som kan have en negativ effekt på deres vej til beskæftigelse.
- At indsatserne indeholder praktisk træning, som bevirker, at deltagerne får troen (tilbage) på egne kompetencer og nytte på arbejdsmarkedet. Det kan f.eks. være arbejde i et køkken, at passe dyrene på en gård eller arbejde i forskellige håndværksmæssige værksteder, hvor deltagerne kan få arbejdsrelaterede succesoplevelser.
- At deltagere under indsatserne arbejder med deres barrierer for beskæftigelse gennem livsmestringsaktiviteter, mindfulness, psykoedukation etc., så de barrierer, der har indflydelse på deltagernes mulighed for at komme i beskæftigelse, håndteres eller reduceres. Det kan f.eks. være selvpåværelse og selvværd, men det kan også handle om misbrug eller manglende håndtering af helbredsproblemer.
- At deltagere er tilknyttet en fast kontaktperson, samt at der er hyppig kontakt mellem deltager og kontaktperson for at skabe en tæt relation, hvilket giver tryghed og skaber tillid. Evalueringen viser, at tryghed og tillid øger deltagernes motivation for og dermed også deltagernes udbytte af indsatsen. Ligeledes viser evalueringen, at en vedvarende kontakt og støtte, også efter deltageren er kommet i beskæftigelse, har betydning for at skabe effekt af indsatsen, fordi det giver mulighed for at tage evt. udfordringer i opløbet, inden de bliver så store, at de får betydning for deltagerens beskæftigelse.
- At det sikres, at kommune og projekt arbejder i samme retning ved at sætte fælles mål for deltageren, samt at der sikres en fælles ramme og retning for det overordnede samarbejde mellem kommune og projekt gennem forventningsafstemning og klar rollefordeling. Evalueringen viser, at det giver deltageren tryghed, hvis det er tydeligt, at kommune og projektet samarbejder om at få deltageren i beskæftigelse, og at denne tryghed øger deltagernes motivation for og dermed også udbytte af indsatsen.
- At der laves en tydelig forventningsafstemning med de virksomheder, som skal have deltagere i virksomhedspraktik eller ansættelse, så virksomhederne kender deltagerens udfordringer og behov, så deltagerne ikke kommer ud i virksomheder, som ikke kan tage de nødvendige forholdsregler. Evalueringen viser, at dette er vigtigt for at fastholde medarbejderne. Evalueringen viser desuden, at det er vigtigt at give virksomhederne mulighed for kontakt med en faglig person, der kender den enkelte deltager og vedkommendes udfordringer og behov samt kan gå ind og løse udfordringer i samarbejdet mellem deltager og virksomhed og dermed sikre fastholdelse.

Evalueringen viser, at mange af virkningsmekanismerne er internt forbundne og understøtter hinanden og dermed virkningen. For at skabe en tæt relation med deltageren er det nødvendigt med en hyppig kontakt. Dette bidrager desuden til at sikre, at forløbene hele tiden tilpasses deltagerne. Eftersom projekterne strækker sig over en længere tidsperiode, vurderer vi, at den hyppige kontakt også er afgørende for at fastholde deltagerne og sikre, at de er på rette spor, herunder også støtte efter endt indsatsperiode.

¹⁵ Der er lavet en tværgående analyse, som viser hvilke virkningsmekanismer, der har betydning for de to målgrupper. Vi finder ikke, at der er forskel på virkningsmekanismer mellem de to målgrupper, men at samtlige af de præsenterede virkningsmekanismer er relevante for de to målgrupper.

2.5 Betydningen af, at indsatsen gennemføres af en ikke-kommunal aktør

Evalueringen viser, at det har en betydning, at de aktører, der gennemfører indsatserne, ikke har myndighedsansvar. Det bevirker, at deltagerne er trygge, fordi aktøren ikke kan fratage dem offentlige ydelser. Andre forhold er karakteristiske for ikke-kommunale aktører, men forholdet omkring myndighedsansvar kræver en særlig indsats af kommunale aktører for at sikre tilstrækkelig distance til myndighedsansvaret - en distance som er nødvendig for at skabe tillidsfulde relationer til deltagerne.

2.6 Hvad skaber effekt for jobcentre?

Et af de otte projekter er målrettet jobcentre og har haft til formål at øge jobcentrenes viden om og brug af handicapkompenserende ordninger. Evalueringen viser, at projektet har opfyldt formålet, idet jobcentrene oplever, at de handicapkompenserende ordninger bliver brugt mere efter undervisningsforløbet, og at medarbejderne i jobcentrene har genopdaget nuancer og muligheder i forhold til at gøre brug af lovgivningen.

Evalueringen viser, at følgende mekanismer har betydning for, om undervisning omhandlende handicap-kompenserende ordninger øger jobcentrenes viden om og brug af ordningerne:

- At det er vigtigt, at underviseren kan bidrage med kritisk perspektiv på den kommunale praksis. Samtidig skal underviseren have stor ekspertise på området, herunder praksisviden, og kan sætte denne viden i spil i undervisningen, idet det bevirker, at undervisningen tilfører ny teoretisk og praktisk viden til deltagerne.
- At undervisningen er tilpasset den enkelte kommunes vidensniveau, samt at undervisningen tager udgangspunkt i eksempler fra kommunens egne sager, idet det gør undervisningen vedkommende og dermed mere lærerig.
- At den kommunale ledelse samt medarbejdere på tværs af organisationen deltager i undervisningen, idet det bidrager til forankring af viden og skaber øget fokus på brugen af de handicapkompenserende ordninger i jobcentrene. Endelig signalerer ledelsens deltagelse, at brug af handicap-kompenserende ordninger prioriteres i organisationen.

3 Introduktion og baggrund

Som led i satspuljeaftalen for 2019 blev der afsat midler til at etablere to puljer til støtte af initiativer, der skal medvirke til, at flere mennesker med handicap kommer i beskæftigelse: "Pulje til projekter med virksomhedsrettede indsatser for personer med handicap" og "Pulje til reintegration af sindslidende og psykisk syge på arbejdsmarkedet". Der blev i alt ydet støtte til fem organisationer, 'der inddrager eller viderefører erfaringer med at integrere og fastholde personer med handicap på arbejdsmarkedet' under "Pulje til projekter med virksomhedsrettede indsatser for personer med handicap" samt tre projekter, 'der har til formål at integrere og reintegrere sindslidende og psykisk syge på arbejdsmarkedet' under "Pulje til reintegration af sindslidende og psykisk syge på arbejdsmarkedet".¹⁶

Nærværende rapport præsenterer resultaterne af en evaluering gennemført af COWI af de otte projekter, der har fået midler via puljerne.

3.1 Formål med evalueringen

Evalueringens formål er at skabe ny viden om, hvordan man bedst tilrettelægger beskæftigelsesindsatsen over for de to pågældende målgrupper. Evalueringen skal særligt belyse hvilken værdi, det skaber at inddrage private organisationer og aktører i beskæftigelsesindsatsen over for personer med handicap.¹⁷

Konkret er der opstillet følgende fokusområder for evalueringen:

- At skabe ny viden om, hvordan beskæftigelsesindsatsen overfor de to målgrupper bedst tilrettelægges og implementeres, herunder viden om hvilke kerneelementer indsatsen skal bestå af for at give størst mulig effekt under de givne rammebetingelser.
- At belyse hvilken værdi, det skaber at inddrage private organisationer og aktører i beskæftigelsesindsatsen over for personer med handicap set ud fra både et deltagerperspektiv, et virksomhedsperspektiv og et jobcenter perspektiv.
- At synliggøre fremdriften i projekterne, og om de planlagte aktiviteter og indsatser implementeres som planlagt.
- At give et klart billede af resultaterne af de implementerede aktiviteter og indsatser, herunder af driverne og barriererne bag resultaterne, samt de kritiske succesfaktorer.
- At give et solidt billede af beskæftigelseseffekten og dermed af, i hvilket omfang indsatsen har bragt deltagerne i job eller tættere på arbejdsmarkedet.

¹⁶ Beskæftigelsesministeriet *Aftale om udmøntning af satspuljen for 2019 på beskæftigelsesområdet*. November 2018.

¹⁷ Udbudsmaterialet, bilag 1 Opgavebeskrivelse

Evalueringen skal besvare følgende spørgsmål:

- 1) Implementering: Er indsatsen gennemført som planlagt, og hvilke ændringer har der været i indsatserne?
- 2) Drivere og barrierer: Hvilke drivere og barrierer har der været i forhold til aktørernes gennemførelse af projekterne?
- 3) Effekt: Hvilken effekt har indsatserne haft for deltagerne i relation til beskæftigelse og arbejdsmarkeds-tilknytning?
- 4) Hvad har skabt effekt: Hvilke elementer skal indsatser målrettet de to udvalgte målgrupper bestå af for at give størst mulig effekt under de givne rammebetingelser? Samt hvilken konkret effekt skaber det, at indsatsen gennemføres af en ikke-kommunal aktør?

Evalueringsspørgsmålene besvares i nærværende rapport.

Evalueringsspørgsmål 1 angående implementeringen af indsatsen er afdækket ved hjælp af et spørgeskema til projektmedarbejderne om målopfyldelse samt gennem interviews med projektmedarbejderne. Dette præsenteres i kapitel 3, hvor hvert af de otte projekter beskrives. I dette kapitel vil vi således beskrive indsatserne, målgruppen for hvert projekt, hvordan de har levet op til målene for projektet samt hvilken drivere og barrierer, der har været for at nå målene (**evalueringsspørgsmål 2**).

Effekten er primært afdækket gennem en registeranalyse, hvor der måles på deltagernes beskæftigelse. Resultaterne af denne analyse præsenteres i kapitel 4.3. Dertil er effekten af indsatsen vurderet på baggrund af interviews med henholdsvis deltagere, projektmedarbejderne samt jobkonsulenter, som præsenteres i kapitel 4.1. Endelig besvares **evalueringsspørgsmål 3** om effekt på baggrund af deltagernes progression målt ved et spørgeskema før og efter indsats. Resultaterne heraf præsenteres i kapitel 4.2.

Evalueringsspørgsmål 4 besvares gennem den del af virkningsevalueringen, hvor der kigges på, hvad der har skabt effekt. Vi præsenterer således hvilke mekanismer, der på tværs af de otte projekter har virket i forhold til at få deltagerne i beskæftigelse eller tættere på arbejdsmarkedet. Resultaterne er afdækket på baggrund af interviews med deltagere, projektmedarbejdere og jobkonsulenter samt på baggrund af et spørgeskema til virksomheder.

Metode og datagrundlag for evalueringen fremgår af bilag A.

4 Introduktion til projekter

I dette kapitel præsenterer vi de projekter, der har fået midler under de to puljer. Dette er for at give et overblik over de indsatser, deltagerne har været igennem. Først beskrives de projekter, der har fået midler under "Pulje til projekter med virksomhedsrettede indsatser for personer med handicap". Dernæst beskrives de projekter, der har fået midler under "Pulje til reintegration af sindslidende og psykisk syge på arbejdsmarkedet". Projekterne beskrives på baggrund af projektansøgninger samt interviews med projektmedarbejderne. De måltal, der præsenteres i kapitlet, er baseret på projekternes egne indberetninger.

4.1 Pulje til projekter med virksomhedsrettede indsatser for personer med handicap

Fem projekter har fået midler under "Pulje til projekter med virksomhedsrettede indsatser for personer med handicap". De fem projekter var:

A2B og Meyers Madhus - 'Madskolen for mennesker med kognitive handicaps'. Projektet var målrettet voksne i alderen 15-64 år, som er diagnosticerede med et kognitivt handicap (f.eks. ADHD, autisme og senhjerneskade), og som modtager forsørgelsesydelse fra det offentlige. Deltagerne er rekrutteret fra Halsnæs og Hillerød kommuners jobcentre.

Indsatsen bestod dels af et 13 ugers træningsbaneforløb, hvor deltagerne modtog jobrettet undervisning med intensiv, målrettet social og personlig opkvalificering. Som led heri modtog deltagerne kokkeundervisning med undervisere fra fødevarer- og restaurationsbranchen. Dels bestod indsatsen af et 13 ugers udebaneforløb i forlængelse af træningsbaneforløbet. En række partnerskabsvirksomheder har stillet praktikpladser til rådighed for deltagerne, hvor udebaneforløbene kunne afholdes. Projektteamet var med, når borgene var i udebaneforløb (to gange ugentligt). Endelig har indsatsen omfattet kompetenceopbyggede workshops samt gennemførelsen af OCN¹⁸-program og udlevering af OCN-bevis, når deltagerne gennemførte aktiviteterne. Efter endt forløb har de deltagere, der opnåede beskæftigelse, haft mulighed for efterværn i seks måneder. Målet med aktiviteterne har været, at deltagerne ville opnå social og personlig udvikling og øge deres viden om deres jobmuligheder i fødevarer- og restaurationsbranchen. Derudover var målet, at deltagerne i højere grad end før ville erfare, hvorledes de kan mestre en hverdag med et job og opnå praksiserfaring med at arbejde i konkrete jobfunktioner inden for fødevarer- og restaurationsbranchen.

I gennemsnit har deltagerne været i indsats i 36 uger¹⁹.

Som det fremgår af nedenstående tabel, har A2B og Meyers Madhus i høj grad nået de målsætninger, der har været sat for projektet²⁰.

¹⁸ Open College Network

¹⁹ Varigheden af indsatsen spænder fra tre til 57 uger. Indsatsperioden er defineret som tidspunktet for indtrædelse i indsats til projektet har sluppet borgeren. For de projekter, hvor efterværn er en del af indsatsen, tæller efterværnsperioden med i den samlede indsatsperiode.

²⁰ Dette er baseret på projektets selvrapporterede data, og COWI har gennem evalueringen ikke valideret disse data.

Tabel 1 Oversigt over målopfyldelse og målsætning for "Madskolen for mennesker med kognitive handikaps"

Emne	Målopfyldelse	Målsætning
Rekruttering af deltagere		
Antal borgere visiteret til projektet	41 borgere svarende til 91 %	45 borgere
Antal deltagere, der har gennemført et forløb	28 deltagere svarende til 78 %	36 deltagere
Antal deltagere, der er startet i virksomhedspraktik/løntilskudsjob/fleksjob/ordinært job (inkl. små jobs) efter endt forløb	28 deltagere svarende til 104 %*	27 deltagere

Kilde: Baseret på projektets selvrappede data.

*Alle, der gennemførte forløbet, har fået etableret relevant praktik. 16 er startet på uddannelse eller i beskæftigelse.

AOF - Handicap ingen hindring. Projektet var målrettet borgere i Holbæk Kommune med et diagnosticeret, kognitivt handicap – primært borgere med diagnoserne Aspergers syndrom, autisme og angst i aldersgruppen 20 til 35 år. Deltagerne er visiteret til projektet af Holbæk kommune ud fra disse kriterier.

Indsatsen har omfattet dels et individuelt tilrettelagt vejlednings- og opkvalificeringsforløb og dels virksomhedspraktik, hvor deltagerne har kunnet få praksiserfaring med de kompetencer, de opnåede gennem opkvalificeringsforløbet. Aktøren har således arbejdet individuelt med den enkelte deltagers udfordringer og udviklingsbehov samt vurderet deltagernes mulighed for at komme tilbage på arbejdsmarkedet ud fra deltagerens samlede livssituation. Desuden har aktøren haft fokus på at opfordre deltagerne til fysisk træning samt lagt vægt på at skaffe virksomhedspraktik til borgene, herunder med særligt fokus på at skabe et godt match mellem virksomhed og deltager. Mange af deltagerne er blevet trænet i mestringsstrategier og arbejdsmarkeds- eller uddannelsesparathed, mens andre forløb har haft særlig fokus på at få deltageren ud af misbrug, oparbejde et større selvværd, arbejde med at danne relationer og botræning. Metoden har været at arbejde med deltagerne og afstemme forløbet og virksomhedspraktikken efter den enkelte deltagers forudsætninger og udviklingsønsker. Derfor har der heller ikke på forhånd været en fastlagt længde på forløbet. Data viser, at deltagerne i gennemsnit har været tilknyttet projektet i 54 uger²¹.

Som det fremgår af nedenstående tabel, har AOF i rimelig grad nået de målsætninger, der har været sat for projektet. Dog har de kun i begrænset grad nået målsætningen om antallet af deltagere i virksomhedspraktik/løntilskudsjob/fleksjob/ordinært job efter endt forløb²². Dette skyldes ifølge projektteamet, at målgruppen har været længere fra arbejdsmarkedet end forventet, fordi Jobcenter Holbæk havde behov for indsats for denne målgruppe, og dermed sværere at få i arbejde end forventet. Ligeledes har det været sværere for aktøren at finde egnede praktikpladser. Dels pga. Corona, dels fordi Holbæk Kommune har partnerskabsaftaler med virksomheder i kommunen, som derfor kun må kontaktes af kommunens virksomhedskonsulenter. Holbæk Kommune har dog i løbet af projektperioden givet slip på de offentlige virksomheder, således at AOF selv kunne kontakte disse, hvilket ifølge AOF-projektlederen littede processen med at finde praktikpladser.

Tabel 2 Oversigt over målopfyldelse og målsætning for "Handicap ingen hindring"

Emne	Målopfyldelse	Målsætning
Rekruttering af deltagere		
Antal borgere visiteret til projektet	31 borgere svarende til 77,5 %	40 borgere
Antal deltagere, der har gennemført et forløb	30 deltagere svarende til 75 %	40 deltagere
Antal deltagere, der er startet i virksomhedspraktik/løntilskud/fleksjob/ordinært job (inkl. små jobs) efter endt forløb	12* deltagere svarende til 30 %	40 deltagere i virksomhedspraktik og fastholdes efter virksomhedspraktik

Kilde: Baseret på aktørens selvrappede data. *Herudover er der otte under uddannelse.

Specialisterne - Rekruttering og fastholdelse af mennesker med autisme eller ADHD / Specialist Academy. Projektet, der var søgt midler til, var målrettet personer med autisme eller ADHD og bestod af udvikling af nye autismevenlige jobbeskrivelser, informations- og kommunikationsmaterialer samt træning, uddannelse og brobygning til relevante stillinger i servicesektoren og havde til formål at nedbryde antagelsen om, at servicesektoren ikke er en arbejdsplads, der er egnet til sårbare personer med f.eks. autisme eller ADHD. Grundet Covid-19-situationen har det ikke været muligt for Specialisterne at gennemføre projektets oprindelige

²¹ Varigheden af indsatsen spænder fra syv til 91 uger. Indsatsperioden er defineret som tidspunktet for indtrædelse i indsats til projektet har sluppet borgeren. For de projekter, hvor efterværn er en del af indsatsen, tæller efterværnsperioden med i den samlede indsatsperiode.

²² Dette er baseret på projektets selvrappede data, og COWI har gennem evalueringen ikke valideret disse data.

aktiviteter, idet servicebranchen i høj grad var mærket af krisen. Derfor blev projektet ændret med godkendelse af STAR, og Specialisterne gik til tilbage til deres sædvanlige sektor, IT-branchen, og opbyggede i stedet en rekrutteringsmotor og et uddannelses-akademi (Specialist Academy). Målgruppen var borgere med psykiske sårbarheder og/eller handicaps (autisme eller lignende udfordringer), som havde IT-specialiserede kompetencer, og som ikke selv har været i stand til at bygge bro fra ledig til i beskæftigelse. Deltagerne var nyledige, idet Specialisterne ønskede at hjælpe disse borgere, inden de får flere års fravær. Deltagerne blev visiteret til projektet af Gladsaxe, Københavns og Tårnby Kommune, som Specialisterne har været i tæt dialog med i forhold til at få visiteret borgere med de beskrevne kriterier.

Indsatsen bestod i at afdække deltagerens styrker og udfordringer inden for IT. Samtidig blev et IT-uddannelses- og opkvalificeringsforløb udviklet til opkvalificering af deltagerens IT-kompetencer. Alt dette i samarbejde med IT-branchen. Endvidere blev der udviklet en IT-plattform, hvor eksterne samarbejdspartnere kunne stille opgaver til akademiet, som deltagerne kunne bruge som træning. Til udvikling af deltagerens personlige, sociale samt IT-relaterede kompetencer blev et 12 ugers Academy-forløb afholdt, hvor deltageren og virksomheden blev klædt på til et samarbejde. Derudover var der i indsatsen lagt vægt på formidling af projektets resultater samt etablering af virksomhedskontakter til sikring for, at projektet kunne leve videre efter endt projektperiode.

I gennemsnit har deltagerne været i indsats i 14 uger.²³

Som det fremgår af nedenstående tabel, har Specialisterne kun i rimelig grad nået de målsætninger, der har været sat for projektet.²⁴ Dette skyldes ifølge projektteamet hos Specialisterne, at Specialist Academy i meget af projektperioden ikke har været på den regionale positivliste, som er den officielle liste med godkendte jobrettede uddannelsesforløb²⁵, og at det derfor var svært for deltagerne at få lov til at være på Specialist Academy. Covid-19 har også haft betydning, da virksomheder har sendt medarbejdere hjem, hvilket har betydet, at deltagerne i nogle perioder heller ikke kunne komme ud i virksomhederne.

Tabel 3 Målopfylde og målsætning – Specialist Academy

Emne	Målopfylde	Målsætning
Rekruttering af deltagere		
Antal borgere visiteret til projektet	26* borgere svarende til 115 %	30 borgere
Antal deltagere, der har gennemført et forløb	26 deltagere svarende til 87 %	30 deltagere
Antal deltagere, der er startet i virksomhedspraktik/løntilskud/fleksjob/ordinært job (inkl. små jobs) efter endt forløb	17 (ved projektafslutning) svarende til 65 %	75 % af deltagere kommer i beskæftigelse

*Forud for visitering til forløbet har aktøren afholdt screeningssamtaler, hvor deltagere er blevet vejledt og guidet ud fra en snak om deres situation. Der er i alt afholdt screeningssamtaler med lidt over dobbelt så mange, som der er blevet visiteret.

²³ Varigheden af indsatsen spænder fra 7 uger til 31 uger. Indsatsperioden er defineret som tidspunkt fra indtrædelse i indsats til projektet har sluppet borgeren. For de projekter, hvor efterværn er en del af indsatsen, tæller efterværnsperioden med i den samlede indsatsperiode.

²⁴ Dette er baseret på projektets selvrapporterede data, og COWI har gennem evalueringen ikke valideret disse data.

²⁵ Såfremt et uddannelsesforløb er på positivlisten, så kan jobcentrene få refunderet 80 % af beløbet hos staten.

Norgus26 - Videre i livet, Job til personer med psykisk traume. Projektet var målrettet personer med erhvervede traumer, der har medført kognitive handicap og dermed tab af erhvervsevne i forhold til tidligere liv, herunder veteraner og flygtninge. Deltagerne skulle være ledige aktivitetsparate eller uddannelsesparate deltagere på offentlig forsørgelse i form af kontanthjælp, integrationsydelse, uddannelseshjælp, dagpenge, ressourceforløbsydelse eller sygedagpenge samt have en diagnose, der indebærer en pådraget kognitiv funktionsnedsættelse. Deltagerne er visiteret til projektet af Veteran-centret og CUF i samarbejde med det jobcenter, som deltageren har bopæl i. Jobcentre har henvist direkte fra en bredere målgruppe (traumer efter trafikuheld m.v.).

Indsatsen har været individuelt tilpassede forløb, idet der forventedes at være stor forskel på deltagerne funktions- og arbejdsevne. Det var forventningen, at nogle af deltagerne gennem jobcentrene ville være vurderet jobparate og afklarede og derfor gennem en kort virksomhedspraktik kunne hjælpes i job. Det viste sig dog ifølge projektledelsen, at deltagerne primært var aktivitetsparate men uafklarede i forhold til arbejdsevne og skulle igennem et beskæftigelsesfremmende og afklarende forløb, som har bestået af:

- Afklarende og udviklende samtaler med deltagere såvel individuelle som gruppebaserede (bl.a. til støtte i hverdagsmestring).
- Gruppeaktiviteter (fysisk træning, mindfulness og sociale aktiviteter).
- Hjælp til at finde virksomhedspraktik samt vejledning af virksomhederne under praktikker i form af mentorer mv. i den enkeltes fordringer og skåne-behov.

Målet med disse aktiviteter har været at give deltagerne afklaring, vejledning, opkvalificering og forståelse af, hvordan viden om deres egen situation kan bane vejen for kortlægning af arbejdsevne og/eller ansættelse. Derudover har projektets aktiviteter haft til formål at inspirere virksomheder til også at tage et socialt ansvar ift. deltagere med erhvervet kognitive handicap, så beskæftigelse i denne gruppe stiger. Metoden har været at arbejde med deltagerne og afstemme forløbet og virksomhedspraktikken efter den enkelte deltagers forudsætninger og udviklingsønsker. Derfor har der heller ikke på forhånd været en fastlagt længde på forløbet. Data viser, at deltagerne i gennemsnit har været tilknyttet projektet i 29 uger.²⁷

Som det fremgår af nedenstående tabel, har Norgus i meget høj grad nået de målsætninger, der har været sat for projektet, og man kan tale om, at måltallene var sat for lavt forud for projektstart.²⁸

Tabel 4 Målopfylde og målsætning – "Videre i livet"

Emne	Målopfylde	Målsætning
Rekruttering af deltagere		
Antal borgere visiteret til projektet	74 borgere svarende til 211 %*	35 borgere/100 forløb*
Antal deltagere, der har gennemført et forløb	60 svarende til 171 %	35 deltagere/100 forløb
Antal deltagere, der er startet i virksomhedspraktik/løntilskud/fleksjob/ordinært job (inkl. små jobs) efter endt forløb	32 svarende til 100 %**	32 deltagere deltager i virksomhedspraktik med henblik på afklaring eller rekruttering

*Deltagerne kan forlænges i forløbet, hvis de har behov for et længere forløb end det fastlagte antal uger forløbet som udgangspunkt varer og dermed optage plads på flere forløb. Derfor er der forskel på måltal for antal deltagere og antal forløb. Hvis deltagerne kun har brug for ét forløb, er der plads til flere deltagere. Derfor overstiger målopfylde antallet af deltagere.

** Data er opgjort i marts 2022. Det har ikke været muligt at skaffe nyere data fra projektet.

²⁶ Projektet var oprindeligt forankret hos ISS, men i løbet af projektperioden nedlagde ISS den afdeling, hvor projektet var forankret. Norgus overtog derefter projektet.

²⁷ Varigheden af indsatsen spænder fra én dag til 74 uger. Indsatsperioden er defineret som tidspunktet for indtrædelse i indsats til projektet har sluppet borgeren. For de projekter, hvor efterværn er en del af indsatsen, tæller efterværnsperioden med i den samlede indsatsperiode.

²⁸ Dette er baseret på projektets selvrapporterede data, og COWI har gennem evalueringen ikke valideret disse data.

Cabi - Flere med kognitive handicaps i job. Projektet var målrettet jobcentrene for at øget deres viden om og brug af handicapkompenserende ordninger. 12 jobcentre blev rekrutteret til indsatsen gennem Cabis netværk. Projektet har omfattet følgende aktiviteter:

- Opstartsmøde mellem jobcentres ledelse, lokale tovholder, handicapnøgle-personer og Cabi i 12 jobcentre (indgåelse af samarbejdsaftaler og udpegning af medarbejdere til kompetenceudviklingsforløb).
- Fire undervisningsforløb med medarbejdere fra de 12 jobcentre.
- Tre opfølgingsmøder i hver af de 12 jobcentre.
- Afsluttende implementeringsmøde med ledelsen og holdet i hvert af jobcentrene (fælles implementeringsplan og beskrivelse af arbejds gange).

Formålet med aktiviteterne har været at øge jobcentermedarbejdernes kompetencer til at sætte handicapkompenserende ordninger bedre i spil i beskæftigelsesindsatsen blandt borgere med kognitive handicap. Dette for at jobcentrene kan levere en bedre service til virksomhederne, hvilket fremmer et mere målrettet virksomhedssamarbejde i beskæftigelsesindsatsen for ledige med kognitive funktionsnedsættelser, så flere borgere med kognitive handicap kommer i job eller fastholdes i deres nuværende arbejde.

Som det fremgår af nedenstående tabel, har Cabi i høj grad nået de målsætninger, der har været sat for projektet i forhold til opkvalificering af jobcentrene.²⁹ Måltallet for borgere, der er kommet i beskæftigelse, er i nogen grad opnået og skyldes, at COVID-19 begrænsede jobcentrenes aktiviteter i forhold til borgere.

Tabel 5 Målopfyldelse og Målsætning – "Flere med kognitive handicaps i job"

Emne	Målopfyldelse	Målsætning
Rekruttering af borgere		
Hvor mange borgere er kommet i job/fastholdt i job.	190* svarende til 79 %	240 borgere
Samarbejde med jobcentrene		
Er der indgået samarbejdsaftaler med de jobcentre, der skal visitere borgere til projektet, herunder aftaler om, hvordan dialogen mellem aktøren og jobcentret skal foregå i projektperioden?	12 jobcentre svarende til 100 %	12 jobcentre (efter justering af budget)
Opkvalificering af medarbejdere og ledere i jobcentre		
Hvor mange sagsbehandlere har gennemført jeres opkvalificeringsforløb?	Ca. 425** medarbejdere og ledere svarende til 118 %	360 medarbejdere og ledere

* I marts 2022 har kommunerne fortalt projektleder, at ca. 190 borgere er kommet i job/har fastholdt deres job

**Ca. 30 medarbejdere og fem til seks ledelsespersoner pr. jobcenter.

²⁹ Dette er baseret på projektets selvrapporerede data, og COWI har gennem evalueringen ikke valideret disse data.

4.2 Pulje til reintegration af sindslidende og psykisk syge på arbejdsmarkedet

Tre projekter har fået midler under "Pulje til reintegration af sindslidende og psykisk syge på arbejdsmarkedet". De tre projekter var:

Keep Going - Vejen til en styrket fremtid på arbejdsmarkedet. Projektet var målrettet borgere med psykisk sygdom/sindslidelse, herunder borgere med lettere psykisk sygdom eksempelvis stress, OCD, personlighedsforstyrrelser, lettere depression, samt borgere med sværere psykisk sygdom defineret som diagnoser (f.eks. svær depression, skizoide diagnoser, svær angst, borderline, PTSD, svær OCD.), som kræver psykiatrisk behandling, og som bevirker, at borgeren ikke fungerer uden massiv støtte. Deltagerne er visiteret til projektet af Roskilde og Lejre kommune.

Indsatsen har bestået af følgende elementer:

- Tilknytning af én fast kontaktperson, der agerede som støtte i forhold til borgernes samlede udfordringer under hele forløbet (både som mentor, hjemmevejleder og virksomhedskontakt).
- Kompetenceudvikling i ét samlet forløb, som normalt tilbydes af forskellige aktører, foregik i små hold af 10 deltagere, som var individuelt tilpasset.
- Matching i rigtige arbejdsfunktioner på rigtige arbejdspladser gennem job carving. Job carving er en metode, hvor man opretter stillinger med arbejdsopgaverne, som er tilpasset den enkeltes kompetencer og evner.
- Peer-to-peer med frivillige borgere gennem bl.a. SIND.

Formålet med projektets elementer har været at give borgere med sindslidelse og borgere med psykisk sygdom et stabilt, tydeligt og struktureret forløb, der identificerer og bearbejder de individuelle deltageres komplekse barrierer på vejen mod arbejdsmarkedet. Dette for at borgerne bedre integreres/reintegreres på arbejdsmarkedet og for, at borgerne i højere grad er i stand til selv at navigere i diverse jobs eller praktikforløb.

Metoden har været at arbejde med borgerne og afstemme forløbet og virksomhedspraktikken efter den enkelte borgers forudsætninger og udviklings-ønsker. Derfor har der heller ikke på forhånd været en fastlagt længde på forløbet. Data viser, at borgerne i gennemsnit har været tilknyttet projektet i 34 uger³⁰.

Som det fremgår af nedenstående tabel, har Keep Going i høj grad nået de målsætninger, der har været sat for projektet.³¹

³⁰ Varigheden af indsatsen spænder fra tre til 76 uger. Indsatsperioden er defineret som tidspunktet for indtrædelse i indsats til projektet har sluppet borgeren. For de projekter, hvor efterværn er en del af indsatsen, tæller efterværnsperioden med i den samlede indsatsperiode.

³¹ Dette er baseret på projektets selvrapporterede data, og COWI har gennem evalueringen ikke valideret disse data.

Tabel 6 Målopfyldelse og målsætning for "Vejen til en styrket fremtid på arbejdsmarkedet"

Emne	Målopfyldelse (ved afslutning)	Målsætning
Rekruttering af borgere		
Antal borgere visiteret til projektet	80 borgere svarende til 100 %	80 borgere (24 borgere m. lettere og 56 borgere m. svære psykiske lidelser)
Antal borgere, der har gennemført et forløb	76 borgere svarende til 95 %	80 borgere
Antal borgere, der er startet i virksomhedspraktik/løntilskud/fleksjob/ordinært job (inkl. små jobs) efter endt forløb	*	95 % fra målgr. 1 og 85 % fra målgr. 2 kommer i virksomhedspraktik. Hhv. 80 % og 70 % kommer i arbejde.

*Det har ikke været muligt for aktøren at bibringe os viden om det præcise antal, da nogle borgere er kommet i job umiddelbart før Covid-19 for derefter at miste det igen, mens andre ikke har været i job, da de stoppede forløbet, men er kommet i job umiddelbart efter, aktøren havde afsluttet forløbet med dem.

Give-Grindsted Uddannelsescenter – Kulmosegaard. Projektet var målrettet aktivitetsparate borgere under 30 år med psykiske lidelser eller som er bevilget ressourceforløb med forskellige typer af funktionsnedsættelser, herunder personlighedsforstyrrelser, udviklingsforstyrrelser og nedsat kognitiv funktion. Deltagerne er visiteret til projektet af Billund kommune.

Indsatsen har omfattet en række aktiviteter, hvor hver enkelt borger havde én fast gennemgående kontaktperson, der var gennemgående i alle projektets faser og funktioner gennem hele projektperioden. Kontaktpersonen skulle være tilgængelig, kontinuerlig og koordinerende for at skabe trygge rammer omkring projektet. De konkrete aktiviteter var:

- Relationsarbejde med kontaktperson (begyndende relationsarbejde, skabe tryghed).
- Hjemmebesøg og sociale arrangementer på Kulmosegaard (begyndende netværksdannelse, støtte til udfordringer i hjemmet eller til eksempelvis lægebesøg).
- Netværksarbejde i form af fællesspisning m.m. (relationsarbejde, kompetenceudvikling, selvværd, selvtillid, kommunikation).
- Deltagelse i aktiviteter og værksteder på Kulmosegaard (kompetenceafklaring og udvikling).
- Kompetenceafklaring personligt og socialt (praktikaftaler, virksomhedsrettede aktiviteter, udvide kendskab til virksomheder m.m.).

Aktiviteterne har haft til formål at give deltagerne mulighed for at afprøve sociale, faglige og helbredsmæssige kompetencer, så de på sigt vil være bedre rustet til at indtræde aktivt på arbejdsmarkedet eller en uddannelse. Målet var hermed at sikre, at den del af målgruppen, som er længst væk fra arbejdsmarkedet, bevarer en vedvarende tilknytning til arbejdsmarkedet via beskæftigelse eller uddannelse.

Metoden har været at arbejde med borgerne og afstemme forløbet og virksomhedspraktikken efter den enkelte borgers forudsætninger og udviklings-ønsker. Derfor har der heller ikke på forhånd været en fastlagt længde på forløbet. Data viser, at borgerne i gennemsnit har været tilknyttet projektet i 37 uger.³²

³² Varigheden af indsatsen spænder fra én dag til 120 uger. Indsatsperioden er defineret som tidspunktet for indtrædelse i indsats til projektet har sluppet borgeren. For de projekter, hvor efterværn er en del af indsatsen, tæller efterværnsperioden med i den samlede indsatsperiode

Som det fremgår af nedenstående tabel, har Give-Grindsted Uddannelsescenter kun i ringe grad nået de målsætninger, der har været sat for projektet i forhold til antallet af borgere, der har indgået i projektet. Dog har de i meget høj grad nået måltallet for antal borgere i virksomhedspraktik/løntilskudsjob/fleksjob/ordinært job (inkl. små jobs) efter endt forløb. Grunden, til at måltallene ikke er nået, er, at der har været behov for længerevarende indsats end oprindelig planlagt.³³

Tabel 7 Målopfyldelse og målsætning – "Kulmosegaard"

Emne	Målopfyldelse	Målsætning
Rekruttering af borgere		
Antal borgere visiteret til projektet	28 borgere svarende til 35 %	80 borgere
Antal borgere, der har gennemført et forløb	28 svarende til 35 %	80 borgere
Antal borgere, der er startet i virksomhedspraktik/løntilskud/fleksjob/ordinært job (inkl. små jobs) efter endt forløb	13 borgere svarende til 46 % af dem, der har gennemført et forløb	40 % kommer i beskæftigelse

Møltrup Optagelseshjem - Småjobs – vejen til beskæftigelse for reelle og funktionelle hjemløse. Projektet var målrettet beboere på Møltrup Optagelseshjem, dvs. hjemløse mænd over 18 år, der ønsker at leve rus frit og deltage i et arbejdsfællesskab. Det er muligt at få ophold på hjemmet uden kommunal visitation, hvis man er akut hjemløs. Ved længerevarende ophold kræves kommunal visitation. Deltagerne til projektet er rekrutteret af aktøren blandt eksisterende beboere på optagelseshjemmet, som, projektdeltagerne vurderede, var i stand til at indgå på arbejdsmarkedet. Der blev afholdt et 'visitationsmøde' med beboeren inden indtrædelse i indsats. Dvs. at de beboere, der har deltaget i indsatsen, har været screenet forud for indtrædelse. Dette kan være en medvirkende forklaring på projektets høje opfyldelse af sine måltal.

Indsatsen har været et intensivt og helhedsorienteret beskæftigelsestilbud, som indebar en stor social og personlig støtte til deltagerne. Følgende aktiviteter var en del af projektet:

- Praktikaftaler med reelle jobåbninger hos lokale virksomheder.
- Specificering af konkrete arbejdsopgaver på virksomheden, som skal matches til borgeren.
- Match af borger med konkrete arbejdsopgaver på en given virksomhed.
- Uddannelse af borger (teoretiske kurser, faglig/praktisk i Møltrups produktionsvirksomheder samt klarlægning af borger til at matche arbejdsopgaverne på virksomheden der modtager borgeren).
- Intensivt arbejde med personlige og sociale kompetencer på Møltrup.
- Hjælp til indholdsrig fritid og privatliv.

Målet for projektet har været at integrere og reintegrere hjemløse med psykiske problemer på arbejdsmarkedet. Metoden har været at arbejde med borgerne og afstemme forløbet og virksomhedspraktikken efter den enkelte borgers forudsætninger og udviklingsønsker. Derfor har der heller ikke på forhånd været en fastlagt længde på forløbet. Data viser, at borgerne i gennemsnit har været tilknyttet projektet i 47 uger.³⁴

³³ Dette er baseret på projektets selvrapporterede data, og COWI har gennem evalueringen ikke valideret disse data.

³⁴ Varigheden af indsatsen spænder fra otte til 129 uger. Indsatsperioden er defineret som tidspunktet for indtrædelse i indsats til projektet har sluppet borgeren. For de projekter, hvor efterværn er en del af indsatsen, tæller efterværnsperioden med i den samlede indsatsperiode.

Som det fremgår af nedenstående tabel, har Møltrup Optagelseshjem i høj grad nået de målsætninger, der har været sat for projektet. De har fået færre i virksomhedspraktik end estimeret. Til gengæld har de fået væsentlig flere i lønnet beskæftigelse, end de havde regnet med ved projektstart.³⁵

Tabel 8 Målopfyldelse og målsætning – "Vejen til beskæftigelse for reelle og funktionelle hjemløse"

Emne	Målopfyldelse	Målsætning
Rekruttering af borgere		
Antal borgere visiteret til projektet	55 beboere svarende til 92 %	60 beboere
Antal borgere, der har gennemført et forløb (kommet i beskæftigelse eller har fået førtidspension)	49 beboere svarende til 84 %	50 beboere
Antal borgere, der er startet i virksomhedspraktik/løntilskud/fleksjob/ordinært job (inkl. små jobs) efter endt forløb	29 borgere i virksomhedspraktik svarende til 58 %. 42 borgere i lønnet beskæftigelse svarende til 168 %. ³⁶	50 beboere i virksomhedspraktik. 25 beboere i job.

³⁵ Dette er baseret på projektets selvrappede data, og COWI har gennem evalueringen ikke valideret disse data.

³⁶ Deltagerne kan både komme i virksomhedspraktik og i job efterfølgende, hvorfor procenterne ikke summer til 100.

5 Kvalitativ effekt

I dette kapitel præsenterer vi de kvalitative resultater af aktørernes indsatser. Kapitlet baserer sig på interviews med deltagere, projektmedarbejdere og jobkonsulenter samt på data fra et spørgeskema til virksomheder. Kapitlet er opdelt i henholdsvis borgerrettede indsatser, dvs. indsatser hvor deltagerne har været personer med kognitive handicap eller sindslidelser, og jobcenter-rettede indsatser, dvs. indsatser hvor deltagerne har været medarbejdere i jobcentre.

5.1 Borgerrettede indsatser

Som tidligere beskrevet er syv af de otte projekter målrettet borgere, hvor aktørerne har gennemført beskæftigelsesrettede forløb for personer med kognitive handicaps eller personer med sindslidelser. I dette afsnit præsenterer vi resultaterne af den kvalitative dataindsamling i relation til deltagernes udbytte af forløbene. Afsnittet baserer sig på interviews med henholdsvis deltagere og projektmedarbejdere.

5.1.1 Positiv oplevelse af indsatserne

På baggrund af interviewene med deltagerne kan vi konstatere, at samtlige af de interviewede deltagere har været tilfredse med og oplever, at de har fået et stort udbytte af forløbene. De interviewede deltagere fortæller med stor glæde om de forløb, de har været i, de fagpersoner, der har fulgt dem, og i nogle tilfælde også de andre deltagere, de har mødt i forbindelse med deres deltagelse i projekterne. Blandt de interviewede deltagere er der bred enighed om, at forløbet har haft en positiv og afgørende betydning for dem, særligt personligt men også i beskæftigelsesøjemed.

”Jeg har fået en hverdag. Det har jeg ikke haft i mange år.” (Deltager)

”Jeg har haft en ordentlig røvtur. Den har varet i over 20 år, men den er slut nu pga. [denne indsats].

[Indsatsen] har været sindssyg vigtig for mig.” (Deltager)

”Kandidaterne siger for det første, at de har fået indhold i deres hverdag.” (Projektmedarbejder)

Vi kan endvidere konkludere, at deltagerne på flere punkter har udviklet sig som følge af deres deltagelse i forløbene. Det konkluderer vi på baggrund af, at flere deltagere og projektmedarbejdere i interviewene vurderer, at deltagerne: 1) har fået en større livslyst, 2) kan mere/noget de ikke kunne før og 3) har fået øget tro på sig selv. Nogle af de interviewede deltagere giver udtryk for, at denne forandring har positiv betydning for deres fremtidige beskæftigelse, mens andre deltagere ikke nødvendigvis har gjort sig tanker om, hvad forandringen betyder i forhold til deres fremtidige beskæftigelse. Selvom de interviewede deltagere ikke altid relaterer forandringen til beskæftigelse, vurderer vi, at deltagernes udvikling betyder, at de er bedre rustede til at varetage et job og samtidig også har større sandsynlighed for at opnå succes med at være i beskæftigelse. Interviewene med deltagerne indikerer, at deltagernes helbredsmæssige udfordringer har været en konkret barriere, og de er samtidig også blevet opfattet af deltageren selv, som en forhindring for at kunne komme i arbejde. På baggrund af dette vurderer vi således, at der er to elementer man skal være opmærksom på i relation til få disse personer i arbejde: 1) deres helbred skal forbedres, og 2) deres selvopfattelse skal ændres. Det er på baggrund af interviewene ikke muligt for os at vurdere, om deltagernes helbred er forbedret, men interviewene med deltagerne viser, at deltagernes selvopfattelse har ændret sig, og vi forventer dermed, at dette har/vil have en positiv indvirkning på deres beskæftigelsessituation.

5.1.2 Mere positiv indstilling til livet

Vi finder desuden, at deltagerne har fået en bedre livskvalitet og øget mental trivsel ved at deltage i forløbene. Dette konkluderer vi på baggrund af, at flere af de interviewede deltagere oplever, at de er blevet gladere, mindre usikre og har fået større social selvtilid. Også de interviewede projektmedarbejdere oplever, at deltagerne har fået en større livskvalitet og tro på dem selv efter deres deltagelse i et forløb.

"Jeg er blevet lidt mere glad. Jeg tænker ikke så meget over alle de forhindringer og udfordringer, jeg har. Jeg møder glad ind og er glad og træt, når jeg kommer hjem. [...]. Inden jeg kom her, havde jeg ikke kontakt til så mange andre mennesker. Der er også et godt fællesskab her, og jeg har også været ude med folk i min fritid. I en helhed føler jeg mig mere positiv, og jeg føler, der er noget at stå op til. Det er dejligt. Sådan havde jeg det ikke tidligere." (Deltager)

"Selvom man ikke kan måle det på job, kan man måle det på andet: livskvalitet, mestring, at kunne handle selv." (Projektmedarbejder)

"Jeg har fået mere livskvalitet, og jeg ser mere positivt på livet. Det er værd at stå op nu. Det lyder dystert, men de har givet mig livslyst." (Deltager)

"Mit humør er bedre. Jeg føler, jeg er noget værd. Jeg er gladere. Der er brug for mig. Jeg har fået utrolig stor selvtilid igen. Jeg tænker ikke, at hende sætter jeg bare over i hjørnet – nej, fandme nej, jeg skal fremad i livet!" (Deltager)

5.1.3 Øget selvhjulpnehed og sociale kompetencer

Det, der for mange er en helt naturlig del af deres hverdag; at gå til læge, tage bussen, møde mennesker i supermarkedet og lignende, er noget, flere af de interviewede deltagere udtrykker, at de tidligere har haft svært ved eller har tæret på deres kræfter, og som nu er blevet nemmere efter deltagelse i forløbene. Vi kan dermed konstatere, at deltagerne både er blevet mere selvhjulpne, men også at deres sociale færdigheder er blevet forbedret som følge af deres forløb i projekterne.

"Jeg er blevet bedre til at tage bussen. Det har hjulpet mig rigtig meget. Og jeg taler mere fælles med andre. Det har været godt." (Deltager)

"Jeg er blevet mere social. Eller jeg prøver at være det og få venner, så jeg har nogle at være sammen med efter arbejde/skole. Det er jeg glad for. Jeg er meget indelukket, så jeg er blevet en lille smule mere åben, efter jeg har været på her. Det gør det nemmere for mig. Så kan jeg også bedre selv komme til læge og sådan noget." (Deltager)

Det er vores vurdering, at deltagernes positive forandring mod et øget overskud til hverdagspraktikaliteter i høj grad spiller direkte ind i en øget parathed og overskud til beskæftigelse. Vi vurderer, at hvis hverdagen er overskuelig, og deltagerne kan agere socialt med mennesker, de ikke kender, er det alt andet lige også nemmere for deltagerne at håndtere et arbejde.

5.1.4 Deltagernes forandring påvirker muligheden for beskæftigelse

Desuden peger interviewene med deltagerne på, at deltagernes mentale og personlige forandring har betydning for deltagerens oplevelse af at kunne mere. Det styrker deres selvtilid og tilfredshed med dem selv og livet. På den baggrund vurderer vi, at det ligeledes kan have betydning for, at deltagerne i højere grad er mere rustede til at varetage et arbejde.

”Det har haft stor betydning [indsatsen]. Jeg har fået virkelig mere selvtilid, og jeg har fundet ud af, at jeg kan fungere i en arbejdssetting.” (Deltager)

”Jeg har fået det bedre. Det er også derfor, det er gået godt med min vikarplads.” (Deltager)

”Jeg er bedre rustet til det [at komme i arbejde] måske, efter jeg har været det her [forløb] igennem.” (Deltager)

”Mentalt er jeg mere rustet til at komme ud.” (Deltager)

5.1.5 Øget opmærksomhed på, hvad det kræver at være i beskæftigelse

Fra interviewene med deltagerne kan vi konstatere, at forløbene også på andre punkter er med til at forberede deltagerne på at komme i beskæftigelse. Nogle interviewede deltagere påpeger, at de gennem forløbene er blevet mere opmærksomme på, hvad der forventes af dem på en arbejdsplads, og hvad de kan forvente af arbejdspladsen, herunder at det f.eks. er fint at spørge om hjælp, at man ikke behøver at være venner med kollegaer, og at det også er muligt at sige fra.

”Det har været dejligt. Der har været en hel masse ting, jeg har lært, som jeg kan bruge fremadrettet og på en arbejdsplads. Selve det der med at være på en arbejdsplads er blevet afmystificeret. Så det har været godt.” (Deltager)

”Jeg har lært, at det er okay, at man ikke er venner med chef og alle kollegaerne, og jeg har fået en bedre fornemmelse af, at man kan sparre med kollegaer og spørge om hjælp, og at det er helt ok.” (Deltager)

”Jeg har lært meget [...] Også at hvis jeg har en dårlig dag, så kan jeg sige fra.” (Deltager)

På baggrund af interviewene med deltagerne er det vores vurdering, at forløbene for nogle deltagere har været med til at afmystificere det, at være i arbejde, fordi de har oplevet, hvordan det kan være at arbejde et sted, hvor de selv er med til at forme rammerne for deres arbejde. Dette, vurderer vi, betyder, at deltagerne er mere motiverede for at komme i beskæftigelse. Ligeledes fremgår det fra interviewene med projektmedarbejderne, at de også oplever, at det er gået godt med at rykke deltagerne positivt i forhold til beskæftigelse.

”Det er på så mange parametre; de vokser, de får selvværd, det at de får troen på sig selv. Så bliver man proaktiv. Man er ikke længere bange for at tage fat og kontakte virksomheder. Det er vildt at se.” (Projektmedarbejder)

5.2 Jobcenterrettede indsatser

Som tidligere beskrevet er ét af de otte projekter målrettet jobcentre frem for deltagere. Cabis projekt har været målrettet jobcentre og har gennem et undervisningsforløb haft til hensigt at øge medarbejdernes viden om og brug af handicapkompenserende ordninger i jobcentrenes samarbejde med virksomhederne. I dette afsnit præsenterer vi resultaterne af den kvalitative dataindsamling i forhold til medarbejdernes udbytte af Cabis undervisningsforløb. Afsnittet baserer sig på interviews med henholdsvis projektmedarbejderne i Cabi og repræsentanter for de 12 kommuner, hvor Cabi har afholdt undervisningsforløb (i nedenstående bruges betegnelsen 'jobkonsulenter' om de medarbejdere, der er interviewet i denne sammenhæng).

Interviewene med jobkonsulenterne i de 12 kommuner viser, at størstedelen af kommunerne har været tilfredse med det udbytte, de har fået af Cabis undervisningsforløb. Flere af kommunerne valgte at deltage i projektet, fordi de havde en oplevelse af ikke at få udnyttet de handicapkompenserende ordninger tilstrækkeligt.

5.2.1 Øget brug af de handicapkompenserende ordninger

De interviewede jobkonsulenter oplevede dels, at handicap-nøglepersonerne i kommunerne har fået flere henvendelser fra sagsbehandlerne om de handicapkompenserende ordninger, dels at de handicapkompenserende ordninger bliver brugt mere efter undervisningsforløbet. Herunder kan vi konstatere, at undervisningsforløbet har bidraget til, at medarbejderne i jobcentrene har genopdaget nuancer og muligheder i forhold til at gøre brug af lovgivningen.

"Tovholderne oplever også en stigning i spørgsmål fra sagsbehandlere, hvor sagsbehandleren gerne vil drøfte, om der kunne være noget [nogle handicapkompenserende ordninger, der er relevante], f.eks. personlig assistance. Det vidner om, at der er kommet større fokus på det."
(Jobkonsulent)

"Det har givet nogle handlemuligheder, som jeg ikke tror, at vi har brugt før. Vi har ikke brugt dem [handicapkompenserende ordninger] i den sammenhæng, f.eks. ikke så meget ved praktik og løntilskud. Det har også givet åbninger ift. ungeområdet. Det her med at man kan tænke lidt anderledes: Hvad nu, hvis der var nogle mellemtrin? At det ikke bare var fleksjob. Det har givet forståelse for, at det ene ikke behøver at udelukke det andet. Det handler om at skabe den størst mulige beskæftigelse for den enkelte borger." (Jobkonsulent)

5.2.2 Øget vidensniveau

Vi kan på baggrund af interviewene med jobkonsulenterne konkludere, at undervisningen har givet jobkonsulenterne et øget vidensniveau. Især giver flere af de interviewede jobkonsulenter udtryk for, at det har været godt for kommunerne at få mere viden om kognitive handicaps, da dette er et udfordrende område for dem. Flere peger samtidig på, at de har fået viden om, hvordan man spotter en deltager med kognitiv funktionsnedsættelse i en samtale. Flere af de interviewede jobkonsulenter oplever desuden, at det har været vigtigt for dem at få viden om, hvordan man formidler de handicap-kompenserende ordninger til virksomheder. Enkelte fremhæver også, at undervisningsforløbet har givet dem mere viden om teknologiske hjælpemidler.

"Jobkonsulenterne er blevet klædt på til at lave en bedre vurdering og beskrivelse af det, de ser. Det er 'value for money' - det sparer en masse ressourcer. Og det fungerer bedre, når man har en grundviden om de kompenserende ordninger." (Jobkonsulent)

"Det har været godt, at [undervisningen] har handlet om det kognitive, da man jo ikke kan se det og derfor er det sværere [at se symptomer]. Undervisningen har skabt en ramme for, at vi kunne sætte os ned og reflektere over det, og vi har fået mere viden om, hvor man kan benytte de kompenserende ordninger." (Jobkonsulent)

"Vi har fået fokus på hvor lidt teknologi, der skal til for at hjælpe nogle af de her borgere. Vi har fået bevidsthed om, at vi med ganske få midler kan hjælpe borgere til at få struktur på deres hverdag og dagligdag - bare ved at vejlede dem om det." (Jobkonsulent)

5.2.3 Udbredt fokus i organisationerne

Interviewene med jobkonsulenterne viser endvidere, at en anden central effekt af forløbet er, at det førnævnte vidensniveau er blevet bredt ud i organisationerne, så de har en fælles viden. Vi kan konstatere, at det har bidraget til at styrke samarbejdet på tværs. Desuden lægger flere af de interviewede jobcenterkonsulenter vægt

på, at undervisningsforløbet har skabt en øget bevidsthed og fokus, der rækker udover det team, der normalt arbejder med de handicapkompenserende ordninger. Herunder vurderer vi, at forløbet også har skabt et større kendskab til hvem, man skal gå til i kommunen, hvis man har spørgsmål om de handicapkompenserende ordninger.

"Det er lykkedes at få øje på alle dem i kommunen, der har aktier i handicap. Det giver muligheder for samarbejde på tværs, og det er rigtig godt. Det har givet de enkelte personer, der har deltaget i undervisningen, et løft, men også på teamsniveau, så vi kommer til at bruge det mere." (Jobkonsulent)

5.2.4 Ændringer og nye tiltag

Som det fremgår af nedenstående citater fra de interviewede jobkonsulenter, har undervisningen betydet, at kommunerne har iværksat forskellige nye tiltag og ændringer.

"Vi har lavet ét online oplæg til vores a-kasser, så de kunne blive klædt på i forhold til de handicapkompenserende ordninger: Hvad er muligt, og hvordan spotter man barriererne? Jeg har fået øjnene op for, at det er en fordel, hvis man har a-kasserne med – det har Cabi foreslået." (Jobkonsulent)

"Lederne har ladet sig inspirere om ideen om workshopene. Så nu faciliterer vi kompetenceworkshops på tværs, hvor den om handicapkompenserende ordninger bare er en, og så kan man koble sig på den, så vi all over får hævet kompetenceniveauet. Det har projektet også kastet af sig." (Jobkonsulent)

De interviewede jobkonsulenter udtrykker, at undervisningsforløbene konkret har resulteret i følgende ændringer og tiltag i kommunernes arbejde på området:

- En ekstra underside på kommunens hjemmeside med oplysninger om de handicapkompenserende ordninger.
- Løbende workshopforløb, som nye såvel som gamle medarbejdere kan tilmelde sig for opkvalificering.
- Ændret onboarding proces.
- Online oplæg til a-kasser.
- Flere handicapnøglepersoner.
- Guide/drejebog for, hvad du skal gøre som sagsbehandler, hvis du vurderer, at der er behov for personlig assistance.
- De 30 deltagere på undervisningsforløbet er blevet gjort til ambassadørgruppe i kommunen, der mødes og videndeler.

Undervisningen har således på forskellig vis inspireret kommunerne til at iværksætte forskellige nye tiltag og ændringer og har således haft konkret betydning for kommunernes arbejde med handicapkompenserende ordninger.

6 Deltagernes progression

I dette kapitel præsenterer vi resultaterne af en analyse af deltageres progression i forhold til arbejdsmarkedsparathed på baggrund af BIP-indikatorerne. Ved indtrædelse i indsatsen er deltagerne blevet stillet en række spørgsmål³⁷. Differencen mellem start og slut indikerer, om indsatserne har udviklet deltagerne på en række parametre, og herfra om deltagerne er blevet mere arbejdsmarkedsparate. Projektmedarbejderne er ligeledes blevet stillet en række spørgsmål, hvor de har skulle vurdere deltagerne ved indtrædelse i indsatsen samt ved afslutningen af indsatsen. Spørgsmålene er ikke ens med deltageres spørgsmål, men giver ligeledes en indikation på, om deltagerne har rykket sig tættere på arbejdsmarkedet i løbet af indsatsperioden.

Både deltagere og projektmedarbejdere er blevet bedt om at vurdere deltagerne, idet det dels ikke er alle deltagere, der har været i stand til at besvare spørgeskemaerne. Dette dels fordi deltagere med kognitive handicaps kan have svært ved realistisk at vurdere deres egne evner og kompetencer i forhold til arbejdssituationer. For at sikre det mest optimale data har vi derfor indsamlet data fra både projektmedarbejdere og deltagerne selv.

BIP-spørgsmålene kan relateres til tre overordnede kategorier: Arbejde, Kontakt og Helbred. Arbejde omfatter spørgsmål relateret til deltagerens kompetencer i forhold til arbejdsmarkedet samt vurdering af hvor arbejdsmarkedsparate, deltagerne er. Kontakt omfatter spørgsmål relateret til deltagerens støtte og netværk samt evne til at samarbejde og indgå i sociale relationer. Helbred omfatter spørgsmål relateret til mestring af helbredsproblemer og egen hverdag samt evne til at kunne koncentrere sig.

For hvert spørgsmål er der fem svarmuligheder, hvoraf disse er rangordnede med en værdi fra ét til fem. Deltagerne har herved kunnet erklære sig mere eller mindre enige i hvert udsagn. Endvidere er den gennemsnitlige progression for hvert spørgsmål beregnet som gennemsnitsværdien af deltageres svar.

6.1 Resultater

Analysen af BIP-spørgeskemaresultaterne viser, at deltagerne oplever, at de har udviklet sig på en række parametre indenfor indikatorerne 'arbejde', 'kontakt' og 'helbred' i indsatsperioden. Deltagerne har således udviklet sig på arbejdsparametre i forhold til troen på deres kompetencer på arbejdsmarkedet, fået et klarere billede af, hvilket arbejde de kan klare/vil have samt har fået større forståelse for, hvad der skal til for at få et arbejde. Dertil viser analysen, at deltagerne på kontaktparametre er blevet bedre til at henvende sig til og samarbejde med andre, og at de i højere grad får støtte fra familie og venner. Endelig viser analysen, at deltagerne på helbredsparametre i højere grad vurderer, at de kan klare et arbejde, har mere overskud til at søge arbejde, og at deres helbred alt i alt er bedre. Projektmedarbejderne vurderer imidlertid en lille negativ progression for deltagerne på arbejdsparameteren samt kontaktparameteren. Forskellen, vurderer vi, skyldes, at projektmedarbejderne har fået et mere realistisk billede af deltageres kompetencer og evner i løbet af forløbet. Dette indikeres af, at projektmedarbejderne både på arbejdsparameteren og kontaktparameteren scorer deltagerne højere end deltagerne ved start-skemaet, og således har et mere positivt billede af deltagerne end deltagerne selv. Ligeledes finder vi i interviews, at projektmedarbejderne vurderer, at deltagerne har udviklet sig positivt. I forhold til helbredsparametrene vurderer projektmedarbejderne ligesom deltagerne, at deltagerne har udviklet sig. De vurderer bl.a., at deltageres evne til at koncentrere sig er forbedret, samt at de bedre kan mestre deres helbredsproblemer og bedre kan mestre deres hverdag og samtidig have fokus på at få et arbejde. Ligeledes viser den kvalitative analyse, at projektmedarbejderne oplever, at deltagerne har udviklet sig i løbet af projektperioden.

Det varierer selvfølgelig fra deltager til deltager, i hvor høj grad de har flyttet sig på de forskellige parametre, samt hvor meget de har flyttet sig. Nogle deltagere har således flyttet sig fra en til to eller fire til fem, mens andre har flyttet sig fra to til fem. Det er værd at bemærke, at en manglende eller en lille progression kan skyldes, at deltagerne i forvejen lå på et højt niveau, hvormed det har været sværere at flytte dem.

³⁷ De konkrete spørgsmål fremgår af afsnit 6.1.1, 6.1.2 og 6.1.3.

Analysen viser, at deltagerne i gennemsnit har flyttet sig 0,54 på den samlede arbejdsparameter (fra et gennemsnit på 3,11 til et gennemsnit på 3,66). Projektmedarbejderne vurderer en udvikling på -0,05 (fra et gennemsnit på 3,31 til et gennemsnit på 3,26) på samme parameter. Der er således en forskel, idet deltagerne vurderer en samlet positiv udvikling, mens projektmedarbejderne vurderer en samlet negativ udvikling. Hertil er den gennemsnitlige udvikling i progression for deltagere i "Pulje til projekter med virksomhedsrettede indsatser for personer med handicap" 0,59 men 0,30 for deltagere i "Pulje til reintegration af sindslidende og psykisk syge på arbejdsmarkedet". Vi finder dog ingen nævneværdige forskelle mellem de to puljer for projektmedarbejderne.

I forhold til kontaktparameteren viser analysen, at deltagerne i gennemsnit har flyttet sig 0,26 (fra et gennemsnit på 3,23 til et gennemsnit på 3,49). Projektmedarbejderne vurderer en udvikling på -0,02 (fra et gennemsnit på 3,54 til et gennemsnit på 3,51) på samme parameter. Der er således en forskel, idet deltagerne vurderer en samlet positiv udvikling, mens projektmedarbejderne vurderer en samlet negativ udvikling. Ligeledes finder vi ingen nævneværdige forskelle mellem de to puljer for hverken deltagere eller projektmedarbejdere.

Endelig viser analysen, at deltagerne i gennemsnit har flyttet sig 0,34 på helbredsparameteren (fra et gennemsnit på 3,06 til et gennemsnit på 3,40). Projektmedarbejderne vurderer en udvikling på 0,43 (fra et gennemsnit på 2,74 til et gennemsnit på 3,17) på samme parameter. Vi finder hertil en mindre forskel mellem "Pulje til projekter med virksomhedsrettede indsatser for personer med handicap" og "Pulje til reintegration af sindslidende og psykisk syge på arbejdsmarkedet" for deltagerne. Dette fremgår ved, at udviklingen for "Pulje til projekter med virksomhedsrettede indsatser for personer med handicap" er 0,30 men 0,42 for "Pulje til reintegration af sindslidende og psykisk syge på arbejdsmarkedet". Hertil er der også forskel for puljerne mht. projektmedarbejdernes vurdering af deltagernes progression, idet udviklingen for "Pulje til projekter med virksomhedsrettede indsatser for personer med handicap" er 0,31 men 0,55 for "Pulje til reintegration af sindslidende og psykisk syge på arbejdsmarkedet".

I de følgende afsnit vil vi præsentere resultaterne af data opdelt på hver af de tre kategorier.

6.1.1 Arbejde

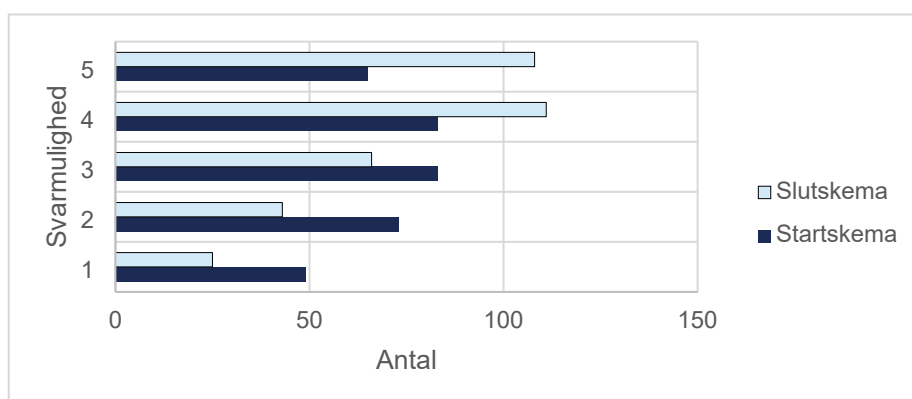
For arbejdsparameteret er deltagerne blevet stillet tre spørgsmål, hvilke fremgår af Tabel 9. Tabel 9 viser endvidere den gennemsnitlige progression for hvert spørgsmål beregnet som gennemsnitsværdien af deltagernes svar.

Tabel 9 Deltagernes vurdering af progression – arbejde

BIP-spørgsmål	Gns. startmåling	Gns. slutmåling	Gns. progression	Antal observationer
B1: Har du en idé om hvilket arbejde, du gerne vil have?	2,97	3,60	0,63	121
B7: Tror du dine kompetencer kan bruges på en arbejdsplads?	3,55	3,98	0,43	121
B9: Ved du, hvad du skal gøre for at forbedre dine muligheder for at få et job?	2,81	3,38	0,57	111
Samlet parameter	3,11	3,66	0,55	

Det fremgår af Tabel 9, at deltagerne i gennemsnit har rykket sig fra 3,11 i startskemaet er til 3,66 i slutskemaet. Dvs. at der er en udvikling på 0,55. Den største udvikling ser vi for indikatoren 'B1: idé om arbejde' med en udvikling på 0,63. Som det fremgår af Figur 1, er udviklingen fra start til slut i indsatsen særligt drevet af, at færre deltagere valgte svarmulighederne 1, 2 og 3 i startskemaet, mens flere deltagere valgte svarmulighederne 4 og 5 i slutskemaet. Betydningen heraf er, at deltagerne vurderer, at indsatsen har haft en positiv indflydelse på deres progression på arbejdsparametrene. Heraf finder vi en mindre forskel i progressionen mellem de to puljer. Den gennemsnitlige progression for "Pulje til projekter med virksomhedsrettede indsatser for personer med handicap" er 0,59 (fra 3,11 til 3,69), hvorimod den for "Pulje til reintegration af sindslidende og psykisk syge på arbejdsmarkedet" er 0,30 (fra 3,12 til 3,43). Betydningen heraf er, at puljerne udvikler sig fra omtrent samme udgangspunkt, men at "Pulje til projekter med virksomhedsrettede indsatser for personer med handicap" oplever en større progression for arbejdsparametrene.

Figur 1 Deltagernes vurdering af progression for den overordnede BIP-parameter for arbejde fordelt på svarmuligheder ved start og slut



Kilde: COWI, spørgeskema til deltagere af indsatser

For arbejdsparameteren er projektmedarbejderne blevet stillet fire spørgsmål om deltagerens progression, hvilke fremgår af Tabel 10. Tabel 10 viser endvidere den gennemsnitlige progression for hvert spørgsmål beregnet som gennemsnitsværdien af medarbejdernes svar.

Tabel 10 Projektmedarbejdernes vurdering af progression – arbejde

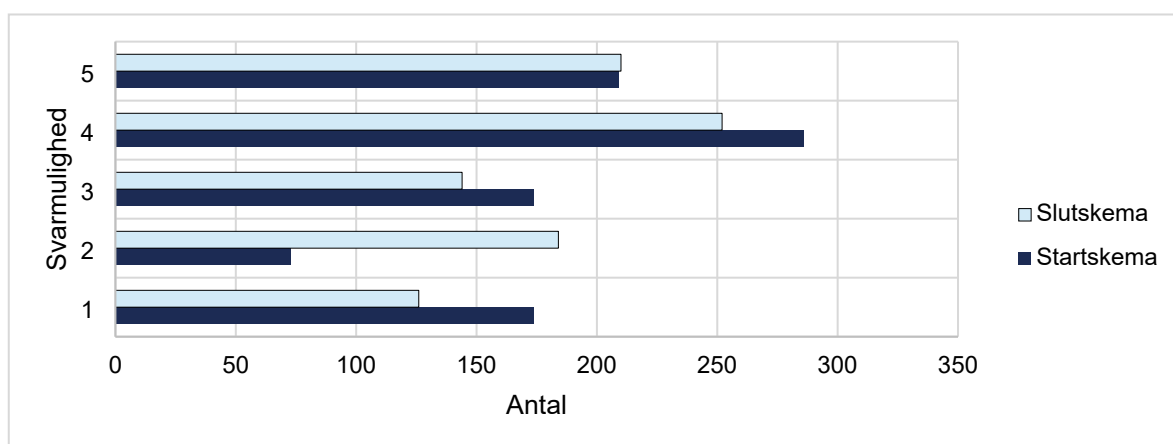
BIP-spørgsmål	Gns. startmåling	Gns. slutmåling	Gns. progression	Antal observationer
S2: Har deltageren en realistisk forståelse af, hvor på arbejdsmarkedet hans/hendes kompetencer kan bruges?	3,53	3,48	-0,06	216
S5: Hvor god er deltageren til at fortælle om sig selv og relevante kompetencer (f.eks. i en jobansøgning til en arbejdsgiver mv.)?	3,31	3,56	0,28	232
S12: Tror du, at deltageren kommer i job inden for det næste år?	3,55	2,89	-0,66	235
S3: I hvor høj grad handler deltageren målrettet ift. at komme i job?	2,85	3,13	0,24	233
Samlet parameter	3,31	3,26	-0,05	

Kilde: COWI, spørgeskema til deltagere af indsatser

Af Tabel 10 fremgår det, at projektmedarbejderne i gennemsnit har vurderet, at deltagerne har udviklet sig negativt i forhold til den samlede arbejdsparameter (-0,05) fra 3,21 i startskemaet til 3,26 i slutskemaet. Heraf har udviklingen fra startskema til slutskema været positiv for spørgsmålet 'S3: målrettet' og for spørgsmålet 'S5: fortælle om sig selv' med en udvikling på hhv. 0,24 og 0,28. Dette er til forskel fra spørgsmålet 'S2: realisme' og spørgsmålet 'S12: jobchance', hvoraf udviklingen har været negativ med hhv. -0,06 og -0,66. Betydningen heraf er, at udviklingen i den samlede progression for medarbejderspørgsmålene for arbejde særligt er trukket ned af 'S5: fortælle om sig selv'. Udviklingen kan aflæses af Figur 2. Af figuren fremgår det, at udviklingen fra start til slutskema er præget af, at betydelig færre projektmedarbejdere valgte svarmulighed 1 i slutskemaet sammenlignet med antallet i startskemaet. Dog har betydeligt flere projektmedarbejdere valgt svarmulighed 2 i slutskemaet sammenlignet med antallet i startskemaet. Hertil har færre projektmedarbejdere valgt svarmulighed 3 og 4, hvorimod andelen af projektmedarbejdere, som har valgt svarmulighed 5, næsten er uændret.

Vi finder ingen nævneværdige forskelle mellem de to puljer.

Figur 2 Projektmedarbejdernes vurdering af progression for den overordnede BIP-parameter for arbejde fordelt på svarmuligheder ved start og slut



Kilde: COWI, spørgeskema til deltagere af indsatser

6.1.2 Kontakt

For kontaktparameteret er deltagerne blevet stillet tre spørgsmål, hvilket fremgår af Tabel 11. Tabel 11 viser endvidere den gennemsnitlige progression for hvert spørgsmål beregnet som gennemsnitsværdien af deltagerens svar.

Tabel 11 Deltageres vurdering af progression – kontakt

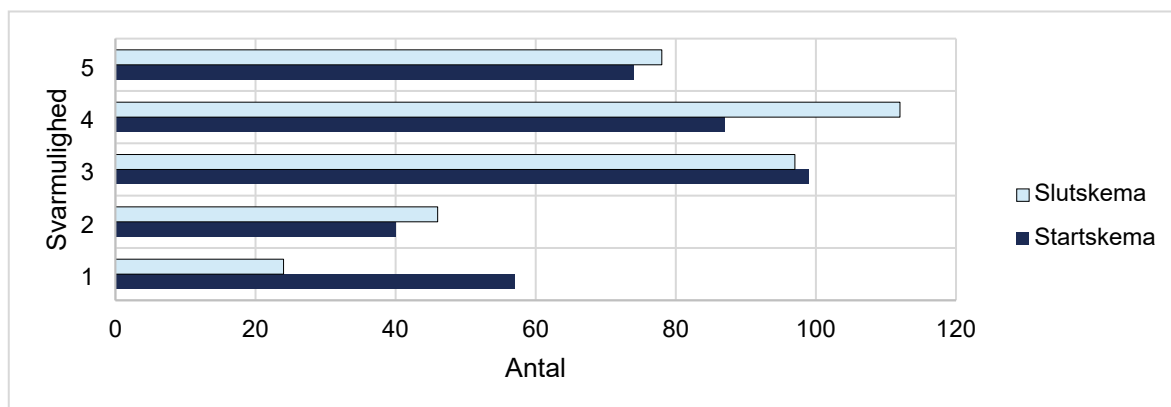
BIP-spørgsmål	Gns. startmåling	Gns. slutmåling	Gns. progression	Antal observationer
B2: Hvordan har du det med at tage kontakt til nogle, du ikke kender?	2,56	3,02	0,46	120
B3: Hvor god er du til at samarbejde med andre?	3,48	3,70	0,22	120
B4: Har du støtte fra familie og venner, når du har brug for hjælp?	3,66	3,75	0,09	117
Samlet parameter	3,23	3,49	0,26	

Kilde: COWI, spørgeskema til deltagere af indsatser

Af Tabel 11 fremgår det, at deltagerne i gennemsnit har rykket sig fra 3,23 i startskemaet til 3,49 i slutskemaet. Dvs. at der er en udvikling på 0,26. Den positive udvikling fra startskemaet til slutskemaet er særligt drevet af spørgsmål 'B2: tage kontakt', hvor udviklingen er 0,46. Udviklingen fra start-skema til slutskema for spørgsmålene fremgår også af Figur 3, hvoraf udviklingen fra start til slut i indsatsen særligt er præget af, at færre deltagere har valgt svarmulighed 1 i slutskemaet ift. antallet i startskemaet. Udviklingen er relativt uændret for svarmulighederne 2, 3 og 5, hvorimod flere deltagere har valgt svarmulighed 4 i slutskemaet sammenlignet med antallet i startskemaet.

Vi finder ingen nævneværdige forskelle mellem de to puljer.

Figur 3 Deltagernes vurdering af progression for den samlede BIP-parameter for kontakt fordelt på svarmuligheder ved start og slut



Kilde: COWI, spørgeskema til deltagere af indsatser

For kontaktparameteren er projektmedarbejderne blevet stillet fire spørgsmål om deltagerne, hvilket fremgår af Tabel 12. Desuden viser tabellen den gennemsnitlige progression for hvert spørgsmål beregnet som gennemsnitsværdien af medarbejdernes svar.

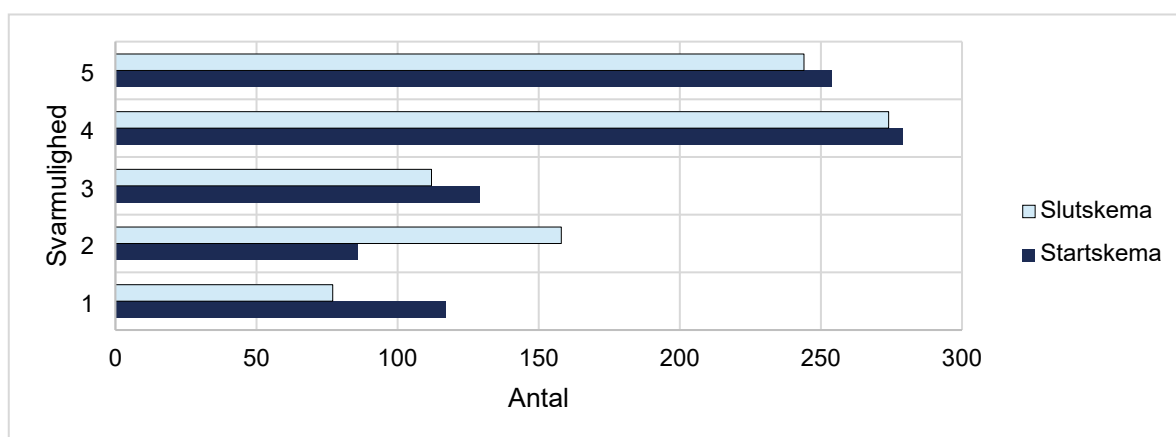
Tabel 12 Projektmedarbejderens vurdering af progression – kontakt

BIP-spørgsmål	Gns. startmåling	Gns. slutmåling	Gns. progression	Antal observationer
S4: Hvordan vurderer du borgerens evne til at opsøge og tage initiativ til en dialog med andre (f.eks. i aktiveringsforløb, til myndighedspersoner, arbejdsgiver og uddannelsessteder)?	3,13	3,51	0,38	233
S6: Hvordan vurderer du borgerens evne til at samarbejde med andre? (f.eks. på en arbejdsplads eller i et aktiveringsforløb)	3,78	3,78	0,00	215
S7: Hvordan vurderer du borgerens evne til at modtage og forstå en instruktion om en opgave?	3,95	3,52	-0,43	226
S9: I hvor høj grad har borgeren et netværk (familie/venner), som giver støtte i forhold til at komme tættere på arbejdsmarkedet?	3,28	3,24	-0,04	191
Samlet parameter	3,54	3,51	-0,02	

Kilde: COWI, spørgeskema til deltagere af indsatser

Af Tabel 12 fremgår det, at den gennemsnitlige score for alle spørgsmålene om 'kontakt' i startskemaet er 3,28 og i slutskemaet 3,24. Dvs. at der er en udvikling på -0,02. Denne næsten uændrede, men dog let negative udvikling, er særligt drevet af spørgsmålet 'S7: instruktion', der har en udvikling fra start- til slutskema på -0,43. Hertil er udviklingen også lettere negativ for spørgsmålet 'S9: netværk' med en progression på -0,04, hvortil spørgsmålet 'S6: samarbejde' har en uændret udvikling fra start- til slutskema. Til forskel herfra er udviklingen for spørgsmålet 'B4: initiativ' positiv og på 0,38. Udviklingen fra start- til slutskema for kontakt fremgår af Figur 4, hvoraf det kan aflæses, at færre projektmedarbejdere har valgt svarmulighed 1. Til forskel herfra har betydeligt flere projektmedarbejdere valgt svarmulighed 2, hvortil udviklingen for svarmulighed 3 har oplevet et lettere fald fra start- til slutskema. Hertil er udviklingen relativt uændret for svarmulighederne 4 og 5. Det bør også bemærkes, at selvom den samlede udvikling for medarbejdernes vurdering af deltagerne progression i forhold til 'kontakt' er negativ, så udgør svarmulighed 4 og 5 en relativt stor andel af de svar, som er blevet angivet i både start og slutskemaerne. Betydningen heraf er, at projektmedarbejderne generelt set vurderer deltagerne højt indenfor denne parameter. Vi finder ingen nævneværdige forskelle mellem de to puljer.

Figur 4 Projektmedarbejdernes vurdering af progression for den samlede BIP-parameter for kontakt fordelt på svarmuligheder ved start og slut



Kilde: COWI, spørgeskema til deltagere af indsatser

6.1.3 Helbred

For helbredsparameteret er deltagerne blevet stillet tre spørgsmål, hvilket fremgår af Tabel 13. Desuden viser tabellen den gennemsnitlige progression for hvert spørgsmål beregnet som gennemsnitsværdien af deltagerens svar.

Tabel 13 Deltagerens vurdering af progression – helbred

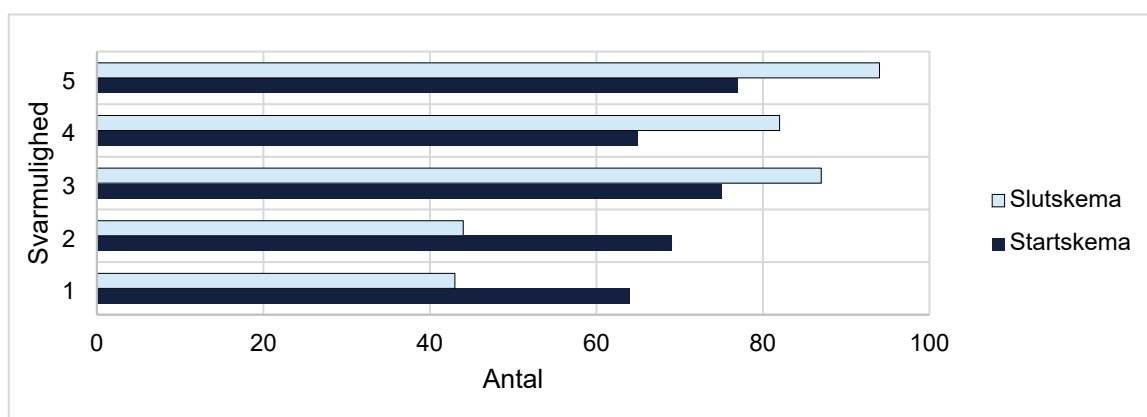
BIP-spørgsmål	Gns. startmåling	Gns. slutmåling	Gns. progression	Antal observationer
B5: Har du overskud i hverdagen til at fokusere på at få et arbejde/følge et aktiverings- eller uddannelsesforløb eller få et fleksjob?	3,01	3,39	0,38	116
B6: Hvordan vil du alt i alt vurdere dit (fysiske og psykiske) helbred ift. at kunne varetage et arbejde (fuldtid, deltid, ikke fleksjob)?	2,89	3,27	0,38	114
B8: Tror du, at du kan klare et arbejde (fuldtid, deltid, ikke et fleksjob)?	3,28	3,53	0,25	120
Samlet parameter	3,06	3,40	0,34	

Kilde: COWI, spørgeskema til deltagere af indsatser

Tabel 13 viser, at den gennemsnitlige progression for alle spørgsmålene er 0,34. Udviklingen er for spørgsmålene 'B5: hverdagsmestring' og 'B6: Helbred' fra start-til slutskema 0,38, hvorimod udviklingen er 0,25 for spørgsmålet 'B8: klare arbejde'. Den samlede udvikling for spørgsmålene for helbred fremgår af Figur . Af figuren kan det aflæses, at udviklingen fra start til slut i indsatsen er drevet af, at betydeligt færre deltagere valgte svarmulighederne 1 og 2 i slutskemaet sammenlignet med antallet i startskemaet, hvortil flere deltagere har valgt svarmulighederne 3, 4 og 5 i slutskemaet sammenlignet med antallet i startskemaet.

Der er en mindre forskel mellem de to puljer. I "Pulje til projekter med virksomhedsrettede indsatser for personer med handicap" er den gennemsnitlige score i startskemaet 3,13 og 2,43 i slutskemaet, hvorfor udviklingen er 0,30. Dette er en forskel fra "Pulje til reintegration af sindslidende og psykisk syge på arbejdsmarkedet", hvor progressionen i startskemaet er 0,42. Den relative udvikling for "Pulje til reintegration af sindslidende og psykisk syge på arbejdsmarkedet" er herved 0,12 større end for "Pulje til projekter med virksomhedsrettede indsatser for personer med handicap".

Figur 5 Deltagernes vurdering af progression for den samlede BIP-parameter for helbred fordelt på svarmuligheder ved start og slut



Kilde: COWI, spørgeskema til deltagere af indsatser

For helbredsparameteret er projektmedarbejderne blevet stillet tre spørgsmål om deltagerne, hvilket fremgår af Tabel 14. Desuden viser tabellen den gennemsnitlige progression for hvert spørgsmål beregnet som gennemsnitsværdien af medarbejdernes svar.

Tabel 14 Projektmedarbejderens vurdering af progression - helbred

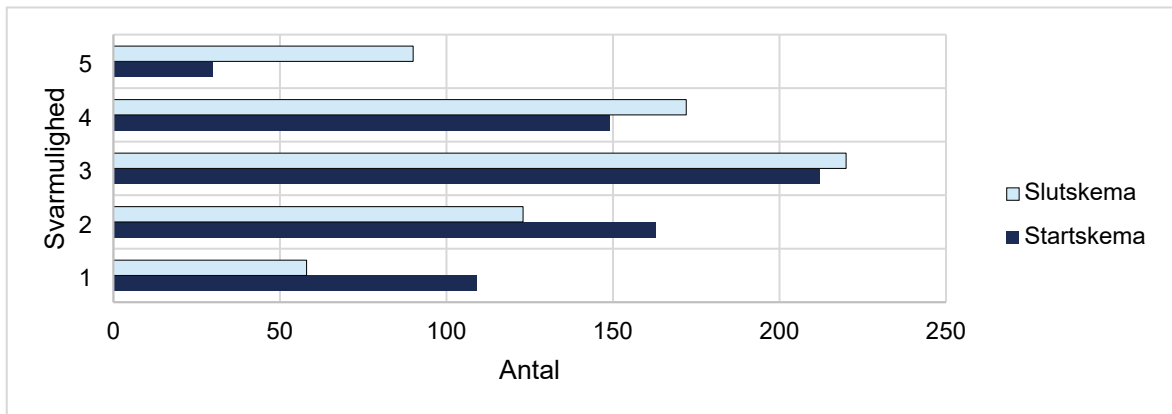
BIP-spørgsmål	Gns. startmåling	Gns. slutmåling	Gns. progression	Antal observationer
S8: Hvordan vurderer du borgerens evne til at koncentrere sig om en opgave uden at lade sig distrahere?	3,00	3,47	0,47	221
S10: I hvor høj grad kan borgeren mestre egen hverdag og samtidig have fokus på at få et arbejde/følge et uddannelses- eller aktiveringsforløb?	2,54	2,91	0,37	225
S11: I hvor høj grad kan borgeren mestre eventuelle (fysiske og psykiske) helbredsproblemer?	2,68	3,14	0,46	217
Samlet parameter	2,74	3,17	0,43	

Kilde: COWI, spørgeskema til deltagere af indsatser

Af Tabel 14 fremgår det, at den gennemsnitlige progression for alle spørgsmålene er 0,43. I startskemaet var den gennemsnitlige score 2,74, mens den var 3,17 i slutskemaet. Heraf er udviklingen for spørgsmålet 'S8: koncentration' 0,47 fra start til slut i indsatsen, hvorimod den er 0,46 for spørgsmålet 'S11: helbred' og 0,37 for spørgsmålet 'S10. hverdagsmestring'. Figur 6 viser, at udviklingen for medarbejderspørgsmålene er drevet af, at betydeligt færre medarbejdere har valgt svarmulighederne 1 og 2 i slutskemaet sammenlignet med antallet i startskemaet. Hertil har flere medarbejdere valgt svarmulighed 4 i slutskemaet ift. antallet i startskemaet, hvortil betydeligt flere medarbejdere har valgt svarmulighed 5 i slutskemaet sammenlignet med antallet i startskemaet.

Der er hertil en mindre forskel i progressionen mellem de to puljer. I "Pulje til projekter med virksomhedsrettede indsatser for personer med handicap" er progressionen 0,31 (fra 2,73 i startskema til 3,04 i slutskema). Dette er til forskel fra "Pulje til reintegration af sindslidende og psykisk syge på arbejdsmarkedet", hvor startscoren er 2,75, og slutscoren er 3,30, hvilket er en udvikling på 0,55. Puljerne har herved udviklet sig fra omtrent samme udgangspunkt i startskemaet, men "Pulje til reintegration af sindslidende og psykisk syge på arbejdsmarkedet" har oplevet en større positiv udvikling ift. slutskemaet sammenlignet med "Pulje til projekter med virksomhedsrettede indsatser for personer med handicap".

Figur 6 Projektmedarbejderens vurdering af progression for den samlede BIP-parameter for helbred fordelt på svarmuligheder ved start og slut



Kilde: COWI, spørgeskema til deltagere af indsatser

7 Beskæftigelseseffekt

I dette kapitel præsenterer vi resultaterne af en registerbaseret analyse af, hvorvidt indsatserne har haft effekt på deltagernes beskæftigelse. Der er dels gennemført en før- og efteranalyse, dels en kontrolgruppeanalyse.

7.1 Før- og efteranalyse

I dette afsnit præsenteres resultaterne af den registerbaserede før- og efter-analyse, der er foretaget af de to puljer i evalueringen. Analysen afdækker følgende effektresultater:

- Andelen, der har ordinær beskæftigelse³⁸, er i gang med uddannelse med SU eller arbejder som voksenlærling i kalendermåneden 3 måneder efter afsluttet projektdeltagelse.
- Andelen, der er i beskæftigelse i fleksjob eller er i job med løntilskud i kalendermåneden tre måneder efter afsluttet projektdeltagelse.
- Beskæftigelsesgraden i kalendermåneden tre måneder efter afsluttet projektdeltagelse.
- Lønindkomsten i kalendermåneden tre måneder efter afsluttet projektdeltagelse.
- Andelen, der modtager offentlig forsørgelse (bortset fra SU mv.) i mindst fire uger i kalendermåneden 3 måneder efter afsluttet projektdeltagelse.

Der indgår 574 personer i analysen, henholdsvis 417 personer fra "Pulje til projekter med virksomhedsrettede indsatser for personer med handicaps" og 157 personer fra "Pulje til reintegration af sindslidende og psykisk syge på arbejdsmarkedet".

7.1.1 Overordnede resultater

Overordnet viser før- og efteranalysen, at flere af deltagerne er i beskæftigelse, efter de har deltaget i en af indsatserne under de to puljer sammenlignet med inden, de var i indsats. Analysen viser, at:

- flere af deltagerne er i ordinær beskæftigelse eller under uddannelse,
- flere af deltagerne er i fleksjob eller løntilskudsjob,
- den samlede beskæftigelsesgrad er højere for deltagerne efter endt indsats sammenlignet med før indsats,
- lønindkomsten er højere for deltagerne efter endt indsats sammenlignet med før indsats,
- og at færre af deltagerne modtager offentlig forsørgelse efter endt indsats sammenlignet med før indsats.

Vi kan ikke på baggrund af denne analyse konkludere, hvorvidt det er indsatserne, der har skabt denne effekt. Dels blev deltagerne visiteret til indsatserne under forudsætning af, at de var ledige på indsatstidspunktet, hvorfor resultatet ikke er overraskende. Det er også værd at bemærke i denne sammenhæng, at der har været højkonjunktur i perioden, hvor beskæftigelsen generelt steg i Danmark. I de følgende afsnit præsenterer vi resultaterne af analysen i detaljer for de fem beskæftigelsesmål³⁹.

7.1.2 Ordinær beskæftigelse eller uddannelse

Analysen viser, at der efter indsats er sket en stigning på syv procentpoint i andelen af deltagere, der er kommet i ordinær beskæftigelse. For deltagere i "Pulje til projekter med virksomhedsrettede indsatser for personer med handicaps" er der sket en stigning på seks procentpoint, mens stigningen for deltagere i "Pulje til reintegration af sindslidende og psykisk syge på arbejdsmarkedet" er ni procentpoint.

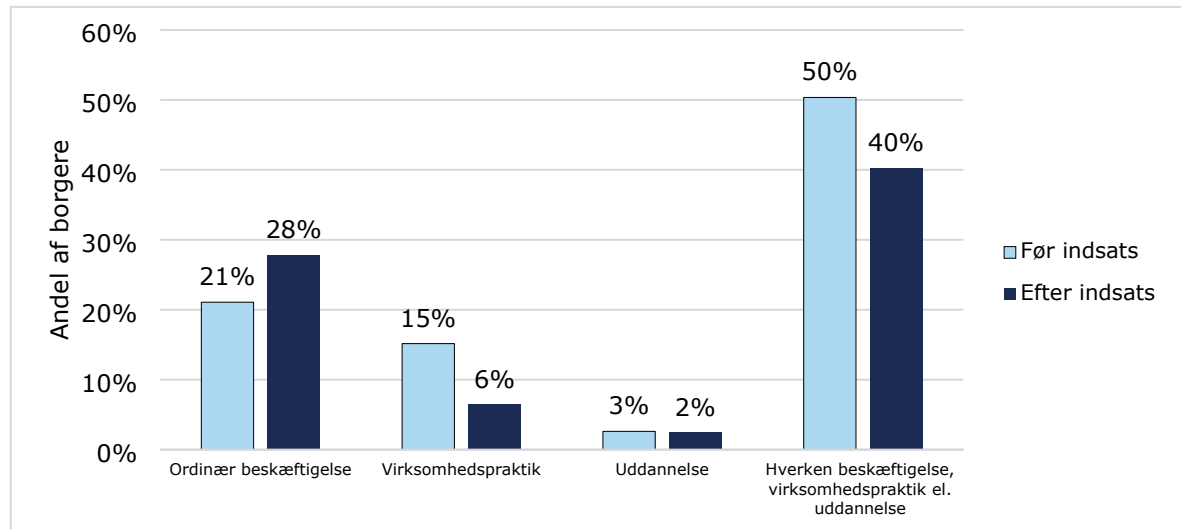
³⁸ Ordinær beskæftigelse dækker over ansættelser uden offentlig løntilskud. Der kan således både være tale om fuldtids- og deltidsansættelser.

³⁹ I afsnittet afrapporteres udelukkende resultater, der er signifikante på et 5 % signifikansniveau. Ikke-signifikante resultater rapporteres ikke.

Dertil er der sket et i fald på henholdsvis ni og ét procentpoint for deltagere, der efter indsats er i virksomhedspraktik eller uddannelse⁴⁰.

Yderligere er der sket et fald i andelen af deltagere, der hverken er i beskæftigelse, virksomhedspraktik eller under uddannelse på 10 procentpoint. Vi finder ingen forskel på de to puljer for denne parameter.

Figur 7 Beskæftigelsesstatus for deltagere før indsats og efter indsats



Kilde: DREAM-registret, analyse foretaget af COWI

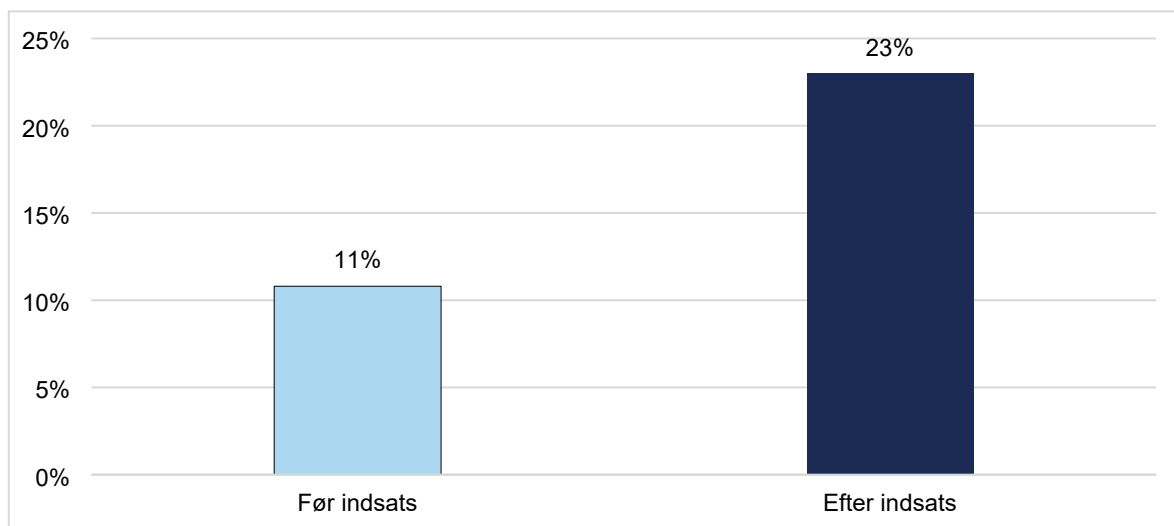
Note: En person i beskæftigelse er opgjort som en person, hvis beskæftigelsesgrad i en given måned er højere end nul. En person i virksomhedspraktik eller under uddannelse er kun medtalt, hvis de ikke samtidig er i beskæftigelse. Der måles i kalendermåneden tre måneder før starten af personens forløb og kalendermåneden tre måneder efter slutningen af personens forløb.

⁴⁰ Tallene for "Pulje til reintegration af sindslidende og psykisk syge på arbejdsmarkedet" er *ikke* signifikante, hvorfor vi ikke forholder os til forskelle mellem puljerne for dette mål.

7.1.3 Fleksjob og løntilskudsjob

Analysen viser, at andelen af deltagere i løntilskudsjob eller fleksjob er steget med 12 procentpoint efter indsats. Herunder er andelen af deltagere i løntilskud eller fleksjob for "Pulje til projekter med virksomhedsrettede indsatser for personer med handicaps" steget med 15 procentpoint, mens andelen i "Pulje til reintegration af sindslidende og psykisk syge på arbejdsmarkedet" er steget med fire procentpoint.

Figur 8 *Beskæftigelsesstatus for deltagere i løntilskudsjob el. fleksjob før indsats og efter indsats*



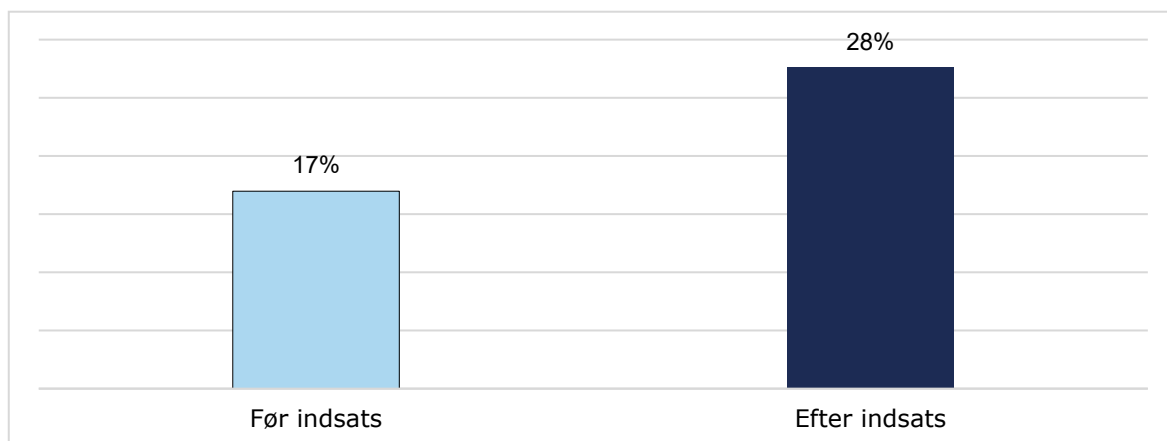
Kilde: DREAM-registret, analyse foretaget af COWI

Note: En person i beskæftigelse er opgjort som en person, hvis beskæftigelsesgrad i en given måned er højere end nul. Disse er yderligere fordelt på, om de står til at have været på løntilskud, været i fleksjob eller ingen af disse (ordinær beskæftigelse).

7.1.4 Beskæftigelsesgrad

Analysen viser, at den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad for de deltagende efter indsats er steget med 11 procentpoint. Dertil er der sket en stigning i beskæftigelsesgraden på 10 procentpoint for "Pulje til projekter med virksomhedsrettede indsatser for personer med handicaps" og yderligere en stigning i beskæftigelsesgraden på 13 procentpoint for "Pulje til reintegration af sindslidende og psykisk syge på arbejdsmarkedet".

Figur 9 *Gennemsnitlig beskæftigelsesgrad for deltagere før indsats og efter indsats*



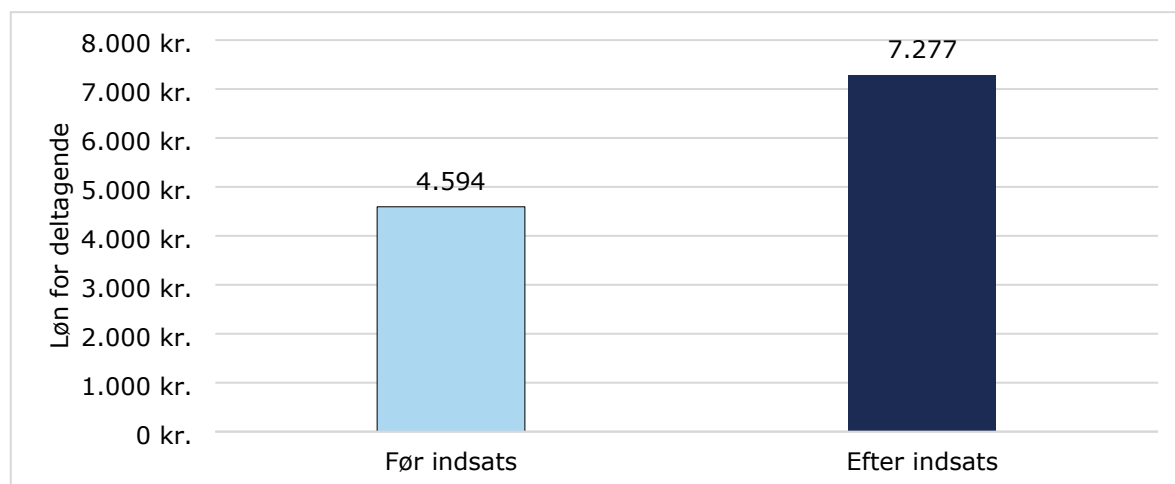
Kilde: DREAM-registret, analyse foretaget af COWI

Note: Den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad er opgjort ved det gennemsnitlige antal timer, som en person arbejder i en given måned divideret med det normale timetal for en fuldtidsbeskæftigelse (160,33). Der måles i kalendermåneden tre måneder fra starten af personens forløb og kalendermåneden tre måneder efter slutningen af personens forløb.

7.1.5 Lønindkomst

Analysen viser, at den gennemsnitlige månedsløn for deltagerne er steget med næsten 2.700 DKK efter indsats. Dvs. at alle deltagere, der har været indsats under de to puljer, i gennemsnit er steget 58 % i løn, fra inden de kom i indsats, til efter de har været i indsats. Der er sket en stigning på henholdsvis 20 % og 41 % for "Pulje til projekter med virksomhedsrettede indsatser for personer med handicaps" og "Pulje til reintegration af sindslidende og psykisk syge på arbejdsmarkedet".

Figur 10 Gennemsnitlig månedsløn for deltagere før indsats og efter indsats



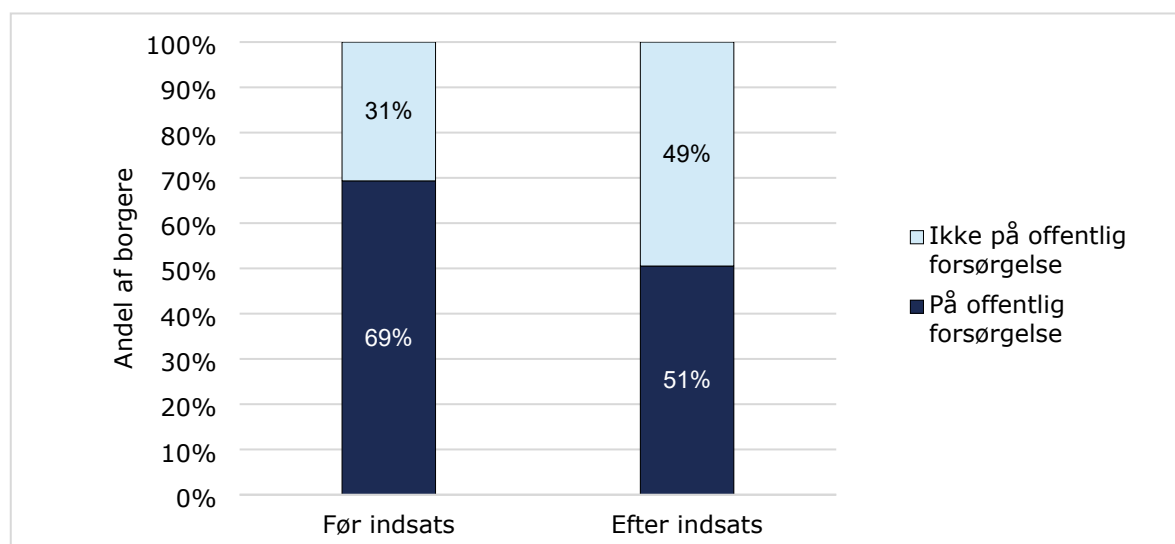
Kilde: E-indkomst-registret, analyse foretaget af COWI

Note: Den gennemsnitlige månedsløn er opgjort i kalendermåneden tre måneder inden forløbets start og i kalendermåneden tre måneder efter forløbets afslutning. Opgørelsen er inklusive personer uden løn.

7.1.6 Offentlig forsørgelse

Analysen viser, at andelen af deltagere på offentlig forsørgelse faldt med 18 procentpoint efter indsats. Andelen af deltagere på offentlig forsørgelse er faldet med 21 procentpoint for deltagere i "Pulje til projekter med virksomhedsrettede indsatser for personer med handicaps" og 14 procentpoint for deltagere i "Pulje til reintegration af sindslidende og psykisk syge på arbejdsmarkedet".

Figur 11 Andelen af deltagere på offentlig forsørgelse før indsats og efter indsats



Kilde: DREAM-registret, analyse foretaget af COWI

Note: Andelen af personer på offentlig forsørgelse er opgjort ved andelen af personer, som har været på offentlig forsørgelse i mindst fire uger i en given måned. Der måles i kalendermåneden tre måneder før starten af personens forløb og kalendermåneden tre måneder efter slutningen af personens forløb.

7.2 Kontrolgruppeanalyse

I dette afsnit præsenteres resultaterne af de registerbaserede effektanalyser, der er foretaget af de to puljer i evalueringen. For hver af de to puljer bygger effektanalyserne på en sammenligning af deltagerne med en matchet kontrolgruppe⁴¹ med hensyn til følgende effekter:

- Andelen, der har ordinær beskæftigelse⁴², er i gang med uddannelse med SU eller arbejder som voksenlærling i kalendermåneden tre måneder efter afsluttet projektdeltagelse.
- Andelen, der er i beskæftigelse i fleksjob eller i løntilskudsjob i kalendermåneden tre måneder efter afsluttet projektdeltagelse.
- Beskæftigelsesgraden i kalendermåneden tre måneder efter afsluttet projektdeltagelse.
- Lønindkomsten i kalendermåneden tre måneder efter afsluttet projektdeltagelse.
- Andelen, der modtager offentlig forsørgelse (bortset fra SU mv.) i mindst fire uger i kalendermåneden tre måneder efter afsluttet projektdeltagelse.

7.2.1 Pulje til projekter med virksomhedsrettede indsatser for personer med handicap

I forbindelse med dannelsen af kontrolgruppen til puljen for "Pulje til projekter med virksomhedsrettede indsatser for personer med handicaps" har det i første omgang ikke været muligt at finde et tilstrækkelig godt match til alle deltagere på grundlag af de registerbaserede oplysninger, vi har inddraget i analysen. Almindelig praksis er, at kontrolgruppernes karakteristika ikke må afvige mere end 5 % fra deltagergruppens, og dette krav betød, at der i første omgang ikke kunne findes et match til en meget stor del af deltagergruppen.

For denne pulje valgte vi derfor alene at tage udgangspunkt i de deltagere, som ikke var i ordinær beskæftigelse i kalendermåneden tre måneder før deltagelsen i indsatsen. Dvs. at vi frasorterede de deltagere, der var i ordinær beskæftigelse tre måneder inden, de modtog indsats for at kunne finde et match til en større del af deltagergruppen⁴³.

På det grundlag har det været muligt at danne en sammenlignelig kontrolgruppe, der minder så meget om deltagerne, at vi kan vurdere effekten af deltagelsen i projekterne for de 257 af de 327 deltagere. Dvs. at der således er 70 deltagere, som ikke indgår i analyserne, fordi de var i beskæftigelse i kalendermåneden tre måneder inden indsats.

Alt i alt indgår der 257 deltagere (deltagergruppe) og 1.229.403 andre personer (kontrolgruppe) i analysen.

⁴¹ Vi har gennemført en analyse, hvor vi sammenligner deltagerne med en kontrolgruppe, som er konstrueret ud fra en række karakteristika, således at kontrolgruppen er sammenlignelig med deltagergruppen. Se mere herom i Bilag A Metode.

⁴² Ordinær beskæftigelse dækker over ansættelser uden offentlige løntilskud. Der kan således både være tale om fuldtids- og deltidsansættelser.

⁴³ Deltagerne blev visiteret til indsatserne ud fra en række kriterier – bl.a. at de var ledige på visitationstidspunktet. Idet vi sammenligner med kalendermåneden tre måneder inden indsats, kan der derfor godt være deltagere, der var i beskæftigelse på dette tidspunkt.

Resultater

Analysen⁴⁴ viser, at:

- Der ikke er signifikant forskel på andelen af deltagere og andelen i en sammenlignelig kontrolgruppe, der har ordinær beskæftigelse, er i gang med uddannelse med SU eller arbejder som voksenlærling i kalendermåneden tre måneder efter afsluttet projektdeltagelse. Dvs. at andelen af deltagere, der er kommet i ordinær beskæftigelse, uddannelse eller er blevet voksenlærling efter endt indsats ikke er større end andelen af personer i kontrolgruppen, der er kommet i beskæftigelse mv.
- Andelen, der er i beskæftigelse i fleksjob eller i løntilskudsjob i kalendermåneden tre måneder efter afsluttet projektdeltagelse, er signifikant højere blandt deltagerne (28,4 %) end i en sammenlignelig kontrolgruppe (20,7 %). Dette indikerer, at indsatserne har bidraget til, at flere af deltagerne er kommet i beskæftigelse i fleksjob eller i job med løntilskud.
- Beskæftigelsesgraden i kalendermåneden tre måneder efter afsluttet projektdeltagelse er signifikant højere blandt deltagerne (23,1 %) end i en sammenlignelig kontrolgruppe (16,5 %). Dvs. at vi finder, at indsatserne har bidraget til at øge deltagernes beskæftigelsesgrad.
- Der er ikke fundet signifikant forskel på lønindkomsten i kalendermåneden tre måneder efter afsluttet projektdeltagelse mellem deltagerne og en sammenlignelig kontrolgruppe. Dvs. at vi på baggrund af analyserne ikke finder en effekt af indsatserne i forhold til deltagernes lønindkomst. Dette er på trods af, at beskæftigelsesgraden er højere blandt deltagergruppen, og at en højere andel af personer i deltagergruppen er kommet i fleksjob eller job med løntilskud. Dette kan f.eks. skyldes, at den nye beskæftigelse i kontrolgruppen er sket i jobs med højere lønninger end den nye beskæftigelse i deltagergruppen. Det kan også skyldes, at den generelle lønudvikling blandt de i forvejen beskæftigede personer i kontrolgruppen har været højere end for deltagergruppen.
- Der er ikke fundet signifikant forskel på andelen, der modtager offentlig forsørgelse (bortset fra SU mv.) i mindst tre uger i kalendermåneden tre måneder efter afsluttet projektdeltagelse mellem deltagerne og en sammenlignelig kontrolgruppe. Dvs. at vi på baggrund af analyserne ikke finder en effekt af indsatserne i forhold til, hvor mange der modtager offentlig forsørgelse.

Betydningen af manglende match

Som nævnt har det ikke været muligt at finde et tilstrækkelig godt match til kontrolgruppen for 70 deltagere, som var i ordinær beskæftigelse i kalendermåneden tre måneder før deres deltagelse i projekterne, selv om vi har inddraget en lang række registerbaserede oplysninger i analysen. Analyserne viser, at der er en overrepræsentation blandt de 70 personer i forhold til andelen, der i kalendermåneden tre måneder før deltagelsen i indsatsen:

- havde en psykisk funktionsnedsættelse,
- var i virksomhedspraktik,
- var i fleksjob eller modtog ledighedsydelse,
- var i ressourceforløb.

⁴⁴ Når vi tager udgangspunkt i deltagere, som ikke var i ordinær beskæftigelse i kalendermåneden tre måneder før deltagelse i indsatsen.

Da der er tale om en stor andel af populationen, har vi lavet en yderligere analyse for at vurdere, hvorvidt resultaterne havde været anderledes, hvis disse personer havde indgået i analysen. Den supplerende analyse viser, at når vi sammenligner disse 70 personer med de øvrige 257 deltagere, som der er fundet match for til kontrolgruppen, så finder vi, at der er:

- *ikke* signifikant forskel på andelen, der har ordinær beskæftigelse i kalender-måneden tre måneder efter deltagelse i indsatsen.
- signifikant flere blandt de 70 personer uden et match i kontrolgruppen (54 %) end blandt de øvrige deltagere (28 %), der er i fleksjob eller løntilskudsjob i kalendermåneden tre måneder efter deltagelse i indsatsen.
- *ikke* signifikant forskel på beskæftigelsesgraden i kalendermåneden tre måneder efter deltagelse i indsatsen.
- *ikke* signifikant forskel på lønindkomsten i kalendermåneden tre måneder efter deltagelse i indsatsen.
- signifikant færre blandt de 70 personer uden et match i kontrolgruppen (16 %) end blandt de øvrige deltagere (84 %), der modtager offentlig forsørgelse (bortset fra SU mv.) i mindst fire uger i kalendermåneden tre måneder efter afsluttet projektdeltagelse.

Disse resultater tyder på, at resultaterne af effektanalysen ville have været det samme for alle effektmål på nær et, hvis vi havde kunnet matche de 70 deltagere med sammenlignelige personer til kontrolgruppen.

Resultatet vedrørende andelen i fleksjob eller løntilskudsjob ville formentlig være blevet styrket yderligere, hvis de sidste 70 deltagere havde været med i analysen. Det er mere usikkert, om den højere andel i fleksjob og løntilskudsjob blandt de 70 deltagere ville have ændret resultatet af analysen af andelen, der modtager offentlig forsørgelse (bortset fra SU mv.) i mindst fire uger i kalendermåneden tre måneder efter afsluttet projektdeltagelse. De øvrige resultater ville antageligt ikke have været anderledes.

7.2.2 Pulje til reintegration af sindslidende og psykisk syge på arbejdsmarkedet

I effektanalysen af "Pulje til reintegration af sindslidende og psykisk syge på arbejdsmarkedet" indgår der 149 deltagere og 3.148.865 andre personer i analyserne.

Da ingen af deltagerne i puljen kommer fra region Nordjylland, har vi i forbindelse med dannelsen af kontrolgruppen alene taget udgangspunkt i personer fra de øvrige regioner. Her var det muligt at matche 140 af de 149 deltagere i analysen til kontrolgruppen. Matchningen er således sket med personer, der minder så meget om deltagerne, at vi kan vurdere effekten af deltagelsen i projekterne for de 140 deltagere.

Resultater

Analysen viser, at:

- Der *ikke* er fundet signifikant forskel på andelen af deltagere og andelen i en sammenlignelig kontrolgruppe, der har ordinær beskæftigelse, er i gang med uddannelse med SU eller som arbejder som voksenlærling i kalendermåneden tre måneder efter afsluttet projektdeltagelse.
- Der *ikke* er fundet signifikant forskel på andelen af deltagere og andelen i en sammenlignelig kontrolgruppe, der er i beskæftigelse i fleksjob eller i job med løntilskud i kalendermåneden tre måneder efter afsluttet projektdeltagelse.
- Der *ikke* er fundet signifikant forskel på beskæftigelsesgraden mellem deltagere og borgerne i en sammenlignelig kontrolgruppe i kalendermåneden tre måneder efter afsluttet projektdeltagelse.
- Der *ikke* er fundet signifikant forskel på lønindkomsten i kalendermåneden tre måneder efter afsluttet projektdeltagelse mellem deltagerne og borgerne i en sammenlignelig kontrolgruppe.
- Der *ikke* er fundet signifikant forskel på andelen, der modtager offentlig forsørgelse (bortset fra SU mv.) i mindst fire uger i kalendermåneden tre måneder efter afsluttet projektdeltagelse mellem deltagerne og borgerne i en sammenlignelig kontrolgruppe.

I forhold til puljen "Pulje til reintegration af sindslidende og psykisk syge på arbejdsmarkedet" kan vi således ikke påvise en effekt af indsatserne på de fem analyserede effektmål.

8 Virkningsmekanismer

I dette kapitel præsenterer vi hvilke elementer af indsatserne, der skaber effekt; dvs. hvilke mekanismer, som har betydning for, om forløbene virker for de deltagere, der er i en indsats (virkningsmekanismer). Som beskrevet under metodeafsnittet fokuserer vi således kun på hvilke mekanismer, som har betydning for, om forløbene virker, og vi vil således ikke beskrive de elementer, som ikke har haft betydning. Dermed giver evalueringen viden om hvilke elementer, som indsatser målrettet denne specifikke målgruppe (personer med kognitive handicaps samt personer med sindslidelser) og med dette formål (beskæftigelse) med fordel kan indeholde for at sikre mest mulig effekt af indsatserne.

Vi præsenterer virkningsmekanismerne fordelt på henholdsvis deltagerrettede indsatser og jobcenterrettede indsatser, da der er forskel på, hvad der skal til for at få succes med de to typer af indsatser. Vi finder dog ikke, at der er forskel på hvilke virkningsmekanismer, der er relevante for henholdsvis personer med handicap og personer med sindslidelser og psykisk sygdom. I den tværgående analyse af virkningsmekanismer, som er præsenteret i nedenstående afsnit, sonderer vi således ikke imellem de to målgrupper.

8.1 Borgerrettede indsatser

Nogle virkningsmekanismer er direkte relateret til arbejdet med deltagerne, mens andre er relateret til samarbejdet med enten kommunen eller med virksomheder. Endelig er der en række virkningsmekanismer relateret til, at indsatserne er gennemført af ikke-kommunale aktører (såkaldt anden aktør). I de følgende afsnit vil vi stille skarpt på virkningsmekanismerne relateret til:

- Deltagerne
- Aktørernes samarbejde med kommunen
- Aktørernes samarbejde med virksomhederne
- Ikke-kommunal aktør

8.1.1 Deltagerne

Vi kan konstatere, at der er flere faktorer, der spiller ind i forhold til at skabe de bedste forudsætninger for at rykke målgruppen nærmere beskæftigelse. Figur 12 viser en oversigt over disse virkningsmekanismer; dvs. hvilke faktorer, der har betydning for, at indsatserne har en effekt i forhold til at rykke deltagerne nærmere beskæftigelse, og hvilken effekt, der opnås af de pågældende virkningsmekanismer. Afsnittet er baseret på interviews med deltagere, projektmedarbejdere samt jobkonsulenter i kommunerne.

Figur 12 Effektkæde virkningsmekanismer, deltager

Virkningsmekanismer, deltager	Effekt, deltager
<ol style="list-style-type: none"> 1. Barriererne for beskæftigelse. Arbejde med deltagernes selvopfattelse/selvværd gennem livsmestrings aktiviteter, mindfulness, psykoedukation etc. 2. Relationsskabelse gennem fast kontaktperson og hyppig kontakt. 3. Motivation ved at tro på deltagerens kompetencer og egen livsmestring. 4. Trygt rum ved individuelt tilrettelagte forløb ift. aktiviteter, støtte og tid i indsats. 5. God tid, så der er tid til at udvikle deltageren tilstrækkeligt og i den rigtige retning. 6. Vedvarende støtte til deltageren ved opfølgning og efterværn efter beskæftigelse. 7. Succesoplevelser gennem småopgaver og praktiske gøremål. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Barrierer for beskæftigelse fjernes/reduceres og sandsynligheden for at deltageren kommer i beskæftigelse øges. 2. Skaber commitment og ønske om at rykke sig for at leve op til forventninger, hvilket øger fastholdelsen af deltager i forløb, hvormed sandsynligheden for at deltageren kommer i beskæftigelse øges. 3. Øger borgernes selvtillid og tro på, at de kan komme i beskæftigelse, hvilket øger sandsynligheden for at deltageren kommer i beskæftigelse. 4. Motiverende fordi deltageren har følt sig set og hørt. Mest muligt udviklende, fordi deltageren har fået tilrettet forløb til sine behov og kompetencer. Dette øger sandsynligheden for at deltageren kommer i beskæftigelse. 5. Ikke-stressende forløb og tid til at gøre det i deltagerens tempo, så deltageren ikke bliver presset til noget, deltageren ikke er klar til. Det øger sandsynligheden for fastholdelse i forløb samt længerevarende beskæftigelseseffekt. 6. Fastholder deltageren i den udvikling, indsatsen har skabt, så deltageren kan fastholde troen på sig selv, helbredsforbedring etc. hvilket øger sandsynligheden for fastholdelse i beskæftigelse. 7. Succesoplevelser bidrager til, at deltageren tror på sine egne kompetencer og værdi på arbejdsmarkedet, hvilket øger sandsynligheden for beskæftigelse.

Afdække og arbejde med barrierer for beskæftigelse

På baggrund af interviewene med jobkonsulenter, projektmedarbejdere og deltagere finder vi, at en virkningsmekanisme, der har betydning for at få deltagerne i beskæftigelse, er, at aktørerne arbejder med de forhold, der kan være en barriere for beskæftigelse – f.eks. deltagerens helbred, selvopfattelse, misbrug etc. Flere af de jobkonsulenter, vi har interviewet, fremhæver, at det, at der fokuseres på det hele menneske i projekterne, har stor betydning for deltagere med et kognitive handicap og sindslidelser, for hvem deres funktionsnedsættelser og helbred ofte fylder meget.

"Jeg tror, det er afgørende, at man ikke kun tænker arbejde, men at man tænker det hele liv: arbejde, fritid, netværk og fællesskaber." (Jobkonsulent)

"I projektet var der et tilbud, som ikke kun var beskæftigelsesrettet. Det var også mindfulness og psykoedukation [...] Det var en lettelse for dem, at det ikke kun var uddannelse og beskæftigelse, men at der blev kigget på det hele menneske. For det der fyldte i deres liv, var deres psykiske helbred." (Jobkonsulent)

På baggrund af interviewene med projektmedarbejdere finder vi, at mange af aktørerne har arbejdet med elementer, der har til formål at understøtte deltagerne i at komme i beskæftigelse, og som på mange måder kan kategoriseres som indirekte (men afgørende) årsager til beskæftigelse. Nogle projekter har f.eks. arbejdet med livsmestring, mindfulness, psykoterapi, "trænet" borgenes sociale færdigheder samt lavet aktiviteter med deltagerne med henblik på at opbygge deltagernes selvværd og tro på sig selv med det formål at ruste dem til at komme i arbejde. Det er vores vurdering, på baggrund af interviews med deltagere, projektmedarbejdere samt jobkonsulenter, at aktørernes arbejde med deltagerne er afgørende for, hvorvidt deltagerne rykker sig mod beskæftigelse. Hvis ikke deltagerne får brudt deres normale handle-mønstre, arbejdet med deres udfordringer i dagligdagen, øget deres selvværd m.m., vurderer de interviewede ikke, at det vil være muligt for deltagerne i projekterne at varetage et arbejde.

Relationsskabelse

På baggrund af interviewene med jobkonsulenter, projektmedarbejdere og deltagere finder vi, at det i mange af projekterne er relationen mellem projektmedarbejdere og deltagere, der har haft afgørende betydning for de resultater, der er blevet skabt. Både deltagerne og aktørerne har i forbindelse med interviewene påpeget vigtigheden af de relationer, der er blevet skabt. Aktørerne har brugt lang tid på at skabe en god relation og et trygt rum for deltagerne, og vi kan konstatere, at projektmedarbejdere i flere projekter i praksis har fungeret som mentorer og coaches for deltagerne, hvilket har givet deltagerne en oplevelse af at blive hørt, set og forstået. Ud fra interviewene med deltagerne er det vores vurdering, at relationerne er vigtige af flere årsager; først fordi deltagerne oplever, at der er en, der vil dem det bedste, hjælper dem, tror på dem og støtter dem. Dernæst vurderer vi, at relationerne er vigtige, fordi deltagerne vil gøre meget for at beholde relationerne og ikke skuffe projektmedarbejderne, hvilket betyder, at deltagerne lægger ekstra kræfter i deres forløb.

"Vi ringer, hvis du ikke kommer. Du er en vigtig del. Relationer er vigtige. Det er altafgørende."
(Projektmedarbejder)

"[Projektmedarbejderen] har hjulpet mig med mange ting. [...] Jeg vil virkelig gerne ud af systemet. Det er godt at vide, at jeg havde hende i ryggen. Den tryghed er god at have. [...] Hun vil en det bedste, og hun kæmper for det. Uanset hvem man er, viser hun en respekt og ser ikke ned på en. Man bliver lyttet til og forstået. Og selvom man har udfordringer, kan man godt bidrage til noget til samfundet. Det har hun fået mig til at føle. Efter hun er kommet ind i billedet, har jeg fået mere ro på mig selv, og der er en, der har min ryg. Det er vigtigt. Der er en, der lytter til mig og ikke bare fejler mig hen. [...] Vi gør det i mit tempo, og vi gør ikke noget, jeg ikke har sagt ja til." (Deltager)

"Man skal være sikker på, at de, der arbejder i projektet/ der skal udføre opgaven, er de rigtige. Man kan bruge mange fine ord, styregrupper osv., men det er ikke der, resultaterne bliver skabt. Det er dem, der har relationerne. Det er fodarbejdet, det er sindssygt vigtigt. [...] det er relationerne, der er vigtige." (Jobkonsulent)

Det er vores vurdering, at relationsskabelse er tæt forbundet med en anden stærk virkningsmekanisme: at deltagerne oplever, at der er nogen, der tror på dem.

Motivation ved at tro på deltagerens kompetencer og egen livsmestring

På baggrund af interviewene med jobkonsulenter, projektmedarbejdere og deltagere finder vi, at det, deltagerne særligt får gennem relationen med projektmedarbejderne i projektet, er nogen, der tror på dem. Ifølge de interviewede deltagere har de ikke tidligere oplevet, at nogen har troet på dem på samme vis og vist dem samme opmærksomhed, som projektmedarbejderne gør. Derfor kan vi også konstatere, at det får ekstra stor betydning for deltagerne, når de får denne interesse fra en anden.

"Vi har også et fokus, eller det har jeg i hvert fald, på relationer. Det at mennesker bliver set og hørt, det har stor betydning." (Projektmedarbejder)

"Der er nogle, der skal tro på dem. Vi tror på dem!" (Projektmedarbejder)

"De [projektmedarbejdere] var bare rigtig gode mennesker, interesserede og ikke så overfladiske."
(Deltager)

"Det handler om, at dem, der ansættes i et forløb, brænder for målgruppen, og hvad det er for nogle rammer, der er. Og at de har hjerte for målgruppen. Det kræver en del tålmodighed og hjerte for at skabe tryghed. Det er meget personspecifikt, og meget viden kommer løbende. Den her målgruppe har mødt rigtig mange fagpersoner. Det, de kunne mærke ved det her projekt og ved projektmedarbejderne, var, at folk ville dem. Det er derfor, der har været så meget succes." (Jobkonsulent)

Troen på deltagerne, vurderer vi, er med til at skabe den stærke positive relation mellem deltagerne og projektmedarbejderne, som nævnt ovenfor. Ligeledes vurderer vi, at projektmedarbejdernes tro på deltagerne er med til, at deltagerne får øjnene op for deres egne kompetencer og dermed begynder at tro på dem selv, og at den enkelte i højere grad end tidligere kan se sig selv i arbejde. På baggrund af interviewene med jobkonsulenter, projektmedarbejdere og deltagere er det vores vurdering, at det har stor betydning i forhold til deltagernes videre udvikling og forandring samt muligheden for at komme nærmere beskæftigelse.

Individuelt tilrettelagte forløb

En anden fremmede virkningsmekanisme for resultatskabelsen, vurderer vi, har været, at aktørerne har lavet individuelt tilrettelagte forløb, hvor projektmedarbejderne har taget stilling til, hvad der skulle til for at rykke den enkelte deltager nærmere arbejdsmarkedet, og hvilke greb der skulle tages i den forbindelse. I interviewene med deltagerne fremhæver flere, at de føler, at de er blevet hørt og har medbestemmelse i forhold til deres udvikling, fordi der bliver taget hensyn til deres individuelle behov. Også projektmedarbejderne fremhæver i interviewene betydningen af de individuelt tilrettelagte forløb, som, de vurderer, gør deltagerne mere motiverede for at arbejde hen mod et fælles mål.

"De [projektmedarbejderne] er rigtig gode til at forstå de forskellige [deltagere]. Det er ikke noget med, at alle bare er ens. De er gode til at skabe rammer." (Deltager)

"De [projektmedarbejdere] [...] har taget os, som den vi var, og de har lyttet til os. De har ikke proppet folk i en kasse. [...] Her er der blevet lyttet til vores ønsker og behov, og der er blevet set, hvordan man bedst kan støtte op om os. De har også været gode til at følge op på os efterfølgende."

"Det her, at indsatsen er håndholdt, det virker. Det er forskellige kandidater, og det er der rum til. [...] Jeg synes også, vi er gode til at se de her kandidater. Vi ser, hvad de bidrager med [...], og vi gør dem opmærksomme på, hvad de kan. Det er et ret fremadsynende fokus. [...] De behøver ikke at komme med en anden udgave af sig selv. Vi ved godt, at de har de her småkampe, men vi finder det, de er gode til, og så dyrker vi det." (Projektmedarbejder)

Udover at de individuelt tilrettede forløb har sikret, at deltagerne har fået sat fokus på lige netop deres behov for at rykke sig nærmere beskæftigelse, vurderer vi, at det samtidig har haft en positiv sideeffekt i og med, at de interviewede deltager oplever, at de også blev set på som et individ og ikke blot en ud af mange, som fik samme behandling.

Fra interviewene ved vi, at flere af aktørerne oplevede, at de deltagere, der blev henvist til projektet, var mere sårbare, end aktørerne havde regnet med. Projektmedarbejderne vurderer, at det har betydet, at det har taget længere tid at arbejde med deltagerne og skabe en udvikling hos deltagerne end forventet. Det er vores vurdering, at det ikke kun har været understøttende men også afgørende for deltagernes forandring, at deltagerne har haft individuelt tilrettede forløb grundet deres sårbarhed. Vi vurderer, at aktørerne netop har kunnet skabe en forandring hos deltagerne, fordi aktørerne gennem de individuelle forløb har kunnet få indblik i deltagernes individuelle behov, og herigennem hvad der skulle til for at rykke dem nærmere beskæftigelse.

Fra interviewene med projektmedarbejdere ved vi, at flere af aktørerne, udover at tilpasse selve forløbet til deltagerne, også har sikret sig, at det var nemt for deltagerne at møde op til forløbene/praktikken. Nogle af disse tiltag blev initieret som følge af manglende fremmøde blandt deltagerne, mens andre var indtænkt fra projektopstart. I praksis er det blevet gjort ved at finde lokaler i nærheden af deltagerne, ved at hente og bringe deltagerne til forløbet/praktikken, ved at komme hjem til deltagerne eller ved at lade dem låne et transportmiddel, så de selv kunne fragte sig til forløbet/praktikken. På baggrund af interview med projektmedarbejdere, deltagere og jobkonsulenter vurderer vi, at dette i høj grad har været medvirkende til at sikre et godt fremmøde og dermed sikre den kontinuerlige indsats, som deltagerne har haft behov for.

"Projektet har også deres [transportordning]. Det er virkelig fantastisk. Det er afgørende for, at de kommer på arbejde. [...] Det signalerer, at de tror på dem." (Jobkonsulent)

Tidshorisont

Interviewene med deltagere, projektmedarbejdere og jobkonsulenter viser, at tiden er vigtig i forhold til 1) at sikre, at forløbene bliver tilpas individuelt tilrettet og i forhold til 2) at skabe en god relation til deltagerne. Begge mekanismer er med til at understøtte virkningen. Herudover vurderer vi også, at tidshorisonten er med til at sikre, at deltagerne har den rette tid til at udvikle sig og ikke bliver stressede over forløbet, hvilket ligeledes er med til at understøtte virkningen. I interview giver flere projektmedarbejdere, deltagere og jobkonsulenter udtryk for, hvor vigtigt det er, at der er god tid.

"En ting der skaber succes, det er tidshorisonten. Vi arbejder med de her mennesker over en længere tidsperiode. Det her stress: "en, to, tre" - vi undgår de her stressfaktorer."
(Projektmedarbejder)

"Jeg tror bare, det er fordi, jeg har fået lov til at gøre det i mit eget tempo. [...] Det har gjort det for mig, at det også er nemt at se mig i arbejde efter. Der er stor forskel på mig sammenlignet med tidligere. Det skyldes, at man arbejder meget på [projektet] med at finde egne værdier, det har jeg aldrig tænkt på før, det har hjulpet mig meget." (Deltager)

"Det er den rette løsning for dem, der er lidt mere skrøbelige. Hvis du kigger på lovgivningen, er det ret tætte forløb, og der er mange krav. Her er der lidt mere tid, så vi ikke får dem stresset. Det er mere små skridt mod udvikling, og det fungerer godt." (Jobkonsulent)

Som det ses af kapitel 4, har de fleste af deltagerne været i et længerevarende forløb, idet deltagerne i gennemsnit har været i en indsats i 36 uger⁴⁵. Det er således svært for os som evaluører at konkludere, hvor mange uger eller måneder en indsats bør vare for at skabe effekt, da dette ikke er undersøgt, men som beskrevet ovenfor vurderer vi, at det har betydning for effekten, at der er god tid til at arbejde med deltagerne, idet nogle deltagere har brug for længere tid end andre til at udvikle sig. Det, at der er længere tid til at arbejde med deltagerne, vurderer vi, betyder, at forløbet ikke bliver stressende, og at deltagerne ikke presses ud i beskæftigelse, før de er klar hertil.

Vedvarende støtte

Evalueringen viser ligeledes, at vedvarende støtte til deltagerne under og efter indsatsen er en virkningsmekanisme i forhold til at få deltager i beskæftigelse og efterfølgende fastholdt i beskæftigelse. Det konkluderer vi ud fra, at mange af projektmedarbejderne i interviewene har påpeget vigtigheden af at have en gennemgående kontaktperson både for, at deltagerne har en fast kontaktperson, de kan gå til, men også fordi kontaktpersonens engagement i deltagerne kan smitte af på dem. Flere af projektmedarbejderne giver i interviewene udtryk for, at deltagerne oplever at få et medansvar, når de løbende bliver involveret i forløbene gennem hyppig kontakt. Gennem den hyppige kontakt vurderer vi ligeledes, at deltagernes oplevelse, af at nogen tror på dem, og deres egen tro på dem selv bliver styrket.

"Jo mere, man samarbejder med borgeren, jo bedre resultater, skabes der. Hos os skal vi snakke med dem hver uge. Det skaber meget bedre forløb." (Projektmedarbejder)

"Jeg tænker også meget, at det er vigtigt, at der er en kontaktperson, og at der er nogle, der bliver ved med at være der og bliver ved med at tro på dem, også når det er svært for dem. [...] Der var engang en, der sagde, at det værste var, alle de gange hun blev "opgivet". Hun var kommet i gang, og så blev hun opgivet. Det bliver sværere at starte noget nyt, når man tidligere har været opgivet." (Jobkonsulent)

⁴⁵ Deltagere under "Pulje til projekter med virksomhedsrettede indsatser til personer med handicap" har i gennemsnit været i indsats i 36 uger, mens deltagere under "Pulje til reintegration af sindslidende og psykisk syge på arbejdsmarkedet" i gennemsnit har været i indsats i 39 uger.

Vi kan konstatere, at den hyppige kontakt ikke kun har stor betydning for deltagerne under forløbet men også efter forløbet, når deltageren skal til at stå på egne ben. Dette ses ved, at flere projektmedarbejdere påpeger vigtigheden af, at deltagerne bliver fulgt op på eller har en kontakt ind i projektet efter afslutningen af indsatsen, som de kan kontakte, såfremt de har behov for det, idet det fastholder deltagerne i deres proces mod beskæftigelse.

"Det var sørgeligt at sige farvel. Det gik stærkt, og der tænkte jeg: 'Gud kan jeg stå på mine egne ben?', men de har været gode til at følge op. [...] Og jeg må ringe, hvis der er noget, jeg er i tvivl om. Det er dejligt, at man ikke er sluppet helt." (Deltager)

"Efterværn, samtale hver uge eller hver anden, det har gjort forskel for nogle af dem, der er blevet bange, lige når de starter i job eller uddannelse." (Projektmedarbejder)

"Jeg har stadig kontakt med [projektmedarbejder] telefonisk en gang om ugen. Før mødtes vi. Nu er det bare for at høre, hvordan det går. Det var vigtigt for mig i starten, men det er det også nu. Når man har været uden for arbejdsmarkedet et stykke tid, så er det hårdt. Det er vigtigt, at der er en der ringer og hører hvordan og hvorledes." (Deltager)

Specialisterne har efter forløbet haft mulighed for at ansætte en stor del af deltagerne i egen forretning. Interviewene med deltagerne fra Specialisterne viser, at det har været en tryk måde at komme i arbejde på, fordi de stadig var i kontakt med projektet, selvom de arbejdede et andet sted. Når arbejdet var udført, blev nogle deltagere tilbudt ansættelse direkte ved virksomheden, fordi de havde andre lignende opgaver, der skulle løses. Andre deltagere kom tilbage til projektejer og varetog arbejde for dem, indtil der var endnu en kunde, der havde brug for deres arbejdskraft. Vi vurderer, at denne tætte støtte er en vigtig virkningsmekanisme, fordi deltageren bliver fastholdt i beskæftigelse, og dermed bliver dygtiggjort i både faglige og sociale/arbejds-mæssige kompetencer samt har en tryk base, som udgør en god platform for et spring ud i andet arbejde. Efterværn og opfølgning på deltagerne er således en understøttende faktor, der kan være afgørende for det vedvarende udbytte hos deltagerne. Det er vores vurdering, at denne kontakt/mulighed for kontakt udgør en form for tryk blandt deltagerne, og at den i nogle tilfælde kan være afgørende for, at deltagerne ikke falder tilbage i deres tidligere handle-mønstre med risiko for at komme længere væk fra arbejdsmarkedet igen.

Succesoplevelser

Endvidere finder vi, at det, at deltagerne får succesoplevelser under indsatsen, bidrager til, at deltagerne tror mere på sig selv og egne kompetencer, og det er således er en virkningsmekanisme i forhold til at få deltagerne tættere på arbejdsmarkedet/i beskæftigelse. Dette konkluderer vi på baggrund af, at flere af aktørerne har haft god erfaring med at lade deltagerne udvikle sig i aktørens eget miljø (som f.eks. beskrevet ovenfor i forhold til Specialisterne). I et andet projekt (Give-Grindsted Uddannelsescenter) finder forløbet sted på en gård, hvor der er forskellige værksteder og rum, hvor deltagerne kan arbejde – f.eks. med at istandsætte gården, lægge vasketøj sammen, hjælpe med at lave mad, lave kreative sysler, fritidsaktiviteter etc. I et tredje projekt (A2B og Meyers Madhus) består forløbet af praktiske elementer, hvor deltagerne blandt andet laver mad. Det fremgår af interviewene med projektmedarbejderne på disse tre projekter, at de oplever, at det er nemmere for deltagerne at åbne op overfor andre, når de f.eks. laver mad sammen eller skal løse en anden opgave. Samtidig fremhæver de interviewede projektmedarbejdere, at de praktiske opgaver hjælper med at give deltagerne succesoplevelser i det små og klargør deltagerne til at løse egentlige arbejdsopgaver i en virksomhed.

"Det der med at sidde i den kontaktmåde, vi sidder i nu [et møde], kan de ikke. Men at stå og lave noget sammen, det kan de godt, og når noget lykkes for dem, så får de noget med sig, når de går fra dagen. Det betyder meget for dem. De får gode oplevelser både arbejdsmæssigt og socialt." (Jobkonsulent)

"Det med at komme ud under åben himmel gør noget med den måde, man er sammen på. Det gør, at de både socialt og fagligt har bedre vilkår for deres personlige udvikling. Det er mere tryk rammer og ikke så institutionaliseret. [...] Det er en måde at arbejde med sig selv på, uden at de er klar over det. [...] Det med at gøre noget, være ude og gøre noget praktisk, det styrker den mentale sundhed. Det har de brug for, for at komme til næste skridt." (Jobkonsulent)

8.1.2 Samarbejde med kommunen

De fleste af projekterne har fået visiteret deltagere via jobcentrene i kommunerne, og det har derfor været en central del af projekterne at etablere et samarbejde med kommunerne. I nedenstående afsnit beskriver vi, hvilke mekanismer, evalueringen viser, der skal til for at skabe et godt samarbejde mellem projekt og kommune. Afsnittet er baseret på interviews med projektmedarbejdere og jobkonsulenter i kommunerne. Figur 13 viser, hvilke faktorer der har betydning for, at der skabes et godt samarbejde mellem et projekt og kommune, og hvilken effekt der opnås af de pågældende virkningsmekanismer.

Figur 13 Virkningsmekanismer, kommunesamarbejde

Virkningsmekanismer, projekt - kommune	Effekt, projekt - kommune
<ol style="list-style-type: none"> Sikre, at kommune og aktør arbejder i samme retning ved at sætte fælles mål for deltageren. Sikre fælles ramme og retning for det overordnede samarbejde gennem forventningsafstemning og klar rollefordeling. 	<p>Begge virkningsmekanismer sikrer tryghed i samarbejdet, fordi misforståelser reduceres, og der ikke sker ændringer i planerne for deltagerne.</p>

Sætte fælles mål for deltageren

På baggrund af interviewene med jobkonsulenterne kan vi konstatere, at et godt samarbejde mellem projekt og kommune kræver, at kommune og aktøren arbejder i samme retning om at få deltageren i beskæftigelse. Dvs. at der sættes fælles mål for deltageren. I nogle projekter har kommunen og aktørerne afholdt fælles møder med deltagerne, mens de i andre kommuner løbende har haft kommunikation om deltagerne og om hvilken retning, de skulle arbejde i. Fælles for begge tilgange er dog, at når aktørerne og kommunerne sammen har et fælles mål for deltageren, så giver det ifølge flere jobkonsulenter deltagerne tryghed, fordi de ikke behøver at være utrygge ved, om planen ændrer sig, ligesom de heller ikke behøver at forholde sig til, om der er forskellige forventninger til dem fra henholdsvis projekt og kommune.

”Når vi løfter sammen, så er det til gavn for borgerne. Men også det der med, at det giver borgerne en tryghed at vide, at der er et fælles mål for dem, som alle arbejder for.” (Jobkonsulent)

”Jeg tror helt klart, det har værdi for borgerne, at de oplever, vi har samarbejde og fælles mål, og det bliver synligt for dem også. Det giver dem en tryghed, det oplever jeg. Vi har en fælles plan, og de skal ikke være nervøse for at kommunen kommer og siger noget andet.” (Jobkonsulent)

Derudover viser evalueringen, at et godt og smidigt samarbejde, hvor der løbende bliver fulgt op på deltageren og deltagerens udvikling, også er med til at skabe resultater hurtigere for deltagerne. Dette vurderer vi på baggrund af interviews med jobkonsulenter og projektmedarbejdere, hvor flere fremhæver, at et godt og tæt samarbejde mellem kommune og projekt betyder, at deltagerne hurtigere bliver afklaret i forhold til deres kompetencer og behov.

”Det vigtigste er til enhver tid, når vi har de her projekter, at vi følger tæt op på dem; at der er en tovholder, der følger op hele tiden. Det gør bare samarbejdet så meget bedre. Vi får også mere ud af det, både i forhold til borgerne og ift. mit arbejde. Vi får dem hurtigere afklaret.” (Jobkonsulent)

Forventningsafstemning og klar rollefordeling

Vi finder desuden, at en af grundstenene for et godt samarbejde er, at kommuner og projekter ved opstart og ved behov løbende får lavet en fælles forventningsafstemning i forhold til samarbejdet. Dette konkluderer vi på baggrund af interviews med projektmedarbejdere. Ifølge flere projektmedarbejdere er forventningsafstemningen med til at sætte en ramme og retning for arbejdet og kan f.eks. både handle om, hvilke deltagere der skal rekrutteres til projektet, hvordan samarbejdet omkring deltageren skal forløbe, og hvem der varetager visse funktioner i samarbejdet. Ifølge projektmedarbejdere opstår der på den måde ikke misforståelser mellem projekt og kommune. Endvidere kan vi på baggrund af interviewene med både projektmedarbejdere og jobkonsulenter konstatere, at samarbejdet har fungeret særlig godt, hvis der har været en tæt kontakt mellem parterne, det har været tydeligt, hvem der er tovholder i henholdsvis kommune og projekt, og at der løbende har været fælles møder samt videndeling om og overlevering af deltagerne.

Nogle af aktørerne har desuden haft god erfaring med at invitere kommunen med ud på projektet, således at kommunen bedre kunne få indtryk af aktørens metoder og omgivelserne for arbejdet med deltagerne. Ét projekt har ligeledes inviteret jobkonsulenter ud på stedet, så de kunne have deres samtaler med projektets deltagere på stedet, og deltagerne dermed ikke behøvede at komme ind i jobcentret. Det er vores vurdering, at dette også kan være med til at vise deltagerne, at der er et tæt samarbejde omkring dem, og det kan samtidig være med til at nedbryde den barriere, der kan være mellem kommunen og deltager (dette kommer vi mere ind på i afsnit 5.1.4).

8.1.3 Ikke-kommunal aktør

I nedenstående afsnit beskriver vi hvilke mekanismer, der er relateret til, at aktørerne er ikke-kommunale aktører. Afsnittet er baseret på interviews med deltagere, projektmedarbejdere samt jobkonsulenter i kommunerne.

Vi kan konstatere, at der er særligt én virkningsmekanisme, der er relateret til, at aktørerne er ikke-kommunale aktør; nemlig at aktørerne ikke har myndighedsansvar. Dertil finder vi, at det er karakteristisk for aktørerne, at de har god tid til deltagerne, og at de kan tilbyde en fast kontaktperson igennem hele forløbet. Særligt forholdet omkring myndighedsansvar kræver en særlig indsats af kommunale aktører for at sikre tilstrækkelig distance til myndighedsansvaret.

Figur 15 viser, hvilke faktorer der er relateret til dette forhold, og hvilken effekt det har for deltagerne:

Figur 15 Virksomhedsmekanismer, ikke-kommunal aktør

Virkningsmekanismer, ikke-kommunal aktør
<p>Ikke myndighedsperson. Skaber tryghed for deltageren, fordi aktøren ikke kan fratage deltagerens offentlige ydelser.</p> <p>Mere tid og mindre pres. aktørerne har længere og mere tid til at arbejde med deltagerne end jobcentrene, hvilket skaber ro og tilpasning til deltagerens behov og udfordringer.</p> <p>Fast kontaktperson. Giver deltageren tryghed og skaber tillid, når deltageren kun skal forholde sig til en fast kontaktperson, hvor der skabes en stærk relation, fordi der er tale om et intensivt forløb.</p>

Intet myndighedsansvar

Vi vurderer, at det har betydning for deltagernes tilgang til og dermed udbytte af indsatsen, at aktørerne ikke har myndighedsansvar. Dette vurderer vi på baggrund af interviews med projektmedarbejdere samt jobkonsulenter, idet flere fremhæver vigtigheden af, at aktørerne ikke har myndighedsansvar. De vurderer, at dette betyder, at deltagerne ofte er mere trygge og åbne om deres situation, fordi de ikke frygter, at kommunen fjerner deres ydelser.

"De får mere selvværd her. Det, at vi kan møde dem i det tvangsfrie rum, hvor vi ikke har myndighed. Vi kan ikke tage deres forsørgelsesgrundlag. [...] Det siger de også. De siger også: 'I er ikke kommunen'". (Projektmedarbejder)

"Oplevelsen fra borgerens side er, at det ikke er en myndighed; de føler lidt mere en alliance med dem. Og det har nok også betydet i bredt omfang, at de har kunnet være så åbne i forhold til de forløb, de har været på. De har ikke oplevet dem som myndighed og som havende en konsekvens for deres penge. Det er nok det sværeste, selvom vi prøver at tale os ud af det her i jobcentret. Der er bare et andet forhold til borgerne." (Jobkonsulent)

Flere jobkonsulenter og projektmedarbejderne giver i interviewene udtryk for, at anden aktør bliver opfattet anderledes end kommunen, og som følge deraf også kan arbejde med deltageren på anden vis. Endvidere fortæller flere deltagere i interviewene, at de har dårlige erfaringer med jobcentrene, hvor de ikke har følt sig hørt eller har været i en ikke-succesfuld virksomhedspraktik m.m. De interviewede projektmedarbejdere fortæller ligeledes, at de oplever, at mange af deltagerne har dårlige erfaringer med jobcentrene.

"Uanset hvor imødekommende en sagsbehandler er, har vores målgruppe bare mange dårlige erfaringer og forbehold, som de vil trække med ind i samtalen. [...] Bare det at skulle på jobcentret er for nogle en stor overvindelse. Det kan være, de hører noget helt andet, end det sagsbehandler siger, fordi de er bekymret for det, de siger. Hvis jeg snakker om praktik, kan de se det som en hjælp, og hvis sagsbehandler siger det, kan det ses som et krav." (Projektmedarbejder)

"Det har været meget mere intensivt - man følte, der var en plan. Det er klart den bedste måde at gøre det på, at man har en kontaktperson, som man snakker med jævnligt, og som også aktiv hjælper en. De projekter, der er i kommunen, de plejer ikke at være så målrettede." (Deltager)

"Vi gør det i mit tempo, og vi gør ikke noget, jeg ikke har sagt ja til. Det kan de godt finde på i kommunen." (Deltager)

Deraf konkluderer vi, at aktørerne, qua deres distance til systemet, kan tilbyde deltagerne en tryggere og anden ramme end kommunen, hvilket har betydning for deltagernes tilgang til og dermed udbytte af indsatsen.

Mere tid og mindre pres

Som tidligere beskrevet finder vi, at aktørerne har god tid til deltagerne, og at dette er en afgørende faktor i forhold til at få deltagerne i beskæftigelse. På baggrund af interviewene med projektmedarbejdere og deltagere vurderer vi, at den tid, de har til at arbejde med deltagerne, også er en forskel mellem kommuner og aktørerne. Aktørerne ser deltagerne, oftere end kommunerne gør, hvilket, vi vurderer, betyder, at de har bedre forudsætninger for at skabe en relation til deltagerne og gøre dem trygge i deres arbejde med dem.

"Vi kan skabe en anden form for motivation. Dem, vi møder, er trætte af systemer og af sagsbehandlere. Der kan vi give dem noget andet, fordi vi ikke er en direkte del af systemet. Hvorfor jobcentrene har svært ved det, skyldes tidsaspektet og også kendskab til [målgruppens udfordringer], og de har svært ved at opbygge den samme tillid." (Projektmedarbejder)

"Der er meget, man kan gøre, men det har de ikke tid til i jobcentret. Det dårligste, du kan gøre [i forhold til målgruppens udfordringer], det er pres, og det, som kommunen er gode til, er pres. Det er en kæmpe forskel. Pres skal tages væk." (Projektmedarbejder)

"Jeg tror, at måden, de kører det på i en kommune, det er, at de vil have tingene til at køre alt for hurtigt. De har ikke tid til at høre, hvad ens egne behov er. Herude kører det stille og roligt; der er ikke noget pressure - det kan jeg mærke en stor forandring ved. Da jeg skulle ud i praktik, ville de [kommunen] have mig op på 15 timer til at starte med. Det var urealistisk. Det her med at se, hvem man er, det burde de blive bedre til kommunemæssigt." (Deltager)

Fast kontaktperson

Som tidligere beskrevet (i afsnit 5.1.1) er det kendetegnende for aktørernes arbejde med deltagerne, at de har en tæt relation til deltagerne. Evalueringen viser, at dette adskiller sig fra den relation, som kommunen har til deltagerne, hvilket, vi vurderer, særligt skyldes, at der er én fast kontaktperson for deltagerne i projekterne, mens der i kommunen ofte er flere personer, deltagerne skal forholde sig til. Dette konkluderer vi på baggrund af, at flere projektmedarbejdere, jobkonsulenter og deltagere beskriver vigtigheden af en fast kontaktperson i interviewene, og hvordan dette ikke altid er tilfældet i kommunen, fordi sagsbehandlerne arbejder under andre rammer og vilkår.

"Vi er klart meget, meget tættere på borgerne og har en fortrolighed med dem på en anden måde, end en sagsbehandler eller jobkonsulent har. [...] Herude er der en tryk relation, der gør de vil være mere åbne overfor en forandringssnak. Det har med rammen at gøre. Det har ikke noget med den enkelte sagsbehandler at gøre. Vi er også tæt på; man skal ikke ringe og booke et møde. Hvis man har noget, man vil snakke med mig om, så går man op til mig, eller hvis vi ikke kommer, så er vi der, hvor de er. Den der tilgængelighed er vigtig." (Projektmedarbejder)

"Og så, det vi virkelig høster frugten af, det er, at vi lærer dem at kende; de bliver trygge ved os. Det er langt over halvdelen, der har tre til fire sagsbehandlere, mens de er hos os. Det er så dårligt for den her målgruppe; det er usædvanligt elendigt." (Projektmedarbejder)

"Det, der har været godt med [projektet], det er det med, at jeg har haft den samme person hele tiden. [...] I kommunen er det, der tit sker, at de flytter. Så får man hele tiden en ny person, man skal forholde sig til. Det har været godt, at det har været vedvarende." (Deltager)

"Den her målgruppe er meget sårbar i forhold til personskifte, hvis der er for mange mennesker, de skal forholde sig til. Og det er nogle gange det, vi får lidt på hatten for i kommunalt regi; der er for mange sagsbehandlerskift. Det betyder noget. Her [i projektet] har de haft den samme person, og hvis man ser den samme person flere gange om ugen, så får man også den her følelse: "du er her faktisk, og du husker også på, hvad jeg har sagt og holder mig op på det". Det kan vi have sværere ved, når vi ikke ser dem så tit." (Jobkonsulent)

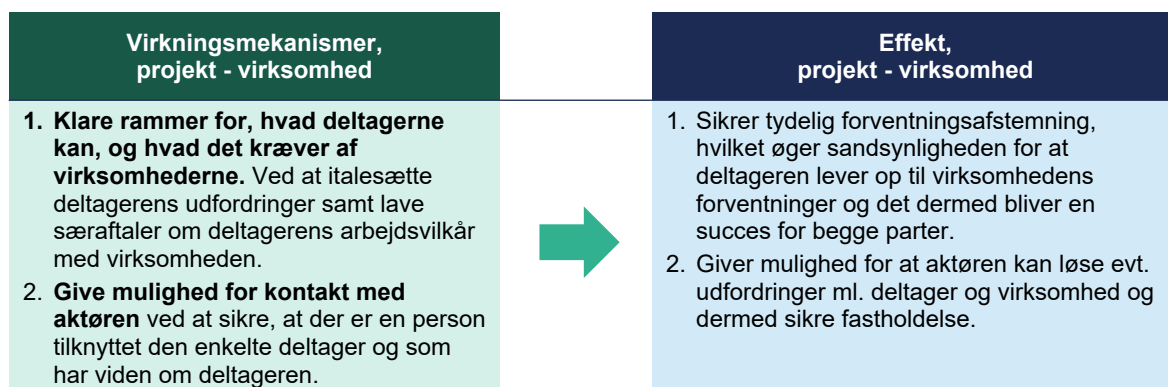
Vi kan således konstatere, at det har stor betydning for deltagerne, at de har én fast og stabil kontaktperson i projekterne, som de får en god relation til og er trygge ved.

8.1.4 Samarbejde med virksomheder

Projekterne har haft som overordnet formål at få flere personer med handicaps eller sindslidelser i beskæftigelse, hvorfor alle projekter har haft en virksomhedsrettet indsats som del af projektet. Denne del af indsatsen har bl.a. bestået af at finde virksomhedspraktikker til deltagerne med forhåbentlig ansættelse efterfølgende. I nedenstående afsnit beskriver vi hvilke mekanismer, evalueringen viser, der skal til for at skabe et godt samarbejde mellem projekt og virksomhed. Afsnittet er baseret på spørgeskemadata fra 14 virksomheder, samt interviews med projektmedarbejdere og jobkonsulenter i kommunerne, idet det jf. metodeafsnittet har været svært at få virksomhederne i tale.

Figur 14 viser hvilke faktorer, der har betydning for, at der skabes et godt samarbejde mellem projekt og virksomhed og hvilket effekt, der opnås af de pågældende virkningsmekanismer.

Figur 14 Virkningsmekanismer, samarbejde ml. projekt og virksomhed



Klare rammer for hvad deltagerne kan, og hvad det kræver af virksomhederne

Evalueringen viser, at stort set alle de virksomheder, der har besvaret spørgeskemaet, har været tilfredse med samarbejdet, og at de fleste vurderer, at de ville ansætte personer fra målgruppen igen (gælder begge målgrupper). Ligeledes vurderer de fleste af virksomhederne, at der har været en god forventningsafstemning om deltagernes kompetencer og skånebehov. På den baggrund samt ud fra interviewene med projektmedarbejdere og jobkonsulenter kan vi konkludere, at det er vigtigt, at der er en klar forventningsafstemning og rammesætning for deltagerens arbejde med virksomheden, hvis matchet skal lykkes.

"Vi er ude på arbejdspladsen. Vi sikrer steder, sikrer personer, sikrer særtaftaler. Det kan være alt muligt. Vi havde en [deltager], hvor [deltageren] måtte gå hen et sted for at ryge hash. Det var vilkårene. Vi laver virkelig særtaftaler, fordi vi virkelig gerne vil have dem videre."
(Projektmedarbejder)

"Når vi kommer ud til arbejdspladser og skal have praktikken, så har vi beskrevet ret konkret, hvad det er der skal til, så vi kan få rammerne på plads. Det, de møder i det offentlige, er, at de bliver smidt ud i praktik. Her er de med til at skabe rammerne. Her får de mere klarhed over målene. Det er ikke fordi, de skal ud at finde drømmejobbet, men de skal finde et job, hvor de ikke får ondt i maven." (Projektmedarbejder)

"Det skal arbejdspladserne også vide; at der kan komme perioder, hvor det er svært, så [deltagerne] ikke giver op men bliver ved med at være med, og at virksomhederne anerkender dem, når de kommer tilbage. Det kræver en god snak med de virksomheder, før de får borgerne ind, men dem, der bliver hjulpet i gang, de er også virkelige loyale. Det kan godt betale sig at være åbne. Det kan tage lang tid." (Jobkonsulent)

På baggrund af projektbeskrivelser og interviews med projektmedarbejderne kan vi konstatere, at samtlige projekter, forud for at få deltagerne i praktik, ofte tager en dialog med virksomheden om deltagerens eventuelle skåne-hensyn, som virksomheden skal tage højde for, og om hvorvidt virksomheden er klar til at rumme disse hensyn. Uanset hvad hensynet omhandler, er det vores vurdering, at det, at hensynet bliver italesat, har stor betydning for, om matchet lykkes. Det vurderer vi dels på baggrund af interviews med jobkonsulenter og projektmedarbejdere, men deltagerne fremhæver også betydningen af, at virksomheden er bekendt med og tager hensyn til deres skånebehov. Den gennemsigtighed, der opstår omkring deltageren, når rammer mv. fastlægges, vurderer vi, er afgørende for, at virksomhederne kan se sig selv i arbejdet med deltageren, er ordentlig forberedte og dermed også har større forståelse for deltagerens skånehensyn. Vi vurderer, at dette i sidste ende øger sandsynligheden for succes for både virksomhed og deltager.

Mulighed for kontakt med aktøren

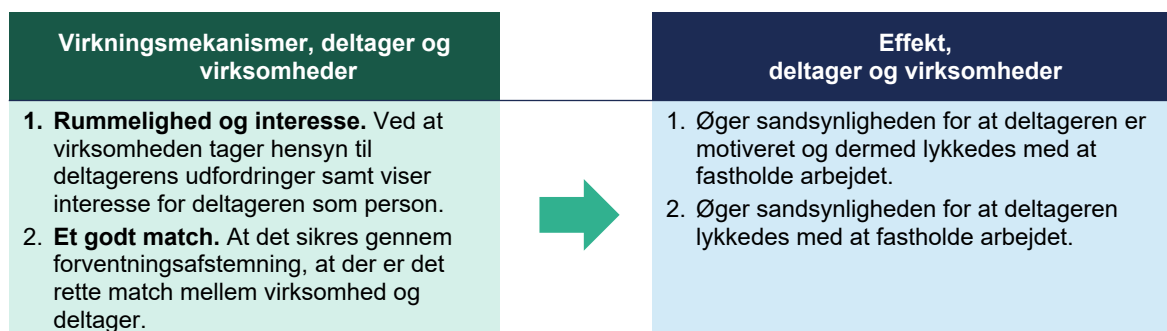
Evalueringen viser ligeledes, at en anden virkningsmekanisme i relation til samarbejdet med virksomheder er, at aktørerne har en støttefunktion under virksomhedspraktikken, men som også fungerer som efterværn ved evt. ansættelse, som det også er tilfældet for flere aktører. Det betyder, at aktøren kan følge op på deltageren og virksomheden generelt samt være bindeled mellem deltager og virksomhed, hvis der opstår udfordringer undervejs. Dette konkluderer vi ud fra, at mange af projektmedarbejderne i interviewene tydeliggør vigtigheden af, at virksomhederne har mulighed for at kontakte en projektmedarbejder, hvis der opstår problemer med deltagerne, og det kan være med til at fastholde deltageren i beskæftigelsen eller virksomhedspraktik.

”De virksomheder, der har været interesseret i at bruge os, der har det været rigtig godt. [...] Nogle virksomheder har ikke brugt os (været i dialog med projektet om borgeren) efterfølgende, men andre har, og der har det været rigtig godt. Der var en, der hverken sagde ja, hej eller farvel, når borgeren var på arbejde, og der kontaktede virksomheden os og sagde: ”Hvis det ikke ændrer sig, så bliver vi nødt til at sige [deltageren] op.”” (Projektmedarbejder)

Vi vurderer således, at aktørerne kan spille en afgørende rolle i forhold til at fastholde deltagerne i arbejde, da de kan være med til at løse problemer eller på anden vis fastholde deltagerne ved at holde dem op på deres aftaler samt snakke med dem om konsekvenserne ved at bryde dem. Det er vores vurdering, at projektmedarbejderne kan have den rolle, fordi de har et godt kendskab til deltagerne. Dette vurderer vi på baggrund af, at de fleste af de virksomheder, der har besvaret spørgeskemaet, vurderer, at det har været godt, at det var nemt at få kontakt til en person med kendskab til deltageren, og at projektmedarbejderne havde en stor forståelse for deltagerens udfordringer.

Udover samarbejdet mellem projekt og virksomhed har det også haft stor betydning for effekten af virksomhedspraktik og/eller ansættelse, at samarbejdet mellem virksomhederne og deltagerne har været succesfuldt. Vi finder, at følgende mekanismer har betydning for, at der skabes et godt samarbejde mellem deltager og virksomhed:

Figur 15 Virkningsmekanismer, samarbejde ml. deltager og virksomhed



Rummelighed og interesse

Evalueringen viser, at det er vigtigt, at virksomheden kan "rumme" deltagerne. I praksis betyder dette, at virksomhederne er gode til at tage højde for deltagerens eventuelle udfordringer og tilpasser arbejdet til den enkelte deltagers evner og kompetencer. Dette konkluderer vi på baggrund af interviews med projektmedarbejderne, hvor flere fremhæver, at det er vigtigt, at virksomheden kan rumme deltagerne. Ligeledes giver flere af dem i den sammenhæng udtryk for, at såfremt virksomhederne formår at skabe en relation til deltagerne, er der større sandsynlighed for, at deltageren lykkes i arbejdet. Relationen kan ifølge projektmedarbejderne f.eks. skabes ved, at virksomheden er opmærksom på deltagerens fødselsdag, men også ved at tro på deltageren og give deltageren en ekstra chance, hvis der er behov for det.

"Nogle af de bedste samarbejdspartnere, de har stor rummelighed." (Projektmedarbejder)

"Dem, der lykkes bedst med at tage borgerne ind, det er dem, der tager ejerskab i borgeren. Dem der kan lide dem. Den lille snedker der tænker: "Jeg prøver lige igen". De større firmaer synes, det er lidt sværere at håndtere. Det er også svært for den lille, men de er bare mere tålmodige." (Projektmedarbejder)

Et godt match

Evalueringen viser endvidere, at det er en virkningsmekanisme, at det rette match findes mellem deltager og virksomheder, da det rette match kan være afgørende for, at en praktik/et arbejde først og fremmest bliver til en succeshistorie for deltageren (og virksomhed) og dernæst for fastholdelse i praktikken/beskæftigelsen. Dette konkluderer vi på baggrund af interview med projektmedarbejdere samt deltagere. Det fremgår af interviewene med projektmedarbejderne, at samtlige projekter lægger stor vægt på at sikre, at det rette match mellem deltager og virksomhed findes, hvilket indebærer, at det i projekterne sikres, at der findes en virksomhed, som vil tage højde for deltagerens udfordringer. Desuden kigger aktørerne på kemi mellem virksomhed og deltager. Projektmedarbejderne fortæller, at det for nogle deltagere f.eks. har været vigtigt at kunne arbejde udendørs eller være et sted uden høje lyde, mens andre har brug for at kunne tage fra arbejde uden at skulle sige "farvel". I denne sammenhæng vurderer de interviewede projektmedarbejdere, at det er afgørende, at de har et indgående kendskab til deltageren, som er opbygget gennem den intensive kontakt, der har været gennem indsatsen mellem projektmedarbejder og deltager.

"Det, der er det springende punkt, det er, at vi kender kandidaten, så sandsynligheden for vi rammer plet, er en del større." (Projektmedarbejder)

"De skånehensyn, som [projektmedarbejder] kender, dem kan hun tage med ud til virksomhederne. [...] Det betyder rigtig meget. [...] Vi er alle interesserede i, at det skal ende ud i beskæftigelse. [...] Vi kigger på virksomhed og kandidat, og om der er godt match. Kandidaterne kommer til at stå bedre. [...] Vi er ikke interesserede i at sende et dårligt match ud. At matche det er grundarbejdet."
(Projektmedarbejder)

8.2 Jobcenterrettede indsatser

Som tidligere beskrevet er ét af de otte projekter målrettet jobcentre frem for deltagere. Cabis projekt har været målrettet jobcentre og har haft til hensigt gennem et undervisningsforløb at øge medarbejdernes viden om og brug af handicapkompenserende ordninger i jobcentrenes samarbejde med virksomhederne. I dette afsnit præsenterer vi hvilke elementer af indsatsen, der skaber effekt; dvs. hvilke mekanismer, som har betydning for, at denne type undervisningsforløb har effekt for jobcentrene og således har betydning for at forbedre jobcentrenes indsats ift. at få personer med handicap eller sindslidelser tættere på arbejdsmarkedet. Afsnittet er baseret på interviews med jobkonsulenter i de 12 kommuner, som Cabi har afholdt undervisningsforløb i samt interviews med Cabis projektteam.

Vi finder, at følgende elementer har haft betydning for, at jobcentermedarbejderne har fået udbytte af Cabis undervisningsforløb:

Figur 16 Virkningsmekanismer, jobcenterrettede indsatser

Virkningsmekanismer, jobcenterrettede indsatser
<p>Kritisk perspektiv på kommunal praksis. Bidrager til at reflektion over eksisterende praksis i kommunerne.</p>
<p>Ekspertise og brug af tværkommunale erfaringer. Betyder et højt niveau i undervisningen samt en praksisnær tilgang baseret på bred erfaring.</p>
<p>Målrettede forløb ift. den enkelte kommune, så deltagerne kun får relevant viden i forhold til deres vidensbehov.</p>
<p>Praksisnært forløb, hvor der tages udgangspunkt i eksempler fra egne sager medvirker til at gøre det mere vedkommende og dermed mere lærerigt.</p>
<p>Ledelsesmæssig fokus og opbakning. Bidrager til forankringen af den viden der er skabt samt signalerer vigtigheden overfor medarbejderne ift. brug af handicapkompenserende ordninger.</p>
<p>Medarbejdere på tværs af organisationen deltager på kurset, herunder kommunens handicapnøgleperson. Sikrer at der skabes et øget fokus på brugen af de handicapkompenserende ordninger i jobcentrene.</p>

8.2.1 Kritisk perspektiv på kommunal praksis

Evalueringen viser, at det er en virkningsmekanisme, at undervisningen afholdes af en aktør, der kan bidrage med et kritisk perspektiv på den kommunale praksis. Dette vurderer vi på baggrund af interviews med jobkonsulenter. Ifølge flere af de interviewede jobkonsulenter har Cabi givet kommunerne nye perspektiver på og har kunnet stille kritiske spørgsmål til måden, kommunerne gør tingene på, fordi de ikke er en del af deres dagligdag og drift. Det er ikke kun de nye vinkler, som jobkonsulenter fremhæver, men også at Cabi har kommunikeret i et anderledes tempo, og at indholdet og formidlingen ikke er så tungt, som de oplever, det normalt er i de kommunale organisationer. Det kan ifølge jobkonsulenterne være med til at give en ny energi i arbejdet med målgruppen at få disse udefrakommende perspektiver og nye pust.

"For os har det haft en kæmpe betydning, at der er kommet et blik udefra og ind. Vi har selv nogle blinde felter, som gør, at vi ikke ser det hele. [...] Kommunale projekter kan blive op og ned ad stolper med lovgivning, og selvom der også er meget lovgivning her [i undervisningsforløbet], så bliver det meget mere praksis: Hvordan får vi det til at leve og blive praksisnært? Vi ved, der er lovgivning bag, men giv os hands on: Hvordan kommer jeg videre herfra? Det er en ikke-kommunal aktør bedre til – at gribe lovgivningen an på den måde." (Jobkonsulent)

"Det, der er godt ved private aktører, er, at det kan være en saltvandsindsprøjtning, at det ikke igen er mig, de skal høre på eller en af vores coaches, og at man får rodet rundt i gryden, fordi tingene bliver sagt på en anden måde." (Jobkonsulent)

8.2.2 Ekspertise og brug af tværkommunale erfaringer

Vi kan desuden konkludere, at en anden virkningsmekanisme, som har haft effekt, er, at Cabi som specialist har en stor ekspertise og dybdegående viden, som er vigtig for jobcentrenes udbytte af denne type af undervisningsforløb. Dette konkluderer vi på baggrund af, at hovedparten af jobkonsulenter i interviewene fremhæver dette som det forhold, der har haft størst betydning i forhold til deres udbytte af forløbet.

"Vi kunne ikke have løftet den [opgaven] selv. Der er ikke nogen af os, der har den dybde. [...] Det med at få private aktører, som på en vidensbaseret - og ikke bare overfladisk - vis har viden og erfaringer fra andre kommuner, som kan løfte op og fortælle, hvad der virker. Det er den eneste måde, man kan gøre det på. Når det er ny viden eller større forandring, så har man brug for nogle udefra. Vi har ikke ressourcer og medarbejdere til det. Vi kan skabe lidt nyt, men ikke så meget." (Jobkonsulent)

På baggrund af interviewene med jobkonsulenter vurderer vi, at en del af den ekspertise og specialistviden, som jobkonsulenterne oplever, at Cabi har, hænger sammen med, at det giver stor værdi for kommunerne at høre erfaringer fra andre kommuner. Således opstår der større forandringer, når en ekstern aktør med brede erfaringer fra at arbejde og samarbejde med en række kommuner giver inputs til jobcentrenes indsats. De interviewede jobkonsulenter peger herunder på, at de bliver inspireret af at høre, hvad andre kommuner gør. Derfor er dette også et virkemiddel, som nogle jobkonsulenter efterspørger mere af.

"Det var rigtig godt med eksempler, og jeg kunne godt have tænkt mig flere eksempler på tværs af kommuner. Som kommuner står vi ofte med de samme problemstillinger, så det er godt at drage erfaringer på tværs." (Jobkonsulent)

8.2.3 Målrettede forløb ift. den enkelte kommune

Endvidere viser evalueringen, at det er en virkningsmekanisme, at undervisningsforløbet er målrettet den enkelte kommune. Dette vurderer vi ud fra, at samtlige af de interviewede jobcentermedarbejdere pointerer, at det er vigtigt, at undervisningsforløb er målrettet den enkelte kommune, fordi der er stor forskel på hvilken viden, de enkelte kommuner har på området. Der er dog forskel på, hvorvidt de interviewede jobcenterkonsulenter oplevede, at forløbet var tilstrækkeligt målrettet deres kommune, men de er alle enige om, at undervisningsforløbet virker bedst, og jobkonsulenterne får det største udbytte, når indholdet er tilrettet efter kommunernes behov og praksis.

"Vi havde mulighed for at være med inde over, når vi planlagde den næste workshop og det næste skridt, hvor vi kunne have indflydelse på, hvad vil være ekstra godt i [vores kommune]. Vi har ikke haft et take-it-or-leave-it-koncept. Vi har været medinddraget og haft indflydelse og ansvar for, at vi rammer alle og får alle med." (Jobkonsulent)

"Vi fik ikke så meget ud af de første dage. Det handler om, at det her projekt har en grundstruktur, der skulle passes ind. Vi havde faktisk en snak med Cabi om, hvorvidt vi kunne justere det, så det matchede bedre, hvor vi var. Der blev lavet småjusteringer, men ikke så meget som vi havde et ønske om - det var ikke muligt inden for midlernes ramme. Det kom til at betyde, at mange af de ting, som var på programmet, var noget vi i flere år havde arbejdet med." (Jobkonsulent)

"Indholdet har været målrettet vores kommune. [Cabi] har været i dialog med os og altid sendt det på forhånd, så jeg har kunne drøfte med nøglepersonen og min chef. [Cabi har spurgt:] "Passer det til jeres kommune?" Med respekt for vores drift, dagligdag og behov." (Jobkonsulent)

På baggrund af interviewene med jobkonsulenterne kan vi konstatere, at et centralt element for at skabe de tilpassede forløb til hver enkelt kommune, er afholdelsen af formøder mellem kursusudbyder og kommunen, hvor dagsordenen for hver kursusgang tales igennem. Med inputs fra den givne kommunes tovholder sikrer det en dialog om, hvordan programmet bedst muligt tilpasses kommunes kontekst og erfaringsniveau. Flere jobkonsulenter vurderer, at den nødvendige målretning af forløbene bedst sikres ved et tæt samarbejde mellem jobcenter og Cabi. Det understreges, at det er essentielt, at der afsættes god tid til processen med formøder og afstemning af indholdet, og at der er en stor grad af mulighed for tilpasning af forløbets indhold til den konkrete kommune. Andre jobkonsulenter peger på, at det ville virke optimalt, hvis det var en fra kursusudbyderen og en fra kommunen, der kørte forløbet sammen, da det ville gøre, at indholdet ramte bedre ift. den konkrete kommune. I forlængelse heraf kan vi konstatere, at det er essentielt, at der er en gennemgående kontaktperson hos kursusudbyderen, som sørger for at bygge en relation op til kommunen, og som kan inddrage de kommunale aktører på et eller andet niveau, således at forløbet målrettes den enkelte kommune.

8.2.4 Praksisnært forløb med brug af cases

En anden virkningsmekanisme for kommunernes udbytte af undervisningsforløbet er, at undervisningsforløbet er praksisnært og koblet op på medarbejdernes hverdag. Altså virker undervisningen bedst, når den gøres konkret med afsæt i eksempler fra kommunens egen praksis. Dette konkluderer vi på baggrund af interviewene med jobkonsulenterne, hvor hovedparten fremhæver værdien af, at undervisningsforløbet var praksisnært, idet det gør, at forløbet for dem bliver vedkommende og dermed mere lærerigt.

"De har hjulpet os med at koble det [de handicapkompenserende ordninger] på op vores hverdag og refleksioner, så vi kunne bruge det i praksis." (Jobkonsulent)

"Det blev gjort meget konkret, og det har hjulpet til, hvad er det, vi kører med og ikke kører med. Efter implementerings-workshoppen kunne jeg hælde det hele direkte ned i strategien." (Jobkonsulent)

Vi kan omvendt konstatere, at det påvirker resultatskabelsen negativt, når indholdet ikke er praksisnært nok, hvilket nogle af de interviewede jobkonsulenterne oplevede. Gennemgående oplevede de fleste af jobkonsulenterne, at forløbet især var lærerigt, når det handlede om, hvordan de handicapkompenserende ordninger, og herunder f.eks. hjælpemidler, kan anvendes, frem for når undervisningen handlede om, hvilke ordninger der eksisterer. For nogle af jobkonsulenterne handler det om den konkrete medarbejdergruppe, som er målgruppen for undervisningen, og som de vurderer er meget praktisk anlagt.

"Indholdet skulle have været mere praksisnært, f.eks. hvis man bruger mindre tid på undervisning og i stedet fokuserer på individuel feedback på konkrete sager for den enkelte borger. [...] Jo hurtigere, vi kommer tæt på praksis, jo hurtigere, kan vi begynde at ændre praksis." (Jobkonsulent)

"Den her målgruppe af medarbejdere, de er ikke generalister. De er specialister. [...] De er meget mere konkret tænkende: "Kan du forklare mig, hvordan jeg bruger det i praksis?" Det er den tilbagemelding, der kom; at de fik mest ud af de cases, der var. De fik viden om, hvor de skulle gå hen; vejlednings-materiale og viden om vores nøgleperson." (Jobkonsulent)

8.2.5 Ledelsesmæssig fokus og opbakning

Dertil kan vi konkludere, at ledelsesopbakning er nødvendig for, at indsatsen virker efter hensigten, og at det er centralt, at ledelsen deltager i selve undervisningsforløbet, fordi det signalerer et ansvar på ledelsesniveau og gør, at medarbejderne også prioriterer at deltage. Omvendt kan manglende deltagelse og opbakning fra ledelsen gøre, at medarbejderne selv nedprioriterer undervisningsforløbet og mister fokus. Dette konkluderer vi på baggrund af interviews med jobkonsulenterne, hvor flere fremhæver, at det er væsentligt for at få den nye tankegang ud at leve i organisationerne, at der er det nødvendige ledelsesmæssige fokus og kommunikation rundt om undervisningsforløbet. I forlængelse heraf er oplevelsen netop, at deltagelsen af ledelses-niveauet gør, at den nye viden bliver forankret bedre – dels fordi medarbejderne tager undervisningen mere seriøs, når ledelsen deltager, dels fordi lederne i højere grad bliver opmærksomme på handlingspunkter i forhold til at tilpasse arbejdsprocedurer m.m. til den nye viden, der er fremkommet på undervisningsforløbet.

”Ledergruppen var ikke så mødestabile. De prioriterede det ikke. Det var lidt uheldigt, for det kommer til at signalere, at det ikke var vigtigt. [...] Hvis vi skulle gøre det om, så skulle der sidde en ledelsesrepræsentant - en der har det her blik og kan signalere, at det er vigtigt, og som kan tage noget med hjem, der skal handles på.” (Jobkonsulent)

”Der, hvor der var mest tydelig ledelsesopbakning, var fremmødet og udbyttet størst i sidste ende. Også selvom det ikke var fuld lederopbakning, men bare en lille smule.” (Jobkonsulent)

8.2.6 Medarbejdere på tværs af organisationen deltager på kurset

En anden virkningsmekanisme, som bidrager til resultatskabelsen ift. at ændre på jobcentrenes indsats for målgruppen, er at sikre deltagelse fra en bred medarbejdergruppe i jobcentrene. Kommunerne har gennemgående valgt at opkvalificere et par medarbejdere fra forskellige afdelinger i organisationerne –og altså en bred medarbejdergruppe – frem for at udvælge enkelte afdelinger og opkvalificere alle medarbejdere i dem. Ud fra interviewene med jobkonsulenterne kan vi konstatere, at det er essentielt for at skabe et øget fokus på brugen af de handicapkompenserende ordninger i jobcentrene, at undervisningen spredes bredt ud i organisationerne.

”Vi har fået bredt budskabet ud meget bredt, og det havde vi virkelig brug for. For vores oplevelse var, at det kun var dem i vores hus, der havde kendskab til og gjorde brug af ordningerne. Så når vi ikke sidder sammen fysisk, hvordan får vi det så til at blive nemt og tilgængelig hos de andre? Og det er bestemt lykkedes.” (Jobkonsulent)

Ligeledes viser interviewene med jobkonsulenterne, at det er centralt, at handicapnøglepersonen i kommunen deltager i undervisningsforløbet. Dels fordi handicapnøglepersonerne kan spille en central rolle ift. at få forløbets indhold afstemt til kommunens kontekst, da de typisk sidder med mest viden om, hvordan og hvor meget de handicapkompenserende ordninger bruges i den pågældende kommune. Dels kan nøglepersonerne holde medarbejderne op på at implementere viden fra undervisningen.

”Det har været afgørende, at vi havde nøglepersonen med. Vi har kun én med fra [kommunenavn], og det har vi haft brug for, for at have meget styring. Men det betyder også, at [nøglepersonen] skal have et stort netværk, og [nøglepersonens] arbejde bliver meget nemmere, hvis andre bruger skabelonerne etc.” (Jobkonsulent)

Bilag A: Datagrundlag og metode

Evalueringen er en virkningsevaluering, hvor der ses på, hvordan indsatserne er blevet implementeret, og hvad effekten har været heraf. Med et virknings-evalueringdesign er det muligt at få præcis viden om hvilke elementer, der virker, for hvem de virker, og under hvilke forhold (kontekstfaktorer) de virker.

A.1: Proces

Projekterne er fulgt fra opstart i efteråret 2019 til afslutning i 2021/2022. Projekterne er afsluttet på forskellige tidspunkter i perioden august 2021 – juni 2022.

Der er afholdt et fælles opstartsseminar i december 2019 for de otte projekter. På opstartsseminaret blev projektlederne introduceret til COWIs evalueringdesign, herunder hvilke data de skulle levere hvornår og hvordan. Desuden blev de præsenteret for tidligere projekters læringer og erfaringer både i forhold til arbejdet med målgrupperne samt med samarbejdet med jobcentre og virksomheder.

Aktørerne har fået processtøtte i form af sparring i forhold til dataindsamling m.m. Vi har desuden bistået aktørerne med teknisk hjælp i forbindelse med elektronisk dataindsamling igennem hele evalueringsperioden.

A.2: Datagrundlag

Der er indsamlet viden til brug for evalueringen fra forskellige datakilder, som gennemgås i det følgende.

Tabel 15 *Datakilder*

Datakilde	Formål
Kvalificering af aktørernes forandringsteorier	Sikre solidt evidensgrundlag og kvalificere forandringsteorier, der var en del af ansøgningerne til puljerne.
Projektbesøg (-møder)	Interviews af projektteam og sparring vedrørende udfordringer, resultater, erfaringer og implementering mht. projektet.
Monitorering af implementering og progression	Dataindsamling af projekternes implementeringsgrad og resultater.
Virksomhedssurvey	Vidensindsamling om virksomhedernes erfaringer med at arbejde med ikke-kommunale aktører.
Kvalitative interviews	Interviews med jobkonsulenter/sagsbehandlere på jobcentre for at afdække jobcentrenes vurdering af projekterne.

Kvalificering af aktørernes forandringsteorier

Som hjælp til aktørerne i opstartsfasen og for at sikre et solidt evaluering-grundlag har vi sammen med aktørerne kvalificeret de forandringsteorier, som var en del af ansøgningerne til puljerne. Kvalificeringen sikrede, at projekternes kerneelementer, succeskriterier og måltal var tydelige, samt at de implementeringsindikatorer og progressionsindikatorer, som vi løbende har fulgt op på i løbet af projektperioden, blev tydeliggjort for aktørerne.

Monitorering af implementering og progression

Udover projektbesøgene har vi to gange i projektperioden indsamlet data om projekternes implementeringsgrad, herunder blandt andet antallet af deltagere visiteret til projektet, antallet af deltagere der har gennemført projektet og antallet af deltagere, der er startet i virksomhedspraktik/løntilskudsjob/fleksjob/ordinært job.

I forhold til måling af deltagernes progression har projektteamet samt så vidt muligt deltageren besvaret et spørgeskema ved opstart af forløb samt ved afslutning af beløb. Spørgeskemaet indeholder spørgsmål fra BIP-spørgeskemaet, der er udviklet i forbindelse med Beskæftigelses indikator-projektet⁴⁶. Spørgeskemaerne er besvaret via SurveyXact, og det har således ikke været muligt for hverken deltagere eller projektmedarbejdere at se, hvad de havde svaret ved startskemaet, da de skulle besvare slutskemaet.

Aktørerne og STAR har løbende kunnet følge med i projekternes implementeringsgrad samt deltagernes progression via et dashboard i Power BI.

Virksomhedssurvey

Vi har udsendt et spørgeskema til de virksomheder, som har haft deltagere i enten virksomhedspraktik, løntilskud- eller fleksjob eller ordinært job i forbindelse med indsatsene. Spørgeskemaerne er udsendt i foråret 2022. Formålet har været at få viden om virksomhedernes erfaringer med at samarbejde med ikke-kommunale aktører om at få målgrupperne tættere på arbejdsmarkedet og/eller i job. Desværre har det været svært at få virksomhederne til at besvare spørgeskemaet, ligesom vi har fået tilbagemelding fra flere om, at de ikke har kendskab til, at de har haft en deltager i arbejde. Dette er på trods af, at der kun er udsendt spørgeskema til virksomheder, som aktørerne har indhentet samtykke fra i forhold til, at de måtte videregive deres kontaktoplysninger til os. Vi har i alt kun fået svar fra 22% af virksomhederne svarende til 14 besvarelser (syv besvarelser fra virksomheder relateret til hver pulje). Der er indkommet besvarelser fra virksomheder relateret til seks af de otte projekter⁴⁷. Virksomhedernes perspektiv på indsatsene finder vi yderst relevant, og vi har derfor valgt at bruge besvarelserne kvalitativt i analysen. Det er dermed også med forbehold for evt. bias i forhold til, hvem vi har fået besvarelser fra, at vi bruger data samt med risiko for bias i besvarelserne.

Projektbesøg (-møder) samt kvalitative interviews med projektmedarbejdere

Projektteamene er interviewet to gange i projektperioden. Første gang i efteråret 2020, hvor projekterne havde været i gang ca. ét år samt i efteråret 2021, dvs. umiddelbart inden projektafslutning. De projekter, der ikke blev afsluttet i efteråret 2021, har vi interviewet tre gange, idet disse projekter foruden interview i efteråret 2021 også blev interviewet inden deres projekt-afslutning.

Første interview blev så vidt muligt gennemført på aktørernes lokaliteter, hvor vi foruden at interviewe projektteamet blev vist rundt på lokationerne samt talte med deltagere i projekterne, hvor det var muligt og relevant. Rundvisningen har bidraget til et visuelt indtryk af den indsats, som aktørerne tilbyder deltagerne og har givet os en fornemmelse af, hvordan deltagerne oplever indsatsen. Ligeledes har det givet os mulighed for at tale med deltagere som led i rundvisningen. Dette var ikke relevant for alle projekter, idet nogle af aktørerne udelukkende benyttede sig af mødelokaler, hvor deltagerne ikke var til stede på interviewtidspunktet. I disse tilfælde nøjedes vi med at gennemføre interview med projektteamet og i visse tilfælde online, idet dataindsamlingen blev gennemført under Covid-19 i efteråret 2020, hvilket begrænsede fysiske møder. Vi vurderer dog ikke, at dette har haft betydning for resultaterne.

Interviewene med projektteamet har omhandlet udfordringer med projektet, resultater, virkningsmekanismer, erfaringer m.m., men de har også omhandlet implementering for at afdække, hvorvidt aktørerne implementerede indsatsen i overensstemmelse med projektbeskrivelserne samt hvor længe, de var om at implementere indsatsene.

⁴⁶ <http://vaeksthusets-forskningscenter.dk/wp-content/uploads/2016/09/Sagsbehandlerskema.pdf>

⁴⁷ Cabi indgår ikke, da projektet er jobcenterrettet, og Cabi derfor ikke har samarbejdet med nogen virksomheder. Ligeledes indgår Specialisterne ikke, da de ikke har givet os kontaktoplysninger på virksomheder.

Kvalitative interviews med repræsentanter fra jobcentre

Der er gennemført kvalitative interviews med jobkonsulenter/sagsbehandlere på jobcentre. Interviewene er gennemført i 2022. Formålet med interviewene har været at afdække jobcentrenes vurdering af projekterne, herunder hvilken værdi det skaber for deltagerne, at indsætserne gennemføres af en ikke-kommunal aktør. Der er i alt gennemført interviews med 18⁴⁸ repræsentanter fra jobcentre – én repræsentant for et jobcenter for hvert projekt samt én repræsentant for hvert af de 12 jobcentre, som Cabi har samarbejdet med. Jobcentrene har selv udpeget interviewpersonen i forhold til hvem, der havde haft mest kontakt med aktørerne. Cabis indsats har været målrettet sagsbehandlere i jobcentre og har haft som formål at opkvalificere disse sagsbehandlere for derigennem at hjælpe flere personer med handicaps i job. Cabi har således ikke haft en direkte borgerrettet indsats, og vi har derfor gennemført flere interviews med jobcentre for dette projekt end de øvrige projekter.

Kvalitative interviews med indsatsdeltagere

Der er gennemført interviews med to til tre deltagere fra hvert projekt; i alt 16 deltagere. Interviewene er gennemført i 2022. Formålet med interviewene har været at afdække, hvilket udbytte deltagerne har fået af indsatsen, og hvad det er ved indsætserne, som har skabt resultater for dem i forhold til deres arbejdsmarkedstilknytning. Aktørerne blev hver især bedt om at finde to til tre deltagere, der ville interviewes om deres udbytte af projektet. Aktørerne har efterfølgende sendt os kontaktoplysninger på to til tre deltagere, som vi har taget kontakt til med henblik på at aftale dato for interview. Rekrutteringsmetoden betyder, at der kan være bias i forhold til hvilke deltagere, vi har talt med, idet der er en risiko for, at aktørerne har udvalgt deltagere, der har haft succesfulde forløb og positive oplevelser af projektet. Vi kan også konstatere, at vi kun har interviewet deltagere, som overordnet har haft positive oplevelser med projekterne. Vi vurderer dog, at vi kan benytte interviewene til at udtale os om deltagernes udbytte af indsætserne, idet vi gennem interviewene har fået viden om hvilke elementer af indsætserne, der fungerer godt og mindre godt, hvilket indikerer, at de har været reflekterede omkring indsætserne.

Af nedenstående tabel fremgår det, hvor mange deltagere, vi har talt med fra hvert projekt.

Tabel 16 Interview med deltagere

Projekt	Antal deltagere
AOF	2
Give-Grindsted Uddannelsescenter (Kulmosegaard)	3
Keep Going	2
A2B og Meyers Madhus	2
Møltrup Optagelseshjem	3
Norgus	2
Specialisterne	2
I alt	16

Note: Der er ikke interviewet deltagere fra Cabis projekt, idet aktøren har gennemført indsats for jobcentermedarbejdere.

⁴⁸ I ét projekt (Specialisterne) er der gennemført interviews med en medarbejder hos Specialisterne, som har fungeret som kontaktperson for borgerne.

Registerbaserede effektanalyser

Formålet med effektanalysen har været at belyse, om indsatsen har haft effekt for deltagerne, dvs. om den har bragt deltagerne tættere på arbejdsmarkedet. I analysen har vi anvendt følgende overordnede effektmål til at belyse, hvorvidt de er bragt tættere på arbejdsmarkedet:

- Andelen, der er i ordinær beskæftigelse eller uddannelse i kalendermåneden tre måneder efter deltagelse i indsatsen.
- Andelen, der er i fleksjob eller job med løntilskud i kalendermåneden tre måneder efter deltagelse i indsatsen.
- Beskæftigelsesgraden i kalendermåneden tre måneder efter deltagelse i indsatsen.
- Lønindkomsten i kalendermåneden tre måneder efter deltagelse i indsatsen.
- Andelen, der modtager offentlig forsørgelse (bortset fra SU mv.) i kalendermåneden tre måneder efter deltagelse i indsatsen.

En person i beskæftigelse er opgjort som en person, hvis beskæftigelsesgrad i en given måned er højere end nul. En person i virksomhedspraktik eller uddannelse er kun medtalt, hvis de ikke samtidig er i beskæftigelse. Der måles i kalendermåneden tre måneder før starten af personens forløb og kalendermåneden tre måneder efter slutningen af personens forløb.

En person i beskæftigelse er opgjort som en person, hvis beskæftigelsesgrad i en given måned er højere end nul. Disse er yderligere fordelt på, om de står til at have været på løntilskud, været i flexjob eller ingen af disse (ordinær beskæftigelse).

Den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad er opgjort ved det gennemsnitlige antal timer, som en person arbejder i en given måned divideret med det normale timetal for en fuldtidsbeskæftigelse (160,33). Der måles i kalendermåneden tre måneder inden starten af personens forløb og kalendermåneden tre måneder efter slutningen af personens forløb.

Den gennemsnitlige månedsløn er opgjort tre måneder inden forløbets start og tre måneder efter forløbets afslutning. Opgørelsen er inklusive personer uden løn.

Andelen af personer på offentlig forsørgelse er opgjort ved andelen af personer, som har været på offentlig forsørgelse i mindst fire uger i en given måned. Der måles i kalendermåneden tre måneder før starten af personens forløb og kalendermåneden tre måneder efter slutningen af personens forløb.

Registerbaseret før- og efteranalyse

Der er gennemført før- og efteranalyse for hver pulje samt samlet for de to puljer.

Der indgår 574 personer i analysen, henholdsvis 417 personer fra "Pulje til projekter med virksomhedsrettede indsatser for personer med handicaps" og 157 personer fra "Pulje til reintegration af sindslidende og psykisk syge på arbejdsmarkedet".

I analyseafsnittet afrapporteres udelukkende resultater, der er signifikante på et 5 % signifikansniveau. Ikke-signifikante resultater rapporteres ikke.

Kontrolgruppeanalyse

Vi har desuden gennemført kontrolgruppeanalyser, hvor der for hver pulje og hvert af de nævnte effektmål er foretaget en sammenligning af udviklingen blandt henholdsvis deltagerne og den matchede kontrolgruppe.

Den matchede kontrolgruppe til hver pulje er fundet ved hjælp af propensity score matching. Denne metode gør det muligt at sammenligne de nævnte effektmål for deltagergruppen med de tilsvarende mål for en kontrolgruppe, der ligner deltagergruppen med hensyn til en lang række observerbare kendetegn.

Konkret har vi undersøgt hvilke kendetegn, der kan observeres at have betydning for, om en person deltager i projektførelbet – f.eks. om man er mere tilbøjelig til at blive rekrutteret til et forløb, hvis man har et bestemt handicap, sygdomshistorik, beskæftigelse, alder, køn mv. På den måde har vi beregnet alle personers sandsynlighed (propensity score) for at blive rekrutteret til et projektførelbet på baggrund af deres øvrige karakteristika.

Dermed bliver det muligt for hver af de faktiske deltagere at vælge fem personer, der på baggrund af deres karakteristika har samme sandsynlighed for at blive rekrutteret til et forløb men ikke blev det. Metoden gør det derved muligt at danne en kontrolgruppe (til hver af de to puljer), som minder om deltagerne på de relevante parametre, bortset fra at de ikke har deltaget i et de pågældende projektførløb. Ved brug af de matchede kontrolgruppe kan vi altså nemmere isolere og vurdere effekten af at deltage.

Datagrundlag

Datagrundlaget består af data vedrørende deltagerne fra projektet og data fra en række registre. Det drejer sig om Beskæftigelsesministeriets DREAM-database samt en lang række registre fra Danmarks Statistik:

- Befolkningsstatistikregisteret
- Registeret vedrørende familieforhold
- Uddannelsesregisteret
- Registeret vedr. grundskolekarakterer
- E-indkomst-registeret
- Statistikken om handicap og udsatte (voksne) - Registeret vedr. handicap-ydelser og målgrupper^{49,50},
- Sygesikringsregisteret
- Det Somatiske Landspatientregisteret
- Det Psykiatriske Landspatientregister

⁴⁹ Statistikken indeholder data om udvalgte ydelser i Lov om Social Service, som gives til voksne med handicap eller andre udsatte. Det drejer sig om følgende ydelser (i parentes er angivet paragraf i Lov om Social Service): a) Aktivitets- og samværstilbud (§104), b) Behandling (§102), c) Beskyttet beskæftigelse (§103), d) Længerevarende botilbud inklusiv tilknyttede ydelser fx §§83, 85 (§108), e) Midlertidige botilbud inklusiv tilknyttede ydelser fx §§83, 85 (§107), f) Socialpædagogisk støtte i botilbudslignende tilbud (omfattet af §4, stk. 1, nr. 3, i lov om socialtilsyn), fx botilbud efter lov om almene boliger §105/115 (§85), g) Øvrig socialpædagogisk støtte (socialpædagogisk støtte, som ikke leveres på botilbud eller botilbudslignende tilbud, fx borgernes private hjem) (§85), h) Borgerstyret personlig assistance (BPA) (§96) i) Kontaktperson for døvblinde (§98), j) Ledsageordning (§97), k) Kontant tilskud efter §95 til ansættelse af hjælpere (§§83,84) (§95).

Registeret indeholder derudover oplysninger om modtagerens målgruppe, dvs. om borgeren modtager en ydelse på grund af f.eks. en fysisk funktions-nedsættelse, en kognitiv funktionsnedsættelse eller en sindslidelse. Den enkelte ydelse kan være givet på baggrund af flere forskellige målgrupper. Kilde: Danmarks Statistik 2019, 'Statistikdokumentation handicap og udsatte (voksne)'.

⁵⁰ Det er værd at bemærke, at dette register ikke er fyldestgørende i forhold til, at alle personer med handicaps er registreret i registret. Vi benytter registreret for at finde den mest sammenlignelige kontrolgruppe.

I analysen af hvilke forhold, der især påvirker sandsynligheden for at deltage i projektføreløbet, har vi - efter at have undersøgt betydningen af disse forhold - inddraget følgende forhold i udvælgelsen af kontrolgruppen:

- Køn
- Alder
- Familietype
- Herkomst (dansk/indvandrer/efterkommer)
- Uddannelsesbaggrund (næsten signifikant)
- Bopælsregion
- Andelen af timer (i forhold til et fuldtidsjob) personen har været i beskæftigelse i de sidste fem år før deltagelsen i indsatsen
- Antallet af uger personen har modtaget offentlig forsørgelse med undtagelse af SU mv. i de sidste fem år før deltagelsen i indsatsen
- Typen af funktionsnedsættelse jf. statistikken om handicap og udsatte (voksne)
- Typen af forsørgelse tre måneder før deltagelse i indsatsen (Selvforsørgelse, SU, kontanthjælp el. integrationsydelse, uddannelseshjælp, fleksjob el. ledighedsydelse, ressourceforløb, sygedagpenge, jobafklaring, revalidering, dagpenge eller førtidspension)
- Typen af aktivitet tre måneder før deltagelse i indsatsen (ordinær beskæftigelse eller uddannelse, fleksjob eller løntilskudsjob, virksomhedspraktik eller andet)
- Diagnoser ved kontakt med hospitalet i perioden 2015-2019
- Antallet af sengedage på hospitalet i perioden 2015-2019 (det vil sige antallet af sengedage for personer, der har været indlagt, og antallet af ambulante besøg for personer, der har været i ambulante behandling)
- Antallet af kontakter til den primære sundhedssektor i 2019

I forbindelse med begge projekter har vi taget udgangspunkt i personer i alderen 18-66 år.

Ved dannelsen af kontrolgrupperne til de to puljer har vi desuden for hver pulje matchet med deltagerne i de pågældende puljer i forhold til beskæftigelse og typer af offentlig forsørgelse.

For "Pulje til projekter med virksomhedsrettede indsatser for personer med handicaps" indgår der 327 deltagere og 1.229.403 andre personer, som ikke havde ordinær beskæftigelse i den pågældende måned i analyserne af projekterne i denne pulje. På det grundlag har det været muligt at danne en sammenlignelig kontrolgruppe, der minder så meget om deltagerne, at vi kan vurdere effekten af deltagelsen i projekterne for de 257 af disse 327 deltagere.

I effektanalysen af "Pulje til reintegration af sindslidende og psykisk syge på arbejdsmarkedet" indgår der 149 deltagere og 3.148.865 andre personer i analyserne. Da ingen af deltagerne i puljen kommer fra region Nordjylland, har vi i forbindelse med dannelsen af kontrolgruppen alene taget udgangspunkt i personer fra de øvrige regioner. Her var det muligt at matche 140 af de 149 deltagere i analysen til kontrolgruppen. Matchningen er således sket med personer, der minder så meget om deltagerne, at vi kan vurdere effekten af deltagelsen i projekterne for de 140 deltagere.

A.3: Resultatet af matching til kontrolgruppeanalyse

Ved at sammenligne de gennemsnitlige værdier før og efter matchningen for de variabler, der er fundet af signifikant betydning, kan man få et mål for matchningens evne til at danne en kontrolgruppe, der ligner deltagerne. Før matchningen var der stor forskel på deltagerne og de personer med samme typer af ydelser, alder mv. (bruttokontrolgruppen), som den matchede kontrolgruppe blev valgt ud fra. Efter matchningen var der kun lille forskel på deltagerne og kontrolgruppen.

I praksis giver det anvendte programmel (STATA, pstest) et mål for den standardiserede procentvise bias. Denne bias skal som hovedregel være mindre end 5 %, for at matchningen er lykkedes. Dette er opfyldt i alle tilfælde, som det fremgår af de følgende to tabeller⁵¹. Ved hjælp af matchningen er det således i høj grad lykkedes at danne en kontrolgruppe, der ligner deltagerne. Tabellerne viser således for hver variabel, hvordan henholdsvis deltager- og kontrolgruppen fordelte sig inden matchning, og hvordan de fordeler sig efter matchning, hvor man har frasortet personer for at få grupperne til at ligne hinanden mest muligt.

A.3.1: Pulje til projekter med virksomhedsrettede indsatser for personer med handicap

Bilagstabel 1 Gennemsnitlige værdier før og efter matchning for baggrundsvariabler med signifikant betydning for at deltage i et projekt i puljen med virksomhedsrettede indsatser for personer med handicaps.

Variabel/kategori		Før/efter matchning	Deltagere	Kontrolgruppe
Køn	Mand	Før matchning	60,2 %	47,1 %
		Efter matchning	58,4 %	56,0 %
	Kvinde	Før matchning	39,8 %	52,9 %
		Efter matchning	41,6 %	44,0 %
Alder	18-29 år	Før matchning	40,0 %	36,8 %
		Efter matchning	37,7 %	37,9 %
	30-49 år	Før matchning	42,8 %	31,1 %
		Efter matchning	44,0 %	44,7 %
	50-66 år	Før matchning	17,1 %	32,1 %
		Efter matchning	18,3 %	17,5 %
Bopæls-region	Nordjylland	Før matchning	8,6 %	10,2 %
		Efter matchning	6,6 %	7,2 %
	Midtjylland	Før matchning	13,5 %	22,7 %
		Efter matchning	12,1 %	10,5 %
	Syddanmark	Før matchning	20,8 %	20,4 %
		Efter matchning	20,2 %	19,1 %
	Hovedstaden	Før matchning	38,8 %	33,6 %
		Efter matchning	42,0 %	43,0 %
Sjælland	Før matchning	18,3 %	13,1 %	
	Efter matchning	19,1 %	20,2 %	
Beskæftigelses- erfaring de sidste 5 år før deltagelse (timer i pct. af timer i fuldtidsjob)	0 %	Før matchning	36,4 %	33,1 %
		Efter matchning	37,0 %	37,1 %
	0% <= 10%	Før matchning	35,5 %	20,8 %
		Efter matchning	33,9 %	35,6 %
	10% <= 50%	Før matchning	21,1 %	31,7 %
		Efter matchning	22,2 %	20,8 %
	Mere end 50%	Før matchning	7,0 %	14,4 %
		Efter matchning	7,0 %	6,5 %

⁵¹ Dette er ikke vist i tabellerne.

Variabel/kategori		Før/efter matchning	Deltagere	Kontrolgruppe
Antallet af sengedage på hospitalet i perioden 2015-2019	0-2	Før matchning	30,6 %	45,3 %
		Efter matchning	30,7 %	31,2 %
	3-7	Før matchning	23,2 %	20,3 %
		Efter matchning	24,9 %	24,8 %
	8-21	Før matchning	24,2 %	18,9 %
		Efter matchning	21,8 %	20,9 %
	22 og derover	Før matchning	22,0 %	15,5 %
		Efter matchning	22,6 %	23,1 %
Type af funktionsnedsættelse	Fysisk og/el. andet	Før matchning	3,1 %	2,0 %
		Efter matchning	1,2 %	1,8 %
	Psykisk	Før matchning	22,3 %	5,3 %
		Efter matchning	17,5 %	15,9 %
	Psykisk og andet (ikke fysisk)	Før matchning	9,5 %	1,1 %
		Efter matchning	8,2 %	7,5 %
	Ingen registrerede i Handicap-registeret	Før matchning	65,1 %	91,6 %
		Efter matchning	73,2 %	74,7 %
Typen af aktivitet 3 mdr. før deltagelse	Ordinær beskæftigelse eller uddannelse	Før matchning	2,4 %	28,9 %
		Efter matchning	3,1 %	3,5 %
	Fleksjob eller løntilskudsjob	Før matchning	18,7 %	6,7 %
		Efter matchning	17,9 %	16,5 %
	Virksomhedspraktik	Før matchning	22,0 %	9,6 %
		Efter matchning	14,0 %	14,2 %
	Andet	Før matchning	56,9 %	63,5 %
		Efter matchning	65,0 %	65,8 %
Endokrine, ernæringsbetingede stofskiftesygdomme	Ja	Før matchning	9,2 %	6,0 %
		Efter matchning	7,8 %	8,0 %
Psykiske lidelser og adfærdsmæssige forstyrrelser	Ja	Før matchning	61,8 %	23,0 %
		Efter matchning	59,5 %	59,6 %
Graviditet, fødsel og barsel, sygdom i perinatalperiode samt misdannelser mv. samt misdannelser mv.	Ja	Før matchning	10,7 %	8,1 %
		Efter matchning	9,7 %	10,6 %

Variabel/kategori		Før/efter matchning	Deltagere	Kontrolgruppe
Læsioner og forgiftninger	Ja	Før matchning	43,7 %	29,8 %
		Efter matchning	42,8 %	42,0 %
Typen af forsørgelse 3 mdr. før deltagelse	Selvforsørgende eller under uddannelse	Før matchning	7,0 %	54,2 %
		Efter matchning	8,6 %	9,1 %
	Kontanthjælp eller integrationsydelse	Før matchning	26,3 %	5,2 %
		Efter matchning	29,6 %	28,9 %
	Uddannelseshjælp	Før matchning	20,8 %	2,6 %
		Efter matchning	21,4 %	21,2 %
	Fleksjob eller ledighedsydelse	Før matchning	24,8 %	7,4 %
		Efter matchning	20,2 %	20,7 %
	Ressourceforløb	Før matchning	8,9 %	1,7 %
		Efter matchning	7,0 %	7,7 %
	Sygedagpenge, jobafklaring eller revalidering	Før matchning	4,3 %	4,9 %
		Efter matchning	5,4 %	5,5 %
	Dagpenge	Før matchning	4,9 %	7,6 %
		Efter matchning	3,9 %	3,3 %
	Førtidspension	Før matchning	3,1 %	16,3 %
		Efter matchning	3,9 %	3,5 %

A.3.2: Pulje til reintegration af sindslidende og psykisk syge på arbejdsmarkedet

Bilagstabel 2 Gennemsnitlige værdier før og efter matchning for baggrundsvariabler med signifikant betydning for at deltage i et projekt i puljen vedr. reintegration af sindslidende og psykisk syge på arbejdsmarkedet.

Variabel/kategori		Før/efter matchning	Deltagere	Kontrolgruppe
Køn	Mand	Før matchning	70,5 %	50,6 %
		Efter matchning	71,4 %	71,4 %
	Kvinde	Før matchning	29,5 %	49,4 %
		Efter matchning	28,6 %	28,6 %
Alder	18-29 år	Før matchning	69,1 %	24,5 %
		Efter matchning	69,3 %	69,3 %
	30-49 år	Før matchning	15,4 %	40,9 %
		Efter matchning	14,3 %	15,0 %
	50-66 år	Før matchning	15,4 %	34,7 %
		Efter matchning	16,4 %	15,7 %
Herkomst	Dansk	Før matchning	95,3 %	82,9 %
		Efter matchning	95,0 %	95,0 %
	Indvandrer/efterkommer	Før matchning	4,7 %	17,1 %
		Efter matchning	5,0 %	5,0 %

Variabel/kategori		Før/efter matchning	Deltagere	Kontrolgruppe
Familietype	Enlig	Før matchning	83,9 %	36,3 %
		Efter matchning	85,0 %	85,0 %
	Gift/samlevende	Før matchning	16,1 %	63,7 %
		Efter matchning	15,0 %	15,0 %
Uddannelses-gruppe	Uden erhvervskompetencegivende udd.	Før matchning	84,6 %	36,1 %
		Efter matchning	85,0 %	85,0 %
	Med erhvervskompetencegivende udd.	Før matchning	15,4 %	63,9 %
		Efter matchning	15,0 %	15,0 %
Beskæftigelseserfaring de sidste 5 år før deltagelse (timer i pct. af timer i fuldtidsjob)	0 %	Før matchning	28,2 %	11,8 %
		Efter matchning	28,6 %	28,6 %
	0% <= 10%	Før matchning	40,3 %	9,4 %
		Efter matchning	40,0 %	40,0 %
	10% <= 50%	Før matchning	22,8 %	20,2 %
		Efter matchning	22,9 %	22,9 %
	Mere end 50%	Før matchning	8,7 %	58,6 %
		Efter matchning	8,6 %	8,6 %
Offentlig forsørgelse de sidste 5 år før deltagelse	Under 1 år	Før matchning	21,5 %	77,8 %
		Efter matchning	20,7 %	20,7 %
	1-3 år	Før matchning	36,2 %	9,7 %
		Efter matchning	37,1 %	37,9 %
	3-5 år	Før matchning	27,5 %	3,7 %
		Efter matchning	27,1 %	26,4 %
	5 år	Før matchning	14,8 %	8,7 %
		Efter matchning	15,0 %	15,0 %
Type af funktionsnedsættelse	Fysisk og/eller andet	Før matchning	12,8 %	0,8 %
		Efter matchning	11,4 %	12,1 %
	Psykisk	Før matchning	25,5 %	2,1 %
		Efter matchning	25,7 %	25,0 %
	Psykisk og andet (ikke fysisk)	Før matchning	7,4 %	0,4 %
		Efter matchning	7,9 %	7,9 %
	Ingen registrerede i Handicap-registeret	Før matchning	54,4 %	96,7 %
		Efter matchning	55,0 %	54,7 %
Typen af aktivitet 3 mdr. før deltagelse	Ordinær beskæftigelse eller uddannelse	Før matchning	28,9 %	74,8 %
		Efter matchning	28,6 %	27,9 %

Variabel/kategori		Før/efter matchning	Deltagere	Kontrolgruppe
	Fleksjob eller løntilskudsjob	Før matchning	0,7 %	2,2 %
		Efter matchning	0,7 %	0,7 %
	Virksomhedspraktik	Før matchning	10,1 %	0,4 %
		Efter matchning	7,9 %	7,9 %
	Andet	Før matchning	60,4 %	22,5 %
		Efter matchning	62,9 %	63,6 %
Psykiske lidelser og adfærdsmæssige forstyrrelser	Ja	Før matchning	66,4 %	13,5 %
		Efter matchning	65,0 %	65,7 %
Sygdomme i åndedrætsorganer	Ja	Før matchning	12,8 %	6,1 %
		Efter matchning	11,4 %	11,4 %
Typen af forsørgelse 3 mdr. før deltagelse	Selvforsørgende eller under udd.	Før matchning	24,8 %	81,1 %
		Efter matchning	26,4 %	27,1 %
	Kontanthjælp eller integrationsydelse	Før matchning	12,1 %	2,2 %
		Efter matchning	10,7 %	10,7 %
	Uddannelseshjælp	Før matchning	45,0 %	1,1 %
		Efter matchning	43,6 %	43,6 %
	Fleksjob eller ledighedsydelse	Før matchning	2,0 %	2,0 %
		Efter matchning	2,1 %	2,1 %
	Ressourceforløb	Før matchning	4,7 %	0,6 %
		Efter matchning	5,0 %	5,0 %
	Sygedagpenge, jobafklaring eller revalidering	Før matchning	3,4 %	2,9 %
		Efter matchning	3,6 %	3,6 %
	Dagpenge	Før matchning	2,7 %	3,7 %
		Efter matchning	2,9 %	2,1 %
	Førtidspension	Før matchning	5,4 %	5,8 %
		Efter matchning	5,7 %	5,7 %