



Medfinansieret af  
Den Europæiske Union



Danmarks  
Erhvervsfremmebestyrelse

# Midtvejsevaluering af

Mod Job og Uddannelse

Holbæk Kommune

Maj 2024

Version: 1,0

IRISgroup

Pluss

|                 |            |
|-----------------|------------|
| Projektnummer   | 020        |
| Version         | 1,0        |
| Udgivelsesdato  | 13.05.2024 |
| Udarbejdet af   | MCC        |
| Kontrolleret af | FMP        |

# INDHOLD

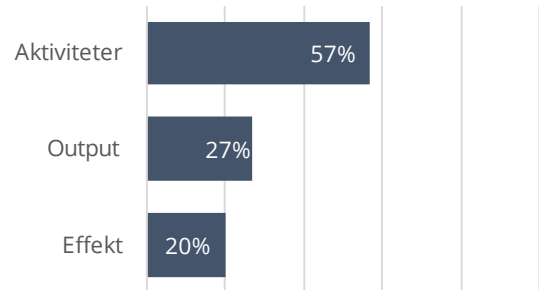
|   |           |
|---|-----------|
| <b>1. Resume.....</b>                         | <b>3</b>  |
| <b>2. Fakta om projektet.....</b>             | <b>4</b>  |
| 2.1 Projektets effektkæde.....                | 5         |
| 2.2 Evalueringens datagrundlag.....           | 5         |
| 2.3 Scoring af fremdrift ift. projektmål..... | 5         |
| <b>3. Projektstatus.....</b>                  | <b>7</b>  |
| 3.1 Overordnet status.....                    | 7         |
| 3.2 Status på aktiviteter.....                | 7         |
| 3.3 Status på output.....                     | 8         |
| 3.4 Status på effektforventninger.....        | 8         |
| <b>4. Projektets implementering.....</b>      | <b>9</b>  |
| 4.1 Input.....                                | 9         |
| 4.2 Rekruttering.....                         | 10        |
| 4.3 Virkemidler.....                          | 10        |
| 4.4 Outcome & effekt .....                    | 11        |
| 4.5 Forankring.....                           | 12        |
| 4.6 Monitorering og opfølgning.....           | 13        |
| <b>5. Anbefalinger og læring.....</b>         | <b>14</b> |

# 1 Resumé

## Status på projektets indikator

Projektet har på evalueringstidspunktet indfriet over halvdelen af sine aktivitetsmål. Bl.a. har der været behov for at afsøge flere virksomheder end forventet forud for en praktik, for at sikre det rigtige match. Derfor har projektet overpræsteret på dette mål.

Ca. en tredjedel af de opstillede outputmål er indfriet. Der har ikke været udfordringer med at rekruttere deltagere, men der har ikke været det forventede behov for at modtage støtte blandt de deltagende virksomheder, så her er mållindfrielsen lavere end forventet.



Note: Ovenstående fremdrift er ift. projektets totale måltal.

### Input

Det er vores vurdering, at projektholder har de nødvendige kompetencer, den rette viden samt erfaring. Herudover vurderer vi, at organiseringen af indsatsen er med til at understøtte indsatsens effekt gennem funktionen 'Jobformidler'. Jobformidleren har en dobbelt rolle med kontakt til både virksomheder og borgere, hvilket styrker det virksomhedsrettede match.

### Rekruttering

Der er en jævn tilstrømning af deltagere fra projektholders hjemkommune (Holbæk), hvilket vidner om, at projektet er med til at løse et reelt behov. Der er dog ikke den forventede tilstrømning af deltagere fra partnerkommunen (Kalundborg), hvorfor projektholder arbejder på at finde en ny partnerkommune. Ikke alle sagsbehandlere kender de præcise rammer for målgruppen, og vi vurderer, at der er potentiale for at styrke kommunikationen af målgruppebeskrivelsen.

### Virkemidler

Vi vurderer, at projektholder lykkes med at afdække lokale virksomheders behov for arbejdskraft og matche dem med ledige i indsatsen. Projektet hjælpes i den proces på vej af, at flere virksomheder er optagede af at hjælpe ledige på kanten af arbejdsmarkedet i job. Dette kan både skyldes et ønske blandt virksomheder om at løfte et større socialt ansvar, men det kan også skyldes højkonjunktoren og den mangel på arbejdskraft, der kommer heraf.

### Outcome & effekt

De deltagende borgere har opnået et stort udbytte af projektet. De opnår styrkede sociale kompetencer, og for mange er det blevet starten på et nyt liv, hvor de begynder at arbejde, får løn og hvor deres generelle hverdagsmestring er forbedret. 82 % oplever, at det er blevet nemmere for dem at være sammen med andre mennesker, 79 % føler sig mindre ensomme, 82 % har fået mere overskud i hverdagen, 85 % har fået tro på, at der er plads til dem på arbejdsmarkedet, og 88 % føler de er blevet bedre til at kommunikere med andre.

### Forankring

Der er klare indikationer på, at deltagerne kan arbejde videre med deres udvikling efter forløbet. Omvendt er det ikke tydeligt, hvordan projektholder vil sikre forankring af viden og erfaringer i organisationen efter projektets ophør. Projektet har udviklet et godt forløb med potentiale til at kunne hjælpe ledige, udsatte borgere, og det vil være en skam, hvis viden og erfaringer ikke forankres i egen organisation, eller deles med andre aktører.

### Monitorering

Det er vores vurdering, at projektholder har en god løbende opfølgning på projektets samlede fremdrift, samt at projektholder foretager de nødvendige justeringer undervejs, fx ved at skifte partnerkommune. Herudover er en løbende og systematisk opfølgning med deltagerens udbytte med til at sikre, at indsatsen er relevant og tilbyder den nødvendige hjælp og støtte.

## 2 Fakta om 'Mod job og uddannelse'

*Dette afsnit indeholder en kort beskrivelse af projektets formål og baggrund samt en gengivelse af de vigtigste baggrundsoplysninger for projektet (tekstboks). Afsnittet afsluttes med en opsamling af projektets 'effektkæde' og en kort beskrivelse af evalueringens datagrundlag.*

Baggrunden for projektet er, at Holbæk Kommune og nabokommunerne både har virksomheder, der aktuelt mangler arbejdskraft til den grønne omstilling, og ledige borgere, der af forskellige komplekse årsager, står udenfor arbejdsmarkedet.

Formålet med 'Mod job og uddannelse' er således både at hjælpe virksomhederne med at finde arbejdskraft til den grønne omstilling og hjælpe ledige borgere på kanten af arbejdsmarkedet i job eller uddannelse. Projektet vil gennem en håndholdt indsats understøtte hver enkelt borger til at blive klar til job eller uddannelse, ligesom der vil blive arbejdet med modning af virksomhederne, så de er klar til at rumme borgerne, når de kommer i arbejdsprøvning.

'Mod job og uddannelse' består af følgende fire spor:

**SPOR 1 – VIRKSOMHEDSINDSATS:** Projektet vil opsøge virksomheder, afdække deres behov for arbejdskraft og modne dem ift. at kunne rumme og tage imod ledige på kanten af arbejdsmarkedet. Herudover kan projektet bistå med kompetenceudvikling og hjælpe virksomhederne med forskellige tilbud inden for opkvalificering, hvis borgerne ikke er direkte parat til ordinært job.

**SPOR 2 – JOBFORMIDLER:** Jobformidleren er både underviser, mentor og virksomhedskonulent, og arbejder med udgangspunkt i den enkelte lediges udfordringer og ressourcer sammenholdt med rammer og vilkår på virksomheder eller uddannelsesinstitutioner. Dermed skræddersys forløb som sikrer fastholdelse og inklusion

**SPOR 3 – GRUPPEFORLØB:** Gruppeforløbene er en social træningsbane, der understøtter dannelse af nye relationer og venskaber, og hvor deltagerne kan udvikle sociale færdigheder sammen med andre. Herudover består forløbene af undervisning, der giver deltagerne ny viden om bl.a. uddannelse og arbejdsmarkedet.

**SPOR 4 – OPKVALIFICERINGSFORLØB:** Alle ledige tilbydes FVU-screening ift. læse-, regne- og skrivefærdigheder og tilbydes kurser hvis nødvendigt. Herudover tilbydes individuelt tilrettelagte opkvalificerings- og kompetenceforløb, hvis der er behov for specifikke kvalifikationer i et konkret job.

| FAKTA-BOKS          |  |
|---------------------|--|
| Tilskudsmodtager:   | Holbæk Kommune, Arbejdsmarked, Uddannelse og Borgerservice         |
| Sagsbehandler:      | Camilla Wilms Jensen   |
| Finansieringskilde: | Socialfonden Plus (ESF+)   |
| Indsatsområde:      | Internationalisering, digitalisering og grøn omstilling (ERDF 1.3) |
| Samlet budget:      | DKK 26,0 mio.  |
| Bevillingsperiode:  | 15.06.2022 – 31.12.2025  |



## 2.1 Projektets effektkæde

Projektets effektkæde er sammenfattet i tabellen herunder. Evalueringen har især fokus på *outcome*, som er bindeleddet mellem projektets umiddelbare output/leverancer og resultaterne/effekterne på længere sigt, hvilket er nærmere udfoldet i afsnit 4.4.

Tabel 1: Projektets effektkæde

| Indhold               | Aktiviteter  |
|-----------------------|--|
| Input                 | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ To deltagende kommuner: Holbæk (lead) og nabokommune</li><li>▪ Erfaringer fra EU-projekterne "CO2-reduction" og "Mod til uddannelse".</li></ul>  |
| Hovedaktiviteter      | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ <b>Virksomhedsindsats:</b> Afdækning af virksomhedernes behov og mulighed for selv at kompetenceudvikle. Etablering af praktikmiljøer</li><li>▪ <b>Jobformidler:</b> Dobbeltrolle som kontakt for virksomheder og ledige</li><li>▪ <b>Gruppeforløb:</b> Udvikling af sociale kompetencer i fællesskaber</li><li>▪ <b>Opkvalificeringsforløb:</b> Tilbud om FVU-screening samt generelle kompetencekurser og/eller specifik opkvalificering baseret på virksomhedsbehov</li></ul> |
| Output                | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Aftaler med lokale virksomheder om samarbejdet med en projektdeltager</li><li>▪ Visitation af ledige på kanten af arbejdsmarkedet til forløb med virksomheder</li><li>▪ Opkvalificerede deltagere</li></ul>  |
| Outcome               | Se afsnit 4.4  |
| Resultater (effekter) | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Ledige deltagere i job efter forløbet</li><li>▪ Ledige deltagere i uddannelse</li><li>▪ Øget bevidsthed blandt lokale virksomheder om muligheder i hhv. (del)tidsansættelse af ledige med fysiske eller psykiske udfordringer</li><li>▪ Øget fokus blandt lokale virksomheder på den grønne omstilling – i mange tilfælde omsat til konkrete ændringer.</li></ul>  |

## 2.2 Evalueringens datagrundlag

Evalueringen er grundlæggende baseret på semistrukturerede interviews med projektholder og udvalgte projektpartnere/-deltagere.

I forbindelse med evalueringen har projektholder desuden udsendt et elektronisk spørgeskema til deltagerne i indsatsen (via e-mail-liste fra projektholder). Spørgeskemaet er sendt ud til ca. 50 deltagere, hvoraf 44 respondenter har besvaret spørgeskemaet, hvilket giver en svarprocent på ca. 88 %. Desuden har vi gennemført fem interviews med samlet set 38 deltagere.

Både spørgeskema og interviews giver et indblik i såvel det forventede som allerede opnåede udbytte blandt deltagerne, men udgør ikke en præcis beskrivelse af indsatsens effektskabelse.

## 2.3 Scoring af fremdrift ift. projektmål

Vurderingen af projektets målopnåelse er primært baseret på *fremdrift ift. outputmål* og sekundært *fremdrift ift. aktivitetsmål*. Scoren tildeles på baggrund af en helhedsvurdering af projektets målopnåelse, men med udgangspunkt i projektets kvantitative målopnåelse på evalueringstidspunktet. Nedenstående tabel over sammenhæng mellem målopnåelse og trafiklysscore er vejledende.

Tabel 2: Vejledende sammenhæng mellem målopnåelse og trafiklys

| Trafiklys | Målopnåelsen er                    | Midtvejsevaluering | Slutevaluering |
|-----------|------------------------------------|--------------------|----------------|
| Grøn      | ... som ønsket eller bedre         | 45 % +             | 95 % +         |
| Grøn      | ... lidt under det ønskede niveau  | 35-44 %            | 81-90 %        |
| Gul       | ... noget under det ønskede niveau | 24-34 %            | 65-80 %        |
| Rød       | ... meget under det ønskede niveau | 15-24 %            | 20-64 %        |
| Rød       | ... ikke eksisterende eller tæt på | 0-14 %             | 0-19 %         |

## 3 Projektstatus

Afsnittet indeholder en kort fremstilling af status for projektets fremdrift. Vi indleder med en kort overordnet status. Dernæst følger en status på henholdsvis projektets aktivitetsmål (afsnit 3.2), projektets outputmål (afsnit 3.3) samt projektets effektmål (afsnit 3.4) som angivet i projektets eget indikatorskema, der er aftalt med Erhvervsstyrelsen.

### 3.1 Overordnet status

Projektet har en fin fremdrift på de opstillede måltal. Konkret har de nået alle forventede mål for andet halvår i projektperioden på nær støtte til virksomheder. Dette handler om, at mange virksomheder ikke vurderer, at de har brug for støtte, eller at støtte som fx opkvalificering af en deltager i projektet opgøres på et andet parameter og ikke som støtte til virksomheden.

Der har kun været én enkelt borgere i projektet fra Kalundborg Kommune, hvilket er væsentligt færre end forventet. Dette skyldes, at der ikke er nogle ledige i målgruppen i kommunen, som i forvejen har lav ledighed. Projektholder arbejder på at etablere samarbejde med en anden nabokommune, Lejre Kommune, som har lidt flere ledige, der forventes at være i målgruppen for indsatsen.

### 3.2 Status på aktiviteter

**På evalueringstidspunktet er 57 % af de opstillede aktivitetsmål nået, beregnet som et simpelt gennemsnit.** Status for de enkelte aktivitetsmål er gengivet i tabellen nedenfor.

Tabel 3: Status på de opstillede aktivitetsmål per 19.03.2024

| Aktivitet            | Måltal | Status | Målopnåelse i procent |
|----------------------|--------|--------|-----------------------|
| Jobformidler         | 175    | 66     | 38 %                  |
| Praktikforløb        | 100    | 20     | 20 %                  |
| Gruppeforløb         | 120    | 66     | 55 %                  |
| Virksomhedskontakter | 70     | 80     | 114 %                 |

Note: Projektets målopnåelse af indrapporteret til evaluatør af bevillingsmodtager. Bevillingsmodtager er ansvarlig for, at måltallene er indrapporteret korrekt.

Projektet er godt i gang med at etablere praktikforløb, og det er vores vurdering, at de i løbet af tredje periode vil være halvvejs, eller tæt på halvvejs, i målopnåelsen. Projektet overpræsterer en del på kontakten til virksomheder hvilket skyldes, at der er behov for at afsøge flere virksomheder forud for en praktik for at sikre det rigtige match.

### 3.3 Status på output

**På evalueringstidspunktet er 27 % af de opstillede outputmål nået, beregnet som et simpelt gennemsnit.** Status for de enkelte outputmål er gengivet i tabellen nedenfor.



Tabel 4: Status på de opstillede outputmål per 19.03.2024

| Output   | Måltal | Status | Målopnåelse i procent |
|--|--------|--------|-----------------------|
| Antal deltagere  | 175    | 66     | 38 %                  |
| Antal ledige deltagere                                       | 175    | 66     | 38 %                  |
| Antal mikro, små og mellemstore virksomheder, der får støtte | 25     | 1      | 4 %                   |

Note: Projektets målopnåelse af indrapporteret til evaluatør af bevillingsmodtager. Bevillingsmodtager er ansvarlig for, at måltallene er indrapporteret korrekt.

Efterspørgslen på forløbet blandt borgere i målgruppen har været høj og projektet har således rekrutteret 66 deltagere mod forventet 50 deltagere på nuværende tidspunkt.

Andelen af virksomheder, der modtager støtte ifm. at de beskæftiger borgere på kanten af arbejdsmarkedet, er lavere end forventet. Dette skyldes som nævnt ovenfor, at en del af virksomhederne ikke vurderer, at de har brug for støtte. Det skyldes ligeledes, at virksomhedsstøtte i praksis kan være opkvalificering af ledige, der kommer i praktik, hvilket teknisk set kan blive opgjort som en indikator for effekt. Vi vurderer, at det bliver vanskeligt for projektet at nå måltallet for antallet af virksomheder der får støtte. Dette har ikke nødvendigvis betydning for projektets kvalitet.

### 3.4 Status på effektforventninger

**På evalueringstidspunktet er 20 % af de opstillede effektmål nået, beregnet som et simpelt gennemsnit.** Status for de enkelte effektmål er gengivet i tabellen nedenfor.

Tabel 5: Status på de opstillede effektmål per 19.03.2024

| Indikator                                     | Måltal i projektperioden | Måltal efter projektperioden | Status | Målopnåelse i procent |
|---|--------------------------|------------------------------|--------|-----------------------|
| Antal deltagere, der er jobsøgende            | 40                       | 0                            | 0      | 0 %                   |
| Antal deltagere, der er i beskæftigelse       | 25                       | 0                            | 6      | 24 %                  |
| Antal deltagere i uddannelse                  | 10                       | 0                            | 3      | 30 %                  |
| Antal deltagere, der opnår korte kursusforløb | 30                       | 0                            | 8      | 27 %                  |

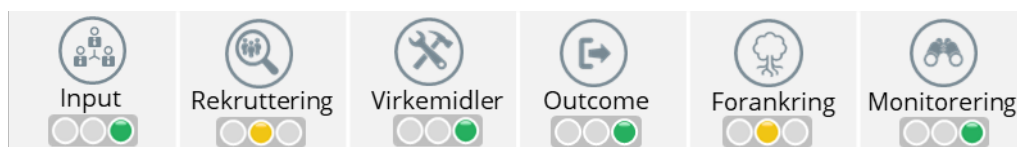
Note: Projektets målopnåelse af indrapporteret til evaluatør af bevillingsmodtager. Bevillingsmodtager er ansvarlig for, at måltallene er indrapporteret korrekt. - angiver, at projektholdet endnu ikke er begyndt at samle data ind på denne indikator. 'Målopnåelse i procent' er beregnet pba. måltallene for den samlede projektperiode.

Projektet har planlagt, at der skulle være jobsøgende deltagere efter første og anden periode, hvilket afspejles i målopnåelsen. Projektholder havde i stedet en forventning om seks deltagere i beskæftigelse efter to perioder, hvilket stemmer med målopnåelsen. Der er herudover tre deltagere i uddannelse mod forventet to deltagere. Ligeledes er der otte deltagere, der har gennemført kortere kursusforløb, mod forventet syv deltagere. Alt i alt ser effektmålene ud til at passe til den virkelighed, projektet opererer i.

## 4 Projektets implementering

I dette afsnit præsenterer vi vores vurdering af projektets implementering ud fra seks faste evalueringsparametre. Figuren nedenfor giver et overblik over evalueringens konklusioner i forhold til de seks parametre. En grøn score indikerer en tilfredsstillende implementering, evt. med nogle få forbedringspotentialer; en gul score indikerer et behov for at adressere visse udfordringer og en rød score indikerer, at der er ét eller flere forhold, som ikke er tilfredsstillende.

Figur 6 Tildeling af scorer for de seks evalueringsparametre



Forklaring af scorer:

|  |            |   |
|--|------------|---|
|  | Grøn score | Projektimplementeringen er tilfredsstillende. Få forbedringspotentialer.      |
|  | Gul score  | Et eller flere elementer i projektimplementeringen bør have fokus.            |
|  | Rød score  | Kritiske forhold i projektimplementeringen. Væsentlige forbedringspotentialer |

I de følgende afsnit uddyber vi vurderingerne af projektet under de enkelte parametre.

### 4.1 Input



**Nødvendige kompetencer, den rette viden og relevant erfaring med målgruppen.**

Projektgruppen består af en håndfuld medarbejdere, der alle arbejder i rollen som jobformidler. En jobformidler arbejder både som underviser og personlig mentor. Med denne organisering behøver deltagerne kun forholde sig til få fagprofessionelle, og vi vurderer, at det er med til at skabe tryghed for deltagerne. Det er ligeledes vores indtryk, at den relativt begrænsede kreds er med til at sikre en rød tråd i planlægningen af forløbet.

Projektmedarbejderne spiser frokost sammen med deltagerne hver dag. Gennem interviews med deltagere og medarbejdere har vi indtryk af, at den fælles frokost er med til at skabe et trygt og udviklende miljø for deltagerne og en høj grad af tillid mellem deltagere og medarbejdere.

Fra interviews med projektgruppen er det vores indtryk, at projektet har stor viden og erfaring inden for området, og at medarbejderne har stor erfaring med målgruppen. Herudover har de tilegnet sig ny viden gennem relevant efteruddannelse. Vi vurderer, at dette medvirker til at styrke projektets kvalitet, da høj faglighed i gruppen har betydning for tilrettelæggelsen og gennemførelsen af projektets aktiviteter. Vi kan ligeledes se, at projektgruppen tager relevante og afgørende hensyn til målgruppen, når de træder ud på arbejdsmarkedet.

Dog kan koordineringen af statusamtaler om borgerne tilrettelægges bedre end tilfældet er nu. På baggrund af interviews med borgernes sagsbehandlere i jobcenteret er det vores indtryk, at statusamtalerne, som sagsbehandlere skal deltage i og som både

gennemføres hos projektet og i jobcenteret ikke er koordineret. Begge statusamtaler har til formål at følge op på den enkelte deltagers udvikling i forløbet. Uden koordinering kan samtalerne falde med få ugers mellemrum hvilket ikke er så hensigtsmæssigt.

## 4.2 Rekruttering



**Der er en god tilgang af både virksomheder og borgere fra projektholders hjemkommune, men det kniber med at tiltrække borgere fra nabokommunen som planlagt.**

Ledige borgere fra Holbæk Kommune visiteres til projektet gennem deres sagsbehandler i jobcenteret. På baggrund af interviews med sagsbehandlerne er det vores indtryk, at der er et bredt kendskab til indsatsen i jobcenteret. Indsatsen tilbyder et unikt forløb for ledige borgere med autisme, og der er mange eksempler på, at deltagerne oplever at blive klar til job og uddannelse. Derfor er det ikke vanskeligt at få sagsbehandlere i jobcenteret til at visitere borgere til projektet. Dog er det ikke lykket at rekruttere det forventede antal borgere fra Kalundborg Kommune, da kommunen aktuelt har ekstraordinær høj beskæftigelse til gavn for selv de mest udsatte ledighedsgrupper. Projektet har således taget kontakt til en anden nabokommune, som kan have ledige borgere inden for målgruppen.

På baggrund af interviewene med sagsbehandlere vurderer vi dog, at der her – et år efter projektets start – kan være brug for at genfortælle og sætte flere ord på, hvem der er inden for målgruppen. Vi har indtryk af, at der kan være sagsbehandlere, der pga. misforståelser om fx alder eller funktionsnedsættelser ikke visiterer borgere til projektet, selvom de umiddelbart befinder sig inden for projektets målgruppe.

## 4.3 Virkemidler



**Virksomhedskonsulenterne lykkes med at matche ledige med virksomheder, men den aktuelle højkonjunktur, og heraf følgende lave ledighed, medfører, at gruppen af restledige i nogen tilfælde er så langt fra arbejdsmarkedet, at de ikke kan komme i job eller uddannelse via projektet.**

Deltagerne har som forventet en række udfordringer, som gør det svært for dem at opnå beskæftigelse på egen hånd. Den aktuelle lave ledighed betyder, at en del af de ledige, der i dag står uden for arbejdsmarkedet, har alvorlige udfordringer, og det betyder også, at nogle ikke kan profitere af indsatsen, fordi de har brug for en anden hjælp. Det kan fx være ledige med misbrugsproblemer eller ubehandlede psykiske lidelser. Her har vi indtryk af, at projektet bidrager til at guide deltagerne i retning af andre professionelle, der kan bistå med udredning, misbrugsbehandling, visitation til fleksjob el.lign. De sagsbehandlere, der får borgere retur, fordi de ikke kan hjælpes af projektet, får en fyldestgørende beskrivelse af borgerens udfordringer og behov for hjælp, hvilket gør det nemmere at hjælpe borgere det rigtige sted hen efterfølgende.

For de borgere, der befinder sig inden for målgruppen, er det vores vurdering, at det lykkes at skabe et trygt rum for deltagerne, hvor der er rart at være og plads til at udvikle sig. Dette kommer bl.a. til udtryk ved at stabilt fremmøde og med en fraværspcent, der er lavere end i lignende projekter. Det gælder både i undervisningsforløbene og når deltagerne

er i virksomhedspraktik. Der gøres et stort forarbejde for at sikre det rigtige match mellem deltager og virksomhed og det betyder, at projektet har haft en del flere indledende virksomhedsdialoger end forventet for at finde de rigtige match.

Virksomhederne har ikke i forventet omfang efterspurgt støtte for at tage imod de ledige borgere og der kan være grund til at tro, at virksomhederne kun i mindre grad kender til mulighederne for støtte, som projektet kan hjælpe med. Støtten kan fx være finansiering af kortere kurser, der kan opkvalificere borgeren, så de kan indgå i arbejdet uden at pålægge arbejdsgiver yderligere udgifter. Et større kendskab til mulighederne kan muligvis bidrage til at få flere virksomheder med samt hjælpe flere borgerne tættere på job, hvis det er specifikke kompetencer, der gør forskellen.

#### 4.4 Outcome & effekt



**Projektet sikrer borgerne den nødvendige hjælp og støtte til at blive aktive medborgere, og flere ender i beskæftigelse eller uddannelse efter indsatsen, men der er potentiale for at støtte virksomhederne endnu mere.**

På baggrund af interviews med borgere i indsatsen er det vores indtryk, at de gennem forløbet opnår styrkede sociale, menneskelige og formelle kompetencer. For mange er det starten på et nyt liv, hvor de på baggrund af praktikforløb i virksomheder begynder at kunne arbejde, få løn, og hvor deres generelle hverdagsmestring er forbedret.

Vi har gennemført fokusgruppeinterviews med 18 deltagere, hvoraf 14 vurderer, at de er blevet bedre til at være sammen med andre mennesker og 12 vurderer, at de er blevet bedre til at samarbejde med andre. Herudover svarer 13, at de har fået en bedre døgnrytme og bedre søvn, mens 12 vurderer, at de generelt har fået en bedre hverdagsmestring. Det sidste dækker bl.a. over at kunne mestre personlig hygiejne, indkøb og madlavning, generel sundhed samt overholde aftaler og møde til tiden. Alt sammen forhold, der er nødvendige for at kunne indgå på en arbejdsplads.

Nedenstående tabel viser respondenternes vurdering af forløbet. Tabellen angiver i procent, hvor stor en andel der har svaret "Ja, helt bestemt" og "Ja, i nogen grad".

Tabel 6: Evaluering af forløbet

| Andel af respondenterne, der angiver at de som følge af indsatsen vurderer at forløbet har været... | Procent |
|---|---------|
| Tilrettelagt med hensyn til særlige behov   | 55%     |
| Tilpasset dine behov  | 86%     |

Note: Værdierne angiver andelen af respondenterne der har svaret "ja helt bestemt" og "ja, i nogen grad" (n=33)

Af tabellen fremgår det, at flertallet af respondenterne oplever, at forløbet er tilrettelagt med hensyn til særlige behov og også tilpasset netop deres behov.

Der var ikke andre spørgsmål om forløbet end de to ovenstående og vi vurderer derfor, at langt de fleste oplever en høj tilfredshed med forløbet.

Nedenstående tabel viser andelen af respondenter, der som følge af indsatsen har fået styrket deres forudsætninger for at opnå de ønskede resultater. Tabellen angiver i procent, hvor stor en andel der i spørgeskemaet har svaret "Ja, helt bestemt" og "Ja, i nogen grad" til de konkrete spørgsmål.

*Tabel 7: Indsatsens bidrag til at skabe styrkede forudsætninger for de ønskede resultater*

| Andel af respondenterne, der angiver at de som følge af indsatsen har fået...     | Procent |
|---|---------|
| Erfaring fra forløbet til jobsøgning  | 91%     |
| Nemmere ved at være sammen med andre mennesker                                    | 88%     |
| Føler sig mindre ensom  | 79%     |
| Mere overskud i hverdagen   | 91%     |
| Tro på, at du også kan finde en plads på arbejdsmarkedet                          | 94%     |
| Bedre indblik i, hvad der skal til for at trives på en arbejdsplads               | 94%     |
| Mere viden om, hvad du kan bidrage med på en arbejdsplads                         | 91%     |
| Større indblik i, hvad der er vigtigt for dig i dit arbejdsliv                    | 90%     |
| Bedre indblik i dine udfordringer   | 85%     |
| Bedre indblik i dine styrker  | 82%     |
| Nemmere ved at samarbejde med andre   | 79%     |
| Nemmere ved at kommunikere med andre  | 82%     |
| Ny viden om uddannelses- og eller jobmuligheder, som kunne være relevante for dig | 94%     |

*Note: Værdierne angiver andelen af respondenterne, der har svaret "Ja, helt bestemt", "Ja, i nogen grad" og "Lidt" (n=33)*

På baggrund af besvarelserne kan vi se, at deltageres udbytte både er i relation til deres personlige udvikling og i relation til arbejdsmarkedet. Mere end hver anden deltager har haft et positivt udbytte af indsatsen inden for de forskellige valgmuligheder. Herudover har mere end 70 % fået bedre indblik i egne udfordringer, fået nemmere ved at kommunikere med andre samt fået en ny viden om uddannelses- og jobmuligheder.

Ift. virksomhedernes udbytte har vi desværre et begrænset datagrundlag, eftersom kun en virksomhed stillede op til interview. I dette ene interview var der tilfredshed med samarbejdet, men det er uklart om virksomheden oplevede at have fået en bedre service end deres samarbejde med det ordinære jobcenter.

På baggrund af vores interviews med virksomhedskonsulenter er det vores indtryk, at virksomhederne generelt udviser modenhed og vilje ift. at rumme de ledige borgere med særlige udfordringer, hvilket er positivt.

#### 4.5 Forankring



**Der er klare indikationer på, at deltagerne kan arbejde videre med deres udvikling efter forløbet, men det er endnu ikke klart, hvordan projektholder vil sikre forankring af viden i organisationen efter projektets ophør.**

Vi har gennem interviews med deltagere i projektet hørt flere deltagere fortælle om, hvordan de fortsat vil arbejde med deres personlige udvikling efter forløbet. Vi anser det som positivt, at deltagerne fortsat kan have udbytte af deres deltagelse efter endt forløb, fordi de får viden og redskaber, som de kan bruge, selvom de ikke længere er en del af indsatsen.

Det er dog ikke tydeligt, hvordan projektholder vil sikre forankring af viden og erfaringer i organisationen efter projektets ophør. Gennem interviews med medarbejdere og projektholder er vi blevet opmærksomme på, at viden og erfaringer fra arbejdet med målgruppen er samlet hos en mindre gruppe af medarbejdere i kommunen. Der er derfor risiko for, at kommunen mister denne viden, når medarbejderne på et tidspunkt ikke længere er på arbejdspladsen. Vi vurderer, at projektet har udviklet et godt forløb med potentiale til at kunne hjælpe endnu flere ledige, udsatte borgere, og det vil være en skam, hvis viden og erfaringer ikke forankres i egen organisation, eller deles med andre aktører, der arbejder med målgruppen.

Projektets aktiviteter som virksomhedsindsatsen, rollen som jobformidler samt gruppeforløbene adskiller sig drastisk fra den almindelige indsats i jobcenteret og kræver store medarbejderressourcer og det er vores vurdering, at det vil være vanskeligt at forankre aktiviteter fra projektet i den daglige drift efterfølgende. Projektet forudsætter, at der bruges væsentligt mere tid på den enkelte borgere, ligesom indsatsen bygger på særligt tilrettelagte forløb, hvilket vil være vanskeligt at gøre inden for rammerne af den almindelig drift og økonomi i jobcenteret. Der vil muligvis kunne gennemføres gruppeforløb få dage om ugen af et par timers varighed, men det vil være svært at finansiere mentorer til deltagerne. Herudover vil det også være svært at fastholde det tætte samarbejde med virksomhedskonsulenterne, og projektet vil hermed miste de virkemidler og muligheder, som er afgørende for de resultater, de opnår nu.

#### 4.6 Monitorering og opfølgning



**En løbende og systematisk opfølgning med deltageres udbytte er med til at sikre, at indsatsen er relevant og tilbyder den nødvendige hjælp og støtte.**

Indholdet i undervisningen og projektets aktiviteter tilpasses og justeres løbende for at imødekomme deltageres ønsker og behov, så længe formålet er at styrke deltageres tilknytning til arbejdsmarkedet. Gennem interviews med både medarbejdere og deltagere kan vi høre, at projektholder arbejder med løbende feedback og kollektiv dialog om forløbet, hvor deltagerne kan komme med forslag og input til emner, de gerne vil lære noget om og ting, de gerne vil have hjælp til at ændre i deres liv. Denne tætte opfølgning og inddragelse er med til at sikre et forløb, der kan hjælpe med at løse konkrete udfordringer hos deltagerne og gøre flest mulige i stand til på sigt at kunne bidrage til egen forsørgelse.



## 5 anbefalinger og læring

Her præsenterer vi de vigtigste anbefalinger og læringspunkter, som evaluator vil pege på med baggrund i evalueringen. Punkterne er ikke i prioriteret rækkefølge. For hver anbefaling eller læringspunkt er der angivet en primær målgruppe. Nedenstående tabel giver et overblik over, hvilke målgrupper, anbefalingerne og læringspunkterne relaterer sig til

| Anbefaling/læringspunkt nr. | 1 | 2 | 3 | 4 |
|-----------------------------|---|---|---|---|
| Projektholder               | X | X | X | X |
| Øvrige operatører           |   | X | X | X |
| Udvalg og rammesættere      |   |   |   |   |

**# 1: Hjælp deltagerne i gruppeforløbene med at huske, at de fælles gruppeforløb er tidsafgrænsede og udviklet med det formål at klargøre til job eller uddannelse.** For mange af deltagerne fører gruppeforløbet positive forhold med sig. Flere har været ensomme gennem længere tid og får stort udbytte af samværet, og flere giver udtryk for, at de lærer vigtige redskaber, som gør deres hverdage nemmere og bedre. Det betyder, at gruppeforløbet bliver et rart og trygt sted at være, som det kan være svært at slippe igen. Vi anbefaler derfor, at det løbende bliver italesat, at gruppeforløbet er tidsafgrænset, og at der er fokus på at hjælpe deltagere videre, så snart de er klar til job og uddannelse. På den måde undgås det, at projektet fastholder den enkelte i ledighed, og det sikres, at der er plads til nye deltagere. Man kan desuden overveje en model hvor de unge kan fortsætte med at have en relation til hinanden, selvom de kommer i job eller uddannelse, muligvis med hjælp og støtte i opstartsfasen.

**# 2: Genbesøg definitionen af målgruppen for gruppeforløbet og hjælp med at kommunikere definitionen til alle, der visiterer deltagere.** I interviewene med de sagsbehandlere, der visiterer deltagere til gruppeforløbene, er vi stødt på forskellige opfattelser af hvem, der befinder sig inden for målgruppen af forløbet. Vi anbefaler derfor, at projektholder i samarbejde med undervisere får (gen)defineret målgruppen for indsatsen med afsæt i de erfaringer der er gjort i første del af projektperioden, og efterfølgende kommunikerer det til de medarbejdere i jobcenteret, der visiterer til indsatsen. På den måde er projektet med til at sikre, at alle borgere inden for målgruppen får tilbudt indsatsen.

**# 3: Bedre koordinering af statusamtaler med borger mellem jobcenter og projektet.** Borgere i gruppeforløbet har ret og pligt til at deltage i statusamtaler, hvor projektets medarbejdere og sagsbehandler i jobcenteret deltager. Herudover skal borgere også deltage i statusamtaler med sagsbehandler i jobcenteret. Begge typer af samtaler har samme formål, nemlig at følge op på den enkelte deltagers udvikling i forløbet. Som det er nu, er der ingen koordinering mellem samtalerne, så i nogle tilfælde falder samtalerne med få ugers mellemrum. Vi anbefaler derfor, at samarbejdet i endnu højere samtænkes for at undgå sammenfald mellem statusamtalerne.

**# 4: Del viden om målgruppen med job- og virksomhedskonsulenter.** Projektets medarbejdere har tilegnet sig ny viden om inddragsens målgruppe, herunder personer med autisme-spektrum-forstyrrelser og kognitive udfordringer, gennem relevante kurser og efteruddannelse. Medarbejderne har derfor nu et indblik i målgruppens udfordringer, samt hvordan man kan hjælpe målgruppen og tilrette forløb for dem, som andre medarbejdere ikke har, men som de savner i deres daglige arbejde med målgruppen. Vi anbefaler derfor, at projektet, i det omfang det kan lade sig gøre, deler ud af deres faglige indsigt om målgruppen til andre fagprofessionelle i kommunen. Der er flere, der vil have gavn af at få større viden om, hvordan man fx kan arbejde med motivation og mod med denne gruppe af borgere.

