

STYRELSEN FOR ARBEJDSMARKED OG REKRUTTERING

## EVALUERING AF "KOMPENSATION TIL FLERE"

AFSLUTTENDE EVALUERING

ADRESSE COWI A/S  
Parallevej 2  
2800 Kongens Lyngby

TLF +45 56 40 00 00

FAX +45 56 40 99 99

WWW cowi.dk

PROJEKTNR.

DOKUMENTNR.

VERSION  
0.1

UDGIVELSESDATO  
16-04-2018

BESKRIVELSE

UDARBEJDET  
HLE

KONTROLLERET

GODKENDT

## INDHOLD

1	Indledning	2
1.1	Projektet	3
2	Overordnet beskrivelse af projektforsløbet	6
2.1	Udviklingsfasen	6
2.2	Udrulningsfasen	8
2.3	Løbende formidling af resultaterne	10
3	Målopfyldelse	11
3.1	Aktivitetsmålne	12
3.2	Status på resultatmålne	13
3.3	Status på effektmålne	14
3.4	Kvalitative effekter	15
4	Erfaringer og læringer	16
4.1	Projektets relevans	16
4.2	Organiseringen af aktions- og kompetenceforsløbet	16
4.3	Indholdet af aktions- og kompetenceforsløbet	17
4.4	Samarbejdet med virksomhederne	18
4.5	Målgruppen	18
5	Forankring	19
6	Samlet vurdering	20

### Indhold

#### 1 Indledning

Dette notat indeholder resultaterne af slutevalueringen af projektet "**Kompensation til flere**", som er blevet gennemført af Cabi i 2016 og 2017. Projektet har fået midler fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutterings pulje "Initiativer for personer med handicap", 2015.

Slutevalueringen er gennemført 1. kvartal 2018 på baggrund af et møde mellem evaluator og projektlederen, samt projektets egen slutevaluering. Herudover indgår resultaterne fra to statusmøder og midtvejsevalueringen.

Fokus i slutevalueringen er på de opnåede **resultater, læringer og forankringen af projektet**. Afsættet for evalueringen har været den forandringsteori og de tilhørende mål indikatorer, som blev fastsat sammen med evaluator på den indledende workshop, jf. afsnit 1.1.1 og afsnit 3.

Det skal indledningsvis gøres opmærksom på, at enkelte afsnit stort set vil være de samme som i midtvejsevalueringen. Det gælder bl.a. afsnittet om projektets forandringsteori og afsnittet der beskriver projektforsløbet.

## 1.1 Projektet

Mål med projektet

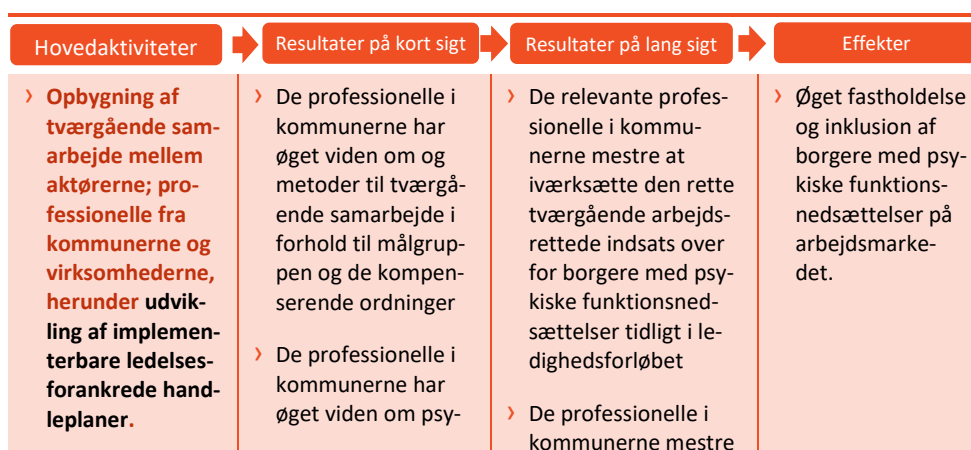
Målet med projektet er, at flere med psykisk funktionsnedsættelse bliver fastholdt eller inkluderet på arbejdsmarkedet gennem en **tidlig** og **helhedsorienteret indsats** og gennem **brug af de handicapkompenserende ordninger**.

Basisoplysninger for projektet			
<b>Projektperiode</b>	01.01.2016	til	31.12.2017
<b>Samlet projektbudget</b>	5.034.720 DKK		
<b>Overordnet mål</b>	At sikre, at flere borgere med psykisk funktionsnedsættelse bliver fastholdt eller inkluderet på arbejdsmarkedet gennem brug af handicapkompenserende ordninger.		
<b>Primære målgruppe</b>	Borgere med psykisk funktionsnedsættelse på grund af lettere psykiske lidelser, opmærksomhedsforstyrrelser eller kognitive funktionsnedsættelser, som følge af stress, depression, angst, kræft eller lignende. Forsørgelsesgrundlaget kan være sygedagpenge, ledighedsydelse, kontanthjælp eller uddannelseshjælp		
<b>Sekundære målgrupper</b>	Lokale virksomheder og professionelle partnere i 18 kommuner (Jobcentre).		
<b>Samarbejdspartnere</b>	Jobcenter – Favrskov Kommune Jobcenter – Haderslev Kommune Jobcenter – Vesthimmerland Kommune		
<b>Det/de centrale virkemidler i forhold til den ønskede forandring:</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>› Hovedfokus er på hvordan de handicapkompenserende ordninger kan bruges relevant i forhold til målgruppen</li> <li>› Få synliggjort at de handicapkompenserende ordninger kan hjælpe personer med psykisk funktionsnedsættelse – at man kan kompensere for psykisk funktionsnedsættelse</li> <li>› Man = professionelle, virksomheder og (samarbejdspartnere)</li> </ul>			

Fokus i projektet har sagt med andre ord været på at understøtte, at de handicapkompenserende ordninger i højere grad anvendes som **led i en tidlig og helhedsorienterede indsats** overfor for personer med psykiske funktionsnedsættelser. Og her både i forbindelse med indsatsen for at få flere med psykiske funktionsnedsættelser **inkluderet** på arbejdsmarkedet, og indsatsen for at **fastholde** flere med psykiske funktionsnedsættelser.

### 1.1.1 Forandringsteori

Forandringsteorien viser hvordan projektet vil nå det overordnede mål med projektet (effekt), hvilke resultater, der går forud på kort og lang sigt, og hvilke aktiviteter disse resultater kræver.



<ul style="list-style-type: none"> <li>› Gennemførelse af kompetence- og actionslæringsforløb for de professionelle aktører i kommunerne (kompetenceudviklingsholdet)</li> <li>› Udvikling og afprøvning af anvendelsen af handicapkompenserende ordninger for borgere med forskellige typer af psykiske funktionsnedsættelser i samarbejde med lokale virksomheder</li> <li>› Gennemførelse af lokale virksomhedsarrangementer (afholdes af Jobcentrene)</li> <li>› Udvikling og formidling af inspirationsmateriale til virksomhederne og Kommuner</li> <li>› Udrulning af et koncept i 15 nye kommuner.</li> </ul>	<p>kiske funktionsnedsættelser og deres betydning i en arbejdssammenhæng</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>› De professionelle i kommunerne har øget viden om de handicapkompenserende ordninger og om, hvornår det er relevant at bruge dem i forhold til borgere med psykiske funktionsnedsættelser</li> <li>› De professionelle i kommunerne og virksomhederne har erfaringer med at bruge handicap kompenserende ordninger overfor borgere med psykiske funktionsnedsættelser</li> <li>› Virksomhederne i de deltagende kommuner har øget kendskab til mulighederne for inklusion og fastholdelse af personer med psykisk funktionsnedsættelser.</li> </ul>	<p>(i højere grad) at bruge de handicapkompenserende ordninger som middel til at inkludere og fastholdelse borgere med psykiske funktionsnedsættelser på arbejdsmarkedet (og som led i den helhedsorienterede indsats)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>› De involverede virksomheder henvender sig i højere grad til Jobcentret om de handicap kompenserende ordninger</li> </ul>	
---	--	--	--

Forandrings teorien er fastlagt sammen med projektet og med deltagelse af Specialfunktionen for Job og Handicap (Leif Scherrebeck). Der er fulgt op på målene en gang forud for midtvejsevalueringen i juni 2017 og igen i forbindelse med slutevalueringen.

#### Kerneelementer

Projektet består af **tre kerneelementer** rettet mod henholdsvis inkluderingen og fastholdelsen af flere personer med psykiske funktionsnedsættelser på arbejdsmarkedet, samt mod at udbrede de opnåede erfaringer og læringer til resten af landets kommuner.

Det ene kerneelementet har bestået i at få etableret og gennemført **tværfaglig kompetenceudvikling i kommunerne** med det mål at få klædt relevante medarbejdere i jobcentrene og Social og Psykiatri på til at **bruge de handicapkompenserende ordninger** i forbindelse med indsatsen for at inkludere flere ledige med psykiske funktionsnedsættelser på arbejdsmarkedet. Det andet kerneelement har bestået i at få **styrket virksomhedernes viden om de handicapkompenserende ordninger** og brugen heraf i forbindelse med ansættelse og fastholdelse af medarbejdere med psykiske funktionsnedsættelser. Endelig har

det tredje kerneelement består i løbende at **formidle resultater og metoder til resten af landets kommuner.**

#### Faser

Projektet er blevet gennemført i to faser. I første fase deltog tre kommuner – Vesthimmerland, Favrskov og Haderslev – i et kompetence- og aktionslæringsforløb. Herudover har lokale virksomheder været inddraget i konkrete borgerforløb og virksomhedsarrangementer i eksisterende lokale virksomhedsfora. Denne fase blev gennemført i 2016 og afsluttet med en intern evaluering.

I fase to er de metoder, der er afprøvet, evalueret og udviklet i fase 1, blevet rullet ud til yderligere 15 hold i 14 kommuner (Middelfart, Silkeborg, København, Holbæk, Jammerbugt, Esbjerg, Vejle, Faxe, Aarhus, Odense (2 forløb), Halsnæs, Faaborg-Midtfyn, Holstebro og Horsens). I forbindelse med udrulningen er indholdet af kompetence- og aktionslæringsforløbet blevet gjort skarpere. Ændringerne af forløbet er baseret på erfaringerne fra og evalueringen af fase 1, jf. afsnittet neden for.

Fase 1 benævnes i det følgende **udviklingsfasen** og fase 2 **udrulningsfasen**. Begge faser uddybes i næste afsnit, herunder den række af de aktiviteter, der har været i iværksat i de enkelte faser.

#### Mål

Projektet har i sin ansøgning fastlagt følgende projektmål<sup>1</sup>:

- > **Mindst 175 ledige med psykiske funktionsnedsættelser** involveres i de 18 kommuner og mere end **450 virksomheder** får viden om mulighederne i handicap kompenserende ordninger
- > I de tre kommuner, som indgår i fase1, vil der i løbet af de første 12 måneder være **25 procent flere bevillinger af personlig assistance** blandt personer med psykisk funktionsnedsættelse, som på den måde bliver enten inkluderet eller fastholdt på arbejdsmarkedet.
- > Efter den samlede projektperiode forventes de **udviklede metoder at være forankret i de deltagende kommuner**, og **formidlet til resten af landets kommuner.**

Det er bl.a. disse mål denne evaluering følger op på.

#### Intern evaluator

Projektet har tilknyttet egen intern evaluator, som har udarbejdet en baseline for brugen af de handicapkompenserende ordninger i de tre udviklingskommuner. Der er fulgt op efter det første år og i slutningen af projektperioden. Den interne evaluator har endvidere gennemført både en midtvejsevaluering, samt en slutevaluering.

---

<sup>1</sup> CABI 2015: Ansøgningskema vedrørende projektet "Flere personer med psykisk funktionsnedsættelse i job – ved hjælp af tværfaglig kompetenceudvikling og videndeling, aktionslæring, fokus på kompenserende ordninger og øget information til og inddragelse af lokale virksomheder". Finanslovens konto 17.59.21.20 Initiativer for personer med handicap.

## 2 Overordnet beskrivelse af projektforsløbet

### 2.1 Udviklingsfasen

#### Etableringsmøder

Projektet blev igangsat primo januar 2016, og der blev afholdt etableringsmøder i de tre udviklingskommuner medio februar. Der lå **samarbejdsaftaler** til grund for Cabis samarbejde med de pågældende kommuner fra start, hvilket betød, at indsatsen kunne igangsættes relativ tidligt i projektperioden.

På etableringsmøderne blev det aftalt hvem, der skulle deltage fra de forskellige afdelinger i kompetence- og aktionslæringsforsløbet. Der blev endvidere udpeget tovholder i hver af de tre kommuner. Tovholderen har efterfølgende fungeret som projektets kontaktperson og lokale ambassadør ind i kommunen samt projektets forlængede arm. Tovholderne havde forskellige funktioner i de tre kommuner.

På alle tre etableringsmøder deltog de relevante afdelingsledere, men kun i to af de tre kommuner deltog en handicapnøgleperson.

#### De første kompetence- og aktionslæringsforsløb

De første **kompetence- og aktionslæringsforsløb** blev igangsat i april 2016. Som led i aktionslæringsstilgangen fik deltagerne en hjemmeopgave mellem 1. og 2. kompetencedag. De skulle tænke over og spotte, hvad det er for borgere i deres eget regi, de handicapkompenserende ordninger var relevant for. Fokus i det første forløb var på det tværfaglige samarbejde.

Der er i hver af de tre udviklingskommuner **afholdt i alt fire kompetence- og aktionslæringsforsløb i forbindelse med udviklingsfasen** med deltagelse af 25 medarbejdere på tværs af jobcentret og Social og Psykiatri, samt **tre virksomhedsarrangementer** med fokus på kompensationsmuligheder i forhold til psykiske funktionsnedsættelser. Virksomhedsarrangementerne blev afholdt i eksisterende lokale virksomhedsfora, og dermed i fora, hvor virksomhederne var vant til at mødes. Det er projektets erfaring, at det har været en stor fordel at tage udgangspunkt i eksisterende fora i forhold til at få virksomhederne i tale og med ombord i projektet.

#### Informationsmateriale

I forbindelse med udviklingsfasen er der endvidere udviklet **informationsmateriale** til både kommunerne og virksomhederne.

*Billede 2-1 Forsiden på den pjece Cabi har udviklet til virksomhederne i forbindelse med projektet*

**Har din medarbejder problemer med overblikket, hukommelsen eller koncentrationen?**

Funktionsnedsættelser kan kompenseres

jobcenter

Problemer med overblikket, hukommelsen eller koncentrationen kan skyldes en psykisk funktionsnedsættelse, som måske kan kompenseres. Funktionsnedsættelser kan have mange årsager. Den kan være medfødt eller opstå som følge af sygdom, ulykke eller lignende. Læs her, hvordan jobcentret kan hjælpe, når du skal ansætte eller fastholde en medarbejder med en psykisk funktionsnedsættelse.

Problemer med overblikket  
cabi  
Hjælp til ansættelse  
og fastholdelse  
af medarbejdere  
cabiweb.dk

Kilde: Cabi (<http://www.cabiweb.dk/aktuelle-projekter/kompensation-til-flere/>)

Informationsmaterialet er bl.a. formidlet på Cabis hjemmeside <http://www.cabiweb.dk/aktuelle-projekter/kompensation-til-flere/>. Informationsmaterialet til virksomhederne består bl.a. i en pjece, som giver råd om, hvordan jobcentret kan hjælpe, når virksomhederne skal ansætte eller fastholde en medarbejder med en psykisk funktionsnedsættelse. Pjecen indeholder endvidere konkrete eksempler personer, der er i job trods psykiske funktionsnedsættelser. Det enkelte jobcenter kan downloade pjecen og til føje egne kontaktoplysninger og have det med ud til virksomhederne.

Intern evaluering af udviklingsfasen

Cabi har selv gennemført en **intern midtvejsevaluering af udviklingsfasen**. Resultaterne heraf har været anvendt til at tilrettelægge og skræddersy aktiviteterne i udrulningsfasen.

Den interne midtvejsevaluering, viste ifølge projektets egen slutevaluering<sup>2</sup>, bl.a., at det er vigtigt:

- > At de **relevante ledere bakker op** om kompetenceudviklingsforløbet, og **er velinformerede** om både indholdet og målet med forløbet, samt og ikke mindst om **økonomien** bag brugen af de handicapkompenserende ordninger.
- > At **handicapnøglepersonernes rolle og rammer** er tydelige og forventningsafstemt, herunder deres tværgående rolle.

<sup>2</sup> CABI 2018: "Evaluering af projekt "Kompensation til flere" 2016-2017. Udført af studiepraktikant Kristoffer Brix Andersson og seniorkonsulent Jesper Pedersen. Februar 2018.

- > At **handicapnøglepersonerne** er **direkte involveret** i såvel tilrettelæggelsen som implementeringen af kompetenceudviklingsforløbene<sup>3</sup>.
- > At **deltagerne** **nøje udvælges**, således det sikres, at det kun er medarbejdere for hvem kurset er relevant, som deltager.
- > At deltagerne omfatter **deltagere fra både jobcentret (mindst 3 forskellige afdelinger) og Social- og Psykiatri**, således der kan opnås en fælles læring på tværs af relevante afdelinger/enheder.
- > At **deltagerne** **forud for start** har fået **skriftligt information** om forløbets formål, indhold og forventninger til implementering, samt at disse elementer samtidigt er forventningsafstemt med de relevante ledere.
- > At **forløbet** indeholder undervisning i **hvad psykiske funktionsnedsættelser er**.
- > At **indholdet af forløbet** gøres så **praksisnært** og **relevant** som muligt ved bl.a. at tage udgangspunkt i konkrete eksempler/cases, herunder eksempler/cases, som deltagerne selv har medbragt.
- > At det sikres, at den **viden** om, hvordan personer med psykiske funktionsnedsættelser inkluderes og fastholdes på arbejdsmarkedet med brug af de handicap kompenserende ordninger, **spredes og fastholdes** i kommunen efter forløbets afslutning. Evalueringen peger her på, at deltagerne kan fungerer som ambassadører i egne afdelinger efterfølgende.

#### Projektets relevans

I udviklingsfasen er **projektets relevans** stået meget tydeligt frem. Udviklingsfasen viste således, at de kompenserende ordninger sjældent bruges i forbindelse med indsatsen for at inkludere og fastholde personer med psykiske funktionsnedsættelser på arbejdsmarkedet. Udviklingsfasen viste i den forbindelse, at der var et stort behov for at øge de relevante medarbejders viden om både psykiske funktionsnedsættelser mere generelt og specifikt om, hvordan de kan kompenseres.

## 2.2 Udrulningsfasen

#### Udrulningsfasen

I udrulningsfasen er kompetence- og aktionslæringsforløbene og holdsammensætningen, i tråd med erfaringerne fra den interne midtvejsevaluering, blevet gjort skarpere, og indholdet gjort mere praksisnært.

#### 3 moduler i stedet for 4

I stedet for fire moduler afholdes der nu i stedet **tre moduler** af **3½ times varighed med ca. tre ugers mellemrum** samt et **etableringsmøde** forud for igangsættelsen af forløbet og en **implementeringsworkshop** efter afslutningen af forløbet.

#### Etableringsmøde

Kompetence- og aktionsforløbet blev i udrulningsfasen indledt med et **etableringsmøde** med relevante ledere, tovholder og handicapnøgleperson(er), hvor

---

<sup>3</sup> En erfaring, som projektet fremhæver i forbindelse med Cowis midtvejsevaluering af projektet.



indholdet af forløbet blev drøftet og fastlagt. Mødet blev endvidere brugt til at indgå praktiske aftaler og til at udvælge deltagerne.

**Første modul** omhandler de handicapkompenserende ordninger og hvordan de kan bruges i forhold til at kompensere psykiske funktionsnedsættelser. Endvidere undervises der i, hvad psykiske funktionsnedsættelser er, og redskaber til at identificere dem hos borgeren og i samarbejdet med borgeren – her inddrages filmklip med erhvervspsykolog Janne Hertz. Mellem første og andet modul skal deltagerne gå hjem og finde relevante cases, som de kan arbejde med på andet modul. På andet modul arbejder de med casene og får bl.a. feedback på de medbragte cases fra handicapnøglepersonen, som på denne måde i høj grad er blevet synliggjort i de deltagende kommuner.

På **andet modul** har de endvidere skullet arbejde med to cases, som projektet havde defineret på forhånd, og hvor udfaldet ikke var helt indlysende. Der bliver vist et eksempel på arbejdspladsindretning på baggrund af et interview med en borger. Borgeren fortæller bl.a. om, hvordan hendes arbejdsplads er indrettet, og hvordan hun bruger hjælpemidler i sit arbejde. Borgeren er en af "En af os" ambassadørerne. Der er endvidere fokus på relevante hjælpemidler samt flere eksempler på, hvordan det er lykkedes at kompensere borgere i målgruppen ved hjælp af personlig assistance.

På det **tredje modul** sættes der fokus på virksomhedssamarbejdet. Her vises der bl.a. to forskellige film. En fra REMA, som har en kvinde med ADHD ansat, som har personlig assistance. En anden om en konservator, der har en person med autisme ansat med tilknytning af personlig assistance 20 timer ugentligt. På det tredje forløb arbejdes der ligeledes med konkrete cases, som deltagerne har med hjemmefra. Herudover arbejdes der med at bidrage til en handlingsplan for, hvordan fokuset bevares i Jobcentret fremadrettet.

Virksomhedsarrangement

Hver af de 13 kommuner har som del af projektet endvidere skullet afholde mindst **et arrangement med lokale virksomheder** hvor de kompenserende ordninger, og hvordan de kan anvendes til at fastholde og indsluse borgere med psykiske funktionsnedsættelser, skulle med på dagsordenen<sup>4</sup>.

Implementeringsworkshop

Kompetenceudviklingsforløbet afsluttes med afholdelsen af en **implementeringsworkshop** med de relevante ledere og handicapnøglepersonerne. Formålet med workshoppen har været at drøfte og rammesætte indholdet af en lokal handlingsplan for hvordan den viden, som deltagerne har opnået på kompetenceforløbet spredes og fastholdes. Drøftelserne og rammesætningen har taget udgangspunkt i konkrete tilbagemeldinger fra deltagerne om, hvilke elementer, de mener bør implementeres i kommunen efterfølgende. Tilbagemeldingerne har Cabi opsamlet og nedskrevet i et notat, som deltagerne i workshoppen har fået ud på forhånd. Efter workshoppen har Cabi fremsendt et referat, som jobcentret kan bruge efterfølgende i forbindelse med udarbejdelsen af handlingsplanen. Der har i denne henseende været arbejdet en del på formen, idet det ikke er alt, der egner sig til at komme i en egentlig handlingsplan.

---

<sup>4</sup> CABI 2018: "Evaluering af projekt "Kompensation til flere" 2016-2017. Udført af studiepraktikant Kristoffer Brix Andersson og seniorkonsulent Jesper Pedersen. Februar 2018

Udrulningen i de 15 kommuner

Det tog lidt **tid at få de 15 nye kommuner på plads** bl.a. fordi beslutningen involverede flere afdelingsledere på tværs af de enkelte forvaltninger i kommunerne. Projektlederen fortæller i denne henseende, at kunsten bl.a. har været at få for midlet budskabet om projektets relevans og potentielle effekt.

Cabi indgik, ligesom i udviklingsfasen, **samarbejdserklæringer** med alle de 14 kommuner, som takkede ja til at deltage i udrulningsfasen. Målet hermed var at forpligtige de enkelte kommuner mere konkret, herunder sikre en skriftlig forventningsafstemning.

## 2.3 Løbende formidling af resultaterne

Projekthjemmeside

I forbindelse med projektet har Cabi oprettet en projekthjemmeside, hvor projektet er beskrevet og der er links til relevant materiale om de handicapkompenserende ordninger og konkrete film og cases, som andre kommuner kan finde inspiration i (<http://www.cabiweb.dk/aktuelle-projekter/kompensation-til-flere/>). Projekthjemmesiden er en underside på Cabis hjemmeside.

Formidlingsprodukter

Hvad angår konkrete formidlingsprodukter, så har projektet i løbet af projektperioden udarbejdet følgende:

- > **En pjece til virksomhederne**, som giver råd om, hvordan jobcentret kan hjælpe, når virksomhederne skal ansætte eller fastholde en medarbejder med en psykisk funktionsnedsættelse, jf. ovenfor. Pjecen, kan som nævnt, downloades, så jobcentrene kan gøre den til deres egen og bruge den i deres direkte kontakt med virksomhederne.
- > Et **slideshow** til jobcentrene, som de kan bruge i forbindelse med informationsmøder med virksomhederne. Slideshowet kan ligeledes downloades og tilpasses, så det passer til det enkelte jobcenters behov. Slideshowet findes på: <http://www.cabiweb.dk/handicap/taenk-virksomhedsrettet/>
- > **To film** med konkrete eksempler på hvordan personer med psykiske funktionsnedsættelser er blevet fastholdt i job ved brug af de handicapkompenserende ordninger. Begge film er blevet brugt på 3 modul i kompetenceudviklingsforløbet, jf. ovenfor.
- > **To konkrete cases** fra to af de deltagende projektkommuner (Haderslev og Vesthimmerland). Casene beskriver, hvordan Jobcentret i de to kommuner har været med til dels at inkludere, dels at fastholde to personer med psykiske funktionsnedsættelser ved at bruge de handicap kompenserende ordninger og her konkret personlig assistance.

De beskrevne produkter findes alle med undtagelse af filmen om en konservator, der har haft en person med autisme i lære, på Cabis hjemmeside, og kan således tilgås af andre kommuner og jobcentre end de, der har deltaget i projektet.

På projektets hjemmeside findes endvidere et link til den publikation, som Specialfunktionen for Job og Handicap udgav i 2014, og som indeholder konkrete

eksempler på brugen af de handicap kompenserende ordninger, herunder regne-eksempler, som viser, at det er en god investering at anvende de kompenserende ordninger i forbindelse med indsatsen for at indsluse eller fastholde personer med psykiske funktionsnedsættelser. Endelig indeholder siden et link til et kursus, som Cabi tilbyder at afholde for jobcentre og kommuner. Kurset omhandler brugen af de kompenserende ordninger i forhold til personer med psykisk sygdom og er således et af forankringsinitiativerne.

Billede 2-2 Informationsmateriale om det kursus Cabi udbyder om de handicapkompenserende ordninger

Bliv skarp på brugen af handicapkompenserende ordninger

## Fasthold og udvid arbejdsstyrken

Vi kender de handicapkompenserende ordninger - men er mest vant til at bruge dem, når det gælder fysiske handicap og til fastholdelse. Der er et stort potentiale for flere i job ved at skærpe fokus på psykiske funktionsnedsættelser og inklusion.

### Brug af handicapkompenserende ordninger virker

Ved hjælp af kompensation kan flere borgere med en psykisk funktionsnedsættelse blive en del af arbejdsmarkedet viser erfaringer fra kommuner, hvor man gennem styrket anvendelse af de handicapkompenserende ordninger har skabt målbare resultater. Erfaringen viser, at flere kommer i job.

### Hvad er psykiske funktionsnedsættelser?

Psykisk funktionsnedsættelse kan opstå som følge af fx alvorlig stress, depression, ulykke, angst eller psykiske lidelser. Borgere kan opleve kognitive vanskeligheder som problemer med overblik, hukommelse eller koncentration.

### Konkrete ordninger der bl.a. kan tages i brug

- Hjælpe midler, fx elektroniske hjælpemidler til at planlægge og strukturere arbejdet
- Personlig assistance som fx hjælp fra en kollega.

### Investeringen betaler sig

- 50% refusion på personlig assistance. De sidste 50% kommer retur i bloktilskud efter to år.
- Flere borgere, bl.a. fra kontakthjælp, kommer fra ledighed i job
- Flere borgere fastholdes i job.

### Styrk jeres kompetencer

Cabi udbyder et tremodul kursusforløb målrettet op til 25 deltagere fra flere afdelinger i jobcentre og kommune. Kursusforløbet inkluderer også et etableringsmøde og en handleplansworkshop for ledergruppen i jobcentret.

### Udbytte for jeres kommune

- Deltagerne bliver fortrolige med ordningerne, som kan give holdbare jobløsninger
- I opnår viden om brug af ordninger både til fastholdelse og til inklusion
- I styrker jeres virksomhedsrettede indsats ift. fastholdelse og inklusion af medarbejdere i virksomheder.

### Erfarne konsulenter bag undervisningsforløbet

Anette Hansen, Bente Nissen og Carsten Lunden er alle seniorkonsulenter og har mange års erfaring med udsattes vej til arbejdsmarkedet gennem forebyggelse, fastholdelse og inklusion. Teamet har i 2016 og 2017 arbejdet med projektet Kompensation til flere, som kursusforløbet bygger på.



Ring 8612 8855 og hør mere!  
Du kan også skrive til:

Anette Hansen: ah@cabiweb.dk  
Bente Nissen: bn@cabiweb.dk  
Carsten Lunden: cl@cabiweb.dk

Aaboulevarde 70, 3 Njalgade 72 A  
8000 Aarhus C Postboks 2000  
Tlf. 86 12 88 55 2300 København S



Kilde: Cabi (<http://www.cabiweb.dk/aktuelle-projekter/kompensation-til-flere/>)

## Anden formidling

Udover den formidling, der er pågået på projektets og Cabis hjemmeside har projektet endvidere deltaget i et Kulturhovedstadsarrangement for virksomheder, hvor der også er sket formidling af projektet, jf. beskrivelsen af status på aktivitetsmålene nedenfor.

Projektet har endvidere holdt oplæg på KL's JobCamp og på Socialrådgiver dagene. Sidstnævnte oplæg blev afholdt sammen med handicapnøglepersonen fra Haderslev Kommune.

Projektet har således løbende udviklet konkret inspirationsmateriale til inspiration til andre kommuner. På det tidspunkt sluttevalueringen blev gennemført var projektet fortsat i gang med at overveje, hvordan de kan få udbredt erfaringerne for projektet yderligere. Projektet arbejdede bl.a. på at få en artikel i Danske Kommuner og på LinkedIn.

## 3 Målopfyldelse

I forbindelse med midtvejsevalueringen blev der fulgt op på aktivitetsmålene og effektmålene for udviklingsfasen. Opfølgningen herpå er gengivet her.

I slutevalueringen har fokus været på resultatmålene og den samlede effekt af indsatsen.

### 3.1 Aktivitetsmålene

Hvad angår aktivitetsmålene, så har projektet gennemført alle de planlagte aktiviteter, som det også fremgår af tabellen neden for.

Tabel 3-1 Status på aktivitetsmålene

Aktiviteter	Mål for hele perioden	STATUS ved slutevalueringen
A1: Nedsat et kompetenceudviklings-hold med en tovholder i hver af de tre kommuner	3 + (15)	✓
A2: Udvikling af kompetenceudviklingsholdets kompetencer og konkrete erfaringer med brug af de handicapkompenserende ordninger	18	✓
A3: Gennemførelse af virksomhedsarrangementer	18	✓ Er sket i fora, der eksisterer i forvejen og tilpasset lokalt.
A4: Udvikling af inspirationsmateriale til virksomhederne	1	✓ Der er udviklet film og powerpoint og pjece, der kan bruges af jobcenterne
A5: Udvikling af implementerbare ledelsesforankrede handleplaner	18	✓
A6: Udvikling af seks cases	6	✓ Lavet to beskrevne cases og to film. Deltagelse i Kulturhovedstadsarrangement, hvor der også er sket formidling af projektet. Der er valgt andre former end kun casebeskrivelser, da det gav mere mening.
A7: Udvikling af koncept for den tværgående kompetenceudvikling	1	✓
A8: Udrulning af koncept i 14 (2 forløb i Odense) nye kommuner.	15	✓
A9: Formidling af resultater og koncepter og læringspunkter til resten af landets jobcentre	1	✓ Er sket løbende.

Projektet har gennemført alle de aktiviteter, der var planlagt fra start og som er beskrevet i både ansøgningen og i forandringsteorien. Hovedparten af aktiviteterne var allerede gennemført i forbindelse med midtvejsevalueringen.

I udrulningsfasen har der ikke deltaget 15 kommuner, som forudsat fra start, men 14 kommuner, da der er gennemført to hold i Odense, hvilket betragtes som opfyldelse af aktiviteten.

Fra start var det også planlagt, at der skulle udarbejdes seks cases, men det viste sig ikke at give mening i praksis. I stedet er der udviklet to cases og to film, hvilket vi også betragter som opfyldelse af målet.

### 3.2 Status på resultatmålene

Forventede resultater Den række af aktiviteter, der er blevet gennemført i projektperioden forventedes ved projektstart at medføre, at

- > **80 procent** af de aktører fra de 18 forløb, som deltaget i kompetenceudviklingsforløbet oplever, at de har fået **øget viden om psykiske funktionsnedsættelser og deres betydning i en arbejdssammenhæng.**
- > **80 procent** af de aktører fra de 18 forløb, som deltaget i kompetenceudviklingsforløbet oplever, at de har fået **øget viden om, om de handicapkompenserende ordninger og hvornår og hvordan det er relevant at bruge dem i forhold til målgruppen.**

Disse målindikatorer blev fastsat i forbindelse med fastlæggelsen af forandrings-teorien på den indledende workshop.

Realiserede resultater Cabi har i forbindelse med den interne slutevaluering af rapporteret resultaterne af de deltagerevalueringer, som Cabi har gennemført i projektperioden. Evalueringerne er gennemført kort tid efter afslutningen af kompetenceudviklingsforløbene i de enkelte kommuner. Konkret har 232 ud af 370 kursusedtagere deltaget i evalueringerne, svarende til en besvarelsesprocent på 63 procent<sup>5</sup>.

Tabel 3-2 Status på resultatmålene

Status på resultatmålene		
Resultatmål – kort sigt:	Kvantitativ målsætning for hele projekperioden	Status ved slutevaluering
B1: Antal deltagende aktører i de 18 kommuner, som oplever, at de har fået <b>øget viden om psykiske funktionsnedsættelser og deres betydning i en arbejdssammenhæng</b>	80%	4 på en skala fra 1 til 5
B2: Antal deltagende aktører i de 18 kommuner, som oplever, at de har fået <b>øget viden om, de handicapkompenserende ordninger og hvornår og hvordan det er relevant at bruge dem i forhold til målgruppen</b>	80%	3,9 på en skala fra 1 til 5

Evalueringsspørgsmål Med relation til de to målindikatorer er deltagerne blevet spurgt om

<sup>5</sup> Cabi 2018: "Evaluering af projekt "Kompensation til flere" 2016-2017. Udført af studiepraktikant Kristoffer Brix Andersson og seniorkonsulent Jesper Pedersen. Februar 2018

- > "I hvilken grad vurderer du, at du har fået den rette viden til at blive opmærksom på, at en borger muligvis har en psykisk funktionsnedsættelse efter at have deltaget i undervisningen"?
- > "I hvilken grad vurderer du at have fået viden og redskaber til at anvende de handicapkompenserende ordninger i forhold til borgere med psykiske funktionsnedsættelser efter at have deltaget i undervisningen"?

Spørgsmålenes ordlyd er ikke helt enslydende med de fastsatte målindikatorer, men det er vurderingen, at de dækker hovedpointerne i de to indikatorer.

Den måde svarerne er blevet formuleret på, betyder imidlertid endvidere, at det ikke er muligt præcist at afgøre om målene er nået. Deltagerne er således blevet bedt om at svare på spørgsmålene på en skala fra 1 til 5, hvor 1 er laveste og 5 er højeste. På grundlag heraf er det ikke muligt at afgøre, om 80 procent af deltagerne er enige i de konkrete udsagn. Men svarerne giver en indikation heraf.

Konkret viser resultaterne af evalueringen, at

- > deltagerne har i gennemsnit angivet værdien 3,9 på en skala fra 1 til 5 på spørgsmålet om, i hvilken grad de vurderer, at de har fået den rette viden til at blive opmærksom på, at en borger muligvis har en psykisk funktionsnedsættelse efter at have deltaget i undervisningen.
- > deltagerne har i gennemsnit angivet værdien 4 på en skala fra 1 til 5 på spørgsmålet om, i hvilken grad de vurderer at have fået viden og redskaber til at anvende de handicapkompenserende ordninger i forhold til borgere med psykiske funktionsnedsættelser efter at have deltaget i undervisningen.

Det er vores vurdering, at de opnåede resultater vidner om, at kompetenceudviklingsforløbet i høj grad har givet deltagerne øget viden om henholdsvis psykiske funktionsnedsættelser og deres betydning i en arbejdssammenhæng og om de handicapkompenserende ordninger og hvornår og hvordan det er relevant at bruge dem i forhold til målgruppen.

### 3.3 Status på effektmålene

#### Overordnet mål for udviklingsfasen

Projektets overordnede mål var, at 25 procent flere personer i målgruppen vil blive fastholdt eller inkluderet ved hjælp af personlig assistance i løbet af det første år, dvs. på baggrund af aktiviteterne i udviklingsfasen.

For at kunne følge udviklingen i dette mål har de tre udviklingskommuner siden 1. april 2016 løbende registeret antallet af bevillinger af personlig assistance til borgere på baggrund af psykiske funktionsnedsættelser, herunder om, der var tale om borgere, der blev fastholdt i job eller indsluset i job. Der blev endvidere udarbejdet en 0-punktsmåling før start.

Tal indsamlet af projektets egen interne evaluator viser, at der er 21 flere, der har fået bevilliget en handicap kompenserende ordning i form af personlig assistance det første år af projektperioden, svarende til en **stigning på 150 procent, sammenlignet med året før. Hermed er målet mere end nået.**

Der er i denne henseende især langt flere, som er blevet indsluset i job end året før, jf. tabellen neden for. Nulpunktsmålingen viser således, at der i periode 1. marts 2015 til 1. marts 2016 blev indsluset 2 af de 14 personer, der havde fået personlig assistance. I det første år af projektperioden blev 18 af de 35 personer, der havde fået bevilliget personlig assistance indsluset i job, svarende til godt halvdelen. Den anden halvdel blev fastholdt i job.

Tabel 3-3 Nulpunktsmåling og status efter det første år på antal, som er blevet indsluset og fastholdt i job blandt målgruppen i de tre udviklingskommuner.

	Tildeling af Personlig assistance	Indsluses i job	Fastholdes i job
<b>Nulpunktsmåling</b> (1/3 2015 – 1/3 2016)	14	2	12
<b>Første år</b> (2-4. kvartal 2016 + 1. kvartal 2017):	35	18	17

Kilde: Cabi

#### Samlede effekt

Med udgangspunkt i disse tal har Cabi udarbejdet et skøn på, at kommunerne samlet vil have bevilliget **126 flere ordninger** med personlig assistance til personer med psykiske funktionsnedsættelse et år efter indsats, end de vil have gjort uden indsats<sup>6</sup>. Ifølge Cabis beregning vil 96 være gået fra ledighed til job, men de 30 vil være fastholdt i job. Beregningen er foretaget som et konservativt skøn og ved at antage, at effekten i de enkelte kommuner vil være den samme, som i de tre udviklingskommuner.

Cabi har samtidig beregnet, at der typisk vil være en **kommunaløkonomisk gevinst** ved at bruge personlig assistance i forbindelse med fastholdelse og indslusning af borgere med psykiske funktionsnedsættelser. Cabi har gennemført beregninger på tre konkrete case, som viser årlig kommunale gevinster på mellem 14.000 og 92.000 kr. Der henvises her til Cabis interne evaluering for mere information om de enkelte cases og beregninger<sup>7</sup>.

### 3.4 Kvalitative effekter

Udover de mere målbare effekter, så har projektet ifølge projektlederen været med til at **påvirke tænkningen** på handicapområdet blandt såvel de relevante medarbejdere som lederne i de medvirkende jobcentre.

<sup>6</sup> Cabi 2018: "Evaluering af projekt "Kompensation til flere" 2016-2017. Udført af studiepraktikant Kristoffer Brix Andersson og seniorkonsulent Jesper Pedersen. Februar 2018

<sup>7</sup> Cabi 2018: "Evaluering af projekt "Kompensation til flere" 2016-2017. Udført af studiepraktikant Kristoffer Brix Andersson og seniorkonsulent Jesper Pedersen. Februar 2018

Projektet har således medført en langt større opmærksomhed på, hvordan de handicap kompenserende ordninger kan bringes i spil i forbindelse med både inklusion og fastholdelse af personer med psykiske funktionsnedsættelser, herunder ikke mindst på, at de hører naturligt til nederst på indsatstrappen, og dermed som redskab til at understøtte mindste indgriben indsatsen. Den større opmærksomhed bekræftes af den kvantitative effektmåling.

Projektet har endvidere medført en langt større opmærksomhed på brugen af handicap nøglepersonerne og på vigtigheden af, at **nøglepersonerne er synlige og tilgængelige.**

## 4 Erfaringer og læringer

I forbindelse med projektet er opnået en række konkrete erfaringer og læringer. Nogle af erfaringerne og læringerne, er blevet brugt til at målrette udrulningsfasen, mens andre er blevet brugt i forbindelse med forankringen og spredningen af projektets tilgang, erfaringer og viden.

Nedenfor har vi opsamlet nogle af de væsentligste erfaringer og læringer fra projektet. Heraf har en del allerede været nævnt i Cowis midtvejsevaluering.

### 4.1 Projektets relevans

- > Projektet er blevet bekræftet i, at medarbejderne i de forskellige jobcenter-afdelinger ofte ikke tænker handicap, når der er tale om psykiske funktionsnedsættelser og derfor heller ikke får øje på at bruge de handicapkompenserende ordninger i forhold til denne målgruppe. Dette bekræfter projektets relevans og peger samtidigt på, at der eksisterer et **stort potentiale for at udbrede viden** om psykiske funktionsnedsættelser og brugen af de handicapkompenserende ordninger til endnu flere kommuner.
- > Projektets relevans er endvidere blevet bekræftet af projektets 0-punktsmåling af **omfanget af bevillinger af personlig assistance** til borgere med psykiske funktionsnedsættelser i året før projekts igangsættelse. Denne måling vidste således, at der kun var blevet givet 14 bevillinger, hvoraf de ti kunne henføres til en af de tre kommuner.
- > Projektet har endvidere erfaret, at det var rigtigt at sætte særsomt **fokus på handicapnøglepersonerne** og på deres rolle og synlighed. Projektet erfarede således, at handicapnøglepersonernes rolle ofte ikke var klart defineret i de deltagende jobcentre. Samtidig kunne de konstatere, at de typisk heller ikke altid var synlige i organisationen.

### 4.2 Organiseringen af aktions- og kompetenceforløbet

- > En central læring er, at det er vigtigt, at **have ledelsen i de deltagende kommuner med fra start**, således de opnår ejerskab til projektet tidligt i processen. Projektet er således blevet bekræftet i, at det var rigtigt at inddrage



ledelserne i de enkelte kommuner allerede i planlægningsfasen. Det har betydet, at ledelsen fra de involverede afdelinger har været med til at planlægge kompetenceforløbet, så det passer ind i deres hverdag.

- > Projektet har i sammenhæng hermed erfaret, at det ligeledes er meget vigtigt, at de konkrete aftaler nedfældes i **samarbejdsaftaler**, som underskrives af begge parter inden starten af kompetenceudviklingsforløbet. Samarbejdsaftalerne indeholder **aftaler om både økonomi og hvad kommunen skal bidrage med af personaleressourcer, tovholderfunktion etc.** Læringen er således, at det skal være helt klart, hvad den enkelte kommune forpligtiger sig til fra start og det skal være nedskrevet i en underskrevet samarbejdsaftale.
- > Projektforløbet har endvidere vist, at det har været rigtigt, at der både har **deltaget personer fra jobcentret og fra Psykiatri og Handicap i kompetence- og aktionslæringsforløbene**. Det har været med til at understøtte et fælles viden grundlag og det tværfaglige samarbejde om målgruppen i kommunerne, herunder de fælles viden om målgruppen. Det har samtidigt betydet, at handicapnøglepersonerne og deres særlige viden er blevet mere synlige for en bredere kreds af medarbejdere i kommunen. Det skal dog samtidig nævnes, at spørgsmålet om værdien af erfaringsudvekslingen mellem de enkelte enheder og afdelinger er det spørgsmål, som har opnået den laveste score i deltagerevalueringerne. Om end der har været nogen variation i besvarelsene. Det kan tolkes som, at det ikke nødvendigvis har været erfaringsudvekslingen, der har været det væsentligste set med deltageres øjne og/eller at de konkrete deltagere ikke har nogen særlig stor berøring i det daglige.
- > Denne sammensætning har imidlertid samtidigt betydet, at deltagerne har haft **forskellig kontakt med målgruppen** og ret **forskellig viden om ordningerne og om psykiske funktionsnedsættelser**, samt **forskellig omfang af kontakt med virksomhederne**. Holdsammensætning har således det vilkår, at der har været elementer af undervisningen, som er velkendt for nogle af deltagerne og ukendt for andre, men fordelene ved at have deltagere fra forskellige afdelinger overskygger i høj grad ulemperne.

### 4.3 Indholdet af aktions- og kompetenceforløbet

- > Projektet har erfaret, at det har været rigtigt, at kompetenceforløbet har indeholdt **fokus på både psykiske funktionsnedsættelser og på de kompenserende ordninger**, samt på hvordan de kompenserende ordninger kan anvendes i forhold til forskellige typer af psykiske funktionsnedsættelser. Projektet giver i deres egen slutevaluering udtryk for, at det især har været en øjenåbner og givet ny indsigt for de medarbejdere, der sidder med kontant-hjælpsmodtagerne<sup>8</sup>. Medarbejderne her oplever således, at flere af deres borgere ofte har en eller flere psykiske funktionsnedsættelser.

---

<sup>8</sup> Cabi 2018: "Evaluering af projekt "Kompensation til flere" 2016-2017. Udført af studiepraktikant Kristoffer Brix Andersson og seniorkonsulent Jesper Pedersen. Februar 2018

- > Projektet er endvidere blevet bekræftet i, at **aktionslæringstilgangen** er meget nyttigt, når det drejer sig om at anvende nye metoder på konkrete målgrupper. Dette ikke mindst når undervisningen omfatter deltagere, som sidder i forskellige enheder og afdelinger. Projektet har således også valgt at lade dette element fylde mere i udrulningsfasen, hvor der har været yderligere fokus på at tage udgangspunkt i deltagernes egne sager. Læringen er således, at undervisningen helst skal være så **konkret og praksisnær** som muligt.
- > I forbindelse med udrulningsfasen er projektet blevet opmærksom på, hvordan de handicapkompenserende ordninger kan anvendes som led i at realisere en **mindst indgribende indsats**. I stedet for typisk at tænke fleksjob på få timer, når det drejer sig om personer med psykiske funktionsnedsættelser, som ikke kan klare et job på fuldt tid, så er det bedre, hvis personen kan klare en ordinært job på eksempelvis 25 timer med personlig assistance. Brugen af de handicapkompenserende ordninger hører på denne måde til på det **nederste trin i indsatsstrappen**.

#### 4.4 Samarbejdet med virksomhederne

- > Det er helt centralt, at **alle, der har virksomhedskontakt, har kendskab til de handicap kompenserende ordninger**, og de muligheder de giver for både at inkludere og fastholde medarbejdere med såvel psykiske som fysiske funktionsnedsættelser.
- > Det at virksomhedsarrangementerne har været afholdt i **eksisterende virksomhedsfora** og været initieret af de enkelte Jobcentre selv, har klart været en fordel i forhold til at få virksomhederne i tale og i forhold til at få opbygget og/eller "plejet" eksisterende relationer mellem jobcentrene og de lokale virksomheder.
- > Det er helt afgørende at have fokus på at sikre det **rigtige match** mellem borgeren og den enkelte virksomhed. Der findes imidlertid ikke en entydig opskrift på, hvad det rigtige match indeholder. Det afhænger af både den enkelte borger og den enkelte virksomhed, og her de personer, som borgeren skal omgås i det daglige. Det er imidlertid entydigt, at det kræver **tid** at finde det rigtige match og **rummelighed** hos den enkelte virksomhed, herunder villighed til at se muligheder.

#### 4.5 Målgruppen

- > En central læring er, at gruppen af personer med psykiske funktionsnedsættelser har meget **forskellige ressourcer og kompensationsbehov**, samt ikke mindst **arbejdsidentitet**. Der findes således ikke en entydig skabelon for, hvordan indsatsen overfor personer med enslydende diagnoser skal tilrettelægges eller for hvordan de skal kompenseres. Som projektlederen formulerer det: "*Diagnoserne betyder ikke det samme i det samme job*". Det tager derfor som hovedregel ofte en del tid at få afklaret borgere med psykiske funktionsnedsættelsers ressourcer og kompensationsbehov. Begge dele viser sig ofte først, når borgeren er kommet i praktik/beskæftigelse og vil samtidigt ofte adskille sig fra jobfunktion til jobfunktion.

- > Projektet har i sammenhæng hermed gjort den erfaring, at **virksomhedsmentorerne ofte er vigtige** i forhold til at få beskrevet, hvad det er borgerne kan og ikke kan og dermed, hvad det er for ting, borgeren skal kompenseres for. Det er her vigtigt, at mentoren kan se, hvor det er det går galt og kan beskrive det. Herefter er det virksomhedskonsulenten, der tager over i forhold til at fortolke, hvad der konkret er brug for af handicapkompenserende ordninger. Dette foregår typisk sammen med handicapnøglepersonen i jobcentret.
- > Projektet har endvidere gjort den læring, at det er vigtigt at få borgeren til at **acceptere, at de har en funktionsnedsættelse**, som skal kompenseres uden, at det italesættes som et handicap.

## 5 Forankring

Forankringsaspektet har været en integreret del af projektet. Det har været tænkt ind i både den måde projektet har været **organiseret** og **tilrettelagt** på samt i den måde som de opnåede erfaringer efterfølgende er blevet på.

Via organiseringen og tilrettelæggelsen af forløbet

I forhold til organiseringen, så har **inddragelsen af ledelsen** i såvel opstartsfasen som i den afsluttende fase af de lokale forløb været en bevidst måde at få de læringer og den viden, som projektet har givet, indarbejdet i kommunernes drift. Herudover er der som en integreret del af projektet blevet udarbejdet **handleplaner** i de enkelte kommuner for, hvordan den opnåede viden og læring efterfølgende skal implementeres i de enkelte kommuner. Cabi har været med til at udarbejde rammerne for handleplanerne, men det er op til de enkelte kommuner at færdiggøre dem.

Handleplanerne er, som nævnt, blevet drøftet på de handleplansworkshops med lederne, som projektet har afholdt i slutningen af hvert forløb. I og med at det har været op til de enkelte kommuner selv at træffe afgørelse om, hvordan de ønsker at forankre den opnåede læring og viden, er det også forskelligt, hvordan de har gjort dette. Der har dog på tværs af kommunerne været stor opmærksomhed på at sikre, at den viden, der er opnået i projektførelsen, ikke går tabt, herunder på at sikre, at nye medarbejdere får del i den opnåede viden.

I projektets egen slutevaluering er der fremhævet konkrete forankringstiltag fra de forskellige kommuner<sup>9</sup>:

- > **Ambassadører/vidensbærere**: De medarbejdere, som har deltaget i kompetenceudviklingsforløbene er i en del kommuner blevet udpeget som ambassadører/vidensbærere efterfølgende. Deres opgave er at sprede den til lærte viden, fx at indgå som sparringspartner i forhold til konkrete sager.
- > **Netværksorganisering**: I to kommuner har de nedsat en gruppe/netværk, bestående af udvalgte deltagere fra kompetenceudviklingsforløbet (typisk 2 fra hver afdeling) og handicapnøglepersonen, som mødes halvår-

<sup>9</sup> Cabi 2018: "Evaluering af projekt "Kompensation til flere" 2016-2017. Udført af studiepraktikant Kristoffer Brix Andersson og seniorkonsulent Jesper Pedersen. Februar 2018

ligt med det mål at vedligeholde og opgradere deres viden på området. Deltagerne i gruppen/netværket fungerer samtidigt typisk som ambassadører ind i deres egen afdeling.

- > **Introduktionsprogrammer:** Med henblik på at sikre, at alle relevante nye medarbejdere opnår viden om de handicap kompenserende ordninger og brugen heraf i forhold til personer med psykiske funktionsnedsættelser, har de fleste af de deltagende kommuner besluttet, at nye medarbejder inviteres til et møde med handicap nøglepersonerne, som led i deres introduktion til arbejdet i jobcentret.
- > **Synliggørelse af og tilgængelighed til handicapnøglepersonerne:** En del kommuner har endvidere lavet faste aftaler om, at handicapnøglepersonerne skal deltage i relevante møder med det mål at dele viden og give konkret sagssparring. Flere af kommunerne har samtidigt valgt at opnørmere på området, således at der er flere der bliver lært op og har fået bevillingskompetence i forhold til personlige assistance.
- > **Arbejdsgangsbeskrivelser:** De kommuner, som i forvejen havde arbejdsgangsbeskrivelser af procedurene i forbindelse med bevilling af de handicap kompenserende ordninger, har typisk fået opgraderet disse, mens de kommuner, som ikke havde typisk har fået udarbejdet konkrete beskrivelser af procedurene.

Via løbende formidling Herudover har projektet, som beskrevet ovenfor, **løbende formidlet resultaterne af projektet** dels via case beskrivelser og film på henholdsvis Cabis generelle hjemmeside og på projektets hjemmeside, dels gennem eksterne oplæg. Formidlingen har betydet, at den opnåede viden er blevet spredt til flere end de deltagende kommuner.

Via fortsatte kurser Cabi fortsætter med at udbyder kurserne fremadrettet bl.a. i form af en dags kurser i Cabis egne lokaler. Cabi vil samtidigt vil tilbyde kommunerne, at de kan komme ud og lave lignende praksisforløb, som de forløb, der er blevet gennemført i forbindelse med udrulningsfasen, hvor ledelserne har været involveret og deltagerne har været sammensat på tværs af organisationen, samt hvor nøglepersonerne har haft en central rolle både før, under og efter.

## 6 Samlet vurdering

Overordnet vurdering Det er evaluators samlede vurdering, at Cabi har gennemført et **yderst relevant og meget veldrevet projekt**, og samtidigt formået at **indfri både de forventede resultater** og i særdeleshed **den forventede effekt**. Herudover har projektet høstet en række **centrale læringer** både hvad angår relevansen af projektets tema og hvad angår organiseringen og tilrettelæggelsen af aktions- og kompetencelæringsforløbene i de enkelte kommuner. Læringer som med fordel kan videreformidles og ikke mindst indtænkes i forbindelse med gennemførelsen af nye projekter i kommunalt/jobcenter regi. Endelig skal det fremhæves, at det, set med evaluators øjne, har været et stort plus, at projektet fra start har **ind tænkt forankringsaspektet**. Projektet har således sikret, at den viden og de læringer, som er gjort i regi af projektet lever videre efter projektet er afsluttet. Dette forudsætter dog, at de deltagende kommuner implementerer de aktiviteter, som de

har fastlagt i deres handleplaner, herunder sikre, at den tilegnede viden løbende vedligeholdes og opdateres.

#### Relevans og effekt

Projektets **relevans** viste sig allerede i forbindelse med udviklingsfasen, hvor det hurtigt stod klart, at de tre deltagende kommuner kun havde bevilliget personlig assistance til borgere med psykiske funktionsnedsættelser i relativt få tilfælde, og det primært i forbindelse med fastholdelse. Det har projektet imidlertid fået ændret på. Således viser projektets egne tal, at de tre udviklingskommuner i løbet af det første år af projektet har øget antallet af bevillinger af personlig assistance til personer med psykisk funktionsnedsættelse med 150 procent sammenholdt med året før, heraf er der blevet bevilliget 9 gange flere bevillinger til personlig assistance i forbindelse med indslusning af ledige. Projektets overordnede mål var, at 25 procent flere personer i målgruppen vil blive fastholdt eller inkluderet ved hjælp af personlig assistance i løbet af det første år. **Det overordnede mål er således blevet mere end opfyldt.**

Hvad angår de forventede resultater, så viser projektets egne deltagerevalueringer, at deltagerne har fået **ny viden om både psykiske funktionsnedsættelser og om brugen af de handicap kompenserende ordninger** i forhold til borgere med psykiske funktionsnedsættelser.

#### Væsentlige læringer

Hvad angår læringer, så er nogle af de væsentligste læringer:

- > at der eksisterer et relativt stort og ikke tilstrækkeligt udnyttet potentiale for at **bruge de handicap kompenserende ordninger** i forbindelse med såvel indslusning som fastholdelse af personer med psykiske funktionsnedsættelser på arbejdsmarkedet, herunder for at bruge de kompenserende ordninger som led i mindste indgriben indsatsen.
- > at det er vigtigt at få **gjort handicap nøglepersonerne synlige og tilgængelige** i hele organisationen og sikret, at de inddrages i relevante møder og i introduktionen af nye medarbejdere.
- > at det er vigtigt at sikre, at **alle der har virksomhedskontakt har viden om de handicap kompenserende ordninger**, og om hvordan de kan anvendes i forhold til borgere med psykiske funktionsnedsættelser, så de straks kan igangsætte de nødvendige aktiviteter, når de opdager, at der er behov herfor.
- > at sikre, at de medarbejdere, der har kontakt med borgere med psykiske funktionsnedsættelser har et fælles vidensgrundlag om **både** psykiske funktionsnedsættelser og om de kompenserende ordninger og det uanset, hvor de sidder i organisationen.

#### Læringer i forhold til implementering og forankring af projekter i kommunalt regi

Hvad angår læringer skal det endelig fremhæves, at projektet samtidigt har formået at gennemføre et projekt, hvor det er lykket at sikre den nødvendige ledelsesmæssige opbakning i de enkelte kommuner og at få deltagere fra forskellige enheder/forvaltninger til at deltage i kompetenceudviklingsforløbet, samt til slut få udarbejdet handleplaner for den efterfølgende forankring. Cabi har her trukket på mange års erfaringer med at køre projekter i kommunalt regi. Involveringen af ledelsen fra start og udformningen af skriftlige samarbejdsaftaler og

handleplaner vurderes i denne henseende at være ting, som andre nye projektet med fordel kan gøre brug af.