



FONDEN UNGES
et bedre liv med autisme

**KLAR TIL
START**



KLAR TIL START

Slutevaluering 2022

*Et særligt tilrettelagt ansættelsesforløb til unge og voksne med
autisme spektrum forstyrrelse*

Støttet af:

VELUX FONDEN


DEN A.P. MØLLERSKE
STØTTEFOND

Indhold



Forord	4
1. Indledning	6
1.1 Drift og fondsstøtte til udvikling af KLAR TIL START	7
1.2 Evalueringsformål og opbygning	9
1.3 Evalueringens metodegrundlag	10
2. Sammenfatning og anbefalinger	12
2.1 Positive resultater i KLAR TIL START	14
2.2 Udfordringer i KLAR TIL START	16
2.3 Anbefalinger til KLAR TIL START og politiske beslutningstagere	18
3. Fremdrift og målopfyldelse	22
3.1 Opsamling på målopfyldelse 2019-2021	22
3.2 Målopfyldelse i år 2019, 2020 og 2021	25
4. Hvad adskiller KLAR TIL START fra andre tilbud? Og nye muligheder	34
4.1 Hvad adskiller KLAR TIL START fra andre tilbud?	34
4.2 Perspektivering – nye muligheder i KLAR TIL START	40
5. Trivsel – den menneskelige værdi i KLAR TIL START	44
5.1 Udvikling i kandidaternes trivsel	45
6. Udbredelse af KTS gennem nye samarbejdsmodeller	50
6.1 KLAR TIL START som STU-tilbud(Særligt Tilrettelagt Ungdomsuddannelse)	51
6.2 KLAR TIL START som beskæftigelsestilbud	57
6.3 Perspektivering og anbefalinger til samarbejdsmodeller	59



BILAG 1: Forløbsdata 2013-2021	62
BILAG 2: Syv trivselscases	68
BILAG 3: Trivselsdata fra spørgeskemaundersøgelse	79
BILAG 4: KLAR TIL START-efterforløb	84
LITTERATURLISTE	86

Forord

Det seneste år har vi set en rivende udvikling i KLAR TIL START, som kommer både borgerne og vores samarbejdsvirksomheder til gode. I perioden 2013-2021 har vi fået næsten 200, helt præcist 196, kandidater i job.

De seneste år har Coronapandemien hersket og desværre betyder, at nogle kandidater har oplevet en række udfordringer oven i dem, de allerede havde. Alligevel har vi i perioden 2019-2021 formået at få 92 kandidater i job - det svarer til en succesrate på 71%.

Det er værd at bemærke, at 71 % er betydelig højere, end hvad der er normalt, når vi taler unge og voksne med autisme. Som det fremgår af indledningen i denne evaluering, er der i Danmark mindst 160.000 personer med autisme. Ca. 25% af dem, der er i den arbejdsdygtige alder, er i arbejde. Vi ser også en kraftig stigning i andelen af børn med autisme. I 2014 var tallet ca. 11 ud af 1.000 børn, mens det i 2018 anslås, at ca. 16 ud af 1.000 børn i Danmark har autisme.

Det betyder, at der er et akut behov for at tænke beskæftigelsesrettede tilbud med garanti for fast job, så der tænkes økonomisk langsigtet med en investering i mennesker med autisme. Det er det, der skal til for at vende den negative udvikling på området.

Coronapandemien har betydet, at mange af vores kandidater har haft forøgede udfordringer oveni deres diagnose. Det afspejles også i Den Nationale Sundhedsprofil 2021. Over 39 % af den gruppe der er uden for arbejdsmarkedet, scorer lavt på den mentale helbredsskala, og i den gruppe finder vi en overrepræsentation af den målgruppe, som er KLAR TIL STARTs kandidatgruppe.

For dem, har pandemien haft en meget tydelig negativ effekt. Nedlukninger, afstandskrav, mundbind og andet har gjort den vante verden uigenkendelig. Det gør KLAR TIL STARTs arbejde vigtigere end nogensinde.

Opgaven for os er klar. Den gruppe, der i forvejen har svært ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet, skal nu i endnu højere grad støttes og tilbydes gode rammer.

Vi ved, at trivsel hører enormt tæt sammen med de ressourcer, man i øvrigt har - de sociale relationer og strukturelle rammer. Så her i efterdønningerne af pandemien er det vigtigere end nogensinde, at vi får spændt et sikkerhedsnet ud under flere af dem, der lever med udfordringer i hverdagen.

I denne slutevaluering kan vi netop fortælle, at en undersøgelse blandt kandidaterne viser, at trivslen øges i takt med, at kandidaterne når længere og længere i deres KTS-forløb. Når de når frem til selve ansættelsen i en af vores samarbejdsvirksomheder, ligger de højt rent trivselsmæssigt. Vi kan også fortælle at KTS-forløbet og særligt jobgarantien har givet vores kandidater et langt bedre liv med indhold, mening og struktur. Kandidaterne fortæller blandt andet om en øget grad af overordnet livstilfredshed og et stærkere selvværd.

De to unge, der citeres på næste side, er gode eksempler på, hvor stor betydning KLAR TIL START og garantien for en fastansættelse har. Tallene taler for sig selv, for 96% af de kandidater, der kom igennem vores forløb, er fortsat på arbejdspladsen. Fordi vi også er blevet klogere på, hvor vigtig fastholdelsen efter et afsluttet forløb er, har vi fået systematiseret vores opfølgning på kandidaterne.

En af vores kandidater fortæller:

”
Mit liv er blevet endnu bedre, mere stabilt. I mine øjne har jeg fået et job. Jeg vågner hver morgen og kommer hjem og føler, jeg har gjort min pligt. Det giver en følelse af, at jeg har udrettet noget, og jeg føler, at jeg er til nytte. Før var jeg irriteret over ikke at have noget at lave. Jeg følte mig nærmest i vejen. Jeg nægter at gå på kontanthjælp eller førtidspension. Jeg ser frem til at tjene mine egne penge. Her kan jeg både tjene mine egne penge og være et sted, jeg kan lide.

”

En anden kandidat, der gennemførte KLAR TIL START som en del af sit STU-forløb. Nu er han fastansat i Irma i slagterafdelingen, og det har været en livsforandrende rejse. Som han fortæller:

”
Før tænkte jeg: Jeg er sådan en autist. Jeg bliver aldrig til noget. Det hele er lige meget – jeg kan bare sidde derhjemme og spille computer og være på kontanthjælp – det er sådan, jeg kan leve.

Men nu hvor jeg er i KLART TIL START kan jeg rent faktisk blive til noget. Jeg kan blive medarbejder i en butik og være en del af det her.

”

Vi har også oprettet en hotline til arbejdspladsen, så de udfordringer, der kan opstå med kandidaten kan håndteres hurtigt og på bedst mulige vis i situationen.

Og det er ikke kun kandidaterne, der vinder på forløbet. Det gør de arbejdsgivere, vi samarbejder med også. Og i 2021 er det lykkedes at få endnu flere virksomheder med ombord. Et projekt, der i starten var et ”Fakta-projekt” og siden udviklede sig til at omfatte hele COOP-koncernen, er nu blevet endnu større med deltagelse af bl.a. Ilva, Normal, Rema 1000 og Elgiganten - og til vores store glæde er der endnu flere virksomheder på vej med jobgaranti.

Sidst, men ikke mindst, har vi i 2021 fået bevilliget støtte fra SSA-reserven, som er med til at muliggøre, at vi kan fortsætte arbejdet de næste par år. Det betyder ikke, at der ikke stadig er udfordringer, men i slutevalueringen her ligger også en plan for, hvordan vi løser det.

God læselyst!

**Britta Bak, direktør,
FONDEN UNGES**



SSA-reserven har bidraget til et vigtigt arbejde i forhold til sociale initiativer, der fremmer at få folk med sociale udfordringer i arbejde. Det er vigtigt, at vi støtter og bakker op om de dele af civilsamfundet, som gør et stort stykke arbejde, og til trods for udfordringer lykkes med at få flere i arbejde og give mennesker en bedre tilværelse. KLAR TIL START er en af dem, som gør det godt og har gjort det længe.

Desværre er kun 20% af dem med en autismediagnose i job. Det er for mange mennesker, som pga. deres diagnose og de dertilhørende udfordringer får svært ved at komme på arbejdsmarkedet. Det glæder mig meget, at KLAR TIL START siden 2013 har lykket med at op mod 80% af deres kandidater i job. Det er virkelig flot, og fortjener stor anerkendelse og ros. Jeg noterer mig også, at 96% stadig er i job, hvilket bare er enormt godt arbejde.

Det er noget af det civilsamfundet kan, som KLAR TIL START viser. Gennem indgående kendskab til de udfordringer, som nogle mennesker lever med, skal vi skræddersy løsninger, så den enkelte borger og medmenneske bedst lykkes i sit liv. Det synes KLAR TIL START at have fundet for mennesker med autisme. Det vil jeg godt gentage, er rigtig flot.

**Sten Knuth, MF,
Venstre**





1. Indledning

I Danmark er der mindst 160.000 personer med autisme.¹ Kun hver fjerde i den arbejdsdygtige alder er i arbejde, mens 45 % er ledige.² Samtidig har vi set en kraftig stigning i andelen af børn med autisme. I 2014 var tallet ca. 11 ud af 1.000 børn³, mens det i 2018 anslås, at ca. 16 ud af 1.000 børn i Danmark har autisme.

Der er derfor et stort potentiale i, at flere med autisme får en plads på arbejdsmarkedet. Der er ingen tvivl om, at virksomhederne har brug for arbejdskraften, og der er også et styrket politisk fokus i denne tid på, at alle der kan bidrage, også skal have mulighed for det.

KLAR TIL START (KTS) har siden 2012 givet unge og voksne med autisme mulighed for at få et arbejdsliv med fast job. Der er tale om personer, der ellers vurderes ikke at kunne tage en kompetencegivende ungdomsuddannelse,⁴ og som ikke vil kunne starte i et job uden omfattende træning. De har derfor brug for det, som KTS kalder et særligt tilrettelagt ansættelsesforløb på en virksomhed. Forløbene tilbydes STU-elever⁵ og ledige med en social ydelse fra kommunen (uddannelseshjælp, kontanthjælp, ressourceforløbsydelse, ledighedsydelse og førtidspension). De borgere, der tilknyttes KTS, kaldes kandidater.

Alle, der gennemfører et forløb, tilbydes et job.

Typisk vil det være et fleksjob, men det kan også være deltidsjob eller anden type ansættelse såsom løntilskud til førtidspensionister (det tidligere skånejob).

Der er etableret et fast samarbejde med dagligvarekoncernen Coop Danmark (Kvickly, SuperBrugsen, Dagli'Brugsen, fakta, Irma, Coop365 og Coop.dk MAD), Elgiganten, Rema 1000, Café Mocca, Ilva og Normal (lageret).⁶

FONDEN UNGES er projektejer og projektleder. Forløbene udbydes p.t. af 10 kompetencepartnere, der har placeret en eller flere pædagogiske vejledere med autismeerfaring i virksomhederne på daglig basis. De ti kompetencepartnere dækker tilsammen hele landet. Kompetencepartnerne er både uddannelsesinstitutioner og STU-skoler, autismecentre og kommunale ungeindsatser.⁷

¹ <https://www.autismeforening.dk/om-autisme/>

² Derudover modtager 11 % SU, 6 % lever af egne midler og 13 % modtager førtidspension, hvoraf 1% er i job med løntilskud. <https://www.autismeforening.dk/media/2788/levgrundlagsundersogelse-2019.pdf>

³ <https://vidensportal.dk/handicap/born-med-autisme/omfang>

⁴ De vil heller ikke kunne tilknyttes FGU - den Forberedende Grunduddannelse (<https://www.ug.dk/uddannelser/andreungdomsuddannelser/forberedende-grunduddannelse-fgu>)

⁵ Særligt Tilrettelagt Ungdomsuddannelse: <https://www.uvm.dk/saerligt-tilrettelagt-ungdomsuddannelse/om-stu>

⁶ Bon Appetit Group, STARK, Meny og Dagrofa står klar med pladser.

⁷ Autismecenter Nord-Bo, Autismecenter Skive, Autismecenter Vest, Fontanaskolen, Roskilde Jobcenter, Specialområde Autisme, Tietgen CompetenceCenter, UU Guldborgsund, UNGES Uddannelsescenter, Væksthuset.



1.1 Drift og fondsstøtte til udvikling af KLAR TIL START

Siden 2013 har det været en fast del af KTS' koncept, at kommunerne betaler for driften af forløbene gennem en betaling for det enkelte forløb:

- en kommunal betaling af de enkelte forløb på 16.900 kr. om måneden, eller
- en kommunal egenfinansiering, hvor KTS-modellen er integreret i kommunens drift, hvor de har egne vejledere i træningsvirksomhederne.

10 % af indtægten går til den samlede drift og projektledelse, som bl.a. går til koordinering, IT-plattform, kompetenceudvikling, samarbejde med landsdækkende virksomheder, markedsføring og opsøgende arbejde i kommunerne.⁸

Selve udviklingen og udbredelsen af KTS har været finansieret af forskellige fonde. Senest har Den A.P. Møllerske Støttefond og VELUX FONDEN i fællesskab støttet over perioden 2019-2021/2022. Projektperioden blev forlænget med et halvt år til sommeren 2022 grundet corona-epidemien og suspenderingen af beskæftigelsesindsatsen i 2020 og 2021. Suspenderingerne betød bl.a., at forløb blev afbrudt eller sat på pause, og at nye kandidater ikke kunne visiteres til træningsforløbene.

⁸ De 90 % går primært til vejlederens lønomkostninger samt evt. kørsel til vejleder, administration og ledelse ifm. KTS og div. udgifter til kandidaten som eksempelvis ansættelsesreception.



I følgende tabel beskrives de tre fondsperioder, hvor KTS har fået udviklingsstøtte:

Udviklingsstøtte i KLAR TIL START siden 2013

	Opstart 2013-2015	Udvikling og forankring 2015-2018	Videreudvikling og fortsat forankring - 2019-2021/2022
Støtte udover kommunernes månedlige egenbetaling eller egenfinansiering	Støttet af STAR (tidl. AMS) og Sofiefonden, samt investeringer fra FONDEN UNGES	Støttet af VELUX FONDEN	Støttet af VELUX FONDEN og Den A.P. Møllerske Støttefond
Cabis evalueringer	• Evalueringsnotater og processtøtte • Opstartsevaluering 2015	• Midtvejsevaluering 2017 • Slutevaluering – anbefalinger til forankring 2018	• Intern opstartsevaluering 2019 • Midtvejsevaluering 2020 • Slutevaluering 2021/2022
Hovedfokus	Opstart, udvikling af dokumenteret konceptforløb hos fakta-kæden og udbredelse til hele landet.	Gøre KTS landsdækkende og udvide samarbejdet til hele Coop-koncernen og andre virksomheder. Samt fortsat at udvikle konceptet.	Styrke samarbejdet med kommuner og STU-institutioner samt fortsat udbredelse i kommuner og virksomheder.



1.2 Evalueringsformål og opbygning

Cabi har siden 2013 fungeret som procesevaluator med det formål at evaluere projektets fremdrift og komme med anbefalinger til KTS' løbende udvikling. Evalueringerne henvender sig også til beslutningstagere på lokalt og centralt plan, som har ansvaret for arbejdet med borgere med autisme. Sideløbende med evalueringernes udarbejdelse har projektledelsen og partnerne arbejdet videre med de emner, der er blevet taget op på partnerdage, i interviews og dialog med projektledelsen.

Denne evaluering består, udover afsnittet med sammenfatning og anbefalinger, af fire delafsnit:

Del 1: Status på projektets fremdrift og målopfyldelse

Der gives en afsluttende status på projektets fremdrift ved at følge op på de resultatomål, der er formuleret for projektet i 2019, 2020 og 2021.

Del 2: Hvad adskiller KLAR TIL START fra andre tilbud? Og nye muligheder

Der ses nærmere på KTS' tilbud sammenholdt med forskning og andre tilbud i Danmark. Dertil beskrives der udviklingspotentialer i KTS' koncept.

Del 3: Trivsel – den menneskelige værdi i KLAR TIL START

KTS bidrager til, at personer med autisme får et liv med en fast tilknytning til arbejdsmarkedet. I dette kapitel ses der nærmere på, hvad det betyder for

deres trivsel. Det gøres gennem en spørgeskemaundersøgelse og kvalitative interviews med kandidater, forældre, vejledere, butikschefer og sagsbehandlere.

Del 4: Udbredelse af KTS gennem nye samarbejdsmodeller

Der beskrives forskellige samarbejdsmodeller, som kompetencepartnere, kommuner og STU-institutioner involveres i. Der følges bl.a. op på midtvejsevalueringens anbefalinger til, hvordan KTS kan styrke samarbejdet med kommuner og STU-institutioner med særligt fokus på, hvordan KTS kan integreres i eksisterende STU- og beskæftigelsestilbud.

Bilag

Bilag 1 indeholder forløbsdata fra 2013 til 2022, dvs. hvor mange der er kommet i job, hvor mange der er blevet fastholdt i job, og hvor mange der har afbrudt et KTS-forløb.

Bilag 2 indeholder syv trivselscases med kandidater og ansatte kandidater i KTS. Casene er udarbejdet af Cabi på baggrund af interviews med kandidater, vejledere, butikschefer og forældre.

Bilag 3 indeholder trivselsdata fra en spørgeskemaundersøgelse, som 38 kandidater i forløb og 28 ansatte kandidater har besvaret.

Bilag 4 beskriver KTS' nye efterforløb, der har fokus på, hvordan kandidaterne fastholdes.

Sidst i rapporten er der en litteraturliste med den litteratur, som Cabi henviser til i evalueringen.



1.3 Evalueringens metodegrundlag

Evalueringen af KTS er en såkaldt læringsevaluering, hvor det primære sigte er fremadrettet og anvendelsesorienteret for såvel KTS som samarbejdspartnere. Fokus er både på proces, resultater og forankring. Som evaluator står vi på den viden, Cabi har opbygget som videnshus gennem et langvarigt samarbejde med danske virksomheder, jobcentre og andre centrale aktører på området. Cabis indgående viden om beskæftigelseslovgivningen og jobcentrenes praksis har været central i alle evalueringerne af KTS, særligt fordi KTS' kandidater kommer fra forskellige ydelsesgrupper og ofte er en del af kommunens rehabiliterende beskæftigelsesindsats. På samme vis er Cabis viden om virksomhedernes sociale engagement og rekrutteringspraksis og de muligheder og begrænsninger, der er i samarbejdet med kommuner, en central del af evalueringerne.

Der er tale om en kombination af målopfyldelsesevaluering og procesevaluering, der understøtter KTS' udvikling og forankring. Cabi har gennem årene anvendt en kombination af kvalitative og kvantitative metoder. De kvantitative data består af en opgørelse over antal kandidater i forløb og job (se bilag 1). Disse data er trukket fra projektets webportal.

Den kvalitative del består igennem årene af en lang række kvalitative interviews, fokusgrupper og workshops med kandidater, virksomheder (butikshefer, HR-ansatte og koncernchefer), kommunale samarbejdspartnere og STU-institutioner (sagsbehandlere, vejledere og ledere), og KTS-partnere (ledere, og vejledere og projektledelsen i FONDEN UNGES).

Derudover har Cabi i denne slutevaluering gennemført to trivselsundersøgelser: Den første består af en kvalitativ trivselsundersøgelse, der gennem interviews med kandidater, forældre, butikshefer og vejledere beskriver syv kandidaters udvikling i trivsel (se de syv cases i bilag 2). Den anden består af en spørgeskemaundersøgelse, som 38 kandidater i forløb og 28 ansatte kandidater har besvaret (se bilag 3). For at kunne komme tættere på begrebet trivsel har vi arbejdet med to centrale begrebsapparater fra trivselsforskningen: For det første har vi arbejdet med psykologiske faktorer, der kan defineres som de fem trivselsbehov: relaterethed, autonomi, kompetence, tryghed og mening. For det andet har vi arbejdet med kandidaternes selvværd og selvtillid (se metodebeskrivelse i bilag 2).



De kvalitative interviews i slutevalueringen består af:

- Evalueringsbesøg på tre virksomheder (Rema 1000, Irma og Fakta). Her blev tre kandidater i forløb, tre ansatte kandidater, tre butikschefer, en HR-koordinator, en butiksmedarbejder, en sagsbehandler og tre vejledere interviewet. Fokus var på at indhente data til trivselsundersøgelsen og sekundært på samarbejdet i KTS og med kommunen.
- Supplerende telefoninterviews med tre forældre og en sagsbehandler med fokus på kandidaternes udvikling i trivsel.
- Tre telefoninterviews med partnere med fokus på KTS-samarbejdsmodeller.
- Workshop med partnere om trivsel og samarbejdsmodeller.
- Løbende dialog med projektledelsen.
- De tidligere evalueringer af KTS indgår ligeledes som datamateriale i denne evaluering.

Evalueringerne kan findes her:

<https://www.cabiweb.dk/om-cabi/cabis-projekter/job-til-unge-med-autisme-klar-til-start/>



2. Sammenfatning og anbefalinger

Personer med autisme har vanskeligt ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet. Knap halvdelen (45 %) er ledige, og kun godt hver fjerde er i arbejde.⁹ Udfordringen bliver ikke mindre, da antallet af børn og unge, der diagnosticeres med autisme, er stigende. Samtidig står virksomheder landet over klar med jobs til mennesker med autisme, når de har fuldført et KLAR TIL START-forløb (KTS). Det kræver tid, tålmodighed og daglig vejledning af træne, udvikle og opkvalificere personer med autisme, der er langt fra arbejdsmarkedet.

KTS har udviklet et forløb, der både kan fungere som et virksomhedsforlagt STU-tilbud og som et beskæftigelsestilbud efter LAB-loven. For begge tilbud gælder, at forløbet finder sted på en virksomhed med en tilknyttet pædagogisk vejleder. Samtidig er der mulighed for, at STU-elever kan have en kombination af skole og virksomhedsforløb. I virksomhedsforløbet trænes og opkvalificeres kandidaterne, så de bliver klar til en efterfølgende fastansættelse. Kandidaterne i KTS lærer at håndtere deres autisme, så de også magter at have et arbejdsliv trods udfordringerne. Fordi der vil være varige skånehensyn som følge af autismen, bliver de unge typisk ansat i et fleksjob (95 %).¹⁰

KTS er et alternativ til skole, beskyttede og sociale tilbud, og et alternativ til et liv med passiv forsørgelse som førtidspension. Kandidaterne lærer at løse arbejdsopgaverne på virksomhederne, og det er oftest med stor præcision. Flere af kandidaterne har glæde af gentagne og forudsigelige opgaver, da det er opgaver, som de kan lære at løse selvstændigt. Og virksomhederne har arbejdsopgaver, der matcher deres forudsætninger.

Evaluator ser fire afgørende faktorer i KTS for en positiv udvikling i trivsel. Der er tale om faktorer, som de interviewede kandidater og professionelle har lagt vægt på i deres interviews, men også faktorer, der bliver fremhævet i forskellig forskning, jf. kapitel 4:

- For det første sikrer KTS' tilknyttede pædagogiske vejleder i virksomheden et trygt fundament for læring. Det er ellers en opgave, der kan være svær for en kollega eller en leder i virksomheden.
- For det andet giver opgaveløsningen på en arbejdsplads på en "rigtig virksomhed" mening. Kandidaterne kan se deres arbejde give en konkret værdi, og at de får en plads i arbejdsfællesskabet på ligeværdig vis med andre kolleger på arbejdspladsen. Ser vi på en større skala, gør det også en stor forskel for dem, at de kommer ind på arbejdsmarkedet og dermed også bliver integreret i den del af samfundet.

⁹ Derudover modtager 11 % SU, 6 % lever af egne midler og 13 % modtager førtidspension, hvoraf 1 % er i job med løntilskud. <https://www.autismeforening.dk/media/2788/levgrundlagsundersogelse-2019.pdf>

¹⁰ Fleksjob tilbydes personer, der pga. en varig og væsentligt nedsat arbejdsevne ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår. Jobcentret træffer afgørelse om retten til fleksjob efter indstilling fra rehabiliteringsteamet.



- For det tredje kræver det tid og kontinuitet i arbejdet med denne målgruppe. Dvs. at der ikke skal være for mange skift i virksomheder og professionelle, og der skal være tid til at blive tryk i relationerne på arbejdspladsen, så kandidaternes personlige, sociale og faglige kompetencer kan opbygges.
- Endelig giver jobgarantien kandidaterne en sikkerhed for, at et forløb endelig fører til noget – at de kan blive til noget, og at der er nogen, der tror på, at de kan blive til noget.

I det følgende beskrives de positive resultater i KTS, herunder hvad der skal til for at udvikle en gruppe, der er svært ramt af autisme. Derefter beskrives udfordringer i KTS. Til sidst kommer Cabi med anbefalinger til fortsat udvikling af KTS. Anbefalingerne retter sig både mod KTS og beslutningstagere i kommuner og Folketinget.



2.1 Positive resultater i KLAR TIL START

Virksomhederne over hele landet står klar med jobs til mennesker med autisme

Alle kandidater, der gennemfører et KTS-forløb, bliver ansat efterfølgende, enten i den samme virksomhed eller i en anden med samme jobfunktioner. KTS har udviklet sig fra at være et "fakta-projekt" til et initiativ, hvor hele Coop-koncernen er med (Coop står for 84 % af forløbene), og hvor andre virksomheder også stiller sig til rådighed (Rema 1000, Elgiganten, Normal og Ilva). Virksomhederne tænker både KTS som en del af deres sociale ansvar og som en del af deres rekrutteringsstrategi for at sikre fremtidig arbejdskraft. KTS har aftaler med flere virksomheder, hvortil der endnu ikke er visiteret kandidater (Bon Appetit Group, STARK, Meny og Dagrofa). Det er evaluators vurdering, at virksomhederne har taget konceptet til sig.

71 % af kandidaterne har fuldført et forløb og er kommet i job

Alle kandidater, der fuldfører et forløb, kommer i job. I perioden 2019-2021 er 92 kommet i job. 38 har afbrudt et forløb før tid. Det svarer til, at 71 % af dem, der har afsluttet et forløb, er kommet i job. Det ligger under den årlige målsætning på 80 %, som KTS har formuleret. Derudover har 12 fuldført et forløb, men afventer i 2022 godkendelse til fleksjob i rehabiliteringsteamet, inden de kan blive ansat. 46 er ved årsskiftet 2021/2022 stadig i forløb, og to har pause i deres forløb.

Evaluator vurderer, at det er nogenlunde tilfredsstillende. Coronapandemien har betydet, at nogle kandidater er blevet angste, og deres trivsel er sat under pres som følge af nedlukninger og generel utryghed i samfundet. Dertil ses det også, at nogle kommuner har hjemtaget kandidater, enten fordi de er overgået til jobcentret eller som følge af suspenderingen af beskæftigelsesindsatsen.

KTS uddanner en stabil arbejdskraft og hjælper til, hvis der opstår problemer i ansættelsen

Der er tale om en meget stabil arbejdskraft i KTS, idet 96 % fastholdes i job. Således er der siden 2013 blot otte kandidater, der ikke længere er i job. KTS har i alle årene uformelt hjulpet virksomheder og tidligere kandidater, hvis der opstod problemer i ansættelsen. Det er nu formaliseret igennem en opfølgende indsats, der bl.a. indeholder en systematisk opfølgning og en hotline til virksomheder (se bilag 4). Derudover klæder KTS virksomhederne på til at håndtere personer med autisme og de udfordringer, der kan følge af det.



Trivslen øges kraftigt undervejs

Der ses en stor glæde ved at komme i job og væk fra offentlig forsørgelse. En trivselsundersøgelse viser, at trivslen stiger i takt med kandidaternes forløb og ligger højt ved ansættelsen.¹¹ Der ses en positiv udvikling på alle parametre hos kandidaterne. Mange af kandidaterne havde før KTS mistet troen på sig selv, havde svært ved at indgå i relationer med andre og/eller følte sig meget utrygge i nye sammenhænge. Med KTS har de fundet mening i deres liv og noget, de kan stå op til (se kapitel 5, bilag 2 og bilag 3).

KTS adskiller sig fra andre tilbud ved at have flyttet indsatsen ud i virksomhederne

Der er tale om et forløb, hvor såvel beskæftigelses-, uddannelses- som socialindsatsen er blevet flyttet ud i en virksomhed. Det kan lade sig gøre, fordi KTS har en professionel pædagogisk vejleder tilknyttet, der underviser, træner og vejleder kandidaterne dagligt i deres personlige, sociale og faglige kompetencer, indtil de er klar til en ansættelse. KTS arbejder efter place-then-train-princippet, hvor træningen foregår i en virkelig kontekst med den nødvendige pædagogiske og faglige støtte, der skal til, for at en positiv udvikling sikres. KTS anvender et progressionsværktøj, der understøtter KTS-kandidaternes progression og afklaring til fremtidig forsørgelse, fx fleksjob eller afklaring til, hvad der ellers er behov for af evt. støtte for at kunne leve et liv med arbejde (se kapitel 4). Jobgarantien giver kandidaterne en tryghed, der giver dem troen på, at de kan få et arbejde, hvor de kan forsørge sig selv.

KTS-vejlederne etablerer en tryk base i virksomhederne, som kandidaterne kan udvikle sig i

Med KTS har kandidaterne fået en tryk base, de kan udvikle sig i, hvor deres selvstændighed og ansvar lige så langsomt har kunnet udvikle sig. De har styrket deres sociale relationer og oplever at høre til, føler sig accepteret, værdsatte og at være en del af et arbejdsfællesskab. Flere interviewede butikschefer fortæller, at hvis der ikke havde været en vejleder, så havde forløbet hurtigt været afbrudt eller stagneret. De fortæller, at de har prøvet at få lignende borgere i almindelig praktik, som det ikke lykkedes med. "Jeg får tit unge i praktik, som sygemelder sig, fordi de ikke kan magte det. Det sker ikke i KTS, fordi vejlederen skaber ro omkring kandidaten", fortæller en butikschef (se casebeskrivelser i bilag 2).

KTS har udviklet en revideret KTS-model, der effektiviserer forløbet

Den reviderede KTS-model indeholder en mere tydelig struktur og klarhed over, hvad forløbet indeholder, og hvor langt det forventes at blive. På den måde får sagsbehandleren og vejlederen et mere klart billede af forløbets indhold og kan bedre planlægge det sammen, herunder hvor meget tid der er brug for (se midtvejsevaluering del 1).

¹¹ Gennemsnitligt stiger den selvvaluerede livstilfredshed fra 4,6 før KTS-forløbet til 7 under KTS-forløbet til 8 i ansættelsen (hvor 10 er maks.). Se bilag 3.



2.2 Udfordringer i KLAR TIL START

KTS har siden etableringen i 2013 haft en klar og tydelig forretningsmodel, hvor kommunerne betaler et fast månedligt beløb på 16.900 kr. pr. kandidat for et forløb. Forløbet er dermed, uanset fondsstøtte, ikke gratis for kommunerne. Kommunerne skal derfor kunne se værdien af at benytte tilbuddet.

Værdien bliver tydelig over tid, fordi de kandidater, der gennemfører, får et liv med job frem for offentlig forsørgelse.

Alligevel har KTS gennem årene haft udfordringer med at få kommunerne til at visitere. Det er primært denne udfordring, som VELUX FONDEN og Den A.P. Mølleske Støttefond gav midler til at imødegå i den nye fondsperiode 2019-2021. Her skulle der arbejdes med fokus på at effektivisere forløbene, udbrede kendskabet og styrke partnernes lokale samarbejde med kommunerne.

Interviews med projektledelsen og tallene fortæller, at der fortsat er store udfordringer med at få kommuner og STU-institutioner til at visitere. Hovedårsagen synes at være, at kommuner og STU-institutioner skal afgive økonomi, hvis de vil have en borger med autisme i forløb. Corona-epidemien har naturligvis også givet udfordringer for visiteringen af kandidater, bl.a. fordi beskæftigelsesindsatsen har været suspenderet og skulle genopstartes.

Antallet af forløb er stagneret, og antallet af samarbejdskommuner er kun steget lidt

Antallet af årlige aktive forløb er steget fra 90 i 2019 til 94 i 2021. Det holder sig inden for målsætningen. Til gengæld har KTS ikke nået sit mål med at etablere et samarbejde med 65 visiterende kommuner i 2021. I 2021 var der 46 visiterende kommuner.

Jobcentrenes økonomi synes at være en barriere

Det er relativt dyrt for jobcentrene at købe forløb hos KTS, fordi der er en vejleder udstationeret i virksomheden. På kort sigt kan det være en økonomisk belastning for jobcentret, der skal finde midlerne i det kommunale budget. Derfor bevilges der oftere kortere praktikforløb i virksomhederne uden ekstra støtte, da en sådan indsats er omkostningsfri. Korte forløb kan til gengæld være ødelæggende for målgruppen, fordi de har brug for en tryk base, de kan udvikle sig i over tid. I stedet har de brug for længere forløb, hvilket kræver en investeringstankegang, der rækker ud over et budgetår.

STU (Særligt Tilrettelagt Ungdomsuddannelse) tænker ikke nødvendigvis virksomhederne som en uddannelses-arena

6 % af de elever, der gennemfører en STU i Danmark, kommer i job eller uddannelse efter endt forløb.¹² KTS tilbyder et virksomhedsforløb STU eller virksomhedsforløb i kombination med STU-skolegang, der resulterer i, at eleverne bliver uddannet og afklaret til ansættelse – typisk i et fleksjob.

¹² https://www.ligevaerd.dk/wp-content/uploads/2020/09/2020_09_08_Tilknytning-til-arbejde-og-uddannelse-efter-STU-forl%C3%B8b.pdf



Det kan dog være svært at få STU-institutioner til at afgive elever til KTS og dermed afgive økonomi. Det kan også være svært at overbevise STU-institutioner om at integrere KTS i deres STU-uddannelse, bl.a. fordi de skal omlægge deres uddannelse til i højere grad at foregå på en virksomhed. Ca. en tredjedel af KTS-kandidaterne var i 2021 en del af et STU-forløb, så der er et potentiale for mange flere.

To KTS-partnere skiller sig ud ved at have et stigende antal forløb

Der er i alt ti partnere, der driver KTS i Danmark. Heraf er det kun FONDEN UNGES og TIETGEN, der har haft et stigende antal visiteringer (jf. bilag 1). Visiteringen til de øvrige partnere er enten stagneret eller faldet, så det er ikke lykkedes at få alle partnere med i udbredelsen. Dog skal det nævnes, at den nye kommunale partner i Roskilde sammen med Guldborgsund viser vejen for en potentiel spredning af KTS internt i de kommunale organisationer. Se mere herom i anbefalingerne.



2.3 anbefalinger til KLAR TIL START og politiske beslutningstagere

Det er evaluators vurdering, at KTS har udviklet og etableret et godt forretningskoncept, hvor personer med autisme kan hjælpes til et liv med job. Konceptet er sårbart, fordi det kræver kommunal finansiering, og fordi det kræver en vis volumen og kadence, for at økonomien kan løbe rundt. 90 årlige aktive kandidater er for skrøbeligt. Bevillingen fra SSA-reserven gør, at KTS i 2022 og 2023 fortsat kan arbejde med de beskrevne udfordringer og arbejde med at gøre KTS levedygtig, herunder udvikling af konceptet GO'START, der er for kandidater, der ikke har brug for den samme daglige og langvarige, håndholdte støtte som i KTS. Det er evaluators vurdering, at KTS i 2024 formentlig fortsat vil stå med samme udfordring, medmindre der findes nogle finansieringsmodeller, der er mindre afhængige af, at kommunerne skal af-levere økonomi til en ekstern aktør.

I det følgende kommer evaluator med anbefalinger på forskellige niveauer.

2.3.1 Anbefalinger til KLAR TIL START og dets partnere

På baggrund af evalueringen har evaluator af KTS formuleret følgende anbefalinger til KTS og dets partnere

1. Der har været en stagnering eller et fald af forløb hos en række partnere. Det anbefales derfor – som i slutevalueringen i den foregående periode – at projektledelsen følger systematisk op på partnerens opsøgende arbejde og gennemgår strategi for samarbejde med de lokale kommuner og STU-institutioner. Det kan være nødvendigt med udskiftning af partnere, hvis det fortsat ikke lykkes at øge antallet af forløb.
2. Der er brug for nye partnerskaber, hvis det skal lykkes at udbrede KTS endnu mere i landet. Et særligt fokus kan i den forbindelse være at etablere partnerskaber med kommuner og STU-institutioner, der integrerer KTS-konceptet i deres egen indsats, sådan som det er tilfældet i Roskilde og Guldborgsund kommuner, og hos FONDEN UNGES, der selv driver et STU-tilbud, hvor der bl.a. er mulighed for en kombination af virksomheds- og skoleforløb.
3. De STU-institutioner, som Cabi er i dialog med, giver udtryk for, at de i stigende grad modtager yngre elever, der kunne have været bedre rustet i folkeskolen eller specialetilbud gennem KTS-lignende forløb i virksomheder. Det er derfor oplagt, at KTS ser nærmere på disse muligheder (læs mere herom i afsnit 4.2.2).



4. Andre forsøg og efterhånden almindelig praksis i jobcentre viser, at virksomhederne med fordel kan betale for dele af opgaveløsningen allerede i træningsforløbet. Der er også mulighed for, at kandidaterne, der har fuldført et forløb, aflønnes i småjob, mens de venter på godkendelse af fleksjobbet i kommunen. Det anbefales derfor, at KTS ser på mulighederne for, at virksomhederne betaler for de opgaver, som KTS-kandidaten er oplært i undervejs (læs mere herom i afsnit 4.2.1).

2.3.2 Anbefalinger til det kommunalpolitiske niveau

På baggrund af evalueringen af KTS har evaluator formuleret følgende anbefalinger til det kommunalpolitiske niveau:

1. KTS har vist, at det kan betale sig at investere i mennesker med autisme, selvom de umiddelbart er langt fra arbejdsmarkedet. Det kræver dog en langsigtet investeringsstrategi, fordi det som udgangspunkt tager mindst 12 måneder at få målgruppen i job. Det kan være vanskeligt for et jobcenter, hvis det skal finde midlerne inden for det årlige budget. Det anbefales derfor kommunerne at lave flerårige investeringsstrategier for målgruppen.
2. En mulighed er at gøre som Roskilde og Guldborgsund kommuner. Roskilde har integreret KTS i jobcenterindsatsen, mens Guldborgsund har integreret det i den kommunale STU-indsats. Det anbefales derfor kommunerne at se på, om der er mulighed for at integrere KTS i deres beskæftigelsesindsats og i deres STU-indsats.
3. En anden mulighed er at flytte ressourcer fra socialområdet ud på virksomhederne, forstået på den måde, at den sociale indsats tager udgangspunkt i at støtte mestringen af en hverdag med arbejde. Dvs. at pædagoger, vejledere, bostøttere og andre medarbejdere i socialindsatsen får deres gang på virksomheder, sådan som det er tilfældet i KTS og fx i Aarhus Kommune, der har jobpædagoger tilknyttet borgere med autisme i virksomhedsforløb. Det anbefales derfor at se på, om der er dele af socialindsatsen, der kan understøtte forløb på virksomheder, fx ved at aktiviteter på et beskyttet værksted, et opholdssted eller i et socialt tilbud flyttes ud på en virksomhed.
4. Endelig anbefales det, at kommunerne giver private STU-udbydere incitament til at integrere KTS eller lignende i deres STU-forløb, sådan at dele af STU'en finder sted på en virksomhed med den vejledning og støtte, der er behov for. Det vil styrke, at eleverne bliver uddannet og afklaret til job efter endt STU.



2.3.3 anbefalinger til det nationalpolitiske niveau

KTS har siden 2013 arbejdet for, at personer med autisme skal tilbydes længerevarende og understøttede forløb på virksomheder, så de efterfølgende bliver selvforsørgende – som alternativ til langvarig offentlig forsørgelse. Der er brug for mere langvarige og holdbare løsninger.

Det er i dag op til kommunerne, om sådan en indsats skal prioriteres. Det er svært, fordi det kræver en økonomi, som jobcentrene sjældent har alene. Derfor synes det nødvendigt, at der finder drøftelser sted på nationalt niveau og på tværs af ressortområder af, hvordan sådan en indsats kan prioriteres:

1. Som det er beskrevet ovenfor, har kommunerne svært ved at prioritere økonomi til at arbejde langvarigt, kontinuerligt, vedholdende og relationelt på arbejdsmarkedet med denne målgruppe. Der kan derfor være behov for, at kommunerne får et incitament til at tænke mere langsigtet. Det kræver både, at der ses på tværs af ressortområder (beskæftigelse, social og uddannelse), og at der ses på investeringsstrategier, der rækker ud over et kommunalt budgetår på beskæftigelsesområdet.
2. I de aktuelle forhandlinger i Folketinget er der fokus på, hvordan kommende elever kan få mere selvbestemmelse over deres valg af STU. I den forbindelse er det oplagt, at de får mulighed for at vælge en erhvervsvej, lige som det er tilfældet for unge, der tager sig en erhvervsuddannelse (EUD). En mulighed er derfor, at virksomhedsforlagte forløb for borgere

med kognitive handicaps godkendes som et uddannelsesforløb, der ikke afhænger af, om borgeren har opbrugt sine muligheder for at få tilbud om et STU eller FGU. På den måde kan gruppen af borgere med kognitive handicaps også blive en del af arbejdsstyrken og dermed en del af den arbejdskraft, som virksomheder over hele landet efterspørger.

3. Man kan overveje, om det udelukkende er kommunerne, der skal stå for finansieringen af indsatsen for denne og lignende målgrupper, fx mennesker med kognitive handicap. En statslig finansiering kan medvirke til at skabe en landsdækkende indsats, der uafhængigt af den kommunale økonomi vil kunne sikre et liv med job til denne målgruppe.

Fx er Venstre i et indlæg i Altinget kommet med et forslag om at sikre, at aktører som KTS kan fortsætte med at etablere træningsbaner og job til målgruppen.

Vi har en række aktører, der hver især formår at skabe skræddersyede jobmuligheder til personer med handicap, heriblandt Klar til Start, Klapjob og Specialisterne. Selvom flere af initiativerne har eksisteret længe, så er der behov for en større udbredelse af disse. Vi må rydde vejen for, at disse initiativer tilsvarende kan vokse og skaleres op og dermed sikre, at flere kommer i beskæftigelse.¹³

¹³ https://www.altinget.dk/social/artikel/venstre-vi-skal-gribe-muligheden-for-at-faa-mennesker-med-handicap-i-arbejde-mens-den-er-der?SNSubscribed=true&ref=newsletter&refid=altinget-dk-social-208&utm_campaign=Altinget%20DK%20-%20Social&utm_content=Altinget%20DK%20-%20Social&utm_medium=e-mail&utm_source=nyhedsbrev



DEL 1

3. Fremdrift og målopfyldelse

I dette kapitel beskrives projektets fremdrift i forhold til de resultatmål, projektet har opstillet for 2019, 2020 og 2021 i ansøgningen.

Først laves der opsamling på målopfyldelsen for de tre år. Dernæst gennemgås målopfyldelsen for de enkelte år.

3.1 Opsamling på målopfyldelse 2019-2021

Samlet set har 190 kandidater været i forløb i projektperioden fra 2019-2021, hvoraf

- 92 har fuldført et forløb og er kommet i job,
- 12 har fuldført et forløb og afventer godkendelse til fleksjob i rehabiliteringsteamet, inden de kan blive ansat,¹⁴
- 38 har afbrudt deres forløb og er tilbagevisiteret til kommunerne,
- 46 stadig er i forløb pr. 31/12 2021, og
- 2 har pause i deres forløb.

KTS har formuleret mål for hvert af de tre projektår. I det følgende samles der op på forløbsmål, samarbejdet med virksomheder, samarbejdet med kommuner og arbejdet med fastholdelse i ansættelse, beskrevet i afsnit 3.1.

Kvantitative forløbsmål

KTS har levet op til fem af sine ni kvantitative forløbsmål, jf. nedenstående tabel. Antallet af aktive kandidater har været konstant siden 2019 med et forholdsvis højt antal på 90 aktive kandidater i 2019, uden at det er steget de følgende år. Antallet af visiterende kommuner er kun steget lidt og ikke så meget som forventet. Som beskrevet andre steder i rapporten har KTS haft en udfordring med at nå ud til en større andel af kommunerne. Andelen af kandidater, der kommer i job, er 69 % for hele perioden, hvilket ligger under måltallet på de 80 %. Projektledelsen forklarer den større andel af tilbagevisninger med en kombination af, at nogle af kandidaterne har større udfordringer end forventet, at nogle har haft svært ved at trives i pandemien, og at der er enkelte kommuner, der ikke har villet fortsætte samarbejdet efter endt STU eller efter suspenderingen af beskæftigelsesindsatsen. 82 % af dem, der ikke er kommet i job siden 2013, er tilbagevisiteret på grund af personlige udfordringer (AFS) eller sygdom, mens det i 12 % af tilfældene skyldes, at kommunen har hjemtaget sagen eller tilkendt førtidspension, jf. bilag 1.¹⁵

¹⁴ Ud af de 12 afventende fra d. 31/12-2021 er seks i job, én er tilbagevisiteret, og fem afventer fortsat (pr. 25/2 2022).

¹⁵ Derudover har to kandidater selv ønsket at stoppe, tre begik tyveri eller havde uren straffeattest. Det svarer til 6 % af de 76 kandidater, der har afbrudt et KTS-forløb siden 2013.



Kvantitativ målopfyldelse

	2019	2020	2021
Antal aktive forløb	90 (måltal = 65)	90 (måltal = 75)	94 (måltal = 80)
Visiterende kommuner	38 (måltal = 35)	36 (måltal = 50)	44 (måltal = 65)
Fuldførte forløb og i job*	67 % (måltal 80 %)	76 % (måltal 80 %)	69 % (måltal 85 %)
Afbrudte forløb og tilbagevisiteret	33 %	26 %	31 %

* Derudover har 12 fuldført deres forløb pr 31/12 og afventer godkendelse af fleksjob. De tæller derfor ikke med i denne opgørelse.

Samarbejdet med virksomhederne

Alle 92 kandidater, der indtil nu har fuldført et forløb, er kommet i job eller uddannelse. Det er lykkedes KTS at udvide samarbejdet til hele Coop-koncernen, der tegner sig for 84 % af forløbene. KTS har dertil dækket sig ind i detailbranchen ved at have lokale aftaler med Rema 1000-købmænd.¹⁶ Herudover har KTS forløb hos Catering engros, Elgiganten, ILVA og Normal, og har lavet nye aftaler med Café Mocca, Meny og Dagrofa. STARK og Bon Appetit Group har stået klar med pladser siden 2019. Således er KTS blevet landsdækkende med jobgaranti i alle dele af landet.

¹⁶ I skrivende stund er KTS ved at lave en aftale med Rema 1000-koncernen om at formidle lokale aftaler.

På baggrund af jobtallene og KTS' indgåede virksomhedsaftaler er det evaluators vurdering, at KTS står godt rustet til at imødekomme eventuel øget efterspørgsel fra kommuner og fortsat står med en solid jobgaranti.



Samarbejdet med kommunerne

Som følge af anbefalingerne fra den forrige fondsperiodes slutevaluering har KTS skullet arbejde med at intensivere og systematisere kontakten til kommunerne. Det har dels fundet sted gennem etablering af en udviklingsgruppe og et øget fokus med dialog med parterne om det opsøgende arbejde med kommunerne.

En udviklingsgruppe nedsat af KTS¹⁷ kom bl.a. med forslag til, hvordan KTS kan udbrede viden om KTS, og kom med en revideret KTS-model, som KTS besluttede at implementere efterfølgende. KTS har bl.a. udarbejdet materiale, der beskriver modellen, har afholdt fysiske og virtuelle seminarer om autisme og om KTS. Alle nye forløb i 2020 blev igangsat efter den reviderede KTS-model, der indeholder en mere tydelig struktur og klarhed over, hvad forløbet indeholder, og hvor langt det forventes at blive. På den måde får sagsbehandleren og vejlederen et mere klart billede af forløbets indhold og kan bedre planlægge det sammen, herunder hvor meget tid der er brug for. Det har ikke været muligt at måle, om det har betydet kortere forløb pga. de to suspenderinger af beskæftigelsesindsatsen, men interview med kommuner, partnere og deres vejledere indikerer, at modellen virker efter hensigten. Derudover har KTS fået et strategisk fokus på STU som anbefalet i midtvejsevalueringen. Det fremgår nu selvstændigt på KTS' webside og i formidlingen til kommuner og STU-institutioner.

Det er svært at sige, om det har båret frugt, fordi det kun er FONDEN UNGES og TIETGEN, der har haft et stigende antal visiteringer (jf. bilag 1). Fontanaskolen har kun to forløb, og der er ikke aftaler med andre STU-institutioner. I det hele taget er visiteringen til de øvrige partnere enten stagneret eller faldet, så det er ikke lykkedes at få alle partnere med i udbredelsen. Det er dog værd at nævne, at den nye kommunale partner i Roskilde sammen med Guldborgsund viser vejen for en potentiel spredning af KTS internt i de kommunale organisationer. Endelig er det værd at nævne, at KTS arbejder på et nyt koncept kaldet "Go'START", der er for en målgruppe med mindre autismerelaterede udfordringer (se afsnit 4.2.3). Med bevillingen fra satspuljereserven giver det KTS fortsat mulighed for at udbrede KTS til de danske kommuner.

Fastholdelse af kandidater

Som det fremgår af bilag 1, er 96 % af alle kandidater, der er kommet i job siden 2013, fastholdt i job. I den nye fondsperiode var målet at styrke fastholdelsesarbejdet. I den sidste del af projektperioden har KTS etableret et såkaldt efterforløb, der er beskrevet i bilag 4, og har oprettet en e-mailhotline, primært tiltænkt arbejdspladser. Hotlinen håndteres af FONDEN UNGES.

17 Udviklingsgruppen bestod af medlemmer fra fakta, Aluproff, Gladsaxe Kommune, Hedensted Kommune, Vejle Kommune, Frederiksberg Kommune, UUV Køge Bugt, Den A.P. Møllerske Støttefond, VELUX FONDEN og FONDEN UNGES.



3.2 Målopfyldelse i år 2019, 2020 og 2021

I de følgende tre tabeller gengives resultatomålene i venstre side af tabellen og målopfyldelsen i højre side. Beskrivelsen skal ses i lyset af, at beskæftigelsesindsatsen blev suspenderet ca. tre måneder i 2020 og fire måneder i 2021, hvor der ikke kunne etableres nye KTS-forløb. KTS' projektperiode er blevet forlænget et halvt år frem til 31. juni 2022. Denne periode indgår ikke i denne beskrivelse.

Tabel 1: Målopfyldelse i 2019¹⁸

Resultatmål for 2019	Målopfyldelse for 2019
Udarbejde materiale og øge synlighed i kommunerne omkring forløbet. Gennemføre en opsøgende indsats fra projektledelse og medarbejdere hos kompetencepartnerne med henblik på at intensivere samarbejde, videndeling og idéudvikling i forhold til at øge kommunernes visitering og øge forløbets synlighed, integrering og bæredygtighed. Igangsætte en udviklingsproces i kraft af etableringen af en udviklingsgruppe med deltagelse fra udvalgte aktører i og omkring opkvalificeringsforløbet med henblik på at afklare konkrete udfordringer og potentialer i forhold til udbredelse, opskalering og forankring af KTS.	I 2019 nedsatte KTS en udviklingsgruppe bestående af partnere, virksomhedsrepræsentanter, kommunale samarbejdspartnere og projektledelsen i KTS. Udviklingsgruppen blev ledet og faciliteret af Realize og afsluttede sit arbejde i slutningen af 2019 med en række anbefalinger og en revideret KTS-model. Dette arbejde er beskrevet i midtvejsevalueringens afsnit 3.2. Bl.a. på baggrund af udviklingsgruppens anbefalinger er der i vinteren og i foråret 2020 udarbejdet formidlingsmateriale, der bl.a. er lagt på https://klartilstart.dk/. Projektledelsen har i 2019 besøgt alle kompetencepartnere og drøftet mulighederne for udbredelse af KTS lokalt i deres område. Udviklingsgruppen er kommet med anbefalinger til dette arbejde.

¹⁸ Beskrivelsen af målopfyldelsen for 2019 er hentet fra midtvejsevalueringen 2021.



Resultatmål for 2019	Målopfyldelse for 2019
Kommunikation: Alle kommuner kontaktet og opfordret til samarbejde	Partnerne og projektledelsen har været i kontakt med alle relevante kommuner i 2019. Læsø, Fanø, Lange-land og Ærø er ikke blevet kontaktet, da projektledelsen vurderer, at et samarbejde ikke er realistisk, bl.a. pga. få butikker i området, hvor det er svært at overholde konceptet med fuldtidsvejleder og jobgaranti.
Partnerskaber: Alle kompetencepartnere besøgt minimum to gange.	Alle kompetencepartnere er besøgt to gange i 2019.
Udviklingsproces: Afholdelse af mindst to møder og/eller workshops i udviklingsgruppen.	Der er afholdt otte workshops i udviklingsgruppen samt en række mindre møder med udvalgte medlemmer og konsulenter fra Realize.
Opkvalificering: 65 kandidater aktive i et KTS-forløb, fordelt på 35 visiterende kommuner.	90 kandidater har været i forløb i 2019, fordelt på 38 forskellige kommuner.
Beskæftigelse: 80 % i beskæftigelse af alle kursister, der afslutter forløb i årets løb (2019).	48 kandidater har afsluttet forløb i 2019. Heraf har 29 fuldført og er kommet i job, mens 14 har afbrudt deres forløb og er tilbagevisiteret til kommunen uden et job. Derudover fuldførte fem kandidater deres forløb i slutningen af 2019 og afventede derefter godkendelse til fleksjob i 2020. Dvs. 67 % (29 ud af 43) er kommet i job, når de fem afventende kandidater ikke regnes med.*

* De afventende kandidater indgår i tallene året efter.



Tabel 2: Målopfylde i 2020

Resultatmål for 2020	Målopfylde for 2020
Udvikling af et koncept for et kommunalt efterværn tilpasset KTS, som sikrer jobfastholdelse, og som muliggør, at opkvalificeringsforløbet kan fokuseres mere entydigt på selve opkvalificeringen og dermed gøres kortere (og billigere). Som en del af dette kan der fx udvikles anbefalinger til en "køreplan" for den samlede sagsbehandlings-proces omkring KTS-forløbet med henblik på at eliminere unødigt forbrug af kommunale ressourcer før, under og efter opkvalificeringen. Formidling af resultater og erfaringer til kommuner og øvrige relevante aktører.	Foråret og forsommeren 2020 var præget af suspensionen af beskæftigelsesindsatsen, hvilket betød, at der ikke kunne etableres nye forløb. KTS havde derfor fokus på at etablere nye forløb i efteråret, bl.a. igennem en øget formidlingsindsats, der fandt sted løbende gennem fysiske arrangementer og webinarer, deltagelse i messer, udsendelse af formidlingsmateriale og individuel kontakt.* Alle nye forløb i 2020 blev igangsat efter den reviderede KTS-model, der indeholder en mere tydelig struktur og klarhed over, hvad forløbet indeholder, og hvor langt det forventes at blive.** Med den reviderede model estimerer vejlederne selve forløbstiden og kan derfor mere præcist end tidligere angive, hvornår kandidaten er klar til ansættelse. Dette giver mulighed for at sætte sagsbehandlingsprocessen i gang så hurtigt som muligt og mindske ventetiden så meget som muligt ift. rehabiliteringsmøde. Gennem hele forløbet udarbejder vejlederen en observationsrapport, der er den afsluttende rapport på kandidaten ift. afklaring, som er lige til at tage direkte med på et rehabiliteringsmøde. På denne måde bidrager KTS til at minimere ventetiden for kandidaten, så han/hun hurtigst muligt kommer i job. Partnerne og kommunerne har taget godt imod den reviderede forløbsmodel, bl.a. fordi det er blevet mere tydeligt, hvad kommunerne får, når de aftaler et forløb med KTS. Pga. corona-pandemien blev modellen først for alvor taget i brug i efteråret 2020.

* I 2020 blev der afholdt tre fysiske arrangementer i København, Herning og Aalborg og otte webinarer med 136 deltagere i alt. De afholdte webinarer har været særligt rettet mod kommunen (sagsbehandlere og beslutningstagere) med det formål at informere generelt om KLAR TIL START som tilbud samt at opkvalificere kommunerne og give dem ny viden. Derudover deltog KTS på to messer (STU-træf og vejledningsmesse). Projektledelsen har haft ansvaret for løbende opfølgning på arrangementernes deltagere og udarbejdede en opfølgningsplan, som parterne kunne benytte i deres opsøgende arbejde. Der var ligeledes styrket fokus på flere og bedre opslag på sociale medier. Endelig blev der udarbejdet ny KTS-brochure, og KTS-web blev opdateret med særligt fokus på STU.

** Den reviderede KTS-model er beskrevet i midtvejsevalueringens del 2



Resultatmål for 2020	Målopfyldelse for 2020
	Der har været særligt fokus på STU som KTS-forløb, jf. midtvejsevalueringen. Der blev bl.a. lavet en særlig STU-sektion på KTS' webside. Og KTS som STU-potentiale har været drøftet med alle partnere. Salg og partnerkonstruktion har siden været et fokuspunkt fra KTS-projektledelsens side, hvilket har givet anledning til nye kompetencesamarbejder med Fontanaskolen i København (STU), der udover elever med autisme har elever med psykiske udfordringer, samt Pulsen, Roskilde Kommune, som bliver den første partner, der er et jobcenter (se kapitel 6, der beskriver disse samarbejder). Udvikling af et efterværn blev udsat til start 2021 samt tilhørende udvikling af model/materiale til kommuner grundet prioritering af nye visitationer.
Partnerskaber: Samarbejdsaftaler med virksomheds-partnere om jobgaranti vedrørende i alt 500 job.	KTS ønskede at udvide samarbejdet til resten af Coop-koncernen for at være dækket ind med trænings- og ansættelsesbutikker. Udover at få Coop-koncernen med begyndte KTS at lave aftaler med lokale Rema 1000-købmænd for at være dækket ind geografisk. Og der blev lavet aftaler med Elgiganten, Normal og STARK. Det er ikke lykkedes at finde kandidater til STARK endnu. Selvom der i 2020 på et tidspunkt var nok af ledige at tage af, så Coop det stadig som en strategisk udfordring at tiltrække en stabil og kvalificeret arbejdskraft, der er motiveret for og trives i de arbejdsopgaver, præget af gentagelser, som er i detailbranchen. Coop har det i dag som en del af sin strategi at rekruttere fremtidens medarbejdere via KTS. Derfor er Coop klar til at antage målgruppen over hele landet.



Resultatmål for 2020	Målopfyldelse for 2020
	Kvickly, SuperBrugsen, Dagli'Brugsen, IRMA og Rema 1000-butikkerne er selvstændige enheder, hvor der skal indgås individuelle aftaler. De laves, så snart der er kandidater, der skal i forløb eller job. Udover fakta-kæden er der ikke lavet aftaler om et bestemt antal job med virksomhederne, hvor der er i stedet laves lokale aftaler, når der kommer henvisninger. Indtil nu har der ikke været problemer med jobgarantien. Med udvidelsen af detailbutikker er KTS dækket godt ind lokalt. Det er evaluators vurdering, at det giver god mening ikke at lave aftaler om et bestemt antal job, så længe der ikke er flere i forløb (pr. 11. august 2020 er der 41 aktive forløb). Det vil skuffe virksomhederne, hvis de står klar med forløb med jobgaranti, som ikke kan blive besat.
Udviklingsproces: Afholdelse af mindst to møder og/eller workshops i udviklingsgruppen.	Udviklingsgruppens arbejde blev prioriteret i 2019, hvor stort set alle midlerne blev anvendt.* Dog har en mindre gruppe i for-året 2020 arbejdet videre med den reviderede KTS-model, herunder udbredelse til alle kompetencepartnerne. Som beskrevet ovenfor blev arbejdet med fastholdelse udsat til 2021.

* Udviklingsgruppens arbejde er beskrevet i midtvejsevalueringens afsnit 3.2 samt bilag 3 og 4 i midtvejsevalueringen.



Resultatmål for 2020	Målopfyldelse for 2020
	Efterfølgende har en konsulent og KTS-vejleder stået for at undervise alle KTS-vejledere hos kompetence-partnerne enkeltvis i det nye materiale som en del af implementeringsplanen for det reviderede KLAR TIL START-forløb. Ved udgangen af 2020 manglede der to implementeringsbesøg hos partnere pga. corona-krisens restriktioner. I og med, at forløbsvarigheden afkortes og prisen reduceres, uden at kvaliteten mindskes, forventes det at blive mere attraktivt for kommunerne at visitere kandidater til KLAR TIL START, hvilket interviewene med partnere og samarbejdspartnere i 2020 indikerer.
Opkvalificering: 75 kandidater aktive i et KTS-forløb, fordelt på 50 visiterende kommuner.	90 kandidater har været i forløb i perioden 1. januar-31. december 2020, fordelt på 36 kommuner.
Beskæftigelse: 80 % i beskæftigelse af alle kursister, der afslutter forløb i årets løb (2020).	52 kandidater har afsluttet et forløb i 2020. Heraf har 32 fuldført et forløb og er kommet i job, mens ti kandidater fik afbrudt deres forløb og blev tilbagevisiteret til kommunen og derfor ikke kom i job. Derudover fuldførte 10 kandidater deres forløb i slutningen af 2020 og afventede derefter godkendelse til fleksjob i 2021. Dvs. at 76 % (32 ud af 42) er kommet i job, når de ti i afventende praktik ikke tælles med.*

* De afventende kandidater indgår i tallene året efter.



Tabel 3: Målopfylde i 2021

Resultatmål for 2021	Målopfylde 2021
Udvikling af et koncept for et kommunalt efterværn tilpasset "Klar til Start", som sikrer jobfastholdelse, og som muliggør, at opkvalificeringsforløbet kan fokuseres mere entydigt på selve opkvalificeringen og dermed gøres kortere (og billigere). Som en del af dette kan der fx udvikles anbefalinger til en "køreplan" for den samlede sagsbehandlingsproces omkring "Klar til Start"-forløbet med henblik på at eliminere unødigt forbrug af kommunale ressourcer før, under og efter opkvalificeringen. Formidling af resultater og erfaringer til kommuner og øvrige relevante aktører.	Som beskrevet ovenfor blev den reviderede KTS-model taget i brug i efteråret 2021. Oplevelsen hos partnere og kommuner er, at modellen gør det mere tydeligt, hvad forløbet indeholder, og på den måde kan samtidig indsats og sagsbehandling tilrettelægges (se mere under målopfylde 2020). KTS har etableret et såkaldt efterforløb, der er beskrevet i bilag 4. Og har oprettet en e-mail-hotline*, primært tiltænkt arbejdspladser. Hotlinen håndteres af FONDEN UNGES. Derudover er KTS-projektledelsen fortsat med at afholde webinarer med et KLAR TIL START-orienteret indhold. Interessen har været stor blandt kommunale repræsentanter. Der har i 2021 været afholdt ni webinarer med 299 deltagere.**
Udgivelse af publikation om særligt tilpasset efterværn samt konkrete anbefalinger til den kommunale sagsbehandlingsproces i relation til "Klar til Start".	Følgende to publikationer er udarbejdet, som bl.a. skal understøtte fastholdelse: • Udarbejdelse af en guide (brochure) "vejen til det gode møde" om, hvordan man sikrer en god dialog med personer med autisme.*** • Udarbejdelse af kort præsentation af tre autistefaglige samarbejdspartnere: Autisme Ungdom, Autisme forum til forældre, der har børn med autisme, og Landsforeningen Autisme.****

* hotline@klartilstart.dk

** Webinaret består af introduktion til KLAR TIL START, en tidligere kandidats egen fortælling, et virksomhedsperspektiv med en virksomheds repræsentant samt oplæg om, hvordan man etablerer et konstruktivt og fremadrettet sagsforløb med en borger med autisme. Især den sidste del af indholdet henvender sig især til UU-vejledere, jobcenterkonsulenter mv. "Den gode samtale med en borger med autisme" præsenteres som et hurtigt mundtligt oplæg med det formål at forbedre kommunale fagpersoners viden og tilgang til borgere med autisme.

*** <https://klartilstart.dk/wp-content/uploads/2021/06/Vejen-til-det-gode-mode-4.pdf>

**** <https://klartilstart.dk/wp-content/uploads/2021/07/Tre-navne-der-er-vaerd-at-kende.pdf>



Resultatmål for 2021	Målopfyldelse 2021
Partnerskaber: Samarbejdsaftaler med virksomheds-partnere om jobgaranti vedrørende i alt 600 job.	Som det er beskrevet under målopfyldelsen 2020, har KTS en aftale med fakta-kæden om et bestemt antal jobs. De øvrige kæder kan kun give en lokal jobgaranti, fordi der er tale om selvstændige købmænd. Dvs. når en kandidat starter i et forløb, så er vedkommende garanteret et job, hvis forløbet gennemføres. Særligt i 2021 har detailhandlen været udfordret af manglen på arbejdskraft. Detailhandlen ligger i bunden af jobmobilitetskæden.***** Dvs. at det ofte er detailhandlen, der afgiver medarbejdere, når andre brancher mangler arbejdskraft. Samtidig er det ofte detailhandlen, der tager et socialt ansvar ved at give nye medarbejdere en chance, hvilket KTS er et godt eksempel på. Derfor er det godt, som beskrevet under 2020, at KTS har udvidet med flere detailhandelskæder for dels at have flere pladser og dels for at sikre lokal jobgaranti. I 2021 kom Coop365 og Café Mocca til, og i 2022 står Meny og Dagrofa klar med yderligere træningsforløb og jobs til kandidater i KTS. STARK og Bon Appetit Group har siden 2019 stået klar, men der har endnu ikke været kommuner, der har visiteret til disse forløb. Det er evaluators vurdering, at KTS står godt rustet til at imødekomme eventuel øget efterspørgsel fra kommuner og fortsat stå med en solid jobgaranti, selv om KTS ikke har fået lovning på x antal jobs.

***** <https://www.cabiweb.dk/temaer/samarbejde-mellem-jobcentre-og-virksomheder/taenk-strategisk-taenk-i-jobmobilitetskæder/>



Resultatmål for 2021	Målopfyldelse 2021
Udviklingsproces: Afholdelse af mindst to møder og/eller workshops i udviklingsgruppen	Som beskrevet ovenfor i tabel 1 og 2 afsluttede udviklingsgruppen sit arbejde i 2019, og en mindre gruppe fortsatte arbejdet med den reviderede KTS-model i 2020. Udover efterforløb arbejder KTS på et nyt koncept, kaldet "Go'START, der er for en mindre udfordret målgruppe (se afsnit 4.2.3).
Opkvalificering: 80 kandidater aktive i et "Klar til Start"-forløb, fordelt på 65 visiterende kommuner.	94 har været aktive i hele 2021. Herudover har ti været i praktik, indtil de blev indstillet til fleksjob. De 94 kandidater fordeler sig på 44 visiterende kommuner.
Beskæftigelse: 85 % i beskæftigelse af alle kursister, der afslutter forløb i årets løb (2021).	57 har afsluttet et forløb i 2021. Heraf har 31 fuldført et forløb og er kommet i job, mens 14 fik afbrudt deres forløb og blev tilbagevisiteret uden job. Derudover fuldførte 12 kandidater deres forløb i slutningen i 2021 og afventede derefter godkendelse til fleksjob i 2022. ***** Dvs. at 69 % (31 ud af 45) er kommet i job, når de 12 afventende på fleksjob ikke regnes med.

***** Ud af de 12 afventende fra d. 31/12-2021 er seks i job, én er tilbagevisiteret, og fem afventer fortsat (pr. 25/2 2022).

DEL 2

4. Hvad adskiller KLAR TIL START fra andre tilbud? Og nye muligheder

På baggrund af tidligere evalueringer, interviews med kandidater, vejledere, butikschefer, sagsbehandlere og KTS-partnere, og Cabis viden på ungdoms- og beskæftigelsesområdet, beskrives det særlige ved KTS. Herudover beskrives også, hvad der adskiller KTS fra andre beskæftigelses- og uddannelses-tilbud til personer med autisme, der er langt fra arbejdsmarkedet, og som ikke kan komme i job uden langvarig træning af deres kompetencer.

I kapitlets andet afsnit giver Cabi endvidere bud på nye muligheder, som KTS kan forfølge.

4.1 Hvad adskiller KLAR TIL START fra andre tilbud?

Center for Ungdomsforskning peger i deres forskning på, at unge, der har svært ved at begå sig i en uddannelse eller på arbejdsmarkedet, har brug for

- at der tages udgangspunkt i de reelle muligheder på arbejdsmarkedet,
- at der sker en tættere integrering af uddannelse og arbejdsmarked, hvor de unge kvalificeres med udgangspunkt i arbejdsmarkedet, og endelig
- at de støttes relationelt i afprøvningen på arbejdsmarkedet.¹⁹

Således er beskæftigelse ikke blot et mål, men også et middel til at komme i job.

Klargøring til arbejdsmarkedet kan derfor med fordel, med den rette støtte, finde sted på arbejdsmarkedet efter princippet "place, then train",²⁰ hvor man trænes, støttes og udvikles på en arbejdsplads. Forskningen viser, at kontinuerlig aktivitet frem for passivitet er en væsentlig faktor for udsatte personers progression. En virksomhedsrettet indsats kombineret med en social indsats, en helbredsrettet indsats eller en opkvalificerende indsats virker ligeledes positivt på progressionen.²¹

¹⁹ <https://www.cefufu.dk/emner/publikationer/publikationer/sammenbrud-og-tillid-naar-unge-uden-uddannelse-%E2%80%99bliver-til%E2%80%99.aspx>

²⁰ https://www.researchgate.net/publication/227808729_Place-Then-Train_An_Alternative_Service_Paradigm_for_Persons_With_Psychiatric_Disabilities

²¹ <http://vaeksthusets-forskningscenter.dk/news/parallele-indsatser-uden-pause-skaber-progression/>



Særligt for personer i ressourceforløb, aktivitetsparate uddannelsesmodtagere og STU-elever er forventningen, at de har brug for et langstrakt forløb, før de kan komme i job eller uddannelse.²²

KTS arbejder efter ovenstående generelle principper ved:

- At der tages udgangspunkt i de reelle arbejdsopgaver og jobmuligheder i ordinære virksomheder, og i forlængelse heraf en jobgaranti til kandidater, der gennemfører et forløb.
- At have etableret et forløb, der, alt efter, hvilken sektor der opereres i, kan betragtes som opkvalificering (beskæftigelse), uddannelse (STU) og social træning (socialområdet). Dvs. at der er tale om et tilbud, der går på tværs af de tre sektorer.
- At klargøring sker på arbejdsmarkedet efter place-then-train-princippet med god tid til kontinuerlig træning af de personlige, sociale og faglige kompetencer.
- At der anvendes et progressionsværktøj, der understøtter KTS-kandidaternes progression og afklaring til fremtidig forsøgelse.
- At der er tilknyttet en pædagogisk vejleder på virksomheden, der, udover opkvalificeringen, støtter kandidaterne relationelt.

I det følgende bliver ovenstående principper udfoldet gennem beskrivelser af, (1) hvordan KTS adskiller sig fra almindelige praktikforløb, (2) hvordan KTS og andre tilbud arbejder med at flytte indsatser ud på virksomheder efter place-then-train-princippet, (3) hvordan KTS adskiller sig ved at give jobgaranti, og (4) hvordan KTS arbejder med et særligt opgaveperspektiv, målrettet personer med funktionsnedsættelse.

4.1.1 Forskellen til almindelige praktikforløb

De fleste beskæftigelsesforløb på ordinære virksomheder i Danmark består typisk af en periode med virksomhedspraktik eller løntilskud. Der er i LAB-loven mulighed for at tilknytte en mentor på virksomheden nogle timer om ugen.²³

”

Jeg har været i praktik i en butik før uden nogen vejleder. En helt normal praktik. Og det var en rigtig dårlig oplevelse, der manglede virkeligt, at have nogen, der gik med én. Der blev man jo bare sat i gang, og skulle selv finde på noget at lave. Man skulle bare kunne finde ud af det, ikke? Det var en helt anden oplevelse end at starte ud med en vejleder.

”

Kandidat i KTS

²² Aktivitetsparate uddannelseshjælpsmodtagere under 30 år, der ifølge gældende lov har fået konstateret og dokumenteret udfordringer nok til, at sagsbehandleren vurderer, at de ikke er i stand til at påbegynde en ordinær uddannelse inden for et år. Disse unge kan have en kompleksitet af faglige, psykiske, sociale og/eller helbredsmæssige udfordringer, der gør, at de har behov for ekstra støtte og hjælp i mere end et år, inden de evt. kan påbegynde job eller uddannelse på almindelige vilkår – eller som skal afklares til førtidspension eller fleksjob.

²³ Der er ingen regler for, hvem der kan være mentor; det afgør jobcenteret ud fra en faglig vurdering. Mentoren kan fx være en medarbejder på virksomheden eller uddannelsesinstitutionen, en ekstern konsulent eller specialist eller en medarbejder fra jobcentret. Mentorens opgave med at introducere, vejlede og oplære skal ligge ud over de opgaver, som man kan forvente, at en arbejdsgiver eller et uddannelsessted sædvanligvis varetager. <https://star.dk/indsatser-og-ordninger/mentorordningen/om-mentorstoette-ordningens-maalgruppe/>



Virksomhedsledere, der har et samarbejde med KTS, giver udtryk for, at der er stor forskel på praktikaftaler med jobcentret og forløb i KTS, primært fordi der er tilknyttet en vejleder i virksomheden.

”

Jeg har haft en del i KTS som jeg tænkte, at de ryger ud efter en måned, men de gør de ikke i KTS ... Det er noget af det bedste, jeg har mødt de sidste 20 år. Der er mange, vi kunne hjælpe på denne måde, hvis de havde en vejleder med ude som i KTS. Det er svært at komme ud, hvis de ikke har en mentor eller vejleder.

”

Butikschef

”

Jeg får tit unge i praktik, som sygemelder sig, fordi de ikke kan magte det. Det sker ikke i KTS, fordi vejlederen skaber ro omkring kandidaten.

”

Butikschef

”

De unge ville stagnere i en almindelig praktik. De skal starte i en tryk base, som bl.a. vejlederen er med til at give dem, så de lige så langsomt kan udvikle sig.

”

HR Koordinator

De giver udtryk for, at de ofte oplever afbrudte praktikforløb med lignende ledige fra jobcentret, hvor de udebliver, sygemelder sig eller hurtigt stagnerer i praktikken.

I følgende afsnit beskrives det yderligere, hvordan KTS adskiller sig fra en almindelig praktik ved at flytte indsatsen ud på virksomheden.

4.1.2 Udflytning af indsats efter Place-then-train-princippet

”

Kandidaterne vil være ude i virkeligheden. Det er derfor nødvendigt at flytte indsatsen derud og give dem den støtte dér. Her er også en forventning om, at de kommer, og at der er brug for dem. Det kan de godt lide.

”

Vejleder i KTS

KTS har både flyttet den opkvalificerende, den uddannelsesrettede og den sociale indsats ud på virksomhederne. Det er dermed indsatser, der oftest finder sted på uddannelsesinstitutioner og i sociale tilbud. Det bryder med det traditionelle paradigme train-then-place, hvor strategien er at træne kompetencer og håndtering af handicap i sikre og trygge miljøer, inden man placeres i virkelige omgivelser som fx et job. Disse konstruerede miljøer findes fx på beskyttede værksteder, rehabiliteringscentre, kompetencecentre, dagtilbud og STU-skoler. KTS hører under place-then-train-paradigmet. Det bryder med train-then-place-paradigmet, ved at man tilknyttes en virksomhed for derefter at blive trænet i de færdigheder, der skal til for at få succes og komme i job.



En central forudsætning for, at dette princip kan udfoldes, særligt for personer med autisme, er det relationelle arbejde og tryghed på arbejdspladsen, idet personer med autisme kan opleve sociale relationer som svære. En anden central forudsætning for personer med autisme er arbejdet med struktur og forudsigelighed. De vil således have gavn af at få hjælp til at strukturere arbejdsdagen og arbejdsopgaverne, så det er gennemskueligt, hvad der skal ske, og hvilke forventninger der er til arbejdets udførelse og resultat.²⁴ Vejlederens tilstedeværelse på KTS-virksomheden er med til at sikre tryghed og struktur, så KTS-kandidaterne lige så langsomt kan blive integreret i virksomhedens opgaveløsning. En hjælp kan fx være at sætte tydelige rammer for, hvornår og hvordan man fx holder pauser og frokost, hilser på kolleger og indgår i sociale sammenhænge. Forskningen peger også på, at kombinationen af den opkvalificerende og sociale indsats på virksomheden styrker kandidatens muligheder for at komme i job, jf. Væksthusets Forskningscenters beskæftigelsesindikatorprojekt.²⁵

”

Vejleder identificerer, hvad der gør dem trygge. Det er en vigtig forudsætning. Flere af dem, vi har haft, gemmer sig bag vejlederen den første tid. Lige så langsomt åbner de sig og begynder at sige godmorgen til kolleger og kunder, og med tiden begynder de at samarbejde med kolleger og begynder at servicere kunderne. For nogen kan det tage et år at komme dertil.

”

Butikschef

Udflytningen af indsatsen på virksomhederne betyder også, at den enkelte virksomhed kan have flere kandidater ad gangen:

”

Vi kunne ikke have så mange i vores butikker, hvis der ikke var en vejleder.

”

HR Koordinator

KTS udvælger lokale virksomheder efter, om de har et trygt miljø for kandidaterne, hvor der kan sikres en god relation til kollegerne, og hvor der er struktur og forudselighed omkring opgaverne. Sådanne virksomheder kan, ifølge en sagsbehandler, være svære at finde.

”

Vi har svært ved at finde steder, hvor der er ro, tid og forudseelighed. Det er en gruppe, der er svær at få ud, og som har brug for en opbygningsfase. Her får vi en gruppe af borgere udviklet og afklaret til job ... Det er vigtigt, at dis-se borgere får en social forbindelse og et fællesskab, og at de føler sig som en del af noget ... at de er noget for nogle andre, at de kan få andre til at grine. Sagsbehandler.

”

Vejleder i KTS

²⁴ <https://socialstyrelsen.dk/tvaergaende-omrader/vidensplatform-om-handicap-og-beskaeftigelse/handicapgrupper/autisme-og-beskaeftigelse>

²⁵ <http://vaeksthusets-forskningscenter.dk/news/parallele-indsatser-uden-pause-skaber-progression/>



Cabi har ikke kendskab til ret mange indsatser, hvor opkvalificeringen og den sociale støtte er flyttet med ud på en ordinær virksomhed, men kan nævne nogle få. Aarhus Kommune har ansat jobpædagoger, der besøger udviklingshæmmede på arbejdspladser.²⁶ Gladfonden har etableret Fleksuddannelsen, der gennemføres på virksomheder i København, Aarhus og Esbjerg. Uddannelsen fungerer som en overbygning til STU.²⁷

På STU-området findes der STU-institutioner og kommunale STU-tilbud, hvor virksomhedsforløb er stærkt integrerede. Fx arbejder Nyborg Kommune efter et princip, hvor alle STU-elever, der kan, skal ud i virkeligheden, dvs. på en arbejdsplads. Og hvor alle elever afklares til fremtidig forsørgelse gennem et tæt samarbejde med jobcentret, inden de afslutter STU.²⁸ Det minder om den integrerede KTS-STU-model, der beskrives i afsnit 6.1.2, hvor eleverne overgår til en KTS-virksomhed, så snart de kan; enten fuldtid eller kombineret med skoletilbud.

På FGU-området er der enkelte eksempler på, at indsatsen er flyttet ud. Fx Byggepladsen, hvor FGU-Aarhus har en medarbejder placeret i en skurvogn på byggepladsen, hvor unge kan gennemføre deres FGU-forløb.²⁹ FGU-Aarhus har også et lignende tilbud i en detailforretning.

²⁶ Jobpædagogerne hjælper bl.a. med at skabe struktur og forudsigelighed i arbejdet, med at forstå arbejdsmarkedets skrevne og uskrevne regler og med at skabe rum til udvikling og selvstændighed. Jobpædagogerne vejleder virksomhederne i form af rådgivning og formidling omkring borgernes særlige udfordringer. <https://www.aarhus.dk/borger/job-og-ledighed/handicap-og-job/saerlige-virksomhedsindsatser/job-til-borgere-med-udviklingshaemning/>

²⁷ Eleverne lærer gennem deltagelse i praksis på en virksomhed. Uddannelsen er holdbaseret og foregår fx i et kantinekøkken, i en stor butik, på et lager eller i en virksomhed, der vedligeholder grønne udendørsarealer. Et elevhold har en fast faglærer, der er uddannet i branchen, og en fast tilknyttet vejleder. <https://www.gladuddannelse.dk/flex/>

²⁸ Se Nyborg-modellen her: <https://www.cabiweb.dk/caseoversigt/dominik-stroeg-direkte-fra-stu-og-ud-i-et-klapjob/>

²⁹ <https://fguaarhus.dk/om-uddannelsen/fagtemaer/byg-bolig-og-anlaeg/>

Derudover er der en del socialøkonomiske virksomheder og beskyttede værksteder i Danmark, som har jobtræningsforløb, og som ansætter personer i fleksjob. De kan have opgaver, der minder om virkeligheden, eller opgaver, der er udliciteret af virksomheder, fx kantinedrift eller andre opgaver, der fx kan laves på et værksted på en socialøkonomisk virksomhed. Disse tilbud ligger dog overvejende i det, man kan kalde train-then-place-metodikken, fordi træningen og ansættelsen som oftest foregår i beskyttede og lukkede miljøer.

4.1.3 Jobgaranti

KTS adskiller sig også fra andre indsatser, ved at der er en generel jobgaranti, hvis kandidaten gennemfører forløbet. Cabi har ikke kendskab til kommunale beskæftigelses- eller STU-indsatser, hvor der generelt er aftaler med virksomheder om at ansætte ledige eller STU-elever efter et virksomhedsforløb. I individuelle tilfælde kan der være arbejdsgivere, der har et job, hvis træningsforløbet er tilfredsstillende. Dog er der eksempler på opkvalificeringsforløb, fx på AMU, hvor der er en form for jobgaranti efterfølgende, fx inden for transportbranchen, men der er her tale om en anden og væsentligt mere jobparat målgruppe end KTS'.

Igennem årene har Cabi interviewet adskillige kandidater, hvor mange af dem giver udtryk for, at den helt store forskel på KTS og andre tilbud, de har prøvet, er, at der er en konkret jobåbning i afslutningen af tilbuddet.



”

Når man bliver sendt i alle mulige forskellige praktikker (...), og de ikke vil ansætte én, så er der jo ikke nogen form for sikkerhedsnet.

”

Kandidat i KTS

Fordelen ved de samarbejdsaftaler, KTS har med landsdækkende kæder, er, at der som regel kan findes et job i en anden af kædens virksomheder, når mulighederne i træningsvirksomhederne er udtømte. Her sker der en overlevering fra én butik til en anden, så kandidaten ikke oplever et større skift.

”

Fordelen ved at vi er en kæde, er, at vi har flere butikker, vi kan fordele kandidaterne og finde det rigtige sted, når de skal ansættes ... På et tidspunkt har vi ikke plads til flere i butikken og må sende stafetten videre til andre butikker.

”

HR Koordinator

KTS er derudover begyndt at gardere sig ved at lave aftaler med nye kæder, fx Rema 1000, så KTS er dækket ind i lokalområder, hvor mulighederne for ansættelse – i eksempelvis en Coop-butik – er udtømte. Der er enkelte eksempler på kandidater, der i projektets første fase har fået mere end en times transport til ansættelsesvirksomheden, og det kan være en barriere for andre kandidater med autisme.

4.1.4 Fra stillinger til opgaver

KTS arbejder med, at samarbejdsvirksomhederne bryder stillingerne op i forskellige opgaver, der kan tilpasses kandidaternes kompetencer. Det er typisk eksisterende opgavefunktioner, men med ændret kvalitet, produktivitet og/eller arbejdsvilkår. Alle disse udskilte opgaver er beskrevet i KTS' progressionsværktøj, så man kan følge kandidaternes udvikling. Der er ligeledes lavet undervisningsmateriale i konkrete opgavefunktioner, som kandidaterne opkvalificeres til. Det er bl.a. en del af Coops strategi at lave denne type af nye jobfunktioner for at sikre sig arbejdskraft i fremtiden. En arbejdskraft, der er ret stabil, idet 96 % af de ansatte kandidater fastholdes i job.

Da KTS startede i 2013, var det nyt for virksomheder at tænke i at bryde stillinger op i opgaver. Udskilningen af opgaver synes endnu mere vigtig for personer med autisme, da de ofte trives bedre med at specialisere sig fremfor at varetage mange forskellige opgaver.³⁰

Cabi udarbejdede et opgaveværktøj i 2016, bl.a. på baggrund af erfaringerne i KTS.³¹ Siden er opgavetilgangen blevet en mere almindelig del af jobcentrenes dialog med virksomhederne. Her kombineres virksomhedernes sociale ansvar med et blik for, hvilke former for arbejdskraft virksomhederne mangler, så jobs til udsatte målgrupper øges.

³⁰ <https://socialstyrelsen.dk/tvaergaende-omrader/vidensplatform-om-handicap-og-beskaeftigelse/handicapgrupper/autisme-og-beskaeftigelse>

³¹ <https://www.cabiweb.dk/metoder-og-vaerktoejer/find-opgaverne-i-virksomheden/>



Gabet mellem andele beskæftigede med og uden handicap er stadig stort.³² Fx er den offentlige debat om mangel på arbejdskraft stadig overvejende præget af en tilgang om traditionel rekruttering, hvor jobcentrene skal skaffe eller opkvalificere arbejdskraft til traditionelle stillinger, som virksomhederne ikke kan få besat. En organisation som DH (Danske Handicaporganisationer) peger på, at 49.000 ledige personer med handicap står klar til at tage et job.³³ Cabis vurdering er, at der stadig er et stort potentiale for virksomhederne i Danmark i at udskille opgaver til borgere med funktionsnedsættelser, sådan som det er tilfældet i KTS. Hvor virksomhederne skræddersyer stillingerne og rekrutterer efter kompetencer og ikke kun efter at erstatte medarbejdere i traditionelle stillingsbetegnelser i fuldtidsjobs. Det kræver dog også, at den kommunale beskæftigelsesindsats og STU-institutioner tænker det ind som en naturlig opgave at arbejde sammen med virksomheder om deres opgaveløsning.

4.2 Perspektivering – nye muligheder i KLAR TIL START

Ovenfor er beskrevet, hvordan KTS arbejder med nogle generelle principper, der lever op til anbefalinger, der kan uddrages af forskellig forskning. Det har udmøntet sig i et fast koncept, der gælder for ledige eller STU-elever. I det følgende kommer Cabi med nogle bud på, hvilke udviklingsperspektiver der er inden for arbejdet med kernemålgruppen og arbejdet med nye målgrupper, der kunne have gavn af KTS-konceptet.

I det følgende beskrives forskellige udviklingsmuligheder i KTS, nemlig (1) at anvende muligheder for at arbejde med ordinære løntimer i KTS-forløbet, (2) at arbejde med at tilbyde skoleelever KTS-lignende forløb, og (3) at arbejde med at tilbyde personer med autisme lettere træningsforløb i KTS. I kapitel 6 beskrives endnu en mulighed, nemlig integration af KTS i STU og den kommunale beskæftigelsesindsats, som Cabi anbefaler KTS at arbejde videre med.

³² Andelen af alle personer med handicap, der er i beskæftigelse, er vokset fra 44 % i 2014 til 58 % i 2019. <https://www.vive.dk/da/udgivelser/handicap-og-beskaeftigelse-2019-15458/>

³³ <https://avisend danmark.dk/artikel/mens-virksomhederne-skriger-efter-arbejdskraft-st%C3%A5r-49-000-mennesker-med-handicap-klar-det-er-helt-forkert-hvis-ikke-vi-udnytter-de-ressourcer-vi-har>



4.2.1 Lønnede timer i KLAR TIL START-forløb

KTS arbejder med, hvordan kandidaterne kan trænes i forskellige opgaver i deres KTS-forløb, indtil de kan ansættes i en skræddersyet stilling, typisk et fleksjob (92 % af kandidaterne ansættes i fleksjobs). I 2013 var det meget nyt at tænke i opgaver frem for stillinger, og det er stadig ukendt for mange, som beskrevet ovenfor.

I mange år har det været kutyme på beskæftigelsesområdet, at jobparate ledige kan ansættes i deltidstillinger og få supplerende offentlig ydelse. Da KTS udviklede sin model i 2013, var det ikke kutyme for de ikke-jobparate, der er KTS' målgruppe. Der har tankegangen været, at praktik og løntilskud kan være trappetrinene til ordinær beskæftigelse, herunder fleksjob. Dvs. at ordinær ansættelse først kommer på tale efter et træningsforløb.

Fra 2015-2016 afprøvede STAR en række dag-til-dag-jobprojekter i 14 kommuner, hvor erfaringen var, at småjob på få timer kunne motivere udsatte borgere til beskæftigelse.³⁴ Siden kom JobFirst³⁵ og Flere skal med, hvor der er fokus på ordinære løntimer, evt. i kombination med praktik eller løntilskud (se link til guide i noten).³⁶ Af guiden fremgår det, at kombinationsmodellen muliggør samtidig oplæring i virksomhedspraktik og etablering af og progression i ordinære løntimer, efterhånden som borgeren mestrer de tillærte arbejdsopgaver.

³⁴ <https://star.dk/om-styrelsen/nyt/nyt-om-reformer/nyt-om-kontanthjaelpsreformen/2018/8/evaluering-dag-til-dag/>

³⁵ <https://star.dk/media/9144/guide-til-jobfirst-metoden.pdf>

³⁶ <https://flereskalmed.star.dk/media/10437/kombinationsmodellen.pdf>

Løntimer = opgaver, man mestrer

Praktik = optræning i opgaver

Løntimerne afspejler virksomhedens reelle behov for arbejdskraft, og borgeren modtager løn for de timer, hvor han/hun løser arbejdsopgaver på ordinære vilkår. I virksomhedspraktik udfører borgeren opgaver, som vedkommende optrænes i.³⁷ Praktikopgaver og lønnede opgaver må ikke være de samme opgaver. De skal være adskilte.

Væksthusets forskningscenter beskriver her, hvordan lønnede timer også kan bidrage til udvikling og afklaring i beskæftigelsesforløb:

- I de tilfælde, hvor der har været et godt match mellem på den ene side borgerens ressourcer og kompetencer og på den anden side virksomhedens behov ift. løsningen af en specifik opgave samt virksomhedens mulighed for at imødekomme skånebehov – da kan ordinære timer i sig selv være med til at skabe en positiv udvikling for borgeren i retning mod job. I disse tilfælde oplever borgeren progression i form af en øget tro på egne evner, øget helbreds- og hverdagsmestring samt en vigtig følelse af at bidrage til en arbejdsplads med en værdifuld arbejdsindsats. Arbejdsgiverne oplever, at en investering i en potentiel medarbejder har båret frugt og skabt en synlig værdi i deres virksomhed. Der, hvor lønnede timer giver mening hele vejen rundt – for både jobcentret, borgeren og virksomheden – kan redskabet siges at have sit potentiale for at skabe udvikling.

³⁷ <https://www.cabiweb.dk/temaer/kontanthjaelpsmodtagere/ordinaere-timer-kombineret-med-praktik/>



Beskæftigelsesmedarbejderen har derfor en vigtig opgave ift. at vurdere, hvornår aflønning – eller udsigten til aflønning – er et redskab, der vil skabe øget mening i det konkrete samarbejde. Det fordrer, at beskæftigelsesmedarbejderen kan oversætte og forhandle mening mellem systemet, borgeren og virksomheden.³⁸

Der er således et potentiale ved at tænke i, at kandidater, der løser opgaver, der giver værdi for virksomheden, aflønnes for denne. Og at der i samarbejde med jobcentrets beskæftigelsesmedarbejder arbejdes med kandidaternes udvikling. Denne mulighed gælder også STU-elever, hvis indtægter fra arbejde på op til 24.000 kr. pr. år ikke fradrages i hjælpen (§31 stk. 2). Således kan en kombination af praktik og lønnede timer også anvendes til STU-elever i KTS.

Endelig er der også et potentiale i at se på, om kandidaterne, der har fuldført et forløb, kan komme i småjob i stedet for praktik, hvis de skal vente på godkendelsen af et fleksjob.

4.2.2 KLAR TIL START-indsats før STU

Cabi har i det senere år været i dialog med en række STU-institutioner, særligt i forbindelse med de tidligere KTS-evalueringer og evalueringen af KLAPjob i 2021.³⁹ Flere af disse STU-institutioner oplever, at der kan være brug for en arbejdsmarkedsrettet indsats, før eleverne kommer på STU. De oplever i stigende grad at modtage elever direkte fra 9. klasse og elever, der har været i skolevægning i store dele af skolelivet. Disse elever er ifølge STU-institutionerne meget lidt modne til et STU-forløb. De peger på, at et arbejdsmarkedsperspektiv med fokus på praktiske opgaver som dem, KTS og KLAPjob repræsenterer, vil kunne motivere og modne nogle skoleelever med kognitive handicap som et alternativ eller supplement til skole – og på et senere tidspunkt i deres liv som alternativ til passiv forsøgelse.

Fra 8. klasse findes der særlige muligheder for at komme i praktik, både for folkeskole og specialklasselever. Praktikken kan variere både i form og varighed. Den kan både være fuld tid og kombination med skole. Der er derfor et potentiale i at udvikle et forløb inspireret af de KTS-STU-modeller, der er beskrevet i afsnit 6.1.

³⁸ <https://vaeksthusets-forskningscenter.dk/wp-content/uploads/2018/03/Ordin%C3%A6re-l%C3%B8nninger-som-besk%C3%A6ftigelsesfremmende-redskab-i-ressourceforl%C3%B8b.pdf>

³⁹ <https://www.cabiweb.dk/media/4506/evalueringsrapport-klapjob-2021.pdf>



4.2.3 KLAR TIL START til personer med mindre autismerelaterede udfordringer

Knap 3 % af befolkningen er diagnosticeret med autisme,⁴⁰ og antallet er stigende.⁴¹ Ca. en fjerdedel borgere med autisme i dag er i job, mens 45 % er ledige (herunder 38 %, der modtager kontanthjælpslignende ydelser).⁴² Det må derfor antages, at det ikke er alle, der har brug for en så grundig indsats som i KTS. Derfor er der et potentiale i at udvikle forløb for personer, der er mindre udfordret af autismerelaterede barrierer, men som stadig har brug for at få trænet deres personlige, sociale og faglige kompetencer for at komme i job. Og som i dag ikke profiterer af almindelige beskæftigelses- eller uddannelsesforløb. Hvis de ikke får det rette tilbud, ender de med at blive psykisk nedslidt af gentagne afbrudte jobforløb. Det kræver viden om autisme, både på arbejdspladsen og i jobcentret, hvis det for alvor skal lykkes at få flere fra denne målgruppe i beskæftigelse.

KTS er derfor i gang med at udvikle et initiativ, kaldet GO'START, for kandidater, der ikke har brug for den samme daglige og langvarige, håndholdte støtte som i KTS. Initiativet støttes af SSA-reserven med 3 mio. kr. i 2022-2023.⁴³ Kommunerne skal dog fortsat betale for driften med en reduceret takst på 9.900 kr. pr. måned.

Forløbene vil blive individuelt tilrettelagt med minimum 13 uger som udgangspunkt, hvor der er fokus på at etablere et godt match med en virksomhed, herunder evt. en jobafklaring med beskrivelse af kandidatens arbejdsevne, arbejdsintensitet, skånebehov og skånehensyn, og sociale og personlige udvikling. Det er stadig afgørende, at kandidaterne kan få vejledning og støtte fra en specialiseret vejleder, ligesom det er afgørende, at den ansættende virksomhed supporteres, ligesom det er tilfældet i KTS. Dvs. at der fortsat arbejdes efter de principper, der er beskrevet i dette kapitel.

40 <https://www.autismeforening.dk/om-autisme/>

41 I 2018 anslås det, at ca. 16 ud af 1.000 børn i Danmark har autisme. I 2014 var tallet ca. 11 ud af 1.000. børn. <https://vidensportal.dk/handicap/born-med-autisme/omfang>

42 11 % er i beskæftigelse på ordinære vilkår på fuld tid, 5 % er i beskæftigelse på ordinære vilkår på deltid, 9 % er i fleksjob. 11 % får SU, 38 % får kontanthjælpslignende ydelser, herunder uddannelseshjælp, kontanthjælp, resurceforløbsydelse, revalideringsydelse og jobafklaringsydelse, og 7 % modtager dagpenge eller sygedagpenge. 6 % lever af egne midler, arv eller er på anden vis uden for det offentlige system. Endelig modtager 13 % førtidspension, hvoraf 1 % er i job med løntilskud. <https://www.autismeforening.dk/media/2788/levgrundlagsundersoegelse-2019.pdf>

43 https://sm.dk/Media/637729211092471415/Aftale%20om%20udm%C3%B8ntning%20af%20reserven%20til%20foranstaltninger%20p%C3%A5%20social-%20sundheds-%20og%20arbejdsmarkedssomr%C3%A5det%202022-2025.pdf?fbclid=IwAR1oLDKty9SOlcsAqR3_No-p6-B6I77JkwD6361JqoWSMDmScm3ZWHXv6Lg. Bemærk, at bevillingen også anvendes til fortsat udvikling og udbredelse af KTS generelt, og den afløser på den måde bevillingen fra Den A.P. Møllerske Støttefond og VELUX FONDEN.

DEL 3

5. Trivsel – den menneskelige værdi i KLAR TIL START

Det er alment anerkendt, at beskæftigelse, udover økonomisk uafhængighed, giver indhold i dagligdagen og mulighed for at udnytte sine kompetencer og indgå i en social sammenhæng. Personer, der står uden for arbejdsmarkedet, risikerer at opleve tab af mening og føle sig socialt og økonomisk marginaliseret. Det øger risikoen for et kortere liv med dårligt fysisk og mentalt helbred.⁴⁴ En undersøgelse fra DA viser endvidere, at langt de fleste danskere trives på deres arbejde, og beskæftigede føler sig langt mindre stressede end de fleste andre grupper i befolkningen.⁴⁵

Evaluators har igennem årene mødt kandidater fra KTS, der med begejstring fortæller, at de med KTS nu har fået et liv med struktur, indhold og mening, og at de har fået det meget bedre end før. De fortæller også, at vejlederen og jobgarantien har en afgørende betydning for deres succes, jf. kapitel 4 – hvad skiller KTS fra andre tilbud?

I denne slutevaluering har vi sat os for at undersøge mere dybdegående, hvordan KTS påvirker kandidaternes trivsel og udvikling med den tese, at en understøttet indsats på en virksomhed medfører en positiv udvikling mod job, og at forløbet og jobbet giver dem et mere indholdsrigt liv med deraf større trivsel. Som en kandidat fra en tidligere evaluering fortæller:

”

Mit liv er blevet endnu bedre, mere stabilt. I mine øjne har jeg fået et job. Jeg vågner hver morgen og kommer hjem og føler, jeg har gjort min pligt. Det giver en følelse af, at jeg har udrettet noget, og jeg føler, at jeg er til nytte. Før var jeg irriteret over ikke at have noget at lave. Jeg følte mig nærmest i vejen. Jeg nægter at gå på kontanthjælp eller førtidspension. Jeg ser frem til at tjene mine egne penge. Her kan jeg både tjene mine egne penge og være et sted, jeg kan lide. ”

Kandidat i forløb

For at afdække kandidaternes udvikling i trivsel har Cabi i samarbejde med KTS gennemført en spørgeskemaundersøgelse (se bilag 3) blandt kandidater og ansatte kandidater og gennemført en række interview med kandidater, ansatte kandidater, vejledere, butiksansatte og butikschefer. På baggrund af interviewene har Cabi udarbejdet syv anonymiserede cases, der beskriver kandidaternes trivselsudvikling (se bilag 2).

⁴⁴ [https://www.defactum.dk/siteassets/defactum/3-projektsite/hvordan-har-du-Del/hdd-2013/hovedrapport---kapitler/sundhed-og-beskaftigelse.pdf](https://www.defactum.dk/siteassets/defactum/3-projektsite/hvordan-har-du-del/hdd-2013/hovedrapport---kapitler/sundhed-og-beskaftigelse.pdf) s. 379

⁴⁵ https://www.da.dk/globalassets/arbejdsmilj%C3%B8-og-sundhed/rapport_trivsel_psykisk_arbejdsmiljoe_og_stresstendenser_paa_det_danske_arbejdsmarked.pdf



5.1 Udvikling i kandidaternes trivsel

Overordnet kan vi konkludere, at alle de interviewede kandidater giver udtryk for fremgang i deres trivsel som direkte konsekvens af KTS. Såvel spørgeskemabesvarelser som kvalitative interviews viser, at kandidaterne generelt oplever en positiv udvikling i deres trivsel. Der ses en positiv udvikling på alle evalueringens trivselsparametre.

- Positiv udvikling i livstilfredshed
- Positiv udvikling i de fem trivselsbehov
- Positiv udvikling i selvværd og troen på sig selv.

Positiv udvikling i livstilfredshed

En gennemgang af de individuelle spørgeskemabesvarelser viser, at samtlige kandidater har en selvoplevet positiv udvikling i livstilfredshed. Gennemsnitligt stiger livstilfredsheden fra 4,6 før KTS-forløbet til 7 under KTS-forløbet til 8 i ansættelsen (hvor 10 er maks.).

Positiv udvikling i de fem trivselsbehov

Når vi dykker mere ned i detaljer, kan vi se, at der både er fællestræk og forskelle i de ting, som kandidaterne fokuserer på, når de taler om deres trivsel. Dette hænger oftest sammen med de områder, hvor kandidaterne har oplevet størst mistrivsel, og en positiv udvikling derfor særligt kan mærkes.

”

Kandidaterne er meget forskellige. Nogle vil i starten vise, at de kan det hele, og prøver at virke så normale som muligt. De kan nemt snyde én. De gør det ikke bevidst, men for at overleve. Andre kan komme som små mus og komme snigende langs væggene og kigge ned i jorden, når de starter. Vi skal lære dem at kende og gøre dem trygge, før vi rigtig kan arbejde med deres progression. Det tager tid, og indsatsen skal tilpasses den enkelte.

”

Vejleder

”

Det er så individuelt, hvad der får dem til at trives og får dem til at udvikle sig. Det er vigtigt at bruge sin faglighed og intuition, for de er SÅ forskellige.

”

Vejleder

I de syv cases kan vi se nogle eksempler på fremgang i trivsel inden for alle fem af de trivselsbehov, vi har arbejdet ud fra:

1. Relaterethed

I alle cases bliver der beskrevet fremgang ift. social trivsel og relaterethed. For nogle handler det primært om relationen til vejlederen, som de har følt så dem og støttede dem. For de fleste handler det også om relationen til kollegaer og følelsen af at være en del af et fællesskab, hvor der bliver sat pris på én. I nogle tilfælde går det bredere, og kandidaterne oplever, at de bliver bedre til at være sociale generelt, føler sig mere



som "normale mennesker", der har "et voksenliv", og at de derfor føler sig som en del af samfundet og mindre ekskluderede.

”

Det er svært at vide, hvor kompetencerne ligger, når man har været isoleret længe eller kun har boet hos sine forældre ... I starten kommer de i deres eget tøj. Der skal noget til, før de tager uniform på ... De kan have svært ved at håndtere nye mennesker. Det bliver de klogere på.

”

Sagsbehandler

Det er særlig vigtigt at kigge på relaterethed og fællesskabsfølelse som et trivselsparameter for autistiske personer, da det er en del af diagnosen at opleve sociale udfordringer, og voksne med autisme vil derfor ofte have en bagage af dårlige oplevelser socialt. KTS kan give nogle positive oplevelser, der trækker i den anden retning. I KTS er der skabt de rette omstændigheder for relaterethed ved den tætte relation med vejlederen – en person, der har kandidaten i fokus og er opsat på at lære vedkommende at kende og støtte ham eller hende.

Samtidig kan det hjælpe kandidaterne i sociale relationer til både kollegaer og kunder, at de føler sig taget godt imod som dem, de er, med de hensyn, som de har behov for. De behøver ikke skjule de ting, der er svære, eller bekymre sig om, hvorvidt det øvrige personale synes dårligt om dem, og derfor kan de i højere grad slappe af og indgå i fællesskabet på lige fod med alle andre. Vejlederen mægler også mellem kandidaten og kollegaer/

butikschef og deler sin viden med dem på en måde, der giver mening i den fælles hverdag. Således oplever kandidaten ikke eventuelle konflikter eller diskussioner om parametrene.

2. Autonomi

Kandidaterne beskriver ligeledes fremgang i trivsel, når det kommer til autonomi og selv-stændighed. Det er helt fra det mere praktiske som at få løn, så de selv har mere kontrol over deres hverdag, men også at have medbestemmelse på arbejde, og indflydelse på, hvilken slags arbejde de laver. De bliver bedre til at arbejde selvstændigt og tør planlægge deres egen dag.

Dette smitter også af på resten af livet og hverdagsmestringen, hvor der er flere eksempler på interviewede kandidater, der har taget store skridt mod at være mere selvstændige – flytte hjemmefra, kigge på uddannelse og i ét tilfælde slå op med kæresten og turde bo alene. Autonomi til at tage sine egne beslutninger er et vigtigt skridt for mange af kandidaternes trivsel, da flere af dem har et ønske om at blive mere voksne og komme "ud i virkeligheden." Nogle har boet hjemme ved forældre og har været isolerede og siddet fast i rutiner, fra da de var yngre, mens andre har været på STU og lignende tilbud og beskriver, at de følte sig nærmest omklamret af hensyn og mangel på udfordringer – alle dem, de mødte i deres hverdag, var opmærksomme på, og havde viden om, deres diagnose(r).



3. Kompetence

Kompetence er nok det trivselsbehov, der ligger tættest op ad målet for mange beskæftigelsestilbud. Kompetenceudvikling, læring og dygtiggørelse hjælper givetvis med selvtilliden, og alle kandidaterne beskriver, at de føler, at deres arbejdsindsats gør en forskel, og at de er gode til det, de laver – og at de er blevet meget bedre til deres arbejde under forløbet. De beskriver også en stor udvikling i deres følelse af kompetence, fordi det er tydeligt for dem, hvor langt de er kommet.

Dette hænger også sammen med andre områder af trivsel, da ros og anerkendelse for deres indsats generelt vil påvirke deres selvværd og selvtillid samt styrke de sociale bånd og gøre dem mere trygge ved at være selvstændige og tage chancer. Hvis ikke de havde fået den tid, plads og personlige støtte, der er en del af KTS, beskriver mange dog også, at de nok aldrig var kommet i gang med den store udvikling i kompetence. Tidligere nederlag spænder ofte ben i starten, og dér gør støtte en stor forskel.

4. Tryghed

Behovet for tryghed er endnu et af de trivselsbehov, som autister oftest er udfordret på. Mange autister har brug for rutiner og forudsigelighed, og det kan være svært i en hektisk hverdag på en arbejdsplads. Dette er en af grundene til, at mange af kandidaterne er ængstelige og tilbageholdende, når de starter.

De beskriver dog alle sammen, at de udvikler sig ift. at føle sig trygge. Her gør det særligt en forskel, at der er en vejleder, der følger dem i starten og er opmærksomme på deres behov og udfordringer, således at der er et sikkerhedsnet. Vejlederen er et af de KTS-tiltag, der gør en stor forskel for succesraten, da mange af kandidaterne og deres forældre kan beskrive, at det ikke ville være lykkedes for dem, hvis der ikke havde været den håndholdte 1-til-1-indsats, hvor de blev fulgt tæt de første uger. Dette er ikke kun, fordi det hjælper, at der er én at følges med, som man kender, men også, fordi kandidaterne ved, hvem de kan gå til med spørgsmål, behov og bekymringer, og at de vil blive hjulpet til at gøre deres arbejde rigtigt, hvis de selv er i tvivl.

”

Vejlederen identificerer, hvad der gør dem trygge. Det er en vigtig forudsætning for, at de kan være i det og udvikle sig.

”

Butikschef



Samtidigt skaber det også tryghed, at der er en plan både på kort og langt sigt. Flere nævner, at det gør en kæmpe forskel, at de ved, at de kan være i træningsbutikken så længe, som de har behov for, og at der er et job i den anden ende, så de ikke skal tilbage i et uforudsigeligt system.

”

Før kunne det tage ham 3-4 timer at tjekke dato i et vegetarskab, nu tager det ham et kvarter. Og han er jo helt oppe at køre over 'så du lige, hvor hurtigt jeg gjorde det der', men han var så bange for at lave fejl. Han er så tryk ved det nu, at nu keder han sig faktisk lidt med det, så nu vil han gerne mange slags opgaver, fordi han er tryk.

”

Vejleder

Flere kandidater beskriver også, at det skaber en tryghed, at folk ved, at de har nogle udfordringer, så de ikke skal bekymre sig om, hvad kollegaerne tænker om dem, eller om de bliver sure, jævnfør hvad der beskrives ift. relaterethed. Mange af trivselsbehovene kan ikke adskilles rent, da de påvirker hinanden, og særligt en følelse af tryghed hænger ofte sammen med, hvad man er bekymret for kan gå galt – hvis man er bekymret for det sociale, er det dér, man har svært ved at føle sig tryk; hvis man er bekymret for, om man kan gøre sit arbejde som forventet, er det det, man utryk ved etc. Derfor er det også vejlederens indsats med at finde ud af, hvor kandidaternes udfordringer ligger, og lægge en plan for, hvordan de kan blive støttet bedst, der kan hjælpe dem med at føle sig trykke.

5. Mening

Selvom ikke alle kandidaterne er i stand til at reflektere over abstrakte koncepter som mening og motivation, så beskriver de alle, at det at have et arbejde har gjort en stor forskel. Det skaber indhold i deres liv, en ramme og et fokus, og som det blev sagt igen og igen: "Der er noget at stå op til". Nogle kandidater kan sætte ord på, at de tidligere har haft en følelse af at være parkerede, til gene eller en byrde, men nu føler de, at de har et formål og bidrager med noget. Enkelte taler om deres plads i samfundet og mere politiske eller filosofiske vinkler. Men alle kandidaterne føler, at de ville blive savnet, hvis de ikke kom på arbejde – de har en plads, der ville stå tom uden dem, og det gør en forskel, at de møder op.

”

Jeg havde en ung i butikken, som altid kom i sin faktatrøje. Da det blev vinter, blev jeg nødt til at give ham en frostjakke med vores logo på.

”

Vejleder

Dette er også, hvad der adskiller KTS fra sociale tilbud, der arbejder med at fremme trivsel. Kandidaterne har et mål og et håb om forandring, hvor mange af dem beskriver, at de har haft svært ved at finde indhold og mening i deres hverdag. KTS giver dem et konkret billede af, hvordan deres nærmeste fremtid kommer til at se ud, på en måde, der også i højere grad end fx STU eller førtidspension passer med den normative forståelse af et voksenliv.



Positiv udvikling i selvværd og troen på sig selv

Kandidaterne er meget forskellige og har derfor også haft forskellige udfordringer, der har påvirket deres trivsel. I de fleste tilfælde er det ikke udfordringer, man nødvendigvis kan fikse eller overkomme, men gennem støtte, læring og succesoplevelser kan kandidaterne blive bedre til at håndtere dem, når de popper op, og som følge blive mindre slået ud.

”

De bliver mere og mere selvsikre og begynder også at spørge mig. Og de begynder at turde tage chancer, noget, der kan være svært for en autist med mange nederlag ... Vi kan med tiden fylde mere og mere på.

”

Butikschef

Derfor kan vi også se en generel tendens gennem alle syv cases, at kandidaterne oplever større selvværd og tro på sig selv ift. at håndtere deres problemer og derfor trives bedre og er mindre bekymrede. De føler sig trygge og kompetente og har tillid til, at det nok skal gå, og at der er plads til også at fejle – og derfor giver de generelt også udtryk for større selv-værd og mere håb for fremtiden.

Det at have noget at stå op til og føle, at man kan gøre en forskel og blive selvforsørgende, styrker kandidaternes tro på sig selv.

”

Han turde tro på sine drømme, og han turde ligesom give slip på familien og komme ud at bo selv og fik taget hul på sin livsdrøm (...) han turde tage handling på noget, fordi, som han sagde ”nu kan jeg jo noget, nu har jeg et job”.

”

Vejleder

Spørgeskemaundersøgelsen viser også, at kandidaterne har det ret godt under deres KTS-forløb. Særligt troen på, at de kan finde løsninger og klare de ting, de sætter sig for, scorer højt. Selvværdet er også højt. Ca. hver tredje kandidat kan godt lide sig selv, synes, han/hun er god nok, som han/hun er, og synes, at andre kan lide mig.

Halvdelen markerer, at de har haft en positiv ændring i troen på sig selv, og ca. fire ud af ti markerer, at deres selvværd er blevet bedre. Det bemærkes, at ingen har haft en negativ ændring i selvværd og troen på sig selv, siden de startede i KTS.

Dette smitter forventeligt af på resten af deres liv. Succesoplevelser og nye kompetencer gi-ver mod på ændringer, også uden for arbejdslivet. Nu ved de, at de kan komme igennem, og har i nogle tilfælde fået nye mål og idéer til, hvordan de ønsker at forbedre deres liv. Nogle udtrykker mere motivation for det sociale og glæde og selvtilid i forsøget på at indgå i andre sociale relationer. Nogle har fået mod på at prøve at være mere selvstændige, fordi de nu tror på sig selv og egne evner til at håndtere et voksenliv.

DEL 4

6. Udbredelse af KTS gennem nye samarbejdsmodeller

I skrivende stund er der ti kompetencepartnere landet over, som har KLAR TIL START (KTS) som en del af deres tilbud. Der er tale om fonde, kommunale autismecentre, uddannelsesinstitution, UU-Center, Jobcenter, regionalt autismitilbud, autismecenter og uddannelsesinstitution. Fælles for dem er, at de tilbyder KTS-forløb til personer med autisme og autismealnende træk, og at de har vejledere ansat til at løse opgaven ude i virksomhederne.

Det er KTS' projektledelse, der laver samarbejdsaftaler med partnere, der videre laver lokale aftaler om forløb med kommunerne. De fleste partnere arbejder i klassisk forstand som en slags anden aktør, der sælger KTS-forløb til kommuner.⁴⁶ Nogle af partnerne er samtidig STU-institution, der udbyder STU (Den Særligt Tilrettelagte Ungdomsuddannelse) og har integreret KTS i deres STU-tilbud (FONDEN UNGES og Fontanaskolen), og endelig er to af partnerne kommuner, der har integreret KTS i deres ungeindsats (Guldborgsund i den kommunale STU-indsats og Roskilde i jobcentrets beskæftigelsesindsats). Midtvejsevalueringen pegede på, at der er et stort potentiale i at integrere KTS i hhv. STU og den kommunale beskæftigelsesindsats. Det vil gøre KTS mindre afhængig af, at kommunerne køber forløb, hvor de skal aflevere penge fra deres budget til en ekstern aktør.

Dette afsnit skal medvirke til at give et overblik over samarbejdsmodeller og samarbejdsmuligheder.

På partnerniveau handler det om, hvilken type partner man arbejder som, og hvilke samarbejdsformer det giver mulighed for, eksempelvis hvis partneren har egen STU-institution, der integrerer KTS i sit STU-tilbud. På kommunalt niveau handler det om at se forskellige muligheder i et samarbejde med KTS, enten ved at købe KTS som forløb eller ved at integrere KTS i egen indsats. Og når det drejer sig om STU, handler det om at se mulighederne i, hvordan flere STU-elever kan få et liv med et fast job efter endt STU.

Først beskrives tre forskellige former for KTS som STU-tilbud. Dernæst beskrives KTS som beskæftigelsestilbud. Til sidst i afsnittet foretages en perspektivering af, hvordan KTS fortsat kan udvikle samarbejdet.

⁴⁶ Autismecenter Nord-Bo, AutismeCenter Skive, Autismecenter Vest, Fontanaskolen, Roskilde Jobcenter, Specialområde Autisme, Tietgen KompetenceCenter, UU Guldborgsund, UNGES Uddannelsescenter, Væksthuset.



6.1 KLAR TIL START som STU-tilbud (Særligt Tilrettelagt Ungdomsuddannelse)

31 % af KTS-kandidaterne var i 2021 en del af et STU-forløb, Særligt Tilrettelagt Ungdomsuddannelse⁴⁷. KTS kan betragtes som et virksomhedsforlagt undervisningsforløb, der selvstændigt eller i kombination med skolegang på en STU-institution kan udgøre noget af eller hele elevens ungdomsuddannelse på STU'en.

I KTS arbejdes der med tre samarbejdsmodeller:

- KTS som rent STU-tilbud, hvor kommunen visiterer eleven til KTS som et STU-forløb, der udelukkende finder sted på en træningsvirksomhed. Det er en af KTS-partnerne, der har ansat vejledere, og som er den lokale udbyder af KTS.⁴⁸ Læs mere om modellen i afsnit 6.1.1
- KTS integreret i STU-skoletilbud, hvor KTS er en integreret del af hele STU-institutionens tilbud. Det kan enten være i form af, at undervisningsforløbet kombineres med KTS-forløb, eller ved at eleven

⁴⁷ STU er en treårig ikke-kompetencegivende ungdomsuddannelse for unge udviklingshæmmede og andre unge med særlige behov under 25 år, som ikke kan gennemføre en anden ungdomsuddannelse. Den har til formål, at unge udviklingshæmmede og andre unge med særlige behov opnår personlige, sociale og faglige kompetencer til en så selvstændig og aktiv deltagelse i voksenlivet som muligt og eventuelt til videre uddannelse og beskæftigelse. Uddannelsen indeholder både undervisning og praktiske aktiviteter, herunder praktikophold i virksomheder og institutioner. <https://www.uvm.dk/saerligt-tilrettelagt-ungdomsuddannelse/om-stu>

⁴⁸ Otte ud af ti KTS-partnere udbyder i dag KTS som rent STU-tilbud. Roskilde Kommune har et internt KTS-beskæftigelsesforløb under LAB-loven, og Autismecenter Vest udbyder kun KTS som LAB-lovs-tilbud.

påbegynder et undervisningsforløb på uddannelses-tilbuddet og afslutter KTS i en træningsvirksomhed.

Det er en STU-institution, der har ansat vejlederne m en del af deres STU-indsats.⁴⁹ Læs mere om modellen i afsnit 6.1.2

- KTS som kommunalt forankret STU-tilbud, hvor kommunen har integreret KTS som et tilbud i den kommunale ungeindsats. De unge visiteres enten fra kommunens STU-tilbud eller direkte fra kommunens visitationsenhed. Det er kommunen, der har ansat vejlederne.⁵⁰ Læs mere om modellen i afsnit 6.1.3

Potentielle KTS-kandidater kan alle komme i forudgående praktik, enten på STU'en eller før KTS bevilges som STU-forløb. Alle elever/kandidater fastansættes i en KTS-virksomhed efter endt forløb. Hovedparten af kandidaterne skal for rehabiliteringsteamet for at kunne blive ansat i fleksjob, hvilket hovedparten af kandidaterne bliver. KTS leverer dokumentationen til det forberedende arbejde.

For alle tre varianter kan der være STU-elever, der ikke kan nå at færdiggøre KLAR TIL START-forløbet i løbet af STU-uddannelsen. Det kan fx være pga. umodenhed, udsathed og/eller usikkerhed om fremtidig beskæftigelse. Eller der kan være tale om elever, der på det tredje år udsluses til KTS gennem praktikker på en KTS-virksomhed, hvorefter der bevilges et KTS-forløb efter LAB-loven. Her fungerer KTS som en slags overbygning på STU'en.

⁴⁹ Indtil videre er det FONDEN UNGES og Fontanaskolen, der har integreret STU i deres STU-tilbud.

⁵⁰ UU-center Guldborgsund er KTS-partner og har integreret KTS i sin ungeindsats. Se afsnit 6.1.3.



STU-mål i KLAR TIL START

Det tilstræbte mål i KTS er, at den unge opnår en personlig, social og faglig udvikling, der gør vedkommende i stand til at fungere på en arbejdsplads og varetage få eller flere ordinære arbejdsopgaver, evt. med nedsat effektivitet. Uanset det endelige udfald af forløbet vil den unge profitere både på et personligt, socialt og praktisk plan, ligesom han/hun vil have opnået en meget grundig afklaring af sine arbejdsmarkedskompetencer.

Med arbejdsfællesskaber, arbejdspladsen og arbejdslivet som ramme for forløbet er det muligt at skabe en helhedsorienteret tilgang til STU-målene. Målet om praktik i en virksomhed er i sagens natur opfyldt til fulde, men den almene læring om samfundsforhold, husholdning, økonomi og det at klare sig selv knytter sig helt naturligt til det arbejdsliv, som den unge i stigende grad relaterer sig til på vej mod at blive en integreret medarbejder i virksomheden.

Således er fx hygiejne, tøj, rengøring, socialisering, transport, selvstændig opgavevaretagelse, økonomi (løn) og viden om samfundsforhold nødvendige kompetencer for en lønmodtager, der skal agere på en almindelig arbejdsplads.

<https://klartilstart.dk/stu-med-jobgaranti/>

6.1.1 KLAR TIL START som rent STU-tilbud

Otte ud af ti af landets KTS-partnere⁵¹ udbyder KTS som STU-tilbud, som kommunerne kan visitere elever til. Her indskrives eleverne direkte i KTS som STU-tilbud. Forløbet afsluttes med ansættelse efter 12-22 måneder. De fleste, der indskrives i KTS som STU-tilbud, kommer direkte fra den kommunale visitation. Få kommer fra andre STU-institutioner.

En partner beskriver i det følgende, hvordan KLAR TIL START fungerer som en STU-uddannelse:

⁵¹ Roskilde Kommune har et internt KTS-beskæftigelsesforløb under LAB-loven, og Autismecenter Vest udbyder kun KTS som LAB-lovs-tilbud.



KLAR TIL START som ren STU-uddannelse

Det handler kort sagt om, at STU-eleven/ KTS-kandidaten får personlige, sociale og faglige kompetencer til et så selvstændigt liv som muligt – som herre i eget hus, samfundsborger og i arbejdsfællesskaber. Derfor handler det om, at KTS-vejlederen i hverdagen perspektiverer situationer, ytringer (fra den unge eller andre), så eleven bibringes en mere almen viden om netop det lille element - og alene eller sammen med KTS-vejlederen reflekterer herover. Den almindelige snak mellem kollegaer på en arbejdsplads om det, der aktuelt rører sig i medierne, er også en del af hverdagen for en kandidat i KTS. Her er KTS-vejlederens opgave at bringe emner op og uddybe og perspektivere emner, andre ytrer sig om, for på den måde at gøre emnet tilgængeligt for den unge.

På den måde udvides den unges viden og indsigt i samfundsforhold, mens færdighederne i det at bo selv med oprydning og rengøring trænes i praksis på virksomheden. Der øves selvstændighed i at håndtere de mange situationer, der opstår, når et menneske færdes i det offentlige rum og på en arbejdsplads (som f.eks. køreplaner, befordringsgodtgørelse, kontakt til jobcenter osv.).

Den almene del af STU'en er i KTS-forløbet ikke afgrænsede, skemalagte aktiviteter, men en integreret del af hverdagen og derfor ikke så synlig for det blotte øje. Den almene del er med til at udvikle den generelle arbejdsevne og generel, øget selvstændighed og er dermed en vigtig del af KTS-forløbet for STU-eleven.

6.1.2 KLAR TIL START integreret i STU-skoletilbud

To KTS-partnere (FONDEN UNGES og Fontanaskolen) har integreret KTS i deres STU-tilbud.⁵² Overordnet set er der to måder at integrere KTS på i sit STU-tilbud:

1. Kombinationsmodellen er for STU-elever, der har brug for et forløb, hvor de i en overgang både er tilknyttet STU-skolen og KTS-virksomheden. Der findes forskellige eksempler på, hvordan det kan finde sted:
 - a. Eleven påbegynder praktik i en KTS-virksomhed på "deltid" i sit første eller andet STU-år. Eleven overgår til KTS senest ved starten af det tredje år og ansættes senest efter det tredje år.
 - b. Gradvis indslusning fra STU til KTS via praktikker. Når mere end 50 % af skemaet foregår i en virksomhed, overgår eleven formelt til KTS. Dette skal ske senest ved start af det tredje år. Eleven ansættes senest efter det tredje år.⁵³

⁵² Det er FONDEN UNGES, der har de fleste forløb og erfaringer, hvorfor det er disse, der indgår i denne beskrivelse. Derudover henviser Tietgen bl.a. egne elever fra sin asplT-linje til KTS.

⁵³ FONDEN UNGES har besluttet, at eleven formelt overgår til KTS, når eleven er mere end 50 % hos KTS. Det vil sige, at den kommunale bevilling overgår til KTS med KTS's månedstakst på 16.900 kr.



”

Jeg er praktikkoordinator for halvdelen af de elever, der er på vores STU. Denne gruppe er normalt begavede og de bedst fungerende elever (15-16 elever). Jeg samarbejder med vejlederne ude i KTS-virksomhederne. Det er mig, der har sagsbehandling og kontakt til kommune og forældre, indtil eleverne det tredje år af STU'en er fuld tid i KTS, hvor de overgår helt til KTS-vejlederne. Hos os kan de glide langsomt over i KTS. Det første år går med at afklare eleverne bredt, fagligt, socialt, beskæftigelsesmæssigt osv. Så starter man med besøg på KTS-virksomheder, hvorefter man aftaler et praktikforløb (en til to dage om ugen). Det varierer rigtig meget fra ung til ung. Til at starte med to til fire uger. Så forlænger vi til tre dage om ugen. Når vi nærmer os det tredje år, så er det fire dage. På tredje år kommer de ud i KTS-træningsvirksomheden alle fem dage.

”

Praktikkoordinator på STU

2. Totrinsraketten er for elever, der indskrives i STU med mulighed for at blive KTS-kandidat efter 6-24 måneders STU-forløb, hvis eleven har interesse for dette. På STU-delen vil eleven typisk have været i praktik i en KTS virksomhed. KTS-forløbet afsluttes efter 12-22 måneder. Dvs. STU'en afsluttes med ansættelse efter to til tre år. Første trin foregår hos en KTS-partner der selv har et STU-tilbud, hvor næste trin foregår på en KTS-virksomhed, hvor partneren har udstationeret en vejleder.

”

Totrinsraketten er god, fordi de unge dér har brug for at finde den vej, der passer til dem. Særligt de elever, der er meget unge og uafklarede, har brug for første trin på STU'en. Der skal være tryghed i hverdagen og gentagelser i løbet af ugen. Vi har et stort relationsarbejde, hvor vi stille og roligt bygger dem op. Der går tre til seks måneder, før de finder sig til rette på STU'en. Man kan ikke sætte det på et skema. Det skal være individuelt.

”

Kompetencepartner med egen STU



6.1.3 KLAR TIL START som kommunalt forankret STU-tilbud

KTS er forankret i UU Guldborgsund i Guldborgsund Kommune, der fortrinsvist anvender KTS til unge, der er i målgruppen til STU. Det er UU Guldborgsund, der gennem visitationsudvalget visiterer til STU og videre til KTS. Det kan foregå på to måder:

- De ældre elever visiteres direkte til KTS som STU-tilbud og i få tilfælde som LAB-lovstilbud, hvis det giver bedre mening (KTS som rent STU-tilbud).
- De yngre bliver typisk visiteret til den kommunale STU med mulighed for at overgå til KTS på det andet eller tredje år i STU'en. STU-elever har mulighed for at komme i praktik to gange i butikker, hvorefter de kan komme i 14-dages snusepraktik i KTS-træningsbutikken, inden de påbegynder KTS-forløbet (totrinsraket eller kombinationsforløb).

”

Når vi målgruppevurderer og laver uddannelsesplan, tænker vi meget individuelt, når vi sætter forløbene sammen. Det skal give mening for dem med individuelle kombinationsmuligheder. Vi samler netværket omkring de unge og drøfter det. ... De kan komme flere veje i STU'en. Der kan være helt unge, der starter op på en STU-skole og senere viderevisiteres til et KTS-forløb. Og så kan der være ældre unge, der kommer direkte i KTS som et STU-forløb ... Dem, der starter på STU først, er oftest, fordi de skal blive mere modne eller er helt uafklarede.

Der kan være unge, der inden for et halvt år har været i to praktikker og bliver klar til KTS. Andre unge har brug for længere tid, fx hvis der skal udredes. Det er individuelle hensyn og individuelle planer.

Vi har fx en ung mand, der synes, at vores STU-tilbud er megakedeligt. Nu skal han i to praktikker for at se, om det er noget for ham. Hvis det er det, starter han i en snusepraktik i [KTS-]træningsbutikken.

”

UU-leder

UU Guldborgsund har et løbende flow af unge ind i KTS og har ikke vanskeligt ved at visitere unge, da det er UU Guldborgsund, der har kontakt med kommunens unge og i øvrigt har et meget tæt samarbejde med jobcentret, der også kan have unge i målgruppen.



Det kommunale STU-tilbud er positivt indstillet over for KTS. Enten er det en del af visiteringen til STU, at eleven skal overgå til KTS, eller også opstår det undervejs, hvis en STU-elev viser interesse for butiksområdet.

”

Det er en stor fordel, at vi har KTS integreret i vores egen organisation, i stedet for at vi skulle købe det hos en ekstern leverandør. På den måde sikrer vi et godt flow gennem vores eget system, og vi kan bedre tilrettelægge individuelle forløb.

”

UU-leder

UU Guldborgsund har et tæt samarbejde med jobcentret, sådan at de unge i løbet af STU'en i KTS-forløbet bliver afklaret til fleksjob eller job med løntilskud til førtidspensionister. De fleste bliver ansat lige efter STU-forløbet, evt. med en kort overgangspraktik i jobcenterregi.

”

Vi har et så tæt samarbejde med jobcentret, så borgerne afklares det sidste år. Vi har nogle enkelte, der fortsætter i praktik, indtil fleksjobbet er bevilget.

”

UU-leder

UU Guldborgsund har ansat en vejleder 30 timer om ugen, som kan have op til 5-6 unge ad gangen. Det kan fx være fire, der er midtvejs i et KTS-forløb, én, der er i snusepraktik, og én, der er under ansættelse. Økonomien er skruet sådan sammen, at Guldborgsund har en KTS-projektkonto, hvor de forskellige afdelinger køber sig ind til KTS-prisen på 16.900 kr. om måneden, hvilket ligger tæt op ad kommunens eget STU-tilbud, der er ca. 15.000 kr. om måneden.



6.2 KLAR TIL START som beskæftigelsestilbud

KTS tilbyder et beskæftigelsestilbud, hvor jobcentret via LAB-loven kan visitere kandidater til forløb i en KTS-virksomhed hos en af de ti kompetencepartnere. Det kan både være kandidater, der modtager kontanthjælp, uddannelseshjælp, ledighedsydelse, ressourceforløbsydelse eller førtidspension.

Som noget forholdsvis nyt har KTS indgået et samarbejde med Roskilde Kommune, der har integreret KTS i sit beskæftigelsestilbud til unge ledige.

6.2.1 KLAR TIL START som internt jobcentertilbud

KTS er blevet en del af Roskilde Kommunales ungeenhed, UngeGuiden. UngeGuiden er organisatorisk en del af jobcentret og arbejder på tværs af uddannelses-, beskæftigelses- og socialområdet.

I UngeGuiden er der to beskæftigelsestilbud til unge under 30 år, hvori KTS er indlejret. P.t. er der 44 pladser, hvoraf fire er i en KTS-træningsbutik. Der arbejdes på at udvide med fire ekstra pladser. De to beskæftigelsestilbud henvender sig hhv. til unge ledige over 18 år, der ofte har lang ledighed, og unge mellem 15 og 19 år, der ikke kan profitere af STU. Begge tilbud har til formål at få de unge i job eller uddannelse.

”

Vi havde nogle unge med autisme på vores ungeforløb, som ikke kunne gå direkte i job og uddannelse. Alternativet var førtidspension.

”

Leder af beskæftigelsestilbud i
Roskilde Kommune

De unge, der henvises til KTS, kan både komme fra de to beskæftigelsestilbud eller blive direkte henvist fra sagsbehandleren. Der er tale om unge med autisme, som ikke kan profitere af indsatsen i de to beskæftigelsestilbud, dvs. at de ikke kan komme i job eller uddannelse uden en helt særlig indsats, og derfor risikerer de at ende med førtidspension.



”

KTS er en del af vores ungeforløb. Vi kan trække kandidater fra de forskellige hold eller direkte fra myndigheden i jobcentret. Fordelen er, at vi er i tæt dialog med jobcentret. Vi er kolleger. Vi kan rykke hurtigt, fordi vi har bevillingen i forvejen.

”

Leder af beskæftigelsestilbud i
Roskilde Kommune

De to beskæftigelsestilbud har fælles ledelse og har otte medarbejdere ansat, hvoraf den ene er dedikeret med 30 timer til KTS. De sidste syv timer bliver brugt i de to beskæftigelsestilbud, hvor medarbejderen har andre unge tilknyttet. Medarbejderen har en back-up i teamet, som kan træde til ved ferie og sygdom. Dvs. at Roskilde Kommune afholder udgifterne til KTS internt. Dog betaler kommunen 10 % (svarende til 1.690 kr. pr. måned) til administration og projektledelse i KTS (som går til vedligeholdelse og udvikling af koncept samt samarbejde med kædevirksomheder, der stiller jobgaranti).

”

Fordelen er, at vi kender de unge fra vores beskæftigelsesforløb, og at der ikke skal søges om bevilling, hvis KTS var et eksternt tilbud. I det ordinære KTS-system skal den unge henvises til KTS, og så skal der søges en bevilling, så bliver det for besværligt og for dyrt set med sagsbehandlerens øjne ... KTS-feen er en lille meromkostning. Vi kigger på det og tænker, det er billigt, og betaler regningen glædeligt. Det er på den lange bane en økonomisk gevinst.

Vi havde en ung, der havde det svært på STU, og som havde svært ved at gå på ungeforløbet. For hende var KTS det rigtige tilbud. Vi havde også en fagligt velfunderet ung mand, hvor vi har forsøgt med nogle uddannelsestilbud, bl.a. på DTU. Men han var for socialt handicappet. KTS var perfekt til ham, fordi han fik den støtte, der er brug for, og hans opgaver er afgrænsede. ... KTS er en fokuseret indsats, hvor vi giver kandidater opgaver, som de kan magte. Vi laver et cv på dem. Det kan du. ... Det, at den unge kan gå til vejleder, gør, at vi kan inddæmme kandidaterne. Det er et beskyttet miljø i et rigtigt miljø. De bliver stille og roligt kollegaliseret og trykke ved kolleger og omgivelserne.

”

Leder af beskæftigelsestilbud i
Roskilde Kommune



6.3 Perspektivering og anbefalinger til samarbejdsmodeller

Der er stadig et stort potentiale i, at indsatsen for personer med autisme i højere grad flyttes ud i erhvervslivet, sådan som KTS gør det med en fast professionel vejleder i virksomheden. Som beskrevet i kapitel 4 adskiller KTS sig fra mange andre kendte indsatser i Danmark. Udfordringen for KTS er, at det igennem årene og til stadighed er svært at få kommunerne til at visitere, jf. beskrivelsen af målopfyldelsen i kapitel 3. Udfordringen er bl.a., at det er den enkelte sektor, der skal aflevere økonomi til KLAR TIL START, dvs. enten jobcentret, ungeindsatsen eller de enkelte STU-institutioner. Det er svært i en tid, hvor der samtidig er knappe ressourcer. Jobcentrene skal som følge af Tidlig Pension (den såkaldte Arnepension) reducere omkostninger på indsatsen til uddannelsesmodtager fra 2022, samtidig med at gruppen af unge med psykiske sårbarheder, herunder autisme, er stigende og derfor presser den kommunale ungeindsats.⁵⁴

Som det beskrives i kapitel 4, er der et paradigmeskifte i gang, hvor virksomhedsvejen ikke kun ses som et mål, men også som et middel til at komme i job og uddannelse. Samtidig har virksomhederne akut mangel på arbejdskraft, så der er et stort potentiale i, at flere med autisme tilbydes virksomhedsforløb, som det er tilfældet i KTS. For KTS' målgruppe er alternativet til job typisk en førtidspension. Man kan sige, at der i KTS er tale om virksomhedsforlagt uddannelse, hvor kandidaterne opkvalificeres, udvikles og afklares til job og opnår et fast job. For KTS handler det om, hvordan KTS tænkes ind i den eksisterende indsats, dvs. jobcenter, ungeindsats og STU.

I afsnit 6.1 og 6.2 blev forskellige modeller til, hvordan KTS kan integreres i den eksisterende indsats, beskrevet:

- Integration af KTS i STU-intuitioners tilbud
- Integration af KTS i den kommunale STU-indsats
- Integration af KTS i den kommunale beskæftigelsesindsats

⁵⁴ Antallet af 10-24-årige, der bliver diagnosticeret med psykisk sygdom som fx angst, depression, spiseforstyrrelse, ADHD eller autisme, er steget i løbet af de seneste 20-30 år. <http://www.vidensraad.dk/nyhed/ny-rapport-stigende-mental-mistrivsel-hos-de-10-24-årige>. I 2018 anslås det, at ca. 16 ud af 1.000 børn i Danmark har autisme. I 2014 var tallet ca. 11 ud af 1.000 børn. <https://vidensportal.dk/handicap/born-med-autisme/omfang>



I midtvejseevalueringen fra 2020 anbefalede Cabi følgende:

- Der er brug for, at KTS-partnerne klædes på. Dels til, hvordan KTS kan integreres i STU'en, og dels til, hvordan de kan indgå i et samarbejde med kommuner og andre STU-institutioner om dette.
- Det er oplagt, at de partnere, der har egen STU-skole, integrerer KTS i denne. På kort sigt er det en investering, fordi der skal tilknyttes vejledere til KTS-virksomhederne. På langt sigt kan det være en gevinst, fordi partnere får flere elever, i og med at kommunerne sparer ressourcer på yderligere afklaring og offentlig forsøgelse.
- Der kan være brug for at indgå flere partnerskaber med både STU-institutioner og kommuner, der kan integrere KTS som et internt tilbud. Dilemmaet er, at der er 98 kommuner og 234 udbydere af STU⁵⁵, så det kan naturligvis ikke være med alle, der kan indgå partnerskaber.

Siden midtvejseevalueringens blev udarbejdet, er det til stadighed FONDEN UNGES og Fontanaskolen, der tilbyder KTS som en integreret del af deres STU-tilbud, og det er til stadighed Guldborgsund Kommune, der har integreret KTS i sin ungeindsats. Derudover visiterer Tietgen egne STU-elever fra AspIT-linjen til KTS. Det er således ikke lykkedes for eksisterende partnere⁵⁶, der har STU, at integrere KTS, og det er ej heller lykkedes at få nye STU-partnere og nye kommunale partnere. Derfor anbefaler Cabi, at der fortsat arbejdes med de tre anbefalinger.

På beskæftigelsesområdet er der siden midtvejsevalueringen kommet en ny kommunal partner til, som beskrevet i afsnit 6.2.1, nemlig Roskilde Kommune. Der er et kontinuerligt flow af kandidater og internt samarbejde mellem jobcentret og kommunens beskæftigelsestilbud til unge, hvori KTS-vejlederen er ansat. En model, som andre kommuner vil kunne kopiere. Der er derfor et stort potentiale i, at KTS indgår nye partnerskaber med kommuner, der integrerer KTS i deres egen tilbudsvifte.

⁵⁵ Epinion for Undervisningsministeriet: Evaluering af særligt tilrettelagt ungdomsuddannelse, september 2017

⁵⁶ Autisecenter Nordbo har forsøgt sig med at tilbyde kommuner i Nordjylland STU-forløb efter modellen Payment by Result, men det er endnu ikke lykkedes at få kandidater visiteret. Som Payment by Result er den løbende månedlige betaling kr. 8.450 og udgør 50 % af den fulde Klar til Start-pris. Når kandidaten afslutter KTS-forløbet og får ansættelse, forfalder den resterende del af betalingen for hele forløbets længde. KTS-partneren fakturerer herefter det resterende beløb på én samlet faktura, der svarer til forløbslængden – altså fra startdato til slutdato. Forløbet opgøres i måneder og hele uger. Der er her tale om den rene STU-model, hvor KTS udgør STU'en, og er således ikke en model, hvor KTS integreres i eksisterende STU-tilbud.





BILAG 1: Forløbsdata 2013-2021

Dette bilag fremstiller forløbsdata fra KLAR TIL STARTs begyndelse i 2013. Data er trukket tre gange:

- Slutevalueringen for den forrige periode, dækkende perioden 1. januar 2013 til 6. maj 2018
- Opstarts- og midtvejsevalueringen for den nye periode, dækkende perioden 7. maj 2018 til 31. december 2019
- Slutevalueringen, dækkende perioden 1. januar 2020 til 31. december 2021.

Det vil sige, at 74 % enten er i job eller uddannelse – eller i forløb med jobgaranti, hvis man regner de kandidater med, der venter på godkendelse af og ansættelse i fleksjob.

Status på alle kandidater i projektet

Pr. 31/12 2021 har 331 kandidater siden 2013 (haft) et forløb. Status er:

- 187 har fuldført deres forløb og er kommet i job eller uddannelse.
- 12 venter på at blive godkendt til fleksjob, hvorefter det er forventningen, at de bliver ansat i 2022.
- 83 har afbrudt forløb og er derfor ikke kommet i job ved hjælp af KTS. Derudover har en person sagt nej til et job efter endt forløb.
- 46 er stadig i forløb (pr. 31/12-2021), og to holder pause fra forløb.



Status på alle kandidater i projektet.
Opgjort 31/12 2021

	1/1 2013- 6/5 2018	7/5 2018- 31/12 2019	1/1 2020- 31/12 2021	I alt
Fleksjob	57	53	56	166
Job med løntilskud til førtidspensionister	6	3	4	13
Uddannelse	1	3	3	7
Ordinært job		1		1
I alt i job og uddannelse	64	60	63	187
Afmelding uden job og uddannelse (tilbagevisitation til kommuner)	38	21	24	83
Fuldført forløb, men nej til job	1			1
Stadig i forløb på skæringsdatoen	64*	46*	46*	46*
Afventer godken- delse af fleksjob i rehabiliteringsteam			12	12
Har pause i forløbet			2	2
Antal kandidater i KTS	167	127	145	331

* Bemærk. Det er naturligvis kun igangværende pr. 31. december 2021, der tæller med i det samlede antal deltagere i højre kolonne.



Status på job

I alt er 187 kommet i job eller uddannelse efter et KTS-forløb siden 2013. Af dem er der ifølge KTS otte, der ikke længere er i job eller i uddannelse. Tre af dem faldt fra før 2020, mens de fem øvrige faldt fra i perioden 2020-2021. Det vil sige, at KTS har en fastholdelsesprocent på 96.

Status på afmelding uden job og uddannelse

I alt er 83 tilbagevisiteret til kommunen uden at komme i job eller uddannelse. Årsagen til afmelding er kendt for 76 af kandidaterne. Af dem er 71 % tilbageviseret på grund af personlige udfordringer (AFS).



Årsag til afmelding uden job og uddannelse*

	1/1 2013- 6/5 2018	7/5 2018- 31/12 2019	1/1 2020- 31/12 2021	I alt
AFS (Ustabilitet, motivation, psykiske vanskeligheder, manglende kompetencer, adfærdsproblemer)	23	13	18	54
Sygdom	4	3	1	8
Tyveri eller uren straffeattest	2	1		3
Ønskede selv at stoppe	1	1		2
Kommune hjemtager kandidat	1	2	3**	6
Tildeles førtidspension uden job		1	2	3
I alt	31*	22	24	76

*Årsagen til afmelding er ikke registreret for syv kandidater i den tidlige projektperiode.

** Én fik afslag i rehabiliteringsteam og blev visiteret til ressourceforløb, én kunne ikke fortsætte efter STU, da vedkommende overgik til jobcentret. Én kom ikke tilbage efter corona-suspension.



Fordeling på partnere

Nedenstående opgørelse viser, hvordan kandidaterne fordeler sig på partnerne over de tre projektår. Af tabellen ses, at FONDEN UNGES og TIETGEN har langt de fleste kandidater, og at antallet har været stigende over årene. Det er væsentligt at være opmærksom på, at de to partnere i Roskilde og Guldborgsund er interne kommunale tilbud og således kun dækker de to respektive kommuner. Autismecenter Syd er afløst af væksthuset, der endnu ikke har fået kandidater, mens AOF Sjælland er afløst af TIETGEN.



	2019		2020		2021	
Autismecenter Vestsjælland	6	6 %	6	7 %	3	3 %
AOF Sjælland	5	5 %				
Autismecenter Skive	3	3 %	3	3 %	1	1 %
Autismecenter Vest	7	7 %	6	7 %	6	6 %
Autismecenter Syd	4	4 %	2	2 %		
Fontanaskolen København					2	2 %
Hinnerup Beskæftigelse og Uddannelse (HBU)	4	4 %	5	6 %	3	3 %
Nordbo	3	3 %	1	1 %	2	2 %
Pulsen, Jobcenter Roskilde					4	4 %
Tørring Beskæftigelse og Uddannelse (TBU)	6	6 %	7	8 %	3	3 %
Tietgen	13	13 %	12	13 %	17	18 %
UNGES	29	30 %	34	38 %	41	44 %
UU Guldborgsund	4	4 %	7	8 %	8	9 %
UUV Praktikpladsen	13	13 %	7	8 %	4	4 %
Antal aktive i alt	97	100 %	90	100 %	94	100 %



BILAG 2: Syv trivselscases

I dette bilag gennemgås syv cases, der beskriver udviklingen hos anonymiserede kandidater fra KTS. For hver kandidat har vi forsøgt at få flere perspektiver på deres KTS-forløb, og hvilken forskel det har gjort for deres trivsel. I de fleste tilfælde er der gennemført et interview med kandidaten selv, og dertil har vi talt med fx vejleder, butikspersonale og forældre. Vi håber dermed at få et uddybet billede af den udvikling, de har været igennem, og hvilken effekt KTS har haft for dem. Ikke alle kandidater er i stand til at reflektere eller give udtryk for deres tanker, og nogle har været meget utrygge ved interviewsituationen, og vi har derfor været fleksible i vores tilgang.

Metodeforståelse

Trivsel er et vidt begreb og kan omfatte meget forskelligt, alt efter hvem man spørger. I konceptualisering af trivsel som et begreb, der kan undersøges, fokuserer vi på en behovsforståelse – for at trives har vi alle nogle behov, der skal dækkes. De mest basale er selvfølgelig de fysiske og helbredsmæssige behov, som vi også kan se, i nogle tilfælde har været grund til, at kandidater er faldet fra. Vi har arbejdet med psykologiske faktorer, der kan defineres som fem trivselsbehov: relaterethed, autonomi, kompetence, tryghed og mening.

- Behovet for Relaterethed dækker over vores behov for at indgå i sociale relationer. Generelt har vi alle et behov for at høre til, føle os accepterede og værdsatte, og være en del af et fællesskab. Relaterethed kan forstås som vores sociale trivsel.
- Behovet for Autonomi er vores behov for at have indflydelse på vores eget liv og færden. Dette dækker også over fx selvstændighed og ansvar.

- Behovet for Kompetence dækker over vores behov for at føle os gode nok. Vi har alle et behov for at føle os i stand til at opnå vores mål og føle, at vi udvikler os og bliver klogere.
- Behovet for Tryghed er i virkeligheden vores behov for ikke at skulle bekymre os eller føle os truede af uforudsete omstændigheder. Hvis behovet for tryghed ikke er dækket, fører det til ængstelighed og modvilje mod forandring.
- Behovet for mening er det særligt menneskelige behov for at finde en dybere mening bag vores eksistens. Det er denne mening, der skaber håb og fremtidsdrømme, og ligeledes den, der kan hjælpe os til at sætte retning på vores liv og finde ud af, hvem vi gerne vil være.⁵⁷

Vi har også arbejdet med kandidaternes selvværd og selv-efficacy, da dette også er etablerede parametre, der har stor indflydelse på trivsel:

- Selvefficacy kan defineres som troen på egen kunnen eller selvtilid ift. at turde udfordre sig selv og prøve nye ting. Hvis man har oplevet mange nederlag, kan det føre til meget lav selvefficacy, og omvendt kan succesoplevelser give høj selvefficacy og dermed gå-på-mod og entusiasme.
- Selvværd har aspekter af selvtilid, men handler også meget om, hvorvidt kandidaterne kan lide sig selv og føler, at de er værdifulde af andre omkring dem. Dette kan ligeledes påvirkes af succesoplevelser, særligt i relationen til andre.⁵⁸

Vi har i interviewene spurgt meget åbent, og interviewpersonerne bruger derfor ikke nødvendigvis de ord, vi ville benytte fagsprogligt, men beskriver med egne ord, hvordan trivselsudviklingen opleves.

⁵⁷ <https://tidsskrift.dk/psyke/article/download/16622/14414/37579>

⁵⁸ Skolebørnsundersøgelsen (<https://www.hbsc.dk/>).



Case 1 – Michael (22 år)

Michael er en ung mand på 22 år. Han har altid haft svært ved det boglige, og hans mor kan fortælle, at han har været meget bekymret for sin fremtid igennem sine teenageår, særligt da han ikke kunne få sin 9. klasses afgangseksamen. Han havde en fornemmelse af at have en udløbsdato, hvor han aldrig kunne blive til noget eller få noget ud af sit liv. Michael er kommet til KTS gennem STU og har fuldført og afventer nu godkendelse til fleksjob, hvorefter han har lovning på ansættelse i træningsbutikken.

”

Det er godt. Jeg er blevet rigtig voksen, tjener egne penge, klarer mig selv. Jeg har noget at stå op til ... Ellers ville jeg sidde derhjemme og glo!

”

Michael

”

Michael var meget knyttet til vejlederen i starten, fordi han var meget usikker. Nu snakker han med kunderne og virker mere selvsikker..

”

Butikschef

Det sociale på arbejdet er vigtigt for Michael og ikke kun den gode relation til vejleder. Han føler sig som en del af et fællesskab og har taget ejerskab over sit arbejde og sætter en ære i, at butikken er i orden. En kollega fortæller, at Michael altid er OBS på, at prissætning i butikken matcher avisen, og at han, så snart der kommer en ny avis, sidder klar til at gennemgå den.

Generelt er Michael meget vellidt, og han beskriver selv, at han er god til at sælge og snakke med kunder. Han er glad og føler sig privilegeret over sin position. Hans arbejde er meget vigtigt for ham, og både vejleder og mor kan fortælle om, at han næsten kan blive sur, når han er forhindret i at tage på arbejde eller er nødt til at gå tidligt af helbredsmedsige årsager.

”

(...) han har brug for KTS, fordi ellers tror jeg, det ville sejle for ham. Han ville nemt kunne blive udsat for mobning. Han skal lære noget kodeks. Der, hvor han var ungarbejder, der kom han på arbejdet og gik igen med det samme. Her er han rigtig glad, fordi her har han venner, føler han. Altså, han er med i teamet. Der var han egentlig bare én, der kom og gik.

”

Vejleder

Michael har haft mange tidligere nederlag, også socialt, da han kan have svært ved at begå sig og aflæse situationen. Særligt er han bekymret for interaktioner med jævnaldrende. Når han er tryk, er han sprudlende og energisk, men da der fx blev ansat en ung slagter, lukkede han til og var genert, og vejleder var nødt til at tale meget med ham om dette. Generelt har vejleder hjulpet ham med både at afkode sociale situationer og føle sig tryk i at prøve sig selv af, fordi han havde deres stærke relation at falde tilbage på.



”

Som vejleder er man jo hele tiden inde over og regulere socialt og lige forklare det, der sker derovre, og det har han haft brug for for at blive tryk og ikke føle, at han står udenfor, eller ikke føle, at han er sådan én, de ikke vil tilvælge. (...) Hvis han ikke havde haft den guidning, ville han slet ikke være det sted, han er nu, hvor han kan arbejde så meget, som han kan, og faktisk er på en forholdsvis høj intensitet. Fordi han er blevet tryk i, at han kan godt, og han vil jo gerne – han vil og han vil og han vil.

”

Vejleder

”

Han blev mødt i et sprog, som han kender, og måske også et kærlighedssprog, som han kender hjemmefra. Så dér kunne jeg nå ham. Så nogle gange skal vi gå langt og bruge os selv som mennesker. Hvad skal der til for at få dem til at trives – vi går hele vejen

”

Vejleder

Den største bekymring for Michaels mor før KTS var også netop, at Michael ikke havde noget socialt liv uden for skole/arbejde, og hun var derfor bange for, at han ville ende med at blive meget ensom og indelukket. Mor fortæller, at "bare det at høre kollegaerne tale, inspirerer ham til ting, han kan lave", og han er blevet mere aktiv og social, også uden for arbejdstiden.

”

Vejleder har været alpha og omega for Michael. Hun har været så dygtig til at sætte sig ind i ham, har viden om hans udfordringer, og kan møde ham dér, hvor han er. Han kan regne med hende, og hun bruger de metoder, der skal til” –

”

Mor til Michael

Case 2 - Søren (22 år)

Søren er også startet med STU og er langsomt overgået til KTS. Han startede i KTS i 2019 og har haft en langsommere optrapning, da han kan være kravafvisende. Samtidig har han været forstyrret af skift i træningsbutik og er bekymret for COVID-19, så han har haft brug for ekstra tid. Han udtrykker selv, at det var det, der var sværest for ham, og vejleder forklarer, at hun har fundet ud af, at Søren kan overkomme meget, hvis bare han ved, hvad der foregår, og kan stille spørgsmål.

Søren havde særligt i starten svært ved det sociale og kundekontakt, men har forbedret sig meget. Han er dog stadig sensitiv over for krav og instruktioner, og vejleder har måttet arbejde med, hvordan hun kommunikerede med ham.

Hun fortæller, at: "Søren har en enormt høj stemme indeni, der fortæller ham, at han ikke er lige så god som alle de andre, og at han ikke må lave fejl". Bekymringen for at lave fejl gjorde, at han sagde nej til meget i starten, men han har haft stor udvikling, til det punkt, hvor han nu har lyst til at prøve nye ting og udvikle sig og også er fleksibel ift. sine arbejdsopgaver. Han føler sig som en del af teamet og gør det, der er brug for, også hvis det er svært, og han har



brug for en pause bagefter. Han sætter en ære i at gøre sit arbejde godt.

Søren er blomstret op i sit arbejde efter at være blevet tryk og have succesoplevelser, hvor han er blevet bekræftet i, at han gør det godt. Far fortæller, at den positive udvikling også smitter af derhjemme, hvor Søren er begyndt at reflektere over vredesudbrud og generelt har færre af dem.

”

KTS gør meget. Det giver mig selvfølgelig et arbejde og sådan noget. Det er godt, så man ikke bare skal sidde derhjemme og kigge ud i luften.

”

Søren

”

Jeg kan godt lide at nedmærke ting, særligt vegetarskabet og slagterafdelingen. Det, jeg laver, det kan jeg godt lide. Jeg synes, det er sjovt.

”

Søren

Han har fået mere selvindsigt under sit forløb og har også fået mere mod på livet. Han tør prøve nyt, også uden for arbejdssituationen. Der har tålmodighed og tolerance været essentielt, samt en fortrolig vejleder, som han kunne stole på var på hans side og ville gribe ham, hvis det gik galt.

”

Søren føler sig fri i butikken nu, fordi nu ved han, hvor tingene er. Det gør, at han nu går hen imod kunder i stedet for at undgå dem. I stedet for at kigge ned, kigger han op.

”

Vejleder

”

Og så betyder menneskene også meget. (...) han lægger mærke til det med det samme, hvis der er nogen, der er væk. Det betyder enormt meget for Søren (...) Søren trivsler bliver øget ved, at han kender de mennesker, der er omkring ham, han er tryk, han kan lige sige godmorgen, de er der, alt er, som det plejer, og der er ro på. Kollegaerne er gode til at snakke med ham, og han bliver set, og han bliver mødt.

”

Vejleder



Case 3 - Rikke (30 år)

”

Jeg blev ældre og ældre og havde stadig ingen uddannelse eller noget arbejde. Jeg var ude i nogle forskellige virksomhedspraktikker, men det gik aldrig så godt, og på et tidspunkt, efter at jeg havde haft et ret dårligt praktikforløb, havde jeg en samtale med min kommune om at komme på førtidspension.

”

Rikke

Rikke startede i KTS i sommeren 2020. Hun udviklede sig hurtigt igennem forløbet og fuld-endte sin træning på ca. et år. Hun er nu ansat i fleksjob på 5 t./u og har en rigtig god kontakt til sin chef. Hun har været og er stadig meget udsat, og hun er meget påvirket af stress.

”

Hun havde brug for selvindsigt ift. at se, hvad er det, der gør, at du ikke kommer på arbejde (...) der er nogen, der faktisk hjælper hende til at komme i den retning, der gør hende glad. Fordi hun fangede hurtigt, at hun egentlig synes, at det her var sjovt. At hun faktisk godt kunne lide at få den der, jamen hun strålede jo, da hun fik sin fine, blå skjorte på og begyndte at gå med læbestift, og begyndte at synes, det var lidt lækkert at komme ud og se godt ud og være ude i verden.

”

Vejleder

Rikke har været igennem et langt udredningsforløb med flere fejldiagnoser og er sent udredt i voksenregi. Udover læring ift., hvordan hun fungerer på en arbejdsplads, har hun også oplevet stor selvudvikling i løbet af sit KTS-forløb. Da hendes autismediagnose stadig var relativt ny for hende, da hun startede, har hun lært en masse om sig selv og fået mange nye strategier til at håndtere sine udfordringer gennem autismpædagogik, som den præsenteres i KTS.

”

Det der med, at hun kunne holde fast i noget, der giver mening, og som er vedholdende, og som hun siger, den rette støtte. Hun bliver ved med at sige, jeg var aldrig kommet igennem uden dig og vores relation. (...) Hendes identitet bliver bare bygget mere og mere op, og hun er så glad.

”

Vejleder

Hun har som følge af sine mange omveje til den rigtige diagnose haft mange nederlag i sit tidlige voksenliv, og da hun først startede i KTS, troede hun heller ikke på, at det ville lykkes. Men både Rikke og vejleder beskriver, hvordan hun er blomstret under sit forløb. Det var første gang, hun blev mødt som autist og fik de omstændigheder, der passede til hende. Samtidig havde hun et rigtig godt forhold til sin vejleder, der også støttede hende i den store udvikling, hun gennemgik privat. Hun følte sig meget tryk, og arbejdet var tilrettelagt til hende med den tid, hun havde brug for for ikke at blive stresset.



Hun er et eksempel på, hvordan det at blive mødt, lyttet til og behandlet som et individ i en 1-til-1-relation, hvor der er plads til at finde den rigtige løsning for lige præcis hende, har gjort hele forskellen.

”

Det har givet mig rigtig meget selvtillid. Siden 9. klasse har jeg aldrig afsluttet noget, før nu. Jeg sidder ved kassen i Kvickly, og det ville jeg aldrig have troet, jeg kunne overskue. Jeg er blevet rigtig god til at smalltalke, og det kan jeg også bruge privat. Faktisk har forløbet i KTS gjort mig noget mere udadvendt. Engang troede jeg, at jeg var introvert, men det er jeg ikke sikker på længere. Måske er jeg i virkeligheden udadvendt.

”

Rikke

Hun er blevet mere og mere selvstændig og fortæller, at i starten tog vejlederen alle snakke med chef og øvrigt personale, men nu synes hun faktisk, at det er rart at være overladt til sig selv, og øver sig i selv at tale med chefen, når der er noget. Den relation og den tryghed, hun har i den butik, hun arbejder i, gør, at hun ikke bliver stresset, og hun giver udtryk for, at det, at hun er omgivet af glade kollegaer og en chef, der har tid og overskud, gør en kæmpe forskel.

”

Og så føler jeg mig nyttig. Jeg kan noget, og jeg bidrager med noget. Det er nok den største forskel.

”

Rikke

Case 4 - Peter (24 år)

Peter er tidligere KTS-kandidat og har været ansat i en butik siden marts 2021. Han er ligesom Søren og Michael kommet til KTS gennem STU. Han var fra starten af sin STU meget motiveret for at komme i KTS og brød sig ikke om STU, da han ikke kunne identificere sig med de andre elever eller sin autismsdiagnose. Han havde et langt KTS-forløb, bl.a. pga. corona.

”

Han troede egentlig bare, at han var – han sagde det selv – at han var sådan en dum autist, der bare sad og gloede ind i væggen og ikke kunne noget som helst. Og så var han egentlig rigtig glad over at finde sig selv på arbejdsmarkedet og se, at han faktisk kunne alt muligt, lige som alle andre.

”

Vejleder

Vi har ikke talt med Peter selv, da han har givet udtryk for, at nu er det nok med KTS, og han føler sig klar til at være færdig med det og stå alene. Vi har dog talt med vejleder og med hans mor. De kan fortælle, at Peter har oplevet en kæmpe udvikling under sit forløb. Han har fået mere selvtillid og beskriver, at han kender sig selv bedre. Mor fortæller, at han er meget gladere nu og har mod på fremtiden. Han tør prøve nye ting og lægge planer for fremtiden og har en idé om, at han måske vil forsøge sig med en uddannelse engang inden for de næste fem år. Han tror på, at han kan gennemføre de ting, han sætter sig for, og at han godt kan finde ud af noget – hvor han før følte sig meget ubrugelig og dum.



”

I starten, hvis han fik en forespørgsel fra en kunde, så stormede han gennem hele butikken "der er en kunde, der spørger mig om noget!" – han havde simpelthen så meget social angst (...) han gik med en hætte ned over og gemte sig fuldstændigt væk, og så så man ham lige to år efter bare være helt tjekket, stå i slagterafdelingen i hvidt tøj, har taget et hygiejnebevis, betjente bare kunder, gik bare stille og roligt. Han trænede – det var simpelthen så fantastisk, den transformation, der skete med den her unge mand.

”

Vejleder

Da han startede sit forløb, havde han massiv social angst, men vejleder kan fortælle, at det var, som om den gradvist forsvandt, som han fik flere positive oplevelser. Som han sagde til hende: "Kunderne er jo slet ikke så farlige". Hans mor fortæller, at han er blevet mere velformuleret og trænet i at tale med fremmede, så det er også noget, der har smittet af derhjemme.

Generelt kan mor sætte ord på, at det gjorde en stor forskel, at han havde en vejleder, der så ham som et individ og gav ham den forståelse, tid og respekt, han havde brug for for at føle sig tryk.

”

Jeg er ikke sikker på, at han ikke havde knækket halsen senere, hvis han ikke var kommet i KTS. Det har gjort ham stærkere, og han kender sig selv bedre. Han har mod på fremtiden.

”

Mor

Case 5 - Signe (21 år)

Signe blev diagnosticeret med autisme som 16-årig. Hun havde svært ved skolen og har været meget angst og savnet mere socialt samvær uden at vide, hvordan hun skulle få det.

Hun var meget genert og tilbageholdende i starten af sit forløb, men på trods af, at hun kun har været i KTS i under et halvt år, er der sket store forbedringer for Signe.

”

Da hun startede, havde hun svært ved bare det at tage sin uniform på. Når hun kom, vidste hun ikke, hvad hun skulle. (...) Den tidligere vejleder øvede, at hun kom et kvarter senere, så Josefine selv skulle tage blusen på, uden at der var nogen, der sagde det til hende. Så det har været i de helt små ting og så frem til dér, hvor hun er i dag.

”

Vejleder

”

Hun kan flere arbejdsopgaver, end da hun startede, og hun er blevet modig. (...) Så der sker noget med hende – rent praktisk kan hun flere ting, end da hun startede, hun har fået mere selvtillid, og hun har fået en glæde, som hun beskriver selv. Hun bliver glad af at være her. Hun føler, der er nogen, der venter på hende, og hun synes jo selv også at have den der følelse af, jamen det er nødvendigt, at jeg kommer..

”

Vejleder



Signe fortæller, at hun har fået et rigtig godt forhold til kollegaerne, og det er bl.a. derfor, at hun fx kom sikkert igennem et vejlederskifte – faktisk har hun fået noget ekstra ud af at få en vejleder ind, der ikke har arbejdet i butik før, da hun derved oplever at være ekspert på det arbejde, hun laver, og kunne give sin tilegnede viden videre. Dermed bliver hun mindet om, hvor langt hun er kommet, og får et selvtillidsboost.

”

Det er jo motiverende, at man ved, at hvis man laver et godt stykke arbejde, så får man også noget godt ud af det. Man får et normalt liv, eller hvad skal man sige. Bare det der med at stå op og have et arbejde, og så have noget at lave og så komme hjem, i stedet for bare at gå hjemme hele dagen, det bliver så deprimerende.

”

Signe

Signe bor alene i en ungdomsbolig og har været bekymret for, at der er en tidsbegrænsning på, hvor længe hun må bo der. Hun har meget brug for at vide, at hun har et sikkert ståsted under sig, og kan være meget utryk ved forandringer. Derfor er hun også glad for at kende planen for sin fremtid i KTS og ser frem til at kunne flytte i en bolig, hvor hun ikke skal bekymre sig. Hun har brug for ro og faste rammer, som hun har styr på.

”

Det er jo hele min hverdag. Jeg er meget mere glad, når jeg kommer hjem, ift. hvis jeg ikke skal noget. Når jeg kommer hjem herfra, er jeg bare glad – man er stolt, sådan, jeg kom afsted og lavede et godt stykke arbejde, og tit får jeg rigtig meget ros. De er så gode til at rose, og det bliver man jo også rigtig glad for.

”

Signe

Det samme kunne man se på arbejde, hvor kontrasten mellem den måde, hun agerede på, før hun følte sig tryk, er kæmpestor ift. dér, hvor hun er nu. I starten turde hun ikke selv gå i gang med noget og var passiv helt ned til at skulle have besked på at skifte tøj, når hun ankom. Nu kan hun selv gå rundt i butikken og være fleksibel ift., hvad der er brug for. Kollegaerne beskriver hende som værende på og smilende, når hun er der, og Josefine selv kan beskrive, hvordan hun har mere energi og selvtillid til det sociale, også når hun er hjemme.

”

Jeg er meget imponeret over hendes udvikling. Hun er gået fra 2 timer om ugen til 2 timer om dagen. I dag tager hun selv toget. Før blev hun hentet og bragt. I starten gemte hun sig bag sin vejleder og sagde ikke så meget. Efter en måned sagde hun goddag. Efter to måneder går hun ud og løser opgaver. Efter fire måneder går hun af sig selv ud og løser opgaver. Jeg synes faktisk, det er hurtigt, med det kendskab jeg har til hende og andre unge, jeg har haft i praktik.

”

Butikschef



”

Min far griner tit ad mig, når vi er ude at gå, fordi nu siger jeg goddag til alle dem, vi møder. Jeg har lært at tale med kunder nu, og så ved jeg, hvordan man taler med fremmede.

”

Signe

Case 6 Rasmus (29 år)

Rasmus blev henvist til KTS fra ressourceforløb og var kandidat i et supermarked i 16 måneder, før han fuldendte sit KTS-forløb. Han er godkendt til fleksjob og er ansat med 28 t./u. i det samme supermarked, som var hans træningsbutik. Han har været ansat i snart et år.

”

De andre virksomheder, jeg har arbejdet ved, der var ikke så meget social kontakt. Der sad man meget for sig selv (...) her har vi et godt socialt fællesskab.

”

Rasmus

Rasmus har en diagnose på atypisk autisme og har, oven i det, epilepsi. Dette kræver også hensyn på arbejdet, da han kan opleve, at stress udløser epilepsianfald. Samtidig har hans epilepsimedicin bivirkninger, der også påvirker hans hverdag. Han beskriver dog, at der har været plads til at finde ud af, hvordan der kunne gøres plads til hans behov. Fx var der for meget stress ved at sidde i kassen, da der sker en masse på én gang. Der er han også god til selv at fortælle, hvad han har brug for. Rasmus har god selvindsigt og er meget reflekterende.

”

Jeg kan ikke håndtere stressede situationer, for mange beskeder ad gangen, og jeg prøvede i en periode at blive sendt ned i kassen, men det er noget, som min autistiske diagnose ikke kan.

”

Rasmus

”

Vejleder er jo ansat til at kunne håndtere vores besværlighed, kan man godt sige. Hvis jeg ikke vidste, hvad jeg skulle, havde jeg en tryghed i at kunne gå til hende og sige "hvad skal jeg gå i gang med".

”

Rasmus

Rasmus bor alene og får et ugentligt besøg af en hjemmevejleder, der hjælper ham med strukturering af hverdagen. Han modtager ikke så meget støtte, som han plejede, og i den periode, hvor der blev skåret på det, oplevede han af tre omgange epileptiske anfald. Dette påvirkede givetvis også hans arbejdsliv. Han ville ønske sig mere, da det er vigtigt for ham at kunne bidrage på sin arbejdsplads, og at der er styr på tingene, så de kan regne med ham. Rasmus har en masse tanker om sin plads i samfundet; det er vigtigt for ham at føle, at han bidrager.



”

Da jeg fik tilbuddet, var jeg glad. Fordi jeg har det sådan, at enhver skal kunne bidrage til samfundet, og det går ikke, at man kommer i forskellige praktikker, og så er man på dagpenge (...) og på den måde har jeg i hvert fald den holdning, at hvis man kan yde til samfundet, så skal man gøre det. Og det er det, jeg har kæmpet for at få lov til i lang tid.

”

Rasmus

Case 7 - Hans (26 år)

Hans har været ansat i et supermarked i snart to år. Før det var han 2½ år i KTS i det samme supermarked. Han har tidligere gået på STU og blev henvist til KTS gennem jobcenteret. Han arbejder ca. 20 timer om ugen i fleksjob.

”

Jeg sad bare derhjemme og gloede og troede ikke, jeg kunne blive til noget. Jeg havde det svært ... Jeg kan ikke det boglige. Jeg kunne lige så godt kaste den (bogen) ud ad vinduet, jeg lærer ikke noget af det.

”

Hans

Hans' forløb ved KTS var afbrudt af flere omgange, da han har trauma, der skaber problemer for ham omkring december hvert år. Han fortæller, at han er blevet bedre til at håndtere det, også fordi han generelt har det bedre nu, men han var væk i længere perioder under sit træningsforløb, fordi han havde det rigtig svært. Derfor er han også meget taknemmelig for, at KTS har rummelighed til at give ham tid og ikke giver op, men har en åben plads til

ham, når han er klar. Dette kan også motivere til at komme igennem det, der er svært, fordi der er noget, der venter i den anden ende.

Hans har en masse negative oplevelser med det offentlige, både i skole og i det sociale regi. Derfor kan han fremstå defensiv, men i sin stilling er han blødt op og fungerer rigtig godt socialt med både kollegaer og kunder. Han har aldrig fungeret godt i skolen og har som andre kandidater haft mange nederlag ift. det boglige, men ved sit job i fakta er han blevet bekræftet i, at han er kompetent og kan bidrage. Han har fået meget ansvar i sin ansættelse og har bl.a. stået for frostafdelingen, og er så dygtig til at sidde ved kassen, at han regelmæssigt oplærer de nye ungarbejdere. Samtidig snakker han rigtig godt med kunderne, og det er tydeligt, at Hans er glad for sit job og kan mærke, at han er god til det.

”

Selvom du har dine op- og nedture, så skal du nok komme igennem, så længe du vil. Det kræver, at man gerne vil igennem det, fordi ellers har du ikke motivationen for det. (...) Du har masser af support både fra vejleder og fra resten af butikken, fordi det er en træningsbutik, så den er mere large, og der er mere forståelse, også for ting, der ikke ville være gået i en anden praktik, hvor de ikke har den forståelse for det og de midler til at behandle de problemer, som vi har.

”

Hans



Han kan også bruge nogle af sine autistiske træk positivt på arbejdet – han har lært en masse kassekoder udenad og har et rigtig godt blik for orden. Det generer ham, hvis tingene ikke er i orden, noget, som han både har skullet lære ikke at lade sig forstyrre af, men også noget, han har lært at bruge som en force ift. overblik og struktur over varerne og butikkens fremtræden.

”

Hans har klaret det rigtig godt, og vi er rigtig glade for ham her i butikken. Han kan både fylde varer op og sidde i kassen, altså klare flere opgaver uden at blive stresset - og han vil gerne snakke med kunder, så det er dejligt.

”

Butikschef

”

Jeg er faktisk en af de bedre til at lære op, så hvis jeg er på morgenholdet, er det mig, der lærer de nye op. Jeg kan alle kommandoerne, og jeg ved, hvordan jeg skal håndtere, hvis der er noget, der går galt, jeg sådan – for at sige det mildt; jeg har siddet der for længe. Jeg kan stort set hele den der pukbog i hovedet, med alt grønt og frugt og sådan.

”

Hans



BILAG 3: Trivselsdata fra spørgeskema- undersøgelse

KLAR TIL START har i samarbejde med Cabi i november-december 2021 udsendt et elektronisk spørgeskema til kandidater i forløb og ansatte kandidater omhandlende deres trivsel.

Udsendelsen af spørgeskemaet er sket gennem partnerne og deres vejledere. Dvs. at det forventes, at alle 51 kandidater, der på det tidspunkt var i forløb, har fået spørgeskemaet. 38 kandidater i forløb har svaret, hvilket svarer til en svarprocent på 75 %. 28 ansatte kandidater har svaret. Det er usikkert, hvor mange af de 187 ansatte kandidater (siden 2013) der har fået skemaet, da partnerne ikke har kontakt til alle.

Vejlederne har kunnet bistå kandidaterne, først og fremmest ved at tilbyde instruktion af skemaet, og dernæst tilbyde at stå til rådighed, hvis der er spørgsmål. Enkelte har siddet ved kandidaten, hvis kandidaten er meget sprogligt udfordret.

Spørgeskemaet indeholder tre dele med i alt fire spørgsmål:

- Kandidaternes trivselsbehov: Spørgsmål 1 og 2
- Kandidaternes selvværd og tro på sig selv: Spørgsmål 3
- Kandidaternes livstilfredshed: Spørgsmål 4

1. Kandidaternes trivselsbehov

Med udgangspunkt i både psykologisk forskning om trivsel og feedback fra praksisarbejde med kandidaterne, er der udformet en række udsagn om trivsel i KTS, som kandidaterne skal vælge imellem.⁵⁹ Dette er for at give kandidaterne mulighed for at spejle sig i tidligere deltagere, og så de kan pejle sig ind på spørgeskemaets tema i stedet for straks at blive konfronteret med nogle af de mere abstrakte koncepter, der er en del af psykometrisk måling af trivsel.

For at trives har vi alle nogle behov, der skal dækkes. De mest basale er selvfølgelig de fysiske og helbreds-mæssige behov, som vi også kan se, i nogle tilfælde har været grund til, at kandidater er faldet fra. Det er dog ikke nok fx at få nok søvn og mad og ikke have smerte, for at mennesker trives. Vi har også nogle psykologiske behov. De udsagn, kandidaterne bedes forholde sig til i de to første spørgsmål, repræsenterer fem af de vigtigste behov inden for trivsel: behov for relaterethed, autonomi, kompetence, tryghed og mening.⁶⁰

Første spørgsmål i spørgeskemaet går på udsagn om, hvad der er godt ved at være i KTS. Kandidaterne blev præsenteret for ti udsagn, der er formuleret ud fra tidligere evalueringer relateret til de fem vigtigste behov inden for trivsel. Heraf kunne de vælge op til fem behov, som de kan identificere sig med.

⁵⁹ Det er vigtigt at understrege, at udsagnene er baseret på citater fra tidligere evalueringer af KTS, og at hvert udsagn godt kan have forskellige behovskonnotationer, og det er derfor vores professionelle vurderinger, der ligger til grund for kodningen.

⁶⁰ Se under metodeforståelse i bilag 2



I den følgende tabel er besvarelsenerne grupperet efter, hvilke trivselsbehov der er flest kandidater, der har valgt. Det højest scorende trivselsbehov er udsagnet om at have fået et arbejde, der passer én (58 %), mens det næsthøjeste er det at kunne have noget at stå op til hver dag (55 %).

Det andet spørgsmål er udarbejdet efter samme princip som spørgsmål 1, men fokus er specifikt på, hvilke elementer af deres forløb der har hjulpet med at kompensere for de udfordringer, de forventes at have haft pga. deres ASF.

Tabel 1. Hvad er godt ved at være med i KLAR TIL START? – flersvar ⁶¹

Udsagn	Andel
Jeg har fået et arbejde, der passer til mig (kompetence)	58 %
Jeg synes, det er rart at have noget at stå op til hver dag (mening)	55 %
Jeg er glad for at tjene mine egne penge (autonomi)	46 %
Jeg er glad for at vide, hvad jeg skal i fremtiden (tryghed)	46 %
Jeg har fundet ud af, at der er ting, jeg er god til (kompetence)	40 %
Jeg har fået kollegaer som forstår mig (relaterethed)	39 %
Jeg har udviklet mig socialt (relaterethed)	39 %
Jeg er blevet mere selvstændig (autonomi)	37 %
Jeg føler, at mit liv er mere stabilt (tryghed)	34 %
Jeg finder mit arbejde meningsfuldt (mening)	27 %

⁶¹ Med flersvar menes, at kandidaten kan krydse flere spørgsmål af.

Respondenterne har i gennemsnit valgt 4,29 svarmuligheder. Fire har valgt flere end de fem, de maks. måtte vælge.



Dette trivselsfokus er særligt for denne målgruppe, da de ofte har brug for ekstra støtte til at få dækket de trivselsbehov, deres diagnose gør svære for dem. Derfor er udsagnene kodet for relaterethed, tryghed og kompetence, da ASF kan gøre det svært for kandidaterne hhv. at trives socialt, føle sig trygge i nye situationer og føle sig kompetente på en arbejdsplads pga. tidligere oplevelser af nederlag.⁶²

Som det fremgår af tabellen, har trefjerdedele svaret, at det, der har hjulpet dem, er, at deres vejleder har været der, når der er brug for ekstra støtte. Derudover vægter de højt, at de har fået arbejdsopgaver, der passer dem.

Tabel 2. Hvad har hjulpet mig i KLAR TIL START? – flersvar

Udsagn	Andel
Min vejleder har været der, når jeg har brug for ekstra støtte (tryghed)	75 %
Jeg har fået arbejdsopgaver, der passer til mig (kompetence)	67 %
Der har været god stemning og søde mennesker på min arbejdsplads (relaterethed)	55 %
Min leder har været forstående (relaterethed)	52 %
Jeg er blevet forberedt på de ting, der skulle ske (tryghed)	45 %
Jeg har fået lov til at sige nej til opgaver, jeg ikke trivedes med (kompetence)	39 %
Jeg har fået lov til at lave de samme opgaver hver dag (kompetence)	28 %
Mine kollegaer har vidst, hvad autisme var, og respekteret mig som den, jeg er (relaterethed)	27 %
Jeg har haft et sted, jeg kunne trække mig, når jeg blev overvældet (tryghed)	22 %
Jeg har fået klart og tydeligt at vide, hvad der forventedes af mig (kompetence)	21 %

⁶² Udfordringer i at dække behovet for mening og autonomi er ikke direkte relateret til deres ASF, men er ofte opstået som følgevirkninger af andre udfordringer, der har forhindret dem i at indgå i samfundet på lige fod med andre. Derfor er det første skridt til at hjælpe dem med at dække disse trivselsbehov at hjælpe dem til at finde en plads i samfundet og lægge en plan for fremtiden, som de selv har indflydelse på. KTS hjælper altså også kandidaterne til at bedre deres trivsel inden for disse områder, men det er en løbende forandring, der handler mere om kandidaternes personlige udvikling end de dagligdags støttemuligheder i KTS-træningsforløbet.

Respondenterne har i gennemsnit valgt 4,38 svarmuligheder. Tre har valgt flere end de fem, de maks. måtte vælge.



2. Kandidaternes selvværd og tro på sig selv

Kandidaterne har fået fem spørgsmål, der handler om den indflydelse, KLAR TIL START har haft på deres liv.⁶³ Spørgsmålene er på en skala, hvor helt enig svarer til at sige ja, mens helt uenig svarer til at sige nej. Enig og helt enig hhv. uenig og helt uenig er slået sammen i tabellen.

Kandidaterne har det ret godt under deres KTS-forløb. Særligt troen på, at de kan finde løsninger og klare de ting, de sætter sig for, scorer højt. Selvværdet er også højt – ca. hver tredje kandidat kan godt lide sig selv, synes han/hun er god nok, som han/hun er, og synes, at andre kan lide mig.

I siden af spørgeskemaet kan kandidaterne markere, hvis de føler, at det er noget, der har ændret sig, siden de startede deres forløb. Hvis de ikke kan huske, om der er en ændring, kan de taste 'ved ikke'. Halvdelen markerer, at de har haft en positiv ændring ift. til at tro på sig selv, og ca. fire ud af ti markerer, at deres selvværd er blevet bedre. Bemærk, at ingen har haft en negativ ændring, siden de startede.

Tabel 3. Hvordan har jeg det under KLAR TIL START-forløbet?

Udsagn	Enig	Hverken eller	Uenig	I alt
Jeg kan godt lide mig selv (selvværd)	76 %	15 %	9 %	100 %
Jeg er god nok, som jeg er (selvværd)	70 %	24 %	6 %	100 %
Andre kan godt lide mig (selvværd)	71 %	29 %	0 %	100 %
Jeg kan finde løsninger på de problemer, der opstår (tro)	88 %	11 %	1 %	100 %
Jeg kan klare de ting, jeg sætter mig for (tro)	83 %	8 %	9 %	100 %

⁶³ Spørgsmålene er baseret på spørgsmålene om selvværd (spørgsmål 1-3) og self-efficacy (spørgsmål 4-5) fra skolebørnsundersøgelsen (<https://www.hbsc.dk/>). Der er tale om danske forkortede versioner, der er brugt i mange år til at spørge børn i alderen 11 til 15 år. Self-efficacy betyder troen på egen kunnen og evne til at opnå mål/udføre opgaver succesfuldt.



Tabel 3a. Har det ændret sig, siden jeg startede mit forløb?

Udsagn	Ingen ændring	Positiv ændring	Negativ ændring	Ved ikke	I alt
Jeg kan godt lide mig selv	45 %	44 %	0 %	11 %	100 %
Jeg er god nok, som jeg er	42 %	42 %	0 %	15 %	100 %
Andre kan godt lide mig	42 %	35 %	0 %	23 %	100 %
Jeg kan finde løsninger på de problemer, der opstår	36 %	50 %	0 %	14 %	100 %
Jeg kan klare de ting, jeg sætter mig for	42 %	50 %	0 %	8 %	100 %

3. Livstilfredshed

Spørgsmål fire er baseret på den simple form af livstilfredshedsundersøgelse, hvor der forsøges kun at spørge til livet generelt frem for at opdele det i aspekter.⁶⁴ Dette er primært, for at kandidaterne ikke skal forholde sig til for mange spørgsmål.

Kandidaterne bliver bedt om at tænke på det liv, de havde, før de kom med i KTS, og på det liv, de har nu med en hverdag med arbejde. De skal nu vurdere, hvor tilfredse de var før og nu. De bestemmer selv, hvad der tæller som det værste eller bedste liv; det handler om, hvor tilfredse de selv er, og ikke hvad andre synes.

10 betyder 'det bedst mulige liv', og 0 betyder 'det værst mulige liv'. 5 betyder, at der er cirka lige mange ting, de er glade for og tilfredse med, som der er ting, de er utilfredse med og gerne ville have var anderledes.

I følgende tabel har vi præsenteret den gennemsnitlige score. Som det kan ses, stiger den selvvalgte livstilfredshed undervejs. Livstilfredsheden er forholdsvis høj under forløbet og stiger i ansættelsen for de kandidater, der nu er ansatte. En gennemgang af de individuelle besvarelser viser, at samtlige kandidater har en selvoplevet positiv udvikling i livstilfredshed.

Tabel 4. Hvor tilfreds er du med dit liv?
Trivsels gennemsnit

Udsagn	Før KTS	Under KTS	I ansættelse
Ansæt kandidat	4,6	7	8
Kandidat i forløb	5,8	7,1	6,9 (forestilling)

En af de ansatte kandidater har svaret "ved ikke" på livstrivslen under ansættelsen, mens en kandidat har svaret "ved ikke" under KTS-forløb. 16 af de 38 kandidater i forløb har svaret "ved ikke" under ansættelse, da de angiveligt må have svært ved at forestille sig deres livskvalitet når de en gang bliver ansat.

⁶⁴ Inspireret af <https://www.eurofound.europa.eu/da/data/european-quality-of-life-survey>

BILAG 4: KLAR TIL START-efterforløb

KTS har iværksat efterforløb, der varetages af kompetencepartneren og/eller KLAR TIL START-projektledelsen. Det er en fast del af ethvert KLAR TIL START-forløb og går ud på at styrke kandidatens jobfastholdelse i det første ansættelsesår. Dette sker med nyttig information og jævnlig kontakt.

I starten af KTS-forløbet:

- Kandidaten (og evt. forældre) samt relevante kommunale sagsbehandlere og arbejdsplads modtager to ovennævnte brochurer (vejen til det gode møde + tre navne, der er værd at kende) samt adresse til hotlinen og invitation til næstkommende webinar om den gode samtale. Alle tilbydes tilmelding til KLAR TIL START's nyhedsbrev.

Ved ansættelsen:

- Den færdige kandidat og hans/hendes leder modtager et "Kompetencepas" for den pågældende medarbejder. Passet indeholder anbefalinger til arbejdstid, arbejdsopgaver og pausestruktur samt beskrivelse af diagnoser, medicinforbrug og andre oplysninger, der er vigtige for ansættelsesforholdet. Passet rummer desuden et personligt kompetenceskema samt uddannelsesbevis og de kompetencebeviser, den nyansatte har tilegnet sig under KLAR TIL START-forløbet.
- Den nyansatte underskriver en samtykkeerklæring til, at KLAR TIL START-projektledelsen og/eller den lokale udbyder kan opbevare vedkommendes kontaktnfo med henblik på fremadrettet opfølgning og evt. presse mv.

- Lederen og kommunens flexjobkonsulent modtager (evt. igen) hver især de to brochurer samt information om hotlinen, invitation til næstkommende webinar om den gode samtale. Desuden tilbydes de tilmelding til nyhedsbrevet. Begge opfordres til at informere KLAR TIL START-udbyder eller projektledelse (evt. via hotlinen), såfremt de senere skulle blive afløst i jobbet.
- Flexjobkonsulenten opfordres til at besøge arbejdspladsen inden for 12 måneder.

Efter ansættelsen:

I tilfælde af, at der ansættes en ny leder på arbejdspladsen (og projektledelsen bliver bekendt med dette), bliver hun/han samt kolleger inviteret til næstkommende webinar om den gode samtale og tilbudt tilmelding til nyhedsbrev.

Tre måneder efter ansættelse:

KLAR TIL START-vejlederen/den lokale udbyder foretager et fysisk besøg på arbejdspladsen og taler med den ansatte og dennes chef. Ved evt. behov for støtte eller lignende sikres det, at den relevante kommunale kontakt inddrages (ved fleksjob: flexjobkonsulent).



6, 9 og 12 måneder efter ansættelsen:

KLAR TIL STARTs projektledelse eller den lokale udbyder kontakter den ansatte og dennes chef pr. mail eller telefon. Ved evt. behov for støtte eller lignende sikres det, at den relevante kommunale kontakt inddrages (ved fleksjob: fleksjobkonsulent).

Alle fire opfølgninger registreres i KTS-portal, UNOIT, med

- status for hver opfølgning (valgmuligheder):
 - I job
 - Opsagt
 - Langtidssygemeldt
- BOLIG (valgmuligheder):
 - Uændret boligsituation
 - Flyttet i egen bolig
 - Flyttet i botilbud
 - Flyttet til forældre

Varetagelsen og registreringen af efterforløbet er fordelt således:

9 ud af 11 partnere har valgt selv at tage den første opfølgning på borgeren efter de første tre mdr. efter ansættelse.

Herefter varetager 6 ud af de 11 partnere opfølgningen og registreringen for de efterfølgende 6, 9, 12 mdr. opfølgning. KTS-projektledelsen varetager naturligvis selv opfølgningen i eget område samt for de partnere, der ikke ønsker at varetage efterforløbsopfølgningen og/eller dele af den. Ydermere vil KTS-ledelsen holde et overordnet overblik over registreringen og opfølgningen på efterforløbet (også for de partnere, der selv varetager).



LITTERATURLISTE

- Arbejdsmarkedstilknytning efter STUforløb, Højbjerg Brauer Schultz for Ligeværd, august 2020 - https://www.ligevaerd.dk/wp-content/uploads/2020/09/2020_09_08_Tilknytning-til-arbejde-og-uddannelse-efter-STU-for%C3%B8b.pdf
- Aktiv beskæftigelsesindsats og progression, Væksthusets Forskningscenter, juni 2018 - <http://vaeksthusets-forskningscenter.dk/news/parallele-indsatser-uden-pause-skaber-progression/>
- Bæredygtig trivsel – Et integrativt perspektiv, Simon E. Nygaard & Jan Tønnesvang, Psyke & Logos, 34, s. 312-334, 2013 - <https://tidsskrift.dk/psyke/article/download/16622/14414/37579>
- Cabis anbefalinger til virksomhedsforløb i STU, Cabi 2020 - <https://www.cabiweb.dk/temaer/unge-under-30/stu-anbefalinger-til-virksomhedsspor/>
- Cabis ungeanbefalinger 2019 - <https://www.cabiweb.dk/ungeanbefalinger>
- Den europæiske undersøgelse af livskvalitet - <https://www.eurofound.europa.eu/da/data/european-quality-of-life-survey>
- Evaluering af forsøg med mulighed for arbejdsmarkedserfaring for udsatte grupper (dag-til-dag-projektet), Mploy for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, 2018 - <https://star.dk/om-styrelsen/nyt/nyt-om-reformer/nyt-om-kontanthjaelpsreformen/2018/8/evaluerer-dag-til-dag/>
- Evaluering af KLAPjob, Cabi, august 2021. <https://www.cabiweb.dk/media/4506/evalueringsrapport-klapjob-2021.pdf>
- Evaluering af særligt tilrettelagt ungdomsuddannelse, Epinion for Undervisningsministeriet, september 2017 - <https://www.uvm.dk/aktuelt/nyheder/uvm/2017/sep/170929-saerligt-tilrettelagt-ungdomsuddannelse--stu--styrker-eleverne>
- Handicap og beskæftigelse 2019, Viden til at understøtte, at flere personer med handicap kommer i beskæftigelse, VIVE - <https://www.vive.dk/da/udgivelser/handicap-og-beskaeftigelse-2019-15458/>
- HBSC Skolebørnsundersøgelsen, Statens Institut for Folkesundhed, Syddansk Universitet - <https://www.hbsc.dk/>
- Hvordan har du det? Sundhedsprofil for region og kommuner, bind 1, Region Midtjylland, 2013 - <https://www.defactum.dk/siteassets/defactum/3-projektsite/hvordan-har-du-det/hhdd-2013/hovedrapport---kapitler/sundhed-og-beskaeftigelse.pdf>
- Hvordan kombineres virksomhedspraktik og ordinære løntimer? Flere skal med, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering - <https://flereskal-med.star.dk/media/10437/kombinationsmodellen.pdf>
- JobFirst-metoden – flere virksomhedsforløb med ordinære timer for udsatte borgere, DISCUS A/S for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, juni 2018. <https://star.dk/media/9144/guide-til-jobfirst-metoden.pdf>
- KLAR TIL START Opstartsevaluering. Et landsdækkende opkvalificeringsforløb til personer med autisme spektrum forstyrrelse - et samarbejde mellem fakta/Coop Danmark A/S og Unges Uddannelsescenter, Cabi 2015 (første fondsperiode) - <https://www.cabiweb.dk/media/2157/klar-til-start-evaluering-april-2015.pdf>



- KLAR TIL START Midtvejsevaluering. Et landsdækkende opkvalificeringsforløb til personer med autisme spektrum forstyrrelse, Cabi 2017 (anden fondsperiode) - <https://www.cabiweb.dk/media/2156/klar-til-start-midtvejsevaluering.pdf>
- KLAR TIL START Slutevaluering – forankring. Et opkvalificeringsforløb til personer med autisme spektrum forstyrrelse, Cabi 2018 (anden fondsperiode) - https://www.cabiweb.dk/media/2158/slutevaluering_klar-til-start_samlet_opslag_mailvenlig_webvisning.pdf
- KLAR TIL START Midtvejsevaluering. Et særligt tilrettelagt ansættelsesforløb til unge og voksne med autisme spektrum forstyrrelse, Cabi 2020 (tredje fondsperiode). <https://www.cabiweb.dk/media/3763/midtvejsevaluering-klar-til-start-2020.pdf>
- Levevilkårsundersøgelse, Landsforeningen Autisme, 2019 - <https://www.autismeforening.dk/media/2788/levegrundlagsundersoegelse-2019.pdf>
- Mennesker med autisme i job, Socialstyrelsen Viden til gavn, 2021 - <https://socialstyrelsen.dk/tvaergaende-omrader/vidensplatform-om-handicap-og-beskaeftigelse/handicapgrupper/autisme-og-beskaeftigelse>
- Mens virksomhederne skriger efter arbejdskraft, er 49.000 mennesker med handicap klar: - Det er helt forkert, hvis ikke vi udnytter de ressourcer, vi har. Artikel i Avisen Danmark, søn-dag 5. dec. 2021 - <https://avisendanmark.dk/artikel/mens-virksomhederne-skriger-efter-arbejdskraft-st%C3%A5r-49-000-mennesker-med-handicap-klar-det-er-helt-forkert-hvis-ikke-vi-udnytter-de-ressourcer-vi-har>
- Mental sundhed og sygdom hos børn og unge i alderen 10-24 år, Vidensråd for forebyggelse, november 2020 <http://www.vidensraad.dk/nyhed/ny-rapport-stigende-mental-mistrivsel-hos-de-10-24-%C3%A5rige>
- Ordinære løntimer som beskæftigelsesfremmende redskab i ressourceforløb. Erfaringsopsamling fra Projekt Småjob i Odense Kommune, Væksthusets Forskningscenter, december 2017 - <https://vaeksthusets-forskningscenter.dk/wp-content/uploads/2018/03/Ordin%C3%A6re-l%C3%B8ntimer-som-besk%C3%A6ftigelsesfremmende-redskab-i-ressourceforl%C3%B8b.pdf>
- Place-Then-Train: An Alternative Service Paradigm for Persons With Psychiatric Disabilities, Patrick Corrigan, Illinois Institute of Technology, 2001 - https://www.researchgate.net/publication/227808729_Place-Then-Train_An_Alternative_Service_Paradigm_for_Persons_With_Psychiatric_Disabilities
- Sammenbrud og tillid. Når unge uden uddannelse 'bliver til', Anne Görlich, December 2020 - <https://www.cefu.dk/emner/publikationer/publikationer/sammenbrud-og-tillid-naar-unge-uden-uddannelse-%E2%80%99bliver-til%E2%80%99.aspx>
- Trivsel, psykisk arbejdsmiljø og stresstendenser på det danske arbejdsmarked, DA, januar 2019 - https://www.da.dk/globalassets/arbejdsmilj%C3%B8-og-sund-hed/rapport_trivsel_psykisk_arbejdsmiljoe_og_stresstendenser_paa_det_danske_arbejdsmarked.pdf
- Tænk strategisk – tænk i jobmobilitetskæder, Cabi, 2021 - <https://www.cabiweb.dk/temaer/samarbejde-mellem-jobcentre-og-virksomheder/taenk-strategisk-taenk-i-jobmobilitetskaeder/>



- Vejen til det gode møde med personer med autisme. Gode råd til dig som myndighedsperson, FONDEN UNGES, 2021 - <https://klartilstart.dk/wp-content/uploads/2021/06/Vejen-til-det-gode-mode-4.pdf>
- Vidensportalen på det sociale område, Socialstyrelsen - <https://vidensportal.dk/handicap/born-med-autisme/omfang>
- Virksomheders ungeanbefalinger 2019, Cabi - <https://www.cabiweb.dk/temaer/unge-under-30/virksomheders-ungeanbefalinger-2019/>
- Værktøj: Find opgaverne i virksomheden, Cabi - <https://www.cabiweb.dk/metoder-og-vaerktoejer/find-opgaverne-i-virksomheden/>





Kontakt

Britta Bak

Direktør, FONDEN UNGES
leder@unges.dk, 22 32 80 82

Morten Wulf

Projektleder, KLAR TIL START
mw@unges.dk, 22 77 14 11

KLAR **TIL**
START