



Dansk Handicap Forbund  
– et liv med lige muligheder

## Evaluering af projekt 'Vi gør en forskel – gør du?'



Dansk Handicap Forbund  
– et liv med lige muligheder

De handicapkompenserende ordninger findes – **BRUG DEM**

Blekinge Boulevard 2 ■ DK-2630 Taastrup ■ Telefon +45 39 29 35 55 ■ E-mail [dhf@danskhandicapforbund.dk](mailto:dhf@danskhandicapforbund.dk)

[www.danskhandicapforbund.dk](http://www.danskhandicapforbund.dk) ■ CVR 55 26 98 15 ■ Danske Bank, reg.nr. 4180 kontonr. 600 3435



## Indholdsfortegnelse

Introduktion.....	4
Projektets resultater.....	5
Evaluering.....	5
Identificering af jobåbninger.....	6
Etablering af dialogforum med deltagelse af virksomhedsrepræsentanter og jobcenter.....	6
Jobformidlerfunktion med særligt ansvar for i samarbejde med virksomhedskonsulenter at opspore jobåbninger med relevans for vores målgruppe.....	11
Jobformidler-besøg i virksomhederne sammen med virksomhedskonsulenten med henblik på at formidle mulighederne for at ansætte borgere fra vores målgruppe – og de handicapkompenserende ordninger, der kan komme i spil.....	13
Jobcenter-tilstedeværelse i virksomhedsnetværk.....	14
Overlevering af jobåbninger.....	16
Skabe en formaliseret sagsgang i jobcenteret, hvor virksomhedskonsulenter skal have en særlig opmærksomhed på jobåbninger af relevans for målgruppen og formidle disse til jobformidleren.....	16
Match og fastholdelse.....	18
Den personlige jobformidler skal have ansvaret for de borgere, der er visiteret ind til indsatsen, og søge de rigtig job til målgruppen. Der skal være tale om en borger-nær indsats.....	18
Efterværn for borgeren i den ny ansættelse, hvor den personlige jobformidler har en nøglerolle.....	18
Udbredelse af socialt ansvar (Dialogforum vil få en nøglerolle).....	20
Formidling af de gode historier om ansættelse af arbejdskraft fra vores målgruppe.....	20
Etablering af et korps af ambassadører, blandt virksomhedsledere, der skal virke som mentorer for virksomheder, der ikke har kendskab til målgruppen og de muligheder, der ligger i den.....	21
Indførelse af lokal CSR-mærkning.....	22
Formidling af de handicapkompenserende ordninger.....	24
Jobcenter-tilstedeværelse, hvor virksomheder mødes.....	25
Sammenfattede konklusion.....	28
Overordnet konklusion.....	28
Identificering af jobåbninger.....	28



Overlevering af jobåbninger .....	28
Match og fastholdelse .....	28
Udbredelse af socialt ansvar (Dialogforum vil få en nøglerolle) .....	29
Tillæg til evaluering: Evaluering af samarbejdet i jobcenteret og samarbejdet mellem Dansk Handicap Forbund og jobcenteret .....	30
Dansk Handicap Forbund.....	33



## Introduktion

Projekt 'Vi gør en forskel – gør du?' er et samarbejde mellem Dansk Handicap Forbund og tre kommuner.

Formålet med projektet er at få borgeren tilbage i centrum for den virksomhedsrettede indsats både hos jobcentrene og i samarbejdet mellem jobcenter og virksomhed og i engagerede virksomheder, som ønsker at tage et socialt ansvar.

Projektet er støttet af midler fra puljen til udbredelse af virksomheders sociale ansvar under Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

Projektets primære målgruppe er mennesker med funktionsnedsættelse med mere end et års ledighed. Målgruppen er ofte karakteriseret ved begrænset erhvervs erfaring og lange ledighedsperioder. Derudover er de ofte udfordret på kendskab til egne kompetencer, evnen til at begå sig på arbejdsmarkedet og negative fordomme fra omverdenen, som bliver en barriere for at komme ind på arbejdsmarkedet.

Projektets sekundære målgruppe er virksomheder og virksomhedsnetværk, som vil være med til at sætte social ansvarlighed på dagsordenen, som en gevinst og en handleplan, og ikke bare som tomme ord i en mere overordnet politik for virksomheden.

Projektets tertiære målgruppe er kommunale jobcentre, som ønsker at sætte ledige med funktionsnedsættelse i centrum for den virksomhedsrettede indsats gennem en mere håndholdt indsats.

Projektet er bygget om fire kerneelementer:

- Identificering af jobåbninger
- Overlevering af jobåbninger
- Match og fastholdelse
- Udbredelse af socialt ansvar (Dialogforum vil få en nøglerolle)

Under hvert kerneelement er der en række delelementer, som skal være med til at opfylde kerneelementerne.

Projektet, herunder kerneelementer og delelementer, bygger på viden og erfaringer fra projekter, der har fokus på at inkludere mennesker med funktionsnedsættelse på arbejdsmarkedet, samt erfaringer og oplevelser fra projektets primære målgruppe. Projektet tager udgangspunkt i kendte metoder, som netværkstilgang, fastholdelsesstrategier og peer-to-peer metode.



## Projektets resultater i rå tal

I projektet havde vi følgende mål om antal visiterede borgere med mere end et års ledighed samt antal borgere i job eller uddannelse i indsatsen pr. kommune:

Skanderborg kommune: 50 visiterede borgere, deraf min. 30 i job eller uddannelse

Furesø kommune: 75 visiterede borgere, deraf min. 45 i job eller uddannelse

Fredericia kommune: 50 visiterede borgere, deraf min. 30 i job eller uddannelse

I alt: 175 visiterede borgere, deraf 105 borgere i job eller uddannelse

Hvordan er det så gået? Det kan ses i nedenstående tabel.

	Visiterede	I job	I uddannelse	I alt	% af visiterede i job eller uddannelse
Skanderborg	52	34	4	38	74
Fredericia	59	38		38	65
Furesø	65	45		45	65
I alt	176	117	4	121	69

Som det kan ses, så er målet om samlet 175 borgere visiteret til indsatsen nået, da der er nået 176 borgere. Af de 176 er 121 borgere kommet i job eller uddannelse, det vil sige 69 % af de visiterede. Således er målet om min. 105 borgere i job eller uddannelse også mere end nået. Man skal tænke på, at det er borgere med mere end et års ledighed. Nogle af dem med langt længere ledighed, hvorfor der er grund til at være tilfreds med, at det er lykkedes at hjælpe så mange ud af ledighed.

## Evaluering

Dansk Handicap Forbund har i foråret 2022 evalueret kerneelementerne i projektet. Formålet med evalueringen er at evaluere metoderne, som er anvendt i projektet og dokumentere resultaterne.

Evalueringen bygger på en spørgeskemaundersøgelse, som er sendt til jobcenterledere og kommunale jobformidlere i de tre samarbejdskommuner. 5 kommunale jobformidlere og 6 jobcenterledere har modtaget spørgeskemaundersøgelsen. I alt har 3 jobformidlere og 3 jobcenterledere besvaret spørgeskemaundersøgelsen.



Evalueringen er bygget op om projektets kerneelementer og de tilhørende delelementer. Derudover indeholder evalueringen også et afsnit om samarbejdet mellem Dansk Handicap Forbund og de deltagende kommuner.

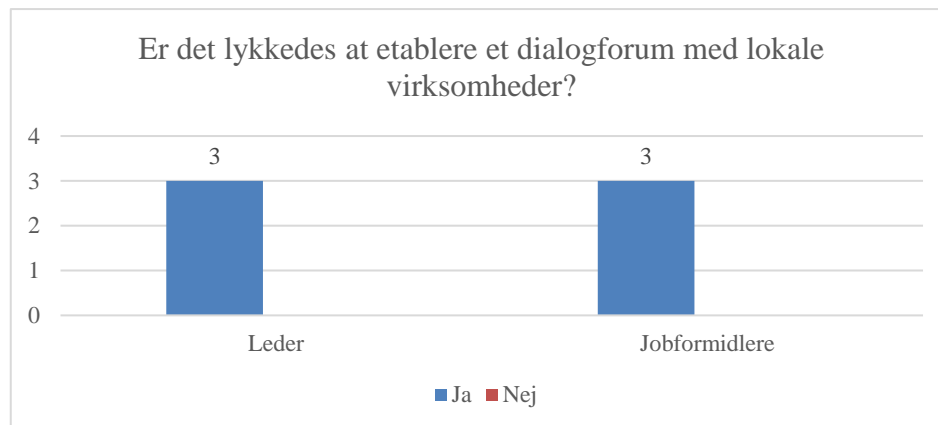
### Identificering af jobåbninger

I dette projekt er der blevet ansat en personlig 'jobformidler' i hvert deltagende jobcenter. Jobformidleren har særligt ansvar for at opbygge en sagsstamme af borgere fra projektets målgruppe og matche dem med de jobåbninger, som virksomhedskonsulenter henter hjem til jobcenteret. Jobformidleren skal arbejde tæt sammen med virksomhedskonsulenten for at opspore jobåbninger, der vil være et godt match til projektets målgruppe.

### Etablering af dialogforum med deltagelse af virksomhedsrepræsentanter og jobcenter

I projektet skal hvert jobcenter etablere et dialogforum. Et dialogforum skal så vidt muligt være en sammensætning af lokale virksomheder med en CSR-strategi og lokale virksomheder uden CSR-strategi, men med interesse for at blive klogere på mennesker med funktionsnedsættelse som arbejdskraft.

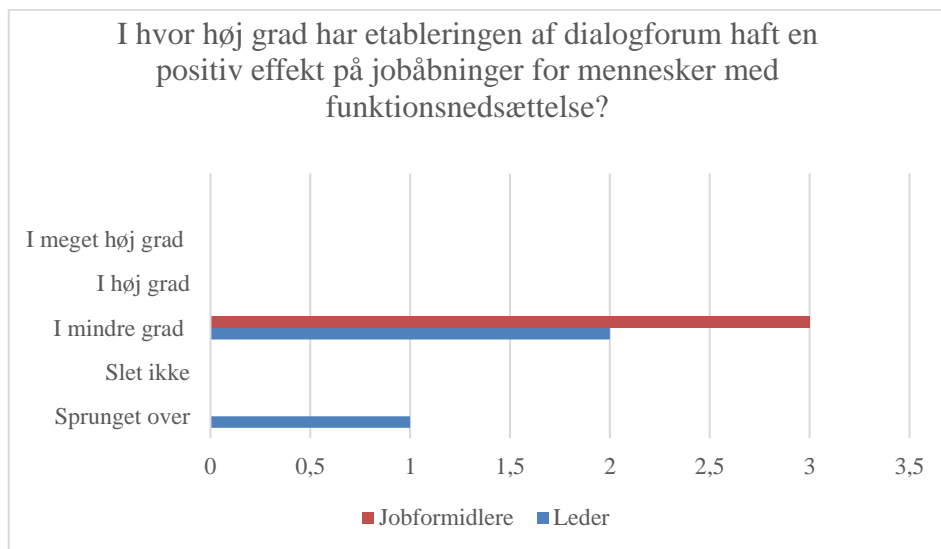
Evalueringen viser, at alle tre jobcentre er lykkedes med at etablere dialogforum med lokale virksomheder.



Som det ses, svarer både ledere og jobformidlere ja til, at det er lykkedes at etablere et dialogforum med lokale virksomheder.

Det vil sige, at projektet er lykkedes med et af delelementerne under kerneelementet 'Identificering af jobåbninger', nemlig etablering af dialogforum med deltagelse af virksomhedsrepræsentanter og jobcenter.

Under kerneelementet er det også blevet undersøgt, hvorvidt dialogforum har en effekt på jobåbninger.



Her viser besvarelsene fra ledere og jobformidlere, at etableringen af dialogforum i mindre grad har haft en positiv effekt på jobåbninger for mennesker med funktionsnedsættelse.

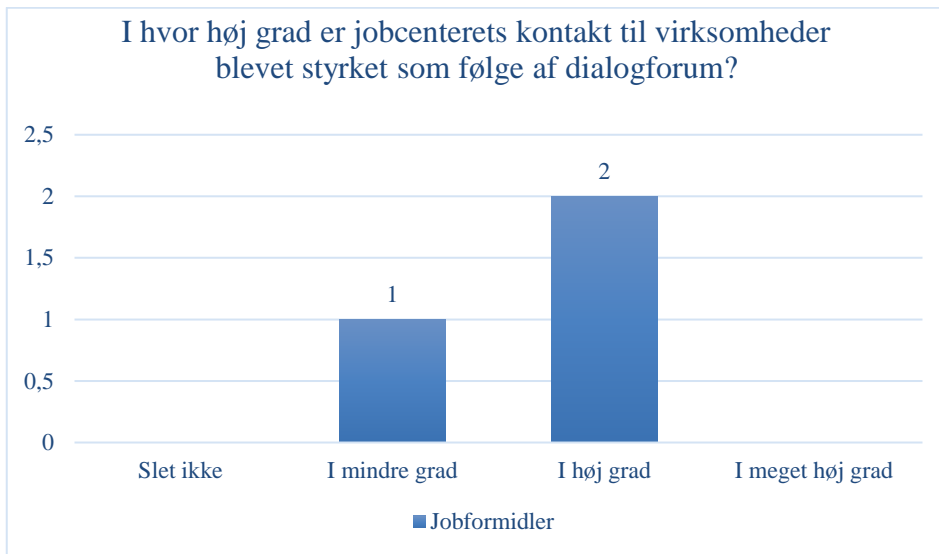
Det er relevant at pointere, at det primære formål med etableringen af dialogforum er at skabe dialog mellem virksomheder og jobcentre. Dialogen skal blandt andet handle om, hvordan virksomheder ser på jobcenterets ydelser og services, samt forslag til forbedringer eller nye tiltag tilpasset virksomheders virkelighed, således at virksomheder får mere viden om potentialet blandt ledige med funktionsnedsættelse, arbejdsprøvning, praktik m.v.

Etableringen af dialogforum har også givet jobcenteret mulighed for at promovere de ydelser, som virksomheder måske ikke har kendskab til, og givet både jobcenteret og Dansk Handicap Forbund mulighed for at præsentere virksomheder for tilbud om rådgivning og compensation.

Sigtet har altså været relationsopbygning og promovering af muligheder for at ansætte mennesker med funktionsnedsættelse.

En sideeffekt af etableringen af dialogforum kunne være jobåbninger, derfor er det relevant at spørge ind til om dialogforum har haft en positiv effekt på jobåbninger for mennesker med funktionsnedsættelse.

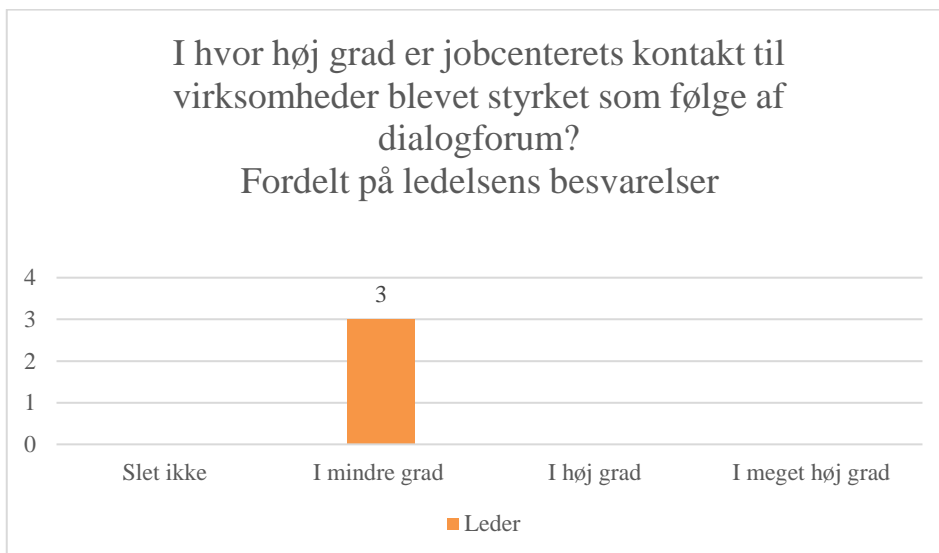
Der er ydermere blevet spurgt ind til, i hvor høj grad jobcenterets kontakt til virksomheder er blevet styrket som følge af dialogforum.



Ovenstående diagram viser jobformidlernes svar på, i hvor høj grad jobcenterets kontakt til virksomheder er blevet styrket som følge af dialogforum.

Besvarelsene viser, at flere mener, at jobcenterets kontakt til virksomheder i høj grad er blevet styrket som følge af dialogforum. Hvilket må vurderes som positiv i forhold til bestræbelserne på at identificere jobåbninger til projektets målgruppe.

Ser vi på lederne svar på samme spørgsmål, så tegner der sig til andet billede.



Som det ses i dette diagram, så mener lederne enstemmigt, at jobcenterets kontakt til virksomheder i mindre grad er blevet styrket som følge af dialogforum.

En forklaring kan være, at jobcenteret allerede mener at have en god kontakt til de lokale virksomheder og derfor ikke oplever, at dialogforum har styrket kontakten. En af lederne uddyber besvarelsen således:

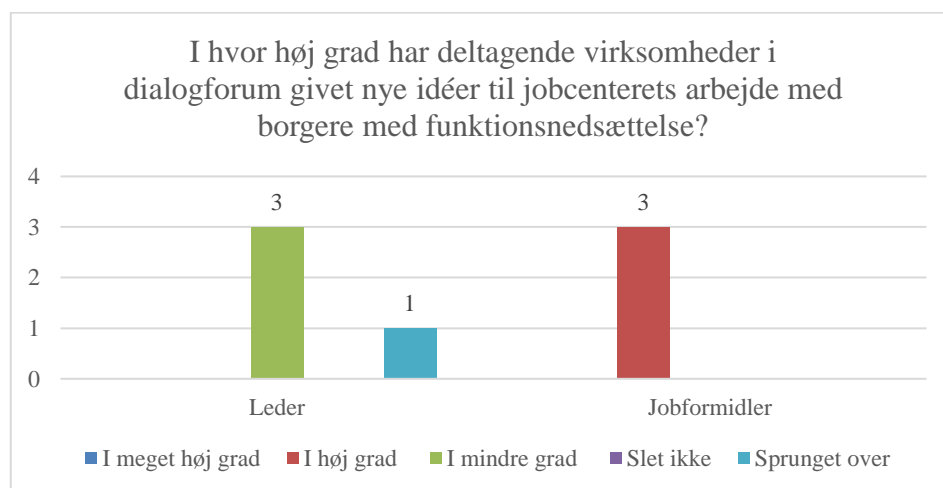




” Vi har og har i mange år haft et tæt og udbredt samarbejde med det lokale erhvervsliv om borgere på kanten af arbejdsmarkedet. Udgangspunktet var derfor godt, og dialogforum har derfor bidraget i mindre grad – og så skal vi lige huske, at vi har været påvirket af en pandemi. Vi vil i fremtiden have et dialogforum, men erfaringen har vist, at det er svært at holde en god volumen i møderne, så vi vil inddrage dialogforum i et advisoryboard, så vi får de gode bidrag, virksomhederne kommer med”.

Vi ser altså en forskel på jobformidlernes svar og lederne svar. Forklaringen kan være, at lederne før etableringen af dialogforum så det som naturligt at være i god kontakt med virksomhederne, mens det måske for jobformidlerne ikke har været en del af det daglige arbejde.

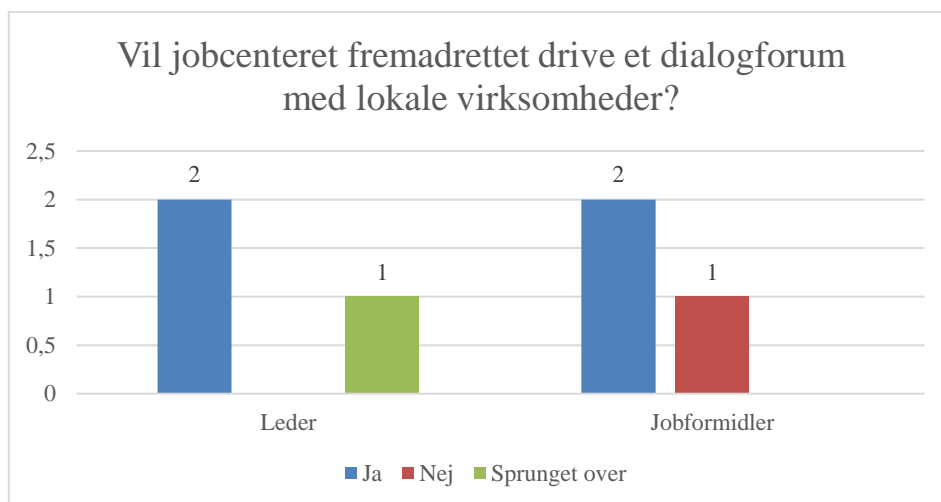
I relation til kernelementet har vi undersøgt i hvor høj grad deltagende virksomheder i dialog har givet nye idéer til jobcenterets arbejde med borgere med funktionsnedsættelse.



Lederne og jobformidlerne vurderer i forskellig grad, om dialogforum har givet nye idéer til jobcenterets arbejde med borgere med funktionsnedsættelse. Jobformidlerne mener, at de deltagende virksomheder i dialogforum i høj grad har givet nye idéer til jobcenterets arbejde med borgere med funktionsnedsættelse, mens lederne derimod mener, at dette sker i mindre grad.

Da det er jobformidlerne, der bærer den praktiske indsats og dermed også dem, der skal implementere eventuelle nye idéer i arbejdet med at få flere borgere med funktionsnedsættelse ind på arbejdsmarkedet vurderes det som positivt, at de mener, at de deltagende virksomheder i høj grad giver nye idéer til arbejdet med borgere med funktionsnedsættelse. Hermed vægtes lederne svar ikke så højt i den samlede vurdering.

Til sidst har vi undersøgt, om dialogforum har en fremtid i de deltagende jobcentre.



Alle ledere i jobcentrene, der har svaret på spørgsmålet, mener, at jobcenteret fremadrettet vil drive et dialogforum med lokale virksomheder. Hertil mener 2/3 af jobformidlerne også, at jobcenteret fremadrettet vil drive et dialogforum.

En af lederne har følgende generelle betragtninger om etablering af dialogforum:

*Ustabil fremmøde, der har typisk været mellem 4-8 virksomheder. Temaerne har været relevante i forhold til målgruppen og de deltagende virksomheder har været engagerede*

To af jobformidlerne har følgende generelle betragtninger om etablering af dialogforum:

*+ 30 virksomheder var interesseret i at deltage oplyst pr. tlf. Kun ved det første møde, som blev afviklet over Teams, var der mere end 10 deltagende virksomheder. Dialogen var til gengæld god blandt de fremmødte, men det generelle billede er, at virksomhederne prioriterer deres tid til den daglige – travle – produktion. Fremover vil Dialogforum blive inddraget i et kommende Advisoryboard*

*God måde at være i dialog på*

### **Dansk Handicap Forbunds betragtninger på etableringen af dialogforum**

Som projektleder har Dansk Handicap Forbund følgende betragtninger vedr. etableringen af dialogforum.

Hvis etableringen af dialogforum skal blive en succes, så skal bruttgruppen af hvervede virksomheder til dialogforum være mere end 20 virksomheder. En bruttgruppe på færre end 20 virksomheder er for sårbar over for afbud til møderne. Hertil er det vigtigt, at de hvervede virksomheder er blandt både store og små. Et af jobcentrene har oplevet det som en udfordring, at deres



dialogforum har været domineret af enkeltmands- og mikrovirksomheder, da virksomhederne ofte har været nødsaget til at melde afbud for at 'passe butikken'.

Erfaringerne viser også, at det er vigtigt at følge op og handle på de anbefalinger, som virksomhederne bidrager med i dialogforum, samt give en tilbagemelding ved næste møde. Hvis ikke dette gøres, kan debatterne i dialogforum hurtigt begynde at gå i ring, hvilket ikke er givtigt for hverken virksomheder eller jobcenter.

Til sidst skal det pointeres, at COVID-19 har haft en indflydelse på etablering af dialogforum. Nogle møder er afholdt online, hvilket ikke har skabt de bedste betingelser for opbygning af relationer mellem jobcenter og virksomheder, samt virksomheder imellem. Da COVID-restriktioner blev lempet, fik mange virksomheder ekstra travlt, hvorfor der kom flere afbud.

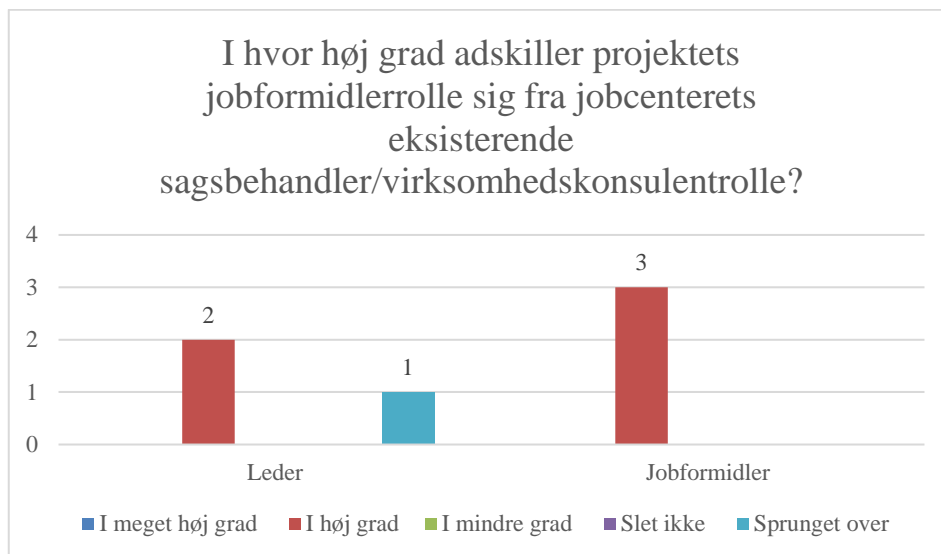
### Opsamling på etablering af dialogforum med deltagelse af virksomheder og jobcenter

På trods af at ikke alle forventninger til dialogforum er blevet indfriet hos hverken ledere eller jobformidlere, så har etableringen af dialogforum med deltagelse af virksomheder og jobcenter alligevel haft så stor en værdi for jobcentrene, at de ønsker at lade dem fortsætte.

Det vurderes, at etablering af dialogforum er lykkedes, og at det har haft en positiv effekt hos jobcentrene, på trods af delte meninger blandt ledere og jobformidlere. Det vurderes dog ikke, at dialogforum har haft en direkte effekt på identificering af jobåbninger. Men på baggrund af jobformidlernes positive besvarelser på spørgsmålene 'I hvor høj grad er jobcenterets kontakt til virksomheder blevet styrket som følge af dialogforum?' Og 'I hvor høj grad har deltagende virksomheder i dialogforum givet nye idéer til jobcenterets arbejde med borgere med funktionsnedsættelse', så vurderes det, at dialogforum på sigt kan have en effekt på identificering af jobåbninger.

### Jobformidlerfunktion med særligt ansvar for i samarbejde med virksomhedskonsulenter at opspore jobåbninger med relevans for vores målgruppe

Jobformidlerens vigtigste opgave er at holde det endelige mål for øje, nemlig at få borgere med funktionsnedsættelse ud på arbejdsmarkedet. Hermed spiller jobformidleren en central rolle i projektet. Jobformidleren er en ny funktion i jobcenteret, som skal sørge for, at borgerne kommer ud i beskæftigelse. Derfor er det relevant at undersøge, om jobformidleren adskiller fra andre nuværende funktioner i jobcenteret.



Både jobformidlere og ledere er enige om, at projektets jobformidlerrolle i høj grad adskiller sig fra jobcenterets eksisterende sagsbehandler- og virksomhedskonsulentrolle.

De tre jobformidlere uddyber deres svar således:

*Det tætte kendskab til det lokale arbejdsmarked. 2) direkte kontakt til virksomheder 3) opfølgning hos virksomheder*

*Der er ikke etablerede og konkrete arbejdsgange på efterværn i eksisterende arbejdsgange*

*Meget håndholdt indsats, borger matches ud i firmaerne*

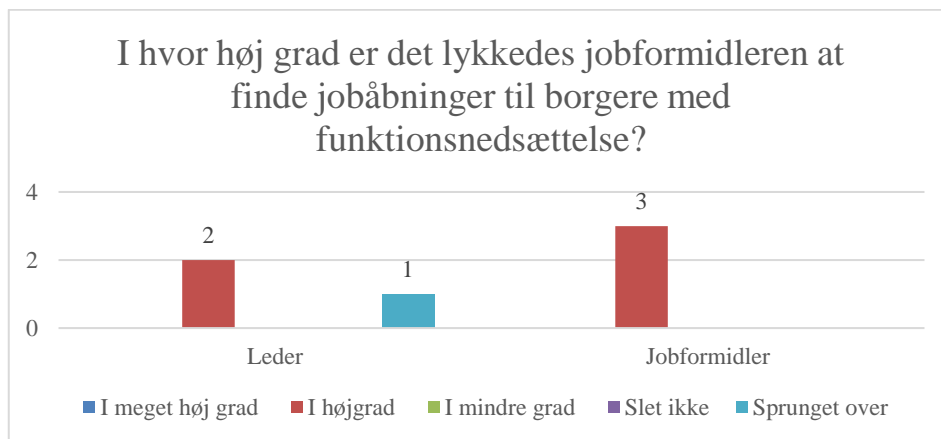
To af lederne har uddybet deres svar således:

*Bedre efterværn. 2. Lav sagsstamme. 3 tværfagligt arbejde i jobcenteret*

*Det er meget sjældent, at vi samler myndighedssagsbehandler og virksomhedskonsulent i en rolle, og at det er virksomhedskonsulentrollen, som har været indgangen til projektet.*

Det ses her, at det er lykkedes for projektet at oprette en ny funktion i jobcenteret, som er noget andet end de eksisterende sagsbehandler- og virksomhedskonsulentroller.

Herefter er det i forhold til kerneelementet 'Identificering af jobåbninger' relevant at undersøge, i hvor høj grad det er lykkedes jobformidleren at finde jobåbninger til borgere med funktionsnedsættelse.



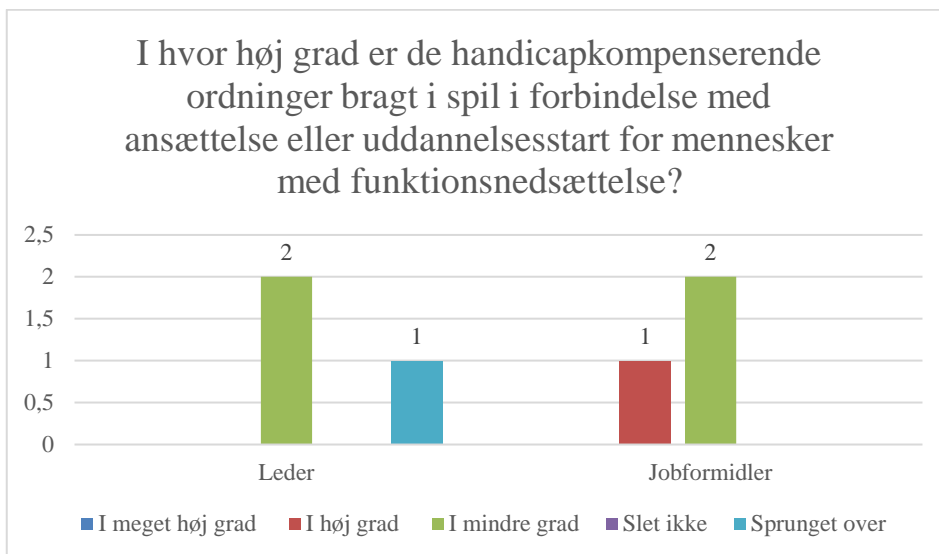
Som det ses i diagrammet svarer 3 jobformidlere, at det i høj grad er lykkedes jobformidleren at finde jobåbninger til borgere med funktionsnedsættelse.

Hermed kan det siges, at det er lykkedes for jobformidlerne i projektet at tage et særligt ansvar for at opspore jobåbninger med relevans for borgere med funktionsnedsættelse.

[Jobformidler-besøg i virksomhederne sammen med virksomhedskonsulenten med henblik på at formidle mulighederne for at ansætte borgere fra vores målgruppe – og de handicapkompenserende ordninger, der kan komme i spil](#)

Jobformidleren skal sørge for at udbrede kendskabet til de handicapkompenserende ordninger til både borgere og virksomheder og være virksomheders primære kontakt ind i jobcenteret, når borgere med funktionsnedsættelse bliver ansat.

Ledere og jobformidlere er blevet spurgt til, i hvor høj grad de handicapkompenserende ordninger er bragt i spil i forbindelse med ansættelse eller uddannelsesstart for mennesker med funktionsnedsættelse.



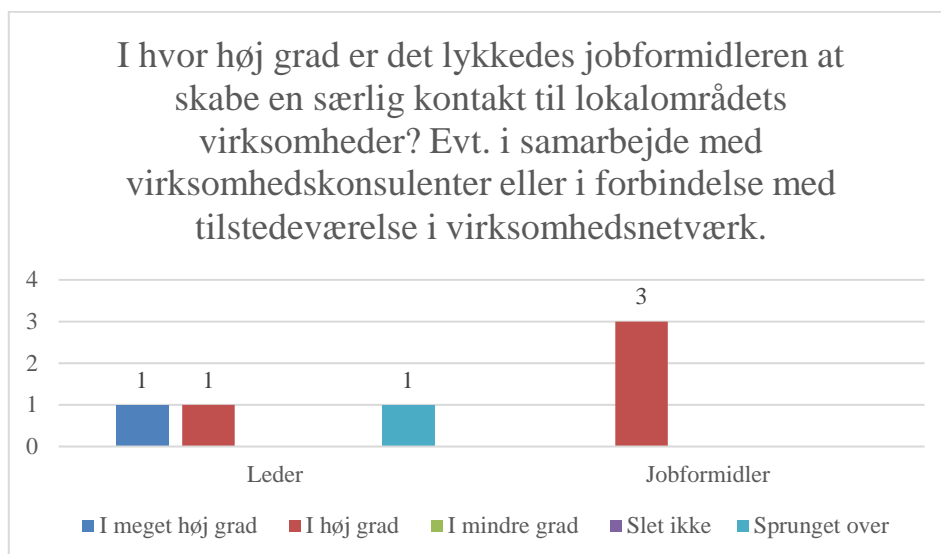
Vi kan se en lille uenighed i ledernes og jobformidlernes vurdering af, i hvor høj grad de handicapkompenserende ordninger er bragt i spil i forbindelse med ansættelser eller uddannelsesstart for mennesker med funktionsnedsættelse. Diagrammet viser, at 2/3 af jobformidlerne og 2/3 af lederne vurderer, at de handicapkompenserende ordninger i mindre grad er bragt i spil i forbindelse med ansættelse eller uddannelsesstart for mennesker med funktionsnedsættelse. Mens 1/3 af jobformidlerne vurderer, at de handicapkompenserende ordninger i høj grad er blevet bragt i spil.

På denne baggrund kan vi ikke vurdere, hvorvidt det er lykkedes at formidle mulighederne for at ansætte borgere fra projektets målgruppe – og de handicapkompenserende ordninger, der kan komme i spil. Dermed kan vi heller ikke vurdere, om det har haft en effekt på identificering af jobåbninger. Vi kan udelukkende sige, at det vurderes, at de handicapkompenserende ordninger i mindre grad bliver bragt i spil i forbindelse med ansættelse eller uddannelsesstart for mennesker med funktionsnedsættelse. Det er således ikke muligt at vurdere, om dette delelement er lykkedes eller ej.

### Jobcenter-tilstedeværelse i virksomhedsnetværk

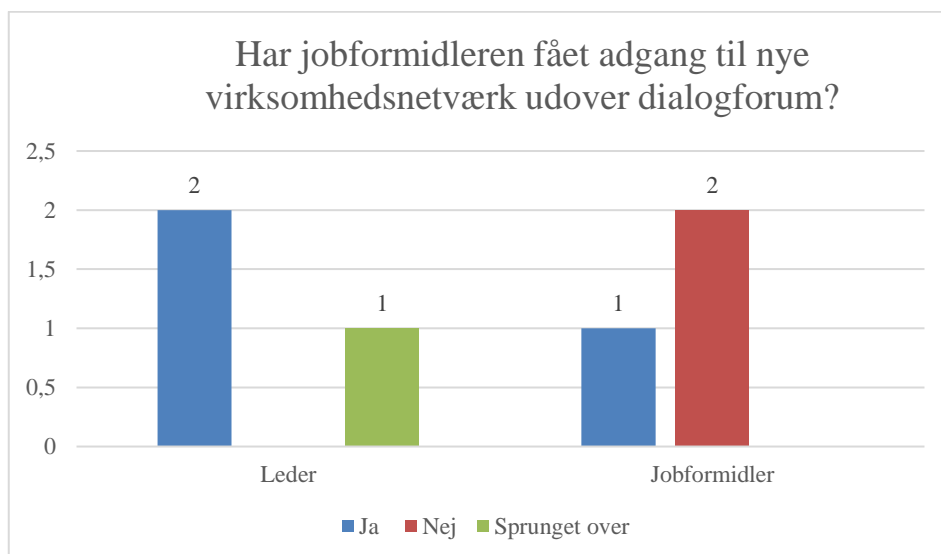
Jobformidlerens tilstedeværelse i virksomhedsnetværk er blevet undersøgt.

Først er der blevet spurgt ind til, i hvor høj grad det er lykkedes jobformidleren at skabe en særlig kontakt til lokalområdets virksomheder – eventuelt i samarbejde med virksomhedskonsulenter eller i forbindelse med tilstedeværelse i virksomhedsnetværk.



Både ledere og jobformidlere vurderer, at det enten i meget høj grad eller i høj grad er lykkedes jobformidleren at skabe en særlig kontakt til lokalområdets virksomheder.

Herudover har vi spurgt om jobformidleren har fået adgang til nye virksomhedsnetværk ud over dialogforum?



To ud af tre jobformidlere svarer nej, mens en jobformidler svarer ja.

Det vurderes, at det delvist er lykkedes at opfylde delelementet jobcenter-tilstedeværelse i virksomhedsnetværk.

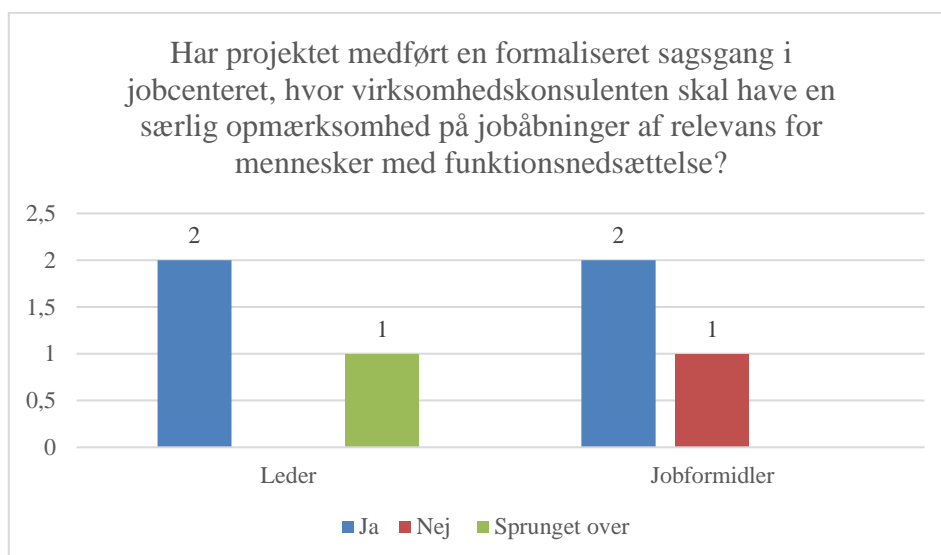


## Overlevering af jobåbninger

Som sagt skal hvert jobcenter ansætte en personlig jobformidler, som skal arbejde tæt sammen med virksomhedskonsulenter for at opspore jobåbninger, som kan matche projektets målgruppe.

## Skabe en formaliseret sagsgang i jobcenteret, hvor virksomhedskonsulenter skal have en særlig opmærksomhed på jobåbninger af relevans for målgruppen og formidle disse til jobformidleren

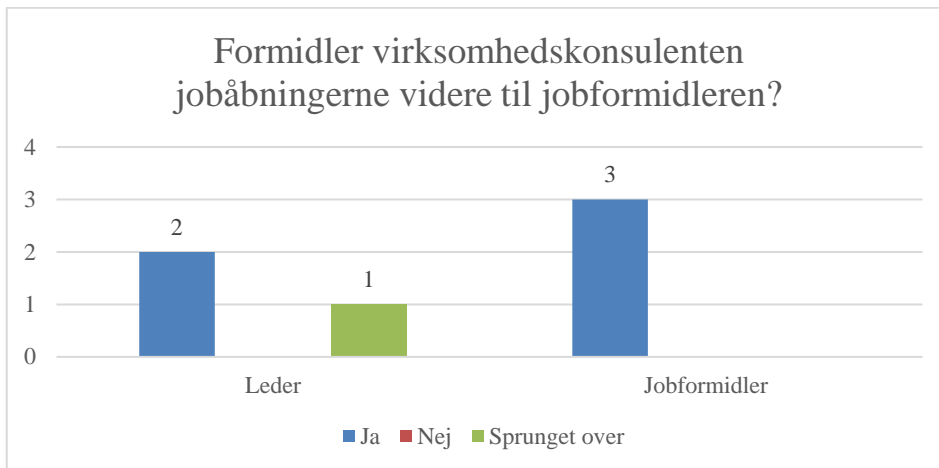
Under dette delement er vi interesseret i at undersøge, om projektet har medført en formaliseret sagsgang i jobcenteret, hvor virksomhedskonsulenten skal have en særlig opmærksomhed på jobåbninger af relevans for mennesker med funktionsnedsættelse.



2/3 af lederne og af jobformidlerne svarer ja til, at projektet har medført en formaliseret sagsgang i jobcenteret, hvor virksomhedskonsulenten skal have en særlig opmærksomhed på jobåbninger af relevans for mennesker med funktionsnedsættelse.

I forlængelse heraf har vi spurgt ind til, hvorvidt virksomhedskonsulenten formidler jobåbninger videre til jobformidleren. Her er ledere og jobformidlere enige om, at det gør virksomhedskonsulenterne.





Alle tre jobformidlere har svaret ja til, at virksomhedskonsulenten formidler jobåbninger videre til jobformidleren.

Hermed kan det siges, at det er lykkedes at skabe en formaliseret sagsgang i jobcenteret, hvor virksomhedskonsulenten skal have en særlig opmærksomhed på jobåbninger af relevans for målgruppen og formidle disse til jobformidleren.



## Match og fastholdelse

Dette kerneelement bygger på Carsten Koch-udvalgets anbefalinger om en individuel tilgang til den enkelte ledige, større valgfrihed, øget ansvar og indflydelse på egen indsats samt et mere intensivt jobsøgningsforløb i starten af ledighedsperioden. Projektet mener, at et match afhænger af jobcenterets evne til at lytte til borgerens ønsker og behov, og jobcenterets evne til at levere den nødvendige viden til virksomhederne. For at sikre et match, er det nødvendigt, at både borger og virksomhed er parat, og har de rette redskaber for, at det lykkes at få ledige med funktionsnedsættelse til at blive en forankret del af arbejdsmarkedet.

## Den personlige jobformidler skal have ansvaret for de borgere, der er visiteret ind til indsatsen, og søge de rigtig job til målgruppen. Der skal være tale om en borger-nær indsats

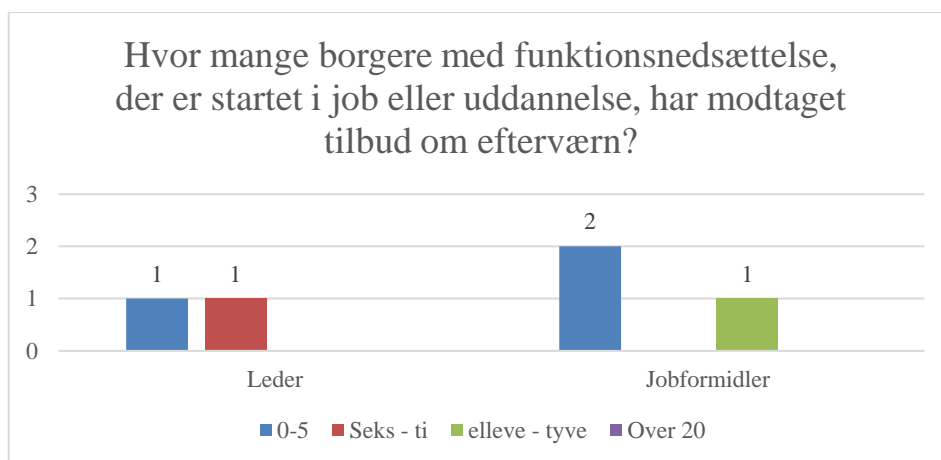
Ud fra allerede dokumenterede resultater af projektet vurderes det, at jobformidleren tager ansvar for borgere med funktionsnedsættelse og deres jobsøgning. Det gør de blandt andet ved at være aktive i identificeringen af jobåbninger og i overleveringen af jobåbninger.

Vi kan ikke ud fra spørgeskemaundersøgelsen vurdere den borger-nære indsats.

## Efterværn for borgeren i den ny ansættelse, hvor den personlige jobformidler har en nøglerolle

Efterværn udgør projektets fastholdelsesstrategi. Formålet med efterværn er at sikre et vellykket ansættelsesforhold mellem borger og virksomhed. Projektet har forelagt en procedure for efterværn, som er opdelt i en række faser. Dog tager projektet højde for, at mange borgere i projektets målgruppe bliver integreret uproblematisk på arbejdspladsen. I disse tilfælde kan efterværn tilpasses den enkelte, hvilket er i overensstemmelse med anbefalingerne fra Carsten Koch-udvalget og holdningen bag projektet.

Der er blevet spurgt til, hvor mange borgere med funktionsnedsættelse, der er startet i job eller uddannelse, har modtaget tilbud om efterværn.



Som det ses, svarer 2/3 af jobformidlere, at 0-5 borgere med funktionsnedsættelse har modtaget tilbud om efterværn, mens 1/3 af



jobformidlerne har svaret, at 11-20 borgere med funktionsnedsættelser har modtaget tilbud om efterværn.

En leder har følgende kommentar til tilbuddet om efterværn:

*Brugen af efterværn har været begrænset, men i enkelte tilfælde har opgaven primært bestået i at formidle viden om, hvordan eventuelle forhindringer kan ryddes af vejen via eksempelvis de handicapkompenserende ordninger.*

En jobformidler har følgende kommentar til tilbuddet om efterværn:

*Opfølgning og efterværn har virksomhederne er primært udført i de tilfælde, hvor Jobformidler har været direkte involveret i at tage kontakt til virksomheder. En del løsninger er opstået ved borgerens egen jobsøgning med støtte fra Jobformidler, og dermed er Jobcentret ikke i billedet i forhold til de virksomheder, der har ansat borgere ved normal jobsøgning.*

Det vurderes, at dette delelement er lykkedes for jobformidlerne.

Jobformidlerne har arbejdet med efterværn i de tilfælde, hvor det har givet mening, blandt andet når jobformidleren har været direkte involveret i kontakten til virksomheden.

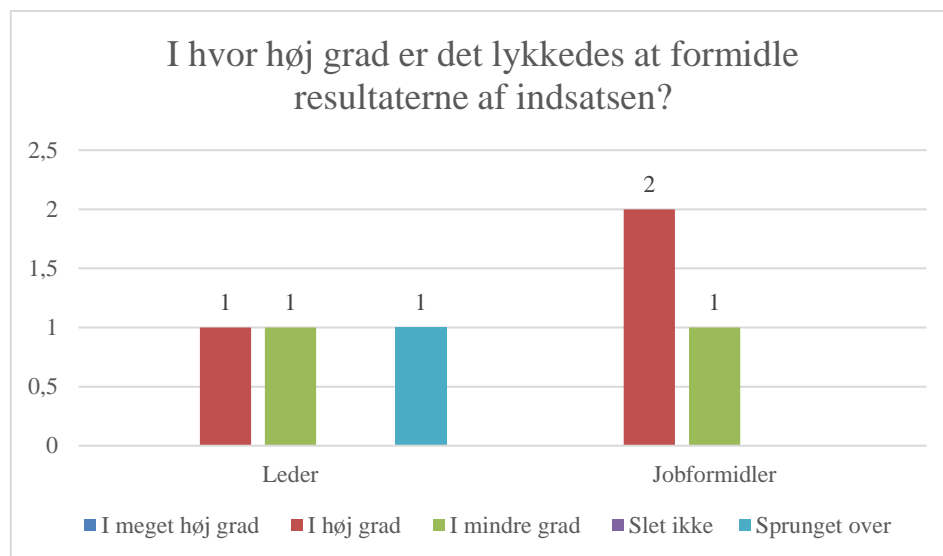


## Udbredelse af socialt ansvar (Dialogforum vil få en nøglerolle)

### Formidling af de gode historier om ansættelse af arbejdskraft fra vores målgruppe

Effekten af et lokalt dialogforum på kort sigt forventes at være, at virksomhederne går tilbage til deres eget netværk og fortæller de gode historier om samarbejdet med jobcenteret og deres nye viden om ansættelser af medarbejdere med funktionsnedsættelse.

Vi har spurgt ledere og jobformidlere, om de er lykkedes med at formidle resultaterne af indsatsen.



Som det ses er ledere og jobformidlere ikke enige i om det i høj grad eller i mindre grad er lykkedes at formidle resultaterne af indsatsen. En leder mener, at det i høj grad er lykkedes, mens en anden leder mener, at det i mindre grad er lykkedes. Blandt jobformidlerne mener 2/3, at det i høj grad er lykkedes at formidle resultaterne af indsatsen, mens 1/3 mener, at det i mindre grad er lykkedes.

To af lederne har følgende kommentar til spørgsmålet:

*Vi er i gang med en markedsføringskampagne og projektet er endnu ikke afsluttet*

*Vi formidler løbende de gode resultater – men den endelige konklusion kommer først, når projektet er ved slutdato*

En jobformidler har følgende kommentar til spørgsmålet

*Indtil videre primært internt*

Det vurderes, at jobcentrene er godt på vej med formidling af de gode historier om ansættelse af arbejdskraft fra vores målgruppe. Det må formodes, at effekten



af jobcentrenes formidling er, at virksomhederne fra dialogforum spreder de gode historier til deres netværk og samarbejdsvirksomheder.

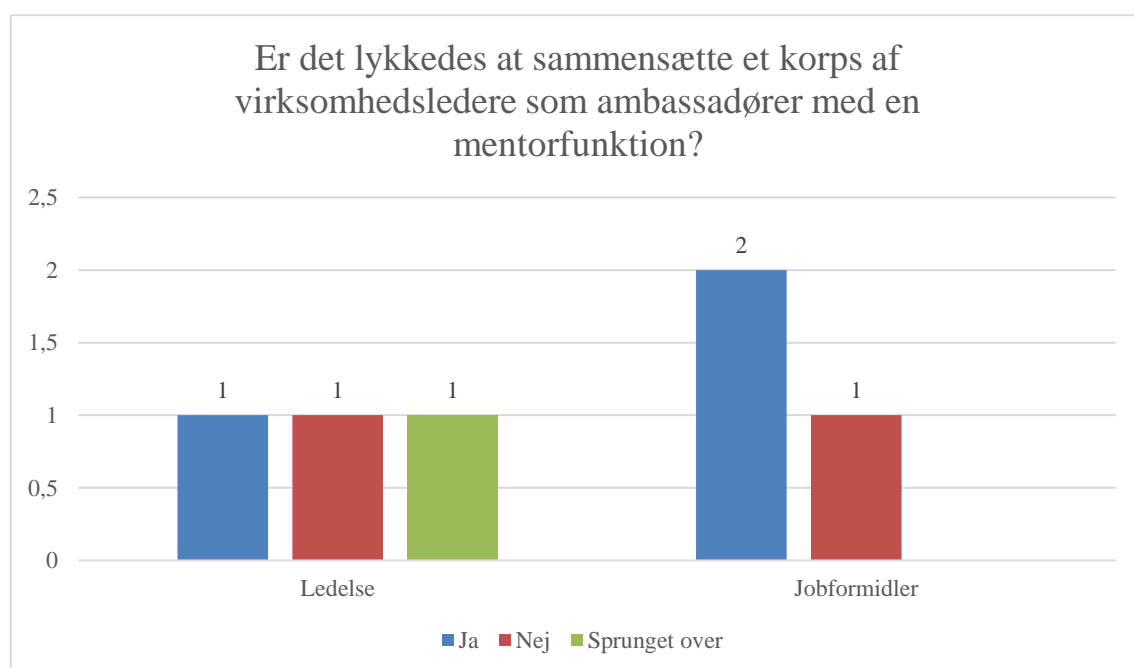
### Etablering af et korps af ambassadører, blandt virksomhedsledere, der skal virke som mentorer for virksomheder, der ikke har kendskab til målgruppen og de muligheder, der ligger i den

Dialogforum skal fungere som rekrutteringskilde til et korps af ambassadører.

Vi vil i dialogforum hverve ledelsesrepræsentanter fra virksomhederne, der kan virke som ambassadører og mentorer målrettet andre virksomheder.

Ambassadørerne skal inspirere andre virksomheder til at tænke i ansættelse af mennesker med en funktionsnedsættelse og være med til at afmystificere projektets målgruppe.

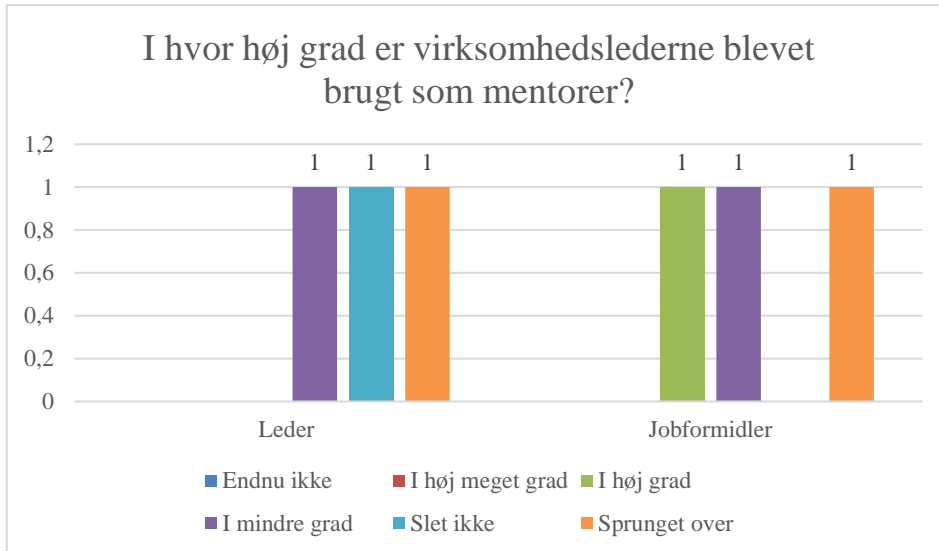
I den forbindelse er det relevant at undersøge, om det er lykkedes at sammensætte et korps af virksomhedsledere som ambassadører med en mentorfunktion.



Det ses, at det er meget forskelligt, hvorvidt det er lykkedes at sammensætte et korps af virksomhedsledere som ambassadører med en mentorfunktion. En leder svarer ja og en svarer nej. Blandt jobformidlerne har 2/3 svaret ja til, at det er lykkedes at sammensætte et korps af virksomhedsledere som ambassadører med en mentorfunktion, mens 1/3 har svaret nej. Forklaringen er, at en af kommunerne allerede har en lignende ordning. Således har alle tre kommuner en mentorordning.



Selvom ledermentorkorpsene, da spørgeskemaundersøgelsen blev foretaget, var nyetablerede og kun i en opstartsfase, er vi interesseret i at undersøge, i hvor høj grad virksomhedslederne er blevet brugt som mentorer.



Det er tydeligt af besvarelserne, at ledermentorkorpsene befandt sig i en opstartsfase. En leder vurderer, at virksomhedsledere i mindre grad er blevet brugt, mens en anden svarer slet ikke. En jobformidler har svaret, at virksomhedsledere i høj grad er blevet brugt som mentorer, mens en anden har svaret i mindre grad.

Det vurderes, at det er for tidligt at evaluere delelementet. Besvarelserne tyder dog på, at jobcentre arbejder på at få korpsene godt i gang.

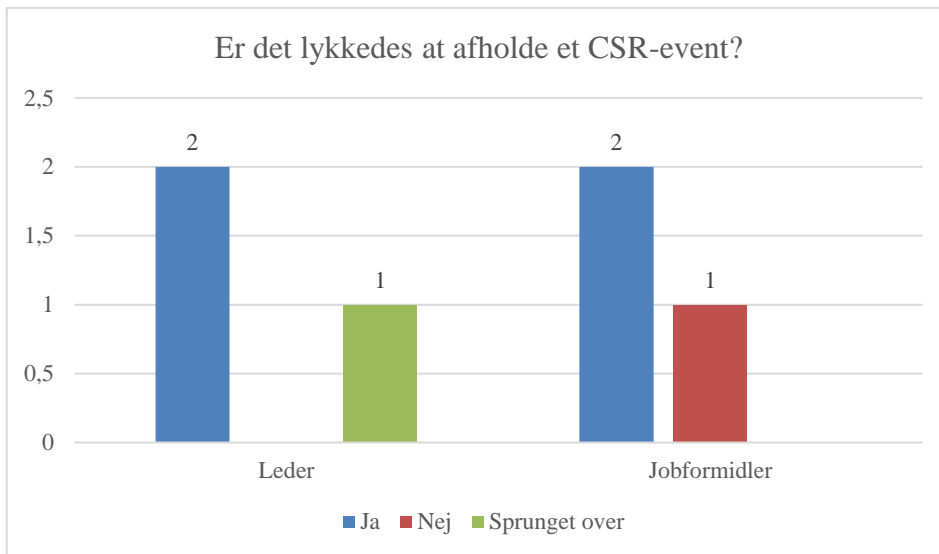
### Indførelse af lokal CSR-mærkning

Ambitionen var at udvikle en lokal CSR-mærkeordning på basis af dialogforums anbefalinger. Det skulle være en mærkeordning, der synliggør virksomhedens sociale ansvar lokalt og tætte samarbejde med jobcenteret.

Det er ikke lykkedes at udvikle en lokal CSR-mærkeordning i projektet, da to ud af tre kommuner allerede havde en lokal CSR-mærkeordning, og i den sidste kommune ønskede virksomheder deltagende i dialogforum ikke en lokal CSR-mærkeordning.

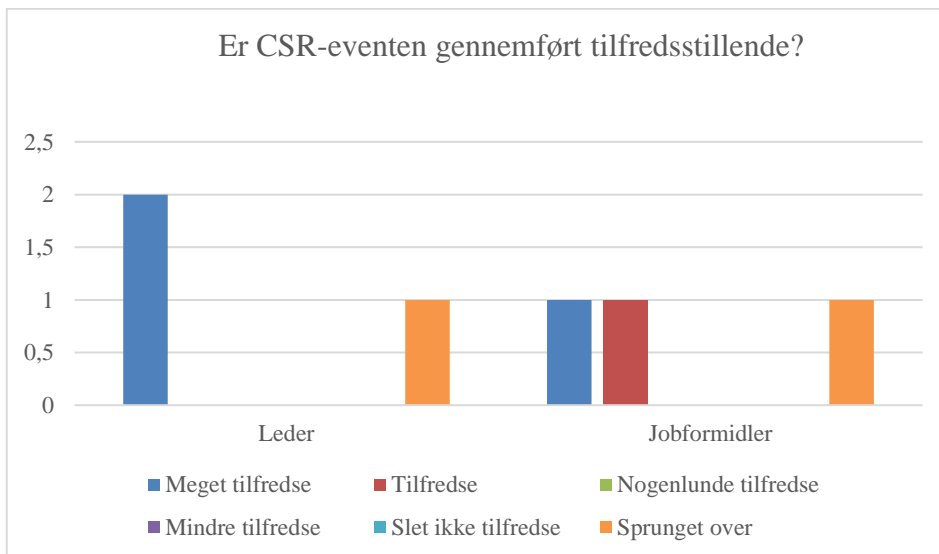
Projektet her derimod fokuseret på at skabe CSR-event i de deltagende kommuner.

Vi har spurgt ledere og jobformidlere, om det er lykkedes at afholde et CSR-event.



Her ses det at 2/3 af både ledere og jobformidlere svarer ja til, at det er lykkedes at afholde et CSR-event. 1/3 af jobformidlerne svarer nej. Vi ved dog, at alle tre kommuner nu har afholdt et CSR-event.

I forlængelse heraf har vi spurgt, om CSR-eventen er gennemført tilfredsstillende.



Lederne mener, at CSR-eventen er gennemført meget tilfredsstillende, de har givet 5 ud af 5 stjerner, mens en jobformidler mener, den er gennemført tilfredsstillende (4 ud af 5 stjerner), og en anden jobformidler mener, den er gennemført meget tilfredsstillende (5 ud af 5 stjerner).

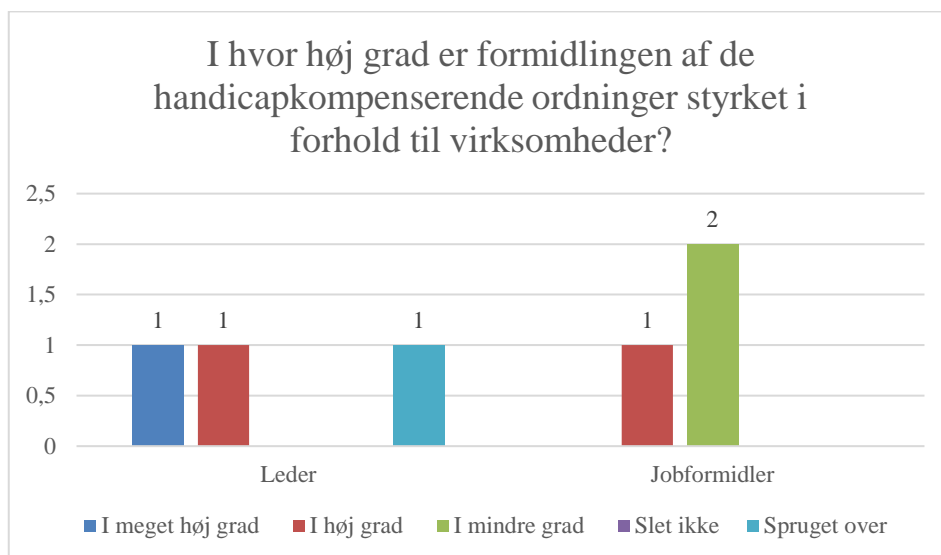
Hermed kan det siges, at det er lykkedes at gennemføre en CSR-event, og at det samtidig er lykkedes at gennemføre events tilfredsstillende.



## Formidling af de handicapkompenserende ordninger

Dialogforum giver virksomhederne mulighed for at blive introduceret til, hvordan de handicapkompenserende ordninger kan komme i spil i forbindelse med ansættelse af ledige med en funktionsnedsættelse.

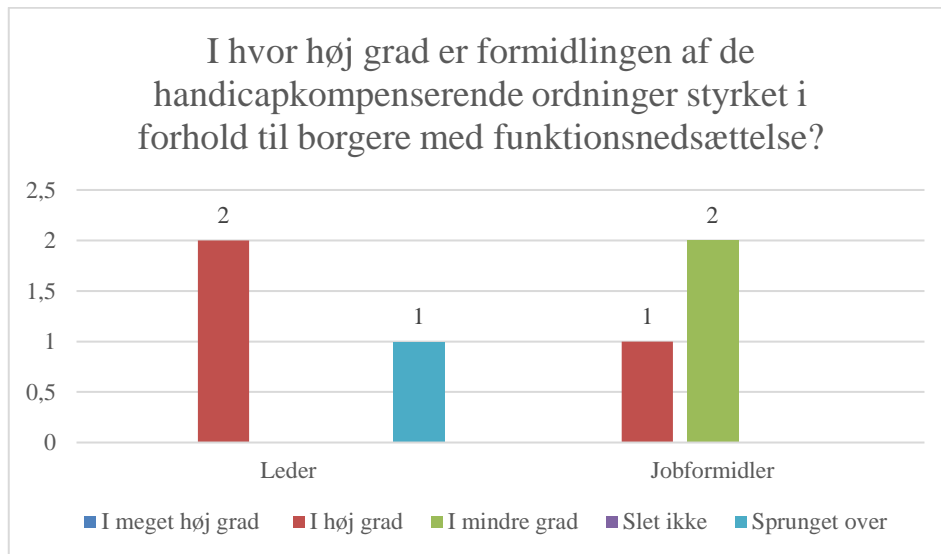
Vi har spurgt ledere og jobformidlere i hvor høj grad formidlingen af de handicapkompenserende ordninger er styrket i forhold til virksomheder.



Ledere og jobformidlere vurderer forskelligt på spørgsmålet. En leder vurderer, at formidlingen af de handicapkompenserende ordninger i meget høj grad er styrket i forhold til virksomheder, en vurderer, at det er i mindre grad. Blandt jobformidlerne vurderer en, at formidlingen af de handicapkompenserende ordninger i høj grad er styrket i forhold til virksomheder, mens 2/3 vurderer, at den i mindre grad er styrket.

Som tillæg til dette har vi spurgt, i hvor høj grad formidlingen af de handicapkompenserende ordninger er styrket i forhold til borgere med funktionsnedsættelse.





Heller ikke her er der enighed blandt ledere og jobformidlere. 2/3 af ledere vurderer, at formidlingen af de handicapkompenserende ordninger i høj grad er styrket i forhold til borgere med funktionsnedsættelse. Mens 2/3 af jobformidlerne mener, at det er sket i mindre grad.

En leder har følgende kommentar til spørgsmålet:

*Vi har nævnt det i flere virksomhedssamarbejder og på events for virksomheder og borgere – om det er ”I høj grad” eller ”I mindre grad” ved jeg ikke – jeg har sat kryds i høj grad.*

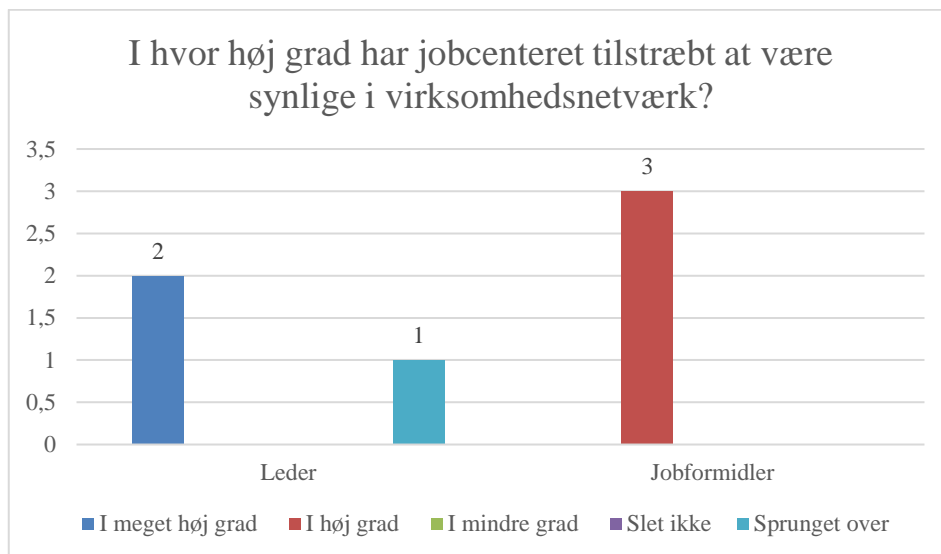
En jobformidler har følgende kommentar til spørgsmålet:

*Jobformidler/virksomhedskonsulenter har brugt megen tid på formidlingen af DHO, overfor både borgere og virksomheder.*

Det vurderes, at det er lykkedes at formidle de handicapkompenserende ordninger både til virksomheder og til borgere med funktionsnedsættelse. Det kan ikke vurderes, hvorvidt dialogforum har spillet en rolle i forhold til formidling af de handicapkompenserende ordninger til virksomhederne.

### Jobcenter-tilstedeværelse, hvor virksomheder mødes

Vi har spurgt, i hvor høj grad jobcenteret har tilstræbt at være synlige i virksomhedsnetværk.



2/3 ledere mener, at jobcenteret i meget høj grad har tilstræbt at være synlige i virksomhedsnetværk. En leder har sprunget spørgsmålet over. Alle jobformidlere mener, at jobcenteret i høj grad har tilstræbt at være synlige.

To ledere har følgende kommentar:

*Fordi vi har et tæt samarbejde med det lokale erhvervsliv*

*Som sagt har vi i mange år haft en meget aktiv erhvervsstrategi i beskæftigelsesindsatsen*

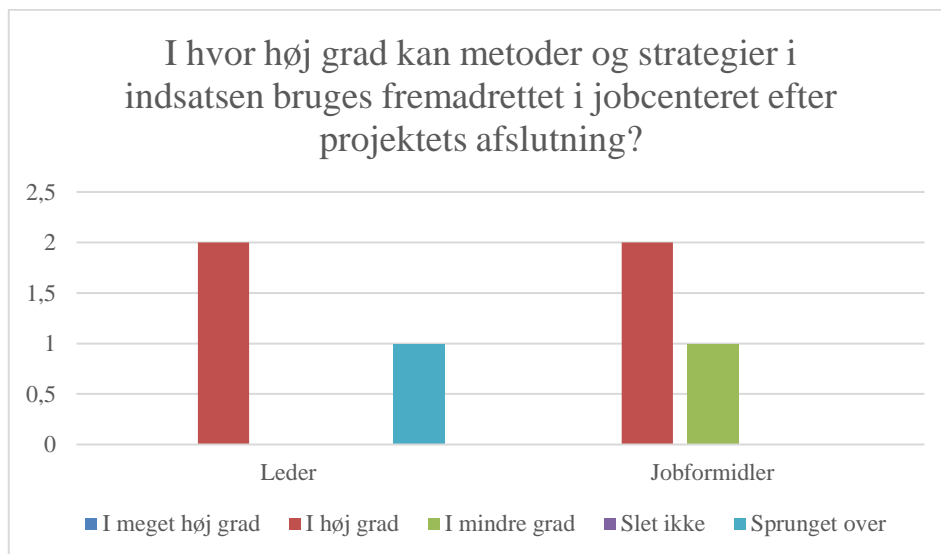
De tre jobformidlere har følgende kommentar:

*Virksomhederne er generelt meget åbne overfor det at tage socialt ansvar, i det hele taget at tale om CSR, og har derfor også været åbne overfor f.eks. besøg fra jobcentret. I forhold til borgerne i projektet, er der også en åbenhed, hvis matchet er til stede.*

*Gennem åben dialog over emnet*

Hermed kan det siges, at det er lykkedes for jobcentrene at være tilstede, hvor virksomheder mødes. Og de er ikke bare tilstede, de er også lykkedes med at være synlige i virksomhedsnetværk.

Til sidst har vi spurgt til, hvorvidt indsatsens metoder og strategier kan bruges fremadrettet i jobcenteret.



Alle, ledere samt jobformidlere, mener, at metoder og strategier kan bruges fremadrettet. En enkelt jobformidler mener i mindre grad, men de øvrige mener i høj grad og en enkelt endog i meget høj grad. Det er en værdifuld vurdering, da indsatsen jo netop ikke blot har handlet om det arbejde, der er foregået i projektperioden, men om at udvikle metoder, der kan indgå i fremtidige strategier.

En af lederne har uddybet sit svar med denne kommentar:

*Der er ingen tvivl om, at vi har god effekt af, at en medarbejder, der har et godt samarbejde med det lokale erhvervsliv er tilknyttet den enkelte borger personligt - det tager vi med videre. Vi har nu også en person tæt på mange kollegaer, som har et indgående kendskab til de handicapkompenserende ordninger - det er/bliver også kendt for mange medarbejdere og kollegaer, så de kan gå til denne person, når behovet er der.*



## Sammenfattede konklusion

Evalueringen har haft til formål at evaluere og dokumentere de kerneelementer, som udgør metoden i projekt 'Vi gør en forskel – gør du?'. Projektets formål er at få borgeren tilbage i centrum for den virksomhedsrettede indsats både hos jobcentrene og i samarbejdet mellem jobcenter og virksomhed og i engagerede virksomheder, som ønsker at tage et socialt ansvar.

Evalueringen bygger hovedsagelig på jobcenterledere og jobformidlers svar på en spørgeskemaundersøgelse, som Dansk Handicap Forbund sendte ud i foråret 2022.

## Overordnet konklusion

Evalueringen finder frem til, at projektets jobformidler er med til at få borgeren tilbage i centrum for den virksomhedsrettede indsats. Evalueringen finder endvidere, at projektet i høj grad lykkedes med at oprette og udvikle et samarbejde mellem jobformidlere og virksomhedskonsulenter og mellem jobcenter og lokale virksomheder, hvor omdrejningspunktet er jobåbninger og ansættelse af mennesker med funktionsnedsættelse. Til sidst finder evalueringen, at både ledere og jobformidlere vurderer, at projektets metode og strategier i høj grad kan bruges fremadrettet.

## Identificering af jobåbninger

Projektet lykkedes med kerneelementet identificering af jobåbninger. De to centrale aktiviteter, etablering af dialogforum og oprettelse af funktionen jobformidler, under dette kerneelement er lykkedes.

Etablering af dialogforum med deltagelse af virksomhedsrepræsentanter og jobcenter har en positiv effekt på trods af, at det ikke direkte har medvirket til identificering af jobåbninger. Det noteres dog, at etablering af dialogforum ikke er uproblematisk, og at der er en række erfaringer, som skal tages med videre, når dialogforum skal etableres i andre jobcentre.

Jobformidlerne i projektet tager et særligt ansvar for at opspore jobåbninger med relevans for borgere med funktionsnedsættelse.

## Overlevering af jobåbninger

Projektet lykkedes med at skabe en formaliseret sagsgang i jobcentret, hvor virksomhedskonsulenten har særlig opmærksomhed på jobåbninger af relevans for målgruppen og formidle disse til jobformidleren. Her er det relevant at fremhæve det gode samarbejde om jobåbninger, som resultaterne viser, der er mellem virksomhedskonsulent og jobformidler. Det er en central del, som skal fungere, hvis flere mennesker med funktionsnedsættelse skal i beskæftigelse.

## Match og fastholdelse

Jobformidlerne tager ansvar for borgere med funktionsnedsættelse og deres jobsøgning. Kommentarerne viser, at de har blik for at sætte borgeren i centrum



og lytter til deres forskellige behov og krav, som skal imødekommes. Dette understreger jobformidlernes centrale rolle for projektets succes.

Efterværn har en effekt, når det bruges rigtig til relevante borgere. Her viser jobformidlerne igen evner til at lytte til borgerne og tilrettelægge indsatsen efter deres behov.

### Udbredelse af socialt ansvar (Dialogforum vil få en nøglerolle)

Jobcentrene er godt på vej i forhold til udbredelse af socialt ansvar. De arbejder med strategier for formidling af de gode historier og resultater om ansættelse af arbejdskraft fra projektets målgruppe. De arbejder med etablering af et ledermentorkorps, som skal være med til, at flere virksomheder tager et socialt ansvar.

Jobcentrene er lykkedes med at gennemføre CSR-events, at formidle de handicapkompenserende ordninger til både virksomheder og borgere med funktionsnedsættelse.

Til sidst er jobcentrene lykkedes med at være tilstede og synlige, der hvor virksomheder mødes.

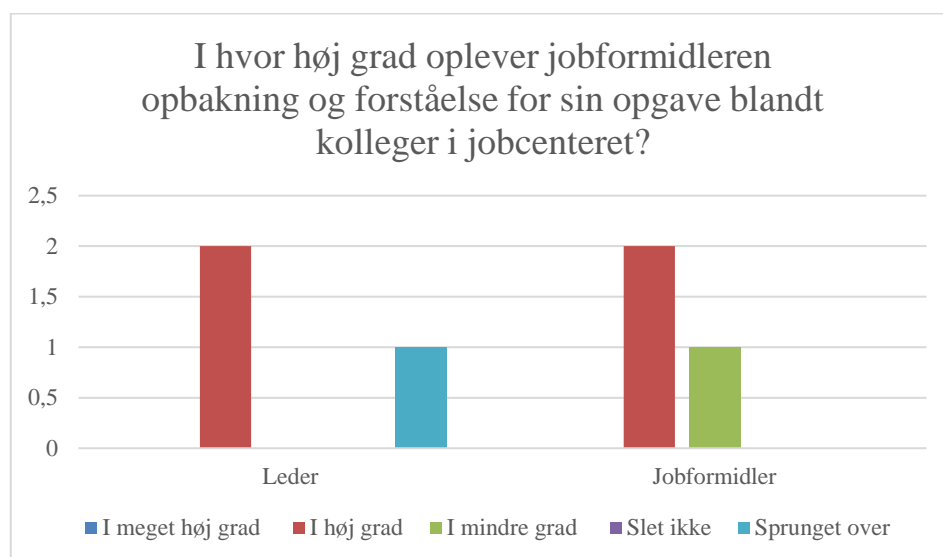


## Tillæg til evaluering: Evaluering af samarbejdet i jobcenteret og samarbejdet mellem Dansk Handicap Forbund og jobcenteret

Dansk Handicap Forbund er projektejer. Forbundets netværkschef Kurt Holm Nielsen er projektleder. Kurt har haft ansvaret for, at projektet er gennemført i overensstemmelse med projektbeskrivelsen. Derudover har Kurt haft ansvaret for at sikre et godt samarbejde mellem jobcentrenes ledere og jobformidlerne i projektet, samt ansvar for at sikre samarbejdet mellem Dansk Handicap Forbund og jobcentrene, herunder ledere og jobformidlere.

I projektet har Dansk Handicap Forbund i gennem hele projektperioden afholdt sparring med ledere i jobcentrene, som har haft ansvaret for projektet i jobcenteret. Derudover har Dansk Handicap Forbund i projektperioden afholdt sparringsmøder med jobformidlerne. Til sidst har der været afholdt en række erfaringsudvekslingsmøder for henholdsvis ledere og jobformidlere. Formålet med møderne er at sikre fremdrift og fokus på projektet, men møderne har også været med til at sikre samarbejdet i projektet.

Vi har spurgt både ledere og jobformidlere om, i hvor høj grad de vurderer, at jobformidleren oplever opbakning og forståelse for sin opgave blandt kolleger i jobcenteret.



Her ses det, at to ud fra tre jobformidlere svarer, at de oplever en høj grad af opbakning og forståelse, mens den sidste svarer i mindre grad.

En af lederne har tilføjet følgende kommentar:

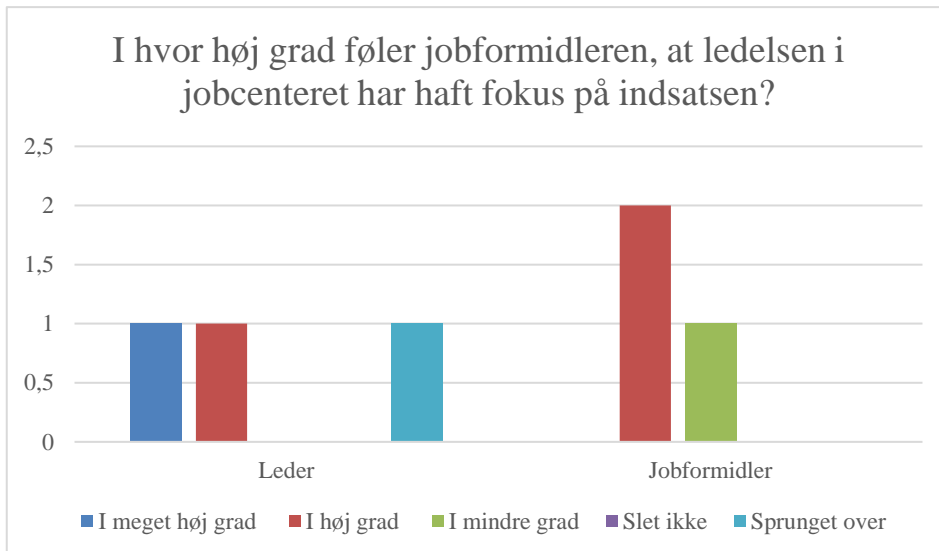
*Det svinger selvfølgelig lidt alt efter, hvilke borgere kollegaerne har fokus på. Men generelt har de mest relevante kollegaer vist rigtig god opbakning og forståelse.*

Hermed kan det siges, at jobformidlerne, som er en ny funktion i jobcenteret, oplever opbakning og forståelse for sin opgave blandt kolleger. Her kan der



henvises til afsnittet om 'Overlevering af jobåbninger', hvor samarbejdet mellem jobformidler og virksomhedskonsulent vurderes.

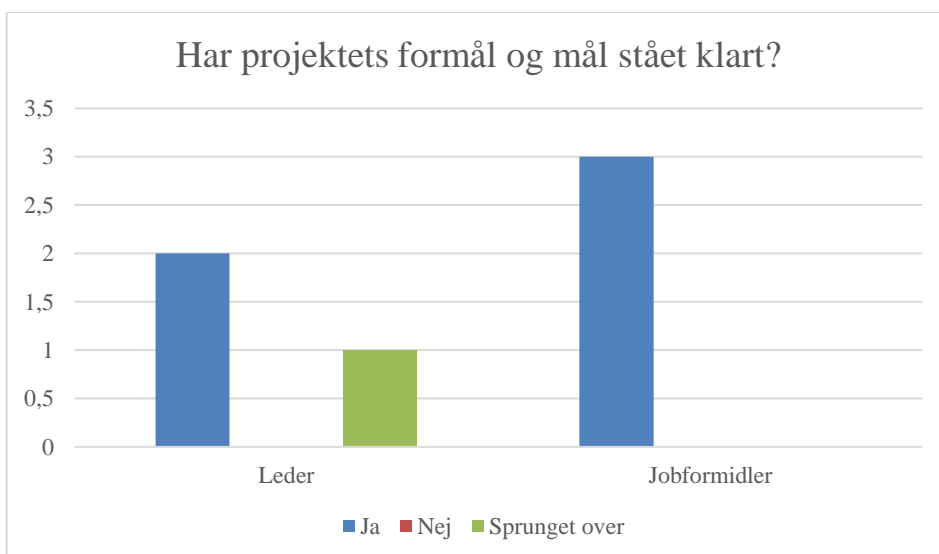
Vi har også spurgt ind til, i hvor høj grad jobformidleren føler, at ledelsen i jobcenteret har haft fokus på indsatsen.



Her ses det, at 2/3 af jobformidlerne vurderer, at jobformidleren i høj grad føler, at ledelsen i jobcenteret har haft fokus på indsatsen, mens 1/3 vurderer i mindre grad. Lederne selv vurderer enten i meget høj grad eller i høj grad. Deres besvarelse kan være et udtryk for, i hvor høj grad lederne selv føler, at de har haft fokus på indsatsen

På baggrund af disse to spørgsmål kan det vurderes, at samarbejde internt mellem jobformidlere, ledelse og kolleger har fungeret godt i projektet.

I vurderingen af samarbejdet mellem Dansk Handicap Forbund og jobcentrene starter vi med at spørge ind til, om projektets formål og mål har stået klart.

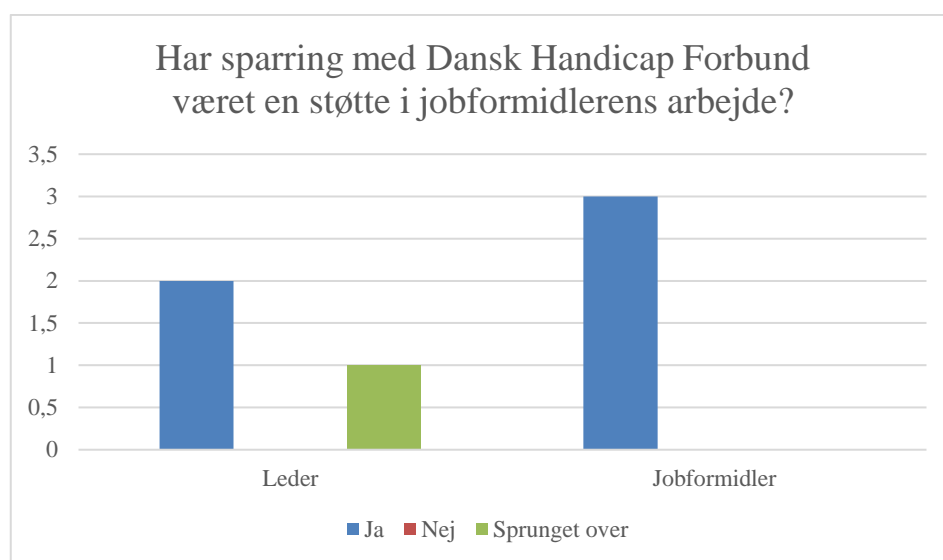




Både ledere og jobformidlere svarer klart ja til, at projektets formål og mål har stået klart. En leder har sprunget spørgsmålet over.

Det vil sige, at Dansk Handicap Forbund er lykkedes med at formidle og skabe en forståelse for projektet, dets relevans og nytænkning for jobcentrene.

Dernæst har vi spurgt til om sparring med Dansk Handicap Forbund har været en støtte i jobformidlerens arbejde.



Her ses det igen, at både ledere og jobformidlere svarer klart ja. Begge aktører svarer ja til at sparring med Dansk Handicap Forbund har været en støtte i jobformidlerens arbejde.

To af lederne har følgende kommentar til spørgsmålet:

*Konstant fokus på projektets forskellige målsætninger, og et rigtig godt samarbejdsclima*

*Viden om hvordan begrænsninger fejes væk og blikket for muligheder (konkrete muligheder) kommer frem*

De tre jobformidlere har følgende kommentar til spørgsmålet:

*Både i forhold til konkrete sager, men også i forhold til det overordnede i projektet, herunder resultatmål mm.*

*Solidt samarbejde har skabt resultater*

*God viden og dialog omkring målgruppen*

Hermed kan det vurderes, at sparring med Dansk Handicap Forbund har støttet jobformidlerens arbejde med målgruppen, men også fokus på indsatsen.

Afslutningsvis bliver respondenterne bedt om at svare på 'Hvilke forbedringer i metoder, forretningsgange, strategier, mv. vil du anbefale, hvis jobcenteret fremover skal have et særligt fokus på mennesker med funktionsnedsættelse?'





To af lederne har følgende svar:

*En hurtigere og tidligere indsats over for borgere med funktionsnedsættelser i forhold til de barrierer, der er for at kunne genindtræde på arbejdsmarkedet.*

*Den personlige jobformidling/Virksomhedskonsulent. Arbejdet bliver målrettet og kendskabsgraden til borgernes specifikke funktionsnedsættelse, omfang og betydning for et arbejde, bliver grundlaget for det gode match med virksomhederne*

De tre jobformidlere har følgende svar til samme spørgsmål:

*At sætte ind hurtigst muligt, hvis der konstateres en funktionsnedsættelse. Hvis der også bliver tale om langtidsledighed (+ 1 år), bliver opgaven desto sværere. I bund og grund handler det om at hjælpe den enkelte borger med jobsøgningsprocessen, hvor der tages højde for funktionsnedsættelsen, herunder evt. brug af DHO. Det der er brug for i en sådan proces er tid - tid til at tale med borgerne, vejlede borgerne, hjælpe med kontakt til virksomheder mm. Om disse opgaver skal være hos den samme person, eller delt ud på flere, er jo et spørgsmål, der afklares i hver enkelt jobcenter ud fra den økonomi, der er til stede, herunder hvilke profiler, der p.t. er ansat.*

*Mere fokus på længerevarende efterværn*

*task force som kan sikre ledige borger med håndholdt indsats fra en virksomhedskonsulent kommer i job.*

## Dansk Handicap Forbund

Projektet og evalueringen er gennemført af Dansk Handicap Forbunds projektafdeling.

Dansk Handicap Forbund har i snart 100 år arbejdet for et liv med lige muligheder for alle mennesker med bevægelseshandicap i Danmark. Dansk Handicap Forbund er en medlemsstyret, landsdækkende organisation som har fokus på det levede liv med et handicap, herunder integration af mennesker med handicap på arbejdsmarkedet. Læs mere om forbundet her: [Dansk Handicap Forbund](#)

Kontakt Kurt Holm Nielsen for mere viden om projekt 'Vi gør en forskel – gør du?', herunder metoderne og strategierne som projektet bygger på.

Netværkschef Kurt Holm Nielsen, [kurt@danskhandicapforbund.dk](mailto:kurt@danskhandicapforbund.dk), 40 21 17 88