FONDEN UNGES

KLAR TIL START

Midtvejsevaluering 2020

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

Støttet af:

VELUX FONDEN

DEN A.P. MØLLERSKE STØTTEFOND

Indhold

Indhold

Forord 4

1. Indledning 6

1.1 Evalueringens opbygning 9

1.2 Evalueringens metodegrundlag 11

2. Sammenfatning, resultater og anbefalinger 12

2.1 Aktiviteter i KLAR TIL START 13

2.2 Potentialet i beskæftigelsesindsatsen 14

2.3 Potentialet i erhvervsretning af STU – Særligt Tilrettelagt Ungdomsuddannelse 15

Del 1 18

3. Status på projektets fremdrift 18

3.1 Opfølgning på resultatmål 18

3.2 Udviklingsaktiviteter i KLAR TIL START 23

Del 2 28

4. Evaluering af den reviderede KLAR TIL START-forløbsmodel 28

4.1 Præsentation af den reviderende forløbsmodel 28

4.2 Vurdering af den reviderede forløbsmodel 32

4.3 Anbefalinger til det videre arbejde med forløbsmodellen 37

Udarbejdet af

Jakob Nørgaard Bentsen
Konsulent, Cabi

Jesper Pedersen
Seniorkonsulent, Cabi
jep@cabiweb.dk, 41 62 12 72

September, 2020
For FONDEN UNGES

Del 3 38

5. Evaluering af Scan How 38

5.1 Udbredelse af Scan How i KLAR TIL START 38

5.2 Anbefalinger til den fortsatte implementering af Scan How i KTS 41

Del 4 42

6. Evaluering af mulighederne i STU – Særligt Tilrettelagt Ungdomsuddannelse 42

6.1 Kort om STU og KLAR TIL START's rolle i STU 43

6.2 STU's uddannelsesmål i KLAR TIL START 45

6.3 Forskellige KLAR TIL START–STU modeller 50

6.4 KLAR TIL STARTs bidrag til afklaring 58

6.5 Barrierer for visitation fra STU til KLAR TIL START 59

6.6 Perspektivering - Kan STU tilrettelægges på arbejdsmarkedet? 62

6.7 Anbefalinger til en mere erhvervsrettet STU med KLAR TIL START som mulighed 67

BILAG 70

Bilag 1: Kompetencepartnere i KLAR TIL START 70

Bilag 2: Anbefalinger fra 2018-evaluering 72

Bilag 3: Udviklingsgruppens kommissorium 74

Bilag 4: Udviklingsgruppens løsningsforslag 75

Bilag 5: Virksomhedernes og kandidaternes gevinster ved KLAR TIL SART 79

Bilag 6: Forløbsdata 2013-2020 80

Forord

Da vi i begyndelsen af 2019 påbegyndte indeværende udviklingsprojekt, havde vi ordene fra en ung butiksassistent året før i stærk erindring. Den 23. oktober 2018 inviterede folketingspolitikeren Torsten Gejl KLAR TIL START (KTS) til at holde konference på Christiansborg. Blandt talerne var 26-årige Sarah, der havde fået fast arbejde i en faktabutik i Sønderborg, efter hun havde gennemført KTS-forløbet. Hun sluttede sin tale af med følgende:

> *"Det har gjort en kæmpe forskel for mig og mit liv. Jeg har fundet min plads i livet og det er jeg så stolt af. Nu ved jeg hvor, jeg hører hjemme. Selvom man har nogle ting at slås med, så man kan sagtens komme ud på den anden side og blive til noget."*

Sarahs satte så klart og præcist ord på, hvad det betyder for et ungt menneske at få et job, et kollegialt fællesskab, daglige meningsfulde opgaver og sin egen indtægt. At hun også er en god forretning for sin kommune, kan andre glæde sig over. Ligesom faktabutikken i Sønderborg glæder sig over at have fået en medarbejder, der gør sig umage og gør det godt - ovenikøbet i en tid, hvor loyal og pligtopfyldende lavtlønsarbejdskraft er en meget knap ressource.

Alle vinder: Borgeren får job; Virksomheden får eftertragtet arbejdskraft; Kommunen sparer skattekroner.

Sarah har ligesom alle andre deltagere i KTS autisme. En diagnose, som anslås at matche ca. 10% af alle danskere i større eller mindre grad. Et forsigtigt estimat lyder, at 8.000 danskere her og nu opfylder kriterierne for at gennemgå et KTS-forløb.

De går ledige, men de kunne få et fast job, hvis de kom igennem et KTS-forløb. Alene de 12 private virksomheder, der hidtil har tilsluttet sig KTS, garanterer tilsammen ansættelse af mindst 400 borgere med autisme, der gennemfører KTS.

Alligevel var der ved indgangen til denne projektperiode kun knap 100 personer, som havde fået muligheden for at komme i arbejde via KTS.

Primært fordi mange kommuner vurderer, at en månedlig takst på 16.900 kr., der primært dækker borgerens personlige vejleder gennem hele forløbet, er for højt et beløb at bruge. Særligt når der ikke er sikkerhed for, om borgeren har brug for 12, 15 eller 18 måneder for at blive klar.

KTS er ikke et humanitært projekt. Det er heller ikke et socialt program. Det er et Særligt Tilrettelagt Ansættelsesforløb, en matching mellem borger og virksomhed. Borgeren har brug for hjælp og støtte til at blive i stand til at kunne varetage en stilling, og virksomheden har brug for hjælp til at finde kompetente medarbejdere til deres ledige stillinger.

Begge har de blot brug for, at kommunen betaler for den personlige, sociale og fagrelaterede træning, som borgeren behøver for at kunne opfylde de effektivitetskrav, en helt normal, konkurrenceramt virksomhed er nødt til at kræve af sine medarbejdere. Den typiske KTS-kandidat har tjent kommunes træningsudgifter hjem blot tre år efter, hun eller han har afsluttet forløbet. Herefter sparer kommunen årligt 45.000 kr. alene på rene forsørgelsesudgifter.

Skulle det lykkes at få alle 8.000 potentielle KTS-kandidater i arbejde, ville den samlede kommunale besparelse lyde på 360 mio. kr. hvert år.

Vores tilgang til udviklingsprocessen for KTS 2019-2021 er, at vi må se i øjnene, at uanset det kæmpe offentlige langsigtede sparepotentiale, som KTS udgør for kommunerne, så har vi ikke lykkedes med at tilbyde et tilstrækkeligt attraktivt produkt tænkt ind i den kommunale drift. Dette er vores fokus for projektet, og i denne midtvejsevaluering fremgår det, hvordan vi arbejder på at nå kommunerne ved at nedbringe udgifter samt styrke dokumentation og kommunikation med den kommunale indsats.

Til dette arbejde er det en stor glæde for os, at to virksomhedsbaserede fonde, nemlig den A.P. Møllerske Støttefond og VELUX FONDEN, har tildelt den økonomiske støtte, der gør det muligt for os at bringe KTS op til et nyt niveau. Et niveau, hvor KTS udover de sociale, de erhvervsmæssige og de samfundsøkonomiske kvaliteter også er et godt match til den kommunaløkonomiske virkelighed.

Jens Romundstad, HR-direktør Coop Danmark

Britta Bak, direktør FONDEN UNGES

1. Indledning

KLAR TIL START (KTS) blev lanceret i 2013. Det er et særligt tilrettelagt ansættelsesforløb til unge og voksne med Autisme Spektrum Forstyrrelse (ASF) på minimum ét moderat funktionsniveau, som er motiveret for et job, men som ikke kan ansættes på grund af manglende personlige, sociale og praktiske kompetencer. Målgruppen vurderes ikke at kunne tage en ordinær uddannelse eller gennemføre FGU (forberedende grunduddannelse), hvorfor beskæftigelse er den eneste udvej ud af offentlig forsørgelse. Knap en tredjedel kommer i dag fra STU (Særligt Tilrettelagt Ungdomsuddannelse), og resten fra beskæftigelseslovgivningen (primært uddannelsesydelse og ressourceforløb). En undersøgelse fra 2016 viser, at 18 % af voksne med autisme i Danmark er i job, mens 40 % modtager en kontanthjælpslignende ydelse[1], så der er et stort potentiale i, at flere med autisme skifter deres offentlige forsørgelse ud med et job.

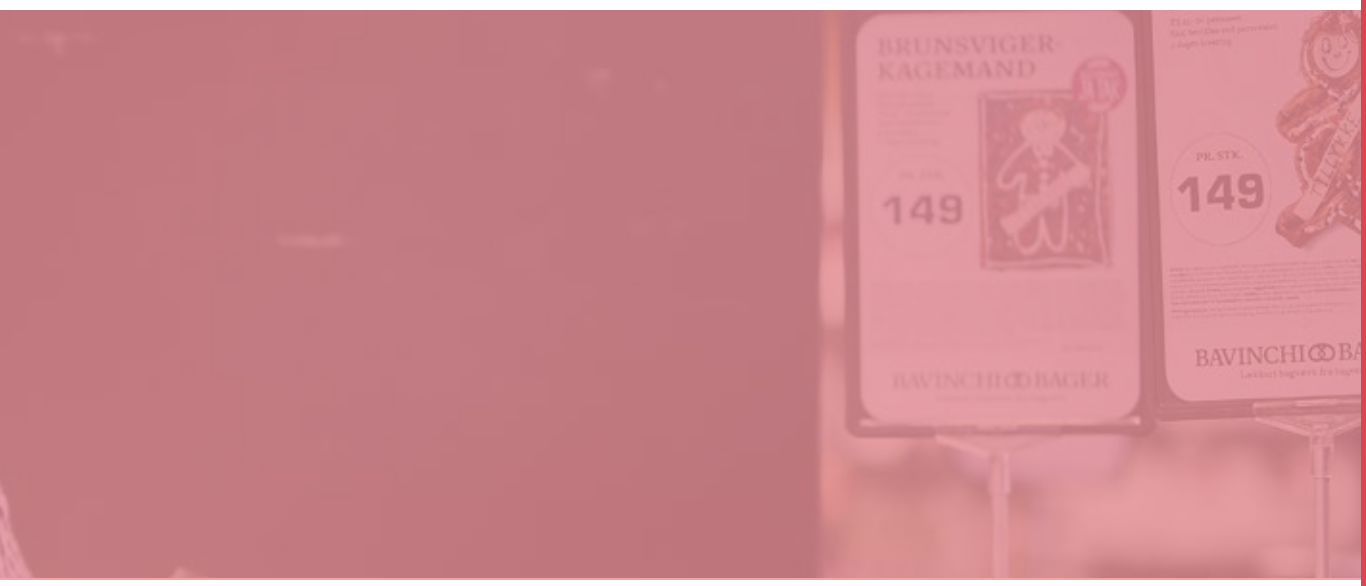
Forløbet er landsdækkende og finder sted på virksomheder med efterfølgende jobgaranti. Der er etableret et fast samarbejde med dagligvarekoncernen Coop Danmark, Catering Danmark, Søstrene Grene, Normal (lageret), Elgiganten, Rema 1000, Ilva, BonAppetit Group, Coop.dk MAD og STARK. FONDEN UNGES er projektleder.

Forløbene udbydes af 10 kompetencepartnere, som har placeret en pædagogisk vejleder med autismeerfaring på daglig basis i virksomheden. De 10 kompetencepartnere dækker tilsammen hele landet[2]. Der er tale om uddannelsesinstitutioner og STU-skoler, autismecentre og UU-centre. Se kompetencepartnerne i bilag 1.

Driften af virksomhedsforløbene i KTS er fuldt finansieret i kraft af den kommunale betaling af de enkelte forløb på 16.900 kr. om måneden, hvoraf 10 % går til den samlede drift og projektledelse. KTS videreudvikles med støtte fra Den A.P. Møllerske Støttefond og VELUX FONDEN i perioden 2019-2021.

1 9 % er i beskæftigelse på ordinære vilkår, 9 % er i beskæftigelse på særlige vilkår, fx fleksjob. 11 % får SU, 40 % får kontanthjælpslignende ydelser, herunder uddannelseshjælp, resurseforløbsydelse, revalideringsydelse og jobafklaringsydelse. 6 % lever af arv, opsparing, forsørges af ægtefællen, er flyttet hjem til forældre eller andet. Og 21 % får førtidspension. Kilde: "Forsørgelsesgrundlag for mennesker med autisme. En rundspørge blandt 247 medlemmer af Landsforeningen Autisme", juni 2016.

2 KTS arbejder august-september 2020 på at etablere et samarbejde med to nye partnere.



Udvikling i KLAR TIL START siden 2013

	Opstart 2013-2015	Udvikling og forankring 2015-2018	Videreudvikling og forsat forankring 2019-2021
Støtte udover kommunernes månedlige egenbetaling	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
Hovedfokus	Opstart, udvikling af dokumenteret konceptforløb hos fakta-koncernen, og udbredelse til hele landet.	Gøre KTS landsdækkende og udvide samarbejdet til hele Coop-koncernen og andre virksomheder. Samt forsat at udvikle konceptet.	Arbejde med 2018 evalueringens anbefalinger om at reducere prisen, intensivere og systematisere kontakten til kommunerne, udarbejdelse af informationsmateriale, og mere systematisk samarbejde med kommunerne om kandidater i forløb og i ansættelse. Samt forsat udbredelse i kommuner og virksomheder.

Cabi har siden 2013 fungeret som procesevaluator med det formål at evaluere projektets fremdrift og komme med anbefalinger til KTS's løbende udvikling, samt til de politiske aktører, der på lokalt og centralt plan har ansvaret for borgere med autisme. Sideløbende med midtvejsevalueringens udarbejdelse, har projektledelsen og nogle af partnerne arbejdet videre med de emner, der er blevet taget op i interviews og dialog med projektledelsen.

Dette er midtvejsevalueringen i den nye fondsperiode 2019-2021, hvor KTS videreudvikles, bl.a. på baggrund af de anbefalinger, Cabi kom med i evalueringen af den forrige periode 2015-2018[3]. I 2019 nedsatte KTS en udviklingsgruppe[4], som har arbejdet videre med anbefalingerne og kommet med nye anbefalinger til projektledelsen og dets kompetencepartnere[5].

Covid-19 og nedlukningen af beskæftigelsesindsatsen i foråret 2020 har påvirket projektet - og dermed også evalueringen kraftigt. Alle forløb blev sat i bero, og nye kandidater kunne ikke visiteres før efter sommerferien. Dermed har KTS ikke kunnet afprøve det reviderede forløb, som blev udviklet i 2019. Det har betydet, at evalueringen har måtte ændre fokus. Den er i højere grad blevet anvendt til at støtte op omkring projektledelsens arbejde med strategier og udvikling hen over foråret og sommeren 2020, sådan at projektet kan stå så stærkt som muligt til det videre arbejde i efteråret 2020 og det sidste projektår 2021.

I samråd med projektledelsen og Den A.P. Møllerske Støttefond har evaluator understøttet dette arbejde ved at sætte særlig fokus på KTS's muligheder i en STU-sammenhæng, og på baggrund heraf komme med anbefalinger til, hvordan der kan arbejdes videre med et virksomhedsperspektiv i STU'en.

3 Se Cabis anbefalinger i bilag 2.
4 Udviklingsgruppen bestod af repræsentanter fra FONDEN UNGES (projektledelsen), vejledere og ledere fra kompetencepartnerne, to virksomhedsrepræsentanter, samt repræsentanter fra fire kommuner. Den A.P. Møllerske Støttefond og VELUX FONDEN var også repræsenteret. Udviklingsgruppen blev ledet og faciliteret af en konsulent fra Realize.
5 Se udviklingsgruppens kommissorium i bilag 3 og gruppens løsningsforslag i bilag 4.

1.1 Evalueringens opbygning

Evalueringen består af fire selvstændige evalueringsafsnit med hver deres fokus:

Del 1: Status på projektets fremdrift

I evalueringens første del giver Cabi en status på projektets fremdrift ved at følge op på de resultatmål, der er formuleret for projektet i 2019 og 2020. Der gives desuden en opridsning af de aktiviteter, projektet har iværksat. I den forbindelse beskrives udviklingsgruppens arbejde i 2019 og opfølgningen herpå.

Del 2: Evaluering af den reviderede KLAR TIL START-forløbsmodel

Et af resultaterne af udviklingsgruppens arbejde var formulering af en revideret KTS-model. Det reviderede forløb skal være med til at reducere længden af forløb - og på den måde reducere prisen, som er en af Cabis anbefalinger fra 2018. På grund af corona-epidemien er der på evalueringstidspunktet meget få erfaringer med kandidater, der har været i forløb med den reviderede model som ramme. Derfor har Cabi i samråd med projektledelsen valgt at lave en mindre evaluering ved at spørge kompetencepartnere og udvalgte kommuner om deres vurdering af modellen.

Del 3: Evaluering af Scan How

Som en del af projektet har vejlederne mulighed for at anvende en app, som projektet har fået udviklet med henblik på at gøre hverdagen - og dermed forløbene nemmere for målgruppen.
Den enkelte vejleder og kandidat kan med app'en systematisere arbejdet med de opgaver og eventuelle udfordringer, der er i KTS-forløbet. Cabi har i den forbindelse interviewet to vejledere, leverandøren samt projektledelsen om brugen af app'en og har på baggrund heraf udarbejdet nogle anbefalinger til det videre arbejde med integration af Scan How i KTS.

Del 4: Evaluering af mulighederne i STU – Særligt Tilrettelagt Ungdomsuddannelse

Andelen af STU-elever er stigende og udgør i dag ca. en tredjedel af de aktuelle forløb[6]. Der er flere forskellige eksempler på, hvordan KTS kan systematisere samarbejdet med kommuner gennem STU'en, et emne som udviklingsgruppen ikke nåede at udfolde i deres arbejde i 2019[7].

Efter aftale med projektledelsen, har Cabi i de kvalitative interviews med kompetencepartnere og kommuner primært sat fokus på mulighederne i STU. I evalueringen beskrives, hvordan KTS fungerer i en STU-sammenhæng, og hvilke muligheder der er i at få flere STU-elever igennem et KTS-forløb - og dermed i job efter endt STU. På baggrund heraf kommer Cabi med anbefalinger til, hvordan STU'en i højere grad kan erhvervsrettes med KTS som eksempel.

> *"Det var nyt for mig at se de muligheder. Det kommer til at være en del af vores STU fremadrettet."*
>
> Kompetencepartner, som før interviewet ikke har arbejdet med KTS som STU.

6 Der er sket en lille stigning i andelen af kandidater, der kommer fra STU. Den 11/8 2020 var 34 % ud af alle aktive kandidater fra STU. For hele 2020 er andelen 30 %. Fra 2013-2018 var andelen 22 %.

7 Denne vinkel havde udviklingsgruppen ikke forholdt sig til. Den reviderede KLAR TIL START-model er primært designet til forløb bevilget af LAB-loven, og ikke nødvendigvis som et forløb, der kunne kombineres med et STU-forløb. Derfor så projektledelsen og evaluator et behov for at se nærmere på mulighederne i STU.

1.2 Evalueringens metodegrundlag

Cabi er et landsdækkende non-profit netværks- videns- og konsulenthus, som arbejder målrettet for et socialt ansvarligt arbejdsmarked, hvor mennesker og virksomheder lykkes. Cabi har en solid viden inden for beskæftigelsesområdet, som bygger på et langvarigt samarbejde med danske virksomheder, jobcentre og andre centrale aktører på området. Ungeområdet er et af Cabis kerneområder. Cabi har over en årrække indsamlet og formidlet viden - og på den baggrund udarbejdet anbefalinger til professionelle og virksomheder, der arbejder med unge[8]. Cabis indgående viden om beskæftigelseslovgivningen og jobcentrenes praksis har været central i alle Cabis evalueringer af KTS, særligt fordi KTS's kandidater kommer fra forskellige ydelsesgrupper og ofte er en del af kommunens rehabiliterende indsats, hvor KTS bidrager til udvikling og afklaring med henblik på ansættelse i fleksjob. 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 evalueringen.

Evalueringen af KTS er det, man kan kalde en læringsevaluering, hvor det primære sigte er fremadrettet og anvendelsesorienteret, både for KTS og deres samarbejdspartnere. Fokus er både på proces og resultater. Der er tale om en kombination af målopfyldelsesevaluering og procesevaluering, der understøtter hinanden i midtvejsevalueringens arbejde med, hvordan KTS kan realisere sine mål, herunder forbedre sine processer. Som beskrevet i indledningen, er der udvalgt tre fokusområder, hvor KTS kan forbedre processen (del 2, 3 og 4). Vurdering af målopfyldelsen sker i del 1 – Status på projektets fremdrift.

Cabi har anvendt en kombination af kvalitative og kvantitative metoder. De kvantitative data består af en opgørelse over antal borgere i forløb og job (se bilag 6). Disse data er trukket fra projektets webportal. Den kvalitative del består af kvalitative interviews med alle ti kompetencepartnere (ti ledere, fire vejledere og en praktikkoordinator) og to udvalgte kommuner (en UU-vejleder og en ungechef), som benytter sig af KTS. Derudover har Cabi løbende været i dialog med projektledelsen i KTS, to medlemmer i KTS's udviklingsgruppe, samt HR-direktøren i Coop Danmark. Cabi har ligeledes været i dialog med udvikleren af Scan How og interviewet to vejledere, som har anvendt Scan How.

8 Cabis anbefalinger til virksomheder: https://www.cabiweb.dk/temaer/unge-under-30/virksomhedersungeanbefalinger-2019/ samt cabis anbefalinger til professionelle: https://www.cabiweb.dk/ungeanbefalinger

2. Sammenfatning, resultater og anbefalinger

KLAR TIL START (KTS) er blevet landsdækkende. Virksomheder over hele landet står klar med jobs til medarbejdere med autisme, med Coop Danmark som hovedsamarbejdspartner[9]. Det er nu en del af koncernens rekrutteringsstrategi at ansætte medarbejdere med autisme. De trives med gentagne arbejdsopgaver og møder derfor trofast op på arbejde hver eneste dag. Tallene viser, at 132 ud af de 139, der er blevet ansat siden 2013, stadig er job. Det svarer til en fastholdelsesgrad på 95 %. Det er inden for brancher, der har en relativ høj medarbejderomsætning, og derfor hele tiden skal ansætte nye medarbejdere. KTS adskiller sig fra andre indsatser ved at have en professionel vejleder tilknyttet virksomheden, som varetager undervisning, opkvalificering og arbejdet med udvikling og afklaring af borgerens arbejdsevne henimod ansættelse i virksomheden.

I indeværende projektperiode 2019-2020 har 43 ud af 60 afsluttet et forløb, svarende til, at 72 % er kommet i job (opgjort 11. august 2020). Målet er 80 %, så det er tæt på at være opfyldt.

Pt. (11. august 2020) er 41 kandidater i forløb, så der er plads til langt flere kandidater i KTS. KTS skal som minimum indgå et samarbejde med 18 nye visiterende kommuner i efteråret, hvis målet om et samarbejde med 50 kommuner i 2020 skal nås.

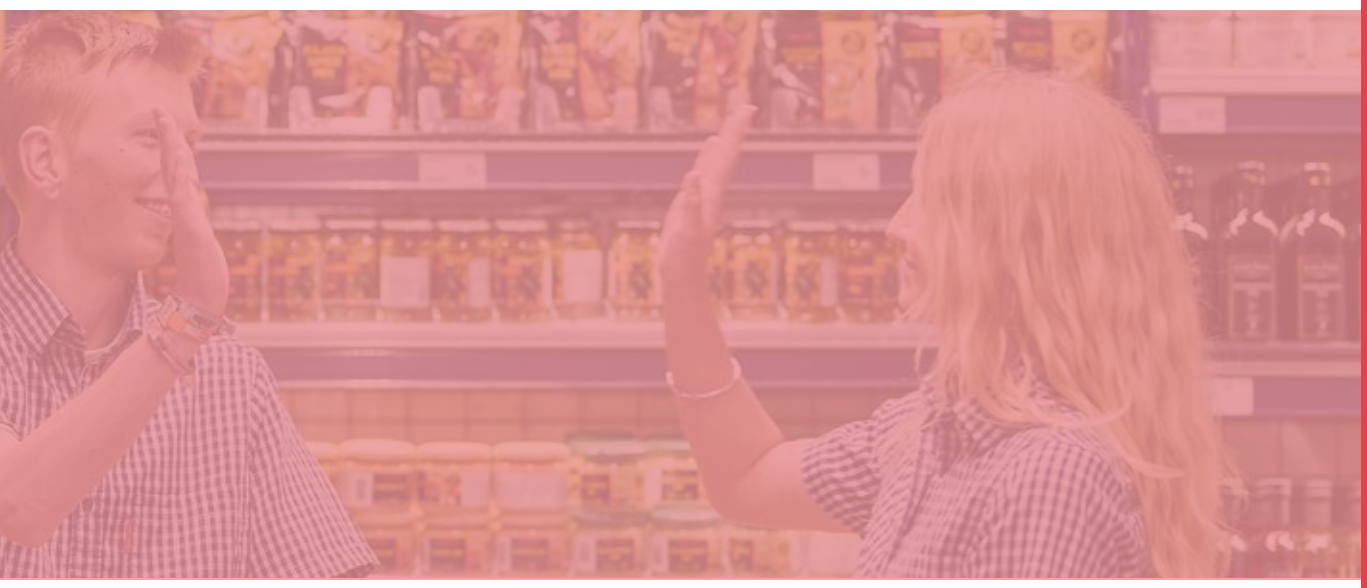
Der er derfor stadig et stort potentiale i at udbrede KTS i jobcentrenes beskæftigelsesindsats og som en del af STU - Særligt tilrettelagt uddannelse. KTS har til stadighed svært ved at bide sig fast i kommunerne, på trods af, at der stadig er mange virksomheder, der står klar med jobs i hele landet. Jobåbninger, der stadig er til rådighed her midt i corona-krisen.

Det er evaluators vurdering, at aktiviteterne i KTS er de rette, hvis KTS kan få deres kompetencepartnere og deres samarbejdskommuner med på de strategier, som KTS er i fuld gang med at udrulle:

- Afholdelse af kommunearrangementer om autisme, virksomhedsforløb og KTS i hele landet
- Den reviderede KTS-forløbsmodel og deraf følgende strategisk samarbejde med kommunerne
- Større fokus på mulighederne i STU, hvor KTS kan medvirke til en erhvervsretning af STU'en med større fokus på dannelse, træning, afklaring og fastansættelse i virksomheder ved endt STU-forløb
- Afprøvning af forskellige samarbejdsmodeller med den kommunale beskæftigelsesindsats og STU.

I det følgende sammenfattes status på aktiviteterne i KTS, potentialet i beskæftigelsesindsatsen beskrives og endelig sammenfattes mulighederne i STU, med tilhørende anbefalinger til KTS, kommuner og politikere.

9 Catering Danmark, Søstrene Grene, Normal (lageret), Elgiganten, Rema 1000, Ilva, BonAppetit Group, Coop.dk MAD og STARK står også klar med jobs til medarbejdere med autisme.



2.1 Aktiviteter i KLAR TIL START

I 2019 nedsatte KTS en udviklingsgruppe bestående af partnere, virksomhedsrepræsentanter, kommunale samarbejdspartnere, projektledelsen i KTS og de to støttefonde. Udviklingsgruppen blev ledet og faciliteret af konsulentfirmaet Realize og afsluttede sit arbejde i slutningen af 2019 med en række anbefalinger bl.a. til formidling og en revideret KTS-forløbsmodel. Blandt de realiserede formidlingsaktiviteter kan nævnes tværgående kommunearrangementer og webinarer, der formidler viden om autisme, udsendelse af nyhedsbreve og deling af gode historier på de sociale medier samt udarbejdelse af informationsmateriale til kommuner og STU-institutioner.

Ny revideret KTS-forløbsmodel

I informationsmaterialet er den reviderede KTS-forløbsmodel, som implementeres hos kompetencepartnerne her i 2020, beskrevet. Partnerne og kommunerne har taget godt imod den reviderede forløbsmodel, fordi det er blevet mere tydeligt, hvad kommunerne får, når de aftaler et forløb med KTS. Der er en mere tydelig struktur og klarhed over, hvad forløbet indeholder, og hvor langt det forventes at blive. I den afsluttende evaluering i 2021 vil det blive evalueret, om den reviderede forløbsmodel har ført til flere og gennemsnitlige kortere forløb.

Afprøvning af app i virksomhedsforløbene

Endelig er der blevet udviklet en app, der skal gøre hverdagen nemmere for personer med en Autisme Spektrum Forstyrrelse (ASF). I app'en kan vejlederen sammen med kandidaten sammensætte skræddersyede step-by-step vejledninger, som kandidaten kan scanne frem på sin smartphone eller tablet, når han eller hun har brug for den. Indtil nu er der ganske få vejledere, der har taget den i brug, så det bliver spændende at se, om der er flere, der gør brug af den, nu hvor forløbene er begyndt at komme i gang efter nedlukningen af beskæftigelsesindsatsen.

2.2 Potentialet i beskæftigelses-indsatsen

KTS har nu indgået aftale med hele COOP-koncernen og en række andre virksomheder - og er dermed landsdækkende. Virksomhederne står klar til at tage imod kandidaterne og ansætte dem efter endt forløb. De bliver i ansættelsen og er dermed en stor gevinst for både virksomheden og samfundet. Virksomhederne udtrykker, at de får en stabil og kvalificeret arbejdskraft, og at KTS medvirker til at udvikle en god arbejdspladskultur, som smitter af på medarbejdere og kunder.

Det unikke ved KTS er, at der er tilknyttet en vejleder med autismeerfaring på virksomheden, som gør brug af struktureret undervisningsmateriale og et progressionsværktøj, der beskriver kandidaternes udvikling i arbejdsevne. En kortere virksomhedspraktik uden professionel støtte og systematisk opkvalificering vil ikke virke for denne målgruppe.

KTS har fået kritik for, at der opereres med lange forløb med en høj månedspris og en vis usikkerhed på længden af forløb. Det er ikke lykkedes KTS at finde statslige midler til at reducere månedsprisen, hvorfor der i stedet har været fokus på at reducere længden af forløb gennem arbejdet med den ovenfor beskrevne reviderede KTS-forløbsmodel.

Nye kommunale samarbejds-modeller

Med den reviderede forløbsmodel er der et stort potentiale i at lave mere målrettede aftaler med kommunerne. I skrivende stund er KTS i dialog med flere kommuner, hvor forskellige samarbejdsmodeller afprøves. I Nordjylland er det planen at afprøve et ”payment by result”-koncept - og i en sjællandsk kommune arbejdes der på at arbejde med en model, hvor kommunen selv har vejlederne ansat og betaler de 10 % (1.690 kr. pr. kandidat pr. måned), som skal gå til projektledelse m.v. i KTS. Det skal også afprøves at arbejde med mængderabat ved opstart af flere kandidater i to sjællandske kommuner.

Det er i denne sammenhæng vigtigt at fastholde det individuelle arbejde med kandidaterne. Det forstærkes af, at partnerne oplever, at de unge, der visiteres, har mere komplekse problemer end tidligere. Det kræver en tæt dialog mellem vejleder og den kommunale rådgiver i de enkelte forløb. Og det kræver, at ledelsen giver plads til, at forløbene aftales individuelt eller kan justeres, hvis der på forhånd er lavet en aftale om en bestemt længde af forløbene.

2.3 Potentialet i erhvervsretning af STU – Særligt Tilrettelagt Ungdomsuddannelse

Der er et stort potentiale i at erhvervsrette STU'en ved at integrere KTS, hvor eleven udvikles og afklares til ansættelse i en virksomhed efter endt STU-forløb. På den måde kan det i højere grad sikres, at STU-elever ikke skal forsætte i nye forløb i jobcenterregi, hvilket er særligt uhensigtsmæssigt for borgere med autisme.

Forskellige veje i STU:

Evalueringen viser, at der er flere veje ind i KTS. Indtil nu er der flest eksempler på unge, som afslutter STU'en med et KTS-forløb, men der er også eksempler på unge, som enten kombinerer STU med KTS eller unge, som visiteres direkte til KTS som deres rene STU-forløb:

1. Kombinationsmodellen er for STU-elever, som har brug for et forløb, hvor de i en overgang både er tilknyttet STU-skolen og KTS-virksomheden.
2. Rent KLAR TIL START-STU-forløb er, hvor eleven indskrives direkte i KTS som STU-tilbud. Forløbet afsluttes med ansættelse efter 12-22 måneder
3. Totrinsraketten er, hvor eleven indskrives i STU til at være KTS-kandidat efter 6-24 måneders STU-forløb - eller overgår fra andet STU-center til KTS efter 6-24 måneder. PÅ STU'en vil eleven typisk have været i praktik i en KTS virksomhed. KTS-forløbet afsluttes efter 12-22 måneder. Det vil sige, at STU'en afsluttes med ansættelse efter to til tre år.

Endelig er der en fjerde variant til de tilfælde, hvor eleven ikke kan nå at afslutte sit KTS-forløb inden for de tre STU-år og derfor må finansieres efter LAB-loven. Det er problematisk, fordi KTS-partnerne oplever flere tilfælde, hvor jobcentret ikke vil prioritere økonomi til en forsættelse i KTS-regi, hvorfor forløbet afbrydes med følgende usikkerhed om elevens fremtid og muligheder for selvforsørgelse.

De unges forløb i KTS tilrettelægges individuelt med uddannelsesplanen som ledetråd. Der arbejdes i den forbindelse med de unges personlige, sociale, faglige og praktiske kompetencer. Med en ordinær arbejdsplads som ramme og en position som lønmodtager som reference, bliver værdien af fx evnen til at socialisere og samarbejde med kunder og kollegaer, personlig hygiejne og rengøring samt selvtransport og opgave- og tidsansvarlighed meget konkret for den unge.

KTS udfordrer den almindelige STU-praksis ved at flytte STU'en fra en uddannelsesinstitution ud på virksomheder. Det sker ved at have en professionel vejleder tilknyttet, som anvender undervisningsmateriale og arbejder med de unges personlige, sociale, faglige og praktiske kompetencer, der arbejdes med i uddannelsesplanen. Denne udvikling måles igennem et progressionsredskab, der dokumenterer elevens arbejdsevne.

Anbefalinger til erhvervsretning af STU

Evalueringen har identificeret en række udfordringer med at erhvervsrette STU'en med et koncept som KTS. Til det har Cabi i evalueringens del 4 udarbejdet en række anbefalinger adresseret til henholdsvis KTS, kommuner og det lokalpolitiske niveau, samt det landspolitiske niveau. Her sammenfattet:

- Cabi anbefaler KLAR TIL START at klæde dets partnere på til at arbejde med STU, både eksterne STU-samarbejdspartnere, men også partnere, der selv har en STU-skole. Der kan være brug for at indgå nye partnerskaber med STU-institutioner og kommuner.
- Cabi anbefaler kommuner og andre STU-udbydere at tænke erhvervslivet endnu mere ind i træning af livskompetencer og derigennem sikre en mere målrettet afklaring, så eleverne kommer i job efter endt STU. Det vil i høj grad være nødvendigt at flytte undervisningen ud på virksomheder, hvis det skal lykkes. Det kræver, at der, som i KTS, er en vejleder tilknyttet til virksomheden. En måde at gøre det på, er at integrere KTS som et tilbud i kommunen og/eller hos STU-udbyderen. Enten ved at afsætte økonomi til eksternt køb af KTS eller til interne forløb med ansættelse af egne vejledere, ved at indgå partnerskab med KTS.
- Cabi anbefaler det lokalpolitiske niveau at drøfte de lokalpolitiske mål med STU'en, og hvad de økonomiske midler skal anvendes til. KTS kan medvirke til at understøtte disse prioriteringer, og måske endda medvirke til, at flere unge får muligheden, bl.a. fordi STU'en ikke nødvendigvis skal vare tre år, før de unge kan forsørge sig selv.
- På nationalt plan anbefaler Cabi, at der tages en drøftelse af, hvad formålet med STU'en er, og hvordan det kan forenes med et erhvervsperspektiv. I den forbindelse er det værd at drøfte, hvordan STU'en med fordel i perioder kan foregå på en virksomhed, sådan som det er tilfældet med KTS.
- Endelig anbefaler Cabi, at det på nationalt plan drøftes, om der er brug for en erhvervsrettet overbygningsuddannelse til STU, som KTS, så det undgås, at de unge overgår til jobcentret, hvor der er begrænsede midler til at lave virksomhedsforlagt undervisning og opkvalificering til en målgruppe, der ikke er stand til at gennemføre FGU eller en ungdomsuddannelse.

DEL 1

3. Status på projektets fremdrift

I denne del beskrives projektets fremdrift i forhold til de resultatmål, projektet har opstillet i ansøgningen. Dernæst beskrives projektets aktiviteter i 2019 og 2020, herunder udviklingsgruppens arbejde. Resultatmålene og udviklingsgruppens arbejde tager udgangspunkt i de anbefalinger, som Cabi gav i den forrige projektperiodes afsluttende evaluering. Cabis anbefalinger fra evalueringen i 2018 er gengivet i bilag 2, imens kommissoriet for udviklingsgruppens arbejde er gengivet i bilag 3 og gruppens løsningsforslag i bilag 4.

I de følgende to tabeller gengives resultatmålene i venstre side af tabellen og målopfyldelsen beskrives i højre side:

3.1 Opfølgning på resultatmål

Tabel 1: Målopfyldelse i 2019 og 2020

Resultatmål for 2019	Målopfyldelse for 2019
Udarbejde materiale og øge synlighed i kommunerne omkring forløbet. Gennemføre en opsøgende indsats fra pro-jektledelse og medarbejdere hos kompeten-cepartnerne med henblik på at intensivere samarbejde, videndeling og ideudvikling 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, virksomhedsrepræsen-tanter, 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 beskrives i afsnit 3.2. Bl.a. på baggrund af udviklingsgruppens an-befalinger er der i vinteren og i foråret 2020 udarbejdet formidlingsmateriale, som bl.a. er lagt på https://klar-tilstart.dk/. Dette beskrives ligeledes i afsnit 3.2. Projektledelsen har i 2019 besøgt alle kompeten-cepartnere og drøftet mulighederne for udbredelse af KTS lokalt i deres område. Udviklingsgruppen er kommet med anbefalinger til det dette arbejde.

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, Langeland og Ærø er ikke blevet kontaktet, da projektledelsen vurderer, at et samarbejde ikke er realistisk bl.a. pga. få bu-tikker 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 borgere 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.	43 kandidater har afsluttet forløb i 2019, heraf er 29 kommet i job og 14 har afbrudt deres forløb uden job. Det svarer til, at 67 % er kommet i job*. Derudover har fem kandidater afsluttet forløbet og er forsat i virksomhedspraktik ind til de fik bevilget fleksjobbet i 2020.

* I 2019 har otte afbrudt forløbet pga. AFS (ustabilitet, motivation, psykiske vanskeligheder, manglende kompetencer, adfærdsproblemer), en pga. sygdom, en pga. uren straffeattest, en ønskede selv at stoppe, to kandidater blev hjemtaget af kommunen og en fik tildelt førtidspension uden job.

Resultatmål for 2020	Status juni/august 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 sagsbehandlingsproces omkring KTS-forløbet med henblik på at eliminere unødigt forbrug af kommunale ressourcer før, under og efter opkvalificeringen.	Udviklingsgruppens hovedfokus blev at udvikle den reviderede KTS-model, som beskrives i evalueringens del 2. Konceptet bliver pga. corona først for alvor afprøvet i efteråret 2020. Det vil vise sig, om modellen er med til at øge fastholdelsen i forløbene og samtidig gøre dem kortere. Dette evalueres i den afsluttende evaluering i 2021. Den del, der handler om fastholdelse i forbindelse med ansættelsen blev ikke prioriteret i udviklingsgruppens arbejde. KTS vil sætte fokus på dette i efteråret 2020. Formidlingen af resultater og erfaringer sker løbende til kommunerne og øvrige relevante aktører, jf. beskrivelsen af formidlingsaktiviteterne i afsnit 3.2.

Resultatmål for 2020	Status juni/august 2020
Partnerskaber: Samarbejdsaftaler med virksomheds-partnere om jobgaranti vedrørende i alt 500 job.	KTS har stadig en gammel aftale med Fakta-koncernen om 200 jobs, hvoraf 129 er besat i august 2020. Derudover er der kommet Coops øvrige butikskæder og Rema 1000, så detailhandlen i hele landet er dækket ind. Selvom der nu er flere ledige at tage af, har Coop stadigvæk en strategisk udfordring med at tiltrække en stabil og kvalificeret arbejdskraft, der er motiveret for og trives i de gen-tagne arbejdsopgaver, der er i detailbranchen. Coop har det i dag som en del af deres strategi at rekruttere fremtidens medarbejdere via KTS. Derfor er Coop klar til at antage mål-gruppen over hele landet. 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, er der ikke lavet aftaler om et bestemt antal job med virksomhederne, hvor der er i stedet laves lokale aftaler, når der kommer henvisninger. KTS vurderer, at de har mindst 400 jobs klar. 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. Udover Coop-koncernen er der lavet aftaler med Catering Danmark, Sø-strene Grene, Normal (lageret), Elgiganten, Rema 1000, Ilva, BonAppetit Group, Coop.dk MAD og STARK.

Resultatmål for 2020	Status juni/august 2020
Udviklingsproces: Afholdelse af mindst to møder og/ eller workshops i udviklingsgruppen.	Udviklingsgruppens arbejde blev prioriteret i 2019, hvor stort set alle midlerne bliver anvendt. Dog har en mindre gruppe i foråret 2020 arbejdet videre med den reviderede KTS-model, herunder udbredelse til alle kompetencepartnerne. I efteråret 2020 arbejder en mindre gruppe med fastholdelse i job.
Opkvalificering: 75 borgere aktive i et KTS-forløb, fordelt på 50 visiterende	66 kandidater har været i forløb siden 1. januar 2020, fordelt på 32 kommuner (opgjort 11. august 2020). KTS mangler således visitation fra 18 nye kommuner i efteråret for at leve op til dette mål.
Beskæftigelse: 80 % i beskæftigelse af alle kursister, der afslutter forløb i årets løb.	14 kandidater ud af 17 kandidater, der siden 1. januar 2020 har afsluttet KTS, er kommet i job. Det svarer til 79 % (opgjort 11. august 2020)*.

* Tre kandidater har i 2019 (opgjort 11. august) afbrudt forløbet pga. AFS (Ustabilitet, motivation, psykiske vanskeligheder, manglende kompetencer, adfærdsproblemer).

3.2 Udviklingsaktiviteter i KLAR TIL START

De konkrete KTS-forløb er kernen i KTS og finansieres gennem en månedlig deltagerbetaling på 16.900 kr., som dækker driften i KTS, heraf 10 % til projektledelsens tværgående arbejde. Udviklingsaktiviteterne finansieres af midler fra Den A.P. Møllerske Støttefond og VELUX FONDEN. Aktiviteterne er beskrevet i ansøgningen og tager udgangspunkt i de anbefalinger, som Cabi formulerede i slutevalueringen i 2018: (Se anbefalingerne i bilag 2)

- Reducér prisen
- Intensiver og systematiser kontakten til kommunerne
- Udarbejd materiale målrettet kommunerne
- Styrk samarbejdet med kommunerne om kursister i forløb og i ansættelsen.

KTS omsætter i projektansøgningen de fire anbefalinger til arbejdet med en indsats, der særligt har fokus på:

- Reduktion af den kommunale udgift fx via:
  - Effektivisering af selve opkvalificeringsforløbet
  - Nedbringelse af unødige "transitophold" og sagsforløb for den pågældende i forbindelse med kommunal sagsbehandling før, under og efter forløbet.
- Udvikling af et efterværnskoncept med henblik på jobfastholdelse og udfordringer, som typisk møder udsatte personer, der bliver selvforsørgende (pendling, flytte i egen bolig, økonomistyring etc.)
- Formidling af resultater og erfaringer med udgangspunkt i et "best practice"-samarbejde mellem udvalgte kommuner, virksomheder, institutioner, kursister og pårørende.

Dette udgør kommissoriet for udviklingsgruppen, der med konsulentfirmaet Realize ved roret, i 2019 arbejdede på en række anbefalinger til KTS i forhold til punkt 1 og 3 ovenfor (se kommissorium i bilag 3). Arbejdet med efterværn for kandidater, der ansættes i job, finder sted i efteråret 2020. Arbejdet prioriteres ikke så højt, fordi statikken viser, at 132 ud af 139 siden 2013 stadig er i job. Det svarer til en fastholdelsesgrad på 95 %.

Resultatet af udviklingsgruppens arbejde blev præsenteret af Realize på en workshop i efteråret 2019. Udviklingsgruppen kom med fire anbefalinger, som er beskrevet i bilag 4:

1. Udbred viden om autisme
2. Vær en professionel samarbejdspartner
3. Udbyd et attraktivt KTS-produkt
4. Øg det strategiske fokus.

I det følgende følges der op på, hvordan KTS har arbejdet med de fire anbefalinger.

1. Udbred viden om autisme

Udviklingsgruppen har foreslået, at KTS udbreder viden om autisme, fordi der er for få, der kender til de reelle udfordringer med at have en autismediagnose, fx de kommunale rådgivere og vejledere, der sidder med potentielle kandidater. KTS har på baggrund heraf iværksat følgende aktiviteter (status juni 2020):

a. Der har været afholdt tre KTS tværgående kommunearrangementer på FONDEN UNGES i Bagsværd, hvor UU-vejledere, sagsbehandlere og andre relevante var inviteret til oplæg om KTS fra projektledelsen, en virksomhed og en ung og hans vejleder, samt et crash-kursus om autisme[10]. I covid19-nedlukningen har der været afholdt fire webinarer som erstatning og fortsættelse af ovenstående kommunearrangementer med samme indhold, hvor kommuner over hele landet har været inviteret. Projektledelsen har været ansvarlig for opfølgningen af deltagere, som sker løbende via mail, telefon og sociale medier. Der er nu fastlagt datoer for samme type kommunearrangementer hos alle kompetencepartnere rundt om i landet. Hos disse arrangementer er partneren selv ansvarlig for opfølgning. Projektledelsen arbejder dog lige nu på en opfølgningsplan, som partneren også kan benytte. Webinar-konceptet med faste online oplæg med forskellige temaer fortsættes i 2020 og 2021.

b. Der er udarbejdet en ny KTS-brochure, der henvender sig til kommuner, UU-vejledere, virksomheder og borgere. Den er blevet udleveret til alle partnere. I denne sammenhæng er KTS's webside blevet opdateret med nye, tilpassede sider bl.a. med KTS som STU.

c. Via KTS's nyhedsbrev er der delt kandidatfortællinger (både fra UNGES Uddannelsescenter og partnere), som ligeledes er delt på Facebook og LinkedIn. "Kandidatens fortælling" er også en del af programmet for KTS's kommunearrangementer/webinar.

d. Der er udarbejdet en kritisk kronik ("Unge med handicap fortjener bedre muligheder for uddannelse") som vejen til beskæftigelse i samarbejde med Det Centrale Handicapråd, LEV, Ligeværd, Glad Fonden og FONDEN UNGES[11].

10 På kommunearrangementerne har der været 47 deltagere fra 12-13 forskellige kommuner på hvert arrangement. På webinarerne har der været mellem 16 og 46 deltagere på hvert webinar.

11 https://www.altinget.dk/uddannelse/artikel/aktoerer-unge-med-handicap-fortjener-bedre-muligheder-for-uddannelse

2. Vær en professionel samarbejdspartner

Udviklingsgruppen har arbejdet med, hvordan kompetencepartnerne kan være en mere professionel samarbejdspartner for kommunerne, hvor partneren har de kompetencer, der skal til for at kunne skabe gode vellykkede forløb med kommunerne. Ifølge udviklingsgruppen skal en professionel samarbejdspartner kunne skabe et netværk, være opsøgende, forstå kundens situation og kunne tilpasse sig kundens behov, sælge opgaver, skabe relationer, pleje relationer, opbygge tillid, kunne forventningsafstemme, definere opgavers omfang og længde samt kunne afrapportere.

Projektledelsen har været i dialog med de 10 kompetencepartnere - både individuelt og til fælles dialogdage. Der har i 2020 været særligt fokus på arbejdet med den reviderede KTS-model, og hvordan den kan præsenteres for kommunerne, og hvordan partnerne bl.a. igennem modellen kan styrke samarbejdet med kommunen i de enkelte forløb, jf. evalueringens anden del. Projektledelsen har deltaget på en række møder sammen med kompetencepartnere og potentielle samarbejdskommuner, samt de beskrevne kommunearrangementer ovenfor. Som en del af denne strategi blev kompetencepartnere på et møde i februar enige i at sætte fokus på KTS som STU, hvilket midtvejsevalueringens tredje del skal understøtte.

KTS arbejder på at afprøve forskellige samarbejdsmodeller med kommunerne. I Nordjylland er det planen at afprøve et "payment by result"-koncept og i en sjællandsk kommune arbejdes der på en model, hvor kommunen selv har vejlederne ansat som en del af deres faste personale. Det betyder, at kommunen ikke skal finde ekstra midler udover de 10 % (1.690 kr. pr. kandidat pr. måned), som skal gå til projektledelse m.v. i KTS. Det skal også afprøves at arbejde med mængderabat ved opstart af flere kandidater i to sjællandske kommuner.

3. Udbyd et attraktivt KLAR TIL START-produkt

Udviklingsgruppen har udarbejdet et udkast til et revideret tilpasset KTS-forløb, som der blev arbejdet videre med i foråret 2020, herunder implementering hos alle partnerne. Se beskrivelsen af modellen i evalueringens del 2.

Den reviderede KTS-model er blevet fremlagt og præsenteret på alle kommunearrangementer, webinarer samt på individuelle møder hos forskellige kommuner. Modellen er ifølge projektledelsen og partnerne blevet modtaget meget positivt.

Lone Steengaard (daglig leder/KTS-vejleder fra Autismecenter Vest) er tidsbegrænset deltidsansat som konsulent til implementering af den revideret KTS-model samt tilhørende undervisningsmateriale hos alle partnerne. Hun gennemfører implementeringsmøder med alle partnerne.

På en partnerdag i efteråret 2020 vil opfølgning/respons på implementeringen af revideret KTS-model samt tilhørende undervisningsmateriale være en del af programmet.

4. Øg det strategiske fokus

Ifølge udviklingsgruppen er der brug for at øge det strategiske fokus på salg, partnerkonstruktion, branding og kommunikation. Det er ifølge udviklingsgruppen nødvendigt, fordi det ikke er alle partnere, der kan sikre aktivitet i de kommuner, som de har ansvaret for. Udviklingsgruppen foreslog derfor, at der sammen med partnerne etableres et overblik over kommunesamarbejdet, at der udarbejdes partnerstrategier, at der arbejdes mere systematisk med branding og de lokale partnere hjælpes med lokalt PR-arbejde.

Projektledelsen nåede (inden nedlukningen) at afholde to strategimøder med kompetencepartnere med drøftelse af kommunekontakt og evt. afgivelse af kommuner. Det planlægges at fortsætte med lignende møder samt opfølgning efter sommerferien.

Kort før jul 2019 blev der udarbejdet en ny, opdateret KTS-partnerkontrakt, som er sendt ud til alle partnere med henblik på tydeliggørelse af ansvars- og rollefordeling samt ”opfriskning” af aftalegrundlaget for KTS-samarbejdet.

Efter aftale med Den A. P Møllerske Støttefond har projektledelsen valgt at opprioritere indsatsen med hensyn til formidling og markedsføring af KTS, herunder optimering af google-søgninger - for dermed at få flere kandidater visiteret.

Som en del af branding af KTS, er alle tiltag/fortællinger/nyheder (fx besøg af politikere og kandidathistorier) delt på LinkedIn (flere profiler) og Facebook med tilhørende opfølgning (på eventuelle kommentarer til opslaget).

Endelig sendes en fast udsendelse af partnermail til Kompetence-/Virksomhedspartnere fra projektledelsen for at sætte den ”interne” kommunikation med partnere i system samt at sikre ensartet information og synliggørelse af projektledelsen.

DEL 2

4. Evaluering af den reviderede KLAR TIL START-forløbsmodel

Cabis anbefalinger i slutevalueringen fra den forrige bevillingsperiode har været med til at danne grundlaget for arbejdet i den ny periode, der løber fra 2019-2021. I 2019 har KTS nedsat en udviklingsgruppe, der har arbejdet videre med anbefalingerne i Cabis evaluering. En af anbefalingerne i Cabis evaluering fra 2018 var, at KTS skulle reducere prisen på forløbene for at sikre, at kommunerne rekvirerer flere forløb. Udviklingsgruppen valgte at arbejde med, hvordan KTS-forløbet kan effektiviseres, så forløbenes gennemsnitlængde bliver forkortet - og dermed resulterer i en gennemsnitlig prisreduktion.

Udviklingsgruppens arbejde resulterede i en revideret KTS-forløbsmodel, som skulle udrulles i foråret 2020. Ganske få partnere nåede at sætte nye forløb i gang efter den reviderede model inden corona-krisen indtraf. Alle KTS-kandidater blev som følge af corona-krisen hjemsendt. Det vil sige, at der på evalueringstidspunktet stort set ikke er nogle erfaringer med de reviderede forløb. I stedet har Cabi bedt de 10 kompetencepartnere, samt de to interviewede kommuner, om at vurdere den reviderede model.

I de følgende afsnit præsenteres den reviderede KTS-forløbsmodel, hvorefter der på baggrund af interviewene gives en vurdering af modellen.

4.1 Præsentation af den reviderende forløbsmodel

Den reviderede forløbsmodel blev udrullet i foråret 2020 gennem præsentationer for partnerne og deres vejledere med henblik på, at nye forløb skulle følge modellen, samt at kommuner og andre samarbejdspartnere skulle præsenteres for modellen.

> *"Det er ikke en ny KTS-model - vi har bare gjort den mere struktureret og effektiv… Det nye er, at den første status er lidt anderledes, og vi efter 12 ugers forløbet kan bestemme længden af forløb. Det er kommunerne tilfredse med."*
>
> Projektleder

Revisionen af forløbsmodellen er resultatet af udviklingsgruppens arbejde og har overordnet til hensigt at forankre indsatsen i kommunerne - og derved sikre, at endnu flere borgere med autisme får adgang til et opkvalificeringsforløb med jobgaranti.

Den reviderende forløbsmodel implementeres med følgende fire mål for øje:

- At sikre en kortere gennemsnitslængde af KTS-forløb
- At tydeliggøre "produktet" over for kommunerne
- At forbedre dokumentationen og dialogen med kommunerne og virksomhederne
- At få flere kandidater i KTS-forløb.

De konkrete ændringer i forhold til den hidtidige model sigter ikke efter at forandre metoden eller principperne i KTS, men vil effektivisere forløbene - særligt gennem en strukturering og tydeliggørelse af forløbets delelementer.

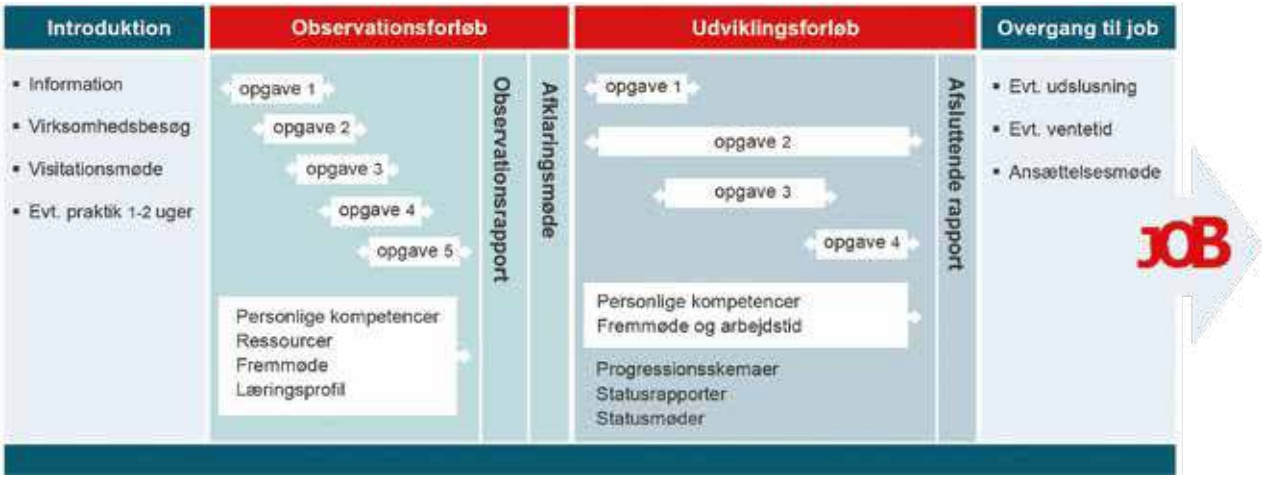
KTS'S forløbsmodel 2020:

Introduktion

Forud for en visitation til KTS-forløb tilbydes potentielle kandidater en rundvisning og evt. en til to ugers praktik på en eller flere virksomheder, så kandidaten har mulighed for at vurdere tilbuddet. Vejlederen vurderer sideløbende, om det er realistisk for kandidaten at kunne gennemføre forløbet i den pågældende virksomhed.

Observationsforløb

Som noget nyt og centralt indledes KTS-forløb fra foråret 2020 med et 12 ugers observationsforløb. Dette delforløb har til hensigt at afprøve kandidaten i tre til fem konkrete arbejdsopgaver med henblik på en detaljeret vurdering af kandidatens faglige og personlige kompetencer og potentiale. Træningsvirksomheden stiller arbejdsopgaverne til rådighed, og disse planlægges i samarbejde med KTS-vejlederen og med inddragelse af kandidaten selv.



Kandidatens kompetencer og potentiale dokumenteres af KTS-vejlederen i en observationsrapport. Rapporten belyser bl.a. hvilke arbejdsopgaver, det er hensigtsmæssigt at arbejde videre med i et evt. udviklingsforløb og giver estimater for den tidsramme, der forventes at skulle afsættes til denne videre udvikling.

Observationsforløbet afsluttes efter 12 uger med et afklaringsmøde, hvor kandidaten, kommunen og KTS-vejlederen, med udgangspunkt i observationsrapporten, aftaler rammerne for et evt. efterfølgende udviklingsforløb.

Udviklingsforløb

I udviklingsforløbet trænes kandidaten til maksimal selvstændighed i de aftalte arbejdsopgaver. Sideløbende udvikles kandidatens personlige kompetencer, og kandidaten integreres med arbejdspladsens leder og medarbejdere. Hver 12. uge udarbejder KTS-vejlederen statusrapporter og progressionsskemaer, som sikrer kommunen indblik i forløb og udvikling. Der afprøves arbejdstid, arbejdsevne, opgaver, selvstændighed, skånebehov, intensitet mv. i forhold til kandidatens fremtidige ansættelsesforløb og med fokus på at sikre varig ansættelse.

I udgangspunktet varer udviklingsforløbet 3-12 måneder afhængig af kandidatens udviklingspotentiale. Ændringer i kandidatens livssituation undervejs i forløbet kan medføre, at en forlængelse af forløbet er nødvendig, eksempelvis ved sygdom, flytning eller lign.

Tre måneder inden afslutning af udviklingsforløbet udarbejder KTS-vejlederen en afsluttende rapport, som dokumenterer forløbet samt kandidatens jobmæssige afprøvning, kompetencer og aktuelle beskæftigelsesgrad. Rapporten indeholder desuden retningslinjer for overgangen til jobbet og et evt. udslusningsforløb samt anbefalinger til evt. efterværn efter ansættelsen.

Den afsluttende rapport anvendes af kommunen i forbindelse med en mulig indstilling til rehabiliteringsmøde og med henblik på godkendelse af kandidaten til et fleksjob. Den afsluttende rapport udarbejdes og fremsendes til kommunen tre måneder før afslutning af forløbet for at imødegå evt. ventetid på kommunens afgørelse. Erfaringen er, at denne ventetid fører til en udskydelse af ansættelsestidspunktet og dermed en unødig forlængelse af det samlede KTS-forløb.

Overgang til job

Udviklingsforløbet afsluttes med et ansættelsesmøde, hvor kandidat, kommunen, arbejdsgiver, og KTS-vejleder aftaler forholdende omkring ansættelse af kandidaten. Såfremt kandidaten ansættes i en anden virksomhed end træningsvirksomheden, vil der typisk igangsættes et udslusningsforløb, hvor kandidaten introduceres til transport, kolleger mv. Kommunen kan vælge selv at stå for udslusningen. KTS har formuleret en række krav hertil.

4.2 Vurdering af den reviderede forløbsmodel

Cabi har bedt de 10 kompetencepartnere give deres vurdering af den reviderede forløbsmodel. Det samme er de to kommuner, der er blevet interviewet. Vurderingerne er i det fleste tilfælde alene givet ud fra de interviewedes kendskab til modelen, da de på interviewtidspunktet endnu ikke havde erfaringer fra konkrete forløb. Enkelte partnere har erfaringer med at igangsætte observationsperioden, men alle disse forløb blev afbrudt af corona-krisen.

Overordnet vurdering af den reviderede KLAR TIL START-model

De interviewedes overordnede vurdering af modellen er, at det er mere tydeligt, hvad kommunerne får, når de aftaler et forløb med KTS. Der er en mere tydelig struktur og klarhed over, hvad forløbet indeholder. Det imødekommer den kritik, som KTS har fået i nogle kommuner, som har oplevet, at de ikke vidste, hvor lange forløb de indgik aftaler om.

Som udviklingsgruppen selv skriver det i deres oplæg til KTS: ”KTS kommer nogle gange til at fremstå som utroværdig, idet nogle kommuner oplever, at KTS´s indsats kan opleves som ”elastik i metermål”, når kursisternes forløb eksempelvis gentagne gange bliver forlænget.”

Det er nu mere tydeligt, hvilke aktiviteter kandidaterne skal igennem, og modellen giver en større tryghed i forhold til, at længden af forløbene ikke skrider, da den endelige længde af forløbet kan aftales i forlængelse af observationsperioden.

> ”
> *Det er en god ide, at den er blevet skarpere, og den er mere styrende i forhold til det, der skal observeres på og oplæres i. Den fremdrifter lidt, så man er mere skarp.*
>
> ”
>
> Kompetencepartner

Meldingen fra partnerne er, at den reviderede model bliver godt modtaget i kommunerne, netop fordi den er mere tydelig, og de bliver mere sikre på, hvor lange de enkelte forløb bliver.

> ”
> *Vi har været ude og sælge den. Der kommer færre skeptiske spørgsmål. Det bliver mere tydeligt, hvad der sker.*
>
> ”
>
> Kompetencepartner

Den større tydelighed omkring, hvad KTS indeholder, gør det også mere tydeligt, at der ikke er tale om en almindelig virksomhedspraktik, men et virksomhedsforlagt uddannelses/opkvalificeringstilbud med en tilknyttet professionel vejleder, der sammen med kandidaten følger et nøje beskrevet forløb.

> ”
> *Vi har et uddannelsestilbud. Det er blevet tydeligere. Det er en defineret uddannelse, og ikke blot et praktikforløb.*
>
> ”
>
> Kompetencepartner

Vurdering af observationsperioden

Det er indførelsen af observationsperioden, der understøtter den generelle vurdering af, at det nu er blevet mere tydeligt, hvad kandidaterne skal igennem i udviklingsperioden, og hvor lang tid den skal vare.

Særligt i observationsforløbet er der langt højere krav om, at KTS-vejledere arbejder mere ensartet og struktureret. Indsamlingen af data til observationsrapporten vil, for nogle vejledere, kræve store forandringer. Nogle vejledere har på præsentationsmøder udtrykt en bekymring om, at det bliver overvældende, og at de nye retningslinjer måske kan trumfe vejledernes egne vurderinger om, hvad der er bedst i det enkelte forløb.

Vejlederne skal i observationsforløbet sikre, at de tre til fem opgaver afprøves og vurderes på de 12 uger. Nogle vejledere har udvist bekymringer for, at det kan gå ud over tryghed for kandidaten og produktivitet for virksomheden, og at de begge vil opleve, at oplæringen i én opgave afbrydes utidigt for at påbegynde afprøvning af den næste opgave.

Der er enkelte partnere, der er bekymret for deres vejlederes tidsforbrug i observationsperioden, fordi de enten oplever eller forudser, at der skal anvendes mere tid til at dokumentere, samtidig med, at forløbene angiveligt bliver kortere, og der dermed er mindre økonomi i det. Andre partnere giver udtryk for, at modellen netop betyder, at flere kommuner vil visitere, og der på den måde kommer bedre balance i økonomien.

> *”*
> *Det er en tilvænning at skulle styre den mere og lægge en plan på forhånd. Der er mere planlægning. Vi kommer mere på forkant … Den nye version - med afrapporteringsskabelon - tager noget længere tid at lave, for den er mere detaljeret … På den ene side, er det godt vi kommer så meget i dybden. Det gør os meget skarpere på, hvad der skal ske i udviklingsperioden, og hvor lang den skal være. På den anden side, skal jeg som leder sige, at vi kommer til at bruge mere administrativ tid. Det kan gøre, at udviklingsperioden bliver kortere og dermed dyrere for os, fordi vi bruger mere tid over en kortere periode.*
>
> *”*
>
> Kompetencepartner, der har taget modellen i brug

Endelig er der enkelte partnere, der udtrykker bekymring for, at den reviderede model ikke kan rumme de mere sårbare og ikke modne unge, bl.a. fordi 12 uger kan vise sig ikke at være nok. Hos nogle af kandidaterne viser barriererne sig først efter tre måneder. Denne bekymring kan ifølge andre partnere imødekommes gennem en tæt dialog med den enkelte kandidats sagsbehandler. Endelig kan bekymringen imødekommes gennem de i del 4 beskrevne kombinationsforkøb under STU'en, hvor de unge over tid snuser til og integreres i KTS.

> *"Jeg synes, det lyder spændende, og det er rigtig fedt med en stuktur … Som udgangspunkt tænker jeg, det er rart, der kommer noget struktur og nogle faste holdepunkter. Især hvis der kommer nye kolleger. Vi skal passe på, der ikke bliver tænkt for meget i økonomi. Borgeren bliver nød til at komme først. Jeg er pædagog og ser mennesket først. Det tager længere tid at lære dem at kende. Mange af udfordringerne kommer først efter tre måneder, hvor de har brugt alt deres krudt i starten. Jeg er blevet overrasket over tidligere kandidater, fx hvad de slås med på hjemmefronten. Jeg kunne hele tiden justere i dialog med sagsbehandleren. Jeg kan godt blive nervøs for, at sagsbehandleren holder fast i, at det skal tage 12 måneder. "Nu har I lovet os 12 måneder".*"

Kompetencepartner, der har taget modellen i brug

Vurdering af den reviderede model i en STU-sammenhæng

Den reviderede KTS-model er udviklet til det, man kan kalde rene KTS-forløb, dvs. forløb, som overvejende finder sted på virksomhederne. Ifølge partnerne er der ikke forskel på rene STU- og LAB-forløb i KTS. De indeholder nøjagtigt det samme. Den eneste forskel kan være den måde, dokumentationen skal præsenteres på eller omsættes til, fx i den uddannelsesplan, STU'en skal anvende.

Når der spørges til, hvordan den reviderede KTS model kan anvendes, når der er tale om en kombinationsmodel (jf. del 4), er svarene mere forskellige, også fordi, der er ganske få erfaringer med kombinerede forløb. Nogle af de interviewede giver udtryk for, at observationsperioden giver god mening, fordi der bliver mere klarhed blandt elever, de professionelle og kommunens sagsbehandler over, hvad forløbet skal indeholde, og hvor lang tid der er brug for, fx om eleven kan gennemføre forløbet inden for de tre STU-år, eller om der skal en forlængelse til i jobcenterregi under LAB-loven.

> *"Det er rigtigt godt for STU-unge, for det bliver gennemsigtigt for de unge, så de ved, hvad forløbet indeholder, og hvor længe det varer. Og vi bliver mere sikre på, hvor lange forløbene er i forhold til vores budgetter."*

Afdelingsleder i et jobcenter

En af de interviewede kommuner giver udtryk for, at et STU-forløb, der skal ende med et job efter KTS, ikke nødvendigvis behøves at vare tre år. En kommune vil kunne få flere igennem inden for sit STU-budget, hvis STU-forløbene er kortere. Det vil observationsperioden kunne være med til at understøtte - et samlet kortere STU-forløb.

Dog pointerer flere partnere, at det er vigtigt at afstemme forløbene med, hvor gamle de unge er, sådan at de unge ikke bliver færdige med forløbet før de er 18 år, hvor de kan komme i fleksjob. De giver ligeledes udtryk for, at det giver god mening at give de unge på 18 år god til tid at udvikle og danne sig, sådan som det er formålet med STU.

> *KTS passer fint ind. Der er ikke nogen modsætning. De unge skal være gamle nok for at kunne afkorte forløbet.*
>
> Kompetencepartner

> *I de tilfælde, hvor den unge ikke er moden nok til at starte i KTS, kan STU være en mulighed.*
>
> Kompetencepartner

Nogle partnere synes ikke, der er behov for en observationsperiode. Både fordi de unge kan være meget unge, og fordi UU-vejlederen og STU-institutionen kender de unge på forhånd, og kan derfor tilrettelægge forløbet individuelt, sådan som STU'en foreskriver.

De peger også på, at de unge har et retskrav på tre år.

> *Vi kommer ikke til at bruge den reviderede KTS-model, med mindre der er et jobcenter, der efterspørger et beskæftigelsestilbud, så kan vi bruge det. Det er ikke til STU – de unge har et treårs retskrav til STU. Vores KTS-forløb er som oftest 24 måneder.*
>
> Kompetencepartner

Hvad betyder et eventuelt øget antal STU-elever for længden af KTS-forløb?

> *Det er ikke vigtigt at gøre forløbene korte i STU, fordi det handler om mere end beskæftigelse, fx livsfærdigheder m.v..*
>
> Kompetencepartner

Endelig er partnerne blevet spurt til, hvad et øget antal STU-elever vil betyde for den gennemsnitlige længde af KTS-forløb. Ovenstående viser, at det kommer meget an på, hvilken af de i del 4 skitserede modeller, de interviewede tænker på. Der er generel enighed om, at alderen kan betyde længere forløb, bl.a. pga. modenhed, og det at man skal blive 18, før man kan komme i fleksjob eller job med løntilskud til førtidspensionister.

For det første, giver de udtryk for, at mange STU-elevers unge alder vil betyde længere forløb, dels pga. modenhed, og dels fordi de først kan ansættes, når de fylder 18 år.

> *"STU-elever kan forlænge indskrivningstiden. Der kan også være en risiko for, at de stopper midt i forløbet, da der er stor forskel på at have helt unge i KTS frem for mere modne og livserfarende unge."*
>
> Kompetencepartner

> *"Det vil forlænge forløbet en smule, fordi nogle unge skal vente på at blive 18 år. Eller hvis der er tale om kombinationsforløb."*
>
> Kompetencepartner

> *"Det er ikke vigtigt at gøre forløbene korte i STU, fordi det handler om mere end beskæftigelse, fx livsfærdigheder m.v."*
>
> Kompetencepartner

For det andet, vil en øget anvendelse af kombinationsforløb have en betydning for længden. Det kommer dog meget an på, hvornår borgeren teknisk set bliver en del af KTS.

En af de interviewede kommunale repræsentanter er meget positiv over for den reviderede model, fordi hun vurderer, at kommunen vil kunne få flere unge igennem, da de ifølge den interviewede med KTS ikke behøves at være tre år på en STU-skole.

> *"Jeg vil kunne få flere unge i forløb og i job inden for mit budget, hvis flere kommer i målrettede STU-forløb som KTS."*
>
> Afdelingsleder i et jobcenter

Den anden interviewede kommunale repræsentant pointerer, at STU'en ikke behøves at vare tre år, og at KTS kan være med til at forkorte STU-perioden.

> *"Det behøver ikke være tre år. Hvis han eller hun er klar før de tre år, kan vi stoppe før og indstille ham til fleksjob. Hvis der er noget i det faglige, der hindrer den unge i at udføre arbejdet, kan det kombineres med, at de får nogle timer hos os."*
>
> Praktikkoordinator fra et STU-center, der har KTS som mulighed

Det vil derfor fremover være relevant at følge gennemsnitslængden for STU og ikke-STU KTS-forløb særskidt. Det gør vi i slutevalueringen næste år.

Vurdering af udslusningen i den reviderede KLAR TIL START-model

Som beskrevet ovenfor er der nu mulighed for, at kommunen kan overtage udslusningen. Meget få partnere peger på en bekymring i den forbindelse. Det er projektledelsens vurdering, at de fleste kommuner vil lade KTS varetage udslusningen som hidtil. Dog er der en enkelt partner, der er bekymret for, at kommunerne vil hjemtage udslusningen.

> *"Kommunen kan selv lave udslusning, men vil oftest bede KTS om det. Udslusning er dermed gjort mere fleksibel, men indeholder det samme som hidtil."*
>
> Projektleder

4.3 Anbefalinger til det videre arbejde med forløbsmodellen

Både partnere og kommuner er positive over for den reviderede KTS model. Den sikrer mere struktur og klarhed over forløbene, herunder længden af forløb.

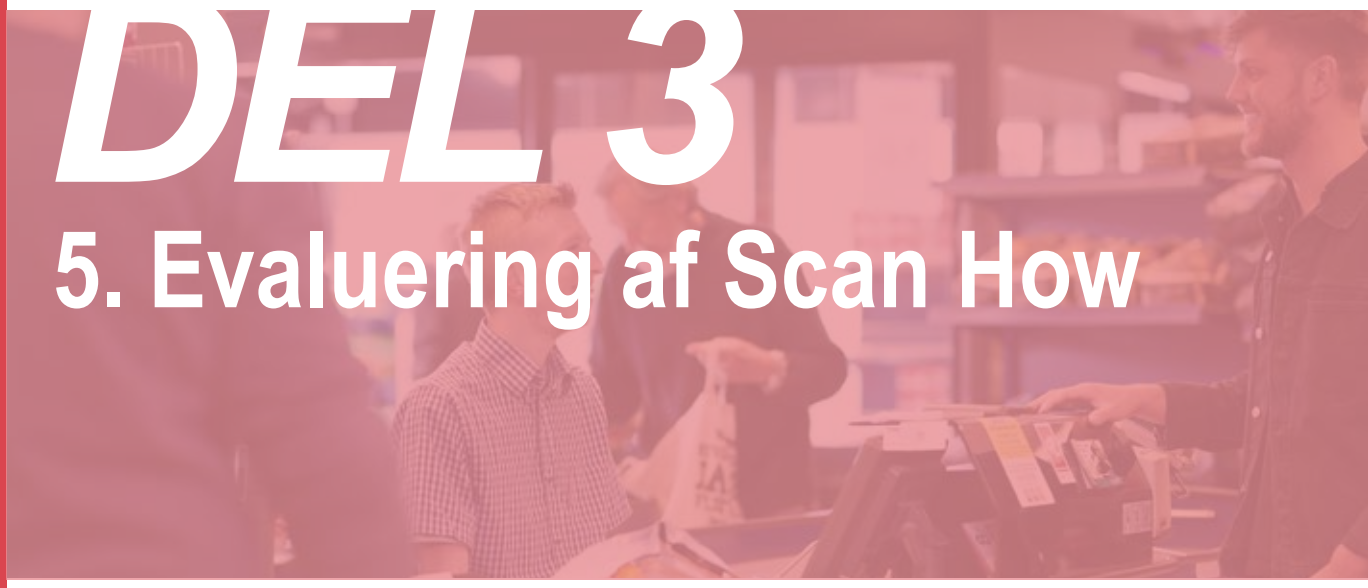
Samtidig er det vigtigt at fastholde det individuelle arbejde med kandidaterne. Det forstærkes af, at partnerne oplever, at de unge, der visiteres, har mere komplekse problemer end tidligere.

Det kræver en tæt dialog mellem vejleder og den kommunale rådgiver i de enkelte forløb. Og det kræver, at ledelsen giver plads til, at forløbene aftales individuelt - eller kan justeres, hvis der på forhånd er lavet en aftale om en bestemt længde af forløbene.

Cabi har på baggrund af evalueringen udarbejdet følgende anbefalinger:

- Hvis flere skal benytte sig af KTS og den reviderede forløbsmodel, er det nødvendigt forsat at udbrede kendskabet til KTS gennem de aktiviteter, der beskrevet i afsnit 3.2 (arrangementer om autisme, nyhedsbreve, oplag på de sociale medier, kommunebesøg m.v.)
- Som beskrevet ovenfor, er der risiko for, at forløbene bliver overdokumenteret. Det skal naturligvis tilpasses behovet hos den kommunale sagsbehandler eller UU-vejleder.
- Med den reviderede KTS-model ligger det ligefor at lave flere standardiserede aftaler med kommunerne. I den forbindelse er det vigtigt at holde fast i det individuelle og sikre tæt dialog mellem vejleder og kommunal rådgiver. Borgere med autisme har forskellige behov og vil også have behov for forskellig varighed.

DEL 3



5. Evaluering af Scan How

Scan How er en digital app, som skal gøre hverdagen nemmere for personer med en Autisme Spektrum Forstyrrelse (ASF). Støttepersoner kan sammensætte skræddersyede step-by-step vejledninger, som brugeren kan scanne frem på sin smartphone eller tablet, når han eller hun har brug for den. Scan How er udviklet af FONDEN UNGES, der også står bag KTS. Med bevillingen 2019-2021 er Scan How en del af undervisningsmaterialet i KTS-forløb og dermed gjort tilgængelig for alle KTS-vejledere.

KTS tilbyder derfor alle deres vejledere at benytte app'en i samarbejde med deres kandidater. Scan How kan hjælpe KTS-kandidater med selvstændigt at fastholde, træne og varetage opgaver eller formål, som ellers påkræver personlig støtte eller hjælp.

Cabi har evalueret anvendelsen gennem interview med to vejledere og udvikleren af Scan How, samt projektledelsen.

5.1 Udbredelse af Scan How i KLAR TIL START

For at implementere Scan How og understøtte anvendelsen hos vejlederne, afholdes der opstartskurser hos samtlige partnere i KLART TIL START. Som det ses af tabellen nedenfor, var der pr. 3. marts 2020 afholdt opstartskurser hos 9 ud af i alt 10 kompetencepartnere.

Status pr. 3. marts 2020 (før corona-krisen):

- 9 ud af 10 partnere har modtaget opstartskursus i Scan How
- 2 ud af 10 partnere har oprettet mindst en kandidat i Scan How
- 2 ud af 10 partnere oplyser, at de anvender Scan How.

Anvendelsesmåder:

Erfaringerne fra de KTS-vejledere, der anvender Scan How peger på, at app'en kan bruges på to forskellige måder – henholdsvis opgavespecifikt og helhedsorienteret:

Den hyppigste anvendelse af Scan How er som opgavespecifikt trænings- og støtteredskab ude i virksomhederne. Det kan eksempelvis være, at kandidaten har trin-for-trin guides i sin Scan How-app, som vejleder ved rengøring af et specifikt område eller ved tømning af pappressere. Styrken ved at bruge Scan How opgavespecifikt er, at kandidaterne kan blive uafhængig af anden støtte og vejledning, når opgaver som disse trænes og udføres.

En alternativ måde at anvende Scan How er som et redskab i den personlige vejledning af kandidaterne. En vejleder fra FONDEN UNGES har udviklet denne anvendelsesform kaldet helhedsorienteret Scan How.

Et eksempel på en helhedsorienteret Scan How er vist herunder. Bemærk den tætte sammenkobling mellem personlige mål og konkrete gøremål og opmærksomhedspunkter.

Scan How

Min App alarm

Godmorgen.
Kl. er 8.20 og jeg skal spise morgenmad.
Denne App alarm skal hjælpe mig med
at få en god arbejds følelse igen.

OBS! Husk handsker og buskort.

Scan How

For at få en god arbejdsfølelse,
er det MEGET vigtigt, at jeg møder til
tiden HVER dag.

Jeg møder ude i butikken kl. 10.00
Omklædt og klar til start.

HUSK

Kl. 9.05 er det en god idé
at jeg tager sko og tøj på.

Kl. 9.10 skal jeg ud af døren

Scan How

Små skridt ift. social træning

Jeg skal ha' øjenkontakt
og smile til kunderne.

Jeg skal huske, at hilse
på mine kollegaer, når jeg
kommer eller går.

Vigtige skridt ift. min faglige udvikling

når jeg fylder ferskvarer op,
skal jeg huske at køre buret ind ind i
kølerummet, inden jeg går til pause.

Når jeg arbejder med opfyldning
af ost, skal jeg huske, at sige til
min kollega, hvis jeg går til pause.

Scan How

Jeg har ambitioner om at få et flexjob.
Så kan jeg måske tage en uddannelse
senere i mit liv.

Dette valg vil give mig en klarere vej,
reducere stress og give mig
arbejdsglæde.

Udbytte
Great!

- blive virkelig god til at arbejde.

Barrierer for yderligere anvendelse af Scan How

- Kræver tid, mod og lyst fra vejlederne: Scan How kræver ikke særlige tidsressourcer, når først de digitale vejledninger er lavet, men der er for mange ukendte opgaver i at udarbejde nye Scan Hows, som kræver tid og overskud fra vejlederne.
- Udstyr og virksomhedspolitikker: Brug af Scan How ude i træningsvirksomhederne kræver adgang via telefon eller tablet. Oftest anvendes kandidatens personlige udstyr, men krav til udstyr, internetadgang og virksomhedens telefonpolitik kan være en hindring nogle steder. Coop er ved at ændre sin personalepolitik, så det bliver muligt at have en tablet eller telefon med internetforbindelse i butikken. Coop overvejer ligeledes at integrere Scan How som en app, alle ansatte i butikkerne kan anvende i opgaveløsningen.
- Nogle KTS-kandidater responderer negativt på Scan How: Særligt den opgavespecifikke anvendelse af Scan How kan nogle kandidater opleve som overdrevent instruerende eller nedladende.

5.2 Anbefalinger til den fortsatte implementering af Scan How i KTS

På baggrund af interviewene har Cabi udarbejdet følgende anbefalinger:

- Start der, hvor det giver mest mening. Fokuser brugen af Scan How til de kandidater, som viser interesse, eller hvor der vurderes at være et potentiale i at bruge Scan How. Og inspirer vejlederne til at inddrage kandidaterne i arbejdet med at udarbejde guides til de enkelte kandidater.
- Gør det lettest muligt for vejlederne at komme i gang med Scan How. Præsenter vejlederne for og giv dem adgang til skabeloner for både opgavespecifikke og helhedsorienterede Scan How.
- Understøt erfaringsdeling omkring brugen af Scan How mellem vejlederne. Brug gode historier, så vejlederne inspireres af hinanden, fx hvordan Scan How kan hjælpe med de bløde færdigheder og personlige udfordringer. De gode historier kan også bruges overfor skeptiske kandidater.
- Gør opmærksom på, at Scan How i starten kræver ressourcer, men at de kan vindes hjem igen gennem den systematik, kandidaten får i sin hverdag og de gode effekter det medfører.

DEL 4

6. Evaluering af mulighederne i STU – Særligt Tilrettelagt Ungdomsuddannelse

Hovedformålet med midtvejsevalueringen er at evaluere, hvordan KLAR TIL START (KTS) fungerer i en STU-sammenhæng og se på, hvilke muligheder, der er i at få flere STU-elever ansat igennem et KTS-forløb[12]. Det skal understøtte KTS's arbejde med at få flere kandidater visiteret[13].

- På partnerniveau handler det om at se på, hvilke samarbejdsformer der er pt., hvilken fokus STU'en har hos partnerne, og hvilke muligheder der er fremover.
- På kommunalt niveau handler det om, hvilke erfaringer, modeller og samarbejdsformer, der findes. Og hvilke muligheder kommunerne ser i KTS - som en del af STU'en eller som et rent STU-forløb med en afsluttende fastansættelse.
- På politisk niveau handler det om, hvordan KTS kan være med til at øge andelen af elever, der efter en STU kommer i fast job, herunder hvordan KTS kan blive forankret i STU'en, når projektperioden udløber i 2021.

I afsnit 6.1 gives en kort introduktion til STU og der gives en kort beskrivelse af, hvordan KLAR START kan fungere som en STU-uddannelse. I afsnit 6.2 gives en beskrivelse af arbejdet med uddannelsesplanen i KTS og i afsnit 6.3 beskrives tre forskellige KTS-STU-modeller. I afsnit 6.4 beskrives, hvordan KTS bidrager med afklaring i STU og i overgangen til jobcentret. I afsnit 6.5 beskrives de barrierer, partnerne peger på i visiteringen fra kommuner og andre STU'er. I afsnit 6.6 perspektiverer evaluator over, hvordan arbejdsmarkedet – herunder KTS – i højere grad kan være en del af STU'en. Endelig kommer evaluator i afsnit 6.7 med anbefalinger til det videre arbejde med at integrere KTS i STU'en på partnerniveau og på kommunalt og politisk niveau.

12 Fra 2012 til 2016 har 38 % af STU-eleverne, som ikke er tilkendt førtidspension, overgået til beskæftigelse, uddannelse eller aktiv forsørgelse efter fuldførelse af STU. Se STU Benchmarkanalyse. Udarbejdet af Epinion for Undervisningsministeriet, januar 2019.

13 Der er sket en lille stigning i andelen af kandidater, der kommer fra STU. Den 11/8 2020 var 34 % ud af alle aktive kandidater fra STU. For hele 2020 er andelen 30 %. Fra 2013-2018 var andelen 22 %.

6.1 Kort om STU og KLAR TIL START's rolle i STU

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[14].

Kun tre ud af ti STU-elever kommer i dag i arbejde eller uddannelse efter STU'en. Ifølge Epinions evaluering fra 2019, er kommunerne begyndt at arbejdsmarkedsrette STU'erne med det formål at gøre flere STU-elever klar til uddannelse eller job efter endt STU. Formålet er at afkorte jobcentrenes afklaringsforløb, eller helt at fjerne dem efter, at eleverne har afsluttet STU'en[15]. Så de unge overgår til fast job eller uddannelse lige efter endt STU.

På baggrund af Epinions evaluering og Cabis generelle dialog med landets kommuner, er det Cabis indtryk, at der er et paradigmeskifte undervejs, hvor STU'en erhvervsrettes ved, at elevernes personlige, sociale, faglige og praktiske kompetencer i højere grad udvikles i samspil med erhvervslivet. Interviews med partnere og udvalgte kommuner understøtter denne vurdering yderligere.

> *"Vi er i gang med et paradigmeskifte, hvor den unge skal ud i virkeligheden. Den virksomhedsrettede indsats skal være hovedformålet, og der skal de andre indsatser supplere. Jeg vil gerne lave en model, hvor de tre første måneder bruges til afklaring, så afklarer man, hvor lang tid de skal i KTS, sådan at de ikke nødvendigvis skal være i STU i tre år."*
>
> Afdelingsleder i et jobcenter

> *"Når byrådet beslutter, at STU skal være mere erhvervsrettet, så ligger det ligefor at tænke KTS ind i STU'en."*
>
> Kompetencepartner med egen STU

14 https://www.uvm.dk/saerligt-tilrettelagt-ungdomsuddannelse/om-stu
15 STU Benchmarkanalyse. Udarbejdet af Epinion for Undervisningsministeriet, januar 2019.

KTS-forløbet gennemføres på en virksomhed, som har garanteret fastansættelse til den unge, såremt han/hun gennemfører på et tilfredsstillende arbejdsmæssigt niveau. I et håndholdt forløb afklarer specialuddannede personlige vejledere arbejdsfunktioner og effektivitet samt lærer eleven at håndtere personlige og sociale udfordringer. Elevens færdigheder og progression måles, og der udarbejdes dokumentation, der kan anvendes i elevens uddannelsesplan og kompetencepapir, samt i jobcentrets forberedende arbejde til rehabiliteringsteamet, hvis eleven skal ansættes i et fleksjob.

På den måde kan KTS betragtes som et virksomhedsforlagt undervisningsforløb, som selvstændigt eller i kombination med skolegegang på en STU-institution, kan udgøre elevens ungdomsuddannelse på STU'en (se afsnit 6.3 om forskellige KTS-forløbsmodeller).

> *"Det er nemmere at få dem i gang, når de kommer fra STU, for så er de i gang, og kommer ikke lige fra sofaen. Det betyder meget for fremmøde. De er ikke så svære et få op i gear."*
>
> Kompetencepartner

6.2 STU's uddannelsesmål i KLAR TIL START

STU-Uddannelsen kan indledes med et afklaringsforløb på op til 12 uger, hvor den unge sammen med en (UU-)vejleder fra kommunens ungeindsats og evt. sine forældre laver en uddannelsesplan for forløbet, nogle steder også kaldet forløbsplanen. Udgangspunktet er den unges ønsker og muligheder for fremtidig uddannelse og beskæftigelse. Uddannelsesplanen justeres efter behov og mindst en gang om året[16].

> *"Det personlige, sociale adfærdsmæssige kan godt implementeres på virksomheden. Det er lige så gyldigt, som i en skolesituation [på et STU-center]. Der bliver guidet i forhold til adfærd med kolleger og kunder, mødestabilitet, ADL i virksomheden og personlig hygiejne."*
>
> Praktikkoordinator på et STU-center, der har KTS som mulighed

I det øjeblik, KTS kommer på tale (jf. de forskellige STU-forløbsmodeller i afsnit 6.3) formuleres mål for forløbet i uddannelsesplanen[17]. Som KTS selv formulerer på sin web-side:

STU-mål i KLAR TIL START

Det tilstræbte mål i KTS er, at den unge opnår en personlig, social og faglig udvikling, som 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/

16 https://www.uvm.dk/saerligt-tilrettelagt-ungdomsuddannelse/om-stu. Kommunalbestyrelsen (Visitations-udvalget/UU) vælger selv, om de i hvert enkelt tilfælde ligger et 12 ugers afklaringsforløb. I praksis gør nogle det, imens andre ikke gør det.

17 Hvis en ung allerede har været i gang med STU, når den unge kommer til KLAR TIL START, indeholder uddannelsesplanen stadig de oprindelige formulerede langsigtede mål. De langsigtede mål kan suppleres med flere. KLAR TIL START forløbet skal kunne rummes i de langsigtede mål og de delmål formuleres for henholdsvis enten første, andet eller tredje år af STU'en i uddannelsesplanen.

> *Der er en fantastisk dannelse og social favnelse i KTS. De lever op til målsætningerne i STU.*
>
> Uddannelsesvejleder fra en kommune

Evaluator har igennem interview med partnerne afdækket, hvordan KTS understøtter uddannelsesmålene i uddannelsesplanen. En af partnerne er særligt bevidst om, at KTS skal italesættes og rammesættes på en anden måde over for kommunerne, når det gælder STU-unge:

> *Forskellen på STU og LAB er, hvordan vi taler om det udadtil. Det er forskelligt hvilke perspektiver, elementer og detaljer, der er vigtige for henholdsvis UU-vejledere og rådgivere i jobcentret. Den almene del er vigtig at italesætte i forhold til STU og UU-vejleder, imens det i langt mindre grad er relevant for rådgivere – dog er den almene del integreret i KTS uanset hvad … Vi skal derfor have to fortællinger om den samme historie. Jeg spørger som det første, hvem jeg taler med, for at kunne målrette mit sprog mod enten STU eller beskæftigelse.*
>
> Kompetencepartner

Helt konkret italesætter partneren de fire overordnede uddannelsesmål i uddannelsesplanen, der kan omsættes i KTS (se eksempel på uddannelsesplan nedenfor):

1. De personlige kompetencer handler om den personlige udvikling og kommunikation med omverdenen. Unge med autisme er servicemindede. De har brug for at vide, hvordan de skal begå sig og udføre daglige opgaver. De har også tendens til at blive ”hængende” i familien. Der skal derfor arbejdes med selvstændighed og selvhåndtering, fx at de selv giver besked, hvis der er brug for det, og de selv kan orientere sig, når der fx er nye buskøreplaner. De lærer også sig selv bedre at kende og hvilke udfordringer, der fx kan være ved fremmøde eller med kundebetjening. Et langsigtet personligt mål kan fx være at kunne bo i egen bolig (evt. med støtte), når den unge bliver ansat i virksomheden. I KTS-vejlederens ugentlige trivselssamtale arbejdes med selvindsigt.

2. De sociale kompetencer er almenfaglige kompetencer, der kan perspektiveres gennem erhvervstræning, fx om det at begå sig i fælleskøkkenet, få gjort toiletter rene, have god hygiejne og sørge for orden på lagret eller i butikken. Det er det samme som bofag, men udføres i en arbejdsmæssig sammenhæng. Det handler også om at kunne favne og indgå i relationer med kolleger og kunder, og at lære, hvad der er normal adfærd og kutyme i en normal ramme, dvs. et arbejdsfælleskab. Det støtter op omkring deres læring. Det har også betydning at få en lønseddel og en årsopgørelse fra Skat.
   Et langsigtet mål kan fx være at kunne begå sig i et arbejdsfællesskab.
3. De faglige kompetencer handler om de delopgaver, der skal løses i virksomheden, og hvad det betyder for virksomhedens forretning, herunder den motivation og forståelse, der er for opgaveløsningen. Det handler ligeledes om selvindsigt i egne ressourcer og barrierer samt selvstændighed i opgaveløsningen. Et langsigtet mål kan fx være at få ansvaret for brødafdelingen eller frostafdelingen.
4. De praktiske kompetencer handler om, hvorvidt eleven kan tilegne sig praktiske færdigheder i virksomheden, herunder hvorvidt eleven selv kan løse opgaverne eller har brug for hjælp og støtte eller skånebehov. Dvs. en vurdering af elevens arbejdsevne og arbejdseffektivitet. Det er oplagt at formulere et langsigtet mål om ansættelse i virksomheden.

Det er vigtigt at pointere, at det er de unge selv og eventuelt forældrene, der i samråd med UU-vejlederen formulerer målene i uddannelsesplanen. Dvs. de bekrevne eksempler på uddannelsesmål skal ses som inspiration. Derudover vil de fleste unge have været i praktik i en KTS-virksomhed inden det egentlige KTS-forløb går i gang.

> *"Det er i princippet de unge selv, der udfylder uddannelsesplanen. Det skal KTS også være bevidste om."*
>
> Kompetencepartner

Det er væsentligt at skelne mellem de langsigtede mål med uddannelsen og mål for henholdsvis første, andet og tredje STU-år. De langsigtede mål med uddannelsen udfyldes af UU og kan kun revideres i samarbejde med den unge. Mål og progression på det første, andet og tredje uddannelsesår udfyldes af uddannelsesstedet, efterhånden som uddannelsen skrider frem. Nedenfor gives eksempel på langsigtede STU-mål i KTS[18].

Tabel 2: Eksempel på langsigtede mål i uddannelsesplan i forbindelse med et KLAR TIL START-forløb[19]

Kompetencer:	Elevens langsigtede mål:
Personlige kompetencer	• Italesætte egne oplevelser, tanker, bekymringer og ønsker. • Opnå kendskab og bevidsthed om kompetencer og/eller udfordringer/problematikker i forhold til fremmøde. • Indsigt i egne ressourcer, barrierer og kompenserende strategier i relation til at vurdere tilstande i sig selv og at vurdere egne præstationer
Sociale kompetencer	• Indgå i samspil med vejleder, kollegaer og kunder på en almen acceptabel måde. • Indsigt i egne ressourcer, barrierer og kompenserende strategier i relation til mellemmenneskeligt samspil. • Deltage i arbejdsfællesskaber og kende til regler for almen respekteret adfærd.

18 Der findes også eksempler på kortsigtede STU-mål i KLAR TIL START. Disse er for detaljeret til at gengive i rapporten.
19 https://www.uvm.dk/-/media/filer/uvm/udd/anden/160624-uddannelsesplan.doc?la=da

Kompetencer:	Elevens langsigtede mål:
Faglige kompetencer	• Gennem teori og praksis at få en grundlæggende viden og forståelse af de enkelte delopgaver som en del af butikkens opbygning og ramme. • Afklare motivation i forhold til de tilbudte arbejdsopgaver og området generelt. • Indsigt i egne ressourcer og barrierer i relation til selvstændig løsning af arbejdsopgaver. • Kan anvende de tilegnede handlemønstre til selvstændig løsning af reelle arbejdsopgaver.
Praktiske kompetencer (praktik)	• Kan anvende de tilegnede færdigheder på en måde, så eleven kan løse praktiske arbejdsopgaver i virksomheden og få en erkendelse af, hvilke der løses selvstændigt og hvilke med hjælp. • Anvende kompetencer og strategier i kommunikation og samspil på det niveau, som det forudsættes på arbejdspladsen/praktikstedet. • Opnå indsigt i egen arbejdsevne i forhold til opgavetyper, tilstedeværelsestid og arbejdseffektivitet. Målet er, at du i løbet af uddannelsesforløbet udvikler og optimerer din erhvervsevne. • Plan for tiden efter endt STU-forløb hos KTS.

6.3 Forskellige KLAR TIL START–STU modeller

Der er flere eksempler på KTS-forløb, der er integreret i STU'en. De unges forløb tilrettelægges individuelt med uddannelsesplanen som ledetråd. Det skyldes, at STU-målgruppen er bred, har forskellige aldre, vilkår og handicap og ikke mindst interesser. De skal, som alle andre unge, træffe et karrierevalg, og det er afgørende, at de træffer det rigtige valg, når de skal starte i en KTS-virksomhed. Derfor er der forskellige veje ind i et KTS-forløb.

> *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, som starter op på en STU-skole og senere videresiteres 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 uafklaret.*
>
> Kompetencepartner (UU-center)

> *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.*
>
> Kompetencepartner (UU-center)

Overordnet set er der ikke forskel på indholdet i KTS-forløbene, hvad enten der tale om et STU- eller LAB-forløb. Forskellen ses ved, hvordan eleven overgår til KTS, og eventuelt ved, at eleven samtidig med KTS har bestemte fag på en STU-skole.

> *Jeg kunne forestille mig, at flere STU'er integrerer KTS-modellen. Det skal være de steder, hvor virksomhederne står klar med jobbene. Vi kunne enten samarbejde med en STU eller en kommune om et internt STU-tilbud.*
>
> Kompetencepartner

Forskellige partnere er begyndt at afprøve forskellige KTS-forløb, som integreres i STU'en. KTS har illustreret de forskellige veje således:

Som noget nyt, er der eksempler på, hvordan KTS på forskellig vis integreres i STU'en i forskellige kombinationsforløb, hvor eleverne i en periode både er tilknyttet en KTS-virksomhed og en STU-skole (dot nr. 1 i illustrationen ovenfor).

Der er også mulighed for, at kommuner visiterer direkte til KTS, hvor den unge gennemfører hele uddannelsesforløbet på KTS-virksomheden uden foregående forløb på en STU-institution. Det bliver kaldt den rene KLAR TIL START-model (dot nr. 2 i illustrationen ovenfor). Det beskrives nedenfor, hvordan KTS imødekommer uddannelsesformålet i et rent STUKTS-forløb.

Indtil nu har det være almindeligt, at elever henvises til KTS som en afsluttende del af STU-uddannelsen (totrinsraketten), hvor eleven starter på en STU-institution og overgår til KTS, når eleven er klar til det (dot nr. 3 i illustrationen ovenfor).

Endelig er der flere eksempler på, at elever ikke når at blive afsluttet i KTS inden for de tre år på STU'en, hvorfor de forsætter KTS-forløbet under LAB-loven. Elever og vejledere oplever som regel ingen forskel. Det er kun bevillingen, der er forskel på.

> *"De unge er forskellige. Nogle unge har lettere udviklingsforstyrrelser og angst, hvor der er brug for en overgang til KTS. Og så har jeg unge, der venter og er klar til den rene KTS-model"*
>
> Uddannelsesvejleder fra en kommune

I nedenstående tabel beskrives de tre forløbsmodeller, hvor KTS indgår i eller udgør STU'en. I tabellen beskrives også den mulighed, der er for, at KTS afsluttes i jobcenterregi efter LAB-loven.

Tabel 3: Forløbsmodeller med KLAR TIL START som STU

Model:	Beskrivelse	Organisatoriske muligheder
1. Kombinationsmodel	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.	Kan være hos en KTS-partner med eget STU-skoleforløb. Fx: • STU-center • Autismecenter med eget STU-tilbud • UU-center eller anden kommunal ungeindsats.

Model:	Beskrivelse	Organisatoriske muligheder
2. Ren KLAR TIL START-model	Indskrives direkte i KTS som STU-tilbud. Forløbet afsluttes med ansættelse efter 12-22 måneder.	Kan være hos enhver KTS-partner.
3. Totrinsraket	Indskrives i STU til at være KTS-kandidat efter 6-24 måneders STU-forløb. Eller overgår fra andet STU-center til KTS efter 6-24 måneder. På STU'en vil eleven typisk have været i praktik i en KTS virksomhed. KTS-forløbet afsluttes efter 12-22 måneder. Dvs. STU'en afsluttes med ansættel-se efter to til tre år.	Første trin kan være hos en privat eller kommunal STU-udbyder eller hos en KTS-partner med eget STU-skoleforløb. Andet trin foregår på en KTS-virksomhed.
4. Forsættelse under LAB-loven.	For STU-elever, der ikke kan nå at færdig-gøre STU'en imens de er på KTS-virksom-heden. Det kan fx være pga. af umodenhed, udsathed og/eller usikkerhed om fremtidig beskæftigelse. Der kan også være tale om elever, der på det tredje år udsluses til KTS gennem prak-tikker på en KTS-virksomhed, hvorefter der bevilges et KTS-forløb efter LAB-loven. Her fungerer KTS som en slags overbyg-ning på STU'en.	Kan være hos enhver KTS-partner. Der er i praksis ikke forskel på KTS-forløb bevilliget efter LAB eller STU, hvorfor eleven ikke mærker nogen forskel.

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

1. Kombination af KLAR TIL START og STU-skole

Der er eksempler på STU-forløb, hvor eleverne langsomt glider over i KTS eller er på deltid i KTS, imens de går på STU-skolen. I alle tilfælde tilpasses kombinationen den enkelte elev, fordi eleverne kan have forskellige behov og udfordringer. FONDEN UNGES er den partner, der har arbejdet mest med kombinationsforløb, og det er således herfra, der indtil nu er nogle erfaringer. 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.

Nedenfor beskriver FONDEN UNGES praktikkoordinator, hvordan der arbejdes med kombinationsmodellen:

Kombinationen fungerer godt for unge, der kan. Det skal de være i stand til. Unge med autismediagnose er meget forskellige og kan mange forskellige ting. Den pædagogiske indgangsvinkel er meget forskellig. Og vi vælger derfor individuelt, hvad der skal arbejdes med.

Jeg er praktikkoordinator for halvdelen af de elever, der er på vores STU. Denne gruppe er nor-malt begavede og de bedst fungerende elever (15-16 elever). Jeg samarbejder med vejlederne ude i KTS-virksomhederne. Det er mig, der har sagsbehandling og konktakt til kommune og forældre ind til de er fuld tid det sidste halve år i KTS, hvor de overgår helt til 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 rigtigt 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 de fire dage. På tredje år kommer de ud alle fem dage.

2. Rent KLAR TIL START/STU-forløb

Der er flere eksempler på kommuner, der indgår aftaler med KTS om et rent KTS forløb, der udgør hele STU'en. Det vil sige, at uddannelsesplanen 100 % målrettes KTS, fx sådan som de langsigtede mål er angivet i tabel 2 i afsnit 6.2. Der findes også eksempler på kortsigtede uddannelsesmål i KTS. Disse er for detaljeret til at gengive i evalueringsrapporten.

Med en ordinær arbejdsplads som ramme og en position som lønmodtager som reference, bliver værdien af fx evnen til at socialisere og samarbejde med kunder og kollegaer, personlig hygiejne og rengøring samt selvtransport og opgave- og tidsansvarlighed meget konkret for den unge. Lidt forblommet kan man sige, at den unge lærer at mestre voksenlivet, imens han eller hun går igennem det (med støtte fra sin vejleder).

> *"For nogle unge, kan KTS udgøre STU'en. Inden da er jeg er nødt til at afprøve, hvilke veje de skal. Det kan vi gøre i specialskolen og i FGU'en. Der skal være nogle stationer inden jeg kan argumentere for et tilbud til KTS."*
>
> Uddannelsesvejleder fra en kommune

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

KLAR TIL START som 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 tilgænge-ligt for den unge.

På den måde udvides den unges viden og indsigt i samfundsforhold, imens 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, befordrings-godtgørelse, 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.

3. Totrinsraketten – først STU så KLAR TIL START

Totrinsraketten er den mest udbredte. Her starter eleven på en STU-institution, som typisk i løbet af det andet skoleår visiterer til KTS. Det kan være alt fra 6-24 måneder henne i STU-forløbet. Der er dog eksempler på, at eleven først overgår til KTS i det tredje år, hvorfor forløbet må forsættes efter LAB-loven (se punkt 4. nedenfor).

For enkelte er KTS allerede målet, når de starter på STU'en, men for de fleste er KTS en af flere muligheder, som skal afprøves gennem praktikker i den første del af STU'en.

> *"UU-vejleder samler op på uddannelsesplanen i samarbejde med STU-institutionen. Den indeholder praktik i KTS-retningen for at få afklaret, om det er den retning, de vil gå. Der er løbende dialog om, hvornår det er det rigtige tidspunkt. Det kan variere. Der kan gå mellem et halvt til to år."*
>
> Kompetencepartner (UU-center)

Flere af de interviewede partnere giver udtryk for, at totrinsraketten er god, fordi de unge har brug for at finde den vej, der passer til dem. Særligt de elever, der er meget unge (alderstilsvarende) og er 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 falder til rette på STU'en. Man kan ikke sætte det på et skema. Det skal være individuelt."*
>
> Kompetencepartner med egen STU

4. KLAR TIL START som overgang fra STU til jobcenter

Hvis alt går som forventet i ovenstående modeller, kan eleven ansættes i KTS-virksomheden uden videre forløb i jobcenterregi. Erfaringsmæssigt er der enkelte elever, der skal have forlænget deres indsats på grund af uforudsete hændelser i deres liv. Der er også eksempler på, at de visiteres så sent i STU-forløbet, at en forsættelse under LAB-loven er uundgåelig, jf. barriererne i afsnit 6.5.

> *Vi har ikke tænkt strategisk i, at de skal blive færdige inden STU afsluttes. Vi fokuserer på, hvor parate de er. Vi arbejder individuelt med de unge, hvor nogle er parate, så de kan gøre KTS færdigt i STU'en, imens andre først er parate senere og må afslutte deres forløb i jobcentret.*
>
> Uddannelsesvejleder fra en kommune

En enkelt partner arbejder med et princip om, at STU-eleverne først i det sidste halve år af STU'en skal udsluses til KTS, hvor KTS bliver en slags overbygning på STU'en, som finansieres med bevilling fra LAB-loven.

> *KTS kan indgå i STU'en det sidste halve år og være et trinbræt til arbejdsmarkedet. Vi har meget fokus på udslusningen i det sidste halve år i STU'en, hvor de fx kan overgå til KTS… Jeg tænker kun det sidste halve år og ikke før.*
>
> Kompetencepartner

Der er partnere, der oplever afbrudte forløb, fordi der ikke er lavet en klar aftale med jobcentret om forsættelse. Senest (august 2020) har et jobcenter afbrudt to forløb[20], hvor der ellers har været præcedens for, at STU-elever forsatte deres KTS-forløb via LAB-loven.

20 De to afbrudte forløb tæller ikke med i indeværende statistik fra 11. august præsenteret i bilag 6, da det er sket herefter.

6.4 KLAR TIL STARTs bidrag til afklaring

Formålet med den virksomhedsrettede del af STU er bl.a. ”at bidrage til at give jobcentret bedre betingelser for at tilrettelægge et godt forløb i jobcenterregi efter STU –eller i bedste fald helt undlade at skulle gennemføre afklaringsforløb efter STU.”[21]

Set fra et beskæftigelses- og uddannelsesperspektiv er det oplagt, at STU-eleverne bliver afklaret så meget som muligt på deres treårige uddannelse, sådan at jobcentret kan sætte den rette indsats i gang efter endt STU, og i bedste fald understøtte, at den unge kommer i job- eller uddannelse - så hurtigt som muligt efter STU’en. Én af de interviewede kommunale repræsentanter oplever, at de unge kommer i ressourceforløb for yderligere afklaring, hvis de ikke er afklaret nok på STU’en.

> ”
> *Tit og ofte, når de unge er færdige med STU, har vi brug for afklaring, ellers kommer de på ressourceforløb. Jeg synes tre år er nok for til at blive afklaret, så de slipper for det hos os.*
>
> ”
>
> Afdelingsleder i et jobcenter

Flere af partnerne giver udtryk for, at korte afklaringer kan være ødelæggende for målgruppen, som har brug for mere kontinuerlige forløb i klare og trygge rammer, hvilket både STU og KTS giver mulighed for.

KTS udarbejder statusrapporter hver tredje måned,

> ”
> *Man kan afklare meget i længere forløb, hvor de får mod, tillid og tryghed til at vise udfordringer og barrierer. I stedet for korte forløb, hvor man ikke når målet. De kan ingenting i korte afklaringer. Der taber de færdigheder.*
>
> ”
>
> Kompetencepartner

der kan anvendes i afklaringen af de unge. UU kan anvende rapporterne i opfølgningen på uddannelsesplanen, og STU-udbyderen kan anvende dem i kompetencepapiret. Endelig kan sagsbehandleren fra jobcentret anvende dem i det forberedende arbejde til rehabiliteringsteamet, hvis det kommer på tale.

> ”
> *Vi gør, som vi plejer med statusrapporter, afklaringsrapport og afsluttende skridt. Eneste forskel er uddannelsesplanen.*
>
> ”
>
> Kompetencepartner

Mange STU-skoler involverer sagsbehandleren allerede det første år på STU’en, hvor sagsbehandleren bliver orienteret om forløbet. Efterhånden kan sagsbehandleren involvere sig mere i afklaringen, så det sikres, at den målrettes jobcentrets behov for afklaring. Når den unge kommer i KTS, involveres sagsbehandleren hver gang der foretages en afklaring, så det kan foregå i det forberedende arbejde. Det er ofte UU-vejlederen, der sikrer, at dokumentationen overgår til sagsbehandleren.

21 Epinion: STU. Best practice, januar 2019, s. 29

6.5 Barrierer for visitation fra STU til KLAR TIL START

Traditionelt er KTS et selvstændigt forløb, hvor der skal visiteres fra en kommune eller en anden STU-institution. Alle de interviewede partnere oplever barrierer hos kommunerne og andre STU-institutioner, der handler om, at de har svært ved at afgive de unge, fordi de ifølge partnerne skal afgive økonomi til KTS, som i disse tilfælde er et eksternt tilbud med egen økonomi.

Barrierer for visitation fra STU-center til KTS

Kompetencepartnerne oplever, at andre STU-institutioner har svært ved at afgive deres elever. Der er erfaringer med konkrete STU-elever, hvor overleveringen trækker ud, hvilket ofte betyder, at den kommunale unge- eller beskæftigelsesindsats må betale for resten af forløbet efter LAB-loven. Erfaringen hos partnerne er, at det vil jobcentret ofte ikke.

> *En af vores kandidater kom i KTS efter et længe ventet ønske. Vi oplevede, at den STU-institution, han kom fra, havde svært ved at slippe. Jeg har en idé om, at det handler om økonomi, og at man som STU glemmer, at en STU ikke nødvendigvis skal have borgeren i alle tre år, og at det er vigtigt at se på borgerens behov for at komme videre frem for egen økonomi.*
>
> Kompetencepartner

> *Vi får kandidater fra en kommunal STU. Vi får dem typisk i slutningen af anden eller i starten af STU'ens tredje år. Når vi er i dialog om en kandidat, går der typisk tre til fire måneder inden de kommer. Det er forskelligt, om de når at blive færdige med STU'en, inden de starter i KTS. Så har vi en aftale om, at de automatisk overgår til LAB. Helt naturligt tror jeg, STU'en holder lidt på dem, inden vi får dem til et KTS-forløb. Derfor bliver jobcentret nødt til at betale den resterende del af forløbet. .*
>
> Kompetencepartner

> *Hver STU er sig selv nærmest. Når man bliver presset, så værner man om sig selv. Så glemmer man alt om, at KTS kunne være godt for borgeren.*
>
> Kompetencepartner

Nogle kompetencepartnere giver udtryk for, at når de er konktakt med STU-institutioner, så er det udelukkende i forbindelse med forløb efter endt STU, hvor den kommunale unge- eller beskæftigelsesindsats må betale efter LAB-loven.

> *Vi samarbejder ikke med andre STU-udbydere. De holder på deres elever. Når de kontakter KTS, så er det med henblik på et forløb efter STU. Når man skal afgive økonomi, så er det en barriere.*
>
> Kompetencepartner

Fra kompetencepartnernes egen STU til KTS

En mulighed er at lade et STU-center have KTS som en del af tilbuddet, sådan som det er tilfældet hos FONDEN UNGES og Fontanaskolen. Der er også partnere, som har egen STU, men de anvender ikke på interviewtidspunktet (april 2020) KTS som en del af deres STU-forløb. De tilbyder kun rene KTS-forløb, hvor der visiteres direkte til KTS. Det er evaluators vurdering, at det både kan skyldes kultur og økonomi. Kultur fordi KTS traditionelt har været et rent forløb adskilt fra et STU-center. For nogle af partnerne er det helt nyt at se KTS som en del af STU'en.

Økonomien kan også være en barriere hos partneren, selv om økonomien forbliver hos partneren. Det kan både skyldes, at partneren skal afgive 10 % til KTS samlede projektarbejde, samt at KTS kan have en lavere takst end partneren selv.

> *"Vi har selv en STU … Indtil nu har vi kun solgt STU og KTS hver for sig … Vi har lovet dem, at de skal i STU og ikke KTS. Vi har et økonomisk tab på ca. 3000 kr., hvis de skal i KTS."*
>
> Kompetencepartner med egen STU

Der er dog nogle partnere, der beholder differencen mellem det kommunen betaler og det KTS koster, med det argument, at de arbejder helhedsorienteret med den unge.

En tredje barriere kan være, at partnere skal ansætte vejledere i virksomheden, hvis de får flere kandidater end de tre til fire, der kan være i en virksomhed. Det kan være dyrt, hvis virksomheden ikke bliver fyldt op med kandidater.

> *"Problemet er, at vi skal ansætte vejledere, hvis vi får flere kandidater."*
>
> Kompetencepartner med egen STU

Barrierer fra kommunal ungeindsats til KTS

De fleste partnere peger på, at de oplever, at kommunerne giver udtryk for, at de selv har de tilbud, der skal til, fx egen STU. Her angives både selvopfattelse og økonomi som en barriere. Ofte har kommunerne en fast økonomisk ramme, og hvis der skal bruges af den til KTS, går det ud over andre interne og eksterne tilbud i kommunen.

> *Økonomien er en barriere for andre kommuner. De vil gerne have penge til at cirkulere i eget regi. De siger, at det kan vi selv.*
>
> Kompetencepartner

> *Kommunerne har svært ved at komme ud over deres faste aftaler. Når de går ud af specialskole, kommer de i kommunal STU. Det er svært at forklare, at KTS kan være STU. Når man taler med dem, der skal visitere, så mister de lysten til at afgive deres elever.*
>
> Kompetencepartner med egen STU

> *Kommunerne oplever det som et nederlag, når vi kommer og fortæller om KTS, og at vi kan få dem i job. Vi skal fortælle dem, at vi er et supplement og ikke konkurrenter.*
>
> Kompetencepartner med egen STU

En mulighed, som beskrevet, er at lade kommunerne have KTS som et internt tilbud. Derved skal kommunen ikke afgive midler (ud over de 10 % til projektledelse) - og kan lade midlerne cirkulere internt. Et eksempel herpå er Guldborgsund Kommune, hvor UU-centret er partner i KTS.

6.6 Perspektivering - Kan STU tilrettelægges på arbejdsmarkedet?

En mere erhvervsrettet STU med efterfølgende job til eleven

KTS følger slipstrømmen med at gøre STU mere erhvervsrettet og dermed mere forberedende til et arbejdsliv efter endt STU, hvor de unge ikke skal afprøves og trænes på ny i jobcenterregi. Det helt særlige er her, at de unge med KTS efterfølgende får et fast job - og dermed bliver selvforsørgende.

Der arbejdes overvejende efter princippet "Place then train", hvor klargøring og udvikling sker på arbejdsmarkedet, modsat princippet "Train then place", hvor klargøring og udvikling sker, før man kommer på arbejdsmarkedet.

På den måde udfordrer KTS den almindelige STU-praksis ved at flytte STU'en fra en uddannelsesinstitution ud på virksomheder. Det sker ved:

- at have en professionel vejleder tilknyttet, med daglig tilstedeværelse på virksomheden
- at anvende undervisningsmateriale, der medvirker til udvikling af de unges personlige, sociale, faglige og praktiske kompetencer, der arbejdes med i uddannelsesplanen
- at anvende et progressionsredskab, der måler de unges personlige, sociale, faglige og praktiske udvikling. Progressionen kan dermed kan følges i uddannelsesplanen og anvendes i det forberedende arbejde til rehabiliteringsteamet, hvis der er en dokumenteret nedsat funktionsevne (arbejdsevne).

Denne tilgang udfordrer både, hvordan STU-institutionerne og kommunerne tænker undervisning, og det udfordrer den måde STU-institutionerne og kommunerne tænker de organisatoriske og økonomiske rammer, fordi uddannelsen flyttes ud i en virksomhed.

Kan arbejdsmarkedet fungere som STU – virksomhedsforlagt undervisning?

Det er evaluators indtryk, at det ikke er alle, der er enige i, at KLART TIL START kan være et uddannelsesforløb i STU'en. En enkelt partner repræsentere denne gruppe:

> *KTS opfylder ikke kravene i STU, fordi STU er en uddannelse. … Når det er en uddannelse, så kræver det en uddannelse, en undervisningsplan og faglige undervisere.*
>
> Kompetencepartner

Uenigheden går tilsyneladende på, hvorvidt arbejdsmarkedet kan fungere som en ramme for, eller være en væsentlig del af en uddannelse – det vil sige en virksomhedsforlagt STU-uddannelse. Uenigheden går også på, hvordan målet med at skulle kunne klare sig selv anskues. I beskæftigelsessystemet defineres det at kunne klare sig selv som selvforsørgelse - at kunne tjene sine egne penge eller kunne fungere på en ordinær uddannelse med SU som forsørgelsesgrundlag.

En af de interviewede kommunale repræsentanter sætter det på spidsen ved at sige, at målet med STU'en tilsyneladende ikke er arbejde, men at kunne klare sig selv:

> *Målet med STU synes ikke at være arbejde, men at kunne klare sig selv. Vi bliver tit for omsorgsfulde overfor unge. Jeg synes beskæftigelse er dannelsesrettet. Hvis de kan klare sig selv på arbejdsmarkedet, så synes jeg, det er en succes.*
>
> Afdelingsleder i et jobcenter

Vedkommende forsætter med at pointere, at det er svært at finde praktikker, der fører til job, fordi det kræver, at den unge ikke blot er i praktik, men uddannes på virksomheden:

> *Det er svært at finde praktikker til de unge, hvor der er job i den anden ende. Vi skal gøre det til en uddannelse at være i virksomheder. De unge, der kommer i fleksjob, bliver i arbejde. Det kræver, at vi gør dem trygge, og der arbejdes med deres kompetencer. De har brug for en vejleder i virksomheden, der kan hjælpe med udfordringer. Det har KTS.*
>
> Afdelingsleder i et jobcenter

En praktikkoordinator, der forbereder STU-elever på et KTS forløb, giver udtryk for, at undervisningen på et KTS-forløb er lige så gyldig som undervisningen på en STU-skole:

> *Det er KTS, der dokumenterer forløbet. Det personlige, sociale adfærdsmæssige kan godt implementeres på virksomheden. Det er lige så gyldigt som i en skolesituation på et STU-center. Der bliver guidet i forhold til adfærd med kolleger og kunder, mødestabilitet, ADL i virksomheden og personlig hygiejne … Hvis der noget i det faglige, der hindrer den unge i at udføre arbejdet, kan det kombineres med, at de får nogle timer. Det fagfaglige - dansk og matematik - er ikke et must. Der er ret meget elastik i STU. Det vurderes individuelt, hvad der er vigtigt for, at de kan få det voksenliv, vi arbejder henimod.*
>
> Praktikkoordinator på en STU

En partner giver udtryk for, at arbejdsmarkedet er en god ramme at udvikle STU-eleverne i, fordi arbejdsmarkedet udgør en virkelig ramme, hvor eleverne føler sig mindre handicappet, når de har deres hverdag blandt ikke-handicappede mennesker på en virksomhed. Når de først har fundet en tryghed på arbejdspladsen, udvikler de sig hurtigt, udtaler han.

> *Når de kommer væk fra de pædagogiske rammer og ligesindede elever, så føler de sig mindre handicappede. De vil gerne være så almindelig som mulig. Når de kommer ud blandt ikke-handicappede, så vokser de socialt og personligt, og de bliver udadvendte … Det kræver dog indkøring og oplæring at skifte ramme.*
>
> Praktikkoordinator fra STU-institution

Endelig peger en partner på, at STU og KTS giver mulighed for at arbejde langsigtet og kontinuerligt med de unge. Det er ifølge partneren særligt vigtigt for unge med autisme, da korte forløb kan virke modsat.

> *Det er vigtigt med et langsigtet perspektiv for kommunerne ift. borgerne. Hver gang man starter op i noget nyt, så tabes der noget - særligt hvis der er ikke en pædagogisk støtte som I KTS.*
>
> Kompetencepartner, der har egne STU-elever

Kan erhvervsretning være med til at knytte indsatserne sammen?

Flere af de interviewede partnere og de to kommunale repræsentanter giver udtryk for, at det er vigtigt at tænke på, hvad der skal ske før og efter STU'en. De peger på, at indsatserne skal knyttes mere sammen og blive mere målrettet mod job og uddannelse, fx et job i en KTS-virksomhed.

> *"Indsatserne skal knyttes mere sammen, og der skal være en rød tråd fra specialskole til beskæftigelsesindsats. Derfor skal vi arbejde med at gøre STU mere målrettet. Det kan vi gøre ved at visitere direkte til KTS."*
>
> Afdelingsleder i et jobcenter

STU-elever kommer ifølge partnerne i højere grad end tidligere direkte fra en specialskole. Ifølge flere af de interviewede, er det oplagt, at de unge i udskolingen kommer i praktik i forskellige virksomheder, herunder KTS-virksomheder, for at styrke deres valg af STU-forløb, som KTS kan være en del af.

Eksempelvis har en af de interviewede kommuner en overbygningsskole med en erhvervsrettet linje, hvor eleverne blandt andet kan komme i KTS-praktik eller i fritidsjobtræning i Coop-crew[22]. Her kan den kommunale UU-vejleder identificere hvilke arbejdsfunktioner, eleverne trives i. Det kan være springbrættet til en STU med KTS.

> *"Vi har en kommunal overbygningsskole, som har en erhvervsrettet linje for specialskole-elever. Der er der meget udadrettet praktik og brobygning. Nogle af dem kan være i målgruppen for KTS … Hele processen fra de afslutter specialskole til de afslutter STU skal være så ordinært, virkelighedsnært og konkret som muligt … Det har været en gave for os, at vi har den uddannelse [KTS] som en del af paletten. Det er virkelig konkret. Jeg kan allerede se i udskolingen, hvad det er for nogle arbejdsfunktioner, de vil arbejde med. Alle de unge, vi har med at gøre, ser jeg på, om de er i målgruppen for KTS på et tidspunkt i deres forløb."*
>
> Uddannelsesvejleder fra en kommune

22 Coop Crew er et projekt, hvor ungdomsskoler hjælper udsatte unge til at få et fritidsjob i samarbejde med fakta. Se mere her: http://coopcrew.dk/.

Kan en tidlig erhvervsretning være for tidlig?

STU-elever har forskellige aldre, da man kan visiteres til et STU-tilbud indtil det 25. år. De interviewede partnere, som har egen STU, oplever at de unge bliver yngre og yngre, hvor flere kommer direkte fra en specialskole. De er meget opmærksomme på, hvorvidt de unge er modne nok til et KTS-forløb. De argumenterer for, at der i nogle tilfælde er brug for, at KTS først kommer efter STU'en, som en slags overbygning til STU, hvor forløbet finansieres efter LAB-loven. De efterlyser, at der etableres en overbygning til STU-elever, der har brug for virksomhedsforlagt undervisning[23].

> *"Vi oplever, at de bliver yngre og yngre. De er 16 år. Så er det tidligt at lægge sig fast på store valg."*
>
> Kompetencepartner med egen STU

> *"Vi har aktuelt flere elever, der kunne være en del af KTS. Det har en stor betydning, at de er under 18 år, og at de har mange udfordringer. De er reelt 12-13 år, når de er 16 år. Vi får de unge mennesker, der er allermest udfordret, oftest direkte fra specialskolen. Derfor er det ikke alle, der kan nå at blive klar til KTS, imens de er hos os. For en del vil det give mening, at KTS kommer efter STU."*
>
> Kompetencepartner, der har egne STU-elever

Partnerne er ligeledes meget opmærksomme på, at de ikke påbegynder et KTS-forløb for tidligt, således at de ikke afslutter forløbet før det 18. år.

> *"Hvis han bliver færdig før han fylder 18 år, er det lidt problematisk, for så skal han have en ufrivillig pause indtil han fylder 18 år. Så det skal times, så de bliver færdige, når de er 18 år. Vi fastholder, de har et retskrav på 10. skoleår."*
>
> Kompetencepartner (UU-center)

23 https://www.altinget.dk/uddannelse/artikel/aktoerer-unge-med-handicap-fortjener-bedre-muligheder-for-uddannelse

6.7 Anbefalinger til en mere erhvervsrettet STU med KLAR TIL START som mulighed

Der er et stort potentiale i at erhvervsrette STU'en ved at integrere KTS, hvor STU-eleven udvikles og afklares til ansættelse i en virksomhed efter endt STU-forløb. På den måde kan det i højere grad sikres, at STU-elever ikke skal forsætte i nye forløb i jobcenterregi.

Evalueringen viser også, at der er forskellige veje ind i STU og KTS for de unge. Nogle har brug for at gå på en STU-skole først, imens andre kan starte direkte i KTS som STU.

Kapitlet beskriver også hvilke udfordringer, der kan være i at erhvervsrette STU'en med et koncept som KTS. Disse udfordringer bliver skitseret i det følgende med anbefalinger til henholdsvis KTS selv, bevilligende myndigheder (kommuner) og det politiske niveau.

Anbefalinger til KLAR TIL START og dets partnere:

- 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, kommunerne sparer ressourcer på yderligere afklaring og offentlig forsørgelse.
- Der kan være brug for at indgå flere partnerskaber med både STU-institutioner og kommuner, som kan integrere KTS som et internt tilbud. Dilemmaet er, at der er 98 kommuner og 234 udbydere af STU[24], så det kan naturligvis ikke være med alle, der kan indgås partnerskaber.

24 Epinion for Uondervisningsministeriet: Evaluering af særligt tilrettelagt ungdomsuddannelse, september 2017.

Anbefalinger til kommuner og andre STU-udbydere:

- Evaluator anbefaler kommunerne og STU-udbydere at tænke erhvervslivet endnu mere ind i træning af livskompetencer - og derigennem sikre en mere målrettet afklaring, så eleverne kommer i job efter endt STU. Det vil i høj grad være nødvendigt at flytte undervisningen ud på virksomheder, hvis det skal lykkes. Det kræver, at der som i KTS:
  - er en professionel vejleder tillnyttet, med daglig tilstedeværelse på virksomheden
  - anvendes undervisningsmateriale, der medvirker til udvikling af de unges personlige, sociale, faglige og praktiske kompetencer, der arbejdes med i uddannelsesplanen
  - at der anvendes et progressionsredskab, som måler de unges personlige, sociale, faglige og praktiske udvikling, og som dermed kan følges i uddannelsesplanen, og som kan anvendes i det forberedende arbejde til rehabiliteringsteamet, hvis der er en dokumenteret nedsat funktionsevne (arbejdsevne).
  - samarbejdes med virksomheder, der er villige til at ansætte eleven efterfølgende, dvs. virksomheder, som i KTS giver en jobgaranti. Ellers risikerer eleverne at skulle begynde forfra på nye forløb hele tiden.
- En måde at gøre det på, er at integrere KLAR TIK START som et tilbud i kommunen og/eller hos STU-udbyderen. Enten ved at afsætte økonomi til eksternt køb af KTS eller til internt køb, ved at indgå partnerskab med KTS. I den forbindelse er det væsentligt at sikre, at de lokale STU-udbydere ikke holder på elever, der kan profitere af virksomhedsforlagt undervisning.

Anbefalinger til det politiske niveau

Ifølge Epinions målinger, er det få STU-elever, der kommer i job eller uddannelse. Med en erhvervsretning af STU'en kan flere elever komme i beskæftigelse.

- På lokalt niveau kræver det en politisk stillingtagen til og prioritering af, hvad målet med STU'en er, og hvad de økonomiske midler skal anvendes til. KTS kan medvirke til at understøtte disse prioriteringer, og måske endda medvirke til, at flere unge får muligheden, dels fordi STU'en ikke nødvendigvis skal vare tre år, før de unge kan forsørge sig selv - og dels fordi, prisen på 16900 kr. er relativt lav i STU-sammenhæng.
- På nationalt plan er det oplagt at tage en drøftelse af, hvad formålet med STU'en er, og hvordan det kan forenes med et erhvervsperspektiv. I den forbindelse er det værd at drøfte, hvordan STU'en med fordel i perioder kan foregå på en virksomhed, sådan som det er tilfældet med KTS.
- Nogle elever er så unge eller sårbare, at det politisk også bør overvejes, om der er brug for en erhvervsrettet overbygningsuddannelse til STU, som KTS, så det undgås, at de unge overgår til jobcentret, hvor der er begrænsede midler til at lave virksomhedsforlagt undervisning og opkvalificering til en målgruppe, der ikke er stand til at gennemføre FGU eller en ungdomsuddannelse.

Bilag 1: Kompetencepartnere i KLAR TIL START

I de følgende præsenteres de 10 kompetencepartnere i KLAR TIL START (KTS), som udbyder KLAR TIL START i deres lokalområde:

1. UUV Praktikpladsen hører under Ungdommens Uddannelses Vejledning Køge Bugt (UUV, som er forankret i Køge Kommunes Børne-og Uddannelsesforvaltning) og samarbejder både med virksomheder og jobcentre/ungecentre i Køge, Stevns, Solrød og Greve Kommune. UUV Praktikpladsen har to typer af tilbud til unge
   - KLAR TIL START
   - Praktikforløb, som er et fleksibelt tilbud, og som rummer de unge, der har behov for et individuelt tilrettelagt praktikforløb.
2. UU Guldborgsund - den kommunale ungeindsats er uddannelsesvejledning for unge under 25 år, som også tilbyder FGU, STU og KTS.
3. Autismecenter Vestsjælland er en offentlig virksomhed, der er udbyder inden for autismespektret i Danmark henvendt til både børn, unge og voksne med autisme og beslægtede problematikker. Autismecenteret har en række tilbud inden for forskellige boformer og aflastning, undervisning og uddannelse samt rådgivning til familie og pårørende.
4. Tietgen er en uddannelsesinstitution, som også indgår i forskellige partnerskaber, projekter og samarbejdsrelationer med virksomheder, myndigheder og uddannelsesorienterede netværk og udbydere. Af projekter, der fokuserer på at fremme kompetencer i erhvervslivet og i samfundet findes bl.a. Aspit og KTS.
5. Specialområdet Autisme er Region Midtjyllands specialiserede tilbud til unge og voksne med autisme, som tilbyder specialiserede botilbud, bostøttetilbud, beskæftigelsestilbud, særligt tilrettelagte rådgivningsforløb, STU og KTS.
6. AutismeCenter Skive er et kommunalt tilbud og sammenlægning af botilbuddet Mentor og dagtilbuddet Idavang, som tilbyder aktivitets- og samværstilbud, klubvirksomhed, hjemmestøtte og døgntilbud til borgere med primær diagnose indenfor området autisme spektrum forstyrrelser, Aspergers syndrom eller ADHD/ADD.
7. Autismecenter Nordbo er en selvejende fond - non profit fond, med formål at forbedre livskvalitet og herunder behandlings- og levevilkår for unge og voksne med gennemgribende udviklingsforstyrrelser, fortrinsvis kontaktsvage personer, herunder personer med Aspergers syndrom. Autismecenter Nordbo har en række indsatser bl.a. bostøtte, STU, mentorstøtte, §103 og §104.
8. Autismecenter Vest er en del af den erhvervsdrivende og almennyttige fond, Langvadbjerg Fonden, og leverer ydelser indenfor det autismespecifikke område og følgetilstande - til både private, offentlige & selvejende institutioner. Autismecenter Vest afholder kurser og forskellige erhvervsafklaringer indenfor autismespektret, herunder udbydelse af Kompetencecenter Specialisterne, KTS og Kursus & Rådgivningsafdelingen.

9. Fontanaskolen er et STU-tilbud for unge mellem 16-25 år med både generelle psykiske udfordringer og gennemgribende udviklingsforstyrrelser indenfor autismespektret. Fontanaskolen er en del af den socialøkonomiske forening AlleKan, som har til formål både at skabe aktiviteter og udvikle arbejdspladser for psykisk sårbare mennesker. Fontanaskolens STU har genvundet udbuddet i Københavns Kommune og har også udbuddet i Nordsjællands Kommuner og alle omegnskommunerne.
10. FONDEN UNGES er en non-profit fond, der har til formål er at etablere og gennemføre undervisning og andre tiltag for unge med særlige behov, særligt unge med autisme spektrum forstyrrelse (ASF) og har tre indsatser herunder:
    - UNGES Uddannelsescenter tilbyder særlig tilrettelagt ungdomsuddannelse (STU), 10. klasse og mentorforløb til unge med autisme spektrum forstyrrelse (ASF) og lignende særlige behov.
    - KLAR TIL START.
    - Scan How – digitalt hjælpemiddel til procesbeskrivelser og vidensdeling særlig henvendt til borgere med autisme.

KTS arbejder i øjeblikket på at etablere et samarbejde med to nye kompetencepartnere.

Bilag 2: Anbefalinger fra 2018-evaluering

Nedenfor gengives anbefalinger fra Cabis afslutningsevaluering. Udviklingsgruppen i KLAR TIL START (KTS) har i 2019 arbejdet med de tre første anbefalinger, samt det, der i den fjerde anbefaling handler om at styrke samarbejdet med kommunerne om selve forløbet. Udviklingsgruppen har ikke arbejdet med det, der handler om efterfølgende ansættelse og fastholdelse i job.

Anbefalinger til KTS og dets samarbejdspartnere (2018)

Som beskrevet ovenfor [i 2018-evalueringen] er KTS's udfordring samarbejdet med kommunerne, imens virksomhederne er klar med træningspladser og jobs til målgruppen. På baggrund af evalueringen har evaluator derfor udarbejdet en række anbefalinger til projektets videre samarbejde med kommunerne:

1. **Reducér prisen**

En månedspris på 16.900 kr. er tilsyneladende en høj pris på de kommunale budgetter, på trods af, at udgiften kan tjenes hjem relativt hurtigt gennem reducerede omkostninger til målgruppen. Derfor anbefales det, at der arbejdes på at finde midler til en prisreduktion, så kommunerne har råd til at betale.

2. **Intensiver og systematiser kontakten til kommunerne**

Evaluators gennemgang af samarbejdet med kommunerne viser, at samarbejdet er komplekst og kræver en høj grad af vedholdhed. De mange og skiftende relevante aktører i hver enkelt kommune, de store indbyrdes forskelle i kommunernes opbygning samt forskellene i KTS-partnernes organisatoriske relation til kommunerne, gør det vanskeligt at anbefale én specifik fremgangsmåde til at etablere samarbejde med kommunerne.

Der er tilsyneladende brug for en mere intens og systematisk kontakt til kommunerne. Konkret foreslås det, at der løbende følges op på partnernes opsøgende arbejde, hvor der drøftes en strategi for kontakt med hver enkelt kommunes relevante afdelinger samt fastsættes konkrete mål for samarbejdet med den enkelte kommune. Det kræver, at der arbejdes på at finde yderligere midler til det opsøgende arbejde i kommunerne.

3. Udarbejd materiale målrettet kommunerne

Partnerne efterlyser materiale med resultater, succesrater, lokale succeshistorier, og beregninger på, hvordan et KTS-forløb kan ses som en investering, der i sidste ende giver et kommunalt overskud.

4. Styrk samarbejdet med kommunerne om kursister i forløb og i ansættelsen

Det anbefales, at KTS styrker samarbejdet med kommunerne om de kursister, der er i forløb, og som efterfølgende ansættes. Det kan ske ved at sætte fokus på de udfordringer, kursisterne har, og den støtte og opfølgning, der kan være brug for - også ud over arbejdslivet. Konkret anbefales det, at der udarbejdes en tjekliste, som kan gennemgås i samarbejdet med den kommunale sagsbehandler ved opstart, opfølgning og overgang til job. Særligt i overgangen til job kan KTS understøtte det forberedende arbejde til rehabiliteringsteamet, herunder hvad der kan være brug for af støtte i jobbet. Og det er væsentligt at foretage en forventningsafstemning af, hvem der følger op i ansættelsen. En mulighed er, at KTS indfører en mere formel hotline og fx et halvårligt besøg på ansættelsesvirksomheden.

Bilag 3: Udviklingsgruppens kommissorium

I det følgende er udviklingsgruppens kommissorium gengivet. Udviklingsgruppen har arbejdet med punkt 1. Reduktion af den kommunale udgift og 3. Formidling af resultater og erfaringer.

Målet med projektet er både at opskalere og forankre indsatsen i kommunerne - og i projektperioden at hjælpe 220 unge med autisme ind i eller igennem et opkvalificeringsforløb med jobgaranti. For at sikre projektets bæredygtighed skal indsatsen, i løbet af projektperioden, forankres gennem en udviklingsproces med udvalgte kommuner og andre relevante aktører, som i fællesskab vil udvikle en helhedsorienteret indsats. Indsatsen skal særligt have fokus på:

1. Reduktion af den kommunale udgift, fx via:
   - Effektivisering af selve opkvalificeringsforløbet
   - Nedbringelse af unødige "transitophold" og sagsforløb for den pågældende i forbindelse med kommunal sagsbehandling før, under og efter forløbet.
2. Udvikling af et efterværnskoncept med henblik på jobfastholdelse og udfordringer, som typisk møder udsatte personer, der bliver selvforsørgende (ift. pendling, flytte i egen bolig, økonomistyring etc.)
3. Formidling af resultater og erfaringer med udgangspunkt i et "best practice" samarbejde mellem udvalgte kommuner, virksomheder, institutioner, kursister og pårørende.

Punkt 2. Udvikling af et efterværnskoncept, udskød projektledelsen i første omgang til 2020. I samråd med Støttefonden, har KTS i 2020 valgt at fokusere på det forsatte arbejde med udbredelse af KTS, hvorfor udviklingsarbejdet med efterværn ikke er igangsat. Realize har brugt alle ressourcer på ét år med de to øvrige fokusområder.

Bilag 4: Udviklingsgruppens løsningsforslag

Udviklingsgruppen kom i efteråret 2019 med fire sæt af løsningsforslag, beskrevet i de fire følgende tabeller:

UDBRED VIDEN OM AUTISME	LØSNINGSFORSLAG
Hvem FONDEN UNGES og partnerne. *Hvad* Viden om autisme bør udbredes, herunder "den skjulte side". Hermed menes oplysning om, hvad det er, der sker, hvis man som et menneske med autisme ikke bliver mødt i forhold til de behov og ressourcer, man har. *Hvorfor* Der er for få, der kender til de reelle udfordringer med at have en autismediagnose. Det betyder, at unge med en autismediagnose bliver sat i situationer, som kan have en negativ effekt på deres trivsel og liv. Det betyder også, at der i den kommunale sektor alt andet lige er et ikke erkendt behov for tilbud som KTS, hvilket kan være en af forklaringerne på den manglende efterspørgsel i en række kommuner. *Hvordan* FONDEN UNGES og partnerne inviterer til oplæg og kurser, som skal være med til at udbrede viden og kendskab til, hvad det vil sige at have en autismediagnose.	• Kompetencepartnerne udarbejder en samlet strategi for, hvordan viden om autisme kan udbredes. • Der udarbejdes materialer, der er nemme at tage med til kurser og oplæg. • Der er en række eksempler på, at udenforstående først ægte kommer til at forstå, hvad det vil sige at have en autismediagnose, når de møder en af de unge med autisme. Men forældre og unge kan ikke stille op til foredrag hele tiden. Derfor anbefales det, at der blandt andet produceres en film, hvor der uden filter og skåltaler fortælles om livet, hverdagen og udfordringerne, når man har en autismediagnose. Herunder hvorfor man kan udvikle angst - eller næsten være ved at slå sine forældre ihjel, hvis man ikke bliver mødt rigtigt. • På KTS's hjemmeside fremgår en række foto med glade og smilende unge. Dette illustrerer situationen, når de ER blevet ansat. Men der mangler fortællinger og billeder på, hvorfor KTS overhovedet er en nødvendighed, og hvad der kan gå galt, når mennesker med autisme ikke bliver mødt rigtigt.

VÆR EN PROFESSIONEL SAMARBEJDS-PARTNER	LØSNINGSFORSLAG
Hvem FONDENUNGES, partnerne og vejlederne. *Hvad* Med betegnelsen ”en professionel samarbejds-partner” menes dét, der traditionelt set karak-teriserer en konsulentrolle. *Hvorfor* Fordi det igennem udviklingsarbejdet med KTS-forløbet har vist sig, at de kompetencer, som konsulenter typisk skal mestre for at have en succesfuld forretning, også er dét, der skal til for at skabe de gode og vellykkede KTS forløb. *Hvordan* Som professionel samarbejdspartner skal man kunne skabe et netværk; være opsøgende; forstå kundens situation og kunne tilpasse sig kundens behov; sælge opgaver; skabe relationer, pleje relationer, opbygge tillid, kunne forventningsaf-stemme, definere opgavers omfang og længde samt kunne afrapportere.	• Nøglen til forankringer ligger hos FONDEN UNGES, partnerne og vejlederne. Ansvaret for at ændre ud-viklingen ligger hos dem. Ikke hos kommunerne. • Undgå kontakt til nye kommuner via mails. Det handler i stedet om at skabe relationer og syste-matisk skabe sit eget netværk. Brug derfor de anledninger, som oplæg og seminar om autisme, til at få kontakt og danne relationer til de kommunale repræsentanter. Forsøg at invitere ejer selv til et opfølgende møde m.v. • Inden mødet: Undersøg kommunens politik og målsætninger. På mødet: Spørg ind til og forsøg at forstå kommunens behov. Vær imødekommende i forhold til kommunens ønsker, som eksempelvis kunne være behov for gentagelse af et oplæg om autisme for flere af deres medarbejdere. Se imøde-kommelsen af ønskerne som en investering på den lange bane i forhold til opbygning af relationer. • For at blive gode på et ”salgsmøde” skal I på forhånd - og på tværs af landet have delt positive historier om kursister, I har hjulpet. Det skal være sådan, at når en kommune siger: ”Vi har denne type af udfordringer med målgruppen”. Så skal I være klædt på til at kunne give eksempler og svare: ”Det har vi hjulpet andre kommuner med på den og den måde.” • Når samarbejdet er i gang: Hvis kommunen ønsker afrapportering i et andet format - så gør det. Sørg for, at jeres leverancer passer lige ind i deres sags-behandling. Hav generelt som mål at ”spille sagsbe-handlerne bedre”.

UDBYD ET ATTRAKTIVT KTS-PRODUKT	LØSNINGSFORSLAG
Hvem FONDEN UNGES, Udviklingsgruppen og partnerne. *Hvad* Der udvikles et trimmet forløb af KTS. *Hvorfor* I det nuværende opkvalificeringsforløb oplever KTS´s vejledere, at det er vanskeligt at lave en ordentlig udredning af kursisterne. En af årsagerne er, at det nuværende forløb er for kort. I denne korte periode formår nogle kursister at "opretholde en facade", så det umiddelbart ser ud som om, de kan klare mere end de egentlig kan. Problemet opstår, når kursisternes reelle kapacitet først bliver tydelig, når vejlederne har indgået aftale med kommunen. Det betyder, at KTS nogle gange kommer til at fremstå som utroværdig, idet nogle kommuner oplever, at KTS´s indsats kan opleves som "elastik i metermål", når kursisternes forløb eksempelvis gentagne gange bliver forlænget. *Hvordan* Udviklingsgruppen udarbejder forslag til et nyt tilpasset KTS-forløb.	Udviklingsgruppen udarbejder udkast til tilpasset KTS-forløb. Hensigten er, at det nye forløb imødekommer følgende udfordringer: • KTS har ikke nok kendskab til kursisterne, når de begynder på et forløb. • Vejlederne har ikke nødvendigvis en struktureret planlægning, som de følger i oplæringen. • Afprøvning kan tage for lang tid, når man finder et område, hvor kursisten lykkes. • Der kan være en tendens til, at vejlederne ikke nøjes med at oplære kursisterne, men også gør dem "rutinerede". • Vejlederne påtager sig nogle gange opgaver i forhold til kursisterne, som ikke er en del af forløbet. Det forlænger den samlede oplæringstid. • Der er ikke altid en god nok kommunikation til kommunerne i forhold til kursisternes progression, herunder samarbejde om kursisterne. • "Transit-opholdet" - ventetiden i forhold til rehabiliteringsteamet er med til at forlænge den samlede oplæringstid. • Nogle kommuner oplever, at KTS's forløb er "elastik i metermål". Hermed menes, at forløb forlænges og prisen bliver dyrere. Generelt synes kommunerne, at prisen for forløbet er for høj.

ØG DET STRATEGISKE FOKUS	LØSNINGSFORSLAG
Hvem FONDEN UNGES og partnerne. *Hvad* Der er brug for at øge det strategiske fokus på: salg, partnerkonstruktion, branding og kommunikation. *Hvorfor* I forbindelse med udviklingsarbejdet er det blevet tydeligt, at den nuværende partnerkonstruktion ikke fungerer efter hensigten, idet det ikke er alle partnere, der kan sikre aktivitet i alle de kommuner, som de har ansvaret for. *Hvordan* Der udarbejdes en regional strategi pr. "partnerområde". Hensigten er at få tydeliggjort, hvilke udfordringer, der er på det pågældende partnerområde i forhold til at udbrede KTS i alle kommuner, herunder at formulere de rette løsningsforslag i forhold til at imødekomme udfordringerne.	Udviklingsgruppen udarbejder udkast til tilpasset KTS-forløb. Hensigten er, at det nye forløb imødekommer følgende udfordringer: • KTS har ikke nok kendskab til kursisterne, når de begynder på et forløb. • Vejlederne har ikke nødvendigvis en struktureret planlægning, som de følger i oplæringen. • Afprøvning kan tage for lang tid, når man finder et område, hvor kursisten lykkes. • Der kan være en tendens til, at vejlederne ikke nøjes med at oplære kursisterne, men også gør dem "rutinerede". • Vejlederne påtager sig nogle gange opgaver i forhold til kursisterne, som ikke er en del af forløbet. Det forlænger den samlede oplæringstid. • Der er ikke altid en god nok kommunikation til kommunerne i forhold til kursisternes progression, herunder samarbejde om kursisterne. • "Transit-opholdet" - ventetiden i forhold til rehabiliteringsteamet er med til at forlænge den samlede oplæringstid. • Nogle kommuner oplever, at KTS's forløb er "elastik i metermål". Hermed menes, at forløb forlænges og prisen bliver dyrere. Generelt synes kommunerne, at prisen for forløbet er for høj.

Bilag 5: Virksomhedernes og kandidaternes gevinster ved KLAR TIL START

I Cabis evaluering fra 2017 var der fokus på de gevinster, som kandidater og virksomheder får ud af KLAR TIL START (KTS). Sammenfatningen gengives her:

Kandidaterne udtrykker stor taknemmelighed over at kunne være en del af en rigtig arbejdsplads:

- De føler, at livet nu giver mening, fordi de har noget at stå op til og bidrager med noget, som andre har brug for. Flere af dem har tidligere følt sig parkeret uden for samfundet, hvor de ikke har haft noget meningsfyldt at stå op til.
- De føler sig mindre afhængige og bedre til at tage vare på sig selv.
- De ser frem til at tjene deres egne penge.

Virksomhederne udtrykker, at de får en stabil og kvalificeret arbejdskraft, og at KTS medvirker til at udvikle en god arbejdspladskultur, som smitter af på medarbejdere og kunder:

- Virksomhederne ser kursisterne som potentielle faste, stabile og loyale medarbejdere, der har sans for detaljerne, og som er motiverede for at udføre daglige og gentagne rutineopgaver.
- Virksomhederne giver udtryk for, at kursisterne er med til at optimere den daglige drift fx gennem trimmede butikker eller lagre, hvor alt står i skønneste orden.
- Virksomhederne fortæller, at de får dygtigere ledere, fordi de udfordres på deres kommunikations- og relationskompetencer.
- Virksomhederne giver udtryk for, at deltagelsen i KTS styrker deres virksomheders positionering på markedet, fordi de har fokus på de menneskelige ressourcer og den virksomhedskultur, der er på de lokationer, som KTS er en del af. Det gør, ifølge de interviewede virksomheder, personalet stolte, når de kan se, at de kan rumme kursisterne.
- Flere af de interviewede faktakunder giver udtryk for, at de kan mærke, at butikken er rarere at være i end andre butikker - og henviser til stemningen, overskueligheden og ryddeligheden i butikken.

Læs mere om gevinsterne i midtvejsevalueringen fra den forrige støtteperiode i afsnit 3, s. 28-37. Du kan finde evalueringen her: https://www.cabiweb.dk/media/2156/klar-til-start-midtvejsevalering.pdf

Bilag 6: Forløbsdata 2013-2020

Dette bilag fremstiller forløbsdata fra KTS's begyndelse i 2013. Data er trukket tre gange:

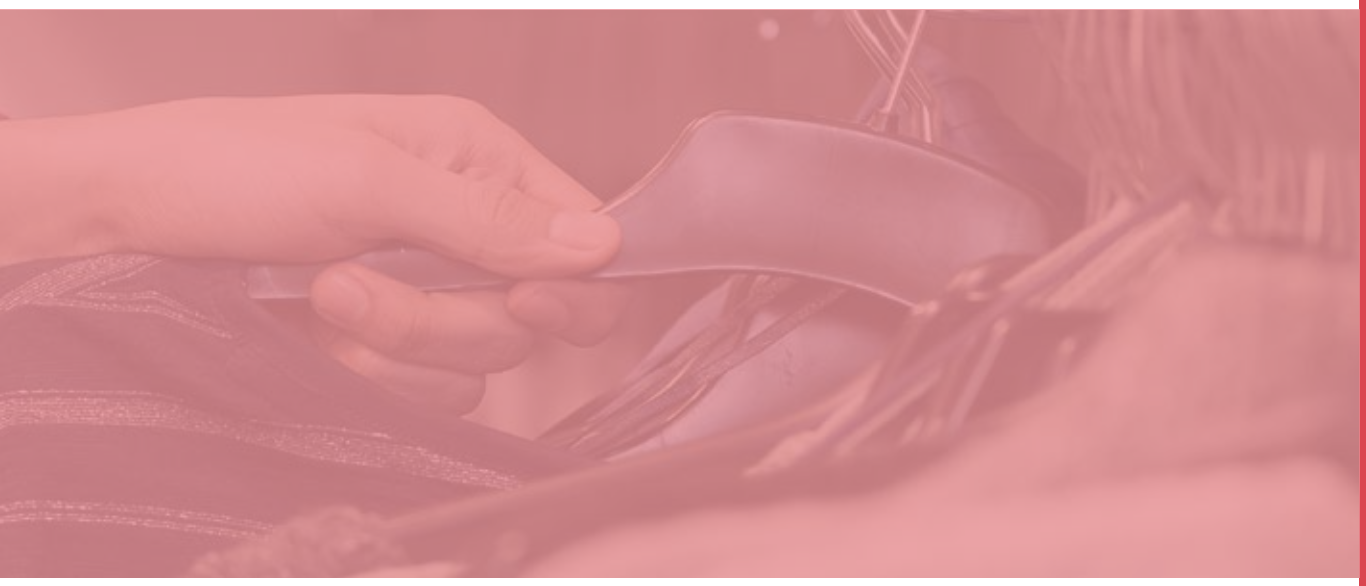
- Slutevalueringen for den forrige periode, dækkende perioden 1. januar 2013 til 6. maj 2018
- Opstartsevalueringen for den nye periode, dækkende for perioden 7. maj 2018 til 31. december 201
- Midtvejsevalueringen, dækkende for perioden 1. januar til 11. august 2020.

Status på alle kandidater i projektet

Siden 2013 har 256 kandidater (haft) et forløb. Heraf er:

- 140 kommet i job eller uddannelse,
- 64 er stoppet uden at komme i job eller uddannelse,
- 10 venter på at blive godkendt til fleksjob, og
- 41 er stadig i forløb (pr. 11/8-2020) og én holder pause fra forløb.

Det vil sige, at 75 % enten er job eller uddannelse - eller i forløb med jobgaranti.



Status på alle kandidater i projektet.
Opgjort 11/8 2020

	1. jan. ´13-6. maj ´18	7. maj ´18-31. dec.´19	1. jan.´20-11. aug.´20	I alt
Fleksjob	57	53	14	124
Job med løntilskud til førtidspensionister	6	3	1	10
Uddannelse	1	3	1	5
Ordinært job	-	1		1
I alt i job og uddannelse	64	60	16	140
Afmelding uden job og uddannelse	38	22	3	63
Gennemført forløb, men nej til job	1			1
Stadig i forløb på skæringsdatoen	64*	45*	41	41
Afventer godkendelse af fleksjob i rehabiliteringsteam			10	10
Har pause i forløbet			1	1
Antal kandidater i Klar til Start	167	127	71	256

* Bemærk. Igangværende pr. 6. maj 2018 og 31. december naturligvis ikke tæller med i det samlede antal pr. 31. december 2019.

Status på job

I alt er 139 kommet i job efter et KTS forløb siden 2013. Af dem er 132 stadig i job. Det vil sige, at KTS har en fastholdelsesprocent på 95. To har fornyelig mistet jobbet pga. nedskæringer. Hvis det lykkes at få de to opsagte i job i en ny virksomhed, er fastholdelsesprocenten 97.

Fastholdelse i job i hele perioden. Opgjort 11/8 2020

	1. jan. ´13-6. maj ´18	7. maj ´18-31. dec.´19	1. jan.´20-11. aug.´20	I alt
Forsat i job	61	55	16	132*
Afbrudt job	2	2	3*	7
	63	57		139

*To er i uddannelse.

**To er opsagt pga. nedskæringer i virksomheden. KTS er ved at genplacere dem. En er flyttet landsdel og kunne ikke fastholdes i den nye virksomhed.

Status på afmelding uden job og uddannelse

56 er afmeldt uden at komme i job og uddannelse.
Af dem er 71 % tilbageviseret på grund af personlige udfordringer (AFS).

Årsag til afmelding uden job og uddannelse*

	1. jan. ´13-6. maj ´18	7. maj ´18-31. dec.´19	1. jan.´20-11. aug.´20	I alt
AFS (Ustabilitet, motivation, psykiske vanskeligheder, manglende kompetencer, adfærdsproblemer)	23	14	3	40
Sygdom	4	3		7
Tyveri eller uren straffeattest	2	1		3
Ønskede selv at stoppe	1	1		2
Kommune hjemtager kandidat	1	2		3
Tildeles førtidspension uden job		1		1
I alt	31*	22	3	56

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

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

Jens Romundstad
HR-direktør, Coop
jens.romundstad@coop.dk, 52 21 35 05

KLAR TIL START