

Manual / Afsluttende projektrapport

Fra udsat til ansat - virkeligheden tæller (FUTA)

Integration af sindslidende på arbejdsmarkedet



Indhold	Side
1.0 Indledning	3
2.0 Overordnet beskrivelse af projektet	3
2.0.1 Målgruppen	4
2.0.2 Deltagerantal	4
2.0.3 Overordnet metode	4
2.0.4 Arbejdet som en naturlig del af den personlige og faglige udvikling	4
2.0.5 Mestring	5
2.0.6 At være i en gruppe	6
2.0.7 Kroppen og mestring	6
2.0.8 Forløbets længde	6
2.1 Projektets 1. aktivitet, Henvisning, visitation	7
2.2 Projektets 2. aktivitet, joborienteret udviklings-/mestringsforløb	7
2.2.1 Metode og struktur	8
2.2.2 Varighed	9
2.3 Projektets 3. aktivitet, praktik	9
2.4 Projektets 4. aktivitet, efterværn	10
3.0 Projektets erfaringer	11
3.1 Erfaringer i relation til projektets 1. aktivitet	11
3.1.1 Jobcentrets overblik over målgruppen og fremsøgning af borgere	11
3.1.2 Virkelighedens målgruppe	11
3.1.3 "Virkeligheden tæller", målgruppebeskrivelse	12
3.1.4 Målgruppen minimumsalder	12
3.1.5 Den svære visitation/screening	12
3.1.6 Fra holdoptag til løbende optag	13
3.2 Erfaringer i relation til projektets 2. aktivitet	14
3.2.1 Vedr. projektets metode og resultater, uddrag midtvejsevaluering	14
3.2.2 Kommentarer til metodens aktiviteter	14
3.2.3 Deltagernes fremmøde og deltagelse	15
3.2.4 Projektdeltagernes diagnoser og udfordringer	16
3.2.5 Projektets økonomi	17
3.2.6 Projektets administration	18
3.2.7 Projektets organisering	18
3.2.8 Projektmedarbejdernes kompetencer, funktioner, arbejdsvilkår mv.	19
3.3 Erfaringer i relation til projektets 3. aktivitet	20
3.3.1 Projektets virksomhedsrettede indsats	20
3.3.2 Det rette match	21
3.3.3 Virksomhedens sparringspartner	21
3.4 Erfaringer i relation til projektets 4. aktivitet	22
3.4.1 Projektets resultater	22
4.0 Konklusion	23
Kildeoversigt / Litteraturliste	24



1.0 Indledning

Projektet "Fra udsat til ansat – virkeligheden tæller" (FUTA) er et joborienteret udviklings- og mestringsforløb for behandlede sindslidende, eller mennesker med en lettere sindslidelse.

Projektet har via Erhvervsstyrelsen og Vækstforum Nordjylland modtaget EU-medfinansiering fra Socialfonden, prioritetsakse 3. "Inklusion via uddannelse og beskæftigelse", og investeringsprioritet 3.1 Aktiv inklusion.

Tilsagnsmodtager og kontraktansvarlig partner er TOPVIRK, som har drevet projektet i perioden primo 2016 til medio 2019.

TOPVIRK er en socialøkonomisk virksomhed, hvis mission det er at skabe arbejdspladser til mennesker med behov for ansættelse på særlige vilkår. TOPVIRK driver forskellige former for erhvervsvirksomhed, herunder jobrettede uddannelses- og udviklingskurser og afklaringsforløb. TOPVIRK er hjemmehørende i Frederikshavn og har ca. 25 ansatte, hvoraf 2/3 er fleksjobbere. Se www.topvirk.dk for yderligere information.

Partnere i projektet er Frederikshavn Kommune (Jobcenter og Ungeenhed), som har visiteret de fleste borgere til projektet, samt i mindre grad Hjørring Kommune.

Denne manual / afsluttende projektrapport består af en del som overordnet beskriver projektet, samt en del, som beskriver de væsentligste erfaringer med projektet. Manualen skal opfattes som en del af forankringen af projektet internt i TOPVIRK, samt som inspirations- og erfaringsgrundlag for lignende projekter hos andre aktører.

Med forankring af projektet tænkes her på:

- Fastholdelse af den inspiration og de nye ideer, der er et resultat af det gode udviklingsforløb.
- Fastholdelse af de erfaringer og den læring, som projektet har givet anledning til.
- Fastholdelse af de gode rutiner og processer, der er blevet sat i gang.

2.0 Overordnet beskrivelse af projektet

"Fra udsat til ansat – virkeligheden tæller" er et joborienteret udviklings- og mestringsforløb, der skal hjælpe, vejlede og motivere behandlede sindslidende, eller mennesker med lettere sindslidelse tilbage til arbejdsmarkedet. Projektet er et op til 40 ugers forløb, der består af nedenstående 4 overordnede elementer:

1. Henvisning, visitation og forberedelse til deltagelse i projektet.
2. Gennemførelse af joborienteret udviklings-/mestringsforløb.
3. Udvalgelse af praktikmulighed og efterfølgende arbejde i praktikken.



4. Efterværn i forhold til ikke afsluttede praktikker og borgere der er overgået i job

2.0.1 Målgruppen

Målgruppen i forløbet er borgere over 20 år (*NB! Oprindeligt 25 år, red.*), der har en sindslidelse de er behandlet for, og i forbindelse hermed har behov for hjælp til at vende tilbage til arbejdsmarkedet i et ordinært job.

Yderligere er det en forudsætning for deltagelse, at borgere, der har et misbrug, skal være i behandling for deres misbrug af stoffer eller alkohol.

Deltagende borgere har en offentlig forsørgelse på ledighedsydelse, kontanthjælp eller dagpenge.

Da det på forhånd kan være svært at afgøre hvilke borgere, der vil have gavn af forløbet, vil man i visse tilfælde opleve, at der visiteres en borger til "Fra udsat til ansat - virkeligheden tæller", som ikke har gavn af det, eller som, i værste fald, får det dårligere af at deltage.

Derfor vil disse borgere, efter samråd mellem borger, sagsbehandler fra jobcentret og projektleder, have mulighed for at blive tilbagevisiteret til jobcentret, såfremt vedkommende ikke får udbytte af forløbet.

2.0.2 Deltagerantal

Der arbejdes ud fra et årligt deltagerantal på mellem 20-25 borgere. Det skal supplerende oplyses, at erfaringerne fra et tidligere afholdt projekt anbefales en holdstørrelse på maks. 10 deltagere, og nærværende projekt gennemfører 2 forløb om året. (*NB! Ændret til løbende optag, red.*)

2.0.3 Overordnet metode

Det joborienterede udviklings-/mestringsforløb "Fra udsat til ansat - virkeligheden tæller" er bygget op om en række grundantagelser (Grundantagelser beskrevet af Beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland i et projekt målrettet psykisk sårbare mennesker). De antagelser er, at beskæftigelsesrettede aktiviteter - når de er tilpassede den enkeltes situation/behov - har en helbredsfræmmende funktion. I det følgende gennemgås forløbets grundantagelser og metoder.

2.0.4 Arbejdet som en naturlig del af den personlige og faglige udvikling

Arbejdslivet bidrager for de fleste til livskvalitet. Det drejer sig ikke blot om indtægter, men også om områder som social identitet, status og kontakter. Barriererne for beskæftigelse til personer med en sindslidelse udgøres ofte af personens egen og arbejdspladsernes fordomme, stigmatisering og diskrimination og et generelt presset

arbejdsmarked. For personen ramt af sygdom kan det være forbundet med en stigende angst at skulle tilbage til arbejdspladsen, jo længere sygdommen og dermed fraværet trækker i langdrag.

Det joborienterede udviklings-/mestringsforløb har fokus på samtale om beskæftigelse fra forløbsstart med henblik på normalisering af tankegangen og minimering af angsten. Strukturen har samtidig til hensigt gradvist at eksponere borgeren ved at øge omfanget af deltagerens beskæftigelsesrettede aktiviteter fra samtaler, til ugeforløb til praktik og undervisning.

Mennesker med en sindslidelse er sårbare over for tabet af struktur, formål og identitet, som arbejdsløshed ofte indebærer. Det joborienterede udviklings-/mestringsforløb har en fast struktur i kursusforløbet og virksomhedspraktikken, der således giver deltagerne første spadestik til at få mere struktur i hverdagen. Der vil i de indledende samtaler være fokus på deltagerens hverdagsrutiner, for at afklare i hvilken grad de formår at fastholde en daglig struktur.

Har man forgæves prøvet at komme ind på arbejdsmarkedet, kan fraværet af en normal, social rolle føre til en sygeliggørelse eller en patientrolle, som det kan være vanskeligt at komme ud af. Gruppetilgangen i det joborienterede udviklings-/mestringsforløb er her afgørende, da deltagerne får mulighed for dels at tale åbent om deres rolleopfattelse og dels få nye roller i samværet med de øvrige deltagere samt i virksomhedspraktikken. Det er yderst vigtigt at gøre deltagerne opmærksomme på deres rolleforståelse, da en opfattelse af at være i rollen som "social taber" vil afholde den enkelte fra at opleve mestringsfølelsen.

2.0.5 Mestring

Begrebet mestring vedrører menneskers måder at opleve, forstå og handle på. Vores mestringskompetencer udvikles gennem hele livet, og kan være mere eller mindre brugbare til at møde de udfordringer, som livet bringer. Erfaringer med mestring opnås, når vi har udført en vellykket handling og gradvis opbygger tro på og oplevelse af at kunne mestre udfordringer. Efter at være blevet overbevist om, at vi har det som skal til, eller at vi er i stand til at udføre forskellige aktiviteter, bliver vi bedre rustet til modgang og tilbagefald. Et godt humør er påvist at have en positiv virkning på, hvordan vi opfatter evne til mestring, mens negativt humør reducerer denne. Dette kan betyde, at depressive perioder kan medføre manglende tiltro til vores mestringssevne og herved forstærke afmagtsfølelse og negative tanker.

En uhensigtsmæssig mestringsstrategi kan være undgåelse. Undgåelse medfører ofte kortvarige løsninger, men giver problemer på lang sigt. For eksempel kan det at ryge hash distancere os fra situationen kortvarigt, men på længere sigt gør det situationen værre. At blive væk fra forskellige tiltag er ligeledes en kortsigtet løsning til f.eks. at håndtere social angst, idet angsten fastholdes og ofte tiltager i takt med isolationen. At skulle møde i jobcentret, søge jobs eller begynde på en uddannelse kan opleves som farligt eller ubehageligt, og søges derfor undgået. Herved fastholdes vi i en oplevelse af ikke at slå til og ikke være i stand til at forandre den aktuelle utilfredsstillende situation, hvilket typisk medfører en følelse af handlingslammelse. Via det joborienterede

udviklings-/mestringsforløb opnår deltagerne mod på og vilje til at kunne indstille sig på forandring.

2.0.6 At være i en gruppe

At indgå i en gruppe muliggør, at deltagerne kan spejle sig i hinanden, hvilket minimerer skam, tilbageskrækning og angst. Miljøet i gruppen skal være trygt og tillidsfuldt og give mulighed for at træne sociale og kommunikative færdigheder. Deltagerne kan opnå støtte fra andre gruppedeltagere, som kan genkende barriererne, men som måske har opnået andre mestringskompetencer. Ved at lytte til de andres erfaringer, bliver det muligt at få øje på egne ressourcer og at se sig selv i en fremtidig jobmæssig sammenhæng. Således støtter gruppen en social overbevisning, hvor deltageren bliver overbevist verbalt om at være i stand til at mestre en opgave eller aktivitet, og hvor dette genererer indsats og vedvarende tro på egen mestring.

2.0.7 Kroppen og mestring

Personer med en sindslidelse oplever typisk en øget mistillid til egen mestring i forskellige situationer. Flere har oplevet, at deres psyke har begrænset dem i forhold til opgaver, som de tidligere har udført uden problemer. De kan derfor miste tillid til kroppen. F.eks. kan en person med mange smerter have mistet tillid til sin egen krops evner til at udføre visse opgaver. Ofte kan usikkerheden i forhold til kroppens ressourcer betyde, at den enkelte ikke forholder sig til sin krop. Det efterlader en række ressourcer ubrugte. F.eks. er det velkendt, hvordan bare den mindste smule kropslig aktivitet kan give velvære. Den enkelte bliver ved træning af kroppen mindet om, at personen selv kan gøre noget for sit helbred. Og opbygger herved sin mestringskompetence. Derfor er fysisk aktivitet og kropsbevidsthed en del af "Fra udsat til ansat - virkeligheden tæller".

2.0.8 Forløbets længde

Forløbet er op til 40 uger, og der arbejdes med en aktivitet der omfatter mellem 15 og 25 timer om ugen. Det forventes, at den gennemsnitlige tid en borger er tilknyttet projektet kommer til at ligge på 18 til 25 uger - inden for denne periode eller umiddelbart efter denne periode forventes det, at den enkelte borger er i virksomhedspraktik/job - alternativt tilbagehenvist til Jobcentret pga. sygdom eller anden væsentlig årsag. I forhold til det ugentlige timetal vil det være nødvendigt at graduere i forhold til den enkelte borger, da enkelte borgere har brug for en gradvis rolig opstart og derfor starter forløbet på et lavere ugentlig timetal.



2.1 Projektets 1. aktivitet

Henvisning – Visitation af borgere i målgruppen til projektet

Jobcentret tilbyder ledige borgere i målgruppen deltagelse i projektet "Fra udsat til ansat - virkeligheden tæller".

Umiddelbart efter henvisningen fra jobcentret indkaldes borgeren til visitationssamtale, der er en forberedelse til deltagelse i projektet, hvor borgeren i samarbejde med projektets daglige leder, udarbejder en klar beskrivelse af hvad målet med deltagelse i det joborienterede udviklings-/mestringsforløb er.

Forberedelsen af borgeren til forløbet skal sikre, at borgeren er forventningsafstemt og motiveret til at deltage og samtidig forpligter sig til at gennemføre forløbet. Borgeren skal motiveres til at tage ansvar for de mål og udviklingsforløb borgeren har sat, i samarbejde med projektets daglige leder, og borgeren skal desuden efterfølgende være i stand til, med vejledning og støtte, at styre egen proces hen imod de individuelt fastlagte mål.

I forberedelsesprocessen motiveres borgeren til at engagere sig aktivt i den efterfølgende undervisning og praktik, og i processen synliggøres også de barrierer borgeren måtte have.

Et altafgørende element i forberedelsesprocessen er, at den "professionelle" viden om borgeren og borgerens sindslidelse overleveres til projektet - så man i projektet ikke skal starte forfra med en ny udviklingsproces med borgeren, men derimod kan fortsætte der hvor tidligere kontakter/behandlingsinstitutioner er nået til med borgeren.

2.2 Projektets 2. aktivitet

Gennemførelse af joborienteret udviklings-/mestringsforløb - Styrker motivation, trivsel og større selvværd frem mod et job.

Varighed af det joborienteret udviklings-/mestringsforløb varierer fra borger til borger. Nogle borgere er mere arbejdsmarkedsparete end andre og derfor vil disse borgere hurtigere komme i praktik og måske efterfølgende job.

Enkelte andre borgere har været så medtaget af deres sindslidelse, at de, alene af den grund, har brug for betydelig længere tid før de er klar til en praktik og måske efterfølgende job.

Indholdet i det joborienterede udviklings-/mestringsforløb, der er en helt beskæftigelsesrettet aktivitet, tilpasses ovennævnte situation, men overordnet omfatter forløbet nedenstående emner/elementer:

Individuelt:

- Individuelle udviklingssamtaler
- Afklaring af ressourcer, kompetencer, ønsker og mål
- Afklaring af barrierer og arbejde med løsninger
- Udvikling af ressourcer og kompetencer, både faglige og sociale
- Hverdags- og helbredsmestring
- Resocialisering
- Personlig jobsøgningsrutine, evt. konkret, aktiv jobsøgning
- Evt. jobprøvning i TOPVIRKs forskellige værksteder, lagerhotel eller administration

Hold:

- Kommunikation og adfærd i forskellige situationer
- Kommunikation og samarbejde på arbejdspladsen
- Konfliktåndterning og viden om stress
- Sundhed og motion
- Kendskab til samfundet, lokalt og i større sammenhænge
Teknikker til deltagelse i civilsamfundet: Word, Internet, budget, e-boks, Nem-ID, netbank osv. – efter behov
- Økonomi
- Jobsøgning generelt
- CV – opkvalificering
- Ansøgning, både opfordret og uopfordret
- Netværk og brug af netværk
- Kreative aktiviteter
- Ud af huset-aktiviteter

Hver kursusdag afsluttes med refleksion over de temaer der er arbejdet med den pågældende dag for at sikre, at indlæringen forankres.

2.2.1 Metode og struktur

Den overordnede metode er beskrevet under punktet "Overordnet beskrivelse af projektet".

Forløbet er individuelt tilrettelagt, så det passer til de ønsker og mål borgeren sammen med sagsbehandler og projektleder har udpeget.

Gennem deltagelse i projektføreløbet, der er en blanding af reelt arbejde, der relaterer til borgernes fysiske og psykiske formåen, ved TOPVIRK eller en udvalgt virksomhed, undervisning og ugentlige udviklingssamtaler der sikrer, at deltagerne er up to date med aktiviteterne på arbejdsmarkedet, at deltagerne bliver i stand til at acceptere og håndtere den nye situation i deres liv og, at deltagerne psykisk bliver styrket så de sideløbende selv bliver i stand til at opsøge og skabe nye virksomhedskontakter.

Metoden peger målrettet hen mod en fast tilknytning til arbejdsmarkedet for den enkelte borger – og derfor har projektet et 100 % beskæftigelsesfremmende formål.

Gennem forløbet vil der ske en aftalt gradvis forøgelse af det ugentlige timetal.

Sideløbende vil TOPVIRK gennem sit virksomhedsnetværk, der består af over 300 virksomheder, eventuelt ved borgerens tidligere job, søge at matche den enkelte borger til en virksomhedspraktik, der efterfølgende kan føre til et job i en virksomhed og ad den vej hjælpe borgeren tilbage på arbejdsmarkedet.

2.2.2 Varighed

Denne del af projektet forventes en varighed på mellem 18 til 25 uger. De sidste uger op mod de 40 uger af projektet er berammet til virksomhedspraktik hvis ikke borgeren tidligere er tilbagehenvist til jobcentret.

I samarbejde med den myndighed deltageren er tilknyttet, deltageren selv og projektledelsen, kan der aftales tilknytning til projektet ud over ovennævnte tidsrammer, hvis man anser det for afgørende for borgerens fremtidige tilknytning til arbejdsmarkedet og dermed for muligheden for at blive selvforsørgende.

2.3 Projektets 3. aktivitet

I samarbejde med den enkelte deltager at finde praktikplads.

Denne aktivitet igangsættes samtidig med at borgeren deltager i projektets 2. aktivitet.

Deltagere for hvem udplacering ikke er mulig pga. sygdom eller anden væsentlig grund tilbagehenvises til jobcentret.

Gennem en fælles aktivitet, borger og projektmedarbejder, udpeges mulige brancher, virksomheder og arbejdsområder.

Borgeren eller projektmedarbejderen kontakter en egnet virksomhed, og ved positiv respons aftales et møde, hvor virksomheden mødes med borger og projektmedarbejder. I den forbindelse er det afgørende vigtigt, at projektmedarbejderen forbereder virksomheden til at kunne håndtere borgere med særlige behov og at projektmedarbejderen sikrer, at der er det helt rigtige match mellem borger og virksomhed.

Når en aftale om virksomhedspraktik indgås, udfyldes og underskrives praktikdokumenterne i VITAS og aktiviteten iværksættes umiddelbart herefter. Det aftales med borger og virksomhed, at projektets virksomhedskonsulent jævnligt besøger virksomheden for at følge op på virksomhedspraktikken og medvirke til løsning af evt. opståede problemer.

Som supplement skal det oplyses, at TOPVIRK altid forsøger at sikre sig, at virksomhedspraktikken kan slutte med overgang til et job, hvor borger og virksomhed er enige. Kun hvor der er behov for en afklaring af arbejdsevne eller rest arbejdsevne anvendes virksomhedspraktik uden job i virksomheden som mål.

2.4 Projektets 4. aktivitet

Efterværn i forhold til de deltagere der er i praktik eller er overgået i et job.

Deltagere der er startet i et job, vil blive kontaktet 1 gang ugentligt af projektmedarbejder de første 2 måneder, herefter hver 14 dag i 2 måneder og efterfølgende 1 gang om måneden i 2 måneder.

Projektleder planlægger et efterværn der omfatter møde med borger og virksomhed 1 gang om måneden de første 6 måneder.

Sideløbende inviteres borgeren til opfølgingsaktivitet ved Topvirk 1 gang om måneden, hvor borgeren møder andre deltagere fra projektet og derved har mulighed for at styrke allerede etablerede netværk.



3.0 Projektets erfaringer

3.1 Erfaringer i relation til projektets 1. aktivitet

Henvisning – Visitation af borgere i målgruppen til projektet

3.1.1 Jobcentrets overblik over målgruppen og fremsøgning af borgere til projektet.

Fra projektets start havde projektledelsen og -medarbejderne en, måske naiv, forestilling om, at fremsøgning af borgere til projektet var en nem og hurtig øvelse for jobcentermedarbejderne.

Virkeligheden er, at borgerne ikke kan udsøges efter kriterier som "psykisk sårbar", "sindslidende" eller lignende "søgeord", men kun ud fra den enkelte sagsbehandlers hukommelse eller overblik over egen sagsstamme. Dette vanskeliggøres yderligere af forholdsvis store sagsstammer og forholdsvis hyppig "roking" af sagsstammer mellem sagsbehandlere.

Ofte er behovet for at visitere en borger til "FUTA" blevet åbenbart under den enkelte sagsbehandlers periodiske møde med borgeren.

Derfor har henvisningen og visitationen til projektet ind imellem været sporadisk, og i perioder har vi haft færre deltagere end ønskeligt, selvom vi ved, at der er mange ledige psykisk sårbare borgere i kommunen, som ville kunne få hjælp til at kunne komme tættere på beskæftigelse ved at deltage i projektet.

3.1.2 Virkelighedens målgruppe.

De borgere, som er blevet visiteret til projektet af Frederikshavn Kommune har generelt været endog meget langt fra arbejdsmarkedet.

Vi har i den grad oplevet at "virkeligheden tæller":

Vi har en formodning om, at de borgere, som burde have haft mest glæde af projektforsøget raskmeldes efter deres psykiske sygdom, og bliver erklæret "jobparate" og ikke "aktivitetsparate", hvorfor de ikke længere af jobcenteret kan visiteres til et op til 40-ugers forløb, og slet ikke hvis de er på dagpenge.

Tendensen har været, at de borgere, som er blevet visiteret til projektet ikke har været (færdig-)behandlede sindslidende, der har været motiverede og skulle hjælpes tilbage til arbejdsmarkedet, men stadig har været meget psykisk sårbare borgere, som under forløbet har haft gentagne tilbagefald og meget sygefravær.

3.1.3 "Virkeligheden tæller" og den målgruppe vi reelt har modtaget til projektet kan beskrives således:

Målgruppen der visiteres til forløbet er borgere over 20 år, der har en sindslidelse, som de er i behandling for. De har behov for håndholdt og individuel hjælp til at komme tættere på arbejdsmarkedet/ vende tilbage til arbejdsmarkedet i et ordinært job.

De har typisk mere end én psykisk diagnose, og andre barrierer i forhold til arbejdsmarkedet, som fysiske lidelser og misbrugsproblematikker, samt sociale og økonomiske problemer.

De oplever typisk tilbagefald i løbet af projektet pga. deres psykiske lidelse og har meget fravær.

De fleste har flere års ledighed bag sig, og / eller har været længe i behandlersystemet.

Deltagende borgere har en offentlig forsørgelse på kontanthjælp, ledighedsydelse, ressourceforløbsydelse eller uddannelsesydelse.

Selvom de borgere, som er blevet visiteret til projektet har været meget langt fra arbejdsmarkedet, har projektet alligevel formået at skabe resultater for deltagerne. Vi har fået borgere i ordinære job, løntimer og enkelte fleksjob og job med løntilskud, men dog ikke i det omfang, som der var forventet i starten af projektet.

Forløbet har haft en meget positiv effekt på deltagerne. Vi oplever således progression ved næsten alle deltagere, og vi har rykket stort set samtlige deltagere tættere på beskæftigelse.

3.1.4 Målgruppens minimumsalder

Oprindeligt var målgruppen borgere over 25 år, men dette blev i projektperioden ændret til 20 år, da vi gennem samarbejdet med Ungeenheden under jobcenteret i Frederikshavn kommune erfarede behovet for at kunne visitere yngre psykisk sårbare borgere til projektet.

Dette også med intentionen om at kunne skabe progression for disse unge, inden de fik for lang tids ledighed, og inden de blev "hængende" i behandlersystemet.

3.1.5 Den svære visitation/screening.

I midtvejsevalueringen af projektet anbefalede COWI som evaluator følgende:

"Overvej en skærpet screening af deltagerne, hvor de mest sårbare borgere udelades af projektet. Fælles for FUTA's målgruppe er, at der er tale om sårbare borgere, der er relativt langt fra arbejdsmarkedet sammenholdt med de borgergrupper, som Topvirk typisk beskæftiger sig med. Vi har i forbindelse med evalueringen konstateret, at der er en betydelig variation i, hvor sårbare FUTA-deltagerne er, og dermed på deres initialniveau af jobparathed. Dermed risikerer projektet at investere ressourcer i deltagere, der kun i mindre grad eller slet ikke har udsigt til progression, imens deltagere, der har potentiale for væsentlig progression, risikerer at blive holdt tilbage. Tilsammen har det konsekvenser for projektets potentiale for effektskabelse. Derfor

anbefaler vi, at projektet afklarer, i hvilket omfang man ønsker at investere i progression blandt deltagere, der har lav sandsynlighed for at komme i job. Man bør i den forbindelse overveje, om det er nyttigt at foretage en skrapere screening af potentielle forløbsdeltagere, således de mest sårbare borgere udelades af projektet”

I teorien er COWIs anbefaling selvfølgelig fornuftig og relevant at følge, men i praksis, har det vist sig, at visitationen/screeningen af borgere til deltagelse i projektet er meget vanskelig at udføre optimalt.

For det første:

Hvor syg er en psykisk syg borger på en skala fra 1 til 10? Hvor stor er risikoen for tilbagefald? Foreligger der et misbrug/ selvmedicinering? Og hvornår er der tale om et misbrug? Hvor store er borgerens barrierer for at komme i job på en skala fra 1 til 10? Kan vi nå at bearbejde borgerens barrierer i forløbet? Hvor langt er borgeren i forløbet fra "rask" til jobparat?

Det er spørgsmål, som både sagsbehandleren og projektmedarbejderen (og sandsynligvis også sundhedsfagligt personale) har meget svært ved at vurdere, gennemskue og besvare.

For det andet:

Projektets erfaringer har vist, at borgere, som ved visitationen fremstod som oplagte deltagere med gode muligheder for progression mod jobparathed, alligevel ikke kunne gennemføre projektet. Dette pga. f.eks. tilbagefald i deres psykiske sygdom, et uopdaget misbrug, fejlmedicinering mv.

Modsat har det vist sig, at borgere som fremstod svage og meget psykisk sårbare ved visitationen, alligevel gennem forløbet har udvist stor progression, og er kommet i praktik og job.

Dette pga. f.eks. forbedring i deres psykiske sygdom, korrekt medicinering mv., - men også pga. projektets metode med håndholdt indsats, resocialisering, hverdagsmestring mv.

Konklusionen er, at projektet har fået deltagere i job, som burde have været sorteret fra projektdeltagelse, hvis man havde fulgt en teoretisk korrekt visitation.

3.1.6 Fra holdoptag til løbende optag

Fra projektstart var der lagt op til, at projektet skulle optage deltagerne holdvis med 2 hold om året.

Det stod hurtigt klart, at dette ikke harmonerer med jobcentermedarbejdernes samt den enkelte borgers behov, som er "her og nu optag" uden for meget ventetid.

Ligeledes har deltagerne i praksis haft meget varierende forløb tidsmæssigt, hvorfor der hurtigt blev "ledige" pladser på holdet.

Derfor blev optaget ændret til løbende optag.



For underviserne har det stillet yderligere krav om differentieret undervisning, og for nogle af de mere sårbare deltagere har det været en udfordring, idet de løbende har skullet investere kræfter i at danne nye relationer. For de fleste har det dog været en god øvelse, som en del af hverdagsmestringen.

3.2 Erfaringer i relation til projektets 2. aktivitet

Gennemførelse af joborienteret udviklings-/mestringsforløb - Styrker motivation, trivsel og større selvværd frem mod et job.

3.2.1 Vedr. projektets metode og resultater,

Uddrag af midtvejsevaluering af projektet foretaget af COWI:

”Under forudsætning af, at projektet formår at rekruttere de rette deltagere til projektet, er det vores vurdering, at projektets individuelle, håndholdte tilgang overordnet bidrager positivt til at fremme de mindre sårbare deltageres jobparathed. I de individuelle samtaler tages der hul på, og hånd om, eksempelvis familiemæssige eller økonomiske udfordringer, der i praksis kan være en barriere for, at deltagerne aktivt søger praktikplads eller job.

På baggrund af vores samtaler med forløbsdeltagerne samt besvarelser i spørgeskemaet kan vi konstatere, at projektet særligt har held med at skabe progression ift. deltagernes viden om arbejdsmarkedet, deres jobsøgningsadfærd, troen på at det er muligt af få arbejde, deres hverdagsmestring samt arbejdsevner. Det er faktorer, der alle er relevante for at skabe fremgang i deltagernes overordnede jobparathed. Under forløbet søger deltagerne så vidt muligt selv jobs, og sideløbende hermed søger Topvirks jobkonsulenter efter praktikker med mulighed for job.

På baggrund af interviews med forløbsdeltagerne er det klart, at projektgruppen overordnet formår at skabe de rette rammer for læring. Det er deltagernes oplevelse, at underviserne på FUTA er kompetente og empatiske, hvilket skaber en tillidsfuld relation og en følelse af ligeværd. Sidstnævnte oplever deltagerne som vigtig i undervisningssituationen, da det bidrager til at komme ud over den klassiske autoritetsrelation mellem elev og lærer, som flere af deltagerne har dårlige erfaringer med. At projektet formår at skabe gode rammer for undervisningen understøttes af, at deltagerne oplever kvaliteten af det lærte, såsom CV-skrivning, jobsøgning, relationsopbygning mv. som væsentlig bedre end de tilbud, deltagerne har modtaget i det kommunale system”

3.2.2 Kommentarer til metodens aktiviteter:

- **Hverdagsmestring:** Nogle borgere har været isoleret i hjemmet pga. deres sindslidelse igennem længere tid – og skal opbygge en ny hverdag, herunder

med hygiejne, tøjvask, at stå op om morgenen og møde hver dag – og til tiden mv.

- Resocialisering: Borgerne skal lære (igen) at omgås andre mennesker, at have kolleger/netværk og være sociale.
- Kreative aktiviteter: Vi har ansat en kreativ medarbejder, idet vores erfaring (og anden evidens) viser at sindslidende får ”ro på” hjernen, når de arbejder med kreative emner som maling, modellering mv. En sidegevinst er, at aktiviteten er rigtig god for resocialiseringen, da deltagerne åbner sig for hinanden og ”snakken går” under aktiviteten.
- Motion og sund levevis: Vi benytter ”walk and talk” i den nærliggende skov og deltager i ”Mob din krop” som er idræt for sindslidende, og arbejder desuden med sund ernæring mv.
- Individuelle samtaler og coaching: Et ”must” jævnligt igennem hele forløbet
- IT: I forhold til E-boks og Jobnet mv., idet der erfaringsmæssigt er en del sindslidende, som bl.a. ikke åbner deres E-boks, og derfor mister vigtige informationer fra det offentlige.
- Privatøkonomi: Ofte er det, som fylder allermost, og er en stor barriere for den sindslidende, manglende overblik over privatøkonomien. Udover undervisningen i privatøkonomi, har projektet gode erfaringer med at samarbejde med LO gældsrådgivning.
- CV, ansøgningsteknik og virksomhedsforhold: Er et ”must” i et jobrettet forløb
- Jobtræning og sidemandsoplæring: I TOPVIRKs forskellige værksteder (Lager, montage, broderi, tryk, træ- og metalværksted mv.). Anvendes til de deltagere, som er meget utrygge ved i første omgang at skulle i praktik i en virksomhed, som de ikke kender. Desuden til træning i at have kolleger og agere i en virksomhed.

3.2.3 Deltagernes fremmøde og deltagelse

Da projektet er et joborienteret udviklings-/mestringsforløb for sindslidende/ psykisk sårbare borgere, vil der forventeligt være en del sygdomsrelateret fravær. Men dette fravær og begrænsede deltagelse har dog vist sig at være af stort omfang, og dermed en udfordring for projektet.

Dette fordi det er helt nødvendigt for deltagernes progression mod beskæftigelse, at de har et stabilt fremmøde, hvor der kan arbejdes med barrierer og kompetencer, og at de får en rutine med en hverdag i praktik og senere i job, hvor de kan møde hver dag – og til tiden.

Derfor har dette været økonomisk udfordring for projektet, - se nedenfor under ”Projektets økonomi”.

3.2.4 Projektdeltagernes diagnoser og udfordringer

Deltagerne har ofte mere end én psykiske diagnose, og dertil andre barrierer i forhold til arbejdsmarkedet, som fysiske lidelser og misbrugsproblematikker, samt sociale og økonomiske problemer.

FUTA-projektet har håndteret deltagere med flg. psykiske diagnoser og problematikker:

ADHD
Forstyrret personlighed
Depression
Angst
Fødselsskader og kognitive udfordringer
Emotionel ustabil personlighedsstruktur
Borderline
Misbrugsskader
Selvmordstruet
Bipolar affektiv sindslidelse
Stress
Skizotypisk sindslidelse
Spiseforstyrrelser
Agorafobi
Ængstelige evasive personlighedstræk
Kognitive forstyrrelser
OCD
Psykisk sårbar pga. overgreb i barndommen
Uspecificeret gennemgribende udviklingsforstyrrelse
Social angst
Udviklingsforstyrrelse pga. omsorgssvigt og overgreb under opvækst på børnehjem i Rumænien
Autisme
Aspergers
ADD
PTSD

Projektdeltagernes øvrige barrierer og fysiske udfordringer:

Psoriasis
Karpaltunnelsyndrom
Tidligere stofmisbruger
Tidligere straffet (= kan ikke fremvise ren straffeattest til arbejdsgiver)
Søvnapnø
Tidligere selvmordsforsøg
Knæproblemer
Rygproblemer
Overvægt / svær overvægt
Lav IQ

Arbejdsskader
"Cutter"-skader
Stofmisbrug
Alkoholisme
Ordblindhed
Diskusprolaps
Kronisk smertetilstand
Hypermobilitetssyndrom
Slidgigt
Mangelfuld hygiejne
Familiemæssige problemer
Sociale problemer
Økonomiske problemer
Ikke geografisk mobil (f.eks. angst for at tage offentlige transportmidler, ingen kørekort, ingen cykel/knallert)

3.2.5 Projektets økonomi.

Medfinansieringen fra EU's socialfond/Erhvervsstyrelsen til dækning af projektets lønudgifter mv. udbetales ud fra det antal timer, som deltagerne dokumenterbart anvender på projektet.

Det lave antal timer, som den enkelte deltager har bidraget med til projektet, har været en økonomisk udfordring for projektet/ TOPVIRK, idet deltagerfinansieringen (deltagerunderhold) blev reduceret og medførte en øget privat egenfinansiering (= når deltageren var syg eller udeblev, var det TOPVIRK som betalte).

Der har gennem projektet løbende været en dialog med Erhvervsstyrelsen om, hvilke deltageraktiviteter/-timer, som med rimelighed kunne tælles med i projektet.

I gennem projektførelsen har det eksempelvis, af uransagelige årsager, ikke været muligt at registrere timer for deltagernes arbejde i virksomhedspraktikker på *lørdage, søn- og helligdage*. Dette var naturligvis helt urimeligt, da flere praktikker foregår i virksomheder med weekendarbejde, som det er almindelig praksis i detailhandel, landbrug mv.

Dette blev gennem dialog med Erhvervsstyrelsen dog ændret fremadrettet.

Der er efter dialog med Erhvervsstyrelsen foretaget ændringer af projektet, som har bevirket, dels at projektet har kunnet anvende den til projektet bevilligede EU-medfinansiering, og dels at den private egenfinansiering har kunnet nedbringes til et anstændigt niveau, som finansielt kan bæres af en mindre socialøkonomisk virksomhed som TOPVIRK.

3.2.6 Projektets administration.

Et EU-projekt er erfaringsmæssigt, og forventeligt, meget administrationstungt. Det har også TOPVIRKs medarbejdere erfaret i gennemførelsen af FUTA-projektet.

Der bruges utroligt mange ressourcer på daglig administration, (time-)registrering, dokumentation, beskrivelser, rapportering og evaluering og målinger. Dertil kommunikation med Erhvervsstyrelsen, Regionen/Vækstforum, Projektrevision (Deloitte), EU-controlling, midtvejsevaluering (COWI), slutevaluering (Pluss) m.fl. At kunne agere i, og arbejde med et så administrationstungt projekt, er også en øvelse, som skal læres.

Og selv om holdningen blandt projektmedarbejderne gennem projektførelsen har været, "aldrig mere et EU-projekt", har TOPVIRKs medarbejdere nu oparbejdet denne kompetence, og vi er nu gearet til, og klar til, at arbejde med evt. nye EU-projekter til gavn for borgere på kanten af arbejdsmarkedet.

3.2.7 Projektets organisering:

Projektleder:

Halv tid /timeregistrering. Generel ledelse af projektet, personaleledelse, økonomistyring, rapportering, ekstern kommunikation (Erhvervsstyrelsen, projektrevision, Vækstforum mv.) og EU-administration, sparring omkring deltagerne, praktik og job. Supervision til medarbejderne.

Projektmedarbejder / daglig leder:

Fuld tid/kontraktansat. Daglig leder af projektet. Visitation og kontakt til jobcenter og ungenhed. Undervisning, individuelle samtaler. Beskrivelser af progression mv. Virksomhedskonsulent (praktik og job). "Mentor". Opfølgning. Efterværn.

Underviser 1:

Deltid/kontraktansat. Underviser i kreative aktiviteter (Godt til resocialisering og til at få ro på tanker)

Underviser 2:

Deltid/timeregistrering. Underviser i relevante IT-kompetencer i forhold til CV, ansøgning, JobNet, E-boks, nem-ID mv.

Virksomhedskonsulent:

Deltid/timeregistrering. Opsøgende indsats overfor virksomhederne og etablering af praktikker og job

Administrativ medarbejder:

Deltid/timeregistrering. EU-administration, registrering, arkivering.

Økonomimedarbejder:

Deltid, ekstern. Bogholderi og økonomirapportering.

Topvirks direktør:

Deltid/timeregistrering. Økonomisk ansvarlig. Sparring omkring deltagere, praktik og job.

3.2.8 Projektmedarbejdernes kompetencer, funktioner, arbejdsvilkår mv.:

At arbejde med sindslidende stiller store krav til projektmedarbejdernes uddannelsesmæssige, og ikke mindst menneskelige kompetencer.

At håndtere de mange forskelligartede diagnoser (se s.16) i jobrettet perspektiv, har været meget krævende.

Dertil har deltagergruppen været meget heterogen både aldersmæssigt, kognitivt og uddannelsesmæssigt.

Det har i høj grad været nødvendigt med en individuel, håndholdt indsats i forhold til den enkelte deltager, samt nødvendigt med udpræget differentieret undervisning i holdaktiviteterne.

Projektmedarbejderne i et jobrettet forløb er ikke – og skal ikke være – sundhedsfagligt personale, men det kræver alligevel en vis indsigt i de forskellige diagnoser karakteristika for at kunne arbejde med de psykisk sårbare deltagere i dagligdagen.

Projektmedarbejderne skal i forhold til deltagerne opleves kompetente, empatiske og skal kunne skabe tillidsfulde relationer. Samtidig skal de kunne stille krav til deltagerne og kunne skubbe til deres grænser for at kunne skabe progression mod jobparathed.

Projektmedarbejderne skal kunne gennemføre de vanskelige samtaler om f.eks., deltagerens mangelfulde personlige hygiejne, som kan være en stor barriere for at kunne komme i praktik/job.

Projektmedarbejderne skal have skriftlige og administrative kompetencer i forhold til de progressions- og praktikbeskrivelser mv. som samarbejdet om borgeren med jobcenteret kræver.

Projektmedarbejderne skal kunne håndtere at være i en dobbeltrolle i forhold til en deltager, hvor man på den ene side skal have et tillidsfuldt og loyalt forhold til deltageren, men på den anden side har indberetningspligt over for myndighederne i forhold til evt. viden om misrøgt af børn mv.

At arbejde med at skabe progression hos psykisk sårbare medborgere er et mentalt krævende job, som bl.a. kræver supervision af kolleger og/eller leder, til at bearbejde dagens oplevelser og hændelser.

Projektmedarbejderne skal desuden kunne føle sig tryk i jobsituationen.

Vi har som tidligere nævnt haft deltagere med mange forskelligartede diagnoser, herunder skizofreni, bipolar lidelse, ADHD og Aspergers, hvor deltagerne af og til kan

være udadreagerende af forskellige årsager (ændret eller manglende medicinering, ændring af økonomisk situation /ydelse, kontanthjælpsloft, krav om 225-timers reglen mv.). For at undgå / minimere situationer med vold eller truende adfærd, har vi fra starten af projektet haft den interne procedure, at medarbejderen ikke må være alene med deltagerne. Det betyder, at der, umiddelbart uden for lokalet hvor undervisning, individuelle samtaler mv. finder sted, skal befinde sig en kollega, som kan gribe ind, hvis der opstår behov for dette.

Dette i lighed med lignende procedurer indenfor psykiatrien, hvor der desværre har været hændelser, hvor det er gået rigtig galt, med sygemeldte og skadede medarbejdere til følge.

For projektmedarbejdere med funktionen som virksomhedskonsulent, er det vigtigt at kunne skabe kontakten til virksomhederne, kunne opnå det rette match mellem praktikant og virksomhed, og at kunne optræde som en effektiv og kompetent sparringspartner til den enkelte virksomhed.

De rette medarbejdere med de rette kvalifikationer og kompetencer er således altafgørende for at et projekt som "Fra udsat til ansat – virkeligheden tæller" kan få succes, og vise resultater til glæde for deltagerne – og for samfundet.

3.3 Erfaringer i relation til projektets 3. aktivitet

I samarbejde med den enkelte deltager at finde praktikplads.

3.3.1 Projektets virksomhedsrettede indsats

I projektets virksomhedsrettede indsats i forhold til praktikpladser og job til deltagerne, er det vigtigt at kunne skabe kontakten til virksomhederne, kunne opnå det rette match mellem praktikant og virksomhed, og at kunne optræde som en effektiv og kompetent sparringspartner til den enkelte virksomhed.

Den virksomhedsrettede indsats drejer sig også om, at udbrede kendskabet til det rummelige arbejdsmarked og virksomhedernes sociale ansvar i forhold til at skabe flere arbejdspladser til eksempelvis borgere med psykiske lidelser.



3.3.2 Det rette match

Det rette match og forventningsafstemning mellem deltager og virksomhed skal skabes, for at praktikforløbet kan blive succesfuldt og forhåbentligt ende i en jobmulighed, og efterfølgende varig ansættelse.

Der er 5 vigtige elementer i Projektets/TOPVIRKs virksomhedsrettede indsats for at opnå det rette match:

- **Indgående kendskab (og relation) til deltageren.** Der kræves et indgående kendskab til deltagerens faglige kunnen, personlighed, evt. skånehensyn og jobparathed.
- **Indgående kendskab (og relation) til arbejdsgiveren.** Det handler om personlig og relationsskabende kontakt med virksomhed og arbejdsgiver. Her er telefonopkald ikke nok, hvis arbejdsgiveren ikke er kendt. Viden om virksomhedens arbejdsfunktioner hentes gennem den personlige kontakt.
- **Indgående viden om virksomheden.** Der skal være et indgående kendskab til virksomhedens arbejdsfunktioner og de funktioner, de evt. kunne have behov for fremadrettet.
- **Kemi.** Kemi mellem praktikant/arbejdstager og potentiel arbejdsgiver er vigtig, og et grundlæggende kendskab til deltageren og arbejdsgiver er vigtig for at kunne vurdere kemi.
- **Åbenhed og tillid.** Der skal være åbenhed og tillid mellem alle aktørerne – også i relation til deltagerens psykiske udfordringer og eventuelle skånehensyn.

3.3.3 Virksomhedens sparringspartner

Projektets virksomhedskonsulent(er) fungerer som virksomhedens sparringspartner og fokuserer bl.a. på at lette de administrative opgaver i eksempelvis VITAS for virksomheden, således at det "administrative bøvl" ikke opleves som en hindring for oprettelse af praktikpladser, løntimer og job.

Ligeledes fungerer virksomhedskonsulenten som sparringspartner for virksomheden gennem hele praktiktiden, og i efterværnet i ansættelsen. Dette er meget vigtigt i forhold til at løse eventuelle problemer, som kan være til hinder for fortsat ansættelse.

3.4 Erfaringer i relation til projektets 4. aktivitet

Efterværn i forhold til de deltagere der er i praktik eller der er overgået i et job.

I arbejdet med borgere med psykiske lidelser opleves ofte tilbagefald. Der er evidens for at efterværn/mentorstøtte efter et afsluttet forløb kan øge graden af fastholdelse. En borger med f.eks. diagnosen skizofreni, vil stadig have sygdommen, men vil i velmedicinerede perioder kunne fungere optimalt på en arbejdsplads. Men stopper borgeren med medicinen, har det følger for ansættelsesforholdet. Det vil man til dels kunne undgå med et effektivt efterværn, hvor FUTA-medarbejderen stadig i en periode er en del af borgerens netværk.

3.4.1 Projektets resultater:

Selvom de borgere, som er blevet visiteret til projektet, har været endog meget langt fra arbejdsmarkedet, har projektet alligevel formået at skabe resultater for deltagerne. Vi har fået borgere i ordinære job, løntimer og enkelte fleksjob og job med løntilskud, men ikke i det omfang, som der var forventet i starten af projektet.

Forløbet har haft en meget positiv effekt på deltagerne. Vi har således oplevet progression ved næsten alle deltagere, og vi har rykket stort set samtlige deltagere tættere på beskæftigelse.

Der er startet 71 deltagere på forløbet.

Heraf er 12 deltagere efter kort tid afsluttet og tilbagevisiteret til jobcenteret, idet de ikke har kunnet få udbytte af forløbet pga. manglende fremmøde, ubehandlet misbrug eller langtidssygemelding.

Af de resterende 59 deltagere har 31 opnået at kunne deltage i, og gennemføre, en virksomhedspraktik i en privat virksomhed.

16 af deltagerne har opnået beskæftigelse, heraf 2 i en socialøkonomisk virksomhed (TOPVIRK)

Vi forventer yderligere resultater af projektet efter projektafslutning, da vi forventer at flere af deltagerne har opnået så god progression, at de vil komme i beskæftigelse på sigt.

Enkelte deltagere har efter forløbet kunnet påbegynde en uddannelse, og dette er selvsagt en stor sejr for den enkelte, og en positiv effekt af projektet, - som dog ikke "tæller med" som resultat for projektet, da projektet er rent jobrettet.

4.0 Konklusion:

Efter gennemførelse af projektet kan vi konkludere følgende:

- Det er muligt at gøre borgere med en behandlet sindslidelse jobparate gennem en individuel, håndholdt indsats.
- Projektet har oplevet progression ved næsten alle deltagere, og vi har rykket stort set samtlige deltagere tættere på beskæftigelse.
- Det er muligt med det rette match mellem den sindslidende borger og virksomhed, og en klar forventningsafstemning, at få en del af disse borgere i job.
- Projektet har formået, at 31 deltagere har kunne deltage i, og gennemføre, en virksomhedspraktik i en privat virksomhed.
- 16 af deltagerne har opnået lønnet beskæftigelse
- Vi forventer yderligere resultater af projektet efter projektafslutning, da vi forventer at flere af deltagerne har opnået så god progression, at de vil komme i beskæftigelse på sigt.
- Succesraten for antal deltagere i beskæftigelse må for jobrettede projekter med sindslidende borgere accepteres som værende lavere, end for jobrettede projekter med raske ledige.
- De sindslidende borgere, som bliver visiteret til projekter af denne type, er meget langt fra arbejdsmarkedet
- Tendensen har været, at de borgere, som er blevet visiteret til projektet ikke har været (færdig-)behandlede sindslidende, der har været motiverede og skulle hjælpes tilbage til arbejdsmarkedet, men stadig har været meget psykisk sårbare borgere, som under forløbet har haft gentagne tilbagefald og meget sygefravær.
- Deltagerne har typisk mere end én psykiske diagnose, og andre barrierer i forhold til arbejdsmarkedet, som fysiske lidelser og misbrugsproblematikker, samt sociale og økonomiske problemer.
- De fleste har flere års ledighed bag sig, og / eller har været længe i behandlersystemet.
- Projektet har fået deltagere i job, som burde have været sorteret fra projektdeltagelse, hvis man havde fulgt en teoretisk korrekt visitation.
- Det lave antal timer, som den enkelte deltager har bidraget med til projektet, har været en økonomisk udfordring for projektet/ TOPVIRK, idet deltagerfinansieringen (deltagerunderhold) blev reduceret og medførte en øget privat egenfinansiering (= når deltageren var syg eller udeblev, var det TOPVIRK som betalte)
- Et EU-projekt er erfaringsmæssigt, og forventeligt, meget administrationstungt. At kunne agere i, og arbejde med dette, er en øvelse, som skal læres. TOPVIRKs medarbejdere har nu oparbejdet denne kompetence, og vi er nu gearet til, og klar til, at arbejde med evt. nye EU-projekter til gavn for borgere på kanten af arbejdsmarkedet.
- De rette medarbejdere med de rette kvalifikationer og kompetencer er altafgørende for at et projekt som "Fra udsat til ansat – virkeligheden tæller" kan få succes, og vise resultater til glæde for deltagerne – og for samfundet.

Kildeoversigt / Litteraturliste

- Midtvejsevaluering "Fra udsat til ansat – virkeligheden tæller", COWI A/S, december 2017
- "Fra udsat til ansat – set fra arbejdsgiverperspektiv" Hovedpointer, Metropol, oktober 2016
- "Joborienteret mestringsforløb – Et aktivt forløb for psykisk sårbare kontanthjælpsmodtagere", Beskæftigelsesregion Hovedstaden, februar 2014
- "Inspiration til indsatsen med psykisk sårbare unge", Ungeguide, Marselisborg, 2012
- "Er der brug for mig? – erfaringer med integration af sindslidende på arbejdsmarkedet – fra Projekt Brobygning", Markmann/ Center for Arbejdsmarkedsforskning ved Aalborg Universitet, 2008
- "Midtvejsevaluering af den socialøkonomiske virksomhed TOPVIRK", BDO, november 2014
- "Tegn og mal – det gavner dit psykiske helbred", Magasinet Sundhed, nr. 01, 2016

Nærværende Manual / Afsluttende projektrapport er udarbejdet af FUTAs projektleder

Morten Frits Pedersen

Souschef

TOPVIRK

Perspektivvej 2, 9900 Frederikshavn

mfp@topvirk.dk

mobil: 21146430

Kontakt evt. projektleder for yderligere information.

Frederikshavn, juli 2019