

## **NOTAT – Evaluering pilotprojekt *Kompetencebeviser til udsatte unge***

### **Indholdsfortegnelse:**

<b>0.0 Indledende bemærkninger</b>	<b>s. 1</b>
<b>1.0 Kort om pilotprojektet <i>Kompetencebeviser til udsatte unge</i></b>	<b>s. 1</b>
1.1 Formål	s. 2
1.2 Målgruppen	s. 3
1.3 NextJob	s. 3
1.4 OCN-kompetencebeviser	s. 4
1.5 Cabi som sparringspartner og evaluator	s. 6
<b>2.0 Målopfyldelse - indfrielse af succeskriterier</b>	<b>s. 6</b>
<b>3.0 Udvalgte læringspunkter</b>	<b>s. 8</b>
<b>4.0 Cabis anbefalinger</b>	<b>s. 9</b>
<b>5.0 Udvalgte citater og mere information om pilotprojektet</b>	<b>s. 10</b>

### **0.0 Indledende bemærkninger**

Indeværende notat er et supplement til den evaluering i form af slutrapportering til Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR), som videnshuset Cabi har udarbejdet i samarbejde med NextJob Herning og OCN-Danmark ultimo 2019.

Notatet ridser pilotprojektet kort op; gennemgår Cabis vurdering af målopfyldelse og indfrielse af succeskriterier; gennemgår uddrag fra slutrapporteringen<sup>1</sup> ift. centrale læringspunkter; samt giver anbefalinger til forankring fremadrettet.

### **1.0 Kort om pilotprojektet *Kompetencebeviser til udsatte unge***

NextJob i Herning Kommune og OCN-Danmark har i perioden marts-september 2019 gennemført pilotprojektet<sup>2</sup> "*Kompetencebeviser til udsatte unge*". I projektet har ungetilbuddet NextJob fra Herning Kommune, OCN-Danmark samt lokale virksomheder arbejdet sammen om kompetencebeviser til udsatte unge.

---

<sup>1</sup> Der vil derfor være gentagelser fra slutrapporteringen i indeværende notat.

<sup>2</sup> Pilotprojektet blev finansieret via *Den centrale pulje til en særlig beskæftigelsesindsats*, som blev administreret af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR).

Idéen med kompetencebeviserne er at imødegå fordomme om fysisk og/ eller psykisk handicappede unges formåen i erhvervslivet ved at fokusere på alt det, de faktisk kan bidrage med til gavn for både dem selv og for erhvervslivet, der mangler arbejdskraft.

I alt 16 unge har i projektperioden gennemført praktikforløb og har modtaget OCN-kompetencebeviser. Projektet havde en målsætning om at 15 unge skulle have nået at være i praktikforløb og have modtaget OCN-kompetencebeviser.

Målet med projektet har været at få unge fra målgruppen ud i eksterne praktikker og få omsat læringen fra praktikkerne i OCN-beviser i samarbejde med virksomheder. Målet for projektet har derfor ikke været jobskabelse på kort sigt (6 mdr. projektperiode).

Der er imidlertid ikke tvivl om, at det mere langsigtede mål med projektet (ud over projektperioden), er at arbejde videre med det udviklingspotentiale, der er for flere af de unge – eksempelvis ift. at kunne varetage mini-fleksjob.

Ved gennemgang ved NextJob og Cabi af hver enkelt af de unge i projektet vurderes det, at ca. 25-40% af de 16 unge fra projektet vil kunne bringes i spil ift. bevilning af fleksjob – om end der for langt størstedelen vil være tale om såkaldte mini-fleksjob (svarende til ca. 4-6 timers effektiv arbejdstid om ugen) – med opbakning fx i form af handicapkompenserende ordninger.

### **1.1 Formål**

Formålet med projektet har på kort sigt været at få en række unge ud i praktikforløb i virksomheder og i den sammenhæng at anvende OCN-læringsbeviser. Hensigten på lidt længere sigt (ud over projektperioden) har været at forbedre fysisk og/eller psykisk handicappede unges muligheder for at komme i praktikker og gerne i beskæftigelse (fx fleksjob).

I projektet har de unge, som har gennemført praktikforløb fået OCN-kompetencebeviser, der synliggør deres formelle og uformelle kompetencer og læring, der relaterer direkte til deres jobformåen.

Således har en del af formålet med pilotprojektet været at konceptualisere OCN's metode til denne målgruppe med henblik på implementering af metoden i flere kommuner.

## **1.2 Målgruppen**

Målgruppen i projektet har været unge med kognitive udfordringer under 25 år<sup>3</sup>. Der har været tale om unge med sociale, psykiske og fysiske udviklingsforstyrrelser, hvoraf hovedparten kommer direkte fra den Særligt Tilrettelagte Ungdomsudannelse (STU).

Der er tale om aktivitetsparate unge, men hvor der stadig vurderes at være et udviklingspotentiale ift. arbejdsmarkedet på trods af udfordringer og begrænsninger. Det er samtidig en målgruppe, hvis ressourcer kan gå tabt, hvis ikke adgangen til arbejdsmarkedet udvides.

I pilotprojektet har NextJob valgt unge ud, som er vurderet klar til at indgå i eksterne praktikforløb. I selve projektperioden (marts-september 2019) har i alt 20 unge været inde over projektet, hvoraf 16 altså har gennemført praktikforløb og har fået udarbejdet OCN-læringsbeviser.

Fire unge kunne altså ikke gennemføre – pga. hhv. fysiske problemer, adfærdsproblemer og manglende parathed til at indgå i ekstern praktik. Dette vurderes dog som forventeligt, målgruppen taget i betragtning.

Efter projektafslutning har yderligere 2 unge fået eksterne praktikophold (ultimo september og i oktober), hvilket er sket i naturlig forlængelse af projektet.

Samlet set har 20-22 unge således været inde over projektet.

## **1.3 NextJob**

NextJob, der har stået for gennemførelsen af pilotprojektet, er en del af Ungevejledningen, forankret i Herning Kommunes beskæftigelsesafdeling.

---

<sup>3</sup> Efter aftale med STAR har der dog indgået to unge i projektet over 25 år.

NextJob er et fremmødetilbud med arbejdende værksteder. Her tilbydes de unge individuelt tilrettelagte forløb – tilpasset den enkelte unges ønsker, forudsætninger og behov.

På NextJob arbejdes der målrettet med arbejdsmarkedskendskab, kommunikation, samarbejde og sociale færdigheder herunder også personlig udvikling. Noget af denne oplæring sker via interne værksteder.

Når de unge vurderes klar til dette etableres der praktikforløb i virksomheder. Der er normalvis typisk tale om længerevarende afklarende og optrænende forløb (typisk varighed på 1-1 ½ år).

I pilotprojektet havde NextJob – i projektperioden – ansat en medarbejder, som havde særskilt funktion ift. at opsøge praktikpladser til de unge i lokale virksomheder.

#### **1.4 OCN-kompetencebeviser**

I pilotprojektet er der tages udgangspunkt i OCN-metodens koncept<sup>4</sup>, hvor der fokuseres på anerkendelse og dokumentation af læring i små skridt på 3 niveauer: Kendskab, kundskab og mestring.

Ved hjælp af OCN-metoden er de konkrete opgaver, som de unge har løst i virksomhederne, blevet formuleret og omsat i kompetencer og læring, som kan erhverves.

Dette har været med til at skabe overblik for såvel de unge, de kommunale rådgivere/jobvejledere og virksomhederne selv ift. opgaveløsning og de unges niveau og progression.

NextJob anvendte også OCN-metoden før pilotprojektet, men primært internt i eget beskæftigelsestilbud. Det nye i pilotprojektet har derfor været at anvende OCN-metoden systematisk som opfølgingsmetode også i eksterne praktikforløb.

---

<sup>4</sup> Læs evt. mere på [www.ocn-danmark.dk](http://www.ocn-danmark.dk)

Konceptet som det har taget sig ud i pilotprojektet kan kort beskrives på følgende vis:

- I samarbejde med den unge tager den socialfaglige medarbejder afsæt i den unges egen handleplan kaldet "Min drøm" (drømmen om at få en plads på arbejdsmarkedet.). Her er der fokus på den unges ønsker og drømme.
- Den unge gennemgår OCN-forløb internt i Ungevejledningen – hvilket indebærer klargøring til praktik med fokus på generelle arbejdsmarkedskompetencer herunder sociale og personlige kompetencer som f.eks. hygiejne og mødestabilitet
- Der afholdes individuelle samtaler med den unge – mhp. styrkelse af den enkeltes kompetencer ift. praktikophold.
- Iværksættelse af ekstra indsats ift. at opsøge virksomheder med udgangspunkt i den enkelte unges ønsker – allerede indledningsvist søges der efter det rette match i form af kontaktperson på virksomheden
- Det første besøg på virksomheden sammen med den unge skal sikre det gode match, hvilket er afgørende for et succesfuldt praktikophold for den unge.
- Der foretages forventningsafstemning mellem den unge og virksomheden og skånehensyn aftales
- Under den unges praktikforløb er der et tæt samarbejde/dialog mellem virksomhed, ung og NextJob – med mulighed for at virksomheden kan tilkalde NextJob ved evt. problemer
- Alt efter behov arrangeres der korte besøg fra socialfaglig medarbejder på virksomheden.
- OCN anvendes som aktivt redskab i opfølgningssamtaler.

## 1.5 Cabi som sparringspartner og evaluator

Videnshuset Cabi har fungeret som sparringspartner og evaluator af pilotprojektet, hvilket bl.a. har omfattet at Cabi:

- løbende har haft møder med NextJob og OCN-Danmark, hvor status for projektet og målopfyldelsen er gennemgået
- har gennemført fokusgruppeinterviews med 11 ud af de 16 unge, som har deltaget i projektet samt fokusgruppeinterview med afdelingsleder og tilknyttede projektmedarbejdere fra NextJob, Ungeindsatsen samt øvrige relevante medarbejdere fra Ungevejledningen
- har afholdt telefoninterviews med deltagende virksomheder
- har faciliteret netværksmøder
- har udarbejdet slutrapport til Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR)

## 2.0 Målopfyldelse - indfrielse af succeskriterier

I det følgende vil de enkelte succeskriterier for projektet blive gennemgået og vurderet i relation til målopfyldelse:

- *At der findes 15 unge og 15 virksomheder som kan afprøve konceptet og at læringen synliggøres til gavn for både den unge og virksomheden.*

**Cabi-Vurdering:** I alt 16 unge har været i eksterne praktikforløb i løbet af projektperioden i 16 forskellige virksomheder, hvorfor succeskriteriet er opfyldt.

- *At konceptet færdigudvikles, så det kan bruges af andre unge, virksomheder og kommuner.*

**Cabi-Vurdering:** Der er udviklet koncept, som kan virke som inspiration for andre kommuner. NextJob giver udtryk for, at de ønsker at anvende de gode erfaringer, men ligeledes at videreudvikle konceptet og justere efter behov.

- *At NextJob sammen med Ungevejledningen får udviklet den understøttende og sammenhængende indsats, der er nødvendig for at virksomheds-forløbene kan få succes.*

**Cabi-Vurdering:** Den høje succesrate (16 ud af 20 unge gennemførte forløb) indikerer, at den socialfaglige support og det setup, der er lavet ifm. projektet, har virket efter hensigten ift. en målgruppe med mange udfordringer.

- *At konceptet kan anvendes i rehabiliteringsteamets forberedende arbejde og i deres beslutningsrundlag.*

**Cabi-Vurdering:** På baggrund af den korte projektperiode var der ultimo september kun konkrete planer om at anvende OCN-materiale aktivt ift. rehabiliteringsteamets vurdering (indstilling) ift. ét af ungeforsløbene. Cabi anbefaler, at Ungevejledningen fremadrettet systematiserer dette - i samarbejde med rehabiliteringsteamet. Dette mhp. at kunne levere et bredere fagligt materiale ift. rehabiliteringsteamets vurdering af, om der fx skal indstilles til fleksjob. Cabi vurderer, at der er et potentiale for mini-fleksjob for en ikke uvæsentlig del af målgruppen.

- *At der bygges videre på NextJobs ungenetværk, så det kan inspirere de unge og så de kan understøtte hinanden i virksomhedsforløbet. Netværket tilbydes både unge, der gerne vil i virksomhedsforløb, unge som er i virksomhedsforløb og unge som er kommet i job*

**Cabi-Vurdering:** I praksis har det vist sig vanskeligt at samle de unge på samme tidspunkt. Af fokusgruppeinterviews med de unge fremstår det dog tydeligt, at de gode historier fra praktikerne hurtigt har spredt sig blandt de unge (og fagmedarbejderne) – via mere uformelle regi. De unge er således i høj grad blevet inspireret og motiveret af hinanden.

- *At Ungevejledningen og NextJob får et netværk af virksomheder, som kan tage imod og træne de unge.*

**Cabi-Vurdering:** Ikke mindst på grund af den i projektet oprettede, opsøgende virksomhedsfunktion er Ungevejledningens virksomhedsnetværk blevet udvidet - også inden for nye brancher. Cabi vurderer, at NextJob i løbet af projektperioden har fået større tro på, at flere virksomheder inden for forskellige brancher gerne vil udvise socialt ansvar på trods af målgruppens karakter. Ligeledes har NextJob erfaret at OCN-arbejdet kan være med til at skabe en ramme for det konkrete praktiskarbejde i virksomheden og for den unges udvikling.

- *At andre virksomheder og kommuner i Region Midtjylland viser interesse gennem deltagelse i afsluttende netværksseminar.*

**Cabi-Vurdering:** NextJob, OCN-Danmark og Cabi afholdte d. 18. september 2019 i fællesskab – i samarbejde med 3F Midtjylland – formiddagsarrangementet Unge med udfordringer – i arbejde hos jer?

Der deltog 50 personer på arrangementet – heraf ca. 25% fra private virksomheder, ca. 15% fra NGO'er og de resterende ca. 60% fra den kommunale sektor (fx jobcentre, socialpsykiatri, produktionsskoler o.l.). Op mod halvdelen af deltagerne var "eksterne" (dvs. ikke fra Herning Kommune).

### **3.0 Udvalgte læringspunkter**

Kort opsummeret er det Cabis vurdering, at man via projektets resultater og erfaringer kan konstatere følgende for hhv. virksomheder, den kommunale indsats og de unge, at:

#### Virksomhederne:

- Virksomheder vil gerne hjælpe – og mange vil gå langt for at skabe gode praktikophold!
- Det rette match er vigtigt for virksomhederne. Det er vigtigt med forventningsafstemning – og ærlighed omkring skånebehov
- Virksomhederne er glade for OCN-beviser som konkret afdækning af evner og niveauer (OCN-oversættelse af virksomhedskompetencer)
- Virksomhederne vurderer, at andre virksomheder/praktiksteder kan få glæde af OCN-bevis fremadrettet
- Flere virksomheder giver udtryk for, at de ikke kun er interesserede i praktikker, men også fleksjobansættelser/betalte ordinære timer (i kombination med virksomhedspraktik).



### De unge:

- Er glade for at prøve sig selv af i praktikker i "virkeligheden"
- Oplever progression - "små skridt", mere selvtillid, stolthed over at løse konkrete opgaver
- OCN-beviser betyder meget for de unge – det visualiserer evner og udvikling og giver et konkret bevis på, hvad "jeg kan", hvilket flere af de unge aldrig har haft
- Praktikopholdet og OCN-beviset planter for flere af de unge drømme om andet/mere...

### Kommunen – fagpersonalet:

- Oplever et fint samspil mellem afsæt i de unges ressourcer via den unges egen handleplan "*Min Drøm*" og OCN-beviser
- Oplever at en åben, nysgerrig tilgang kan afdække "nye evner" hos de unge, så man kan sikre en bedre kobling af evner og match med virksomheder.
- Har fokus på at gøre praktikker meningsfyldte – også, når det ikke fører til arbejde (via synliggørelse af evner/progression – til glæde for de unge og virksomhederne).
- Giver udtryk for at prioriteringen af det opsøgende virksomhedssamarbejde (1 konkret funktion & person) har boostet antallet af fundne praktikpladser og givet et større udvalg af praktikpladser ift. antal og brancher.
- Giver udtryk for, at OCN-materialet har potentiale som supplement til statusbeskrivelser i rehabiliteringsteamet (fx ift. indstilling til "fleksjobbevilling")

## **4.0 Cabis anbefalinger**

Følgende er Cabis anbefalinger til forankring af projektets erfaringer i Ungevejledningen fremadrettet. Cabi anbefaler:

- At konceptet med kompetencebeviser opretholdes og videreudvikles i samarbejde med de øvrige enheder i Ungevejledningen (ikke mindst Ungeindsatsen)
- At den opsøgende, virksomhedsrettede praktikpladsfunktion fastholdes og udvikles

- At konceptet anvendes ift. nye unge og nye virksomheder
- At der arbejdes aktivt videre med at anvende OCN-materialet ind i rehabiliteringsteamets vurderinger
- At det sikres at progressionsarbejdet med de unge og den kompetencekortlægning, som er foretaget ikke går tabt efter afslutning af den unge i Ungevejledningen (overgang til 25+ årsindsatsen)

## 5.0 Udvalgte citater og mere information om pilotprojektet

### Udvalgte citater fra NextJob fagpersonale:

*"De unge brænder i den grad for at komme ud – nogle mere end andre, - men mange har fået mere mod på at komme ud i praktikker"*

*"Ofte betyder match mere end arbejdet. Det kan de næsten nemmere lære."*

*"Skønt at se de unge mennesker blomstre via at have fået OCN-bevis".*

### Udvalgte citater fra virksomheder:

*"Alle mennesker kan gøre en forskel – og hvis de får et skulderklap over, at de gør det godt, så gør de det godt!"*

*"Barren skal sættes præcis så højt, så den unge skal strække sig, men ikke så højt, at de ikke kan nå!"*

### Udvalgte citater fra de unge:

*"Jette (Red.: NextJob-medarbejder) kommer ned (på virksomheden) en gang om ugen. Jeg har også haft ringet til NextJob, hvis jeg var i tvivl om arbejdsplan eller sygdom."*

*"Vi har hørt at vi kan bruge det (Red.: OCN-bevis) i andre virksomheder, så vi kan vise hvad vi kan. Jeg vil bare bruge det som et kursusbevis. Jeg vil være superstolt af det. Det er dejligt at kunne se, at der sker noget udvikling"*

*"Jeg vil gerne arbejde i dagligvarebutik – jeg kan lide de opgaver, man får!"*

*"Virksomheder, kast jer ud i det! Det kan godt være, vi har vanskeligheder, men det kan vi overkomme!"*

Læs evt. mere om konkret case på Cabis hjemmeside: <https://www.cabiweb.dk/cases/konkrete-kompetencebeviser-til-udsatte-unge-motiverer/>