



”Der er plads
til os derude”



Brugernes muligheder for
beskæftigelse uden for
dagtilbuddets rammer



Der er plads til os derude

Brugernes muligheder for beskæftigelse uden for dagtilbuddets rammer

Puk Draiby & John Nyberg, projektleder

© Socialt Udviklingscenter SUS 2005

Socialt Udviklingscenter SUS
Nørre Farimagsgade 13
DK-1364 København K

Tlf. 3393 4450
Fax 3393 5450

sus@sus.dk
www.sus.dk

ISBN: 87-89814-71-1

Foto: John Nyberg



Indhold

1. Indledning	6
2. Resumé af hovedresultater og anbefalinger	8
<u>Resumé</u>	8
<u>Modeller for beskæftigelse uden for dagtilbuddets rammer</u>	10
<u>Model 1: Enkeltplacering – supervisor</u>	11
<u>Model 2: Enkeltplacering – supervisor og støtte- eller kontaktperson</u>	12
<u>Model 3: Gruppeplacering – supervisor</u>	12
<u>Model 4: Gruppeplacering – coach</u>	12
<u>Anbefalinger</u>	13
<u>Fremme dagtilbuddenes udnyttelse af eksisterende muligheder</u>	13
<u>Nye måder at organisere beskæftigelsestilbud på</u>	14
<u>Kollegial støtte til personer i beskæftigelse uden for dagtilbuddet</u>	15
<u>Uddannelse og brugere</u>	16
<u>Uddannelse og personale</u>	17
<u>Etablering af et forum for erfaringsopsamling og -formidling</u>	18
3. Metode og begreber	20
4. Eksempler fra praksis	22
<u>Café Svanen – en lille virksomhed i en stor virksomhed</u>	22
<u>Fra ønske til realitet</u>	23
<u>På arbejde hos købmanden</u>	24
<u>Kontakten til virksomhederne</u>	25
5. Omfang af beskæftigelse uden for dagtilbud	27
<u>Geografisk placering</u>	27
6. Beskæftigelse uden for dagtilbud	29
<u>Dagtilbuddenes størrelse i forhold til beskæftigelse uden for dagtilbuddet</u>	29
<u>Satellitafdelinger</u>	33
<u>Fordeling af §87 og §88 brugere</u>	33
<u>Brugerne</u>	34
<u>Alder</u>	34
<u>Handicap</u>	36
6. Beskæftigelsestilbuddene	37
<u>Jobområder</u>	37
<u>Ordninger</u>	39
<u>Organisering af beskæftigelse uden for dagtilbuddet</u>	41
<u>Støtte</u>	42
7. Fremmende for beskæftigelse uden for dagtilbuddet	45
<u>Initiativtager</u>	45
<u>Brugerne har lyst og interesse</u>	46
<u>Brugerne inspirerer hinanden</u>	47
<u>Brugerne skal gøre en forskel</u>	48
<u>Årsager til, at brugere ikke er i beskæftigelse uden for dagtilbuddet</u>	48
<u>Behovets omfang</u>	50
8. Undervisning målrettet beskæftigelse	51
<u>Eksisterende arbejds træning</u>	51
<u>Arbejds træning</u>	52
<u>Ordninger til yngre brugere</u>	54
<u>Uden uddannelsestilbud</u>	54



9. Personaleforhold	55
<u>Planer om efteruddannelse</u>	55
10. Fremtidsplaner	57
Bilag 1: Metode & begrebsafklaring	59
<u>Målgruppe</u>	59
<u>Spørgeskemaundersøgelsen</u>	59
<u>Den kvalitative undersøgelse</u>	61
<u>Svarprocent og besvarelser fordelt på amter</u>	61
Bilag nr. 2: Arbejde i forlængelse af loven	64
<u>Beskyttet beskæftigelse</u>	64
<u>Job med løntilskud</u>	65
<u>Fleksjob</u>	66
Bilag nr. 3: Spørgeskema	68
Bilag nr. 4: Interviewguide til telefoninterview	84
Bilag nr. 5: Interviewguide til den kvalitative interviewrunde	87
Interviewguide	87
Litteratur	89



Forord

Mennesker med udviklingshæmning og brugere af dagtilbud generelt har mange ønsker til deres hverdagsliv. De ønsker sig et godt sted at bo, et godt job, en dejlig kæreste eller ægtefælle, gode naboer og meget mere - præcis som alle andre borgere.

Med denne undersøgelse sætter vi fokus på én af mulighederne for at realisere ønsket om et godt job: Beskæftigelse uden for dagtilbuddets fysiske rammer. Undersøgelsen er finansieret af Socialministeriet og er gennemført af Socialt Udviklingscenter SUS.

Undersøgelsen giver et billede af, hvordan beskæftigelse uden for dagtilbuddenes fysiske rammer gennemføres i dag, og dermed også et billede af, hvordan udviklingen fremover kan forventes at gå. Vi håber, at dette billede kan være med til at fastholde de gode erfaringer, der foreløbig er gjort, og at inspirere til endnu flere tilbud til en gruppe borgere, som ellers kan have svært ved at få samme muligheder som andre borgere.

Vi vil gerne takke de mange mennesker, som har medvirket til undersøgelsen.

Vi vil især takke alle dem, der har deltaget i spørgeskemaundersøgelsen og dem, som venligt har taget imod vores besøg, når vi har været rundt og stille spørgsmål.

I forbindelse med analysen af de indsamlede data har vi også trukket på projektets følgegruppe samt "Beskæftigelsesnetværket", som er et netværk med repræsentanter for en række interessenter inden for området. Vi takker for jeres indsats.

John Nyberg, Seniorkonsulent
Puk Draiby, Projektmedarbejder



1. Indledning

Det er omkring 25 år siden, at normaliseringstanken blev grundlaget for udarbejdelsen af tilbuddene til brugere i dagbeskæftigelse. Normaliseringen betød blandt andet oprettelse af de første beskyttede værksteder uden for institutionerne. Målsætningen var dengang, at bolig og beskæftigelse skulle skilles ad – man skulle, som bruger, opleve skiftet mellem at have et sted at bo (og møde venner) og have et sted at arbejde (og møde kollegaer).

Som led i normaliseringsprocessen blev de store institutioner nedlagt eller opdelt i mindre enheder. Og med Serviceloven har man ophævet institutionsbegrebet og indført en principel adskillelse mellem botilbud og servicetilbud, herunder dagsbeskæftigelsesforanstaltninger.

Bosteder i dag arbejder således med de udfordringer, som presser sig på dér, mens dagtilbuddene arbejder med de udfordringer, der ligger i at skulle tilbyde brugerne en egentlig beskæftigelse.

Dagtilbuddene står i dag også med udfordringer, der udspringer af strukturreformen og den ændrede rollefordeling mellem amter (regioner) og kommuner. I nogle dagtilbud har vi hørt, at man er vidende om, at dagtilbuddet fremover bliver kommunalt drevet. I andre dagtilbud har vi hørt, at man forbliver et amtsligt (regionalt) tilbud. Fælles for personalet i begge situationer er dog usikkerhed om opgavefordeling, ansvarsfordeling osv. på længere sigt.

Rammen omkring dagtilbuddene og dermed rammen omkring brugerne af dagtilbud er i denne tid præget af usikkerhed og omstilling. Men også af en vilje og lyst til at gøre en indsats.

Mange mennesker med handicap er tilknyttet dagtilbud efter Servicelovens §87 og §88. Nogle af disse mennesker har også deres daglige gang uden for dagtilbuddets fysiske rammer. De har et arbejde på en almindelig arbejdsplads og møder hver dag, eller et par gange om ugen, på en arbejdsplads, hvor der fortrinsvis er ansat mennesker uden handicap.

Formålet med nærværende undersøgelse er at give en status over eksisterende beskæftigelsestilbud uden for dagtilbuddets rammer, først og fremmest for mennesker med udviklingshæmning. Undersøgelsen viser derfor også i hvilket omfang, og hvordan, dagtilbuddene er med til at sikre, at også de svageste brugere har en chance for at vinde fodfæste på arbejdsmarkedet.

Det er desuden undersøgelsens formål at videregive nogle af de gode erfaringer, der bliver gjort rundt omkring i landet vedrørende beskæftigelsestilbud. Undersøgelsen skal, med andre ord, være til inspiration for andre dagtilbud, som overvejer at kaste sig ud i feltet.



Rapporten munder således ud i en række anbefalinger til, hvorledes den igangværende udvikling med inklusion på arbejdsmarkedet kan fortsættes og styrkes.

Målgruppen er hovedsageligt mennesker med udviklingshæmning. Da det imidlertid er dagtilbud, som har været indgangsvinklen i undersøgelsen, inddrager den således også – i mindre grad - mennesker med andre typer handicap, herunder sindslidelse. Målgruppen er en gruppe mennesker, som normalt kun har en meget svag tilknytning til det ordinære arbejdsmarked, og som på mange måder er afhængige af en særlig støtte for at kunne vinde fodfæste på arbejdsmarkedet.

Der er ikke gennemført egentlige undersøgelser eller analyser af, hvad arbejdsbegrebet indeholder eller indebærer for mennesker med udviklingshæmning. I forlængelse af Socialt Udviklingscenter SUS's mangeårige virke inden for feltet med indsamling af data til andre undersøgelser (blandt andre Stenbak, Nyberg og Grünberger, SUS 2002, Nyberg og Grünberger, SUS 2002) træder tre væsentlige elementer ved det at arbejde frem, når man taler med brugere af dagtilbud: at være på en arbejdsplads, at udføre et reelt stykke arbejde og at arbejde under forhold, som ligner andre lønmodtageres.

Det første element "at være på en arbejdsplads" betyder, at man har et andet sted at gå hen om morgenen. Man har et sted, som forventer, at man kommer. Man er ønsket og ventet. På arbejdspladsen bliver der spurgt til én, hvis man ikke har været der en dag. På arbejdspladsen har man kollegaer - også selvom man er genert og måske ikke vil tale med dem. Men de er der, og de er vigtige at kunne se på og sammenligne sig selv med.

Det andet element "at udføre et reelt stykke arbejde" handler om, at man som ansat har nogle arbejdsopgaver, der skal udføres. Arbejdsopgaverne har en reel betydning i forhold til den produktion eller service, arbejdspladsen yder. Man kan altså se, at det man udretter, bliver brugt til noget – det gør en forskel.

Det tredje element "at arbejde under forhold, som ligner andre lønmodtageres" betyder, kort og godt, at man er i arbejde med forhold, som gælder for alle andre personer i arbejde – for eksempel, at man får udbetalt løn, at man har en kontrakt eller et ansættelsesbevis, at arbejdstiden er aftalt mv.

Tilknytning til arbejdslivet og tilknytning til arbejdsmarkedet har stor betydning for den enkelte person. Sådan er det for de fleste mennesker – også for mennesker med udviklingshæmning.



2. Resumé af hovedresultater og anbefalinger

Det samlede datamateriale (indhentet gennem spørgeskema og interview) samt den baggrundsviden, som nærværende undersøgelse er gennemført med, giver indtryk af et område, hvor der dels sker mange ting, dels er plads til endnu flere initiativer.

Herunder følger et kortfattet resumé af undersøgelsens hovedresultater. På baggrund heraf sættes der fokus på de modeller, som synes hensigtsmæssige i forbindelse med beskæftigelsestilbud uden for dagtilbuddenes rammer. Samlet munder dette ud i seks anbefalinger.

Resumé

I nærværende undersøgelse er der sendt spørgeskemaer ud til 262 dagtilbud i landet. Af disse dagtilbud har 197 givet besvarelser på undersøgelsens centrale spørgsmål: tilbydes der beskæftigelse uden for dagtilbuddets rammer, til hvor mange brugere, hvilken type beskæftigelse og i hvilke ordninger. Ud af de 197 dagtilbud svarer 47, at de har brugere i beskæftigelse uden for dagtilbuddets rammer. Dette svarer til 23,9%. Der er omkring 20 dagtilbud, som telefonisk eller via e-mail har meddelt os, at de ikke ønsker at besvare spørgeskemaet, da brugerne dér ikke har mulighed for beskæftigelse uden for dagtilbuddets fysiske rammer. Derfor formodes det, at der i undersøgelsen er en mindre overrepræsentation af besvarelser fra dagtilbud med beskæftigelse uden for dagtilbuddets rammer.

Et kvalificeret skøn er, at omkring 20% af Danmarks dagtilbud tilbyder brugerne beskæftigelse uden for dagtilbuddets fysiske rammer. Der er store forskelle de enkelte amter imellem¹.

Undersøgelsen peger desuden på, at der ikke er statistiske sammenhænge mellem ejerskab af dagtilbuddene og brugernes mulighed for at opnå beskæftigelse uden for dagtilbuddenes rammer. Det er, med andre ord, ikke afgørende for tilbud om beskæftigelse på det ordinære arbejdsmarked, om dagtilbuddet er ejet og drevet kommunalt eller amtsligt.

Datamaterialet viser, at det især er de større dagtilbud, som tilbyder beskæftigelse uden for deres fysiske rammer. Dette indikerer, at det er mere realistisk for dagtilbud med flere end 50 brugere at tilbyde beskæftigelse uden for dagtilbuddets rammer. I de gennemførte kvalitative interview forklares dette blandt andet med, at denne type beskæftigelse ofte kræver, at der også "udplaceres" en medarbejder, som enten er sammen med brugerne hele tiden eller gennemfører jævnlige besøg på arbejdspladserne. Flere interviewpersoner har peget på, at fraværet af en medarbejder er meget belastende i et lille dagtilbud.

¹ Se bilagstabel 1, side 57



Der foreligger oplysninger om antallet af brugere i beskæftigelse uden for dagtilbuddets fysiske rammer for 28 af de 47 dagtilbud (med brugere i beskæftigelse uden for dagtilbuddet). Fra disse 28 dagtilbud er i alt 262 brugere ude i beskæftigelse uden for dagtilbuddet. Det svarer til 9,2% af brugerne på de 28 dagtilbud.

Undersøgelsen peger på, at brugere i beskæftigelse uden for dagtilbuddets rammer især er henvist til det pågældende dagtilbud efter §87. Undersøgelsen viser også, at det især er de yngre brugere, som opnår beskæftigelse uden for dagtilbuddenes fysiske rammer – og at mændene har lidt mere held end kvinderne.

Datamaterialet slår fast, at det især er de private arbejdsgivere, som åbner dørene for målgruppen – der er dobbelt så mange private arbejdsgivere, som der er offentlige arbejdsgivere. Undersøgelsen viser desuden, at jobbene, der tilbydes, især falder inden for jobområder, som målgruppen i forvejen kan forventes at have kendskab til fra dagtilbuddene. Det drejer sig om: Montage, køkken/kantine, rengøring og gartneri. Dog har kun meget få beskæftigelsestilbud på det ordinære arbejdsmarked med dagtilbuddenes ellers dominerende arbejdsområder at gøre: Produktion i træ eller metal.

Beskæftigelsestilbuddene bliver typisk udformet som enten beskyttet beskæftigelse eller job med løntilskud. Godt halvdelen af beskæftigelsestilbuddene oprettes i forhold til en enkelt bruger.

90% af beskæftigelsestilbuddene uden for dagtilbuddets rammer har opfølgning og støtte fra dagtilbuddets personale. Det betyder dog ikke, at 10% af beskæftigelsestilbuddene er uden opfølgning og støtte. Opfølgningen i forhold til disse brugere kan ifølge lovgivningen forventes iværksat af kommuner.

Datamaterialet indeholder også oplysninger om, hvilke faktorer der er bestemmende for, om en bruger ønsker at få beskæftigelse uden for dagtilbuddet. Næsten alle dagtilbud tilkendegiver, at brugernes lyst og interesse er den bestemmende faktor. Samtidig tilkendegiver 80% af dagtilbuddene, at det er personalets tilskyndelse, som er bestemmende for, om en bruger ønsker et sådant forløb.

Omkring halvdelen af dagtilbuddene tilkendegiver, at der er brugere, som ikke får eller udnytter en mulighed for at opnå beskæftigelse uden for dagtilbuddet. 68% af disse dagtilbud mener, at dette skyldes brugernes manglende lyst og interesse. 28% af dagtilbuddene peger på, at der mangler personaleressourcer, mens 43% af dagtilbuddene peger på, at der mangler konkrete muligheder i de lokale virksomheder².

² Dagtilbuddene har haft mulighed for at give mere end et svar, derfor overstiger besvarelserne 100%.



Cirka en tredjedel af de dagtilbud, som tilbyder beskæftigelse uden for dagtilbuddets rammer, har ansat personale (jobkonsulenter) til at håndtere disse aktiviteter. I halvdelen af disse dagtilbud har jobkonsulenterne ikke en særlig baggrund, men lyst og interesse for feltet – og i den anden halvdel af de dagtilbud, som tilbyder beskæftigelse uden for dagtilbuddet, har jobkonsulenterne et særligt kendskab til arbejdsmarkedet, f.eks. med erfaringer som håndværker.

60% af de dagtilbud, som tilbyder brugerne beskæftigelse uden for dagtilbuddets rammer, vil i de nærmeste år styrke brugernes muligheder for at få beskæftigelsesrettet undervisning. Ca. 55% af dagtilbuddene vil styrke relationerne til erhvervslivet. Godt og vel 40% af dagtilbuddene vil sætte ind med uddannelse af personale.

Modeller for beskæftigelse uden for dagtilbuddets rammer

Selvom mange dagtilbud har haft inklusion i arbejdslivet på dagsordenen i årevis – og selvom beskæftigelse har været et prioriteret tema for mange dagtilbud, må beskæftigelse uden for dagtilbuddets rammer betragtes som et område, hvor mange dagtilbud først nu er ved at tage de første skridt.

Derfor er det vigtigt at beskrive de nuværende erfaringer, og det er derfor også interessant at se nærmere på, om dagtilbuddene har udviklet eller er ved at udvikle en eller flere modeller for beskæftigelsestilbud for målgruppen.

I spørgeskemaerne og i de uddybende interview har der været særlig opmærksomhed på at identificere de særlige kendetegn, som de enkelte beskæftigelsestilbud uden for dagtilbuddenes rammer har. Eksemplerne på beskæftigelsestilbud er analyseret ud fra en række kriterier:

- Årsager til etablering af beskæftigelsestilbuddet
- Ansættelsesvilkårene (beskyttet beskæftigelse, job med løntilskud mv.)
- Jobform (enkeltplacering, gruppeplacering, hel afdeling)
- Jobområderne
- Den støtte som brugeren tilbydes (supervisor, støtteperson, coach mv.).

Generelt kan man sige, at beskæftigelsestilbuddene uden for dagtilbuddets rammer i vid udstrækning søges struktureret, så ansættelserne ligner almindelige ansættelser mest muligt. Dvs. jobkonsulenter og dagtilbuddets medarbejdere vægter typisk, at brugeren "ligner" enhver anden medarbejder på virksomheden. Det handler for eksempel om beklædning (firmaets kedeldragt, uniform og lignende).

Det er næppe for meget at hævde, at beskæftigelse uden for dagtilbuddets rammer er et af de øverste trin på den "normaliseringstrappe", som mange dagtilbud har indrettet deres indsats omkring.



Spørgeskemaundersøgelsen og de uddybende interview peger på, at beskæftigelsestilbuddene kan rubriceres i fire modeller, som i det følgende vil blive præsenteret og kommenteret:

Tabel 1: Oversigt over modellerne

Model:	Enkelt/ gruppe:	Støtte:	Fremtrædende ansættelsesform:
1	Enkelt	Supervisor	Fleksjob, job med løntilskud, beskyttet beskæftigelse
2	Enkelt	Supervisor og støtte- eller kontaktperson	Job med løntilskud, beskyttet beskæftigelse
3	Gruppe	Supervisor	Beskyttet beskæftigelse
4	Gruppe	Coach	Fleksjob, job med løntilskud, beskyttet beskæftigelse

Modellerne tager ikke hensyn til den formelle ansættelsesform. F.eks. om den ansatte har et job på ordinære eller særlige vilkår, om der er tale om job med løntilskud til førtidspensionister eller fleksjob, eller om der er tale om beskyttet beskæftigelse.

Omdrejningspunktet for modellerne er spørgsmålet om, hvorvidt den ansatte er individuelt placeret eller ej, og spørgsmålet om, hvordan der ydes støtte til den/de ansatte.

Model 1: Enkeltplacering – supervisor

Den første model drejer sig om en enkelt person, som er ansat hos en arbejdsgiver til at udføre en eller flere bestemte opgaver. Det kan f.eks. være en person, som er ansat i et byggeområde til at holde orden og rydde op i trægården.

Brugeren får støtte fra dagtilbuddet i form af en supervisor, typisk en jobkonsulent, der jævnligt besøger arbejdspladsen, og som fungerer som bindeled mellem arbejdspladsen (både arbejdstager og -giver) og dagtilbuddet og bostedet, hvis sidstnævnte er relevant.

Supervisoren har ikke til opgave at støtte i forhold til selve arbejdet, men derimod at hjælpe vedrørende forholdene omkring arbejdssituationen. En arbejdsgiver til en person i et sådant beskæftigelsestilbud har udtalt: *"Hvis nu bare, at de (dagtilbuddet og jobkonsulenten) vil tage sig af det derhjemme og den slags, så skal vi nok tage os af alt det med arbejde"*.

Enkelte amter har oprettet særlige enheder, som varetager enkeltplaceringer i job med løntilskud – for eksempel Job i Erhverv, Ribe Amt og Udplaceringsteamet, Fyns Amt. I disse tilfælde er det amtets jobkonsulent, der er supervisor.



Model 2: Enkeltplacering – supervisor og støtte- eller kontaktperson

Anden model omhandler ligeledes en enkelt person, der er i beskæftigelse hos en almindelig arbejdsgiver. Arbejdsopgaverne kan have helt samme indhold som under model 1, og der er ligeledes tilknyttet en supervisor fra dagtilbuddet eller kommunen. Forskellen mellem model 1 og model 2 er imidlertid, at vedkommende også har mulighed for at trække på en støtte- eller kontaktperson.

Støttepersonen er en kollega fra arbejdspladsen – som kan være frikøbt til at yde personen i beskæftigelsestilbuddet hjælp og støtte i et "vist" omfang. Funktionerne kan være af faglig karakter, men er også af social karakter. Det kan spænde lige fra at hjælpe med til at finde rundt på arbejdet, at ringe og vække om morgenen, til at hjælpe med til, at den pågældende person sidder med andre kolleger i frokostpausen og så videre.

Med en støtteperson til at tage sig af de almindelige spørgsmål og udfordringer i hverdagen, ændres supervisorens job i forhold til et beskæftigelsestilbud efter model 1. I model 2 er supervisorens job typisk koncentreret om være koblingen mellem "det offentlige" og arbejdspladsen. Det handler f.eks. om løn, om hjælpemidler mv.

Model 3: Gruppeplacering – supervisor

Den tredje model rummer en gruppe af personer, som er i et beskæftigelsestilbud hos én eller flere arbejdsgivere. Gruppen arbejder som en afdeling eller et sjak, og der er knyttet en supervisor til gruppen. Supervisoren kan deltage i at løse arbejdsopgaverne, men gruppen kan også være ude på egen hånd. Det centrale ved supervisor-rollen er, at supervisoren ikke er fast tilknyttet arbejdsstedet.

Et eksempel på gruppeplacering med supervisor er en gruppe, som tager ud til en amtsgård og rengør nogle af amtets biler. Et andet eksempel på gruppeplacering med supervisor er en gruppe, som hver dag står for renholdelse og rengøring af en tankstation.

Model 4: Gruppeplacering – coach

Den fjerde model, gruppeplacering med coach, beskriver eksempler, hvor en gruppe af personer er i et beskæftigelsestilbud hos én eller flere arbejdsgivere. I tilfælde, hvor gruppen arbejder for en enkelt arbejdsgiver, udgør gruppen typisk en afdeling med egen mellemlider (coach). I tilfælde, hvor gruppen arbejder for flere arbejdsgivere, kan gruppen bedst beskrives som et "sjak" med en "mester".

En gruppe med en coach vil typisk løse særlige, mindre opgaver i en produktionslinie eller have helt tværgående opgaver (ved en arbejdsgiver). Hvis gruppen er tilknyttet flere arbejdsgivere, vil opgaverne typisk være



tydeligt afgrænset i forhold til den øvrige produktion, og vil typisk kunne beskrives som en "nicheproduktion" i forhold til virksomhedens samlede produktion.

Coachen er fast tilknyttet gruppen og fungerer som mellemlider for gruppens medlemmer. Coachen er typisk medarbejdende og kan have til opgave at kontrollere og sikre kvaliteten af det arbejde, som gruppen leverer. Coachen vil i mange tilfælde også komme til at fungere som "ven" eller "kammerat" for gruppens medlemmer.

Det er følgelig nærliggende at forvente, at der opstår nogle tætte relationer mellem en coach og gruppen. Derfor er kravene til en coach ikke blot fagligt relevante kompetencer i forhold til de arbejdsopgaver, som gruppen og coachen i fællesskab skal løse, men også af en mere pædagogisk og social karakter. Dette indfanges i en pjece fra VASAC Center 3 med følgende formulering:

"Jobcoachen skal udover at have pædagogisk indsigt, være fagligt klædt på til de forskellige opgaver i forhold til virksomhedens produkter og produktion. Det er ligeledes vigtigt, at jobcoachen helt nøjagtigt ved, hvor der skal gives og tages i forhold til den enkelte medarbejder...."

Anbefalinger

På baggrund af undersøgelsens hovedresultater og de identificerede modeller er der nedenfor formuleret en række anbefalinger, som kan bidrage til at kvalificere indsatsen for at give dagtilbudsbrugere bedre adgang til beskæftigelse uden for dagtilbuddenes fysiske rammer.

Fremme dagtilbuddenes udnyttelse af eksisterende muligheder

Der er bred enighed om, at for at etablere beskæftigelsestilbud til mennesker, som af den ene eller anden grund ikke er i stand til selv at vinde fodfæste på arbejdsmarkedet, er der brug for at bryde barrierer ned.

Nærværende undersøgelse peger på, at det i meget stort omfang er personalet på dagtilbud, som er initiativtager til beskæftigelsestilbud uden for dagtilbuddet. Samtidig viser undersøgelsen, at ca. 40% af dagtilbuddene oplever at mangle konkrete beskæftigelsesmuligheder.

Derfor anbefales det, at der iværksættes et udviklingsarbejde med henblik på at fremme dagtilbuddenes udnyttelse af de eksisterende muligheder for at tilbyde brugerne beskæftigelse uden for dagtilbuddets fysiske rammer. Undersøgelsen har peget på, at en metode til dette er at ansætte supervisorer og jobkonsulenter.

Denne anbefaling underbygges yderligere af, at jobkonsulenterne også har en meget vigtig funktion i forhold til fastholdelse af personer i beskæftigelse



uden for dagtilbuddets rammer. Nærværende undersøgelse fremhæver, at det er en nødvendighed for mange af disse personer, at der foregår en opfølgning (besøg på arbejdspladsen, samtaler, netværksdannelse for at sikre, at den enkelte ikke isoleres i fritiden mv.). Den nuværende lovgivning om f.eks. job med løntilskud til førtidspensionister og fleksjob tager kun delvist højde for dette i lovkravet om opfølgning. Opfølgning er et meget vigtigt element i forbindelse med beskæftigelse uden for dagtilbuddets fysiske rammer.

Det anbefales derfor samtidig, at dagtilbuddene og jobkonsulenterne sikres muligheder for en tæt opfølgning, når en person starter i beskæftigelse uden for dagtilbuddet.

Nye måder at organisere beskæftigelsestilbud på

Det kræver ofte en særlig indsats af de arbejdspladser, som vælger at ansætte en person, der tidligere har haft sin hverdag på et dagtilbud.

Nærværende undersøgelse viser, at der er brugere i dagtilbuddene, der er i stand til at deltage i beskæftigelse uden for dagtilbuddet, men som ikke benytter sig af muligheden. I besvarelsenerne nævnes der en række årsager til dette. En af disse er, at der er for få pladser på virksomhederne. Dette er i overensstemmelse med en undersøgelse i Fyns Amt, der viste, at interessen for at komme i beskæftigelse uden for dagtilbuddet var væsentligt større end de antal "pladser", der var til rådighed (Fyns Amt, 2003) .

Det anbefales derfor, at der gøres en indsats for dels at finde endnu flere pladser på almindelige virksomheder, dels at undersøge og afprøve alternative organiseringsformer for virksomheder med ansatte på særlige vilkår.

Inspiration til sådanne, alternative organiseringsformer kan f.eks. findes i eksisterende initiativer. Grøn Verden på Lolland er en helårs turistattraktion bestående af et stort tropeland (zoologisk have) og en beskyttet arbejdsplads for brugere af dagtilbud. Grøn verden, benævner sig selv som en social virksomhed, tilbyder desuden aktiverings- og jobtræningsforløb for ledige. Det særlige ved Grøn Verden (og andre sociale virksomheder) er, at virksomheden har to formål:

- at sikre beskæftigelse til personer, som ellers ikke er i stand til at opnå fodfæste på arbejdsmarkedet
- at drive virksomhed med indtjening for øje

Det bemærkes, at ovenstående anbefaling peger på en styrkelse af tiltag, som sælger produkter og service på markedsvilkår, og hvor de ansattes løn- og ansættelsesforhold tilpasses forholdene på det øvrige arbejdsmarked – dog med de nødvendige hensyn til medarbejderne.



Formålet vil være at kvalificere målgruppen til at varetage job med løntilskud, fleksjob og i sidste ende ordinære stillinger på almindelige arbejdspladser. Umiddelbart kan peges på tre forskellige former for organisering:

1. Afdelinger på almindelige virksomheder, hvor afdelingerne producerer komponenter eller udfører processer, der er nødvendige i virksomhedens almindelige produktion. Sådanne processer kan for eksempel være pakning, produktion af mindre delkomponenter, tilretning mv. Dette kendes fra nærværende undersøgelse i to forskellige former: Enkelt- og gruppebeskæftigelse uden for dagtilbuddet.
2. Afdelinger af almindelige virksomheder, hvor afdelingerne producerer produkter eller serviceydelser i tilknytning til virksomheden som sådan. Produktionen kan eksempelvis bestå i pasning af lokale virksomheders udenomsarealer, rengøringsopgaver mv.
3. En kommune eller et amt (en region) opretter en særlig virksomhed for målgruppen. Forretningsgrundlaget for virksomheden kan f.eks. være at drive en anderledes genbrugsstation med sortering af materialer og distribution af genbrugsting til lokale butikker – eventuelt genbrugsbutikker drevet af Kirkens Korshær, Røde Kors, KFUM's Sociale Arbejde i Danmark mv..

Kollegial støtte til personer i beskæftigelse uden for dagtilbuddet

Støtte til personer, som er i beskæftigelse uden for dagtilbuddets rammer, er tilsyneladende særdeles vigtig. Det gælder både den professionelle støtte, som f.eks. en jobkonsulent kan yde, og den kollegiale støtte, som en kollega på virksomheden kan tilbyde. Kollegaen kan have et handicap, men kan også være uden. Det centrale er, at kollegaen er ansat i virksomheden på normale vilkår og evner at hjælpe den nye kollega ind på virksomheden – ind i "virksomhedskulturen".

Der gennemføres pt. et forsøg med en støtteperson ordning. Forsøget gennemføres i Frederiksborg og Århus Amter af De Samvirkende Invalideorganisationer med støtte fra Beskæftigelsesministeriet. De foreløbige erfaringer herfra peger entydigt på, at støttepersonerne yder et væsentligt bidrag til at fastholde personerne med handicap i deres job (Nyberg & Sørensen, SUS 2004).

Det anbefales derfor, at der fremover gøres en ekstraordinær indsats for at sikre, at personer som er i beskæftigelsestilbud fra et dagtilbud tildes en støtteperson blandt den faste stab af kolleger. Støttepersonen frikøbes delvist fra arbejdspladsen til at yde støtten.



Uddannelse og brugere

Erfaringer peger på, at der er stor mangel på tilbud om arbejde og uddannelse til den yngre del af målgruppen (mellem 18 og 25/30 år), der afslutter deres skolegang. Som alle andre unge, skal disse vælge mellem deres uddannelses- og erhvervsønsker. Men for den yngre del af målgruppen er der ikke samme vifte af uddannelsesstilbud, som der er for andre unge.

Nærværende undersøgelse underbygger, at der er et stort behov for at styrke uddannelsesmulighederne for især de yngre dagtilbudsbrugere. Dette afspejles i datamaterialet ved, at de jobområder, hvor det er lykkedes at etablere beskæftigelse uden for dagtilbuddet, kun til en vis grad er de samme jobområder, som dagtilbudsbrugerne oftest er beskæftiget i på dagtilbuddet. Hertil kommer, at der i stigende omfang stilles krav til, at også ansatte med dagtilbudsbaggrund har formelle kvalifikationspapirer i orden, at de f.eks. har gennemført hygiejne-kurser på AMU-centre.

Men uddannelse er mere end blot faglige kvalifikationer og kompetencer. Nærværende undersøgelse viser, at 92% af dagtilbuddene, som tilbyder arbejdsstræning forud for beskæftigelsestilbud på det ordinære arbejdsmarked, siger, at det handler om:

- at vænne brugerne til social omgang med andre mennesker
- at træne brugerne i at have faste mødetider
- at lære brugerne at lytte til andre.

Disse sociale kompetencer skal også være en del af et uddannelsessystem, der kan formå at understøtte dagtilbudsbrugernes særlige behov. I forlængelse heraf er det vigtigt at påpege behovet for, at uddannelse og arbejdsstræning sker i tæt samarbejde med erhvervslivet og (gerne) på almindelige arbejdspladser.

I de senere år er der på forsøgsbasis udviklet en række erhvervsrettede kurser i regi af AMU-centrene i f.eks. Fyns og Storstrøms Amter. Nærværende undersøgelse viser, at på 80% af de dagtilbud, som tilbyder beskæftigelse uden for dagtilbuddet, tilbyder praktik på det kommende ansættelsessted som en del arbejdsstræningen forud for beskæftigelse uden for dagtilbuddet.

Men egentlige samlede kompetencegivende og erhvervsrettede uddannelser findes ikke på området. Denne mangel tydeliggøres, når mennesker med nedsat funktionsevne skal i beskæftigelse på det ordinære arbejdsmarked, idet arbejdsgiverne ofte stiller krav om en række kvalifikationer og kompetencer, der forudsætter en erhvervsrelateret uddannelse.

Det anbefales derfor, at der gennemføres en afdækning af uddannelsesstilbud til målgruppen (både yngre og ældre) og sideløbende hermed iværksættes uddannelsesiltag i dialog med de centrale aktører.



Nærværende undersøgelse viser også, at knap 65% af de dagtilbud, som tilbyder beskæftigelse uden for dagtilbuddets rammer, har brugere, som er i stand til at deltage i arbejdsstræning eller anden beskæftigelsesrelateret undervisning, men som ikke får tilbuddet eller bruger muligheden.

De fleste besvarelser viser, at brugerne ikke ønsker at deltage. En femtedel af dagtilbuddene mener, at der mangler personaleressourcer - og knap en tredjedel af dagtilbuddene mener, at der er for få praktiktilbud fra virksomheder.

Det anbefales derfor, at der gøres en indsats, som skal styrke dagtilbudsbrugernes motivation for at deltage i uddannelses- og træningstilbud. Det er en speciel indsats, der er brug for her. Den potentielle dagtilbudsbruger har måske allerede tidligt i sit livsforløb mistet lysten til uddannelse og træning - hvad nytter det? Jeg plejer at få det meste alligevel – og meget at det, som jeg gerne vil, det kan jeg aldrig komme i nærheden af.

Det anbefales derfor, at en sådan indsats sker i tæt samarbejde med skoler og lignende, således at yngre dagtilbudsbrugere motiveres tidligt i forløbet. Dette kan f.eks. ske ved at sikre muligheden for erhvervspraktik og andre foranstaltninger, som det kendes fra den almindelige folkeskole i dag.

Uddannelse og personale

Brugere af dagtilbud er meget afhængige af de tilbud, som de tilbydes, og af det personale, som er ansat på bostederne, på dagtilbuddene, i kommunerne osv.

Nærværende undersøgelse viser, at kun knap halvdelen af de dagtilbud, som tilbyder beskæftigelse uden for dagtilbuddet, har ansat særligt personale til at varetage opgaver i forbindelse med beskæftigelse uden for dagtilbuddet. Og knapt den anden halvdel af disse dagtilbud giver udtryk for, at dette personale ikke har en særlig uddannelses- eller erhvervsmæssig baggrund for at kunne varetage den slags opgaver, men er motiveret af lyst og interesse i opgaven. Herudover nævner dagtilbuddene i de kvalitative interview, at det ikke er muligt at finde uddannelsestilbud til det personale, som skal hjælpe brugerne i forbindelse med deres beskæftigelse uden for dagtilbuddet.

Der findes i dag ikke egentlige uddannelser eller kurser for jobkonsulenter, som arbejder specifikt med målgruppen. Men i f.eks. Fyns Amt har man gjort sig erfaringer med uddannelse til personalet og det anbefales, at erfaringerne herfra bruges som udgangspunkt for planlægning og gennemførelse af et uddannelsestilbud med national rækkevidde.

Rapportens data afdækker desuden endnu en personalegruppe, som fremover må forventes at spille en markant rolle i forbindelse med



beskæftigelse uden for dagtilbuddets fysiske rammer. Det drejer sig om de såkaldte "coaches"; de personer som dagtilbuddet sender med en gruppe udviklingshæmmede på arbejde uden for dagtilbuddet, og som fungerer som "sjakbajs" eller afdelingsleder for personerne med udviklingshæmning.

Begrebet "coaches" kendes fra managementlitteraturen, men i sammenhænge med beskæftigelse uden for dagtilbuddets rammer, er begrebet hentet fra den amerikanske organisation Life Works, der støtter mennesker med udviklingshæmning i beskæftigelse. Se f.eks. www.lifeworks.org.

Coaches arbejder med og sammen med personerne, som har beskæftigelse uden for dagtilbuddet. En coach fungerer som mellemlider eller sjakbajs og skal hele tiden kunne balancere mellem hensynet til den enkelte medarbejder og hensynet til produktionen, som er grundlaget for beskæftigelse uden for dagtilbuddet.

Det anbefales derfor, at der foretages en afdækning af, hvad der kræves for at være coach i relation til beskæftigelse uden for dagtilbuddets fysiske rammer. Afdækningen bør sætte fokus på coachens arbejdsopgaver og forpligtelser og belyse de gode arbejdsmetoder.

Disse kan bruges i såvel dagtilbud, som står overfor at påbegynde beskæftigelse uden for dagtilbuddet, som i dagtilbud, der ønsker at efteruddanne allerede ansatte coaches.

Etablering af et forum for erfaringsopsamling og -formidling

På baggrund af ovenstående anbefalinger om uddannelse, udmøntes endnu en anbefaling. Det anbefales, at der iværksættes en indsats for at støtte erfaringsopsamling og -formidling mellem de mange dagtilbud.

Undersøgelsen har understreget, at det findes mange erfaringer med at tilbyde dagtilbudsbrugere beskæftigelse uden for dagtilbuddets fysiske rammer. Erfaringerne findes hos henholdsvis dagtilbudsbrugere, jobkonsulenter, værkstedsassistenter, ledere fra de deltagende arbejdspladser m.fl. Men erfaringerne er spredte - der er ikke gennemført tværgående erfaringsopsamlinger eller analyser af de igangværende initiativer.

Nærværende undersøgelse er den første landsdækkende undersøgelse af dagtilbudsbrugeres mulighed for at opnå beskæftigelse uden for dagtilbuddene fysiske rammer. Undersøgelsen kan ikke sikre en fortsat opsamling af erfaringer - og heller ikke en udnyttelse af disse erfaringer i f.eks. uddannelsesøjemed.

Det anbefales derfor, at der etableres et forum for erfaringsdannelse og -formidling vedrørende beskæftigelse af dagtilbudsbrugere uden for



dagtilbuddenes fysiske rammer. Opgaverne for et sådant center kunne f.eks. være:

- Gennemførelse af en særlig indsats for at forøge dagtilbudsbrugerens mulighed for at opnå beskæftigelse på almindelige arbejdspladser.
- Erfaringsindsamling og vidensspredning til aktører og til medier med henblik på at mainstreame ud fra eksempler på god praksis.
- Sikring af brede og solide samarbejdsrelationer mellem de centrale parter inden for området: brugerorganisationer, dagtilbud, regioner, kommuner, arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer.
- Oprettelse af konsulentordning som arbejdspladser, kommuner og amter (regioner) kan trække på i forbindelse med etablering af beskæftigelse uden for dagtilbuddenes fysiske rammer.

Et sådant forum bør have en landsdækkende karakter.



3. Metode og begreber

En forståelse af de anvendte metoder giver en forståelse for analysens fortolkninger af de indsamlede resultater. Nedenfor opridses derfor den anvendte metode i hovedtræk. I bilag 1 findes en udførlig metodebeskrivelse samt begrebsafklaring.

Der er indsamlet data og informationer til undersøgelsen gennem en kvantitativ spørgeskemaundersøgelse, en kvantitativ telefoninterviewrunde og en kvalitativ interviewrunde. Der er gennemført en pilotundersøgelse med fem dagtilbud, før det endelige spørgeskema blev sendt ud. Undersøgelsen er gennemført blandt dagtilbud, som har brugere henvist efter Lov om social service (Serviceloven) §87 og §88.

Der er udsendt spørgeskema til 262 dagtilbud fordelt over hele landet. Dagtilbuddene var på forhånd registreret i Socialt Udviklingscenter SUS's database over dagtilbud i Danmark. 92 dagtilbud har svaret på spørgeskemaet, hvilket svarer til en besvarelsesprocent på 34,7%. Dog har enkelte dagtilbud undladt at besvare enkelte spørgsmål. Derfor er antallet af besvarelser (N) i enkelte tabeller mindre end 92. Herudover er der, i den kvantitative interviewrunde, talt med i alt 105 dagtilbud. Alle dagtilbud, som ikke besvarede spørgeskemaet blev ringet op – 105 dagtilbud besvarede otte af spørgeskemaets 52 spørgsmål. Samlet har 197 dagtilbud således besvaret otte af de centrale spørgsmål fra spørgeskemaet. Det svarer til en besvarelsesprocent på 74,3 for disse spørgsmål.

Det fremgår tydeligt i rapporten, hvornår analysen refererer til de 197 dagtilbud, som har besvaret otte centrale spørgsmål, eller til de 92 dagtilbud, som har besvaret spørgeskemaet.

Herudover er der gennemført en kvalitativ interviewrunde med ledere, jobkonsulenter og/eller andet personale fra fem udvalgte dagtilbud. Der blev foretaget fire gruppeinterview og et interview med en enkeltperson. Således er i alt 12 repræsentanter for personalet blevet interviewet. Interviewguiden kan ses i bilag 5.

Rapporten benytter en række centrale begreber for at kategorisere data og "opfange" indholdet af de afgivne svar. I bilag 1 findes en udførlig begrebsafklaring, hvorfor nedenstående kun er at betragte som en nødvendig begrebsgennemgang.

"Brugere"

Begrebet brugere anvendes om de mennesker, som er visiteret til dagtilbuddene.

"Beskæftigelse uden for dagtilbuddenes fysiske rammer"

Undersøgelsen har fokus på beskæftigelsesinitiativer, der finder sted *uden for dagtilbuddets fysiske rammer*. Opdelingen er altså geografisk. For at beskæftigelsesinitiativet medregnes i nærværende undersøgelse, skal



arbejdsstedet være placeret uden for dagtilbuddets matrikelnummer. Med beskæftigelse menes:

- Beskyttet beskæftigelse
- Job med løntilskud (skånejob)
- Ordinære stillinger
- Fleksjob.





4. Eksempler fra praksis

Café Svanen – en lille virksomhed i en stor virksomhed

- Erfaringer med gruppeplacering med coach, Re-Da Fredericia

Re-Da i Fredericia er et amtsligt dagtilbud, som tilbyder voksne pensionister med nedsat fysisk- og/eller psykisk funktionsevne aktivering, træning og beskæftigelse. Det sker både internt på Re-Da's beskyttede værksted, som er normeret til 50 brugere på fuld tid, og eksternt på Fabrik Ekstra på Electrolux i Fredericia og på Fredericia Sygehus i Café Svanen.

Værkstedsbrugere, som ønsker at tilegne sig færdigheder i forhold til arbejde, evt. med henblik på et job med løntilskud (skånejob), tilbydes kursus- og optræningsforløb på Re-Da's beskyttede værksted.

Re-Da driver Café Svanen på Fredericia Sygehus. Tidligere blev cafeen drevet af private, men det løb ikke rundt, og sygehusdirektøren henvendte sig så til Re-Da. De ville gerne tilbyde den mulighed til brugerne, og nu har ordningen fungeret siden 1991 – "og er blevet et rigtig godt tilbud", fortæller lederen. For at sikre en god service til patienter og pårørende stiller hospitalet underskudsgaranti.

Café Svanen er indrettet som en hyggelig café, med et lille køkken og en disk, hvor varerne er stillet frem. Der er små caféborde i lokalet.

Medarbejderne (brugerne) fra Re-Da ekspederer kunder, rydder af borde, betjener patienter og personale på sygehusets afdelinger med kioskvogn, fylder varer på hylder og kioskvogn, mærker priser, står for lettere rengøring m.m.

Der er 4 brugere fra Re-Da i beskæftigelse i cafeen – 2 i job med løntilskud og 2 i fleksjob. Derudover er der en jobcoach fra Re-Da, som er i cafeen på fuld tid. Hendes opgave er at støtte brugerne i deres arbejde. Jobcoachen fortæller om sit arbejde:

Det stiller en masse krav til brugerne. Vi går rundt på gangene med en vogn to gange om dagen. Det kræver noget særligt at være her, derfor har vi en følordning, når en ny starter hernede. Det kræver også noget specielt af personalet. Som coach har du flere grupper at forholde dig til, både kunder, personalet på sygehuset og medarbejderne.

Jobcoachen oplever, at det har en stor betydning for brugerne at arbejde på en almindelig arbejdsplads:

Brugerne føler, de får en bedre hverdag, de vokser med opgaven. De er gladere. Det er godt, fordi det ikke er nogen institution. Jeg ser det ved større selvværd, tro på, at de kan godt. Det kan jeg se på, at de kommer hver dag, selv om de er syge. På en arbejdsplads kommer man hver dag.



Fra ønske til realitet

*- Erfaringer med udplaceringsprocessen, Ikaros Afd. Bregnevej, Odense/
Udplaceringsteamet i Handicapafdelingen Fyns Amt*

Ikaros er et dagbeskæftigelsestilbud i Fyns Amt. Tilbuddet indeholder afdelingerne Skovgården og Bregnevej, som begge ligger i Odense. Målgruppen er voksne med betydelig og varig nedsat fysisk og psykisk funktionsevne, som har behov for særlig støtte, for at kunne leve et hverdagsliv på egne betingelser. Afdelingerne har forskellige målgrupper og tilbyder forskellige former for beskæftigelse og aktiviteter.

Afdelingen Bregnevej er et tilbud for de brugere, som fortrinsvis er interesseret i produktion og montage. Nogle bruger også Bregnevej som springbræt til det private arbejdsmarked også inden for andre områder end produktion. Brugere kan gennemgå et individuelt tilrettelagt kursus med henblik på beskæftigelse uden for dagtilbuddet. Og de får mulighed for at prøve kræfter på det private arbejdsmarked og evt. blive ansat i job med løntilskud.

Til Afdelingen Bregnevej er der knyttet en jobkonsulent. Han er en af de tre jobkonsulenter, Fyns Amt Handicapafdeling har ansat i et nyt projekt, hvor borgere med udviklingshæmning har mulighed for at få beskæftigelse uden for dagtilbuddene. Jobkonsulenterne udgør tilsammen et udplaceringsteam, der varetager opgaverne med omkring beskæftigelse på det ordinære arbejdsmarked for de brugere, der ønsker det. Både etablering af et beskæftigelsestilbud og den efterfølgende støtte.

Når en bruger har et ønske om beskæftigelse på en almindelig arbejdsplads, har vedkommende først en snak med lederen af værkstedet på Bregnevej: Er det et reelt ønske at komme ud (er det medarbejderens eget ønske, eller er det pædagogens eller forældrenes?). Viser det sig at være et reelt ønske, tilbydes brugeren en afklaringsamtale med jobkonsulenten.

Herefter deltager brugeren i et obligatorisk kursus, der varer 3-4 dage. Kurset skal afklare hans eller hendes parathed og handler især om sociale færdigheder. Det er for eksempel at møde til tiden, modtage instrukser, huske at spørge når der er noget, man ikke har forstået og adfærd og normer på arbejdspladser.

Efter kurset vurderes, om der evt. er behov for anden uddannelse, prøvepraktik eller egentlig praktik. Så vidt det er muligt, foregår praktikken på den virksomhed, hvor brugeren efterfølgende kan ansættes i job med løntilskud. Det er jobkonsulentens opgave at opsøge relevante virksomheder med henblik på praktik og ansættelse i job med løntilskud.

Under afklaringsprocessen beholder brugeren sin plads på det beskyttede værksted. På den måde har brugeren mulighed for undervejs at vælge om og vende tilbage. Når ansættelsen i et job med løntilskud er på plads, er det jobkonsulenten, som varetager støttefunktionen.



På arbejde hos købmanden

- *Eksempel på enkeltplacering med supervisor (jobkonsulent) og støtteperson, Udplaceringsteamet i Handicapafdelingen Fyns Amt.*

Kim er lagermand i et supermarked. Han fylder hylder op, sorterer flasker og kører indkøbsvogne ind. En kollega på lageret fungerer som støtteperson for Kim. Han har oplært Kim og givet ham den fornødne selvtillid til at udføre sine opgaver.

Flere af medarbejderne, på det beskyttede værksted, Kim kom fra, tvivlede på, om han kunne klare jobbet. Nu er det halvandet år siden, han forlod værkstedet, og han har vist sig at være en god arbejdskraft.

Butiksbestyreren fortæller:

Vi har brugt Kim til det, han er bedst til. Så gør vi ham tryk, og så får vi højere effektivitet.

Med tiden har Kim fået flere og flere opgaver. - *Han er blevet en reel arbejdskraft der klarer sine rutineopgaver*, siger butiksbestyreren, der samtidig gerne giver den kollega, der er Kims støtteperson, æren for at Kim er faldet til.

Det har altid været Kims drøm at arbejde i et supermarked, og han nyder det, fordi han kan lide arbejdet og samværet med de 40 andre medarbejdere:

Jeg er stolt af at komme herud. Det er rart at fortælle vennerne, at jeg arbejder her.

Kims job kom i stand via et jobprojekt under Handicapafdelingen i Fyns Amt, hvor borgere med udviklingshæmning har mulighed for at få beskæftigelse uden for dagtilbuddene. Projektet har ansat tre jobkonsulenter, som udgør et udplaceringsteam, der tager sig af opgaverne med beskæftigelse på det ordinære arbejdsmarked. Både etablering af beskæftigelsestilbud og efterfølgende støtte.

Når Udplaceringsteamet etablerer en ansættelse for en bruger på en almindelig arbejdsplads, er der altid en støttekontaktperson blandt kollegerne på virksomheden.

Det er vigtigt, at der er en kontaktperson. Kontaktpersonen er en slags mentor, som er købt til det. Det er oftest en almindelig kollega, som har lidt menneskeforståelse.

Ved den indledende samtale ser jobkonsulenten især på, om kontaktpersonen bliver socialt interesseret i brugeren, og når konsulenten kommer på opfølgingsbesøg taler han både med brugeren og kontaktpersonen:



Hvordan har kontaktperson fat i det. Når jeg kommer spørger jeg efter medarbejderen (brugeren). Kontaktperson kommer sammen med vedkommende.

Eksemplet med Kim er hentet fra "avisen" 'Job til førtidspensionister', som udplaceringsteamet har udgivet om deres arbejde i september 2004.

Kontakten til virksomhederne

- Erfaringer med kontakt til virksomhederne, Vasac Center 3 i Slagelse

VASAC Center 3 er et af fem sociale arbejdsmarkedscentre i Vestsjællands Amt. Centeret er opdelt i et Aktivitetscenter og et Erhvervscenter, som bl.a. har tilbud om udplacering på eksterne arbejdspladser. Det er et mål, at tilbud og ydelser skal gives, så de mindsker isolation og udstødning fra det øvrige samfund og i størst muligt omfang uden for institutionelle rammer og så tæt på et almindeligt arbejdsliv som muligt. Amtets arbejdstilbud skal bruges som udviklings- og uddannelsesmiljøer med af-institutionalisering som mål.

Vasac 3 har aftaler med en række virksomheder om et permanent samarbejde. Nogle af aftalerne handler om job til enkeltpersoner i beskyttet beskæftigelse på en virksomhed – det kan f.eks. være som altnulmand i et byggemarked. Andre steder udgør en gruppe brugere en enhed og varetager en særlig funktion i en virksomhed – det kan f.eks. være et serviceteam, der står for vedligeholdelse af en tankstation.

Når man skal opbygge kontakt og gode relationer til virksomhederne, er det nødvendigt selv at være udfarende og ikke vente på, at virksomhederne kommer til en – det gør de ikke. Derfor er det også vigtigt at sætte ressourcer af til det opsøgende arbejde, ellers sker der ikke noget. Jobkonsulenten fra Vasac 3 fortæller:

- At sende breve ud giver ikke noget. Men det at få hul til en virksomhed virker, det giver nye forbindelser til andre virksomheder. På den måde er vores eget personlige netværk vigtigt. Tag for eksempel virksomheden Da'core (virksomhed, der producerer hynder). Jeg tager ned og snakker med direktøren. Fortæller om, hvad vi laver, hvad man kan forvente af vores brugere. Jeg viser billeder af, hvad vi laver. Virksomhedslederne reagerer fx med "nåh ja, det er jo sådan, de ser ud", og "er det sådan, det hænger sammen, de står også med vinkelsliber".

Efterfølgende viser jeg Power Point (lysbilleder) for alle de ansatte i virksomheden. Det er nødvendigt for at afmystificere. Det kan også afhjælpe ballade i forhold til, at de ansatte tror, at det vil betyde ekstra arbejde, eller at brugerne tager arbejdet fra dem.

Vasac 3 har en gruppe brugere på Da'core. En af gruppens arbejdsopgaver er at sørge for, at der ikke er løse tråde i de hynder, der skal ud til



kunderne. Opgaven er et vigtigt led i produktionskæden, og kan samtidig tilpasses gruppens tempo.

Jobkonsulenten oplever at, der er mange forestillinger, men ikke så stor viden om mennesker med udviklingshæmning. Derfor er det vigtigt at give nogle billeder af, hvad det vil sige at ansætte en person med udviklingshæmning. Samtidig er det vigtigt, at virksomheden får at vide, at Vasac 3 yder støtte og opfølgning undervejs, så hverken brugeren eller virksomheden står alene, hvis der opstår problemer.

De 3 bedste grunde til, at virksomhederne skal ansætte en person med udviklingshæmning, er ifølge jobkonsulenten:

1. *Det giver en bredere medarbejderskare.*
2. *Hvis man finder de rigtige medarbejdere til virksomhederne, får de nogle topmotiverede medarbejdere. Det giver dem nogle gode oplevelser, og er med til at skabe en anden social stemning i virksomheden.*
3. *Det er en samfundsopgave.*



5. Omfang af beskæftigelse uden for dagtilbud

Som det fremgår af tabel 2, viser undersøgelsen, at 23,9% (47 dagtilbud) har tilknyttet brugere, som deltager i beskæftigelsestilbud uden for dagtilbuddet.

Tabel 2: dagtilbud med beskæftigelse uden for dagtilbuddet

Dagtilbud i alt	Dagtilbud med beskæftigelse uden for dagtilbuddet	Dagtilbud uden beskæftigelse uden for dagtilbuddet
197	47	150
100%	23,9%	76,1%

N=197

Dagtilbud, der har brugere i beskæftigelse uden for dagtilbuddet, har sandsynligvis været mere tilbøjelige til at besvare spørgeskemaet end dagtilbud, som ikke har beskæftigelse uden for dagtilbuddet. Det kan derfor ikke udelukkes, at der i undersøgelsen er en overrepræsentation af dagtilbud med brugere i beskæftigelse uden for dagtilbuddet.

Skønsmæssigt antages det, at ca. 20% af samtlige af landets dagtilbud har brugere i beskæftigelse uden for dagtilbuddet.

Geografisk placering

Som det fremgår af tabel 3 nedenfor, er der stor forskel på, hvor meget de enkelte amter har valgt at satse på beskæftigelse uden for dagtilbuddet.

Tabel 3: Beskæftigelse uden for dagtilbuddet fordelt på amter

Amt	Har brugere i beskæftigelse uden for dagtilbuddet	Besvarelsesprocent	Besvarelser fra antal dagtilbud i alt
Bornholm	0,0% (0)	100%	4
Frederiksborg	7,7% (1)	76,4%	13
Fyn	29,4% (5)	73,9%	17
København	14,3% (3)	65,6%	21
Nordjylland	18,7% (3)	66,7%	16
Ribe	0,0% (0)	45,4%	5
Ringkøbing	17,6% (3)	94,4%	17
Roskilde	16,6% (1)	50%	6
Storstrøm	17,2% (5)	64,4%	29
Sønderjylland	38,5% (5)	81,2%	13
Vejle	75,0% (9)	92,3%	12
Vestsjælland	40,0% (4)	76,9%	10
Viborg	7,7% (1)	92,9%	13
Århus	35,0% (7)	80%	20

N=196 (ét dagtilbud har ikke angivet amt) *Tallene i parentes er det reelle antal dagtilbud*

Der er stor variation mellem de enkelte amter med hensyn til at tilbyde brugerne af dagtilbud beskæftigelse uden for dagtilbuddenes fysiske rammer. På Bornholm angiver ingen af de fire dagtilbud, som har besvaret,



at de tilbyder beskæftigelse "uden for", mens 75% (9 dagtilbud) af de 12 dagtilbud fra Vejle Amt, der har besvaret spørgeskemaet eller den kvantitative interviewrunde, tilbyder beskæftigelse "uden for".

Dette betyder, at muligheden for, at en bruger får et ønske om beskæftigelse uden for dagtilbuddets fysiske rammer opfyldt, afhænger af det geografiske område, som vedkommende bor i. Hvis man som bruger ønsker at komme uden for dagtilbuddets fysiske rammer, kan det statistisk set betale sig at bo i Vejle, Vestsjællands eller Sønderjyllands Amter.

Enkelte amter (for eksempel Ribe Amt) har valgt at organisere job med løntilskud i særlige enheder, som varetager kontakten til virksomheder, afklaringsforløb, etablering af konkrete job, opfølgning og støtte. Når en bruger bliver ansat i job med løntilskud på en almindelig virksomhed, stopper tilknytningen til dagtilbuddet ofte. De brugere, der er i job med løntilskud gennem en sådan ordning, figurerer derfor ikke i denne undersøgelse, medmindre de har bevaret en tilknytning til dagtilbuddet.





6. Beskæftigelse uden for dagtilbud

I det følgende fokuseres på, om vi gennem spørgeskemaundersøgelsen kan påvise særlige karakteristika forbundet med dagtilbud, som har brugere i beskæftigelse uden for dagtilbuddet, i forhold til dagtilbud, der ikke har.

Dagtilbuddenes størrelse i forhold til beskæftigelse uden for dagtilbuddet

Besvarelsenerne fra de 92 dagtilbud, der har svaret på alle 52 spørgsmål i spørgeskemaundersøgelsen, dækker over i alt 6.055 brugere.

Tablet 4: Brugere i spørgeskemaundersøgelsen

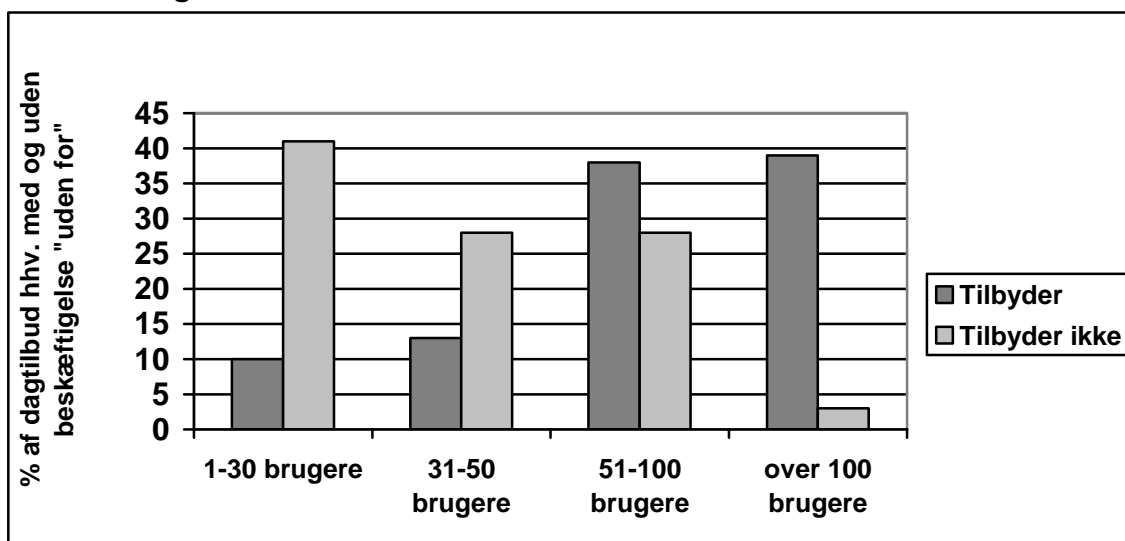
	Antal Brugere
Alle dagtilbud (92)	6.055
Dagtilbud uden beskæftigelse uden for dagtilbud (61)	2.569
Dagtilbud med beskæftigelse uden for dagtilbud (31)	3.486

N=92

Tabellen viser, at de 31 dagtilbud, som har brugere i beskæftigelse uden for dagtilbuddet, har noget over halvdelen af brugerne tilknyttet, nemlig 3.486 brugere (57,6%), mens de 61 dagtilbud, der ikke har brugere i beskæftigelse uden for dagtilbuddet, har 2.569 brugere (42,4%) tilknyttet.

Dette betyder, at de dagtilbud, der benytter sig af beskæftigelse uden for dagtilbuddet, gennemsnitligt er større end de dagtilbud, som ikke tilbyder beskæftigelse uden for dagtilbuddet. Dette kan ses i figur 1, som illustrerer tendensen til, at store dagtilbud tilbyder beskæftigelse uden for dagtilbuddet (og at små dagtilbud ikke gør,). Der skal dog omkring 50 brugere til, før det er mere sandsynligt, at et dagtilbud tilbyder beskæftigelse uden for dagtilbuddet, end at dagtilbuddet ikke gør det.

Figur 1: Dagtilbud med/uden beskæftigelse uden for dagtilbuddet i forhold til antal brugere



N=92



Denne tendens kan også genfindes i Socialt Udviklingscenter SUS's undersøgelse 'Dagtilbud – aktivitet og beskæftigelse for mennesker med udviklingshæmning' fra 2002. Her viste det sig, at arbejdsstræning med henblik på, hvad der dengang blev kaldt egentlig beskæftigelse, primært blev tilbudt i de dagtilbud, som i forvejen havde en række tilbud, det vil sige større dagtilbud.

Der kan være mange årsager til, at det primært er de større dagtilbud, som tilbyder beskæftigelse uden for dagtilbuddet. Gennem nærværende undersøgelses interviewrække med personale på dagtilbud er der i særlig grad peget på, at beskæftigelse uden for dagtilbuddets rammer ofte medfører et ekstra træk på de personalemæssige ressourcer.

Beskæftigelse uden for dagtilbuddets rammer betyder nemlig ofte, at en medarbejder enten følger med ud eller gennemfører opfølgingsbesøg. Derfor er personaledekningen for de personer, som er i beskæftigelse uden for dagtilbuddet ofte væsentlig bedre end for de personer, som bliver tilbage på dagtilbuddet – og på dagtilbuddet må personalet derfor *"løbe lidt stærkere for at erstatte den, som er ude"*, som det blev nævnt flere gange i de kvalitative interview.

Det er derfor nærværende undersøgelses antagelse, at små dagtilbud, hvor der ikke er mange personaleressourcer, kan mærke effekten af en sådan proces væsentligt tydeligere, end i store dagtilbud, hvor den udfarende medarbejder måske kan dækkes ind af tre-fire andre medarbejdere i fællesskab.

Antal brugere i beskæftigelse uden for dagtilbuddene

Som nævnt ovenfor svarer 31 dagtilbud, at de tilbyder beskæftigelse uden for dagtilbuddet. De 31 dagtilbud har tilsammen 3.486 brugere. Som det fremgår af tabel 5 nedenfor, oplyser 28 af disse dagtilbud, hvor mange brugere der er i beskæftigelse uden for dagtilbuddet. De øvrige tre dagtilbud har ikke udfyldt dette spørgsmål i spørgeskemaet.

Tabel 5: Brugere i beskæftigelse uden for dagtilbuddet

Antal brugere (28 dagtilbud)	Brugere i beskæftigelse uden for dagtilbuddet	% brugere i beskæftigelse uden for dagtilbuddet
2.886	262	9,1%

N=28

Tabel 5 viser andelen af brugere, som er i beskæftigelse uden for dagtilbuddet. Det drejer sig om i alt 9,1% (262 brugere) af 2.886 brugere på 28 dagtilbud. Ud af det samlede antal brugere, der medgår i nærværende undersøgelse (6.055 jævnfør tabel 1), udgør brugere i beskæftigelse uden for dagtilbuddet således kun 4,3%.



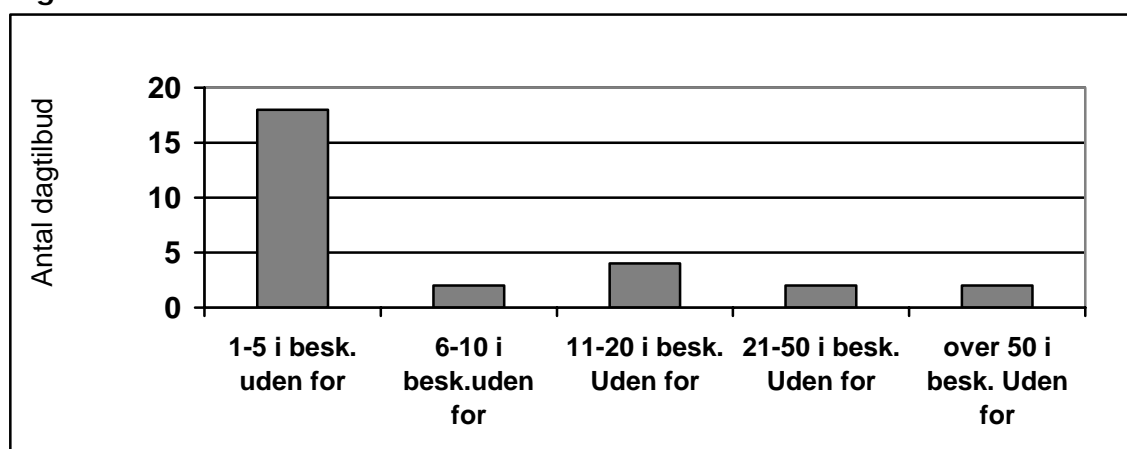
I Socialt Udviklingscenter SUS's undersøgelse fra 2002 fortalte interviewpersoner, at op imod 15% af alle brugerne på dagtilbud ville kunne varetage beskæftigelse uden for dagtilbuddets fysiske rammer. Det svarede til omkring 2.400 personer.

Denne undersøgelse indikerer, at 4,3% af brugerne på dagtilbud er i beskæftigelse uden for dagtilbuddets ramme. I betragtning af, at der er omkring 16.000 dagtilbudspladser i Danmark, kan det følgelig forventes, at omkring 700 dagtilbudsbrugere varetager jobfunktioner uden for dagtilbuddenes fysiske rammer.

Det skønnes dog, at de 4,3%, som kan findes i nærværende undersøgelse, er højere end, hvis der forelå data fra alle landets dagtilbud. Det skønnes, at omkring 3% af alle dagtilbudsbrugere varetager beskæftigelse uden for dagtilbuddets fysiske rammer. Dette udgør ca. 480 personer.

Selvom det primært er i de større dagtilbud, at brugere får mulighed for at deltage i beskæftigelse uden for, er det mest almindelige, at de enkelte dagtilbud kun har få brugere i beskæftigelse uden for dagtilbuddet. Antallet af brugere i de forskellige dagtilbud, som er i beskæftigelse uden for dagtilbuddet, fordeler sig således:

Figur 2: Antal dagtilbud med antal brugere i beskæftigelse uden for dagtilbuddet



N=28

Der er således kun ganske få dagtilbud, som har en større del af deres brugere i beskæftigelse uden for dagtilbuddet.

I de kvantitative interview svarede 16 dagtilbud bekræftende på, at de havde brugere i beskæftigelse uden for dagtilbuddet. Tilsammen havde disse dagtilbud 78 brugere uden for dagtilbuddets fysiske rammer, hvilket svarer til et gennemsnit på knap fem brugere pr. dagtilbud.

De kvantitative telefoninterview bekræfter dermed spørgeskemaundersøgelsens antagelser om, at det mest almindelige er, at de enkelte



dagtilbud har få brugere i beskæftigelse uden for. Dette billede underbygges yderligere af tabel 6:

Tabel 6: Størrelse på dagtilbud i forhold til antal af brugere i beskæftigelse uden for dagtilbuddet

Størrelse på dagtilbud	1-5 brugere i beskæf. uden for	6-10 brugere i beskæf. Uden for	11-20 brugere i beskæf. uden for	21-50 brugere i beskæf. uden for	Over 50 brugere i beskæf. Uden for
1-30 brugere	3 (dagtilbud)				
31-50	5				
51-100	8	1			2
Over 100	2	1	4	2	

N=31

Det fremgår af tabel 6, at uanset størrelse på dagtilbud, er det mest udbredt at have ganske få personer i beskæftigelse uden for dagtilbuddets rammer. Tabellen viser, at alle de mindre dagtilbud - ikke overraskende - har få brugere i beskæftigelse uden for dagtilbuddet. Samtidig viser tabellen, at hovedparten af de større dagtilbud også har ganske få brugere i beskæftigelse uden for dagtilbuddet.

Ejerskab

Godt 75% (68) af de indkomne svar kommer fra amtslige dagtilbud. Godt 17% (15) af dagtilbuddene er kommunale, mens godt 6% (5) er selvejende med amtlig driftsoverenskomst. 1% (1) af dagtilbuddene er selvejende med kommunal driftsoverenskomst. Der er tre dagtilbud, som ikke har svaret på spørgsmålet om ejerskab.

I forbindelse med gennemførelsen af undersøgelsen er det blevet klart, at der i en årrække har været en tiltagende debat blandt (især) amtslige dagtilbud om forskelle på kommunale og amtslige tilbud. Mange ansatte i amtslige dagtilbud har givet udtryk for, at de kommunale dagtilbud har nogle fordele i forhold til de amtslige dagtilbud. Ikke mindst, at kommuner (som køber dagtilbudspladser af amterne) kan vælge at etablere dagtilbud og visitere "de bedste" brugere til deres egne tilbud.

Der har således været talt om, at de kommunale dagtilbud i større omfang end de amtslige dagtilbud har haft gode muligheder for at opfylde det generelle politiske ønske om, at alle mennesker skal have mulighed for at opnå beskæftigelse.

Nærværende undersøgelse kan konstatere, at der ingen statistisk signifikante sammenhænge er mellem ejerskab af dagtilbuddet og brugernes mulighed for at opnå beskæftigelse uden for dagtilbuddets fysiske rammer.



Dette udfordrer den tidligere nævnte opfattelse af, at kommunale dagtilbud i stigende omfang har de bedst fungerende brugere – og dermed brugere med de bedste potentialer for at kunne varetage ekstern beskæftigelse.

Satellitafdelinger

Datamaterialet viser, at det har signifikant betydning for beskæftigelse uden for dagtilbuddet, om dagtilbuddene har satellitafdelinger på andre adresser.

Tabel 7: Satellitafdelinger i forhold til beskæftigelse uden for dagtilbuddet

	Dagtilbud der har satellitafdelinger	Dagtilbud der ikke har satellitafdelinger
Har brugere i beskæftigelse uden for dagtilbuddet	51,4% (18)	20,8% (11)
Har ikke brugere i beskæftigelse uden for dagtilbuddet	48,6% (17)	79,2% (42)
I alt (=100%)	100% (35)	100% (53)

N=88 (4 dagtilbud har ikke angivet, om de har satellitafdelinger)

Som det fremgår af tabel 7, har de dagtilbud, der har satellitafdelinger på andre adresser, oftere brugere i beskæftigelse uden for dagtilbuddet, end de dagtilbud, som ikke har satellitafdelinger. Spørgeskemaernes svar indikerer ikke noget om, hvorfor det er sådan. Men som tidligere nævnt er der flere dagtilbud med mange brugere, som tilbyder beskæftigelse uden for dagtilbuddet, end dagtilbud med få brugere.

Fordeling af §87 og §88 brugere

Det er næppe en overraskelse, at datamaterialet viser, at dagtilbud, der tilbyder beskæftigelse uden for dagtilbuddet, har en højere andel af brugere visiteret gennem Servicelovens §87 end dagtilbud, som ikke tilbyder beskæftigelse uden for dagtilbuddet.

Nedenstående tabel 8 viser antallet af brugere visiteret efter henholdsvis §87 og §88, som har - og ikke har - beskæftigelse uden for dagtilbuddet. Andre brugere dækker over brugere som f.eks. er under revalidering eller under uddannelse.

Tabel 8: Beskæftigelse uden for dagtilbuddet, fordelt efter brugere henvist under hhv. §87 og §88

	§87 brugere	§88 brugere	Andre brugere
Dagtilbud uden brugere i beskæftigelse uden for dagtilbuddet (54)	1.087	1.178	72
Dagtilbud med brugere i beskæftigelse uden for dagtilbuddet (28)	1.825	1.183	214
Alle dagtilbud (82)	2.912	2.361	286

N=82 (10 dagtilbud har ikke besvaret dette spørgsmål)



Jo flere §87 brugere (eller brugere tilknyttet gennem andre lovbestemmelser end §87 og §88) man har på dagtilbuddet, jo flere brugere har man også beskæftiget uden for dagtilbuddet. Dette er helt naturligt, da brugere henvist efter §87 netop er brugere, som har et beskæftigelsestilbud i et dagtilbud. Brugere henvist efter §88 er brugere, som har et tilbud af mere aktivitetsmæssig karakter.

Undersøgelsen viser endvidere, at 22 af de 54 dagtilbud uden beskæftigelse uden for dagtilbuddet udelukkende har brugere, der er visiteret gennem §88, mens kun ét dagtilbud med beskæftigelse uden for dagtilbuddet udelukkende har §88 brugere. Det vil sige, at undersøgelsen peger på, at dagtilbud, der udelukkende har §88 brugere, sjældent har brugere i beskæftigelse uden for dagtilbuddet.

Brugerne

Analysen af datamaterialet sætter fokus på, om dagtilbudsbrugere, som er i beskæftigelse uden for dagtilbuddets rammer, skiller sig ud fra dagtilbudsbrugere, der ikke er i beskæftigelse uden for dagtilbuddet.

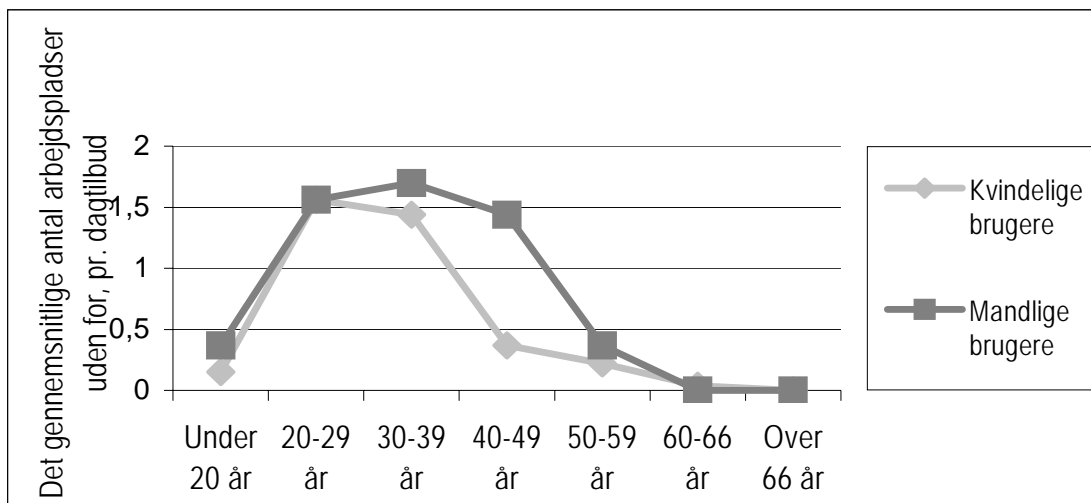
Af datamaterialet fremgår det, at især alder statistisk set har en betydning for beskæftigelse uden for dagtilbuddet, mens det statistisk set er svært at finde andre signifikante parametre. I de kvalitative interview med personale på dagtilbud blev det dog påpeget, at det er de enkelte brugeres sociale kompetencer, der er afgørende for, om en bruger vil kunne begå sig på en almindelig arbejdsplads.

Alder

Datamaterialet viser, at de dagtilbud, der har mange brugere i alderen op til 39 år, oftere har brugere i beskæftigelse uden for dagtilbuddet, end dagtilbud med ældre brugere. Materialet peger på, at det især er yngre brugere, der er i beskæftigelse uden for dagtilbuddet.



Figur 3: Alder og køn, brugere i beskæftigelse uden for dagtilbuddet



N=27 (fire dagtilbud har ikke besvaret dette spørgsmål)

Hermed underbygger datamaterialet den generelle opfattelse, at de yngre brugere stiller nye og anderledes krav til deres tilværelse end ældre brugere. Datamaterialet viser desuden, at der er lidt flere mænd end kvinder i beskæftigelse uden for dagtilbuddet.

Det personale på dagtilbud, der blev interviewet, mener i overensstemmelse hermed, at det er et udbredt ønske blandt yngre brugere at komme i beskæftigelse uden for dagtilbuddet.

De yngre brugere har, ifølge interviewpersonerne, en forventning om, at der skal ske noget mere i deres liv - de vil gerne opleve noget andet end dagtilbuddets værksted, siger personalet. Men personalet forventer også, at de yngre brugere vil mere end de ældre brugere. Så måske er der tale om en dobbelt proces:

De yngre brugere "skubber på" for at få flere og bedre muligheder for en tilfredsstillende hverdag, og personalet "skubber på" de yngre brugere for at få dem til at formulere flere ønsker.

"En bruger som for eksempel Peter. Han har et ønske om at blive her, til han går på pension. Men han er også godt 50 år, så vi diskuterer ikke beskæftigelse med ham mere. Men kommer der en person på 20 år og siger: "Jeg vil være her, indtil jeg går på pension" – så køber vi ikke den."

Det var derfor overraskende, at personalet i et af de interviewede dagtilbud gav udtryk for, at de yngre brugere dér ikke har noget arbejdsbegreb og ikke har tænkt over arbejde, før de begynder deres ungdomsuddannelse.

"Når vi snakker arbejde, er det med spørgsmål som: "Hvad laver en tømrer?" og "Hvad laver man i en butik?"



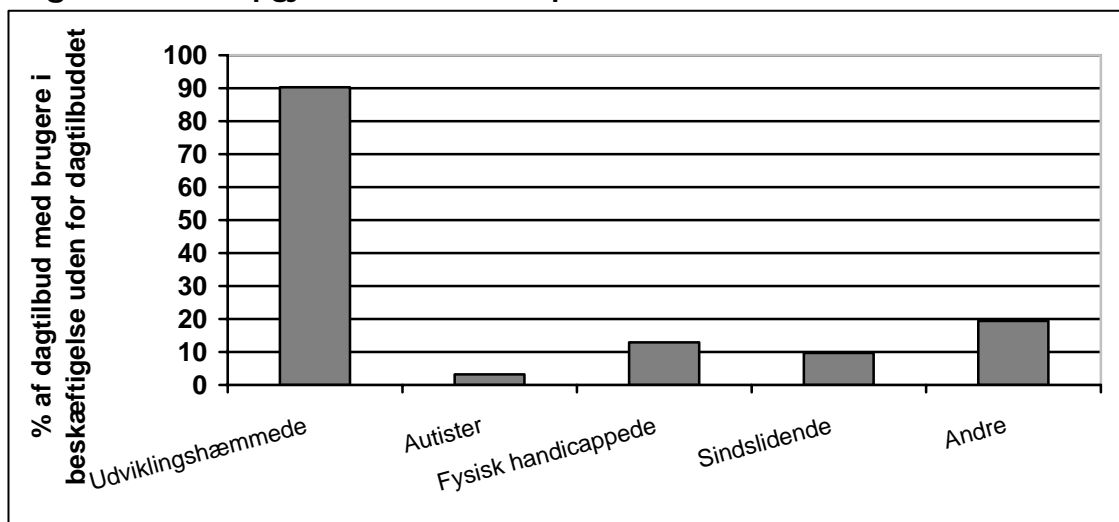
For at imødekomme denne situation, hvor brugerne intet arbejdsbegreb har, tilbyder man på dette dagtilbud en egentlig ungeuddannelse. Uddannelsen er en 2-årig overgang fra specialskole til enten at arbejde i en eller anden form for beskæftigelse uden for dagtilbuddet eller på et beskyttet værksted.

Som en af interviewpersonerne udtrykte det, startede ungeuddannelsen blandt andet, fordi *"specialskolerne sagde, at vi gjorde de unge til "gamle" udviklingshæmmede på ét år"*.

Handicap

Datamaterialet viser, at brugere i beskæftigelse uden for dagtilbuddet har meget forskellige handicap. Mere end 90% af de 31 dagtilbud har mennesker med udviklingshæmning i beskæftigelse uden for dagtilbuddet, mens 12,9% af de 31 dagtilbud har mennesker med fysisk handicap i beskæftigelse uden for dagtilbuddet.

Figur 4: Andel af dagtilbud med brugere i beskæftigelse uden for dagtilbuddet, opgjort efter handicap



N=31

Det fremgår af figur 4, at langt de fleste brugere, der er i beskæftigelse uden for dagtilbuddene, har udviklingshæmning. Gruppen af "andre brugere" dækker over brugere med hjerneskade eller sociale problemer.

Når undersøgelsen viser, at så mange flere brugere med udviklingshæmning er i beskæftigelse uden for dagtilbuddet end andre brugergrupper, hænger det sandsynligvis sammen med, at der i dagtilbuddene er mange flere personer med udviklingshæmning end personer med andre former for handicap. Figuren kan ikke bruges som illustration af, at mennesker med udviklingshæmning er mere tilbøjelige til at ønske sig beskæftigelse uden for dagtilbuddet end andre af dagtilbuddenes brugergrupper.



6. Beskæftigelsestilbuddene

I det følgende beskrives, hvilke jobområder dagtilbudsbrugere er beskæftiget inden for, og hvilke ordninger de er beskæftiget i, når de er i beskæftigelse uden for dagtilbuddets fysiske rammer. Kapitlet viser også, hvor megen og hvilken type støtte der gives.

Jobområder

Tabel 9 viser indenfor hvilke områder, brugere, som er i beskæftigelse uden for dagtilbuddet, er ansat. Tabellen viser, *hvor mange dagtilbud*, der har brugere beskæftiget inden for de nævnte områder. Når der for eksempel i højresidens total står 14 ud for jobområdet "lager", betyder det, at der i undersøgelsen i alt er 14 *dagtilbud*, der har brugere i beskæftigelse inden for dette jobområde.

Det bemærkes, at mange af dagtilbuddene har brugere i beskæftigelse uden for dagtilbuddet mange forskellige steder. Derfor er totalen i højre side af tabellen mere end det totale antal dagtilbud (47), som har brugere i beskæftigelse uden for dagtilbuddet.

Tabellens lodrette kolonner viser, hvor mange offentlige, private osv. arbejdsgivere, der har brugere tilknyttet. Ser man for eksempel under 'privat' i den vandrette total nederst i tabel 9, kan man læse, at i alt 92 private arbejdsgivere har brugere beskæftiget i deres virksomhed.

Tabel 9: Arbejdsområder fordelt efter arbejdsgiver

	Andre dagtilbud	Offentlig	Privat	Frivillig org.	Andre Steder	Total
Kontor	0	4	1	0	0	5
Detailhandel	2	0	17	0	0	19
Lager	1	2	11	0	0	14
Produktion, metal	0	0	5	0	0	5
Produktion, træ	0	0	2	0	0	2
Produktion, andet	2	0	2	0	0	4
Håndværk	0	0	3	0	0	3
Montage & pakning	0	0	9	0	0	9
Transport & maskiner	1	1	7	0	0	9
Undervisning	0	1	0	0	0	1
Omsorg og pædagogisk arbejde	0	8	0	0	0	8
Køkken/kantine	1	10	8	0	0	19
Rengøring	2	5	7	0	0	14
Gartneri	1	5	8	0	0	14
Andet	2	5	12	2	1	22
Total	12	41	92	2	1	

N=47



Tabellen viser, at områder som detailhandel, lager, køkken/kantine, rengøring og gartneri er de mest benyttede i forhold til beskæftigelse uden for dagtilbuddene. Mens områder som kontor, undervisning, produktion og håndværk er de mindst benyttede. Kategorien "Andet" dækker blandt andet over landbrug, rideskole, cykelsmed og pedalarbejde.

Samtidig fremgår det af tabellen, hvem der er arbejdsgiver for brugerne i ekstern beskæftigelse. Som det ses af tabellen, er der flest brugere beskæftiget i private virksomheder. Dernæst i det offentlige og efterfølgende på andre dagtilbud. Kun få brugere er beskæftiget i frivillige organisationer og andre steder.

Socialt Udviklingscenter SUS's undersøgelse "Dagtilbud - aktivitet og beskæftigelse for mennesker med udviklingshæmning" fra 2002 viste, inden for hvilke områder dagtilbudsbrugere var beskæftiget på dagtilbuddene. Sammenligner man undersøgelsen fra 2002 med nærværende undersøgelse, kan man se, at mange af dagtilbuddene har brugere i beskæftigelse uden for dagtilbuddet i de samme jobområder, som de arbejdede inden for på dagtilbuddene i 2002. Det drejer sig om:

- gartneri
- køkken & kantine
- montage & pakning

Brugernes erfaringer med beskæftigelse og arbejdslignende situationer, kan således have været med til at bane vejen for deres job uden for dagtilbuddet. Men det kan, på den anden side, også være en antagelse, at det skyldes personalets satsning på at opsøge eksterne arbejdspladser, som tilbyder job inden for de områder, som brugerne i forvejen kender til.

Disse antagelser kan ikke besvares ud fra datamaterialet; men det skal understreges, at det vil være interessant at få undersøgt dem nøjere.

Den fremtidige aktivitet inden for området kan måske påvirkes og drejes til også at sætte fokus på arbejdsområder, hvor der vil være de bedste (eller i det mindste gode) beskæftigelsesmuligheder.

Som det fremgår af tabellen, er der brugere beskæftiget med alle de jobområder, dagtilbuddene er blevet spurgt til. Dette stemmer godt overens





med det, som blev udtrykt i de kvalitative interview, hvor de fleste, i lighed med nedenstående citat, mente, at alle brancher er egnede til at etablere beskæftigelse uden for dagtilbuddene.

"Der skal være nogle chefer med et godt hjerte - eller en virksomhed, der kører godt. Både økonomisk og menneskeligt. Det skal man undersøge på forhånd. Hvis de to ting er til stede, så tør jeg gå ind i hvilken som helst virksomhed".

Som det bliver udtrykt i citatet, er interviewpersonerne generelt af den mening, at det ikke er så væsentligt, hvilken branche virksomhederne kommer fra. Det væsentlige er, at de økonomiske og sociale forhold er i orden. Arbejdspladsen skal, både på ledelses- og medarbejderniveau, kunne rumme en medarbejder, der er udviklingshæmmet.

Interviewpersonerne blev spurgt om, hvilke sociale rammer der skal være til stede på arbejdspladsen, og hvordan man som jobkonsulent ved, om en arbejdsplads kan rumme for eksempel et menneske med udviklingshæmning. Svarene er ikke entydige.

Interviewpersonerne fortæller, at det for eksempel handler om, at kontaktpersonen på arbejdspladsen i opstartsfasen taler med og er interesseret i den udviklingshæmmede person. Det handler også om, at arbejdspladsen har nogle rimelige forventninger og krav til personen, der skal ansættes, og det handler om, at der skal være en åbenhed overfor, at personen i perioder måske yder mindre end andre medarbejdere. Herudover er det sociale element svært at definere mere præcist for de fleste af de adspurgte personer.



Ordninger

Der eksisterer en vifte af ordninger, som skal fungere som "døråbnere" for mennesker, der ellers ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på ordinære vilkår. Ordningerne har til hensigt at sikre både den arbejds-søgende og arbejdspladsen i forhold til arbejdsvilkår. Økonomisk er det hensigten, at arbejdspladserne skal betale for det, som den arbejdssøgende kan producere, og efterfølgende kompenseres for det, som den arbejdssøgende ikke kan producere. Socialt har ordningerne til hensigt at



spænde et sikkerhedsnet ud under personer, som ikke kan opnå beskæftigelse på normale vilkår.

Ordningerne er (For en mere detaljeret beskrivelse, se bilag 2):

Beskyttet beskæftigelse

Beskyttet beskæftigelse er oftest knyttet til beskyttede værksteder. De personer som arbejder i beskyttet beskæftigelse, har oftest social pension som hovedforsørgelseskilde. Herudover aflønnes typisk efter indsats (eller ved fast, ens aflønning til alle personer). Beskyttet beskæftigelse kan også etableres på almindelige arbejdspladser.

Job med løntilskud

Det særlige ved job med løntilskud er dels, at man aftaler sig frem til lønnen og arbejdsvilkårene, dels at personen samtidig modtager social pension. Det er en betingelse for at få et job med løntilskud, at man ikke er i stand til at fastholde eller opnå beskæftigelse på nedsat tid på normale vilkår på arbejdsmarkedet.

Fleksjob

Fleksjob kan oprettes til personer, der har en varig begrænsning i arbejdsevnen, og som ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår på arbejdsmarkedet. Til forskel fra beskyttet beskæftigelse og job med løntilskud kan fleksjobbere ikke modtage førtidspension. For at opnå fleksjob skal mulighederne for revalidering til beskæftigelse på normale vilkår være afprøvede.

Nedenstående tabel 10 viser ansættelses-forholdene for de brugere, som er beskæftiget uden for dagtilbuddet. Tallene viser det antal *dagtilbud*, der har brugere ansat i de forskellige ordninger. Af den lodrette kolonne 'privat' i tabel 10 fremgår for eksempel, at 14 dagtilbud har brugere i beskyttet beskæftigelse i en privat virksomhed, og 24 dagtilbud har brugere i job med løntilskud i en privat virksomhed.

Tabel 10: Ansættelsesforhold

	Andre Dagtilb.	Offent -lig	Privat	Frivillig Org.	Andre Steder	Total
Beskyttet beskæftigelse	3	10	14	2	0	29
Job med løntilskud	2	12	24	0	0	38
Fleksjob	2	0	5	0	0	7
Ordinær beskæftigelse	0	1	1	0	0	2
Andet	1	3	8	0	0	12
Total	8	26	52	2	0	

N=46 (ét af de i alt 47 dagtilbud med brugere i beskæftigelse uden for dagtilbuddets fysiske rammer, svarer ved rundringning ikke på dette spørgsmål)

Alle ordninger er repræsenterede i undersøgelsen, men der er tydeligvis flest brugere i job med løntilskud og beskyttet beskæftigelse blandt de brugere, der er beskæftiget uden for dagtilbuddet (yderste kolonne). 7 dagtilbud har brugere i fleksjob, og to dagtilbud har brugere i ordinær



beskæftigelse uden for dagtilbuddet. Samtidig viser tabellen også, at private virksomheder er de mest brugte i forhold til beskæftigelse uden for dagtilbuddet. Ved besvarelse af dette spørgsmål, har flere dagtilbud besvaret i flere end en kategori.

Der er således samlet 52 beskæftigelsesaftaler med private arbejdsgivere og 26 beskæftigelsesaftaler med arbejdsgivere i den offentlige sektor (nederste række).

Fordelingen mellem de enkelte ordninger understreger brugernes kendetegn: Brugere af dagtilbud har ofte tilkendt social pension og derfor er især job med løntilskud et nærliggende afsættelsesforhold i forbindelse med beskæftigelse uden for dagtilbuddet: Job med løntilskud kræver netop, at brugeren modtager social pension.

Brugere af dagtilbud har, som udgangspunkt, svært ved at komme i betragtning til ordinære stillinger og fleksjob. Den største del af målgruppen for nærværende undersøgelse tilhører således de svageste på arbejdsmarkedet.

Organisering af beskæftigelse uden for dagtilbuddet

Tabel 11 viser, hvordan tilbuddene er organiseret for de brugere, som er i beskæftigelse uden for dagtilbuddets fysiske rammer. Tabellens samlede procenttal overstiger 100%, da der er dagtilbud, som anvender flere forskellige modeller for organisering af beskæftigelse uden for dagtilbuddet. I tabellens svarmulighed "andet" har besvarelsenerne blandt andet været: almindelige arbejdsforhold, praktikforløb og støtte til skånejob.

Tabel 11: Modeller for beskæftigelse uden for dagtilbuddet

En enkelt bruger arbejder uden for dagtilbuddets rammer	55,3% (26)
Oprettet afdeling på almindelig arbejdsplads	19,1% (9)
En gruppe brugere arbejder uden for dagtilbuddets rammer	14,9% (7)
Udehold	14,9% (7)
Andre rammer	25,5% (12)

N=47 (Hvert dagtilbud kan have flere modeller, derfor overstiger totalen de 47 dagtilbud, der har brugere i beskæftigelse uden for dagtilbuddet).

Det mest almindelige ser ud til at være, at en enkelt bruger arbejder i beskæftigelse uden for dagtilbuddet. Sammenligner man forekomsten af dagtilbud, der har enkeltstående beskæftigelsestilbud med antallet af dagtilbud, som har grupper af brugere i beskæftigelse uden for dagtilbuddet, (oprettet afdeling på almindelig arbejdsplads, en gruppe brugere arbejder i matrikelløs beskæftigelse eller udehold), er der dog 48,9% af dagtilbuddene, som har brugere i beskæftigelse uden for dagtilbuddet i grupper, mens der er 55,3% af dagtilbuddene, der har brugere i beskæftigelse enkeltvis.



At dagtilbuddene også vælger gruppeplacering, kan have flere begrundelser. Det kan hænge sammen med, at gruppeplacering i visse tilfælde kan give en mere rationel udnyttelse af de personalemæssige ressourcer, der medgår i beskæftigelse uden for dagtilbuddet til opfølgning mv. Gruppeplaceringerne kan også være begrundet i målgruppen, som ved at arbejde sammen i en gruppe kan "bruge hinanden" som støtte mv.

Herudover kan gruppeplacering ydermere være begrundet ud fra de arbejdsopgaver, som brugere i beskæftigelse uden for dagtilbuddet udfører. Dette sker f.eks. på en række benzinstationer – f.eks. i Vestsjællands Amt. Her har dagtilbud indgået aftaler med benzinforhandlere om, at en gruppe af personer med udviklingshæmning passer benzinanlæggets areal. Både den almindelige pasning med oprydning af området, rengøring af standere, opfyldning af servietter mv.

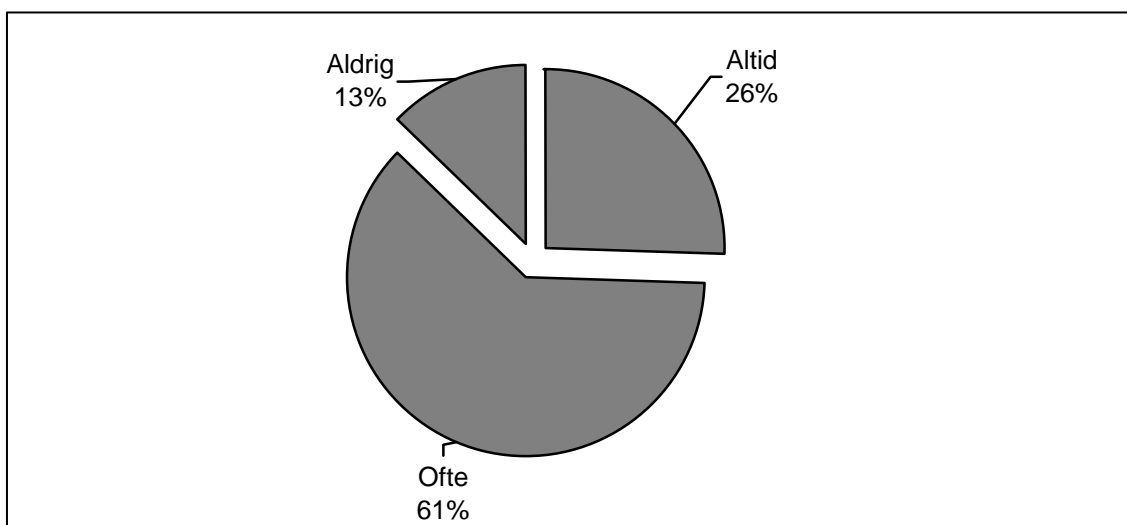
Støtte

Erfaringerne med at skabe et rummeligt arbejdsmarked peger på, at støtte og opfølgning er nødvendige elementer i tilbud om beskæftigelse for mennesker, som ellers ikke kan få fodfæste på arbejdsmarkedet. Se f.eks. SFI, 2004. Dette bekræftes i nærværende undersøgelse af udtalelser fra det interviewede personale. En af interviewpersonerne fortæller, hvordan de giver støtte når der f.eks. er en enkelt bruger, som er i beskæftigelse uden for dagtilbuddet:

"Vi tilstræber at komme ugen efter, at brugeren er startet på arbejdspladsen, senere er det løbende. Det er vigtigt, at jeg viser mig. Det betyder noget, at vi har det hyggeligt - får en snak om alt muligt over en kop kaffe. Men man skal heller ikke blive for personlig, men få nogle fortællinger om arbejdsstedet, så man kan vide, hvad der rører sig."

I mange henseender forventes det, at personale på dagtilbud mv. mener, at alle brugere i beskæftigelse skal have støtte og opfølgning. Af figur 5 fremgår det da også, at 26% (12) af dagtilbuddene altid tilbyder støtte, og at 61% (29) af dagtilbuddene ofte gør det. 13% (6) svarer, at de aldrig giver støtte.

Figur 5: Støtte fra dagtilbud til brugere i beskæftigelse uden for dagtilbuddet, procent af dagtilbud



N=47

Interviewpersonerne giver udtryk for, at det, at der bliver givet støtte til brugere, som er i beskæftigelse uden for dagtilbuddet, ofte er en forudsætning for, at beskæftigelsen kan fastholdes. Det er derfor ikke overraskende, at langt de fleste brugere i beskæftigelse uden for dagtilbuddet modtager støtte. Undersøgelsen viser dog, at godt hver tiende bruger ingen støtte får fra dagtilbuddet. Dette behøver dog ikke at betyde, at de ikke modtager støtte, opfølgning og støtte kan nemlig være tilvejebragt via kommunen.

Blandt de 39 dagtilbud, der har svaret, at brugerne ofte eller altid modtager støtte, svarer 89,7% (35), at der er tale om pædagogisk støtte. 69,2% (27) siger, at det handler om social støtte; 66,6% (26) af dagtilbuddene tilbyder praktisk støtte, og 46,2% (18) af dagtilbuddene tilbyder faglig støtte. Dagtilbuddene har haft mulighed for at angive flere svar, derfor overstiger totalen 100%. Brugere kan med andre ord få flere forskellige former for støtte samtidig.

I interviewene bliver det udtrykt, at det er meget individuelle behov, brugere har.

"Nogle har brug for, at man ringer hver morgen, bare for at minde om, at vedkommende skal på arbejde. For andre vil det ikke være ok at ringe; man vil ikke være barnepige - de er voksne nok til at komme af sted. En anden forskel kan være, at nogle får ekstra støtte på arbejdspladsen for eksempel i form af en støttekontaktperson. Andre har slet ikke brug for, at der er nogen".

Men alle interviewede i de kvalitative interview, er enige om, at det er meget vigtigt, at der gives støtte til brugere i beskæftigelsen uden for dagtilbuddet.



Som nedenstående tabel viser, bliver støtten oftest givet af en støtteperson ansat på dagtilbuddet, men også netværksordninger yder visse steder støtte. Gruppen af "andre" dækker over hjemmevejledere, botilbud, arbejdsgivere, mentorer udpeget på arbejdspladsen og ansvarlige kontaktpersoner på arbejdspladsen.

Tabel 12: Personerne, som giver støtte, fordelt efter ansættelsessted

	Andel
Støtteperson ansat på dagtilbud	87,2% (34)
Netværksordning	17,9% (7)
Mentor ansat af kommunen i midlertidig ordning	0,0% (0)
Personlig assistent via AF	0,0% (0)
Støtteperson ansat på arbejdspladsen via AF	0,0% (0)
Andre	35,9% (14)

N=39 (8 af de dagtilbud, der svarede ja til, at brugeren modtager støtte, har undladt at svare på dette spørgsmål)

De interviewede udtrykker alle, at den støtte, der bliver givet til brugere i beskæftigelse uden for dagtilbuddet, er en væsentlig faktor i forhold til fastholdelse i ansættelsen.



7. Fremmende for beskæftigelse uden for dagtilbuddet

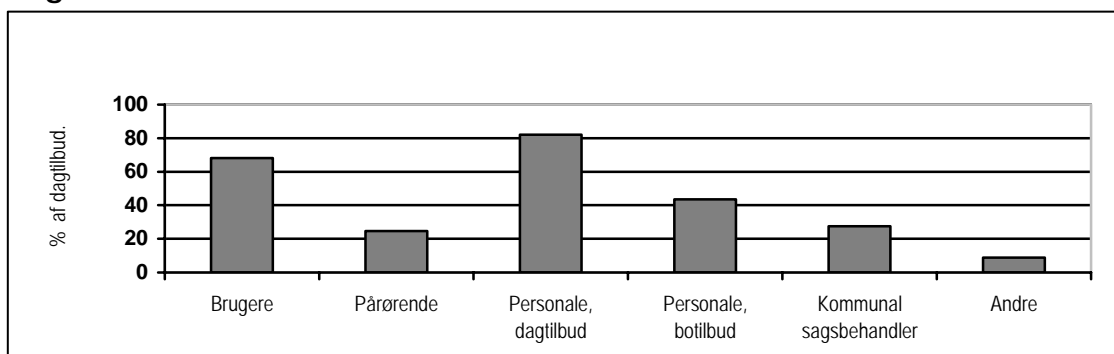
Et af undersøgelsens centrale spørgsmål er, om der er faktorer, som i særlig grad er afgørende for, om en bruger får mulighed for at komme i beskæftigelse uden for dagtilbuddet. Der er derfor i spørgeskemaundersøgelsen blevet spurgt til en række forhold, som kan belyse dette spørgsmål.

Initiativtager

Nedenstående figur 6 viser, hvem der tager initiativ til, at brugere får tilbud om beskæftigelse uden for dagtilbuddet.

Som det fremgår af figuren, tager personalet på dagtilbuddene oftest initiativet til, at brugere får tilbud om beskæftigelse uden for dagtilbuddet. Dette mener man på over 80% af dagtilbuddene. Det er dog væsentligt at bemærke, at knap 70% af dagtilbuddene angiver, at der (også) er brugere, som er initiativtagere. Dagtilbuddene har haft mulighed for at afkrydse flere muligheder i spørgeskemaet, og derfor overstiger totalen 100%.

Figur 6: Initiativtager til at brugere får tilbud om beskæftigelse uden for dagtilbuddet



N=31

Det er interessant, at pårørende og kommunale sagsbehandlere spiller så lille en rolle, som indikeret i datamaterialet. Umiddelbart kunne det forventes, at pårørende og kommunale sagsbehandlere var mere udfarende som initiativtagere. Pårørende, fordi de traditionelt lægger stor energi i at tilvejebringe tilbud til brugerne (typisk deres børn). Kommunale sagsbehandlere, fordi disse spiller en (stigende) rolle i forbindelse med tilbud om beskæftigelse til brugerne.

Forklaringen på ovenstående kan være, at personalet på dagtilbuddene (som har udfyldt spørgeskemaerne) ganske enkelt ikke er klar over påvirkningen fra disse interessenter – påvirkningen går på brugerne og ikke på personalet på dagtilbuddene.



"Andre" dækker over amtets beskæftigelsestilbudsgruppe, hjemmevejledere, lederen (eventuelt i samarbejde med brugeren) og en projektkoordinator.

I tabel 13 fremgår det, at der er en signifikant sammenhæng mellem dagtilbuddenes ejerforhold og hvem, der tager initiativ til, at brugere deltager i beskæftigelsestilbud uden for dagtilbuddet.

Som det ses i tabellen, er det især på amtslige dagtilbud eller selvejende dagtilbud med driftsoverenskomst med amtet, at personalet tager initiativ til beskæftigelse uden for dagtilbuddet. Når kommunerne er inde i billedet, hvad enten det er som ejer af dagtilbuddet eller som indkøber af driftsopgaven, spiller personalet typisk ikke nogen særlig stor rolle i forbindelse med at tage initiativ til beskæftigelse uden for dagtilbuddet.

Tabel 13: Ejerskab i forhold til initiativ til beskæftigelse uden for dagtilbuddet

Ejer af dagtilbuddet	Dagtilbud i alt	"Personalet tager normalt initiativ til beskæftigelsestilbud uden for dagtilbuddet"
Amt	52	90,4% (47)
Kommune	11	36,4% (4)
Selvejende, driftsoverenskomst med amt	3	100,0% (3)
Selvejende, driftsoverenskomst med kommune	1	0,0% (0)

N=92 (Der har været muligt at opstille tabel 13 med inddragelse af besvarelserne fra i alt 67 dagtilbud).

Derudover har hverken brugernes alders-, køns- eller handicapfordeling på dagtilbuddene betydning for, hvem der er initiativtagere i forhold til beskæftigelse uden for dagtilbuddet.

Brugerne har lyst og interesse

Datamaterialet viser, at personalets oplevelse af, hvad der har betydning for, om brugere får beskæftigelse uden for dagtilbuddet, først og fremmest er brugernes lyst og interesse - kort sagt: Motivation. Dette fremgår af tabel 14 nedenfor.

Tabel 14: Faktorer der er bestemmende for, om en bruger ønsker beskæftigelse uden for dagtilbuddets rammer

Brugeren har lyst og interesse	97,1% (33)
Tilskyndelse fra personalet	79,4% (27)
Brugeren har fået undervisning	52,9% (18)
Tilskyndelse fra andre brugere	38,2% (13)
Kendskab til arbejdspladsen	38,2% (13)
Kendskab til det at arbejde	38,2% (13)
Tilskyndelse fra pårørende	35,3% (12)



Tilskyndelse fra kommunen	11,8% (4)
Tilskyndelse fra arbejdsgiveren	11,8% (4)
Andet	8,8% (3)

N= 34 (Der er i alt 34 dagtilbud, der har besvaret dette spørgsmål)

Tabellen viser også, at tilskyndelse fra personalet og undervisning målrettet det, at komme i beskæftigelse uden for dagtilbuddet, af mange nævnes som afgørende faktorer. En af interviewpersoner beskriver jobkonsulentens rolle i forhold til at motivere således:

"Vi skal støtte brugerne i, at der finde en verden derude, der kan meget mere. Vi skal hjælpe dem til at se nye muligheder. Mennesker med udviklingshæmning får ikke mange ideer. Jeg plejer at sige, at som start skal du gå hjem og se, hvad laver den person du ser i fjernsynet - for at åbne brugerens fantasi"

Under "Andet" nævnes, at lønnen/økonomien, opretholdelsen af sociale netværk, en tilværelse så nær det normale som muligt samt identitet er afgørende for, om en bruger ønsker at komme i beskæftigelse uden for dagtilbuddet.

Der er således en vifte af faktorer, der spiller en rolle. Det bemærkes, at tilskyndelse fra arbejdsgiver ligger meget lavt i datamaterialet. Dette underbygges af indtrykket fra interviewene: Der er gode muligheder blandt arbejdsgivere for at tilbyde flere brugere beskæftigelse uden for dagtilbuddet.

Brugerne inspirerer hinanden

Flere af de interviewede jobkonsulenter fortæller, at det har en positiv effekt på dagtilbuddets øvrige brugere, at der er brugere i beskæftigelse uden for dagtilbuddet - og at de en gang imellem kommer på dagtilbuddet og fortæller om deres oplevelser.

"Vi har holdt dage på dagtilbuddet, hvor de udplacerede har haft deres nye værkfører fra arbejdspladsen med til at præsentere, hvad de laver på arbejdspladsen[...]. Efter de arrangementer er flere brugere kommet til os [personale] og har sagt, at de gerne vil i praktik. Brugere refererer til det, de har hørt fra deres kammerater. De siger: "Jeg vil gerne det samme som..."".

Det samme fremgår af tabel 14, hvor 38% af dagtilbuddene har svaret, at tilskyndelse fra andre brugere har en betydning.

Socialforskningsinstituttet har i 2004 gennemført undersøgelsen "Rummelighedens rammer" (Rosenstock m.fl.) af ansættelsesmuligheder for personer med hjerneskade, sindslidelse eller udviklingshæmning. Denne undersøgelse peger også på, at det har en betydning for brugerne på



dagtilbuddet, at beskæftigelse uden for dagtilbuddet tilrettelægges i samspil med dagtilbud, og at de brugere, som er i beskæftigelse uden for dagtilbuddet fortæller deres kammerater om oplevelserne.

Brugerne skal gøre en forskel

"En pibemager ansætter en mongol- efter to måneders praktik ebber arbejdet ud, og der bliver lidt dødt. Vi spørger om, der er noget arbejde, og pibemagerne svarer: "Jeg vil ansætte Jens, fordi han er så sød". Dét takkede vi nej. Han skal ikke være der, fordi han er sød, men fordi han gør en forskel".

Citatet udtrykker meget præcist holdningen hos flere af interviewpersonerne. De udtrykker således, at brugere på dagtilbud, som alle andre mennesker, skal have mulighed for at tage del i den hverdag, som fylder så meget i samfundet. Beskæftigelse giver identitet, giver følelser af deltagelse, kan bidrage til mange sociale oplevelser, venskabsbånd og meget mere. Holdningen blandt interviewpersonerne har desuden været, at effekten for brugeren bliver bedre, jo mere forholdene ligner de forhold, som alle andre i samfundet arbejder under.

Årsager til, at brugere ikke er i beskæftigelse uden for dagtilbuddet

På de fleste dagtilbud er der brugere, som ikke har eller får tilbud om beskæftigelse uden for dagtilbuddet.

80% af dagtilbuddene (68 dagtilbud af de 92 dagtilbud) oplever, at de har brugere, som ikke kan tilbydes beskæftigelse uden for dagtilbuddet. Selvom det ikke fremgår af datamaterialet, er det nærliggende at forestille sig, at der er flere brugere henvist efter §88 end §87, som ikke kan varetage beskæftigelse uden for dagtilbuddet. Blandt årsagerne til, at nogle brugere ikke kan tilbydes beskæftigelse uden for dagtilbuddet, nævnes således, at brugerne er for psykisk eller fysisk handicappede til at kunne klare det.

Andre dagtilbud fremhæver, at brugernes kommunikationshandicap bevirker, at det ville kræve en tolk, som de ikke vil kunne få bevilget. Fra nogle dagtilbuds side bliver der endvidere givet udtryk for, at brugerne er for gamle til beskæftigelse.

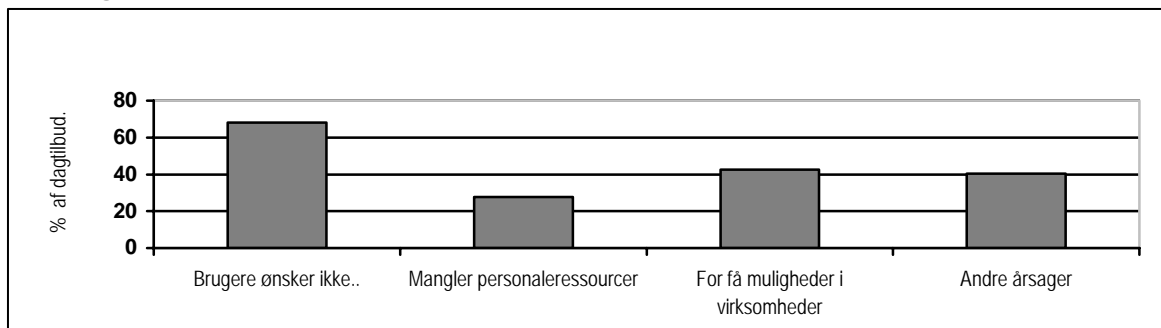
Enkelte dagtilbud beretter, at brugerne ikke kan opnå beskæftigelse uden for dagtilbuddet, fordi de har fået tildelt pension. Dette kan vække bekymring, hvis der er personale på dagtilbuddene, som er af den opfattelse, at førtidspension udelukker beskæftigelse.

Endelig nævnes det også, at brugere kan have svært ved at socialisere sig med andre mennesker (hvis de for eksempel har en meget negativ



udadrettet adfærd, som vil være til gene for andre), og at nogle brugere ikke vil ud af de trygge og forudsigelige rammer på dagtilbuddet.

Figur 7: Årsager til, hvorfor brugere ikke får tilbud om beskæftigelse uden for dagtilbuddet



N=47 af de 92 dagtilbud, som har besvaret spørgeskemaet

Der er 47 dagtilbud (55,3%), som har brugere, der ikke får eller bruger den mulighed for beskæftigelse uden for dagtilbuddet, som de reelt har. Med udgangspunkt i spørgeskemaet viser figur 7 personalets forklaringer på, hvorfor over halvdelen af dagtilbuddene har brugere beskæftiget i dagtilbuddet, som ellers godt kunne varetage beskæftigelse uden for dagtilbuddet. Af figuren fremgår det, at 68,1% (32) af dagtilbuddene svarer, at brugerne ikke ønsker beskæftigelse. 27,7% (13) svarer, at der mangler personaleressourcer, og 42,6% (20) mener, at der er for få beskæftigelsestilbud fra virksomhederne.

Interviewpersonerne i de kvalitative interview modsiger imidlertid ovenstående resultat, at der er for få muligheder i virksomhederne. Interviewpersonerne udtrykker nemlig, at virksomhederne generelt er imødekommende overfor at have mennesker med udviklingshæmning i en form for beskyttet beskæftigelse, og at der generelt er mange beskæftigelsesmuligheder for dagtilbudsbrugere.

"Jeg ser ikke virksomhederne som en barriere; det er bare med at finde tiden til at komme i gang".

Problemet er, ifølge nogle interviewpersoner, at finde ressourcer og tid til det opsøgende arbejde.

40,4% (19) giver, jævnfør figur 7, andre årsager til ikke at tilbyde brugerne beskæftigelse uden for dagtilbuddet. Det nævnes blandt andet, at beskæftigelsestilbuddene er under udvikling, og derfor ikke er iværksat endnu, samt brugernes ressourcer og adfærd er ved at blive afdækket. Andre igen nævner, at det er svært at finde arbejde, der matcher brugerne, samt at nogle brugere kun ønsker at arbejde ét bestemt sted. Endelig har nogle brugere endvidere haft dårlige erfaringer med at arbejde uden for dagtilbuddet, og ønsker derfor ikke at prøve igen.

Hverken dagtilbuddenes størrelse (antal brugere), etableringsår eller ejerforhold (amtsligt, kommunalt etc.) har nogen signifikant betydning for,



om brugerne ønsker beskæftigelse uden for dagtilbuddet, om der mangler personaleressourcer, eller om der er for få beskæftigelsestilbud fra virksomheder.

"Brugerne ønsker det ikke" hænger heller ikke signifikant sammen med brugernes køn, alder eller handicap.

De interviewede personer i dagtilbuddene oplever personalet som en af de væsentligste barrierer for beskæftigelse uden for dagtilbuddet.

"Jeg har en oplevelse af, at når man er ansat i det her system og har været det i mange år, så har man svært ved forandringer".

Personalets modstand mod forandring og angst for det nye og ukendte, opleves som en stor barriere i forhold til at få flere brugere i arbejde uden for dagtilbuddene.

Behovets omfang

Som nævnt tidligere, har over halvdelen af dagtilbuddene svaret, at de har brugere tilknyttet, som er i stand til at deltage i beskæftigelsestilbud uden for dagtilbuddet, men som enten ikke får tilbuddet eller ikke bruger muligheden.

Nærværende undersøgelse giver ikke noget svar på, hvor mange brugere, der har ønsker om at have beskæftigelse uden for dagtilbuddet. Undersøgelsen "Fra bruger til medborger", Fyns Amt 2003, viser, at 38% af brugerne i 8 dagtilbud har ønsker om at komme i praktik eller få et mere permanent job uden for dagtilbuddets fysiske rammer. Brugere siger i den undersøgelse, at de ønsker det for at:

- få nogle andre og anderledes sociale relationer
- få et mere udfordrende og afvekslende arbejde
- gøre nytte.



8. Undervisning målrettet beskæftigelse

I dette kapitel fokuseres på forskellige former for undervisning eller andre aktiviteter, som er målrettet beskæftigelse uden for dagtilbuddet. Kapitlet tager udgangspunkt i besvarelserne fra de 31 dagtilbud, som i spørgeskemaerne svarer, at de har brugere i beskæftigelse uden for dagtilbuddet.

Eksisterende arbejdsstræning

Som det fremgår af tabel 15 kan brugerne af 93,1% (27) af dagtilbuddene deltage i praktik, mens brugerne af 41,4% (12) af dagtilbuddene har mulighed for at deltage i arbejdsprøvning. Tabellen viser også, at brugerne på 24,1% (7) af dagtilbuddene kan deltage i mesterlære eller lignende, og at brugerne på 13,8% (4) af dagtilbuddene kan deltage i forrevalidering eller anden form for arbejdsstræning.

Anden form for arbejdsstræning kan f.eks. være interne uddannelsesforløb på egne værksteder eller træning i social omgang med andre mennesker.

Tabel 15 Typer af arbejdsstræning

Praktik	93,1% (27)
Arbejdsprøvning	41,4% (12)
Mesterlære eller lignende	24,1% (7)
Forrevalidering	13,8% (4)
Anden form for arbejdsstræning	13,8% (4)

N=31 (Dagtilbuddene har haft mulighed for at afgive flere svar, derfor overstiger totalen 100%)

Dagtilbuddene er også blevet spurgt om deres vurdering af, om arbejdsstræning er virksomt i forhold til beskæftigelse uden for dagtilbuddet. Langt de fleste mener, at arbejdsstræning er et virksomt redskab. Ved uddybningen af svarene i spørgeskemaet har mange dagtilbud skrevet, at arbejdsstræningen først og fremmest handler om:

- at vænne brugerne til social omgang med andre mennesker
- at træne brugerne i at have faste mødetider
- at lære brugerne at lytte til andre.

Arbejdsstræningen bruges imidlertid også til at afklare, hvorvidt brugerne overhovedet er i stand til at deltage i beskæftigelsestilbud uden for dagtilbuddet.

Hvis brugerne får beskæftigelse uden for dagtilbuddet, har arbejdsstræningen givet dem en forsmag på arbejdslivet og dermed mindsket nervøsiteten og utrygheden ved at skulle begynde et nyt sted.



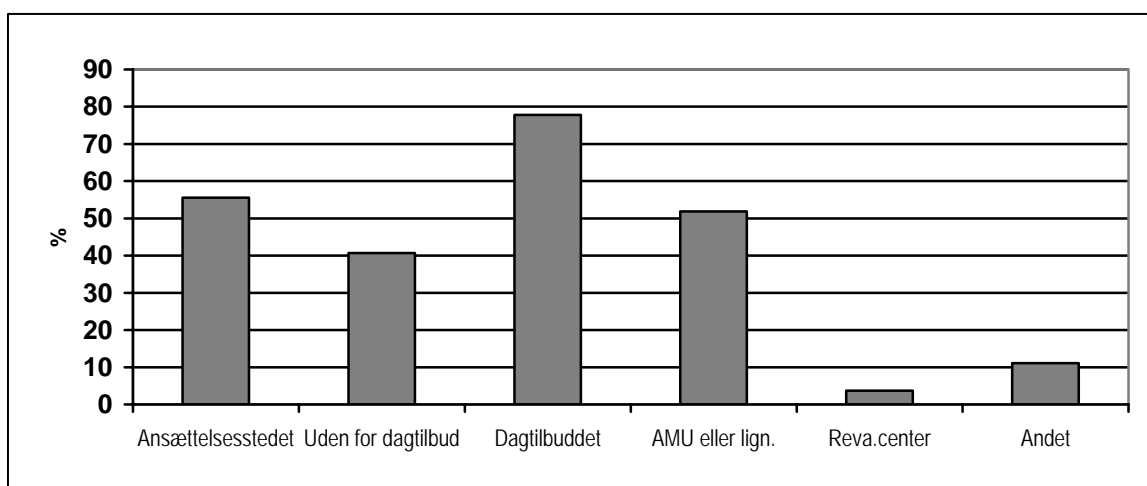
Arbejdstræning

64,5% (20) af de 31 dagtilbud, der har brugere i beskæftigelse uden for dagtilbuddet, har ladet deres brugere deltage i arbejdsstræning forud for beskæftigelsen uden for dagtilbuddet.

Som det ses i figur 8, foregår arbejdsstræningen primært på dagtilbuddet, ansættelsesstedet, AMU eller andre uddannelsesinstitutioner.

Kun i meget få tilfælde foregår det på et revalideringscenter. Besvarelserne under 'Andet' er kompetencecenter, praktikforløb og socialpædagogisk seminarium.

Figur 8: Hvor foregår arbejdsstræning?



N=20 (20 af de 31 dagtilbud, som har svaret, at de har beskæftigelse uden for dagtilbuddet, har besvaret dette spørgsmål)

Praktik

På 96,8% (30) af dagtilbuddene kan brugerne deltage i praktik forud for beskæftigelse udenfor dagtilbuddet.

Som det ses i tabel 16, er denne praktik primært foregået på ansættelsesstedet uden for dagtilbuddet. Men næsten halvdelen af dagtilbuddene har også haft brugere i praktik på en anden arbejdsplads uden for dagtilbuddet.

Ikke overraskende foregår praktikken oftest på en almindelig arbejdsplads. 80,6% (25) af dagtilbuddene har haft brugere i praktik på ansættelsesstedet, mens 58,4 (15) har haft brugere i praktik på en anden arbejdsplads.

25,8% (8) har haft brugerne i praktik på dagtilbuddet, mens under 7% (2) har haft brugere i praktik på et revalideringscenter.



Tabel 16: Praktiksteder

Ansættelsesstedet uden for dagtilbuddet	80,6% (25)
Anden arbejdsplads uden for dagtilbuddet	48,4% (15)
Dagtilbuddet	25,8% (8)
Revalideringscenter	6,5% (2)
Andet sted	0,0% (0)

N=31 (Dagtilbuddene har kunnet give flere end et svar, derfor overstiger procenten 100).

Samtlige dagtilbud, der har brugere i praktik, angiver, at praktikken er virksom i forhold til beskæftigelse uden for dagtilbuddet.

Introduktionsforløb/erhvervsorienteret uddannelse

64,5% (20) af de dagtilbud, der har brugere i beskæftigelse uden for dagtilbuddet, har brugere, som har deltaget i introduktionsforløb/erhvervsorienteret uddannelse forud for beskæftigelsen uden for dagtilbuddet. Næsten alle (95,7%) af de 20 dagtilbud siger, at uddannelse er virksomt i forhold til beskæftigelse uden for dagtilbuddet. Det nævnes blandt andet, at uddannelse både udvikler brugernes faglige og sociale kompetencer samt styrker deres selvtillid. Brugerne får kendskab til regler og retningslinier og er dermed bedre klædt på til at arbejde. Nogle steder arbejder man bevidst med at lære brugerne, at skift i hverdagen ikke er så "farlige", som mange af dem tror. Ét sted udarbejder man individuelle uddannelsesplaner, så arbejdet bliver skræddersyet til den enkelte bruger.





Ordninger til yngre brugere

5 dagtilbud (eller 16,1%) har ordninger eller tilbud i forhold til beskæftigelse uden for dagtilbuddet, der specifikt retter sig mod yngre brugere (18-30 år).

Disse ordninger drejer sig om, at der i dagtilbuddene er etableret en særlig ungdomsgruppe, at der hovedsageligt kommer yngre brugere i et medieværksted, at de yngre brugere er i privat beskæftigelse, og at der er etableret en særlig ungdomsuddannelse.

En af interviewpersonerne fortæller, at de har startet en særlig uddannelse for unge. Uddannelsen bygger på det princip, at alle skal have en chance for at finde ud af, hvad de gerne vil med deres liv. *"Når de unge kommer på dagtilbuddet, er de meget umodne, og ofte har de ikke tænkt over arbejde før. De kan f.eks stille spørgsmålene: Hvad laver en tømrer? Hvad laver man i en butik?"* Derfor arbejder de på ungeuddannelsen meget med, at de unge får billeder af, hvad det er at arbejde, og hvilke muligheder de selv har. Målsætningen med ungeuddannelsen er at skabe et udviklingsforløb, der får de unge til selv at sige *"det er dér, jeg vil starte"*.

Uden uddannelsestilbud

63,4% (45) af alle 92 dagtilbud, der har besvaret spørgeskemaet, har brugere, som er i stand til at deltage i arbejdsstræning eller anden beskæftigelsesrelateret undervisning, men som ikke får tilbuddet eller bruger muligheden. Blandt årsagerne til dette peger 69,6% (32) af dagtilbuddene på, at brugerne ikke ønsker at deltage. 23,9% (11) peger på manglende personaleressourcer på dagtilbuddet, mens 32,6% (15) mener, at der er for få praktiktilbud på virksomheder. 28,3% (13) fremhæver andre årsager, hvoraf kan nævnes, at man er i gang med at afdække brugernes ressourcer, eller der mangler visioner, fokus eller opmærksomhed på mulighederne i personalegruppen.

Andre igen nævner, at jobkonsulenterne ved for lidt, og at nogle af brugerne har begrænset uledsaget udgang på grund af domme.



9. Personaleforhold

30,2% (26) af de 92 dagtilbud, som har besvaret spørgeskemaet, har ansat særligt personale (jobkonsulenter) til at sikre og fastholde brugernes adgang til beskæftigelse uden for dagtilbuddet.

Desværre har kun få dagtilbud svaret på, hvilken baggrund jobkonsulenterne har. Blandt dem, som har besvaret spørgsmålet, er der flest, som svarer, at medarbejderne ikke har en særlig baggrund, men har lyst og interesse i opgaven og har kendskab til arbejdsmarkedet f.eks. via erfaring som håndværker. Se tabel 17.

Tabel 17: Jobkonsulenternes baggrund

	Besvarelser
Har ikke en særlig baggrund, men lyst og interesse i opgaven	48,2% (27)
Kendskab til arbejdsmarkedet f.eks. via erfaring som håndværker	46,4% (26)
Erfaring med lignende opgaver fra tidligere ansættelser på andre dagtilbud eller lignende	41,1% (23)
En særlig efteruddannelse	26,8% (15)
En særlig uddannelse	25,0% (14)
Har ikke en særlig baggrund, men er alligevel blevet pålagt opgaven	5,4% (3)
Anden baggrund	12,5% (7)

N= 56 (56 af 92 dagtilbud har valgt at besvare spørgsmålet. Ved besvarelse af spørgsmålet, kunne der sættes flere krydser)

"Anden baggrund" beskrives især som pædagogisk uddannelse, men der er også et eksempel på en hjemmevejleder og cand.scient.adm.

Planer om efteruddannelse

20 dagtilbud af de 92 dagtilbud, som har besvaret spørgeskemaet, har konkrete planer om at uddanne personale til at varetage opgaven med at sikre og fastholde brugernes adgang til beskæftigelse udenfor dagtilbuddet.

En del af uddannelsesplanerne handler om at give personalet et bedre arbejdsmarkedskendskab, andre at give personalet bedre kendskab til særlige arbejdsområder, for at kunne imødekomme brugernes ønsker.

Baggrunden for at iværksætte disse uddannelsesplaner er, som det fremgår af tabel 18 herunder, først og fremmest at imødekomme brugernes ønsker om beskæftigelse. Men halvdelen af dagtilbuddene siger også, at det er for at blive bedre til at undgå barrierer for samarbejde med andre arbejdspladser.

Sådanne barrierer kan f.eks. være koncentreret om dagtilbuddets personale og deres erfaringer med at handle med andre virksomheder. I kraft af det mere "business-to-business"-præget miljø, stiger kravene til personalets evner inden for netop dette område. Men det kan f.eks. også være, at



dagtilbuddets personale skal opkvalificeres i forhold til at virke som coach på virksomheder, som typisk drives efter andre principper end dagtilbud.

Tabel 18: Baggrund for uddannelsesplaner

	besvarelser
At imødekomme brugernes ønsker om beskæftigelse	80,0% (16)
At blive bedre til at undgå barriererne for samarbejde med andre arbejdspladser	50,0% (10)
At imødekomme lyst og interesse hos personalet	35,0% (7)
At kunne dele opgaven mellem flere af personalet	20,0% (4)
Andet	35,0% (7)

N=20





10. Fremtidsplaner

Dagtilbuddene blev i spørgeskemaet spurgt til deres fremtidsplaner i forhold til beskæftigelse uden for dagtilbuddet. Halvdelen af dagtilbuddene (42 af de 92 dagtilbud, som har besvaret spørgeskemaet) oplyser, at de gør en indsats for at gøre brugernes beskæftigelsesmuligheder uden for dagtilbuddet til et prioritetsområde. 43,9% (36) af dagtilbuddene siger, at de har konkrete planer om at styrke/udvikle indsatsen i forhold til beskæftigelse uden for dagtilbuddet.

Som det fremgår af tabel 19, handler planerne især om beskæftigelsesrettet undervisning for brugerne. For mange dagtilbud handler det dog også om at styrke relationerne til erhvervslivet og om at sikre/fastholde uddannelse af personalet.

Tabel 19: Fremtidsplaner

	Besvarelse
Beskæftigelsesrettet undervisning (incl. arbejdsstræning) for brugerne	61,1% (22)
Styrke relationerne til erhvervslivet	55,6% (20)
Uddannelse af personale	41,7% (15)
Andre planer	25,7% (9)

N=36 (Ved besvarelse af spørgsmålet, kunne der sættes flere krydser)

"Andre planer" bliver i datamaterialet beskrevet som "at få et samarbejde i gang med udøvende kunstnere og andre grupper på dagtilbuddet" samt "beskyttet beskæftigelse". Herudover nævnes markedsføring af mål og indsats, en masterplan for handicap-området samt mere opfølgning, koordinering og samarbejde med kommunerne. Et dagtilbud oplyser endvidere, at de netop har afsluttet et EU-projekt, som omhandler den matchning, der foretages mellem personen og virksomheden.

Tabel 20 beskriver, hvad dagtilbuddene mener har været årsagen til deres nuværende prioritering af udviklingsplaner. Tabellen viser, at det især har været ønsker hos alle interessenter (brugere, ledere, politikere, personale), som har bestemt prioriteringen af udviklingsplaner. Datamaterialet viser, at brugernes ønsker har haft betydning i flest dagtilbud, ledernes ønsker i lidt færre dagtilbud og politikernes og personalets ønsker "kommer ind som" henholdsvis nummer tre og fire.

Herudover viser tabel 20, at hverken en forøgelse eller en forringelse af dagtilbuddets økonomi har været udslagsgivende for udviklingsplanerne. Heller ikke ændring af antallet af brugere, ser ud til at have en stor indflydelse på prioriteringen af udviklingsplaner.



Tabel 20: Baggrund for udviklingsplaner

	Besvarelser
Ønsker hos brugerne	71,8% (28)
Ønsker hos lederen	66,7% (26)
Ønsker hos politikere i amt/kommune	64,1% (25)
Ønsker hos personalet	51,3% (20)
Færdigheder hos lederen	15,4% (6)
Ønsker hos pårørende	12,8% (5)
Ændring i brugergruppens færdigheder	10,3% (4)
Færdigheder hos personalet	10,3% (4)
Området er blevet økonomisk prioriteret	7,7% (3)
Ændring i antallet af brugere	5,1% (2)
Dagtilbuddet skal spare	5,1% (2)
Andet	17,9% (7)

N=39 (39 af de 92 dagtilbud, som har besvaret spørgeskemaet, har besvaret dette spørgsmål. Ved besvarelse af spørgsmålet, kunne der sættes flere krydser)

I tabel 20 dækker "Andet "over: Arbejdsmæssige vilkår, regeringens udmeldinger med hensyn til beskæftigelse, samt at virksomheder efterspørger en klar beskrivelse af den person, de skal ansætte.





Bilag 1: Metode & begrebsafklaring

Nærværende rapport bygger på en kvantitativ spørgeskemaundersøgelse, en telefoninterviewrunde og en række kvalitative interview med personale på fem dagtilbud. I spørgeskemaundersøgelsen fokuseres på omfanget af og særlige forhold omkring beskæftigelse uden for dagtilbuddet.

Telefoninterviewene havde fokus på de af spørgsmålene i spørgeskemaet, som omhandlede omfang og karakteren af beskæftigelse uden for dagtilbuddet. De kvalitative interview har haft fokus på beskrivelser af, hvordan beskæftigelse uden for dagtilbuddet udmøntes på forskellige dagtilbud, og hvordan arbejdet med beskæftigelse uden for dagtilbuddet opleves af personalet.

Fordelen ved at anvende både kvantitative og kvalitative data er, at det giver mulighed for både at sige noget generelt om omfanget og noget mere specifikt om indholdet af beskæftigelse uden for dagtilbuddet. De kvalitative data gør det muligt at supplere det statistiske materiale med fortællinger om og billeder på, hvordan beskæftigelse uden for dagtilbuddet konkret opleves af nogle af aktørerne på feltet.

Målgruppe

Undersøgelsen er gennemført blandt dagtilbud, som har brugere henvist efter Lov om social service (Serviceloven) §87 og §88.

§87 omhandler tilbud til personer under 65 (67) år: "...som på grund af betydeligt nedsat fysisk og/eller psykisk funktionsevne eller særlige sociale problemer ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår på arbejdsmarkedet, og som ikke kan benytte tilbud efter anden lovgivning."

§88 omhandler aktivitets- og samværstilbud til personer: "... med betydeligt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller med særlige sociale problemer til opretholdelse eller forbedring af personlige færdigheder eller af livsvilkårene."

Der er således tale om en personkreds, som for de flestes vedkommende i udgangspunktet ikke har mulighed for at bestride et almindeligt job uden en eller anden form for støtte eller særlig ordning.

Spørgeskemaundersøgelsen

Spørgeskemaet har fokus på beskæftigelse uden for dagtilbuddet. Derfor har de dagtilbud, som ikke har brugere i beskæftigelsestilbud uden for dagtilbuddet, haft langt færre spørgsmål at besvare end de dagtilbud, som har brugere i beskæftigelse uden for dagtilbuddet. De i alt 52 spørgsmål kan ses i bilag 1. Spørgeskemaet er opdelt i følgende overordnede emner:



- Beskrivelse af dagtilbuddet
- Brugerne
- Beskæftigelsestilbud uden for dagtilbuddet
- Undervisning målrettet mod beskæftigelse
- Personale
- Fremtidsplaner

Der blev foretaget en pilotundersøgelse med fem dagtilbud, før det endelige spørgeskema blev sendt ud. Pilotundersøgelsen gav kun anledning til meget små rettelser.

I alt 262 dagtilbud i hele landet fik tilsendt et spørgeskema. Dagtilbuddene var på forhånd samlet i Socialt Udviklingscenter SUS's database over dagtilbud i Danmark. Databasen er den mest komplette over dagtilbud og opdateres løbende i forbindelse med udsendelser og undersøgelser.

Trods flere rykkerprocedurer blev der dog kun modtaget 92 besvarelser. Det giver en svarprocent på 34,7. Det bidrager væsentligt til den lave svarprocent, at mange af de dagtilbud, som ikke har beskæftigelse uden for dagtilbuddet, har valgt at undlade at besvare spørgeskemaet.

Desuden har ca. 20 dagtilbud meddelt per e-mail eller per telefon, at de ikke kan eller ønsker at deltage i undersøgelsen. Enten fordi de ikke tilbyder beskæftigelse uden for dagtilbuddet, eller fordi dagtilbuddene f.eks. er sammenlagt med andre dagtilbud eller, endog, nedlagt.

Telefoninterview

På baggrund af den lave svarprocent blev der efterfølgende foretaget en rundringning til de dagtilbud, som ikke havde besvaret spørgeskemaet. Der blev i denne runde talt med i alt 105 dagtilbud. Nogle dagtilbud ønskede ikke at besvare spørgsmålene, nogle dagtilbud kunne ikke umiddelbart finde den person, som "vil være den rigtige til at besvare spørgsmålene" osv. Lagt sammen med de 92 spørgeskemabesvarelser giver dette 197 besvarelser, hvilket svarer til en svarprocent på 74,3%.

I telefoninterviewene blev dagtilbuddene stillet enkelte spørgsmål valgt ud af spørgeskemaet i forhold til deres relevans for analysen af omfanget og karakteren af beskæftigelse uden for dagtilbuddet.

Dagtilbuddene blev indledningsvis spurgt om, hvorvidt de har tilknyttet brugere, der deltager i beskæftigelse uden for dagtilbuddet. De dagtilbud, der svarede bekræftende på dette spørgsmål, blev videre spurgt om, hvor mange brugere det drejer sig om fordelt på køn og alder, samt indenfor hvilke jobområder og hvilke ordninger brugerne er beskæftiget, samt hvilken støtte brugerne modtager. Endeligt blev der spurgt om, hvorvidt dagtilbuddet har særligt personale til at varetage opgaver omkring beskæftigelse uden for dagtilbuddet, og om eventuelle fremtidsplaner i forhold til at styrke/udvikle indsatsen.



I den efterfølgende analyse er der, hvor det har været muligt, taget udgangspunkt i de 197 besvarelser – det vil sige besvarelser fra spørgeskema og telefoninterview lagt sammen. Det drejer sig især om analyser af omfanget og karakteren af beskæftigelse uden for dagtilbuddene (kap. 2, 4 og 6). I de resterende områder er der taget udgangspunkt i de 92 spørgeskemabesvarelser (kap. 5, 7, 8, 9 og 10).

Den kvalitative undersøgelse

Foruden spørgeskemaundersøgelsen er ledere, jobkonsulenter og/eller andet personale på fem udvalgte dagtilbud blevet interviewet. Formålene med interviewene har været at belyse særligt interessante metoder i dagtilbuddenes måde at håndtere beskæftigelse uden for dagtilbuddet på. Det har samtidig været hensigten at indsamle beskrivelser af forskellige procedurer omkring beskæftigelse uden for dagtilbuddet, samt af personalets oplevelse af, hvad der virker fremmede for beskæftigelse uden for dagtilbuddet, og hvad de oplever som barrierer.

Der blev foretaget fire gruppeinterview og ét interview med en enkeltperson, og således er i alt 12 medarbejdere blevet interviewet. De fem dagtilbud er udvalgt, så de repræsenterer forskellige måder at organisere og arbejde med beskæftigelse uden for dagtilbuddet på. Samtidig er de fem dagtilbud valgt med henblik på en geografisk spredning. Således er de fem udvalgte dagtilbud fordelt med to på Sjælland, ét på Fyn og to i Jylland.

Interviewene er gennemført som semistrukturerede interview. Der er anvendt en interviewguide med forholdsvis åbne spørgsmål³. På den måde har interviewpersonerne haft mulighed for at gå i dybden på områder, de selv anså for relevante. Den samme spørgeguide blev anvendt ved alle interview suppleret med enkelte spørgsmål, der var særligt relevante for de enkelte dagtilbud i forhold til en uddybning af deres besvarelser i spørgeskemaerne. Der er taget noter fra interviewene.

Svarprocent og besvarelser fordelt på amter

I rapporten er der tabeller og analyser, som tager udgangspunkt i det samlede antal besvarelser (197) samt tabeller og analyser, hvor udgangspunktet er spørgeskemabesvarelserne (92). Det fremgår klart af alle tabeller, hvornår der er tale om hvilket udgangspunkt.

På baggrund af spørgeskemabesvarelserne og telefoninterview ser svarprocenten fordelt på amter således ud:

³ Interviewguide se bilag



Bilagstabel 1: Besvarelser, amtsfordelt

Amt	Har fået spørgeskema	Har besvaret	%
København	30	21	70%
Bornholm	4	4	100%
Frederiksberg	1	0	0
Frederiksborg	16	13	81,3%
Fyn	23	17	73,9%
Nordjylland	24	16	66,7%
Ribe	11	5	45,4%
Ringkøbing	18	17	94,4%
Roskilde	12	6	50%
Storstrøm	42	29	69%
Sønderjylland	15	13	86,6%
Vejle	13	12	92,3%
Vestsjælland	13	10	76,9%
Viborg	14	13	92,9%
Århus	24	20	83%
Ubesvaret	0	1	-
Total	262	197	75,2%

N=262

Af tabellen fremgår det, at der er geografiske variationer i forhold til svarprocenten. Af tabellen fremgår dog også, at de fleste amter har en acceptabel svarprocent på over 70%.

De deltagende dagtilbud har i gennemsnit 60 brugere hver. Da Socialt Udviklingscenter SUS i 2002 foretog en tilsvarende undersøgelse, hvor 212 ud af de samme 262 dagtilbud deltog, var det gennemsnitlige antal brugere pr. dagtilbud 51. Der er således noget, der tyder på, at denne undersøgelse har en lille overrepræsentation af store dagtilbud.

Begrebsafklaring

Det følgende er en kort introduktion til, hvordan centrale begreber bruges i rapporten.

"Brugere"

Begrebet brugere er anvendt om de mennesker, som er visiteret til dagtilbuddene (eller deltager i dagtilbuddets aktiviteter/tilbud). Der har været en del kritik af ordet – i flere amter anvendes andre begreber f.eks. "medarbejdere" - men for at undgå forvirring opretholdes brugen af ordet "brugere".

Brugere er typisk personer, som er visiteret til dagtilbuddet efter §87 eller §88. Det vil typisk være mennesker med udviklingshæmning, men der er også brugere med flere handicap og brugere med andre handicap.



"Beskæftigelse uden for dagtilbud"

Undersøgelsen har fokus på beskæftigelsesinitiativer, der finder sted *uden for dagtilbuddets fysiske rammer og med berøringsflade til andre mennesker*. Undersøgelsen handler derfor i høj grad om det, som ofte omtales som "inklusion".

Med beskæftigelse menes:

- Beskyttet beskæftigelse
- Job med løntilskud (skånejob)
- Ordinære stillinger
- Fleksjob.

Med beskæftigelse menes således *ikke*:

- Praktik af kortere varighed – selvom ansættelse er målet
- Arbejdsprøvning af kortere varighed – selvom ansættelse er målet.

Beskæftigelsen kan omhandle såvel en enkeltperson som en gruppe.

Det er *ikke* et krav, at beskæftigelsen skal være særskilt lønnet af arbejdsgiveren.

"Beskæftigelsesrelateret undervisning"

Beskæftigelsesrelateret undervisning sigter mod at forbedre brugernes faglige og sociale kompetencer til at varetage beskæftigelse – udføre konkrete arbejdsopgaver. Beskæftigelsesrelateret undervisning sigter også mod at skærpe brugernes lyst til og interesse for at komme i beskæftigelse.

Beskæftigelsesrelateret undervisning indeholder f.eks.:

- Fagkurser
- Praktik
- Arbejdstræning
- Kompetenceafklarende kurser.



Bilag nr. 2: Arbejde i forlængelse af loven

I dagens Danmark er det at arbejde en væsentlig del af den enkelte borgers identitet. Den enkelte definerer sig i høj grad ud fra, hvad vedkommende arbejder med, ligesom andre mennesker definerer vedkommende ud fra det arbejde, han/hun udfører. Når man møder gamle bekendte, som man ikke har set i årevis, er noget af det første, man spørger om: "Og hvad laver du så?"

Også Grundloven understreger vigtigheden af, at alle skal have mulighed for at arbejde. I §75, stk. 1 står der:

"Til fremme af almenvellet bør det tilstræbes, at enhver arbejdsduelig borger har mulighed for at arbejde på vilkår, der betrykker hans tilværelse".

Det er vigtigt at bemærke, at Grundloven ikke kun definerer arbejde for mennesker uden funktionsnedsættelser. Som Grundloven er formuleret, er der er intet i vejen for, at også mennesker med funktionsnedsættelser kan være "arbejdsduelige". Faktisk understeges det, at arbejde bør tilrettelægges på vilkår, som er tilpasset den enkelte borger, og giver den enkelte mest mulig tryghed.

I lovgivningen findes en række initiativer, der tilsammen udgør en vifte af muligheder, som kan tages i anvendelse, når et menneske har brug for at få tilpasset vilkårene i et arbejde, som han/hun har mulighed for at varetage. Disse muligheder er:

- Beskyttet beskæftigelse
- Job med løntilskud
- Fleksjob

Herudover findes en række muligheder, der kan anvendes i en tidsbegrænset periode f.eks. revalidering, delvis raskmelding, arbejdsstræning og arbejdsprøvning.

Beskyttet beskæftigelse

Beskyttet beskæftigelse udspringer af Servicelovens §87 og er knyttet til beskyttede værksteder. De personer, der arbejder på de beskyttede værksteder, har oftest social pension som hovedforsørgelseskilde. Herudover aflønnes typisk efter indsats (eller ved fast, ens aflønning til alle personer med social pension som hovedforsørgelseskilde). Personer, der ikke får pension, aflønnes i de fleste tilfælde med den mindste overenskomst-mæssige timeløn på det aktuelle ansættelsesområde eller med almindelig løn inden for området.

Beskæftigelsen er i særlig grad rettet mod personer, som kan klare produktionsrettede opgaver, montage- og pakkeopgaver, bearbejdning og



færdiggørelse af produkter. Hensigten med at tilbyde beskyttet beskæftigelse er, at mennesker med nedsat funktionsevne skal yde efter evne, og at produktivt arbejde giver disse mennesker ligestilling – og dermed øget selvværd og livskvalitet.

Beskyttet beskæftigelse afvikles ikke kun på beskyttede værksteder (dagtilbud), men også på almindelige arbejdspladser.

Job med løntilskud

Job med løntilskud til førtidspensionister blev tidligere kaldt skånejob med løntilskud. Job med løntilskud til førtidspensionister er således en stilling på særlige vilkår. Det særlige er dels, at man aftaler sig frem til lønnen og arbejdsvilkårene, dels at personen modtager social pension. Det er en betingelse for at få et job med løntilskud, at man ikke er i stand til at fastholde eller opnå beskæftigelse på nedsat tid på normale vilkår på arbejdsmarkedet.

Job med løntilskud kan oprettes hos private og offentlige arbejdsgivere og for alle typer af job. Der kan dog ikke oprettes job med løntilskud i en virksomhed, som er ejet af personens ægtefælle, registrerede partner eller samlever.

Der kan ikke ansættes en person i et job med løntilskud, før spørgsmålet har været drøftet på virksomheden – mellem ledelsen og repræsentanter for virksomhedens ansatte. Det er et krav, at der er et rimeligt forhold mellem antallet af ansatte uden løntilskud og antallet af ansatte med løntilskud. Det vil sige, at der er en begrænsning på, hvor mange ansatte med løntilskud den enkelte virksomhed kan have. Samtidig er det en betingelse for ansættelse af en person i job med løntilskud, at der er tale om merbeskæftigelse. Det vil sige, at ansættelse af en person i løntilskud skal medføre en nettoudvidelse af medarbejderne. Man kan også ansætte en person i løntilskud, hvis en stilling er blevet ledig på grund af:

- Frivillig afgang
- Hvis en medarbejder stopper sin ansættelse på grund af alder
- Frivillig nedgang i arbejdstid
- Afskedigelse af en medarbejder på grund af forseelse.

Løntilskuddet udgør et fast beløb, som arbejdstagerens bopælskommune betaler til arbejdsgiveren. I 2005 udgør dette beløb 20,99 kr. pr. time til såvel private som offentlige arbejdsgivere. I særlige tilfælde kan løntilskuddet dog udgøre 36,74 kr. pr. time. Det er kommunen, som afgør, om der er tale om et særligt tilfælde. Det kan for eksempel være i de situationer, hvor arbejdstagerens arbejdsevne er meget lille.

Private arbejdsgivere må højst modtage et løntilskud på 60% af de samlede lønomkostninger over et år for den ansatte i job med løntilskud. Arbejdsgiveren har pligt til at tilbagebetale et eventuelt overstigende beløb.



Ansatte i job med løntilskud er som hovedregel omfattet af lovgivningen for lønmodtagere. Det gælder fx:

- lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel
- lov om ferie
- arbejdsskadeloven.

Ansatte i job med løntilskud er dog ikke omfattet af lønmodtagerlovgivningen i Lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. §53. Det betyder, at en person ansat i et job med løntilskud ikke kan få udbetalt arbejdsløshedsdagpenge i tilfælde af ledighed.

Udførlig beskrivelse af ordningen om job med løntilskud til førtidspensionister kan rekvireres hos Center for Ligebehandling af Handicappede, tlf. 3311 1044, eller hentes på hjemmesiden www.clh.dk

Fleksjob

Fleksjob er stillinger på særlige vilkår. Der kan både oprettes fleksjob hos private og offentlige arbejdsgivere. Der kan ydermere ydes tilskud til selvstændige erhvervsdrivende til fastholdelse i egen virksomhed. Fleksjob og tilskud til selvstændige erhvervsdrivende kan oprettes/gives til personer, der har en varig begrænsning i arbejdsevnen, og som ikke kan opnå eller fastholde beskæftigelse på normale vilkår på arbejdsmarkedet. Arbejdsevnen kan være nedsat af fysiske, psykiske eller sociale årsager. Men fleksjobbere må ikke modtage førtidspension, og mulighederne for revalidering til beskæftigelse på normale vilkår skal være afprøvede.

Der er ingen begrænsninger for, hvilken type job der kan etableres som fleksjob. Fleksjob kan dog ikke oprettes som elevstillinger.

Tilskuddet betales af arbejdstageres hjemkommune til arbejdsgiveren. Tilskuddet er 1/2 eller 2/3 af lønnen afhængig af graden af den nedsatte arbejdsevne hos den ansatte. Tilskuddet kan maksimalt udgøre 1/2 eller 2/3 af den lokale mindste overenskomstmæssige timeløn på det aktuelle ansættelsesområde, eller af den løn, der sædvanligvis gælder for tilsvarende arbejde. Desuden refunderes arbejdsgiverens bidrag til ATP samt eventuelle udgifter til andre arbejdsgiverbidrag med samme andel som lønudgiften. Hvis der i overenskomsten indgår en aftale om en obligatorisk arbejdsmarkedspension, vil arbejdsgiverens bidrag også refunderes med samme andel som lønudgiften.

Forholdene for personer ansat i fleksjob ligner på mange måder forholdene for personer ansat på ordinære vilkår. For fleksjobbere er der således mulighed for at få:

- ledighedsydelse
- løn under sygdom eller sygedagpenge



- barselsorlov
- økonomisk tilskud til særlige arbejdsredskaber eller indretning af arbejdspladser
- personlig assistance (personer med en fysisk funktionsnedsættelse)
- økonomisk tilskud til befordring.

Herudover er der mulighed for, at arbejdstagerens bopælsamt kan betale omkostninger til særlig arbejdspladsindretning og personlig assistance.

Udførlig beskrivelse af ordningen om fleksjob kan rekvireres hos Center for Ligebehandling af Handicappede, tlf. 3311 1044, eller hentes på hjemmesiden www.clh.dk



Bilag nr. 3: Spørgeskema

Spørgeskema

Status over indsats for at sikre mennesker med udviklingshæmning og andre handicap beskæftigelsesmuligheder

Vejledning til udfyldelse af spørgeskemaet

Det følgende er en kort introduktion til, hvordan vi bruger centrale begreber i spørgeskemaet.

Brugere:

Vi anvender begrebet brugere for de mennesker som er indskrevet på dagtilbuddet (eller deltager i dagtilbuddets aktiviteter/tilbud). Vi ved godt, at der er kritik af ordet – og at man i flere amter anvender andre ord f.eks. medarbejdere. Men for at undgå forvirring holder vi fast i ordet.

Brugere er typisk personer, som er indskrevet på dagtilbuddet efter §87 eller §88. Det vil typisk være mennesker med udviklingshæmning, men vi ved, at der også er brugere med flere 'diagnoser' og brugere med andre diagnoser.

Beskæftigelse uden for dagtilbud

Undersøgelsen har fokus på beskæftigelsesinitiativer, der finder sted *uden for dagtilbuddets fysiske rammer og med berøringsflade til andre mennesker*. Undersøgelsen handler derfor i høj grad om det, som ofte omtales som "inklusion".

Med beskæftigelse mener vi:

- Fleksjob
- Job med løntilskud (skånejob)
- Ordinære stillinger
- Beskyttet beskæftigelse

Beskæftigelse kan både være en person ude – eller en gruppe ude.

Med beskæftigelse mener vi *ikke* :

Praktik af kortere varighed – selvom ansættelse er målet

- Arbejdsprøvning af kortere varighed – selvom ansættelse er målet

Det er *ikke* et krav, at beskæftigelse skal være særskilt lønnet fra arbejdsgiveren.

Beskæftigelsesrelateret undervisning:

Beskæftigelsesrelateret undervisning sigter mod at forbedre brugernes faglige og sociale kompetencer for at varetage beskæftigelse – udføre konkrete arbejdsopgaver. Beskæftigelsesrelateret undervisning sigter også mod at skærpe brugernes lyst til og interesse for at komme i beskæftigelse.

Beskæftigelsesrelateret undervisning indeholder f.eks.:

- Fagkurser
- Praktik



- Arbejdstræning
- Kompetenceafklarende kurser

DAGTILBUDET

I denne del af skemaet spørges til en række faktuelle oplysninger om dagtilbuddet. Hvis dagtilbuddet er en del af et botilbud, omfatter spørgsmålene ikke bodelen. Der gøres desuden opmærksom på, at spørgeskemaet ønskes besvaret af dagtilbuddets daglige funktionsledelse - ikke af en rent administrativ ledelse.

1 Hvad er dagtilbuddets navn:

2 Hvilket amt er dagtilbuddet placeret i:

3 Hvilket år er dagtilbuddet etableret:

4 Hvem ejer dagtilbuddet (sæt kun ét kryds):

- Amtet
- Kommunen
- Selvejende med driftsoverenskomst med amt
- Selvejende med driftsoverenskomst med kommune
- Privatejet
- Andet, hvilket:

5 Hvad er dagtilbuddets officielle pladsnormering (skriv antal):

6 Hvordan er normeringen fordelt:

§ 87 brugere (skriv antal):

§ 88 brugere (skriv antal):

Brugere tilknyttet gennem andre lovbestemmelser (skriv antal):



7 Har dagtilbuddet satellitafdelinger på andre adresser (eksempelvis værksteder, café eller butik):

- Ja Nej

Hvis ja, hvilke af følgende udsagn karakteriserer satellitafdelingerne (sæt gerne flere krydser):

- Tilbyder aktiviteter, som hovedtilbuddet ikke kan
- Tilbyder aktiviteter til brugere, som før ikke kunne/ville deltage i hovedtilbuddets aktiviteter
- Tilbyder aktiviteter på tidspunkter, hvor hovedtilbuddet selv er lukket
- Hovedtilbuddet er blevet opdelt i satellitafdelinger for at opnå mindre enheder med færre brugere hvert sted
- Satellitafdelingerne har tidligere været selvstændige, men tilbuddene er lagt sammen for at dele administrationsudgifter
- Satellitafdelingerne blev etableret for at øge amtets samlede antal pladser/aktiviteter - uden en væsentlig forøgelse af administrationsudgifterne
- Andet, hvilket:

8 Skriv navn og adresse på alle dagtilbuddets eventuelle satellitafdelinger:

9 Er dagtilbuddet selv en satellitafdeling af et andet dagtilbud:

- Ja Nej

Hvis ja, skriv hovedtilbuddets navn og adresse:

10 Har dagtilbuddet indgået samarbejdsaftaler, som giver brugerne mulighed for at vælge aktiviteter andre steder (*udover* egne satellitafdelinger) (sæt gerne flere krydser):

- Ja, med andre dagtilbud Nej
- Ja, med offentlige/private virksomheder
- Ja, med erhvervsuddannelsesinstitutioner



11 Har dagtilbuddet anden form for kontakt eller fællesskab med andre dagtilbud (her tænkes ikke på dagtilbuddets egne satellitafdelinger) (sæt gerne flere krydser):

- | | |
|---|------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Ja, i Danmark | <input type="checkbox"/> Nej |
| <input type="checkbox"/> Ja, i andre nordiske lande | |
| <input type="checkbox"/> Ja, i andre europæiske lande | |
| <input type="checkbox"/> Ja, i lande udenfor Europa | |

12 Benytter dagtilbuddet sig af brugerbetaling (egenbetaling):

- | | |
|-----------------------------|------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Ja | <input type="checkbox"/> Nej |
|-----------------------------|------------------------------|

Hvis ja, hvad betaler brugerne for (sæt gerne flere krydser):

- | |
|--|
| <input type="checkbox"/> Fast betaling for deltagelse i dagtilbuddet |
| <input type="checkbox"/> Særskilt betaling for ture, aktiviteter, materialer og lignende |
| <input type="checkbox"/> Andet, hvilket: |

13 Findes der en servicedeklaration for dagtilbuddet:

- | | |
|-----------------------------|------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Ja | <input type="checkbox"/> Nej |
|-----------------------------|------------------------------|

14 Indgår beskæftigelse uden for dagtilbuddet som en del af jeres kerneopgave:

- | | |
|-----------------------------|------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Ja | <input type="checkbox"/> Nej |
|-----------------------------|------------------------------|



BRUGERNE

I denne del af skemaet spørges til dagtilbuddets brugere. Hermed menes både de brugere, som deltager i aktiviteter på hovedtilbuddet og på satellit-afdelinger - samt de brugere som er tilknyttet dagtilbuddet, men samtidig deltager i aktiviteter på andre arbejdspladser. Der spørges desuden særskilt til gruppen af brugere, der deltager i eller kan deltage i beskæftigelse uden for dagtilbuddet.

15 Hvor mange brugere er d.d. tilknyttet dagtilbuddet (skriv antal):

§ 87 brugere:

§ 88 brugere:

Brugere tilknyttet gennem andre lovbestemmelser:

16 Hvordan er dagtilbuddets brugergruppe sammensat (sæt gerne flere krydser):

- Udviklingshæmmede (inklusive udviklingshæmmede med andre udviklingshandicap)
- Autister (som ikke er udviklingshæmmede)
- Fysisk handicappede (som ikke er udviklingshæmmede)
- Sindslidende (som ikke er udviklingshæmmede)
- Andre brugere, hvilke:

17 Hvor mange *kvindelige* brugere har dagtilbuddet (skriv antal):

> 20 år: _____

20-29 år: _____

30-39 år: _____

40-49 år: _____

50-59 år: _____

60-66 år: _____

67 år <: _____

18 Hvor mange *mandlige* brugere har dagtilbuddet (skriv antal):

> 20 år: _____

20-29 år: _____

30-39 år: _____

40-49 år: _____

50-59 år: _____

60-66 år: _____

66 år <: _____



19 Har dagtilbuddet tilknyttet brugere, der deltager i beskæftigelsestilbud uden for dagtilbuddet: (hvis nej, gå til spørgsmål 23)

Ja

Nej

20 Hvor mange *kvindelige* brugere deltager i beskæftigelsestilbud uden for dagtilbuddet fordelt på alder (skriv antal):

> 20 år: _____

20-29 år: _____

30-39 år: _____

40-49 år: _____

50-59 år: _____

60-66 år: _____

66 år <: _____

21 Hvor mange *mandlige* brugere deltager i beskæftigelsestilbud uden for dagtilbuddet fordelt på alder (skriv antal):

> 20 år: _____

20-29 år: _____

30-39 år: _____

40-49 år: _____

50-59 år: _____

60-66 år: _____

66 år <: _____

22 Hvordan er gruppen af dagtilbuddets brugere, der er beskæftiget uden for dagtilbuddet, sammensat (sæt gerne flere krydser):

Udviklingshæmmede (inklusive udviklingshæmmede med andre udviklingshandicap)

Autister (som ikke er udviklingshæmmede)

Fysisk handicappede (som ikke er udviklingshæmmede)

Sindslidende (som ikke er udviklingshæmmede)

Andre brugere, hvilke:

23 Er der brugere på dagtilbuddet, som ikke kan tilbydes beskæftigelsestilbud uden for dagtilbuddet:

Ja

Nej

Hvis ja, hvad er årsagen:



24 Er der brugere, som er i stand til at deltage i beskæftigelsestilbud, der ikke får tilbuddet/bruger muligheden:

- Ja Nej

Hvis ja, hvad er årsagen (sæt gerne flere krydser):

- Brugere ønsker ikke beskæftigelse
- Manglende personaleressourcer
- For få beskæftigelsestilbud fra virksomheder
- Andet, hvilket:

25 Hvem tager normalt initiativ til, at brugere deltager i beskæftigelsestilbud uden for dagtilbuddet (sæt gerne flere krydser):

- Brugere
- Pårørende
- Personale på dagtilbud (inkl. jobkonsulent)
- Personale på botilbud
- Kommunal sagsbehandler
- Andre, hvem:



BESKÆFTIGELSESTILBUD UDEN FOR DAGTILBUDET

I denne del af spørgeskemaet spørges til en række faktuelle oplysninger om beskæftigelsestilbud uden for dagtilbuddet, samt den støtte brugere modtager, når de arbejder uden for dagtilbuddet. På side 2 kan du se, hvordan vi definerer beskæftigelse udenfor dagtilbuddet.

Svarede du nej i spørgsmål 19 gå da til spørgsmål 42.

26 Indenfor hvilke jobområder er brugere i beskæftigelsestilbud uden for dagtilbuddet beskæftiget hos de enkelte typer af arbejdsgivere (skriv antal):

	Dagtilbud	Offentlig	Privat	Frivillig org.	Andre
Kontor					
Detailhandel					
Lager					
Produktion, metal					
Produktion, træ					
Produktion, andet					
Håndværk					
Montage & pakning					
Transport og maskiner					
Undervisning					
Omsorg og pædagogisk arbejde					
Køkken/Kantine					
Rengøring					
Gartner					
Andet					

27 Hvordan er ansættelsesforholdet for de af jeres brugere, der arbejder uden for dagtilbuddet hos de enkelte typer af arbejdsgivere (skriv antal):

	Dagtilbud	Offentlig	Privat	Frivillig org.	Andre
Beskyttet beskæftigelse					
Fleksjob					
Job med løntilskud (skånejob)					
Ordinær beskæftigelse					
Andet					



28 Hvilke rammer er der for brugeres arbejde uden for dagtilbuddet (sæt gerne flere krydser):

- Særlig oprettet afdeling på almindelig arbejdsplads
- En enkelt bruger arbejder i matrikelløs beskæftigelse
- En gruppe brugere (sjak) arbejder i matrikelløs beskæftigelse
- Udehold
- Andet, hvilket:

29 Hvem har taget skridt til, at beskæftigelsestilbuddene er blevet etableret (sæt gerne flere krydser):

- Brugerne
- Pårørende
- Personale på dagtilbud (inkl. jobkonsulent)
- Personale på botilbud
- Kommunal sagsbehandler
- Arbejdsgiver
- Andre, hvem:

30 Modtager brugere i beskæftigelsestilbud uden for dagtilbuddet støtte (sæt et kryds):

- Alltid
- Ofte
- Aldrig

Hvis altid/ofte, hvilken form for støtte modtager brugerne (sæt gerne flere krydser):

- Pædagogisk
- Faglig
- Praktisk
- Social

Hvis altid/ofte, hvem yder støtten (sæt gerne flere krydser):

- Støtteperson ansat på arbejdspladsen via AF
- Støtteperson ansat på dagtilbud
- Mentor ansat af kommunen i midlertidig ordning
- Personlig assistent via AF
- Netværksordning
- Andre, hvem:



31 Hvilke faktorer, oplever du, er afgørende for, om en bruger ønsker at komme i beskæftigelse uden for dagtilbuddet (sæt gerne flere krydser):

- Brugeren har lyst og interesse
- Tilskyndelse fra andre brugere
- Tilskyndelse fra pårørende
- Tilskyndelse fra personale
- Tilskyndelse fra kommune
- Tilskyndelse fra arbejdsgiver
- Forudgående kendskab til den pågældende arbejdsplads
- Forudgående kendskab til det at arbejde
- Brugeren har deltaget i undervisning målrettet det at komme i beskæftigelse uden for dagtilbuddet
- Andet, hvilket:



UNDERVISNING MÅLRETTET BESKÆFTIGELSE

Denne del af skemaet spørger til brugernes deltagelse i undervisning, der er målrettet det at komme i beskæftigelse udenfor dagtilbuddet. På side 2 kan du læse, hvordan vi definerer undervisningstilbuddene.

32 Deltager brugere i arbejds træning forud for beskæftigelse uden for dagtilbuddet:

Ja Nej

Er det oftest sådan?:

Ja Nej

33 Hvor foregår arbejds træningen (sæt gerne flere krydser):

- På ansættelsesstedet uden for dagtilbud
- På anden arbejdsplads uden for dagtilbud
- På dagtilbuddet
- AMU eller anden uddannelsesinstitution
- På revalideringscenter
- Andet sted, hvilket:

34 Hvilken type arbejds træning kan brugerne deltage i (sæt gerne flere krydser):

- Praktik
- Arbejdsprøvning
- "Mesterlære" (eller lignende)
- Forrevalidering
- Andet, hvilket:

35 Oplever du, at arbejds træning er virksomt ift beskæftigelse uden for dagtilbuddet:

Ja Nej

Hvis ja, beskriv hvordan:



36 Er der brugere, som har været i praktik forud for beskæftigelse uden for dagtilbuddet:

Ja Nej

Er det oftest sådan?

Ja Nej

37 Hvor er praktikken foregået:

- På ansættelsesstedet uden for dagtilbud
- På anden arbejdsplads uden for dagtilbud
- På dagtilbuddet
- På revalideringscenter
- Andet sted, hvilket:

38 Oplever du, at praktik er virksomt ift beskæftigelse uden for dagtilbuddet:

Ja Nej

Hvis ja, beskriv hvordan:

39 Er der brugere, som har deltaget i introduktionsforløb/erhvervsorienteret uddannelse forud for beskæftigelse uden for dagtilbuddet:

Ja Nej

Er det oftest sådan?

Ja Nej

40 Oplever du, at uddannelse er virksomt ift beskæftigelse uden for dagtilbud:

Ja Nej

Hvis ja, beskriv hvordan:



41 Har dagtilbuddet ordninger eller tilbud ift beskæftigelse uden for dagtilbuddet, der specifikt retter sig mod unge brugere (18-30 år):

Ja Nej

Hvis ja, beskriv hvilke ordninger/tilbud:

42 Er der brugere, som er i stand til at deltage i arbejdsstræning eller anden beskæftigelsesrelateret undervisning, som ikke får tilbuddet/bruger muligheden:

Ja Nej

Hvis ja, hvad er årsagen (sæt gerne flere krydser):

- Brugere ønsker ikke at deltage
- Manglende personaleressourcer på dagtilbuddet
- For få praktiktilbud fra virksomheder
- Andet, hvilket:



PERSONALE

I denne del af skemaet spørges til personalets rolle i forhold til arbejdet med at tilbyde beskæftigelse for dagtilbuddenes brugere.

43 Har dagtilbuddet ansat særligt personale til at sikre og fastholde brugernes adgang til beskæftigelse udenfor dagtilbuddet – f.eks. jobkonsulenter :

- Ja Nej

44 Har de medarbejdere, der varetager opgaver omkring beskæftigelse en særlig baggrund (sæt gerne flere krydser):

- Ja, erfaring med lignende opgaver fra tidligere ansættelser på andre dagtilbud el. lign.
- Ja, kendskab til arbejdsmarkedet f.eks. via arbejds erfaring som håndværker
- Ja, særlig efteruddannelse
- Ja, særlig uddannelse
- Nej, men lyst og interesse for opgaven
- Nej, de er blevet pålagt opgaven
- Anden, hvilken:

45 Er der konkrete planer om at uddanne personale til at varetage opgaven med at sikre og fastholde brugernes adgang til beskæftigelse udenfor dagtilbuddet:

- Ja Nej

46 Beskriv planerne kort:



47 Hvad er baggrunden for at iværksætte disse uddannelsesplaner (sæt gerne flere krydser):

- At imødekomme brugerne ønsker om beskæftigelse
- At imødekomme lyst og interesse hos personalet
- At kunne dele opgaven mellem flere af personalet
- At blive bedre til at undgå barriererne for samarbejde med andre arbejdspladser
- Andet, hvilket:

FREMTIDSPLANER

I denne del af skemaet spørges til fremtidsplaner i forhold til at give brugerne bedre muligheder for beskæftigelse uden for dagtilbuddet. Der spørges ikke til fremtidsplaner, der går i andre retninger.

48 Er indsatsen for at give brugere beskæftigelsesmuligheder uden for dagtilbuddet et prioritetsområde for dagtilbuddet:

- Ja Nej

49 Er der konkrete planer om at styrke/udvikle indsatsen i forhold til beskæftigelse uden for dagtilbuddet:

- Ja Nej

Hvis ja, hvilke områder (sæt gerne flere krydser):

- Beskæftigelsesrettet undervisning (herunder arbejdsstræning) for brugerne
- Uddannelse af personale
- Styrke relationer til erhvervslivet
- Andet, hvilket:

50 Beskriv kort de fremtidige planer med dine egne ord:



51 Hvad har været medvirkende til at sætte de ovennævnte udviklingsplaner i gang (sæt gerne flere krydser):

- Ønsker hos brugerne
- Ønsker hos pårørende
- Ønsker hos personalet
- Ønsker hos lederen
- Ønsker hos politikere i amt/kommune
- Ændring i brugergruppens færdigheder
- Færdigheder hos personalet
- Færdigheder hos lederen
- Ændring i antallet af brugere
- Dagtilbuddet skal spare
- Området er blevet økonomisk prioriteret
- Andet, hvilket:

KOMMENTARER

50 Er der noget, vi har glemt at spørge dig om, som du gerne vil tilføje?



Bilag nr. 4: Interviewguide til telefoninterview

1 Hvad er dagtilbuddets navn:

2 Hvilket amt er dagtilbuddet placeret i:

19 Har dagtilbuddet tilknyttet brugere, der deltager i beskæftigelsestilbud uden for dagtilbuddet: (hvis nej, gå til spørgsmål 49)

Ja Nej

20 Hvor mange *kvindelige* brugere deltager i beskæftigelsestilbud uden for dagtilbuddet fordelt på alder (skriv antal):

> 20 år: _____
20-29 år: _____
30-39 år: _____
40-49 år: _____
50-59 år: _____
60-66 år: _____
66 år <: _____

21 Hvor mange *mandlige* brugere deltager i beskæftigelsestilbud uden for dagtilbuddet fordelt på alder (skriv antal):

> 20 år: _____
20-29 år: _____
30-39 år: _____
40-49 år: _____
50-59 år: _____
60-66 år: _____
66 år <: _____

22 Hvordan er gruppen af dagtilbuddets brugere, der er beskæftiget uden for dagtilbuddet, sammensat (sæt gerne flere krydser):

- Udviklingshæmmede (inklusive udviklingshæmmede med andre udviklingshandicap)
- Autister (som ikke er udviklingshæmmede)
- Fysisk handicappede (som ikke er udviklingshæmmede)
- Sindslidende (som ikke er udviklingshæmmede)
- Andre brugere, hvilke:



26 Indenfor hvilke jobområder er brugere i beskæftigelsestilbud uden for dagtilbuddet beskæftiget hos de enkelte typer af arbejdsgivere (skriv antal):

	Dagtilbud	Offentlig	Privat	Frivillig org.	Andre
Kontor					
Detailhandel					
Lager					
Produktion, metal					
Produktion, træ					
Produktion, andet					
Håndværk					
Montage & pakning					
Transport og maskiner					
Undervisning					
Omsorg og pædagogisk arbejde					
Køkken/Kantine					
Rengøring					
Gartner					
Andet					

27 Hvordan er ansættelsesforholdet for de af jeres brugere, der arbejder uden for dagtilbuddet hos de enkelte typer af arbejdsgivere (skriv antal):

	Dagtilbud	Offentlig	Privat	Frivillig org.	Andre
Beskyttet beskæftigelse					
Fleksjob					
Job med løntilskud (skånejob)					
Ordinær beskæftigelse					
Andet					



28 Hvilke rammer er der for brugeres arbejde uden for dagtilbuddet (sæt gerne flere krydser):

- Særlig oprettet afdeling på almindelig arbejdsplads
- En enkelt bruger arbejder i matrikelløs beskæftigelse
- En gruppe brugere (sjak) arbejder i matrikelløs beskæftigelse
- Udehold
- Andet, hvilket:

30 Modtager brugere i beskæftigelsestilbud uden for dagtilbuddet støtte (sæt et kryds):

- Altid
- Ofte
- Aldrig

Hvis altid/ofte, hvilken form for støtte modtager brugerne (sæt gerne flere krydser):

- Pædagogisk
- Faglig
- Praktisk
- Social

Hvis altid/ofte, hvem yder støtten (sæt gerne flere krydser):

- Støtteperson ansat på arbejdspladsen via AF
- Støtteperson ansat på dagtilbud
- Mentor ansat af kommunen i midlertidig ordning
- Personlig assistent via AF
- Netværksordning
- Andre, hvem:

43 Har dagtilbuddet ansat særligt personale til at sikre og fastholde brugernes adgang til beskæftigelse udenfor dagtilbuddet – f.eks. jobkonsulenter :

- Ja
- Nej

49 Er der konkrete planer om at styrke/udvikle indsatsen i forhold til beskæftigelse uden for dagtilbuddet:

- Ja
- Nej

Hvis ja, hvilke områder (sæt gerne flere krydser):

- Beskæftigelsesrettet undervisning (herunder arbejdsstræning) for brugerne
- Uddannelse af personale
- Styrke relationer til erhvervslivet
- Andet, hvilket:



Bilag nr. 5: Interviewguide til den kvalitative interviewrunde

Interviewguide

1. Beskæftigelse udenfor dagtilbuddet

- Hvilke ordninger har I?
- Beskrivelser af de enkelte ordninger
- Hvorfor valgte I dem (historie)?
- Hvem har sat dem i gang? Personalets rolle? Brugernes rolle? Andre?
- Har amtet eller kommunen en vigtig rolle?
- Hvilke fordele er der ved de enkelte ordninger?
- Hvilke typer virksomheder (off./private) er særligt gode til det? Hvorfor?
- Hvilke barrierer er der?

2. Samarbejde med virksomheder

- Hvordan etablerer I relationer til virksomheder og andre mulige arbejdssteder?
- Beskriv det første møde med en virksomhed? (hvordan bliver ideen modtaget af omverdenen i første omgang?)
- Hvilke barrierer er der i opstarten?
- Hvilke barrierer er der i det videre samarbejde?
- Hvordan forsøger I at overkomme barrierer?
- Hvordan støtter I virksomhederne?
- I spørgeskemaet står, at I vil styrke relationer til erhvervslivet – beskriv hvordan?

3. Brugerne

- Hvad er brugernes holdning til at arbejde uden for dagtilbuddet?
- Hvad oplever du de får ud af det?
- Har de selv været med til at tage initiativet?
- Har det en afsmittende virkning på andre brugere, at der er nogle der arbejder uden for dagtilbuddet?

- Hvilken støtte modtager brugerne når de er i arbejde uden for dagtilbuddet?
- Hvorfor har I valgt den model?
- Hvilken effekt oplever du at støtte har?

- De brugere, der kan arbejde udenfor dagtilbuddet, men ikke vil. Hvad er årsagerne? Kan I gøre noget ved det? Skal I?



- Er det vigtigt, at brugerne kommer i arbejde udenfor dagtilbuddet? Hvorfor?
- Er det en særlig type brugere, der kommer i beskæftigelse udenfor? (køn, alder, handicap)
- Mangler der tilbud til en særlig type brugere?

4. Undervisning (arbejdstræning m.v.)

- Hvilken undervisning?
- Hvorfor valgte i disse metoder?
- Hvem har sat det i gang?
- Hvilke fordele er der ved de enkelte metoder?
- Hvilke ulemper er der ved de enkelte metoder?
- Hvilken effekt har undervisning?
- Hvad siger brugerne til undervisningen?

5. Personale

- Er det en udfordring for personalet at arbejde med udplacering?
- Barriere?
- Uddannelsesplaner? Hvilke? Hvorfor?

6. Fremtidsplaner

- I jeres spørgeskemabesvarelse står der blandt andet (...) – Hvorfor? Hvordan?
- Har I andre ideer?



Litteratur

Beskæftigelsesministeriet
"På kanten af arbejdsmarkedet"
Beskæftigelsesministeriet, 2004

Center for Ligebehandling af handicappede
"Her er mit arbejdsliv"
Center for Ligebehandling af handicappede, 2004

Fyns Amt
"Fra bruger til medarbejder"
Fyns Amt, 2003

Grundloven
Det danske riges Grundlov

"Handicap & job"
Beskæftigelsesministeriet, 2004

Bekendtgørelse om Lov om Social Service
BEK nr. 337 af 10/6-98

Nyberg, John
"På vej til arbejde"
Socialt Udviklingscenter SUS, 1999

Nyberg, John og Bernhard Jensen
"Man må sno sig, sagde ålen": fire jobkonsulenters erfaringer fra arbejde
med formidling af jobs til sindslidende"
Socialt Udviklingscenter SUS, 2000

Nyberg, John og Lenie Persson
"Vi gør det!": indtryk og oplevelser fra kolleger til ansatte på særlige vilkår"
Socialt Udviklingscenter SUS, 1998

Nyberg, John og Pernille Grünberger
"Seks sociale virksomheder i Storstrøms Amt"
Socialt Udviklingscenter SUS, 2002

Nyberg, John og Stig Sørensen
"Notat vedrørende støtteperson til handicappede i erhverv – det skal jo
helst falde i hak"
Socialt Udviklingscenter SUS, 2004

Pedersen, Lisbeth og Torben Tranæs
"Det danske arbejdsmarked – resultater og perspektiver fra
Socialforskningsinstituttets forskning"
Socialforskningsinstituttet, SFI, 2004



Research Digest of the GLADNET Association.

Gennemgang af i alt 117 artikler om beskæftigelse for mennesker med nedsat funktionsevne fra følgende fem databaser: Educational Resources Information Center, EconLit, MasterFile Elite, Public Affairs Information Services International og PsychInfo. 1999. www.gladnet.org

Rosenstock, Maja, Karen Tinggaard, Helle Holt, Søren Jensen
"Rummelighedens rammer – Ansættelsesmuligheder for personer med hjerneskade, sindslidelse eller udviklingshæmning"
Socialforskningsinstituttet 04:22, 2004

Stenbak, Else, John Nyberg, Pernille Grünberger
"Dagtilbud – aktivitet og beskæftigelse for mennesker med udviklingshæmning"
Socialt Udviklingscenter SUS, 2002

Strategisk Netværk
"Mennesker med handicap i job – Fra overset til strategisk ressource"
Strategisk Netværk, 2003

VASAC Center 3
"Beskyttede arbejdspladser i almindelige virksomheder"
Pjece fra VASAC 3, Slagelse. www.vasac.dk

Vejledning om Den sociale indsats for de mest udsatte voksne sindslidende, stof- og alkoholmisbrugere, hjemløse m.fl.
VEJL nr. 45 af 10/3-98

Vejledning om grundtakstfinansiering af sociale serviceydelser. VEJL nr. 202 af 12/12-01
Socialministeriet, 2001