



## **Projekt Pre-Employment Program**

– Afslutningsrapport om projektets dokumenterede resultater og læring

Instituttet for Blinde og Svagsynede

Juli 2021

**Projekt Pre-Employment Program  
– Afslutningsrapport om projektets dokumenterede resultater og læring**

Skrevet af: Isak Kornerup Houe og Lise Plagborg, 2021

*Et beskæftigelsesprojekt på Institutet for Blinde og Svagsynede. En systematisk og intensiv indsats med beskæftigelseseffekt for mennesker, der er blinde og svagsynede.*

Projektet er støttet af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) og i delvist samarbejde med All Ears TM A/S.

Programudvikler: Wolffe, K. E. (2011). Pre-Employment Program Trainer's Manual. London: Royal National Institute of Blind People. ([Pre-Employment Program - RNIB - See differently](#)).

Projektperiode: 1. september 2017 – 31. december 2020

Projektteam: Lise Plagborg, Kim Bolby, Tina Thøgersen, Isak Kornerup, Lea Johanne Sarfelt og Kenn Warming

# INDHOLD

---

1	Indledning.....	4
2	Om P.E.P. ....	4
2.1	Om Pre-Employment Programs centrale elementer.....	4
2.2	Projektets forandringsteori .....	7
3	Samarbejdsudvikling igennem projektet.....	8
4	Effektevaluering.....	10
4.1	Data og metode .....	10
4.2	Tilfredshed med programmet .....	11
4.3	Effekt: Kommer deltagerne i arbejde? .....	11
4.4	Umiddelbare resultater: Deltagernes jobsøgningskompetencer efter P.E.P. ....	13
4.5	Konklusion på effektevaluering .....	18
5	Diskussion af dokumenterede resultater .....	19
5.1	Employability og handicap.....	19
6	Bilag .....	22
	Bilag 1: Oversigt over P.E.P.-programmets indhold .....	22
	Bilag 2: Målgruppekarakteristika for deltagere.....	23
	Bilag 3: Opnåede jobs efter deltagelse i Pre-Employment Program.....	24
	Bilag 4: Udvikling og afprøvning af Pre-Employment Program i online-format.....	25

# 1 INDLEDNING

---

Det følgende er en rapport om resultaterne fra IBOS projekt Pre-Employment Program (P.E.P.) (2017-2020).

Rapporten gennemgår kort IBOS projekt med at oversætte, versionere og afprøve programmet i Danmark, programmets centrale elementer og projektets forandringsteori. Herefter gennemgås den kvantitative effektvurdering af projektet. Til slut perspektiveres resultaterne, og der peges på den læring, man kan uddrage af projektet.

## 2 OM P.E.P.

---

IBOS Pre-Employment Program (P.E.P.) er et beskæftigelsesprojekt, der er gennemført på Institut for Blinde og Svagsynede (IBOS), og som er støttet af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) (Beskæftigelsesministeriets pulje § 17.59.21.20 – Initiativer for personer med handicap) og i delvist samarbejde med den socialøkonomiske virksomhed All Ears TM A/S.

I projektperioden, der løb fra 1. september 2017 til 31. december 2020, har IBOS oversat P.E.P.-programmet fra amerikansk, versioneret til danske forhold og lovgivning og afprøvet det igennem fire fysiske forløb og et onlineforløb til målgruppen ledige personer, som er blinde eller har et stærkt svagsyn og som ønsker at komme i beskæftigelse. Onlineforløbet blev udviklet som følge af Danmarks nedlukning pga. COVID-19 pandemien. I alt har 39 deltagere gennemført programmet, og ingen faldt fra undervejs i forløbene.

P.E.P. er et 15 modulers intensivt og systematisk undervisningsforløb, som inkluderer træning og feedback, hvor deltagerne tilføres viden og redskaber, laver selvanalyse, øver jobsøgning, udforsker kompetencer og konfronteres med, hvordan de ses af andre personer og af potentielle arbejdsgivere.

I gennem projektet har IBOS afprøvet metoden og skabt viden om implementeringen i en dansk kontekst, samt dokumenteret effekten af programmet i Danmark og den økonomi, som er forbundet med at drifte programmet.

Projektet er blevet evalueret af DISCUS for STAR og får fuld målopfyldelse for alle opsatte mål. For evalueringen af puljens projekter se: [Evaluering: Initiativer for personer med handicap - 2017 \(star.dk\)](https://star.dk/evaluering/initiativer-for-personer-med-handicap-2017). For dansk beskrivelse af Pre-Employment Programmet se: <https://vidensportal.dk/handicap/Handicap-og-beskaeftigelse/indsatser/Pre-Employment%20Programme>

I forbindelse med Socialstyrelsens kommende vidensportal om handicap og beskæftigelse forventes det, at der bliver udgivet eksempelberetning på budgetøkonomiske konsekvenser af P.E.P.; hvad de offentlige kasser sparer ved, at folk kommer i arbejde igennem Pre-Employment-indsatsen sammenlignet med, hvad indsatsen koster. Beretningen vil blive lavet ud fra Den Socialøkonomiske Investeringsmodel, SØM.

### 2.1 OM PRE-EMPLOYMENT PROGRAMS CENTRALE ELEMENTER

Pre-Employment Program er mere end det, der kan ses og forstås, når man læser manualen og gennemfører de enkelte undervisningsmoduler. Det har en særlig effekt i kraft af, at underviserne har mange års erfaring med målgruppen, synsfaglig viden om muligheder og løsninger samt troen på, at målgruppen kan arbejde, når jobmatchet er det rette og kompensationen i orden. Programmet har også en særlig effekt i kraft af, at en gruppe af ligestillede gennemgår en træning sammen, hvor de deler erfaring, giver og modtager feedback fra hinanden og sammen lærer af hinanden og styrker troen på, at det kan lykkes. Programmet

sætter rammen for, at deltagerne gennemgår en proces, hvor de gradvist styrkes i troen på egne muligheder og troen på egen handleevne.

Nedenfor gennemgås nogle centrale elementer i programmet.

### **Struktureret, intensiv og systematisk træning**

At Pre-Employment programmet er struktureret, intensivt og systematisk betyder, at alle deltagere skal igennem hele programmet. Det betyder også, at der er emner, som nogle deltagere mestrer allerede inden programmet. Ved at alle deltager i hele programmet, opnår deltagerne dog alligevel nuancer om emner, som de godt kendte i forvejen, ligesom den viden som deltagere med erfaring har om emnet deles med deres ligestillede, hvorfor summen af én og én bliver mere end to. Peer-to-peer delingen er virkningsfuld og har en særlig motiverende effekt.

### **Pre-employment-tilgang**

P.E.P. har en tilgang, som simulerer et arbejdspladslignende miljø, og hvor deltagerne møder krav og forventninger til fremmøde, samarbejde, og at deltagerne er parate til at ændre alt, hvad de kan, som forhindrer dem i at komme i job. Tilgangen er, at deltagerne må forstå, at hvis de har vanskeligheder i et træningsforløb, vil de med sandsynlighed have samme vanskeligheder på en arbejdsplads og må tage højde for det i deres fremtidsplaner.

### **Viden om og mestring**

Personer som har en funktionsnedsættelse, og i denne målgruppe et varigt og væsentligt nedsat syn, er ikke altid i besiddelse af den viden, som en normalt seende har. De har ikke kunnet erhverve sig viden igennem synet, og de har måske skullet bruge deres ressourcer anderledes, hvorfor viden om og mestring af jobsøgning og beskæftigelsessituationen ikke er blevet en del af deres uddannelse eller de har erhvervet synshandicappet senere i livet, hvorfor mestring af jobsøgning med en funktionsnedsættelse ikke er kendt af dem. Pre-Employment Programmet tilfører deltagerne denne viden og gennemgår tilgængelige ressourcer, tilfører deltagerne redskaber, giver dem forståelse af kontekst, bringer dem igennem at lave gode materialer, træner dem i mødet med arbejdsgivere, når man har et synshandicap og skaber ramme for deres gensidige udveksling af information.

### **Gruppeorienteret rehabilitering**

P.E.P. er et gruppeorienteret forløb, hvor deltagerne udveksler hverdags erfaringer og job erfaringer med hinanden, får og giver feedback til hinanden, hvilket løfter deltagerne ift. at opnå strategier, tro på at det kan lykkes, erkendelser og mestring i det at have en nedsat synsfunktion og kunne tro på sig selv i jobsøgning og efterfølgende job. Den enkelte deltagers livserfaring bliver til inspiration for øvrige deltagere, når feedback giver anerkendelse og dermed opbygger selvværd<sup>1</sup>. At gruppen har samme fokus, har aftalte spilleregler og følges ad over 15 moduler skaber et trygt og udviklende læringsrum og opbygger sociale færdigheder hos deltagerne. At vide, hvordan man virker på andre, er vigtigt i mødet med en arbejdsgiver, da programmets hypotese er, at denne har behov for at føle sig tryk ved, at en pågældende medarbejder passer ind på deres arbejdsplads – og at dette behov måske bliver endnu tydeligere, når ansøger har en funktionsnedsættelse. IBOS tidligere arbejdsmarkedsprojekt *Ny Praksis* fandt ligeledes, at samspillet mellem faglige og sociale kompetencer sammen med mestring af synet var centrale i mødet med arbejdsgivere.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Fredens, K., Johnsen, T. J., & Thybo, P. (Eds.). (2011). *Sundhedsfremme i hverdagen: få mennesker du møder til at vokse*. Munksgaard Danmark.

<sup>2</sup> Plagborg, L. & Fasmer, M. (2013): *Ny Praksis – Afslutningsrapport om projektets erfaringer og læring*. Institut for Blinde og Svagsynede.

## Selvansvar

Den empowerment-orienterede tilgang, som P.E.P. er, øger gradvist deltagerens eget ansvar for at finde rette jobmatch, udarbejde målrettet ansøgningsmateriale og tage initiativ til at finde relevante stillinger alternativt skabe samarbejdet igennem jobcentrets virksomhedskonsulent. Programmet arbejder i hele forløbet med problemløsning, problemløsning og handleplaner, så deltageren bliver gradvist skærpet ind i egne udfordringer, og hvordan de kan løses.

## Motivation

Motivation skabes igennem programmet blandt andet ved:

- Deltagerne laver selvanalyse af egne styrker, præferencer, værdier og svagheder.
- Deres mestring af jobsøgning øges, og de opnår succesoplevelser. De lærer en mulig tilgang til arbejdsgivere, hvor afvigelser som følge af funktionsnedsættelsen kan præsenteres sammen med real kompetencer, som kan opveje for afvigelsen i forhold til, hvordan normen udfylder jobbet. Se beskrivelse af "Forskelsanalysen".
- Erfaringsudvekslingen med og at spejle sig i ligestillede dels medkursister med samme eller andre erfaringer og personer, som er i job med et synshandicap, som kommer på besøg og deler deres historie.
- Jobinterviewtræningen og feedback fra arbejdsgivere
- Feedback fra medkursister undervisere og arbejdsgivere igennem et længere forløb.
- Øget kendskab til bl.a. kompensationslovgivningen har bidraget til at deltagerne har set sig selv i flere og andre arbejdssituationer end tidligere, ligesom et øget kendskab til jobkrav og kompenserende strategier har styrket deres self-efficacy, dvs. deres tro på egen handleevne.

## Sparring og feedback giver deltagerne selvindsigt

Underviserne tilbyder løbende sparring og feedback, og det er værdifuldt i forhold til, at deltagerne bliver guidet og opnår selvindsigt. Sparring og feedback kommer igennem programmet også fra ligestillede, og det er muligvis endnu mere tilgængeligt for deltagerne og bliver ikke så let til kritik. Programmet sætter rammen, idet der arbejdes med gruppeøvelser og feedback igennem alle moduler. I slutningen af programmet får deltagerne yderligere feedback fra arbejdsgiverne efter træning i jobinterview.

## Forskelsanalysen

Pre-Employment Program underviser i en tilgang, hvor deltagerne dels laver en grundig selvanalyse, så de bliver klar på egne præferencer, styrker, evner og svagheder. Det jobmatch med det arbejdsmarked som findes og deltagerne lærer en tilgang, hvor de mestrer at italesætte deres kompetencer i det konkrete job set i lyset af deres synshandicap, således at arbejdsgiver får den nødvendige information om, hvordan de klarer jobbet i sammenligning med en seende person. Denne tilgang giver effekt, så arbejdsgiverne får den information, som de behøver og kan føle sig trygge i, at de ansætter en kompetent person til jobbet.

## Rekruttering, screening og inklusionskriterier

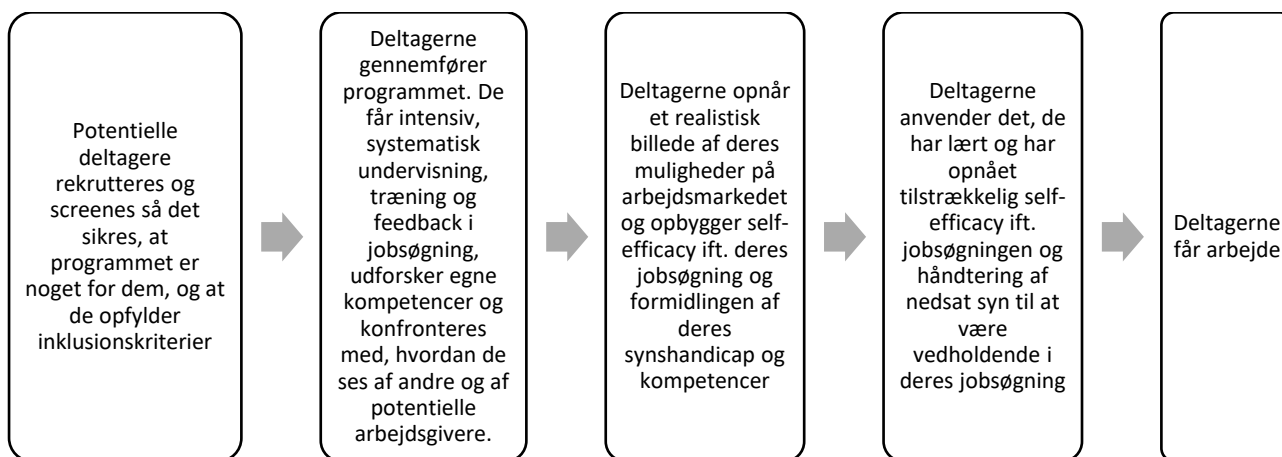
Potentielle deltagere i Pre-Employment Programmet er rekrutteret igennem mere end 150 kommunikationsaktiviteter som opslag på Facebook og LinkedIn, samarbejde med foreninger, synsprofessionelle, jobcentre, IBOS' egne kontakter mm. Når en deltager har tilmeldt sig, har en projektmedarbejder gennemført en samtale, hvor deltageren er blevet screenet ved hjælp af et screeningsredskab. Screeningsredskabet er en integreret del af programmet og er hentet fra Project Enabler, University of Birmingham og RNIB, UK. Det gennemgår deltagerens beskæftigelsehistorik, jobsøgningsaktivitet, informationsadgang med brug af kompensation, computerfærdigheder med brug af kompensation, selvstændige færden med brug af

kompensation, synsstatus og fortrolighed med at kommunikere med en arbejdsgiver, viden om kompenserende ordninger til rådighed og ønsket arbejde. Når screeningen er gennemført, giver redskabet en score for, hvor beskæftigelsesparat deltageren er. Igennem screeningen indsamles ligeledes en række af de data, som projektet har kunne analysere indsatsen i forhold til, ligesom det har kunne sikres, at den enkelte deltagers motivation er til stede, og de nødvendige kompenserende færdigheder til at kunne løse programets opgaver og færdes til/fra/på kursussted. Alle sammen emner, som er afgørende for at kunne opnå beskæftigelse.

For programmet har inklusionskriterierne været, at deltagerne ønskede at komme i job, kunne løse opgaver i Word eller tilsvarende og gennemføre 15 dagsmoduler spredt over 5-8 uger med de transport- og praktiske hensyn det krævede af deltageren.

## 2.2 PROJEKTETS FORANDRINGSTEORI

P.E.P. bygger på en antagelse om, at når programmet styrker deltagerens selvindsigt, giver dem bedre job-søgningskompetencer og hjælper dem med at finde et passende jobønske, vil de have væsentligt større chance for at få et arbejde. Eller som beskrevet i figuren nedenfor:



Projektets formål var, at deltagerne opnår tilknytning til arbejdsmarkedet eller alternativt bliver jobafklarede eller får valgt uddannelse. Det har også vist sig, at projektet for en del af deltagerne har ledt til erkendelse af behov for job på særlige vilkår.

### 3 SAMARBEJDSUDVIKLING IGENNEM PROJEKTET

---

Udover den beskrevne forandringsteori og resultaterne kan der tilføjes, at projekt P.E.P. undervejs har arbejdet for at se på, hvordan programmet kan integreres og forankres i det danske beskæftigelsessystem. Det er sket igennem at udforske samarbejdet med relevante aktører og dermed reducere systembarrierer, som kan stå i vejen for, at en borger med et synshandicap kommer i beskæftigelse.

#### Samarbejde med jobcenter og A-kasser

P.E.P. har fokuseret på en rekrutteringsmodel af deltagere, som passer ind i jobcentrenes og A-kassernes praksis og lovgivningen i forhold til forskellige ydelsesgrupper. Tilgangen i P.E.P. er, at deltagerne igennem empowerment sikrer linket og dermed samarbejdet i forbindelse med deres deltagelse. I praksis betyder det, at deltageren efter screening blev informeret om at gå tilbage til jobcenter og A-kasse og få deres deltagelse i Pre-Employment Program skrevet ind i deres jobplan og sikre de fornødne pligter i forhold til ledighedssystemet. Det virkede, idet formålet med programmet passer godt ind i jobcentrenes aktivitet og kan rummes indenfor A-kassernes rådighedsregler. Valget af denne model er en konsekvens af dels at øge deltagernes viden og selvansvar og samtidig bygge bro til et system, som er præget af mange kommuner, forskellig praksis, og at det er en umulighed for projektet at nå ud med information til alle sagsbehandlere og virksomhedskonsulenter og rekruttere den vej rundt.

#### Samarbejde med lokalt kommunikationscenter

P.E.P. hold 4 blev gennemført i samarbejde med Center for Syn og Hjælpemidler i Aarhus, hvor den lokale koordinator deltog i det forløb. Igennem samarbejdet blev det tydeligt, hvordan linket imellem synsfaglighed igennem lokal koordinator fra CSH og ind i jobcenteret giver mening og kobler borgeren endnu bedre ind i den struktur, som er på synsområdet i Danmark og jobcentrenes forskelligartethed. Et behov, som stiger, jo færre ressourcer den enkelte deltager har til selv at varetage opgaven med, at jobcenteret forstår den lediges specifikke udfordringer. Det sikrer ligeledes borgerne et lokalt og synsfagligt tilhørsforhold, hvor de til enhver tid kan henvende sig og få den synsfaglige støtte med ud i det nye job.

#### Samarbejde med Dansk Blindesamfund

Nogle deltagere i Pre-Employment Program kendte ikke til tilgængelige ressourcer på synsområdet, før de blev informeret via P.E.P.-samarbejdet, hvor P.E.P.-deltageren bliver klar på egen situation, erkender egne udfordringer, støttes og rådgives af Dansk Blindesamfund og det lokale kommunikationscenter har vist sig særlig virkningsfuld i forhold til samarbejdet med jobcentret. Den viden, som nogle gange mangler "i systemet", blev samlet i og omkring borgeren igennem dennes deltagelse i P.E.P. En række deltagere deltog både i Jobværkstedet i Dansk Blindesamfund regi og i P.E.P., og de to tilbud komplementerer hinanden. Samarbejdet, hvor de relevante synsfaglige parter koordinerer, gav overraskende gode resultater for deltagere, der havde brug for afklarende praktikker, afklaring af arbejdsevne og opnåelse af godkendt fleksjob. Om end projektet ikke kan lave analyse på denne del, tyder noget på, at sammenhængskraften blev styrket for borgeren, og det gav en proces, som tyder på at være mere effektiv for alle ikke mindst borgerens afklaring i forhold til tilhørsforhold til beskæftigelse. Det skaber muligheder for at komme i job.

#### Samarbejde med S sammenslutningen af Unge med Handicap (SUMH)

Undervejs i gennemførelsen af projektet opstod en forankringsmulighed i kraft af at videreudvikle P.E.P. til unge med alle typer af funktionsnedsættelser via SUMH's projekt "Ban Vejen for Job". Dette projekt vil i samarbejde med IBOS og den viden projekt P.E.P. har opnået, videreudvikle programmet til at inkludere unge med alle typer funktionsnedsættelser frem for at være fokuseret på mennesker med et synshandicap. En deltager fra SUMH og en deltager med en anden funktionsnedsættelse end nedsat syn/blindhed deltog i



et forløb for at kvalificere det projekt. Deltageren opnåede job umiddelbart efter forløbet, men er ikke medtaget i resultaterne for denne rapport, da denne er uden for målgruppen for projektet. Projekt "Ban Vejen for Job" løber i perioden 1. januar 2020 – 29. februar 2024 og er økonomisk støttet af Velux Fonden.

## 4 EFFEKTEVALUERING

---

I effektevalueringen har vi især mulighed for at undersøge den tredje og den femte boks i forandringsteorien: Vi ser på, om deltagerne oplever, at de har opnået de kompetencer, vi mener, projektet bør give dem. Vi følger også op på, om deltagerne efterfølgende er kommet i arbejde. I evalueringssprog kan man kalde opnåelsen af kompetencer projektets umiddelbare resultater; opnåelsen af beskæftigelse er projektets effekt.

I effektmålingen er der fulgt op på følgende umiddelbare mål, der afspejler disse kompetencer<sup>3</sup>:

1. Hvor selvsikre deltagerne føler sig ift. at drøfte deres nedsatte syn i relation til deres kompetencer med en potentiel arbejdsgiver
2. Om deltagerne har et klart jobønske, som de føler sig kompetente til
3. Redskaber til effektiv jobsøgning (efterfølgende omtalt som 'jobsøgningsmæssig self-efficacy'<sup>4</sup>)
4. Sociale færdigheder (efterfølgende omtalt som 'social self-efficacy')

Da projektet ikke er et eksperiment med en kontrolgruppe, kan vi ikke direkte teste den kausale forbindelse i teorien. Vi ved ikke, hvor mange af deltagerne der under alle omstændigheder ville have fået arbejde, også uden at de havde været på P.E.P. Men hvis det kan bekræftes, at deltagerne har opnået de umiddelbare resultater og også efterfølgende kommer i arbejde, kan dette tages som en indikation på programmets effekt – specielt set i lyset af den lave beskæftigelsesgrad blandt blinde og svagsynede.<sup>5</sup> Derudover kan vi se på, om de deltagere, der eventuelt ikke opnår de nævnte kompetencer, er mindre tilbøjelige til at få et arbejde end dem, der gør. På flere områder, eksempelvis ift. det centrale spørgsmål om at formidle synshandicap og kvalifikationer, er muligheden for dette dog begrænset, idet alle deltagerne vurderer, at de er ganske kompetente på evalueringstidspunktet.

I det følgende vil der først blive redegjort for datagrundlag for effektmåling, derefter gennemgås beskæftigelsesresultaterne først, da disse efterfølgende sættes i forbindelse med målopfyldelsen på de umiddelbare mål.

### 4.1 DATA OG METODE

Effektevalueringen bygger hovedsageligt på deltagernes evalueringer, som er udført sidste dag på kurset, samt data der blev opsamlet i forbindelse med deres optagelsessamtale – herefter omtalt som 'screeningen'. Udover de nævnte datapunkter er deltagerne kontaktet 6 og 12 måneder efter forløbet med henblik på at følge op på, om de har fået arbejde, og for at gentage en del af spørgsmålene, så det kan be- eller afkræftes, om eventuelle positive forandringer er fastholdt. Generelt er de positive udviklinger, der er opnået på projektet, fastholdt også efter 6 og 12 måneder.

En del af effektmålingen bygger på retrospektiv før-eftermåling, pga. risiko for *response shift bias*. Det vil sige, at vi for eksempel ikke spørger deltagerne, hvor gode de synes, de er til at skrive en jobansøgning, før de deltager i programmet og gentager samme spørgsmål ved evalueringen. Problemet med denne fremgangsmåde er, at deltagerne ofte opnår højere standarder for den gode jobansøgning, så de efter

---

<sup>3</sup> Der er også målt på motivation for at være i arbejde samt på generaliseret self-efficacy. Sidstnævnte dog kun ved screening og opfølgninger af måletekniske årsager, så disse resultater diskuteres ikke i denne rapport.

<sup>4</sup> For nærmere definition og diskussion af self-efficacy se afsnit 4.4.2 nedenfor.

<sup>5</sup> Ifølge Amilon, A., Bojsen, L. B., Østergaard, S. V., & Rasmussen, A. H. (2017). *Blinde og stærkt svagsynedes levevilkår* s. 28 er kun 35,5 procent af blinde og svagsynede uden andet større fysisk handicap i beskæftigelse. Andelen blandt P.E.P.-alumner er over 60 procent.

programmet ville have vurderet deres færdigheder før deltagelse væsentlig lavere og ligeledes vurderer deres opnåede færdigheder med nye og mere kritiske øjne.<sup>6</sup> Derfor har vi ved sådanne spørgsmål valgt at spørge deltagerne om, hvor gode de synes, de er på evalueringstidspunktet, samt hvor gode de vurderer, at de var, før de deltog i P.E.P.

Endelig er der fulgt op på deltagernes erhvervsstatus ved projektafslutningen i første kvartal af 2021, da projektets mål for beskæftigelse er defineret som *projektperioden*. I det følgende rapporteres både beskæftigelsesresultater for projektperioden samt 12 måneder efter P.E.P.-deltagelsen; sidstnævnte er taget med, da det giver et billede af beskæftigelsessituationen efter en ensartet tidsperiode modsat projektperioden, hvor det første hold har haft væsentligt længere tid efter P.E.P. til at søge arbejde.

#### 4.1.1 Påvirkning fra COVID-19 pandemien

Det skal bemærkes, at Covid19-pandemien og nedlukningen af samfundet kan have haft indflydelse på projektets resultater. Især de sidste to hold (samlet 16 deltagere), der blev færdige i juni og december 2019 kan være blevet påvirket af de reducerede beskæftigelsesmuligheder i Covid-19-perioden-perioden og kan dermed have haft brug for længere tid til at komme i job. Derudover kan en række af deltagerne, som efter projektet har erkendt, at de havde behov for job på særlige vilkår være blevet forsinket i sagsbehandlingstider pga. Covid-19.

## 4.2 TILFREDSHED MED PROGRAMMET

Deltagerne er i forbindelse med evalueringen også blevet spurgt om tilfredshed med programmet samt en række andre evaluerende spørgsmål. Deltagerne er generelt tilfredse: 66 % vurderer samlet programmet som "fremragende (præcis hvad jeg havde behov for)" (topkategorien af tre). De resterende deltagere vælger mellemkategorien "middel (ikke perfekt, men en god læringsoplevelse)".<sup>7</sup> 77 % vælger samme topkategori på spørgsmålet "Relevans (opfylder kurset behovene for arbejdsløse personer med synsnedsættelse)", mens de resterende deltagere angiver mellemkategorien.

## 4.3 EFFEKT: KOMMER DELTAGERNE I ARBEJDE?

Overordnet kommer størstedelen af deltagerne i P.E.P. i arbejde i løbet af det første år, og 65 pct. af deltagerne har allerede fået et job i løbet af projektperioden.

<b>Tabel 1: Arbejdsmarkedsstatus efter P.E.P.<sup>8</sup></b>	Antal efter 6 måneder	Antal efter 12 måneder	Antal ved projektslutning
<b>Har fået arbejde</b>	12	14	17
<b>Er stadig arbejdssøgende</b>	10	5	3
<b>Under afklaring ift. fleksjob</b>	5	2	1
<b>Afventer afgørelse i fleksjobsag</b>		3	4
<b>Under uddannelse</b>		2	1
<b>Forladt arbejdsmarkedet</b>	1	1	1
<b>Mangler data</b>		1	1
<b>Andel i arbejde (eksklusive personer i uddannelse og med manglende data)</b>	43 %	56 %	65 %

<sup>6</sup> Se Drennan, J., & Hyde, A. (2008). Controlling response shift bias: the use of the retrospective pre-test design in the evaluation of a master's programme. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 33(6), 699-709.

<sup>7</sup> Spørgsmålet lød "Din samlede vurdering af PEP (inklusive programmets indhold, aktiviteter og undervisere)."

<sup>8</sup> Der er enkelte deltagere, der er blevet arbejdssøgende igen efter at have fået arbejde. Da P.E.P.s mål er at få deltagerne i arbejde, indgår de stadig som havende fået et arbejde også efterfølgende.

Efter 6 måneder har 43 procent af deltagerne fundet et arbejde. Det stiger til 56 procent i løbet af et år. Derudover kom to personer frem til, at de skulle have en anden uddannelse for at udnytte deres kompetencer, hvilket også må betragtes som positivt – den ene er ved projektslutningen i beskæftigelse, den anden er stadig under uddannelse. Kun tre deltagere opnåede i projektperioden hverken beskæftigelse, påbegyndte uddannelse eller kom til erkendelse af behov for job på særlige vilkår. Den ene deltager, der havde førtidspension som forsørgelsesgrundlag, fandt ud af, at arbejdsmarkedet ikke var det rigtige for pågældende, men har i stedet udvidet sit frivillige arbejde og fået nye ansvarsområder, som bedre udnytter pågældendes kompetencer. Disse resultater må anses som ganske overbevisende, den lave beskæftigelsesfrekvens i målgruppen taget i betragtning<sup>9</sup>.

En gruppe af deltagerne nåede som resultat af projektet til en erkendelse af, at de ikke kunne honorere et ordinært arbejde, men havde brug for særlige vilkår. Det har været en positiv effekt af programmet, som ikke var forudset ifm. projektansøgning. Processen med at blive godkendt til job på særlige vilkår kan dog være lang for nogle, hvilket kan observeres i gruppen, der går fra "afklaring ift. fleksjob" til "afventer afgørelse i fleksjobsag". COVID-19 nedlukningen har i flere tilfælde yderligere forsinket denne proces.

Ved projektafslutning har næsten to tredjedele af deltagerne fået et arbejde, og flertallet af de resterende er enten under uddannelse eller i gang med at blive afklaret ift. at få et job på særlige vilkår.

<b>Tabel 2: Fordeling på fleksjob og ordinær ansættelse blandt beskæftigede</b>	Antal efter 6 måneder	Antal efter 12 måneder	Antal ved projektslutning
<b>Antal i ordinær beskæftigelse</b>	8	10	12
<b>Antal ansat på særlige vilkår (fleksjob)</b>	5	5	6
<b>Andel fleksjob ud af de beskæftigede</b>	38 %	33 %	33 %

Blandt deltagerne i arbejde er flertallet i ordinær beskæftigelse. Andelen i fleksjob udgør efter 12 måneder og ved projektafslutning 33 procent.

#### 4.3.1 Betydningen af arbejdsmarkedserfaring: Hvem kommer i arbejde?

Deltagerne på P.E.P. kan overordnet opdeles i to grupper ud fra, hvornår de har fået deres nedsatte syn i forhold til deres uddannelse og arbejdsmarked.

Den ene gruppe er nyuddannede eller i sidste del af deres uddannelse, og de har typisk haft deres synshandicap forholdsvis længe. De har ofte begrænset erfaring på arbejdsmarkedet – specielt indenfor deres fagfelt. Den anden gruppe har fået synshandicappet efter en karriere på arbejdsmarkedet, og de har dermed en del erfaring på arbejdsmarkedet. Denne anden gruppe har til gengæld ofte mindre 'erfaring' med det at have et synshandicap, og de kan ofte have mere at bearbejde i forhold til handicapet.

I tabel 3 nedenfor er deltagerne delt op ift. deres erhvervs erfaring.<sup>10</sup> For overskuelighedens skyld er datapunktet ved 12 måneder ekskluderet.

<sup>9</sup> Som før omtalt, er det planen, at P.E.P. vurderes i en eksempelberregning i SØM-modellen. I den sammenhæng er det ud fra et registertræk beregnet, hvor stor en del af den bredere gruppe af voksne med synshandicap, der påbegynder beskæftigelse eller uddannelse indenfor et år. Det viser sig, at ca. 27,8 procent opnår dette mål (Socialstyrelsen (2021) udarbejdelse). *Eksempelberregning af Pre-Employment Program*). Der er således ca. dobbelt så stor en andel af P.E.P.-deltagerne, som kommer videre i beskæftigelse end i sammenligningsgruppen.

<sup>10</sup> Der er her opdelt efter arbejdsmarkedserfaring indenfor deltagerens fag. En enkelt deltager, der var nyuddannet, har erfaring fra et serviceerhverv før uddannelse og synsudsættelse, betragtes her i kategorien som nyuddannet.

Tabel 3: Arbejdsmarkedsstatus efter P.E.P. – opdelt på nyuddannede og arbejdsmarkeds-erfarne	Antal efter 6 måneder		Antal ved projektslutning	
	Deltagere, som er ny-uddannede	Deltagere, som har arbejds-erfaring indenfor fag	Deltagere, som er nyuddannede	Deltagere, som har arbejds-erfaring indenfor fag
Har fået arbejde	6	6	10	7
Er stadig arbejdssøgende	7	3	3	
Under afklaring ift. fleksjob	3	2	1	
Afventer afgørelse i fleksjobsag			2	2
Under uddannelse				1
Forladt arbejdsmarkedet		1		1
Mangler data				1
Andel i arbejde (eksklusive personer i uddannelse og med manglende data)	37,5 %	50 %	62,25 %	70 %

Der er en tydelig tendens til, at de deltagere, der har erhvervs erfaring, kommer hurtigere i beskæftigelse end de forholdsvis nyuddannede deltagere. En del af forskellen indhentes i projektperioden, hvor især flere af de nyuddannede finder job efter lidt længere tid. Dog er det værd at bemærke, at der blandt de erfarne deltagere ikke er nogen arbejdssøgende 'tilbage' efter den længere periode – de har alle enten fået arbejde, forladt arbejdsmarkedet eller er på vej til fleksjob.

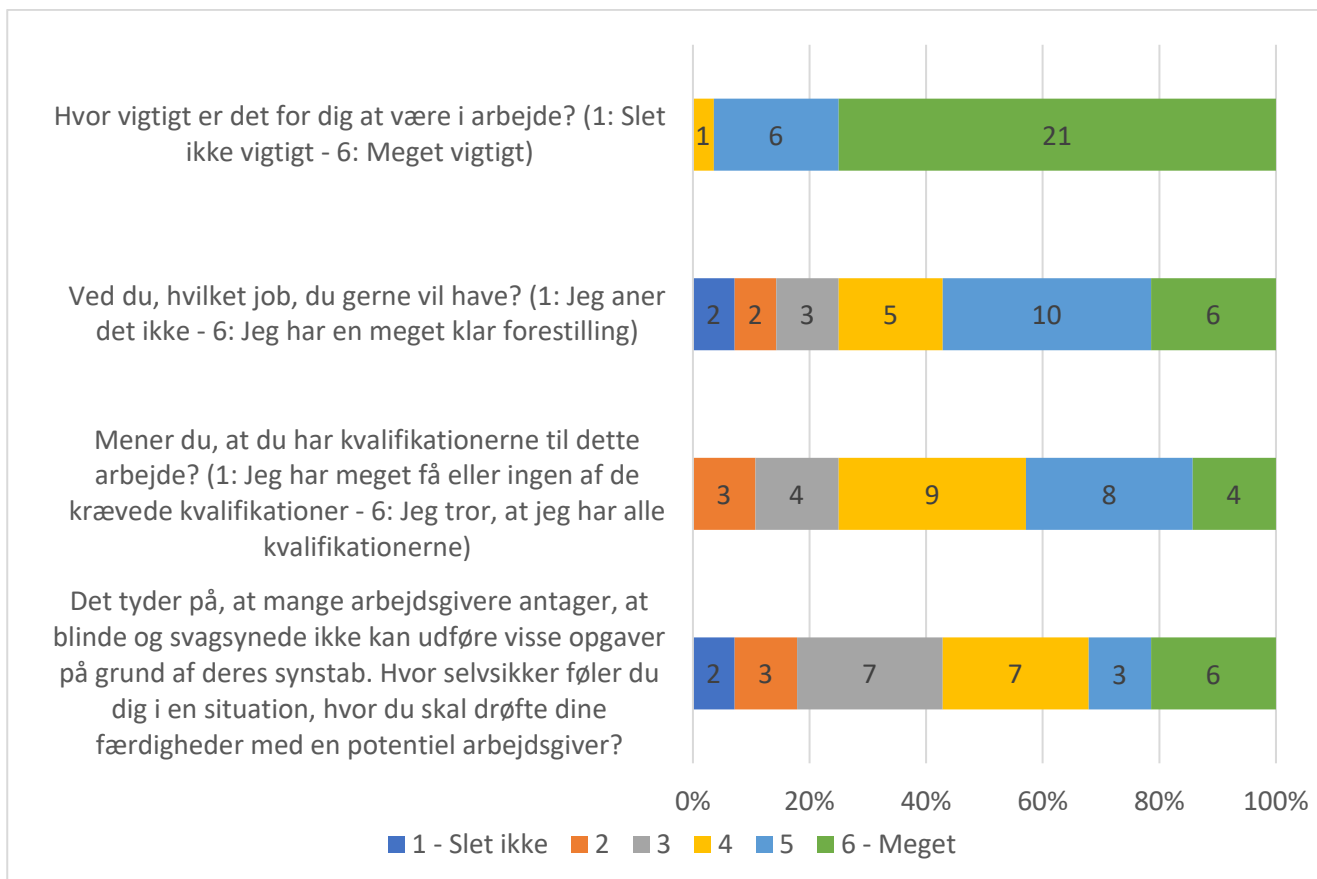
I diskussionsafsnittet kommer vi nærmere ind på, hvilke perspektiver dette har ift. fremtidige indsatser.

#### 4.4 UMIDDELBARE RESULTATER: DELTAGERNES JOBSØGNINGSKOMPETENCER EFTER P.E.P.

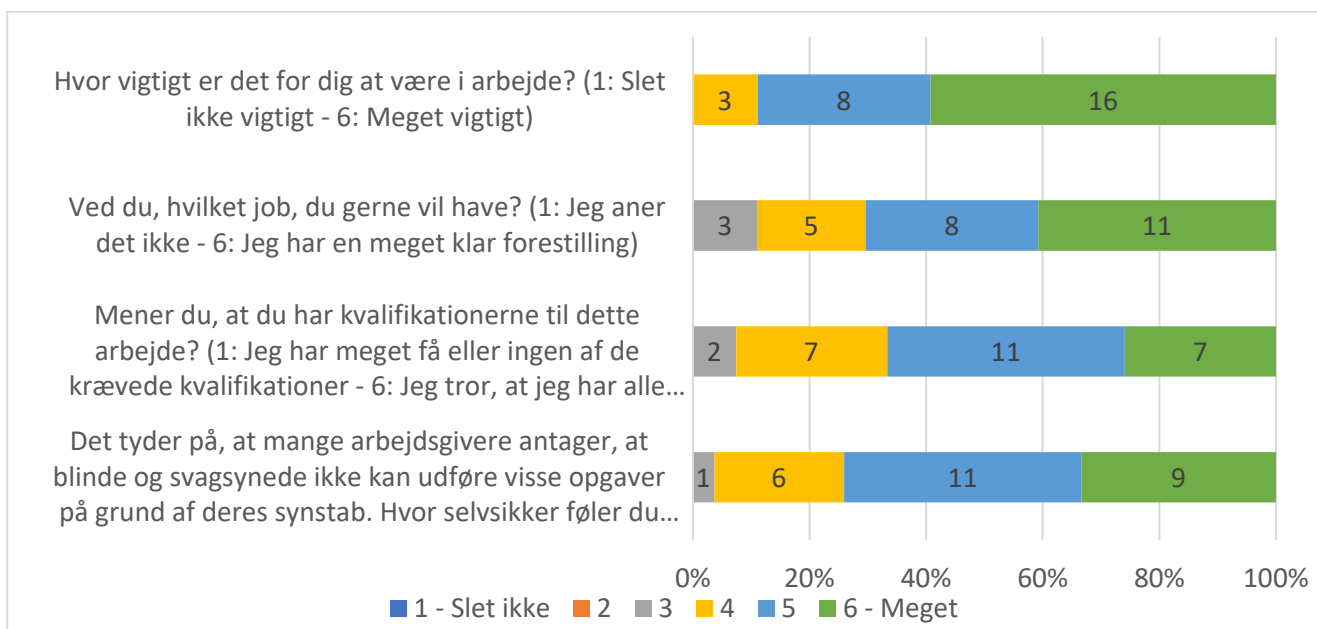
I det følgende gennemgås de umiddelbare mål for deltagerne, der er blevet effektmålt. Afsnittet undersøger også, i hvilken grad *manglende* målopfyldelse kan forbindes med lavere beskæftigelsesgrad. Det skal dog understreges, at en manglende sammenhæng mellem målopfyldelse og beskæftigelsesgrad ikke kan tolkes som udtryk for, at der ikke er nogen sammenhæng, da datagrundlaget ikke er nær stort nok til at drage en sådan konklusion.

##### 4.4.1 Formidling af syn, arbejdsmarkedsperspektiv og realistisk jobønske

Deltagerne er ved screening og evaluering blevet stillet nedenstående spørgsmål om arbejdsmarkedsperspektiv og drøftelse af synshandicap og færdigheder. Deres svar ved henholdsvis screeningsamtale og evaluering kan ses i figur 1 og 2 nedenfor:



Figur 1 – Deltagernes afklarethed og motivation ift. job, samt deres selvstikkerhed ift. at drøfte synshandicap og kvalifikationer med potentiel arbejdsgiver. Målt ved screeningssamtale



Figur 2 – Deltagernes afklarethed og motivation ift. job, samt deres selvstikkerhed ift. at drøfte synshandicap og kvalifikationer med potentiel arbejdsgiver. Målt ved evaluering<sup>11</sup>

<sup>11</sup> De samlede antal kan variere pga. ikke-respons.

**Formidling af syn og kompetencer:** Spørgsmålet om drøftelse af syn og kompetencer er helt centralt for P.E.P., da det måler den læring, som deltagerne har gennemgået ift. at forlige sig med deres synsindsættelse og føle sig selv sikre ift. at kunne overbevise en arbejdsgiver om, at det ikke står i vejen for, at de kan varetage jobbet.

Vi kan se, at deltagerne efter at have gennemført P.E.P. føler sig langt bedre klædt på til at drøfte syn og færdigheder med arbejdsgivere. Kun 9 deltagere, dvs. 32 procent, var selv sikre ift. dette før programmet og svarede 5 eller 6 på 1-6-skalaen. Efter programmet gælder dette for 74 procent af deltagerne. De resterende, der ligger 'dårligst', er bortset fra en enkelt 3'er i den øvre middelkategori, altså værdien '4'. P.E.P. gør med andre ord deltagerne markant mere selv sikre ift. at formidle syn og kvalifikationer til en potentiel arbejdsgiver.

Den høje grad af målopfyldelse gør, at vi ikke ud fra data kan se hvilken effekt, det ville have, hvis man *ikke* følte, at man kunne formidle sit syn og kompetencer overfor en mulig fremtidig arbejdsgiver. Programmet har stor fokus på netop dette, og ved evalueringen føler alle deltagere sig kompetente. De personer, der har svaret 4 på 1-6-skalaen, har klaret sig lige så godt som resten.

**Jobønske og kvalifikationer:** Spørgsmålene om, i hvor høj grad deltagerne ved, hvilket job de vil have og føler sig kvalificerede til dette job, viser også en positiv udvikling. Ved evalueringen efter P.E.P. er deltagerne mere sikre i deres jobønske, og de føler sig desuden væsentligt mere kvalificerede ift. det job, de ønsker end ved screeningen. En central del af P.E.P.-programmet handler om, at deltagerne udvikler og justerer deres jobønsker, så det bliver realistisk og passer til deres kompetencer. Den væsentligt større selv sikkerhed ift. kvalifikationer, der kan spores i data, giver klar indikation for, at det er lykkedes.

Der er en tendens til, at de deltagere, der har en klarere forestilling om, hvilket job de gerne vil have, er mere tilbøjelige til efterfølgende at få et job. Deltagerne, der har fået et job efter 12 måneder, ligger i gennemsnit på 5,36 imod 4,7 for dem, der ikke har fået job. Gruppen, der har fået job i projektperioden, ligger på 5,35 hvorimod de, der ikke fik job, ligger på 4,6<sup>12</sup>. Der er altså en tendens til, at de, der efterfølgende fik et job, også ligger helt i top ift. at have en klar forestilling om det ønskede job på evalueringstidspunktet.

Der findes derimod ikke nogen videre forskel på de deltagere, der har fået job og de, der ikke har fået job, ift. deres vurdering af deres egne kvalifikationer: Deltagere, der ikke har fået job efter 12 måneder, vurderer deres kvalifikationer marginalt højere (5 vs. 4,93), hvorimod deltagere, der ikke har fået job i projektperioden, ligger lavere end de, der har (4,88 vs. 5).

**Motivation:** Det eneste spørgsmål, hvor der ikke kan spores en stigning, er motivationen ift. at få et arbejde. Dette kan skyldes, at deltagerne i screeningssituationen, som også er en optagelsessamtale, kan have været ekstra tilbøjelige til at signalere, at de var topmotiverede for at blive godkendt til deltagelse i P.E.P.-forløbet. Deltagerne ligger i hvert fald særdeles højt ved screeningen. Det kan imidlertid også være et udtryk for øget viden og realisme ift. arbejdsmarkedet.

Der er en lille tendens til, at de deltagere, der er mest motiverede på evalueringstidspunktet, også er dem, der efterfølgende får job.

**Opsummering:** Ift. screeningstidspunktet er deltagerne meget mere selv sikre ift. især at drøfte deres synsindsættelse og færdigheder; her ligger alle deltagerne så højt, at der kun er én tilbage at sammenligne med, som ligger under skala-midtpunktet. Derudover er P.E.P.-deltagerne mere sikre på deres jobønske, hvilket måske er det, som giver dem større tiltro til, at de har kvalifikationerne til det ønskede job. Vi kan

---

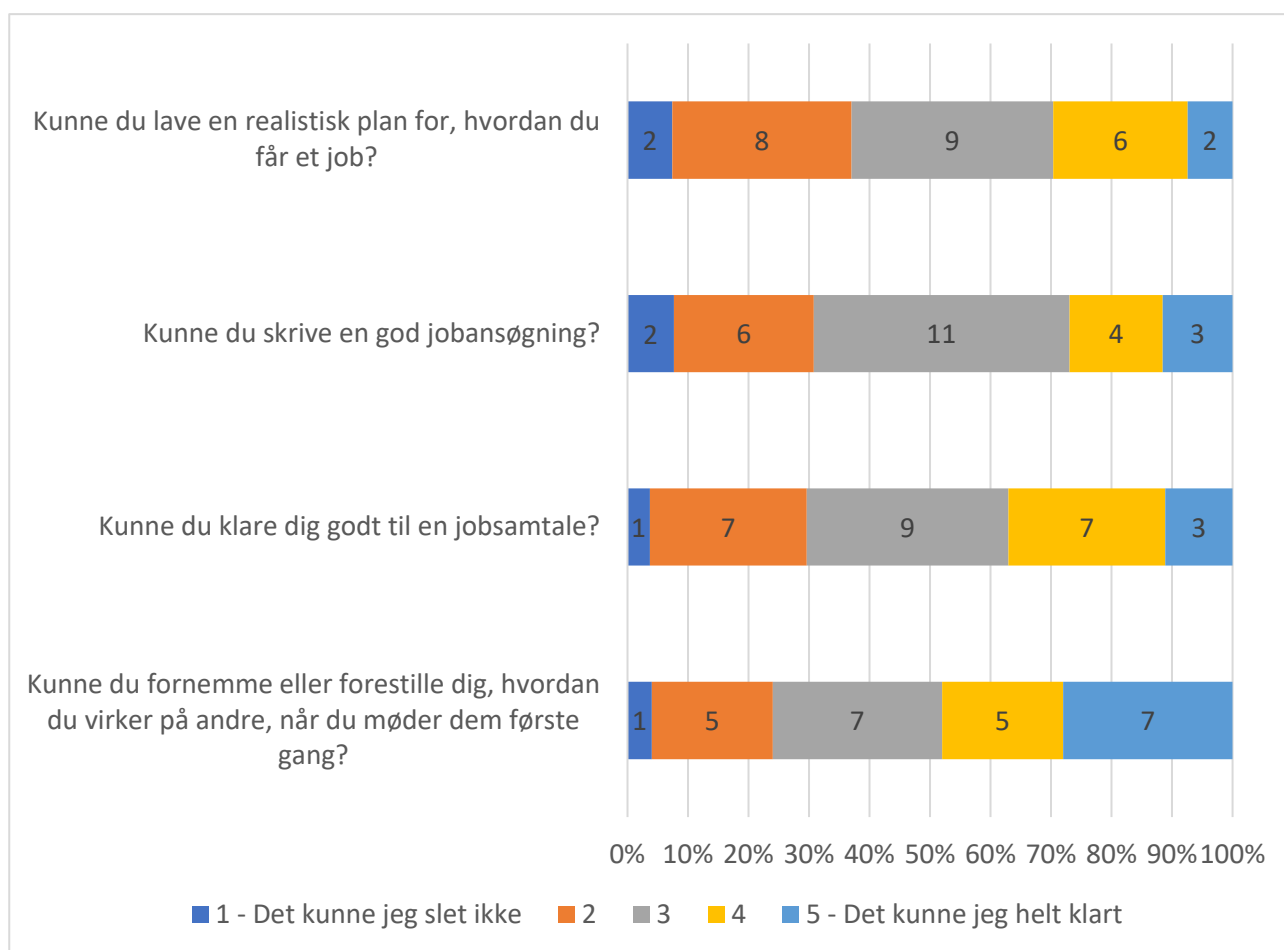
<sup>12</sup> Denne forskel er statistisk signifikant på 0,1-niveau.

se, at der er en tendens til, at deltagere, der opnår høj sikkerhed ift. hvilket job, de vil have, også er signifikant mere tilbøjelige til at få et job i projektperioden – et resultat der giver god mening ift. indholdet af projektet.

#### 4.4.2 Jobsøgningsmæssig og social self-efficacy

I forbindelse med effektmålingen har vi også forsøgt at indkredse, om P.E.P. understøtter deltagernes tiltro til egen handleevne ift. de forskellige elementer af jobsøgning. Det vil sige deres jobsøgningsmæssige self-efficacy. De følgende spørgsmål har forsøgt at indkredse, hvor kompetente deltagerne selv oplever, de var ift. elementerne i jobsøgning, før de påbegyndte P.E.P.-forløbet. Figur 3 bygger på deltagernes retrospektive vurdering af deres kompetencer før P.E.P.<sup>13</sup>

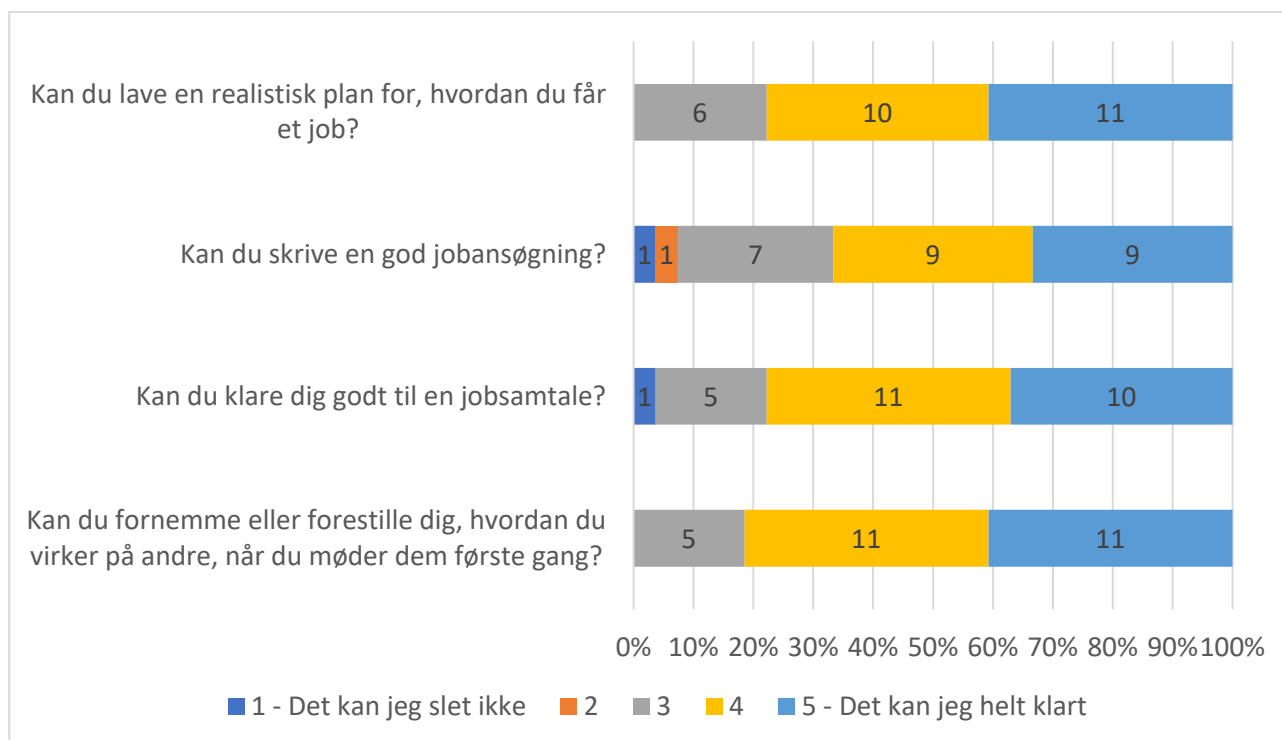
Figurerne viser deltagernes svar på, i hvor høj grad de kunne/kan de nævnte ting, som er elementer i jobsøgning, samt et mål for sociale kompetencer. Deltagerne har svaret på en 1-5 skala med yderpunkterne "1 – det kan jeg slet ikke" og "5 – det kan jeg helt klart".



Figur 3 – deltagernes vurdering af deres handlekompetencer (self-efficacy) ift. jobsøgning og aflæsning af andre (jobsøgningsmæssig og social self-efficacy) før deltagelse i P.E.P.

<sup>13</sup> Se afsnit 4.1 for redegørelse for valget af retrospektiv før-efter-måling.





Figur 4– deltageres vurdering af deres handlekompetencer (self-efficacy) ift. jobsøgning og aflæsning af andre (jobsøgningsmæssig og social self-efficacy) efter deltagelse i P.E.P.P.

**Jobsøgningsmæssig self-efficacy:** De første tre spørgsmål er et forsøg på at indkredse, om deltagerne føler, de kan de forskellige ting, som jobsøgningen indebærer. Det følger af den canadisk-amerikanske psykolog og professor Alberg Banduras teori om self-efficacy (tiltro til egen handleevne), at høj selv vurderet self-efficacy er associeret med, at man er parat til en vedholdende indsats, som fører til resultater. Self-efficacy er med andre ord både en indikator for, at deltagerne føler, de mestrer det tilsigtede, men også en del af måden programmet virker på igennem den empowerment-orienterede tilgang, da det er påvist, at en høj self-efficacy gør folk mere vedholdende og ihærdige ift. en given opgave<sup>14</sup>.

Alle de tre første indikatorer viser flot vækst blandt P.E.P.-deltagerne: En stor overvægt af deltagerne placerer sig på 4 eller 5 på 1-5-skalaen ved evalueringen, mens et flertal vurderede, at de lå på 3 eller derunder før de deltog i programmet. Overordnet giver dette en klar indikation for, at projektet når sit umiddelbare mål, da deltagerne vurderer, at de er signifikant mere kompetente ift. deres jobsøgning.

Når vi sammenligner deltagerne ud fra, om de har fået et arbejde eller ej, så er det fåtal af deltagere, der også efter P.E.P. har en lav jobsøgningsmæssig self-efficacy, ikke mindre tilbøjelige til at få job efter 12 måneder eller i projektperioden. Dette er især drevet af, at de to deltagere med den laveste score på spørgsmålene begge fik job indenfor det første år.

**Social self-efficacy:** Endelig har vi medtaget et spørgsmål, der måler social self-efficacy. Dette viser en lignende positiv udvikling, hvilket måske er mere overraskende. Vi har ikke på forhånd indset, hvor stor en betydning dette har i programmet, men det er undervejs blevet tydeligt, at udviklingen af disse sociale færdigheder både er en integreret del af Karen Wolffes P.E.P.-koncept og et af de væsentlige virksomme elementer i programmet.

<sup>14</sup> Bandura, A. (1994). Self-efficacy. *Encyclopedia of Human Behavior*, cilt 4, VS Ramachaudran.

De deltagere, der har fået job, har væsentligt højere social self-efficacy end de deltagere, der ikke har fået job i projektperioden. Deltagerne, der har fået job i løbet af de første 12 måneder, lå i gennemsnit på 4,5 på 1-5-skalaen, mod 3,91 for de ikkebeskæftigede; deltagerne, der har fået beskæftigelse i projektperioden, lå på 4,47 mod 3,88<sup>15</sup>.

**Opsummering:** Deltagerne har generelt en høj jobsøgnings-self-efficacy, dvs. selvvrurderet handlekompetence ift. de forskellige elementer af jobsøgning efter deltagelse i P.E.P. Desuden vurderer de samstemmende, at de var væsentligt dårligere til disse ting, før de deltog i P.E.P. Dermed kan det også her konkluderes, at P.E.P. har klædt deltagerne godt på ift. jobsøgningsopgaven.

De deltagere, der har lavest jobsøgnings-self-efficacy, er ikke mindre tilbøjelige til at få arbejde end de øvrige deltagere. Det skal dog siges, at deltagerne gennemgående føler sig kompetente ift. deres jobsøgning, så de mindre selvsikre, er altså stadig forholdsvis selvsikre. Der er derimod en klart højere selvvrurderet social self-efficacy blandt de deltagere, som efterfølgende fik et arbejde end blandt dem, der ikke har opnået beskæftigelse.

#### 4.5 KONKLUSION PÅ EFFEKTEVALUERING

Ud fra screeningen, den kvantitative evaluering og de telefoniske opfølgninger efter 6 og 12 måneder samt ved projektafslutning er der god indikation for, at P.E.P. når de mål, der er opstillet i forandringsteorien.

Deltagerne i P.E.P. vurderer sig således væsentligt mere kompetente ift. deres jobsøgning, de er bedre til at formidle deres syn og kompetencer, de har bedre sociale færdigheder samt et klarere billede af det job, de gerne vil have. Vel at mærke et job, som de føler sig kompetente til at varetage. Ud fra deltagernes egne vurderinger, opnår projektet dermed det umiddelbare mål. Da deltagerne efterfølgende i høj grad opnår beskæftigelse, er der god indikation for, at det, de har lært, og den udvikling, de er gået igennem på P.E.P., har medvirket positivt og væsentligt til, at de efterfølgende er kommet i beskæftigelse.

---

<sup>15</sup> Begge disse forskelle er statistisk signifikante på 0,1-niveau.

## 5 DISKUSSION AF DOKUMENTEREDE RESULTATER

---

Ud fra effektevalueringen kan det altså overordnet konkluderes, at IBOS' Pre-Employment Program virker. I det følgende har vi forsøgt, at kigge nærmere på nogle nuancer i sammenhængen mellem at deltage i P.E.P og komme i arbejde.

Det skal understreges, at effektmålingen ikke entydigt på det begrænsede datagrundlag kan udpege, hvilke forandringer der er særligt vigtige, eller hvad der eventuelt kan ændres eller undværes. P.E.P. er et samlet program, der bygger på en forandringsteori om, at man skal kunne alle disse ting for at opnå beskæftigelse. Derudover oplever stort set alle deltagere at mestre de nævnte ting – i hvert fald i moderat grad. I det følgende vil vi dog komme ind på de områder, hvor vi kan se, at der er forskel på, i hvilken grad og hvor hurtigt deltagerne er kommet i arbejde.

### 5.1 EMPLOYABILITY OG HANDICAP

Grundlæggende kan man beskrive det at opnå beskæftigelse som et spørgsmål om at overbevise en potentiel arbejdsgiver om, at man har efterspurgte kompetencer, som man kan sætte i spil, så man kan skabe værdi for en arbejdsplads. Her kan skelnes mellem *formelle* og *faktiske* eller *reelle* kompetencer<sup>16</sup>; formelle kompetencer er de ting, der står oplistet i stillingsopslaget, f.eks. en påkrævet uddannelse og reelle evner til at omsætte formelle kompetencer til løsning af konkrete arbejdsopgaver. En arbejdssøgende person med handicap skal udover at vise, at pågældende har relevante kompetencer også overbevise arbejdsgiveren om, at pågældende kan kompensere for sit handicap i arbejdssituationen. Udover dette indbefatter realkompetencer i denne forståelse også evnen til at begå sig på en arbejdsplads – her indfanget af spørgsmålet om social self-efficacy.

Oven i dette har en del af deltagerne i P.E.P. stadig behov for at bearbejde tabet af synet og de begrænsninger, det fører til, og til at finde et nyt arbejdsmarkedsperspektiv. Andre deltagere kan have behov for hjælp til at erkende, at der kan være forskelle i jobkrav og deres reelle kompetencer, så de får et mere realistisk perspektiv på arbejdsmarkedet, og dermed en mulighed for at opnå rette jobmatch for såvel dem selv som arbejdsgiveren. I praksis er processen med at forlige sig med handicap og begrænsninger og finde de styrker, man har, sammenflettet med det at finde frem til og synliggøre ens reelle kompetencer. Det kaldes i programmet for en forskelsanalyse, når det matches til et konkret jobmatch og er et centralt element igennem programmet.

#### 5.1.1 Betydningen af erhvervs erfaring før syns nedsættelse

Som det ses af tabel 3, er der en forholdsvis stor forskel på, hvor hurtigt og i hvor høj grad henholdsvis nyuddannede og folk med erhvervs erfaring kommer i arbejde. Blandt deltagerne i P.E.P. var der en tendens til, at de mere erfarne kom hurtigere i arbejde efterfølgende. En del af dette forspring blev indhentet over tid, men der er fortsat højere beskæftigelsesgrad blandt de erfarne i projektperioden.

Det er en kendt sag, at det kan være svært at få første job indenfor sit fag som nyuddannet – også for personer uden handicap. Dette kan være særligt udfordrende for personer med handicap, især hvis de ikke har tidligere erhvervsarbejde på deres CV, hvilket oftest har været tilfældet for de nyuddannede deltagere. De har i nogen grad haft erfaring fra frivilligt arbejde og arbejde før studiet, men de har ikke haft fagligt relevante studiejob. I denne sammenhæng kan dette være dobbelt belastende, da de ikke blot skal

---

<sup>16</sup> Se s. 243 i Bredgaard, T., Amby, F., Thuesen, F., & Holt, H. (2020). *Handicap og beskæftigelse: fra barrierer til broer*. Djøf Forlag.

anskueliggøre for arbejdsgiveren, at de kan omsætte deres formelle kompetencer til realkompetencer, men derudover også skal vise, at de kan kompensere for deres synshandicap på en måde, så dette ikke kommer i vejen for udførelsen af jobbet. Desuden kan manglende erfaring med erhverv også forsinke deltagernes erkendelse af, at de ikke kan leve op til arbejde på ordinære vilkår, som de troede, men i stedet skal opnå beskæftigelse på særlige vilkår. Amby m.fl. har i en undersøgelse<sup>17</sup>, som bygger på registerdata, som fulgte studerende, der på deres studium har modtaget hjælpemidler, støttetimer eller øvrig socialpædagogisk støtte ("SPS"), samt studerende der på grund af deres funktionsnedsættelse ikke kan varetage et studiejob og dermed modtager tillæg til deres SU (handicaptillæg). Studiet viser, at især de studerende, der har modtaget handicaptillæg, har markant lavere erhvervsdeltagelse efter studiet og er længere tid om at finde deres første job end de, som ikke har modtaget SPS eller handicaptillæg. Det tyder altså på, at denne generelle tendens til, at studerende med funktionsnedsættelser har sværere ved at finde første job, når de ikke har relevant erhvervs erfaring fra studietiden, også gør sig gældende for P.E.P.-deltagerne.

Deltagerne, der har haft en erhvervs karriere før synshandicappet, har kunne pege på, at de i tidligere beskæftigelse har kunne omsætte deres formelle kompetencer til realkompetencer. De har altså skulle overbevise arbejdsgiveren (og dem selv) om, at disse kompetencer også kan komme i spil efter synsnedsættelsen, når de får den rette kompensation. Det skal dog understreges, at processen med at acceptere synshandicap og genvinde tillid til, at man har noget at byde på ift. arbejdsmarkedet, ikke er let for alle, og det tager tid. Dertil kommer, at denne gruppe oftest har haft synshandicappet i kortere tid, og ikke som de nyuddannede har opbygget rutine i at anvende kompensationsteknologi i en faglig sammenhæng.

Forskellen i beskæftigelsesgrad på de to grupper kan indikere, at man med fordel kan målrette indsatsen ift. at fastholde personer, der får synshandicap i løbet af deres erhvervs karriere eller at støtte tilbagevenden til arbejdsmarkedet. Hvis der opnås en god tackling af synshandicappet, har denne gruppe erfaringer, udviklede realkompetencer og netværk, der kan sættes i spil ift. tilbagevenden til arbejdsmarkedet. En videreførelse af P.E.P. vil også fortsat være et gavnligt redskab for denne gruppe ift. dette.

Det er ofte mere ressourcekrævende at gennemføre en uddannelse med et synshandicap end for andre studerende, så denne gruppe kan ende med at være færdiguddannet uden erhvervs erfaring fra studiejob. I projektet så vi eksempler på nyuddannede, som valgte at søge efter første job udenfor deres fagområde. Disse deltagere opnåede erhvervs erfaring med deres synshandicap, selvom det ikke var i deres primære fagområde. Efterfølgende har vi set, at de er avanceret til bedre jobs indenfor deres fagområde. Det tyder derfor på, at erfaringen betaler sig også i forhold til på længere sigt at opnå ens ønskede job. Dette, sammenholdt med at gruppen af nyuddannede har været langsommere til at opnå beskæftigelse, peger på, at det kan være hensigtsmæssigt for at studerende med funktionsnedsættelser så vidt muligt opbygger relevant erfaring undervejs – specielt i lønnet arbejde – også selvom dette kan medføre, at studiet tager længere tid. Det kan på baggrund heraf være værd at overveje, om der kan skabes mere fleksible rammer for fagrelevant studiearbejde for studerende med funktionsnedsættelser, som det eksempelvis anbefales af Amby m.fl.<sup>18</sup> Udover en videreførelse af P.E.P. kunne det være relevant at udvikle indsats, som specifikt støtter studerende i overgangen fra uddannelse til arbejdsmarked. Dette kunne for eksempel involvere støtte og vejledning til studerende ift. at anvende relevant praktik, frivilligt arbejde eller studiejob således

---

<sup>17</sup> Amby, F., Christoffersen, B. J., Jensen, N. L., Brendstrup, S., Thodsen, J., Pedersen, S. T., Christiansen, Maria & Broch-Lips, N. (2020). *Fra uddannelse til første job-med handicap* s. 4 ff.

<sup>18</sup> Amby, F., Christoffersen, B. J., Jensen, N. L., Brendstrup, S., Thodsen, J., Pedersen, S. T., Christiansen, Maria & Broch-Lips, N. (2020). *Fra uddannelse til første job-med handicap* peger eksempelvis på behovet for mere fleksible regler om handicaptillæg til SU, så der kan være mulighed for studiejob (s. 3)

at deres realkompetencer styrkes, og de får en tidlig afklaring af deres kompensatoriske behov og skånebehov.

### 5.1.2 Betydningen af sociale kompetencer

Et af evalueringens mere overraskende fund er, i hvor høj grad de deltagere, der får arbejde er kendetegnet ved at have stærke selv vurderede sociale kompetencer. Der var ikke stor forskel på jobsucces ift., om man havde en høj jobsøgningsmæssig self-efficacy; næsten alle deltagere betragtede dem selv som ganske kompetente jobsøgere og de 'meget kompetente' var ikke bedre til at få job end de 'moderat kompetente'. Der var den samme fordeling ift. selv vurderet self-efficacy mellem ift. sociale færdigheder, men her er de meget kompetente oftere i job end de moderat kompetente.

Det kunne tyde på, at svarene her også er et udtryk for, i hvor høj grad man i grupperehabiliteringen og mødet med de andre deltagere har opnået en bedre selvindsigt, og at denne kan være vigtigere end antaget ift. at få arbejde. Frederik Thuesen og Ditte Shamshiri-Petersen, som er henholdsvis seniorforsker på VIVE og lektor på Aalborg Universitet, konkluderer i deres undersøgelse fra 2020, at sociale netværk har stor betydning for jobsøgning, hvilket også gælder for personer med handicap, da disse kan være dobbelt ramt på netværkskontoen, idet de både har mindre netværk og er mindre tilbøjelige til at trække på det.<sup>19</sup> Selvom deres undersøgelse omhandler bevægelseshandicap, er der god sandsynlighed for, at dette også gør sig gældende for P.E.P.-målgruppen, og det kan tænkes, at netop de deltagere, der har bedst social self-efficacy, har været hjulpet af dette ift. at mobilisere netværk i deres jobsøgning.

---

<sup>19</sup> Se kapitel 5, særligt 127 fr. i Bredgaard, T., Amby, F., Thuesen, F., & Holt, H. (2020). *Handicap og beskæftigelse: fra barrierer til broer*. Djøf Forlag.

## 6 BILAG

---

### BILAG 1: OVERSIGT OVER P.E.P.-PROGRAMMETS INDHOLD

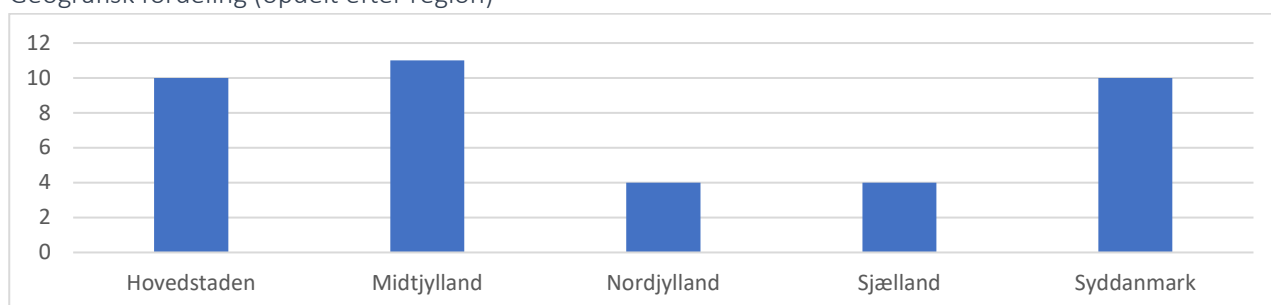
<b>Modul 1</b>	Gruppen og mig (on boarding og spilleregler på en arbejdsplads)
<b>Modul 2</b>	Realiteter på arbejdsmarkedet (arbejdsmarkedsressourcer)
<b>Modul 3</b>	Det perfekte job (drømmejob, problemløsning og handleplaner)
<b>Modul 4</b>	Selvindsigt (hvordan jeg igennem andre lærer om mig selv, samarbejde)
<b>Modul 5</b>	Karriereressourcer (selvanalyse til jobanalyse)
<b>Modul 6</b>	Identificering af jobs og værktøjer til at udføre dem (forskelsanalyse og kompen- serende arbejdsredskaber)
<b>Modul 7</b>	Kommunikationsevner (kommunikationsstilarter og –evner)
<b>Modul 8</b>	Det er hårdere at søge arbejde end at arbejde (netværk)
<b>Modul 9</b>	Vandrehistorier, pligter og rettigheder (jura)
<b>Modul 10</b>	Hvordan og hvornår der skal oplyses om handicap i jobsøgningsprocessen (præ- sentation af synshandicap til arbejdsgivere)
<b>Modul 11</b>	Den perfekte ansatte (arbejdsgiverens perspektiv)
<b>Modul 12</b>	Det skriftlige spor (ansøgning og CV)
<b>Modul 13</b>	Du får, hvad du ser - det hele er i præsentationen! (jobsamtaler)
<b>Modul 14</b>	Så begynder forestillingen... (gennemførelse af en samtale med en arbejdsgiver)
<b>Modul 15</b>	Feedback til prøvesamtalen og afsluttende tanker fra gruppen

## BILAG 2: MÅLGRUPPEKARAKTERISTIKA FOR DELTAGERE

### Inklusionskriterier

Programmet omfatter arbejdssøgende med synsned sættelser, der er arbejdsmarkedsparate. Deltagerne er optaget efter en indledende screening og optagelsessamtale med underviserne på P.E.P.-projektet. I screeningen afklares, om den potentielle deltager er 'arbejdsklar' indenfor syv områder: beskæftigelseserfaring, informationsadgang, computerfærdigheder, selvstændig færden, forklaring af syn, uddannelse oplæring og kompetencesæt samt fokus og motivation. Som hovedregel er der optaget folk, der var arbejdsklare indenfor minimum fire af de syv områder.

### Geografisk fordeling (opdelt efter region)



### Kønsfordeling

20 kvinder og 8 mænd.

### Aldersfordeling

Aldersgruppe	Antal	Procent
20-29	10	38
30-39	5	17
40-49	6	21
50-59	7	25

Alder er opgjort som alder ved begyndelsen af undervisningsforløbet. Deltagerne er i gennemsnit 38 år gamle.

### Erhvervs erfaring

16 deltagere har ingen eller begrænset erhvervs erfaring indenfor deres fag, da de er nyligt uddannede.

12 deltagere har erhvervs erfaring indenfor deres fag og har fået synshandicappet i løbet af deres karriere.

### Uddannelsesniveau

Uddannelsesniveau <sup>20</sup>	Antal	Procent
Ufaglært	2	7
Erhvervsfaglig uddannelse	4	14
Mellemlang videregående uddannelse	14	50
Lang videregående uddannelse	8	29

<sup>20</sup> Uddannelserne er kodet i henhold til DISCED-15, hvor mellemlange uddannelser og bacheloruddannelser (koderne 50-60) er slået sammen. Se: <https://www.dst.dk/da/Statistik/dokumentation/nomenklaturer/uddannelsesklassifikation--disced-15---igangvaerende-uddannelser?>

## Komorbiditeter

	Antal
Depression	3
Diabetes	2
Høretab	2
Senfølger af polio	1
Epilepsi	1
Evasiv ængstelig / personlighedsforstyrrelse	1
Allergi i stærk grad	1

## BILAG 3: OPNÅEDE JOBS EFTER DELTAGELSE I PRE-EMPLOYMENT PROGRAM

	Antal
AC-medarbejder	3
Folkeskolelærer	1
Fremmødetolk, fleksjob	1
Kontorelev	1
Køkkenassistent	1
Pædagog, fleksjob	1
Rengøringsassistent	1
Sagsbehandler, fleksjob	1
Salgsassistent, fleksjob	1
Socialrådgiver	1
Socialrådgiver, fleksjob	1
Telemarketing	3
Telemarketing, fleksjob	1



#### BILAG 4: UDVIKLING OG AFPRØVNING AF PRE-EMPLOYMENT PROGRAM I ONLINE-FORMAT

Som følge af Covid-19-pandemiens nedlukning i Danmark i foråret 2020 blev projektet forlænget fra slutdato 31.08.2020 til 31.12.2020. Denne forlængelse blev brugt til at omlægge og teste programmet i et onlineformat. Onlineforløbet havde 10 deltagere, som var det største antal på de fem afviklede hold. Onlineholdet havde desuden den største geografisk spredning på deltagerne, da seks deltagere var fra Nord-/Midt-/Østjylland, tre deltagere fra København/Sjælland og én deltager fra Fyn.

P.E.P.-Online består ligesom de fysiske forløb af i alt 15 moduler. Fremmødet foregik via Microsoft Teams, hvor alle deltagere mødte ind, og hvor der var undervisning, drøftelser og gruppeopgaver i et format omformet til et onlinemiljø. Undervisningen var understøttet af IBOS e-læringsplatform (baseret på Moodle), hvor alt læringsmaterialet og mødelinks var samlet for alle kursisters adgang.

Igennem forløbet var der gæster inde i online-rummet i form af rollemodeller og arbejdsgivere. Desuden foregik jobinterviewtræning med forskellige arbejdsgiver også via Teams.

Udover den kvantitative evaluering lige efter deltagelse i forløbet, som på de øvrige forløb, blev der foretaget yderligere evaluering via onlineinterviews med deltagerne. Formålet hermed var at følge op på deltagerens tilfredshed, ligesom i de fysiske P.E.P.-forløb, samt at få viden om de forskelle, der var ved ikke at møde de andre deltagere fysisk, men kun online.

**Stor tilfredshed med onlineformatet:** Disse interviews viser en lige så stor tilfredshed fra deltagerne og måske overraskende, syntes deltagerne, at læring fra hinanden fungerede rigtig godt online. Man kunne være bange for, at netop spejlingen og den gensidige læring af erfaringer kunne gå tabt, når deltagerne ikke mødtes fysisk, men det var ikke tilfældet, som en deltager påpeger: "feedback fra medkursisterne kom meget naturligt, når der har været gruppearbejde. [...] Så på den måde, synes jeg ikke, at jeg har manglet noget fra mine medkursister". Ligeså blev det fremhævet som en stor fordel, at man kunne deltage og samtidig passe sit levede liv med f.eks. familie og jobsøgning. Eksempelvis siger en kursusdeltager: "Jeg havde ikke deltaget, hvis vi skulle mødes fysisk". Nogle deltagere pointerede også, at de oplevede bedre plads til at komme frem med egne meninger og betragtninger i et onlinemiljø, hvor strukturen var, at man ikke kappes om ordet, og alle blev hørt. Et minus var, at deltagerne ikke mødtes fysisk f.eks. i starten af programmet, hvilket formodes at ville forstærke relationerne deltagerne imellem. Relationen mellem deltagerne blev dog opbygget, men det tog længere tid, end erfaringerne fra de fysiske modulforløb.

**Effekt på onlineforløb:** I løbet af 2021 vil det blive muligt at sammenligne effektstal for deltagere på fysiske forløb og onlineforløb. Om der er en forskel imellem forløb med fysisk fremmøde og online fremmøde vides på nuværende tidspunkt ikke. Der må dog imødeses en udfordrende sammenligning, da Danmarks nedlukning pga. Covid-19-pandemien – og dermed måske ringere beskæftigelsesmuligheder for samme periode – er et forhold, som forstyrrer de effektstal, der vil fremkomme.

Gennemførelse af P.E.P.-Online har derfor været en yderligere udvikling af programmet, som har et fremtidsperspektiv i at forankre programmet. Dette kan give lige adgang til den nødvendige kompetenceudvikling, som programmet skaber hos deltagerne, uanset geografi, hvor det i et samarbejde med lokale synsprofessionelle vil være et supplerende element i deres arbejde – og hvor jobcentrene ikke pådrages udgiften til transport og overnatning for kursisterne. Altså en win-win-løsning, når man tager systemstrukturer i betragtning.