Investeringsforslag

Kort navn på investeringsforslaget

Virksomhedsrettede indsatser for autist-målgrupper, som dels er unge, men også borgere over 30 år.

Baggrund

Beskriv overordnet om baggrund for behov for en investering

Blandt ledige på offentlig forsørgelse er der et stigende antal borgere med autismespektrum forstyrrelser (ASF), som har behov for en specialiseret indsats gennem jobcentret og en særlig støtte under virksomhedsindsatser.

I marts 2017 til 31. december 2018 deltog Jobcenter Viborg i et socialfondsprojekt målrettet unge autister, hvor 2 medarbejdere blev uddannet i at håndtere borgere med ASF. Der blev udarbejdet forskellige understøttende materialer til hjælp i sagsbehandlingen, til støtte for borgere og pårørende samt for virksomheder.

Erfaringer fra socialfondsprojektet viser, at det er afgørende for succes med virksomhedstilbud for målgruppen, at borgernes ressourcer og interesser imødekommes, at der skal være en klar og tydelig opgave- og forløbsbeskrivelse samt at der forud for henvisningen til virksomhedstilbud, er taget højde for borgernes eventuelle sensoriske forstyrrelser gennem afdækning eksempelvis af lyde, dufte eller berøring af bestemte materialer.

Gennem investeringen ønsker forvaltningen at udvikle og forankre den virksomhedsrettede indsats for målgruppen, herunder udbrede og forankre viden om AFS blandt alle jobindsatsmedarbejdere, jobkonsulenter og beskæftigelsesfaglige medarbejdere.

Formål

Hvem er målgruppen

Målgruppen er virksomheder, der indgår aftaler om ledige borgere med autismespektrum forstyrrelser i virksomhedspraktik, ansættelse i løntilskud, i ordinær ansættelse på deltid eller i fleksjob.

Hvad er formålet med investeringen – hvilke forventninger er der til resultatet, hvilke succeskriterier.

Jobcentret og virksomhederne skal oparbejde viden om og erfaringer med håndtering af målgruppen samt videreudvikle metoder og redskaber.
Investeringen skal sikre, at borgere får mulighed for at komme i en virksomhedsrettet indsats og dermed får en tilknytning til arbejdsmarkedet og en arbejdsidentitet på lige fod med andre borgere.

Erfaringerne fra socialfondsprojektet ”Rummelig Imidt” er, at såvel virksomheder som borgere har brug for en særlig støtte og hurtig ”udrykning” fra jobcentret mhp. sikring af at samarbejdet mellem virksomhed og borger fungerer og udvikles mhp. en varig tilknytning.

ASF er udbredt blandt jobcentrets borgere. Mange bliver først udredt i en sen alder, og der er således flere borgere over 30 år, som er diagnosticeret og som har behov for at lære at tackle udfordringerne.

Indholdet – løsningen

Hvad består investeringen i – ændret praksis, ny teknologi, udvide/gentage afprøvede modeller

Forankring og videreudvikling af en særlig indsats målrettet borgere med autismespektrum forstyrrelser og specialistviden om området, metoder og redskaber.

Målet er, at flere virksomheder indgår i indsatsen og at der videreudvikles redskaber og metoder, som gør det lettere og mere acceptabelt for virksomhederne at have målgruppen ansat eller i praktik.

Investeringen skal muliggøre en "hotline" for virksomheder, der har målgruppen i virksomhedstilbud samt øge og kvalificere virksomhedsmentorer til at varetage opgave ift. at understøtte progressionen af borgernes sociale kompetencer, personlig fremtræden, arbejdsmoral, praktisk erfaring og teoretisk viden om arbejdsområdet.
Det vurderes at ville understøtte virksomhederne, såfremt der findes en hotline til en specialist, som kan hjælpe dem med at tackle opståede problemstillinger vedr. borgere med ASF.

Der investeres i et specialiseret opkvalificeringsforløb for 10-20 ansatte på tværs af Jobigen og Jobcentret samt i et generelt modul for øvrige ansatte. Region Midtjylland – specialområde Autisme har udbudt den 1-årige Autisme Pilot uddannelse. Med afsæt i denne uddannelse ønsker forvaltningen at indgå aftale med udbyderen om målrettede forløb for jobcentermedarbejdere.

Der investeres i en specialiseret "hotline" bestående af 2 medarbejdere på deltid med specialistviden inden for ASF og viden om, hvordan virksomheder kan understøttes i at rumme og have udbytte af at have borgere i målgruppen ansat.
De 2 medarbejdere skal fungere som "hotline", som virksomhederne straks kan kontakte såfremt der opstår problemer eller spørgsmål. Desuden skal medarbejderne kunne rykke ud med maksimum én dags varsel for at hjælpe virksomhederne med at takle problemer eller rådgive virksomheden om forskellige situationer i tilknytning til virksomhedsindsatsen for borgere i målgruppen.

Der indgås aftale med et mindre antal virksomheder med særlig interesse og kompetencer i forhold til borgere med ASF. Borgerne i målgruppen kan starte i en af disse virksomheder, som kan tage særlige hensyn, opbygge borgernes tryghed og tro på egne styrker og dermed fungere som "springbræt" over i andre virksomhedstilbud.
Der er virksomheder, som indgik i samarbejdet ifm. socialfondsprojektet, som er interesseret i at indgå i et sådant samarbejde, ligesom der blandt erhvervsmentorvirksomhederne er interesserede.

Medarbejdere med specialviden om målgruppen, metoder og redskaber organiseres i et netværk, som har ansvar for, at øvrige kolleger mindst én gang hvert halvår i de allerede etablerede "tværgående miniteams" drøfter erfaringer, indsatser og resultater for målgruppen. Et vigtigt element i investeringen er, at viden udbredes og fastholdes hos alle ansatte.
Øvrige forvaltninger/afdelinger i Viborg Kommune tilbydes at deltage i netværket for på den måde at udbrede viden og jf. sammenhængsmodellen at koordinere og understøtte den bedst mulige indsats for borgerne.

Der investeres, på baggrund af en vurdering af hver enkelt borgers behov, i mentorbevillinger ifm. virksomhedsindsats for borgere i målgruppen.
Ud over at understøtte virksomhederne i at kunne varetage den personaleledelsesmæssige opgave overfor målgruppen (gennem kendskab til metoder, redskaber, tilbud om en Hotline samt gennem hurtig udrykning fra jobcentret), vil der givetvis være brug for - efter en individuel vurdering - at tilbyde frikøb af en mentor blandt virksomhedens ansatte til at varetage særlige opgaver overfor borgeren. Opgaver, der ligger ud over de sædvanlige introduktions- og oplæringsopgaver ved ansættelse af nye medarbejdere.

Mål og målemetode med sporbarhed (kan resultater tillægges investeringen?) og kvantificering

1. Deltagende virksomheder tilkendegiver, at de har fået en god viden og forståelse omkring målgruppen, samt at de har mod på at forsætte med praktikker til målgruppen.
   Der udarbejdes en oversigt over virksomheder, der i den 2-årige periode indgår i

virksomhedsindsatsen overfor målgruppen og foretages en årlig tilfredshedsundersøgelse blandt disse.

2. Antallet af ledige med ASF i virksomhedspraktik, løntilskud, ordinær ansættelse på hel/deltid eller i fleksjob opgøres og øges i løbet af projektperioden.

(Det er ikke muligt at udsøge antallet af borgere med ASF pga. persondataloven. Borgerne identificeres løbende og bliver tilknyttet projektet, hvorefter vi får mulighed for at følge status og udviklingen).

I projekt "Rummelig Imidt" kom 24 ud af 30 unge i gang med virksomhedspraktik. Ved projektets afslutning var 8 optaget på/i gang med uddannelse, 7 ansat i fleksjob og 1 ansat med løntilskud).

3. Opbygning og forankring af en specialiseret virksomhedsindsats for borgere med ASF i Jobcentret.
   Der udarbejdes en beskrivelse af indsatsen og der sikres en organisatorisk- og ledelsesmæssig forankring, som indgår som en fast del af beskæftigelsesindsatsen og jobcenterorganiseringen.

Beskriv tidsplanen og milepæle

I løbet af efteråret 2019 tilrettelægges opkvalificeringen af medarbejderne og indgås aftaler om organisering, der skal sikre udbredelse og forankring af viden om målgruppe, indsats, metoder og redskaber.

I løbet af efteråret 2019 gennemføres et fokusgruppeinterview med virksomheder, der har eller har haft borgere i målgruppen ansat eller i praktik mhp. at afdække behovet for understøtning af virksomheder samt hvilken form for understøtning virksomhederne har brug for/ønsker. (Alternativt besøges virksomhederne enkeltvis og viden samles af den vej).

I efteråret 2019 og 1. halvår 2020 gennemføres opkvalificering af dels specialisterne og dels alle ansatte.

Pr. 1. januar 2020 er organiseringen af indsatsen på plads med "Hotline" og understøtning af virksomheder.

Pr. 30. juni 2020 er arbejdsredskaber, metoder og arbejdsgange blevet tilpasset eller udviklet på baggrund af erfaringerne fra det tidligere projekt samt virksomhedernes tilbagemeldinger ift. behov for understøttelse.

Januar 2021 udarbejdes evaluering af 1 års indsats med opgørelse over antal borgere, antal i de forskellige typer virksomhedstilbud, antal involverede virksomheder samt status for specialindsatsen.

Januar 2022 udarbejdes slutevaluering af indsatsen med opgørelse over antal borgere, virksomheder samt status for specialindsatsen samt plan for fortsættelse implementeret i jobcenterdriften.

Viden om hvad, der virker for målgruppen

Kort beskrivelse af hvilke muligheder, der er for succes – og hvor det er muligt med henvisning til undersøgelser/analyser. Hvilke "håndtag" har vi?

Gennem socialfondsprojektet for unge autister har jobcentret afprøvet og gjort sig erfaringer med virksomhedsindsatsen for autister.

Der er brug for at udbrede og forankring af specialviden, som er efterspurgt i virksomheder samt afdelinger uden for beskæftigelsesområdet og understøttende for en tværgående helhedsorienteret indsats jf. ”Sammenhængsmodellen”.

Tilbagemeldinger fra virksomheder, borgere og fagpersoner på redskaber udarbejdet i projektperioden var positive. Der er behov for at videreudvikle og systematisere anvendelsen i de næste 2 år.
Det drejer sig eksempelvis om:
Et skema med 10 ”HV-spørgsmål”, som virksomhederne skal forholde sig til forud for aftale om virksomhedspraktik/job med en af de unge. Skemaet er grundlaget for en beskrivelse – kort og overskuelig – for hver arbejdsopgave, som borgere med autismespektrum forstyrrelse skal udføre. Skemaet giver borgerne overblik og struktur over arbejdsopgaven

En Quickguide til virksomhederne, der kort beskriver, hvad det vil sige at have en autismespektrum forstyrrelse, som jobkonsulenter og den beskæftigelsesfaglige medarbejder kan udlevere.

Skabeloner til brug i jobcenteret, som kan bruges, når borgere med autismespektrum forstyrrelse skal matches med en virksomhed og når der skal laves opfølgninger.

Beskriv hvorfor vi foreslår den valgte løsning

Udbredelsen af autismespektrum forstyrrelse kombineret med arbejdskraftmangel betyder, at jobcentret har behov for at få opbygget og forankret specialist viden, som giver mulighed for at flere borgere i målgruppen får en fast tilknytning til arbejdsmarkedet og at virksomhederne oplever en gevinst ved at indgå i samarbejdet.

(Erfaringer og viden som opnås omkring målgruppen med autismespektrum forstyrrelse kan samtidig overføres og bringes til anvendelse overfor borgere, der har angstproblematikker samt for borgere med diagnoser som ADD og ADHD. Der vil derved være en bred samlet gevinst af investeringen).

Omkostninger, tidsforbrug og gevinst

Beskriv investeringsomfanget

Der investeres i opkvalificering af specialister 10-20 ansatte i Jobcentret gennem et 3-5 dages forløb med afsæt i den 1- årige ”Autismepilot” uddannelse. Pris: 5* 15.000 kr.

Desuden investeres i opkvalificering af alle beskæftigelsesfaglige medarbejdere, jobkonsulenter samt jobindsatsmedarbejdere. Den generelle opkvalificering gennemføres som et modul på 2-3 timer. Pris 6 moduler fordelt på 3 dage * 30.000 Kr.

Udgift til opkvalificering udgør i alt: 165.000 kr.
Forvaltningen forventer, at opkvalificering kan påbegyndes i 2019.

Der investeres i en specialiseret ”hotline” bestående af 2 medarbejdere på deltid med specialistviden inden for ASF og viden om, hvordan virksomheder kan understøttes i at rumme og have udbytte af at have borgere i målgruppen ansat.
Pris for 2 medarbejdere på halv tid: 420.000 kr. pr. år i 2 år - 2020 og 2021.

Udgiften finansieres gennem Beskæftigelsesudvalgets afsatte pulje på i alt. 5. mio.kr. årligt til driftsudgifter under politikområdet for Overførsels- og Arbejdsmarkedsområdet.

Der forventes herudover afledte udgifter til virksomhedsmentorbevillinger i de involverede virksomheder, da målgruppen forventeligt har behov for ekstra støtte på virksomhederne.

Udgiften hertil dækkes gennem forvaltningens egne omprioriteringer i driftsbudgettet for 2020 og 2021.

Beregninger af forventet gevinst

Investeringen skal understøtte, at målgruppen i højere grad tilknyttes arbejdsmarkedsmarkedet end det er tilfældet i dag. Flertallet i målgruppen for initiativet forventes fortsat i virksomhedstilbuddet at modtage offentlig forsørgelse, idet mange forventes at ende i fleksjob.

Initiativet understøtter, at borgerne i målgruppen kan fungere som rollemodeller for kommende generationer samt ligeværdighed med øvrige ledige. Initiativet kan ikke forventes at give økonomisk gevinst på kort sigt og skal ses som en investering i målgruppen.

Budgettet på beskæftigelsesområdet er lagt ud fra en forudsætning om, at antallet af borgere på offentlig forsørgelse skal reduceres. Dette initiativ vil understøtte dette mål.

Udgiften til initiativet:

Opkvalificering i 2019 og 2020 i alt:	165.000 kr.
"Hotline" for virksomheder i 2020 og 2021 i alt:	840.000 kr.

Risici

Beskriv risici i forbindelse med investeringen

Der er altid en risiko for at oparbejde specialviden og praksis forsvinder ud af organisationen ifm. at medarbejdere skifter job.

Hvordan forebygges risici

Viden skal gives videre til kolleger gennem sidemandsoplæring og hvert ½ år skal temaet autisme på dagsorden i de etablerede "tværgående miniteams".

Metoder og redskaber skal introduceres og videregives til alle, som en del at introduktionen for nyansatte.

Gennem undervisning af og struktureret vidensdeling mellem flere ansatte mimimeres risikoen for at specialviden forsvinder.

Efter afslutning af projektet vil Jobcenter Viborg fastholde viden hos min 10 specialister, som er ansvarlig for løbende at holde sig ajour mht. viden om redskaber og metoder til brug for beskæftigelsesindsatsen overfor autister. På den måde sikrer vi forsat specialviden og dermed at medarbejdere har kolleger, som de kan hente viden og inspiration hos i forhold til en målrettet indsats overfor autister også efter afslutning af projektet.

Handlinger, hvis investeringen undervejs ikke ser ud til at give forventet udbytte – hvem, hvad, hvornår,

Ledelsen er ansvarlig for den løbende opfølgning og for at indsatsen gør en forskel ift. flere med autismespektrum forstyrrelse kommer i virksomhedsrettet indsats.

Ud over at ledelsen i Jobcenter Viborg løbende vil følge op på indsatsen, vil Beskæftigelsesudvalget i januar 2021 få forelagt en evaluering over indsatsen i 2020.