

IBOS Pre-Employment Program i Danmark

v. Lise Plagborg, specialkonsulent

Projektperiode 1. sept. 2017- 31. dec. 2020

- **Hvorfor Pre-employment program?**
- **Om IBOS Pre-Employment Program**
- **Projektets dokumenterede resultater**
- **P.E.P. skaber effekt ved troen på egen jobsøgnings-handleevne**
- **Deltagernes positive forandringer**
- **Projektets læring**
- **Online format – geografiske grænser nedbrydes**
- **Spørgsmål**

BESKÆFTIGELSESFREKVENNS

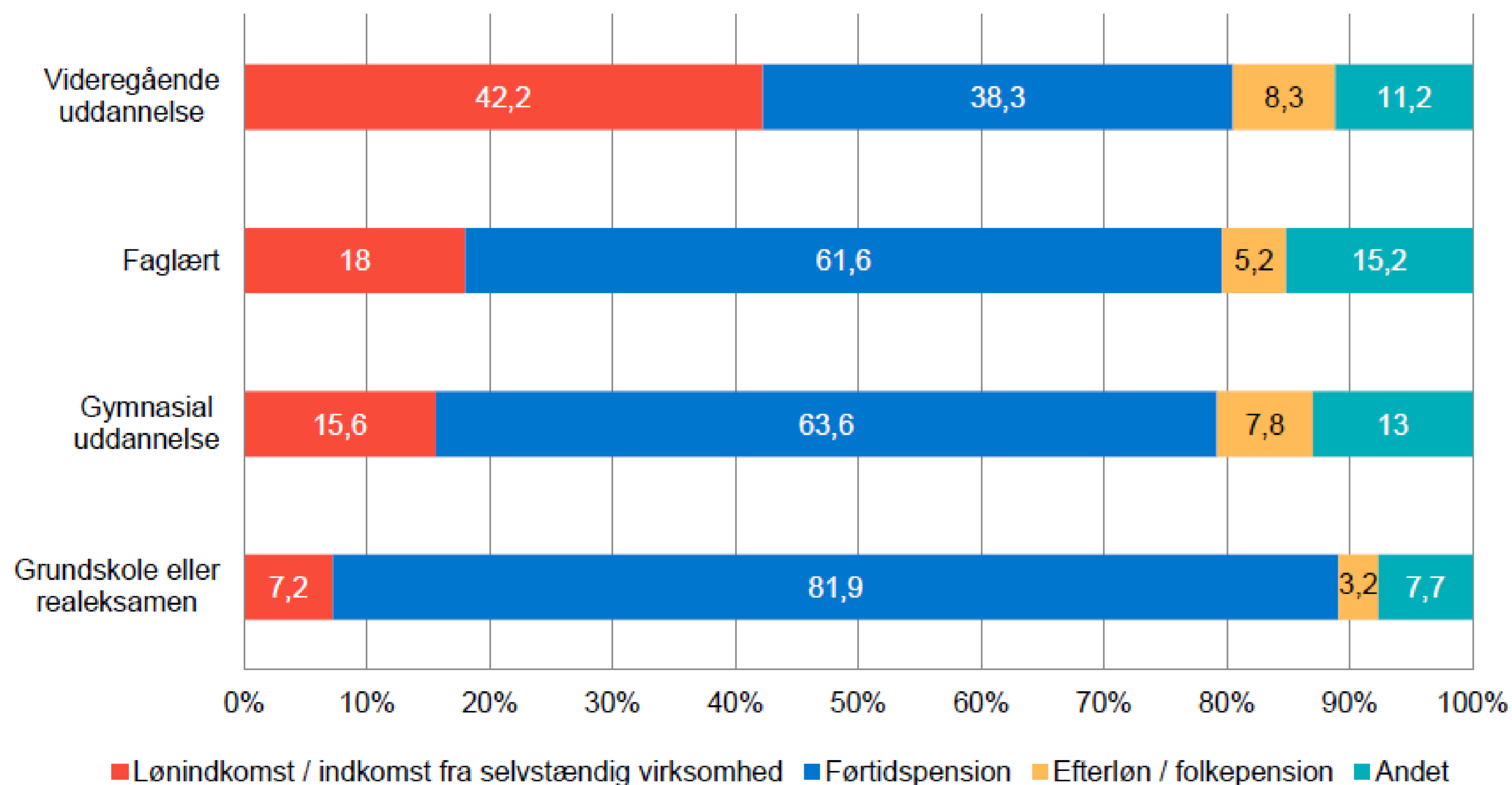
Tal vedr. mennesker med synshandicap og deres beskæftigelsesfrekvens. Tallene er taget fra rapporten 'Blinde og stærk svagsynedes levevilkår – muligheder og barrierer for samfundsdeltagelse' fra 2017 udarbejdet af VIVE, Det Nationale Forsknings- og Analysecenter.

- 21,7 % er i ordinær beskæftigelse mod 69,9 % for resten af befolkningen
- 16,4 % er i støttet beskæftigelse mod 0,8 % for resten af befolkningen
- 7,5 % er i uddannelse mod 18,4 % for resten af befolkningen
- 54,4 % er ikke i beskæftigelse mod 11,2 % for resten af befolkningen

Beskæftigelsesprocenten for mennesker med synshandicap er markant lavere end for resten af befolkningen.

UDDANNELSE ER AFGØRENDE FOR BESKÆFTIGELSE

Figur 4.1 Blinde og stærkt svagsynede respondenter over 25 år, fordelt efter primær indkomstkilde. Særskilt for uddannelsesniveauer.



Anm.: N = 934.

Figur er rapporten 'Blinde og stærkt svagsynedes levevilkår – muligheder og barrierer for samfundsdeltagelse' fra 2017 udarbejdet af VIVE, Det Nationale Forsknings- og Analysecenter.

Beskæftigelsesfrekvens i normalbefolkningen 2016*

Med videregående uddannelse: 85,6

Med gymnasiale og erhvervsfaglige uddannelser: 78,9

Med grundskole: 57,8

*Kilde: Danmarks statistik, 15-74-årige

– da aldersintervallet er bredere i tallene fra Danmarks statistik er forskellen reelt *større end det illustrerede* (15-25-årige har lav beskæftigelse)

Forskning: Faktorer med betydning

Beskæftigelsessystemet

- Identificere funktionsnedsættelse/få øje på og forstå behov
- Troen på at det kan lade sig gøre
- Koordination

Indre barrierer hos personen med et handicap

- **Medfødt vs. erhvervet**
- **Selvtillid**
- **Netværk**

Arbejdsgiverne

- Tilgængelighed
- Jobfunktioner
- Villighed, viden, erfaring

Pre-Employment Program

IBOS Pre-Employment Program i Danmark

Projektperiode 1. sept. 2017- 31. dec. 2020

(Forlænget 3 mdr. grundet COVID-19 til 31.12.2020)

Finansieret af Handicappuljen/STAR og medfinansieret af IBOS

P.E.P. (Pre-Employment Programme) udviklet i USA af Dr. Karen Wolffe
(Manual udgivet af RNIB 2011)

Pre-Employment Programme, USA/UK

Programmet og dets manualer er frit tilgængelige på engelsk

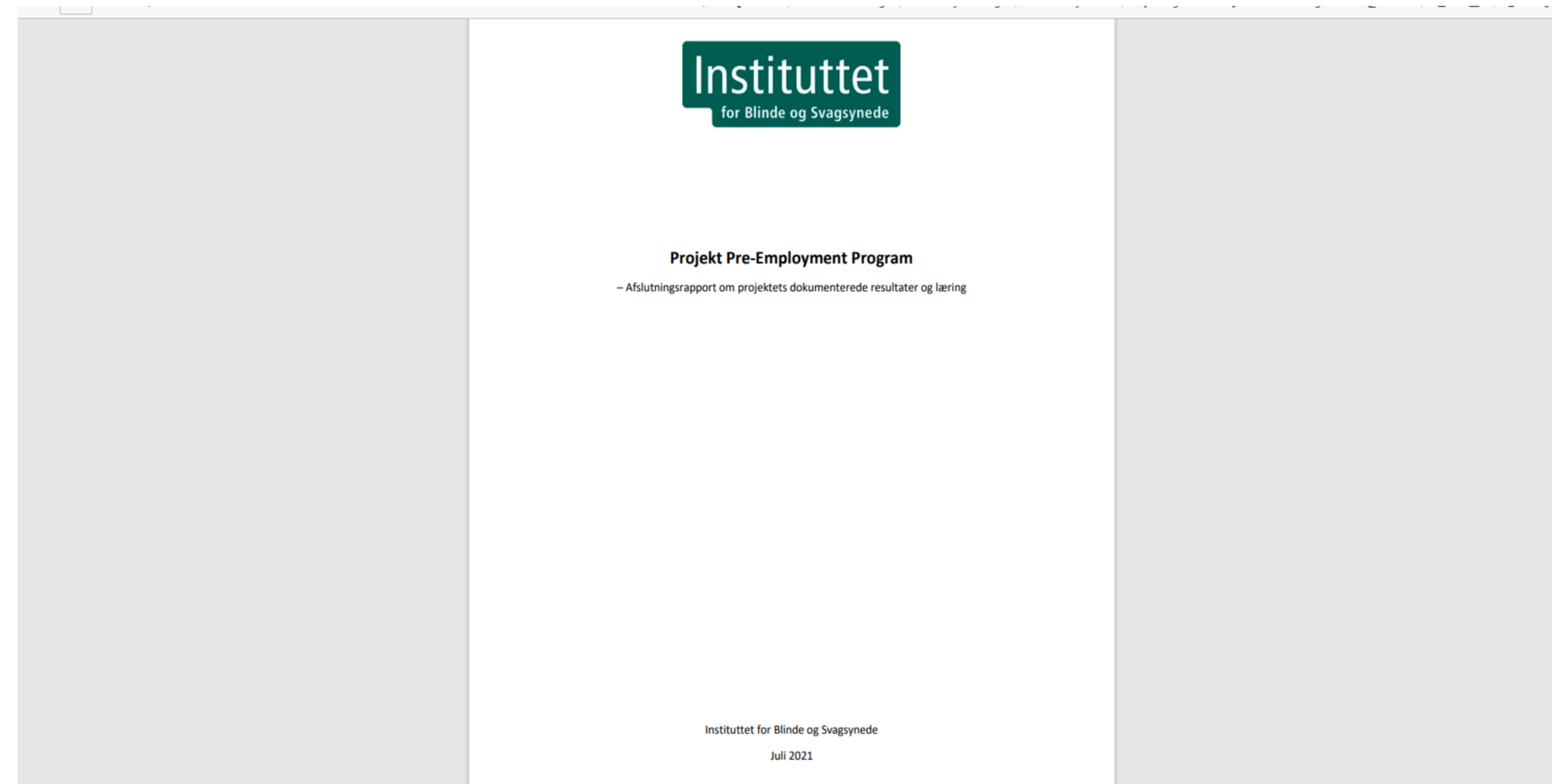
Programudvikler: Wolffe, Karen. E., Ph.D., USA

Pre-Employment Programme Trainer's Manual (2011) Royal National Institute of Blind People, UK [Pre-employment programme - RNIB - See differently](#)

Programmet er afprøvet i USA, Canada, England, Australien, Danmark

IBOS Pre-employment Program

Instituttet
for Blinde og Svagsynede



[Afslutningsrapport: Projekt Pre-Employment Program – Instituttet for Blinde og Svagsynede \(ibos.dk\)](https://ibos.dk)

Overordnede projekt formål

- at oversætte og tilpasse det amerikanske Pre-Employment Program til danske forhold samt teste effekten af programmets empowerment-orienterede tilgang, metoder og redskaber under danske forhold.
- med indførelsen af Pre-employment Programmet, i Danmark at medvirke til at fremme synshandicappedes deltagelse på arbejdsmarkedet.

Programmet er beskrevet på dansk her:

<https://socialstyrelsen.dk/nyheder/2016/handicap-og-beskaeftigelse-nyt-tema-pa-vidensportalen>

Primær målgruppe

Voksne 18 - 65 årige jobsøgende med nedsat syn eller blindhed

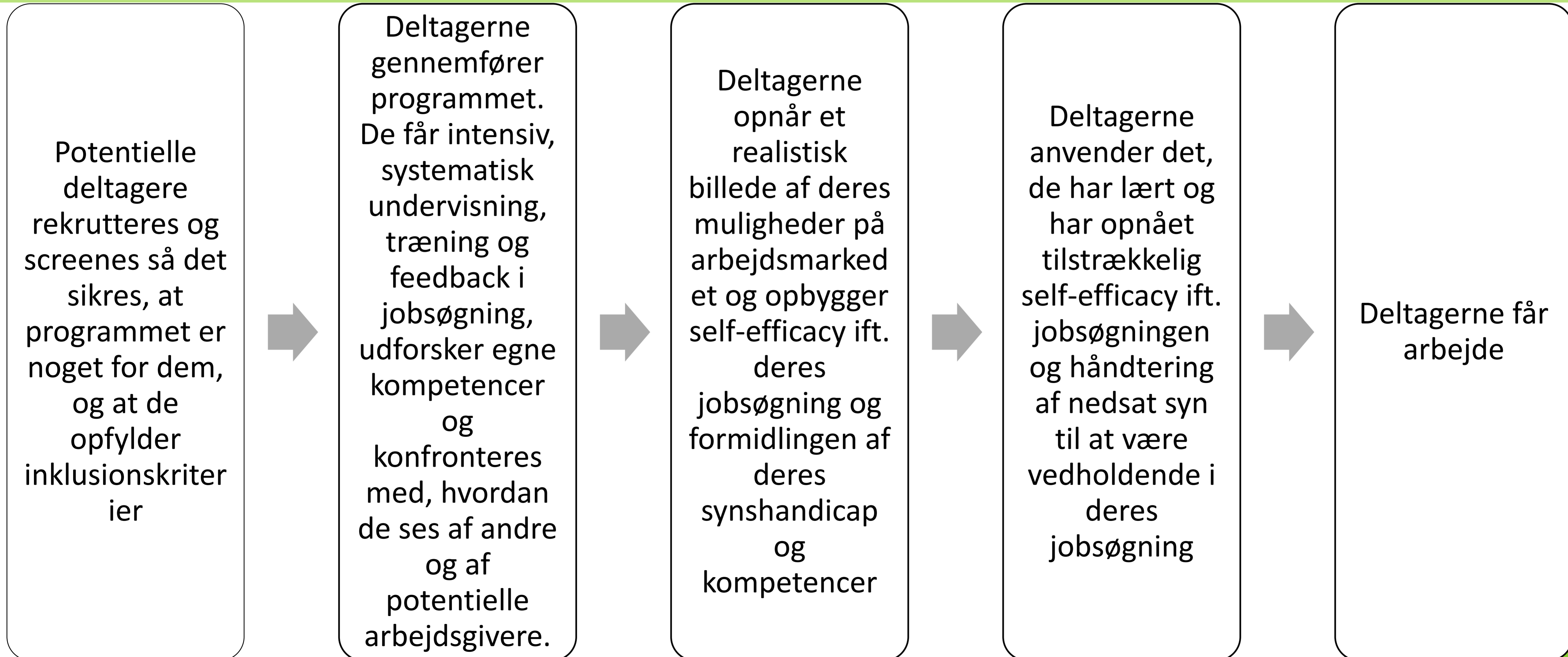
Målgruppen er personer på alle forsørgelsesgrundlag

Hvad er Pre-Employment Programmet? (P.E.P.)

15 dagsmoduler med teori og praktiske øvelser, hvor deltagerne arbejder med:

- Gruppe, samarbejde og spilleregler
- Selvindsigt, ønsker og præferencer
- Tilgængelige ressourcer, hjælpemidler og lovgivning
- Kompetencer, CV og ansøgninger
- Kommunikation og præsentation af synshandicap
- Fokus på specifikke job - jobanalyse, forskelsanalyse, jobmatch
- Inspiration fra arbejdende mentorer, der selv er blinde og svagsynede
- Arbejdsgiveres holdninger til og erfaringer med ansatte med et handicap
- Interviewtræning og feedback med arbejdsgiver

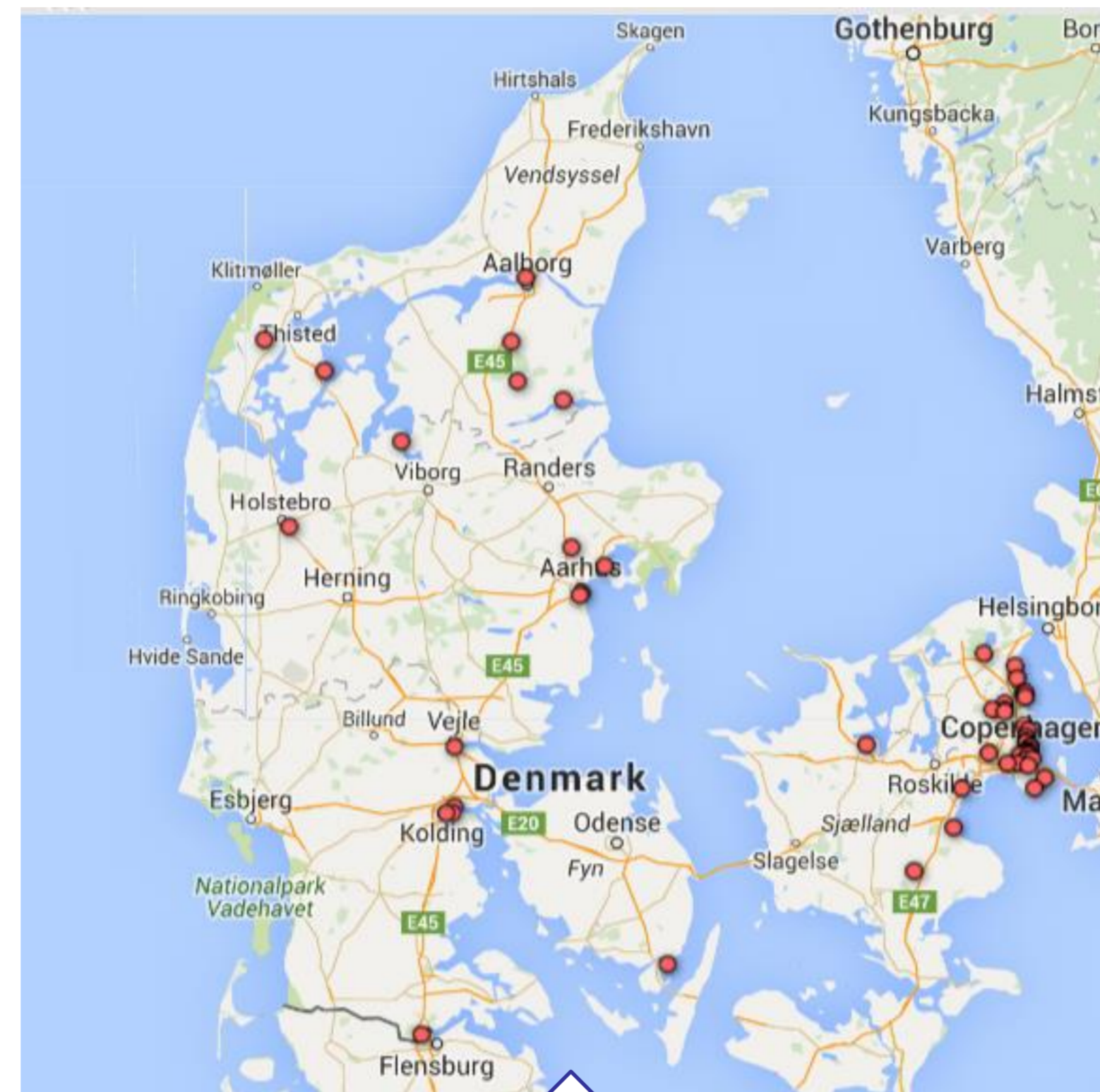
Forandringsteori for P.E.P.



5 P.E.P. forløb – 39 deltagere

Aarhus i samarbejde med CSH
P.E.P. Hold 4
9 deltagere
28.10.19-4.12.19

Fredericia
P.E.P. Hold 3
7 deltagere
6.5.19-5.6.19



Hellerup
P.E.P. hold 1
9 deltagere
2.5.18-30.5.18

Hellerup
P.E.P. hold 2
4 deltagere
26.11.18-10.1.19

P.E.P. Online
P.E.P. Hold 5 *
10 deltagere
19.10.20-2.12.20

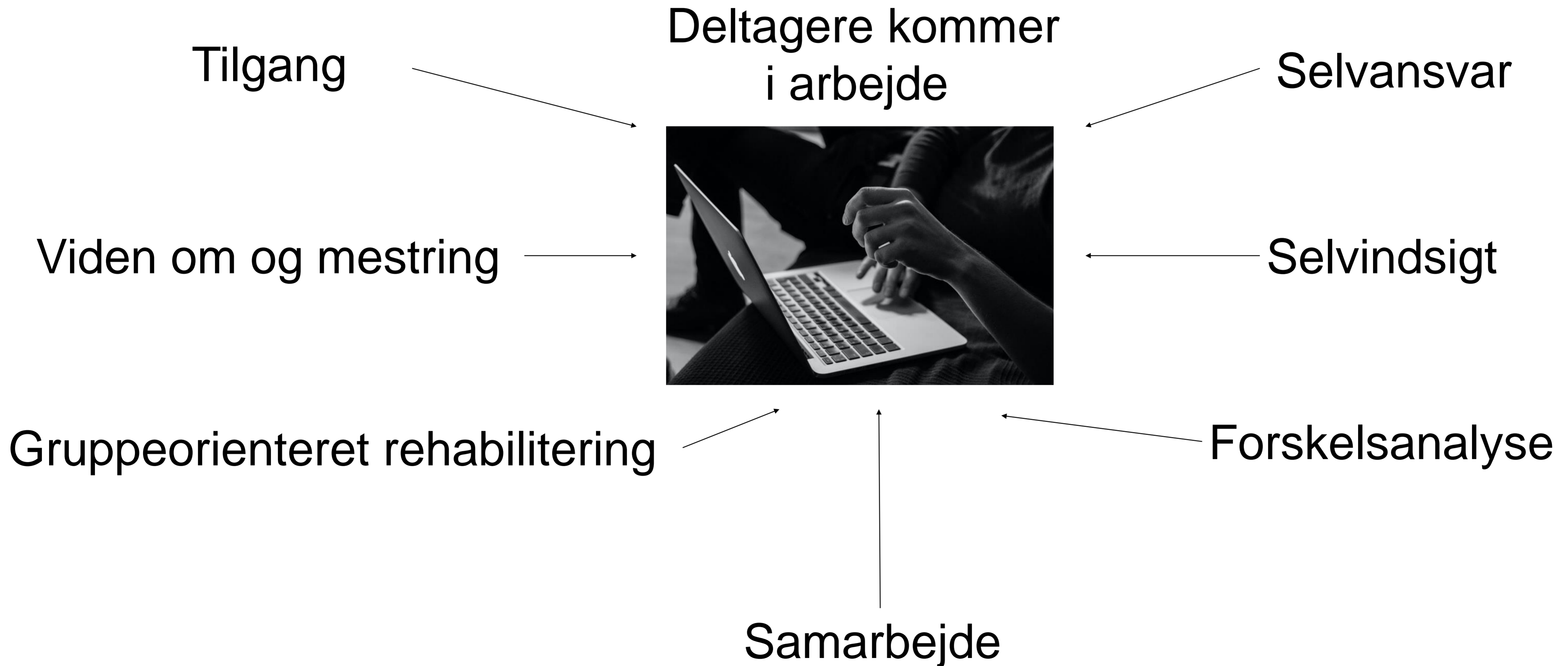
Deltagerne, status efter 12 mdr.

Tabel 5: Arbejdsmarkedsstatus 12 måneder efter deltagelse i P.E.P. og P.E.P.-online	Fysisk P.E.P		P.E.P-Online	
Fået arbejde	14	50%	6	60%
Arbejdssøgende	5	30%	2	20%
Startet uddannelse	2	7%	0	0%
Under afklaring ift. fleksjob	2	7%	0	0%
Afventer afgørelse i fleksjobsag	3	11%	0	0%
Forladt arbejdsmarked	1	4%	1	10%
Sygemeldt	0	0%	1	10%
Mangler data	1	10%	0	0%
Total	28		10	

Programmet: 15 dagsmoduler

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

P.E.P. skaber effekt ved



Hypotese om GSE: "Vi undgår det vi ikke mestrer/det vi opfatter som en trussel" (kilde: Bandura)

Succesoplevelser
(fuldførelsen af opgaver)

Rollemodellens
stedfortrædende oplevelser

Verbal overtalelse og
opmuntring: Du kan godt

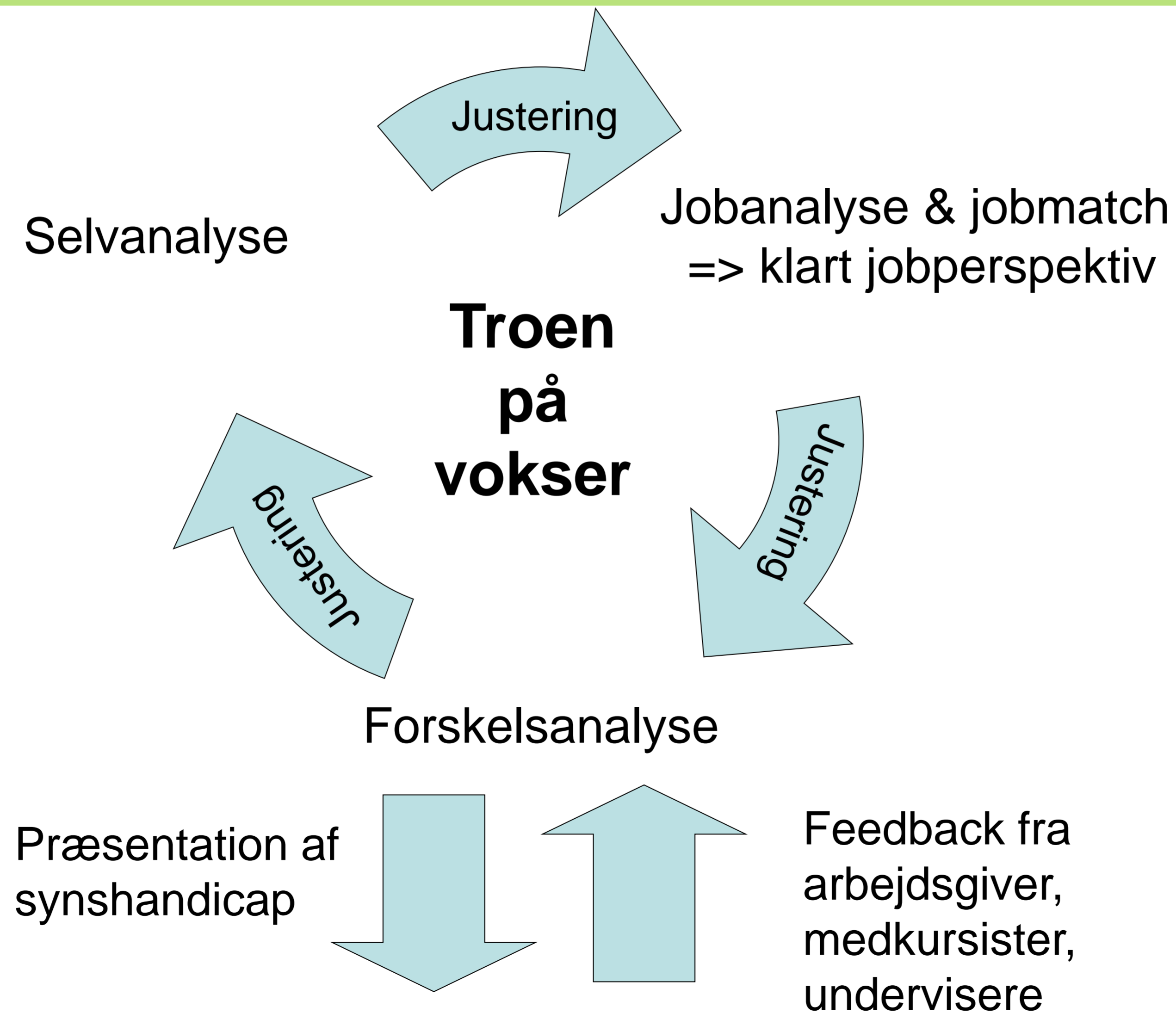
Forståelse og fortolkning af
egne oplevede tilstande – fx
dæmpe stress reaktioner

Self-efficacy
=
Tillid til egen handleevne

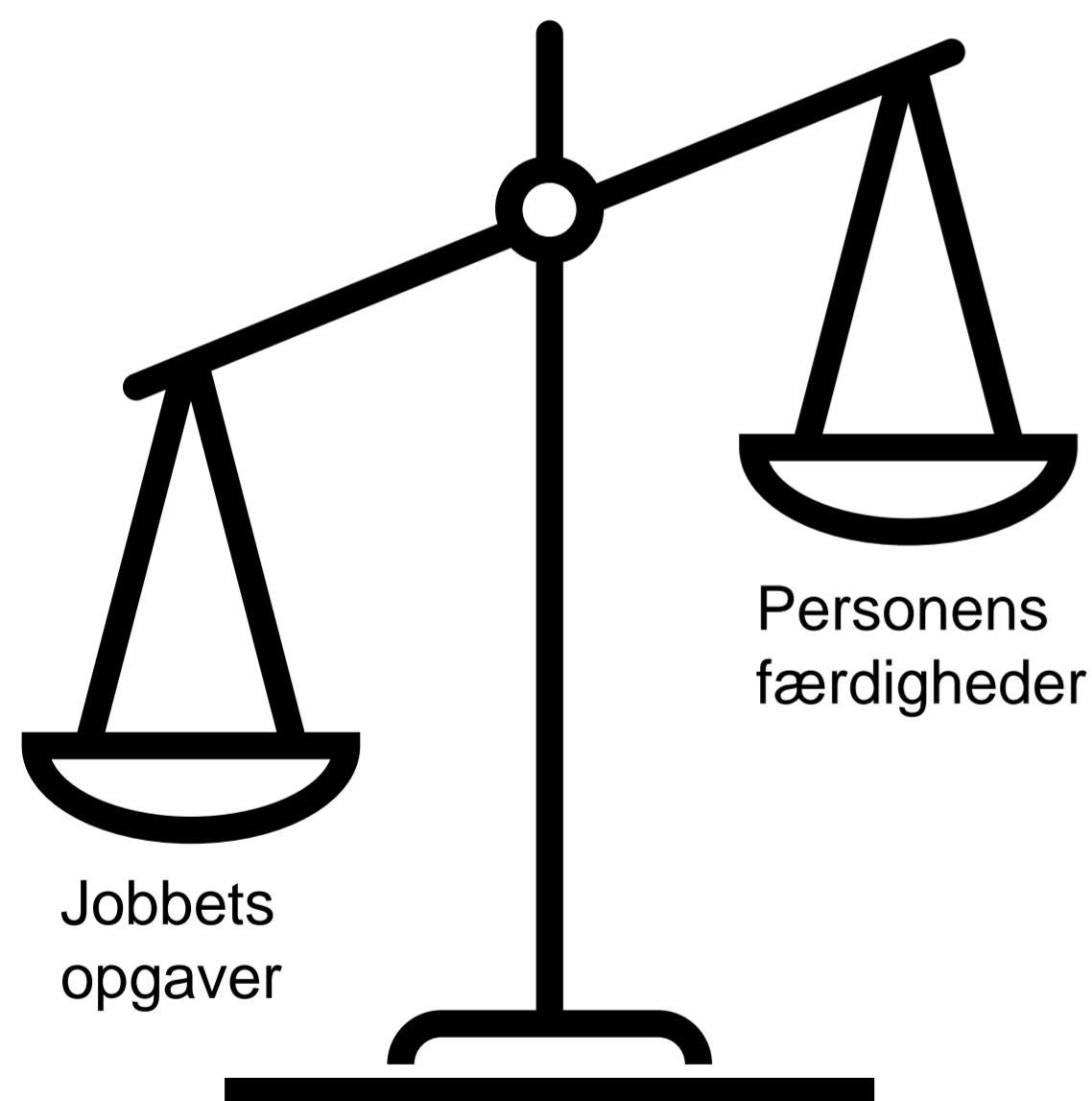
”Hvis vi siger : ”gør det bare” og tilliden til egen handleevne ikke er tilstede, så risikerer vi at skubbe personer med et synshandicap ud i dårlige oplevelser og at bidrage til en lavere Self-efficacy”

Self-efficacy
=
Tillid til egen handleevne

P.E.P. tillid til egen handleevne



Ubalance
(skal kunne, kan lade sig gøre)

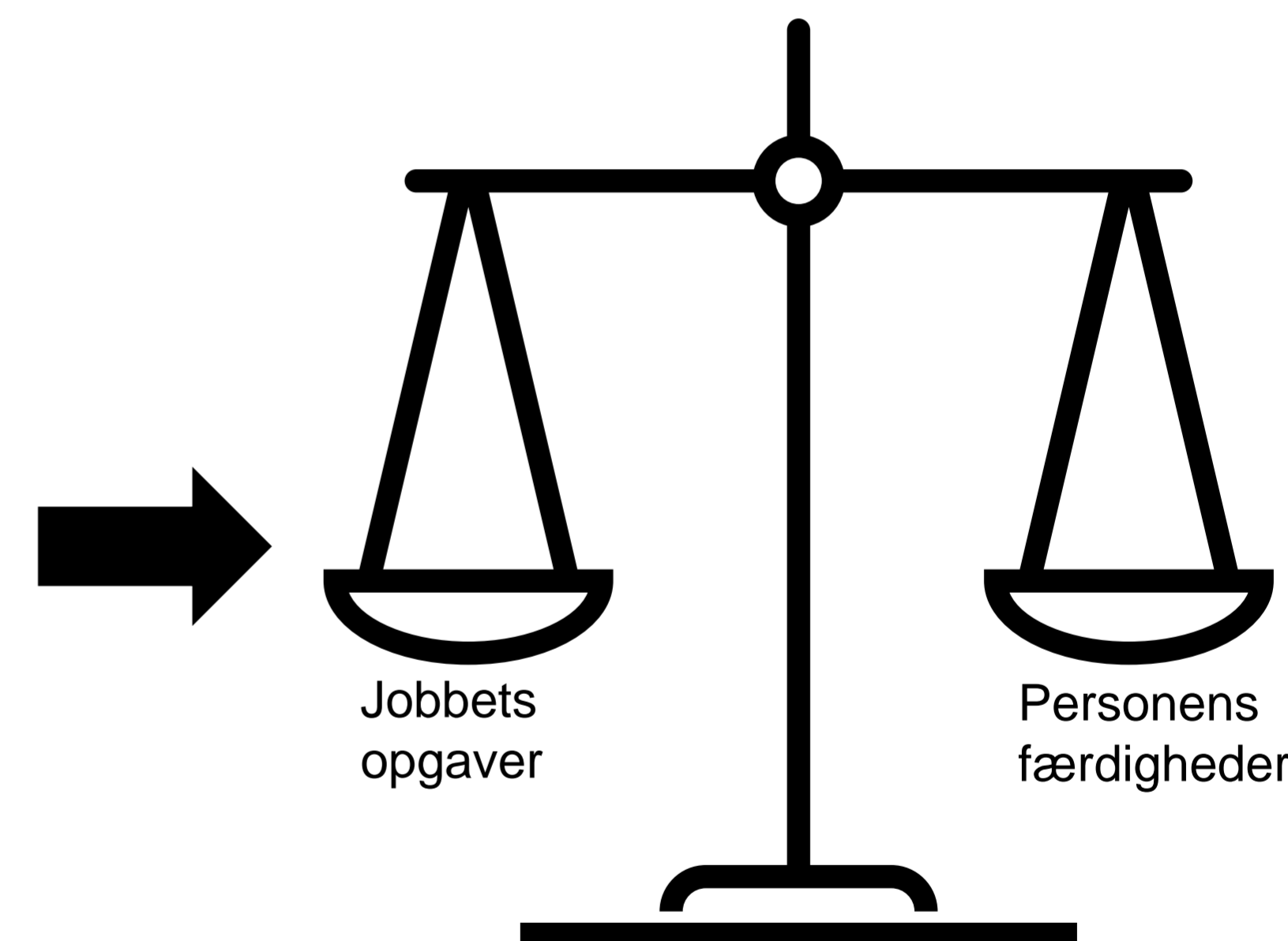


Forskelsanalyse, compensation, opkvalificering

DIALOGSKEMA				
Navn: _____		Skånehensyn: (Specielt ved fleksjob eller løntilskudsjob for førtidspensionister/skånejob)		
Cpr.nr: _____				
Stilling: _____				
Antal arbejdstimer pr. uge: _____				
Ansæt i fleksjob <input type="checkbox"/>		Løntilskud til førtidspensionister <input type="checkbox"/>		
OVERSIGT OVER ARBEJDSOPGAVER				
Kan selvstændigt	Kan med støtte	Min/t*	Kan ikke deltage i	Evt. bemærkninger

Kilde: [Dialogskema - Vejledning til anvendelse af dialogskemaet \(star.dk\)](#)

Balance
(skal kunne, kan lade sig gøre)



P.E.P. – Faktorer med betydning

Et klart jobperspektiv

+ Jobsøgningsfærdigheder

+ Sociale færdigheder

+ Håndtering af synshandicap – psykologisk/praktisk

➤ Beskæftigelse

Deltagerernes positive forandringer

- ✓ Deltagers planer er mere realistiske efter P.E.P. forløbet
- ✓ Nogle deltagere bliver mere realistiske om deres materialers kvalitet i andres perspektiv. De ændrer det skriftlige materiale, herunder CV
- ✓ De forstår forskellige perspektiver fx arbejdsgivers, kollegers
- ✓ De tager feedback til sig, så de ændrer deres tanker om dem selv og den mundtlige præsentation
- ✓ De lægger synshandicappet frem og erkender, hvor der er behov for opkvalificering
- ✓ De kommer til samtaler, de kommer i job
- ✓ De tager magten tilbage i eget liv, øget handletillid i jobsøgning

Deltagerernes positive forandringer

- ✓ Ændret adfærd som fører til andre resultater fx job
- ✓ Deltagere kan se sig selv, ens muligheder, ønsker, værdier – ”jeg er ok”
- ✓ Roligere stemme, ændret energi og udstråling, skuldrene ned
- ✓ Åbner op for at bede om/modtage hjælp
- ✓ Igennem forløbet; være der og gøre noget for andre
- ✓ Finder yderligere identitet – hvad jeg kan og afprøvet selvforståelse
- ✓ Forbundethed – at dele det svære og det giver øget oplevelse af kontakt, gensidighed
- ✓ Opnår bevidsthed om, at man har valg
- ✓ Lærer om sig selv i andres perspektiv fx arbejdsgivers

Projektets læring - opsamling

- ✓ P.E.P. er med sit indhold, den systematiske fremgangsmåde og tilgang det, personer med en synsnedsættelse har brug for i overgang mellem ledighed og beskæftigelse og uddannelse og beskæftigelse
- ✓ Det tyder på, at sociale færdigheder, klare jobønsker og erfaring fra at arbejde hjælper i forhold til at komme i job
- ✓ Deltagerne fortæller efter endt P.E.P. forløb, at de oplever sig kompetente i jobsøgning og formidling af synshandicap til en arbejdsgiver

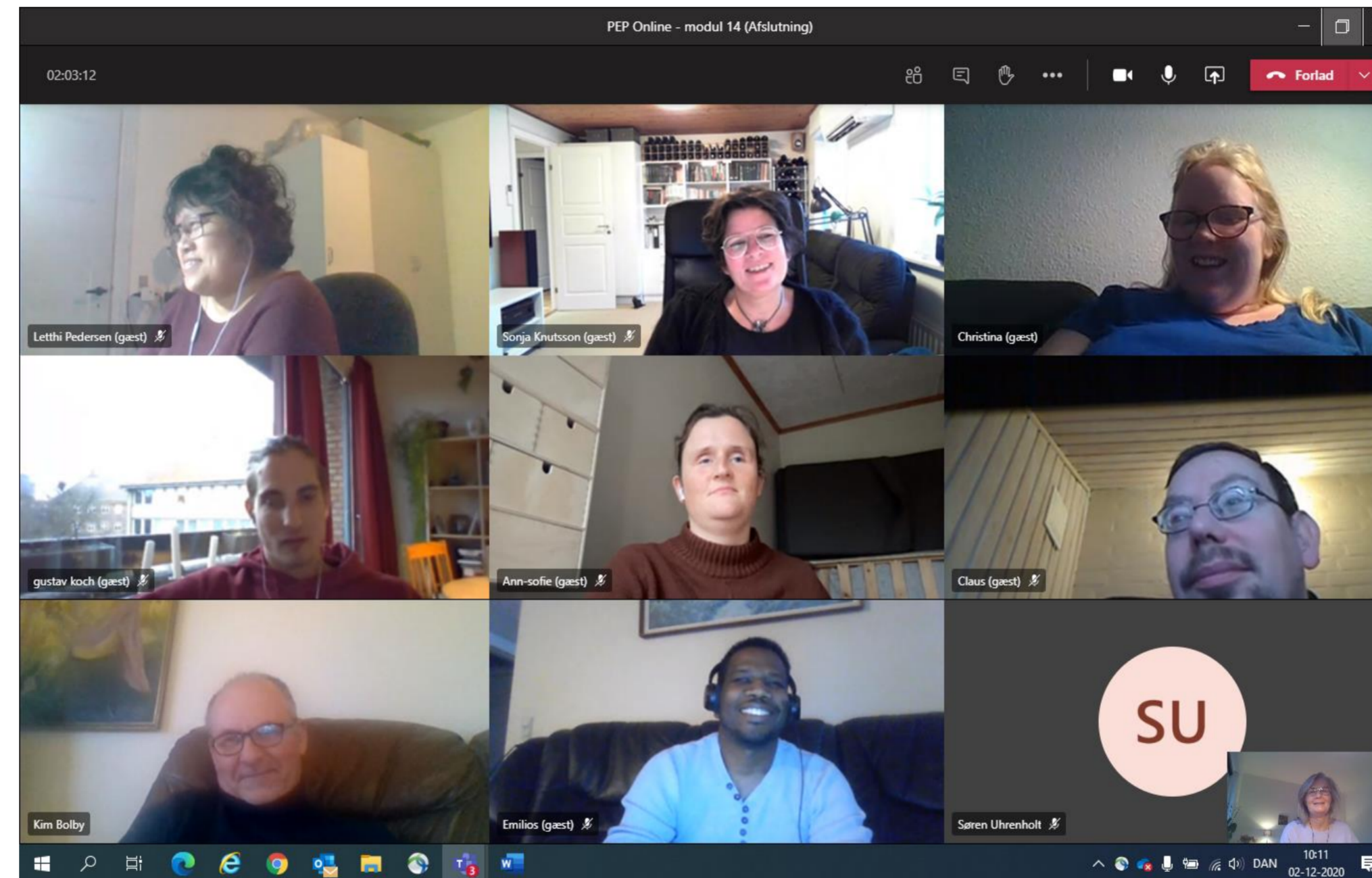
Projektets læring - opsamling

- ✓ Vi ser en bevægelse, hvor deltagerne bliver afklarede og målrettede igennem P.E.P. – også, hvis man ikke ser sig selv kunne leve op til kravene på det ordinære arbejdsmarked
- ✓ Deltagerne kommer i arbejde med 65% i projektperioden og dem, der var godkendt til fleksjob ved P.E.P. start, kommer lige så hurtigt i arbejde, som dem på det ordinære arbejdsmarked
- ✓ P.E.P. passer ind i jobcentrenes planer med borger og kan tages ind som et synsfagligt tilbud

Projektets læring - opsamling

- ✓ Når borgeren opkvalificeres i form af viden og mestring, så har det positiv indflydelse på eventuel manglende viden hos arbejdsgiver og jobcenter
- ✓ At lære at arbejde
- ✓ Samarbejdet som P.E.P. sætter i gang baner vejen for at nedbryde systembarrierer, som fx. at deltager ikke kommer i kontakt med rette instanser og at synsfaglig viden ofte mangler i samarbejdet, hvis det kun sker i mellem jobcenter, arbejdsgiver, borger

P.E.P. Online



”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”

“Jeg havde ikke deltaget, hvis vi skulle mødes fysisk”.

P.E.P. Online

- Største hold af deltagere (10 deltagere)
- Størst geografisk spredning af deltagere
- Undervisning, gruppeopgaver, træning via Teams understøttet af IBOS e-læringsplatform
- Gæster, rollemodeller og arbejdsgivere kom "på besøg" i online rummet
- Jobinterviewtræning med arbejdsgivere via Teams

NYT (navn) "På vej til arbejdsmarkedet, online"?

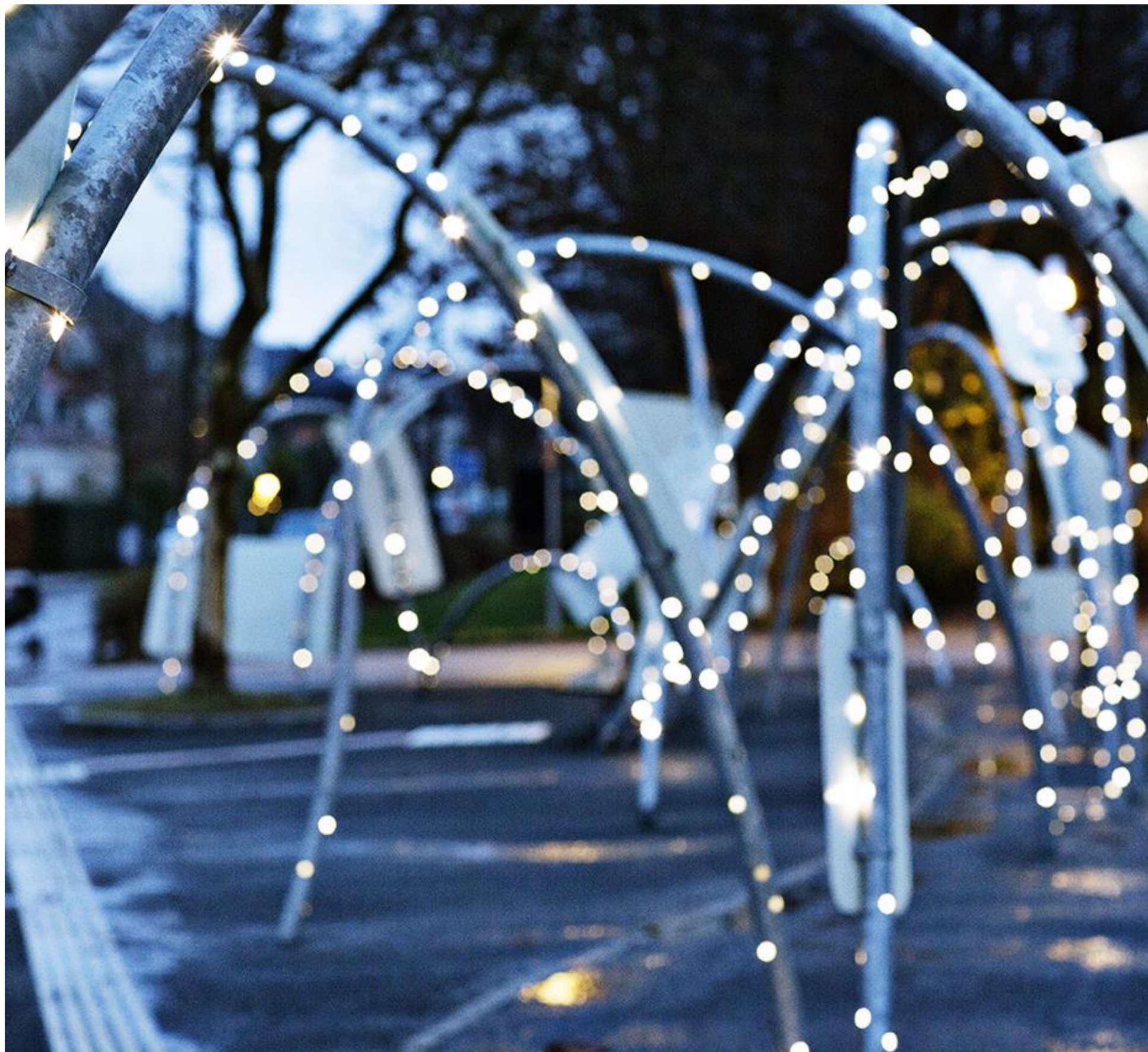
10 dagsmoduler med teori og praktiske øvelser, hvor deltagerne arbejder med:

- Gruppe, samarbejde og spilleregler
- Selvindsigt, ønsker og præferencer
- Tilgængelige ressourcer, hjælpemidler og lovgivning
- Kompetencer, evner, værdier
- Kommunikation og præsentation af synshandicap
- Fokus på specifikke job - jobanalyse, forskelsanalyse, jobmatch
- Inspiration fra arbejdende mentorer, der selv er blinde og svagsynede
- Arbejdsgiveres holdninger til og erfaringer med ansatte med et handicap
- Træning i at præsentere sig og feedback fra en arbejdsgiver

Forankring af P.E.P.

1. SUMH's projekt Ban Vejen for job (2020-2024) økonomisk støttet af Velux Fonden
Målgruppen er unge < 36 år, uanset type af funktionsnedsættelse i udvalgte kommuner
Læs mere om projektet [Ban vejen for job - SUMH](#)
2. "På vej til arbejdsmarkedet, online" til målgruppen med et synshandicap
Læs mere [På vej til arbejdsmarkedet \(Webinar\) | IBOS - Instituttet for Blinde og Svagsynede \(nemtilmeld.dk\)](#)

VIL I VIDE MERE



Kontakt os endelig, hvis I har spørgsmål :

www.ibos.dk

Specialkonsulent

Lise Plagborg

3945 2565 / lise.plagborg@kk.dk

Dokumentationsmedarbejder

Isak Kornerup Houe

51 80 52 40 / isak.kornerup.houe@kk.dk