

# **Evaluering af De Samvirkende Invalideorganisationers "Projekt støtteperson til psykisk handicappede i erhverv"**



**Socialt Udviklingscenter SUS  
2005**

## Indholdsfortegnelse

<b>INDHOLDSFORTEGNELSE.....</b>	<b>2</b>
<b>INDLEDNING.....</b>	<b>4</b>
<b>EVALUERINGENS VIGTIGSTE RESULTATER.....</b>	<b>5</b>
STØTTEPERSONORDNINGEN.....	5
... KAN GIVE ADGANG TIL ARBEJDSMARKEDET.....	5
... ER EN FLEKSIBEL OG SKRÆDDERSYET INDSATS.....	5
... INKLUDERER SUPERVISION OG OPFØLGNING.....	5
... KAN OPFYLDE ET UDÆKKET BEHOV.....	5
<b>RESUMÉ.....</b>	<b>6</b>
<b>ANBEFALINGER.....</b>	<b>10</b>
DE GENERELLE ANBEFALINGER:.....	10
1: PERMANENTGØRELSE AF STØTTEPERSONORDNINGEN.....	10
2: INFORMATION.....	10
3: SAMARBEJDE.....	10
DE PROJEKTRELATEREDE ANBEFALINGER:.....	11
4: INTRODUKTION.....	11
5: STØTTEAFTALER.....	11
6: OPFØLGNING.....	11
7: SUPERVISION.....	12
<b>STØTTEPERSONORDNINGEN.....</b>	<b>13</b>
FORMÅLET.....	13
MÅLGRUPPEN.....	13
STØTTEPERSONERNE: ANSÆTTELSESFORHOLD OG AFLØNNING.....	13
AFGRÆNSNING AF STØTTEPERSONORDNINGEN.....	14
OPSUMMERING.....	15
<b>VISITATION.....</b>	<b>16</b>
VISITATIONSTEAM: SAMMENSÆTNING OG OPGAVER.....	16
VEJEN IND I STØTTEPERSONORDNINGEN: HENVENDELSE TIL STØTTEPERSONORDNINGEN.....	16
TIDSFORBRUGET PÅ VISITATION OG OPFØLGNING I STØTTEPERSONORDNINGEN.....	17
OPSUMMERING.....	18
<b>ANSØGERNE.....</b>	<b>19</b>
DE SAMLEDE HENVENDELSER TIL STØTTEPERSONPROJEKTET.....	19
BEGRUNDELSER FOR AFSLAG PÅ STØTTEPERSON.....	19
VERSERENDE SAGER I STØTTEPERSONORDNINGEN.....	20
FRAFALDNE I STØTTEPERSONORDNINGEN.....	20
OPSUMMERING.....	21
<b>DELTAGERNE.....</b>	<b>22</b>
FUNKTIONSNEDSÆTTELSE.....	22
ALDERSFORDELING.....	22
UDDANNELSESBAGGRUND.....	23
<b>BESKÆFTIGELSE MED STØTTEPERSON.....</b>	<b>25</b>
DELTAGERNES BESKÆFTIGELSE.....	25
BESKÆFTIGELSE SAMMENHOLDT MED FUNKTIONSNEDSÆTTELSE.....	25
FASTHOLDELSE OG INTEGRATION.....	26
DELTAGERNES ANSÆTTELSESFORHOLD.....	27
STØTTEPERSONORDNINGEN GIVER ADGANG TIL ARBEJDSMARKEDET.....	27
STØTTEPERSONORDNINGEN GIVER ØGET LIVSKVALITET.....	29
OPSUMMERING.....	29

<b>ARBEJDS TIMER OG STØTTETIMER .....</b>	<b>31</b>
UGENTLIGE ARBEJDS TIMER.....	31
UGENTLIGE STØTTETIMER.....	31
FASTHOLDELSE, INTEGRATION OG STØTTETIMER.....	32
ANDELEN AF ARBEJDS TIMER MED STØTTE: DÆKNINGSGRADEN .....	32
STØTTETIMER OG FORDELT I FORHOLD TIL FUNKTIONSNEDSÆTTELSE .....	33
ARBEJDSGIVERNES OPLEVELSER .....	34
OPSUMMERING.....	34
<b>STØTTEN.....</b>	<b>35</b>
STØTTENS INDHOLD .....	35
FORSKELLIGE FUNKTIONSNEDSÆTTELSER – FORSKELLIGE STØTTEBEHOV?.....	36
STØTTENS FORM: ORGANISERING OG PLANLÆGNING I PRAKSIS .....	37
INDHOLDET I STØTTEN JUSTERES LØBENDE.....	37
STØTTE, SAMARBEJDE OG LEDELSE.....	38
EN GOD SAMARBEJDSRELATION MELLEM STØTTEPERSON OG DELTAGER .....	39
GODE EGENSKABER HOS EN STØTTEPERSON.....	40
HVAD EN STØTTEPERSON IKKE KAN KOMPENSERE FOR .....	40
OPSUMMERING.....	41
<b>STØTTE TIL STØTTEPERSONERNE.....</b>	<b>43</b>
INFORMATION .....	43
SUPERVISION.....	43
OPSUMMERING.....	44
<b>OPFØLGNING .....</b>	<b>45</b>
OPFØLGNING I FORHOLD TIL DELTAGERE OG STØTTEPERSONER.....	45
LØBENDE JUSTERINGER I DE BEVILGEDE STØTTETIMER.....	45
VURDERINGER AF OPFØLGNINGEN .....	45
OPSUMMERING.....	46
<b>BILAG 1 - DATAINDSAMLING OG METODE.....</b>	<b>48</b>
BESKRIVELSE AF DATAINDSAMLING .....	48
DEN FORBEREDENDE FASE .....	48
DATABASEN .....	48
INTERVIEWFASEN.....	48
EVALUERINGS METODE.....	49
<b>BILAG 2 – SKEMATISK SAMMENLIGNING AF MENTOR, PERSONLIG ASSISTANCE OG STØTTEPERSON .....</b>	<b>50</b>
<b>REFERENCER.....</b>	<b>51</b>

## Indledning

De Samvirkende Invalideorganisationer (DSI) og Arbejdsmarkedsstyrelsen iværksatte i maj 2003 forsøgsprojektet "Støtteperson til handicappede i erhverv" i Århus og Frederiksborg Amter. Projektet blev senere udvidet (1. juli 2005 - 1. juli 2006) med København og Nordjyllands Amter og gennemføres således i de i alt fire projektamter.

DSI har formuleret følgende som fokus for støttepersonprojektet:

*"Formålet med projektet er at opnå erfaring med tildeling af en støtteperson i forbindelse med en jobfunktion til personer med psykisk handicap, så de derved kan opnå og/eller fastholde en tilknytning til arbejdsmarkedet"*

Rammen om forsøget er at undersøge om – og med hvilke eventuelle tilpasninger – de eksisterende regler om personlig assistance til mennesker med fysisk handicap i Lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v. kan udvides til også at omfatte mennesker med psykisk og/eller kognitivt handicap<sup>1</sup>.

Projektet skal derfor:

- Indhente erfaringer med at etablere støttepersonordning til mennesker med psykisk funktionsnedsættelse
- Indsamle viden om, hvordan støttepersonordningen fungerer i praksis
- På baggrund af den indsamlede viden vurdere, hvordan støttepersonordningen bedst kan fungere efter en permanentgørelse.

I hver af de fire forsøgsamter er der i AF-regi etableret et visitationsteam, som har til opgave at administrere forsøget med støttepersonordningen. Det organisatoriske omdrejningspunkt er handicapkonsulenterne i AF. Visitationsteamenes opgave er at informere og oplyse om støttepersonprojektet i det regionale beskæftigelsesfelt, modtage konkrete henvendelser fra projektdeltagere og støttepersoner samt visitere til ordningen og følge op på konkrete forløb.

Den centrale projektkoordination er forankret i DSI, og finansieres af Arbejdsmarkedsstyrelsen. Projektet gennemføres i samarbejde mellem DSI og de fire forsøgsamter, kommunerne i amterne, AF, samt offentlige og private virksomheder. Støttepersonprojektet er et af de 12 initiativer i regeringens beskæftigelsesstrategi for mennesker med handicap "Handicap og job" fra 2004.

Denne rapport sammenfatter resultatet af Socialt Udviklingscenter SUS' evaluering, som skal undersøge hvordan støttepersonordningen fungerer i praksis, og om støttepersonordningen er et brugbart redskab i forhold til, at mennesker med psykisk funktionsnedsættelse kan opnå eller fastholdes i beskæftigelse.

Evalueringen er gennemført i perioden maj 2003 – september 2005. Evalueringen bygger på forskellige typer af data: En database med registreringer over henvendelser til støttepersonprojektet, en række kvalitative interviews samt skriftligt materiale om projektet. For en gennemgang af evalueringens metode, herunder indsamling og bearbejdning af data, se venligst bilag 1.

---

<sup>1</sup> Herefter anvendes, ligesom i DSI's materiale om ordningen, betegnelsen 'psykisk handicap' eller 'psykisk funktionsnedsættelse', der omfatter kognitive funktionsnedsættelser og psykiske funktionsnedsættelser.

## **Evalueringens vigtigste resultater**

Inden vi går i gang med at fremlægge, analysere og diskutere evalueringens data, vil vi kort præsentere dens vigtigste resultater.

For den travle læser anbefales det som minimum at supplere dette afsnit med de to næste afsnit, hvor der gives et resumé af evalueringen, samt en række anbefalinger.

### **Støttepersonordningen...**

#### **... kan give adgang til arbejdsmarkedet**

Evalueringen viser, at støttepersonordningen kan være en velegnet kompensationsform for mennesker med psykisk funktionsnedsættelse, der har behov for støtte i en arbejdssammenhæng.

Med en støtteperson vil en stor gruppe mennesker med psykisk funktionsnedsættelse formentlig kunne få mulighed for at bibeholde eller opnå beskæftigelse på arbejdsmarkedet, både i job på ordinære og særlige vilkår. Mennesker, som ellers kun vanskeligt – eller slet ikke – har adgang til arbejdsmarkedet.

#### **... er en fleksibel og skræddersyet indsats**

Støttepersonordningen er en skræddersyet arbejdsmarkedsindsats, udformet som individuel støtte, der løbende kan tilpasses deltagerens konkrete arbejdsevner og aktuelle behov for kompensation i en arbejdsmæssig sammenhæng.

Styrken ved støttepersonordningen er netop denne bredde og fleksibilitet i forhold til tilrettelæggelse af den støtte, som støttepersonen giver deltageren.

#### **... inkluderer supervision og opfølgning**

Vigtige elementer i støttepersonordningen er en tæt og løbende opfølgning fra AF, tilbud om supervision til støttepersonerne, samt at ordningen er udgiftsneutral for arbejdsgiverne. Det vurderes, at disse elementer er centrale for støttepersonforsøgets gode resultater.

#### **... kan opfylde et udækket behov**

Alt i alt kan støttepersonordningen udfylde et udækket behov for kompensation hos mennesker med psykisk funktionsnedsættelse, som i dag ikke er omfattet af reglerne om personlig assistance i Lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v.

Støttepersonordningen er i mange tilfælde en beskeden støtte med en stor effekt for den enkelte. Ordningen må derfor betragtes som et velegnet beskæftigelsespolitisk instrument, og det anbefales, at den indarbejdes i den eksisterende kompensationslovgivning.

## Resumé

Støttepersonordningen er en forsøgsordning, der yder beskæftigelsesmæssig støtte til mennesker, der har et kompensationsbehov i en arbejdssammenhæng pga. en psykisk funktionsnedsættelse. Støtten gives af en støtteperson på arbejdspladsen, som skal kompensere for den enkelte persons konkrete funktionsnedsættelse – i den udstrækning den har betydning for hans/hendes konkrete arbejdsopgaver. Forsøgsordningen retter sig mod at fastholde og integrere mennesker med psykisk funktionsnedsættelse på det ordinære arbejdsmarked.

Målgruppen for støttepersonordningen er mennesker med kompensationsbehov, som ikke kan dækkes af den nuværende personlig assistance ordning. Det drejer sig om mennesker med varig psykisk og/eller kognitiv funktionsnedsættelse, eksempelvis medfødt eller erhvervet hjerneskade, udviklingshæmning, sindslidelse, autisme og ADHD.

Støttepersonordningen er iværksat i fire AF-regioner, hvor et visitationsteam i hvert amt er ansvarlig for støttepersonordningen. I forsøgsperioden er AF (i praksis en handicapkonsulent fra AF) visitationsteamenes tovholder på ordningen.

Formålet med forsøgsprojektet er at indhente erfaringer med at etablere støttepersonordninger til målgruppen og få viden om, hvordan støttepersonordningen fungerer i praksis for derved at kunne vurdere, om – og i givet fald hvordan – den eksisterende Lov om kompensation til handicappede i erhverv kan udvides og eventuelt tilpasses, så den også rummer mennesker med psykisk funktionsnedsættelse.

Evalueringen af støttepersonordningen viser, at støttepersoner er en velegnet kompensationsform for mennesker med psykisk funktionsnedsættelse. Støttepersonen gør dem i stand til at bibeholde eller opnå beskæftigelse på det ordinære arbejdsmarked.

De gode resultater skyldes primært, at støttepersonordningen er en skræddersyet arbejdsmarkedsindsats, udformet som individuel støtte, der løbende kan tilpasses deltagerens konkrete arbejdssevner og aktuelle behov i en arbejdsmæssig sammenhæng.

Støttepersonordningen må derfor betragtes som et vigtigt beskæftigelsespolitisk redskab – og ikke som en social foranstaltning – som kan være nødvendig for at mennesker med psykisk funktionsnedsættelse har en tilknytning til arbejdsmarkedet. Med andre ord giver støttepersonordningen en adgangsbillet til arbejdsmarkedet og skaber en øget livskvalitet for deltagerne.

Et af målene i regeringens beskæftigelsesstrategi 'Handicap og job' er at nedbryde myter og fordomme om mennesker med handicap. I den forbindelse kan det fremhæves, at flere af de interviewede arbejdsgivere i støttepersonordningen beretter, at "handicappet glider i baggrunden", når samarbejdet med støttepersonen fungerer hensigtsmæssigt. En støtteperson er således også en vej til at nedbryde nogle af de myter, der fungerer som barrierer for adgang til arbejdsmarkedet for mennesker med psykisk funktionsnedsættelse.

Støttepersonordningen har lighedspunkter med mentorordningen og ordningen om personlig assistance. Støttepersonordningen indeholder – som mentorordningen – støtte i form af introduktion og vejledning til en arbejdsplads, men støttepersonordningen er ikke tidsbegrænset og kan modsat mentorordningen gives til personer ansat i fleksjob.

Støttepersonordningen adskiller sig fra personlig assistance ordningen dels ved at omfatte mennesker med psykisk funktionsnedsættelse, og dels ved at indholdet i støtten omfatter både faglig og personlig støtte til at varetage beskæftigelse. Derudover er opfølgningen på støtteforløb og tilbud om supervision til støttepersonerne særlige træk ved støttepersonordningen. Et væsentligt træk er ligeledes, at støttepersonen oftest er en kollega eller chef på arbejdspladsen. Sidst men ikke mindst er ordningen udgiftsneutral for virksomhederne, idet den dækker de faktiske udgifter fremfor at refundere et fast beløb, som ved personlig assistance ordningen.

Visitationen til støttepersonordningen foregår ved, at der rettes henvendelse til visitationsteamet eller et af dets medlemmer, som gennem sit faglige netværk har fået kendskab til en person med psykisk funktionsnedsættelse. Den primære kilde til henvendelser er kommunerne. Visitationsteamet drøfter på månedlige møder de enkelte henvendelser med hensyn til blandt andet 'arbejdsparathed' og behov for støtte ud fra den enkeltes arbejdsevne og funktionsnedsættelse. Visitationen til støttepersonordningen er mere tidskrævende end f.eks. til personlig assistance ordningen. Årsagen er, at støttepersonordningen har en målgruppe, der generelt kan være noget sværere at udrede, fordi der kan være tale om mere komplicerede funktionsnedsættelser. Derudover er målgruppen med psykisk funktionsnedsættelse ny for AF, hvorfor kendskabet til støttebehov er mindre end f.eks. til beskæftigede med fysiske funktionsnedsættelser.

Der har været 99 henvendelser til støttepersonprojektet, hvoraf omkring halvdelen er blevet visiteret til en støtteperson. Der er et relativt lavt frafald i støttepersonordningen på under 15%. Ca. en fjerdedel af henvendelserne endte som afslag eller afvisninger, primært fordi de ikke var 'arbejdsparate' eller ikke faldt ind under kriterierne for deltagelse i ordningen.

Blandt deltagerne er der flest mennesker med hjerneskade og mennesker med udviklingshæmning. De tredjestørste gruppe i ordningen er mennesker med sindslidelse. Deltagere med hjerneskade er typisk højtuddannede og fordeler sig jævnt på forskellige jobtyper. Denne gruppe må antages at have mere erhvervs erfaring end f.eks. deltagere med udviklingshæmning. Således er deltagere med hjerneskade oftest fastholdt i beskæftigelse via støttepersonordningen, og en fjerdedel er selvstændige eller ledere. En stor andel er ansat i ordinær beskæftigelse – dog er deltagerne med sindslidelse den gruppe, hvoraf flest er ansat på ordinære vilkår. Et anderledes billede tegner sig for deltagerne med udviklingshæmning, der alle er ansat på særlige vilkår i løntilskudsjob eller fleksjob og integreret i beskæftigelse med en støtteperson.

På baggrund af de kvantitative og kvalitative data peger evalueringen på, at støttepersonordningen udfylder et udækket behov for compensation hos deltagerne med psykisk funktionsnedsættelse: Uden støttepersonordningen ville en stor andel af gruppen sandsynligvis ikke eller i lille udstrækning have en fast tilknytning til arbejdsmarkedet.

Samtlige deltagere (med en enkelt undtagelse), støttepersoner og arbejdsgivere i evalueringen betragter støttepersonordningen som et velfungerende redskab til hjælpe med at bibeholde eller opnå beskæftigelse. Visitationsteamene vurderer ligeledes, at det er et nødvendigt arbejdsmarkedspolitisk redskab, der kan få flere mennesker med psykisk funktionsnedsættelse ansat eller fastholdt i beskæftigelse. Det kan derfor konstateres, at støttepersonordningen er et velegnet instrument til at hjælpe en persongruppe med meget forskelligartede permanente funktionsnedsættelser og med forskellig uddannelsesbaggrund, ansættelsessituation, beskæftigelsestype og arbejdsopgaver.

Styrken ved støttepersonordningen er ordningens bredde og fleksibilitet i forhold til tilrettelæggelse af indholdet af den støtte, som støttepersonen giver deltageren. Det er en central erfaring i evalueringen, at støttepersonordningen i praksis tilrettelægges og udformes fleksibelt, så de forskellige måder en støtteperson kan hjælpe og støtte en person med psykisk funktionsnedsættelse kan rummes i en ordning.

I støtteforløbene foregår således ofte en dialog mellem deltager og støtteperson, hvor der løbende sker en vurdering og tilpasning af støttens form og indhold. Det hænger sammen med, at nogle deltagere kan ændre støttebehov undervejs i støtteforløbet. Det kan f.eks. være senhjerneskadede, der delvist revitaliserer evner eller ressourcer, der er mistet, eller en deltager med udviklingshæmning, der f.eks. tilegner sig bedre overblik og kan varetage flere opgaver. Det skal dog understreges, at selvom støttebehovene kan forandres og stige eller falde over tid, er der tale om personer med permanent funktionsnedsættelse og dermed formentlig også permanent støttebehov.

Sammenfattende gives følgende former for støtte i støttepersonordningen, hvoraf de fleste støtteformer foregår på tværs af funktionsnedsættelse, da deltagerne ofte har behov for støtte til en række af de samme ting:

- Planlægning af arbejdsdagen – i samarbejde med deltageren
- Instruktion i at udføre arbejdsopgaver
- Løbende opfølgning på arbejdssituationen og konkrete arbejdsopgaver
- Information om selve funktionsnedsættelsen til kolleger på arbejdspladsen
- At klare sig socialt på arbejdspladsen
- Fastholdelse i arbejdsopgaverne
- Løse opgaver sammen med deltageren
- Sparre med deltageren omkring arbejdsopgaver, f.eks. om sværhedsgrad, antal
- Løbende vurdering og justering af støttens form, indhold og omfang

De fleste deltagere har behov for støtte til at strukturere arbejdsopgaver og arbejdsdagen, således at de har et overblik over, hvad de skal foretage sig. Dette er gældende for især deltagere med hjerneskade – som er den største gruppe i ordningen - og deltagere med sindslidelse. Også deltagere med udviklingshæmning og ADHD kan have vanskeligheder med at holde overblikket over arbejdsdagens gang.

Nogle deltagere har behov for en mere tæt "sidemands-støtte", hvor der instrueres i udførelsen af arbejdsopgaver og der følges tæt op på opgaverne, hvoraf nogle udføres sammen med deltageren i løbet af arbejdsdagen. Dette er mere udbredt blandt deltagere med udviklingshæmning. Nogle af deltagerne får også en mere personlig støtte med henblik på at kunne begå sig socialt på arbejdspladsen, hvilket kan handle om hvordan f.eks. omgangsformer og samværet fungerer.

De fleste deltagere i støttepersonordningen har under ti timers egentlig støtte for at kunne bibeholde eller opnå beskæftigelse. Således kan støttepersonordningen siges at være en beskeden støtte med en stor effekt for den enkelte.

Evalueringen viser, at det er befordrende for et optimalt støtteforløb, at støttepersonen har et godt kendskab til deltageren og dennes arbejdsopgaver og arbejdsplads. Koblet med indlevelsessevne i forhold til deltagerens behov og en fleksibel tilgang til støtteopgaven, er der et fundament for løbende at kunne tilpasse støttens form og indhold til behovet hos den enkelte. Det

indikerer samtidig, at støtteforløbene fungerer bedst, når støttepersonen er en kollega eller chef på deltagerens arbejdsplads. Når støttepersonen kommer udefra, vil der være en risiko for, at personen ikke har tilstrækkelig kendskab til deltageren og dennes arbejdssevne i relation til arbejdsopgaverne.

For at støttepersonerne er 'klædt på' til støtteforløbet tilbydes støttepersonerne supervision, hvor støttepersoner mødes for at drøfte erfaringer med støtteforløb og komme i dialog om løsninger, hvis der er opstået problemer. Halvdelen af støttepersonerne har taget imod dette tilbud. Støttepersonerne vurderer, at de i forskelligt omfang har behov for supervision i en form, der passer dem bedst. Sammenfattende skal det fremhæves, at der er behov for viden om deltagerens funktionsnedsættelse - og især om funktionsnedsættelsens betydning for arbejdssevnen i forhold til det konkrete arbejde personen har.

Opfølgning på støtteforløbene er, ligesom supervision, et særligt element i støttepersonordningen. AF har ansvaret for opfølgningen på deltager og støtteperson, oftest varetaget af handicapkonsulenterne i visitationsteamene. Opfølgningen har fokus på blandt andet nye eller ændrede behov og forhold hos deltageren samt på eventuelle problemer i forbindelse med beskæftigelsen. Opfølgningen består i en telefonsamtale mellem den ansvarlige for opfølgningen, deltager og støtteperson hver måned i det første halve år, hvorefter rytmen er hver tredje måned. Der skal aflægges besøg på deltagerens arbejdsplads efter seks måneder.

Generelt er alle involverede tilfredse med opfølgningen, der opfattes som en brugbar måde at understøtte det enkelte forløb, f.eks. hvis der opstår spørgsmål eller problemer. Opfølgningen kan på den måde medvirke til at forhindre frafald i støttepersonordningen. Visitationsteamene vurderer dog, at der ikke er tilstrækkelig tid til opfølgningen på støtteforløbene – en opfølgning der vurderes som meget nødvendig for deltagere og støttepersoner. Det skyldes blandt andet, at visitationsteamets mest tidskrævende opgave er at informere netværk, kommunale og amtslige myndigheder, institutioner og organisationer om støttepersonordningens eksistens og muligheder som kompensationsordning.

## Anbefalinger

I det følgende afsnit præsenteres en række anbefalinger, som bygger på de erfaringer, der er kommet frem i evalueringen af støttepersonordningen.

Der gives tre generelle anbefalinger i forhold til en fremtidig støttepersonordning for målgruppen:

1. Permanentgørelse af støttepersonordningen
2. Information
3. Fokus på hele personen

Samt en række anbefalinger til (det stadig igangværende) forsøgsprojekt:

4. Introduktion
5. Støtteaftaler
6. Opfølgning
7. Supervision

De generelle anbefalinger:

### Ad 1: Permanentgørelse af støttepersonordningen

Evalueringen har vist, at tilbud om en støtteperson, tilrettelagt som i forsøgsordningen, er en effektiv og velfungerende måde at give flere personer med psykisk funktionsnedsættelse mulighed for beskæftigelse.

*Det anbefales derfor:*

At målgruppen for den eksisterende Lov om kompensation til handicappede i erhverv udvides til også at rumme mennesker med psykisk funktionsnedsættelse. Herunder at tilbudet om støtteperson opbygges som i støttepersonforsøget med tæt opfølgning, tilbud om supervision til støttepersonerne, samt at ordningen dækker arbejdsgivernes faktiske udgifter og dermed er udgiftsneutral.

### Ad 2: Information

Evalueringen viser, at det har været vanskeligt og tidskrævende at sprede information om støttepersonordningen til relevante aktører. Informationsarbejdet kan ikke umiddelbart forventes at blive mindre efter en eventuel permanentgørelse af ordningen.

*Det anbefales derfor:*

At information om ordningen efter en eventuel permanentgørelse gøres bredt tilgængelig. Det foreslås, at vejledningen til ordningen skrives ind i en samlet vejledning om alle de eksisterende støtte- og kompensationstiltag i forhold til mennesker med handicap – en værktøjskasse. Her gives en ensartet præsentation af de forskellige tiltag (målgruppe, form og indhold, lønrefusion, opfølgning, lovgrundlag mm.), samt mulighederne for at kombinere de forskellige tiltag.

### Ad 3: Samarbejde

Nogle deltagere har haft behov for hjælp til forhold, der ligger uden for arbejdspladsen og dermed også uden for støttepersonforløbet (eksempelvis psykiske eller sociale vanskeligheder i forbindelse med familiære problemer, misbrug eller problemer med økonomien). Problemer som disse kan indvirke voldsomt på både arbejdsevne og funktionsevne, og i sidste ende føre til at personen ikke magter sit job – men de ligger uden for rammerne af støttepersonordning-

gen. Både støttepersoner og deltagere kan have svært ved at håndtere, at støtteforholdet begynder og stopper ved døren ind til arbejdspladsen, hvilket kan føre til at den ene eller den anden part giver op.

*Det anbefales derfor:*

At kommunerne etablerer og koordinerer et bredere samarbejde omkring personer med psykisk handicap, som tildeles en støtteperson – i det omfang det skønnes, at personen har problemer, der ligger uden for rammerne af støttepersonordningen. Dette samarbejde bør omfatte AF, de sociale myndigheder, eventuelle behandlingstilbud, samt eventuelt deltagerens personlige netværk som f.eks. familien eller andre.

## De projektrelaterede anbefalinger:

### Ad 4: Introduktion

Det er væsentligt for et velfungerende støtteforløb, at arbejdsgiver og støtteperson har indgående kendskab til erhvervskompetencer, funktionsnedsættelse og støttebehov hos den person, der skal modtage støtte.

*Det anbefales derfor:*

At introduktionen til de enkelte støtteforløb styrkes. Ved ansættelse på en ny arbejdsplads, bør arbejdsgiver og støtteperson informeres grundigt om erhvervskompetencer, funktionsnedsættelse og støttebehov hos den person, der skal modtage støtte – både mundtligt og skriftligt. Den person, der skal modtage støtte, bør deltage i denne introduktion. Den specifikke introduktion kunne suppleres med en mere generel introduktion, f.eks. i form af en mindre "Håndbog for støttepersoner" med let tilgængelig information, gode råd og nyttige adresser.

### Ad 5: Støtteaftaler

At tildele og finde en støtteperson kræver overblik over, præcist hvilke arbejdsopgaver og funktioner, der er behov for støtte til for den konkrete person på den konkrete arbejdsplads – uanset om den støttede person er selvstændig eller ansat, skal fastholdes eller integreres. Evalueringen viser, at de enkelte støtteforløb er og bør være meget forskellige. Der er forskel på støttens indhold og form, samt på de involverede parter gensidige roller. I nogle støtteforhold er støttepersonen coach, instruktør og igangsætter; i andre er den støttede person arbejdsgiver.

*Det anbefales derfor:*

At der i forbindelse med opstart på støtteforløbet indgås skriftlige støtteaftaler, hvor det præciseres hvilke arbejdsopgaver og funktioner, der gives støtte til. Aftalerne bør desuden indeholde en præcisering af støttens form, samt af de involverede parter gensidige roller og forventninger. Disse aftaler skal være forståelige og tilgængelige for alle involverede parter. Der kunne med fordel følges op på aftalerne i forbindelse med den løbende opfølgning.

### Ad 6: Opfølgning

AF's opfølgning vurderes som en central faktor for, at deltagere ikke falder fra støttepersonordningen i større omfang. Den månedlige opfølgning på de enkelte støtteforhold består i dag af en telefonsamtale med både støttepersonen og deltageren. Efter seks måneder skal der være et møde mellem deltager og støtteperson. Visitationsteamene giver udtryk for, at dette ikke er nok.

*Det anbefales derfor:*

At AF afsætter ressourcer og tid til, at der kan gennemføres en grundig opfølgning på de enkelte støtteforløb. Der bør afsættes tid til løbende personlige besøg på de enkelte arbejdspladser.

**Ad 7: Supervision**

Supervisionen foregår ved, at en person (f.eks. psykolog) mødes med støttepersoner, som der ved kan udveksle erfaringer og drøfte eventuelle problemer med henblik på i fællesskab at drøfte løsninger. Supervision kan blandt andet bidrage til at besvare spørgsmålet om grænse-  
dragningen mellem støtte til beskæftigelsen og til den støttedes privatliv. Evalueringen viser, at denne supervision er et vigtigt tilbud, men at flere støttepersoner har udtrykt ønske om vejledning i andre rammer end gruppesupervision.

*Det anbefales derfor:*

At alle støttepersoner tilbydes supervision – og at det overvejes, om der kan tilbydes supervisionen i en mere fleksibel form, der tilgodeser de enkelte støttepersoners forskellige behov og muligheder. Hvis der tilbydes supervisionsgrupper kan disse med fordel sammensættes af støttepersoner til personer med samme funktionsnedsættelse og evt. samme ansættelsesforhold. Supervisor bør have en vis viden om relevante funktionsnedsættelser, så han/hun kan rådgive f.eks. om specifikke teknikker til at kommunikere med især mennesker med hjerne-  
skade og udviklingshæmning.

## Støttepersonordningen

I dette afsnit gives en karakteristik af støttepersonordningen. Desuden afgrænses ordningen i forhold til andre beskæftigelsesfremmende ordninger rettet mod mennesker med handicap.

### Formålet

Støttepersonordningen er en forsøgsordning, der har til formål at kompensere mennesker med psykisk funktionsnedsættelse gennem individuel støtte til faglige, praktiske og sociale forhold på arbejdspladsen, således at målgruppen får mulighed for at opnå eller bibeholde beskæftigelse og deltage i efter- og videreuddannelse. Ansættelse kan være på såvel ordinære som på særlige vilkår.

Støttepersonordningen understøttes af princippet om kompensation i dansk handicapolitik.<sup>2</sup> En støtteperson skal således kompensere for en begrænsning af arbejdsevnen som følge af deltagerens psykiske funktionsnedsættelse. Handicap er ikke lig med nedsat arbejdsevne. At have en psykisk funktionsnedsættelse betyder ikke nødvendigvis, at man har en nedsat arbejdsevne – det afhænger af den konkrete situation herunder arbejdets konkrete indhold, organisering, hjælpemuligheder, kolleger m.v. Pointen er, at en person med psykisk funktionsnedsættelse skal have mulighed for at udnytte sin arbejdsevne. Det kan understøttes ved at give kompensation i form af f.eks. en støtteperson.

### Målgruppen

Målgruppen for støttepersonordningen er mennesker med behov for støtte eller kompensation i forbindelse med beskæftigelse på arbejdsmarkedet, som ikke kan dækkes af den nuværende personlig assistance ordning. Det drejer sig om mennesker med varig psykisk og/eller kognitiv funktionsnedsættelse, eksempelvis medfødt eller erhvervet hjerneskade, udviklingshæmning, sindslidelse, autisme og ADHD.

Der er tale om en bred og meget heterogen målgruppe, der har funktionsnedsættelser, hvis karakter og omfang varierer betydeligt. Samtidig er deltagerne, som det vil fremgå af rapporten, meget forskellige også hvad angår alder, uddannelse, arbejds erfaring, jobønsker og muligheder mm.

I evalueringen har vi valgt at fastholde en opdeling af deltagerne efter deres overordnede funktionsnedsættelse, som hjerneskade eller udviklingshæmning, frem for en opdeling efter deltagernes kompensationsbehov – f.eks. 'behov for kompensation for svigtende hukommelse'.

Det gør vi, fordi interviewene med deltagere, støttepersoner og arbejdsgivere har vist, at deltagerne på tværs af funktionsnedsættelse har stort set samme støttebehov. Og at deltagere med samme overordnede funktionsnedsættelser har stort set samme kompensationsbehov.

### Støttepersonerne: ansættelsesforhold og aflønning

Støttepersonens opgave er at støtte og hjælpe en person med psykisk funktionsnedsættelse med en række forskellige typer af opgaver i forbindelse med vedkommendes arbejdssituation. En støtteperson kan f.eks. instruere deltageren i at udføre arbejdsopgaver, hjælpe med at

---

<sup>2</sup> Princippet om kompensation betyder - i forhold til arbejdsmarkedet - at personer med funktionsnedsættelse tilbydes støtteforanstaltninger og initiativer iværksættes for at reducere eller undgå, at personen bliver forhindret i at udnytte sin arbejdsevne. Kompensationen kan være f.eks. individuel (f.eks. personlige hjælpemidler, støtte) og kollektiv (f.eks. tilpasning i det fysiske miljø og organiseringen af arbejdspladsen) (Det Centrale Handicapråd, 2005).

strukturere og planlægge deltagerens arbejdsdag, kontrollere at arbejdsopgaver løses og bidrage til at deltageren fungerer socialt på arbejdspladsen i forhold til især kolleger.

Støttepersonerne kan være ansat i eller uden for deltagerens arbejdsplads. I begge tilfælde dækker ordningen de faktisk udgifter til støttepersonernes løn. Som hovedregel dækkes hele støttepersonens lønudgift i det bevilgede antal støttetimer. Lønnen udbetales af arbejdspladsen, som efterfølgende får refusion fra AF.

Støttepersonerne kan have forskellige relationer til deltagerne og til den arbejdsplads, hvor deltageren er ansat:

- Støttepersonen kan være en medarbejder eller chef ansat i den offentlige eller private virksomhed, hvor deltageren arbejder. Her vil støttepersonen være ansat af virksomheden og have et aftalt antal timer per uge sat af til at være støtteperson. Virksomheden betaler lønnen til støttepersonen på arbejdspladsen (kollega eller chef) og får lønrefusion fra AF.
- Deltagerne kan også være selvstændige (arbejdsgivere), fx med eget firma, som får en medarbejder til at være støtteperson – eller ansætter en ny person i virksomheden udelukkende til at være støtteperson. Er støttepersonen ansat af en selvstændig erhvervsdrivende, vil lønnen til støttepersonen betales herfra., og deltageren vil modtage lønrefusionen fra AF.
- En støtteperson kan også være en person uden for arbejdspladsen, f.eks. en fagperson (pædagog eller anden medarbejder) fra et beskyttet værksted e.l. eller en person uden for arbejdspladsen, som deltageren selv er med til at finde. Her vil lønrefusionen for støttetimerne blive betalt direkte til støttepersonens arbejdsplads fra AF.

### Afgrænsning af støttepersonordningen

Støttepersonordningen lægger sig i sin konstruktion op ad ordningen om personlig assistance efter Lov om kompensation til handicappede i erhverv mv., idet det grundlæggende blot er tale om en udvidelse af denne lovs personkreds. Der er dog visse væsentlige forskelle, som udover støttens indhold og form især drejer sig om, hvordan støtten organiseres og følges løbende.

Ifølge kompensationslovgivningen kan lønmodtagere og selvstændigt erhvervsdrivende ydes kompensation for fysisk handicap i form af personlig assistance til praktisk hjælp og støtte på arbejdspladsen. Personlig assistance ordningen omfatter mennesker med fysiske handicap, som fx syns-, læse-, høre-, og bevægehandicap. Personlig assistance kan eksempelvis være tolkebistand til mennesker med hørehandicap eller praktisk bistand til at udføre arbejdsfunktioner for mennesker med betydelige bevægehandicap.

Støttepersonordningen adskiller sig på en række områder fra personlig assistance ordningen:

- Indholdet af kompensationen er anderledes (fx hjælp til at strukturere arbejdsdagen og – opgaverne, støtte i forhold til at anvende sociale kompetencer mm.)
- Aflønningen af støttepersoner, der som hovedregel sker efter støttepersonens lønudgift, så ordningen er udgiftsneutral for arbejdsgiverne.
- Løbende opfølgning på de enkelte tildelte støttepersonordninger, hvilket ikke findes i forbindelse med personlig assistance ordningen.
- Administrationen af støttepersonordningen er også anderledes, særligt med henblik på visitation og refusionsberegninger.

- Tilbud om supervision (råd og vejledning) af støttepersoner er et element, der ikke findes i personlig assistance ordningen.
- Muligheden for at tilbyde specialfaglig viden om psykiske og kognitive funktionsnedsættelser til arbejdspladserne i forhold til en medarbejders psykiske funktionsnedsættelse og de arbejdsmæssige forhold omkring det.

I § 78 i lov om en aktiv beskæftigelsesindsats findes en mulighed for at yde støtte til personer med handicap via en mentorordning. En mentor skal hjælpe med introduktion til en arbejdsplads - herunder vejledning eller oplæring, som ligger ud over, hvad arbejdsgiveren almindeligvis kan forventes at skulle varetage. Mentorordningen kan minde om dele af støttepersonordningen, idet den indebærer introduktion, vejledning og oplæring i forhold til at udføre arbejdsopgaver og være på en arbejdsplads.

Støttepersonordningen adskiller sig dog også fra mentorordningen på afgørende punkter:

- Støttepersonordningen er en permanent kompensationsordning, hvor mentorordningen har til formål at introducere modtageren af ordningen til arbejdsmarkedet og er tidsbegrænset.
- Mentorordningen omfatter i modsætning til både personlig assistance ordningen og støttepersonordningen ikke personer, som er ansat i fleksjob.

Se Bilag 2 hvor disse tre beskæftigelsespolitiske ordninger sammenholdes skematisk.

### Opsummering

Støttepersonordningens målgruppe er mennesker med psykiske eller kognitive handicap. Der gives støtteperson til ansættelse i offentlige eller private virksomheder samt til selvstændige. Støttepersonordningen omfatter både personer ansat i ordinær og særlig beskæftigelse. Støttepersonerne kan være ansat på eller uden for den støttede persons arbejdsplads.

Indholdsmæssigt og i forhold til målgruppen minder støttepersonordningen om mentorordningen – men den adskiller sig fra denne ved at være permanent, og ved at mentor ikke gives til personer ansat i fleksjob.

I sin konstruktion minder støttepersonordningen om ordningen med personlig assistance til mennesker med fysiske handicap – men den adskiller sig på en række punkter. Væsentligst er, at støttepersonerne oftest er kollega eller chef på arbejdspladsen, men at støttepersonernes lønudgift betales af AF; at der er løbende opfølgning på den enkelte deltager/støtteperson; samt at støttepersonerne tilbydes faglig viden og supervision.

## Visitation

Dette afsnit redegør for visitationsteamenes sammensætning, opgaver og erfaringer med at administrere støttepersonordningen.

### Visitationsteam: sammensætning og opgaver

Støttepersonprojektets fire visitationsteam er sammensat af følgende personer:

- En handicapkonsulent fra AF
- En repræsentant fra DSI i regionen
- En repræsentant fra det pågældende amt
- En repræsentant fra et jobformidlingscenter

Herudover tager DSI's projektkonsulent rundt til de fire visitationsteam og deltager i visitationsmøderne. Intentionen med denne sammensætning er, at alle medlemmer af teamet har kontakt til målgruppen for støttepersonprojektet. Visitationsgruppen i Københavns Amt har som den eneste en repræsentant for kommunen (København) som medlem. Formålet med dette er at få udbredt kendskabet til ordningen i kommunerne i regionen.

Som repræsentant for AF er det primært handicapkonsulentens rolle i teamet at varetage de administrative opgaver i forbindelse med støttepersonordningerne. Det består bl.a. i at udføre bevillingsskrivelser, forestå virksomhedsbesøg og opfølgning på støtteforløb, administrere refusionsopgørelser samt registrere data om personer i de enkelte forløb.

De øvrige medlemmers rolle udadtil er primært at udbrede kendskabet til projektet i deres respektive organisationer og institutioner, og tage imod konkrete henvendelser til støttepersonprojektet.

### Vejen ind i støttepersonordningen: Henvendelse til støttepersonordningen

Der er mange veje ind i støttepersonordningen. Visitationsteamene oplyser, at den primære vej er kommunerne. Dernæst nævnes, at jobkonsulenter fra andre instanser (f.eks. reva-centre, jobafprøvningsinstitutioner) og fagpersoner fra f.eks. institutioner og værksteder er de typiske veje ind i støttepersonprojektet. Støttepersonordningen kan ikke anvendes i forbindelse med arbejdsprøvning, hvilket et visitationsteam nævner som en væsentlig barriere for at integrere f.eks. unge med psykisk funktionsnedsættelse på arbejdsmarkedet.

Når der er rettet henvendelse om deltagelse i støttepersonprojektet – typisk via et af medlemmerne i visitationsteamet – begynder den egentlige behandling af de enkelte henvendelser. Visitationsteamet træffer på sit månedlige møde fælles afgørelser om godkendelse eller afvisning til støttepersonordningen. I vurderingsprocessen, der ligger til grund for beslutningen, afklares om ansøgeren tilhører målgruppen, har bopæl i AF-regionen, og om der er tilstrækkelige informationer om den pågældende, f.eks. om 'arbejdsparathed', arbejdsevne, støttebehov. Hvis oplysningerne forefindes, kan visitationen skride fremad.

Visitationsteamet finder dernæst frem til, hvordan støttepersonen kan findes, vurderer antallet af støttetimer, samt arbejdsfordelingen i forhold til hvem der skal finde støttepersonen samt informere både støtteperson og arbejdsplads. Det eneste krav der stilles til, at et støtteforløb kan etableres er, at der - udover en deltager og en støtteperson - findes et job, som deltageren kan påtage sig.

### Tidsforbruget på visitation og opfølgning i støttepersonordningen

Selve visitationsproceduren beskrives af teamene som fleksibel, og hver henvendelse drøftes åbent ud fra de oplysninger, der er hentet ind om den pågældende. Der er bred enighed i visitationsteamene om og opmærksomhed på, at det er væsentligt at administrere støttepersonordningen med et minimum af bureaukrati både for projektdeltagerne og arbejdsgiverne men også i forhold til egne sagsgange.

Om tidsforbruget omkring visitation, administration og opfølgning af støttepersonordningen oplyser visitationsteamene:

- I forhold til den indledende visitation, kan det være en mere vanskelig og dermed tidskrævende opgave at udmåle f.eks. støttetimer, end det er i forbindelse med visitation til personlig assistance. Det skyldes, at målgruppen for støttepersonprojektet har en anden vifte af funktionsnedsættelser end den gruppe af fysisk handicappede, man normalt arbejder med i AF: Der er tale om funktionsnedsættelser, som er skjulte, meget differentierede og som kan have en række følgevirkninger, det kan tage længere tid at skaffe viden om og udrede. Det betyder, at visitationsteamet hver gang skal indhente viden både om den konkrete funktionsnedsættelse og dens konsekvenser i forbindelse med at arbejde. Samtidig er målgruppen psykisk handicappede ny for handicapkonsulenterne: Flere oplever, at det kan være sværere at finde beskæftigelse til personer med udviklingshæmning eller sindslidelse end til mennesker med fysisk handicap – især hvis der er tale om personer med nedsatte sociale kompetencer, sporadisk erhvervserfaring og lav uddannelsesgrad.
- I forhold til tidsforbruget på løbende administration, oplyser handicapkonsulenterne, at administrationen af en støttepersonordning ikke afviger væsentligt fra fx personlig assistance ordningen.
- Opfølgningen i form af løbende kontakt til deltager, støtteperson og arbejdsgiver vurderes som en overkommelig opgave. Men flere handicapkonsulenter udtaler dog samtidig, at de ikke synes, at der er tilstrækkelig tid i det daglige arbejde til at foretage opfølgningen på støtteforløbene på en tilfredsstillende måde – ved personlige besøg frem for telefonopkald.
- Sagsbehandlingen i forhold til refusionsanmodninger og refusionsberegninger opleves som uhensigtsmæssigt tidskrævende. Flere handicapkonsulenter finder således ikke, at denne opgave bør ligge hos dem.

Dette billede er gældende for hele støttepersonordningens målgruppe. Der er ikke nogle typer af funktionsnedsættelser inden for målgruppen, der er forbundet med en større administrativt arbejde og tidsforbrug end andre.

Visitationsteamene oplyser, at den vanskeligste og måske mest tidskrævende aktivitet har været at informere om og udbrede kendskabet til støttepersonordningen til relevante samarbejdspartnere som f.eks. kommuner, organisationer, genoptræningscentre mv. Dette vurderes ikke at hænge sammen med ordningens forsøgsstatus – men nærmere at hænge sammen med en generel mangel på samlet overblik over mulige beskæftigelsesfremmende tiltag i forhold til målgruppen i kommunerne. I et visitationsteam oplever man eksempelvis, at det er svært at få budskabet om støttepersonordningen ud til kommunerne:

*"Informationerne om støttepersonprojektet er svære at få slået igennem. Det er dødsvært at brænde igennem med budskabet. Jobkonsulenterne i kommunerne har ikke tid, fordi de har så mange andre opgaver."*

I et andet visitationsteam siger man følgende:

*"Kommunerne ved ikke nok om ordningerne. Mentorordninger har de arbejdet med. Men de er overfyldt med information, når man ringer til dem om støttepersonordningen."*

I den forbindelse foreslår en handicapkonsulent at støttepersonordningen – hvis den bliver permanent – bliver skrevet ind i en samlet vejledning om jobformidling i forhold til mennesker med psykisk handicap. En sådan vejledning eller værktøjskasse kunne præsentere de forskellige beskæftigelsesstøttende ordninger, tiltag og redskaber, der findes på området med fokus på, hvordan de supplerer hinanden, og hvor de adskiller sig fra hinanden.

### Opsummering

Visitationsteamenes erfaringer viser, at det er en mere tidskrævende opgave at visitere til støttepersonordningen end til ordningen om personlig assistance. Årsagen er, at psykiske og kognitive handicap er skjulte, meget differentierede og dermed sværere at udrede – samt at målgruppen er ny for handicapkonsulenterne. Der er ikke nogle typer af funktionsnedsættelser indenfor selve målgruppen, der tager længere tid at udrede end andre.

Den øvrige administration tager ikke længere væsentlig tid end ved andre lignende ordninger – men handicapkonsulenterne bemærker, at de kunne ønske sig tid til en mere personlig opfølgning – et element man ikke har i forbindelse med personlig assistance ordningen til mennesker med fysisk handicap i erhverv.

Beregning af lønrefusion er meget tidskrævende, og burde ikke ligge hos handicapkonsulenterne.

Herudover har visitationsteamenes største opgave og udfordring været at udbrede kendskabet til støttepersonordningen. Dette vurderes at hænge sammen med en generel mangel på samlet overblik over mulige beskæftigelsesfremmende tiltag i forhold til målgruppen.

## Ansøgere

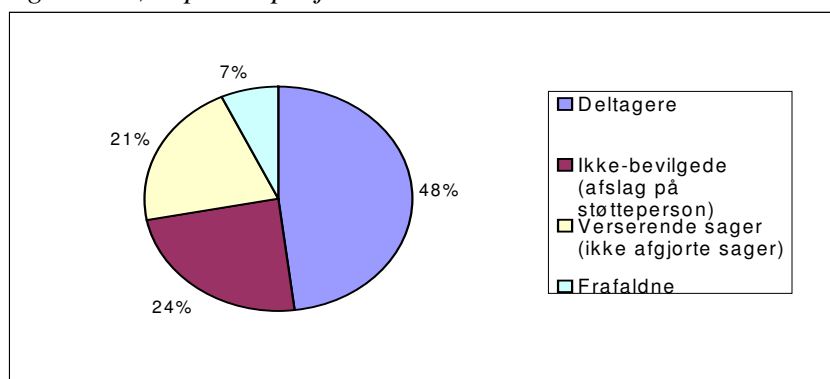
I de følgende afsnit sættes fokus på støttepersonordningens hovedpersoner: de mennesker med psykisk handicap, som har ansøgt om at få en støtteperson. Det drejer sig med andre ord om alle henvendelser til støttepersonprojektet. I de efterfølgende afsnit zoomes ind på de mennesker, som har fået tildelt en støtteperson gennem støttepersonordningen: ordningens deltagere.

### De samlede henvendelser til støttepersonprojektet

Samlet set er der pr. 1. juli 2005 rettet henvendelse til visitationsteamene i de fire forsøgsregioner om 99 personer med henblik på deltagelse i støttepersonordningen. De 99 henvendelser er registreret og beskrevet i en database, hvor visitationsteamene har kunnet indføre baggrundsoplysninger om de pågældende personer samt oplysninger om, hvad visitationen er endt med.

Det samlede billede på alle 99 henvendelser til støttepersonprojektet viser følgende fordeling på kategorierne 'deltagere', 'ikke-bevilgede', 'verserende sager' og 'frafaldne':

Figur 1. Støttepersonprojektets samlede henvendelser.



Note: Opgjort juli 2005.

Af de samlede henvendelser er 48% i dag aktive deltagere i støttepersonordningen. Lidt under en fjerdedel (24%) har rettet henvendelse til støttepersonprojektet, men er ikke blevet bevilget støtteperson. Omkring en femtedel (21%) af henvendelserne er verserende sager, hvor der endnu ikke er truffet afgørelse om visitation. Syv procent har fået bevilget en støtteperson, men er senere faldet fra støttepersonordningen.

### Begrundelser for afslag på støtteperson

Blandt de samlede henvendelser til støttepersonprojektet er 24% ikke blevet visiteret til støttepersonordningen. Der findes ikke oplysninger om baggrunden for at give afslag i alle tilfældene. Men blandt de eksisterende begrundelser er:

- 15 personer blev ikke visiteret, da det vurderes af visitationsteamet, at der ikke er udsigt til en egentlig ansættelse. Det kan skyldes manglende evne til at fastholde job, manglende evne til finde job, utilstrækkelig/manglende uddannelse eller sygdommeldelse. Oftest har visitationsteamet vurderet, at den pågældende ikke var "arbejds-parat", hvilket fx har været tilfældet for nogle personer med udviklingshæmning.
- Fem personer blev ikke visiteret, da det vurderes, at de ikke har behov for en støtteperson.
- Tre personer blev ikke visiteret, da de alligevel ikke har ønsket at indgå i støttepersonordningen.

Derudover er nogle ansøgere blevet afvist til egentlig visitation i støttepersonprojektet med den begrundelse, at den person der er rettet henvendelse om:

- Ikke er bosiddende i en af de fire forsøgsregioner i støttepersonprojektet
- Mangler udredning fra f.eks. kommune eller arbejdsprøvningssted.

### Verserende sager i støttepersonordningen

Omkring 21% af alle henvendelserne til støttepersonprojektet er på evalueringstidspunktet 'verserende' sager, som skal vurderes af visitationsgrupperne. Disse sager beskrives som meget forskellige i forhold til, hvor langt i visitationsprocessen henvendelsen er. I forbindelse med nogle af henvendelserne har et medlem af visitationsteamet på forhånd fået oplysninger om ansøgeren, som skal afklares yderligere. For nogle henvendelser kan sagsbehandlingstiden trække ud, da der er en længere afklaring i forhold til arbejdsevne, arbejdsplads, støtteperson m.m., før afgørelsen kan træffes og bevillingen kan træde i kraft. Andre henvendelser er afklaret, men afventer afgørelse.

### Frafaldne i støttepersonordningen

Der har været relativt få tilfælde af frafald i støttepersonprojektet: Syv personer er faldet fra i projektperioden. Både de syv personer og årsagerne til frafaldet er så forskellige, at der ikke kan konkluderes omkring risikogrupper eller -faktorer eller særlige fremtidige indsatsområder. I det følgende præsenteres de syv deltagere og årsagerne til, at de ikke længere har en støtteperson:

Seks af de syv frafaldne er mænd. Fem af dem er relativt unge, dvs. mellem 20-32 år. De har relativt lav uddannelsesgrad, idet tre alene har folkeskolen som højeste uddannelsesniveau. Ingen af de frafaldne har længevarende uddannelse. Blandt de frafaldne er fem beskæftiget som medhjælper eller assistent inden for kontor, butik, køkken og værkstedsarbejde. Tre har skånejob med pension som forsørgelsesgrundlag.

Blandt de frafaldne har én hjerneskade, én sindslidelse, én udviklingshæmning, tre er registreret som havende andet handicap og for én er handicappet ikke oplyst. Tre arbejder 37 timer/uge, mens de resterende har 10-24 arbejdstimer ugentligt. Også antallet af støttetimer er spredt, idet en havde 20 støttetimer, to havde 15 timer, en havde 12 timer og de sidste 2-6 støttetimer ugentligt. Halvdelen har haft støttepersonordning som led i fastholdelse på arbejdspladsen, den anden halvdel er blevet integreret via ordningen.

Der er en lille overrepræsentation af unge og medhjælper/assistenter i forhold til deltagergruppen – men den er ikke markant. Der er en overrepræsentation af mennesker med 'andet handicap', men det er vanskeligt at konkludere noget på den baggrund, da det drejer sig om tre mennesker i alt. Og tydeligt står stadig det indtryk, at de syv udgør en meget heterogen gruppe.

Også baggrundene for de syv deltagernes frafald er meget forskelligartede. En deltager er udgået efter aftale mellem AF og arbejdsgiveren. En anden deltager blev afskediget, da arbejdsgiveren mistede tålmodigheden med den kommunale sagsbehandlingstid. To er stoppet i projektet, fordi den fornødne støtte alligevel ikke kunne tilvejebringes. Endelig er tre deltagere blevet afskediget, en pga. manglende evner til at løse de pågældende arbejdsopgaver; en pga. alkoholproblemer; og en deltager pga. samarbejdsvanskeligheder og dårlig kemi mellem projektdeltager og virksomheden.

## Opsummering

Der har været 99 henvendelser til projektet. Omkring halvdelen af de mennesker, som henvendelserne drejede sig om, fik bevilget og har i dag en støtteperson.

Omkring en fjerdedel fik afslag.

En femtedel af de 99 sager er ikke endeligt afgjort.

Syv personer (7% af de samlede henvendelser) fik tildelt en støtteperson, men faldt fra ordningen. Der er ikke nogle entydige forklaringer på dette, hvorfor der heller ikke kan peges på særlige risikofaktorer eller indsatsområder, der kan mindske – det i øvrigt relativt lave – frafald fremover.

## Deltagerne

Dette og de følgende afsnit fokuserer på de 49 deltagere i støttepersonordningen – svarende til de 48% af alle henvendelser, hvor den person det drejede sig om, fik bevilget en støtteperson, og er aktive indenfor ordningen i dag.

Som Figur 1 nedenfor viser, har de to første forsøgsregioner flest deltagere: I Frederiksborg Amt er der 31 deltagere, og i Århus Amt 15 deltagere. I Københavns Amt er der to deltagere, og i Nordjyllands Amt en deltager. Kønsmæssigt fordeler deltagerne sig således, at 35% er kvinder og 65% er mænd.

Tabel 1. Fordeling af deltagere på region og køn

	Kvinder	Mænd	I alt
Frederiksborg	9	22	31
Århus	7	8	15
København	0	2	2
Nordjylland	1	0	1
I alt i %	35	65	100

Kilde: DSI

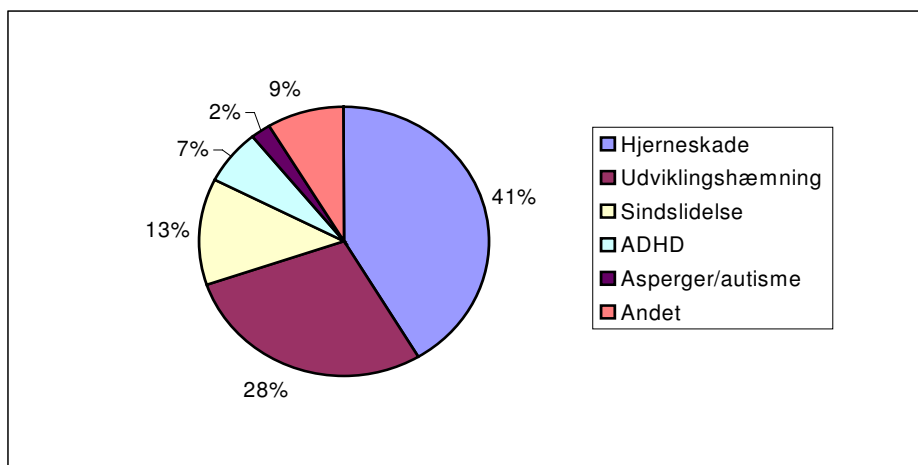
Note: Opgjort per 29. august 2005. Højre kolonne viser antal deltagere undtagen nederste celle, der udtrykker 100%.

I det følgende afsnit præsenteres disse deltageres funktionsnedsættelse, aldersfordeling og uddannelsesniveau.

## Funktionsnedsættelser

Figur 2 viser, at blandt de visiterede deltagere er deltagere med hjerneskade den største gruppe (41%) i støttepersonprojektet. Mennesker med udviklingshæmning udgør 28% af deltagerne, og sindslidende udgør 13%. De mindste grupper i støttepersonordningen er mennesker med ADHD, Asperger syndrom/autisme.

Figur 2. Deltagerne i støttepersonordningen fordelt på funktionsnedsættelse



## Aldersfordeling

Tabel X neden for illustrerer deltagerens aldersfordeling i forhold til funktionsnedsættelse. Aldersmæssigt udgør deltagerne mellem 35-50 år den største gruppe på 39%. Herefter er de 50-65-årige deltagere med 30%, mens de yngste på 20-35 år udgør lidt under hver fjerde. Den mindste gruppe på 6,5% udgøres af de 65-80-årige.

*Tabel 2. Deltagerne fordelt på alder og funktionsnedsættelse*

Alder	20-35 år	35-50 år	50-65 år	65-80 år	I alt
Funktionsnedsættelse					
Hjerneskade	21%	32%	37%	11%	100%
Udviklingshæmning	31%	69%	0%	0%	100%
Sindslidelse	0%	0%	83%	17%	100%
ADHD	67%	33%	0%	0%	100%
Asperger/autisme	100%	0%	0%	0%	100%
Andet	0%	50%	50%	0%	100%
Procent	24%	39%	30%	7%	100%

Ser man på aldersgrupperne i forhold til deltageres funktionsnedsættelse, viser det sig, at deltagerne med sindslidelse er ældst, idet 83% er mellem 50-65 år og resten er endnu ældre. Deltagerne med udviklingshæmning er yngst: Alle er under 50 år, heraf 69% mellem 35-50 år og 31% mellem 20-35 år. Deltagerne med hjerneskade fordeler sig mere ligeligt på de forskellige aldersgrupper.

### Uddannelsesbaggrund

Halvdelen af deltagerne har som højeste uddannelsesniveau folkeskolens afgangsprøve, 13% har en kortvarig uddannelse, og en tredjedel har en mellemlang uddannelse. Kun godt 4% har en længevarende uddannelse.

Der er stor variation i deltageres uddannelsesniveau, når uddannelsesniveaut opgøres på funktionsnedsættelse. Som Tabel C viser er det især deltagerne med sindslidelse og hjerneskade, der har højeste uddannelsesniveau. Deltagerne med hjerneskade er således eneste gruppe, hvor nogle har længevarende uddannelse (14%), og 57% har en mellemlang uddannelse. Samtlige deltagerne med sindslidelse har en mellemlang uddannelse. Mens deltagerne med udviklingshæmning, Asperger syndrom og ADHD i høj grad repræsenterer gruppen med folkeskolens afgangsprøve som højeste uddannelsesniveau<sup>3</sup>.

*Tabel 3. Deltagerne fordelt på (højeste) uddannelsesniveau og funktionsnedsættelse.*

Uddannelse	Folke-, special- og efterskole	Kort uddannelse	Mellemlang uddannelse	Lang uddannelse	I alt
Funktionsnedsættelse					
Hjerneskade	14%	14%	57%	14%	100%
Udviklingshæmning	90%	0%	10%	0%	100%
Sindslidelse	0%	0%	100%	0%	100%
ADHD	50%	50%	0%	0%	100%
Asperger/autisme	100%	0%	0%	0%	100%
Andet	0%	100%	0%	0%	100%
I alt	50%	13%	33%	4%	100%

Det gennemsnitligt lave uddannelsesniveau blandt deltagerne i ordningen stammer med andre ord især fra deltagerne med udviklingshæmning, Asperger syndrom og ADHD. Dette er forventeligt i betragtning af, at uddannelsesmulighederne for mennesker med udviklingshæmning er meget ringe – og at kompetencegivende uddannelse stort set er ikke-eksisterende.

<sup>3</sup> Det skal dog bemærkes, at der er så få mennesker med Asperger syndrom og ADHD i undersøgelsen, at det er vanskeligt at konkludere på baggrund af tallene. Eksempelvis har mennesker med ADHD generelt ikke et lavt uddannelsesniveau. Det må antages, at dette forhold ville afspejle sig i evalueringens tal, hvis der var flere fra denne gruppe i støttepersonordningen.

Uddannelsesniveaueet for de enkelte grupper af deltagere i støttepersonordningen er meget varierende, hvilket oftest vil have stor betydning for tilknytningen til arbejdsmarkedet og den type beskæftigelse den enkelte har. Dette bekræftes af andre undersøgelser om beskæftigelse for mennesker med psykisk funktionsnedsættelse, hvor mennesker med hjerneskade og sindslidelse typisk har højere uddannelsesniveau og længere erhvervserfaring, end f.eks. mennesker med udviklingshæmning, der ofte ikke har uddannelse og erhvervserfaring (Rosenstock m.fl., 2004).

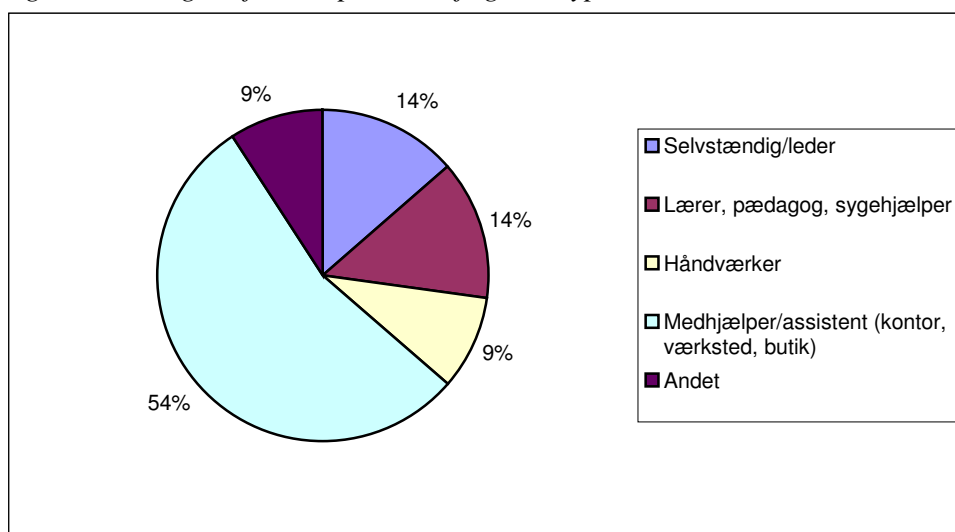
## Beskæftigelse med støtteperson

I dette afsnit fokuseres på deltagerne beskæftigelse, deres ansættelsesforhold og hvorvidt de er integreret eller fastholdt på arbejdsmarkedet gennem støttepersonordningen. Desuden diskuteres ordningens betydning for deltagerne arbejdsliv og livskvalitet.

### Deltagerne beskæftigelse

Figur 3 viser, hvad deltagerne i støttepersonordningen er beskæftiget med. Det ses, at beskæftigelsen er koncentreret omkring medhjælper- og assistentjobs i butikker og værksteder samt på kontorer, idet 54% arbejder i denne type beskæftigelse. Selvstændige samt lærere/pædagoger/sygeplejersker er to lige store grupper, der hver udgør 14% af beskæftigelsen blandt deltagerne. En mindre gruppe på 9% er beskæftiget som håndværkere.

Figur 3. Deltagere fordelt på beskæftigelsestype



### Beskæftigelse sammenholdt med funktionsnedsættelse

I Tabel 4 nedenfor er deltagerne beskæftigelse sammenholdt med deres funktionsnedsættelse.

Tabel 4. Deltagerne fordelt på funktionsnedsættelse og beskæftigelsestype

Beskæftigelsestype	Selvstændig/ Leder	Lærer, pæ- dagog, syge- hjælper	Håndværker	Medhjæl- per/assistent	Andet	I alt
Funktionsnedsættelse						
Hjerneskade	26%	11%	11%	32%	21%	100%
Udviklingshæmning	0%	0%	0%	100%	0%	100%
Sindslidelse	25%	75%	0%	0%	0%	100%
ADHD	0	33%	33%	33%	0%	100%
Asperger/autisme	0%	0%	100%	0%	0%	100%
Andet	0%	0%	0%	100%	0%	100%
I alt	14%	14%	9%	54%	9%	100%

Note: Beskæftigelses kategorien 'Medhjælper/assistent' omfatter arbejde, der typisk foregår på kontor, i butik, køkken og værksted.

Det ses, at beskæftigelsen svarer meget godt til uddannelsesniveaut: Deltagere med hjerneskatte og sindslidelse, som har de længste uddannelser, arbejder i højere grad som faglærte og ledere/selvstændige end de øvrige deltagergrupper: Ca. en fjerdedel (26%) af deltagerne med hjerneskatte er selvstændige/ledere. Det samme gør sig gældende i gruppen af sindslidende,

hvor ingen arbejder som ufaglærte, idet resten (75%) af deltagerne med sindslidelse er lærere, pædagoger eller sygehjælpere.

Blandt deltagerne med udviklingshæmning – hvoraf stort set ingen har videregående uddannelse – har samtlige ufaglært arbejde som medhjælper eller assistent, hvilket også gør sig gældende for en tredjedel af deltagerne med ADHD.

Deltagere med hjerneskade fordeler sig som den eneste gruppe jævnt over beskæftigelseskategoriene.

Tallene er ikke umiddelbart overraskende: Som nævnt findes der i dag kun meget få uddannelsesstilbud til mennesker med udviklingshæmning, hvorfor ufaglært arbejde er den oplagte mulighed for disse deltagere i støttepersonordningen. Ansættelserne som medhjælper eller assistenter svarer i øvrigt til de jobfunktioner, som denne del af målgruppen erfaringsmæssigt typisk varetager i forbindelse med beskæftigelse på det ordinære arbejdsmarked – med eller uden forskellige former for støtte.

Det er heller ikke overraskende, at deltagerne med hjerneskade fordeler sig bredest i forhold til uddannelse og jobtyper, for i denne gruppe er typisk mennesker, der har erhvervet en hjerneskade midt i et igangværende arbejdsliv. Bemærkelsesværdigt er det dog, at så meget som en fjerdedel af gruppen er ledere eller selvstændige.

### Fastholdelse og integration

Når deltageres funktionsnedsættelse sammenholdes med, om de er fastholdt eller integreret i beskæftigelse i støttepersonordningen viser det sig, at samtlige deltagere med sindslidelse, ADHD og Asperger og langt de fleste deltagere med hjerneskade (72%) er fastholdt i beskæftigelse. Omvendt forholder det sig med deltagerne med udviklingshæmning, hvoraf 77% er integreret i beskæftigelse via støttepersonordningen.

*Tabel 5. Deltageres fordelt på funktionsnedsættelse og sammenholdt med om de er fastholdt eller integreret i beskæftigelse i støttepersonprojektet*

	Fastholdelse	Integration	I alt
Hjerneskade	72%	28%	100%
Udviklingshæmning	23%	77%	100%
Sindslidelse	100%	0%	100%
ADHD	100%	0%	100%
Asperger/autisme	100%	0%	100%
Andet	50%	50%	100%
I alt	60%	40%	100%

Dette svarer til det billede, som tabeller og figurer ovenfor har antydnet: De fleste deltagere med hjerneskade er mennesker, der har erhvervet en hjerneskade midt i et arbejdsliv – og midt i en ansættelse. Det samme gælder formentlig deltagere med sindslidelse.

Mennesker med udviklingshæmning derimod, som er født med en funktionsnedsættelse, kan tilsyneladende bruge en støtteperson til at få adgang til et arbejdsmarked, som ellers er vanskeligt tilgængeligt. Samtidig er denne gruppe deltagere, som det sås tidligere, relativt unge. Det kan være en medvirkende forklaring på, at deltagere med udviklingshæmning oftest er integreret i arbejde via støttepersonordningen.

## Deltagernes ansættelsesforhold

Tabel 6 nedenfor viser, at deltagerne i støttepersonordningen er næsten ligeligt fordelt med en tredjedel i fleksjob (36%), en tredjedel i job med løntilskud (skånejob med pension) (33%), og en tredjedel i ordinær ansættelse (27%). Derudover er en lille gruppe på sygedagpenge (3%).

Tabel 6. Deltagernes ansættelsesforhold fordelt på funktionsnedsættelse

Ansættelsesforhold	Ordinær ansættelse	Fleksjob	Job med løntilskud (skånejob)	Sygedagpenge	I alt
Funktionsnedsættelse					
Hjerneskade	45%	27%	27%	0%	100%
Udviklingshæmning	0%	36%	64%	0%	100%
Sindslidelse	60%	20%	0%	20%	100%
ADHD	33%	33%	33%	0%	100%
Asperger/autisme	0%	100%	0%	0%	100%
Andet	0%	100%	0%	0%	100%
I alt	27%	36%	33%	3%	99%

Note: Ikke alle totaler giver 100%, hvilket skyldes, at de enkelte procentsatser er afrundet.

Tabel 6 viser ligeledes, at alle deltagere med udviklingshæmning er ansat i støttet beskæftigelse – enten i job med løntilskud (64%) eller i fleksjob (36%). Blandt mennesker med hjerneskade og sindslidelse har flest et ordinært ansættelsesforhold, idet 60% af deltagerne med sindslidelse og 45% af deltagerne med hjerneskade er i ordinær ansættelse.

Det er ikke overraskende, at mennesker med udviklingshæmning ikke er ansat i ordinær ansættelse. At så mange deltagere med hjerneskade og sindslidelse er ansat uden støtte til lønnen, skyldes formentlig, at deres funktionsnedsættelser er specifikke og afgrænsede. Det kan også skyldes, at mennesker med sindslidelse over tid vil have skiftende behov for særlige hensyn og støtte. Det er således et generelt mønster, at ca. 80% af beskæftigede med sindslidelse er ansat under ordinære ansættelsesforhold (Rosenstock m.fl., 2004), hvilket gør sig gældende for 60% af deltagerne med sindslidelse i støttepersonordningen.<sup>4</sup>

Samtidig fastholder en del af de deltagere, der fastholdes i et job med en støtteperson, formentlig også den ansættelsesform, som de havde, inden de fik en funktionsnedsættelse.

## Støttepersonordningen giver adgang til arbejdsmarkedet

Formålet med støttepersonprojektet er at give flere mennesker med psykisk handicap mulighed for beskæftigelse på det ordinære arbejdsmarked. Evalueringen viser, at en støtteperson er en brugbar vej til at nå dette mål. Som tallene ovenfor viser, kan mennesker med psykisk funktionsnedsættelse med den rette støtte sagtens opnå eller bibeholde beskæftigelse på det ordinære arbejdsmarked.

Det generelle indtryk fra interviewene med de involverede er, at de fleste deltagere enten ville have et meget ringe arbejdsliv, som ville dræne dem for overskud til andet, eller at de slet ikke ville kunne være i beskæftigelse, hvis ikke de havde fået muligheden for at have en støtteperson.

<sup>4</sup> Langt de fleste mennesker med funktionsnedsættelse er i beskæftigelse uden kompenserende hjælp og støtte. F.eks. har under 10% af de mennesker med sindslidelse eller fysisk funktionsnedsættelse, som er i beskæftigelse, særlige hjælpemidler eller hjælpeforanstaltninger (Rosenstock m.fl., 2004).

En deltager udtrykker sin oplevelse af støttepersonordningen således:

*"Det bedste ved at have en støtteperson er at jeg stadig kan have den oplevelse af, at ting kan lade sig gøre via den mulighed, som støttepersonordningen giver mig."*  
(Deltager med hjerneskade)

En anden deltager pointerer, at støttepersonordningen har hjulpet til, at han har kunnet fastholde sin beskæftigelse:

*"Uden støtteperson havde jeg måske siddet her i firmaet alligevel. Men jeg ville ikke kunne være aktiv samme timetal. Jeg har jo dage med træthed, smerter og mere forvirring. Har man kaos i hovedet, er man nødt til at tage det roligt. Støttepersonen gør, at jeg får den hjælp, jeg har behov for, så jeg ikke går død i det, fx i forhold til arbejdet med kunder og sager jeg ikke kan følge op på hurtigt uden støttepersonen. Og det duer ikke i det her arbejde."*  
(Deltager med hjerneskade)

Støttepersonernes vurdering stemmer overens med deltagerne. Den generelle vurdering er, at deltagerne altid i et eller andet omfang vil have behov for en støtteperson, at de ikke ville kunne klare sig uden – men også at deltagerne indsats gør en forskel på arbejdspladsen, hvilket dette udpluk fra interviewene illustrerer:

*"Er de personer, som I støtter, til hjælp – eller er det mest for deres skyld, at de er på arbejdspladsen?"*

- *Det er en kæmpe hjælp.*
- *Jeg synes også, at det har givet noget på kontoret.*
- *Det kan jeg da også mærke. Nu i denne her uge har han ferie, og der får vi andre måske sammenlagt ti timers mere arbejde i denne uge. Det er helt sikkert"*

(interview med tre støttepersoner for hhv. en deltager med udviklingshæmning, og to deltagere med hjerneskade)

Flere arbejdsgivere bekræfter, at støttepersonordningen gør en forskel som beskæftigelsesfremmende instrument for mennesker med psykisk funktionsnedsættelse. Samtidig sikrer ordningen, at ansatte med funktionsnedsættelse kan opleve at have et arbejde "som alle andre", som en arbejdsgiver udtrykker det. De interviewede arbejdsgivere bekræfter ligeledes, at deltagerne gør en reel forskel på arbejdspladsen.

Udtalelser som disse understreger, at støttepersonordningen ikke er en social foranstaltning men et beskæftigelsespolitisk redskab. Den kan have betydning for en stor gruppe mennesker i Danmark, som i dag i temmelig ringe grad har adgang til arbejdsmarkedet.

Også visitationsteamene bekræfter vurderingen af, at støttepersonordningen indeholder en kompensationsmulighed for en gruppe, der ikke før havde denne mulighed. De fortæller eksempelvis, at mindst to af deltagerne i støttepersonordningen fik kontakt med projektet, da de var i færd med at undersøge mulighederne for at få tildelt personlig assistance efter kompensationsloven, som ikke omfatter mennesker med psykisk handicap. En handicapkonsulent opsummerer effekten af støttepersonordningen ganske kort:

*"Noget positivt er, at de personer, der er i støttepersonprojektet har arbejde, fordi ordningen eksisterer."*

(handicapkonsulent)

### Støttepersonordningen giver øget livskvalitet

Støttepersonordningen har betydning ud over arbejdspladsen. Det at få en støtteperson og/eller et arbejde gør en forskel, der rækker ind i deltagerens sociale liv og psykiske liv. Evalueringen bekræfter således, at det for deltagerne har stor betydning for deres liv at have et arbejde. En deltager beskriver det således:

*"Så det er en succes, for det giver mig et spark fremad rent psykisk, og det er pragtfuldt. På den psykiske side betyder det utrolig meget, at det fungerer med arbejdet nu, det er en selvforstærkende effekt."*

(Deltager med hjerneskade)

Flere deltagere fremhæver, hvordan kompensationen ved støttepersonordningen også kan være med til at reducere tabet af kræfter i forbindelse med arbejdsdagen, så der er lyst og energi til det sociale liv, når arbejdsdagen slutter.

*"Støttepersonen har en betydning for det sociale liv og familielivet. Jeg plejer at komme hjem og lægge mig på sofaen for at hvile mig. Men nu er situationen, at jeg har flere kræfter, når jeg kommer hjem, så jeg kan give familien noget mere opmærksomhed, deltage i et socialt liv med min kone og min datter".*

(Deltager med hjerneskade)

Også på et mere praktisk plan kan støttepersonordningen påvirke det sociale liv og familielivet:

*"Og så har hun kunnet flytte hjemmefra, fordi hun tjener sin egen løn, og hun har fået kæreste og så videre. Så jeg synes, det kører."*

(Støtteperson til deltager med hjerneskade)

Flere tidligere undersøgelser og evalueringer bekræfter dette billede: At have et arbejde, at gøre nytte, at tjene penge, at indgå i en social sammenhæng, at komme væk hjemmefra – alt sammen påvirker det menneskers sociale og psykiske liv i en positiv retning (se f.eks. Ribe Amt, 2005; Nyberg & Draiby, 2005; Dobusz, 2004; Center for Ligebehandling af Handicappede, 2003).

### Opsummering

Der har været 99 henvendelser til støttepersonprojektet – omkring halvdelen er endt med at få bevilget en støtteperson. Blandt disse er to typer funktionsnedsættelser markant bedst repræsenteret: mennesker med hjerneskade (41%) og mennesker med udviklingshæmning (28%).

Samtlige deltagere med udviklingshæmning er ansat som medhjælpere eller assistenter, hvilket svarer til det lave uddannelsesniveau i gruppen. Alle er ansat med løntilskud (fleksjob eller skånejob) – og alle er integreret på arbejdsmarkedet via støttepersonordningen.

Deltagerne med hjerneskade er relativt højt uddannede, og fordeler sig ligeligt på forskellige jobtyper, hvilket formentlig skyldes, at størstedelen har erhvervet en hjerneskade midt i et igangværende arbejdsliv – hvilket blandt andet ses ved at tre fjerdedele af deltagerne med hjerneskade fastholdes i arbejdet via støttepersonordningen. Mest bemærkelsesværdigt er det, at en fjerdedel af gruppen er ledere eller selvstændige, og at en temmelig stor del af gruppen er ansat på ordinære vilkår.

Både tal og interview fortæller, at støttepersonordningen er en velegnet måde at integrere og fastholde en gruppe mennesker i beskæftigelse, hvoraf mange ellers ikke, eller kun i meget ringe udstrækning, ville have et arbejdsliv. Interviewene bekræfter desuden, at et godt arbejdsliv giver øget livskvalitet – også for deltagerne i denne forsøgsordning.

Den lille ekskurs omkring livskvalitet skal ikke antyde, at støttepersonordningen er en social foranstaltning. Tværtimod: evalueringen viser, at den er et reelt beskæftigelsespolitisk redskab.

Det kan samtidig opsummeres, at støttepersonordningen er anvendelig til mennesker med vidt forskellige funktionsnedsættelser og vidt forskellig uddannelsesbaggrund, i vidt forskellige ansættelsessituationer og vidt forskellige jobtyper med vidt forskellige arbejdsopgaver.

## Arbejdstimer og støttetimer

Det følgende afsnit gennemgår hvor mange timer, deltagerne arbejder, hvor mange timer de får støtte – og hvor stor en del af deres samlede arbejdstid, der er støttet.

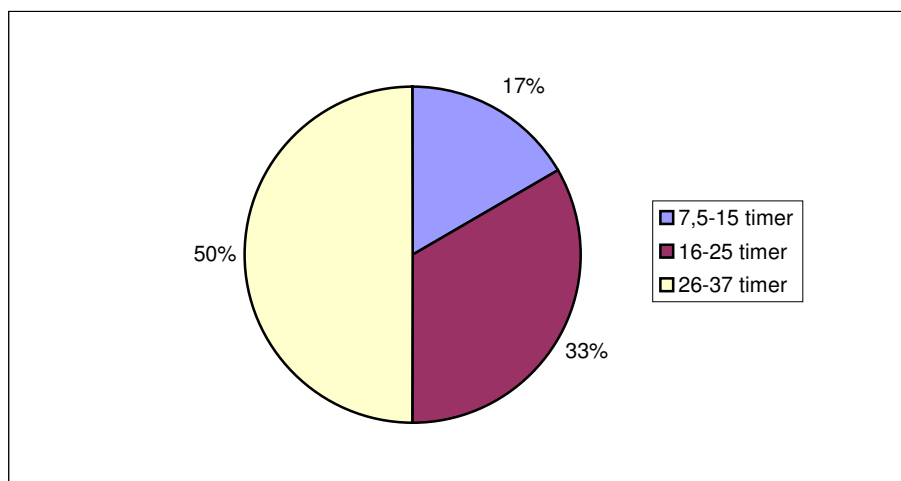
### Ugentlige arbejdstimer

Figur 4 viser, hvordan deltageres arbejdstid fordeler sig. Halvdelen af deltagerne har en ugentlig arbejdstid på 26-37 timer, og en tredjedel har en ugentlig arbejdstid på 16-25 timer. Kun 17% har en ugentlig arbejdstid på 7,5-15 timer.

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er ca. 26,8 timer.

Det er værd at bemærke, at over en tredjedel af samtlige deltagere (38%) faktisk har en fuld 37-timers arbejdsuge. Opgørelsen over den ugentlige arbejdstid indikerer samtidig, at støttepersonordningen kan anvendes til trods for en ganske stor spændvidde i de enkelte deltagers arbejdstid.

Figur 4. Deltageres ugentlige arbejdstid



### Ugentlige støttetimer

Størstedelen af deltagerne har et forholdsvis lavt antal støttetimer pr. uge, idet tre fjerdedele (72%) af alle deltagere har 1-10 støttetimer ugentligt.

Knap en fjerdedel af deltagerne har 1-5 støttetimer ugentligt, mens lidt under halvdelen har 6-10 støttetimer ugentligt.

Lidt over en fjerdedel (28%) af deltagerne har over 10 støttetimer per uge. De fordeler sig sådan: 14% af alle deltagere har 11-15 støttetimer og 14% har 16-20 støttetimer per uge.

Det gennemsnitlige ugentlige antal støttetimer er ca. 9,8 timer.

Indtil videre kan en medvirkende forklaring på det forholdsvis lave antal bevilgede støttetimer være, at deltagerne generelt er velfungerende i forhold til at varetage et arbejde. I jo højere grad støttepersonordningen anvendes i forhold til mennesker med mere betydelige funktionsnedsættelser, vil det være forventeligt, at støttetimetallet vil være stigende.

I et visitationsteam understreger man at udmålingen af støttetimer vurderes på baggrund af viden om deltagerens opgaver og en drøftelse med arbejdspladsen:

*"Det handler om at få kendskab til arbejdsopgaverne for den enkelte og også om at tale med arbejdsgiveren for at få et samlet billede af støttebehovet."*

(Handicapkonsulent)

### Fastholdelse, integration og støttetimer

Som tidligere nævnt har 60% af deltagerne i støttepersonordningen en støtteperson i forbindelse med fastholdelse på en arbejdsplads, og de resterende 40% har opnået beskæftigelse med støttepersonordningen. Tabel 7 nedenfor viser sammenhængen mellem fastholdelse, integration og antallet af støttetimer.

*Tabel 7. Deltagerne fordelt på fastholdelse og integration på arbejdsmarkedet - fordelt på støttetimer*

	1-10 støttetimer/uge	11-20 støttetimer/uge	Andel i %
Fastholdelse	35%	25%	60%
Integration	37%	2%	40%
I alt	72%	28%	100%

Note: n= 43

Samlet set har godt en tredjedel (35%) 1-10 støttetimer pr. uge, hvilket samtidig udgør næsten 60% af de deltagere, der er fastholdt i beskæftigelse. En fjerdedel (25%) af alle deltagere har 11-20 støttetimer ugentligt.

Blandt de 40% deltagere, der er integreret i beskæftigelse med støttepersonordningen, har stort set alle 1-10 støttetimer ugentligt; kun én deltager har over 10 støttetimer ugentligt.

De der integreres på arbejdsmarkedet gennem deltagelse i støttepersonordningen modtager således typisk ikke meget støtte – set i relation til de fastholdte. På baggrund af denne viden om fordelingen af støttetimer, kan det hævdes, at støttepersonordningen med relativt beskedne udgifter vil kunne bidrage til at integrere mennesker med psykisk funktionsnedsættelse, eftersom der ofte kun er behov for få støttetimer.

### Andelen af arbejdstimer med støtte: dækningsgraden

Sammenholdes deltagerens ugentlige arbejdstid med antal bevilgede ugentlige støttetimer viser det sig, at deltagerne i gennemsnit har støtteperson i knap 37% af deres ugentlige arbejdstid.

*Tabel 8. Deltagerens gennemsnitlige arbejdstid og antal støttetimer per uge samt dækningsgraden (andel af ugentlig arbejdstid der er tildelt støtteperson til)*

	Gennemsnit pr. uge		Dækningsgrad
	Arbejdstid	Støttetimer	Støttetimer i % af arbejdstid
I alt	26,8	9,8	36,8%

Kilde: DSI

Note: Opgjort pr. 29. august 2005

Tabellen viser, at dækningsgraden – dvs. den andel af den ugentlige arbejdstid der er tildelt støtteperson til – i gennemsnit ikke er mere end halvdelen af deltagerens arbejdsuge.

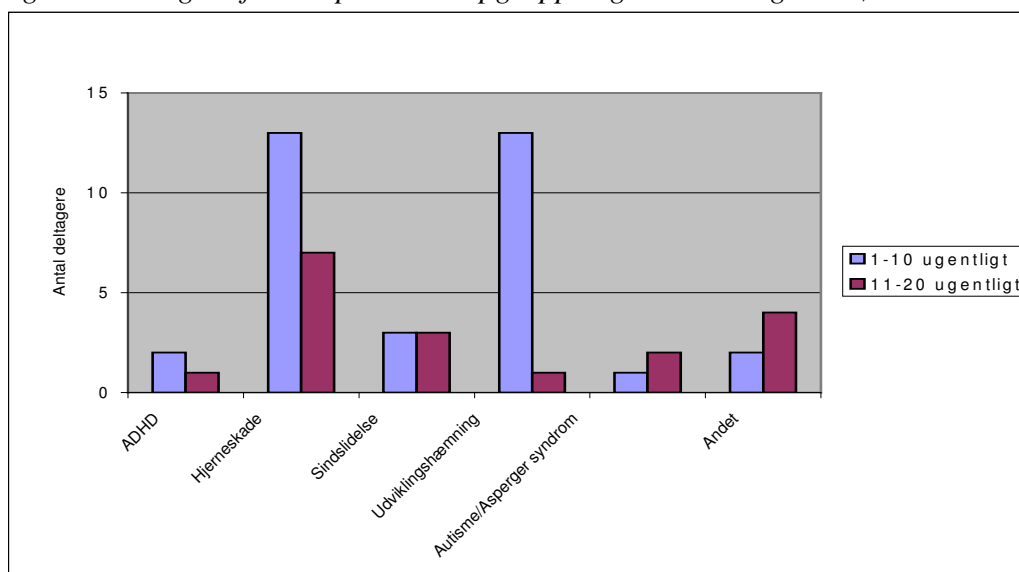
Selvom deltagerne har behov for at have en støtteperson, kan behovet for støtte (dækningsgraden) altså være relativt lavt – og alligevel have den effekt, at deltageren kan fungere i sin beskæftigelse.

### Støttetimer og fordelt i forhold til funktionsnedsættelse

Figur 5 viser deltagerne i støttepersonordningen fordelt efter antal bevilgede støttetimer og funktionsnedsættelse.

Det fremgår dog klart, at de fleste deltagere med hjerneskade og udviklingshæmning har 1-10 støttetimer ugentligt. De øvrige deltagergrupper fordeler sig mere ligeligt i forhold til, om de har 1-10 eller 11-20 støttetimer ugentligt.

Figur 5. Deltagere fordelt på handicapgruppe og antal bevilgede støttetimer



Sammenholdes dækningsgraden for de to største deltagergrupper i støttepersonordningen, viser det sig, at deltagere med hjerneskade har relativt højere dækningsgrad end deltagere med udviklingshæmning.

Tabel 9. Støttetimer per uge og dækningsgrad (andel af ugentlig arbejdstid der er tildelt støtteperson til) fordelt på handicapgruppe

Funktionsnedsættelse	Antal deltagere	Støttetimer/uge i Gennemsnit	Dækningsgrad i % af arbejdstiden
Hjerneskade	14	12,2	46
Udviklingshæmning	15	8,4	26
Sindslidelse	4	4	50
ADHD	2	2	5,4
Asperger/Autisme	1	20	54

Kilde: DSI

Note: n = 36. Det skal bemærkes, at beregningerne i forhold til grupperne ADHD, Asperger/autisme og sindslidelse bygger på oplysninger om enkelte deltageres arbejdstid og støttetimer, hvorfor data skal fortolkes med forbehold.

Deltagere med udviklingshæmning har i gennemsnit en støtteperson i 26% af deres arbejdstid, hvor dækningsgraden i gennemsnit som tidligere vist ligger omkring 37%.

Deltagere med hjerneskade har en gennemsnitlig dækningsgrad på 46% af deres ugentlige arbejdstid – og ligger dermed over gennemsnittet.

### Arbejdsgivernes oplevelser

De økonomiske rammer for støttepersonordningen er af stor betydning for arbejdsgiverne. De interviewede arbejdsgivere mener generelt, at det er nødvendigt, at støttepersonordningen er udgiftsneutral i relation til frigørelsen af en støtteperson på arbejdspladsen. Flere arbejdsgivere tilkendegiver, at støttepersonordningen har været med til at muliggøre, at de kan ansætte en person i fleksjob.

En arbejdsgiver nævner, at det at have "anderledes mennesker" i en virksomhed, ikke er noget man tænker over, når man først har ansat vedkommende og samarbejdet med støttepersonen fungerer hensigtsmæssigt. I den situation opleves det, at "handicappet glider i baggrunden", som det udtrykkes.

En arbejdsgiver nævner desuden, at støttepersonordningen "fungerer som en god begrundelse" for at have et menneske med psykisk funktionsnedsættelse ansat i en stilling side om side med (og til samme løn) som kolleger uden funktionsnedsættelse. Arbejdsgiverne mener, at ordningen i forhold til medarbejderen med funktionsnedsættelse i sig selv skaber forståelse fra kolleger.

### Opsummering

Deltagerne i støttepersonordningen arbejder i gennemsnit ca. 26,8 timer om ugen. De får i gennemsnit støtte i ca. 9,8 timer om ugen – og har dermed en dækningsgrad på 36,8%.

Blandt de to største deltagergrupper har deltagere med udviklingshæmning den laveste dækningsgrad, mens deltagere med hjerneskade har den højeste. Inden der drages den forhastede konklusion, at det dermed ud fra en samfundsøkonomisk betragtning er dyrere at tildele støtteperson til et menneske med hjerneskade, skal det omvendt anføres, at mennesker med hjerneskade til gengæld oftere er ansat i ordinær ansættelse, mens mennesker med udviklingshæmning meget ofte (i støttepersonprojektet i alle tilfælde) er ansat med løntilskud.

De, der er integreret på arbejdsmarkedet gennem støttepersonordningen, får generelt færre støttetimer end de, der fastholdes i et arbejde med en støtteperson. Kun én integreret deltager har mere end 10 støttetimer om ugen.

De deltagere, der er blevet integreret med støtteperson, er typisk unge mennesker med udviklingshæmning. En del dagtilbud og amtslige og kommunale beskæftigelsesprojekter for brugere med udviklingshæmning arbejder i dag målrettet på, at støtte brugerne i at finde og fastholde beskæftigelse udenfor dagtilbudenes rammer. Det sker ud fra en stigende erkendelse af, at mennesker med udviklingshæmning skal have flere muligheder for selv at vælge beskæftigelse. Tilsyneladende kan støttepersonordningen med relativt beskedne udgifter støtte disse bestræbelser, eftersom gruppen ofte kun har behov for få støttetimer.

De interviewede arbejdsgivere betragter støttepersonordningen som et velfungerende redskab til at få ansat flere mennesker med psykisk funktionsnedsættelse, også i ordinære ansættelsesforhold, dog under den klare forudsætning at de ikke selv skal afholde udgiften til støttepersonen.

## Støtten

I det følgende afsnit fokuseres på støttens indhold og på dens form og organisering i praksis i støttepersonordningen. Afsnittet kaster lys på hvad der gives støtte til, hvem har behov for hvad i form af støtte og hvordan dette udmøntes i praksis.

### Støttens indhold

En støtteperson for en person med psykisk handicap skal så vidt muligt kompensere for denne persons funktionsnedsættelse i den udstrækning, denne har betydning for arbejdsevnen. I en informationsfolder fra DSI om projektet nævnes støtte til:

- Planlægning af arbejdsdagen
- Instruktion i at udføre arbejdsopgaver
- Løbende opfølgning på arbejdssituationen
- Information om selve funktionsnedsættelsen til kolleger på arbejdspladsen
- At klare sig socialt på arbejdspladsen
- Fastholdelse i arbejdsopgaverne.

(De Samvirkende Invalideorganisationer, 2005)

Informationsfolderens formål er ikke at give et udtømmende billede af, hvad en støtteperson foretager sig. Hvis folderen skulle det, kunne den suppleres med et par vigtige punkter:

- Løse opgaver sammen med deltageren
- Sparre med deltageren omkring arbejdsopgaver.

De nævnte støttemåder udelukker ikke hinanden, men skal snarere ses som komplementære, eftersom flere former for støtte ofte foregår sideløbende i det enkelte støtteforløb. De færreste støttepersoner dækker samtlige de nævnte støttefunktioner. Men evalueringen peger på, at de fleste dækker en stor del af dem, og at der løbende veksles mellem den ene og den anden form for støtte. Dette ses også i et andet forsøg med støtteperson til mennesker med psykisk funktionsnedsættelse i Frederiksborg Amt<sup>5</sup>. Her er erfaringen, at den konkrete støtte på arbejdspladsen er forskellig fra situation til situation og samtidig er afhængig af den enkeltes støttemodtagers behov uanset om den pågældende er udviklingshæmmet eller har hjerneskade. (Persson & Stenbak, 1999).

Samlet giver punkterne et billede af bredden i den konkrete støtte. Evalueringen viser i tråd hermed, at støttepersonerne kompenserer for deltagerens funktionsnedsættelser og reducerede arbejdsevne på meget forskellige måder afhængig af den konkrete person og hans/hendes arbejde, funktionsnedsættelse og arbejdsevne.

Både deltagere og støttepersoner har givet eksempler på, hvad støtten består af i det daglige arbejde:

*"Jeg sætter ham i gang, han glemmer alting, så man skal give ham én opgave ad gangen, f.eks. når han skal tænde op i rygeovnen, så glemmer han måske, at der er bacon derinde og så skal man lige tjekke, om han har fået taget det ud igen eller om det stadigvæk hænger derinde, når man møder næste morgen."*

---

<sup>5</sup> Projekt "Støttepersonen på arbejdspladsen" var et fireårigt forsøg med at anvende støttepersoner på forskellige arbejdspladser for at fastholde mennesker med erhvervet hjerneskade og integrere unge med udviklingshæmning på arbejdsmarkedet.

(Støtteperson til deltager med udviklingshæmning/sen udvikling)

*"Min støtteperson klarer den basale støtte, jeg har brug for. Hun gør mig for eksempel i stand til at være mobil, og hun hjælper mig meget med korrespondancen ud og ind af huset via breve og e-mails."*

(Deltager med hjerneskade)

*"Og så hver tirsdag, så går jeg igennem alle referater om, hvad der er sket i huset. For hun kan ikke læse, så jeg plukker ud hvad der er relevant, så hun kan følge med i, hvad der sker."*  
(Støtteperson til deltager med hjerneskade)

En støtteperson beskriver, hvordan han af og til gentager en instruktion i at udføre arbejdsopgaver:

*"Nogle gange skal man lige sparke lidt til ham, når han går i stå, som en pladespiller der lige skal op af rillen. Og så siger han 'ja ja, jeg er jo i gang', han vil jo utrolig gerne arbejde."*

(Støtteperson til deltager med udviklingshæmning)

En deltager fortæller, hvordan støttepersonen hjælper med at få sat hans ord på skrift, efter han delvist har mistet evnen til at formulere sig skriftligt:

*"Hun hjælper mig med at skrive. Jeg er ved at lave en opgave, som er en billedmanual, og jeg har indtalt det, som jeg vil skrive på min diktafon og så skriver hun det ud. Jeg kan ikke formulere mig skriftligt som i gamle dage..."*

(Deltager med hjerneskade)

En anden deltager har behov for, at støttepersonen støtter hende i at begå sig socialt på arbejdspladsen:

*"Støttepersonen skal fortælle mig reglerne her på stedet."*

(Deltager med udviklingshæmning)

### Forskellige funktionsnedsættelser – forskellige støttebehov?

Sammenfattende viser interviewene, at der er en række overlappende behov for kompensation og støtte mellem deltagere med forskellige funktionsnedsættelser. Der ses dog også tendenser til en række behov, der er særlige for enkelte grupper:

Langt de fleste deltagere har behov støtte til at strukturere og skabe overblik over arbejdsopgaver og over selve arbejdsdagen. Dette gælder dog især for deltagere med hjerneskade, men også for deltagere med sindslidelse og udviklingshæmning – om end i mindre grad.

Deltagere med hjerneskade har ofte et udtalt behov for kompensation for svigtende hukommelse og begrænset (delvist mistet) evne til at strukturere arbejdsopgaver.

Deltagere med udviklingshæmning (og mennesker med bestemte funktionsnedsættelser efter erhvervet hjerneskade) har især behov for tæt støtte omkring de enkelte arbejdsopgaver i løbet af en arbejdsdag – f.eks. instruktion, vejledning og forklaring af arbejdsopgaver. Her vil instruktion ofte skulle gentages.

Nogle deltagere med f.eks. udviklingshæmning eller ADHD har brug for løbende og gentagen vejledning i, hvordan en maskine betjenes; hvordan grøntafdelingen skal fyldes op og lignende. Nogle deltagere med sindslidelse (depression) har behov for at blive motiveret.

Generelt ser det ud som om, at stort set alle grupper af deltagere har behov for løbende at kunne drøfte arbejdsgangen og arbejdsdagen med støttepersonen – både med hensyn til planlægning og konkret opgaveløsning, og med hensyn til om dagen forløber godt for deltageren, og om arbejdsopgaverne kan løses og overskues.

### Støttens form: Organisering og planlægning i praksis

Det er en væsentlig erfaring, at støtten skræddersyes til den enkeltes konkrete behov. En støtteperson beskriver dette:

*"Efter at vi har fået den time om morgenen hver dag sammen, fungerer det rigtig godt. Før havde jeg meget med lige at ringe til hende, hvis jeg havde travlt, og sige 'Kan vi ikke lige udsætte det der'. Og der har jeg sagt til mig selv, at det duer simpelthen ikke, og det kan jeg mærke på hende, at hun er glad for. Det er enormt vigtigt for hende at have nogle rutiner, at hun ved hvad hun skal"*

(Støtteperson til deltager med hjerneskade)

En deltager fortæller, hvordan hendes støtteperson har planlagt arbejdsdagen med hensyn til at skabe en struktureret arbejdsdag:

*"Mine arbejdsopgaver er nedskrevet på en plan. Den hænger i køkkenet og jeg kan skrive dato på, hvornår jeg har gjort det. Jeg vil ikke lave noget andet, så planen skal ikke ændres."*

(Deltager med udviklingshæmning)

En støtteperson beretter, hvordan han og hans kollega tager "en opgave ad gangen":

*"Jeg har slet ikke mulighed for at snakke med ham om det på forhånd. Han ville bare blive helt rundt på gulvet, hvis jeg sad og talte om alt det, vi skal nå."*

(Støtteperson til deltager med udviklingshæmning)

En støtteperson nævner, at det er vigtigt ikke at projicere egne behov på deltageren. I stedet er det en vigtig forudsætning for et godt støtteforløb, at man som støtteperson kan spørge ind til og samarbejde om finde ud af, hvordan den konkrete støtte i dagligdagen skal tilrettelægges og hvad den skal indeholde.

### Indholdet i støtten justeres løbende

Det er de enkelte visitationsteam, der skaber de administrative og organisatoriske rammer i forhold til bevilling af antallet af støttetimer, aftale om arbejdstid, opfølgning på støtteforløbet. Og det er deltagerne og støttepersonerne, der udfylder disse rammer i den daglige støtte. Et særligt karakteristika ved støttepersonordningen er, at indholdet i denne praksis løbende justeres af støttepersonerne og deltagerne.

Samtlige støttepersoner har i interviewene haft fokus på, at støttens indhold løbende justeres på en måde, så deltagerne forsøger at klare så mange arbejdsopgaver som muligt uden støtte.

*"Jeg startede med at give ham flere af den samme slags opgaver, så han ikke skulle blive forvirret over at få for forskellige opgaver på en gang, og også for at se hvad han kunne klare."*

*På den måde kunne han måske også vænne sig til én opgave, før vi kunne gå videre med andre opgaver. Gradvist kan han så få lidt flere opgaver, der passer til det, der er brug for i butikken."*

(Støtteperson til deltager med ADHD)

*"Alle opgaver fra de andre kolleger går igennem mig. Så spørger jeg hende, om det er noget hun kan klare. (...) Jeg startede på et tidspunkt med at sige: 'Hvad med at du selv sender dem en mail eller går til dem?'. Og sådan nogle ting gør hun selv nu."*

(Støtteperson til deltager med hjerneskade)

Her har støttepersonerne således endnu en vigtig opgave, der handler om, at der i støtteforløbet kan ske en udvikling af støttepersonens arbejdsevner, så deltageren i forløbet eventuelt tilegner sig færdigheder og kan håndtere flere arbejdsopgaver end i starten af forløbet: Løbende vurdering og justering af støttens form, indhold og omfang.

Også flere deltagere er opmærksomme på, at indholdet af støtten kan tilpasses løbende. Det omtales generelt som et positivt træk ved støttepersonordningen.

### Støtte, samarbejde og ledelse

Flere støttepersoner fremhæver, at rollen som støtteperson indeholder en balancegang mellem forskellige former for samarbejde med og instruktion af deltageren. Nogle gange udfører støttepersonen opgaver i tæt samarbejde med deltageren, andre gange er der tale om en form for tæt "sidemands-støtte", hvor opgaver laves sammen med deltageren. Eksempelvis kunne nævnes at sætte varer på hylder i butik sammen eller tastearbejde på computer. Nogle gange instruerer støttepersonen deltageren i at varetage opgaver selv, andre gange er der tale om, at de to i en vis udstrækning sparrer med hinanden, hvor støttepersonen går fra og til deltageren i løbet af den tid, en arbejdsopgave udføres.

*"Jeg finder nogle opgaver, hun kan lave. Hun er ret skrap til computer, der er hun vores kapacitet. Det har hun det godt med, og det har vi også. Jeg er ikke hele tiden på kontoret, men når jeg er der, så sidder vi meget sammen, og hun skriver regninger, laver pænt layout i vores virksomhedsplan... Nogle gange sidder vi sammen og jeg dikterer og hun skriver, men nogle gange kan hun også godt selv se, at det dér ord bruger man ikke mere i dag eller det sprog passer ikke til forældrene eller sådan - så sidder vi og sparrer omkring det."*

(Støtteperson til deltager med hjerneskade)

Den citerede støtteperson er også leder i den virksomhed, hvor deltageren er ansat. Men hendes udsagn er typiske for mange støttepersoner. De fungerer ofte som ledere eller instruktører, selvom de formelt set ikke er det. Deres primære rolle er at planlægge, instruere, igangsætte, ligesom støttepersonen også fungerer som en slags sikkerhedskontrol i forhold til udførelsen af arbejdsopgaver. I dette groft skitserede billede har deltagerne rollen som ansat og underordnet. Det vil typisk dreje sig om deltagere med udviklingshæmning eller deltagere med lignende funktionsnedsættelser efter en erhvervet hjerneskade. Ofte er det mennesker, der i forbindelse med tildelingen af en støtteperson integreres på arbejdsmarkedet for første gang.

*"Jeg synes, det handler om at afprøve en anden side af at være leder. Samtidig med at jeg hjælper ham med at komme ud på arbejdsmarkedet. (...) Han skal jo behandles anderledes end de andre medarbejdere. Der skal holdes mere øje med ham, og han skal have ting forklaret flere gange og følges tættere."*

(Støtteperson til deltager med udviklingshæmning)

I den anden ende af det samme bredt skitserede spektrum findes deltagere og støttepersoner, der håndterer støttepersonordningen helt anderledes. Her har deltageren rollen som arbejdsgiver for støttepersonen. De styrer så at sige selv støttepersonordningen. I det samspil definerer støtteperson og deltageren så vidt muligt støttens form og indhold, samt håndterer hvordan støttepersonens opgaver sammensættes og udvikles – gerne på en måde så støttepersonen også oplever udvikling. I denne gruppe befinder sig deltagere med erhvervet hjerneskade, som måske har ledelseserfaring og/eller er selvstændige, og som efter skaden vender tilbage til deres tidligere arbejde. De vil derfor have udpræget arbejds erfaring og ofte også en høj uddannelsesgrad.

*"Det var en som jeg ansatte, og derfor fik jeg lov at bestemme. Og det er vigtigt, at det er en, som jeg føler mig tryk ved og en, der kunne sælge virksomheden. Jeg var meget opmærksom på, at det skulle være en, som jeg kunne overdrage nogle af mine arbejdsopgaver til."*

(Deltager med hjerneskade)

*"Det er en forudsætning for, at en støtteperson fungerer, at opgaverne skal være defineret og formet af mig, så det er hende, der hjælper mig. (...) Inden støttepersonen kom i stand, tænkte jeg meget over ansvaret for hende og på at planlægge de opgaver, hun skulle hjælpe mig med. Her har min arbejds erfaring som leder hjulpet mig."*

(Deltager med hjerneskade)

Der er her tale om en grov skitse over de måder samspillet og relationen mellem deltagere og støttepersoner i støttepersonordningen udfolder sig i praksis, hvilket samtidig giver et billede af, hvor forskelligt rollen som deltager og støtteperson håndteres. Det skal understreges, at der naturligvis også vil kunne findes mange deltagere og støttepersoner midt i det skitserede spektrum.

### En god samarbejdsrelation mellem støtteperson og deltager

I mange støtteforløb er der en tæt relation mellem støttepersonen og projektdeltageren, når støtteforløbet fungerer godt. Dette er også erfaringen fra et tidligere forsøg med støtteperson på arbejdspladser (se f.eks. Persson & Stenbak, 1999) Det viser sig derfor hensigtsmæssigt, at støttepersonen enten er kollega/chef på arbejdspladsen eller kender deltageren indgående.

Evalueringen tyder på, at en støtteperson, der kommer helt udefra af flere grunde formentlig ofte vil være uhensigtsmæssig løsning: Et god støtteperson for et menneske med psykisk funktionsnedsættelse skal have kendskab til deltageren. Men for at kunne foretage den vigtige løbende justering af støttens form og indhold, skal støttepersonen derudover også have et tæt kendskab til arbejdsopgavernes karakter og indhold.

Samtidig skal støttepersonen have kendskab til selve arbejdspladsen. Rollen som støtteperson handler nemlig også om at kunne være bindeled mellem deltageren og kollegerne på arbejdspladsen – kort sagt bindeled om de sociale relationer på arbejdspladsen.

Der kan opstå et dilemma, hvis disse forskellige kompetencer ikke kan findes i én person: F.eks. kan én mulig støtteperson have størst indlevelsesevne, mens en anden mulig støtteperson har størst kendskab til de arbejdsprocesser, det drejer sig om at instruere i. En handicap-konsulent har foreslået, at dette måske kan løses ved, at støttepersonrollen uddelegeres i en kombineret model, hvor en kollega eller chef hjælper med de faglige aspekter i arbejdet, og en

anden (med kendskab til deltageren) giver støtte til det sociale sider af beskæftigelsen. Det er dog spørgsmålet om den faglige og den sociale støtte på den måde kan adskilles i praksis.

Alle interviewede støttepersoner har givet udtryk for, at den nære, hverdagslige arbejdsrelation fungerer bedst, når der er tid og nærvær, samt når arbejdsopgaverne og den konkrete støtte er tilpasset og løbende tilpasses deltagerens funktionsevner og behov.

Støtten udfolder sig således i spændingsfeltet mellem arbejdspladsen, arbejdsopgaverne, relationen mellem støttepersonen og deltageren samt den tidsforløb og det personkendskab, der opbygges i denne relation.

### Gode egenskaber hos en støtteperson

Både støttepersoner og deltagere i støttepersonordningen er blevet spurgt om, hvornår støtten fungerer godt, og hvornår en støtteperson er en god støtteperson. En støtteperson fremhæver som en væsentlig egenskab 'indlevelsessevne' i forhold til at støttepersonen skal kunne skelne mellem egne behov og deltagerens behov. Det er væsentligt, at en støtteperson kan spørge ind til og lytte efter deltagerens behov for hjælp.

Nedenfor er sammenfattet en række egenskaber, der er fremhævet i interviewene med støttepersoner og deltagere, som gode egenskaber hos støttepersoner:

- Indlevelsessevne i forhold til at kunne aflæse støttebehov
- Tålmodighed med hensyn til den tid der ofte skal bruges på deltageren
- Lyttende og forstående over for de vanskeligheder deltageren måtte have
- Flexibilitet i forhold til at tilrettelægge og omstille arbejdsgangen
- Kendskab til funktionsnedsættelsen og den konsekvenser for udførelsen af arbejdsopgaverne
- Indgående kendskab til deltagerens arbejdsopgaver
- Evt. kendskab til regler på arbejdsmarkedet (og om andre relevante forhold på arbejdsmarkedet).

### Hvad en støtteperson IKKE kan kompensere for

Nogle af projektdeltagerens forhold er så komplekse, at den støtte, støttepersonordningen kan tilbyde, ikke vil være tilstrækkelig alene. Flere har i perioder psykiske og/eller sociale vanskeligheder, der delvist er sammenhængende med eller afledt af funktionsnedsættelsen, og som kan indvirke på muligheden for at bibeholde beskæftigelse. Det kan f.eks. være familiære problemer, misbrug, problemer med økonomien eller lignende, som gør, at det kan være svært at overskue at have et arbejde.

Nogle støttepersoner har bekræftet, at den person, de støtter, har behov for anden og mere hjælp end den, der umiddelbart er inden for støttepersonordningens rammer. En støtteperson fortæller:

*"(...) jeg ved, at jeg skal bare lige holde øje med om humøret svinger, så er der måske et eller andet derhjemme. Så skal man lige hjælpe ham og forklare ham... hvis nu der kommer mærkelige regninger ind af døren, så tager han dem med og så forklarer man (...)"*  
(Støtteperson for deltager med udviklingshæmning)

Forskellige forhold kan påvirke arbejdsevnen – uden direkte at have hverken noget med hverken funktionsnedsættelsen eller arbejdet at gøre. I de situationer kan støttepersonen stå med en vanskelig opgave, fordi deltageren har behov for hjælp til at klare forhold, der ligger uden-

for, eller på kanten af, hvad støttepersonen kan og skal bidrage med i relation til beskæftigelsen. Om denne vanskelige rolle fortæller en støtteperson:

*"For tiden har hun [deltageren] det ikke så godt, og så bliver hun meget træt og udmattet. Og så har jeg sagt til hende, at hun bare skulle tage det roligt om morgenen og komme en halv time senere. Og der har jeg talt med supervisoren om, hvordan jeg skulle håndtere det. Om jeg skulle spørge, om det var noget privat – og om jeg så skulle gå ind i det?"*  
(Støtteperson til deltager med hjerneskade)

Også deltageren kan stå i en vanskelig situation, fordi det er svært at forstå, hvor og hvorfor grænserne for støtten går. Denne problemstilling beskriver en deltager på følgende måde:

*"Støttepersonen er ikke helhedsorienteret. Jeg har brug for hjælp til andre ting også, fx bolig, information om dagpengereglerne."*  
(deltager med ADHD)

Den pågældende person fik hjælp af sin støtteperson til at forstå forskellige regler. Men begge disse tilfælde viser, at det er vigtigt at være opmærksom på grænserne for, hvad støttepersonordningen kan og skal.

I projektet er der flere eksempler på tilfælde, hvor deltagere har haft behov for hjælp til forhold, der ligger uden for støttepersonordningen. Her kan det være nyttigt at overveje, hvordan AF-systemet kan samarbejde med de sociale myndigheder, arbejdspladsen, A-kasse, evt. med deltagerens personlige netværk som fx familien eller andre.

Støttepersonerne har generelt en forståelse for, at der kan opstå situationer, hvor deltageren kan have behov for både faglig og praktisk støtte, men også støtte i forhold til personlige og sociale forhold, eftersom de påvirker den enkeltes indsats og trivsel på arbejdspladsen.

## Opsummering

På tværs af funktionsnedsættelse har deltagerne behov for støtte til en række af de samme ting:

- Planlægning af arbejdsdagen
- Instruktion i at udføre arbejdsopgaver
- Løbende opfølgning på arbejdssituationen
- Information om selve funktionsnedsættelsen til kolleger på arbejdspladsen
- At klare sig socialt på arbejdspladsen
- Fastholdelse i arbejdsopgaverne
- Løse opgaver sammen med deltageren ("sidemandstøtte")
- Sparre med deltageren omkring arbejdsopgaver
- Løbende vurdering og justering af støttens form, indhold og omfang

En god relation mellem deltager og støtteperson kræver, at støttepersonen har et indgående kendskab til deltageren, til arbejdsopgavernes karakter og indhold og til arbejdspladsen.

Det tætte kendskab er ikke mindst vigtigt for at kunne foretage den vigtige løbende justering af støttens form og indhold, som er et særtræk ved støttepersonordningen. At kunne justere løbende kræver samtidig indlevelsesevne og fleksibilitet hos støttepersonen.

Også relationen eller rollefordelingen mellem deltager og støtteperson er central. I de fleste tilfælde er støttepersonen instruktør, coach, igangsætter og sparringspartner. Men i nogle tilfælde, hvor deltageren er selvstændig/leder er støttepersonen ansat og deltageren er og har rollen som arbejdsgiver.

Sammenfattende skal det fremhæves, at der er grænser for, hvad en støtteperson kan kompensere for. Støtten må kun relatere sig til forhold omkring beskæftigelsen – ikke til deltagerens sociale, psykiske, økonomiske eller praktiske forhold uden for arbejdspladsen. En del deltagere har sådanne problemstillinger. Det peger på, at det kan være vigtigt at trække støttepersonordningens muligheder og begrænsninger tydeligt op for både deltagere og støttepersoner. Og samtidig peger det på, at der kunne ligge en opgave i, at den visiterende instans, der formidler støttepersonen, styrker samarbejdet med andre instanser (sagsbehandler eller lignende). Det kunne måske styrke chancerne for, at støttepersonforløbet bliver yderligere succesfyldt.

Alle disse betragtninger peger samlet i retning af, at der forud for hvert støtteforløb bør ske en meget grundig afklaring af deltagerens støttebehov i forhold til arbejdsopgaver – og i forhold til andre områder. Dernæst at både deltager og støtteperson forberedes og informeres godt i forbindelse med opstarten af forløbet. Og endelig at der foregår en opfølgning, som er tilpasset det enkelte støtteforløb i en dialog mellem deltager, støtteperson og opfølgningssperson.

## Støtte til støttepersonerne

I dette afsnit redegøres kort for den støtte, som støttepersonerne i støttepersonordningen kan have behov for i form af information og supervision, for at fungere godt som støttepersoner for deltagerne.

### Information

Et par deltagere har fremhævet, at det er væsentligt, at støttepersonen har viden om deres funktionsnedsættelse og dens betydning i forhold til at varetage deres arbejde. De er ikke tilfredse med den støtte, de har fået. Det kan der være flere grunde til.

En deltager med udviklingshæmning finder, at der ikke har været en god støtte i forhold til, hvad han kunne magte af arbejdsopgaver.

En anden deltager med en ADHD-diagnose (ADD)<sup>6</sup> nævner, at hans oplevelse har været, at støttepersonen og andre aktører i støttepersonordningen ikke har haft viden om denne funktionsnedsættelse. Det har medvirket til, at deltageren har opfattet sig som misforstået, idet ingen har vidst hvad hans funktionsnedsættelse indebærer generelt og i forhold til arbejde, hvilket han udtrykker således:

*"Støttepersonen burde have mere kendskab til mit handicap, diagnosen DAMP/ADHD. Det ved min støtteperson ikke noget om (...). Og jeg føler mig misforstået. Især af AF-systemet, som ikke ved noget om DAMP, og hvad det betyder, at have det."*

(Deltager med ADHD)

Deltageren fortæller, at det er frustrerende ofte at skulle forklare sig, fordi de involverede i hans sag først og fremmest har tænkt på hans diagnose uden egentlig at vide, hvilken betydning det har for ham. Den pågældende deltager har to timers støtte ugentligt, hvilket kan bidrage til hans oplevelse af ikke at få den fornødne hjælp. Deltageren har desuden en støtteperson, der er ansat på et arbejdsprøvningssted, hvor deltageren kom fra, før han blev henvist til støttepersonordningen. Samlet har disse forhold betydet, at kontakten til støttepersonen og AF har været sporadisk og ifølge deltageren utilstrækkelig. Han efterlyser derfor viden og tættere støtte, blandt andet i forhold til at formidle viden:

*"AF burde vide mere og formidle viden om DAMP til arbejdsgiveren."*

En interviewet støtteperson formodede, at den deltager hun støttede, var gået i stå i sin udvikling på alle områder i det øjeblik hun fik en hjerneskade som 17-årig, og at hun derfor skulle opfattes og behandles som en 17-årig resten af livet.

Dette kunne pege i retning af, at støttepersonerne løbende bør tilbydes viden og informationer om f.eks. funktionsnedsættelser og disses konsekvenser for den enkelte deltager.

### Supervision

Fra begyndelsen af støttepersonprojektet var intentionen, at alle støttepersoner skulle tilbydes supervision individuelt eller i grupper. Supervision er således en del af støttepersonordningen, og en støttepersons deltagelse i supervision er blevet indregnet i det bevilgede antal støttetimer. Formålet med supervision af støttepersonerne er at have et forum, hvor støttepersoner

---

<sup>6</sup> ADD (Attention Deficit Disorder) indebærer, at der er tale om opmærksomheds- og koncentrationsvanskeligheder, hvilket kan betyde, at den pågældende kan have svært ved at opfatte og løse opgaver.

kan få informationer og udveksle erfaringer samt få viden fra en professionel supervisor. (De Samvirkende Invalideorganisationer, 2005).

Intentionen er således, at støttepersonerne skal have mulighed for drøfte problemer med andre støttepersoner og supervisor med henblik på selv at medvirke til at finde løsninger. Ca. halvdelen af støttepersonerne i støttepersonprojektet har medvirket i supervision.

Støttepersonernes holdninger til supervision er overvejende positive. Nogle har fortalt, hvordan de til at begynde med var forbeholdne over for supervisionen, men nu mener at de kan bruge det til at drøfte problemstillinger og overvejelser om den person de støtter, og hvordan de selv kan støtte bedre.

En enkelt støtteperson var forbeholden over for supervisionen, idet han ikke fandt, at udbyttet stod mål med den tid, han brugte på at være til supervisionen og transporten frem og tilbage. Støttepersonen forklarer, at han hellere vil bruge tiden på sin kollega, som han er støtteperson for.

En støtteperson beskriver, hvordan hun har behov for benytte sig af supervision, der kan bidrage til at forbedre støtten:

*"Det, der ikke er nødvendigt, er det det med at sidde og "læsse af" i en gruppe af støttepersoner, det gider jeg ikke. Det, jeg har brug for, er spørgeteknikker, som kan forbedre vores samarbejde. Det kan være svært at få alle informationer [fra deltageren], som man har brug for om personens behov. Det kan være svært at vide, om noget skal gøres anderledes."*  
(Støtteperson for deltager med hjerneskade)

Støttepersonen peger også på, at en samtale med f.eks. en neuropsykolog, speciallæge eller anden person med specialfaglig viden om deltagerens funktionsnedsættelse kunne være brugbar som informationskilde til en bedre forståelse af konsekvenserne af funktionsnedsættelsen i forhold til beskæftigelsen.

## Opsummering

Støttepersonerne har behov for at blive "klædt på" til at fungere som støtteperson.

Støttepersonerne bør have information om den type funktionsnedsættelse, som den person de skal støtte har, og især om dens konsekvenser for arbejdsevnen for netop den konkrete person i netop det konkrete arbejde.

Støttepersonerne bør desuden tilbydes supervision i den form, der passer dem bedst. Nogle vil gerne mødes med en psykolog med kendskab til området og med andre støttepersoner, og gerne opdelt så deltagernes funktionsnedsættelserne – og dermed støttepersonernes opgaver – ligner hinanden. Andre vil gerne have en mere smidig mulighed for at ringe til en supervisor, når der opstår spørgsmål i hverdagen.

## Opfølgning

Dette afsnit sætter fokus på den opfølgning, der foregår til de enkelte støtteforløb. Der redegøres for hvordan opfølgningen foregår i praksis og for hvordan visitationsteamene, støttepersonerne og deltagerne vurderer opfølgningen.

### Opfølgning i forhold til deltagere og støttepersoner

I støttepersonordningen er AF forpligtet til at følge op på de enkelte støtteforløb, et aspekt som ikke findes i reglerne om personlig assistance i kompensationsloven. Baggrunden for at foretage opfølgning er at karakteren af støtten, som deltagerne får i støttepersonordningen, er mere kompleks og mindre konkret i sammenligning med personlig assistance ordningen, som indeholder praktisk støtte i form af f.eks. tegnsprogs- og skrivetolkning.

Opfølgningen i støttepersonordningen foregår ved telefonsamtaler hver måned i de første seks måneder og derefter hver tredje måned. Hvert halve år besøges arbejdspladsen af den person fra AF, som står for opfølgningen. Opfølgningen består således af samtaler med både støttepersonen og deltageren. Opfølgningen bliver oftest foretaget af handicapkonsulenterne.

### Løbende justeringer i de bevilgede støttetimer

Opfølgningens hovedformål har været at vurdere, om der skulle foretages justeringer i antallet af bevilgede støttetimer. Dette har dog stort set ikke været tilfældet indtil videre, da de fleste deltagere har et stabilt behov for støtte. Der er således kun i enkelte tilfælde sket justeringer af antallet af bevilgede støttetimer.

Visitationsteamene mener dog, at der kan være tilfælde, hvor man vil op- eller nedjustere det bevilgede antal støttetimer, f.eks. hvis en deltagers helbredssituation og arbejdsevne forbedres eller forværres. To interviewede deltagere har givet udtryk for at en mindre opjustering af antallet af støttetimer kunne være gavnligt for deres jobsituation.

Da opfølgning omkring justering af støttetimer ikke har været så aktuel, har opfølgningen i praksis også fået til formål at få klarhed i forhold til, om støttepersonerne i de enkelte forløb har brug for at få f.eks. (yderligere) viden om deltagerens funktionsnedsættelse, og om støtteforløbene fungerer som forventet og ønsket hos de involverede deltagere, støttepersoner og arbejdspladser.

### Vurderinger af opfølgningen

Visitationsteamene i støttepersonprojektet giver generelt udtryk for, at man ikke oplever, at AF afsætter den nødvendige tid til opfølgning på deltagerens forløb i projektet. Dette er et aspekt flere har ment vil blive forstærket, såfremt området ikke tilføres flere ressourcer. Spørgsmålet om tidsaspektet i forhold til opfølgning på støtten understreges igen af, at der ved en permanentgørelse af støttepersonordningen sandsynligvis vil ske en betydelig tilstrømning af henvendelser fra mennesker med psykisk funktionsnedsættelse til ordningen. Visitationsteamene vurderer, at opfølgningen er en nødvendighed på støtteforløbene. Som et medlem af et visitationsteam formulerer det:

*"Opfølgningen er meget vigtig i støttepersonordningen, fordi der i forbindelse med psykisk handicap kræves mere tid i arbejdet med brugeren, støttepersonen og arbejdspladsen".*

Uden opfølgningen vurderes det i et visitationsteam, at mange ville falde fra støttepersonordningen:

*"Jeg tror, at otte ud af ti ville forlade jobbet, hvis de ikke fik opfølgning."*

Støttepersonerne har forskellige oplevelser af kontakten med AF i forbindelse med etableringen af støttepersonordningerne. Nogle oplever, at der ikke har været kontakt med AF-systemet, men de fleste oplever en god og tæt kontakt med handicapkonsulenten, som har givet mulighed for løbende samarbejde om og drøftelse af det enkelte støtteforløb sammen med deltageren.

Der er enighed blandt støttepersonerne om, at den løbende opfølgning fra AF er væsentlig at etablere som en fast og kontinuerlig opbakning til både støttepersonen og deltageren. Flere udtrykker tilfredshed med, at der er mulighed for at kunne kontakte (f.eks. ringe til) handicapkonsulenten for få svar på spørgsmål og drøfte temaer i forhold til støtten.

De fleste deltagere er tilfredse med opfølgningen fra AF. En deltager siger om opfølgningen:

*"Jeg synes opfølgningen er god. Nogle gange er ham fra AF kommet herved [på arbejdspladsen] for at høre mig, hvordan det går. Han har også givet mig et telefonnummer, som jeg altid kan ringe til, så vi har alle tre [handicapkonsulenten, deltageren og støttepersonen selv] aftalt, vi bare kan ringe til ham, hvis der er noget, vi vil snakke om."*

(deltager med Asperger Syndrom)

Som det fremgår har AF både kontakt med støtteperson og deltager. Evalueringen har dog givet flere eksempler på, at støttepersoner og den opfølgende person fra AF har løbende kontakt uden at inddrage eller informere den person, der modtager støtte. Denne løbende kontakt kan blandt andet dreje sig om konkrete problemstillinger vedrørende det enkelte støtteforhold. Ingen aktører har sat spørgsmålstejn ved, om det er hensigtsmæssigt, at denne kontakt foregår uden den person, der modtager støtte. Det bør dog overvejes, om og i hvilke rammer, den samme person bør følge op på begge parter i støtteforholdet. Støttepersonerne tilbydes supervision – men hvem kan deltagerne vende sig til? Har den opfølgende person tavshedspligt? Med andre ord: Det er formentlig en god ide at afklare den opfølgende persons rolle i forbindelse med den løbende kontakt til de involverede parter i etablerede støtteforhold.

I evalueringen er eksempler på deltagere, der stort set ingen kontakt har haft med AF i forhold til opfølgning på deres eget støtteforløb. Dette indebærer en risiko for at et støtteforløb kanophøre, hvis der er problemer, som kræver støtte og hjælp fra AF's side.

En enkel og smidig måde at bidrage til en løbende opfølgning er således, at deltager og støtteperson har et (eller flere) telefonnumre og e-mailadresse, hvor de kan komme i kontakt med opfølgningspersonen, hvis de har spørgsmål eller problemer, som skal løses.

## Opsummering

Opfølgning på støtteforløb er et særlig element i støttepersonordningen, og som ikke findes i f.eks. personlig assistance ordningen til mennesker med fysisk funktionsnedsættelse. Der er mange forskellige aktører, som kan have opfølgningsfunktionen, men det er primært handicapkonsulenterne, der foretager opfølgning på deltager og støtteperson. Opfølgningen foregår ved månedlige telefonsamtaler det første halve år, dernæst hver tredje måned. Efter et halvt år skal der aflægges besøg på deltagerens arbejdsplads. Opfølgningen handler i praksis om at

vende evt. problemer og behov, som skal håndteres for at støtteforløbet fungerer til alles tilfredshed.

Der er generelt tilfredshed med opfølgningen på støtteforløbene. Visitationsteamene mener ikke, at der er sat tilstrækkelig tid af til opgaven, som vurderes som meget væsentlig for at fastholde deltagerne i støttepersonordningen. De fleste deltagere og støttepersoner vurderer, at opfølgningen er god og brugbar. En mere smidig opfølgning kunne foregå ved, at alle deltagere og støttepersoner har mulighed for at ringe eller sende en e-mail til den ansvarlige for opfølgningen i tilfælde af mere akutte spørgsmål eller problemer.

## Bilag 1 - Dataindsamling og metode

Denne samlede evaluering er løbet fra maj 2003 til september 2005. Evalueringen omfatter dataindsamling, analyse, beskrivelse og vurdering af støttepersonordningen med henblik på at belyse, hvem der benytter ordningen, hvordan ordningen fungerer som beskæftigelsesindsats for personer med psykisk handicap, samt hvilken betydning ordningen har i forhold til at fremme beskæftigelse for deltagerne i ordningen?

### Beskrivelse af dataindsamling

Dataindsamlingen er forløbet i tre faser. En forberedende fase, en fase hvor en database med alle henvendelser til støttepersonprojektet er samlet og efterfølgende analyseret samt en interviewfase, hvor der er foretaget interview med deltagere, støttepersoner, arbejdsgivere og visitationsteams i de fire AF-regioner i støttepersonprojektet.

### Den forberedende fase

Den forberedende fase for dataindsamlingen har indeholdt følgende hovedelementer:

- Møder med div. aktører på området, herunder DSI's projektledelse.
- Læsning af andre evalueringer, forskning og andet om beskæftigelse for mennesker med handicap.
- Kontakt til interviewpersoner.

### Databasen

Der er i hver af de fire forsøgsamter - Århus, Frederiksborg, København og Ålborg - anvendt en database for henvendelser til støttepersonprojektet. Databasen har til formål at indeholde oplysninger om de personer, der har rettet henvendelse til projektet i de fire amter. Således indeholder databasen oplysninger på personer, der er blevet deltagere i støttepersonordningen, personer, der er frafaldet støttepersonordningen samt personer, der ikke er visiteret til støttepersonordningen, enten fordi deres sag er verserende eller fordi de har fået afslag på bevilling af støtteperson.

For at dokumentere og beskrive deltagerne indeholder databasen variable som belyser: Køn, alder, uddannelsesbaggrund, beskæftigelsestype, ansættelsesforhold, antal bevilgede støttetimer (og evt. justeringer heraf), egentlig arbejdstid, funktionsnedsættelse.

### Interviewfasen

Denne dataindsamling er foregået som interviewundersøgelser med persongrupperne: Deltagere af støttepersonordningen, støttepersonerne samt visitationsgrupperne. I alt er der gennemført 25 interview med 44 personer. De individuelle interview med deltagerne og støttepersonerne har haft en varighed af ca. 1-1½ time, og interviewene med visitationsteamene har varet ca. 1½-2 timer. Interviewene er efterfølgende transskriberet. Kontakten til interviewpersonerne er taget på baggrund af lister over deltagere og støttepersoner, som DSI har tilvejebragt. Der er lavet telefoniske aftaler, hvorefter nogle interviewpersoner har fået tilsendt en kort version af interviewguiden i form af overskrifter fra guiden.

Der er i den samlede evaluering gennemført følgende interview:

- Deltagerne: Syv enkeltinterview samt et gruppeinterview med tre deltagere. I alt ti deltagere er interviewet.
- Støttepersoner: Syv enkeltinterview samt et gruppeinterview med tre støttepersoner. I alt ti støttepersoner er interviewet.
- Arbejdsgivere: Fem enkeltinterview med arbejdsgivere.

- Visitationsteams: Fire gruppeinterview med visitationsteamene i Frederiksborg, Århus, Ålborg og Københavns Amter. I alt er 19 personer fra visitationsteamene interviewet.

Udover interviewene er der afholdt tre statusmøder med DSI blandt andet med henblik på at drøfte indtryk fra resultaterne af dataindsamlingen. Dette har bidraget til nuancere og uddybe de kvalitative og kvantitative fund, evalueringen bygger konklusionerne på.

### Evaluerings metode

For at vurdere hvordan støttepersonprojektet er forløbet og har fungeret i forhold til projektets målsætninger er der anvendt en eksplorativ, kvalitativ metode. Metoden har baggrund i en bottom-up tilgang til evaluering (Bogason & Sørensen, 1998). Denne metode sætter fokus på deltagerne, støttepersonernes samt de ansatte i visitationsgruppernes egne beskrivelser og vurderinger af den sammenhæng, de indgår i via deres medvirken i støttepersonprojektet.<sup>7</sup> De spørgsmål, der blev stillet til de tre interviewgrupper, er alle forsøgt formuleret som åbne kvalitative spørgsmål, som interviewereren anvender til at opnå en forståelse af respondenterne på dennes egne præmisser (Kvale, 1997).

Således har det været intentionen om at lytte til, forstå og få de involveredes oplevelser og synspunkter frem i forhold til støttepersonprojektet, som har været det styrende princip for dataindsamling og analyse.

---

<sup>7</sup> For en uddybning af metoden kan vi henvise til Bogason, Peter & Sørensen, Eva (1998): Samfundsforskning bottom –up. Teori og metode. København: Roskilde Universitetsforlag.

## Bilag 2 – Skematisk sammenligning af mentor, personlig assistance og støtteperson

	Mentor	Personlig assistent	Støtteperson
<b>Lovgivning</b>	Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats	Lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v. (med ændringer)	Forsøgsprojekt støtteperson til handicappede i erhverv
<b>Målgruppe</b>	Alle lovens målgrupper med undtagelse af personer i fleksjob	Handicappede med <ul style="list-style-type: none"> <li>• synsnedsættelse eller ordblindhed:</li> <li>• alvorligt hørehandicap</li> <li>• meget betydelig nedsat funktion</li> <li>• handicap i øvrigt og har anden alvorlig nedsat funktion.</li> </ul> Fælles er, at den personlige assistent skal bistå med de praktiske arbejdsfunktioner. Den handicappede person skal selv udføre de indholdsmæssige arbejdsfunktioner. § 4	Handicappede med et støttebehov, men som ikke er omfattet af mulighed for personlig assistance efter kompensationslov
<b>Uddannelse/ beskæftigelse</b>	Introduktion i forbindelse med et Ansættelsesforhold med løntilskud (§ 78) samt uden løntilskud (§101) i forbindelse med virksomhedspraktik, uddannelse, kortere afklaringsforløb eller et særligt tilrettelagt projekt § 78 + kap. 10-12 + §101.	1) ordinære løn- og ansættelsesvilkår 2) påtænker at etablere selvstændig virksomhed eller er selvstændig erhvervsdrivende på det ordinære arbejdsmarked 3) virksomhedspraktik 4) job med løntilskud 5) fleksjob 6) efter- og videreuddannelse § 5, stk. 1 og 14	Ansættelsesforhold
<b>Hvem kan være mentor/ assistent/ Støtteperson</b>	Medarbejder eller i mindre virksomhed af en ekstern konsulent § 78,stk. 3	Person udefra der ansættes i virksomheden, en allerede ansat medarbejder eller en /tolk	Medarbejder Chef Ekstern konsulent
<b>Funktionens indhold</b>	Introduktion, vejledning, oplæring ud over det normale	Praktisk assistance i forbindelse med udførelse af arbejdsopgaver Tolkning	Personlig, faglig og social støtte i forbindelse med varetagelse af arbejdsopgaver og deltagelse i arbejdspladsens sociale liv
<b>Varighed</b>	Individuelt skøn	Bevillingen kan gives for en bestemt periode eller indtil videre	Permanent med løbende vurdering Med mulighed for justering af timetal for støtte
<b>Timeantal</b>	Individuelt skøn	Hovedreglen er op til 20 t/uge. § 7, stk. 3 nogle handicapgrupper kan efter en konkret vurdering få mere end 37 om ugen bek. § 15, stk. 2	Max. 20 t/uge.
<b>Takst</b>	Frikøb af medarbejder / ekstern konsulent	Hovedreglen er studentertimesatsen fastsat mellem HK og Staten eller satsen for tolkning, § 8. Efter en konkret vurdering kan der ydes tilskud svarende til den ordinære sats for det pågældende arbejde, § 8, stk. 2	Frikøb af medarbejder / chef SL overenskomst
<b>Henvendelse</b>	AF/Kommune	AF	AF/DSI

## Referencer

Bogason, Peter & Sørensen, Eva (1998): *Samfundsforskning bottom –up. Teori og metode*, København: Roskilde Universitetsforlag

Center for Ligebehandling af Handicappede (2003): *Handicap og karriere på arbejdsmarkedet*, <http://www.clh.dk/rapport/karriere/>

Det Centrale Handicapråd (2005): *Dansk handicappolitiks grundprincipper*, <http://www.dch.dk/publ/grundprincipper/index.html>

Dobusz, Merete (2004): *Den psykiatriske jobkonsulent. En evaluering*, Konsulentkompagniet.

De Samvirkende Invalideorganisationer (2005): *Supervision til støttepersoner i Projekt støtteperson til handicappede i erhverv* (bilag).

Kvale, Steinar (1997): *Interview. En introduktion til det kvalitative forskningsinterview*, København: Hans Reitzels Forlag.

Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, LBK nr. 685, 29. juni 2005.

Lov kompensation til handicappede i erhverv m.v., BEK nr. 545, 19. juni 2003.

Nyberg, John & Draiby, Puk (2005): *Der er plads til os derude: Brugernes mulighed for beskæftigelse uden for dagtilbuddets rammer*, København: Socialt Udviklingscenter SUS.

Persson, Lenie & Stenbak, Else (1999): *Støtteperson på arbejdspladsen*, Frederiksborg Amt.

Ribe Amt (2005): *Job i erhverv*, <http://www.ribeamt.dk/sw22305.asp>

Rosenstock, Maja m.fl. (2004): *Rummelighedens rammer. Ansættelsesmuligheder for personer med hjerneskade, sindslidelse eller udviklingshæmning*, København: Socialforskningsinstituttet 04:22.