

# En sammenhængende ungeindsats - til gavn for den unge

NOTAT: RESULTATER AF SURVEYS OG KVALITATIV OPFØLGNING |  
APRIL 2024



Fremfærd



1: Indledning	3
2: Resumé	7
3: Kommunernes overordnede vurdering af arbejdet med en sammenhængende ungeindsats	10
4: Styring og organisering	15
5: Faglig ledelse, fælles retning og fælles mål	21
6: Koordinering og samarbejde i praksis	28
7: Udfordringsprofiler og matchende tilbud og indsatser	34

Dette notat giver et **overblik over centrale resultater** af to spørgeskemaundersøgelser samt kvalitative opfølgninger, der er gennemført som en del af Fremfærd-projektet *En sammenhængende ungeindsats - til gavn for den unge*.

Notatet udgør **første del af analyseprocessen** og giver primært et deskriptivt billede af de kommunale erfaringer og oplevelser af styrker og udfordringer i arbejdet med en sammenhængende kommunal ungeindsats (KUI).

Notatet vil sammen med den viden, som opsamles gennem de fire temadage i projektet danne grundlag for **analyseprocessens anden del**, som gennemføres i projektets slutfase. Her vil målet være at bygge videre på de opsamlede resultater og supplere det deskriptive overblik med et mere formativt billede af muligheder, barrierer og løsningsforslag. Analysens anden del gennemføres og formidles i forbindelse med den endelige afrapportering af projektets resultater og nøglefund.

## LÆSEVEJLEDNING

Notatet indledes med en beskrivelse af baggrunden og formålet med undersøgelsen samt en beskrivelse af datagrundlaget. Dernæst følger et resumé af undersøgelsens resultater. Herefter er notatet bygget op om fem centrale tematikker i ledernes og medarbejdernes praksis og erfaringer med KUI. Tematikkerne fremgår af indholdsfortegnelsen til højre. Under hvert tema beskrives de centrale fund og tendenser fra de to spørgeskemaundersøgelser samt den kvalitative opfølgning.

God læselyst!



# 1: Indledning



# Baggrund og formål



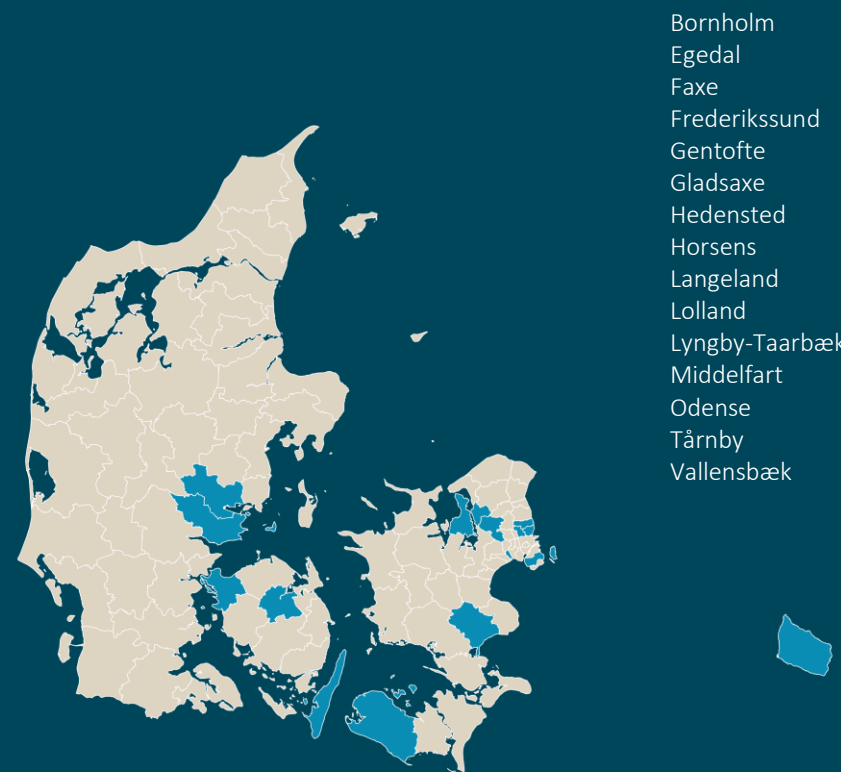
Der er gået ca. fem år, siden kommunerne med den kommunale ungeindsats (KUI) fik ansvaret for at gøre alle unge under 25 år parate til at gennemføre en ungdomsuddannelse eller komme i beskæftigelse. På den baggrund har Kommunernes Landsforening (KL) og Dansk Socialrådgiverforening (DS) under Fremfærd Borger-samarbejdet igangsat et projekt, der stiller skarpt på kommunernes praksis, herunder oplevede udfordringer og muligheder. Formålet med projektet er at dele og udbrede gode erfaringer og understøtte videreudviklingen af en tværfaglig og sammenhængende ungeindsats til gavn for de unge.

Som en del af projektet har Carelink – Analyse og udvikling (tidligere Marselisborg) gennemført to spørgeskemaundersøgelser, heraf én rettet mod ansvarlige ledere for KUI-indsatsen i alle landets kommuner og én rettet mod medarbejdere og ledere i projektets 15 deltagerkommuner. De deltagende kommuner fremgår af figuren til højre.

Formålet med den landsdækkende undersøgelse er at skabe et bredt dækkende billede af kommunernes erfaringer med KUI, herunder bl.a. kommunernes organisering, deres oplevelse af, hvordan organiseringer og samarbejdsformer i KUI understøtter sammenhæng for den unge, og hvilke barrierer og potentialer, der bør vises størst fokus nu og fremadrettet. Den supplerende spørgeskemaundersøgelse blandt de 15 deltagerkommuner har til formål at give et dybere indblik i lederes og medarbejderes perspektiver og et mere praksismættet billede af den eksisterende indsats, og de udfordringer som praksis møder.

I forlængelse af de to spørgeskemaundersøgelser har vi gennemført kvalitative fokusgruppeinterviews med ledere og medarbejdere samt unge i udvalgte deltagerkommuner. Formålet med den kvalitative opfølgning er, at forklare og nuancere resultaterne fra spørgeskemaundersøgelserne og tilføre et vigtigt ungeperspektiv på arbejdet med KUI.

## DELTAGENDE KOMMUNER



Bornholm  
Egedal  
Faxe  
Frederikssund  
Gentofte  
Gladsaxe  
Hedensted  
Horsens  
Langeland  
Lolland  
Lyngby-Taarbæk  
Middelfart  
Odense  
Tårnby  
Vallensbæk

Leveret af Bing  
© OpenStreetMap



## LANDSDÆKKENDE SPØRGESKEMAUNDERSØGELSE

- › Den landsdækkende undersøgelse blev udsendt til den ansvarlige leder i hver af landets kommuner. Vi opnåede svar fra i alt 87% af kommunerne med ansvar for KUI.
- › Dataindsamlingen skete via det onlinebaserede spørgeskemaprogram SurveyXact henover en fire ugers periode i oktober og november 2023. Spørgeskemaet omfattede i alt 57 spørgsmål, herunder dels lukkede kvantitative spørgsmål og dels kvalitative fritekstfelter med mulighed for at uddybe og udfolde perspektiver.

## SPØRGESKEMAUNDERSØGELSE I DELTAGERKOMMUNERNE

- › Spørgeskemaundersøgelsen blandt de 15 deltagerkommuner blev udsendt til udvalgte medarbejdere og ledere. I alt blev spørgeskemaet sendt til 250 personer, hvoraf vi fik svar fra 74%.
- › Dataindsamlingen fandt også for denne undersøgelse sted via SurveyXact gennem en fire ugers periode i oktober og november 2023. Spørgeskemaet omfattede i alt 34 spørgsmål og fulgte ligeledes en struktur med både lukkede og åbne spørgsmål.
- › Blandt de respondenter, som besvarede spørgeskemaet er 69% medarbejdere, mens ledere/chefer udgør 31%. Som det fremgår af figuren på næste side, tilhører de fleste af respondenterne (38%) skole- og uddannelsesområdet, mens den næststørste andel (29%) hører til beskæftigelsesområdet. Respondenterne arbejder med unge i forskellige aldersgrupper, hvoraf unge mellem 15 og 24 år udgør den største andel.

## FOKUSGRUPPEINTERVIEWS MED LEDERE OG MEDARBEJDERE

- › Der er gennemført 5 regionalt sammensatte fokusgruppeinterviews med i alt 43 ledere og medarbejdere fra de 15 deltagerkommuner.
- › Fokusgrupperne omfattede KUI-ansvarlige, ungekoordinatorer, UU-vejledere, sagsbehandlere og andre centrale aktører i den enkelte kommune.
- › Interviewene havde fokus på at opnå mere detaljerede beskrivelser af muligheder, barrierer samt eventuelle ideer og løsningsforslag på oplevede udfordringer.

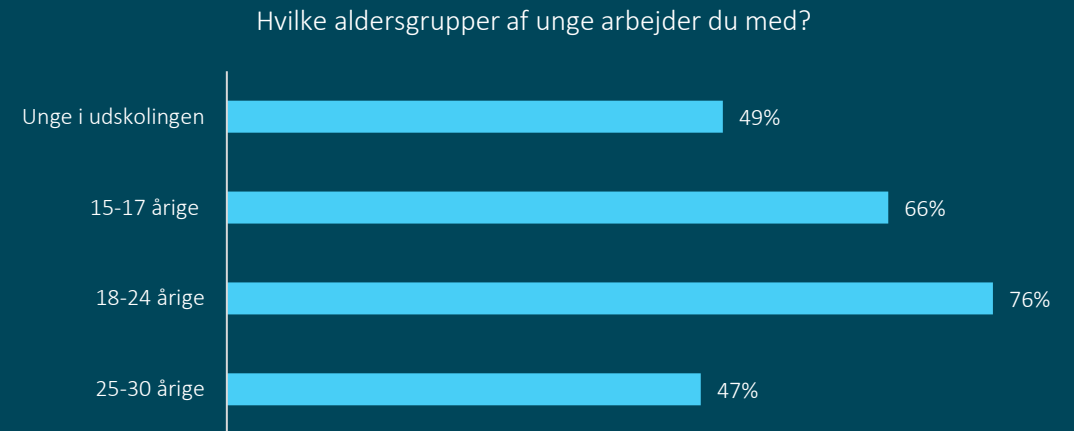
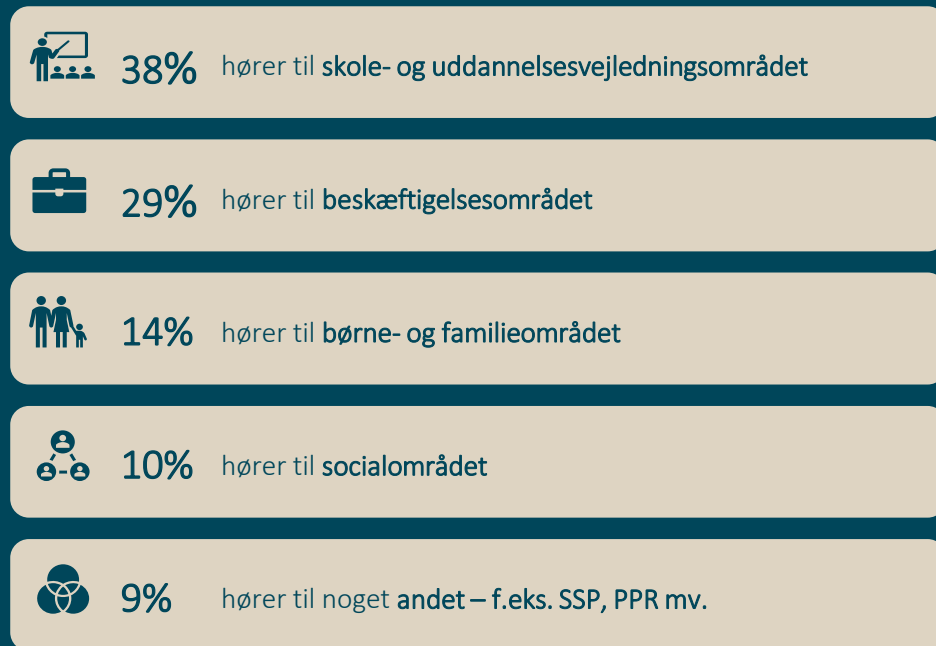
## FOKUSGRUPPEINTERVIEWS MED UNGE

- › For at indfri projektets mål om at blive klogere på virksomme metoder og gode løsninger, som skaber sammenhængende indsatser for de unge, var det vigtigt at inddrage de unges eget perspektiv. Denne del af undersøgelsen omfattede tre fokusgruppeinterviews og to enkeltinterviews med i alt 10 unge i følgende kommuner: Faxe, Langeland, Lyngby-Taarbæk og Odense.
- › Interviewene fokuserede på de unges oplevelser af sammenhæng og medinddragelse i ungeindsatsen.

# Respondenter



Nedenstående figurer viser fordelingen af respondenter i deltagerkommunerne på hhv. fagområde og aldersmæssig ungemålgruppe.



Note: Det har været muligt at afkrydse flere svarmuligheder, hvorfor figuren ikke summerer til 100%



# 2: Resume





## KOMMUNERNES OVERORDNEDE VURDERING AF ARBEJDET MED EN SAMMENHÆNGENDE UNGEINDSATS

- › Implementeringen af KUI har bidraget til at få flere unge i uddannelse eller job – men der er potentiale for mere. En øget organisatorisk og ledelsesmæssig opmærksomhed samt formalisering af samarbejde på tværs af enheder og fagområder bidrager til at skabe en større sammenhæng i indsatsen. De kommuner, der er kommet længst med dette, ser også ud til at opleve en større virkning mht. at få flere unge i uddannelse og job.
- › De fleste kommuner lykkes med at inddrage de unge i eget forløb og sag, men også her er der plads til forbedring. For de unge er inddragelse afgørende for oplevelsen af forløbet.

## STYRING OG ORGANISERING

- › KUI er i de fleste kommuner et politisk og strategisk prioriteret indsatsområde - men ikke i alle. I de kommuner, hvor KUI-indsatsen i mindre grad prioriteres, opleves det som en central udfordring i forhold til at etablere en sammenhængende og effektiv indsats for de unge.
- › De fleste kommuner har en struktureret netværksorganisering. Ca. hver tredje kommune har en ad-hoc baseret netværksorganisering, og hver fjerde har en samlet organisering. De fleste kommuner har desuden forankret det politiske ansvar for KUI på beskæftigelsesområdet.
- › I de fleste kommuner vurderes de organisatoriske rammer overvejende positivt. I kommuner med en samlet organisering har man en lidt mere positiv vurdering end i kommuner med en struktureret netværksorganisering, og en betydeligt mere positiv vurdering end i kommuner med en ad hoc-baseret netværksorganisering. Fokusgruppeinterviewene peger dog på nuancering af dette billede.
- › I størstedelen af kommunerne ligger budget og økonomistyring fordelt på de respektive sektorer/forvaltningsområder, der indgår i KUI-indsatsen.



# Resume (II)



## FAGLIG LEDELSE, FÆLLES RETNING OG FÆLLES MÅL

- › Der er stor variation i kommunernes oplevelse af fælles retning, mål og tilgang i arbejdet med KUI. Det er særligt kommuner med en ren ad hoc baseret netværksorganisering, der oplever mangel på fælles retning, mål og tilgang. Der ser til ikke ud til at være nævneværdig forskel mellem kommuner med hhv. en samlet organisering og struktureret netværksorganisering.
- › De fleste oplever en understøttende og aktivt engageret faglig ledelse. Dog udtrykkes et behov for mere klare rammer for den faglige ledelse.
- › De lovgivningsmæssige rammer opleves i en vis grad som en udfordring for en sammenhængende ungeindsats. Det er særligt forskellige målsætninger i lovgivningerne, der udfordrer. Derudover fremhæves forskellige kontaktpersonordninger og uddannelsesplanen som kilder til udfordringer.
- › Undersøgelsen viser, at graden af fælles kultur og tværgående økonomisk styring har betydning for kommunernes evne til at håndtere udfordringer i de lovgivningsmæssige rammer. I kommuner, hvor KUI er organiseret i en selvstændig enhed med evt. eget budget og økonomistyring, opleves dette fx at lette de lovgivningsmæssige udfordringer.

## KOORDINERING OG SAMARBEJDE I PRAKSIS

- › I næsten halvdelen af landets kommuner karakteriseres samarbejdsformen i KUI som tværfaglig. Lidt færre har et flerfagligt samarbejde, og de færreste oplever deres samarbejdsform som tværprofessionel.
- › Der er størst tendens til positive vurdering af samarbejdet i de kommuner, hvor samarbejdsformen er tværprofessionel. Omvendt er der færrest positive vurderinger i kommuner med flerfagligt samarbejde. Dette peger på et potentiale i at arbejde frem mod en højere grad af tværprofessionelt samarbejde.
- › Niveauet af relationel kapacitet varierer på tværs af kommuner, men oplevelsen af gensidig respekt er de fleste steder høj.

## UDFORDRINGSPROFILER OG MATCHENDE TILBUD OG INDSATSER

- › Generelt lykkes kommunerne med en bred målgruppe af unge under KUI. Der er dog specifikke udfordringsprofiler, som kommunerne lykkes særligt godt med, og andre som opleves svære.
- › Halvdelen af kommunerne vurderer, at de nuværende tilbud og indsatser kun i nogen grad er relevante og tilstrækkelige.
- › Langt de fleste kommuner har generelt et godt samarbejde med FGU. De aktuelle FGU-tilbud opleves dog kun i nogen grad at matche de unges behov.
- › Stort set alle kommuner samarbejder i KUI med en bred skare af eksterne aktører. Samarbejdet med psykiatrien er i nogen grad udfordret.

# 3. Kommunernes overordnede vurdering af arbejdet med en sammenhængende ungeindsats

# Betydningen af arbejdet med en sammenhængende ungeindsats



## IMPLEMENTERINGEN AF KUI HAR GJORT EN FORSKEL – MEN DER ER POTENTIALE FOR MERE

- › I de fleste af landets kommuner vurderer den KUI-ansvarlige overordnet set, at implementeringen af KUI har bidraget til at få flere unge i uddannelse eller job. 39% vurderer, at dette i høj eller meget høj grad gør sig gældende. Dog vurderer lidt over halvdelen, at implementeringen af KUI kun i nogen grad har gjort en forskel, og 8% vurderer, at det i mindre grad har gjort en forskel.
- › Tendensen i de KUI-ansvarliges vurdering understøttes af fokusgruppeinterviewene, hvor der ses relativt stor variationen i kommunernes fremskridt og udfordringer. De fleste kommuner vurderer, at man har opnået en vis virkning mht. at sikre sammenhæng i indsatsen, men at der fortsat er et væsentligt potentiale for mere. Det understreger vigtigheden i fremadrettet at fortsætte med at udvikle og styrke kommunernes strategier for implementering af en sammenhængende indsats for de unge.
- › Som det vil blive beskrevet på s. 13 afspejler forskellene i kommunernes implementering af KUI sig også i varierende oplevelser af en sammenhæng blandt de unge (jf. afsnittet om inddragelse af de unge på s. 13).

”Jeg har en generel oplevelse af, at der virkelig er sket meget udvikling gennem arbejdet med KUI, og der er generelt meget udviklingspotentiale i det”  
(Sagsbehandler).

”Der er mange gode hensigter. Men den store hensigt med KUI var jo lige præcis at sige, at murene skulle nedbrydes, forvaltninger skulle samarbejde, der skulle være én indgang, én plan. Og det er der bare ikke endnu”  
(Afdelingsleder)

”Jeg kunne godt være bange for, at de unge ikke oplever, at der er sket en forskel.”  
(Uddannelsesvejleder)

I hvilken grad oplever du, at implementeringen af en sammenhængende kommunal ungeindsats har bidraget til at få flere unge i uddannelse og/eller job?

Svarfordeling i den landsdækkende undersøgelse



■ I meget høj grad    ■ I høj grad  
■ I nogen grad        ■ I mindre grad  
■ I meget lav grad

# Betydningen af arbejdet med en sammenhængende ungeindsats



## IMPLEMENTERINGEN AF KUI HAR MEDFØRT EN STØRRE OPMÆRKSOMHED PÅ MÅLGRUPPEN OG VIGTIGHEDEN AF EN KOORDINERET INDSATS

- › Tendensen og variationerne i kommunernes vurdering af KUI-lovens virkning kan have flere årsager. I fokusgruppeinterviewene beskriver ledere og medarbejdere generelt, at implementeringen af KUI har medført en større opmærksomhed på målgruppen og vigtigheden af en koordineret indsats.
- › Samtidig ses store forskelle mht. hvor stort et fokus, man reelt har haft på arbejdet med KUI. Nogle kommuner har arbejdet målrettet med organisatoriske tiltag på flere niveauer for at skabe en mere koordineret og sammenhængende indsats. Andre steder har forandringen primært bestået i en øget bevidsthed hos den enkelte medarbejder og leder.

”Det har været en lang proces, som har været på alle niveauer, og vi er langt fra færdige. Vi har både ændret vores organisering og indført nye tværgående fora [...] det handler jo også om at skabe en fælles fortælling og mindset i hvordan vi arbejder, så det er en ongoing proces.” (KUI-koordinator).

”Vi er helt sikkert blevet mere bevidste om at række ud til hinanden, men det er stadig meget op til den enkelte. På den måde vil jeg ikke sige, at der er nogen kæmpe forskel fra før” (Ungerådgiver).

## ØGET OPMÆRKSOMHED OG FORMALISERING AF DET TVÆRGÅENDE SAMARBEJDE STYRKER INDSATSEN

- › Interviewdeltagerne fremhæver, at en øget organisatorisk og ledelsesmæssig opmærksomhed omkring KUI, sammen med formalisering af processerne for samarbejde på tværs af enheder og fagområder, er nøglen til at opnå større sammenhæng i indsatsen.
- › De kommuner, der er kommet længst med dette, rapporterer også en mere mærkbar effekt i form af en mere sammenhængende indsats og en oplevelse af at få flere unge i uddannelse eller job.

”Det nytter ikke noget, at vi bare viser nysgerrighed for hinanden, fordi det bliver aldrig til noget. Derfor skal KUI-tankegangen integreres både som et mindset og en strategi, og der skal være nogle klare rammer for, hvordan vi gør.” (Ungerådgiver).

”Det handler om at skabe et stærkt fokus på det tværfaglige samarbejde og skabe en model, som tilpasset det, som der i forvejen er i kommunerne” (Ungecenterleder).



# Inddragelse af de unge

## MANGE LYKKES MED AT INDDRAGE DE UNGE – MEN DET ER IKKE ALLE

- › I de 15 deltagerkommuner giver flertallet (64%) udtryk for, at de i høj eller meget høj grad lykkes med at sikre en individuel borgerinddragelse, hvor den enkelte unge er inddraget i eget forløb og egen sag. På det punkt er der dog også plads til forbedring: 29% oplever, at de kun i nogen grad lykkes med at inddrage den unge i eget forløb, og 7 % angiver, at de kun i mindre eller meget lav grad lykkes med det.
- › Variationen på tværs af kommuner mht. inddragelse af de unge underbygges af interviewene med de unge. I nogle kommuner oplever de unge i høj grad at være inddraget i eget forløb, mens de i andre kommuner savner en højere grad af inddragelse.
- › De unges stemmer illustrerer, at når kommunerne lykkes med at inddrage de unge, føler de sig respekterede og bedre rustede til at navigere i systemet og deres muligheder. Det styrker deres tillid til processen og øger sandsynligheden for et vellykket forløb. På den anden side fremhæver de mindre positive udtalelser et område med væsentlig potentiale for forbedring. Det handler om at gøre 'kommunen' til en mindre gådefuld størrelse og mere en partner i den unges proces.

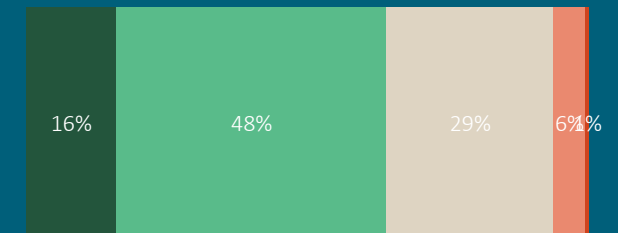
"Jeg har en fornemmelse af, at kommunen er blevet bedre til at åbne op og gøre det lidt mere klart for os unge, hvad der egentlig sker." (Ung).

"Jeg ved godt, at det ikke altid er super nemt at indblende unge i komplekse kommuneting. Men et forsøg på at gøre det, tror jeg, havde været godt. For kommunen bliver sådan lidt en slags underlig, mytologisk skabning, hvor man ikke rigtig kan gennemskue, hvad det er, de gerne vil med én, og hvad motivet er." (Ung).

"Det handler om at være fokuseret på at hjælpe en person på en menneskelig måde [...] og lytte til personen. Jeg føler, at jeg er blevet mødt på en rigtig behagelig måde af kommunen, så jeg tror snart jeg er klar til at kunne få et job og komme på benene igen." (Ung).

"Der kan godt kan blive snakket over hovedet på én. Jeg ville gerne have været mere involveret i det, der er sket rundt om mig." (Ung).

I hvilken grad oplever du, at I lykkes med at sikre en individuel borgerinddragelse, hvor den enkelte unge er inddraget i eget forløb og egen sag?



■ I meget høj grad ■ I høj grad ■ I nogen grad  
■ I mindre grad ■ I meget lav grad

# Inddragelse af de unge



## INDDRAGELSE ER AFGØRENDE FOR DE UNGES MOTIVATION OG INDSATSENS SUCCES

- › Både i spørgeskemaets kvalitative uddybninger og i fokusgruppeinterviewene udtrykker deltagerne, at inddragelse styrker den unges motivation og bidrager til, at den unge påtager sig ejerskab over forløbet. Det er i overensstemmelse med tidligere undersøgelser og erfaringer, som peger på, at processen henimod uddannelse eller job forudsætter de unges engagement og oplevelse af mening i indsatser og aktiviteter. Inddragelsen af de unge er i den sammenhæng central <sup>1</sup>
- › Billedet afspejler sig ligeledes i interviewene med unge, som oplever, at inddragelse er afgørende for deres proces. De unges perspektiver underbygger dermed vigtigheden af at sikre de unges inddragelse i eget forløb. Inddragelse af de unge i beslutningsprocesser om deres fremtid er ikke kun ønskelig, men også nødvendig. Den skaber grundlaget for den unges motivation og vedholdenhed og er katalysator for en succesfuld indsats.

”Du ved, så sætter de sig nogle mål for os og godkender de mål. Og så to måneder efter, så møder man en ny sagsbehandler, og så er det helt nye mål. Det virker til at kommunikationen halter engang imellem, og når man ikke selv er med i det, så kobler man altså lidt fra”. (Ung).

”Min mentor kender mig bare, og hun forstår mig. Hun hiver aldrig noget ned over hovedet på mig, og hun har hjulpet mig med at finde ud af, hvordan jeg kan arbejde hen mod den uddannelse, jeg gerne vil have. [...] Det betyder alt for mig, at det er én der lytter og man har tillid til.” (Ung).

”Det er helt afgørende at inddrage den unge. Så bliver der også mindre risiko for, at den unge falder fra igen på et senere tidspunkt.”  
(Uddannelsesvejleder).

”Jeg tror også, det handler om, at man i høj grad som teenager gerne vil føle, at man er indblandet i sit eget liv - og i de beslutninger, der bliver taget for en.” (Ung).

<sup>1</sup> Fx: Marselisborg Consulting (2022) *Lovende praksis - Unge uden uddannelse og beskæftigelse*



# 4: Styring og organisering



# Politisk og strategisk prioritering

## KUI ER I DE FLESTE KOMMUNER PRIORITERET INDSATSOMRÅDE – MEN IKKE I ALLE

- › De fleste af landets kommuner (61%) angiver, at KUI er et lokalpolitisk prioriteret område. 26% oplever dog, at det kun i nogen grad er tilfældet, og 13% oplever det kun i mindre eller meget lav grad.
- › To ud af tre kommuner har nedsat et tværgående styringsorgan for KUI – fx i form af en styregruppe. I styringsorganerne er det primært ledelse på forvaltningschefniveau (80%) og afdelingsniveau (71%), der er repræsenteret. Derudover angiver 67% af kommunerne, at de har vedtaget en politisk strategi for at få flere unge i uddannelse eller job. Blandt disse kommuner har størstedelen (88%) også en plan for, hvordan der følges op på planens realisering. Hver tredje kommune har dog *ikke* en vedtaget en politisk strategi for at få flere unge i uddannelse eller job.
- › Fokusgruppeinterviewene viser et tilsvarende varieret billede mht. politisk og strategisk prioritering af KUI. I kommuner, hvor KUI-indsatsen i mindre grad har fokus, oplever ledere og medarbejdere det som en central udfordring i forhold til at etablere en sammenhængende og effektiv indsats for de unge.
- › Deltagerkommunernes perspektiver er i overensstemmelse med en tidligere undersøgelse, som har vist, at et politisk fokus på unge uden uddannelse og beskæftigelse er afgørende for at skabe en sammenhængende og effektiv indsats. Politisk opmærksomhed alene er dog ikke tilstrækkeligt: Det er også afgørende, at der eksisterer klare og tydelige fælles mål, som støtter op omkring indsatsen rettet mod målgruppen.<sup>2</sup>

"Det er tydeligt, at når KUI ikke står øverst på dagsordenen, så kæmper vi lidt opad bakke". (Leder).

"Der er sket rigtig meget på området i vores kommune, men det har også krævet prioritering og fokus på alle niveauer – og det gør det stadig. Det kommer ikke af sig selv." (KUI-ansvarlig).

Oplever du, at KUI-indsatsen lokalpolitisk er et prioriteret indsatsområde?



■ I meget høj grad ■ I høj grad ■ I nogen grad  
■ I mindre grad ■ I meget lav grad

Er der i din kommune vedtaget en politisk strategi for at få flere unge i uddannelse eller job?



■ Ja ■ Nej

<sup>1</sup> Fx: Marselisborg Consulting (2022) *Lovende praksis - Unge uden uddannelse og beskæftigelse*



# Organisering af KUI

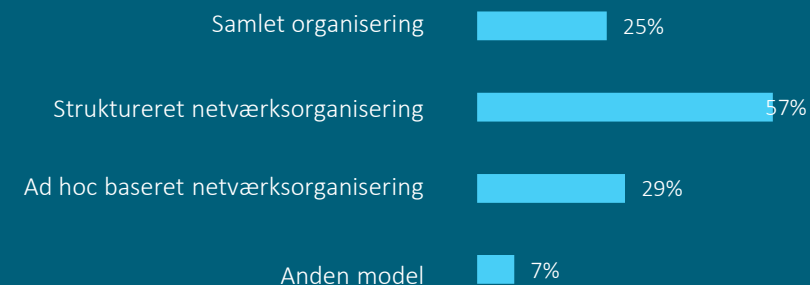


- › **Struktureret netværksorganisering:**  
Medarbejderne er forankret i egen afdeling, men koordinerer og samarbejder via faste rutiner og strukturer.
- › **Ad-hoc baseret netværksorganisering:**  
Medarbejdere er forankret i egen afdeling og selv initierer samarbejdet med andre afdelinger, når behovet opstår.
- › **Samlet organisering:**  
Medarbejdere med viden og kompetencer inden for forskellige fag- og lovgivningsområder er samlet i en enhed med ansvar for unge med tværgående behov.

## DE FLESTE KOMMUNER HAR EN STRUKTURERET NETVÆRKSORGANISERING

- › Det er op til kommunerne, hvordan man vil organisere og tilrettelægge den sammenhængende ungeindsats, og også på det punkt viser undersøgelsen en stor variation på tværs af kommuner.
- › 57% af kommunerne har valgt en struktureret netværksorganisering, mens 29% arbejder ud fra en mere ad-hoc baseret netværksorganisering, og 25% har en samlet organisering. 7% har en kombination af flere modeller, hvor en del af indsatsen fx er samlet i en selvstændig enhed, mens andre dele af koordineringen sker på ad hoc basis.

## Organisering af KUI



Note: Det har været muligt at afkrydse flere svarmuligheder, hvorfor figurerne ikke summerer til 100%

## I DE FLESTE KOMMUNER ER KUI FORANKRET PÅ BESKÆFTIGELSESOMRÅDET

- › De fleste kommuner (68%) har forankret det politiske ansvar for KUI på beskæftigelsesområdet. I 26% af kommunerne er indsatsen forankret på børne- og familieområdet (eller et tilsvarende), mens indsatsen i de resterende kommuner er forankret i social- eller skoleområdet eller i en selvstændig/tværgående enhed.
- › I stort set alle kommuner er beskæftigelsesområdet (96%) og uddannelsesvejledningen (92%) indtænkt som en fast del af KUI. Derudover indgår børne- og familieområdet (70%), socialområdet (69%) og skoleområdet (51%) i de fleste kommuner også fast i indsatsen, men det er værd at bemærke, at det ikke er i alle. Nogle steder indgår også andre områder fast, fx SSP (skole, socialforvaltning og politi), PPR (pædagogisk psykologisk rådgivning), sundhedsområdet, mm.

 **70%** har forankret KUI på **beskæftigelsesområdet**

 **29%** har forankret KUI på **børne- og familieområdet**

 **17%** har forankret KUI på **skoleområdet**

 **17%** har forankret KUI på **socialområdet**

# Oplevelse af organisatoriske rammer

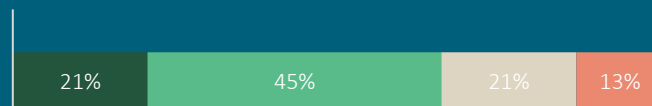


## I DE FLESTE KOMMUNER VURDERES DE ORGANISATORISKE RAMMER OVERVEJENDE POSITIVT

- › På undersøgelsens tre parametre for vurdering af de organisatoriske rammer giver 54-66% af de KUI-ansvarlige en positiv vurdering. Deltagerkommunernes ledere og medarbejdere tegner et tilsvarende billede.
- › En vis andel (11-16%) oplever dog ikke, at de organisatoriske rammer er tilstrækkelige, hvilket indikerer, at dette fremadrettet er et væsentligt opmærksomhedspunkt for nogle af landets kommuner.

### Vurdering af den nuværende organisering blandt KUI-ansvarlige i landets kommuner

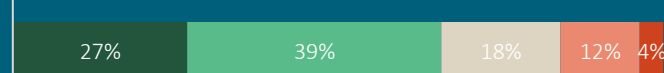
Vores organisering af samarbejdet på medarbejderniveau sikrer nemme og fleksible beslutningsprocesser i forbindelse med tilrettelæggelse af indsatsen for unge omfattet af KUI



Vores organisering på ledelsesniveau sikrer nemme og fleksible beslutningsprocesser i forbindelse med tilrettelæggelsen af KUI-indsatsen



Vores nuværende organisering af KUI-indsatsen skaber gode rammer for en koordineret og sammenhængende indsats for unge med behov for tværfaglig hjælp og støtte



■ Meget enig ■ Enig ■ Hverken enig eller uenig ■ Uenig ■ Meget uenig

Note: Gennemsnittet er beregnet pba. af de tre spørgsmål i ovenstående figur. Variablen er skaleret fra 1-5, hvor 5 angiver 'Meget enig', mens 1 angiver 'Meget uenig'

# Oplevelse af organisatoriske rammer



## DE ORGANISATORISKE RAMMERS BETYDNING

- › I kommuner med en samlet organisering har man en lidt mere positiv vurdering end i kommuner med en struktureret netværksorganisering og en betydeligt mere positiv vurdering end i kommuner med en ad hoc-baseret netværksorganisering.
- › Fokusgruppeinterviewene nuancerer billedet. Flere fremhæver nemlig, at de mere positive vurderinger i kommuner med en samlet organisering kan skyldes en større prioritering af KUI, herunder bl.a. et større politisk og ledelsesmæssigt fokus på at sikre gode rammer for en sammenhængende ungeindsats.
- › Derudover påpeger flere, at en samlet organisering af KUI skaber nye organisatoriske snitflader, som kræver håndtering. Videre fremhæves det, at en samlet organisering kræver en vis volumen.
- › Valget af organiseringsform indebærer en række prioriteringer, og en samlet organisering er derfor ikke nødvendigvis er den mest hensigtsmæssige model. De interviewede peger bl.a. på, at netværksorganiseringen muliggør større fleksibilitet og hurtigere tilpasningsevne til de forskellige behov og udfordringer, som de unge står overfor. Derudover kan den fremme inddragelsen af relevante aktører og ressourcer på tværs af sektorer, hvilket kan styrke samarbejdet og skabe synergieffekter i indsatsen. Endelig peger både ledere og medarbejdere på, at en vis grad af ad hoc-basering er nødvendig i arbejdet med den brede og komplekse målgruppe af unge under KUI.

”Det som det giver os at være en samlet enhed er, at det giver os en identitet: ‘Vi er ungeindsatsen’. Det betyder rigtig meget.”  
*(Sagsbehandler fra kommune med enhedsorganisering)*

”Vi mangler en fælles identitet. Der mangler det relationelle, og kulturen sammen med vores naboer.” *(Leder i en kommune med ad hoc-baseret netværksorganisering)*

”Det er mere vigtigt, at der er en struktur i samarbejdet. Det er lige meget hvilket niveau, man er på, så skal det være muligt at banke på hinandens dør.” *(Leder i en kommune med struktureret netværksorganisering)*

”KUI-målgruppen er mangefacetteret - mangfoldig - meget forskellig. Det vil sige, KUI-sagerne kalder på, at samarbejdet kan være utroligt forskelligt fra situation til situation. Det betyder også, at hvis man beder nogen om at udtænke guldmodellen, guldsamarbejdsangene og guldmødeorganiseringen, så skal de have et ustyrligt godt overblik over, hvad er det for nogle unge, der hører under KUI-målgruppen, og hvilke tiltag og indsatser, der er i alle afdelinger.”  
*(Uddannelsesvejleder)*

# Økonomisk styring



## BUDGET OG ØKONOMISTYRING LIGGER I DE FLESTE KOMMUNER PÅ DE RESPEKTIVE SEKTORER/FORVALTNINGSOMRÅDER

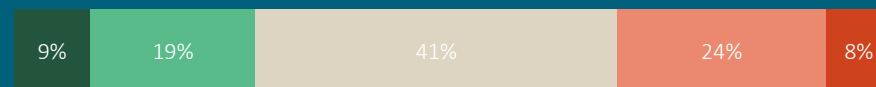
- › I størstedelen af kommunerne (84%) ligger budget og økonomistyring fordelt på de respektive sektorer/forvaltningsområder, der indgår i KUI-indsatsen. Blandt disse er der i nogle kommuner (14%) også afsat en fælles pulje af midler, som KUI råder over. Blandt de kommuner, der har organiseret KUI i en samlet enhed, har enheden nogle steder (15%) eget budget og økonomistyring.

## BETYDNINGEN AF ØKONOMISK ORGANISERING OG STYRING

- › I kommuner, hvor KUI har eget budget og økonomistyring, opleves den økonomiske organisering i højere grad at understøtte en sammenhængende indsats, end i kommuner med separate budgetter og økonomistyring.
- › Et tilsvarende mønster kommer også til udtryk i fokusgruppeinterviewene. Omvendt påpeges det, at et samlet budget for KUI skaber nye snitflader i økonomistyringen, som også kræver tværgående koordinering og prioritering. De fleste oplever derfor, at det, der er afgørende er en fælles forståelse og retning i den økonomiske styring af indsatsen.

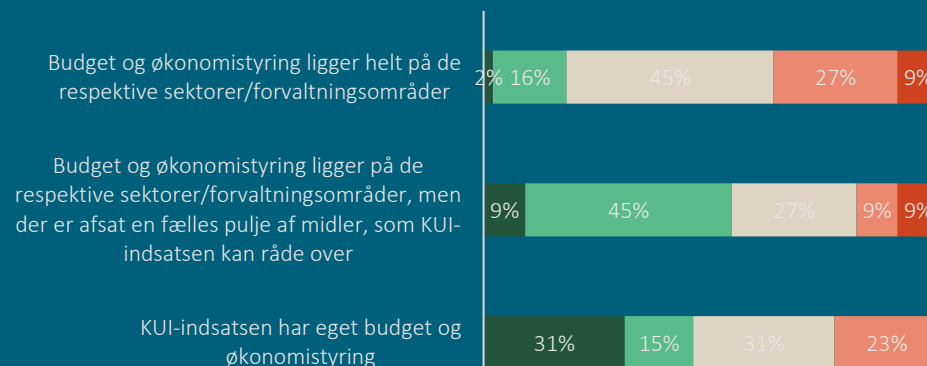
”Det er ofte økonomidelen der går galt, når man skal arbejde på tværs af, fordi der kan opstå diskussioner omkring hvilken kasse, der skal betale. Så udfoldelsen af KUI skal også være det at kunne tænke på tværs for de unge og ikke så meget tænke ’hvad er dit og hvad er mit’.” (Leder)

Oplever du, at jeres nuværende måde at organisere økonomien i KUI-indsatsen på, skaber gode rammer for at levere en koordineret og sammenhængende ungeindsats?



■ I meget høj grad ■ I høj grad ■ I nogen grad ■ I mindre grad ■ I meget lav grad

Oplevelse af hvorvidt den økonomiske organisering skaber gode rammer for KUI opdelt på økonomisk organisering



■ I meget høj grad ■ I høj grad ■ I nogen grad ■ I mindre grad ■ I meget lav grad



# 5. Faglig ledelse, fælles retning og fælles mål





# Fælles retning, mål og forståelse

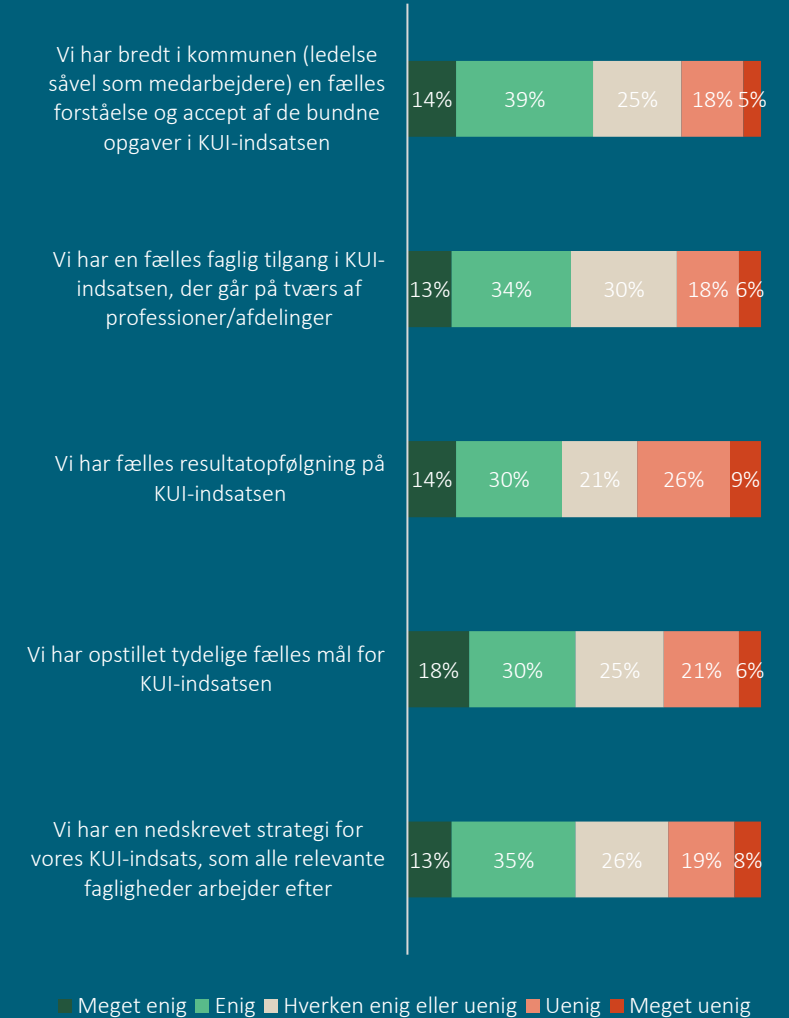
## STOR VARIATION I OPLEVELSEN AF FÆLLES RETNING, TILGANG OG MÅL

- › I den landsdækkende undersøgelse har de KUI-ansvarlige svaret på en række spørgsmål, der relaterer sig til oplevelsen af fælles retning, mål og forståelse i arbejdet med KUI. Som figuren til højre viser, er det gennemgående, at ca. halvdelen giver positive besvarelser, men der er en relativt stor variation. Mellem 23% og 35% giver negative besvarelser på de forskellige parametre, hvilket peger på, at der er plads til forbedring.
- › Det er i interviewene tydeligt, at dette parameter har stor betydning for oplevelsen af at lykkes med en sammenhængende ungeindsats. Samtidig fremhæver flere, at en fælles forståelse på tværs af afdelinger kræver et dedikeret og langsigtet arbejde. Disse perspektiver viser, at det er afgørende ikke kun at have fælles mål, men også at skabe en fælles forståelse og retning for, hvordan man når disse mål.

”Vi har tæt forbindelse til hinanden og har en god dialog. Så den tydelige styrke hos os er, at samarbejdet på tværs fungerer, og vi trækker i samme retning. Det er vigtigt for, at vi kan hjælpe de unge.” (Uddannelsesvejleder)

”Det har været meget svært at få den der fælles forståelse for, at det er alles interesse at få det til at fungere, og at vi grundlæggende jo har et fælles mål om at hjælpe de unge bedst muligt.” (Leder)

” KUI som en sammenhængende indsats kræver et fælles mindset og helhedsorientering. Så det kræver jo også, at du har relationelt kendskab til, hvem det er, der er fælles i det netværk, du er en del af. Og det kan jo tage lang tid at opbygge.” (Afdelingschef)



# Fælles retning, mål og forståelse



## SAMMENHÆNG MELLEM ORGANISERINGSFORM OG OPLEVELSEN AF FÆLLES RETNING, TILGANG OG MÅL

- › Kommuner med en ren ad hoc baseret netværksorganisering oplever i særlig grad mangel på fælles retning, mål og tilgang. Der ser til omvendt ikke ud til at være nævneværdig forskel mellem kommuner med hhv. en samlet organisering og struktureret netværksorganisering.
- › De mere detaljerede beskrivelser i fokusgruppeinterviewene peger på, at sammenhængen mellem den rene ad hoc baserede netværksorganisering og oplevelsen af manglende fælles retning, tilgang og mål i arbejdet med KUI, kan forklares ud fra flere faktorer:

- › **Koordinering og styring:** Kommuner med en ren ad hoc baseret netværksorganisering beskriver ofte, at manglen på en fast struktur kan føre til fragmentering og manglende sammenhæng i koordineringen og styringen af indsatsen. Dette kan resultere i en manglende følelse af fælles retning og mål.
- › **Kommunikation og samarbejde:** Manglende fastlagte kanaler og procedurer i den ad hoc baserede model kan resultere i misforståelser og manglende fælles forståelse af mål og tilgang. Dette kan yderligere bidrage til den observerede mangel på fælles retning og tilgang.
- › **Ressourceallokering:** Kommuner med en ad hoc baseret netværksorganisering beskriver oftere udfordringer med at tildele tilstrækkelige ressourcer til KUI-aktiviteterne. Uklare ansvarsområder og manglende prioritering af KUI-mål kan føre til manglende fokus og engagement fra de involverede parter.
- › **Kulturelle faktorer:** Interviewene tyder på, at den ad hoc baserede tilgang i mange tilfælde falder sammen med en organisatorisk kultur præget af decentralisering og autonomi. Dette kan påvirke evnen til at etablere og opretholde en fælles retning og tilgang i arbejdet med KUI, især når der ikke er klare strukturer og retningslinjer på plads.

”Vores organisering er meget ad-hoc, og den er næsten ikke eksisterende. Vores leder ved heller ikke, hvad der er meningen i det store billede. Så vi gør tingene på hver vores måde, og det gør det utrolig svært at opnå den der fælleshed i det.” (Sagsbehandler).

”Kendskabet til hvad KUI er for en størrelse, det er svært selv i en lille kommune. Så selvom vi ikke er så mange, så er vi ikke altid gode til at huske at række ud. Det er især svært for nye medarbejdere.” (Uddannelsesvejleder).

”Man går død i at høre på, at nogle afdelinger har nogen kvalitetsstandarder, som gør at de ikke kan arbejde på andre måder med en sag. I de tilfælde kunne det være godt, hvis afdelingerne på tværs kunne blive bedre til at tænke ud fra en helhedsforståelse af den unges situation..” (Uddannelsesvejleder).

# Faglig ledelse



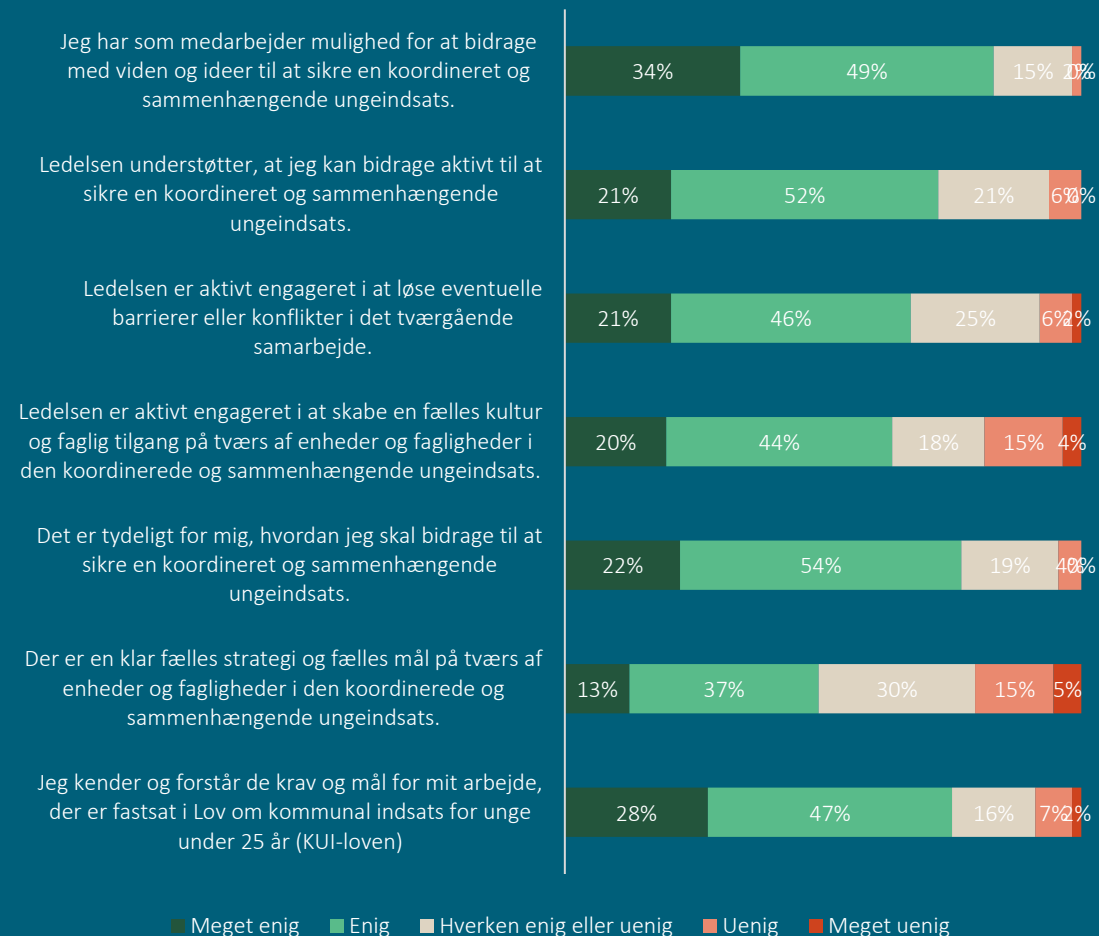
## DE FLESTE OPLEVER EN UNDERSTØTTENDE OG AKTIVT ENGAGERET FAGLIG LEDELSE

- › Blandt medarbejdere og ledere i de 15 deltagerkommuner ses en overvejende positiv oplevelse af den faglige ledelse af KUI-indsatsen. Figuren viser medarbejdernes svar på spørgsmål vedr. faglig ledelse. Ledernes svar er illustreret på næste side.
- › Ledernes egne vurderinger tegner et lidt mere positivt billede, end medarbejdernes på de parametre, der handler specifikt om faglig ledelse. Generelt deler medarbejdere og ledere dog en oplevelse af, at man som medarbejder har mulighed for at bidrage med viden og ideer samt at ledelsen er understøttende og aktivt engageret i forhold til det tværgående samarbejde.
- › Ledernes besvarelser viser samtidig en høj grad af anerkendelse af medarbejdernes kompetencer til at bidrage med deres viden og idéer og koordinere på tværs i indsatsen.
- › Billedet er dog ikke lige positivt i alle kommuner. Det gælder særligt mht. fælles kultur og tilgang (fjerde bjælke i figuren) samt fælles strategi og mål på tværs af enheder og fagligheder (sjette bjælke i figuren). 19-20% angiver, at de på disse parametre ikke oplever ledelsesmæssige understøttelse.

” For at vi kan byde ordentlig ind i samarbejdet med de andre afdelinger, så kræver det at vores leder står stærkt, og at der på næste niveau er en fælles retning i samarbejdet.” (Ungerådgiver)

”Det er virkelig vigtigt, at samarbejdet omkring KUI tænkes ind på ledelsesniveau, for det skal være en kultur, der gennemsyrrer hele organisationen.” (Leder).

## Overordnede strategier og mål samt faglig ledelse af KUI-indsatsen i medarbejderperspektiv





# Faglig ledelse



## BEHOV FOR MERE KLARE RAMMER FOR DEN FAGLIGE LEDELSE

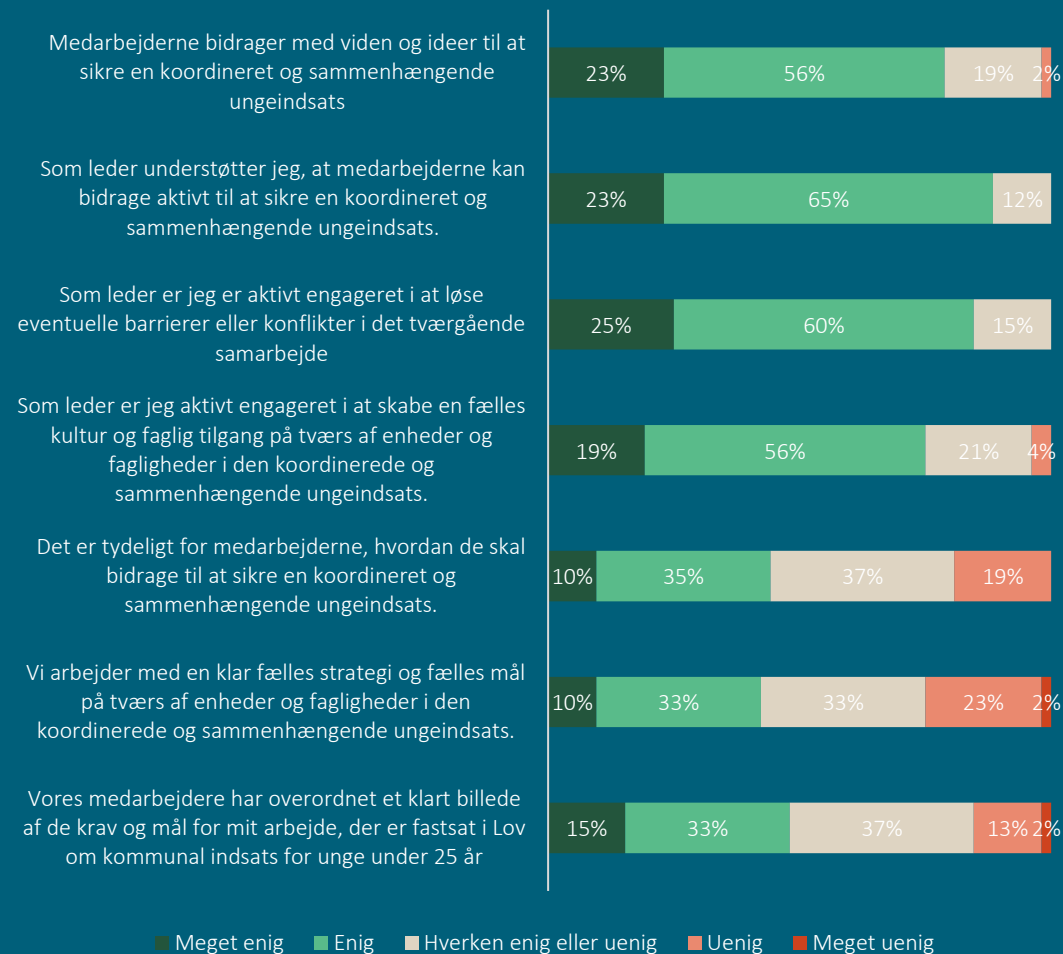
- › Ledere og chefer erklærer sig i mindre grad end medarbejdere enige i spørgsmål, der angår tydelighed og konsistens i strategier, mål og krav (de tre nederste bjælker i figuren). Kun 45-48% chefer og ledere giver positive svar på disse aspekter. Dette underbygges af fokusgruppinterviewene, hvor flere ledere udtrykker et behov for større klarhed i deres ledelsesrammer.

”Vi har brug for rammer og en mere fælles kurs. Uden det famler vi lidt i blinde, og det gør det svært at sikre en sammenhæng. Men det kræver, at man prioriterer det.” (Leder).

”Vi skal have mere klare linjer at navigere efter.” (Afdelingsleder)

- › Ca. halvdelen af de adspurgte chefer og ledere udtrykker således et behov for, at der på politisk og administrativt niveau udvikles og kommunikeres tydeligere strategiske rammer, som kan vejlede lederne i deres beslutningsprocesser og sikre fælles retning.

### Overordnede strategier og mål samt faglig ledelse af KUI-indsatsen i ledelsesperspektiv





# Lovgivningsmæssige rammer

## DE FORSKELLIGE LOVGIVNINGSMÆSSIGE RAMMER OPLEVES I EN VIS GRAD SOM EN UDFORDRING

- › Den landsdækkende undersøgelse peger på, at de forskellige lovgivningsmæssige rammer, der gælder for målgruppen af unge under KUI, kan opleves som en udfordring i arbejdet med en sammenhængende ungeindsats. Ca. hver femte KUI-ansvarlige angiver, at de lovgivningsmæssige rammer i meget høj eller høj grad er en udfordring, mens næsten halvdelen oplever det i nogen grad. Det samme billede tegner sig blandt medarbejdere og ledere i deltagerkommunerne.
- › For 85% af de adspurgte er det særligt forskellige målsætninger i lovgivningerne, der udfordrer. Især fremhæves det, at: *”snitfladerne mellem Serviceloven og LAB-loven udgør en markant udfordring, for de lægger op til forskellige tilgange og forventninger til de unges vej frem mod uddannelse eller job”* (sagsbehandler). Den lovgivningsmæssige kompleksitet stiller store krav mht. helhedstænkning og gør det svært for ledere og medarbejdere at navigere i samarbejdet, hvor målsætningerne i nogle tilfælde kan opleves modstridende.
- › 57% peger på de forskellige kontaktpersonordninger som en lovgivningsmæssig udfordring. KUI-kontaktpersonen har en central rolle i at støtte den unge mod uddannelse eller beskæftigelse. Samtidig indebærer fx LAB-loven og Serviceloven egne koordinator- og kontaktpersonordninger. Denne flerhed af kontaktpersonordninger medfører en kompleks opgave i at koordinere og samtænke de forskellige indsatsområder og sikre klarhed i roller og ansvar.
- › Endelig peger ca. hver fjerde på udfordringer forbundet med uddannelsesplanen som centralt værktøj i KUI. Flere fremhæver, at integrationen af uddannelsesplanen med andre lovgivningsmæssigt påkrævede planer ofte er vanskelig.

”Der er jo også krav om andre typer planer i de øvrige lovgivninger, så det gør det svært at forene det.” (Rådgiver).

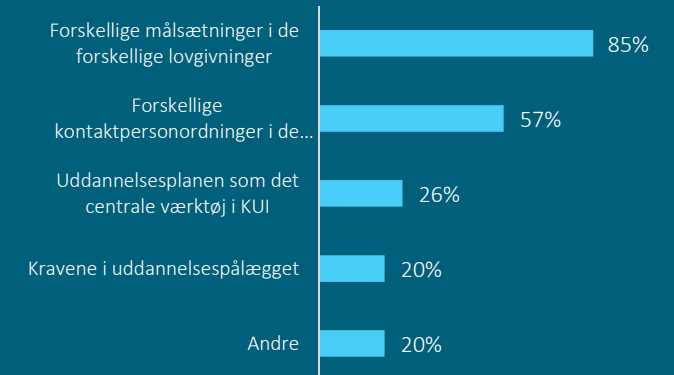
”Udfordringerne omkring uddannelsesplanen afspejler en bredere udfordring med at harmonisere mål og handlinger på tværs af forskellige sektorer.” (Leder).

I hvilken grad oplever du, at de forskellige lovgivningsmæssige rammer, der gælder for gruppen af unge under 25 år, er en udfordring for en koordineret og sammenhængende ungeindsats?



■ I meget høj grad
 ■ I høj grad
 ■ I nogen grad  
■ I mindre grad
 ■ I meget lav grad

Hvilke lovgivningsmæssige rammer opleves særligt som barrierer?



# Lovgivningsmæssige rammer



## SAMMENHÆNG MELLEM KULTUR, ØKONOMISK STYRING OG EVNEN TIL AT NAVIGERE I KUI'S LOVGIVNINGSLANDSKAB

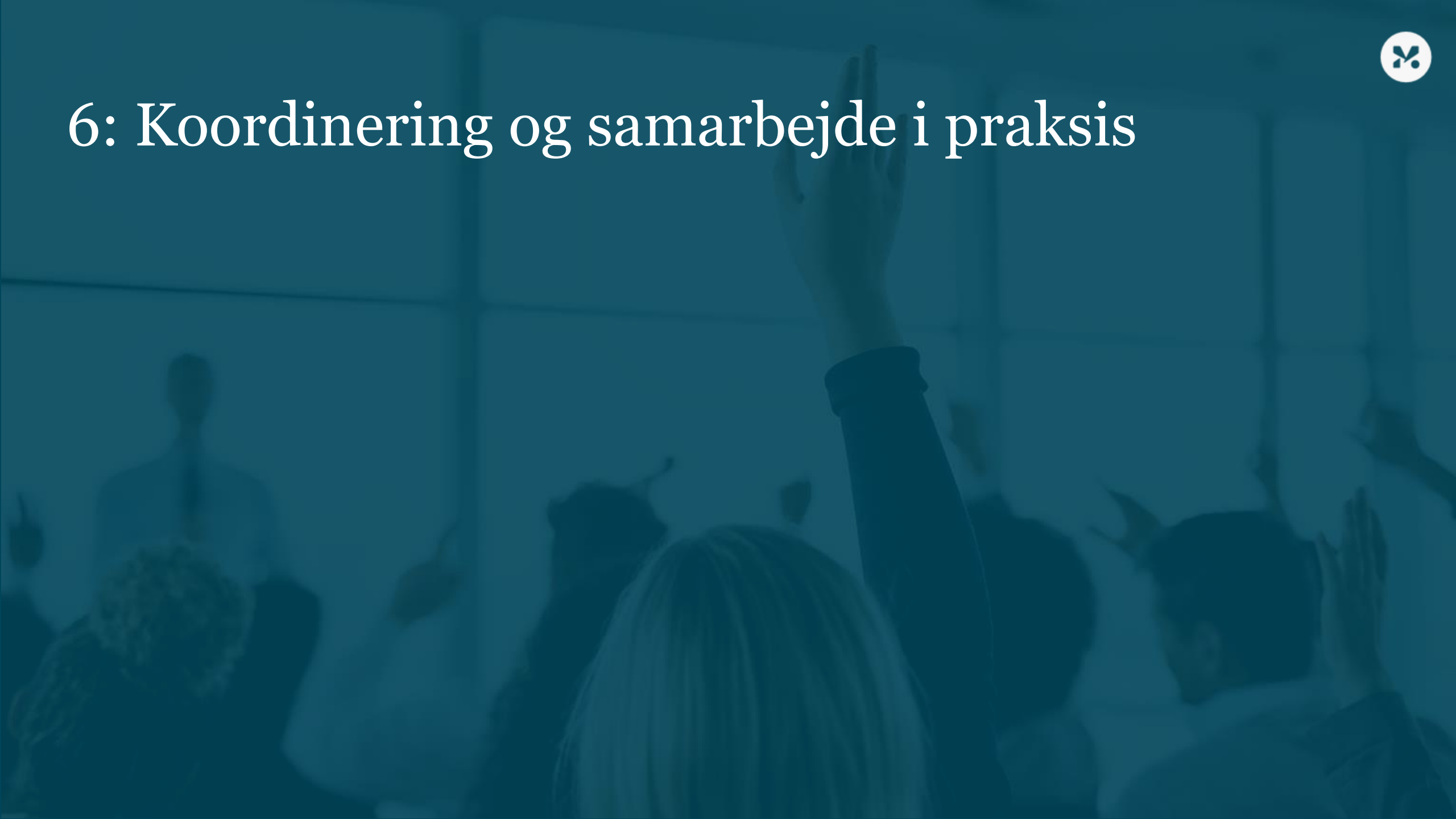
- › Fokusgruppeinterviewene peger på, at graden af fælles kultur og tværgående økonomisk styring har betydning for kommunernes evne til at håndtere udfordringer i de lovgivningsmæssige rammer. I kommuner, hvor KUI er organiseret i en selvstændig enhed med evt. eget budget og økonomistyring, opleves dette at lette de lovgivningsmæssige udfordringer.
- › Tilsvarende oplever kommuner med en stærk fælles kultur og et velfungerende samarbejde om økonomistyring på tværs af de involverede enheder også, at dette bidrager til at overkomme udfordringer i de lovgivningsmæssige rammer.
- › Det indikerer en sammenhæng mellem organisatorisk sammenhængskraft og evnen til at overkomme de lovgivningsmæssige udfordringer, som kommunerne oplever i relation til KUI.

”Måden vi løser problemstillinger med lovgivningen, er ved at skabe et fælles mindset og en fælles kultur - og så løbende dialog og ledelsesunderstøttelse.” *(Leder)*.

Udfordringerne omkring lovgivning hænger også sammen med spørgsmålet om økonomi. Det har jo økonomisk betydning, om man placerer det under det ene eller det andet. Så vi er nødt til at have tillid til det fælles ansvar og tro på, at det går op i den sidste ende”.  
*(Afdelingschef)*.



# 6: Koordinering og samarbejde i praksis



# Samarbejdsformer



## KUN FÅ KOMMUNER OPLEVER ET TVÆRPROFESSIONELT SAMARBEJDE

- › Næsten halvdelen (46%) af landets KUI-ansvarlige karakteriserer samarbejdsformen i ungeindsatsen som tværfaglig samarbejde. Med denne samarbejdsform fokuserer medarbejderne på den lovgivning og faglige viden, der findes på deres eget område men skaber fælles mål og løsninger gennem koordination og samarbejde på tværs.
- › Lidt færre (34%) oplever, at der er tale om flerfagligt samarbejde, hvor medarbejdere arbejder parallelt og fokuserer på den lovgivning og faglige viden, der findes på deres eget område men koordinerer indsatserne ved at overlevere relevant viden på tværs af enheder og fagligheder, særligt i forbindelse med overgange.
- › Kun 18% karakteriserer deres samarbejdsform som tværprofessionelt samarbejde, hvor medarbejdere med viden og kompetencer inden for forskellige fag- og lovgivningsområder samtænker de forskellige perspektiver med henblik på at matche den kompleksitet, som den unge befinder sig i.

## MERE POSITIVE VURDERINGER AF TVÆRPROFESSIONELT SAMARBEJDE

- › Som det fremgår af figuren til højre, varierer det i hvilken grad den gældende samarbejdsform opleves som understøttende for en koordineret og sammenhængende ungeindsats.
- › Sammenholdes besvarelserne med den angivne samarbejdsform, viser der sig størst tendens til positive besvarelser i de kommuner, hvor samarbejdsformen er tværprofessionel. Omvendt er der færrest positive vurderinger i kommuner med flerfagligt samarbejde. Denne tendens er væsentlig at bemærke, da det peger på et vigtigt potentiale i at arbejde frem mod denne grad af samarbejde.

”Før vi kan samarbejde rigtigt om KUI, så skal der integreres en form for KUI mindset, som skal medvirke til, at vi tænker hinandens fagligheder mere sammen og dermed kan styrke samarbejdet på tværs.” (KUI-ansvarlig).

”Vi skal blive endnu bedre til at inddrage hinandens faglighed. Og også anerkende, at der er nogen andre, der har en faglighed, så ikke det bliver sådan noget ‘Jeg tror og jeg mener’. Det får den unge jo ikke nogen kvalificeret og sammenhængende indsats ud af.” (Sagsbehandler).

**18%** har et **tværprofessionelt samarbejde**

**46%** har et **tværfagligt samarbejde**

**34%** har et **flerfagligt samarbejde**

**3%** har en **kombination**

I hvilken grad skaber den nuværende samarbejdsform og -fora rammer for en koordineret og sammenhængende ungeindsats?



■ I meget høj grad ■ I høj grad ■ I nogen grad  
■ I mindre grad ■ I meget lav grad

Note: Figuren afbilder svarfordelingen for de KUI-ansvarlige



# Relationel kapacitet

I undersøgelsen blandt deltagerkommunerne har medarbejdere og ledere svaret på en række udsagn, der relaterer sig til niveauet af relationel kapacitet på tværs af de fag- og forvaltningsområder, der er involveret i KUI. Relationel kapacitet defineres her som "evnen til at skabe effektive samarbejdsrelationer omkring komplekse og dynamiske tværfaglige og tværororganisatoriske opgaver, når og hvor behovet opstår".<sup>4</sup>

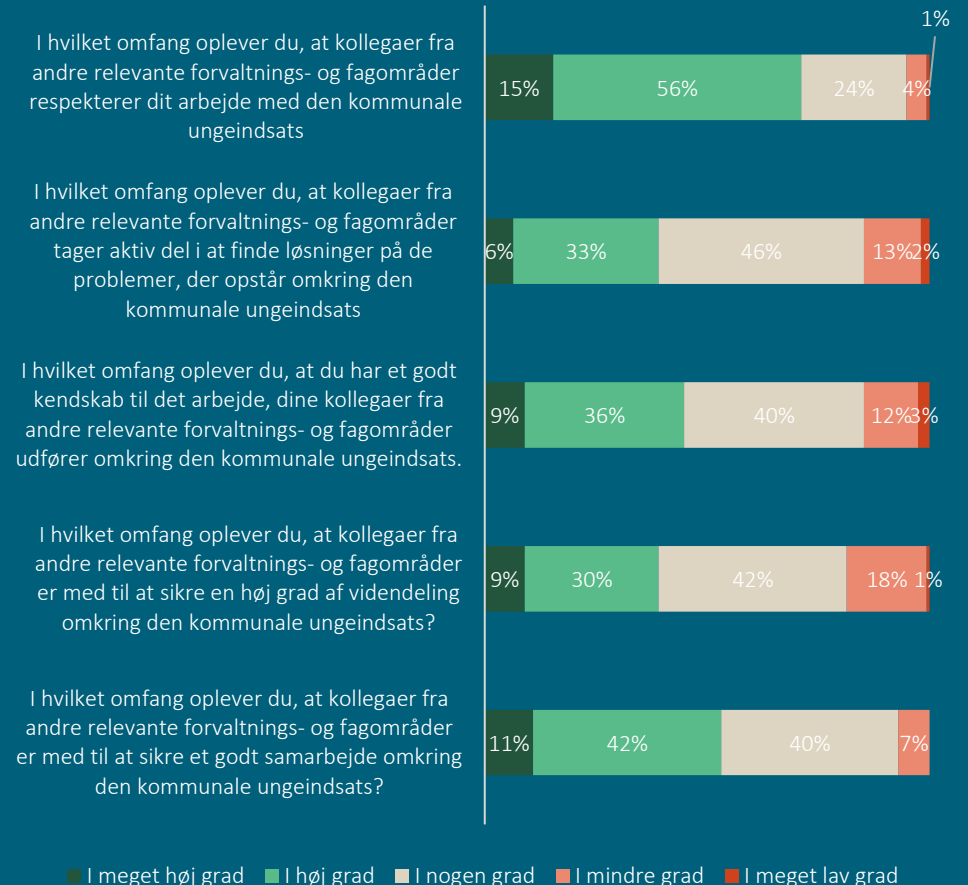
## NIVEAUET AF RELATIONEL KAPACITET VARIERER - MEN OPLEVELSEN AF GENSIDIG RESPEKT ER DE FLESTE STEDER HØJ

- › Besvarelserne viser stor variation på fire af de fem parametre for relationel kapacitet. Dette underbygges af fokusgruppeinterviewene, hvor deltagerne også beskriver forskellige grader af organisatorisk sammenhæng i relation til KUI.
- › Det skal bemærkes, at de fleste kommuner i høj eller meget høj grad oplever gensidig respekt mellem relevante områder i KUI. Dette er et væsentligt og positivt fund, da tidligere erfaringer peger på gensidig respekt som et afgørende grundlag for at styrke de øvrige aspekter af relationel kapacitet<sup>4</sup>.

"Mellem nogle fag- og forvaltningsområder er der en stærk relationel kapacitet, mens den mellem andre er en mindre stærk. Så vi har især nogle steder, hvor vi stadig har meget at arbejde med" (Afdelingschef)

"Vi har arbejdet meget med den relationelle kapacitet. Det er noget, der tager tid, men vi har fået et meget mere klart billede af, hvor det især er vigtigt, at vi fokuserer på at styrke sammenhængen, og så kan vi jo hente inspiration fra de områder, hvor det ser bedre ud." (Leder)

Vi vil nu stille en række spørgsmål, som handler om dine relationer og samarbejde med kollegaer fra andre forvaltnings- og fagområder.



<sup>4</sup> Storch og Hornstrup (2018) Relationel kapacitet

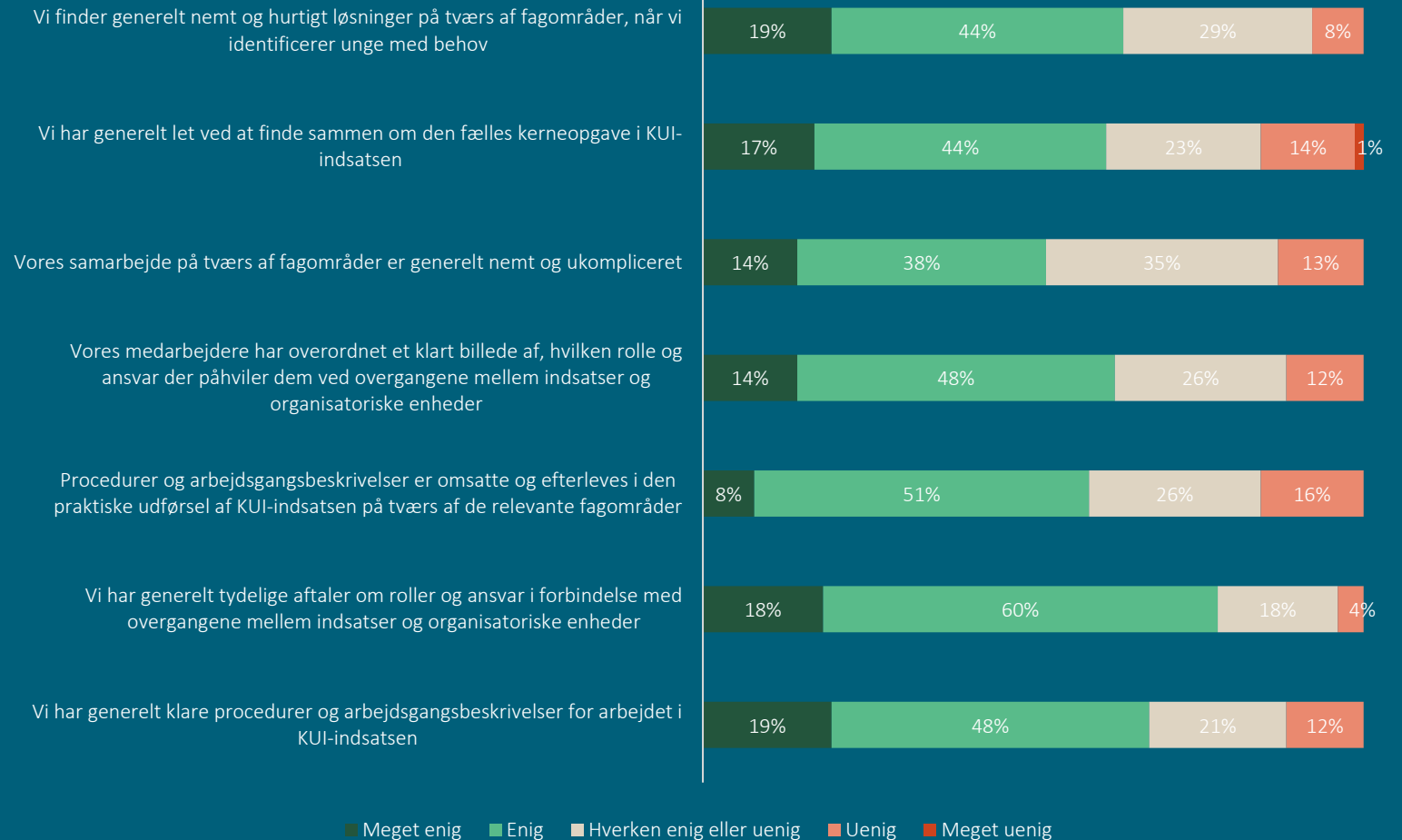
# Oplevelse af det daglige arbejde med KUI-indsatsen



## DE FLESTE HAR OVERORDNET EN POSITIV OPLEVELSE AF DET DAGLIGE ARBEJDE MED KUI-INDSATSEN

- › De fleste KUI-ansvarlige oplever overordnet set, at det daglige arbejde med indsatsen fungerer godt. Særligt oplever mange, at de i kommunen generelt har tydelige aftaler om roller og ansvar ved overgangene mellem indsatser og organisatoriske enheder.
- › Omvendt giver gennemsnitligt næsten 10% af de KUI-ansvarlige negative vurderinger på tværs af de syv parametre. De områder, hvor det daglige arbejde med KUI-indsatsen er mest udfordret, er samarbejdet på tværs af fagområder og evnen til at forene sig om den fælles kerneopgave i KUI.
- › I kommuner med en ren ad hoc-baseret netværksorganisering er der en lidt mindre positiv oplevelse end i kommuner med de to andre organiseringsformer. Der er på dette parameter ikke nævneværdig forskel mellem kommuner med hhv. enhedsorganisering og struktureret netværksorganisering.

## Vurdering af det daglige arbejde i KUI-indsatsen

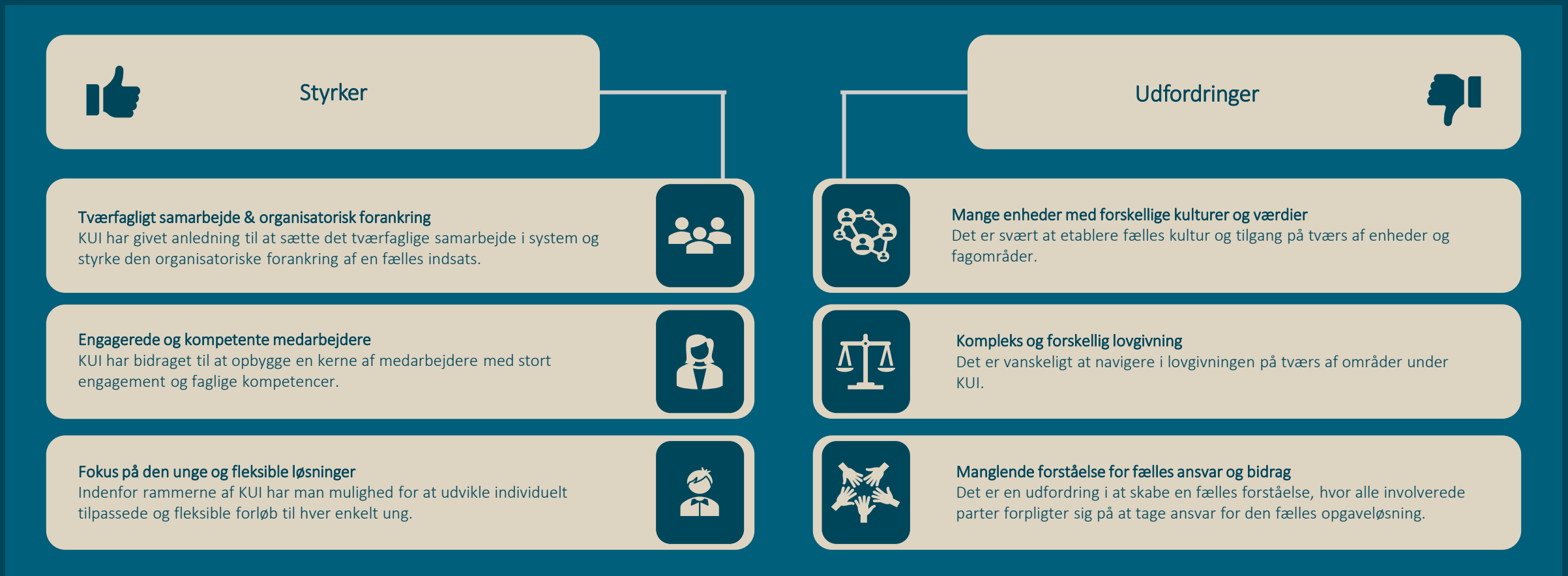


# Styrker og udfordringer i KUI-samarbejdet



NIVEAUET AF RELATIONEL KAPACITET VARIERER - MEN OPLEVELSEN AF GENSIDIG RESPEKT ER DE FLESTE STEDER HØJ

I de to surveys har de KUI-ansvarlige samt ledere og medarbejdere peget på de tre største styrker og udfordringer i samarbejdet om KUI-indsatsen. Figuren nedenfor viser de temaer, som er mest gennemgående på tværs af kommunerne.





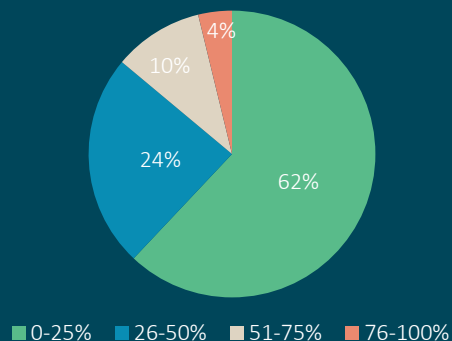
# Kontaktpersonordning



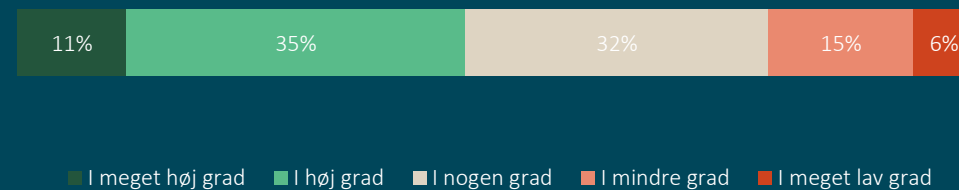
## DE FÆRRESTE UNGE UNDER KUI HAR EN KONTAKTPERSONORDNING

- › Kommunen skal udpege en gennemgående kontaktperson til unge, når det vurderes, at den unge af personlige eller sociale årsager har behov for støtte fra flere enheder i kommunen.
- › De fleste KUI-ansvarlige vurderer, at kun 0-25% af de unge i kommunens ungeindsats, har en kontaktpersonordning. Ca. hver fjerde estimerer, at 26-50% har en kontaktpersonordning.
- › 46% oplever i høj eller meget høj grad, at ordningen gør en forskel for de unges oplevelse af indsatsen. Ca. hver femte oplever dog i mindre eller lav grad, at dette er tilfældet.
- › For at forbedre ordningen, peger næsten halvdelen af respondenterne på, at de ressourcemæssige rammer for kontaktpersonens opgavevaretagelse skal øges. 36-38% peger på mere klare rammer for tildeling og opgavevaretagelse som centralt.

Hvor stor en andel af de unge, som er en del af jeres KUI-indsats, vurderer du aktuelt har en kontaktpersonordning?



I hvilken grad oplever du, at kontaktpersonordningen gør en forskel for de unges oplevelse af sammenhæng og koordination i indsatsen?



■ I meget høj grad ■ I høj grad ■ I nogen grad ■ I mindre grad ■ I meget lav grad

Hvad skal der til, for at ordningen i højere grad kan opfylde sit tilsigtede potentiale?





# 7: Udfordringsprofiler og matchende tilbud og indsatser

# Udfordringsprofiler kommunerne lykkes godt med



## GENERELT LYKKES KOMMUNERNE MED EN BRED MÅLGRUPPE AF UNGE UNDER KUI

Overordnet set oplever deltagerne på tværs af de to spørgeskemaundersøgelser succes med at støtte en bred målgruppe af unge i at komme i uddannelse eller job. Det fremhæves i de kvalitative uddybninger fra fokusgrupperne, at tidsrammen varierer afhængigt af kompleksiteten af de udfordringer, som hver enkelt ung står overfor.

## 3 UDFORDRINGSPROFILER KOMMUNERNE LYKKES SÆRLIGT GODT MED

På tværs af de to spørgeskemaundersøgelser fremhæver respondenterne særligt tre udfordringsprofiler, som kommunerne lykkes godt med:



Tidligt opsporede unge

"Denne målgruppe har typisk erkendt deres behov for støtte og er derfor mere tilbøjelige til at acceptere hjælp".  
*(Uddannelsesvejleder).*



På forhånd motiverede unge

"Det er meget lettere, når den unge selv har motivationen, så det bare er den der lille støtte til at finde den rigtige retning eller vejen ind".  
*(Ungerådgiver).*



Uddannelsesparate unge

"Det er typisk ikke dér, de tungeste sager ligger. Det handler tit om at finde det rigtige tilbud og hjælpe dem videre".  
*(Ungerådgiver).*

## MÅLGRUPPEN FOR KUI ER BLEVET MERE UDSATTE

Adspurgte vurderer 74% af de KUI-ansvarlige, at målgruppen for KUI generelt er blevet mere udsatte i perioden fra KUI's opstart i 2019 og frem til i dag.

# Udfordringsprofiler kommunerne finder svære



## 5 UDFORDRINGSPROFILER KOMMUNERNE FINDER SVÆRE

På tværs af de to spørgeskemaundersøgelser fremhæver respondenterne fem grupper af unge, som de er særligt udfordrede på at hjælpe i uddannelse eller beskæftigelse:

"Hvis de bare gider at sige 'ja tak', så kan vi meget. Men ellers er det svært. Vi prøver selvfølgelig, men det er op ad bakke".  
(Ungerådgiver).



### Unge med skolevægning

"I forhold til skolevægning, så har vi meget få indsatser, som vi kan trække på. Vi kan prøve et lette på deres skema, praktik eller lignende, men der er meget få ting, vi i virkeligheden kan gøre".  
(Uddannelsesvejleder).

"Når der er misbrug inde i billedet, så bliver alt andet tit sekundært, og typisk kobler der sig rigtig mange svære problemer til udfordringsbilledet, som gør det komplekst at hjælpe dem". (Sagsbehandler).



### Unge uden for systemet

"Vi oplever, at vi får unge ind hos os, som pludselig ikke har været i skole i 2-3 år. De kommer til at isolere sig derhjemme, og det bliver super svært at gøre noget godt for dem". (Uddannelsesvejleder).



### Unge med misbrug

"Det kan tage rigtig lang tid - og så går det lidt fremad, og så går det tilbage igen. Der findes ikke en eller anden kvikløsning. Det er en knude, og det kræver særligt. Det er jo tit lidt en mosaik, der skal lægges, for at hjælpe dem videre".  
(Sagsbehandler).



### Unge med sproglige barrierer

"Sproget kan være en rigtig stor barriere for at tage en uddannelse, og så er der jo sprogkurser, men det kan godt være svært, hvis ikke de lærer dansk".  
(Uddannelsesvejleder).



### Unge med svære sociale, psykiske og/eller kognitive udfordringer

"Jeg havde en fin oplevelse med kommunen, men det var lidt svært at finde noget, der passede. Altså vi syntes ikke lige, at FGU var noget for mig. Jeg havde jo heller ikke problemer fagligt, jeg havde det bare svært med det hele".  
(Ung med autismespektrumforstyrrelse).

Under denne kategori fremhæves især unge med autismespektrumforstyrrelser, hvor man i mange kommuner udtrykker en mangel på passende tilbud.

# Tilbud og indsatser

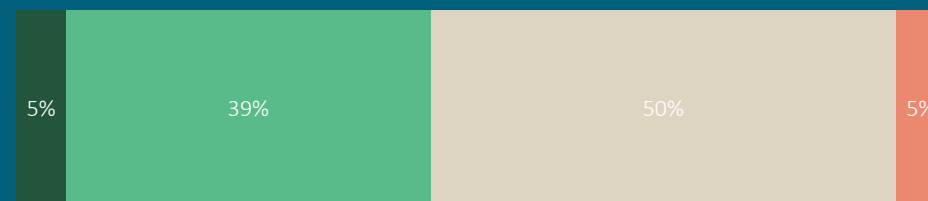


## HALVDELEN VURDERER, AT DE NUVÆRENDE TILBUD OG INDSATSER KUN I NOGEN GRAD ER RELEVANTE OG TILSTRÆKKELIGE

- › I den landsdækkende undersøgelse angiver 44% af de KUI-ansvarlige, at de nuværende tilbud og indsatser til unge under KUI er relevante og tilstrækkelige i forhold til at hjælpe de unge i job og uddannelse. 50% vurderer dog kun i nogen grad, at dette er tilfældet, og 5% svarer, at det i mindre grad er tilfældet.
- › I de kvalitative interviews uddyber deltagerne, at de savner tilbud til unge med (a) autismespektrumforstyrrelser, (b) svære psykiske udfordringer og (c) skolevægring.
- › Foruden en opmærksomhed på tilbud til specifikke udfordringsprofiler, fremhæver flere deltagere et behov for flere: *”initiativer med et tydeligt jobrettet fokus til unge under 18”* (ungeguide) samt indsatser, der *”forbereder unge på overgangen fra uddannelse til job”* (ungerådgiver). Dette behov udtrykkes både i spørgeskemaundersøgelsens kvalitative uddybninger og de mere uddybende fokusgruppeinterviews.

”Det handler også om at ‘brande’, hvilke indsatser, vi har i fællesskab i hele kommunen. Så dem, der sidder over i en anden afdeling og ikke har noget med os at gøre, ikke sidder og tænker: ‘vi har bare brug for det her tilbud’ uden at vide, at det egentlig eksistererovre hos os. På den måde skal vi hjælpe hinanden med at skabe en større tilbudsvifte”. (Ungeguide).

I hvilken grad oplever du, at de nuværende tilbud og indsatser, I kan tilbyde unge i KUI-indsatsen, er relevante og tilstrækkelige i forhold til at hjælpe de unge i uddannelse og job?



■ I meget høj grad ■ I høj grad ■ I nogen grad ■ I mindre grad ■ I meget lav grad

Note: Figuren afbilder svarfordelingen for de KUI-ansvarlige



# Samarbejde med FGU

For at realisere hensigten om at støtte flere unge i uddannelse eller job er det afgørende at sikre et tæt samarbejde med FGU.<sup>5</sup> Derfor er respondenterne i begge undersøgelser blevet spurgt ind til deres oplevelse af dette samarbejde.

## LANGT DE FLESTE KOMMUNER HAR GENERELT ET GODT SAMARBEJDE MED FGU

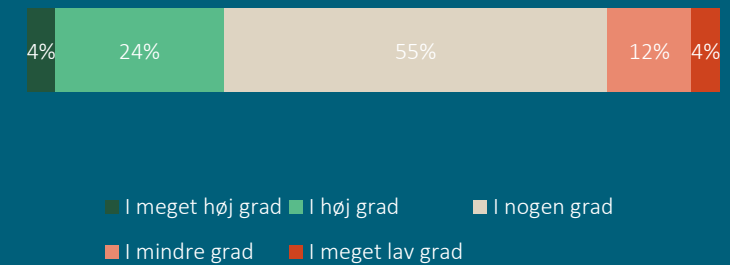
- › Størstedelen af kommunerne oplever, at de i høj grad eller meget høj grad har et godt samarbejde med deres lokale FGU-institution.
- › I fokusgruppeinterviewene beskriver flere kommuner fx gode erfaringer med at etablere samarbejdsaftaler, der tydeliggør ansvarsområder eller delvist at øremærke stillinger til at koordinere og understøtte samarbejdet mellem KUI og FGU. Disse erfaringer afspejles også i tidligere undersøgelser af samarbejdet mellem KUI og FGU<sup>6</sup>

”Der er ikke nogen tvivl om, at FGU-gruppen er en kæmpe styrke ved den måde, man har organiseret det på, fordi man bringer enhederne tættere sammen”.  
(Uddannelsesvejleder).

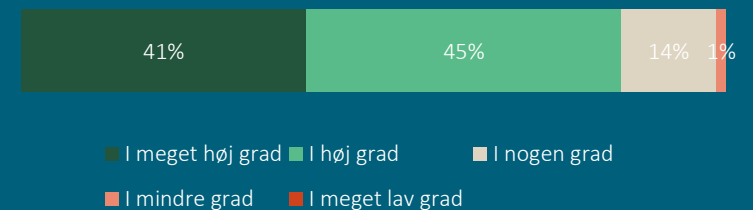
## AKTUELLE FGU-TILBUD MATCHER I NOGEN GRAD DE UNGES BEHOV

- › På tværs af de to undersøgelser svarer over halvdelen af respondenterne dog, at de lokale FGU-tilbud kun i nogen grad matcher de unge, som har brug for et samlet uddannelsestilbud efter grundskolen for at komme videre. De resterende fordeler sig med flest (28%) den positive ende af skalaen og 16% i den negative ende.
- › I overensstemmelse med besvarelserne vedr. matchende tilbud og indsatser, peger de kvalitative uddybninger i både surveys og fokusgruppeinterviews på, at kommunerne i forhold til FGU særligt oplever udfordringer med at matche unge med (a) autismespektrumforstyrrelser, (b) svære psykiske udfordringer og (c) skolevægring.

I hvilken grad oplever du, at jeres lokale FGU-tilbud aktuelt kan matche de unge, som har brug for et samlet uddannelsestilbud efter grundskolen for at komme videre?



I hvilken grad oplever du, at I har et godt samarbejde med jeres lokale FGU-institution?



Note: Figuren afbilder svarfordelingen for de KUI-ansvarlige

<sup>5</sup> EVA (2023) Hvordan kan man styrke samarbejdet mellem FGU og KUI?

<sup>6</sup> EVA (2023) Styrket samarbejde mellem KUI og FGU

# Samarbejde med FGU om frafaldstruede unge



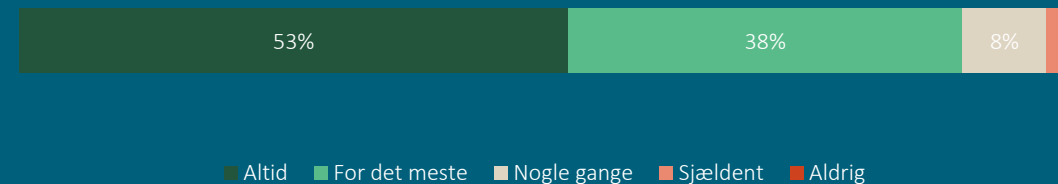
## LANGT DE FLESTE KOMMUNER HAR GENERELT ET GODT SAMARBEJDE MED FGU

- › Halvdelen af de KUI-ansvarlige oplever kun i nogen grad, at FGU-institutionens indsats for frafaldstruede unge er tilstrækkelig. 38% svarer positivt på dette spørgsmål, mens 12% kun i mindre grad eller slet ikke oplever en tilstrækkelig indsats.
- › Uddybende fremhæver de KUI-ansvarlige, at de savner et mere inkluderende læringsmiljø på FGU, en mere tydelig strategi for at mindske og følge op på de unges fravær samt mere fokus på udslusning til beskæftigelse mv.
- › Til gengæld oplever langt størstedelen af de KUI-ansvarlige, at de for det meste eller altid har en dialog med FGU om frafaldstruede og frafaldne elever.

I hvilken grad oplever du, at FGU-institutionens indsats for frafaldstruede unge er tilstrækkelig?



Hvorvidt har I dialog med FGU-institutionen om frafaldstruede og frafaldne FGU-elever?



# Samarbejde med eksterne aktører



## EN BRED SKARE AF INTERESSETER

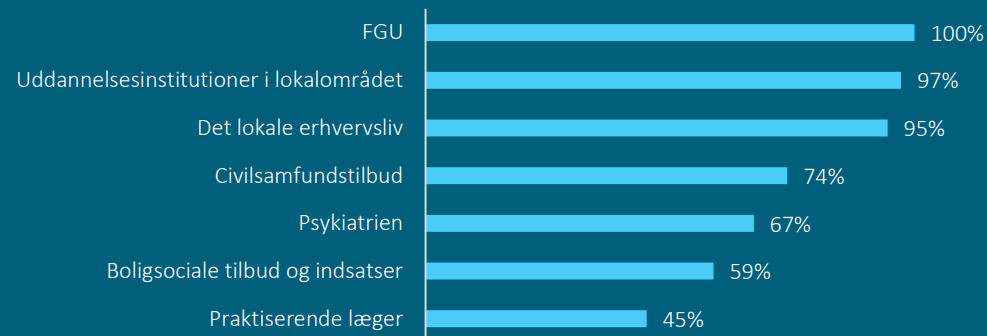
- › Stort set alle kommuner samarbejder i KUI med henholdsvis FGU, relevante uddannelsesinstitutioner og det lokale erhvervsliv.
- › Besvarelserne i både spørgeskemaerne og den kvalitative peger opfølgning på et bredt samarbejde på tværs af en forskellige aktører. Blandt disse er særligt civilsamfundstilbud, psykiatri, boligsociale indsatser og praktiserende læger de hyppigst nævnte.

## SAMARBEJDET MED PSYKIATRIEN ER UDFORDRET

- › I den landsdækkende undersøgelse blev de KUI-ansvarlige bedt om at vurdere samarbejdet med eksterne aktører i forhold til at støtte de unge i at få en uddannelse eller job. Her fremgår det, at samarbejdet med psykiatrien er særligt udfordret.
- › I de kvalitative uddybninger beskriver deltagerne, at dette samarbejde udfordres af, at der ofte er lange ventetider på fx udredning. Derudover udtrykker flere, at de oplever det vanskeligt at forene kommunens og psykiatriens mål for samarbejdet.
- › I forhold til samarbejdet med både FGU og andre uddannelsesinstitutioner påpeger flere deltagere, at de især ønsker et bedre og tættere samarbejde omkring frafaldstruede elever. Konkret efterspørges blandt andet: "en mere rettidig kommunikation og en fælles retning for fastholdelsesindsatser" (ungeråd giver).

"Det er svært at arbejde med mange af de unge som er i behandlingsforløb i psykiatrien, fordi det er en svær instans at samarbejde med. Man savner generelt en god samarbejdsramme med psykiatrien". (Ungeråd giver).

Hvilke af følgende eksterne interessenter eller samarbejdspartnere samarbejder I aktuelt med i KUI-indsatsen?



I hvilken grad oplever du, at kommunens nuværende samarbejde med (...) er tilstrækkeligt til at støtte de unge i at få en uddannelse eller komme i beskæftigelse

