

Bedre overgange til arbejdsmarkedet

*Udviklingsprojekt om netværksforløb for studerende
og dimittender med funktionsnedsættelser*

*Udarbejdet af Videnscenter for Inkluderende Læringsmiljøer (VIL)
i samarbejde med Videnscenter om Handicap (VoH)*

Status ultimo 2025

Indholdsfortegnelse

Abstract.....	3
1. Indledning	3
Figur 1. Overblik over projektforsløb og deltagere i udviklingsaktiviteter (2025–2026).....	4
2. Baggrund og problemstilling	4
3. Behovsafdækning og forståelse af problemfeltet.....	4
3.1 Perspektiver hos studerende og dimittender	5
3.2 Perspektiver hos arbejdsgivere.....	5
3.3 Brobygning mellem uddannelse og arbejdsmarked	5
4. Indsatslogik og overordnede antagelser	5
5. Udviklet indsats: Netværkskoncept og materialer.....	6
5.1 Konceptets kernelementer og mulige tilpasninger.....	6
Figur 2. Kernelementer og mulige tilpasninger i netværkskonceptet.....	7
5.2 Tematikker i netværksforsløbet	7
Figur 3. Tematikker, centrale problemstillinger og væsentlige dialoger.....	8
5.3 Kortlægning af eksisterende netværkstilbud og projektets særkende	8
Figur 4. Overblik over udvalgte eksisterende netværkstilbud hos fagforeninger og a-kasser.....	9
Figur 5. Overblik over udvalgte eksisterende netværkstilbud hos andre aktører.....	10
6. Plan for afprøvning i 2026.....	10
7. Plan for evaluering	11
8. Næste skridt og udbredelse	12
9. Konklusion.....	12
10. Litteratur	12

Abstract

Rapporten beskriver status for udviklingsprojektet "Bedre overgange til arbejdsmarkedet" gennemført i samarbejde mellem Videnscenter for Inkluderende Læringsmiljøer (VIL) under Studenterrådgivningen (SRG) og Videnscenter om Handicap (VoH). Projektet adresserer, at dimittender med funktionsnedsættelser har lavere beskæftigelsesgrad end øvrige dimittender – særligt i den første tid efter endt uddannelse. Med afsæt i desk research og en kvalitativ behovsafdækning blandt centrale aktører (studerende/dimittender, fagforeninger og a-kasser, uddannelsesinstitutioner, jobcentre og virksomheder) er der udviklet et fagspecifikt netværkskoncept baseret på peer-til-peer støtte.

Konceptet består af små, lukkede netværksgrupper, der mødes i et kort forløb med en række faciliterede mødegange suppleret af en mellemliggende, selvfaciliteret mødegang, der skal understøtte fortsættelse efter projektforløbet. Indsatsen sigter mod at styrke deltagernes viden om jobsøgning med funktionsnedsættelse, netværk og arbejdsmarkedskendskab samt mestring og tiltro til egne handlemuligheder. Pr. ultimo 2025 foreligger en systemiseret problem- og behovsforståelse, et afprøvelsesklart koncept med tilhørende materialer samt etablerede partnerskaber med Djøf, Akademikernes A-kasse (AKA) og Lærernes A-kasse (LAKA). Næste fase omfatter afprøvning i foråret 2026, formativ erfaringsopsamling og evaluering med henblik på justering og senere formidling.

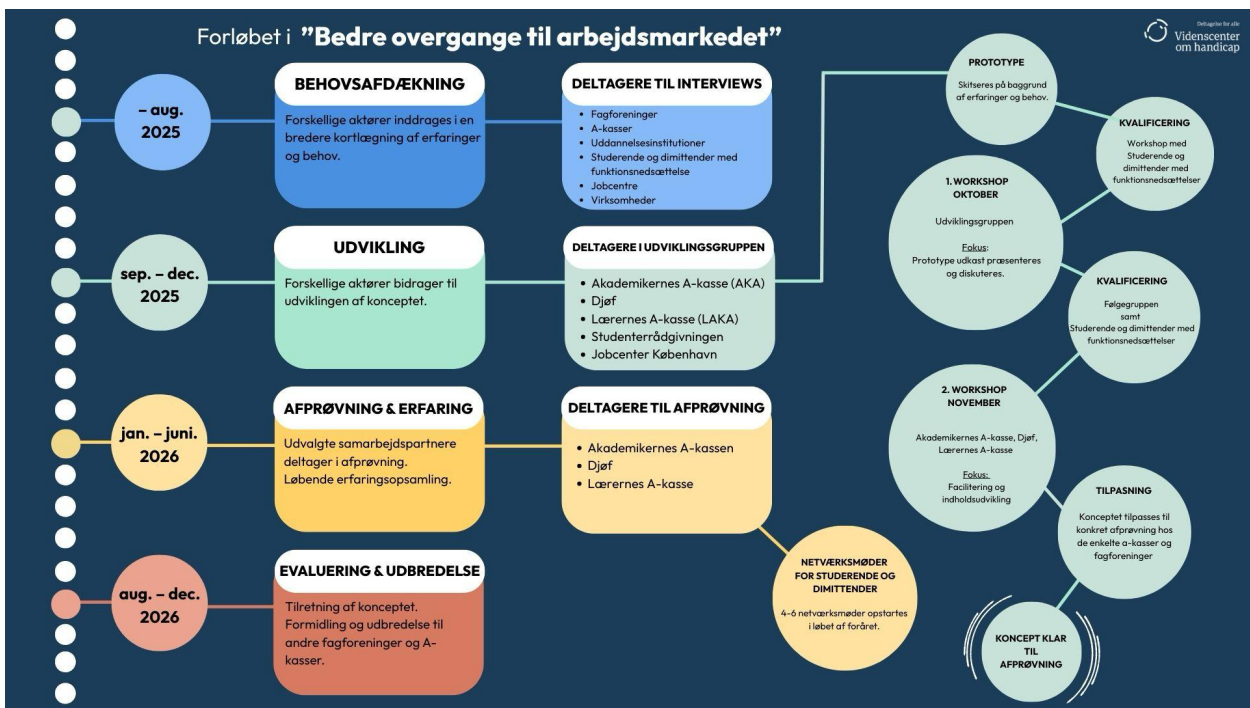
1. Indledning

Formålet med denne rapport er at dokumentere et igangværende udviklingsprojekt, der skal styrke overgangen fra uddannelse til arbejde for studerende og dimittender med funktionsnedsættelser på videregående uddannelser. Rapporten beskriver projektets baggrund, udviklingsproces og den indsats, der skal afprøves i 2026.

Projektet er initieret af Videnscenter for Inkluderende Læringsmiljøer (VIL) under Studenterrådgivningen (SRG). Videnscenter om Handicap (VoH) er leverandør og varetager projektledelse og gennemførelse af udviklingsaktiviteterne. Udvalgte fagforeninger og a-kasser indgår som samarbejdspartnere i afprøvning af netværksindsatsen.

I udviklingsfasen (2025) har Djøf, AKA og LAKA deltaget aktivt i planlægningen af indsatsen. Derudover er en følgegruppe tilknyttet med repræsentanter fra Dansk Arbejdsgiverforening, Danske Handicaporganisationer, Fagbevægelsens Hovedorganisation, Danske A-kasser, Socialstyrelsen, Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, Sammenslutningen af Unge med Handicap, VIA University College og Aarhus Universitet.

Figur 1. Overblik over projektforsløb og deltagere i udviklingsaktiviteter (2025–2026)



Kilde: Videnscenter om Handicap. Figuren viser projektets hovedfaser og centrale deltagere i 2025–2026.

2. Baggrund og problemstilling

Overgange i livet kan være forbundet med betydelige udfordringer – ikke mindst for mennesker med funktionsnedsættelser. Det gælder også overgangen fra uddannelse til arbejdsmarked. I dansk kontekst er der ifølge Amby m.fl. (2020) kun i begrænset omfang iværksat praksisrettede initiativer, der specifikt understøtter studerende og dimittender med funktionsnedsættelser i denne overgang.

Undersøgelser viser, at dimittender med funktionsnedsættelser har en markant lavere beskæftigelsesgrad end øvrige dimittender. Forskellen er størst i tiden umiddelbart efter endt uddannelse, og selv efter 12 måneder er forskellen fortsat omkring 10 procentpoint. For dimittender med større funktionsnedsættelser er forskellen omtrent dobbelt så stor (Amby m.fl., 2020).

3. Behovsafdækning og forståelse af problemfeltet

Projektets problem- og behovsforståelse bygger på desk research og kvalitative interviews med relevante aktører på tværs af uddannelsessektoren, beskæftigelsesindsatsen og arbejdsmarkedet. Interviews er gennemført i efteråret 2025 med bl.a. fagforeninger, a-kasser, uddannelsesinstitutioner, repræsentanter for slutmålgruppen, jobcentre og virksomheder.

3.1 Perspektiver hos studerende og dimittender

Behovsafdækningen peger på en række forhold, som studerende og dimittender med funktionsnedsættelser oplever som barrierer for en god overgang til arbejdsmarkedet, herunder:

- Ønske om bedre sammenhæng mellem uddannelses- og beskæftigelsessystemet, herunder tydelig information om støttemuligheder og om, hvem der kan kontaktes for råd og vejledning (Amby m.fl., 2020).
- Tilbageholdenhed med at oplyse om funktionsnedsættelse over for a-kasse og jobcenter, bl.a. af bekymring for konsekvenser for dagpengere.
- Oplevelse af et dilemma i kommunikationen til potentielle arbejdsgivere; Ansættelse skal ske på kompetencer, men der kan samtidig være behov for kompenserende foranstaltninger.

3.2 Perspektiver hos arbejdsgivere

Behovsafdækningen peger samtidig på barrierer og usikkerheder hos arbejdsgivere. Danske Handicaporganisationer fremhæver, at mange virksomheder i stigende grad arbejder med social bæredygtighed og mangfoldighed, og at flere medarbejdere med handicap i job kan være en del af løsningen i en situation med mangel på arbejdskraft (handicap.dk).

I afdækningen fremhæves især, at arbejdsgivere:

- Efterlyser rådgivning om onboarding og relevante tilpasninger.
- Rekrutterer ubevidst ud fra vante mønstre.
- Er i tvivl om, hvad der må spørges om, og er usikre på egen inklusionskapacitet.

3.3 Brobygning mellem uddannelse og arbejdsmarked

På tværs af de identificerede perspektiver fremstår et behov for brobygning mellem studerende/dimittender og arbejdsmarkedet. Projektet peger på fagforeninger og a-kasser som en oplagt medierende aktør, der både har beskæftigelsesrettede funktioner og en nærhed til dimittenders faglige arbejdsmarkeder. Ifølge Videnscenter om Handicap, Dansk Handicap Forbund og Sammenslutningen af Unge Med Handicap (2024) er der desuden en gryende erkendelse i fagforeninger og a-kasser af, at medlemskredsen rummer forskellige funktionsnedsættelser og behov.

4. Indsatslogik og overordnede antagelser

Der findes flere mulige veje til at styrke overgangen til arbejdsmarkedet, fx mentorordninger og virksomhedsrettede samarbejder. Sådanne tiltag kan imidlertid være relativt ressourcekrævende og forudsætte et betydeligt engagement fra virksomheder. Projektet tager derfor afsæt i gruppe- og fællesskabsbaserede formater, hvor en stor del af indsatsen bæres af deltagernes erfaringsudveksling og gensidige støtte, og hvor der samtidig kan være et skaleringspotentiale.

Evidensen er stærkest for peer-ledede gruppeforløb i mental sundheds-kontekster: I et dansk randomiseret kontrolleret studie (PEER) gav et 10-ugers peer-støtteforløb en statistisk signifikant forbedring i personlig recovery sammenlignet med "service as usual" (Poulsen et al., 2025). Resultaterne kan ikke overføres direkte til nærværende indsats (bl.a. fordi projektet ikke anvender peer-facilitatorer), men de understøtter en

plausibel antagelse om, at gruppebaseret støtte og erfaringsdeling kan påvirke centrale mekanismer som håb, handlekraft og forbundethed.

Der findes også solid evidens for manualiserede gruppeforløb med fokus på mestring: En dansk RCT-evaluering af *LÆR AT TACKLE angst og depression* finder statistisk signifikante effekter på symptomer (angst og depression) og self-efficacy, som var til stede ved opfølgning tre måneder efter kursets afslutning (Sundhedsstyrelsen, 2016). Det peger på, at relativt korte, strukturerede gruppeforløb kan skabe målbare ændringer i psykologiske ressourcer, som også kan være relevante for jobsøgning og overgangsfaser.

Endelig peger mere praksisnære evalueringer på potentialer i jobrettede gruppeformater for unge med funktionsnedsættelser. Evalueringen af *Ban vejen for job* beskriver positive udviklinger i deltageres oplevede kompetencer og mestring ift. jobsøgning (Shamshiri-Petersen & Bredgaard, 2025). Tilsvarende viser en case-beskrivelse af KU's SPS-klub høj tilslutning, og at deltagerne oplevede værdi af fællesskab og erfaringsudveksling (Videnscenter om Handicap, u.å.).

På den baggrund er projektets overordnede antagelse, at fagspecifikke netværksgrupper for studerende og dimittender med funktionsnedsættelser – forankret i fagforeninger og a-kasser – kan være et relativt ressourcelet og skalerbart tiltag, som kan styrke overgangen til beskæftigelse gennem erfaringsudveksling, målrettet viden og gensidig støtte.

5. Udviklet indsats: Netværkskoncept og materialer

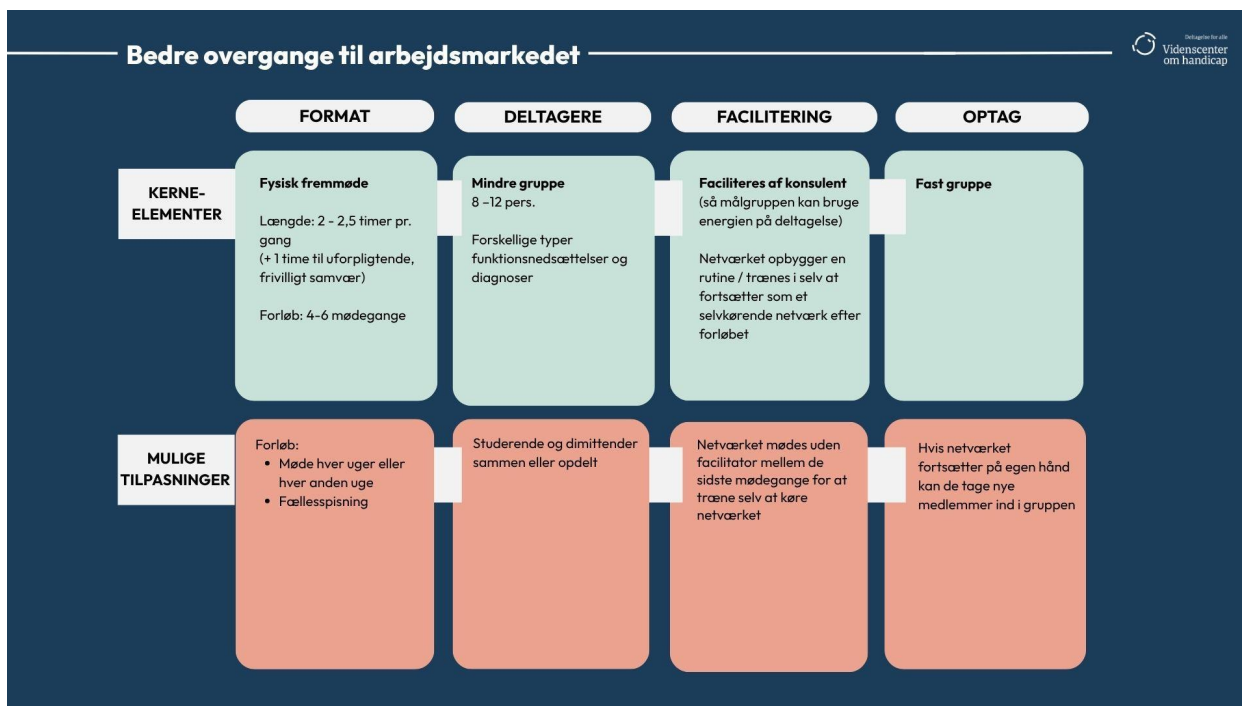
Projektets hovedleverance er et netværkskoncept med tilhørende faciliteringsredskaber og rekrutteringsmateriale, som fagforeninger og a-kasser efterfølgende kan anvende i drift. Konceptet er udviklet i dialog med samarbejdspartnere og med afsæt i behovsafdækningen.

5.1 Konceptets kerneelementer og mulige tilpasninger

Netværkskonceptet er opbygget, så der er en stabil grundstruktur, hvori mere fleksible elementer kan indarbejdes. Det centrale er, at indsatsen gennemføres i små, lukkede netværksgrupper med fast deltagerkreds. Den lukkede gruppe skal skabe kontinuitet og tryghed, så deltagerne kan dele erfaringer og udfordringer på en måde, der understøtter læring og gensidig støtte. Forløbet bygger på peer-to-peer erfaringsudveksling frem for individuel rådgivning og er designet med en progression fra facilitering til selvfacilitering. De første mødegange rammesættes af en facilitator, mens forløbet suppleres af en selvfaciliteret mødegang, placeret mellem de sidste to faciliterede møder. Denne skal øge sandsynligheden for, at netværket kan fortsætte efter projektperioden. Dermed er der i alt fire faciliterede og en selvfaciliteret mødegang(e).

Figur 2 tydeliggør denne opbygning ved at skelne mellem kerneelementer, der bør fastholdes for at bevare indsatsens virkningslogik, og mulige tilpasninger, som kan justeres efter partner, målgruppe og kontekst. Det kan fx være rekruttering og målgruppeafgrænsning, hvordan grupperne sammensættes, om møderne afholdes online eller fysisk, samt forløbets længde og tematiske fokus—så længe principperne om lukket gruppe, peer-to-peer og progression mod selvfacilitering fastholdes.

Figur 2. Kerneelementer og mulige tilpasninger i netværkskonceptet



Kilde: Videnscenter om Handicap.

5.2 Tematikker i netværksforløbet

De kvalitative input peger på fem tematikker, som går igen i overgangen fra uddannelse til arbejdsmarked for studerende og dimittender med funktionsnedsættelser. Tematikkerne handler dels om at få sprog og retning på egne ressourcer og behov, dels om at kunne navigere i arbejdsmarkedets forventninger og støttemuligheder på en måde, der er bæredygtig på længere sigt. På tværs af tematikkerne ses en fælles udfordring: Mange har svært ved at omsætte erfaringer fra studiet til en jobkontekst - både når det gælder styrker, behov og konkrete strategier.

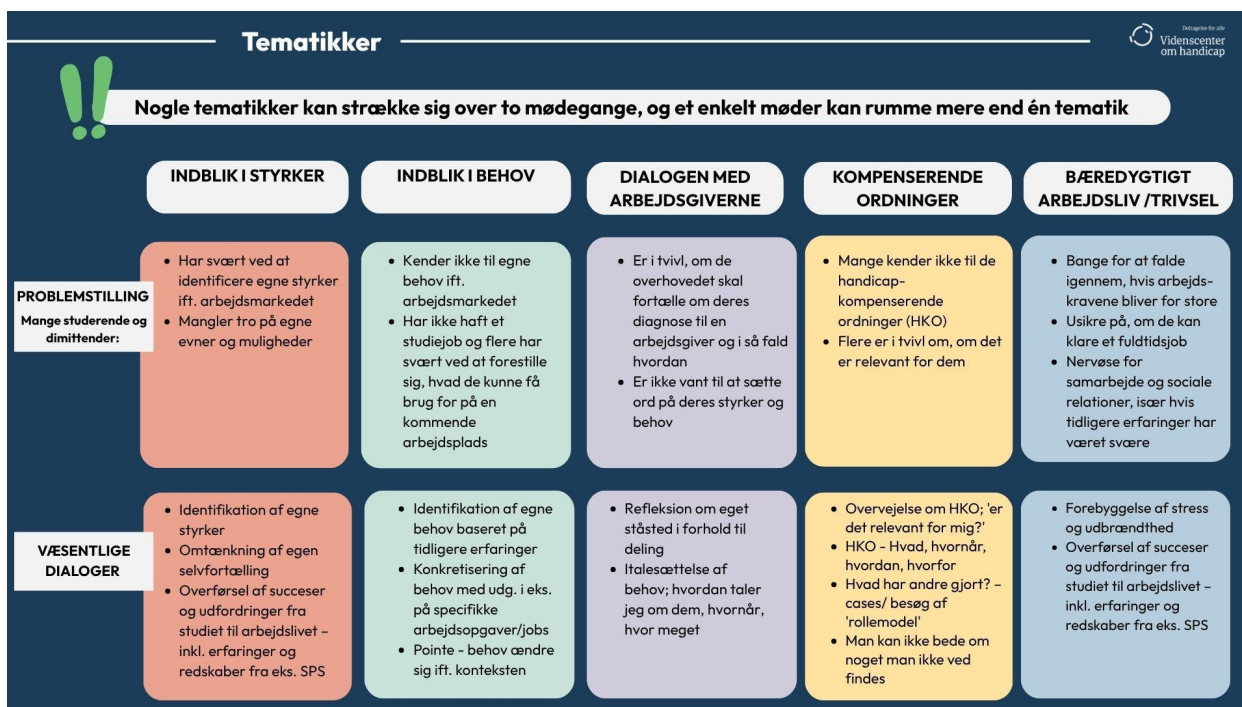
I Figur 3 konkretiseres dette ved at koble hver tematik til (1) en typisk problemstilling og (2) de væsentlige dialoger, som netværksformatet kan give plads til. Figuren understreger samtidig, at tematikker kan strække sig over flere mødegange, og at én mødegang kan rumme mere end én tematik.

Tematikkerne er:

- Indblik i styrker: fx at arbejde med identifikation af egne styrker, omfortolkning af selvfortælling samt overførsel af erfaringer/redskaber fra studiet til arbejdslivet.
- Indblik i behov: fx at blive skarpere på egne behov i en jobkontekst, konkretisere behov ift. specifikke opgaver/rammer og forstå, at behov kan ændre sig med kontekst.
- Dialogen med arbejdsgiverne: fx mulig deling af og åbenhed omkring særlige udfordringer og behov, samt få sprog for styrker og behov.

- Kompenserende ordninger: fx at skabe overblik over handicapkompenserende ordninger (HKO), vurdere relevans og få konkrete eksempler/rollemodeller ("man kan ikke bede om noget, man ikke ved findes").
- Bæredygtigt arbejdsliv/trivsel: fx at forebygge stress/udbrændthed, håndtere usikkerhed om fuldtidsjob samt arbejde med sociale relationer og samarbejde i arbejdslivet.

Figur 3. Tematikker, centrale problemstillinger og væsentlige dialoger



Kilde: Videnscenter om Handicap.

5.3 Kortlægning af eksisterende netværkstilbud og projektets særkende

Som led i behovsafdækningen er der gennemført en kortlægning af eksisterende netværkstilbud målrettet personer med funktionsnedsættelser i eller på vej til arbejdsmarkedet. Kortlægningen viser, at der allerede findes flere tilbud, men at de varierer betydeligt i målgruppe, format, optag og facilitering. Denne variation kan gøre det vanskeligt for potentielle samarbejdspartnere at vurdere, hvad et nyt tilbud konkret adskiller sig på, hvis det alene betegnes som et "netværk".

Projektets særkende er derfor at udvikle et operationaliserbart, tydeligt koncept med beskrevet grundstruktur, materialer og en plan for systematisk erfaringsopsamling og evaluering, så konceptet efter pilotafprøvelse kan formidles som et afprøvet og justerbart format.

Kortlægningen viser, at variationerne mellem de forskellige indsatser både handler om, hvem netværkene er for (i job, ledige, studerende eller blandede grupper), hvordan de afvikles (online/fysisk, hyppighed og varighed), og hvad deltagelse kræver (fx enkeltvis tilmelding pr. møde vs. løbende optag eller lukkede hold). Der

er også forskel på, om netværkene i høj grad drives af ansatte konsulenter eller af medlemmer/frivillige med facilitatorrolle.

Figur 4 giver et systematisk overblik på tværs af fem dimensioner: målgruppe, format, deltagelse, facilitering og optag. Figuren synliggør bl.a., at nogle tilbud er tilbagevendende temamøder med ekstern oplægsholder (fx kvartalsvise møder), mens andre er mere forløbsbaserede og intensive (fx ugentlige møder over 4 uger). Den viser også, at enkelte tilbud arbejder med gradvis bevægelse mod mere selvklørende netværk, mens andre er tydeligt forankret i en faciliteret model.

Figur 4. Overblik over udvalgte eksisterende netværkstilbud hos fagforeninger og a-kasser

	MÅLGRUPPE	FORMAT	DELTAGELSE	FACILITERING	OPTAG
DJØF	<ul style="list-style-type: none"> Neurodivergente I job 	<ul style="list-style-type: none"> Møder tilbydes fysisk og online 4 gange årligt kl. 9.30 - 12.30 	<ul style="list-style-type: none"> Max 16 deltagere pr. gang Oplæg med gæster ude fra Næste tema (til 3 mrd. senere) aftales på mødet 	<ul style="list-style-type: none"> Djøf-konsulent (dette adskiller sig fra andre netværk i Djøf) 	<ul style="list-style-type: none"> Enkeltvis tilmelding til hvert møde
IDA	<ul style="list-style-type: none"> Neurodivergente I job 	<ul style="list-style-type: none"> Fysiske møder (Århus og KBH) 5 møder om året Kl. 17-21.00. 495 kr. for 5 netværksmøder 	<ul style="list-style-type: none"> 2 typer: 1. Kendt dagsorden, max 8 pers. 2. Dynamisk dagsorden max 15 pers. P.t. 7 netværk i gang 	<ul style="list-style-type: none"> 2 frivillige IDA-medlemmer, der har været på facilitatoruddannelse 	<ul style="list-style-type: none"> Løbende optag Uforpligtende samtale inden opstart
DANSK MAGISTER-FORENING	<ul style="list-style-type: none"> Neurodivergente I job, studerende og ledige (udgør 50%) 	<ul style="list-style-type: none"> Online Et møde om mrd. + en FB-gruppe Skiftevis kl. 11, 13 og 15. 1 time + 30 minutter fri snak 	<ul style="list-style-type: none"> 200 medlemmer/ 20 pr. møde Et tema pr. gang Ingen gæster udefra Central komité (5 medlemmer) beslutter indhold 	<ul style="list-style-type: none"> DM-konsulent (det eneste netværk i DM faciliteret af en ansat) 	<ul style="list-style-type: none"> Løbende optag Alle skriver, hvorfor de vil være med i netværket
MAGISTRERNES A-KASSE	<ul style="list-style-type: none"> Neurodivergente Ledige 	<ul style="list-style-type: none"> Online (nationalt) + lukket FB-gruppe Tidligere hver måned nu hver anden Kl. 19.00-20.30 	<ul style="list-style-type: none"> 10-12 personer Oplæg fra MA-ansatte (i opstart) Jan. til maj – lang tid (ft. hvad MA plejer. Medlemmerne ønskede forsæt at låne lokalet. 	<ul style="list-style-type: none"> Facileret af et medlem (fået DM's netværksdanner-uddannelse) Nu en kernegruppe (3 pers.), der faciliterer på skift. 	<ul style="list-style-type: none"> Løbende optag Forventningsafstemning med kernegruppen inden optag
AKADEMIKERNES A-KASSE	<ul style="list-style-type: none"> Neurodivergente Ledige 	<ul style="list-style-type: none"> Fysiske møder Hver uge i 4 uger 2,5-3 timer (formiddag eller eftermiddag) 	<ul style="list-style-type: none"> 6-15 deltager Forløb på 4 uger i alt Fokus på tryghed betød mindre tid til redskaber 	<ul style="list-style-type: none"> AKA -karrierekonsulent 	<ul style="list-style-type: none"> Lukket gruppe Afsluttet

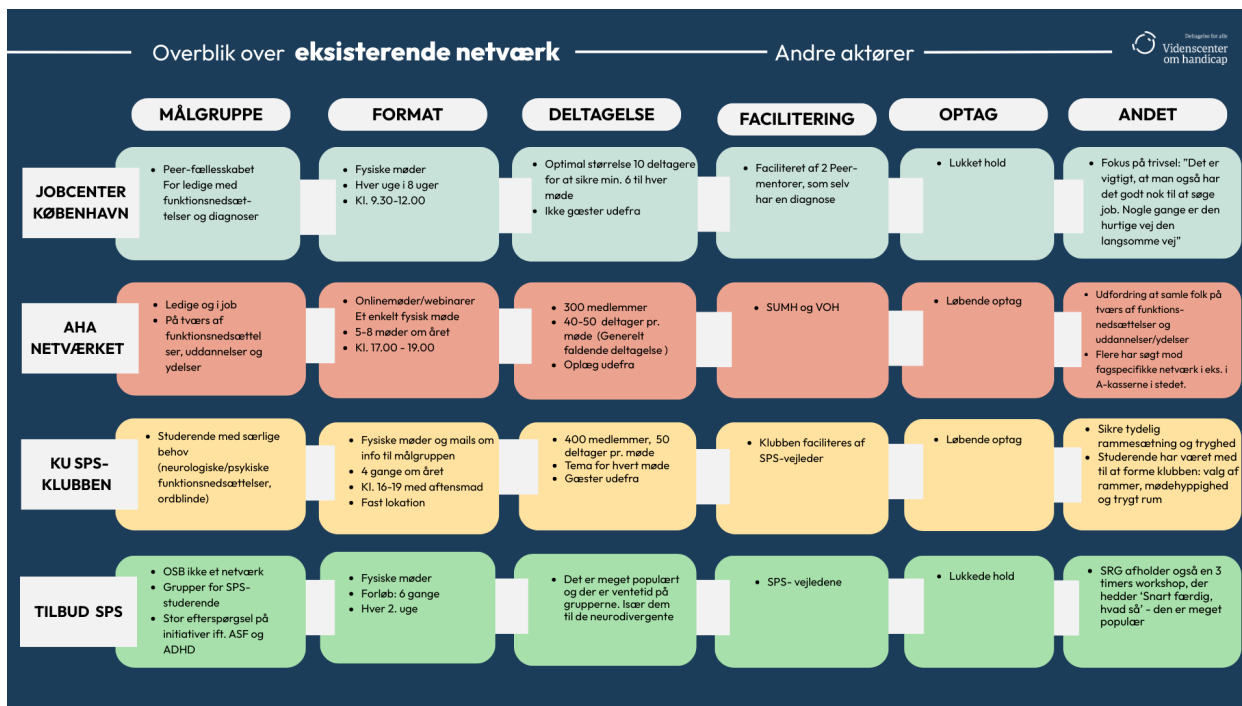
Kilde: Videnscenter om Handicap. Figuren sammenfatter variation i målgruppe, format, deltagelse, facilitering og optag.

Ud over fagforeninger og a-kasser findes netværks- og gruppeformater hos andre aktører, som belyser vigtige greb og praktiske vilkår for målgruppen. Tilbuddene spænder fra et **forløbsbaseret peer-fællesskab** for ledige (jobcenterkontekst) til et bredt netværk på tværs af funktionsnedsættelser, uddannelser og ydelser, samt tilbud i uddannelseskontekster (fx en SPS-klub). Materialet viser, at et bredt netværk på tværs af funktionsnedsættelser og ydelser kan give udfordringer med at samle deltagerne, og at nogle derfor søger mod mere fagspecifikke netværk. Figuren viser samtidig, at flere tilbud arbejder med lukkede hold og tydelig rammesætning, men at kapacitet kan være en begrænsning (fx ventetid).

Figur 5 sammenholder aktørernes tilbud på målgruppe, format, deltagelse, facilitering og optag – og derudover et felt om andet, hvor praktiske læringspunkter fremhæves. Figuren viser fx, at jobcenterformatet er et lukket hold med peer-mentorer (som selv har diagnose) og et eksplicit trivselsperspektiv, mens netværk i

uddannelseskontekst fremhæver betydningen af tydelig rammesætning og tryghed. Den synliggør også kapacitetsudfordringer, fx ventelister på populære gruppeforløb.

Figur 5. Overblik over udvalgte eksisterende netværkstilbud hos andre aktører



Kilde: Videnscenter om Handicap.

6. Plan for afprøvning i 2026

Ved udgangen af 2025 er problemstilling og behov afdækket, og netværkskonceptet er udviklet i samspil med slutmålgruppen, samarbejdspartnere og følgegruppe. I foråret 2026 afprøves indsatsen i flere netværksforløb. Forløbene er tidsmæssigt forskudt for at kunne anvende løbende erfaringer fra de første forløb i efterfølgende forløb.

Tabel 1 viser den planlagte afprøvning pr. ultimo 2025.

Organisation	Målgruppe	Periode	Facilitator(er)	Sted
Lærernes A-kasse	Vinterdimitter	25. februar – 25. marts	LAKA og VoH	København
Lærernes A-kasse	Vinterdimitter (+ studerende)	3. marts – 7. april	LAKA og VoH	Vejle
Akademikernes A-kasse	Studerende	5. marts – 9. april	AKA og VoH	København

Akademikernes A-kasse	Dimittender	april – maj	AKA	København
Djøf	Dimittender (studerende er velkomne)	20. april – 15. juni	Djøf	København

Det er aftalt, at forløbenes overordnede format og indhold fastholdes på tværs af afprøvninger: små hold (8–12 personer), fire faciliterede mødegange og én selvfaciliteret mødegang¹ samt arbejde med de fem tema-tikker beskrevet i afsnit 5.2. Samtidig gives der rum for, at facilitatorer kan tilpasse gennemførelsen inden for de beskrevne rammer, da de deltagende organisationer har erfaring på området. Der arbejdes dermed i en balance mellem standardisering (for læring på tværs) og kontekstuel tilpasning (for relevans i praksis).

7. Plan for evaluering

Evalueringens designet er udarbejdet i samarbejde mellem Danmarks Evalueringsinstitut (EVA), VIL og VoH. Evalueringen gennemføres i samarbejde mellem VIL og VoH med VIL som ansvarshavende.

Evalueringen har primært et formativt sigte, der skal understøtte løbende justering af indsatsen under afprøvningen. Derudover har evalueringen et sekundært, summativt sigte, der skal tilvejebringe viden om, i hvilken grad indsatsen understøtter de opstillede mål for deltagernes viden, netværk og oplevede mestring.

Evalueringen bygger på en kombination af procesevaluering og målopfyldelsesevaluering og omfatter overordnet:

- Kort spørgeskema til alle deltagere efter afsluttet forløb (eftermåling).
- Facilitatorbaserede, korte lognoter efter hver mødegang (deltagernes feedback og facilitatorens refleksion).
- Observation af mindst én mødegang pr. forløb med fokus på, hvad der fungerer godt/mindre godt i anvendelsen af redskaber og samtaleform.
- Korte kvalitative interview med 1–2 deltagere fra hvert forløb (udvælges blandt frivillige).
- Afsluttende workshop med de deltagende organisationer med drøftelse af foreløbige erfaringer og forbedringspunkter.

Data indsamles løbende under forløbene i foråret 2026 og samles efter afslutning af hvert forløb. På baggrund af data gennemføres en analyse, som skal pege frem mod justering af konceptet og beslutninger om videre udbredelse i 2027 og frem.

¹ På nær Djøf, som har fravalgt den mellemliggende selvfaciliterede mødegang og i stedet opfordrer deltagerne til at mødes efter forløbets afslutning.

8. Næste skridt og udbredelse

Efter afprøvning og evaluering forventes konceptet at blive tilpasset på baggrund af indsamlede erfaringer. Herefter er ambitionen at videreudvikle og skalere konceptet til anvendelse af andre fagforeninger og akasser samt relevante aktører inden for videregående uddannelse og beskæftigelsesindsatsen.

9. Konklusion

Projektet "Bedre overgange til arbejdsmarkedet" er pr. ultimo 2025 i en udviklingsfase, hvor problemfeltet er afdækket, og en konkret netværksbaseret indsats er udviklet i samarbejde med centrale aktører. De foreløbige resultater består af et operationaliserbart netværkskoncept med en tydelig grundstruktur og tilpassningsmuligheder samt etablerede partnerskaber for pilotafprøvning i 2026. Den kommende afprøvning og evaluering skal tilvejebringe viden, der kan kvalificere konceptet og understøtte beslutninger om udbredelse.

10. Litteratur

- Amby, F., Christoffersen, B. J., Jensen, N. L., Brendstrup, S., Pedersen, S. T., Christensen, M., & Broch-Lips, N. (2020). Fra uddannelse til første job—Med handicap. VIA University College.
- Poulsen, C. H., Egmos, C. H., Ebersbach, B. K., Hjorthøj, C., & Epløv, L. F. (2025). *The "Paths to everyday life" peer support intervention... results from a randomized... trial*. BMC Psychiatry, 25, 695.
- Shamshiri-Petersen, D., & Bredgaard, T. (2025). *Ban vejen for job: En evaluering*. Aalborg Universitet.
- Socialstyrelsen. (2018). Forsøg med ansættelse af medarbejdere, brug af frivillige og brug af mentorer med brugerbaggrund i den regionale og kommunale indsats: Slutevaluering. Socialstyrelsen.
- Sundhedsstyrelsen. (2016). *Evaluering af satspuljeprojektet: LÆR AT TACKLE angst og depression – en randomiseret kontrolleret undersøgelse (resumé)*.
- Videnscenter om Handicap, Dansk Handicap Forbund, & S sammenslutningen af Unge Med Handicap. (2024). *Fremtidens beskæftigelsesindsats for mennesker med handicap*.
- Videnscenter om Handicap. (u.å.). *Studerende med funktionsnedsættelser finder fællesskab i SPS-klub*.