



# FRA FRITIDSJOB TIL FAGLÆRT

## STATUSNOTAT 1



DEN  
A.P. MØLLERSKE  
STØTTEFOND

1. INTRO	3
2. RESULTATER FOR 2019 – FØRSTE PROJEKTÅR	9
3. ORGANISERING OG SAMARBEJDE	13
4. VIRKEMIDLER I INDSATSEN	16
5. STATUS FOR JOBPLANETENS INDSATSER	19
6. VÆRDISKABELSE FOR INDSATSENS UNGE	31
7. FORMIDLING OG PRESSE	38
8. OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER TIL DET VIDERE ARBEJDE	40

**INTRO**

# INDLEDNING

## OM STATUSNOTATET

Dette er første statusnotat udarbejdet som led i den eksterne evaluering af projektet *Fra Fritidsjob til faglært* (2019-2023).

Notatet opsamler erfaringer og resultater for projektets første år (2019) og er udarbejdet godt et år efter projektets opstart. Planen herfra er, at der årligt udarbejdes statusnotater i forbindelse med evalueringen frem til den afsluttende evalueringsrapport ved projektperiodens ophør i foråret 2023.

## STATUSNOTATETS FORMÅL

Statusnotatets overordnede formål er at afgive en status på det samlede projekt og de enkelte indsatser under projektet. Her kigges der både på projektets konkrete resultater samt hvilke faktorer, der tillægges betydning for resultatopnåelsen.

Da projektet er et samarbejde mellem to boligselskaber i hver sin kommune, der samtidig involverer en række samarbejdspartnere, opsamler notatet ligeledes erfaringer og læring fra både det projektinterne- og eksterne samarbejde i projektet.

Slutteligt peger statusnotatet på opmærksomhedspunkter, som projektet med fordel vil kunne medtænke i det fremadrettede arbejde med at udvikle indsatserne.

## DATAGRUNDLAG FOR STATUSNOTATET

Dataindsamlingen bygger på i alt **17 kvalitative interviews** med:

- 1 Projektleder
- 2 Ledere af helhedsplaner
- 2 Fritidsjobkonsulenter
- 1 Koordinator for faglige forløb
- 1 Mentor
- 3 Unge lommepenge- og fritidsjobbere
- 1 Udviklingschef for boligselskab
- 2 Centerchefer fra kommuner
- 2 Ledere fra erhvervsuddannelser
- 2 Ledere fra offentlige fritidsjob

Ligeledes bygger den på følgende **kvantitative data**:

- Statistiske nøgletal fra de involverede boligområder
- Registreringer af indsatser og unge i de to helhedsplaner
- Elektronisk survey blandt de unge modtagere af indsatserne

# KORT OM PROJEKT OG INDSATS

## PROJEKTPERIODE

Projektet Fra Fritidsjob til Faglært gennemføres i perioden 2019-2023. Nærværende notat dækker erfaringer og resultater fra 2019, som var projektets første år.

## SAMARBEJDE

I projektet samarbejder boligselskaber i hhv. Køge og Greve Nord ud fra et langsigtet mål om at øge uddannelses- og beskæftigelsesgraden i de involverede boligområder. Samarbejdet involverer en lang række centrale samarbejdspartnere, der alle bidrager aktivt til kvalificering, udvikling og realisering af projektets indsatser, ligesom repræsentanter for samarbejdspartnere også indgår i projektets styregruppe.

På nuværende tidspunkt dækker samarbejdspartnere over: Køge og Greve Kommuner, EUC og ZBC, UUV, lokale folkeskoler, offentlige institutioner samt private virksomheder.

## INVOLVEREDE BOLIGOMRÅDER

Under Køge helhedsplan er de deltagende boligområder i projektet Karlemoseparken, Hastrupparken, Ellemarken og Søparken, mens de deltagende boligområder under Greve Nord helhedsplan er Askerød, Gersagerparken, Gudekvartererne og Klyngen. Enkelte af områderne har været – eller figurerer aktuelt – på den såkaldte 'Ghetto-liste'.

## OMRÅDERNES UDFORDRINGER

De involverede boligområder er alle udsatte og kæmper med en række væsentlige udfordringer, der bl.a. bunder i en lav uddannelses- og beskæftigelsesgrad blandt både de unge og deres familier. Andelen af offentligt forsørgede i områderne meget høj, og mange af områdernes unge er udsatte på en række sociale parametre. Derfor har områderne i perioder oplevet problemer med kriminalitet og bandevirksomhed.

## OVERORDNET FORMÅL

Projektets overordnede formål er at øge graden af uddannelse og beskæftigelse for børn og unge i Greve Nord og Køges udsatte boligområder gennem skabelse af fritidsjob i virksomheder indenfor faglige erhverv.

## MÅLGRUPPE

Målgruppen for projektets indsatser er områdernes børn og unge. Hovedparten af projektets indsatser er målrettet unge i alderen fra 13 år og opefter, mens de faglige forløb i skoleregi kan inkludere yngre elever.

## FINANSIERING

Projektet er finansieret af Den A.P. Møllerske Støttefond. I projektet indgår også medfinansiering fra deltagerkommunerne samt midler fra Landsbyggefonden via medfinansieringen fra helhedsplanerne.

# BAGGRUND

## FORUDGÅENDE INDSATSER I DE TO HELHEDSPLEANER

I 2014 indgik Køge Kommune og den boligsociale helhedsplan et partnerskab med fokus på uddannelse og beskæftigelse til målgruppen i alderen 13+ i Karlemoseparken. Dette arbejde omfattede både lommepege- og fritidsjobsindsatser og blev siden udvidet og forankret i alle helhedsplanens boligområder. Hermed opnåede indsatsen en volumen, som også gjorde det muligt at afsøge og afprøve nye samarbejder, der kunne understøtte arbejdet med målgruppen. Som eksempel herpå blev der samarbejdet med skoler og erhvervsskoler om et pilotprojekt med skoletrætte unge.

I den boligsociale helhedsplan for Greve Nord havde man også forudgående erfaringer med indsatser omkring lommepegejobs til områdets unge. Her var der imidlertid tale om mindre og mere enkeltstående indsatser end i Køge, ligesom arbejdet ikke var sammentænkt med indsatser på fx skole- og uddannelsesområdet.

I det nuværende projekt er Køge og Greve gået sammen om en indsats for boligområdernes børn og unge. Som vist bringer kommunernes boligsociale helhedsplaner begge erfaringer med sig ind i indsatsen, mens den model, projektets indsatser bygger på, i høj grad tager afsæt i erfaringerne fra Køge. Ligeledes gennemføres projektets indsatser i begge helhedsplaner under navnet Jobplaneten, som også var navnet for Køges forudgående indsats.

***”Modellen var egentlig ikke ny, men det er en del af projektet at udforske, hvordan det kan boostes og gøres bedre. I projektet krydsede vi klinger, og det stod klart, at Køge-modellen var god at arbejde videre med” (leder af helhedsplan)***

## INDSATSENS NYHEDSVÆRDI

***”Jeg synes, det er nytænkende med de her trappetrin. Den metode, der er udviklet til at arbejde med det her på, den er faktisk nytænkende” (udviklingschef i boligselskab)***

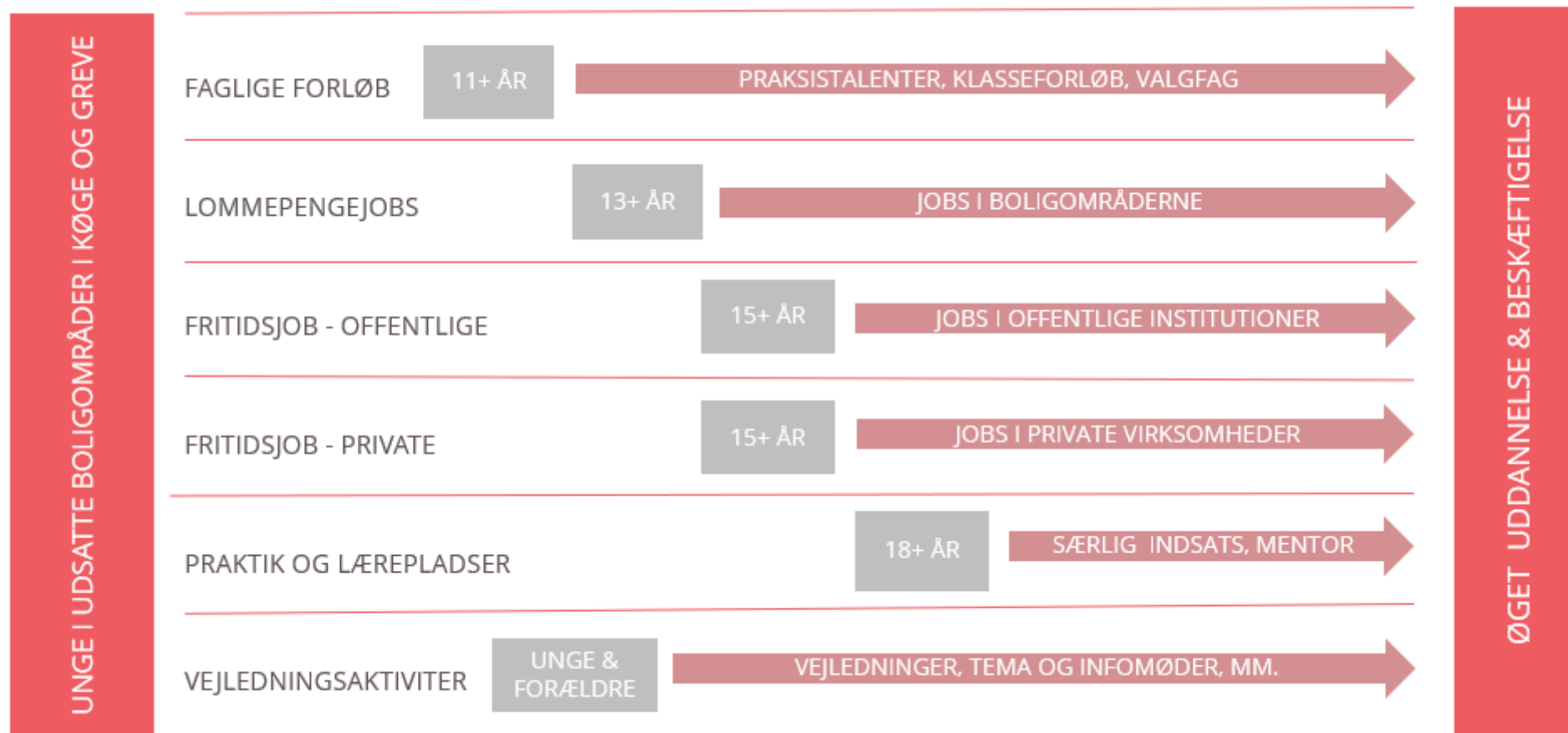
Selvom modellen for projektets indsatser hovedsageligt bygger på erfaringer fra det forudgående arbejde i Køges Jobplanet, er der tale om et projekt med en vis nyhedsværdi. Informanterne udpeger særligt tre forhold, der ses som udtryk for nytænkning i projektet samt projektets potentiale for at bidrage med ny viden på området:

- Helhedsorientering
- Erhvervsrettet fokus
- Volumen og tværkommunalt samarbejde

Med helhedsorienteret refereres der dels til, at projektets indsatser henvender sig til boligområdernes børn og unge i en tidlig alder, dels til at indsatserne er designet til at kunne guide og støtte boligområdernes unge i alle aldre og faser, og dels til at den unges omgivelser medtænkes i form af fx forældre og skole. Med det erhvervsrettede fokus fremhæves værdien og det nytænkende i, at projektet introducerer de unge for erhvervsfaglige uddannelser og jobs, hvilket for mange vil være et bedre match end gymnasiet, samtidig med at projektet bidrager til løsning af udfordringen med faldende søgning til erhvervsuddannelser. Slutteligt peges der på, at det tværkommunale samarbejde i projektet er med til at sikre projektet en volumen og et erfaringsgrundlag, der øger sandsynligheden for udviklingen af en bæredygtig og skalerbar indsats.

# MODEL OVER PROJEKTETS INDSATSER

I modellen nedenfor visualiseres projektets indsatser, der tilsammen skal lede til øget uddannelse og beskæftigelse for børn og unge i udsatte boligområder i Køge og Greve.



*"Det nye er, at det er en helhedsorienteret indsats. Den volumen vi har fået, siden fonden kom med, har gjort, at vi nu har en samlet pakke, der faktisk griber unge helt nede fra 10-års alderen og helt op til 30-års alderen" (projektleder)*

# INDSATSENS MÅL, DELMÅL OG SUCCESKRITERIER

		2020	2021	2022
<b>MÅL</b>	Øget søgning til erhvervsuddannelser	+ 10%	+ 10%	+ 10%
	Øget uddannelses- og beskæftigelsesgrad (18-29 årige)			+ 10%

		2020	2021	2022
<b>DELMÅL 1</b>	Lommepegejobs (13-17 år)	20 + 20 unge	20 + 20 unge	20 + 20 unge
<b>DELMÅL 2</b>	Fritidsjobs (15-18 år)	10 + 10 unge	10 + 10 unge	10 + 10 unge
<b>DELMÅL 3</b>	Særlige fritidsjobs for særligt udsatte unge med mentorstøtte (16-18 år)	3 + 3 unge	3 + 3 unge	3 + 3 unge
<b>DELMÅL 4</b>	Uddannelses- eller praktiklignende erhvervsrettede forløb for skoletrætte unge	20 unge	20 unge	20 unge
<b>DELMÅL 5</b>	Erhvervsrettede klasseforløb	1 + 1 forløb (i alt 40 unge)	1 + 1 forløb (i alt 40 unge)	1 + 1 forløb (i alt 40 unge)
<b>DELMÅL 6</b>	Fremskudte forberedende vejledningsforløb for unge + familier	2 + 2 temaaftner (i alt 140 deltagere)	2 + 2 temaaftner (i alt 140 deltagere)	2 + 2 temaaftner (i alt 140 deltagere)



**RESULTATER FOR 2019  
– FØRSTE PROJEKTÅR**

# OPFYLDELSE AF DELMÅL OG SUCCESKRITERIER

Af figuren til højre fremgår succeskriterier for de enkelte delmål i projektets første år sammen med de i året opnåede resultater. Figuren viser, at projektet i stort omfang har indfriet de opstillede kriterier. Det gælder både for Køge og Greve til trods for, at Køge har haft 'et forspring' i flere af projektets indsats, som der ikke var taget højde for i opstillingen af succeskriterier.

Kigger man på tværs af områderne, er måltallene for de seks delmål stort set indfriet. For begge områder ses imidlertid også nogle afvigelser fra måltallene, der både handler om under- og overpræstation i forhold til det forventede resultat. Afvigelse opsummeres her i punktform:

- Køge har præsteret lidt flere lommepengejobs end forventet, mens Greve er meget tæt på målet.
- Begge områder har overpræsteret på fritidsjobs.
- Indsatsen vedr. fritidsjobs for særligt udsatte unge med mentorstøtte er hverken opstartet i Køge og Greve. Til gengæld er 33 unge tilknyttet mentorordningen i Køge.
- Områderne har tilsammen overpræsteret i forhold til antallet af skoletrætte unge i særlige forløb.
- Køge har overpræsteret på erhvervsrettede klasseforløb, mens indsatsen endnu ikke er kommet i gang i Greve.
- Greve har overpræsteret på vejledningsforløb, men med lidt lavere deltagelse end forventet. Køge har indfriet målet.

	INDSATS	SUCCESKRITERIER	RESULTAT
<b>DELMÅL 1</b>	Lommepengejobs	Køge 20 Greve 20	Køge 23 Greve 19
<b>DELMÅL 2</b>	Fritidsjobs	Køge 10 Greve 10	Køge 72 Greve 22
<b>DELMÅL 3</b>	Fritidsjobs for særligt udsatte unge med mentorstøtte	Køge 3 Greve 3	Køge (33) Greve 0
<b>DELMÅL 4</b>	Uddannelses- eller praktiklignende erhvervsrettede forløb for skoletrætte unge	Min. 20 i alt på tværs af Køge og Greve	Køge 12 Greve 17
<b>DELMÅL 5</b>	Erhvervsrettede klasseforløb	Køge 1 Greve 1	Køge 2 Greve 0
<b>DELMÅL 6</b>	Fremskudte forberedende vejledningsforløb for unge + familier	Køge 2 (70 deltagere) Greve 2 (70 deltagere)	Køge 2 (70 deltagere) Greve 3 (50 deltagere)

# OPFYLDELSE AF OVERORDNEDE FORMÅL OG SUCCESKRITERIER

Succeskriterierne for projektets overordnede formål, som omhandler søgningen til erhvervsuddannelser fra Køges og Greves udsatte boligområder samt uddannelses- og beskæftigelsesgraden for områderne, er problematiske og kan ikke undersøges (endnu).

Vedr. søgning til erhvervsuddannelserne gør det sig gældende, at de senest tilgængelige tal ved notatets udarbejdelse er fra 2019. Det betyder, at projektet kun var i sin spæde opstart, da uddannelsesvalg fandt sted i marts, og således afspejler de tilgængelige tal vedr. unges uddannelsesvalg ikke projektets indsatser på nuværende tidspunkt. Det opstillede succeskriterie er under alle omstændigheder problematisk at efterprøve, da en større andel af de unge, som modtager Jobplanetens indsatser, endnu ikke er gamle nok til at vælge uddannelse. Slutteligt kan det formodes, at en del af de unge vil vælge 10. klasse forud for valg af ungdomsuddannelse, og her vil de blandes med unge, som ikke har modtaget indsatsen. Når uddannelsesvalg bliver aktuelt for de unge, vil det derfor give bedst mening at følge deres valg på individ- frem for skoleniveau.

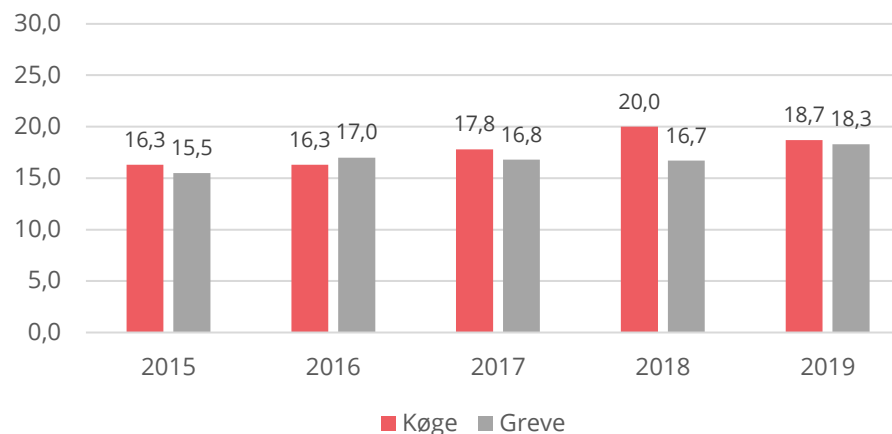
Vedr. andelen af unge i uddannelse og beskæftigelse, hvor målet er at have øget uddannelses- og beskæftigelsesgraden med 10 pct. i projektperioden, tager succeskriteriet afsæt i de 18-29 årige. Kun en mindre andel af de unge, som modtager indsatsen, vil komme til at tilhøre denne aldersgruppe indenfor projektets løbetid, hvilket også gør dette kriterie problematisk og vanskeligt at efterprøve.

En klar anbefaling er at gentænke succeskriterierne for de overordnede formål, så de er realistiske at efterprøve indenfor projektets løbetid.

**Andel af unge på 9. klassestrin i projektets samarbejdsskoler, der vælger en erhvervsuddannelse. Pct.**

		2018	2019
<b>Køge</b>	Ellemarkskolen	9,3%	8,6%
	Hastrupskolen	2,4%	11,5%
	Asgård Skole	6,9%	3,3%
<b>Greve</b>	Arenaskolen	3,7%	16,7%
	Krogårdskolen	1,5%	14,8%
	Hedelyskolen	2,3%	11,4%
	Damagerskolen	0 %	8,5 %

**Andel af 18-29 årige med erhvervs- og kort uddannelse i områderne i Køge og Greve helhedsplaner. Pct.**



# ÅRSAGER TIL DEN HØJE INDFRIELSE AF SUCCESKRITERIER FOR DELMÅL

Interviewpersonerne kommer alle med forskellige bud på årsager til, hvorfor projektet er lykket med en stor indfrielse af succeskriterier for delmål samt på nogle punkter endda at overpræstere. Her fremhæves følgende årsager af flere:

- Projektets kobling til fungerende helhedsplaner og indsats
- Bredt samarbejde med centrale aktører
- Måden der arbejdes på i indsatsen
- Projektmedarbejdernes profil

Projektets afsæt i den allerede etablerede indsats i Jobplaneten Køge samt koblingen til de lokale helhedsplaner i Køge og Greve vurderes at have gjort det muligt, at projektet kunne komme relativt nemt fra start.

***“Vi har haft en organisation og nogle samarbejder, der allerede var etableret begge steder. Vi ville ikke have kunnet nå det samme, hvis vi skulle være startet fra scratch. Det har været en fordel, at projektet knytter an til helhedsplanerne, som på en måde er et etableret system” (leder af helhedsplan)***

Dette har samtidig betydet, at der allerede var et tilgængeligt netværk af samarbejdspartnere at trække på, således at relationer og netværk ikke har skullet etableres fra bunden, og at samarbejder i projektet har kunnet bygge ovenpå - og udvide - Jobplanetens og helhedsplanernes eksisterende netværk. Således er det lykket på kort tid at opnå et bredt samarbejde med centrale aktører, der på hver deres måde er med til at

understøtte og realisere indsats og mål i projektet. Alle fremhæver, at projektet overalt er blevet mødt med en stor opbakning og velvilje.

Det opleves, at projektets medgang skyldes, at projektet ‘kommer med et reelt problem’, som mange aktører interesserede i at diskutere løsninger på ud fra hver deres perspektiver. Her er således ikke tale om et ‘projekt for projektets skyld’. Ligeledes forklares medgangen med en stor fleksibilitet i opgaveløsningen, hvor fokus er på at se og udnytte nye muligheder, frem for stingent at følge stringente årsags-virknings-kæder.

Medarbejdernes profil vurderes også at være afgørende for de resultater, der kan opnås i projektet. Her er tale om en god blanding af akademikere og erfarne praktikere, som er lokalt kendte, og som tilsammen udgør et stærkt team af ildsjæle.

***“Vil du gøre en forskel, eller vil du have 10.000 kr. i bonus? Jeg lover dig, hånden på hjertet, at de 10.000 kan kastes et andet sted hen. Jeg vil hellere se, at det går de unge godt. Det er noget af det mest opløftende i ens arbejde, og det varer i lang tid” (mentor)***

Slutteligt fremhæves igen og igen de unges egen rolle i at skabe interesse og medvind for indsatsen. Det er de unges positive omtaler af indsatsen, der spreder sig som ringe i vandet og gør det muligt at opnå kontakt til så mange af de unge i Køges og Greves udsatte boligområder.

***“Når man får fat i unge, og det bliver en succes for dem, så går det lige pludselig stærkt. For så finder de unge ud af, at de kan få hjælp hos os, og så spreder det sig som ringe i vandet. Så de unges succesoplevelser er også medvirkende til, at projektet bliver en succes. De bliver selv ambassadører for indsatsen” (fritidsjobskonsulent)***

# ORGANISERING OG SAMARBEJDE

# LOKAL ORGANISERING OG SAMARBEJDE PÅ TVÆRS

## LOKAL ORGANISERING

Den overordnede projektledelse ligger hos ledelsen i helhedsplanerne, som har administrativt overblik og ansvar, mens ansvaret for strategisk udvikling og daglig ledelse ligger hos en projektleder, hvis tid er ligeligt fordelt mellem ledelsen af de to lokale teams i hhv. Køge og Greve.

De lokale teams består i udgangspunktet af den daglige projektleder og en fritidsjobkonsulent. En del af projektets medfinansiering ligger imidlertid hos medarbejdere i helhedsplanerne, hvilket i praksis får begge teams til at fremstå med en større volumen. Medfinansiering ligger i mentoropgaven og opgaver med koordinering af faglige forløb samt kommunikation.

En gennemgående oplevelse blandt ledere og medarbejdere er, at det samlede projektteam på tværs af helhedsplaner udgøres af særdeles erfarne og kompetente medarbejdere. Oplevelsen er dog samtidig, at projektets opstart er foregået mest smidigt i Køge, hvor flere af medarbejderne har arbejdet sammen på området forud for projektet. Dette har betydet, at der allerede var oparbejdet rutiner for arbejdet og et stort netværk at trække på. I Greve har opstartsfasen været lettere udfordret grundet sygdomsmeddelelse af en kernemedarbejder.

For de lokale teams gør det sig gældende, at der afholdes ugentlige teammøder struktureret omkring SCRUM-metoden, hvilket sikrer tydelighed om arbejdsopgaver og ansvarsfordeling. For det samlede projektteam på tværs af helhedsplaner finder månedlige møder sted, som giver god basis for videndeling og erfaringsudveksling i projektet. Alle parter udtrykker tilfredshed med samarbejdet og rammerne herfor.

## TÆT SAMSPIL MELLEM PROJEKT OG HELHEDSPLANER

Medfinansieringen af timer fra udvalgte af helhedsplanernes medarbejdere og projektmedarbejdernes fysiske placering sammen med helhedsplanerne betyder samlet, at gennemførelsen af projektet sker i et tæt samspil med helhedsplanerne. Der sparreres og udveksles løbende erfaringer mellem projekt og helhedsplaner, og projektet nyder godt af at kunne trække på helhedsplanernes eksisterende viden og netværk. Sidstnævnte gælder særligt for Greve, hvor indsatsen i Jobplaneten er ny.

*”På den måde indgår der i realiteten en del skjulte ressourcer i projektet. Fx sparrer hele medarbejdergruppen i helhedsplanen om forskellige ting. Det ville være kunstigt at dele tingene anderledes op” (leder af helhedsplan)*

Flere informanter påpeger, at en skarp opdeling mellem projektets og helhedsplanens arbejde ligefrem ville virke unaturlig, da indsatsernes målgrupper og samarbejdspartnere overlapper betydeligt.

## SYNERGI MELLEM HELHEDSPLANER

Informanterne finder det positivt, at projektet baserer sig på et samarbejde mellem projektteams koblet til to forskellige helhedsplaner. Det opleves som givende og fordrende for projektets udvikling, at de to helhedsplaner kan bidrage med forskellige erfaringer og perspektiver. Ligeledes vurderes det både at styrke projektets eksponering og udbredelsesmuligheder, at indsætterne afprøves i et samspil mellem helhedsplaner med forskellige forudsætninger, i forskellige lokale kontekster og med forskellige lokale samarbejdspartnere til rådighed.

# STATUS FOR SAMARBEJDER OG VÆRDIEN AF STYREGRUPPEN

## PROJEKTETS SAMARBEJDER

Projektmedarbejderne udtrykker stor tilfredshed med samarbejdet med hovedparten af de aktører, som allerede forud for projektet havde tilkendegivet, at de gerne ville samarbejde om at realisere projektets indsatser og mål. Det gælder fx de lokale helhedsplaner, folkeskoler, EUC Sjælland og UUV. Af evalueringen fremgår det også, at den oplevede tilfredshed er gensidig.

Ligeledes udtrykkes begejstring over de mange gode samarbejder, som det er lykket projektet at etablere i løbet af det første år. Det gælder fx for samarbejdet med ZBC Køge, dagligvarekoncernen Salling Group og en række offentlige institutioner.

***“De samarbejdspartnere vi har, er nogen vi gerne vil have. Vi vil jo altid gerne have flere, men vi skal også kunne håndtere dem, vi får. Her skal vi finde en balance” (leder af helhedsplan).***

Overordnet set vurderes det, at projektet på nuværende tidspunkt har opnået de samarbejder, som er ønskede og forventede. Samtidig vurderes det dog, at projektet rummer potentiale for langt flere samarbejder, mens dette nødvendigvis må balanceres med andelen af jobsøgende unge, så projektet ikke skuffer sine samarbejdspartnere.

På ét – om end meget væsentligt – område savner projektet yderligere samarbejde. Udover samarbejdet med Enemærke og Pedersen er projektet af forskellige årsager ikke i tilstrækkelig grad lykket med at etablere samarbejder med erhvervsfaglige virksomheder. Det er en problematik, der behandles yderligere under ‘opmærksomhedspunkter’.

## STYREGRUPPE

For projektmedarbejderne, som tidligere har arbejdet relativt selvkørende med de indsatser, der i dag indgår som en del af projektet, har der været en læringsproces forbundet med at have en styregruppe knyttet til projektet. Læringen har bl.a. bestået i at finde en passende form på møderne, at balancere de forskellige interesser blandt styregruppens aktører samt at finde frem til, hvilken viden fra projektet som skal formidles på møderne og som projektet vil kunne profitere af at opnå styregruppens input til.

Når dette er sagt, vurderer projektmedarbejderne styregruppen – samt fondens deltagelse heri – som et meget stort aktiv for projektet. Blandt styregruppens medlemmer er både chefer for relevante kommunale centre og repræsentanter fra boligselskaber, helhedsplaner og erhvervsskoler repræsenteret. Således samler styregruppen centrale aktører i projektet, som både har beslutningskompetence og kan facilitere kontakten til et netværk, der rækker langt ud over projektet. For projektet vurderes dette bl.a. at betyde, at forskellige tiltag kan iværksættes hurtigere, end de ellers ville have kunnet.

Fondens deltagelse i styregruppen fremhæves som noget positivt, da den direkte dialog med fonden sikrer klare linjer om forventningerne til projektet.

***“Det fungerer godt, at fonden er med til møderne, så de med det samme kan adressere, hvis der er noget, der undrer dem, men også kan anerkende de ting, der kører godt. Det betyder noget, at det også bliver set, at vi har skabt nogle gode resultater” (udviklingschef, boligselskab)***

# VIRKEMIDLER I INDSATSEN



# ØNSKEDE FORANDRINGER FOR JOBPLANETENS UNGE

Målgruppen af unge i projektet beskrives som værende unge fra udsatte boligområder, hvoraf mange kommer fra uddannelsesfremmede hjem med begrænset netværk og få økonomiske ressourcer, og hvor mange af forældrene har lav eller ingen tilknytning til arbejdsmarkedet. Af disse årsager fungerer forældrene ikke som rollemodeller for deres børn, ligesom de har vanskeligt ved fx at støtte op om børnenes ønsker om fritidsjob og/eller vejlede dem i forbindelse med uddannelsesvalg.

Velvidende at der i områderne er grupperinger af mere 'hårdkogte' unge, som ikke tager imod indsatserne, vurderes det, at projektet har kontakt til den 'rigtige' målgruppe af udsatte unge.

Bag projektets succeskriterier og mål ligger en række håb og ønsker for, hvilke forandringer indsatserne kan være med til at skabe for de unge:

- Personlig udvikling
- Sociale kompetencer
- Opbygning af social kapital
- Samfundsdeltagelse og nedbrydning af territorielt stigma
- Afklaring og motivation til job og uddannelse

Gennem projektets indsatser får de fx unge mulighed for at afprøve sig selv i forskellige sammenhænge, få succesoplevelser udenfor skolen samt at opnå en højere grad af ansvar for eget liv og karriere. Forhold som tilsammen vurderes at påvirke deres personlige udvikling positivt.

***"Når de oplever, at de kan passe ind et sted, så tror de mere på sig selv. De vokser 10 cm og har en helt anden udstråling. Den personlige udvikling er meget iøjnefaldende" (fritidsjobkonsulent)***

Ved at indgå i skoleforløb, arbejdsfællesskaber og arbejdssituationer kan de unge blive bedre til at nuancere deres personlighed og lære at omgås forskellige mennesker på tværs af alder og etnicitet. Udviklingen af sociale kompetencer vurderes at gavne de unge generelt, og særligt i forhold til muligheder for at indgå på arbejdspladser fremadrettet.

At deltage i Jobplanetens indsatser kan være med til at øge de unges sociale kapital, da de herigennem lærer andre unge og voksne at kende. At tjene egne penge giver ligeledes de unge mulighed for at koble sig op på nogle ungefællesskaber, de ellers ville være udelukket fra, og for at deltage i nogle arenaer i samfundet, som de ellers ikke har adgang til. De unges øgede samfundsdeltagelse kan potentielt bidrage til at nedbryde det territorielle stigma, som følger de unge fra de udsatte boligområder.

Skoleforløb og fritidsjobs kan bidrage til de unges afklaring af, hvad de ønsker for deres fremtid. De kan prøve noget, de bestemt ikke har lyst til, og de kan prøve noget, som de opdager, at de både kan lide og er gode til. Således kan projektet være et vigtigt bidrag til, at de unge finder gode veje at gå i uddannelse og arbejde.

***"Når de finder ud af, at de er gode til noget, så får de også nogle drømme. Så vil de gerne opnå noget, og så vil de også gerne kæmpe for at komme til at opfylde de drømme, de har" (leder, EUC)***

# VIRKEMIDLER I FORANDRINGSSKABELSEN

Projektmedarbejderne peger tilsammen på en række virkemidler, som vurderes afgørende for forandringskabelsen. Udover at pege på vigtigheden af at have en tydelig model at arbejde ud fra, er der særligt tale om virkemidler, der omhandler tilgangen og kontakten til de unge.

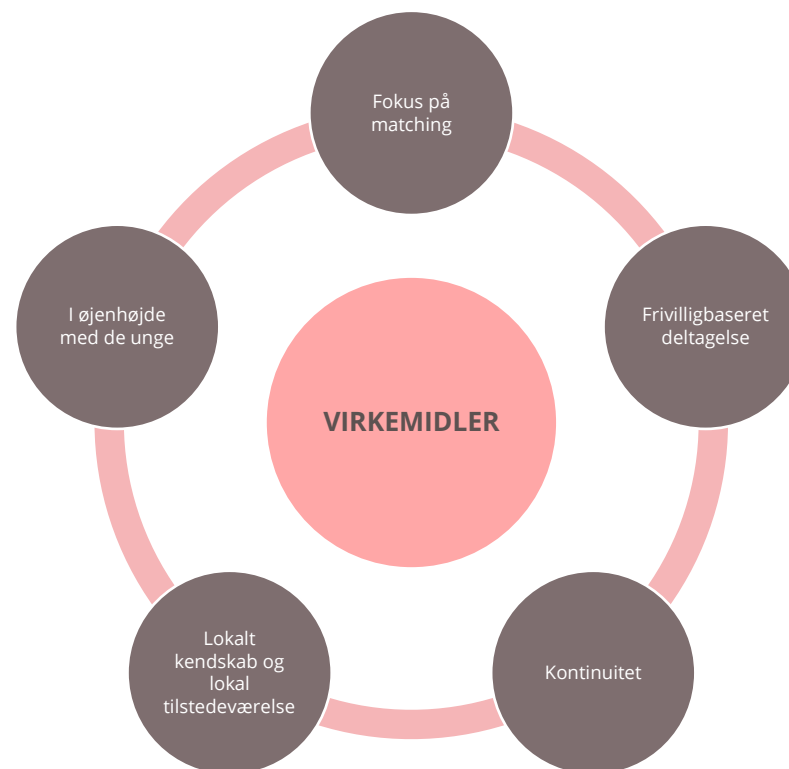
Først og fremmest tillægges det stor betydning, at indsatsen fysisk er placeret ude i boligområderne og at projektmedarbejderne har lokalt kendskab og netværk i området. Ligeledes vægtes frivillighedsaspektet, der handler om, at de unge selv skal komme af egen fri vilje. Det indebærer også, at de unge altid får en chance til, hvis de får lyst til at komme tilbage efter tidligere at have trukket sig fra indsatsen.

***“Vi kan ikke rykke på nogen, der ikke selv ønsker det” (projektleder)***

Et andet vigtigt virkemiddel i projektet er et stort fokus på matching ud fra en erkendelse af, at der fx er langt større chancer for at skabe de ønskede forandringer, når den unge får *det rigtige job* frem for, at den unge opnår et job hurtigt.

Herudover fremhæves det betydningsfulde i at møde de unge, der hvor de er, og være i øjenhøjde med de unge. Det handler bl.a. om at investere tid i at opbygge relationer og tillid samt om at have klare rammer men samtidig formå at opretholde en uformel tone, så de unge føler sig tilpasse i dialogen og har mod på at dele deres udfordringer.

Endelig peges på kontinuitet som et meget centralt virkemiddel. Her refereres både til Jobplanetens model, der medtænker støtte til de unge i alle relevante faser frem til uddannelse og job, men også til det faktum at Jobplanetens unge aldrig bliver glemt eller sættes på ‘stand-by’.



***“Vi holder hele tiden fast i de unge, efter de er blevet indskrevet hos os. Selv hvis vi ikke har noget job at tilbyde dem lige nu, så kalder vi dem ind til samtale, og minder dem om, at de ikke er blevet glemt. Mange har negative erfaringer med at blive glemt og forsvinde ud af systemet fra andre sammenhænge, så det er vigtigt at holde fast og følge op. Vi forsøger også hele tiden at hjælpe dem over i det næste trin” (fritidsjobkonsulent)***

# **STATUS FOR JOBPLANETENS INDSATSER**

# REKRUTTERING AF UNGE

## REKRUTTERING AF UNGE TIL INDSATSEN

I både Køge og Greve har Jobplaneten kontorer med faste åbningstider, hvor de unge enten kan henvende sig på eget initiativ, under påskønnelse fra andre eller som følge af en henvisning fra projektets samarbejdspartnere. Sådanne henvisninger kan fx komme fra gadeplansmedarbejdere, UU-vejledere, klubpædagoger, m.fl.

Surveyen blandt Jobplanetens unge viser, at langt de fleste henvender sig til Jobplaneten på eget initiativ, fordi de har hørt om muligheden fra venner eller bekendte (i alt 48 pct.). Det gælder i særlig grad i Køge, hvor Jobplaneten eksisterede forud for projektet, og hvor de unge med tiden er gået hen og blevet indsatsens bedste ambassadører. Her ses det tilmeld, at forældre kender til indsatsen og peger de unge i retning heraf.

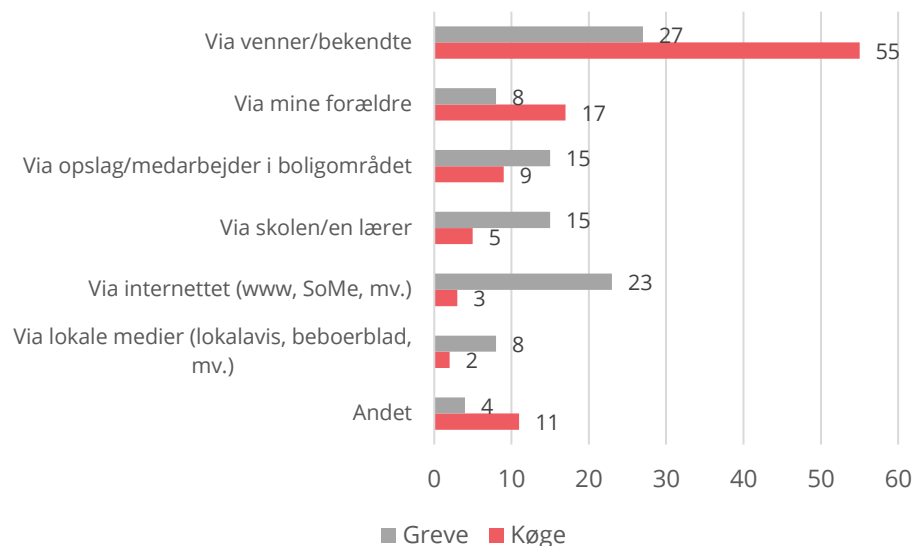
***"I Køge er der skabt et miljø om Jobplaneten, som gør, at der ikke er behov for rekruttering. De unge kommer selv. I Greve er det anderledes, fordi Jobplaneten er nystartet. Her har man tidligere arbejdet med jobs til unge, men endnu ikke nok til at skabe et miljø omkring det i boligområdet. Det tager tid" (projektleder)***

I Greve ses det også, at kendskabet til indsatsen spredtes blandt de unge, men en større andel af de unge angiver også at have fået kendskab til indsatsen på anden vis. Her spiller formidling om indsatsen på hjemmeside og sociale medier således endnu en væsentlig rolle for rekrutteringen af de unge, ligesom forskellige rekrutteringsaktiviteter og samarbejdspartneres omtale af Jobplaneten har en betydning for, at områdets unge kender til indsatsen.

## FAKTA OM JOBPLANETENS UNGE

- I 2019 er i alt **200 unge indskrevet i Jobplaneten**, som fordeler sig med 130 unge i Køge og i 70 unge i Greve .
- Omkring **to tredjedele af Jobplanetens unge er drenge, mens en tredjedel er piger**
- Aldersoplysninger er ikke opdateret for alle unge, men beregnet ud fra tilgængelige oplysninger er gennemsnitsalderen for Jobplanetens unge i Køge 17,5 år og i Greve 15,7 år.

### Hvordan hørte du om Jobplaneten? Pct. (N = 82)



# RAMMERNE OM ET FORLØB I JOBPLANETEN

## FORBEREDELSE OG FORVENTNINGSADFÆSTNING

Når unge, der ønsker lommepege- og fritidsjobs, henvender sig til Jobplaneten, inviteres de straks til en samtale. Her indskrives de og fortæller om dem selv og deres ønsker, ligesom der sker en indledende forventningsafstemning i forhold til, hvilke jobs man kan få, hvad det vil sige at have et job, og hvordan det videre forløb ser ud.

Typisk afholdes 1-3 møder/vejledninger med de unge, inden de starter på job. Hvis de unge er under 18 år, inviteres deres forældre også til en samtale, hvor de godkender deltagelsen i indsatsen og får information og viden om, hvordan de kan støtte deres barn i at have et job.

De indledende møder fungerer både som mental og praktisk klargøring af de unge til at have et job. Efter behov tilbydes de støtte og vejledning til praktiske ting, som fx at skrive ansøgning samt oprettelse af Nem-ID og e-Boks, så de er bedst muligt forberedte.

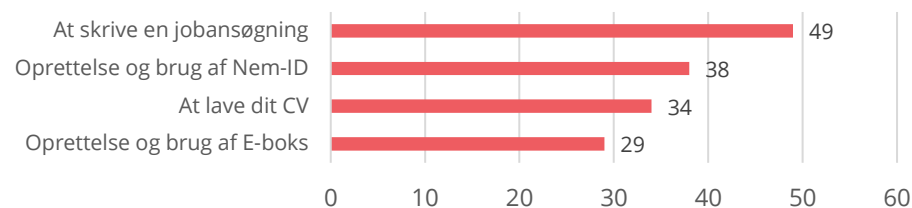
*"I starten prøver jeg at lægge opgaverne over på dem, og ser om de kan håndtere det selv. Og så kan de kontakte mig, hvis det ikke lykkes, for selvom forældreopbakningen er der, så er ressourcerne der ikke altid, og så træder Jobplaneten ekstra til" (fritidsjobkonsulent)*

## MATCHING OG JOBSAMTALER

I Jobplaneten overvejes nøje, hvilket job der vil passe godt til den unge, da de unge er forskellige og dermed klar til forskellige grader af ansvar.

*"Jo bedre match, jo bedre et forløb for alle parter – både for os og de unge og for virksomhederne" (projektleder)*

## Har du via Jobplaneten modtaget hjælp og støtte til...? Pct. (N = 82)



Et godt match reducerer risiko for frafald. Derfor garanteres de unge heller ikke job inden for en bestemt tidshorisont, og et match vil typisk ske i løbet af 0-3 måneder.

Selvom den unge i princippet har fået jobbet på forhånd, aftales en samtale mellem den unge og arbejdspladsen. Samtalen tager form af en almindelig jobsamtale med henblik på at træne den unge til fremtidige jobsamtaler. Efter behov kan fritidsjobkonsulenten deltage i samtalen, som giver alle parter mulighed for at tænke sig om, inden kontrakt indgås.

## OPFØLGNING

I løbet af ansættelsen er der løbende opfølgning mellem Jobplaneten og hhv. ung og arbejdsplads. Opfølgningen er væsentlig for både motivation og fastholdelse af den unge, som også løbende kan henvende sig, hvis der opstår udfordringer på jobbet. Samtidig sikrer opfølgningen, at den unge lever op til arbejdspladsens forventninger, og at Jobplaneten kan træde til som ressource, hvis der er problemer, som skal håndteres.

Som led i opfølgningen tages der løbende stilling til, om den unge er klar til yderligere ansvar og dermed at rykke videre i Jobplanetens indsats.

# LOMMEPENGEJOBS I BOLIGOMRÅDERNE

Lommepegejobs er en håndholdt indsats, hvor jobbet udføres med adgang til en vejledende voksen. De fleste lommepegejobs finder sted i de boligområder, som er tilknyttet helhedsplanen, men enkelte også uden for helhedsplanens rammer. Jobbene aflønnes af projektmidler.

Formålet med lommepegejobs er at klæde den unge på til at varetage et ordinært fritidsjob, og det vurderes løbende, hvornår den unge er klar til at rykke videre til indsatsens næste trin. Det sker fx ved at observere, om den unge er mødestabil, hvor selvstændig den unge er i løsningen af arbejdsopgaver, osv.

Eksempler på lommepegejobs er sortering af storskrald, uddeling af materialer, lettere rengøring, legepatrulje for områdets børn, mm. I projektet holdes løbende blik for nye muligheder for lommepegejobs, hvilket bl.a. har afstedkommet en miljøpatrulje og meget aktuelt en indkøbspatrulje, der tilbyder hjælp til indkøb til boligområdernes sårbare og ældre beboere under COVID-19-krisen. Hvad angår værkstederne, der som beskrevet i projektbeskrivelsen skal bidrage til at øge de unges mobilitet, er dette realiseret i Køge, mens Greve arbejder på løsninger herfor.

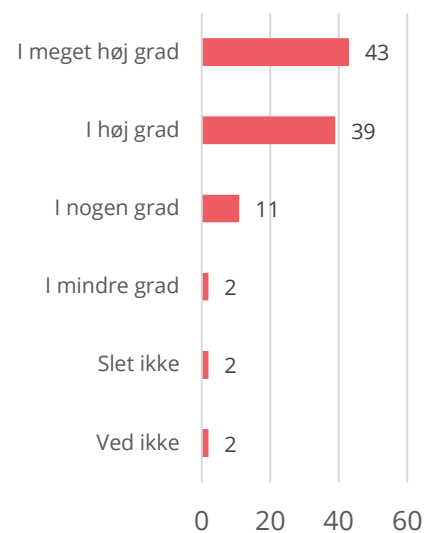
I 2019 har i alt 42 unge fået et lommepegejob med hjælp fra Jobplaneten og langt de fleste unge har været meget glade herfor. Forhold som køn, boligområde og etnisk baggrund har ikke signifikant betydning for, hvordan de unge vurderer deres glæde ved jobbet.

Det vurderes, at der i boligområderne er potentiale for endnu flere lommepegejobs, men at dette også er et spørgsmål om ressourcer.

## LOMMEPENGEJOBS KORT FORTALT

- 42 unge har fået lommepegejob i 2019
- Lommepegejobberne arbejder i gennemsnit 6,5 time per uge
- 82 pct. har i meget høj eller høj grad været glade for jobbet
- 86 pct. af lommepegejobberne oplever i meget høj eller høj grad, at de har modtaget den støtte fra Jobplaneten, de har haft behov for. 9 pct. svarer 'i nogen grad' og resten 'ved ikke'.

### Har du været glad for at have et lommepegejob? Pct. (N = 42)



LOMMEPENGEJOBS KØGE	23
Containervagt	3
Uddeler	6
Bloggerprojekt	5
Juiceprojekt	5
Multiværksted	2
Miljøambassadør	2
LOMMEPENGEJOBS GREVE	19
Omdeler	3
Klub Godset	8
Legepatrulje	3
Hundige Boldklub	1
Ejendomskontor	1
Børnehave	1
Andet	2
LOMMEPENGEJOBS I ALT	42

# FRITIDSJOBS I OFFENTLIGE INSTITUTIONER

Fritidsjobs i offentlige institutioner er regulære fritidsjobs med den forskel, at Jobplaneten følger de unge tæt og står til rådighed for både den unge og arbejdspladsen. Samtidig er institutionerne bevidste om, at det for mange af de unge er deres første regulære job, hvorfor et ansvar medfølger for at indføre de unge i arbejdet og få dem til at føle sig godt til rette. Institutionerne tager dermed også et socialt ansvar ved at samarbejde med Jobplaneten.

*“Der er faste personaler, som løbende kan støtte og guide de unge, og de unge har fået en introduktion og et arbejdspapir, hvor der står i detaljen, hvad de skal lave. Vi har stort fokus på, at det både er en lærings- og en udviklingsproces for den unge, hvor de skal lære arbejdets spilleregler at kende” (leder, offentligt fritidsjob)*

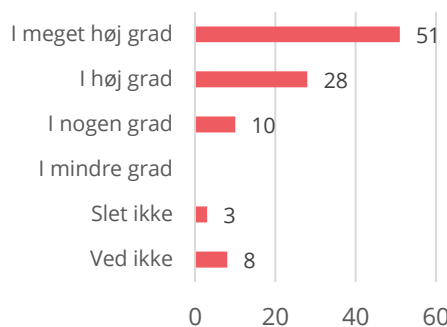
I Greve har væsentligt færre unge opnået offentlige fritidsjobs end i Køge. Det skyldes blandt andet, at Køge Kommune har valgt at støtte med midler til aflønning af fritidsjobs, mens de offentlige institutioner i Greve selv skal finde midler til at aflønne fritidsjobbere. På nuværende tidspunkt er det m.a.o. lettere for institutioner i Køge at sige ja til fritidsjobbere, idet de udgør en gratis arbejdskraft, og derfor bør forskellen i aflønningen af fritidsjobs udgøre et opmærksomhedspunkt i forbindelse med den videre forankring af projektets indsatser.

I 2019 har i alt 57 unge fået et offentligt fritidsjob med hjælp fra Jobplaneten, og langt hovedparten har været meget glade herfor. Forhold som køn, boligområde og etnisk baggrund har ikke signifikant betydning for, hvordan de unge vurderer deres glæde ved jobbet.

## OFFENTLIGE FRITIDSJOBS KORT FORTALT

- 57 unge har fået fritidsjob på en offentlig institution i 2019
- Fritidsjobberne på offentlige institutioner angiver at have arbejdet i gennemsnit 9,1 timer per uge
- 79 pct. har i meget høj eller høj grad været glade for jobbet
- 84 pct. af fritidsjobberne i det offentlige oplever i meget høj eller høj grad, at de har modtaget den støtte fra Jobplaneten, de har haft behov for. 13 pct. svarer ‘i nogen grad’ og 3 pct. ‘slet ikke’
- De 29 fritidsjobs i daginstitutioner har fordelt sig på 13 institutioner, og de 15 fritidsjobs i SFO'er har fordelt sig på 5 SFO'er.

## Har du været glad for dit fritidsjob på en offentlig institution? Pct. (N = 39)



<b>OFFENTLIGE FRITIDSJOBS KØGE</b>	<b>52</b>
Daginstitutioner	29
SFO	15
Svømmehal	6
Lektiecafe	2
<b>OFFENTLIGE FRITIDSJOBS GREVE</b>	<b>5</b>
Plejecenter	5
<b>OFFENTLIGE FRITIDSJOBS I ALT</b>	<b>57</b>

# FRITIDSJØBS I PRIVATE VIRKSOMHEDER

Fritidsjobs er regulære fritidsjobs i virksomheder, der selv står for aflønning af de unge. Også her er Jobplaneten løbende i kontakt med de unge, ligesom der er løbende dialog med virksomhederne omkring fx muligheder for forbedringer af de unges indsats og opgaver.

I løbet af første projektår er der blevet arbejdet på at opbygge et virksomhedsnetværk, som gradvist er blevet større over perioden. Her er bl.a. banet vejen for samarbejde med dagligvarekoncernen Salling Group om fritidsjobs og kortere mentorforløb for unge, der har det svært.

Private fritidsjobs er den type jobs, der rummer det største potentiale for, at Jobplanetens unge kan komme til at gøre sig erfaring med en mere håndværksmæssig faglighed, som fx byggeri, mekaniker, tømrer og lignende. Her har projektet dog et stykke vej endnu. Som citatet illustrerer, skyldes manglen på samarbejder med erhvervsfaglige virksomheder bl.a. nogle meget konkrete barrierer, som projektet skal finde frem til at arbejde sig rundt om.

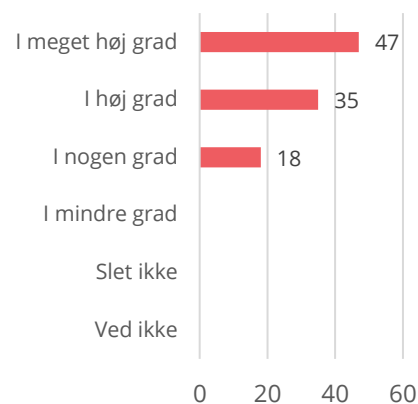
***“Vi har supermarkeder og sådan noget, men vi vil gerne have nogle flere håndværksvirksomheder. Det skal vi stadig arbejde på, men det har været lidt sværere, fordi det typisk er mindre virksomheder, opgaverne kan være farlige for den unge, og så er der også det problem, at de lukker tidligt” (projektleder)***

I 2019 har i alt 37 unge fået et fritidsjob i en privat virksomhed med hjælp fra Jobplaneten, og langt hovedparten har været meget glade herfor. Ligesom køn, boligområde og etnisk baggrund ikke har signifikant betydning for, hvordan de unge vurderer deres glæde ved lommepegejob og offentlige fritidsjob har disse forhold heller ikke betydning for vurderingen af glæden ved private fritidsjobs.

## PRIVATE FRITIDSJØBS KORT FORTALT

- 37 unge har fået fritidsjob i en privat virksomhed i 2019
- Fritidsjobberne i private virksomheder angiver at have arbejdet i gennemsnit 15,4 timer per uge
- 82 pct. har i meget høj eller høj grad været glade for jobbet
- 100 pct. af fritidsjobberne i private virksomheder oplever i meget høj eller høj grad, at de har modtaget den støtte fra Jobplaneten, de har haft behov for.
- Størstedelen af fritidsjobberne i private virksomheder har haft job i et supermarked. Det gælder for 65 pct. af denne gruppe unge.

## Har du været glad for dit fritidsjob i en privat virksomhed? Pct. (N = 17)



PRIVATE FRITIDSJØBS KØGE	20
Restaurant/café/bager	4
Supermarked	10
Erhvervsfaglig virksomhed	4
Anden virksomhed	2
PRIVATE FRITIDSJØBS GREVE	17
Supermarked	14
Biograf	1
Restaurant	1
Anden virksomhed	1
PRIVATE FRITIDSJØBS I ALT	37



## SÆRLIGE INDSATSER MED MENTORSTØTTE

En målsætning for projektet har været at etablere en række fritidsjobs på særlige vilkår for unge. De særlige vilkår består i, at den unge – i tillæg til Jobplanetens støtte – får tildelt en mentor på arbejdspladsen, der kan støtte dem undervejs. Mentor udgøres af en medarbejder, som frikøbes af Jobplaneten til at varetage denne særlige opgave.

Både i Køge og Greve er der i første projektår blevet arbejdet for at indgå samarbejdsaftale med Salling Group vedrørende fritidsjobs på særlige vilkår. For begge steder gælder det, at der i 2019 endnu ikke var blevet ansat unge med en frikøbt mentor på arbejdspladsen. I Køge har Jobplanetens egen mentorfunktion imidlertid været tilkøbt indsatsen, som en del af projektets medfinansiering.

Jobplanetens mentorindsats eksisterer på nuværende tidspunkt kun i Køge. Indsatsen består af en mentor, som er ansat i UUV Køge Bugt, men arbejder fremskudt i helhedsplanens fire boligområder. Indsatsens mentor yder en håndholdt og nærværende støtte til frafald- og/eller kriminalitetstruede unge fra resourcesvage familier. Mentorindsatsen bidrager til, at målgruppen bringes ind på arbejdsmarkedet, i uddannelsessystemet og i samfundet som aktive medborgere. Desuden er mentorindsatsen en central del af den kriminalpræventive indsats og håndterer unge med særlige udfordringer relateret til bandekriminalitet.

I 2019 har i alt 33 af de indskrevne unge i Jobplaneten Køge været tilknyttet en mentor. Heraf har i alt 16 unge opnået en uddannelse, praktik- eller læreplads eller et job. Der er imidlertid tale om en tung målgruppe, som kan være meget svært at fastholde, og derfor skal de unge ofte hjælpes i gang ad flere omgange, før de finder sig tilrette.

*”Mange af dem er gengangere. Når jeg får dem ud i noget, så er der mange, der kommer tilbage igen. Fx fordi de forventer, at det er på en bestemt måde, eller fordi de har svært ved at tage imod arbejdsopgaver: ’Du skal bare snakke ordentligt til mig!’. Vi skal bare starte helt fra scratch: Hvordan snakker man? Hvordan møder man op? Hvordan kan jeg tale til min chef? Hvor er jeg i hierarkiet? Og de skal finde ud af, hvordan virkeligheden fungerer i arbejdsregi” (mentor)*

Et væsentligt element i mentors indsats er at kortlægge barrierer hos de unge, som gør det vanskeligt at fastholde uddannelse og arbejde, og at iværksætte tiltag til at overkomme disse barrierer. Heri kan fx ligge tiltag som udredning for mentale og kognitive udfordringer, dialog med sagsbehandlere og de unges familier mm.

Nogle af de unge tilknyttet mentorindsatsen er fokuserede på at finde et job, men de fleste ønsker sig en uddannelse. Her kan mentors opgave fx bestå i at finde aktiviteter, som bringer de unge på niveau med adgangs-krav, eller på anden vis at holde dem til ilden frem til uddannelsen kan påbegyndes.

SÆRLIG INDSATS MED MENTOR KØGE	
Antal unge i Jobplaneten med tilknyttet mentor	33
- heraf opnået uddannelse	10
- heraf opnået praktik- eller læreplads	4
- heraf opnået job	2
Antal unge med frikøbt mentor på arbejdsplads	0
SÆRLIG INDSATS MED MENTOR GREVE	
Antal unge med frikøbt mentor på arbejdsplads	0

# ERHVERVSRETTEDE KLASSEFORLØB

I 2019 har projektet gennemført to erhvervsrettede forløb med i alt 36 deltagere. Det ene forløb er gennemført som valgfag i madkundskab på tværs af klassetrin. Det andet er gennemført for en mindre gruppe af unge og har haft karakter af et forberedende kursus til fritidsjob.

Begge forløb blevet udviklet, planlagt og gennemført i et samarbejde mellem Jobplaneten Køge, lokale skoler og ZBC med afsæt i parternes ønsker og skolernes målsætninger for valgfag. Erfaringerne med forløbene har været positive for alle parter, og projektmedarbejderne har oplevet stor interesse og opbakning fra både de involverede skoler og erhvervsuddannelsen på ZBC.

## VALGFAG

Valgfag har fungeret som 'almindelig undervisning for almindelige klasser'. Udover at give de unge kvalificeret undervisning inden for et fag, som har kunnet supplere undervisningen på skolerne, har et væsentligt formål med valgfagsundervisningen været at give de unge et andet og mere nuanceret indblik i, hvad en erhvervsuddannelse kan tilbyde.

Sammenholdt med skolernes almindelige brobygningsforløb til ungdomsuddannelser, er det erhvervsskolernes oplevelse, at det er givtigt med længerevarende klasseforløb, hvor de unge får bedre mulighed for at lære underviserne, undervisningsniveauet og uddannelsesstedet at kende.

Lærer- og elevfeedback på valgfagsdelen har været særdeles positiv, og for ZBC's vedkommende gælder det, at der ses et meget stort potentiale i en udvidelse af samarbejdet mellem skoler og erhvervsuddannelser.

*"Det er noget, vi seriøst gerne vil lave på større plan. Vi har både faciliteter og kompetencer, og der er stort potentiale i at øge de unges kendskab til de her uddannelser. Der er mange, når de først kommer ind til os, der finder ud af, at det er virkelig spændende" (leder, ZBC)*

På nuværende tidspunkt samarbejdes der om realiseringen af flere klasseforløb. Nogle forløb skulle have ligget allerede i foråret 2020, men er desværre blevet udskudt grundet COVID-19-krisen.

## FORBEREDENDE KURSUS TIL FRITIDSJOB

I første projektår udviklede Jobplaneten og ZBC et 3-dages kursus, hvis formål var at klæde en gruppe unge på med basale færdigheder til at varetage deres fritidsjob i ungdomsklubbens café. Her lærte de fx om hygiejne, tilberedning, rengøring og betjening af kunder, samtidig med at de stiftede bekendtskab med erhvervsuddannelsen på ZBC.

Kurset blev vurderet som en succes, hvorfor der nu også arbejdes videre med idéen om forberedende kurser på SOSU- og pædagoguddannelsen til de af Jobplanetens unge, der får offentlige fritidsjobs i fx børnehaver og på ældreområdet. Tanken er, at kurserne skal afholdes to gange årligt og udløse et certifikat/diplom, så de unge også får noget til deres CV.

FAGLIGT FORLØB	KLASSE	ANTAL	VARIGHED	KOMMUNE
Valgfag – madkundskab	8.+9.	30	10 uger – 1 dag/uge	Køge
Valgfag – cafépigerne	7.	6	3 dage	Køge
<b>DELTAGERE I ALT</b>		<b>36</b>		

# PRAKSISTALENTFORLØB FOR SÆRLIGT UDSATTE UNGE

Praksistalentforløb er specielt tilrettelagte gruppeforløb for særligt udsatte unge og/eller unge med specifikke kompetencer inden for erhvervsfagene. I første projektår er der afholdt to praksistalentforløb i hhv. Køge og Greve på tværs af de lokale skoler. Forløbene har fundet sted på EUC Sjælland, hvor de unge er blevet præsenteret for en række håndværksmæssige fag ledsaget af en fagperson.

Ligesom erhvervsrettede klasseforløb er forløb for praksistalenter udviklet, planlagt og gennemført i et samarbejde mellem Jobplanetens faglige koordinator, lokale skoler og erhvervsuddannelsen. Forløbene har været forskellige grundet skolernes forskellige målsætninger og ønsker til udbytte. Varighed og rammer har dog været de samme.

Deltagere i forløbet har været udvalgt i samarbejde mellem Jobplaneten, UUV og lærere. I udvælgelsen var fokus på unge, der havde det svært i skolen, og som kunne have gavn af en mere praksisnær undervisning og et øget kendskab til erhvervsuddannelser som en fremtidig mulighed.

Der er bred enighed om, at praksistalentforløbene har fungeret rigtig godt. Jobplanetens interne evaluering viser, at mange elever har fundet forløbet lærerigt og motiverende ift. at vælge en erhvervsuddannelse. Samtidig har tilbagemeldingen fra lærere været, at eleverne har været mere rolige og koncentrerede i skolen, som følge af forløbet. Eleverne selv giver udtryk for, at de har nydt at få en pause fra den almindelige skolegang, er blevet bedre til at samarbejde og har lært at omdanne den almindelige skole til praksis. Det de vægter højst er imidlertid den succesoplevelse, forløbet har givet dem. Næsten alle elever har italesat, at de har nydt at lave noget, som de følte sig gode til og fik ros for.

Forløbene er blevet afsluttet med en reception, hvor forældre har været inviteret. Her har de fået mulighed for at opleve de unges stolthed over deres produkter fra forløbet og fået syn for omgivelserne på EUC. Håbet er, at dette vil kunne bidrage til at nedbryde nogle af de eksisterende fordomme, forældrene måtte have om erhvervsuddannelser.

***”Man er ikke mere værd, fordi man er akademiker. Det er hele samfundsholdningen, jeg gerne vil have ændret til, at det bliver fedt at være håndværker eller få en erhvervsuddannelse” (leder, EUC)***

Læring fra forløb har bl.a. været, at eleverne er mere støttekrævende end først antaget, hvorfor grupperne ikke må være for store, og også at en høj grad struktur er vigtig, da de unge ikke før har prøvet at arbejde i værksteder. Endvidere skal der være klar rollefordeling ift. pædagogisk ansvar i de tilfælde, hvor andre voksne end faglæreren følger de unge.

## INTERN EVALUERING AF PRAKSISTALENTFORLØB I GREVE:

- 53 pct. af eleverne havde lært 'meget' af deltagelsen i forløbet
- 53 pct. af eleverne oplevede, at praksistalentforløbet havde motiveret dem 'meget' til at tænke over fremtiden og til at ville vælge en erhvervsuddannelse

FAGLIGT FORLØB	KLASSE	ANTAL	VARIGHED	KOMMUNE
Praksistalenter	6. + 7.	12	6 uger - 1 dag/uge	Køge
Praksistalenter	8.	17	6 uger - 1 dag/uge	Greve
<b>DELTAGERE I ALT</b>		<b>29</b>		

# VEJLEDNINGSAKTIVITETER

I Køge og Greve er der i første projektår blevet afholdt en række vejledningsaktiviteter af forskellig karakter for både unge og forældre. Her har både været tale om selvstændige vejledningsaktiviteter i boligområderne under helhedsplanerne og vejledningsaktiviteter, som er blevet afholdt i samarbejde med UUV, skoler og erhvervsuddannelser. I alt er der blevet afholdt 5 vejledningsaktiviteter, som har omfattet i alt 120 deltagere. Hertil kommer de løbende individuelle vejledninger med unge og de særlige individuelle forældrevejledninger ved familievejleder.

I vejledningsaktiviteterne arbejdes der med en vifte af modeller, som både har til formål at sikre størst mulig deltagelse, men som også handler om, at vejledningsaktiviteter kan og bør tænkes på mange forskellige måder, således at det 'klassiske informationsmøde' ikke bliver den dominerende model. Således arbejdes der fx både med vejledningsaktiviteter i boligområderne, på skolerne og sågar på en byggeplads.

***"Sammen med erhvervsskolen var vi var ude og besøge et byggefelt sammen med en gruppe af unge. Her mødte de forskellige grupper af fagfolk. De mødte fx en maler, en VVS'er, en elektriker og en betonstøber. Så kunne de se og høre om, hvordan det var, og mange af de unge, der var med, de fik sig en øjenåbner. De synes, det var fedt. De kunne se et hul i jorden og en seks etagers ejendom, og på den måde fik de også blik for de forskellige processer i det. Det vil vi gerne gøre mere af" (projektleder)***

I de vejledningsaktiviteter, hvor forældre ønskes at deltage, er det nødvendigt med en indsats, som kan nedbryde nogle af de kendte

barrierer for forældrenes deltagelse. Således har fx den faglige koordinator gjort en håndholdt indsats for at sikre, at forældrene kender til - samt forstår formålet med - arrangementerne og vigtigheden af deres deltagelse. Ligeledes er der blevet stillet en tolk til rådighed ved udvalgte arrangementer.

***"Vores unges forældre kommer ikke, hvis ikke vi gør det på den måde, som vi gør det. Jeg går hjem og banker på deres dør, og siger at det er vigtigt, de deltager" (faglig koordinator)***

For de kommende vejledningsaktiviteter i projektet er der forskellige aktiviteter, der ønskes afprøvet. Fx ønskes arrangeret en bustur for Jobplanetens unge og forældre til Campus Køge, hvor både EUC og ZBC holder til, hvor man kan høre om de forskellige uddannelser og møde unge rollemøder, som er i gang med erhvervsfaglige uddannelser.

***"De skal ud og få et reelt billede af, hvad det er at tage en håndværksuddannelse. Så er de bedre stillede i deres valg" (leder, EUC)***

VEJLEDNINGSAKTIVITET	DELTAGERE	TID	STED
Temamøde for teenagere og forældre	27	Mar. 2019	Greve
Temamøde for teenagere og forældre	50	Sept. 2019	Køge
Byggepladsevent hos Enemærke og Petersen	20	Okt. 2019	Køge
Forældreindsats ift. deltagelse på uddannelsesmesse på Greve Gymnasium	11	Okt. 2019	Greve
Ung-til-ung aften for 8. klasserne Arenaskolen	12	Nov. 2019	Greve
<b>DELTAGERE I ALT</b>	<b>120</b>		

## SAMARBEJDSPARTNERES PERSPEKTIVER

Samarbejdspartnere på alle niveauer finder projektet vigtigt og meningsfuldt. Fx opleves det fra kommunalt hold, at projektets indsatser falder direkte i tråd med kommunens arbejde på ungeområdet, ligesom fx skolerne er begejstrede for forløbene for de unge, som har brug for alternativer til den almindelige undervisning.

***”Projektet arbejder med en række unge, som vi jo - qua projektet men også i vores øvrige myndighedsarbejde - voldsomt gerne vil have på plads på arbejdsmarkedet og allerhelst på en uddannelse, der kan føre dem ud på arbejdsmarkedet. Derfor er det her jo et projekt, der taler lige ind i Ungecenteret” (centerleder, kommune)***

Både skoler og erhvervsuddannelser ser en stor værdi i samarbejdet med Jobplaneten. De udtrykker stor tilfredshed med den måde samarbejdet er forløbet på, og særligt repræsentanterne fra erhvervsuddannelserne ser et meget stort udviklingspotentialer for videre samarbejde. Idéer er fx, at erhvervsuddannelser og teknisk skole går sammen om at udvikle et valgfagskatalog til skoler, og at faglærere fra erhvervsuddannelser kommer ud og besøger skoler på samme måde, som skoler kan besøge erhvervsuddannelser. Alt sammen med formålet at bygge yderligere bro mellem skoler og erhvervsuddannelser.

***”Vi kan også komme ud på folkeskolerne. Lad os sige, at de starter op i deres eget køkken på skolen, og så kan vi komme på besøg og undervise dem, og så kunne de komme ud og besøge os, osv. Det tror jeg både vil kunne styrke lærerne på folkeskolerne, som ikke er blevet opgraderet særlig meget, og vi kan vise dem, at vi ikke bare laver boller i karry og læreren smager, men at vi ruster dem til den branche. Der er helt vildt mange udviklingspotentialer i det her” (leder, ZBC)***

Det påpeges også fra erhvervsskolernes side, at samarbejdet antages at styrke Jobplanetens muligheder for at støtte og guide de unge ift. uddannelse, ligesom det er både spændende og lærerigt for erhvervsuddannelserne at få øget indblik i indsatserne i de boligområder, som mange af deres unge kommer fra.

***”Dem fra Jobplaneten bliver jo også klædt bedre på til at snakke uddannelse, når vi har det her samarbejde. Så for dem kommer det også til at give noget ift. deres viden om uddannelse og de muligheder, der er. For erhvervsuddannelserne er altså en kæmpe verden af uddannelser” (leder, EAU)***

Repræsentanter fra offentlige fritidsjobs udtrykker også stor tilfredshed med samarbejdet med Jobplaneten. Dels glædes institutionerne ved at påtage sig det sociale ansvar, der ligger i at hjælpe unge godt på vej ved at give dem erfaringer med at arbejde og indgå i arbejdsfællesskaber. Dels bidrager de unge til løsningen af konkrete arbejdsopgaver. En institutionsleder, der også har samarbejdet med Jobplaneten forud for projektet, peger dog også på, at hun med de seneste ansættelser har oplevet lidt mindre struktur på samarbejdet, samtidig med at hun har oplevet lommepegejobberne som mere ressourcekrævende end tidligere. Om det er et tilfælde, ved hun ikke.

Et opmærksomhedspunkt kan i denne forbindelse være, at der er behov for en vedvarende dialog og en tæt opfølgning på lommepege- og fritidsjobs. Dette uanset om der er tale om samarbejder, der rækker længere tilbage i tid, da der kan ske ændringer i målgruppen eller være andre forhold, som spiller ind på arbejdspladsernes oplevelse af, om ressourcer og udbytte står mål med hinanden.

## ROLLEMODELLER

I løbet af 2019 har Jobplaneten i Køge etableret et korps af rollemodeller i området Karlemosen, som er det område, hvor flest unge er tilknyttet Jobplaneten. Rollemodelkorpset startede først rigtigt op i januar 2020 og er endnu ganske nyt, hvorfor projektet er ved at gøre sig de indledende erfaringer med, hvordan det kan fungere bedst.

Rollemodelkorpset består af 10 håndplukkede unge, der tidligere selv har gjort brug af hjælp og støtte fra Jobplaneten, da denne startede i området tilbage i 2014. Unge som i dag er kommet godt på sporet, hvad angår uddannelse og/eller job. Begge køn er ligeligt repræsenteret i korpset, og børneattester er blevet indhentet fra alle rollemodeller.

I opstartsfasen er der blevet afholdt 1:1 møder, hvor de unge er blevet klædt på til opgaven som rollemodeller. Efterfølgende har der været afholdt et møde mellem rollemodeller og unge, hvor forventninger til den frivillige indsats er blevet afstemt, ligesom der har været afholdt et socialt arrangement, hvor parterne fik mulighed for at lære hinanden bedre at kende.

Rollemodeller kobles til udvalgte af Jobplanetens yngste unge. Her er der tale om særligt udfordrede unge, som har en lav grad af støtte hjemmefra, og som derfor kan have glæde ved at modtage støtte fra nogen, der er lidt ældre end dem selv og kender til deres problematikker. Ligesom i Jobplanetens øvrige indsatser lægges der derfor stor vægt på det gode match, således at rollemodeller og unge matches op ud fra problematikker, der minder om hinanden.

De indledende erfaringer med rollemodelindsatsen synes lovende, men det er endnu for tidligt at evaluere indsatsen.

*"Jeg er blevet frivillig rollemodel for de unge, Jobplaneten har nu. Vi er nogle unge, som har haft erfaring med Jobplaneten – blandt andet mine venner og jeg. Jeg er frivillig for en på 14, som har et lommepegejob, og ham skriver jeg til 1-2 gange om ugen: "Hey, hvordan går det? Skal vi lige gå ud og snakke?". Eller jeg tager ham med i biografen. Hvis han har problemer, kan han komme til mig i stedet for at skulle dele alt med Jobplaneten. Vi ses ugentligt. Jeg tager kontakt til ham, men han kan også tage kontakt til mig, hvis han har brug for mere. Det, der er det gode ved det, er, at vi alle sammen bor det samme sted. Så jeg har en lille relation til dem. Enten kender jeg deres storebror, eller vi har spillet lidt bold, så alle kender på en eller anden måde hinanden. I stedet for at den unge fyr skal se op til dem, der er 2-3 år ældre end mig – og ikke har haft den samme hjælp som jeg har – så vil jeg gerne prøve at give den unge muligheder og håb, så han ikke behøver at ende et dårligt sted, bare fordi han kommer fra et udsat boligområde. Man skal huske at få sig en uddannelse og et ordentligt job. Det prøver jeg at få banket ind i deres hoveder, så vidt som muligt [griner]"*

*(rollemodel, tidligere ung i Jobplaneten)*

# VÆRDISKABELSE FOR INDSATSENS UNGE

# SPØRGESKEMAUNDERSØGELSE BLANDT JOBPLANETENS UNGE

## KORT OM UNDERSØGELSEN

I perioden april/maj 2020 er der blevet gennemført en elektronisk survey blandt Jobplanetens unge i hhv. Køge og Greve.

Spørgeskemaet blev udsendt til i alt 141 af de 200 unge, som i løbet af 2019 var indskrevet i Jobplaneten. Heraf har 82 unge gennemført en besvarelse, hvilket giver en besvarelsesprocent på 58,2.

Yderligere 35 unge besvarede delvist, men disse besvarelser er ikke medtaget, da hovedparten kun havde besvaret få af undersøgelsens spørgsmål. Det er Jobplanetens medarbejdere, som har stået for udsendelse af invitation til samt påmindelser om undersøgelsen. Påmindelser er udsendt 3 gange.

Set i forhold til Jobplanetens samlede gruppe af unge er der en mindre overrepræsentation af piger, som har besvaret undersøgelsen. Ligeledes er Køge overrepræsenteret med besvarelser, idet svarprocenten for Køge ligger på 81, mens den for Greve ligger på 31.

I det følgende præsenteres resultater fra spørgeskemaundersøgelsen – suppleret med viden fra de kvalitative interviews med unge – med det formål at skabe indblik i indsatsens værdiskabelse for de unge.

## HVEM ER UNDERSØGELSENS UNGE?

- Størstedelen (70 pct.) går i 6.-10. klasse, 9 pct. går på en gymnasial uddannelse, 10 pct. er ledige, 5 pct. er i arbejde og blot 2 pct. er i gang med en erhvervsuddannelse (EUC, EUX).
- 57 pct. af de unge er blevet vurderet uddannelsesparate.
- 66 pct. angiver, at begge forældre har anden etnisk herkomst, mens 16 pct. angiver, at begge forældre har etnisk dansk herkomst.
- 87 pct. er blevet hjulpet til et job gennem Jobplaneten, og for 27 pct. gælder det, at de både er blevet hjulpet både til et lommepegejob og et fritidsjob.
- 71 pct. af de unge har aldrig haft et job forud for kontakten med Jobplaneten. Hovedparten begrundet dette med, at de ikke har været gamle nok (57 pct.), at de har forsøgt at søge job uden held (16 pct.), eller at de har haft svært ved at finde et job, de godt kunne tænke sig at have (14 pct.).
- De tre primære årsager til, at de unge gerne vil have et lommepege- eller fritidsjob er: Ønsket om at tjene sine egne penge (83 pct.), ønsket om at opnå erfaring med at have et arbejde (37 pct.) samt et ønske om at have noget at lave i sin fritid (27 pct.)



## UNGES UDBYTTE AF JOBPLANETENS INDSATS [I]

De unge oplever gennemgående et stort udbytte ved at være en del af Jobplanetens indsats, og størstedelen af de unge vurderer i meget høj eller høj grad (79 pct.), at de gennem Jobplaneten har modtaget den hjælp og støtte, de har haft behov for. Dette gælder i særlig grad for unge, der både har haft et lommepenge- og et fritidsjob.

***“Da jeg skulle søge ind på mit nuværende job, skulle jeg skrive et CV. Jeg havde prøvet at lave en ansøgning, men jeg havde aldrig lavet et CV, så jeg vidste ikke, hvordan det var. Der fik jeg hjælp i Jobplaneten, hvor han viste mig et eksempel på et CV, og så gik vi det igennem sammen. Og jeg ved at man altid, altid kan komme ned til dem i Jobplaneten og få hjælp til, hvad det nu skulle være. Efterhånden har jeg lært at læse min lønseddel, men i starten vidste jeg heller ikke rigtig, hvad en lønseddel var. Der fik jeg også hjælp fra Jobplaneten til at kigge den igennem og sørge for at alt passede” (ung i Jobplaneten)***

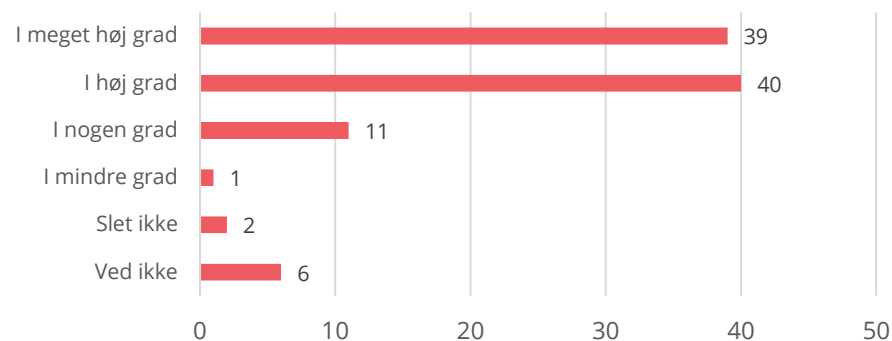
Interviewede unge giver udtryk for, at der har været en stor frihed forbundet med at tjene deres egne penge. De har følt sig mere uafhængige af deres forældre, og for nogle har det endda været en nødvendighed for, at de har kunnet deltage i fx fritidsinteresser og aktiviteter på lige fod med deres kammerater.

***“Jeg gik fra ikke at have nogle fodboldstøvler eller at skulle låne af mine venner eller få hjælp af kommunen hele tiden. De her fodboldrejser havde min familie heller ikke råd til, så dem fik vi også hjælp til. Og lige pludselig kunne jeg betale det hele selv. Det var jo en kæmpe hjælp” (ung i Jobplaneten)***

Nogle af de interviewede unge fortæller, at deres lommepenge- og/eller fritidsjob har været med til at give en struktur og et vigtigt indhold i deres hverdag, hvilket de rigtig godt har kunnet lide. En ung vurderer tilmed, at Jobplaneten for ham og hans kammerater har betydet, at de har holdt sig ude af problemer. Det ligger godt i tråd med interviewet med udviklingschefen for boligområdet, der fortæller, at Jobplaneten netop kan tilbyde et ‘helle’ og et alternativ for de unge, som befinder sig på kanten eller er i risikozonen herfor.

***“Jeg har ikke bare været på gaden og ikke lavet noget og rodet mig ud i alle mulige ting, og på den måde har det hjulpet mig helt vildt meget. Faktisk er alle mine venner en del af jobplaneten, så der er ikke nogen af mine venner, der har rodet sig ud i noget. Men når jeg ser på dem, der er ældre end mig, så kan man godt se, at de ikke har haft den samme hjælp, som vi har. Så man kan godt se forskellen på, hvor vi er, og hvor de er. Man kan sagtens se forskellen på Jobplaneten”***

**Har du fået den hjælp og støtte i Jobplaneten, du har haft behov for? Pct. (N = 82)**



## UNGES UDBYTTE AF JOBPLANETENS INDSATS [II]

En stor del af de unge udtrykker stolthed ved at have haft et job (83 pct.), og af interviewene fremgår det, at de unge også er af den opfattelse, at deres forældre har været stolte af dem, og at indsatsen dermed har haft en positiv betydning for den måde, deres forældre ser dem på.

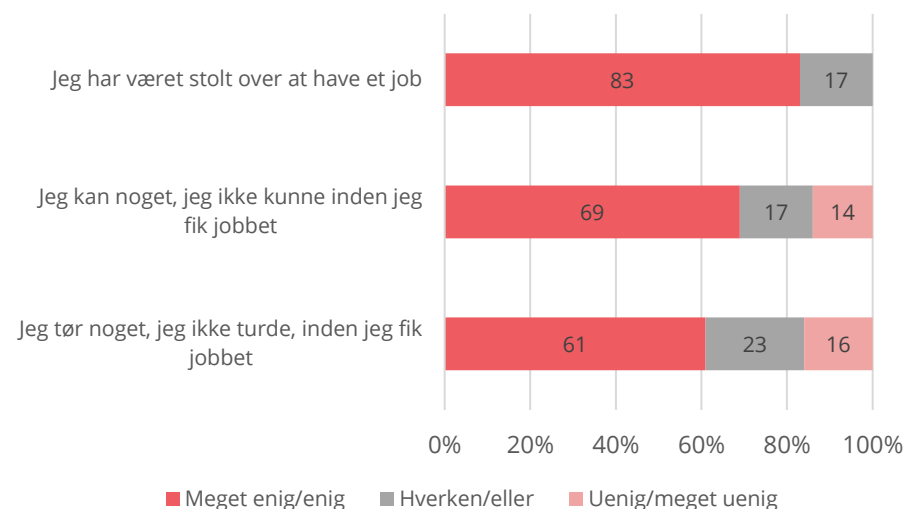
***”Da jeg fik mit første job var mine forældre jo rigtig stolte: Min lille dreng er blevet en stor dreng-agtig” (ung i Jobplaneten)***

En stor del af de unge oplever, at der er personlig udvikling og læring forbundet med deres lommepege- og/eller fritidsjob. Det ses ved, at størstedelen af de unge er meget enige eller enige i, at de i dag kan noget, som de ikke kunne, inden de fik jobbet (69 pct.), og/eller at de i dag tør noget, som de ikke turde, inden de fik jobbet (61 pct.).

Af to interviews med unge fremgår det, at de har været mest glade for de jobs – eller de dele af deres jobs –, hvor de har haft en oplevelse af at indgå i et kollegialt fællesskab og/eller har haft anden menneskelig kontakt. Fx fortæller en ung, der arbejder i en børnehave, at hun har det fint med sine arbejdsopgaver med oprydning og rengøring i køkkenet og på stuerne, men at hun holder mest af den tid, hun har sammen med børn og pædagoger, når de praktiske opgaver er klaret. En anden ung fortæller, at den menneskelige kontakt i hans fritidsjob på et plejehjem gør jobbet at foretrække fremfor hans tidligere job i en svømmehal.

Således synes kollegialt fællesskab og menneskelig kontakt at udgøre en væsentlig motivationsfaktor for de interviewede unge, hvilket er en pointe, der understøttes af den interne evaluering af lommepegejobs i Greve, og som derfor bør medtages i det videre arbejde.

**Er du enig/uenig i, at lommepege- og/eller fritidsjobbet har betydet følgende for dig? Pct. (N = 71)**



***”På plejehjemmet er det meget hyggeligt i forhold til i svømmehallen. Der er meget kontakt med mennesker, og du arbejder næsten aldrig alene. På plejehjemmet hjælper jeg fx med at servere mad for beboerne eller sidder bare og snakker med dem. Nogle gange tager jeg også opvasken. Det er kun mig, der er i fritidsjob ad gangen, men der er en anden medarbejder, som jeg snakker meget med. Det er mere som at have en rigtig kollega, og det gør det mindre kedeligt. Hvis man gør rent alene, som i svømmehallen, så vil man bare gerne have det overstået og hjem. Men på plejehjemmet vil man bare gerne være der mere faktisk, fordi det er hyggeligt” (ung i Jobplaneten)***

## UNGES UDBYTTTE AF JOBPLANETENS INDSATSER [III]

Af figuren til højre ses det, at de unge oplever et stort udbytte af deres lommepenge- og fritidsjobbere på forskellige områder.

En meget stor andel af de unge oplever fx, at de gennem deres jobs opnår mere viden om arbejdskultur og regler (90 pct.), bliver bedre til at tage ansvar (82 pct.) og til at samarbejde (80 pct.), får mere disciplin (79 pct.) og bliver bedre til at omgås andre mennesker (77 pct.).

Lidt færre - om end stadig en stor andel af de unge - oplever også, at deres lommepenge- og fritidsjobs er med til at gøre dem mere selvstændige (77 pct.), gøre dem bedre til at sætte mål for sig selv (73 pct.), give dem større selvtilid (72 pct.) og gøre dem bedre til at sige fra overfor negative relationer (68 pct.).

Ovenstående er alle områder, som kan antages at have en betydning for de unges fremtidige muligheder for at kunne varetage og fastholde et arbejde, ligesom de vil kunne gavne dem i skole- og uddannelsessammenhænge.

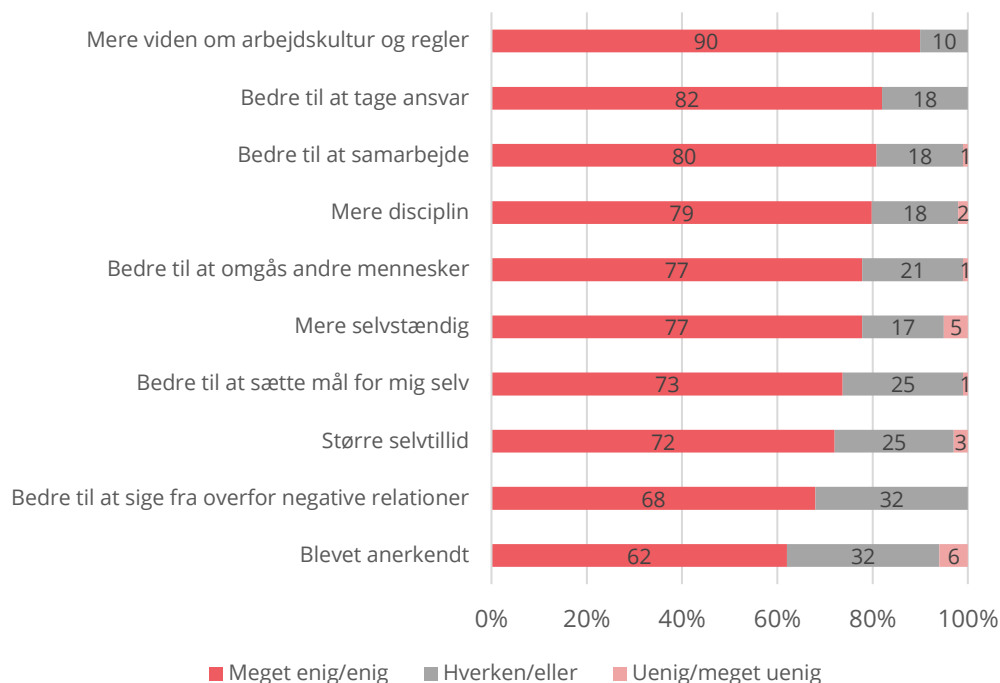
***"Jeg synes, at det, jeg lærer, det er jo sådan generelt at være i arbejdslivet-agtigt... Jeg har fået at vide, at det er nemmere at få et job senere hen, når man har haft et job én gang, for så ved de, man har erfaring. Man får også disciplin af det og finder ud af, at det kan betale sig at møde til tiden og have styr på sine ting. Det kan man jo også bruge i skolen" (ung i Jobplaneten)***

Analysen viser, at forhold som køn og stedet, hvor de unge bor, er uden betydning for de unges vurdering af udbytte. Den viser også, at unge, som både har haft et lommepenge- og et fritidsjob, vurderer

nogle områder mere positivt end unge, der kun har haft én type job. Derudover viser den, at unge med anden etnisk baggrund end dansk er den gruppe unge, der erklærer sig mest enige i, at de er blevet bedre til at omgås andre og sige fra overfor negative relationer.

Det bemærkes, at færrest unge erklærer sig enige i, at de gennem deres jobs har følt sig anerkendt. Her er det vigtigt, at det huskes at italesætte, at fx øget ansvar er en anerkendelse af godt arbejde.

**Er du enig/uenig i, at lommepenge- og/eller fritidsjobbet har betydet følgende for dig? Pct. (N = 71)**



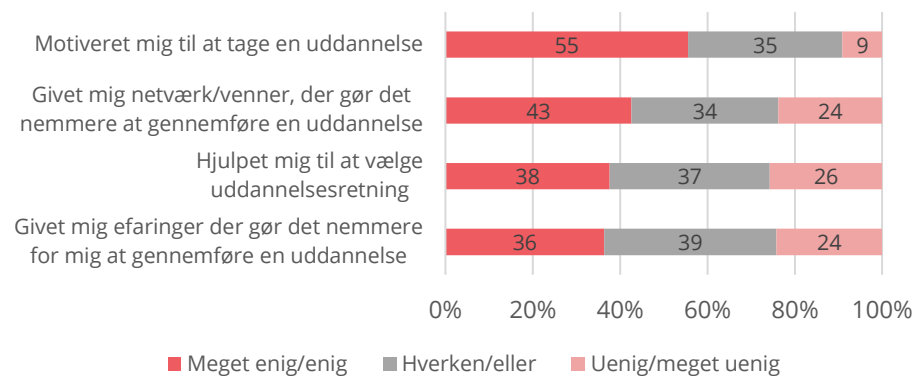
## UNGES UDBYTTE AF JOBPLANETENS INDSATSER [IV]

De unge, som har haft lommepenge- og/eller fritidsjob i Jobplaneten oplever i forskelligt omfang, at de har haft et udbytte, som kan gavne dem i forhold til deres fremadrettede uddannelse og arbejdsliv. 81 pct. af de unge erklærer sig enige i, at erfaringerne fra Jobplaneten har givet dem mere lyst til at have et arbejde, og 55 pct. er enige i, at erfaringerne har spillet ind på deres motivation til at tage en uddannelse.

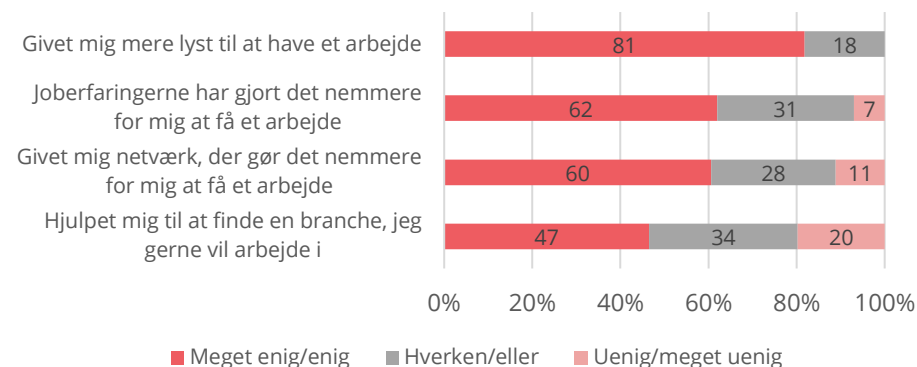
Samtidig ses det, at en større andel unge er enige i, at deres erfaringer vil kunne gavne dem i deres arbejdsliv, end andelen af unge, som er enige i, at erfaringerne gavner dem ift. uddannelse. En større andel unge er fx enige i, at deres lommepenge- og fritidsjob har givet dem erfaringer (62 pct.) og netværk (60 pct.), som øger mulighederne for at få et arbejde, end andelen af unge, som er enige i, at erfaringerne har givet dem erfaringer (36 pct.) og netværk (43 pct.), som kan hjælpe dem til at gennemføre en uddannelse. Ligeledes er andelen af unge, der er enige i, at erfaringerne fra jobbet i Jobplaneten har hjulpet dem til at finde en branche, de vil arbejde i (47 pct.), større end andelen, der har fundet erfaringerne gavnlige ift. at vælge uddannelsesretning (36 pct.). Dette kan pege i retning af et behov for at tydeliggøre koblingen mellem lommepenge- og fritidsjobs og uddannelse. Her kan tiltag, som fx de nye kurser på erhvervsuddannelserne inden for de områder, de unge skal udføre lommepenge- og fritidsjobs i, være et godt bud.

Unge, der både har haft lommepenge og fritidsjobs, erklærer sig mere enige i de listede udsagn, end unge der kun har haft lommepenge jobs. Det kan tolkes således, at jo længere de unge er i et forløb hos Jobplaneten, jo bedre kan de se koblingen mellem Jobplanetens indsatser og deres fremtidige uddannelse og arbejdsliv.

**Er du enig/uenig i, at lommepenge- og/eller fritidsjobbet har betydet følgende for dig? Pct. (N = 71)**



**Er du enig/uenig i, at lommepenge- og/eller fritidsjobbet har betydet følgende for dig? Pct. (N = 71)**



# UNGES UDBYTTTE AF JOBPLANETENS INDSATSER [V]

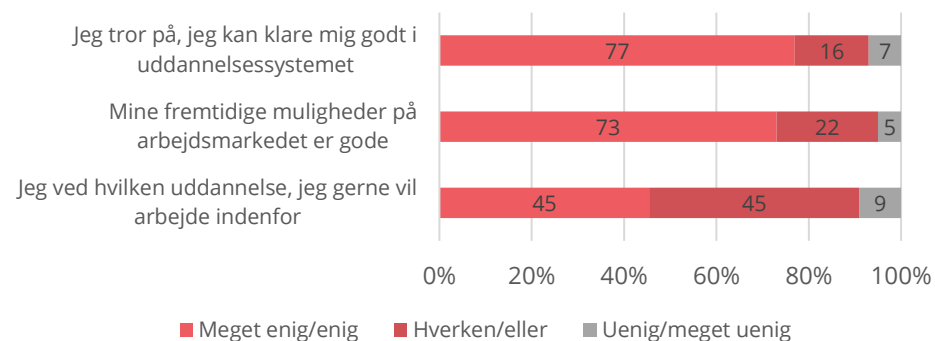
Overordnet set har omkring 3 ud af 4 af Jobplanetens unge en tro på, at de vil kunne komme til at kunne klare sig godt i uddannelsessystemet og på arbejdsmarkedet, mens en noget mindre andel føler sig afklarede omkring, hvilken uddannelse de gerne vil arbejde inden for (45 pct.). Samtidig ses dog, at hhv. 38 og 50 pct. af de unge oplever, at Jobplaneten har hjulpet dem til øget afklaring vedr. uddannelses- og jobvalg.

Halvdelen af de unge erklærer sig enige i, at de gennem Jobplaneten har fået bedre kendskab til erhvervsfaglige uddannelser (50 pct.), og at Jobplaneten har bidraget til en øget interesse for erhvervsfaglige uddannelser (48 pct.). Andelen af unge, der oplever dette, vil sandsynligvis kunne højnes i takt med, at flere unge kommer til at deltage i faglige skoleforløb og vejledningsaktiviteter, samt ved at projektet øger fokus på faglige erhverv i de samarbejder, der indgår i skabelsen af lommepenge- og fritidsjobs.

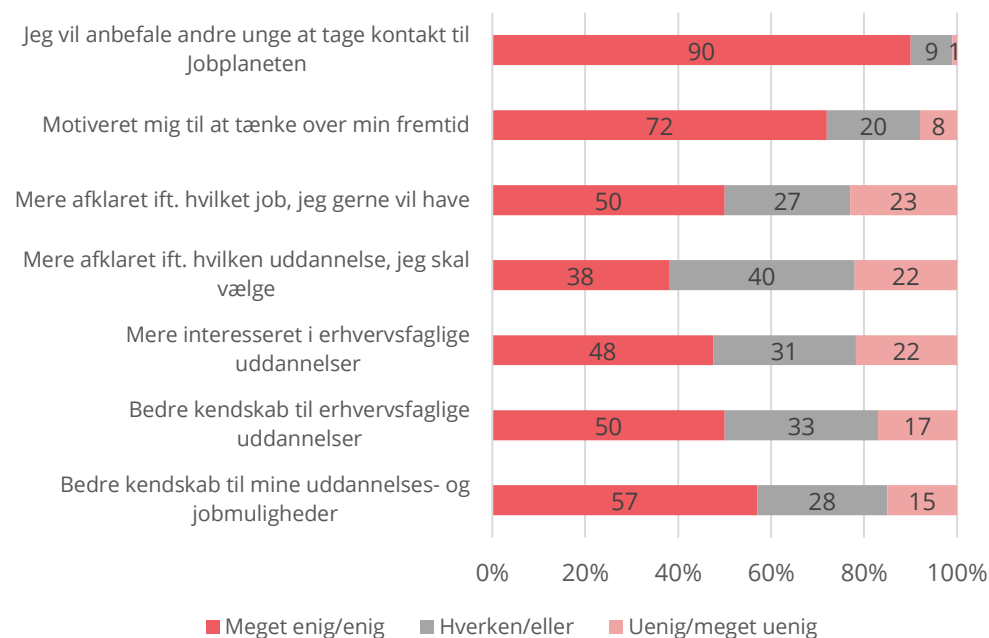
Ser man bort fra det erhvervsfaglige aspekt, er hele 57 pct. af de unge i Jobplanetens indsatser enige i, at Jobplaneten har været med til at øge deres kendskab til job- og uddannelsesmuligheder, og næsten 3 ud af 4 (72 pct.) er enige i, at Jobplaneten har motiveret dem til at tænke over deres fremtid.

***”Jeg har talt meget med Özcan [Jobplaneten] om, hvad jeg skulle. Han har spurgt ind til, hvad jeg gerne ville lave, og vi har kigget nogle uddannelser igennem inde på UddannelsesGuiden, hvor man kunne angive sine interesser. Det har hjulpet mig til at finde ud af, hvad det var, jeg præcis gerne ville” (ung i Jobplaneten)***

Er du enig/uenig i...? Pct. (N = 71)



Er du enig/uenig i følgende om Jobplaneten? Pct. (N = 82)



# FORMIDLING OG PRESSE

# FORMIDLING OG PRESSE

I 2019 har formidling om projektet fundet sted løbende og på flere niveauer. Først og fremmest har projektet fået udviklet en professionelt udseende hjemmeside for Jobplanetens indsats i Køge og Greve, hvor viden om projektets indsats løbende formidles i form af både tekst og korte videoer (www.jobplaneten.dk). I tråd hermed formidles også løbende om projektet på sociale medier, som fx Facebook (via helhedsplanernes profiler), LinkedIn og YouTube.

I løbet af det første projektår er det desuden lykkedes projektet at opnå omtale af Jobplanetens indsats i både lokal og landsdækkende presse. Sidstnævnte senest i TV2 LORRY, hvor der var et næsten 2 minutter langt indslag med to af Jobplanetens unge lommepegejobbere, som har købt ind for sårbare og ældre beboere under COVID-19-krisen.

***“Hele det med at kommunikere er noget, vi gradvist finder ud af er vigtigere. Nu har vi lige haft en video på TV2 LORRY, der er gået viralt. Der er over 1 mio. danskere, der har set den” (leder, helhedsplan)***

En anden formidlingsaktivitet, der har fundet sted i 2019, har været udarbejdelsen af en guide til Jobplanetens indsats. Guiden beskriver Jobplanetens baggrund, indsats og metoder og kan dermed både bruges i den fremadrettede udbredelse af kendskabet til indsatsen og som led i en eventuel udbredelse af projektet til andre kommuner.

***“Der er allerede lavet en guide, og det er afsindig vigtigt for os, at vi kan tage den i hånden, hvis vi skal ud og udbrede det til andre kommuner. Og det er også med den i hånden, at vi prøver at udbrede det allerede nu, så vi kan yderligere metodeudvikle på projektet” (udviklingschef, boligselskab)***



## Unge køber ind for ældre i coronatiden

Når de ældre i Karlemoseparken skal blive inden døre og ikke kan komme på indkøb, springer de unge i området til for at hjælpe.



Video: TV 2 Lorry

© 04. apr 2020, kl. 09:30



# **OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER TIL DET VIDERE ARBEJDE**



## OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER [I]

I dette afsnit samles kort op på nogle af de opmærksomhedspunkter, der er blevet peget på i løbet af notatet, og enkelte nye tilføjes. Disse punkter kan med fordel medtænkes i det videre arbejde.

### SUCCESKRITERIER FOR PROJEKTETS OVERORDNEDE FORMÅL

I introduktionen blev der peget på, at succeskriterierne for projektets overordnede formål er vanskelige at efterprøve – i hvert fald tidligt i projektet. Det skyldes dels, at en stor del af indsatsens deltagere er meget unge, hvorfor de endnu ikke er gamle nok til at vælge uddannelse. En del af disse unge vil nå frem til at skulle vælge uddannelse i løbet af projektperioden, men forud herfor kan mange unge forventes at vælge 10. klasse. Her blander de sig med elever fra forskellige skoler, og når uddannelsesvalg bliver aktuelt for de unge, vil det derfor give bedst mening at følge deres valg på individ- frem for kun at fokusere på stigningen i søgningen til erhvervsuddannelser fra elever på de skoler, som deltager i projektets indsatser og har størst optag fra de boligområder, der omfattes af projektet.

Vedr. andelen af unge i uddannelse og beskæftigelse, hvor målet er at øge uddannelses- og beskæftigelsesgraden med 10 pct. i projektperioden, tager succeskriteriet afsæt i de 18-29 årige. Da kun en mindre andel af de unge, som modtager indsatsen, vil komme til at tilhøre denne aldersgruppe indenfor projektets løbetid, er dette kriterie særligt problematisk og vanskeligt at efterprøve.

Det anbefales derfor at gentænke succeskriterier relateret til projektets overordnede formål, så de er realistiske at efterprøve i projektperioden.

### FORBEDRET REGISTRERING VEDRØRENDE FASTHOLDELSE

Optimalt set ville dette notat kigge nærmere på, i hvilket omfang indsatsens unge fastholdes i job, og i hvilken grad de unge fortsætter i nye dele af indsatsen, når et job ophører. Dette er af stor interesse, da Jobplanetens støtte til de unge bl.a. har til formål at fastholde dem i indsatser, som fx lommepenge- og fritidsjobs, ligesom det er en ambition for projektet, at der er kontinuitet i indsatsen, således at de unge hjælpes videre til indsatsens næste trin, når de er klar.

Grundet utilstrækkelig registrering er det ikke muligt for evalueringen at dykke dybere ned i spørgsmålet om fastholdelse og kontinuitet. Registreringer fra hhv. Køge og Greve giver dog nogle indikationer af fastholdelse af unge i lommepenge og fritidsjobs i det offentlige, hvor de unges ansættelseskontrakter typisk er af 6 mdrs. varighed.

I Greve viser registreringen, at ca. halvdelen af de unge, der opnåede lommepengejob i 2019, fortsat havde job ved udgangen af året (10 ud af 19), og at dette gjorde sig gældende for 3 ud af 5 offentlige fritidsjobbere. I Køge viser registreringen, at mellem 8-11 af de 23 unge, der opnåede lommepengejob i 2019 fortsat havde job ved udgangen af året, mens dette var tilfældet for mellem 24-32 af de 52 offentlige fritidsjobbere. For begge områder gælder det, at der kun er noteret opstartstidspunkt for fritidsjobs i det private, hvorfor det er uvist, om de i alt 47 unge, der opnåede fritidsjobs i private virksomheder, var i job ved årets udgang.

Unge kan have mange gode grunde til at holde pause eller stoppe med job, som fx efterskole o. lign. Alligevel anbefales mere systematisk registrering, som kan skabe viden om fastholdelse i Jobplanetens indsatser.

## OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER [II]

### ERHVERVSRETTET FAGLIGHED I JOBS

På nuværende tidspunkt er en stor del af de unge i private fritidsjobs butiksansatte (24 ud af 37), hvilket blandt andet skyldes Jobplanetens samarbejdsaftaler med dagligvarekoncernen Salling Group og andre supermarkeder.

Set i forhold til projektets ambition om i højere grad at åbne de unges øjne for erhvervsrettede uddannelser og håndværksmæssig faglighed, bør der fremadrettet være stort fokus på indgåelse af samarbejdsaftaler med håndværksvirksomheder, der kan bidrage til understøtte denne ambition, ligesom det bør afdækkes, hvordan de åbenlyse barrierer, som fx sikkerhed og arbejdstider, kan overkommes.

Her kan det fx være en idé at samle relevante aktører, som repræsenterer de ønskede fagligheder, til en inspirerende snak om, hvilke arbejdsopgaver de har behov for at få løst, hvilke arbejdsopgaver unge ville kunne varetage uden sikkerhedsrisiko, samt hvordan skoleskema og arbejdstider vil kunne gå op i en højere enhed.

### TYDELIGHED OM AT INDSATSEN ER FOR ALLE

Størstedelen af de unge i indsatsen har anden etnisk baggrund end dansk, hvilket afspejler sammensætningen af beboere i områderne, ligesom der peges på, at denne gruppe kan have et større behov, da familiernes netværk ofte er mere afgrænset, end det er tilfældet for etnisk danske familier.

Alligevel peger en informant på en fare for, at etnisk danske unge kan

komme til at undlade at opsøge Jobplaneten grundet en opfattelse af, at indsatsen er forbeholdt unge med anden etnisk baggrund.

For at udrydde sådanne misforståelser anbefales det, at det kommunikeres tydeligt, at indsatsen er for alle, og at de billeder der fx benyttes på sociale medier også afspejler, at indsatsen er tiltænkt alle unge i de involverede boligområder – uanset etnisk baggrund.

### DET SOCIALE MOTIVERER DE UNGE

I forhold til motivation og fastholdelse af de unge i lommepege- og fritidsjobs er det vigtigt at hæfte sig ved, hvordan det sociale aspekt spiller ind herpå.

Ovenstående gælder både, hvad angår de unges oplevelse af at have kolleger og indgå i et arbejdsfællesskab, men fx også hvad angår de unges mulighed for kontakt med de borgere, som er på arbejdsstedet. Det gælder fx muligheden for at interagere med de ældre beboere på plejehjemmet og muligheden for at snakke og lege med børnene i daginstitutionen.

Udover at huske på dette i udvælgelsen af samarbejdspartnere, kan det være en god idé også at fremhæve dette overfor de arbejdspladser, hvor det er relevant, således at arbejdspladserne kan have dette aspekt med i planlægningen af de unges arbejdsopgaver.

## OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER [III]

### MENTORING FOR PIGER

Et af de interviewede arbejdssteder har oplevet at have nogle piger ansat, som har været tydeligt udfordrede på hjemmefronten, og som derfor har haft vanskeligt ved at finde energi til jobbet og forstå spillereglerne på arbejdsstedet. Arbejdsgiveren har været i dialog med Jobplaneten, men har hovedsageligt forsøgt at tage hånd om udfordringerne selv, og hun vurderer, at en mentor for pigerne kunne gavnet situationen.

I 2019 har der kun været 3 piger blandt de 33 unge, der har modtaget mentorstøtte gennem Jobplaneten. En anbefaling i denne sammenhæng kan derfor være en øget opmærksomhed på behovet for en mentor blandt piger. Drengene er muligvis oftere kriminalitetstruede og udfordrede på skole og uddannelse end piger, men det er vigtigt at huske på, at piger kan være lige så udfordrede som drenge, og at dette kan komme til udtryk på andre måder.

Herudover kan det være en god idé, at Jobplaneten løbende gør det tydeligt for både gamle og nye samarbejdspartnere, at indsatsen har medarbejdere, der står klar til at hjælpe, deltage i samtaler, mm.

### FORANKRING

Af interviews med projektmedarbejdere fremgår det, at forankring allerede på nuværende tidspunkt er noget, der tænkes over og arbejdes med i projektet.

Et væsentligt opmærksomhedspunkt i denne sammenhæng er, at begge

de interviewede offentlige arbejdspladser sår tvivl om, hvorvidt de vil benytte lomme penge og fritidsjobbere, når/hvis udgifterne til de unges løn ikke længere er dækket af projektet. Selvom begge arbejdspladser er meget glade for at have unge ansat, så står de ressourcer, arbejdspladsen bruger på at indføre og guide de unge, ikke altid mål med de opgaver, de unge løser.

I og med at der på nuværende tidspunkt ikke er økonomiske udgifter forbundet med de unges ansættelse er arbejdspladsernes beslutning om at tage et socialt ansvar relativt nem. Men når projektet slutter, og arbejdspladserne måske selv vil skulle finansiere lønninger, så vil de unges ansættelser skulle vejes hårdere op imod arbejdspladsernes udbytte, da disse i forvejen er underlagt besparelser og derfor er pressede på økonomi.

Et andet opmærksomhedspunkt i forhold til forankring er Køge og Greve Kommuner forskellige tilgange til finansiering af fritidsjobs. Køge Kommune har bevilliget midler til at finansiere lønninger til fritidsjobs og er af den overbevisning, at der kan være tale om en relativt lille udgift holdt op imod de besparelser, fritidsjobsindsatsen kan medføre. Her tænkes der bl.a. på indsatsens kriminalitetsforebyggende perspektiver. I Greve Kommune er tilgangen en anden, og kommunen føler sig ikke overbevist om, at en fritidsjobsindsats skal finansieres af kommunen og/eller forankres i kommunalt regi. Disse forskellige tilgange er centrale at have med i de videre overvejelser vedrørende både forankring og udbredelse af indsatsen. Her kan det vise sig nødvendigt at arbejde med flere forankringsmodeller, om end der optimalt set vil kunne findes en samlet model.

# OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER [IV]

## FASTHOLDELSE AF PRÆSTATIONSNIVEAU

Det er vanskeligt at lave en hurtig sammenligning på tværs af lommepenge- og fritidsjobsindsatser, da dette vil kræve, at der tages højde for indsatsernes meget forskellige forudsætninger, fx hvad angår ressourcer i form af medarbejdere og økonomi. Med dette in mente ser det dog alligevel ud til, at Jobplaneten – sammenlignet med andre indsatser – har præsteret meget højt på jobs til unge i første projektår.

Et opmærksomhedspunkt relaterer sig derfor til præstationsniveauet i projektet. Særligt i Køge er det lykkedes at skabe mange fritidsjobs, og i takt hermed er travlheden øget, da der med ethvert nyt job følger en række opgaver, som fx matching og vejledning af unge, kommunikation med arbejdspladser m.m. Det er derfor relevant at stille spørgsmålet, om projektet fremadrettet vil kunne præstere på samme niveau, eller om indsatsen risikerer at ramme et kapacitetsloft?

Det høje præstationsniveau har bl.a. været muligt, fordi en omfattende administrativ opgave – lønudbetaling til unge i fritidsjobs – har været placeret uden for Jobplaneten. I Køge er lønudbetalingerne sket fra kommunalt hold, mens Klub Godset i Greve har varetaget opgaven, og de to ordninger har hver især frigjort ressourcer til jobskabelse.

Som led i budgetforliget for 2021 lukker Klub Godset, og samtidig udløber de nuværende boligsociale helhedsplaner i Køge og Greve. Projektet står dermed til at miste adgang til væsentlige ressourcer. Hvis projektet fortsat skal kunne præstere på nogenlunde samme niveau, kan der dermed med fordel tænkes i, hvordan administrative opgaver som fx administration af løn og ansættelsesforhold kan komme til at ligge uden

for Jobplaneten. Hvis Greve fremadrettet skal kunne præstere på samme niveau som Køge gælder det fx, at det snarligt bør overvejes, hvordan administrationen af de unges løn kan løftes videre til en ny aktør. En oplagt mulighed vil selvfølgelig være at benytte samme model som Køge, hvor opgaven varetages af kommunen. Er dette ikke muligt, vil der skulle rettes fokus mod at afdække alternative muligheder.

## VIRKEMIDLERS BETYDNING FOR FORANDRINGSSKABELSE

En ambition for projektet er at arbejde for en forankring af Jobplanetens indsatser ind i de to kommuners ungeindsatser. Uanset hvor og hvordan Jobplanetens indsatser forankres, er et vigtigt opmærksomhedspunkt, hvordan dette kan ske, uden indsatsen skal give køb på de virkemidler, der vurderes som afgørende for forandringsskabelsen blandt de unge.

Indsatsens virksomme elementer er fx håndholdtheden og den store fleksibilitet, samt at indsatsen er baseret på frivillig deltagelse og er tilgængelig lige der, hvor de unge færdes. Set i dette lys er det væsentligt, at indsatsen ikke bliver underlagt en meget stringent og bureaukratisk struktur, som kommer til at overskygge det centrale i indsatsen.

***”I stedet for at ringe eller skrive en mail, eller tage bussen et eller andet sted langt væk, så kan jeg gå 100 meter, og så er jeg hos Jobplaneten og kan sidde og snakke så lang tid, jeg har lyst til. Det ville jeg nok ikke gøre på samme måde, hvis det lå længere væk, eller man skulle arrangere et møde, som først kan blive i næste uge. Så ville jeg måske udskyde det, og så er det ikke sikkert, at man har brug for det lige så meget. Det kan jo være, at man har brug for det LIGE NU, hvis man har haft en dårlig oplevelse på arbejdet” (ung i Jobplaneten)***