



# FRA FRITIDSJOB TIL FAGLÆRT

## STATUSNOTAT 2



DEN  
A.P. MØLLERSKE  
STØTTEFOND

1. INTRO	3
2. RESULTATER FOR 2020 – ANDET PROJEKTÅR	10
3. ORGANISERING OG SAMARBEJDE	16
4. SÆRLIGE TILTAG I ANDET PROJEKTÅR	19
5. VIRKEMIDLER I INDSATSEN	24
6. STATUS FOR JOBPLANETENS INDSATSER	26
7. VÆRDISKABELSE FOR INDSATSENS UNGE	38
8. FORMIDLING OG PRESSE	45
9. OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER TIL DET VIDERE ARBEJDE	47

**INTRO**

# INDLEDNING

## OM STATUSNOTATET

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

Notatet opsamler erfaringer og resultater for projektets andet år (2020) og er udarbejdet godt to år efter projektets opstart. I forbindelse med evalueringen udarbejdes årligt statusnotater 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 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 **15 kvalitative interviews** med:

- 1 Projektleder
- 2 Fritidsjobkonsulenter
- 3 Unge lommepenge- og fritidsjobbere
- 1 Projektkoordinator
- 1 Kommunal sagsbehandler
- 2 Chefer fra boligselskaber
- 2 Chefer fra kommuner
- 1 Leder fra erhvervsuddannelser
- 1 Viceleder fra grundskole
- 1 HR medarbejder fra private fritidsjobs

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 2020, som var andet projektår.

## 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 figureret 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 oplever områderne i perioder 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 fritidsjobs i virksomheder indenfor faglige erhverv.

## MÅLGRUPPE

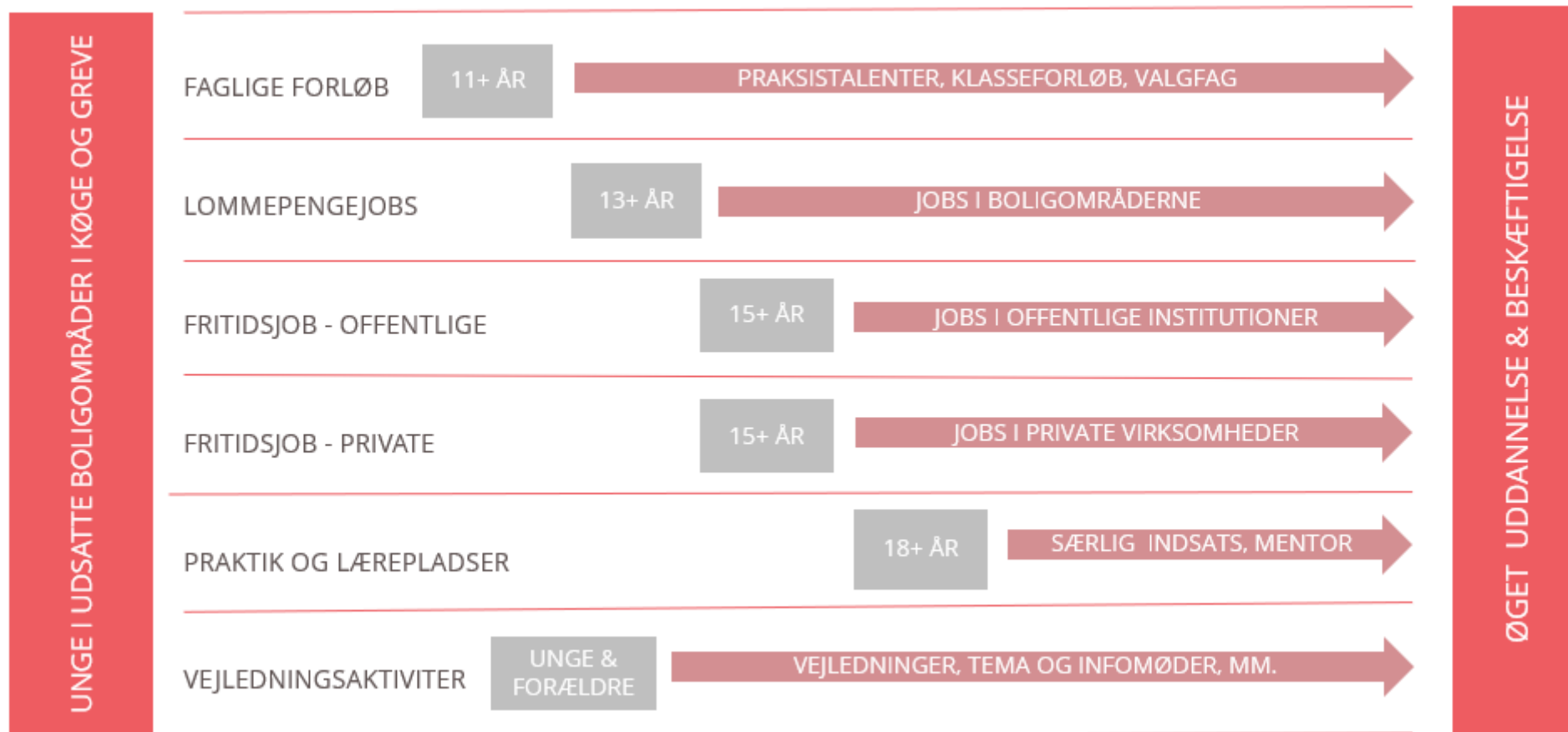
Målgruppen for projektets indsatser er områdernes børn og unge. Hovedparten af projektets indsatser er målrettet unge i alderen fra 13 år og opefter, mens de faglige forløb i skoleregi kan inkludere yngre elever.

## 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.

# MODEL OVER PROJEKTETS INDSATSER

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



# INDSATSENS MÅL, DELMÅL OG SUCCESKRITERIER

		2020	2021	2022
<b>MÅL</b>	Øget søgning til erhvervsuddannelser	+ 10% i hhv. Køge og Greves udsatte områder	+ 10% i hhv. Køge og Greves udsatte områder	+ 10% i hhv. Køge og Greves udsatte områder
	Øget uddannelses- og beskæftigelsesgrad (18-29 årige)			+ 10% i hhv. Køge og Greves udsatte områder

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

# JOBPLANETENS UNGE

## KØN & ALDER

16 år i gn.snit  
62 % drenge  
38 % piger

## SKOLEGANG

72 % i grundskole + 10. klasse  
13 % under ungdomsuddannelse  
ungdomsuddannelse  
4 % i arbejde  
4 % ledige

## ETNICITET

65 % har anden etnisk baggrund  
baggrund  
24 % har etnisk dansk baggrund  
baggrund  
12 % har blandet etnisk baggrund  
baggrund

## PARATHED

64 % vurderet uddannelsesparate  
12 % vurderet ikke-uddannelsesparate  
24 % endnu ikke blevet vurderet

## JOBERFARING

31 % har tidligere haft et job  
69 % har ingen jobberfaring

## JOBMOTIVATION

Tjene egne penge (84 %)  
Opnå erfaring med at arbejde (48 %)  
Have noget at lave i fritiden (38 %)





**RESULTATER FOR 2020  
– ANDET PROJEKTÅR**



## ANDET PROJEKTÅR – ET PROJEKTÅR MED BENSPÆND

Andet projektår har været et projektår med benspænd, da dette var året, hvor COVID19-pandemien brød ud og landet lukkede ned bedst som projektåret startede. Selvom det har været muligt at videreføre en del af projektets indsatser i perioden, har nedlukningen haft mærkbare konsekvenser for projektet og opnåelsen af resultater på visse områder.

Det gælder særligt for flere af projektets skolerettede og brobyggende aktiviteter, hvilket skyldes, at både skoler og erhvervsuddannelser har været lukket ned igennem en længere periode, ligesom perioder med genåbninger har været præget af stramme restriktioner og krav om afstand. Således er der i andet projektår fx kun gennemført et forløb af valgfagskarakter samt to vejledningsaktiviteter.

Indsatserne med lommepenge- og fritidsjobs har i noget omfang også været præget af situationen med COVID-19. Blandt andet har unge ansat på fx plejehjem, i fritidsordninger og i svømmehaller været hindrede i at komme på arbejde, ligesom projektet har haft vanskeligt ved at komme videre med nye samarbejdsaftaler om visse typer af fritidsjobs. Med dette sagt, har projektet i løbet af andet projektår alligevel overgået de imponerende resultater fra første projektår, hvad angår skabelse af lommepenge- og fritidsjobs. Forklaringerne herpå er flere.

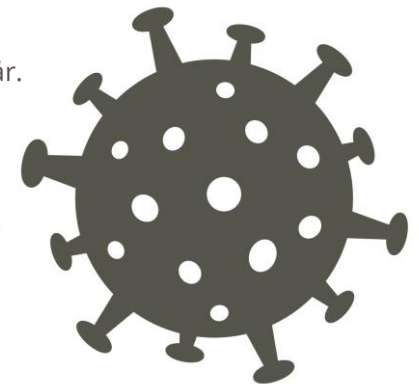
***”Nu hvor vi har stået stille på nogle af de aktiviteter, som vi ikke har kunnet komme videre med, så har vi ikke bare siddet og ventet og valgt at sige ‘at det kan vi ikke gøre noget’. Vi er gået videre med andre ting, som der har været efterspørgsel omkring, og det er jo også derfor, at fritidsjobsdelen pludselig har fået et ekstra ryk ift. hvad vi har leveret året før. For vi har jo ligesom fået den tid til det” (projektleder)***

Dels har de manglende muligheder for at realisere alle projektets skolerettede og brobyggende indsatser, som fx klasseforløb og vejledningsaktiviteter, muliggjort prioritering af arbejdet med skabelse af lommepenge- og fritidsjobs. Dels er der blevet frigjort tid til innovation og udvikling i projektet – både i et kortsigtet og langsigtet perspektiv.

At projektet har præsteret højt på lommepenge- og fritidsjobs til trods for COVID-19 er positivt. Når COVID-19 alligevel har udgjort et betragteligt benspænd for projektet, så handler det bl.a. om, at det i særlig grad har været brobygningen til de erhvervsrettede uddannelser, der har været udfordret, ligesom relevante jobskabelsesmuligheder i fx byggemarkeder har været forhindrede. Omvendt har der været gode muligheder for skabelse af fritidsjobs i fx dagligvarebutikker, som langt hen ad vejen har været upåvirkede af pandemien.

De nævnte omstændigheder gør, at den del af projektet, som vedrører ”til faglært” – og som er med til at gøre projektet til noget særligt sammenholdt med andre lommepenge- og fritidsjobprojekter – fremover bør være et vigtigt opmærksomhedspunkt, sådan som det også blev anbefalet efter første projektår.

Trods løbende og gradvis genåbning af samfundet er det dog fortsat usikkert, hvornår det igen kan forventes, at projektet vil kunne agere upåvirket af COVID-19 og fx de brobyggende og skolerettede aktiviteter vil kunne genoptages.





# OMSTILLINGSPARATHED OG INNOVATION SOM NØDVENDIGHED

Både projektteamet og samarbejdspartnerne omkring projektet fremhæver betydningen af, at projektet har formået at omstille sig og tænke nyt i den periode, hvor COVID-19 har været en udfordring.

Fra samarbejdspartnere modtager projektteamet stor ros for den omstillingsparathed og fleksibilitet, som er blevet udvist i hele andet projektår – og i projektet generelt. Perioden med COVID-19 bliver blandt andet omtalt som en 'syretest' og en 'trykprøve' på, hvor resilient konceptet omkring Jobplaneten er, da det netop vurderes at være håndteringen af uforudsete situationer – og evnen til at kunne agere agilt i forskellige kontekster og i forhold til forskellige behov – som er afgørende for, at man kan tale om et bæredygtigt koncept.

***"Projektet har jo faktisk ramt over sine målsætninger, og det synes jeg har været virkelig opmuntrende i en tid, hvor mange ting har været fuldstændig i stå eller udskudt. Det her koncept har virkelig vist sig at kunne omstille sig og finde nicherne i markedet, hvor der har været behov for, at der fortsat er samdrift" (udviklingschef, boligselskab)***

Projektet roses i særlig grad for at have haft blik for de specifikke muligheder, der er opstået i kølvandet af COVID-19, sådan som det fx har været tilfældet med etableringen af corona-patroljen, der på én og samme gang har genereret lommepengejobs til boligområdernes unge og afhjulpet specifikke problematikker afledt af pandemien, som fx isolation af ældre og andre særligt udsatte borgere i boligområderne. At projektet har formået at generere resultater under pandemien vurderes m.a.o. at være udtryk for en robusthed i projektet/konceptet.

***"Projektgruppen er så fantastiske. De kan simpelthen omstille noget, der er så uheldigt som en pandemi til noget, der er så godt. Det handler om at kunne omstille sig til det samfund og den situation, man er i" (projektleder)***

Vigtigheden af at kunne tilpasse og omstille sig, så projektet både ser og imødekommer nyopståede behov, fremhæves også af projektteamet selv. Som et eksempel herpå forklares, hvordan corona-patroljen nedlægges i takt med genåbningen af samfundet, mens den afløses af lommepengejobs, hvor unge kører rundt i boligområderne og omdeler information om corona-vaccinen. Ligeledes peger projektteamet på nødvendigheden af innovation og kreativ tænkning, så projektets aktiviteter kan gennemføres på trods af COVID-19 relaterede udfordringer og generelle udfordringer i projektet.

***"Vi har fremadrettet valgt at prioritere at lægge de faglige og erhvervsrettede forløb hen over sommerferien, så der skal vi køre forløb ude i boligområderne, og vi ikke er afhængige af kun at skulle levere resultaterne på uddannelsescentrene" (projektleder)***

Som eksempler på kreativ tænkning og innovation, der har haft til formål at opretholde projektets skolerettede aktiviteter og brobygningen til erhvervsuddannelserne, peges der bl.a. på etableringen af et værksted i Greve, afvikling af et praksistalentforløb på Arenaskolen og samarbejder med EUC Sjælland om sommerferieaktiviteter i Askerød, som fx et kursus i pleje og reparation af knallert. Ligeledes er perioden blevet brugt til at udvikle på nye idéer, som fx et madpakkekursus på ZBC Køge, hvor boligområdernes unge skal lære om sund mad og ernæring, hvorefter de skal fungere som ambassadører for sunde madpakker på deres skoler.

# OPFYLDELSE AF DELMÅL OG SUCCESKRITERIER

Af figuren til højre fremgår succeskriterier for de enkelte delmål i projektets andet år sammen med de i året opnåede resultater. Figuren viser, at projektet i stort omfang har indfriet de opstillede kriterier med undtagelse af delmål 5 + 6, der handler om erhvervsrettede klasseforløb og vejledningsaktiviteter.

Kigger man på tværs af områderne, er måltallene for de første fire delmål indfriet. For disse delmål er der tilmed tale om en overpræstation i forhold til det forventede resultat. Samtidig kan det bemærkes, at særligt Greve i andet projektår har præsteret bedre end i projektets første år.

- Både Køge og Greve har flere lommepengejobs end forventet, og begge områder har overpræsteret betydeligt på fritidsjobs.
- Indsatsen vedr. fritidsjobs for særligt udsatte unge med mentorstøtte er blevet startet op i Greve med 5 unge, mens 20 unge er tilknyttet mentorordningen i Køge.
- Køge har nået målet, mens Greve har overpræsteret i forhold til antallet af skoletrætte unge i særlige forløb.
- Begge områder har underpræsteret på erhvervsrettede klasseforløb og vejledningsaktiviteter grundet nedlukningen af skoler og uddannelsessteder samt restriktionerne under COVID-19.

	INDSATS	SUCCESSKRITERIER	RESULTAT
<b>DELMÅL 1</b>	Lommepengejobs	Køge 20 Greve 20	Køge 32 Greve 30
<b>DELMÅL 2</b>	Fritidsjobs	Køge 10 Greve 10	Køge 73 Greve 34
<b>DELMÅL 3</b>	Fritidsjobs for særligt udsatte unge med mentorstøtte	Køge 3 Greve 3	Køge 0 (20) Greve 5
<b>DELMÅL 4</b>	Uddannelses- eller praktiklignende erhvervsrettede forløb for skoletrætte unge	Min. 20 unge i alt på tværs af Køge og Greve	Køge 20 Greve 40
<b>DELMÅL 5</b>	Erhvervsrettede klasseforløb	Køge 1 Greve 1	Køge 0 Greve 0
<b>DELMÅL 6</b>	Fremskudte forberedende vejledningsforløb for unge + familier	Køge 2 (70 deltagere) Greve 2 (70 deltagere)	Køge 1 (7 deltagere) Greve 1 (40 deltagere)

# ÅRSAGER TIL HØJ INDFRIELSE AF SUCCESKRITERIER FOR DELMÅL [I]

I statusnotat 1 blev en række årsager til projektets høje indfrielse af succeskriterier for de forskellige delmål berørt. Her pegede interviewpersonerne på årsager som projektets kobling til fungerende indsats og helhedsplaner, projektets brede samarbejde med centrale aktører, projektmedarbejdernes profil og selve måden, hvorpå der arbejdes på i indsatsen. I dette års status peger interviewpersonerne fortsat på de samme faktorer, men også nye faktorer medtages i fortællingen. Det drejer sig bl.a. om:

- Projektets blik for uopfyldte behov
- Et muligt svar på et uløst problem
- Fondens tilgang

## PROJEKTETS BLIK FOR UOPFYLDTE BEHOV

Evnen til at identificere uopfyldte behov, som indsatsene i projektet kan tilbyde løsninger på, fremhæves som en styrke ved projektet med en positiv betydning for målopfyldelsen.

*“Det skyldes jo i høj grad deres evne til at finde opgaver, hvor unge mennesker kan hjælpe til (...) Det er det her med at få øje på de steder, hvor nogen kan gøre en forskel” (chef, Køge Kommune)*

Projektets blik for uopfyldte behov har også en betydning for fx de unges oplevelse af meningsfuldhed i ansættelserne, hvorfor tilgangen vurderes også at ville kunne inspirere andre beskæftigelsesindsatser.

## ET MULIGT SVAR PÅ ET UOPFYLDT PROBLEM

Betydende for målopfyldelsen er også en stor opbakning til projektet fra centrale parter. Fra kommunalt hold peges der på, at kommunen ikke selv har formået at knække nøden omkring mangel på faglærte, og fra skolernes side peges der også på manglen på faglærte samt manglende ejerskab i forhold til løsningen af problemet omkring lav søgning til erhvervsuddannelserne. Derfor ses et behov – og bakkes der op om – en indsats som Jobplaneten, der går ind og tager ejerskab og arbejder målrettet for at løse problematikken.

*“Vi samarbejder ellers ikke meget med erhvervsskolerne. Vi forsøger jævnligt at få det op at stå. Både på skoleplan og på kommunalt plan, men jeg har ikke set det lykkes endnu. Jeg vil gætte på, at det er fordi, det mangler ejerskab fra alle parter” (viceleder, skole, Greve)*

## FONDENS TILGANG

Slutteligt fremhæves fondens tilgang til projekt og samarbejde som positivt i forhold til projektets indfrielse af succeskriterier. Her peges fx på fondens tydelige krav, faglige sparring og åbenhed overfor at der prøves nye ting af. Sidstnævnte spiller positivt ind på projektteamets gejst og motivation i opgaveløsningen.

*“Vores styregruppemøder er hudløst ærlige. Er der et eller andet, der ser underligt ud, så tager vi en ærlig snak om det. Pointen er, at fondens rolle ind i det også er vigtig. At der ikke er krav om en nulfejlskultur. Det er virkelig godt” (udviklingschef, boligselskab)*

# ÅRSAGER TIL HØJ INDFRIELSE AF SUCCESKRITERIER FOR DELMÅL [II]

Yderligere en årsag, der fremhæves i forbindelse med den høje indfrielse af succeskriterier for delmål er **projektets gode timing og relevante fokus**, ligesom det kan formodes at være af stor betydning, at en **pulje af midler til fritidsjobs** indgår i projektets økonomi.

## GOD TIMING OG RELEVANT FOKUS

Den store interesse for Jobplanetens indsatser vurderes også at handle om projektets timing og fokus.

I forbindelse med indgåelsen af den politiske boligaftale, Grøn Boligaftale 2020, blev det besluttet, at der fra Landsbyggefonden skulle afsættes omkring 30 mia. til grønne fysiske investeringer og optimeringer af den almene boligmasse, mens midlerne til boligsociale indsatser skulle reduceres fra 240 til 140 mio. kr. årligt. Samtidig blev det besluttet, at boligområder, der ikke figurerer på statens ghettoliste, kan få ingen eller meget begrænset støtte. Konsekvensen af aftalen er, at nogle boligsociale helhedsplaner må lukke ned, mens andre beskæres betydeligt. Dette giver anledning til bekymring hos bl.a. kommuner og politi, da de boligsociale indsatser udgør et afgørende element i fx SSP-arbejdet og kontakten til boligområdernes unge.

Med den store nedskæring på det boligsociale område vil ansvaret for de boligsociale indsatser primært komme til at ligge hos kommunerne, som herved også får mulighed for at vurdere, hvilke boligsociale indsatser, der skal prioriteres. Her vil det være afgørende for kommunerne at kunne fokusere midlerne på virksomme og målbare indsatser, som kan være med til at dæmme op for de problematikker, der gennem

mange år har præget den almene boligsektor. Med sit uddannelses- og beskæftigelsesrettede fokus gør Jobplaneten netop dette, ligesom forskning peger på, at der også er afledte effekter af fritidsjobsindsatser i boligområderne, som fx forebyggelse af kriminalitet og øget tryghed (CFBU 2015).

*“Vores rammebetingelser har ændret sig markant. Og hvis jeg skal være lidt optimistisk, så tror jeg faktisk, at det har styrket Jobplaneten” (udviklingschef, boligselskab)*

## PULJE TIL FRITIDSJOBS

Evalueringens informanter peger ikke umiddelbart selv på det faktum, at der i projektet har været en pulje af midler til offentlige fritidsjobs, som en årsag til den høje indfrielse af succeskriteriet for delmålet omkring fritidsjobs.

Puljen til fritidsjobs bør dog alligevel medtænkes som en årsag, da denne utvivlsomt har været med til at gøre det lettere for Jobplaneten at skabe fritidsjobs til de unge samt at opretholde flowet mellem lommepegejobs og fritidsjobs i Jobplanetens trinmodel.

Ved eksempelvis en kommunal forankring af Jobplaneten kan det ikke forudsættes, at der samtidig vil blive prioriteret midler til at aflønne fritidsjobbere. Derfor bør der i det fremadrettede projekt være fokus på at bane vejen for også at skabe flere ordinære fritidsjobs og herunder at få formidlet til erhvervslivet om værdien heraf.

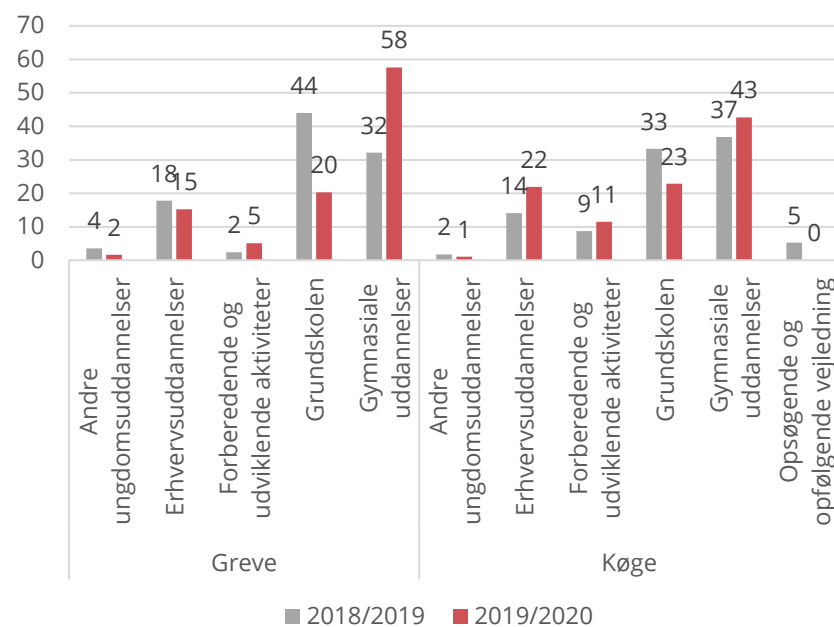
# OPFYLDELSE AF OVERORDNEDE FORMÅL OG SUCCESKRITERIER

Mens forskning på området viser positive effekter af fritidsjobs på unges senere uddannelse og beskæftigelse (Den Sociale Kapitalfond 2017), er dette projekts opfyldelse af overordnede succeskriterier og formål fortsat vanskeligt at efterprøve. Det gælder særligt målet om stigning på 10 pct. i uddannelses- og beskæftigelsesgraden blandt 18-29 årige i projektets boligområder og skyldes, at hovedparten af projektets indsatser retter sig mod unge i grundskolen, samt at kun en mindre andel af de unge, som modtager Jobplanetens indsatser, vil komme til at tilhøre den angivne aldersgruppe indenfor projektets løbetid.

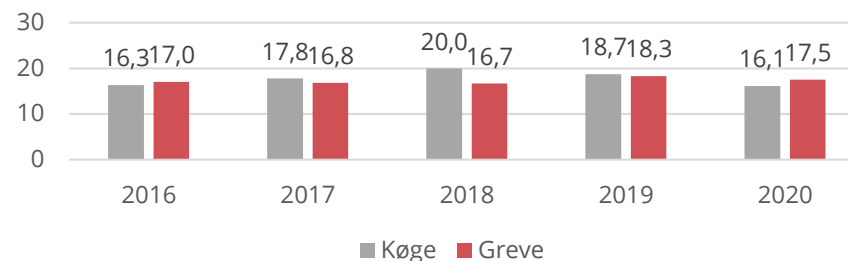
Der er ligeledes vanskeligheder forbundet med efterprøvelse af målet omhandlende øget søgning til erhvervsuddannelser, da omkring halvdelen af Jobplanetens unge endnu ikke er nået en alder, hvor uddannelsesvalg er aktuelt. Ved udarbejdelsen af statusnotat 2 har en mindre andel af Jobplanetens unge – i modsætning til sidste år – dog stået overfor et uddannelsesvalg. Kigger man isoleret set på uddannelsesvalg blandt afgangselever i områderne under Køge og Greves helhedsplaner, ses det, at der fra skoleåret 2018/2019 til skoleåret 2019/2020 er sket et mindre fald på 3 procentpoint i andelen, der har søgt optagelse på erhvervsuddannelser i Greves boligområder, mens der i Køges områder er sket en stigning på hele 8 procentpoint.

Da de unge pt. ikke følges på individniveau, kan det ikke vurderes, om fx de forandringer, der ses i de unges søgning til erhvervsuddannelser, kan tilskrives Jobplanetens indsatser. Fx vides det ikke, om der er et sammenfald mellem de unge i Køges boligområder, der har søgt optag på en erhvervsuddannelse, og de unge der har været i berøring med Jobplanetens indsatser. For at kunne sandsynliggøre om de observerede forandringer i uddannelsesvalg kan henføres til projektet, vil det kræve, at de unge følges på individniveau, hvilket søges gennemført ifm.. projektets slutevaluering.

Afgangselever uddannelsesvalg 9. + 10. klasse - Køge og Greve. Pct.



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





# ORGANISERING OG SAMARBEJDE

# ORGANISERING OG SAMARBEJDE PÅ TVÆRS AF KOMMUNER

Projektets overordnede organisering er forløbet uændret fra statusnotat 1. Både projektleder og projektteam oplever på de projektinterne linjer et tilfredsstillende samarbejde, hvor alle engagerer sig og byder ind på opgaveløsningen. Ligeledes opleves en tydelig rollefordeling og gode rutiner i forhold til videndeling, erfaringsudveksling og løsningen af projektets opgaver.

*“Vi har et rigtig godt samarbejde mellem Køge og Greve, og vi er rigtig gode til at sparre og kaste bolden op og høre, hvad de andre siger. Også det her med at kunne kopiere hinanden, uden at der er nogen, der bliver stødt. Vi er blevet mere et fællesprojekt, end vi var i starten, og vi er blevet bedre til at sikre, at de gode ideer kan bruges begge steder” (fritidsjobkonsulent, Køge)*

Både projektteamet og samarbejdspartnerne omkring projektet oplever, at projektet er blevet mere sammenhængende, end det var tilfældet i opstarten. Grundet Køges forhistorie med Jobplaneten bar første projektår præg af en vis ulighed mellem de to kommuner i projektet, hvor Køge var ‘frontløber’ og Greve ‘haltede bagefter’. Denne ulighed er langt hen ad vejen blevet udjævnet i løbet af andet projektår – både hvad angår resultatopnåelsen og projektteamets oplevelse af samarbejdet – hvilket også bemærkes af projektets samarbejdspartnere.

*“Når man starter sådan et stort projekt op og også et samarbejde mellem to kommuner, som i udgangspunktet var meget forskellige, så synes jeg, at det sidste år virkelig har været med til at sætte projektet på skinner. Lige skinner, hvis man kan sige det på den måde” (chef, Greve Kommune)*

Flere interviewpersoner fremhæver dog samtidig, at et koncept som Jobplaneten skal være følsomt overfor forskelligheder og kunne handle agilt i forhold til de lokale kontekster, hvor Jobplaneten etableres.

*“Vi har to forskellige helhedsplaner med to forskellige tilgange og to forskellige behov. Lige meget hvor meget vi prøver at køre de samme indsatser, så handler det i sidste ende om, hvad borgernes og kommunens ønsker er for området, og hvilke udfordringer og problemer, de har derude. Den største falliterklæring ville jo være, hvis vi presser en indsats igennem i et boligområde, som der slet ikke er behov for” (projektleder)*

Projektet anvender fortsat SCRUM-boardet som den primære metode. SCRUM benyttes til at strukturere dialogen og fordele opgaverne både ved de ugentlige teammøder, de hver anden ugentlige møder med samarbejdspartnere og de månedlige møder i projektgruppen. Metoden omtales meget positivt og vurderes at være afgørende rolle for den høje resultatopnåelse i projektet.

Helhedsplanerne i Køge og Greve udgør fortsat en betydningsfuld lokal ressource for Jobplaneten. Begge steder er et tæt samspil mellem Jobplaneten og helhedsplanerne, ligesom helhedsplanernes familierettede indsatser er en væsentlig rekrutteringsvej for Jobplaneten. I Jobplaneten har derfor også været bekymring for konsekvenserne af de forestående nedskæringer i det boligsociale. Bekymringer er dog vendt til optimisme, da Køge er kommet tættere på forankring samt der i oplægget til den nye helhedsplan for Greve bliver lagt vægt på samarbejdet med Jobplaneten og de fælles mål.

# PROJEKTETS SAMARBEJDER

Projektets primære samarbejdspartnere består fortsat af de aktører, som forud for projektet tilkendegav, at de ønskede at samarbejde med Jobplaneten om at realisere projektets indsatser og mål. Det gælder fx lokale helhedsplaner, kommuner, folkeskoler, UUV og erhvervsskoler. Nye vigtige samarbejdspartnere, som fx ZBC Køge og Salling Group, er løbende kommet til, ligesom det er et løbende fokusområde for Jobplaneten at finde nye og relevante samarbejdspartnere. Det gælder særligt samarbejdspartnere i form af fx offentlige institutioner og private virksomheder, der kan tilbyde ansættelser til Jobplanetens unge.

Jobplanetens team tilkendegiver stor tilfredshed med de eksisterende samarbejder – og tilfredsheden er gensidig. Samarbejdspartnere fremhæver det især som positivt, at de i Jobplaneten mødes af de samme faste medarbejdere, og at disse altid er imødekomende og lydhøre overfor de rammer og ønsker, der præger deres lokale virkelighed. Hertil peges på en god og tillidsfuld relation samt en høj faglighed som betydningsfulde faktorer for oplevelsen af samarbejdet.

***”Jeg er særlig glad for fleksibiliteten og relationen. Vi har ikke hver vores kasketter på og holder fast i dem. Det er ikke sådan, at nu er jeg kommunen, og jeg bestemmer. Det bliver bare kastet op, og så griber man de bolde, der giver mening, og det synes jeg er enormt fedt. Det der også fungerer godt, er sparringen. Når vi har møder, så oplever jeg, at vi sidder en masse dygtige mennesker rundt om bordet, der kommer med hver vores faglighed, og den bliver bragt på banen” (Ungecentrum)***

Fælles for interviewpersonerne er en overordnet oplevelse af, at projektet har fået engageret de rigtige samarbejdspartnere.

***”I forhold til den måde vi arbejder på nu, så synes jeg ikke, vi mangler nye samarbejdspartnere. Men det kommer vi jo hele tiden til i takt med, at vi udvikler os” (projektleder)***

Projektets oprindelige tanke om at etablere et virksomhedsnetværk er fortsat skudt til hjørne, da Jobplaneten med sin nuværende kapacitet ikke vil kunne honorere en efterspørgsel på unge, som er meget større end i dag, og derfor ikke vil risikere unødigt at engagere virksomheder.

Ligesom ved statusnotat 1 er det dog fortsat et opmærksomhedspunkt, at det skal forsøges at opnå flere aftaler med håndværksvirksomheder, således at de unge kan stifte bekendtskab med faglærte jobs og brobygningen til erhvervsuddannelserne ikke kun finder sted gennem projektets skolerettede aktiviteter.

***”Min akilleshæl er, at vi havde planlagt, at vi skulle lave mange flere håndværksprægede jobs. Det har coronaen spændt ben for, men vi er på vej” (fritidsjobkonsulent)***

COVID-19 har udfordret indgåelsen af nye samarbejder erhvervsfaglige virksomheder i andet projektår, mens der dog blevet udviklet på idéer i denne henseende. Ved udgangen af projektåret var således spændende tiltag på tegnebrættet, som fx etablering af samarbejder med tømrervirksomheder og byggemarkeder. Med afsæt i de gode erfaringer fra samarbejdet med Salling Group, er det planen i forhold til byggemarkeder, at samarbejdsaftaler indgås på koncernniveau fremfor med de enkelte butikker. Efter dialog med bygherreforeningen planlægges desuden i tredje projektår at eksperimentere med at gennemføre håndværksmæssige forløb med de unge i ferieperioder, hvor dette ikke udfordrer deres skoleforpligtelse.

# SÆRLIGE TILTAG I ANDET PROJEKTÅR





Husk at samle  
dit skrud

## ETABLERING AF VÆRKSTED I GREVE

I løbet af andet projektår er der blevet etableret et værksted i Gersagerparken, hvortil en projektkoordinator er blevet ansat af helhedsplanen til at varetage værkstedets aktiviteter. En del af værkstedets aktiviteter sker i et samarbejde mellem helhedsplanen og Jobplaneten. Her bidrager Jobplaneten med rekrutteringen af de unge, der ansættes på værkstedet, hvor der arbejdes med at gennemføre forskellige typer af byggeprojekter, der kan komme boligområdet til gavn. Værkstedets projektkoordinator har selv en håndværksmæssig baggrund og kommer med en stor erfaring fra tidligere arbejde indenfor det boligsociale område.

***“Værkstedet handler om, at vi skal have ansat de unge og træne dem til at komme på arbejdsmarkedet, men det handler også om fx at bygge ting til området. Så det har mange effekter. Det er ikke bare, at vi ansætter nogen, men det er også meget, at vi bygger noget sammen med dem, som giver mening for området. Til at starte med lavede vi plantekasser og bænke. Vi har 7 drenge ansat nu og er i gang med de sidste indretninger” (projektkoordinator)***

Indsatsen i værkstedet er udtryk for en organisk tænkning, som samtænker fx jobtræning, håndværksmæssigt kendskab, forebyggelse, social kapital og forskønnelse af boligområdets fysiske rammer, og indsatsen gennemføres i tæt dialog med boligområdets drift og afdelingsbestyrelser. Fx har værkstedets projektkoordinator været på markvandring med repræsentanter fra drift og bestyrelser for at drøfte, hvordan værkstedets aktiviteter og produktioner bedst gavner området.

Indledningsvis har værkstedet primært bygget ting til boligområdet i form af bænke og plantekasser. På sigt er det imidlertid også hensigten,

at værkstedet kan anvendes i forbindelse med Jobplanetens faglige forløb, ligesom det skal afdækkes, hvilke muligheder der fx er, for at de unge, som er ansat i værkstedet, kan udføre håndværksmæssige opgaver for områdets beboere. Her er det afgørende, at det løbende sikres, at de unges arbejde på værkstedet ikke tager brødet ud af munden på andre.

***“Vi skal fx hele tiden finde ud af, hvordan vi kan lave nogle ting på værkstedet, uden at det bliver konkurrenceforvridende. Vi skal være sikre på, at vi ikke går ind og tager arbejdet fra nogle andre, for så bliver det et problem” (projektkoordinator)***

Værkstedets unge er særligt udvalgte til jobbet. De vurderes til at være unge, der mangler opbakning til skole og uddannelse hjemmefra og har udfordringer med at komme til tiden. Nogle af de unge har desuden ‘en slem attitude’, som der skal arbejdes med, før de kan gøre sig håb om et fritidsjob på ordinære vilkår. Udover at oparbejde håndværksmæssige kompetencer hos de unge, arbejdes der på værkstedet altså samtidig med at træne de unge i, hvad der er acceptabel opførsel på en arbejdsplads, og hvad fx en mester vil forvente af dem på et arbejde.

***“Jeg kan 100% se forandringerne på de unge. Fra vi først ansatte dem til nu, er der sket utrolig meget. Man kan se det både på deres håndværk, deres attitude og deres motivation. Man kan også mærke, at de tager mere ansvar. De vil gerne det her” (projektkoordinator)***

Projektkoordinatoren oplever, at værkstedets unge udvikler sig positivt, og fortæller, at der indtil videre har været stor interesse og opbakning til indsatsen fra mange sider.



# FRITIDSJOB SOM KATALYSATOR FOR INTEGRATION I KØGE

I løbet af andet projektår har Jobplaneten startet et pilotprojekt omkring skabelse af fritidsjobs for eleverne i en modtagerklasse i et samarbejde med Hastrupskolen. Pilotprojektet udsprang af en henvendelse fra skolen om en elev, der ønskede fritidsjob, hvorefter det viste sig, at samtlige af klassens elever havde interesse i denne mulighed.

Sammen med skolen er der blevet udviklet en samarbejdsmodel, der indebærer, at eleverne kan tilbydes fritidsjob på skolen, mens Jobplaneten hjælper og støtter de unge i de praktiske ting omkring ansættelserne og løbende følger op med både skole og elever på, hvordan det går. Indtil videre er 4 unge blevet ansat.

Da de unge i modtagerklassen er nyankomne – og nogle uledsagede – flygtninge, har Jobplanetens opgave med at indskrive samt at hjælpe og støtte de unge i forbindelse ansættelserne været meget anderledes og mere ressourcekrævende end normalt. Det skyldes både, at de unge ikke har forældre, der kan hjælpe med at få praktiske ting på plads, som fx oprettelse af en bankkonto, men også sproglige barrierer og manglende kendskab til det danske system, hvilket stiller store krav til Jobplanetens formidling omkring ansættelsen og jobbet.

***”Det viste sig, at hele klassen gerne ville have fritidsjob. Så måtte vi sadle om og holde et længere oplæg om Jobplaneten. De sad og nikkede og lyttede med, men da vi så gik derfra, så fandt vi ud af, at der ikke var nogen af dem, der havde forstået noget af det. Så lavede vi et håndholdt forløb, hvor vi kom ud igen og fik dem indskrevet og indhentet samtykke” (fritidsjobkonsulent)***

De unges fritidsjobs på skolen består på nuværende tidspunkt i fx at hjælpe til på skolens SFO, hjælpe med at indføre affaldssortering, bistå pedellen i løsningen af simple opgaver og lignende. Da der er tale om et pilotprojekt i projektet, udvikles der dog fortsat på indholdet i jobbet.

Både Jobplaneten, skolen og parter i projektet peger sammen på, hvordan fritidsjob for netop disse unge kan spille en betydningsfuld rolle i at fremme målgruppens integration. Derfor ses der også store perspektiver i indsatsen.

***”Når man skal lære dansk og lære det danske samfund at kende, så er jobs jo en rigtig vigtig indsats. Og i en modtagerklasse er det ikke sikkert, at man får trænet det danske sprog så godt. Når vi snakker med skolerne, så fortæller de, at de kan se, at der er sket et ryk, men de ved ikke hvorfor. Så har det været, fordi en ung har fået et fritidsjob, og så kan de se, at det rykker på den sproglige del, og det rykker jo på hele ens skoleforståelse, når man pludselig får et flow i det danske sprog. Hvor det ikke kun er skole-dansk, men også dansk som bliver brugt i en hel almindelig sammenhæng. Så der kan det virkelig sætte skub i en faglig udvikling for nogle af de her unge. Og så er der jo hele den her læring med, hvad det vil sige at have et fritidsjob, også for familien. At det er en positiv ting” (chef, boligselskab, Køge)***

Fritidsjobs for målgruppen af nyankomne flygtninge ses således at kunne bidrage til en hurtigere tilegnelse af dansk kundskaber og skabe viden om det danske arbejdsmarked, ligesom målgruppen via fritidsjobbet på skolen opnår kendskab til Jobplanetens øvrige indsatser, som de vil kunne gøre brug af fremadrettet.

## SOMMERFERIEJOBS I GREVE

i kølvandet af den første bølge af COVID-19 indgik regeringen og en række politiske partier i sommeren 2020 en aftale om afsættelse af midler til initiativer, der skulle sikre, at børn og unge kunne få en aktiv sommerferie. Et krav til initiativerne var bl.a. at de skulle understøtte et socialt/trivselsmæssigt formål med fokus på børn og unges deltagelse i fællesskaber samt understøtte børn og unges interesser i øvrigt og udfordre dem til at prøve nye og anderledes aktiviteter.

***”Det hele det startede jo i sommers, hvor vi i Greve Kommune fik en bid af kagen i de her coronapuljepenge, som gjorde, at vi kunne ansætte mange unge, og det havde vi jo ikke haft muligheden for, hvis ikke det var for Corona, så på den måde satte det skub i nogle andre ting” (fritidsjobkonsulent)***

Helhedsplanen i Greve fik andel i ovenstående midler og indgik i denne forbindelse et samarbejde med Jobplaneten, som hjalp med at ansatte unge i sommerjobs, der bl.a. bestod i at hjælpe med afviklingen af de aktiviteter og arrangementer, puljemidlerne muliggjorde. Ad denne vej opnåede 13 unge fra Greve sommerferiejobs i blandt andet Holmeagerhallen, Hundige Boldklub og Klub Mosede, og derudover blev nogle af midlerne brugt som startkapital til etablering af et værksted i Gersagerparken.

***”Værkstedet blev sådan en sommerferieaktivitet til at starte med. Der fik vi jo en hel del penge til at købe værktøj og materialer, og det gjorde, at vi har fokuseret rigtig meget på værkstedsindsatsen i Greve og fik fat i nogle helt andre unge, end dem vi plejer at få fat på, og ikke mindst nogle unge, som virkelig har brug for fritidsjob i forhold til sådan en meget kriminalpræventiv indsats” (fritidsjobkonsulent)***

Omend sommerferiejobs var tidsbegrænsede til en relativt kort periode, vurderes det, at samarbejdet var positivt for både boligområderne i helhedsplanen, Jobplaneten og de unge. Via samarbejdet om sommerjobs fik Jobplaneten mulighed for at lære mange af boligområdernes unge bedre at kende, ligesom mange unge på denne måde opnåede kendskab til Jobplaneten. Herunder viden om, hvordan Jobplaneten videre vil kunne hjælpe og støtte dem i forbindelse med opnåelsen af job og uddannelse.

***”Gevinsten er jo også, at man lærer flere unge at kende. Og så ved de, hvem de skal gå til, hvis de får interesse for et fritidsjob. Så på den måde har vi rekrutteret en del unge mennesker, og vi håber, at denne her pulje kommer igen i år” (projektleder)***

De fleste ansættelser i sommerjobs var i offentlige institutioner. Dette vurderes som positivt, eftersom dette kan være en måde for de offentlige institutioner at få øje for, hvilken ressource de unge fritidsjobbere kan udgøre. Således vil nogle institutioner måske fremadrettet være mere tilbøjelige til at ansætte Greves unge i fritidsjobs, eller de vil måske foreslå andre at overveje denne mulighed.



**VIRKEMIDLER**

# JOBPLANETEN SOM MILJØ OG KULTURBÆRER

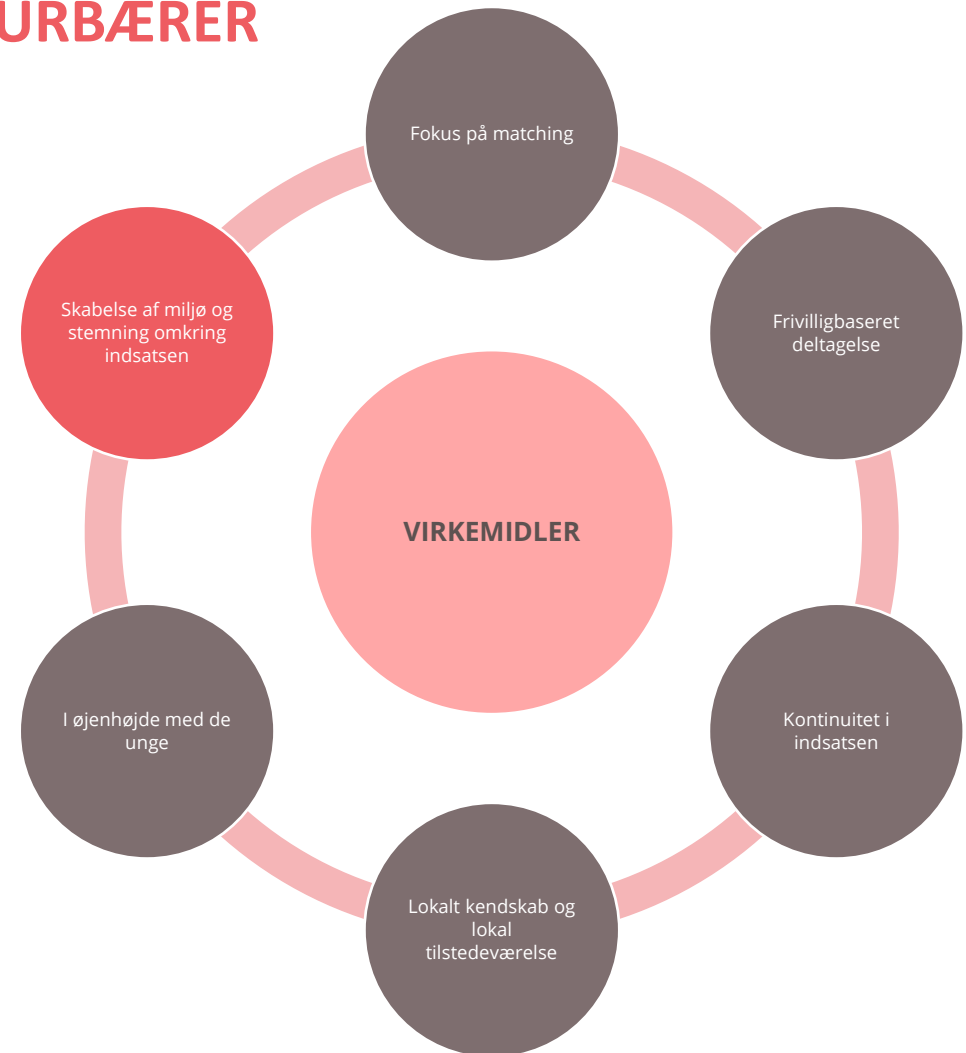
I statusnotat 1 indgik modellen til højre som en visualisering af de virkemidler, evalueringen foreløbigt havde identificeret som værende betydningsfulde for værdiskabelsen af Jobplanetens indsats. I nærværende notat er modellen blevet udvidet med det virkemiddel, der her er markeret med rød farve og benævnes 'skabelse af miljø og stemning omkring indsatsen'.

***"De unge tripper til de bliver 13 år og kan komme i gang med at arbejde. Hvis man gerne vil tjene sine egne penge, så ved man hvor man skal gå hen. Vi tænker ikke så meget på resultater her, men vi kan mærke, at vi har skabt et miljø i boligområderne, og det er langt mere værdifuldt, end vi bare opfylder de tal og resultater, som er lovet til fonden" (projektleder)***

Virkemidlet handler om, at flere peger på det betydningsfulde i, at det er lykket at skabe en stemning og et miljø omkring Jobplaneten, som gør at de unge har lyst til at være en del af indsatsen, og ligeledes gør, at den positive stemning omkring Jobplaneten smitter af på omgivelserne.

***"Jobplaneten er gået hen og blevet en kulturbærer forstået på den måde, at selskabet er stolt over projektet, uanset hvor man arbejder og med hvad (...) Det giver kampgejst" (udviklingschef, boligselskab)***

For en stor del af de unge er Jobplaneten meget mere end et sted, hvor de kan få hjælp til job og uddannelse. Omkring Jobplaneten er der skabt et miljø, hvor de unge altid kan komme forbi og snakke med en voksen, som interesserer sig for dem, og det sætter de meget stor pris på.



***"Nogle gange går jeg også bare forbi Jobplaneten sammen med mine venner og får en snak med dem. Det er bare hyggeligt, for man har sådan et tæt bånd med dem i Jobplaneten. Man føler ikke, at det er en fagperson, man snakker med, når man snakker med dem, og det er rigtig dejligt" (ung i Jobplaneten)***

**STATUS FOR  
JOBPLANETENS INDSATSER**







# 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.

I forhold til sammensætningen af Jobplanetens unge, så ligner denne overordnet set sammensætningen fra status 1, idet samme antal unge er indskrevet i andet projektår (200), og kønsfordelingen er uændret med knapt to tredjedele drenge og godt en tredjedel piger. 65 pct. af de unge angiver, at begge deres forældre har en anden etnisk baggrund end dansk, hvilket også gjorde sig gældende i det første projektår.

Hvad angår aldersfordelingen er oplysningerne i år mere fyldestgørende end sidste år, hvorfor usikkerheden forbundet med tallene er mindre. Her ses, at aldersgennemsnittet for unge i Jobplaneten i Køge (16,3 år) ligger en smule højere end aldersgennemsnittet for unge i Jobplaneten i Greve (15,7 år). Det hænger primært sammen med mentorindsatsen i Køge, der engagerer flere af området's ældre unge.

*"Jeg hørte om Jobplaneten, fordi jeg havde en ven, og hans far kendte dem i Jobplaneten. Han fik et job, og så snakkede han meget om det, og der var mange af mine andre venner, der også snakkede om det. Så jeg hørte om det fra dem og tænkte 'lad mig prøve det'. Så viste de mig hvor Jobplaneten var, og jeg gik over til dem og snakkede med dem og så skaffede de mig et job" (ung i Jobplaneten)*

## FAKTA OM JOBPLANETENS UNGE

- I 2020 er i alt **200 unge indskrevet i Jobplaneten**, som fordeler sig med 135 unge i Køge og i 65 unge i Greve .
- Knapt **to tredjedele af Jobplanetens unge er drenge, mens godt en tredjedel er piger**
- Aldersoplysninger næsten opdateret for alle unge. Beregnet ud fra tilgængelige oplysninger er gennemsnitsalderen for Jobplanetens unge i Køge 16,3 år og i Greve 15,7 år.

De fleste unge angiver at have fået kendskab til Jobplaneten via enten venner, bekendte eller forældre. Det gør sig særligt gældende i Køge, hvor Jobplaneten har eksisteret i mange år, men samtidig ses i Greve, at andelen af unge, der har fået kendskab via personlig er omtale steget. Det kan ses som et udtryk for, at flere i Greve kender til, snakker om og anbefaler Jobplaneten i andet projektår sammenholdt med første projektår. I Greve ses desuden, at skolen spiller en vigtig rolle for kendskab til Jobplaneten, da 17 pct. har opnået kendskab herigennem.



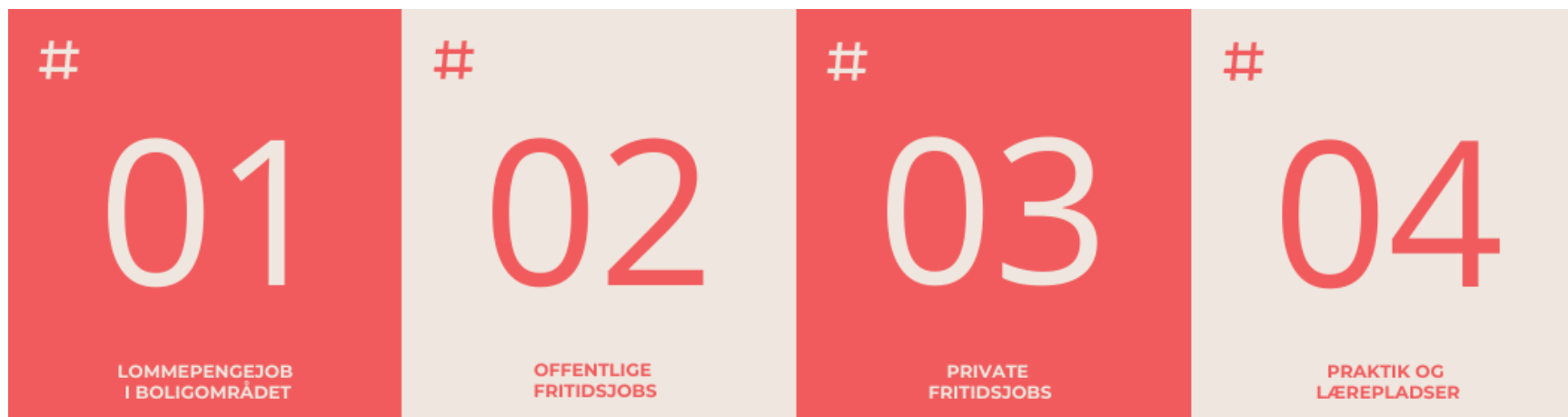
## VIGTIGHEDEN AF TRINMODELLEN

Interviewpersonerne fra projektteamet peger på vigtigheden af at følge Jobplanetens trinmodel i alle tilfælde, hvor dette er muligt. Følges trinmodellen, vil det nemlig betyde, at de unge kan støttes i en naturlig progression fra at være uerfaren lommepengejobber i trygge omgivelser og frem til, at de har fundet deres vej i uddannelse og job. Når dette er sagt, er det naturligvis ikke alle unge, der indskrives i Jobplaneten i en så ung alder, at trinmodellen kan følges fra trin 1, ligesom nogle unge har flere ressourcer end andre, og derfor eventuelt vil kunne starte direkte i et fritidsjob fremfor på det første trin.

*”Det er vigtigt, at de unge kommer i trin 1, inden de kommer videre, for man kan mærke på dem, at de skal lige have den her periode til at vokse et eller andet sted, der er trygt i deres eget boligområde, før vi sender dem ud. Hvis vi sender dem direkte ud, så er der mange flere udfordringer” (fritidsjobkonsulent)*

Følges trinmodellen, får de unge i en hensigtsmæssig rækkefølge mulighed for at få styr på de praktiske ting, der følger med at have et job, opbygget en grundlæggende forståelse af, hvad det vil sige at varetage et arbejde og får mulighed for at prøve kræfter med et job i praksis inden de skal ud på ‘det rigtige’ arbejdsmarked. Således øges chancen for, at efterfølgende joboplevelser bliver en succes, og de unge kan fastholdes i deres motivation til at være på arbejdsmarkedet. Andre undersøgelser på området finder også gode effekter af lignende fremgangsmåder (fx CFBU 2012, VIVE 2018). Som det fremgår af citatet nedenfor, giver trinmodellen også god mening for Jobplanetens unge.

*”Det gør en rigtig stor forskel. Det er sådan i Jobplaneten, inden man kommer ud i den virkelige verden, at bliver man lige trænet op-agtigt. Ligesom når man skal til kamp i kampsport, så træner man først” (ung)*



# 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.

I 2020 har i alt 62 unge fået et lommepegejob med hjælp fra Jobplaneten. Det er 20 flere end i 2019, og skyldes bl.a. etableringen af værkstedet i Greve samt de jobmuligheder, som udsprang af COVID-19 situationen. COVID-19 har i det hele taget spillet en stor rolle i forhold til skabelsen af lommepegejobs, da en del af disse jobs er forsøgt skabt med øje for, at de skulle kunne komme beboerne til gavn under COVID-19. Således udspringer fx coronapatruljen og omdeling af information om COVID-19 vaccinen af COVID-19.

Det har i andet projektår også været muligt at arbejde med at udvikle nye typer af lommepegejobs, idet flere af de tidligere etablerede lommepegeindsatser efterhånden er blevet selvkørende. Således er tid blevet frigjort til yderligere udvikling og etablering af jobs.

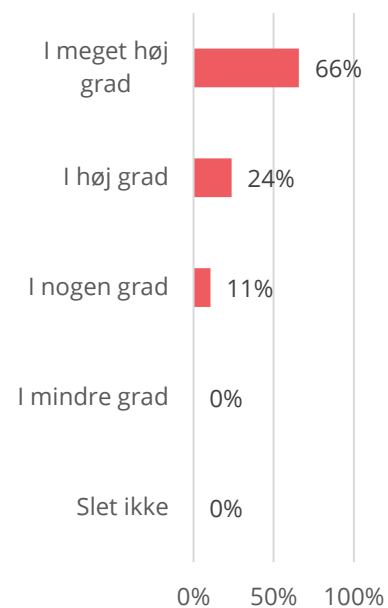
***“Mange ting er selvkørende nu og bliver taget hånd om af vores samarbejdspartnere. Det eneste vi sørger for, det er lønnen og den løbende opfølgning og kontakt til de unge mennesker” (projektleder)***

90 pct. af de unge, som har haft et lommepege, svarer, at de i høj eller meget høj grad har været glade for jobbet. Dermed er andelen højere end i første projektår, hvor tallet var 82 pct. De unges glæde ved at have lommepegejobbet hænger sammen med, om det er deres første job og hvordan de har følt sig hjulpet og støttet af Jobplaneten. Forhold som køn, alder, boligområde og etnicitet har ikke en signifikant betydning herfor.

## LOMMEPENGEJOBS KORT FORTALT

- 62 unge har haft et lommepegejob i 2020.
- Lommepegejobberne har i gennemsnit 4,7 time per uge
- 90 pct. har i meget høj eller høj grad været glade for jobbet
- 72 pct. af lommepegejobberne oplever i meget høj eller høj grad, at de har modtaget den støtte fra Jobplaneten, de har haft behov for. 19 pct. svarer ‘i nogen grad’ og resten ‘ved ikke’.

### Har du været glad for at have et lommepegejob? Pct. (N = 38)



LOMMEPENGEJOBS KØGE	32
Containervagt	3
Omdeler	2
Juiceprojekt	4
Håndværkspatrulje	2
Miljøpatrulje	5
Coronapatrulje	6
Aktivitetsmedhjælper	4
Indkøbspatrulje	3
Cykelværksted	3
LOMMEPENGEJOBS GREVE	30
Omdeler	1
Klub Godset	3
Legepatrulje	3
Hundige Boldklub	1
Værksted	7
DJ	2
Juniorrapporter	1
Aktivitetsmedhjælper	5
LOMMEPENGEJOBS I ALT	62

# 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.

I alt 93 unge har i 2020 fået et offentligt fritidsjob med hjælp fra Jobplaneten. Det er 36 flere end i første projektår. 83 pct. af de unge svarer, at de i høj eller meget høj grad har været glade for jobbet, hvilket er på niveau med 2019. Det spiller positivt ind på glæden ved jobbet, når de unge tidligere har haft et lommepegejob, og når de har modtaget støtte til praktiske ting, som fx hjælp til ansøgning og CV. Forhold som køn, alder, boligområde og etnicitet har derimod ikke en signifikant betydning for de unges vurdering af glæden ved jobbet.

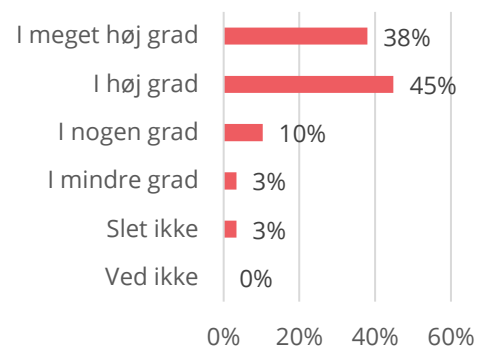
Både Køge og Greve har præsteret væsentligt flere offentlige fritidsjobs end i første projektår. Der er dog fortsat stor forskel på de to kommuner, da Køge støtter med lønmidler til offentlige fritidsjobbere, mens de offentlige institutioner i Greve selv skal stå for aflønning. Når Greve alligevel har præsteret så højt på offentlige fritidsjobs i andet projektår, skyldes det dels de sommerjobs, som kunne realiseres via regeringens sommerferiepulje, dels en donation fra Tata Consultancy Services.

Om end det kan forventes, at de institutionsledere i Greve, der har gjort sig gode erfaringer med ansættelser, fremadrettet vil være gode ambassadører, så er det fortsat et opmærksomhedspunkt i forbindelse med den videre forankring af projektets indsatser, at de offentlige institutioner i Greve er markant mere tilbageholdende med ansættelser, idet de selv skal finde lønmidlerne hertil.

## OFFENTLIGE FRITIDSJOBS KORT FORTALT

- 93 unge har fået fritidsjob på en offentlig institution i 2020
- Fritidsjobberne på offentlige institutioner angiver at have arbejdet i gennemsnit 6,7 timer per uge
- 83 pct. har i meget høj eller høj grad været glade for jobbet
- 68 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. 19 pct. svarer 'i nogen grad' og 13 pct. 'slet ikke'
- De 55 fritidsjobs i daginstitutioner har fordelt sig på 19 institutioner, og de 10 fritidsjobs i SFO'er har fordelt sig på 4 SFO'er.

### Har du været glad for at have et fritidsjob på offentlig institution? Pct. (N = 29)



OFFENTLIGE FRITIDSJOBS KØGE	73
Daginstitutioner	51
SFO	10
Svømmehal	5
Plejhjem	3
Andet	4
OFFENTLIGE FRITIDSJOBS GREVE	20
Daginstitutioner	4
Plejhjem	2
Svømmehal	1
Sommerjobs	13
OFFENTLIGE FRITIDSJOBS I ALT	93



# FRITIDSJOBS 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 alt 33 unge har i 2020 fået et fritidsjob i en privat virksomhed med hjælp fra Jobplaneten, hvilket er lidt færre end i første projektår. Samtlige af de unge, som har besvaret spørgeskemaet har været glade for jobbet.

En meget stor andel af de unge med private fritidsjobs har haft ansættelse i et supermarked. Tallene afspejler dermed dels det gode samarbejde, som er blevet oparbejdet med Salling Group, men også det faktum at dagligvarebutikker ikke har været tvunget til at lukke ned under COVID-19, ligesom mange andre private virksomheder.

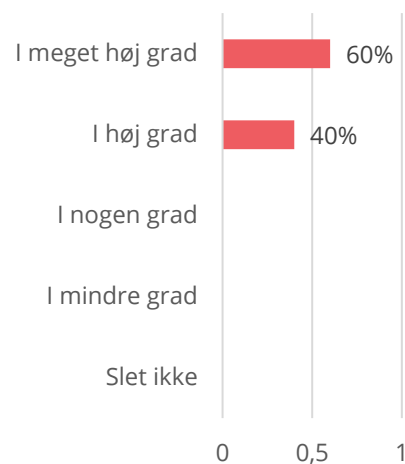
***”Så jeg savner lidt mere nogle faglærte steder. Vi har talt meget om byggemarkeder, men også om hvordan vi løser denne her evige udfordring med, at håndværksvirksomheder ikke kan tage unge ind pga. deres arbejdstider. Det er en udfordring, og det synes jeg er ærgerligt, for man kommer til at stå lidt fast på de supermarkeder” (fritidsjobkonsulent)***

Hen over året har projektet brugt tid på at udvikle idéer til fremadrettede samarbejder indenfor det erhvervsfaglige område, samt at udvikle på idéer til alternative måder hvorpå Jobplanetens unge kan opnå kendskab til de håndværksmæssige fag. Som det fremgår, har det dog heller ikke i andet projektår været muligt at realisere ambitionen om etablering af flere fritidsjobs til unge i erhvervsfaglige virksomheder, hvorfor dette fortsat er et opmærksomhedspunkt.

## PRIVATE FRITIDSJOBS KORT FORTALT

- 33 unge har fået fritidsjob i en privat virksomhed i 2020
- Fritidsjobberne i private virksomheder angiver at have arbejdet i gennemsnit 13,8,4 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 = 10)



<b>PRIVATE FRITIDSJOBS KØGE</b>	<b>19</b>
Supermarked	17
Erhvervsfaglig virksomhed	1
Anden virksomhed	1
<b>PRIVATE FRITIDSJOBS GREVE</b>	<b>14</b>
Supermarked	12
Distribution	2
<b>PRIVATE FRITIDSJOBS I ALT</b>	<b>33</b>

## SÆRLIGE INDSATSER MED MENTOR I KØGE

Projektets særlige indsatser for unge, der involverer en mentor, tager sig i øjeblikket forskelligt ud i Køge og Greve. I Greve arbejdes der med etableringen af særlige fritidsjobs med mentortilknytning, mens Køges indsats aktuelt består af et tæt samspil mellem Jobplaneten og en mentor fra UUV, der arbejder fremskudt i helhedsplanens fire boligområder. Samarbejdet indgår som en del af projektets medfinansiering.

I mentorindsatsen ydes en håndholdt støtte til frafald- og/eller kriminalitetstruede unge fra ressourcetsvage familier, og indsatsens formål er at bringe målgruppen ind på arbejdsmarkedet, i uddannelsessystemet og i samfundet som aktive medborgere.

I 2020 har i alt 20 af de unge i Jobplaneten Køge været tilknyttet en mentor. Heraf har 13 opnået uddannelse, praktik- eller læreplads eller job, mens 7 er under udredning for fx mentale og kognitive udfordringer, der skal tages hånd om, inden uddannelses- eller jobmæssige tiltag kan iværksættes. Andelen af unge med en mentor tilknyttet er mindre end i 2019, og kategorien omkring udredning er ny. Målgruppen er således både mindre og tungere i 2020 end i første projektår.

Mentorindsatsen i Jobplaneten Køge sker i tæt samarbejde med sagsbehandlere fra Ungecenteret. Ungecenteret varetager selv sager, hvor unge fx er stærkt involverede i misbrug eller kriminalitet, mens der indgås samarbejde om unge, som aktuelt vurderes at have potentialet til at komme i uddannelse eller job. I sagerne hvor der samarbejdes om de unge, lægges mentorfunktionen ud til mentor i boligområderne, mens Ungecenteret sidder på bevillingskompetencen og varetager rollen som myndighedssagsbehandler.

Fra Ungecenterets perspektiv giver samarbejdet overordentlig god mening, da mentor knyttet til Jobplaneten har en særlig relation til boligområdernes unge og et indgående kendskab til lokale virksomheder og uddannelsesinstitutioner. Da samarbejdet med boligområdernes mentor ikke er bevilliget ved lov, opleves det desuden, at indsatsen for de unge bliver mere smidig, og at opgaver kan uddelegeres med udgangspunkt i, hvad der giver bedst mening i den unges situation.

Det vurderes som en klar fordel for de unge, at der samarbejdes omkring dem. Dels bidrager samarbejdet til at bygge bro mellem boligområdernes unge og kommunen, idet det er med til at afmontere noget af den forudindtaget og mistro til 'systemet', som mange af de unge bærer på. Dels spiller det positivt ind på de unges motivation og tryghed, at flere parter går sammen om at støtte dem.

***"Mentor og de andre i Jobplaneten er jo med til at bygge bro ind til os i Ungecenteret. Så er vi ikke bare 'kommunen', men nogle der gerne vil hjælpe. Så samarbejdet skaber en tryghed, og det tror jeg giver de unge rigtig meget. Trygheden i at vide, at vi er flere mennesker omkring dem, der gerne vil dem det bedste, og at vi har en afslappet samtale, der handler om at finde løsninger" (Ungecenteret)***

SÆRLIG INDSATS MED MENTOR KØGE	
Antal unge i Jobplaneten med tilknyttet mentor	20
- heraf opnået uddannelse	6
- heraf opnået praktik- eller læreplads	0
- heraf opnået job	7
- heraf under udredning	7
Antal unge med frikøbt mentor på arbejdsplads	0

## SÆRLIGE INDSATSER MED MENTOR I GREVE

En målsætning for projektet er 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 særligt i opstartsfasen men også undervejs. Mentor udgøres af en medarbejder på arbejdspladsen, som Jobplaneten frikøber til at varetage denne særlige opgave.

I første projektår lykkedes det ikke projektet at realisere fritidsjobs på særlige vilkår, men der blev arbejdet målrettet for at indgå en samarbejdsaftale med Salling Group omkring både fritidsjobs på særlige vilkår og ordinære fritidsjobs til Jobplanetens unge. I andet projektår ses frugten af dette arbejde, idet 5 unge er i Greve blevet ansat på særlige vilkår, mens en lang række unge er blevet ansat i fritidsjobs på almindelige vilkår. I Køge er der fortsat ikke realiseret ansættelser under denne ordning.

For Salling Group falder samarbejdet omkring unge med behov for en særlig indsats i form af en mentor på arbejdspladsen godt i tråd med koncernens øvrige arbejde for at tage samfundsmæssigt ansvar og skabe mangfoldighed blandt de ansatte i butikkerne. Herudover giver samarbejdet mening, fordi det også fungerer som rekrutteringskanal ind i koncernen. I opstarten af samarbejdet var en repræsentant fra Salling Group og en repræsentant fra Jobplaneten rundt og snakke med butikschefen i Køge og Greve, så samarbejdet var kendt for alle.

***”Det er noget med at få taget alle hensyn med i betragtning, så det også bliver en god oplevelse for den unge, for det sidste de har brug for, er et nyt nederlag” (Salling Group)***

I forbindelse med fritidsjobs på særlige vilkår har der været tale om en håndholdt indsats, hvor der indledningsvis er blevet gennemført en samtale med den unge for at afdække dennes udfordringer og behov. Vil den unge trives bedst i en stor/lille butik? Vil den unge trives bedst med/uden kundekontakt? Baseret på kendskab til butikker og medarbejdere har Salling Group efterfølgende vurderet, hvad der vil være et godt match.

***”Jeg kender områderne så godt, at jeg ved, at denne her butikschef eller person er rigtig god til at håndtere, hvis det fx er noget angst. Og så er der steder, der måske er gode til at håndtere fysiske handicaps, og steder, der er gode til at være sådan et mandligt forbillede. Jeg kender de forskellige og matcher op på de vilkår” (Salling Group)***

Indtil videre er der stor tilfredshed med samarbejdet fra alle parter – både de unge, Salling Group og Jobplaneten. Salling Group har oplevet at kunne henvende sig til Jobplaneten i alle tilfælde, hvor der har været udfordringer med de unges ansættelser og ser Jobplaneten som seriøs og hurtigt reagerende, når problemer skal løses.

***”I forhold til unge, som har brug for en ekstra indsats, så synes jeg, at samarbejdet med Jobplaneten kører rigtig godt. Jeg håber på, at der er andre virksomheder, der kommer til at se, at det her er vejen frem. En tidlig indsats for de unge. Jeg kan kun opfordre andre til at tage del i samarbejdet, for jeg synes det kører godt og håber, at det kan blive udbredt til mange flere” (Salling Group)***

<b>SÆRLIG INDSATS MED MENTOR I GREVE</b>	
Antal unge med frikøbt mentor på arbejdsplads	5
<b>SÆRLIG INDSATS MED MENTOR I KØGE</b>	
Antal unge med frikøbt mentor på arbejdsplads	0

# ERHVERVSRETTEDE KLASSEFORLØB OG VEJLEDNINGSAKTIVITETER

I andet projektår har særligt gennemførelse af erhvervsrettede klasseforløb og vejledningsaktiviteter været udfordrede af COVID-19 og den medfølgende nedlukning af skoler og uddannelsesinstitutioner. Således er der i andet projektår kun gennemført et fagligt forløb af valgfagskarakter og to vejledningsaktiviteter. Herudover har der været gennemført tre alternative forløb i boligområderne henover sommeren, som på anden vis har haft til formål at oparbejde kompetencer hos de unge indenfor håndværksmæssige og kreative fag. Her har der været tale om hhv. DJ-skole, YouTube Akademi og et kursus i reparation og vedligeholdelse af knallert afviklet i samarbejde med EUC Sjælland.

## VALGFAG – FORBEREDENDE KURSUS TIL FRITIDSJOB

Det faglige forløb med valgfagskarakter blev afholdt for en mindre gruppe af unge og var et forberedende kursus til fritidsjob. Kurset havde fødevarer, madlavning, rengøring og hygiejne som omdrejningspunkt og blev afholdt i et samarbejde med ZBC Køge. Formålet med kurset var både at klæde de unge på med basale færdigheder, som de kan bruge i varetagelsen af nuværende eller fremtidige fritidsjobs, og samtidig at give dem et indblik i mulighederne for erhvervsuddannelser på ZBC.

I lighed med netop nævnte kursus er der i andet projektår blevet udviklet på et børnepasserkursus, der indeholder viden om, hvordan man taler med børn og sætter lege i gang, konflikthåndtering, førstehjælp, hygiejne og rengøring. Dette kursus er målrettet de unge, der er ansat i fx legepatrulje eller i daginstitutioner, og vil ligeledes blive afviklet i samarbejde med ZBC med opstart i tredje projektår. Idéen med kurserne

er, at de skal afholdes to gange årligt, så lommepege- og fritidsjobbere løbende kvalificeres til jobbet. Ved deltagelse i kurserne opnår de unge et certifikat, så de også får noget til deres CV.

Kurset i vedligeholdelse og reparation af knallert blev afholdt i samarbejde med EUC Sjælland, som bidrog med underviser og værktøj. Her lærte de unge om vedligeholdelse og udskiftning af reservedele.

DJ-skole og YouTube Akademi var kompetencegivende kurser for unge indenfor mere kreative fag. Her lærte de unge fx om DJ-teknikker og afvikling af events samt indholdsgenerering og formidling på SoMe.

## VEJLEDNINGSAKTIVITETER

Vejledningsaktiviteterne har i andet projektår været begrænset til et oplæg fra fritidsjobkonsulenten i Greve på et 10. classes center samt et besøg for unge i Køge på genbrugspladsen ARGO.

FAGLIGE FORLØB	ANTAL	VARIGHED	KOMMUNE
Valgfag – fødevarer, madlavning og hygiejne	13	5 dage	Køge
DJ-skole	2	6 dage á 3 timer	Greve
Knallert-kursus	6	4 dage á 3 timer	Greve
YouTube Akademi	6	2 dage á 4 timer	Greve
<b>DELTAGERE I ALT</b>	<b>27</b>		

VEJLEDNINGSAKTIVITET	ANTAL	VARIGHED	KOMMUNE
Vejledningssmøde	40	5 dage	Greve
Besøg på genbrugsplads ARGO	7	1 dag	Køge
<b>DELTAGERE I ALT</b>	<b>47</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 blev der afholdt to praksistalentforløb, hvilket også har gjort sig gældende i andet projektår. Hvor begge forløb i første projektår fandt sted på EUC Sjælland, har forløbene i andet projektår været præget af COVID-19. Således har der været færre deltagere i forløbene, ligesom disse er blevet afviklet på hhv. Arenaskolen i Greve og i Karlemoseparkens værksted i Køge.

I Køge deltog 7 unge i praksistalentforløbet, hvor en professionel cykelmekaniker underviste de unge i, hvordan de kunne servicere egne og beboernes cykler og byggede en ladcykel til Jobplaneten sammen med de unge. I Greve deltog 6 unge i praksistalentforløbet, der var et tømrerforløb, som blev afviklet i samarbejde med EUC Sjælland med deltagende elever fra Arenaskolen og Krogårdsskolen.

Begge praksistalentforløb fungerede godt trods omstændighederne, og det fremhæves som positivt for de unges udbytte, at deltagerantallet var lavere end i de forudgående forløb, da dette gjorde det nemmere for de unge at koncentrere sig. Omvendt peges der på, at et formål med praksistalentforløbene jo er at bygge bro til erhvervsuddannelserne, og selvom der blev formidlet om erhvervsuddannelserne i forløbene, så opnåede de unge ikke samme indblik i, hvad en erhvervsskole er, som når forløbene afvikles ude på erhvervsskolerne.

***”Jeg synes, det er lidt ærgerligt, når man ikke kan komme ud og opleve den skole, som nu står for undervisningen. For man kan godt være lidt i tvivl om, om eleverne så rigtigt forstod hvad EUC var, og at det ikke bare var en lærer fra skolen” (fritidsjobkonsulent)***

Skolernes oplevelse af praksistalentforløb er, at de kan tilbyde eleverne en helt anden oplevelse af, hvad det vil sige at arbejde med sine hænder, end skolen selv er i stand til, og at dette hjælper eleverne til at få øje på, hvilke muligheder de har efter grundskolen.

***”Uden at skulle tale grundskolen helt ned, så er noget af det eleverne kommer igennem i Håndværk og Design jo meget skolepræget (...) Der er mere spræl i faget, når du møder en tømrer, som kan noget andet end at lave bordskånere, og det åbner elevernes øjne for, hvad faget ellers kan” (viceleder, skole)***

Skolerne peger på, at det er givende for eleverne at møde voksne mennesker, som kan noget end deres vanlige lærere, og at eleverne kan have forskellige behov for et afbræk fra almindelig skole, hvilket praksistalentforløbene imødekommer. Skolerne peger derfor også på vigtigheden af at være nysgerrig på målgruppen for forløbene, da mange kan have glæde af forløbet, hvad end de er udfordrede af skoletræthed eller har brug for input til deres valg om videre uddannelse.

***”Jeg ville typisk ville tænke på dem, der sidder lidt uroligt eller får særlig hjælp i forvejen. Men der sidder også nogen i den anden grøft og tænker: ’Det lyder spændende, lad mig prøve det’. Så det gælder også om at være nysgerrig på, hvem målgruppen egentlig er, og det er ikke kun et spørgsmål om, fx om man er bogligt stærk” (viceleder, skole)***

FAGLIGE FORLØB	ANTAL	VARIGHED	KOMMUNE
Praksistalenter	6	6 uger - 1 dag/uge	Greve
Praksistalenter	7	5 dage	Køge
<b>DELTAGERE I ALT</b>	<b>13</b>		



# FIX-IT Beboerværksted





# VÆRDISKABELSE FOR INDSATSENS UNGE







# SPØRGESKEMAUNDERSØGELSE BLANDT JOBPLANETENS UNGE

## KORT OM UNDERSØGELSEN

I april måned 2021 er der blevet gennemført en elektronisk survey blandt Jobplanetens unge i hhv. Køge og Greve.

Spørgeskemaet blev udsendt til i alt 140 af de 200 unge, som i løbet af 2020 var indskrevet i Jobplaneten. Heraf har 83 unge gennemført en besvarelse, hvilket giver en besvarelsesprocent på 59,3.

Besvarelsesprocenten ligger således på niveau med den survey, som blev gennemført i første projektår.

Yderligere 12 unge har besvaret delvist, men disse besvarelser er ikke medregnet i svarprocenten, da flere af disse kun har besvaret få af undersøgelsens spørgsmål. Det er Jobplanetens egne 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 fuld overensstemmelse med kønsfordelingen på de unge, som har besvaret spørgeskemaundersøgelsen. Køges unge er overrepræsenteret med besvarelser, idet svarprocenten for Køge ligger på 74, mens den for Greve ligger på 59.

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 (71 pct.) går i 6.-10. klasse, 9 pct. går på en gymnasial uddannelse, 4 pct. er ledige, 4 pct. er i arbejde og 4 pct. er i gang med en erhvervsuddannelse (EUD, EUX).
- 64 pct. af de unge er blevet vurderet uddannelsesparate.
- 65 pct. angiver, at begge forældre har anden etnisk herkomst, mens 24 pct. angiver, at begge forældre har etnisk dansk herkomst.
- 70 pct. er blevet hjulpet til et job gennem Jobplaneten, og for 14 pct. gælder det, at de både er blevet hjulpet både til et lommepengejob og et fritidsjob. 8 pct. har været igennem et fagligt forløb og 5 pct. har fået tildelt en mentor.
- 69 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 ikke har vidst, hvordan de skulle søge et job (26 pct.), at de har søgt job uden held (18 pct.), eller at de har haft svært ved at finde et job, de godt kunne tænke sig at have (16 pct.).
- De tre primære årsager til, at de unge gerne vil have et lommepenge- eller fritidsjob er: Ønsket om at tjene sine egne penge (84 pct.), ønsket om at opnå erfaring med at have et arbejde (48 pct.) samt et ønske om at have noget at lave i sin fritid (38 pct.).

# UNGES UDBYTTTE AF JOBPLANETENS INDSATS [I]

Ligesom i første projektår oplever de unge gennemgående et stort udbytte ved at være en del af Jobplanetens indsatser, 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. Særligt unge med fritidsjob i en privat virksomhed samt unge, som har haft tildelt en mentor, har følt sig godt hjulpet og støttet.

***”Jobplaneten har været der for mig altid, og det har været dejligt at have et job. Jeg synes, at alle burde få et job et sted, hvor de får hjælp og ikke skal klare det hele alene. Især hvis man har en ung alder og ikke ved, hvordan man skal klare det alene i forhold til at starte en NemKonto op og frikort. Så er det rigtig dejligt at kunne få hjælp fra andre” (ung i Jobplaneten)***

Af interviewene med de unge fremgår det, at de har følt, at de gennem Jobplaneten er blevet godt klædt på til at have et job ved blandt andet at få forklaret om de krav og forventninger, de vil blive mødt med på en arbejdsplads. Det er dog først, når de møder virkeligheden, at de virkelig forstår, hvad det handler om. Dette giver lommepengejobs en særlig betydning, da her er ekstra god plads til at læring og udvikling sig.

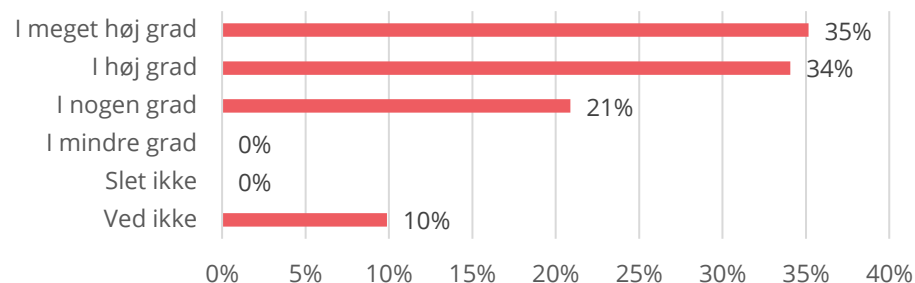
***”Man snakker om, hvordan man skal opføre sig i Jobplaneten, men man lærer det først 100%, når man starter på et arbejde selv. Jeg snakkede med Jobplaneten om det, og de forklarede mig ting, men man ved ikke hvordan man skal være præcis, før man selv oplever det” (ung i Jobplaneten)***

En ung, der i dag er rykket videre fra lommepengejob til fritidsjob, ser tilbage på sit lommepengejob med glæde og fortæller, at det for ham

havde en stor betydning, at hans første job var et job i trygge omgivelser og med simple krav. For ham gav det således særdeles god mening, at hans første job fandt sted på en lokal øvebane, hvor han kunne vænne sig til, hvad det ville sige at have et job, inden han skulle videre til et fritidsjob, hvor han vidste, at kravene og udfordringerne ville blive større.

***”Det job jeg, synes var bedst, det var containergården, for det var mit første job. Nu foretrækker jeg Netto, men da jeg var yngre, så ud af de tre jobs jeg havde i Jobplaneten, der synes jeg, at containergården var bedst. Man skal ikke for meget. Det er meget sådan nemt at lære, og du får kun små ting, du skal huske i starten. Det gør også rigtig meget, at det ikke er helt besværligt og at jeg havde et godt sammenhold med dem, jeg arbejdede sammen med. Jeg var rigtig glad for det. Det var Jobplanetens idé, at jeg skulle videre i mit næste job. Mange starter i containergården, og så går de videre til et plejehjem eller svømmehallen, hvor man får mere erfaring, og det bliver lidt hårdere. Så man springer fra nemt til hårdt. Du ved du starter fra nemt, til normalt til lidt hårdere.” (ung i Jobplaneten)***

Har du fået den hjælp og støtte fra Jobplaneten, du har haft behov for? Pct. (N = 91)



## UNGES UDBYTTTE AF JOBPLANETENS INDSATS [II]

Grundet justeringer i spørgeskemaet er spørgsmålene om unges udbytte stillet på en anderledes måde end i surveyen fra første projektår. Det betyder, at svarene ikke er direkte sammenlignelige med status 1.

På det personlige plan har det at have et lommepege- og/eller fritidsjob haft den betydning for mange af de unge, at de har oplevet mere selvstændighed (50 pct.), er blevet bedre til at tale med nye mennesker (48 pct.), har fået større selvtillid (38 pct.), og har følt stolthed over at have et arbejde (29 pct.). Nogle oplever også, at de har fået udvidet deres netværk og/eller fået nye venner (17 pct.) og at de har følt sig mere anerkendt (12 pct.). For en mindre andel af de unge, har jobbet betydet, at de er blevet bedre til at sige fra overfor negative relationer (8 pct.). Forskning og undersøgelser på området finder lignende udbytte for unge af lommepege- og/eller fritidsjobs (se fx CFBU 2012, KAB 2013).

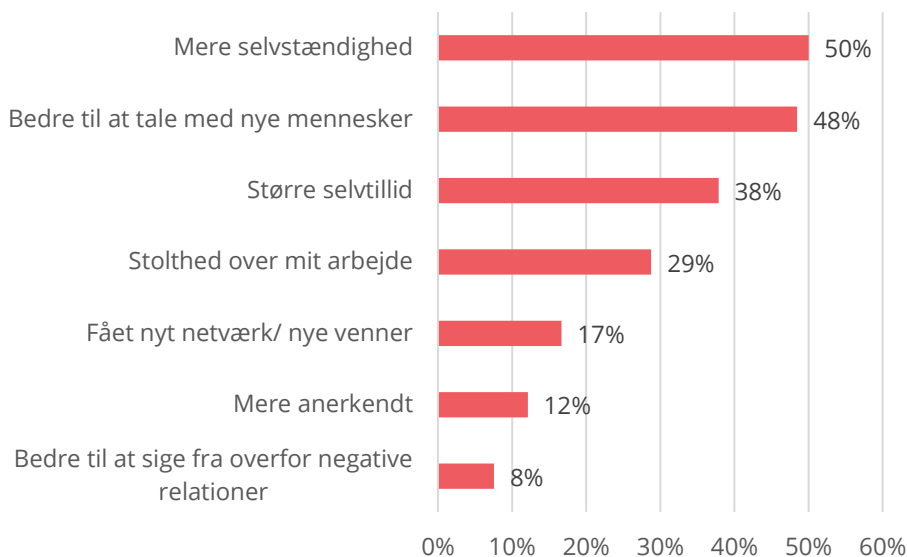
En ung mand, der både har haft lommepege- og fritidsjobs fortæller, at han oplever udfordringer med social angst og tidligere har haft svært ved at indgå i sociale sammenhænge. Jobbet har for ham været en konkret indgang til at træne sine sociale færdigheder. Han oplever, at han via sine jobs er blevet udfordret til at møde nye mennesker på en god måde, og at dette har medført, at han i dag har det bedre ved at indgå i sociale sammenhænge med mennesker, han ikke kender.

***”Jeg føler selv, at jeg er blevet bedre til at være sammen med større grupper af mennesker og ikke at være sådan så tilbageholdende, hvis jeg er ude og snakke med helt nye mennesker jeg ikke kender. At jeg er blevet bedre til bare at kunne starte en helt almindelig samtale med nogen, jeg ikke kender” (ung i Jobplaneten)***

Oplevelsen af selvstændighed handler for de unge især om, at de ved at tjene deres egne penge kommer til at føle sig mere uafhængige af deres forældre og oplever en frihed ved selv at kunne bestemme, hvad pengene skal bruges til.

***”Det er dejligt at tjene mine egne penge, for det betyder jo, at jeg får lidt ekstra penge i lommen. Hvis der er en måned, hvor mine forældre fx ikke lige kan give mig noget, så har jeg jo mine egne tjente penge. Det gør mig lidt mere fri og jeg kan selv vælge, hvad jeg skal bruge penge på” (ung i Jobplaneten)***

Hvad har dit lommepege-og/eller fritidsjob betydet for dig personligt? Pct. (N = 66)



## UNGES UDBYTTE AF JOBPLANETENS INDSATSER [III]

For følgende besvarelser gælder det ligeledes, at der er blevet justeret i spørgeskemaet, hvorfor svarene ikke er direkte sammenlignelige med status 1.

På det personlige plan oplever de unge i særlig grad, at de via deres lommepege- og/eller fritidsjobs er blevet bedre til at tage et ansvar (50 pct.), ligesom de har fået mere viden omkring arbejdskultur og regler på arbejdspladsen (36 pct.) og opnået erfaringer, som de vil kunne bruge i fremtiden (35 pct.). En del af de unge vurderer også, at de via deres lommepege- og/eller fritidsjob er blevet bedre til at samarbejde (30 pct.) og har opnået mere disciplin, fx i forhold til at møde til tiden (27 pct.). Lignende udbytte ses også i andre undersøgelser på området (se fx Foreningen Nydansker 2013)

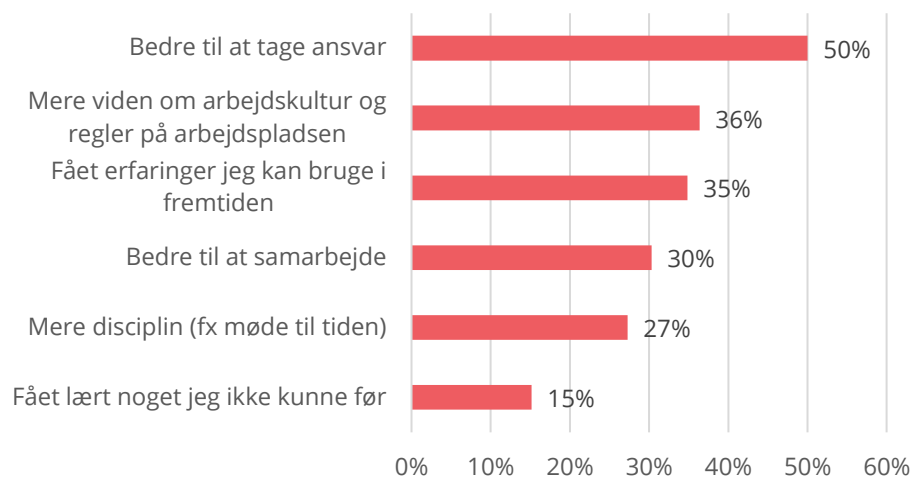
***”Det bedste ved at have et job, det er, at jeg har ansvar. Jeg føler også, at jeg er klar til at komme ud på mit fremtidige job. Jeg tænker, at jeg vil være bankrådgiver, og der er jo mange kunder, hvor du skal snakke med dem. Det har også været godt, for så har jeg lavet noget i min fritid. I stedet for at jeg skal være derhjemme og dovne den, så har jeg gået på arbejde i stedet for at være hjemme fra morgen til aften. Jeg har tjent penge og fået ansvar og alt... ” (ung i Jobplaneten)***

Flere af ovenstående forhold, er forhold 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. Sådan oplever de unge det også selv. Som den unge i citatet også giver udtryk for, så lægger flere unge vægt på betydningen af at bruge sin tid på noget, der føles

meningsfuldt, fremfor bare at ‘dovne’ eller ‘hænge ud’. Det er ikke utænkeligt, at glæden ved komme ud fra hjemmet og bruge sin tid på noget, der opleves meningsfuldt, har været særlig stærk under COVID-19, hvor mange børn og unge har tilbragt ekstra meget tid i hjemmet som følge af nedlukningen af skole og fritidsaktiviteter.

***”I mine fritidsjobs, der kendte jeg jo ikke personerne, som jeg gjorde i lommepegejobbet. Der lærte jeg meget, hvordan man skal snakke sammen med andre. Man kan ikke være sådan, som man er sammen med sine venner foran de ældre jo. Man lærer rigtig meget, hvordan man skal have respekt, og hvordan man skal snakke. I Jobplaneten lærer man rigtig meget, hvordan man skal være overfor andre” (ung i Jobplaneten)***

Hvad har dit lommepege-og/eller fritidsjob betydet for dig personligt? Pct. (N = 66)



## UNGES UDBYTTE AF JOBPLANETENS INDSATSER [IV]

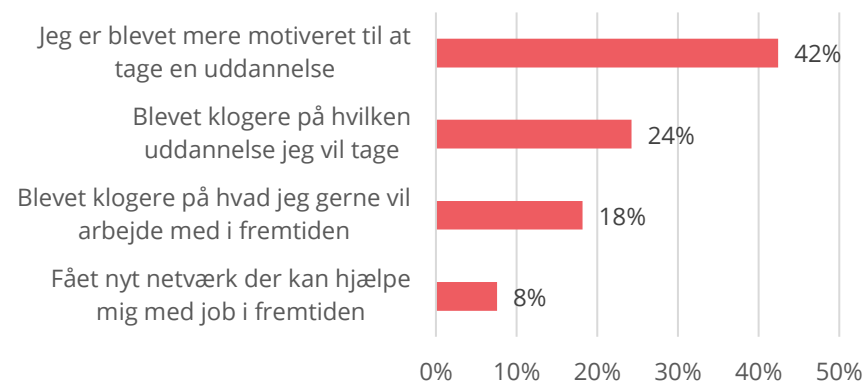
En stor del af de unge vil anbefale andre unge, som har brug for hjælp, at tage kontakt til Jobplaneten (73 pct.), og derudover oplever de unge, som har haft lommepenge- og/eller fritidsjob i forskelligt omfang, at de har haft et udbytte heraf, som kan gavne dem i forhold til deres fremadrettede uddannelse og arbejdsliv. Fx oplever 42 pct., at deres job via Jobplaneten har gjort dem mere motiverede til at tage en uddannelse, 24 pct. er blevet klogere på, hvilken uddannelse, de gerne vil tage, og 18 pct. er blevet klogere på, hvad de gerne vil arbejde med i fremtiden.

Hvad angår spørgsmålet om motivation til uddannelse ses en stor og signifikant forskel relateret til etnicitet. Således svarer hele 38 pct. af de unge, hvor begge forældre har anden etnisk baggrund, at de er blevet mere motiverede for uddannelse, mens dette blot gælder for 9 pct. af de unge, hvor begge forældre kommer fra Danmark.

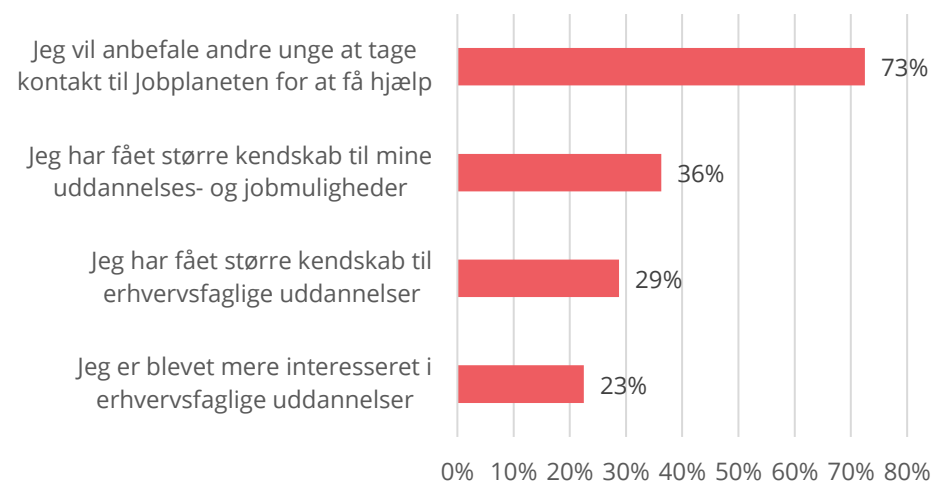
Godt en tredjedel af de unge svarer, at de via Jobplaneten har fået større kendskab til deres uddannelses- og jobmuligheder (36 pct.). Hvad angår erhvervsfaglige uddannelser mere specifikt, svarer 29 pct. af de unge, at de har fået større kendskab til erhvervsfaglige uddannelser, og 23 pct. at de er blevet mere interesserede i erhvervsfaglige uddannelser.

***"I praksistalenter var det primært tømrerarbejde. Jeg synes, det var god undervisning, og jeg følte også selv, at jeg fik ret meget ud af det. Det er en stor del af det, der gør, at jeg overvejer tømrer nu, for jeg synes, det var spændende. Jeg kendte godt erhvervsuddannelserne inden jeg startede i praksistalenter, men jeg vidste ikke, at der var så mange uddannelser og muligheder, som der er. Det fandt jeg først ud af, da vi fik fortalt mere om stedet" (ung i Jobplaneten)***

Hvad har dit lommepenge-og/eller fritidsjob betydet for dig i forhold til job og uddannelse? Pct. (N = 61)



Er du enig i følgende om Jobplaneten? Pct. (N = 77)





# FORMIDLING OG PRESSE

# FORMIDLING OG PRESSE

På samme måde som i første projektår, er der i andet år blevet formidlet løbende om projektet og på flere niveauer. Formidlingen har blandt andet haft form af:

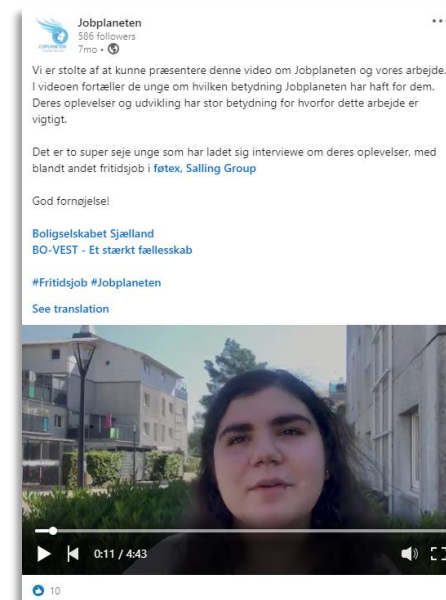
- Nye informationsmaterialer og postkort med beskrivelser af Jobplanetens indsatser og kontaktinfo på fritidsjobkonsulenterne
- Produktion af video om Jobplanetens arbejde med unge, der fortæller om, hvad det betyder for dem at have et fritidsjob
- Opslag på sociale medier, som fx Facebook, LinkedIn og YouTube.

Hvad sociale medier angår, har Jobplaneten især fokuseret på mere systematisk at formidle om Jobplanetens arbejde via LinkedIn, hvor indsatsen modtager positiv respons fra sine nu 568 følgere.

Igen i andet projektår er det også lykkedes Jobplaneten at opnå omtale i TV2 LORRY med et godt 2 minutter langt indslag om to af Jobplanetens lommepengejobbere, der fortæller om deres arbejde med at udbrede information om COVID-19 fra Sundhedsstyrelsen i deres boligområde.

***"Jeg følger jo også deres LinkedIn profil, og jeg kan se, at den har mange følgere, og jeg tror klart også, at man skal tænke strategisk, når man også skal ud og nå virksomheder. Og på sociale medier bliver bredden jo rigtig stor" (chef, Greve Kommune)***

Endelig er det aftalt i forbindelse med dette års etablering af endnu en Jobplanet i Roskilde, at de respektive Jobplaneter skal kommunikere via fælles kommunikationsplatforme, således at de respektive Jobplaneter kan opleve en mulig synergi ved at blive en del af hinandens netværk.



# **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.

## KAPACITET – TID TIL DEN ENKELTE UNGE

I statusnotat 1 blev der peget på, at Jobplaneten muligvis var ved at nå et kapacitetsloft set i forhold til det meget høje præstationsniveau. I andet projektår er antallet af unge indskrevet i Jobplaneten det samme som i første projektår, mens antallet af ansættelser af unge i lommepenge- og fritidsloft er højere. Spørgsmålet om kapacitet er altså fortsat relevant.

Med ansættelsen af hver enkelt ung følger en lang række praktiske opgaver, ligesom en stor del af de unge i Jobplanetens målgruppe kræver en håndholdt indsats og har et større behov for støtte og opfølgning end det er tilfældet for mange andre unge. God tid hos fritidsjobkonsulenterne er således en forudsætning for, at de unge kan få succesoplevelser med deres ansættelser, hvorfor kapacitet og særligt tiden til de enkelte ung fortsat bør være et opmærksomhedspunkt i projektets indsatser.

## FLASKEHALSE – UDFORDRINGER FOR TRINMODELLEN

Et andet opmærksomhedspunkt er flaskehalse i indsatsen. I takt med at viden om Jobplanetens arbejde udbredes, henvender flere og flere unge sig for jobs. Dette er en positiv problemstilling, da det betyder, at der er stor efterspørgsel på det, Jobplaneten har at tilbyde, men det betyder samtidig, at der allerede ved indgangen til Jobplaneten opstår en

flaskehals, så unge i kortere eller længere tid må opskrives på venteliste til job. Flaskehalsproblemer hænger også sammen med ønsket om at følge Jobplanetens trinmodel. Når der fx i Greve genereres mange lommepengejobs, mens de offentlige institutioner er tilbageholdende med at ansætte de unge i fritidsjobs, fordi de selv skal betale lønninger, så bremses flowet i modellen. Der opstår ventetid mellem lommepengejobs og offentlige fritidsjobs, hvilket kan udfordre de unges motivation og fastholdelse. I andet projektår har problematikken været mindre udtalt, da det har været muligt at finansiere en del af de offentlige fritidsjobs med puljemidler og donationer. Dette vurderes dog ikke en bæredygtig model på sigt, og er derfor et opmærksomhedspunkt, der også leder videre til spørgsmålet om forankring.

## ERHVERVSRETTET FAGLIGHED I FRITIDSJOBS

Erhvervsrettet faglighed i fritidsjobs er også et opmærksomhedspunkt, der går igen fra første projektår. Det forholder sig fx fortsat således, at en stor del af de unge i private fritidsjobs butiksansatte (29 ud af 33), hvilket dels skyldes Jobplanetens samarbejdsaftale med dagligvarekoncernen Salling Group, men også at det har været vanskeligt at rykke på denne problematik i et projektår, som har været præget af COVID-19.

Som beskrevet, er der dog i andet projektår blevet udviklet på idéer til, hvordan der fremadrettet kan etableres samarbejder og jobs, der kan understøtte ambitionen om at bringe Jobplanetens unge tættere på håndværksmæssig faglighed og erhvervsrettede uddannelser. Disse idéer vil forhåbentligt blive bragt til livs i tredje projektår, men det bør fortsat være et opmærksomhedspunkt at afsøge muligheder på dette område.

# OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER [II]

## FORANKRING

Af statusnotat 1 fremgik det, at Køge og Greve Kommuner havde forskellige tilgange til finansiering af fritidsjobs og forankring af Jobplaneten bredere set. Denne problematik gør sig fortsat gældende.

Køge Kommune har hidtil bevilliget midler til at finansiere lønninger til fritidsjobs, da Jobplanetens arbejde vurderes at ligge i tråd med kommunens ønsker og mål for de unge, samt at der med al sandsynlighed er tale om en mindre udgift holdt op imod de besparelser, Jobplanetens indsatser kan afstedkomme.

***”Der skal ikke ret mange ikke-kontanthjælpsmodtagere ud af det her, før det er en supergod samfundsmæssig investering. Problemet er jo bare, at det er svært at gøre op” (chef, Køge Kommune)***

Den Sociale Kapitalfonds analyse af fritidsjobs til udsatte unge (2017) understøtter, at indsatser som fx Jobplaneten kan medføre store besparelser for samfundet. Her estimeres et offentligt gevinstpotentiale ved at få unge med ikke-vestlig baggrund i fritidsjob på omkring 65-80.0000 kr. per ung, når man ser på udviklingen frem til, at de fylder 25 år. Gevinstpotentialet formodes imidlertid at være endnu større grundet et generelt højere uddannelsesniveau og en tættere arbejdsmarkedstilknnytning blandt de unge. Faktisk skønnes det, at den samlede samfundsøkonomiske gevinst ved, at en person får en erhvervsuddannelse frem for at være ufaglært ligger på ca. 4 mio. kr. henover et livsforløb.

Ved udgangen af andet projektår har Velfærdsforvaltningen i Køge indstillet ved budgetmøde, at Social- og Arbejdsmarkedsudvalget drøfter

et punkt om scenarie for Jobplanetens organisering og økonomi. Som følge heraf forventes vedtaget en forankringsmodel for Jobplaneten, hvor kommunen afsætter lønmidler til: tre medarbejdere dedikeret til Jobplaneten, udgifter til aflønning af lommepenge- og fritidsjobbere samt administrative omkostninger. Af indstillingen fremgår det endvidere, at Jobplanetens indsats forventes udbredt til at gælde alle unge med behov i Køge Kommune, samt at indsatsen fortsat skal finde sted tæt på målgruppen fra lokalerne i Karlemoseparken. Vedtages indstillingen, går Jobplaneten i Køge en lys fremtid i møde, hvor det vil være muligt at fortsætte Jobplanetens indsatser efter projektperiodens ophør.

Opmærksomhedspunktet vedrørende forankring er dermed særlig relevant for Jobplaneten Greve, da Greve Kommune endnu ikke har taget stilling til, hverken om en fritidsjobsindsats som Jobplaneten skal finansieres af kommunen og/eller om den skal forankres i kommunalt regi. I Greve arbejdes der i øjeblikket på formuleringen af en ny helhedsplan, som – med kommunens opbakning – medtænker Jobplanetens indsatser, men den egentlige forankring af Jobplaneten i Greve er fortsat en udfordring, der skal findes en løsning på.

Som anført i status 1, vil det være optimalt for Jobplaneten som koncept at have en samlet model for forankring, men det kan vise sig nødvendigt at arbejde med flere forankringsmodeller i takt med, at Jobplaneten udbredes til flere kommuner, som alle vil have forskellige tilgange, prioriteringer og økonomi. Det anbefales derfor, at projektet fortsat forholder sig nysgerrigt og åbent overfor forankringsmuligheder for Jobplaneten, der ligger udenfor kommunalt regi, og/eller eventuelt ser nærmere på kombinationsmodeller, hvor flere interessenter går sammen om forankringen af indsatsen.