



FRA FRITIDSJOB TIL FAGLÆRT

STATUSNOTAT 3



1. INTRO	3
2. RESULTATER FOR 2021 – TREDJE PROJEKTÅR	9
3. ORGANISERING OG SAMARBEJDE	14
4. SÆRLIGE TILTAG I TREDJE PROJEKTÅR	18
5. VIRKEMIDLER I INDSATSEN	24
6. STATUS FOR JOBPLANETENS INDSATSER	26
7. VÆRDISKABELSE FOR INDSATSENS UNGE	36
8. FORMIDLING OG PRESSE	46
9. OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER TIL SIDSTE PROJEKTÅR	48

INTRO

INDLEDNING

OM STATUSNOTATET

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

Notatet opsamler erfaringer og resultater for projektets tredje år (2021) og er udarbejdet godt tre 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 sidste års arbejde med at udvikle indsatserne.

DATAGRUNDLAG FOR STATUSNOTATET

Dataindsamlingen bygger på i alt **16 kvalitative interviews** med:

- 1 Projektleder
- 2 Fritidsjobkonsulenter
- 5 Unge lommepenge- og fritidsjobbere
- 1 Underviser fra erhvervsuddannelse
- 1 Underviser fra privat virksomhed
- 1 Chef fra boligselskab
- 2 Chefer fra kommuner
- 1 Lærer fra modtagerklasse
- 1 medarbejder fra Gadeteam
- 1 Kommunal medarbejder

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

- Tal fra UUV vedrørende unge i de to helhedsplaner
- 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 2021, som var tredje 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. Aktuelt figurerer Karlemoseparken og Askerød på Indenrigs- og Boligministeriets liste over forebyggelsesområder (2021).

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

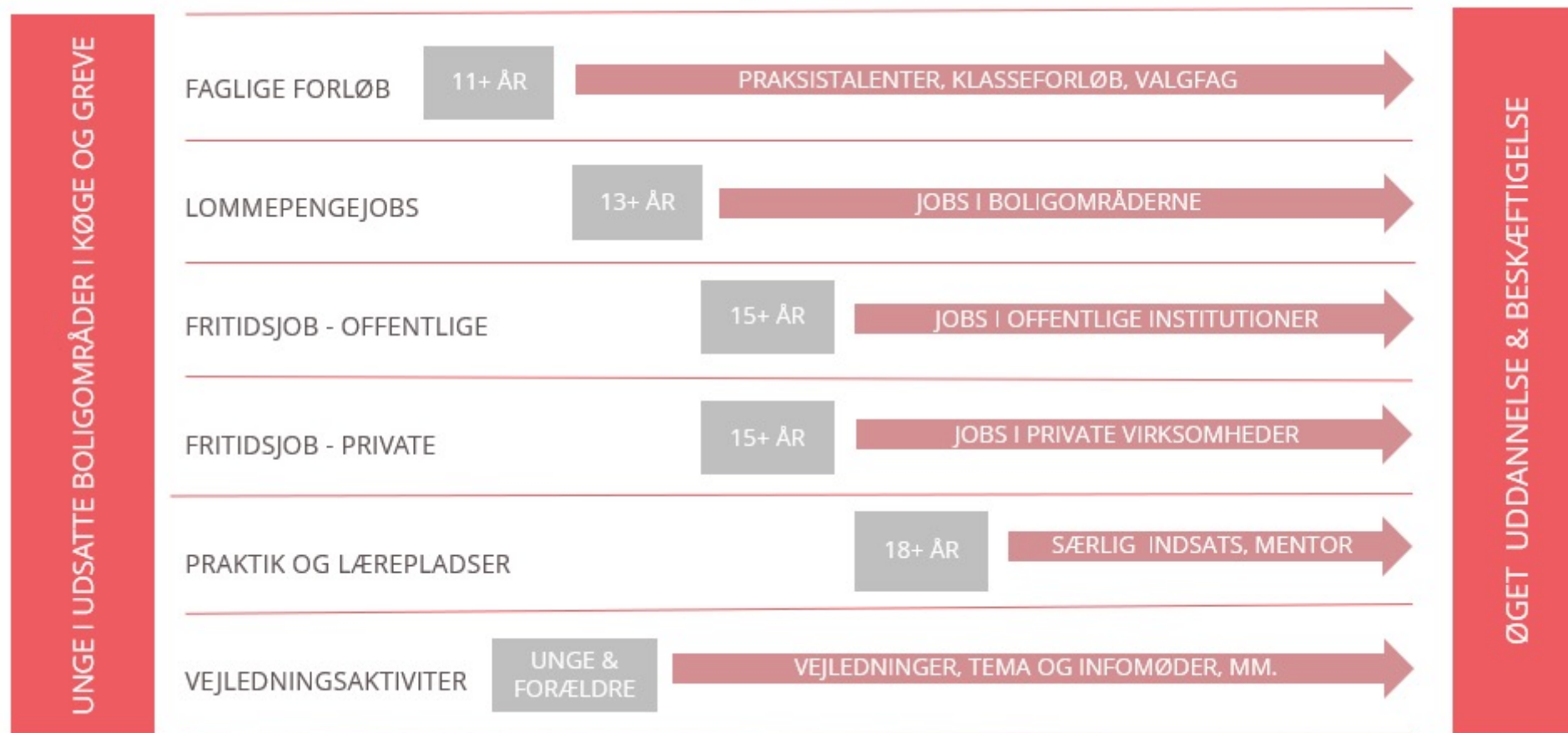
Målgruppen for projektets indsatser er områdernes børn og unge. Hovedparten af projektets indsatser er målrettet unge i alderen fra 13 år og opefter, mens de faglige forløb i skoleregi kan inkludere yngre elever.

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
MÅL	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
DELMÅL 1	Lommepengejobs (13-17 år)	20 unge Køge 20 unge Greve	20 unge Køge 20 unge Greve	20 unge Køge 20 unge Greve
DELMÅL 2	Fritidsjobs (15-18 år)	10 unge Køge 10 unge Greve	10 unge Køge 10 unge Greve	10 unge Køge 10 unge Greve
DELMÅL 3	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
DELMÅL 4	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
DELMÅL 5	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)
DELMÅL 6	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 2021

KØN & ALDER

15,4 år i gn.snit
59 % drenge
41 % piger

ETNICITET

63 % har anden etnisk baggrund
15 % har etnisk dansk baggrund
22 % har blandet etnisk baggrund

JOBERFARING

36 % har tidligere haft et job
64 % har ingen jobberfaring

SKOLEGANG

84 % i grundskole + 10. klasse
6 % I modtagerklasse
6 % under ungdomsuddannelse
3 % i arbejde
4 % 'andet'

PARATHED

51 % vurderet uddannelsesparate
24 % vurderet ikke-uddannelsesparate
26 % endnu ikke blevet vurderet

JOBMOTIVATION

Tjene egne penge (89 %)
Opnå erfaring med at arbejde (48 %)
Have noget at lave i fritiden (28 %)



**RESULTATER FOR 2021
– TREDJE PROJEKTÅR**



TREDJE PROJEKTÅR – PANDEMIEN DER IKKE VILLE FORSVINDE

Ligesom i andet projektår har COVID-19 pandemiens fortsatte hærgen i det tredje projektår udgjort en kontekstuel faktor for "Fritidsjob til faglært", som har præget projektet på forskellig vis.

I 2021 var COVID-19 allerede blevet en velkendt del af hverdagen for de fleste, ligesom mange havde fundet sig til rette med alternative måder at opretholde hverdag og arbejdsliv under de gentagne nedlukninger. Alligevel skabte forhold, som fx udsving i smittetal og fremkomsten af nye corona-mutationer, også i tredje projektår en uforudsigelighed og en række benspænd i projektet i forhold til mulighederne for at realisere specifikke af projektets indsatser.

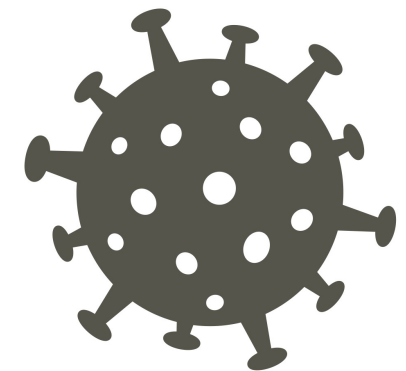
På trods af COVID-19 har det i tredje projektår været muligt at videreføre indsatserne omkring etablering af lommepenge- og fritidsjobs – og dette endda med endnu større succes end i de forudgående projektår. COVID-19 er dog ikke gået ubemærket hen, og har fx spillet en rolle for, hvilke samarbejder og typer af jobs til unge, det har været relevant at satse på. Som et eksempel herpå har det grundet ældre borgeres særligt udsatte position under COVID-19 været vanskeligt at opretholde de gode samarbejder om fritidsjobs på plejehjem, som ellers er blevet etableret tidligere i projektet.

Dog har det igen i tredje projektår særligt været de af projektets indsatser, som er skolerettede og beror på samarbejde og brobygning til uddannelsessteder, der har været udfordrede. Helt konkret har antallet af vejledningsaktiviteter været begrænsede, det har ikke været muligt at realisere de erhvervsrettede klasseforløb, ligesom det kun har været muligt at gennemføre et enkelt praksistalentforløb.

På samme måde som i andet projektår har COVID-19 altså i særlig grad været med til at udfordre den del af projektet, der vedrører 'til faglært'. Denne problematik er imidlertid delvist blevet imødekommet ved, at Jobplaneten – i lighed med de forudgående projektår – har udvist en stor omstillingsparathed og en evne til at tænke innovativt med henblik på at imødekomme benspænd for projektets indsatser.

Som følge af ovenstående har en del af de unge i Køge og Greves boligområder i projektets tredje år været involveret i erhvervsfaglige aktiviteter i form af ekstraordinære faglige forløb, der er blevet afviklet lokalt i boligområderne. De ekstraordinære faglige forløb er opstået på baggrund af projektteamets ønske om at overvinde COVID-19 begrænsningerne og fastholde projektets ambitioner om at vække de unges interesse for erhvervsfaglige uddannelser gennem opnåelse af erfaringer med erhvervsfaglige jobs i praksis.

I de ekstraordinære faglige forløb samtænkes fritidsjobs med faglige forløb, og ved hjælp af de ekstraordinære faglige forløb er "Fra fritidsjob til faglært" lykket med at engagere en endnu større andel af unge (57 unge) i faglige forløb end det var tilfældet i andet projektår (40 unge). Dette anses for et positivt resultat, som tilmed imødekommer et væsentligt opmærksomhedspunkt fra andet projektår, der handlede om at øge projektets fokus på de unges erhvervsrettede faglighed.



OPFYLDELSE AF DELMÅL OG SUCCESKRITERIER

Af figuren til højre fremgår succeskriterier for de enkelte delmål i projektets tredje år sammen med de i året opnåede resultater.

Figuren viser, at projektet i stort omfang har indfriet de opstillede kriterier for delmål 1 + 2 + 4, der omhandler lommepenge- og fritidsjobs samt faglige forløb, mens delmål 3 + 5 + 6 i mindre grad eller slet ikke er blevet indfriet. Disse delmål omhandler fritidsjobs med mentorstøtte, erhvervsrettede klasseforløb og vejledningsaktiviteter.

- Både Køge og Greve har præsteret langt flere lommepengejobs end forventet, ligesom begge områder har overpræsteret på skabelsen af fritidsjobs.
- Indsatsen vedr. fritidsjobs for særligt udsatte unge med mentorstøtte er fortsat i Greve med 5 unge, mens 7 unge er tilknyttet mentorordningen for de ældre unge i Køge.
- Køge og Greve har tilsammen overpræsteret i forhold til antallet af skoletrætte unge i særlige faglige forløb – grundet corona har en del af forløbene dog haft en alternativ form (ekstraordinære faglige forløb) og er blevet afviklet lokalt i boligområderne fremfor på erhvervsskolerne.
- Ingen af områderne har indfriet målet om erhvervsrettede klasseforløb grundet nedlukningen af skoler og uddannelsessteder under COVID-19.
- Greve har indfriet målet omkring vejledningsaktiviteter, mens Køge ikke er lykkedes med at indfri dette mål.

	INDSATS	SUCCESKRITERIER 2021	RESULTAT 2021
DELMÅL 1	Lommepengejobs	Køge 20 Greve 20	Køge 55 Greve 44
DELMÅL 2	Fritidsjobs	Køge 10 Greve 10	Køge 104 Greve 17
DELMÅL 3	Fritidsjobs for særligt udsatte unge med mentorstøtte	Køge 3 Greve 3	Køge 0 (7) Greve 5
DELMÅL 4	Uddannelses- eller praktiklignende erhvervsrettede forløb for skoletrætte unge	Min. 20 unge i alt på tværs af Køge og Greve	Køge 16 Greve 41
DELMÅL 5	Erhvervsrettede klasseforløb	Køge 1 Greve 1	Køge 0 Greve 0
DELMÅL 6	Fremskudte forberedende vejledningsforløb for unge + familier	Køge 2 (70 deltagere) Greve 2 (70 deltagere)	Køge 3 (26 deltagere) Greve 4 (76 deltagere)

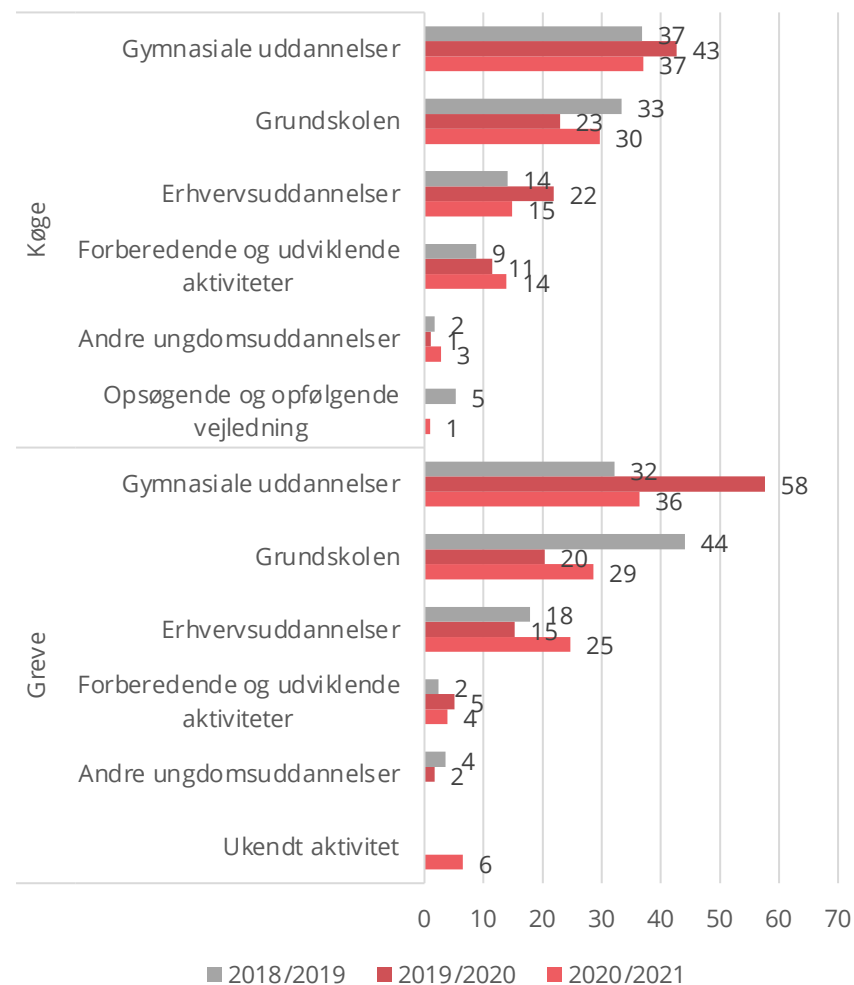
OPFYLDELSE AF OVERORDNEDE FORMÅL OG SUCCESKRITERIER

Det tidsmæssige perspektiv for evalueringen betyder, at det fortsat ikke er muligt at efterprøve projektets overordnede målsætning om en øget uddannelses- og beskæftigelsesgrad i de deltagende helhedsplaner, ligesom det ikke har været muligt at få adgang til opdaterede statistiske nøgletal på uddannelses- og beskæftigelsesområdet, som kan vise den generelle udvikling i de deltagende områder. Anden forskning på området viser imidlertid positive effekter af fritidsjobs på unges senere uddannelse og beskæftigelse (Den Sociale Kapitalfond 2017).

På samme måde er det fortsat vanskeligt at efterprøve projektets anden overordnede målsætning om en øget søgning til erhvervsuddannelserne, da mange af Jobplanetens unge endnu ikke er nået en alder, hvor de skal foretage et uddannelsesvalg. De seneste tal for afgangselever fra UUV viser, at hvor der i Køge ved statusnotat 2 var sket en stigning i andelen af unge, der valgte at fortsætte på en erhvervsuddannelse, er der nu sket et fald. I 2020/2021 var det således 15 pct. af Køges afgangselever, der valgte at påbegynde en erhvervsuddannelse mod 22 pct. i 2019/2020. For Greve er tendensen omvendt. Her var der ved statusnotat 2 sket et mindre fald i andelen af unge, der valgte en erhvervsuddannelse, mens der i 2020/2021 er sket en stigning på 7 procentpoint. I Greve var det i 2020/2021 således 25 pct. af de uddannelsessøgende unge, der valgte en erhvervsuddannelse, mod 15 pct. i 2019/2020.

Evalueringen har ikke haft mulighed for at efterprøve, om der er en sammenhæng mellem Jobplanetens brobyggende indsatser og de unges uddannelsesvalg. For at kunne sandsynliggøre om de observerede forandringer i uddannelsesvalg kan henføres til projektet, vil det kræve, at de unge følges på individniveau over tid, hvilket søges gennemført ifm. projektets slutevaluering.

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



ORGANISERING OG SAMARBEJDE



christianiabikes.dk
32 54 87 18

ORGANISERING OG KOMMUNALT SAMARBEJDE

PROJEKTINTERNT SAMARBEJDE

Både projektleder og projektteam har igen i tredje projektår oplevet et tilfredsstillende projektinternt samarbejde, hvor alle parter engagerer sig og byder ind på opgaveløsningen. Alle oplever en tydelig rollefordeling mellem projektets medarbejdere og vurderer, at projektet fortsat præges af gode rutiner i forhold til videndeling og erfaringsudveksling på tværs af Jobplanetens medarbejdere i henholdsvis Køge og Greve.

“Vi samarbejder mere, og vi bruger hinanden mere. Jeg synes, at vi er blevet stærkere her i tredje projektår, og vi har ligesom fundet hinanden omkring, hvordan vi samarbejder bedst. Vi kender hinanden rigtig godt og supplerer og hjælper hinanden” (projektleder)

Både for Jobplaneten Køge og Greve gælder det, at der i tredje projektår er sket ændringer i og omkring medarbejderstaben med betydning for Jobplanetens arbejde. Dels har begge helhedsplaner fået ny ledelse, og i Køge gælder det desuden, at området er blevet tilført ekstra ressourcer i form af en studentermedhjælper og en kommunal medarbejder fra Jobcenteret, der arbejder fremskudt i helhedsplanen.

I Køge har tilførslen af medarbejderressourcer betydet, at opgaver har kunnet omfordeles og uddelegeres, hvormed fritidsjobkonsulenten har fået mulighed for at slippe flere af de administrative opgaver for at øge sit fokus på skabelsen af kvalitet i de jobs, som tilbydes de unge.

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 samarbeidspartnere og de månedlige møder i projektgruppen.

KOMMUNALE SAMARBEJDER

Både i Køge og Greve oplever Jobplanetens medarbejdere at have fået etableret gode samarbejder, der bygger bro til kommunens indsats, og muliggør at parterne kan trække på hinandens viden og kompetencer.

Som eksempler på de brobyggende samarbejder fremhæves det i Køge, at både en kommunal mentor og en kommunal virksomhedskonsulent arbejder fremskudt i helhedsplanen og herigennem bidrager til Jobplanetens indsats for de unge. For Jobplaneten opleves det som en stor gevinst med de fremskudte kommunale medarbejdere, som både bidrager med relevante kompetencer ind i indsatsen, har viden om det kommunale system og samtidig har et stort netværk, som Jobplaneten kan nyde godt af.

“Hun kommer jo fra Jobcenteret og har kontakt til en hel masse forskellige virksomheder i forvejen. Alt efter hvad behovene i projektet har været, så har hun også kunnet trække på nogle ressourcer blandt sine kolleger i kommunen, og det har været helt fantastisk” (projektleder)

Ligeledes peger en kommunal medarbejder på, at det fremskudte arbejde skaber nye muligheder, ligesom hun vurderer, at Jobplanetens unge kan udgøre en vigtig indgang til familierne, der desuden kommer til at opleve en større helhedsorientering i indsatsen rettet mod dem.

I Greve fremhæves Greve Gadeteam som et eksempel på, hvordan Jobplaneten samarbejder med kommunen. Gadeteamet er kommunens kriminalitetsforebyggende indsats, og samarbejdet giver god mening for begge parter grundet overlap i indsatsernes målgrupper af unge.

JOBPLANETENS ØVRIGE SAMARBEJDER

SAMARBEJDER MED SKOLER OG UDDANNELSESSTEDER

Som allerede nævnt har samarbejdet med skoler og uddannelsessteder været udfordret af COVID-19 pandemien i tredje projektår. Projektet er dog lykkedes med at gennemføre et enkelt forløb for praksistalenter med deltagende unge fra Hedelyskolen, Arenaskolen og Krogårdskolen. Ligeledes er samarbejdet omkring fritidsjobs til elever i modtageklassen på Hastrupskolen blevet opretholdt gennem hele perioden.

“Jobplaneten er en virkelig god samarbejdspartner at have. De svarer altid, og vi arbejder rigtig godt sammen. Har jeg problemer med en ansættelseskontrakt, skriver jeg til dem, og så kommer de dagen efter” (klasselærer i modtageklasse)

Jobplaneten og skolerne vurderer gensidigt samarbejdet positivt, ligesom skolerne fortsat vurderer, at deres unge profiterer af Jobplanetens indsatser. Selvom samarbejdet med erhvervsskolerne EUC og ZBC i tredje projektår har haft en anden karakter end i de forudgående år, vurderes dette også fortsat positivt. Særligt har det været givtigt at samarbejde om udviklingen og gennemførelsen af de ekstraordinære faglige forløb, hvor blandt andet undervisere fra EUC er rykket ud i boligområderne og har kørt forløb med de unge som et alternativ til undervisning af de unge på erhvervsskolen. Selvom de unge således ikke får lov til at opleve miljøet på campus, vurderer parterne, at samarbejdet har været meningsfuldt i en sådan grad, at det ønskes at fortsætte de ekstraordinære faglige forløb i boligområderne.

Trods de gode takter vil et opmærksomhedspunkt for Jobplaneten i sidste projektår dog være at sikre reetablering af de skolerettede indsatser, som har været sat på standby under COVID-19.

SAMARBEJDER MED INSTITUTIONER OG VIRKSOMHEDER

I tredje projektår har Jobplaneten fortsat arbejdet med at opbygge samarbejder med både institutioner og virksomheder omkring fritidsjobs til de unge i det offentlige og private. I Køge peges der på, at genåbningen af samfundet efter COVID-19 har skabt efterspørgsel på fritidsjobbere i en grad, så det kan være vanskeligt at følge med.

“Sidste år havde vi lidt udfordringer med at finde nok arbejdspladser til unge. I år er udfordringen noget andet. Salling vil gerne have flere unge, så vi har aftalt, at nu går vi ud og rekrutterer blandt 9. klasserne, for de står og mangler dem rigtig meget nu” (fritidsjobkonsulent)

Kigger man på typerne af fritidsjobs i det private, er flest unge fortsat beskæftiget i supermarkeder, hvilket reflekterer samarbejdsaftalen mellem Jobplaneten og Salling Group. I tredje projektår var det ambitionen, at projektet skulle indgå lignende samarbejdsaftaler med byggemarkeder på koncernniveau. Dette er endnu ikke lykkedes, og skyldes blandt andet, at byggemarkeder ikke i samme grad som fx supermarkeder beskæftiger ungarbejdere.

Et opmærksomhedspunkt for projektet i andet projektår var, at der skulle opnås beskæftigelse for flere unge i håndværksvirksomheder for at understøtte ambitionen om at øge de unges interesse for faglærte uddannelser og jobs. Denne ambition har ligeledes været vanskelig at indfri, hvilket forklares med en kombination af forhold, som fx at jobs som ‘fejdreng’ ikke længere findes, travlhed i branchen samt at mange håndværksvirksomheder beskæftiger udenlandsk arbejdskraft, hvilket udfordrer etableringen af et lærende miljø for unge fritidsjobbere.

SÆRLIGE TILTAG I TREDJE PROJEKTÅR



FORBEREDENDE KURSER TIL LOMMEPENGE- OG FRITIDSJOB

Allerede i andet projektår påbegyndte Jobplaneten et samarbejde med ZBC om at udvikle forskellige koncepter for forberedende kurser til fritidsjobs. Kurserne har til formål at klæde de unge på med basale færdigheder, så de er bedst muligt forberedt til deres kommende lomme penge- eller fritidsjob og samtidig at give de unge et indblik i mulighederne for erhvervsuddannelser på ZBC. Disse kurser har i tredje projektår kørt som ekstraordinære faglige forløb.

I tredje projektår er der i Greve blevet afviklet to forberedende kurser til fritidsjob. Hvor det ene havde fokus på håndtering af fødevarer og hygiejne og blev afviklet som et online kursus- og vejledningsforløb under COVID-19 nedlukningen, var det andet et børnepasserkursus for unge, som skulle ansættes i legepatruljen eller i daginstitutioner. Ved deltagelsen i kurserne opnår de unge et diplom, og unge som deltog i børnepasserkurset har desuden opnået et førstehjælpsbevis.

BØRNEPASSERKURSUS

Børnepasserkurset er omfattende og strækker sig over i alt 7 uger, hvor de unge er på kursus en ugentlig eftermiddag efter skoletid. På kurset opnår de unge en grundlæggende viden om børn, som fx hvordan de kan omgås, aktivere, aflæse og trøste børnene, ligesom der på kurset indgår et spor om konflikthåndtering og et spor om førstehjælp. Fra Jobplanetens side opleves børnepasserkurset som et succesfuldt forløb, som derfor ønskes gentaget.

***”Jeg synes det fungerede rigtig godt, og de unge var også glade for det. Det er faktisk noget, vi vil gentage i år med den nye legepatrulje”
(fritidsjobkonsulent)***

EN TRYK START PÅ JOB

Unge, der har deltaget i børnepasserkurset, har ligeledes været glade for kurset og giver udtryk for, at kurset har været med til at give dem en god og tryk start på deres job.

”Vi havde faktisk også sådan et førstehjælpskursus, som var megaspændende og hvor vi lærte alt muligt om hjertestop. Det er ikke noget, man lærer i skolen, som man ellers forventer. Det er megafedt at have den der følelse om, at hvis nu der sker noget voldsomt, så ved jeg, hvad jeg skal gøre i den situation” (ung)

Særligt unge der ikke har mindre søskende eller forudgående erfaring med pasning af børn kan forud for jobstart føle sig usikre på, hvordan de skal kunne aktivere børnene, og hvad de skal gøre, hvis der opstår konflikter. De unge har derfor oplevet kurset som en stor hjælp, der har været med til at ruste dem godt til at kunne håndtere forskellige situationer, som kan opstå i mødet med børnene.

”Jeg synes personligt, at det hjalp mig meget, og gav mig sådan et selvsikkerhedsboost. Fordi jeg var lidt nervøs til at starte med, for jeg havde aldrig prøvet sådan noget her, så det var helt nyt for mig” (ung)

Udover at børnepasserkurset har givet de unge viden og kompetencer, som de har kunnet bruge i deres job gennem Jobplaneten, giver nogle unge udtryk for, at de også bærer deres nyerhvervede kompetencer med sig i dagligdagen og føler, at det gavner dem i andre situationer. Fx fortæller en ung, at hun har brugt sin nye viden til at nedtrappe konflikter i skolegården, hvor hun tidligere ville have forholdt sig passivt.

EKSTRAORDINÆRE FAGLIGE FORLØB I BOLIGOMRÅDERNE

I tredje projektår har Jobplaneten gennemført fire ekstraordinære faglige forløb, der er blevet afviklet som et alternativ til de skolerettede og brobyggende indsatser, som det ikke har været muligt at realisere grundet COVID-19. Forløbene kan dermed ses som eksempler på Jobplanetens fleksible og innovative måde at arbejde og imødekomme udfordringer på.

EKSTRAORDINÆRE FAGLIGE FORLØB I BOLIGOMRÅDERNE

De ekstraordinære faglige forløb har alle været af en uges varighed og er blevet afviklet i ferieperioder, hvor de unge har haft god tid til at arbejde på projekterne. To af de faglige forløb er blevet afviklet i samarbejde med en underviser fra EUC (tømrerforløb), mens to er blevet afviklet i samarbejde med de private virksomheder Snedkermester Arne Pedersen (tømrerforløb) og Køge Bugt Anlægsgartner (brolæggerforløb).

De ekstraordinære faglige forløb har taget udgangspunkt i konkrete opgaver, der skulle løses i boligområderne, og for de unge, som har deltaget, har forløbet haft karakter af et fritidsjob. De unge har således modtaget løn for deres arbejde samtidig med, at de bidrager til at skabe konkrete fysiske forandringer i deres boligområder og herigennem opnået en reel erfaring med at arbejde som håndværker.

I de ekstraordinære forløb er der blevet lagt stor vægt på, at de unge har fået et indblik i processerne og de mange arbejdsopgaver, der knytter sig til løsningen af en opgave, hvad enten det handler om at bygge en tribune eller at lægge fliser på en terrasse. Derudover blev der fx lagt vægt på vigtigheden af samarbejde samt på at synliggøre koblingen mellem opgaveløsningen og nogle af de fag, de unge aktuelt har i skolen.

STORT UDBYTTET AF FORLØBENE

Både undervisere og håndværkere fra private virksomheder har været meget glade for samarbejdet om de ekstraordinære faglige forløb i boligområderne, ligesom de har observeret et stort læringsudbytte blandt de deltagende unge.

”Første dag kværnede de jo næsten hver anden skrue, men så efterhånden fik de en rutine i at styre den voldsomme skruemaskine, og så gik det jo bedre, og til sidst gik det jo rigtig godt. Det var jo nærmest sådan til sidst, at nogle af de mindste, som dårligt nok kunne holde om tingene, de skubbete nogle af de store væk og sagde: ’Nu skal jeg lige vise dig, hvordan man gør, for du gør det forkert’. Nogle af dem kom virkelig langt” (underviser EUC)

For nogle unge var forløbet primært et fritidsjob, mens andre unge omtaler forløbet som det fedeste og mest inspirerende fritidsjob, de har haft. Fx fortæller en ung, at forløbet var så lærerigt og spændende for ham, at han har valgt, at han gerne vil søge praktik som brolægger, ligesom han kan se en fremtid for sig selv i faget.

”Jeg har fundet ud af gennem brolægningsforløbet, at jeg godt kunne tænke mig at komme i praktik som brolægger, da jeg synes, det er noget for mig. Det har jeg både talt med Johnny [brolægger] og min far om” (ung)

De ekstraordinære faglige forløb har i 2021 udgjort et stærkt alternativ til projektets skolerettede indsatser, og erfaringerne har været så gode, at forløbene videreføres, selvom det forventes igen at kunne skrue op for projektets skolerettede indsatser i fjerde projektår.

FRITIDSJOB FOR ULEDSAGEDE OG NYANKOMNE FLYGTNINGE

I andet projektår startede Jobplaneten et pilotprojekt op omkring skabelse af fritidsjobs for eleverne i en modtageklasse i et samarbejde med Hastrupskolen. Det første års samarbejde om modtageklassen har været en succes, og udbyttet af fritidsjobindsatsen synes stor for de unge, som gennem fritidsjobbet både får jobtræning og kendskab til det danske system, træner sprogfærdigheder og får adgang til et frirum fra nogle af de udfordringer, der typisk præger familierne.

”Mange af vores unge har jo ikke noget at lave efter skole. De sidder bare derhjemme. Så når de pludselig har et job, så betyder det rigtig meget. Tit har de ikke råd til at gå på klub eller til fritidsaktiviteter, men så gør de noget selv. I stedet for at sidde i en lille lejlighed, så går de på job og tjener penge, og det bliver også en indgang for dem til at blive mere accepteret” (klasselærer)

Da de unge i modtagerklassen er nyankomne – og nogle uledsagede – flygtninge, har Jobplanetens opgave med at indskrive og hjælpe de unge med ansættelserne været anderledes og mere ressourcekrævende end normalt. Fritidsjobindsatsen har også vist sig at være tidskrævende for klasselæreren, der agerer tovholder på de unges arbejdsopgaver, som finder sted på skolen. Det skyldes blandt andet, at de unges manglende sprogkundskaber stiller krav til en alternativ indføring og guidning i forhold til opgaverne, der skal løses.

”Jeg viser dem med mine hænder, hvordan den sæbeholder skal tømmes, det har de brug for” (klasselærer)

En vigtig læring har dermed været nødvendigheden af at allokere tid til, at klasselæreren kan varetage denne opgave, hvilket også bør være et opmærksomhedspunkt ved en eventuel udbredelse af indsatsen.

De unge flygtninges ansættelser på skolen følger Jobplanetens trinmodel, således at de unges første ansættelser er mindre krævende (fx oprydning og affaldssortering). Herefter kan de unge tilbydes mere udfordrende og udviklende opgaver (fx medhjælper i skolens SFO), og til sidst vil de blive klar til et fritidsjob på ordinære vilkår. Fx har en ung fra modtageklassen nu fået job i en børnehave.

”Jeg arbejder i SFO'en som en type pædagogmedhjælper. Vi passer på børnene, vi leger med dem og andre opgaver. Fx når vi er færdige med at arbejde, så skal vi tage opvaskemaskinen, vi skal feje og tage skraldespandene. Jeg kan bedst lide arbejdet med børnene” (ung)

Ifølge klasselæreren kan samarbejdet med Jobplaneten om fritidsjobs også give adgang til at se nogle nye sider af de unge, der gør det nemmere at se, hvordan de unge bedst kan hjælpes fremadrettet.

”Vi har en elev med en lille hjerneskade, men vi kan se, at i fritidsjobbet, der er han bare en ildflue. Han er bare alle steder og lynhurtig. Det giver et billede af, at han godt kan klare at gå på FGU og har nogle andre kvaliteter end det boglige. Det blev lige pludselig vigtigt at se ham i den rolle” (klasselærer)

Både Jobplaneten og klasselæreren ser et stort potentiale i fritidsjobs til målgruppen af nyankomne og uledsagede flygtninge. Samtidig ser de udviklingspotentialer for indsatsen som fx samarbejde med bankerne, som lige nu forsinkes processen, eller ved at etablere en tættere kobling mellem sprogundervisningen og arbejdsopgaverne i de unges fritidsjobs.

”Selvfølgelig har alle unge godt af at arbejde, men lige det her projekt, det er virkelig spot-on i forhold til vores målgruppe” (klasselærer)

KRIMINALITETSFOREBYGGENDE SAMARBEJDE MED GADETEAM

Undersøgelser viser, at lommepenge- og/eller fritidsjobs til unge har kriminalitetsforebyggende perspektiver (CFBU 2011) ved at de både kan virke præventivt og modvirke at unge ryger ud i en kriminel løbebane, og samtidig kan hjælpe unge med en plettet straffeattest til at opnå uddannelse og arbejde. Af netop denne grund giver det god mening, at Jobplaneten Greve har opdyrket samarbejdet med Gadeteamet, som er kommunens kriminalitetsforebyggende indsats.

”Vi har jo hele tiden samarbejdet med Gadeteamet, men jeg synes, at det er blevet et større samarbejde, og jeg får ofte henvendelser fra Gadeteamet i forhold til unge, der kunne have brug for et fritidsjob” (fritidsjobkonsulent)

Gadeteamet oplever Jobplaneten som en betydningsfuld samarbejdspartner i indsatsen for de unge på kanten, da penge på kontoen og et meningsfuldt indhold i hverdagen tilsammen kan udgøre et effektivt værn mod (yderligere) kriminalitet.

Jobplanetens model og virkemidler er et godt match til gadeteamets målgruppe af unge, som typisk er udfordrede på flere parametre og er mere pædagogisk krævende end andre unge. Gadeteamet fremhæver Jobplanetens agilitet, som gør dem i stand til at gribe de unge med det samme og hurtigt tilrettelægge indsatser, der imødekommer de unges behov. Herudover fremhæver Gadeteamet Jobplanetens personlige tilgang til de unge, som ikke bare får tildelt et tilfældigt job, men et job de oplever som meningsfuldt fordi det tager afsæt i deres interesser.

”Den personlige tilgang gør, at de tiltag, der bliver fundet, er mere målrettede og giver bedre mening for de unge” (gadeteam)

Gadeteamet fremhæver det også som positivt ved Jobplaneten, at de unge kan tilbydes job i trygge rammer og med særligt støttende tiltag, som fx en mentor, ved behov. Det betyder nemlig, at der er plads til at de unge kan fejle og blive samlet op igen. Således oplever Gadeteamet, at Jobplaneten tilbyder en god øvebane for de unge, ligesom de med deres vedholdenhed og tålmodighed viser de unge, at der er nogen, der tror på dem, og at det er muligt at komme igen efter at have trådt ved siden af.

At Jobplanetens indsats kan være med til at fungere som et værn mod ungdomskriminalitet i boligområderne, understøttes af de unges egne vurderinger af, hvorvidt Jobplaneten hjælper dem til bedre at kunne sige fra overfor negative relationer. Her svarer 74 pct. – svarende til 3 ud af 4 unge – at dette er tilfældet.

For Gadeteamet i Greve udfylder Jobplaneten et hul i kommunens tilbud til unge. At hjælpe kriminalitetstruede unge til et fritidsjob kan være en meget tidskrævende opgave, hvis man ikke i forvejen har etablerede samarbejder at trække på. Som et alternativ har Gadeteamets medarbejdere tidligere søgt jobtilbud til unge ved at række ud i eget netværk, hvilket ikke er holdbart, da deres private relationer derved kommer under indflydelse af, hvordan de unge klarer deres opgaver.

Med afsæt i de gode erfaringer fra samarbejdet håber Gadeteamet, at kommunen vil tage til grundig overvejelse at understøtte Jobplanetens fortsatte eksistens i Greve eller alternativt etablere en lignende indsats i kommunalt regi.

VIRKEMIDLER

JOBPLANETENS VIRKEMIDLER

Modellen er en videreudvikling af de virkemidler, evalueringen identificerer som betydningsfulde for værdiskabelsen af Jobplanetens indsats.



LOKAL TILSTEDEVÆRELSE

- Synlighed og tilgængelighed for de unge
- Kender lokalområdet og har lokalt netværk
- Spiller sammen med lokale indsatser



EN VELBESKREVET MODEL

- Trinmodel med kontinuitet i indsatsen
- Gennemsigtighed i mål og metoder
- Overførbart og skalerbart



AGILITET OG ROBUSTHED

- Flexibilitet og omstillingsparathed
- Hurtig og smidig håndtering af udfordringer
- Innovative løsninger



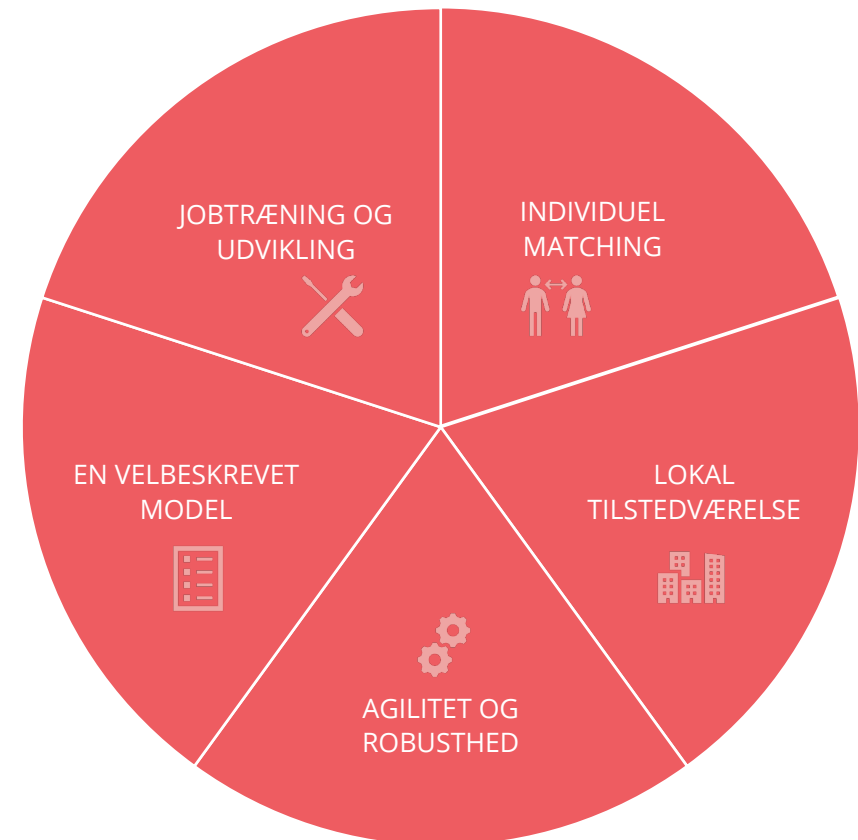
INDIVIDUEL MATCHING

- Højdetagen for unges ønsker og formåen
- Fokus på matchet mellem ung og job
- Støtte tilpasset den unges behov



JOBTRÆNING OG UDVIKLING

- Unge opnår viden om arbejdsmarked
- Unge opnår praksiserfaring med job
- Styrkelse af unges personlige og sociale kompetencer



**STATUS FOR
JOBPLANETENS INDSATSER**



JOBPLANETEN
Wij helpen dig videre

JOBPLANETEN
Wij helpen dig videre

VA

uset

Asker

NIKE

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 tredje projektår har i alt 220 unge været indskrevet i Jobplaneten, hvilket er flere end i både første og andet projektår, hvor antallet af indskrevne unge lå på 200. I tredje projektår har kønsfordelingen ændret sig en smule i pigernes favør med en fordeling på 41 pct. piger og 59 pct. drenge. Andelen af unge med anden etnisk baggrund end dansk er stort set uændret fra de forudgående projektår. Således angiver 63 pct. af de unge, at begge deres forældre har et andet oprindelsesland end Danmark.

Ligesom tidligere år er aldersregistreringen på Jobplanetens unge ikke 100 pct. fyldestgørende. Baseret på tilgængelige oplysninger ses det imidlertid, at gennemsnitsalderen på 15,4 år for de unge i tredje projektår, ligger lavere end i 2019 (16,6 år) og 2020 (16,0 år). Ligesom i de forudgående år er aldersgennemsnittet for de unge i Jobplaneten i Køge (15,6 år) lidt højere end aldersgennemsnittet for de unge i Jobplaneten i Greve (15,0 år). Forskellen kan tilskrives Køges mentorindsats rettet mod boligområdernes ældre unge.

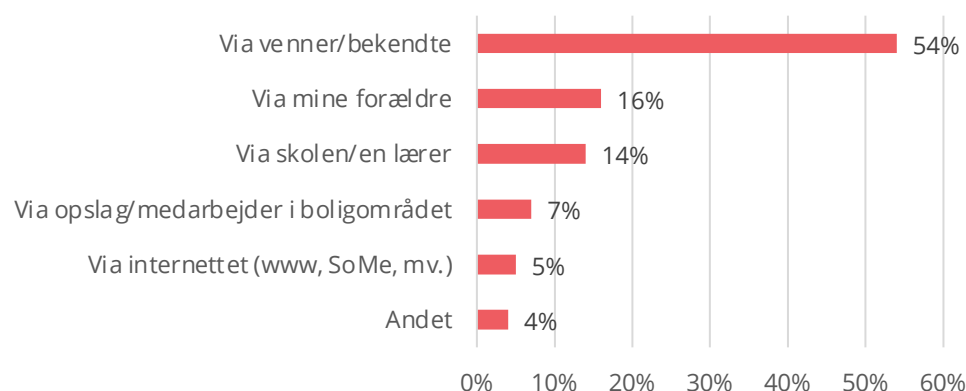
Ændringerne i kønsfordeling og aldersgennemsnit i 2021 kan tolkes som et positivt udtryk for, at Jobplaneten er lykket med at engagere flere piger, og at flere unge kommer i kontakt med Jobplaneten i en tidligere alder, hvorved de får mulighed for at opleve trinmodellens fulde potentiale.

FAKTA OM JOBPLANETENS UNGE

- I 2021 er i alt **220 unge indskrevet i Jobplaneten**, som fordeler sig med 155 unge i Køge og i 65 unge i Greve.
- Kønsmæssigt fordeler Jobplanetens unge sig med **59 pct. drenge og 41 pct. piger**
- **Gennemsnitsalderen for Jobplanetens unge er 15,4 år.**

Igen i tredje projektår ses det, at andelen af unge, der har kendskab til Jobplaneten gennem venner og bekendte (54 pct.) eller gennem deres forældre, er størst (16 pct.). Endvidere ses i dette projektår, at andelen af unge, der har fået kendskab til Jobplaneten via deres skole/en lærer er steget i Køge, hvilket hænger sammen med Jobplanetens målrettede fritidsjobindsats for modtageklassen på Hastrupskolen.

Hvordan hørte du om Jobplaneten? Pct. (N = 81)



JOBPLANETEN OG TRINMODELLEN – ET ROBUST KONCEPT

Erfaringerne med Jobplanetens trinmodel er fortsat gode, og antallet af lommepegejobs samt den lavere gennemsnitsalder blandt Jobplanetens unge i 2021 kan ses som et udtryk for, at det lykkes at engagere boligområdernes unge tidligt. Dette er en fordel, da jobtræningen giver de unge et erfaringsgrundlag at navigere ud fra, så selvom det ikke er alle jobs, der inspirerer de unge til en fremtidig karriere indenfor et område, kan jobbet ses som begyndelsen på et arbejdsliv, hvor de unge får en klarere fornemmelse for, hvilken retning de har lyst til at gå i.

Særligt for udsatte unge kan jobbet bane vejen for en ny begyndelse i forhold til deres tanker om, hvem de er og skal være. Det sker fx ved, at de unge opnår positive erfaringer med at afprøve sig selv i nye roller, hvilket styrker deres tro på egne evner, ligesom de erfaringer og indsigter, de unge opnår gennem jobbet, kan være udvide deres horisont og perspektiv på fremtiden.

Når trinmodellen følges støttes de unge i en naturlig progression fra at være uerfaren lommepegejobber i trygge omgivelser og frem til, at de har fundet deres vej i uddannelse og job. Dette øger chancen for, at efterfølgende joboplevelser bliver en succes, hvormed de unge kan fastholdes i deres motivation til at være på arbejdsmarkedet.

Udover at sikre en tryk ramme for begyndelsen på de unges arbejdsliv, er fordelene ved Jobplanetens arbejde med trinmodellen som afsæt, at konceptet er velbeskrevet og har vist sig at være et robust og organisk koncept, der er i stand til at tilpasse sig og overleve – og tilmed blive en del af løsningen – når kontekstuelle faktorer, som fx bandekonflikter og COVID-19, lægger pres på boligområderne udefra. Tilsammen betyder disse forhold, at Jobplanetens koncept er egnet til overførsel og skalering til andre udsatte boligområder rundt om i landet.

”Jeg synes, at robustheden og skalerbarheden i konceptet og så det her med, at Jobplaneten kan tilpasse sig den situation, der er i de udsatte boligområder, det har virkelig imponeret mig” (udviklingschef)

TRINMODELLEN



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 2021 har i alt 99 unge fået et lommepegejob med hjælp fra Jobplaneten, hvilket er langt over målet og 37 flere end i 2020, hvor tallet var 62. Særligt håndværker- og miljøpatruljen i Køges boligområder og værkstedet i Greve tegner sig for en stor del af de mange lommepegejobs. Siden værkstedet i Greve blev etableret i andet projektår er det hurtigt blevet en succes, og det er med tiden også lykkedes at skabe en mere ligelig kønsfordeling blandt de unge, som har lommepegejobs i værkstedet, ved at tænke i nye typer af værkstedsopgaver, som appellerer bedre til pigerne.

“Afdelingsbestyrelsen ville gerne have, at der var piger i værkstedet også, så vi oprettede faktisk et hold, der står for at male og udsmykke de ting, som bliver lavet, og her i det nye år har pigerne også været med på faglige forløb” (fritidsjobkonsulent)

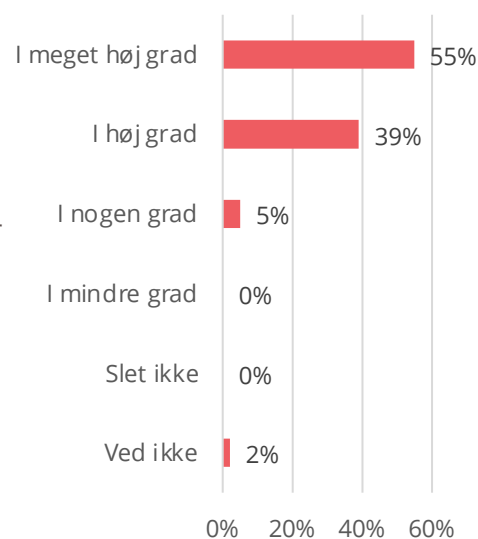
En stor del af de mange lommepegejobs i tredje projektår har samme karakter som i det forudgående år, men nye typer af jobs er også kommet til. Det gælder fx Stop Madspild hvor de unge lommepegejobbere hjælper med uddeling af overskudsmad og rengøring af lokaler efterfølgende.

93 pct. af de unge lommepegejobbere svarer, at de i høj eller meget høj grad har været glade for jobbet. Andelen er en anelse højere end i andet projektår, hvor tallet var 90 pct. Som også tidligere set, hænger de unges glæde ved lommepegejobbet sammen med, om de har følt sig hjulpet og støttet af Jobplaneten undervejs i ansættelsen, mens forhold som køn, alder og etnicitet ikke har en signifikant betydning for glæden ved jobbet.

LOMMEPENGEJOBS KORT FORTALT

- 99 unge har haft et lommepegejob i 2021
- Lommepegejobberne har i gennemsnit 5 time per uge
- 93 pct. har i meget høj eller høj grad været glade for jobbet
- 89 pct. af lommepegejobberne oplever i meget høj eller høj grad, at de har modtaget den støtte fra Jobplaneten, de har haft behov for. 5 pct. svarer ‘i nogen grad’ og resten ‘ved ikke’.

Har du været glad for at have et lommepegejob? Pct. (N = 44)



LOMMEPENGEJOBS KØGE	55
Containervagt	4
Stop madspild	4
Journalistprojekt	7
Miljøpatruljen	12
Coronapatruljen	3
Håndværkerpatruljen	16
Biavler	2
Genbrugsbutik	2
Cykelværksted	4
Kreaprojekt	1
LOMMEPENGEJOBS GREVE	44
Omdeler	2
Klub Godset	5
Legepatrulje	6
Café Ask	10
Værksted	20
Stamhuset	1
LOMMEPENGEJOBS I ALT	99

FRITIDSJØBS 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 unge er deres første regulære job, hvorfor der medfølger et ansvar for at indføre de unge i arbejdet og få dem til at føle sig godt til rette.

I alt 82 unge har i 2021 fået et offentligt fritidsjob med hjælp fra Jobplaneten. Det er 11 færre end i andet projektår, hvilket bl.a. hænger sammen med, at Greve i 2021 ikke har haft adgang til de samme midler til at finansiere denne type jobs som i andet projektår, hvor en del af områdets offentlige fritidsjobs blev finansieret via regeringens sommerferiepulje, der var blevet tildelt området under COVID-19.

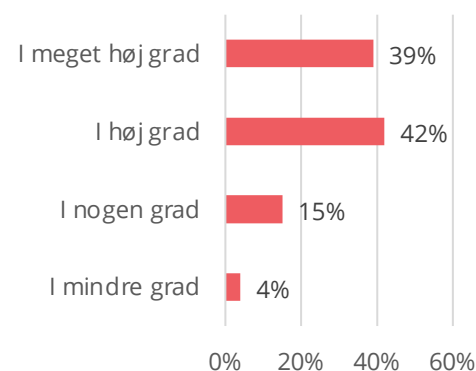
I tredje projektår har Køge ansat 80 unge i offentlige fritidsjobs, mens Greve blot har ansat to. Den store forskel kan fortsat tilskrives, at Køge Kommune støtter Jobplaneten med lønmidler til offentlige fritidsjobbere, hvilket ikke er tilfældet i Greve Kommune. Ansættelser af de to unge i offentlige fritidsjobs i Greve i tredje projektår har været finansieret af en donation fra virksomheden TATA Consultancy Services, og der arbejdes fortsat på at etablere samarbejder mellem Jobplaneten og offentlige institutioner, som selv er villige til at stå for aflønningen af de unge.

81 pct. af de unge svarer, at de i høj eller meget høj grad har været glade for jobbet, hvilket næsten er på niveau med 2020, hvor tallet var 83 pct. Det spiller positivt ind på glæden ved jobbet, når de unge tidligere har haft et lommepengejob, og når de har modtaget støtte til praktiske ting, som fx hjælp til ansøgning og CV. Forhold som fx køn, alder, boligområde og etnicitet har ikke en signifikant betydning for glæden ved jobbet.

OFFENTLIGE FRITIDSJØBS KORT FORTALT

- 82 unge har fået fritidsjob på en offentlig institution i 2021
- Fritidsjobberne på offentlige institutioner angiver at have arbejdet i gennemsnit 4,8 timer per uge
- 81 pct. har i meget høj eller høj grad været glade for jobbet
- 81 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. 15 pct. svarer 'i nogen grad' og 4 pct. 'i mindre grad'
- De 82 fritidsjobs i daginstitutioner har fordelt sig på 25 institutioner, og de 15 fritidsjobs i SFO'er har fordelt sig på 5 SFO'er.

Har du været glad for at have et fritidsjob på kommunal institution? Pct. (N = 55)



OFFENTLIGE FRITIDSJØBS KØGE	80
Daginstitutioner	52
SFO	15
Svømmehal	3
Skole	8
Andet	2
OFFENTLIGE FRITIDSJØBS GREVE	2
Daginstitutioner	2
OFFENTLIGE FRITIDSJØBS I ALT	82

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 løbende kan være dialog med virksomhederne omkring fx muligheder for forbedringer af de unges indsats og opgaver.

I alt 40 unge har i 2021 fået et fritidsjob i en privat virksomhed med hjælp fra Jobplaneten, hvilket er 7 flere end i andet projektår. Samtlige af de unge, som har besvaret spørgeskemaet, har været glade for jobbet.

Igen i tredje projektår har en stor del af de unge med private fritidsjobs haft ansættelse i et supermarked, hvilket afspejler det fortsat gode samarbejde, som Jobplaneten har oparbejdet med Salling Group, og som i kølvandet på corona har efterspurgt flere fritidsjobbere, end Jobplaneten har kunnet levere.

“De unge er blevet en attraktiv arbejdskraft, særligt restaurationsbranchen har efterspurgt de unge over, og så mangler de unge i detailbutikkerne” (fritidsjobkonsulent)

Tallene afspejler, at projektet endnu ikke har fået et gennembrud i forhold til at kunne tilbyde flere fritidsjobs af håndværksmæssig karakter i det private erhvervsliv, og dette til trods for at projektet har gjort forskellige tiltag hertil.

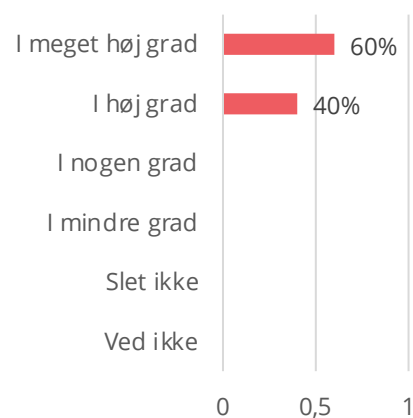
“Vi har sendt mails, kontaktet ledelsen i byggemarkederne og været ude og snakke med butikkerne” (fritidsjobkonsulent)

Det manglende gennembrud på området skyldes delvist COVID-19, men er også et eksempel på, at udvidelse af indsatsen til nye områder, der ikke har tradition for ansættelse af fritidsjobbere, kræver tid.

PRIVATE FRITIDSJOBS KORT FORTALT

- 40 unge har fået fritidsjob i en privat virksomhed i 2021
- Fritidsjobberne i private virksomheder angiver at have arbejdet i gennemsnit 12,8 timer per uge
- 100 pct. har i meget høj eller høj grad været glade for jobbet
- 80 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, 20 pct. svarer ‘ved ikke’
- Størstedelen af fritidsjobberne i private virksomheder har haft job i et supermarked. Det gælder for 55 pct. af denne gruppe unge.

Har du været glad for at have et fritidsjob i det private? Pct. (N = 5)



PRIVATE FRITIDSJOBS KØGE	24
Supermarked	13
Erhvervsfaglig virksomhed	2
Lager	4
Mad/café/takeaway	3
Anden virksomhed	2
PRIVATE FRITIDSJOBS GREVE	16
Supermarked	9
Distribution	1
Entreprenørvirksomhed	1
Mad/café/takeaway	3
Anden virksomhed	2
PRIVATE FRITIDSJOBS I ALT	40

SÆRLIGE INDSATSER MED MENTOR

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

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

I 2021 har i alt 7 af de unge i Jobplaneten Køge været tilknyttet en mentor. Heraf har 4 opnået en uddannelse. Andelen af unge med en mentor tilknyttet i Køge er mindre end i de to forudgående projektår, og det gælder fortsat, at målgruppen er tung og præget af gengangere.

“Vores generelle udfordring er, at de unge i mentorindsatsen er gengangere. Det er nogle meget tunge unge, og det er ikke for sjov, at det er den målgruppe, vores mentor arbejder med” (projektleder)

Mentorindsatsen i Greve kører som fritidsjobs på særlige vilkår, hvor de unge kan få tilknyttet en mentor på deres arbejdsplads, som kan støtte dem i at falde til og blive fortrolige med arbejdsopgaverne. Helt konkret fungerer ordningen sådan, at Jobplaneten i screeningen af jobsøgende unge vurderer, hvilke unge der har behov for at indgå i ordningen. Herefter indgås aftale med arbejdspladsen om frikøb af en medarbejder to timer ugentligt i minimum tre måneder. I tredje projektår har Greve ansat fem unge i fritidsjob med mentor..

Ligesom i andet projektår er de fem ansættelser af unge i fritidsjob på særlige vilkår sket i samarbejde med Salling Group, der både har en stærk mangfoldighedsagenda og samtidig har en åbenlys interesse i indgåelse af samarbejder med aktører, der kan udgøre et fremtidigt rekrutteringsgrundlag af medarbejdere til koncernen.

Erfaringerne med fritidsjob på særlige vilkår er fortsat gode. Begge parter er glade for samarbejdet, og ordningen har i tredje projektår eksisteret længe nok til, at man kan begynde at se de positive resultater af indsatsen. Således ses det fx, hvordan et fritidsjob med mentor kan bidrage til personlige sejre og succeser blandt andet unge med social angst og pletter på straffeattesten.

“Salling er rigtig gode til at tage unge ind på denne her ordning, som de aldrig ville have ansat på en almindelig basis. Vi havde en ung pige, som til at begynde med var så tilbageholdende og så genert, at hun slet ikke kunne gennemføre en jobsamtale. Men nu har de faktisk valgt at beholde hende efter hun er blevet 18 år, og det siger lidt, eftersom de faktisk fyrer alle unge efter de er blevet 18. Men der har de altså fået en super stabil medarbejder, og nogle gange så er de her unge fra fritidsjob med mentor jo dem, der kunne være potentielle til at tage en intern uddannelse eller tage en elevplads” (fritidsjobkonsulent)

SÆRLIG INDSATS MED MENTOR KØGE	7
Antal unge i Jobplaneten med tilknyttet mentor	7
- heraf opnået uddannelse	4
SÆRLIG INDSATS MED MENTOR GREVE	5
Antal unge med frikøbt mentor på arbejdsplads	5

ERHVERVSRETTEDE FORLØB OG VEJLEDNINGSAKTIVITETER

På samme måde som i andet projektår har gennemførelse af brobyggende aktiviteter mellem skole og erhvervsuddannelser været udfordrede af COVID-19 situationen og den medfølgende nedlukning af skoler og uddannelsesinstitutioner. I tredje projektår har projektet således ikke haft mulighed for at realisere de erhvervsrettede klasseforløb, ligesom projektet har underpræsteret på praksistalentforløb for skoletrætte unge og i Køges tilfælde også på vejledningsaktiviteter.

Med henblik på at kompensere for de manglende aktiviteter i det brobyggende spor er der i projektet tænkt innovativt og gjort en stor indsats for at fastholde projektets ambition om at øge de unges viden og interesse for erhvervsfaglige uddannelser. Som beskrevet under afsnittet 'Særlige tiltag i tredje projektår' har dette udmøntet sig i indsatser som forberedende kurser til fritidsjob, som er blevet afviklet i samarbejde med ZBC, og ekstraordinære faglige forløb afviklet i samarbejde med EUC og private virksomheder, hvor de unge har fået mulighed for at opnå praksiserfaring med at arbejde med forskellige håndværksmæssige opgaver. Evalueringen viser, at erfaringerne med kurser og forløb har været positive og at indsatserne derfor ønskes gentaget.

I tredje projektår har 13 unge fra skolerne Hedelyskolen, Arenaskolen og Krogårdskolen i Greve deltaget i et praksistalentforløb, mens i alt 44 unge har deltaget i ekstraordinære faglige forløb. Herudover har i alt 102 unge og forældre deltaget i vejledningsaktiviteter på tværs af Køge og Greves boligområder.

FAGLIGE FORLØB	ANTAL	KOMMUNE
Praksistalenter	13	Greve
DELTAGERE I ALT	13	

EKSTRAORDINÆRE FAGLIGE FORLØB	ANTAL	KOMMUNE
Tømrerforløb (Arne Pedersen)	3	Greve
Tømrerforløb (EUC)	10	Kløge
Tømrerforløb (EUC)	6	Greve
Cykelforløb	7	Greve
Børnepasserkursus	6	Greve
Brolæggerforløb	5	Greve
Hygiejnekursus	7	Greve
DELTAGERE I ALT	44	

VEJLEDNINGSAKTIVITETER	ANTAL	KOMMUNE
Bilka om fritidsjob og uddannelser	11	Greve
Workshop om fritidsjob	25	Kløge
Infoaften om EUC	20	Greve
Forældrearrangement om praksistalenter	20	Greve
Integrationsborgere	10	Køge
Åbent hus EUC	8	Køge
Besøg og rundvisning ARGO Køge	8	Køge
DELTAGERE I ALT	102	



VÆRDISKABELSE FOR INDSATSENS UNGE



SPØRGESKEMAUNDERSØGELSE BLANDT JOBPLANETENS UNGE

KORT OM UNDERSØGELSEN

I marts måned 2022 er der blevet gennemført en elektronisk survey blandt Jobplanetens unge i hhv. Køge og Greve.

Spørgeskemaet blev udsendt til i alt 209 af de 220 unge, som i løbet af 2021 var indskrevet i Jobplaneten. Heraf har 81 unge gennemført en besvarelse, hvilket giver en besvarelsesprocent på 38,8. Svarprocenten ligger således lidt lavere end de surveys, som blev gennemført i første og andet projektår.

Yderligere 23 unge har besvaret delvist. Disse besvarelser er imidlertid udgået og ikke medregnet i svarprocenten, da flere af disse kun har besvaret ganske 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 nogenlunde overensstemmelse med kønsfordelingen på de unge, som har besvaret spørgeskemaundersøgelsen – dog med en mindre overrepræsentation af piger. Dertil er Greves unge overrepræsenteret med besvarelser, idet svarprocenten for Greve ligger på 47, mens den for Køge ligger på 36.

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 (90 pct.) går i 6.-10. klasse (inklusive modtagerklasse), 3 pct. går på en gymnasial uddannelse, 3 pct. er i arbejde og 3 pct. er i gang med en erhvervsuddannelse (EUD, EUX).
- 51 pct. af de unge er blevet vurderet uddannelsesparate.
- 63 pct. angiver, at begge forældre har anden etnisk herkomst, mens 15 pct. angiver, at begge forældre har etnisk dansk herkomst.
- 84 pct. er blevet hjulpet til et job gennem Jobplaneten, og 67 pct. mener ikke, at de ville have været i stand til at opnå et job uden Jobplanetens hjælp.
- 64 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 (54 pct.), at de ikke har vidst, hvordan de skulle søge et job (11 pct.), at de ikke har haft brug for et job (9 pct.), eller at de har søgt jobs, som de ikke har fået (7 pct.).
- De tre primære årsager til, at de unge gerne vil have et lommepenge- eller fritidsjob er: Ønsket om at tjene deres egne penge (89 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 (28 pct.).

UDBYTTE – UNGE OPLEVER JOBPLANETENS HJÆLP SOM AFGØRENDE

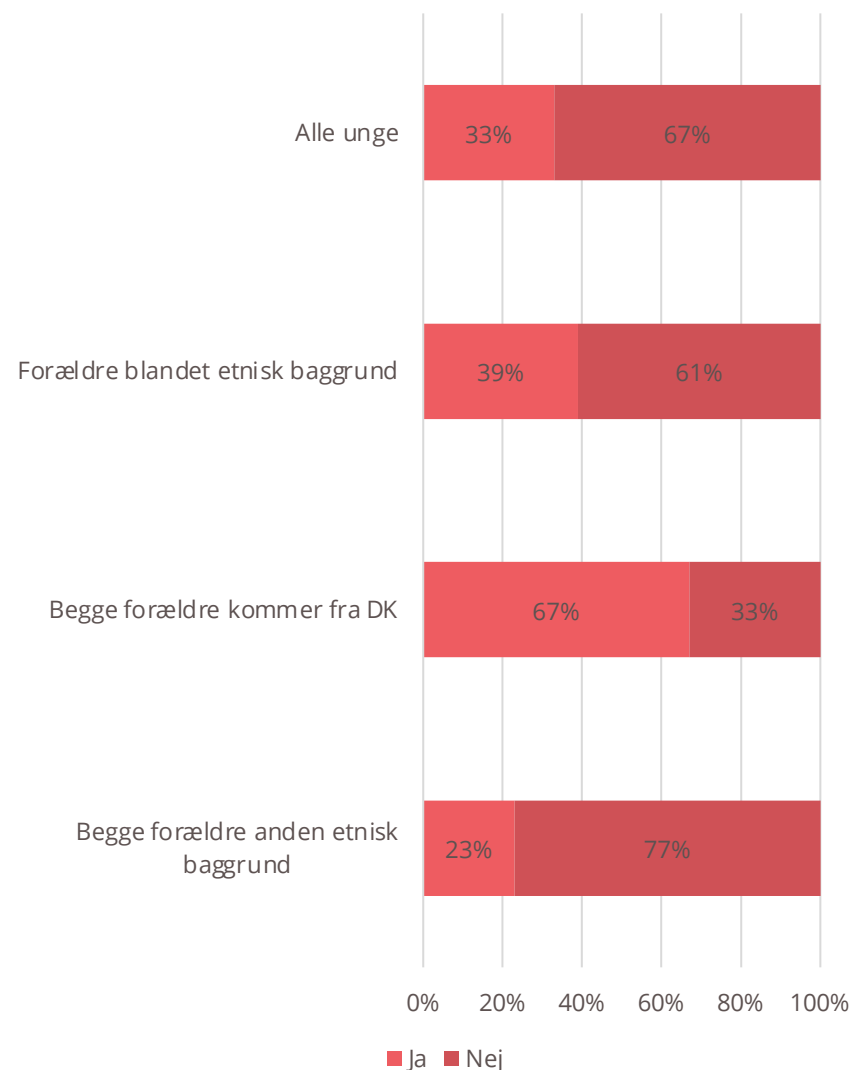
Der har igennem flere år og på tværs af en del undersøgelser vist sig en række store gevinster ved at have et fritidsjob (VIVE 2018, CFBU 2012, Den Sociale Kapitalfond 2017, Aalborg Universitet 2019, SocialRespons 2021). Blandt andet fremmer fritidsjobs de unges mulighed for at komme i beskæftigelse ved at træne dem i at varetage et arbejde, og derudover kan det betyde, at de unge klarer sig bedre i skolen, ligesom det kan være med til mindske ungdomskriminalitet.

Ligesom i de to forudgående år viser evalueringen utvetydigt, at indsatsen i "Fra Fritidsjob til Faglært" har en stor værdi for de unge. En forudsætning for værdiskabelsen er selvfølgelig, at de unge får et job, og her vurderer hele to tredjedele (67 pct.) af de unge, at de ikke ville have været i stand til at finde sig et job uden Jobplanetens hjælp. Ifølge de fleste unge udgør Jobplaneten således en uundværlig aktør for deres opnåelse af et lommepenge- og/eller fritidsjob.

En langt større andel af unge, hvor begge forældre har anden etnisk baggrund (77 pct.) end unge, hvor begge forældre har etnisk dansk baggrund (33 pct.), vurderer, at Jobplaneten har været uundværlig for deres jobopnåelse. Dette kan sandsynligvis forklares med, at de unge med anden etnisk baggrund ikke i samme grad som unge med etnisk dansk baggrund kan trække på forældrenes netværk og kendskab til, hvordan arbejdsmarkedet fungerer, når de skal finde sig et job.

Evalueringen viser også, at det særligt er unge, der ikke tidligere har haft et lommepenge og/eller fritidsjob, der vurderer, at de ikke ville have opnået et job uden Jobplanetens hjælp. På samme måde er unge, der har brugt Jobplanetens hjælp til praktiske ting såsom oprettelse af frikort og NemID samt udarbejdelse af CV og ansøgning mere tilbøjelige til at vurdere Jobplanetens hjælp som afgørende for opnåelsen af et job.

Kunne du selv have fundet et job uden Jobplanetens hjælp? Pct. (N = 81)



UDBYTTE – JOBPLANETEN GIVER ADGANG TIL MENINGSFULDE JOBS

Udover at tilbyde de unge en uundværlig hjælp i forbindelse med opnåelsen af et lommepege- og/eller fritidsjob, peger de unge også på, at Jobplaneten skaber adgang til jobs med meningsfuldt indhold, hvilket er med til at øge deres motivation for at arbejde.

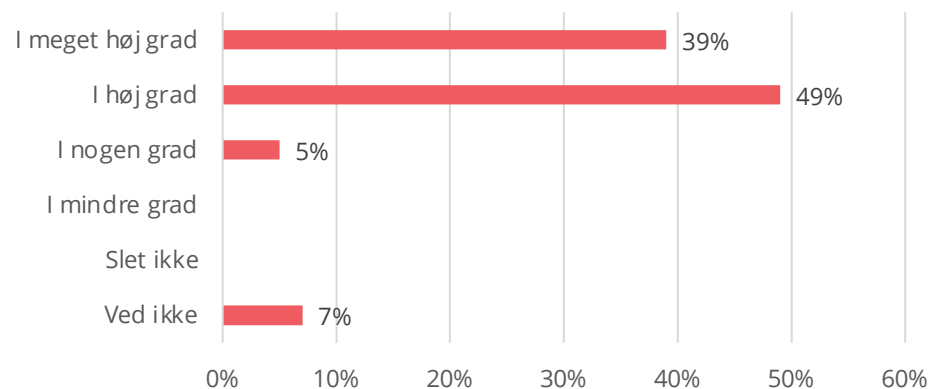
“Min klassekammerat fortalte om Jobplanetens værksted, hvor han arbejdede, og at det også var for unge under 15 år. Det er jo så svært at finde et job, når man er så ung, der ikke handler om at uddele reklamer, og det med værkstedet lød ret fedt, så jeg tog chancen og skrev til dem” (ung)

Oplevelsen af at Jobplaneten kan tilbyde meningsfulde og interessante jobs til unge gør sig særligt for de yngre unge, som endnu ikke lever op til det alderskriterie for ungarbejdere på 15 år, der gør sig gældende på mange arbejdspladser. Dette forhold efterlader de yngste unge med relativt få muligheder for at opnå et job, ligesom det vanskeliggør de yngste unges muligheder for at stille krav til indholdet af det job, de ønsker at opnå.

Via Jobplaneten oplever unge helt ned til 13-års alderen at få adgang til meningsfulde jobs, hvor de fx løser betydningsfulde opgaver i boligområdet, og samtidig muliggør Jobplaneten, at de unge kan opnå deres første jobberfaringer i en tryk ramme.

“Der er mange jobsteder, såsom Bilka, de har et krav om, at man skal have færdiggjort 9. klasse, før man kan arbejde. Så det er jo mega fedt at kunne få job et sted, og det er et sted, hvor man kan føle sig tryk ved at være der” (ung)

Har du fået den hjælp og støtte fra Jobplaneten, du har haft behov for? Pct. (N = 81)



Jobplaneten spiller i det hele taget en stor rolle for de unge i forhold til at skabe tryghed om deres lommepege- og/eller fritidsjob. Dette uanset alder, boligområde og etnicitet.

“Jobplaneten er en stor hjælp, og de er virkelig søde, når man kommer derned. Jeg stillede 100.000 spørgsmål, da jeg skulle mødes med hende fra Jobplaneten første gang, og hun var bare så sød og svarede på det hele. Jeg har også kontaktet dem med nogle spørgsmål om min kontrakt, og der sidder bare altid en voksen klar, som jeg kan spørge” (ung)

I alt 88 pct. af Jobplanetens unge vurderer, at de under deres jobsøgning og ansættelse har fået den hjælp og støtte fra Jobplaneten, de har haft behov for, mens der slet ikke er nogen unge, der føler, at de har stået alene med deres hjælpe- og støttebehov.

UDBYTTE – DE UNGE FÅR ADGANG TIL BETYDNINGSFULDE FÆLLESSKABER

I flere af de unges fortællinger går det igen, at det lommepege- og/eller fritidsjob, de har opnået via Jobplaneten, har været adgangsgivende til betydningsfulde fællesskaber – både på og uden for arbejdspladsen.

“Udover at tjene penge har jeg også fået nye venskaber gennem mit job i værkstedet” (ung)

Oplevelsen af at jobbet kan blive en adgangsbillet til betydningsfulde fællesskaber og skabe grobund for nye venskaber i og på tværs af områderne i helhedsplanen kommer blandt andet til udtryk ved, at de unge oplever at blive en del af et kollegialt fællesskab, som er sammen om at løse en vigtig opgave. Sådanne oplevelser af kollegialt fællesskab, der udvikler sig til nye venskaber, fremhæves blandt andet af unge, som har deltaget i de ekstraordinære faglige forløb og af unge, som har haft et lommepegejob i legepatruljen.

“Det fedeste ved jobbet var nok at få det her sammenhold med det, man kan kalde det “the crew”, jeg var sammen med. Nogen kendte jeg lidt i forvejen, men der var en vi ikke rigtig kendte før, som vi blev ret gode venner med” (ung)

En ung pige fortæller desuden, at hun hørte om Jobplaneten gennem flere klassekammerater, der havde fået et job, og at hun fornemmede en samhørighed mellem klassekammeraterne omkring det at have et lommepege- og/eller fritidsjob, som hun gerne ville være en del af. Efter selv at have fået et job føler hun nu, at hun er blevet en del af en gruppe, der har jobbet via Jobplaneten til fælles, hvilket står i positiv kontrast til tidligere, hvor hun ikke vidste, hvad hun skulle lave, når hendes venner skulle på arbejde.

“Grunden til at jeg gerne ville have et job var, at mange af mine venner lige havde fået job, og de havde altid noget at snakke om i forhold til arbejde og kunne ligesom relatere til hinanden. Så tænkte jeg, at jeg burde da også finde et job, og så fik jeg et, jeg rigtig godt kunne lide. Hvis jeg ikke havde et fritidsjob, så ville min fritid nok bare være som før. Det var virkelig kedeligt. Før gik jeg i skole, og så mødtes jeg med mine venner, men når de skulle på arbejde, så var jeg jo nødt til at gå hjem, fordi der ikke rigtig var nogen, der kunne ses” (ung)

Et lignende eksempel på, hvordan Jobplaneten kan skabe adgang til fællesskaber ses hos en ung dreng, der har savnet noget meningsfuldt at lave i sin fritid, men gennem Jobplaneten oplever at have fået adgang til et arbejdsfællesskab, som fylder hans tid meningsfuldt ud i de timer, hvor han ikke ved, hvad han skal lave. Faktisk er jobbet blevet så betydningsfuldt for ham, at han ville ønske, at han kunne arbejde flere dage, end de tre dage ugentligt, han arbejder i dag.

I og med at Jobplaneten baner vejen for inklusion i arbejdsfællesskaber, som tilmed kan danne grobund for nye venskaber, har Jobplaneten et potentiale til at mindske ensomhed og deraf følgende mistrivsel blandt boligområdernes unge. Denne pointe understøttes af Jobplanetens fritidsjobkonsulenter, som også bemærker, hvordan lommepege- og/eller fritidsjobs kan give de unge adgang til fællesskaber, som spiller positivt ind på de unges trivsel.

“Blandt pigerne har der været meget ensomhed, og nogle af pigerne har manglet noget fællesskab og nogen at tale med, og der har vi virkelig kunnet se, at de gennem jobbet er blomstret op og fået nye bekendtskaber og sådan nogle ting” (fritidsjobkonsulent)

UDBYTTE – VIDEN, KOMPETENCER OG SELVTILLID

Som følge af deres lommepenge- og fritidsjobs oplever Jobplanetens unge, at de opnår viden, kompetencer og selvtillid, som kan gavne dem i skolen, i fremtidige jobsituationer og i livet mere generelt.

9 ud af 10 unge oplever, at jobberfaringen er med til at øge deres disciplin (89 pct.), gør dem bedre til at tage ansvar (90 pct.) og giver dem større viden om arbejdskultur og regler på arbejdspladsen (89 pct.).

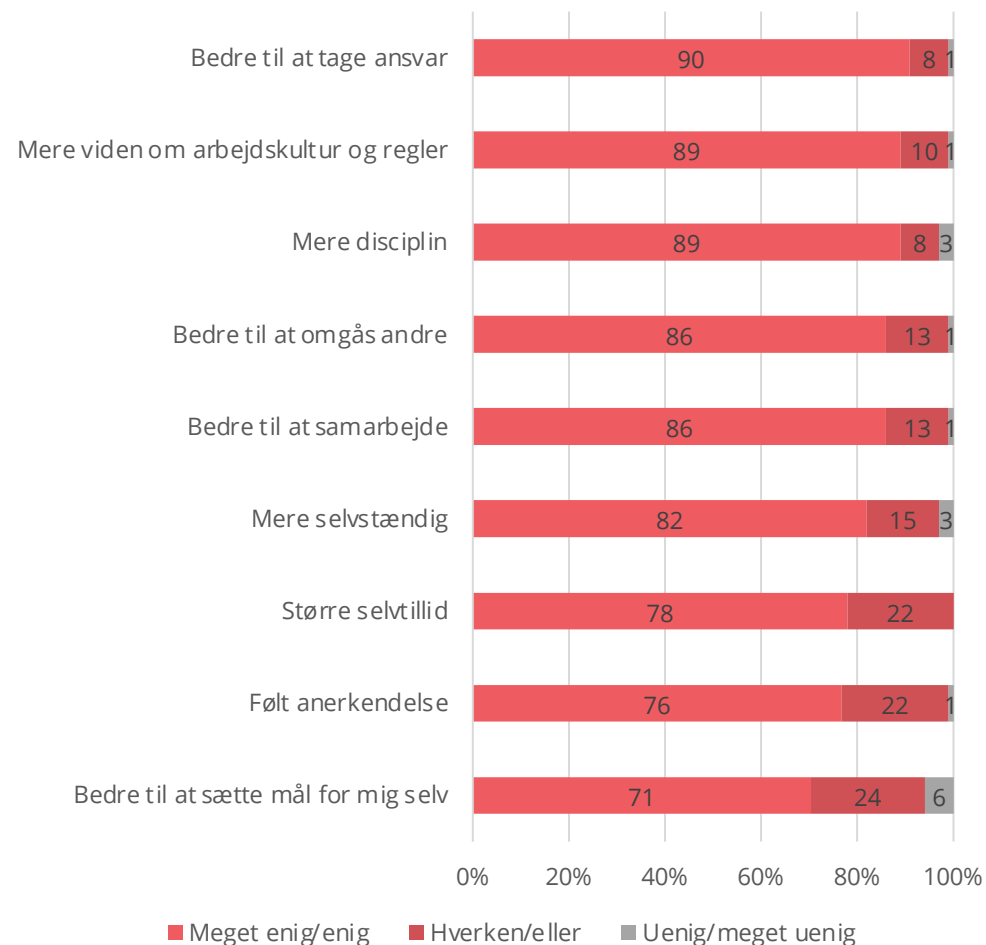
”Gennem et fritidsjob i værkstedet lærer man i en ung alder at tage ansvar. Det er en rigtig god ting, som man kan tage med ind i sit voksenliv” (ung)

I tråd med forskning og undersøgelser på området (se fx CFBU 2012, KAB 2013) – og i lighed med de forudgående statusnotater – er der også en stor del af de unge, der oplever, at de gennem deres lommepenge- og/eller fritidsjob bliver bedre til at samarbejde (86 pct.) og til at omgås både jævnaldrende og voksne (86 pct.). Således fortæller flere unge, hvordan jobbet kan være en konkret indgang til at træne sociale færdigheder og finde ud af, hvordan de kan opnå gode samarbejder.

”Og så lærte vi sådan, hvem der passede bedst til de forskellige ting. Fx så var der en, som var rigtig god med de mindste børn, mens vi andre var bedre til de lidt større. Så vi fik lidt mere styr på det, når vi fandt ud af, hvad hinanden var gode til” (ung)

For de fleste unge bidrager jobbet også til deres oplevelse af selvstændighed (82 pct.), og herudover oplever en stor del af de unge, at de modtager anerkendelse for deres indsats på jobbet (76 pct.), hvilket spiller positivt ind på deres selvtillid.

Er du enig eller uenig i, at dit lommepenge- og/eller fritidsjob har betydet følgende for dig? Pct. (N = 72)



UDBYTTE – STOLTHED, LÆRING OG MOD

9 ud af 10 unge føler stolthed ved det lommepenge- og/eller fritidsjob, som de har opnået via Jobplaneten, og af deres fortællinger fremgår det, at mange unge også oplever en stolthed hos deres forældre over, at de har fået et job.

”Mine forældre har været stolte, og de synes det er godt, at jeg begynder at tage mig sammen som en voksen, der tjener sine egne penge” (ung)

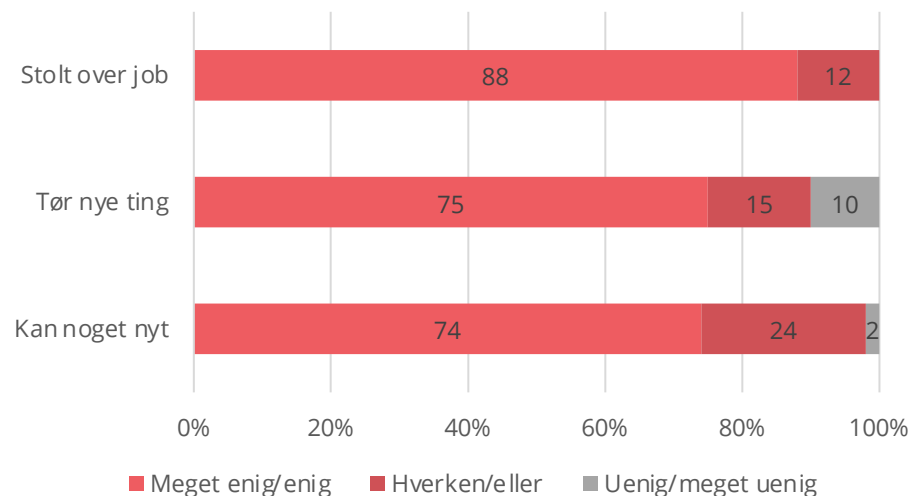
Evalueringen viser, at stoltheden over at have have et lommepenge- og/eller fritidsjob er særlig stor blandt de unge, der har modtaget hjælp til de praktiske ting omkring jobbet samt blandt unge og hvor begge forældre har en anden baggrund end dansk. Jobplanetens medarbejdere peger desuden på, at stoltheden har været åbenlys blandt de unge, som har bidraget til at skabe fysiske forandringer i boligområderne gennem deltagelsen i de ekstraordinære faglige forløb.

”De er meget stolte, når det er noget de kan vise frem, som de har været med til at lave i deres eget boligområde” (projektleder)

Omkring 3 ud af 4 unge svarer, at deres lommepenge- og/eller fritidsjob har givet dem nye kompetencer og mod til at kaste sig ud i nye ting. Fx fortæller en pige, at hun gennem sit job i legepatruljen har lært om, hvordan hun kan håndtere at være på arbejde med sine venner men samtidig være seriøs, ligesom hun gennem jobbet har fået mod til at sætte sig i karakter, når dette behøves.

”Jeg har lært at sætte mig i den her lederstilling, og at når jeg er på arbejde, så skal jeg virke lidt mere professionel. Vi ved, hvornår det er pjat, og hvornår vi rent faktisk skal være seriøse” (ung)

Er du enig eller uenig i, at dit lommepenge- og/eller fritidsjob har haft følgende betydning for dig? Pct. (N = 72)



Andelen af unge, der føler stolthed over jobbet og oplever, at deres job har givet dem nye kompetencer og mod til at kaste sig ud i nye ting, er steget siden udarbejdelsen af statusnotat 1 og 2. Dette resultat kan være et udtryk for, at der i tredje projektår har været bedre tid til at arbejde med indholdet og kvaliteten af lommepenge- og fritidsjobs, således at disse udfordrer de unge i en mere passende grad end tidligere.

”Jeg har lært både at male, bruge træ, save og reparere cykler. I brolægningforløbet lærte jeg også at lægge sten, grus og alle mulige sjove og anderledes ting” (ung)

UDBYTTE – MOTIVATION TIL UDDANNELSE OG JOB

En meget stor andel på 93 pct. af de unge vil anbefale andre unge at tage kontakt til Jobplaneten. Det er en stærk indikator for de unges oplevelse af Jobplanetens betydning og 20 procentpoint flere end i projektår 2.

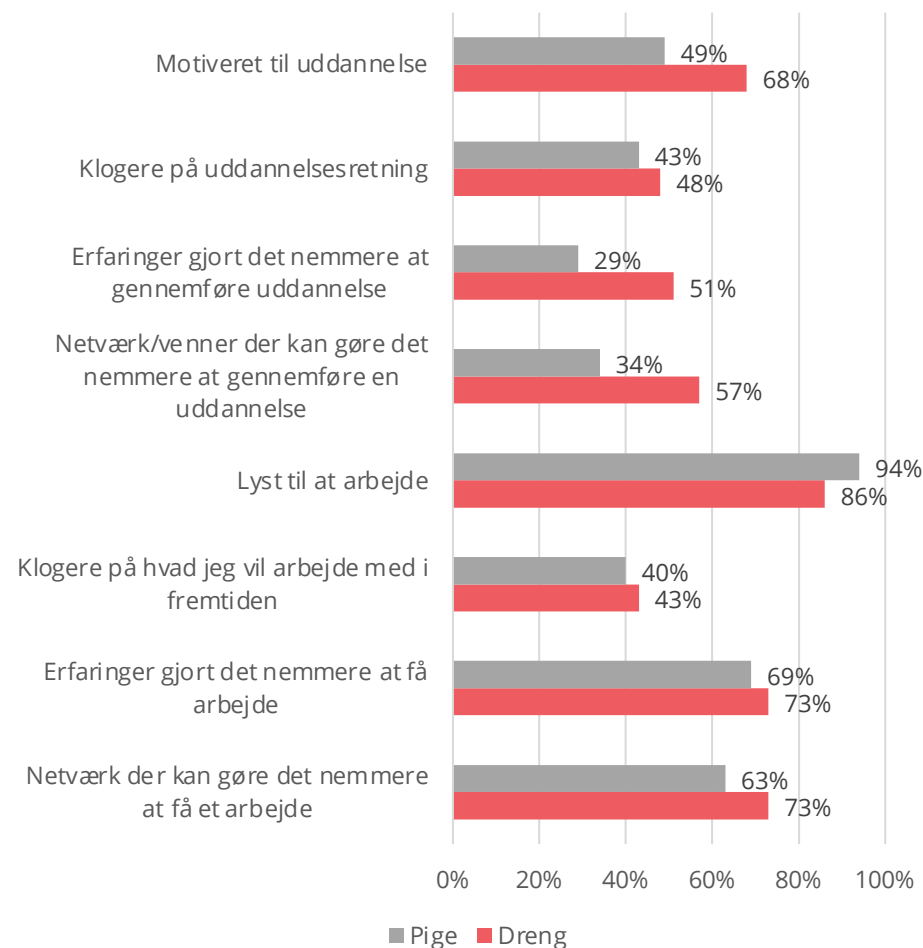
Udover de unges udbytte i form af fx viden og kompetencer, læring, mod og selvtillid, så oplever de unge også et udbytte af deres lommepenge- og/eller fritidsjobs, der omhandler motivation for uddannelse og arbejde og dermed relaterer sig til deres videre færd i livet.

Omkring halvdelen af de unge oplever en betydning af jobbet i forhold til fremtidig uddannelse. 58 pct. af de unge vurderer, at jobbet har øget deres motivation til at tage en uddannelse, og 46 pct. vurderer, at jobbet har gjort dem mere afklarede i forhold til uddannelsesvalg samt givet dem adgang til et netværk, der vil kunne gøre det nemmere for dem at gennemføre en uddannelse. Drengenes udbytte er signifikant større end pigernes, hvad fremtidig uddannelse angår.

De unge vurderer udbyttet af lommepenge- og/eller fritidsjobbet som større i forhold fremtidigt arbejde end til uddannelse. Således oplever 90 pct. af de unge, at jobbet har givet dem mere lyst til at arbejde, 71 pct. vurderer, at jobbet har givet dem erfaringer og netværk, som vil gøre det nemmere at opnå et fremtidigt arbejde, og 41 pct. føler, at jobbet har gjort dem klogere på, hvad de gerne vil arbejde med i fremtiden. Særligt unge med anden etnisk baggrund, som oplever at deres lommepenge- og/eller fritidsjob stiller dem bedre i fremtiden.

“Da jeg først startede jobbet, havde jeg ingen anelse om, hvad jeg ville, men så faktisk efterfølgende afklarede det lidt det hele. Jeg fandt ud af, at jeg gerne vil noget med at hjælpe andre, eller passe på folk” (ung)

Er du enig eller uenig i, at dit lommepenge- og/eller fritidsjob har haft følgende betydning for dig? Pct. (N = 72)



UDBYTTE – KENDSKAB TIL ERHVERVSFAGLIGE UDDANNELSER

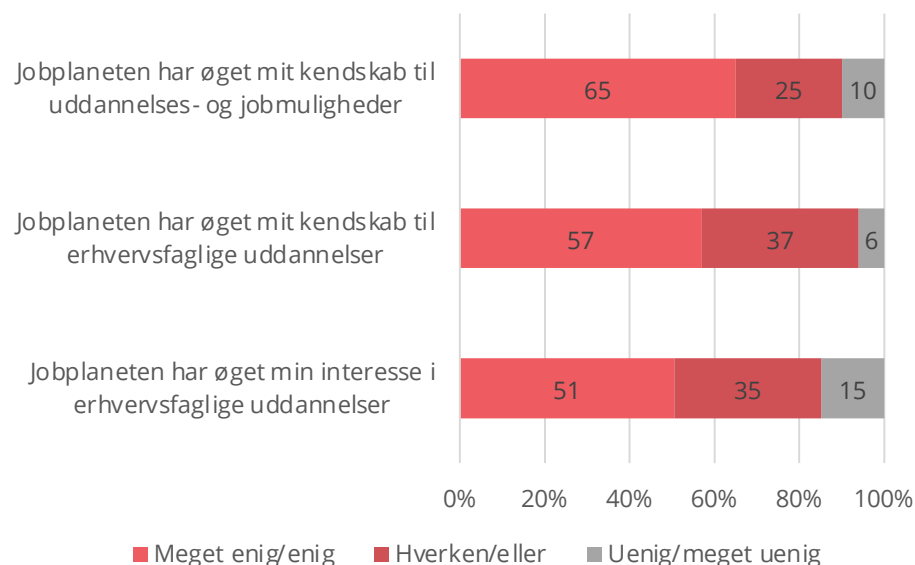
To tredjedele af Jobplanetens unge vurderer, at Jobplanten har bidraget til at øge deres kendskab til uddannelses- og jobmuligheder (65 pct.). Herudover vurderer godt halvdelen af de unge, at deres job gennem Jobplaneten har været med til at øge deres kendskab til samt interesse i erhvervsfaglige uddannelser.

”Gennem brolægningsforløbet har jeg også lært noget i forhold til fremtiden. Jeg har fået en slags forspring, fordi jeg har fået viden og erfaring med brolægning i en tidlig alder” (ung)

Øget kendskab og interesse for erhvervsfaglige uddannelser kommer særligt til udtryk blandt drenge og deltagere i faglige forløb. Eksempelvis svarer 80 pct. af deltagerne i de faglige forløb, at deres interesse for erhvervsfaglige uddannelser er blevet større, mens dette gør sig gældende for 49 pct. af de unge, som ikke har deltaget i faglige forløb. Og 66 pct. af drengene svarer, at Jobplaneten har øget deres kendskab til erhvervsfaglige uddannelser, mens dette gælder for 46 pct. af pigerne.

Sammenholdt med resultaterne fra andet projektår, er der i tredje projektår sket en betydelig stigning i andelen af unge, der via Jobplaneten har øget deres kendskab og interesse for erhvervsfaglige uddannelser. Fx var andelen af unge, der i andet projektår svarede, at Jobplaneten havde øget deres kendskab til erhvervsuddannelser 23 pct., mens den i tredje projektår er helt oppe på 51 pct. Forklaringen på forskellen synes at være de ekstraordinære faglige forløb, der er rykket ud af en skolekontekst og har skabt en konkret kobling mellem uddannelsesviden og praksiserfaring gennem håndværksprojekter i de unges egne boligområder.

**Er du enig eller uenig i følgende om Jobplaneten?
Pct. (N = 81)**



”Hvis du er i tvivl, så prøv det af. Livet er en prøve, og du bliver kun klogere ved at opleve tingene selv. Du kan godt lave fejl, for det er den måde, du lærer på. Til næste gang har du lært af fejlen og er blevet klogere” (ung)

FORMIDLING OG PRESSE

FORMIDLING OG PRESSE

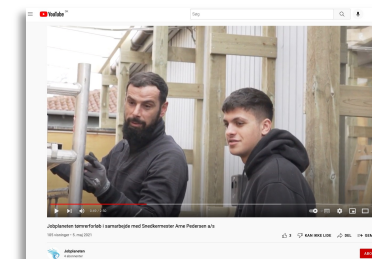
I lighed med de to forudgående år, er der i tredje projektår blevet formidlet løbende om projektet og på flere niveauer. Formidlingen har blandt andet haft form af:

- Produktion af korte film og videoer om håndværkerpatruljen, fritidsjobs og faglige forløb til deling på LinkedIn og YouTube.
- Indslag i lokal presse og TV2 LORRY om blandt andet Jobplanetens udvidelse til Roskilde.
- Opslag på sociale medier, som fx Facebook og LinkedIn.

I tredje projektår har Jobplanetens samarbejdspartner fra Greve, Snedkermester Arne Pedersen, desuden selvstændigt taget initiativ til at producere en kort film, der formidler om virksomhedens samarbejde med Jobplaneten omkring gennemførelsen af tømmerforløb for de unge i Køges boligområder.

“Arne Pedersen kom selv ud med en kommunikationsmedarbejder, der lavede en film om tømmerforløbet, som de reklamerede med. De får jo også noget CSR ud af det” (fritidsjobkonsulent)

Hvad angår sociale medier, har Jobplaneten fortsat fokuseret på en systematisk formidling om Jobplanetens arbejde via LinkedIn, hvor indsatsen modtager positiv respons, og Jobplaneten i det tredje projektår har formået at øge sin følgerskare med 100+ følgere.



OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER TIL SIDSTE PROJEKTÅR

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 arbejdet i det sidste projektår.

STYRKET SAMARBEJDE MED SKOLER OG ERHVERVSSKOLER

I løbet af projektet er det lykkedes at gennemføre en række indsatser i samarbejde med skoler og erhvervsskoler. Særligt forløbene for praksistalenter har været gennemgående og tjener som eksempel på, hvordan brobygning mellem skoler og erhvervsskoler kan se ud i praksis. I tredje projektår har også de ekstraordinære faglige forløb vist sig at være en succes, idet de unge via deres fritidsjobs har fået mulighed for at prøve kræfter med en række håndværkerfag, og herigennem opnået viden om, hvad der skal til for at blive håndværker, og hvordan en dag som håndværker kan se ud i virkeligheden.

I ovenstående eksempler er det i høj grad lykkedes projektet at udvikle koncepter, der tjener ambitionen om brobygning. I projektet ses dog også eksempler på en række andre tiltag, hvor realiseringen enten har været påvirket af COVID-19, eller hvor projektet ikke i samme grad er lykkes med at få implementeret koncepterne i Jobplanetens arbejde. Det gælder fx erhvervsrettede klasseforløb, kurser og vejledningsaktiviteter. Et opmærksomhedspunkt til sidste projektår er således dels at få genopbygget de samarbejder, som er blevet udvandet under COVID-19, og samtidig at være undersøgende på hvordan der kan opnås stærkere og mere forpligtende samarbejder, bedre implementering af tiltag og øget systematik i projektets brobyggende samarbejder.

TYDELIGERE KOBLING MELLEM JOBS OG UDDANNELSESMULIGHEDER

Evalueringen viser, at de unge som har været en del af Jobplaneten i høj grad føler, at Jobplaneten har øget deres lyst til at arbejde og givet dem erfaringer og netværk, som vil gøre det nemmere at få og have et job i fremtiden. Selvom en del af de unge også ser, at deres lommepenge- og/eller fritidsjob har gavnet dem i forhold til uddannelse, er resultaterne ikke ligeså udtalte på dette område. Dette vil muligvis ændre sig i takt med genoptagelsen af projektets skolerettede aktiviteter, men indtil bør et opmærksomhedspunkt for Jobplaneten være at sikre, at de unge ser en tydeligere kobling mellem deres jobs og de uddannelsesmuligheder, som relaterer sig til hertil.

ERHVERVSRETTET FAGLIGHED I FRITIDSJOBS

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

Som beskrevet har der i tredje projektår været gjort en indsats for at etablere samarbejder med private virksomheder på koncernniveau – herunder byggemarkeder. Da dette endnu ikke er lykket, er det fortsat et opmærksomhedspunkt for projektet at afsøge muligheder, der kan bidrage til indfrielsen af projektets ambition om at øge søgningen til erhvervsuddannelser og sikre at brobygning til erhvervsuddannelser ikke kun finder sted gennem projektets skolerettede aktiviteter.

OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER [II]

VIDEN OM FASTHOLDELSE OG LANGSIGTEDE EFFEKTER

”Jeg ville ønske, at denne type projekter kørte i så lang tid, at vi kunne finde ud af de langsigtede effekter for de unge” (kommunal chef)

Opmærksomhedspunktet omkring viden om fastholdelse af de unge i arbejde er også et punkt, der går igen fra tidligere notater. Viden om fastholdelse af de unge er centralt for at skabe viden om kontinuiteten i Jobplanetens indsatser og indsatsens langsigtede virkninger.

På nuværende tidspunkt kan Jobplanetens unge følges på indsatsens første par trin, ligesom de unges besvarelser på surveyen viser, at en stor del af de unge både har haft flere ansættelser og fastholder deres jobs i længere tid end en typisk ansættelseskontrakt varer. Det giver en indikation af, at de unge fastholdes i arbejde, men da en stor del af de unge er ansat i deres første job, så kræver det en helt anden type af opfølgning at opnå viden om den længerevarende betydning af Jobplanetens indsats. Hertil kommer, at når først de unge er nået dertil, hvor de får et fritidsjob i det private erhvervsliv, så har de som regel ‘fået vinger’, og på dette stadie er det derfor kun en mindre andel af de unge, der vender tilbage for at opsøge Jobplanetens hjælp og støtte.

Viden om fastholdelse kan være centralt for indsatsens forankring. Det skyldes, at nogle interessenter ønsker viden om, hvorvidt de flotte resultater for skabelse af lommepenge- og/eller fritidsjobs også har positive effekter for de unge på den lange bane. Selvom forskning i lignende indsatser viser, at fritidsjobs til unge har langsigtede effekter og er en god investering for samfundet (Den Sociale Kapitalfond 2017) kan et opmærksomhedspunkt derfor være at øge viden om, hvorvidt de langsigtede effekter også gør sig gældende for Jobplanetens unge.

TYDELIGGØRELSE AF INDSATSENS SOCIALE VÆRDI

”Jeg tror, at vi skal være skarpere på også at fortælle, at indsatsen virkelig kan noget på rigtig mange bundlinjer” (udviklingschef boligselskab)

På nuværende tidspunkt har ”Fra Fritidsjob til Faglært” formålet at skabe jobs for virkelig mange unge, og projektet har overpræsteret på projektets måltal hvad angår lommepenge- og fritidsjobs. Det er en god historie at fortælle, som er nem at kommunikere ud og let at forstå for modtagerne.

I projektets sidste år bør det imidlertid være et opmærksomhedspunkt at få formidlet bedre om indsatsens sociale værdi samt at komme bredere ud med denne fortælling. Her bør fx lægges vægt på:

- At Jobplaneten synes afgørende for mange unges opnåelse af et job
- At Jobplaneten kan være et værn mod ensomhed og mistro blandt boligområdernes unge
- At Jobplaneten bidrager til et rummeligt og mangfoldigt arbejdsmarked
- At Jobplaneten har en kriminalpræventiv funktion
- At Jobplaneten kan forbedre de unges livschancer ved at understøtte en stabil uddannelses- og arbejdsmarkedstilknnytning, osv.

En tydeliggørelse af indsatsens sociale værdi vil muligvis kunne øge interessen for samarbejde med Jobplaneten blandt erhvervslivets små og større aktører, da mange virksomheder gerne vil være kendte for deres bidrag til at løfte sociale opgaver. Et større fokus på social værdi fremfor volumen vil med stor tænkelighed også kunne anspore en udbredelse af Jobplanetens koncept til flere boligområder og flere kommuner i Danmark, som ønsker at blive en del af den gode historie.

OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER [III]

FORANKRING

Af de forudgående statusnotater er det fremgået, at Køge og Greve Kommuner har haft forskellige tilgange til finansiering af fritidsjobs og forankring af Jobplaneten bredere set. Dette gør sig fortsat gældende.

Ved afslutningen af andet projektår var status for Køge Kommune, at Velfærdsforvaltningen havde indstillet ved budgetmøde, at Social- og Arbejdsmarkedsudvalget skulle drøfte et punkt om scenarie for Jobplanetens fremadrettede organisering og økonomi. Status ved afslutningen af tredje projektår er, at punktet nu har været igennem en første behandling og afventer anden behandling. Der er således en optimistisk antagelse om, at en forankringsmodel forventes vedtaget i Køge Kommune.

***”Det vi synes er rigtig spændende er forankringsdelen. At vi i Køge nu nærmer os det punkt, hvor vi skal kigge på en forankring ind i det kommunale. Hvor vi får den første Jobplanet, der bliver bæredygtig og en integreret del af den måde, man arbejder på kommunalt”
(udviklingschef boligselskab)***

Greve Kommune er fortsat længere fra en stillingtagen til muligheden for en kommunal forankring af Jobplaneten. Her starter dog snart en budgetproces, som kan være med til at skabe afklaring om Jobplanetens fremtid i Greve Kommune.

”Det er oppe i luften, hvad der skal ske, for man har endnu ikke politisk taget stilling” (kommunal chef)

Opmærksomhedspunktet vedrørende forankring er dermed særlig relevant for Jobplaneten i Greve, og bør anses som en udfordring, som projektet skal søge at finde en løsning på frem mod projektets snarlige afslutning. Det anbefales derfor endnu en gang, at projektet også forholder sig nysgerrigt og åbent overfor forankringsmuligheder, der ligger uden for kommunalt regi, og/eller ser nærmere på kombinationsmodeller, hvor flere interessenter går sammen om forankringen af indsatsen.