
Evaluering af Talents of Tomorrow

Halvårligt statusnotat 4

Februar 2021

Indholdsfortegnelse

1. Konklusioner og anbefalinger.....	3
1.1. Konklusioner	3
1.2. Anbefalinger	6
2. Metodisk grundlag for statusnotat.....	9
3. De unge og deres udvikling	11
3.1. Hvem er de unge?.....	11
3.2. De unges egne oplevelser	14
3.3. De unges udvikling – belyst ved progressionsskemaer.....	19
3.4. Virksomhedernes oplevelser	34
3.5. Virksomhedernes oplevelse af de unge.....	35
4. Kompetenceudvikling via MiLife	37
4.1. Underviserteamets oplevelse af målgruppen.....	38
4.2. Underviserteamets vurdering af effekt af forløbet	40
5. Uddannelsesparathed.....	41
5.1. Rammerne for vurdering af uddannelsesparathed (UPV).....	41
5.2. Deltagernes udvikling i uddannelsesparathed	43
5.3. Udvikling i parathed – vurderet ift. uddannelsesretning	44
5.4. Effekten aflæst gennem uddannelsesparathedsvurderinger.....	47
6. COVID-19.....	48
6.1. COVID-19's indflydelse på projektorganiseringen	48
6.2. COVID-19's påvirkning af målgruppen	50
6.3. Fritidsjobs under COVID-19	52
7. Projektets delmål og målsætninger	54
7.1. Delmål	54
7.2. Målsætninger.....	55
Bilag A: Uddannelsesparate unge	59
Bilag B: MiLife - De fire faser	61

1. Konklusioner og anbefalinger

1.1. Konklusioner

Nærværende evalueringsnedslag har fokus på de unges oplevelser og udvikling i ToT. I dette afsnit gives en kort opsummering af nedslagets hovedresultater.

De unge

Det er per 1. januar 2021 to år siden, at det første hold unge påbegyndte Talents of Tomorrow. Siden da har i alt 70 unge fordelt på 4 hold gennemført det fulde forløb, mens 15 unge pt. er aktive i den afsluttende del af H5. Holdforløbene gennemføres som planlagt i tre faser – Trials, Talent-Lab og Talent at Work.

De unge har siden første forløb haft en stadigt større vedholdenhed i forløbet. Dette tillægges af projektledelsen i høj grad en styrket visitation til projektet. I alt er 10 unge frafaldet projektet under forløbet, hvoraf det primære frafald er sket fra hold 1.

Af de 70 unge har 59 efter afslutning af ToT fået et fritidsjob. Dette svarer til godt 84 pct., hvilket er en anelse mindre end målsætningen på min. 90 pct. Det er dog stadig et stort antal af de unge, som er kommet i fritidsjob. De unge har primært fået job indenfor detail, lager og øvrige jobs, hvor de unge kan gå til hånd, fx i køkken. Som følge af COVID-19 er det især arbejdsgivere indenfor detail samt lager/distribution, der har ansat unge, da der her har været travlt flere steder.

2/3 af projektdeltagerne er drenge, og 80 pct. af deltagerne er i alderen 15-16 år.

En stor del af de unge har tidligere haft fritidsjobs – forstået som frivillige jobs, lommepegejob eller bristede fritidsjobforløb. I alt har 24 unge ud af de i alt 70 unge erfaring fra ordinære fritidsjobs, hvilket i alt svarer til 34 pct. Projektledelsen har for de unge med tidligere jobberfaring foretaget en konkret vurdering af den enkelte unges udfordringer, hvorefter de er vurderet i en særlig udsat position. Den relativt høje andel af unge i ToT, som allerede forud for indsatsen har haft fritidsjob, er således i høj grad forbundet med unge, som har snuset til fritidsjob, men som ikke haft kompetencer til at fastholde jobbet.

Det er en defineret målsætning for ToT, at understøtte ikke-uddannelsesparate i deres udvikling til at blive uddannelsesparate. Data fra UU Randers viser imidlertid, at 8 af de 70 var erklæret uddannelsesparate, da de startede i ToT. Årsagerne til visitationen af uddannelsesparate unge kan skyldes, at de unge er blevet uddannelsesparate i tiden mellem indstilling og optagelse i projektet. Fx er der unge, der har stået på venteliste til at blive optaget i ToT og imellem tiden er blevet uddannelsesparate. Andre unge vurderes at have haft særlige og store udfordringer, som iflg. projektledelsen har berettiget til at fravige kravet om manglende uddannelsesparathed.

De unge udfylder ved opstart og afslutning i ToT et selvevalueringskema ift. deres personlige og sociale kompetencer. De unge svarer i det indledende skema generelt, at de har en oplevelse af højt kompetenceniveau ift. såvel koncentrationsevner, som

samarbejdsevner og færdigheder i skolen mv. Et billede, som går igen hos de unge i interviews under Talent-Lab (knap en tredjedel inde i det samlede forløb), men som ikke stemmer med fx de visitationskriterier og virksomhedsoplevelser, som gør sig gældende for de unge. De unge italesætter således sig selv som havende en række stærke kvalifikationer, og det er vurderingen, at de unge i høj grad forsøger at tale sig ind i den kontekst, som de oplever, at projektet forventer. Samtidig føler de unge sig også som særligt udvalgte i projektet, hvilket giver dem en stolthed og en (urealistisk) høj oplevelse af egne kompetencer. Som det vil fremgå nedenfor, viser deres progressionsmålinger da også, at de oplever at få et andet selvbillede på en række parametre, når de starter i deres første fritidsjob.

De unge oplever en stor positiv udvikling

Der er med evalueringen sket en måling af de unges udvikling – målt ved hhv. deres egen selvoplevede udvikling (progressionsskema og interviews), underviseres og projektetaktørers vurdering samt virksomhedernes erfaringer. Derudover måles de unges udvikling i uddannelsesparathed.

Alle de unge fortæller i interviews, at forløbet i ToT har givet dem både en ny selvindsigt, selvtillid og tro på uddannelsesmuligheder. De unge fremhæver generelt fællesskabets betydning for deres trivsel og udvikling. Fællesskabet giver de unge en tryghed og tillidsrum, hvor de unge tør åbne sig og tale frit om deres drømme og udfordringer. Dette fremhæves af samtlige unge.

Det er samtidig vurderingen hos de unge, at den øgede bevidsthed om deres egne styrker kan bruges aktivt i jobsøgning og skolegang, da de har lært at sætte ord på deres kompetencer. Mange af de unge har gennem forløbet fundet ud af, hvilke overordnede områder som de gerne vil arbejde indenfor, mens nogle unge har fået konkrete planer for uddannelse og beskæftigelse. Forløbet har generelt været med til at åbne de unges øjne for veje til uddannelse og job.

De unges progressionsmålinger viser, at de generelt er startet på forløbet med en (urealistisk) høj vurdering af egne kompetencer, som dog for nogle parametre falder i niveau, når de starter i fritidsjob. Der er dog generelt også efter start i fritidsjob en positiv opfattelse af egne kompetencer, men bl.a. deres oplevede arbejdskoncentration og evne til at lære nye mennesker at kende falder mærkbart, når de unge prøves af i et rigtigt job.

Generelt tilkendegiver de unge, at de gennem ToT har fundet ud af, de kan passe et fritidsjob og at der er jobs, som de vil være gode til at bestride. De har samtidig fået viden om, hvordan man finder og søger et fritidsjob.

Virksomhederne oplever, at de unge fra ToT har særlige udfordringer, men vokser gennem forløbet. Virksomhederne fremhæver, at det især er på de personlige og sociale parametre, at de unge opleves som udfordrede. Men det er samtidig også på disse områder, at virksomhederne oplevet, at de unge udvikler sig mest. Virksomhederne er således glade for de unge, som ansættes i fritidsjob gennem ToT.

Virksomhederne har generelt været gode til at bakke op omkring ToT og udtrykker selv, at de har et ønske om at gøre en forskel for udsatte unge. Virksomhederne fremhæver det samtidig som en fordel og styrke ved projektet, at projektteamet kender de unge

godt på forhånd, og at de på den baggrund kan foretage gode match mellem ung og virksomhed.

Virksomhederne tilkendegiver, at de udfordrede unge fra ToT næppe var blevet taget i betragtning, hvis de havde søgt et fritidsjob på almindeligvis som alle andre, ligesom virksomhederne er usikre på hvorvidt den unge selv ville have søgt jobbet i første omgang. Ved at virksomhederne er forberedte på, hvem den unge er, er de mere villige til at tage chancen og bliver også mere fleksible overfor den unge.

Virksomheder i ToT fortæller, at de unge fra ToT i ansøgninger og jobsamtaler opleves bedre end andre unge. De unges ansøgninger er motiverede for det enkelte job, og de unge opleves som velforberedte, når de møder op til samtale på arbejdspladsen.

Projektteam og undervisere oplever – ligesom de unge selv - at både introverte og ekstroverte unge har stort udbytte af forløbet. Aktørerne oplever gennem forløbet, at de unge får mere selvtillid og selvværd. De unge udtrykker i ToT-sammenhænge en styrket tro på mål og muligheder i uddannelse og job.

De unge udvikler gennem ToT en række kompetencer, som styrker deres uddannelsesparathed. 29 af de 70 deltagende unge er gennem forløbet blevet uddannelsesparate, mens der blandt de øvrige unge også ses en udvikling i sociale, personlige og faglige kompetencer. Det er dog især blandt de unge, som er blevet uddannelsesparate, at der ses den mest markante udvikling. Det må på baggrund af registreringerne af de unges uddannelsesparathed sammenholdt med unge, virksomheders og aktørers interviewudsagn vurderes, at uddannelsesparathed skal bruges som supplement til vurdering af projektets målopfyldelse og ikke som entydigt mål for projektets succesrate. Dertil har parathedsvurderingerne en karakter, der ikke blotlægger tilstrækkeligt med nuancer i kompetenceudviklingen hos de unge.

Betydning af COVID-19 situationen

Grundet COVID-19 har det i 2020 været vanskeligere at finde jobåbninger til unge. Usikkerhed hos mange virksomheder har gjort dem mere tilbageholdende for nyansættelser. Virksomhederne har ikke været afvisende overfor at ansætte fritidsjobbere, men har været usikre på, om de har tilstrækkeligt med arbejdsopgaver og om virksomhedens økonomi kan løfte lønningen.

COVID-19 situationen har samtidig haft betydning for ToT- forløbet for H4 og H5. Først og fremmest betød det, at flere unge fra H4 oplevede en længere periode fra afslutningen af Talent-Lab til start i et fritidsjob. Derudover betød det også, at der ikke blev afholdt klubaftener, ligesom der ikke kunne gennemføres deltagernetværksmøder. For H4 har der derfor under COVID-19-nedlukningen alene være tale om aktiviteter i relation til den almindelige opfølgning de første 5 måneder i fritidsjob. Opfølgningen skete under nedlukningen dog via digitale beskeder eller telefon. Tilsvarende var der også en løbende elektronisk kontakt og sparring til de unge, der under perioden fortsat søgte fritidsjob.

H5 blev pga. COVID-19 forsinket og igangsattes september 2020. Undervisningsforløbet for dette hold har været underlagt restriktioner, bl.a. afstandskrav. Selve undervisningsforløbet var imidlertid ikke ramt af forsamlingsforbud, da restriktionerne

først indtraf efter, at de unge gennemførte de 6 undervisningsgange under Talent-Lab. Restriktionerne ifm. COVID-19 har dog for H5 haft betydning for de indledende øvelser i Talent-Lab, hvor teambuilding-øvelser, som styrker fællesskab og tryghed på holdet, måttet tilpasses bl.a. afstandskrav.

COVID-19 situationen fik ligeledes betydning for de arbejdsopgaver, som de unge fra H5 skulle løse som en del af de konkrete arbejdsopgaver, de unge skal prøve i under Talent-Lab i Randers FC's rammer. Da mange af klubbens aktiviteter var nedlukket pga. COVID-19 skulle projektledelsen finde andre muligheder for at de unge kunne afprøves i konkrete arbejdsopgaver. Her indgik projektteamet for H5 indgået aftaler med virksomheder fra Randers FC's sponsornetværk om enkelte og let-løselige opgaver.

Samlet

Generelt opfylder projektet de opstillede målsætninger og succeskriterier. Det er samtidig kendetegnende, at de unge oplever en positiv udvikling, som også ses og anerkendes af såvel projektaktører som arbejdsgivere. Der kan dog på baggrund af evalueringen gives en række anbefalinger ift. yderligere at styrke projektets stringens og resultater.

1.2. Anbefalinger

Skærpet fokus på visitation og dokumentation

Som det fremgår af det ovenstående afsnit, ses der både i de unges egen selvoplevede kompetencer samt virksomhedernes oplevelse af de unge en positiv progression hos de unge i ToT. Samtidig har godt 84 pct. af de unge gennem indsatsen fået et fritidsjob, som vil kunne bidrage yderligere til de unges udvikling af uddannelses- og jobkompetencer. Der ses da også i opgørelsen af de unges uddannelsesparathed en udvikling af især sociale og personlige kompetencer hos de unge, og ca. halvdelen af de deltagende unge er ved afslutning af projektindsatsen vurderet uddannelsesparate.

Der har imidlertid været visiteret enkelte allerede uddannelsesparate unge til indsatsen (hvoraf 5 vurderes egentligt fejlvisiterede), ligesom knap halvdelen af de ikke-uddannelsesparate unge efter ToT-deltagelsen fortsat er erklæret ikke-uddannelsesparate. Der er derfor behov for, at der fremadrettet dels er en øget stringens i visitationen (således at kun ikke-uddannelsesparate unge visiteres) og dels fastholdes en skærpet dokumentation ift. udviklingen af uddannelseskompetencer, som ikke kan aflæses af uddannelsesparathedsvurderingerne. Der er allerede med nærværende nedslags datagrundlag tilføjet en mere detaljeret beskrivelse af de kompetencevurderinger, som ligger bag parathedsvurderingerne. Denne udvidelse af data er fortsat væsentlig, da UPV'en har en karakter, der ikke tydeliggør de unges mindre bevægelser i kompetenceudvikling undervejs.

Det er samtidig vurderingen, at det vil være relevant at få tydeliggjort, hvordan den unges fritidsjob tager afsæt i den unges uddannelsesplan og fremtidsønsker. Det antages, at der i arbejdet med match af ung og fritidsjob sker en koordinering af jobindsats og uddannelsesplaner. Denne koordinering er ikke kommet til udtryk i

evalueringens interviews med de unge, og det er derfor vurderingen, at det kan gøres mere klart for den unge (og evaluator), hvad der er formålet med det konkrete valg af fritidsjob for den enkelte unge. Det kan fx være, at jobbet ikke har skullet afstemmes med særlige uddannelsesønsker, fx hvis den unge primært har haft behov for at få styrkede disciplinære eller sociale kompetencer, men det kan også være, at den unge har ønsker om at få en erhvervsfaglig uddannelse og derfor gerne vil prøve arbejdslivet hos en håndværker el.lign. Da ToT foregår i et samarbejde med UUR er der gode muligheder for at sikre sammenhæng mellem uddannelsesplan og fritidsjob.

Endelig er det i den afsluttende evalueringsrapport væsentligt også at foretage en sammenligning af udviklingen i uddannelsesparathed hos ToT-unge set i forhold til andre udsatte unge, som ikke er en del af ToT. Her er det væsentligt at finde en sammenligningsgruppe med lignende karakteristika, som de unge i ToT, så sammenligningen bliver retvisende.

Præsentations- og samtaleteknik

Det var oprindeligt planlagt, at der i undervisningen primært skulle oplyses om gode råd til en samtale, men erfaringerne viste hurtigt, at det også var en god idé at give de unge muligheden for at afholde en "prøve-jobsamtale", ligesom de unge fik mulighed for at afprøve deres præsentationsteknikker i praksis. De unge og projektaktørerne oplever således, at øvelserne i præsentation og jobsamtale giver et stort udbytte hos de unge. Interviews med projektaktører peger samtidig på, at der i Talent-Lab med fordel kunne afsættes yderligere tid til øvelser i netop disse to kompetenceområder. Dette kunne fx ske ved at udvide undervisningsforløbet fra 6 til 8 gange, så der gennemføres to særskilte undervisningsgange med hhv. præsentationsteknik og øvelser i jobsamtaler.

Målgruppens fritidsjobberfaring

Det er væsentligt, at der også ift. fritidsjobberfaringer er et tydeligt visitationsgrundlag, som angiver, hvilket erfaringsgrundlag, der kan være opnået af den unge, uden at den unge fraskrives målgruppen. Dette muliggør både at forklare de unge, hvorfor de kan/ikke kan deltage i ToT, men gør det også muligt at vurdere resultaterne af indsatsen ift. de unges forudsætninger. Dette styrker mulighederne for forankring og spredning af metode og resultater.

Tilpasning af virksomhedskontakten

Der foregår i ToT et stort virksomhedsopsøgende og -opfølgende samarbejde. Det værdsættes da også af virksomhederne, at der er en tæt kontakt, som opleves meningsfuld ift. ansættelsen af udsatte unge. I interviews fortæller enkelte virksomheder dog, at det er vigtigt for dem, at besøg og henvendelser tilpasses virksomhedernes kalender og muligheder. Det fremhæves således, at det kan være en fordel med faste mødetidspunkter frem for ad hoc kontakter, som ikke er forhåndsvarslede. Ligeledes påpeges et behov for en mere formaliseret kontaktform, som fremstår mere forberedt og systematisk. Der kan således være behov for at sikre en øget virksomhedstilpasning af besøgene, så formen differentieres ud fra de enkelte virksomheders ønsker.

Det beskrives i projektansøgningen, at fritidsjobs bl.a. findes gennem Randers FC's sponsornetværk, da det er erfaringen, at de "er meget villige til at bidrage til etableringen

af fritidsjobs – både nu og fremadrettet”. Imidlertid er det også lykkedes projektledelsen at få kontakt til og samarbejde med virksomheder, der ikke er en del af sponsornetværket. Det anbefales, at det ved den afsluttende evaluering belyses, hvilke veje der i projektet er brugt for etablering af fritidsjob, idet der er en høj succesrate og gode erfaringer med virksomhedsdelen af fritidsjobindsatsen.

2. Metodisk grundlag for statusnotat

I nærværende statusnotat præsenteres fjerde evalueringsnedslag for Talents of Tomorrows. Notatet har fokus på centrale erfaringer og resultater opnået af Talents of Tomorrow i perioden jan 2019-december 2020. Der er tale om det sidste af i alt fire halvårslige statusnotater, hvorefter den samlede evaluering for hele projektperioden formidles i en afsluttende evalueringsrapport i juni 2021.

I dette statusnotat inddrages erfaringer og viden opnået for de fire hold, som indtil nu har gennemført og afsluttet Talents of Tomorrow. Notatet giver dermed et billede af de allerede opnåede resultater, der kan bruges til læring for den resterende del af projektforsløbet og understøtte identificering af forankringsværdige elementer.

I dette statusnotat er der særligt fokus på ToT-deltagernes karakteristika og deres udvikling gennem forløbet – herunder deres udvikling i uddannelsesparathed. Idet der i indeværende år har været en række ændrede forudsætninger som følge af COVID-19, belyser notatet også disse omstændigheders indflydelse på projektet.

Statusnotatet bygger på data indsamlet via:

- Projektets egne registreringer af deltagernes karakteristika
- Ungeinterviews (30 over hele perioden)
- Virksomhedsinterviews (13 over hele perioden)
- Interviews med projektledelse og samarbejdspartnere (13 over hele perioden)
- Progressionsmålinger foretaget af deltagerne
- UPV-data indsamlet af UU Randers
- Materialer udarbejdet og/eller anvendt i projektet

Siden seneste statusnedslag i maj/juni 2020 er samtlige interviews afholdt som webinterviews eller telefoniske interviews grundet COVID-19. Når sundhedsmyndighedernes anbefalinger igen tillader fysiske interviews, vil disse søges afholdt i tråd med designets forskrifter.

Der har pga. nedlukningen som følge af COVID-19 været færre unge, som har kunnet henvises til interviews, hvorfor der i 2020 er gennemført færre ungeinterviews end forventet. I første halvår af 2021 gennemføres derfor de resterende 15 ungeinterviews.

Der er ligeledes gennemført færre virksomhedsinterviews end tidsplanen forudsagde. I alt 13 virksomheder er blevet visiteret til interviews, og de resterende virksomhedsinterviews (11) skal derfor foretages i første halvår af 2021. Det er derfor vigtigt, at der allerede primo 2021 er en opmærksomhed på ”rekruttering” af virksomheder til interviews. Disse interviews foregår over telefon og er derfor uafhængige af COVID-19-restriktioner.

De kvantitative data i statusnotatet bygger bl.a. på de unges progressionsmålinger, hvor de unge selv har vurderet deres udvikling under projektperioden. I dette notat indgår målinger fra unge på H1, H2, H3 og H4.

Ligeledes indgår projektets egne registreringer for H1, H2, H3 og H4, hvor der af projektledelsen er indsamlet informationer om køn, alder, evt. tidligere fritidsjobs samt skoletilhørsforhold.

UU Randers har til brug for nærværende nedslag formidlet data for de unges uddannelsesparathedsvurderinger ved hhv. start og slut i projektet. Ikke alle unge har en opdateret UPV ved projektets afslutning, hvis de på dette tidspunkt har forladt skolen efter endt 9. eller 10. klasse. Her har UU Randers i stedet foretaget en opfølgning ift. den unges uddannelses-/jobstatus.

Alle data er videreformidlet i anonymiseret form til LG Insight.

3. De unge og deres udvikling

3.1. Hvem er de unge?

Målgruppen for Talents of Tomorrow er unge i alderen 13-17 år, der er blevet vurderet ikke-uddannelsesparate. I projektansøgningen beskrives målgruppen således som:

Alle unge, piger såvel som drenge, i Randers Kommune i alderen 13-17 år, der er blevet vurderet ikke-uddannelsesparate og som er i stor risiko for social marginalisering grundet ringe tilknytning til uddannelse og sidenhen beskæftigelse.

Visitationen af unge til deltagelse i ToT sker i et samarbejde mellem projekts parter, hvor aktører fra Randers FC Jobakademi, UU Randers og Bysekretariatet Randers samarbejder om at sammensætte de enkelte hold.

Køn og alder

Som det fremgår af figur 1, er godt 2/3 af deltagerne drenge. I alt er 47 af 70 deltagere drenge, mens 23 er piger. I visitationen lægger projektgruppen vægt på at opnå en så ligebyrdig kønsfordeling som muligt under hensyntagen til de unges reelle behov. Det har dog her vist sig, at der er forholdsmæssigt flest drenge med behov for indsatsen.

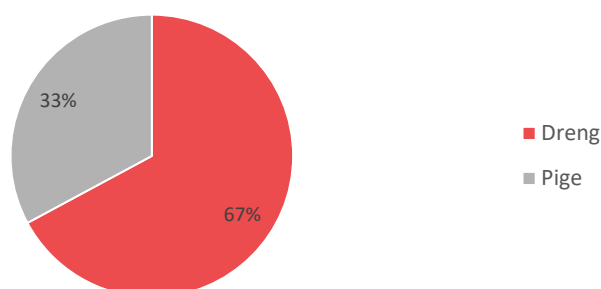


Figur 1.

Deltagernes fordeling på køn for H1-H4

N = 70.

Kilde: ToT, dec. 2020.



Størstedelen af de visiterede unge er 15 eller 16 år. Denne aldersgruppe har således udgjort 80 pct. af alle projektets deltagere. Dette beskrives som en naturlig følge af gældende arbejdsregler for unge i alderen 13-15 år. Reglerne betyder således, at de helt unge bl.a. højst må arbejde to timer på skoledage, hvilket kan være svært at forene med virksomhedernes behov – fx vagtplaner. Ligeledes er der også særlige regler for arbejdsfunktioner – fx må unge under 16 år ikke sidde ved udgangskassen i et supermarked. Der er derfor flest fritidsjob til unge, som er tæt på at fylde 16 år eller allerede er fyldt 16 år.

For de 17-årige gælder det, at nogle allerede har fundet fritidsjob, mens andre har behov for et job, som kan tilpasses deres undervisningsskema på en ungdomsuddannelse, hvilket ikke nødvendigvis kan matches af de til rådighedsværende jobs. Samtidig er unge på 17 år også tæt på at overgå til almen voksen-ansættelse og vil derfor for virksomhederne være mindre interessante at lære op i et ungarbejder-job.

De unges fordeling på alder kommer ligeledes til udtryk gennem fordeling på klassetrin, hvor i alt 43 af de unge gik i 9.klasse på det tidspunkt, hvor de blev visiteret, mens 19 unge visiteres fra 8.klasse. Færrest unge (8) er blevet visiteret fra 10.klassetrin.



Figur 2.

Deltagernes fordeling i alder for H1-H4

N = 70.

Kilde: ToT, dec. 2020.



Som figur 3 nedenfor viser, er de unge blevet visiteret fra flere forskellige skoler. De kommer dog primært fra Nørrevangsskolen, Randers Ungdomsskole og Tirsdalens Skole.

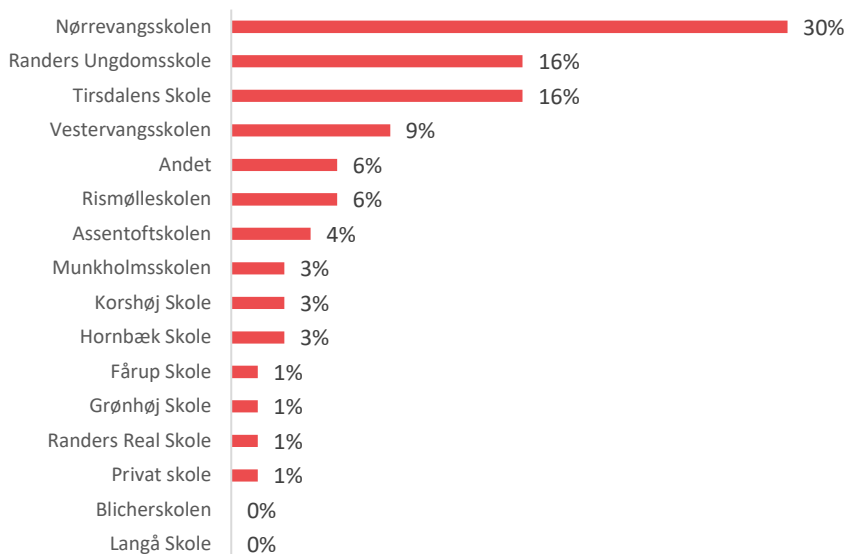


Figur 3

Deltagernes fordeling på skoler, H1-H4

N = 70.

Kilde: ToT, dec. 2020.



Erfaring med fritidsjob

ToT henvender sig til unge, som ikke tidligere har haft fritidsjob eller kun har haft fritidsjob i begrænset omfang. Nogle af de unge i ToT har således forud for forløbet haft et fritidsjob, men uden at have haft de nødvendige personlige og/eller sociale kompetencer til at fastholde jobbet.

For at komme med i ToT trods tidligere fritidsjob skal et eller flere af følgende karakteristika således være gældende:

- ⇒ Der er tale om et frivilligt, ulønnet job i forening eller lign., hvor den unge typisk allerede havde en tilknytning til foreningen forud for ansættelsen.

- ⇒ Der er tale om et lommepengejob, hvor ansættelsen har foregået på særlige vilkår.
- ⇒ Der er tale om et ordinært fritidsjob, der har været lønnet af arbejdsgiver, men hvor den unge ikke har været i stand til at fastholde jobbet pga. manglende kompetencer.

Det er en relativt stor andel af de unge i ToT, som allerede forud for indsatsen har gjort sig erfaringer med varetagelse af lønnet eller frivillig beskæftigelse. I alt har 42 ud af de 70 unge erfaring fra en form for fritidsbeskæftigelse inden start i ToT. Heraf har 24 erfaring fra ordinære fritidsjobs, hvilket i alt svarer til 34 pct. Opgørelsen bygger på de unges egne oplysninger givet til Randers FC Jobakademi. I dette tal er dog indeholdt alle ovenfor nævnte typer af fritidsbeskæftigelse.

De unge, som tidligere har haft fritidsjob, har typisk personlige og/eller sociale udfordringer, som har stået i vejen for deres job – det kan bl.a. være manglende selvtillid og selvværd, belastende sociale forhold i familien, skolevægring mv. Nogle af de unge, som gennem kortere eller længere perioder har været avisomdelere, kan samtidig have behov for et job, som indebærer en større social udvikling end avisomdelingen kan sikre dem. Her behøver der således ikke at være tale om tidligere bristede forløb, men bare ophørte ansættelsesforløb for unge, som nu har brug for en større udvikling af personlige og sociale kompetencer.

Det vil være interessant i den afsluttende evaluering at søge at belyse, hvordan ToT har sikret et sammenspil mellem disse unges manglende kompetencer, deres uddannelsesplaner/jobønsker og tilbudt type af fritidsjob.

Figur 4. Erfaring fra tidligere fritidsjobs.

Typer af tidligere fritidsjob	H1	H2	H3	H4	H5	I alt	Erfaring (mdr.)
Avisomdeler	3	5	2	3	2	15	1-36 mdr.
Fabriksarbejde	2		1			3	3-24 mdr.
Skolepraktik	1	3	1		2	7	Uoplyst
Andet	1	1	1			3	Uoplyst
Butiksarbejde	1			1	1	3	2-6 mdr.
Opvask /rengøring/køkken	2		1			3	5-6 mdr.
Legepatrulje/lommepengejob	1		1	4	1	7	Uoplyst
Frivilligt job/hjælp	1	1		1	4	7	Uoplyst
Børnepasning	1					1	Uoplyst
Antal unge med fritidsjoberfaring*	12	9	5	8	8	42/49	

Note: *Unge kan have oplyst flere end én tidligere fritidsjobbeskæftigelse, hvorfor tallene ikke summer.
Kilde: ToT, 2020

Figur 4a viser på baggrund af figur 4, hvorvidt de unges tidligere fritidsbeskæftigelser fordeler sig over hhv. ordinært fritidsjob, lommepengejob eller frivillige ulønnede jobs inkl. skolepraktik.

Figur 4.a. Kategorier af tidligere fritidsbeskæftigelse

Tidligere fritidsbeskæftigelse	H1	H2	H3	H4	H5	I alt
Antal unge med erfaringer før ToT*	12	9	5	8	8	42
Ordinært fritidsjob	8	6	5	4	5	28 (fordelt på 24 unge)
Lommepengejob	1		1	4	1	7 (fordelt på 7 unge)
Frivilligt ulønnet job inkl. skolepraktik	4	4	1	1	4	14 (fordelt på 13 unge)

* Enkelte unge har både haft lommepengejob, frivilligt job og/eller ordinært fritidsjob, hvorfor summen for de enkelte grupper overstiger 42.

Kilde: ToT, 2021.

For alle unge gælder det, at de - uanset om de tidligere har haft et ordinært fritidsjob - skal vurderes som værende i en særlig udsat position for at kunne deltage i ToT.

Legepatroljens lommepengejob

Bysekretariatet Randers, som er én af tre projektparter i ToT, tilbyder unge i alderen 13-15 år lommepengejob i boligområdets Legepatrolje. Flere unge har før deltagelsen i ToT, været ansat i Legepatroljen.

Når man som ung er ansat i Legepatroljen, er man en del af en håndholdt indsats, hvor man bliver undervist i konflikthåndtering, førstehjælp, igangsættelse af lege, rollefordeling ift. aktiviteter og fællesskabsøvelser. Legepatroljens opgave er at opsøge og aktivere områdets børn i ferier, weekender, på helligdage mv.

De unge, der bliver ansat i Legepatroljen, er unge der har udfordringer på forskellige områder, og hvor ansættelsen har som formål at modne de unge. Der er primært tale om sårbare unge. Deltagelsen i ToT er for nogle af disse unge derfor en naturlig efterfølger for Legepatroljen, hvor de fortsat kan få støtte og vejledning, før de på egen hånd kan finde og varetage et fritidsjob.

3.2. De unges egne oplevelser

Der er afholdt interviews med unge fra H1, H2, H3, H4 og H5.

H4 har pga. COVID-19 haft et længere forløb end først planlagt. Det er især perioden fra de afsluttede projektets fase 2 (Talent-Lab) til de fandt fritidsjob, der for de fleste er

blevet væsentligt forlænget. Deres forløb blev afsluttet i marts, men det lykkedes først for flere af de unge at finde fritidsjob i eller efter sommerferien. De unges oplevelser fra H4 og H5 under corona - udtrykt gennem interviews - adskiller sig dog ikke fra øvrige hold. Beskrivelsen af de unge i dette afsnit sker således samlet for alle hold uden særlige forbehold for forløb under COVID-19-situationen. Senere i dette statusnotat berøres COVID-19-situations påvirkning af projektet og målgruppen nærmere.

Bevidsthed om egne styrker

Mange af de unge fortæller i interviews, at de gennem forløbet hos ToT opdager nye sider af dem selv – ikke mindst i forbindelse med undervisningen i MiLife. De oplever, at de bliver bevidste om karaktertræk og færdigheder, som de ikke troede, de havde, fx kompetencer til at kunne tale med fremmede. Fælles for interviewene med de unge er, at de lægger vægt på, at de har opdaget nye sider og styrker ved dem selv. Det er et mål med undervisningen i MiLife at give de unge en styrket bevidsthed om egne kompetencer. Interviews med de unge underbygger således, at de unge opnår både kendskab til egne kompetencer og en øget selvtillid som følge heraf.

Dette opleves også af projektets samarbejdspartnere. En stor del af de unge kommer fra familier uden arbejdsidentitet og er både socialt og fagligt sårbare. Her har ToT betydet, at de unge har fået mere viden om deres egne kompetencer set ift. arbejdsmarkedets muligheder, ligesom de har oplevet en succes, de ikke er vant til i skolen eller hjemme. Indsatsen opleves således at være i tråd med og et værdifuldt supplement ift. kommunens og helhedsplanens øvrige støtteindsatser for udsatte unge. Der opleves generelt hos samarbejdspartnerne en stor velvilje ift. sammen at understøtte og fortsat metodeudvikle projektet.

Mange af de unge fortæller samtidig, at gruppeøvelserne i MiLife har gjort dem bevidste om, hvilke roller de kan påtage sig og vil trives i, samt hvordan de bedst kan tage vare på disse roller. Flere af de unge oplever således, at de fx har karakteristika til at kunne indtage en ledende rolle. De opdager således, at de er stand til at tage ansvaret for, at en opgave bliver løst, ligesom de ser sig selv spille positivt ind i samarbejdet med de andre unge på holdet. De unge får gennem ToT mulighed for at afprøve sig selv i nye roller og få succeser i nye samarbejder.

CITATER, UNGE FRA H4 OG H5

”Jeg har lært det der med at udforske mig selv – altså sådan kigge på hvad jeg godt kan lide, og hvad jeg er god til og sådan nogle ting. Det er faktisk ret svært, men jeg kan godt lide det”

”Undervisningen var god, og det var ret godt for vi lærte nogle ting om os selv. Det var svært at skulle beskrive, men alligevel lærer man faktisk ret meget, når man bliver tvunget til at sige nogle pæne ting om en selv. Jeg er blevet meget mere bevidst om de ting, som jeg er god til”

”Jeg kan faktisk godt finde ud af at tage en chefrolle på mig og sørge for, at vi får lavet de ting, vi skal. Det har jeg aldrig gjort før. Før var jeg altid bare med i gruppen uden at lave så meget.”

”Nogle gange har det været lidt kedeligt med bøger og sådan, men det er ikke ligesom i skolen. Og så har jeg lært, at jeg er god til at hjælpe andre og er god til at være samarbejdsvillig. Det syntes jeg selv er nogle vildt fede ting. Jeg har ikke selv været opmærksom på, at jeg er god til at spørge andre, om de har brug for hjælp, men nu kan jeg godt se, at det er sådan noget jeg gør. Det vil jeg helt sikkert huske at nævne til en jobsamtale”.

Fællesskabet

Det er et fokusområde for ToT at sikre det gode fællesskab. Fællesskabet vurderes som særligt vigtigt ift. at skabe tryghed for de unge. Trygheden skal give rammer for et tillidsrum, hvor de unge kan åbne sig op, tale frit om deres drømme og udvikle sig.

Fællesskabet i ToT bliver af de fleste unge fremhævet som noget af det bedste ved forløbet, og de fortæller, at de føler sig godt tilpas hos Randers FC og på projektholdet. Samtlige af de interviewede unge fortæller, at holdene efter deres oplevelse er sammensat af mange forskellige typer, men at de har et godt fællesskab på tværs af forskellighederne. Flere af de unge fremhæver det som positivt, at der er mange potentielle venner, og at de gerne vil lære andre og nye typer af unge at kende.

De fleste unge fortæller i interview, at det indledende kan være vanskeligt at møde mange nye, de ikke på forhånd kender, og at det sociale kan være en udfordring i begyndelsen af forløbet. De oplever dog også, at der hurtigt skabes et fortrolighedsrum. De fremhæver, at teambuilding og gruppearbejde om opgaver hurtigt nedbryder grænserne, så de føler sig godt tilpas i hinandens selskab. De unge italesætter det som særligt positivt, at holddeltagerne afspejler en diversitet, der vil kunne sammenlignes med de forskellige kolleger, man vil møde på en arbejdsplads.

Flere unge fremhæver, at ønsket om at møde nye venner har været blandt årsagerne til, at de gerne vil deltage i projektet.

CITATER, UNGE FRA H4 OG H5

”Jeg er bare virkelig glad for at have været med. Det, som jeg allerbedst kan lide, er nok fællesskabet. Det er virkelig hyggeligt at være hernede, og så lærer jeg også noget - det er bare fedt.”

”Vi er meget forskellige på alle punkter – men vi er bare rigtig gode til at have et fællesskab. Det er nok, fordi vi alle sammen er i ToT på grund af et eller andet. Og det er jo OK”.

”Jeg synes, at fællesskabet er noget af det allerbedste ved at være på holdet hernede. Vi lavede i starten alle mulige lege hvor vi skulle samarbejde, og det synes jeg var en rigtig god måde at starte på. For så kan man slappe af, når man er sammen. Så er der slet ikke noget at være nervøs for”.

Unge fra H4 forklarer desuden, at de under hjemsendelsen i foråret glædede sig til, at de igen kunne komme tilbage til ToT. ToT er således en værdsat del af de unges fritidsliv – både ift. læring og fællesskab. Projektets fokus på at sikre et godt fællesskab på holdene må ud fra interviews med de unge vurderes at have den ønskede effekt, idét fællesskabet som en positiv faktor er gennemgående i alle interviews med de unge. De føler sig velkomne, hørt, set og anerkendt i et ligebyrdigt fællesskab.

Samtlige unge fortæller samtidig i interviews, at de føler sig både hørt og set af de voksne hos Randers FC, ligesom de oplever, at de altid ved hvor de skal søge hjælp, råd og vejledning.

Læring og udvikling

De unge fortæller, at de gennem deltagelsen i ToT har lært at sætte ord på deres kompetencer og bruge dette til at skrive en målrettet jobansøgning og CV. De unges læring og udvikling hænger tæt sammen med de unges øgede bevidsthed om egne styrker som tidligere beskrevet, og der er derfor en anvendt læring i at de unge formår at sætte ord på deres kompetencer.

Flere unge fortæller, at de har opdaget en evne til at gøre ting færdige og at tage ansvar for de opgaver, som de bliver stillet. Dette er en ny opdagelse for dem. Fokus på ansvarlighed er da også gennemgående i flere interviews. Udover at tage ansvar for de opgaver, de får, handler ansvarligheden for de unge også om fx mødetider og stabilitet. Nogle unge forklarer selv, at de er blevet bedre til at møde til tiden, fordi de ved, at der er nogen, der venter på dem. De unge er selv meget bevidste om, at ansvarsfølelsen gør dem mere egnede til at varetage et fritidsjob.

Nedenstående citater fra de unge illustrerer, hvordan de selv oplever og italesætter deres læring gennem ToT.

CITATER, UNGE

”Nu tror jeg på, at jeg godt kan finde et arbejde, og at jeg også kan være god til det. Jeg er nok også blevet bedre til at møde nye mennesker. Jeg kan godt lide at møde nye, men nogle gange er jeg lidt genert og siger ikke så meget... Det er blevet bedre!”

”Jeg har faktisk lige været til en skole-hjem-samtale, og dér fortalte de mig, at jeg pludselig er begyndt at sige noget mere i klassen og tager mere ansvar. Faktisk har jeg fået at vide, at jeg er blevet uddannelsesparat, og det er jo bare et kæmpe boost!”

”Jeg har aldrig været særlig god til at holde oplæg, og jeg synes, at det er virkelig grænseoverskridende. Men nu er jeg blevet meget bedre til det, og jeg kommer også igennem det, for jeg kan jo godt. Det siger jeg hele tiden til mig selv – jeg kan godt!”

Planer for fremtiden

De unge fortæller, at de efter forløbet er blevet mere afklarede ift. deres ønsker og planer for fremtiden. Mens nogle unge kan fortælle, at de har fundet ud af hvilke overordnede områder, som de gerne vil arbejde indenfor, kan andre unge fortælle om nye og mere konkrete planer for uddannelse og beskæftigelse.

I interviews forklarer de unge, at de via ToT har fået en bevidsthed om, at erfaringer fra fritidsjobs giver flere muligheder i fremtiden, uanset hvilket job de drømmer om at få, når de er voksne. De forklarer selv, at det ikke nødvendigvis handler om de arbejdsopgaver de har, men derimod det, som de lærer ved at løse opgaverne. For nogle af de unge har forløbet på den måde været med til at åbne deres øjne for alternative veje til deres mål.

Ikke alle unge er ved afslutning afklarede med, hvad de ønsker for fremtiden. De fleste er dog gennem forløbet og perioden kommet nærmere, hvad de godt kunne tænke sig, fx at være på en arbejdsplads med en masse kollegaer, have fysisk arbejde, have ikke-fysisk arbejde mv.

CITATER, UNGE

”Jeg vil gerne lave noget med mine hænder. Nu er det sådan, at jeg gerne vil være maler. Det vidste jeg ikke, før jeg startede her, for der vidste jeg slet ikke, hvad jeg gerne ville. Det ved jeg nu, og det er bare mega fedt. Jeg har fundet ud af, at jeg godt kan lide at se resultater af det jeg laver med det samme, og det kan man som maler. Så nu vil jeg uddannes til maler!”

”Jeg tror, jeg ser lidt mere lyst på fremtiden, og det er nok fordi jeg har lært lidt mere om hvordan det er at gå på arbejde, og hvad jeg gerne vil arbejde med. Engang ville jeg gerne være advokat, men det tror jeg ikke helt er mig længere. Der er for meget der skal læses. Jeg vil gerne arbejde med noget, hvor jeg kan lave mere og læse mindre.”

”Jeg har altid vidst, at jeg gerne ville lave noget, hvor jeg skal bruge mine hænder, og nu er jeg bare blevet endnu mere sikker på, at det er det, jeg skal. Så nu vil jeg gerne være mekaniker eller sådan noget.”

3.3. De unges udvikling – belyst ved progressionsskemaer

I alt 70 unge har besvaret et progressionsskema ved start i ToT, mens 60 unge har besvaret skemaet ved forløbets afslutning¹. De hhv. 70 og 60 besvarelser kommer fra unge fra H1, H2, H3 og H4.^{2,3}

Der er med ”opstart” tale om tidspunktet, hvor de unge har været igennem det indledende rekrutterings- og samtaleforløb, som går forud for det egentlige projektforløb i ToT. Det er dog vurderingen (ud fra interviews med de unge, undervisere og projektteamet), at mange af de unge allerede på dette tidspunkt har fået en ændret identitetsopfattelse, da de oplever sig som særligt udvalgte til forløbet og vurderer, at de vil have gode forudsætninger for at gennemføre forløbet. Flere af de unge peger således i de seneste interviews på, at de allerede gennem rekrutteringen har fået et løft i selvtillid, da de under samtalerne blev gjort opmærksomme på, at de vurderes at have forudsætningerne for at gennemføre ToT og få et fritidsjob.

Den indledende måling er derfor ikke et billede på, hvordan den unges selvtillid var før rekruttering, men i stedet umiddelbart forud for projektforløbet. Besvarelsen fra den unge i første måling tegner således et billede af en ung, som har en høj (og nyvunden) vurdering af egne kompetencer, – en i nogen grad højere vurdering end deres reelle kompetenceprofil berettiger til. Dette bidrager til forklaringen af det mismatch, som ses ift. de unges egne kompetenceopfattelser sammenlignet med visitationsvurderingen.

Særligt for H4 havde netop afsluttet Talent-Lab, da COVID-19-nedlukningen indtraf, hvilket betød at der for de fleste af holdets unge gik længere tid end normalt, før det var muligt at finde og starte i fritidsjobs. Det er derfor relevant at vurdere, hvilken effekt nedlukningen evt. måtte have haft for deltagerne på dette hold. Der er som følge heraf for samtlige spørgsmål i progressionsskemaet foretaget en følsomhedsanalyse ift. holdudviklingens sammenlignelighed med øvrige hold. Denne sammenlignende analyse viser, at der er få forskelle mellem H4 og øvrige holds udvikling målt på besvarelsesmønstre. I de tilfælde, hvor besvarelserne fra H4 adskiller sig fra de øvrige besvarelser, vil dette fremtræde af figuren ifm. besvarelsen.

Figur 5 viser, at de unge samlet vurderer, at de efter endt forløb hos ToT, er blevet bedre til at møde til tiden. Udgangspunktet fra første besvarelser var relativt højt, men der ses alligevel en stigning, der er udtryk for en oplevet forbedring på området. Der ses ingen forskel af betydning mellem H1-H3 og H4.

¹ Differencen på 10 fra første til anden besvarelse skyldes, at det ikke har været muligt for projektet at få alle unge fra H1 og H2 til at besvare skemaet. Dette har pga. ændrede procedurer ikke været en udfordring for hold 3 og 4.

² Da deltagerne fra H5 endnu kun har besvaret skemaet første gang, medtages deres besvarelser ikke.

³ Der er blevet foretaget en følsomhedsanalyse vom viser, at de 10 deltagere, som kun har besvaret første progressionmåling, ikke svarer mindre positivt på første måling end de andre deltagere. Det betyder, at evt. progression som udgangspunkt ikke kan tilskrives frafaldet.

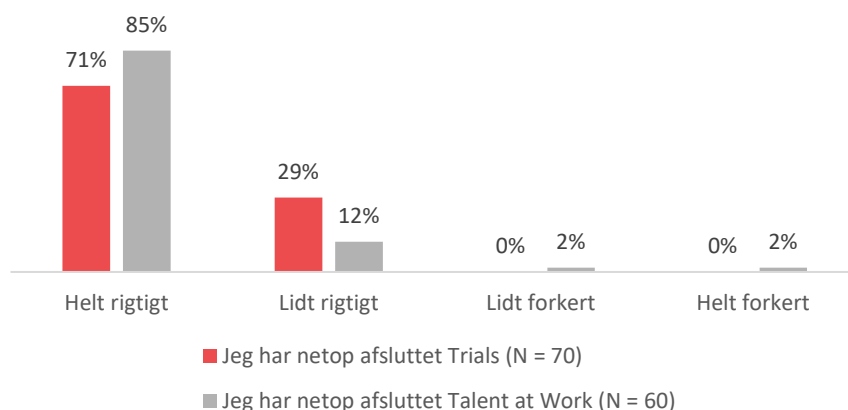


Figur 5.

Jeg er god til at møde til tiden, H1-H4

N = 130.

Kilde: ToT, dec. 2020.



Figur 6 viser de unges svar på spørgsmålet ”Jeg går i skole hver dag, hvis ikke jeg er syg”. Her er der stort set ingen ændring i de unges svar, idet 93 pct. af de unge svarer ”helt rigtigt” eller ”lidt rigtigt” både før og efter ToT-forløbet.

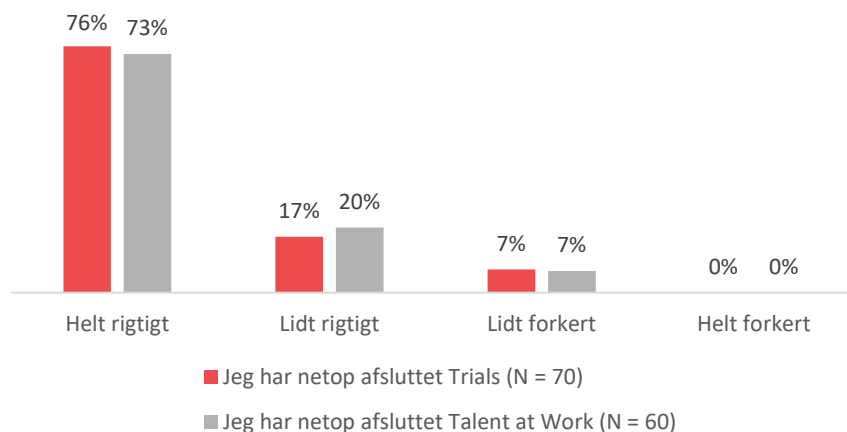


Figur 6.

Jeg går i skole hver dag, hvis ikke jeg er syg, H1-H4

N = 130.

Kilde: ToT, dec. 2020.



Figur 7a og 7b viser, hvorvidt de unge oplever, at de er gode til at få gjort ting færdig. Her er billedet fra første til anden besvarelse stort set uændret for H1-H3. For H4 sker der en lille ændring, hvor både andelen der svarer ”Helt rigtigt” og ”Lidt forkert” stiger. Besvarelserne viser, at det især er ved de unges besvarelse af skemaet første gang, at H4 her adskiller sig fra de foregående hold, hvorfor afvigelsen ikke kan tilskrives betydning af COVID-19. Fælles for alle fire hold er det, at besvarelserne samlet set har en lille negativ udvikling.



Figur 7a.

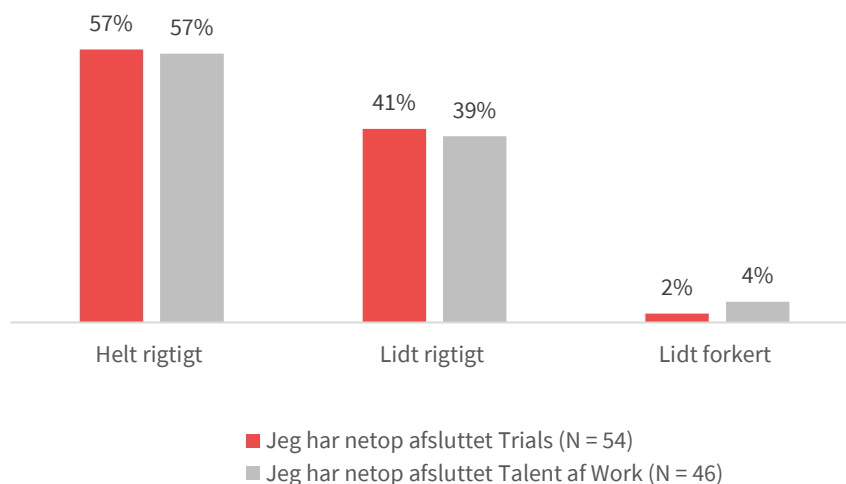
Samlet for H1, H2 og H3

Jeg er god til at få gjort ting færdige

Hvordan synes du, at sætningen passer på dig? (Tænk på situationer i skolen, når du svarer på spørgsmålet)

N = 100

Kilde: ToT, dec. 2020.



Figur 7b

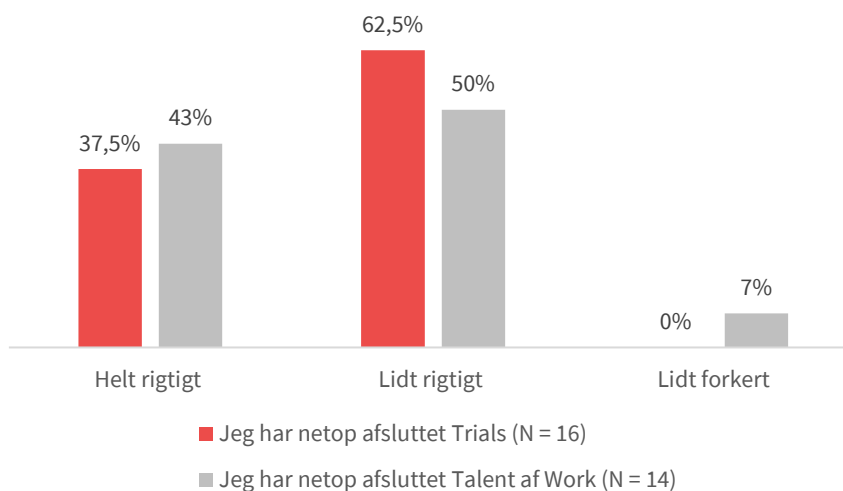
H4

Jeg er god til at få gjort ting færdige

Hvordan synes du, at sætningen passer på dig? (Tænk på situationer i skolen, når du svarer på spørgsmålet)

N = 30

Kilde: ToT, dec. 2020.



Figur 8 viser de unges oplevelse af evnen til at arbejde koncentreret med en opgave i længere tid. For H1-H3 svarer 63 pct., at det er "lidt rigtigt" at de kan arbejde koncentreret i længere tid ved første besvarelse, mens 24 pct. finder udsagnet "helt rigtigt". Ved anden besvarelse er andelen, der finder det helt rigtigt, at de kan arbejde koncentreret i længere tid, steget til 39 pct.

For H4 ses den omvendte tendens, idet andelen der svarer "helt rigtigt" falder fra 44 pct. ved første måling til 29 pct. ved anden måling, mens andelen der svarer "lidt rigtigt" stiger ved afsluttende måling.



Figur 8a.

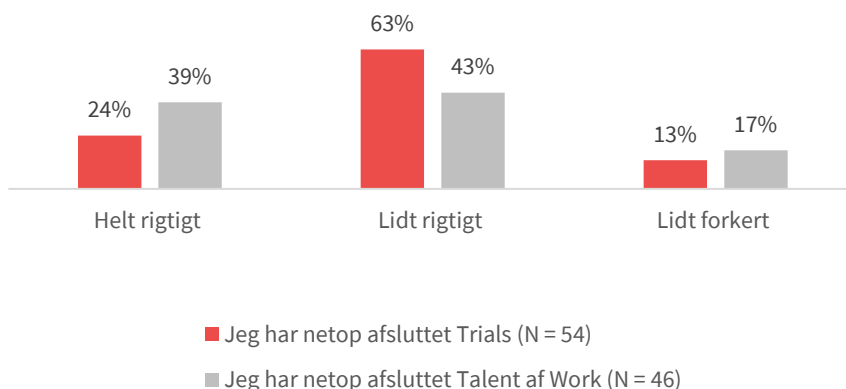
Samlet for H1-H3

Jeg kan arbejde koncentreret med en opgave i længere tid

Hvordan synes du, at sætningen passer på dig? (Tænk på situationer i skolen, når du svarer på spørgsmålet)

N = 100.

Kilde: ToT, dec. 2020.



Figur 8b.

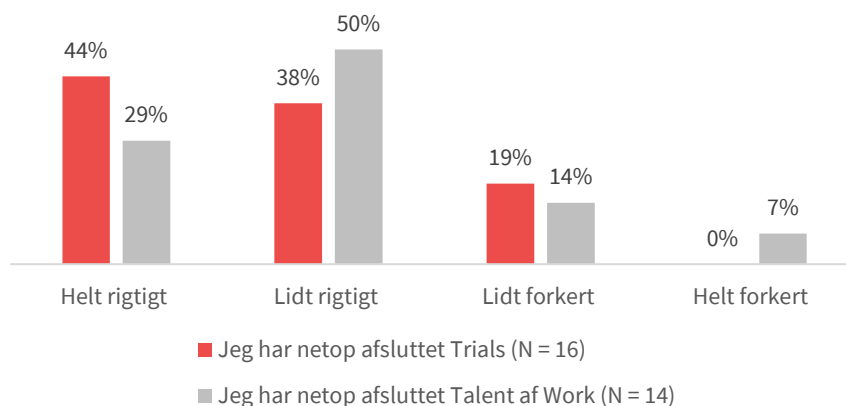
H4

Jeg kan arbejde koncentreret med en opgave i længere tid

Hvordan synes du, at sætningen passer på dig? (Tænk på situationer i skolen, når du svarer på spørgsmålet)

N = 30.

Kilde: ToT, dec. 2020.



Figur 9 viser, at en stor del af de unge oplever at have svært at bevare deres koncentration i form af at vende ved at komme tilbage til hvad de var i gang med, hvis de blev forstyrret. Der ses et fald fra første til anden besvarelse, hvilket kan være et udtryk for, at de unge ved anden besvarelse reelt har fået muligheden for at afprøve dem selv i et fritidsjob og derved har opnået et mere realistisk selv billede. Der er således en oplevet forskel på at koncentrere sig om selvvalgte fritidsaktiviteter som fx computerspil og så koncentrationen i skole eller på job.



Figur 9.

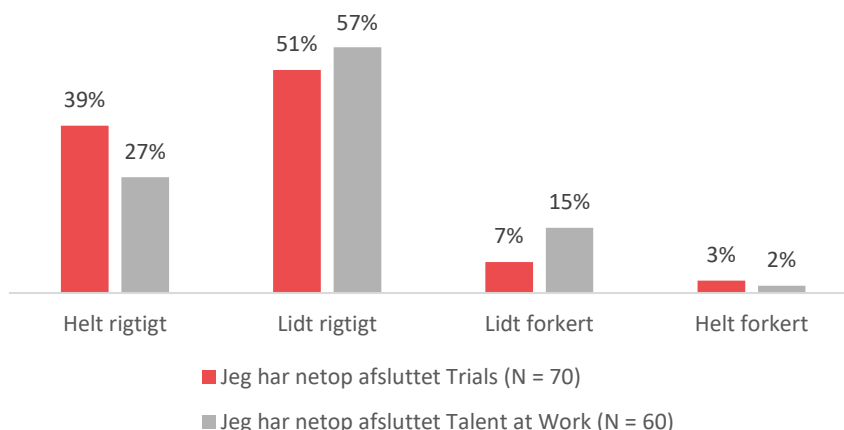
Hvis jeg bliver forstyrret, kan jeg nemt komme tilbage til det, jeg var i gang med

H1-H4

Hvordan synes du, at sætningen passer på dig?

N = 130.

Kilde: ToT, dec. 2020.



Figur 10 viser, hvorvidt de unge oplever, at de er gode til at lære nye mennesker at kende. I interviews fortæller de unge, at de er blevet mere udadvendte og er blevet bedre til at tale med fremmede. Resultatet i figur 10 viser imidlertid, at når det kommer til at lære nye mennesker at kende, er de unge vurderer deres sociale kompetencer som mindre gode ved den afsluttende måling. Faldet kan som ved øvrige personlighedsmål forventeligt tilskrives øget realitetssans. Efter at have fået en oplevelse af stor udadvendthed ved det indledende undervisningsforløb, oplever og udtrykker flere af de unge således i interviews, at det har været en større overvindelse af finde ind i fællesskabet og kundekontakten på arbejdspladsen. Resultaterne ved den afsluttende besvarelse er dog fortsat i den positive kategori.



Figur 10.

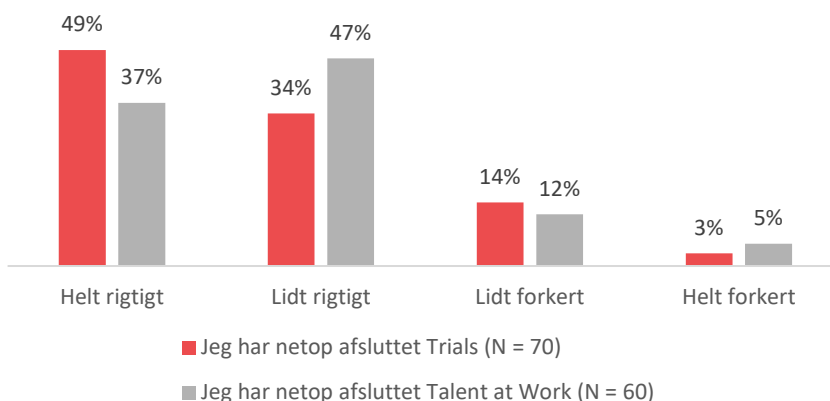
Jeg er god til at lære nye mennesker at kende

H1-H4

Hvordan synes du, at sætningen passer på dig?

N = 130.

Kilde: ToT, dec. 2020.



Besvarelserne i figur 11 viser, at de unge både før og efter forløbet har en oplevelt høj tillid til deres egen evne til at samarbejde med andre. De unges oplevede samarbejdsevner i Trials bekræftes således på arbejdspladsen. Fokus på samarbejde, teamwork og fællesskabsudvikling i ToT-forløbet ser dermed ud til at bidrage til en positiv udvikling i de unges samarbejdsevner – også udenfor forløbet.



Figur 11.

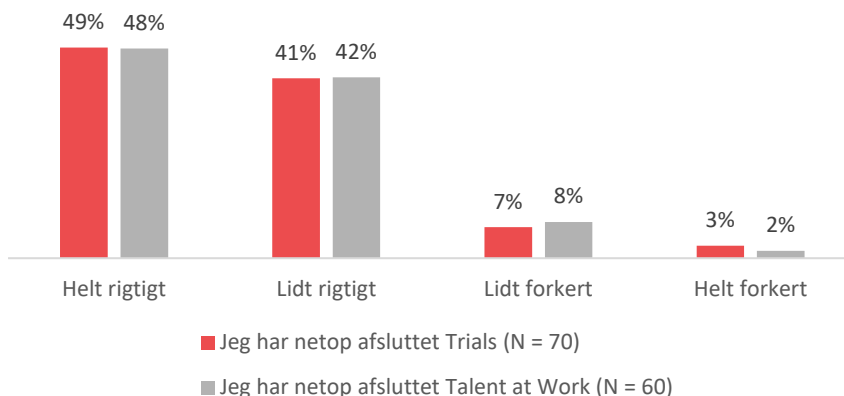
Jeg har let ved at samarbejde med andre

H1-H4

Hvordan synes du, at sætningen passer på dig?

N = 130.

Kilde: ToT, dec. 2020.



Figur 12 viser de unges vurdering af, hvorvidt de er gode til at spørge efter hjælp, hvis de ikke selv kan løse en opgave. Mens andelen af unge der svarer ”helt rigtigt” falder markant, stiger andelen der svarer ”lidt rigtigt”. Tendensen fra de foregående tabeller (med usikkerhed ift. kontakt på arbejdspladsen) genfindes således på dette parameter.

Trygheden i fællesskabet hos ToT kan være svær at overføre til et nyt fællesskab på en arbejdsplads. De unges åbenhed omkring deres egen sårbarhed i projektfællesskabet, skal således skabes og modnes, når de kommer ud på en arbejdsplads. Selvom resultaterne fra de unges besvarelse efter afslutning på Talent at work viser gode resultater, kan faldet i fx ”lidt rigtigt” for 10 unge forventeligt tilskrives skiftet fra trygge rammer til en arbejdsplads, hvor de unge skal vænne sig til, at det er trygt og i orden at spørge om hjælp.



Figur 12.

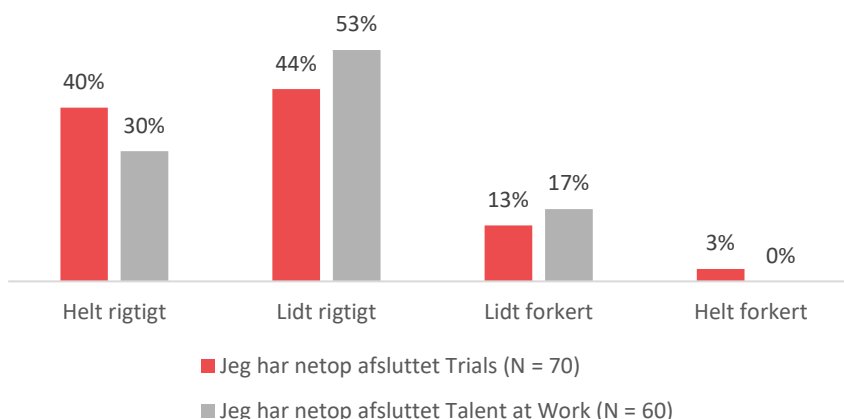
Jeg er god til at spørge efter hjælp, hvis jeg ikke selv kan løse en opgave

H1-H4

Hvordan synes du, at sætningen passer på dig?

N = 130.

Kilde: ToT, dec. 2020.



Figur 13 viser, hvor meget de unge angiver, at de snakker med deres forældre om hvordan det går i skolen. Her ses et fald fra første til anden besvarelse. Til netop dette spørgsmål skal det bemærkes, at der ift. med målgruppen for ToT er tale om unge, som i nogen grad udtrykker skoletræthed og som fortæller, at de i højere grad taler med deres forældre om ToT-forløbet end om skolen. Da der er tale om unge, som står overfor et snarligt valg af ungdomsuddannelse, kan det dog virke bekymrende, at mere end 1/3 af de unge angiver, at det er helt eller lidt forkert, at de taler med deres forældre om skolen.



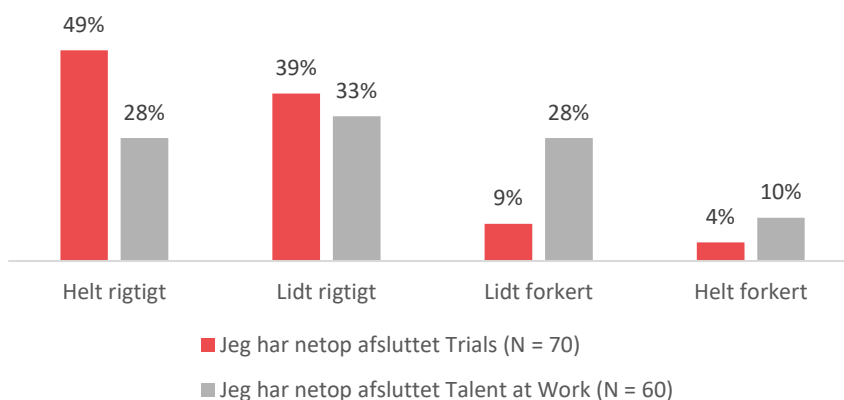
Figur 13.

Jeg snakker med mine forældre om hvordan det går i skolen

H1-H4

Hvordan synes du, at sætningen passer på dig?

Kilde: ToT, dec. 2020.



Figur 14 viser, at der er en beskedne stigning i antallet af unge, der oplever, at der er mange ting i skolen, som de er gode til. Her ses der ved "Helt rigtigt" en stigning på 4 procentpoint, ligesom der ved "Lidt forkert" sker et fald på 4 procentpoint. Overordnet

viser figur 14, at knap 2/3 af de unge, både ved første og anden besvarelse synes at det er "lidt rigtigt", at der er mange ting de er gode til, mens en ca. 1/3 synes, at det er "helt rigtigt".

Besvarelserne fra H4 adskiller sig her fra de øvrige holds besvarelser, hvor H1-H3 er næsten uændret over perioden. For de unge på H4 stiger andelen, der svarer "Helt rigtigt" fra 25 pct. til 50 pct. og de unges besvarelser viser på den måde fremgang i de unges oplevelse af, at der er mange ting, de er gode til i skolen. Der er ved interviews ikke fremkommet forklaringer på denne forskel i udvikling mellem holdene, ligesom der er tale om en lille gruppe af elever, der gør det vanskeligt at vurdere, om ændringen er signifikant. Det er dog interessant, at det ser ud til, at COVID-19-situationen har givet de unge en større oplevelse af succes i skolegangen.



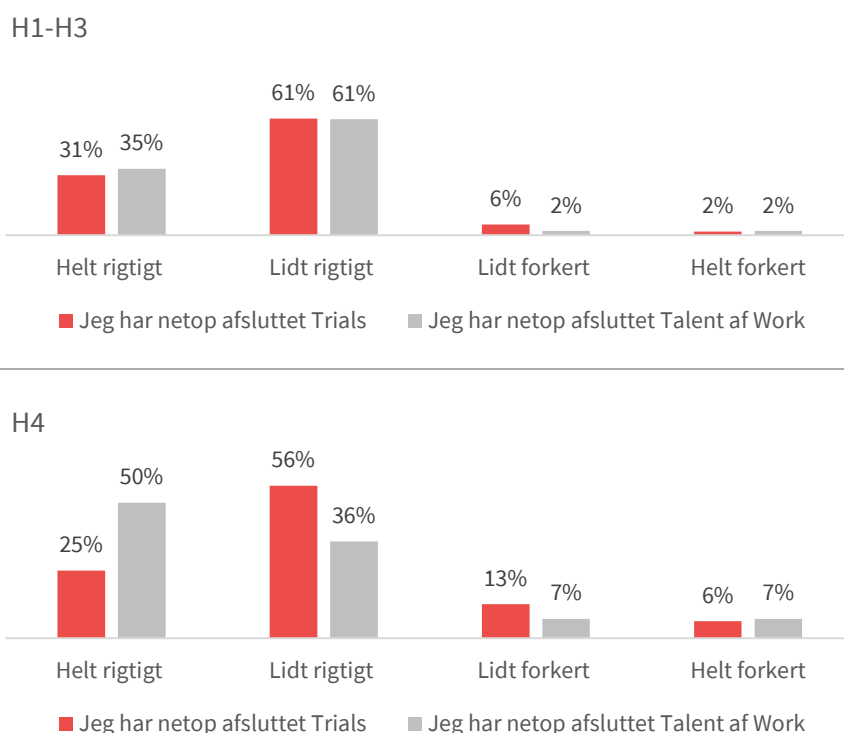
Figur 14.

Jeg synes, der er mange ting, jeg er god til i skolen

Hvordan synes du, at sætningen passer på dig?

N = 130.

Kilde: ToT, dec. 2020.



Figur 15 viser, at de fleste unge fra H1-H4 både ved første og anden besvarelse ser udviklingspotentiale for deres skolegang. En stor andel af de unge (mere end ¾) svarer således, at det er helt rigtigt, at der er ting, de gerne vil blive bedre til i skolen. Der ses dog for H1-H3 et svagt fald i forbedringsønsker gennem forløbet – et fald på 9 procentpoint ift. de unge, som svarer "helt rigtigt". For H4 ses en stigning i andelen af unge, som gerne vil blive bedre til nogle ting i skolen.



Figur 15.

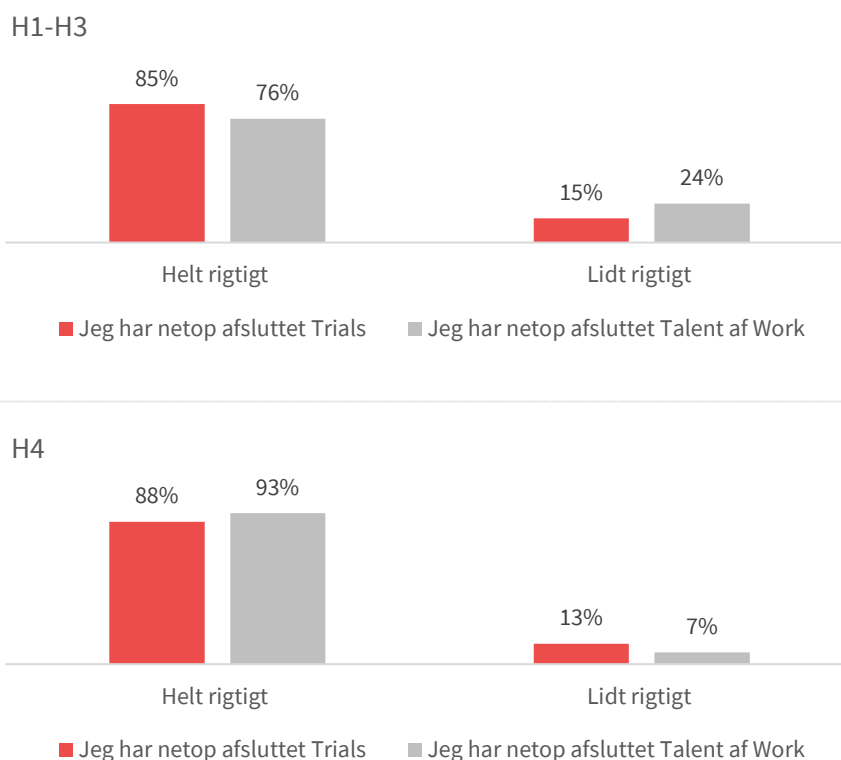
Der er nogle ting, som jeg gerne vil blive bedre til

H1-H4

Hvordan synes du, at sætningen passer på dig?

N = 130.

Kilde: ToT, dec. 2020.



For H4 afviger besvarelsene, idet de efter endt forløb i højere grad oplever, at der er flere ting, de gerne vil blive bedre til. Dette kan tages som et udtryk for det langstrakte forløb, hvor de unge har bevidsthed om udviklingsområder, som de dog endnu ikke oplever fuldt ud at have udfyldt.

Figur 16 viser, at det for langt størstedelen af de unge er vigtigt, at de gør deres bedste. Der er allerede ved opstart i ToT et meget positivt udgangspunkt, som ved anden besvarelse dog er faldende, når der ses på, hvor mange der finder udsagnet helt rigtigt. Det er dog stadig samtlige unge, som enten finder det helt eller lidt rigtigt, at det er vigtigt at gøre deres bedste.



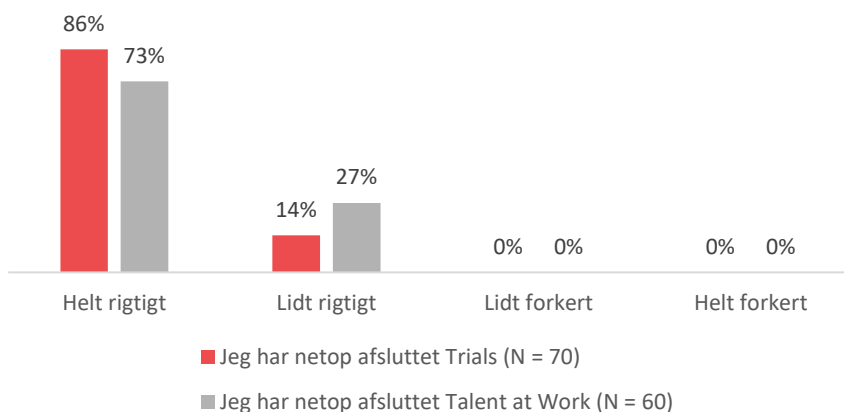
Figur 16.

Det er vigtigt for mig, at jeg gør mit bedste

H1-H4

Hvordan synes du, at sætningen passer på dig?

Kilde: ToT, dec. 2020.



Figur 17 viser, at de unge oplever en tydelig positiv udvikling i troen på, at de kan løse de fleste problemer, hvis de gør hvad de kan.



Figur 17.

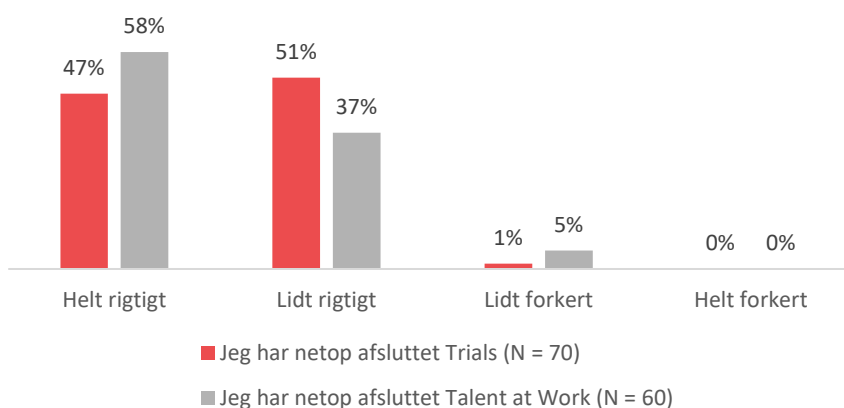
Jeg kan løse de fleste problemer, hvis jeg gør, hvad jeg kan

H1-H4

Hvordan synes du, at sætningen passer på dig?

N = 130.

Kilde: ToT, dec. 2020.



Figur 18 – 20 viser alene de unges vurdering af, hvad de har opnået efter deres ToT-forløb, og spørgsmålene som de følgende figurer præsenterer, er alene besvaret af de unge ved afsluttende besvarelse.

Figur 18 viser, at i alt 75 pct. af de unge ved afslutning af ToT mener, at det er helt rigtigt, at der er jobs, som de vil være gode til. 23 pct. mener, at det er lidt rigtigt, mens alene 2 pct. mener, at udsagnet er lidt forkert.



Figur 18.

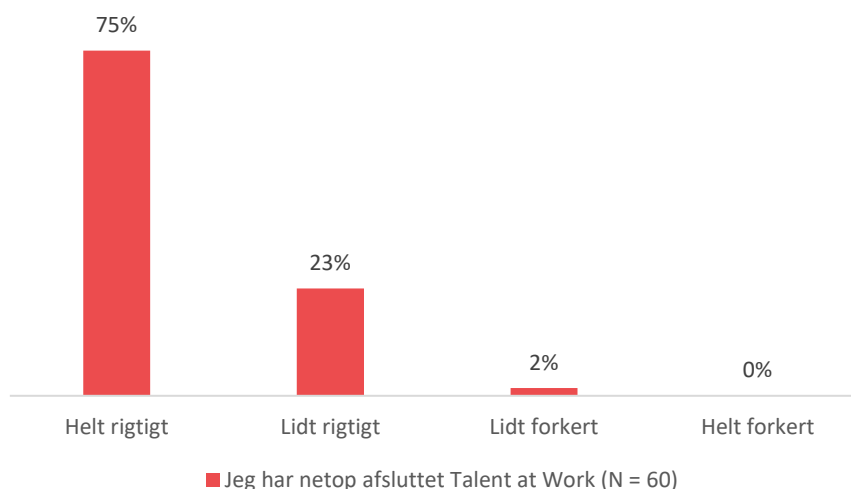
Der er nogle jobs, som jeg tror, jeg vil være god til

H1-H4

Hvordan passer disse sætninger på din udvikling i ToT?

N = 60.

Kilde: ToT, dec. 2020.



70 pct. af de unge svarer, at det er helt rigtigt, at de har fundet ud af, at de godt kan passe et fritidsjob. 25 pct. af de unge finder udsagnet lidt rigtigt, mens de resterende 5 pct. finder udsagnet lidt eller helt forkert.



Figur 19.

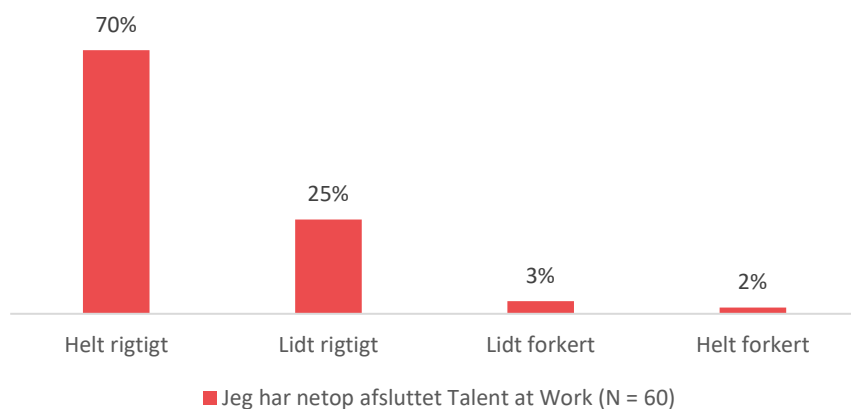
Jeg har fundet ud af, at jeg godt kan passe et fritidsjob

H1-H4

Hvordan passer disse sætninger på din udvikling i ToT?

N = 60.

Kilde: ToT, dec. 2020.



Som det fremgår af figur 20, svarer 80 pct. af de unge ved afslutningen af ToT, at det er helt rigtigt, at de har lært, hvordan det er at tjene sine egne penge. 20 pct. svarer, at det er lidt rigtigt.



Figur 20.

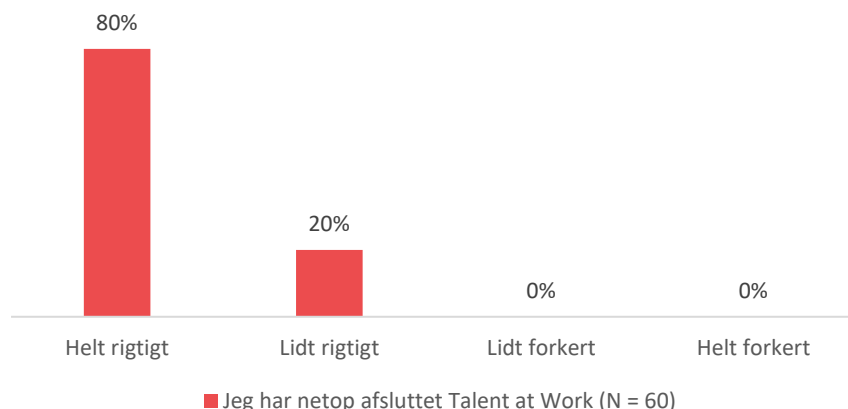
Jeg har lært, hvordan det er at tjene mine egne penge

H1-H4

Hvordan passer disse sætninger på din udvikling i ToT?

N = 60.

Kilde: ToT, dec. 2020.



I figur 21 illustreres de unges besvarelser om egen udvikling ift. opførelse på arbejdsplads. Spørgsmålet handler således om, hvorvidt de selv oplever at have lært, hvordan de skal tale og opføre sig på en arbejdsplads. Her svarer 85 pct. af de unge, at det er "helt rigtigt", mens 15 pct. svarer "lidt rigtigt".



Figur 21.

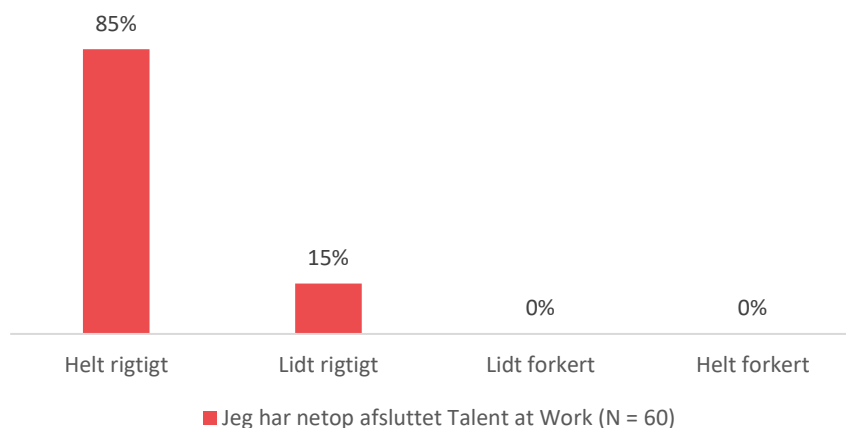
Jeg har lært, hvordan man taler og opfører sig på en arbejdsplads

H1-H4

Hvordan passer disse sætninger på din udvikling i ToT?

N = 60.

Kilde: ToT, dec. 2020.



Figur 22 – 24 handler om hvad den unge oplever at have fået ud af at deltage i ToT, og hvordan de har oplevet forløbet. Spørgsmålene er derfor kun stillet ved den afsluttende besvarelse.

Figur 22 viser, at 91 pct. af de unge på H1-H3 finder det helt eller lidt rigtigt, at de efter ToT har fået mere lyst til at deltage aktivt i nye fællesskaber. Dette falder helt i tråd med

de unges interviewsvar, hvor de netop fremhæver fællesskabet. Besvarelserne fra H4 viser imidlertid, at andelen der svarer "lidt forkert" er væsentligt højere end for andel blandt H1-H3, ligesom nogle af unge fra H4 også svarer "Helt forkert". De unge på H4 har derfor i lavere grad end de unge på de foregående hold oplevet, at ToT har givet dem lusten til at deltage aktivt i nye fællesskaber.

Resultaterne af besvarelserne kan være et udtryk for en negativ påvirkning af de unges fællesskabsbehov grundet COVID-19. Det længere ToT forløb som H4 har haft, kan betyde, at de unge fra H4 ikke i lige så høj grad har oplevet betydningen af et forankret fællesskab, og den tryghed det kan give, da der var en lang periode fra marts og måneder frem, hvor de unge ikke kunne mødes som de havde været vant til.



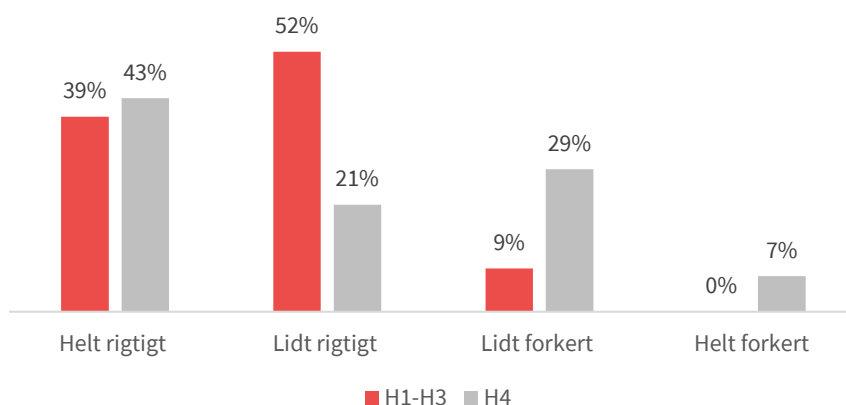
Figur 22.

Efter Talents of Tomorrow har jeg fået mere lyst til at deltage aktivt i nye fællesskaber og f.eks. stille spørgsmål

H1-H4

N = 60.

Kilde: ToT, dec. 2020.



Figur 23 viser, at de unge oplever, at de efter ToT har fået mere lyst til at lære nye ting. Lidt flere end halvdelen af de unge svarer, at det er "helt rigtigt", mens 37 pct. af de unge svarer, at det er "lidt rigtigt" at de har fået mere lyst til at lære nyt.

Samlet viser figur 22 og 23 et generelt positivt og højt udbytte for de unge ift. motivation og lyst til at bidrage i fællesskaber og lære nyt.



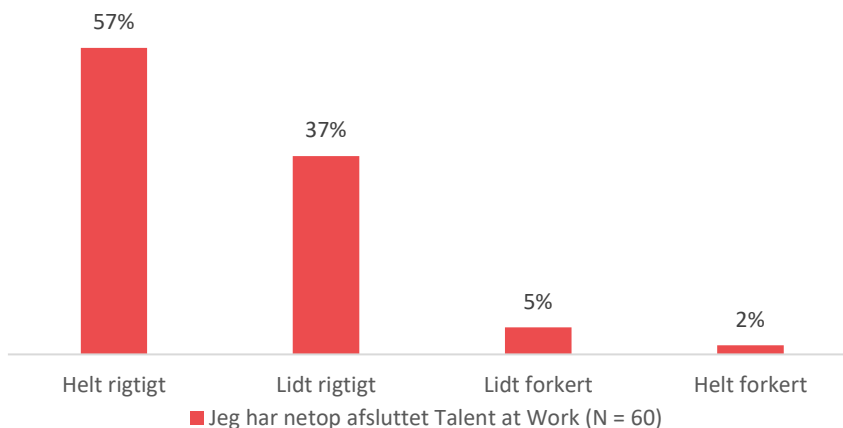
Figur 23.

Efter Talents of Tomorrow har jeg fået mere lyst til at lære nye ting, f.eks. på en arbejdsplads

H1-H4

N = 60.

Kilde: ToT, dec. 2020.



Figur 24 viser, at de unge i meget høj grad har oplevet, at der hos ToT er blevet taget hensyn til, hvad de kan. Således svarer 80 pct. af de unge, at de har oplevet det som "Helt rigtigt", at der hos ToT er blevet taget hensyn til hvad de kan. Dette stemmer godt overens med det, de unge fortæller i interviews, hvor de udtrykker, at de føler sig godt tilpas hos ToT, og at de både har følt sig set, hørt og anerkendt for deres kompetencer og drømme.



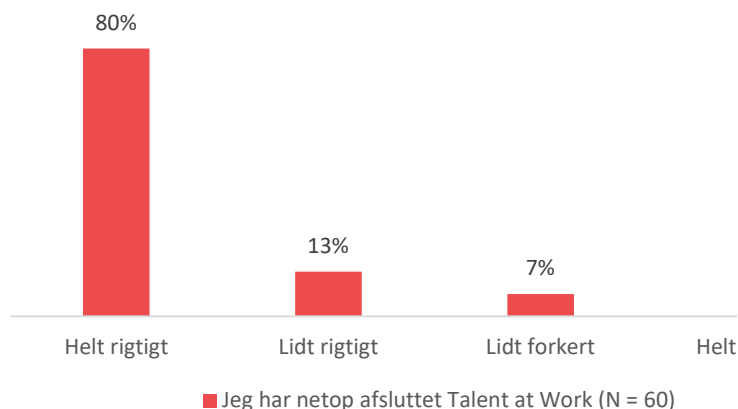
Figur 24

Hos Talents of Tomorrow er der blevet taget hensyn til hvad jeg kan

H1-H4

N = 60.

Kilde: ToT, dec. 2020.



Figur 25 viser, i hvilken grad de unge oplever, at ToT-forløbet har givet dem færdigheder ift. at søge et fritidsjob. De unge fremhæver især, at de har lært at skrive ansøgning og fået kendskab til at gå til jobsamtale. 75 pct. angiver, at de har lært, hvordan de søger et fritidsjob, mens 64 pct. angiver, at de har lært at være mindre nervøse ved at gå til jobsamtale.



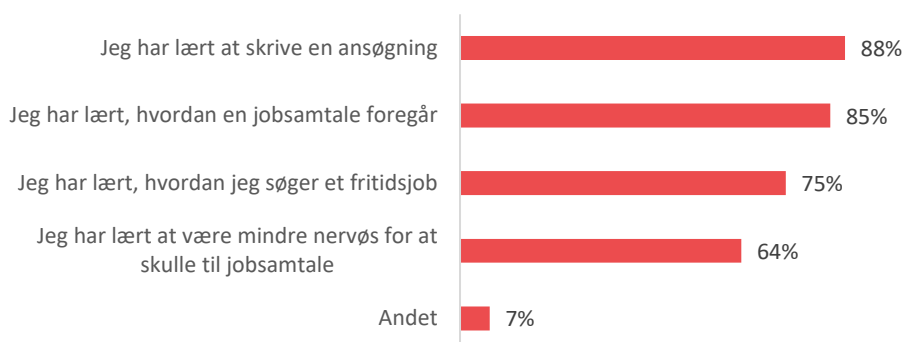
Figur 25

Hvad har du lært af ToT?

H1-H4

N = 60.

Kilde: ToT, dec. 2020.



Progressionsskemaets sidste spørgsmål er blevet besvaret ved opstart og afslutning i ToT. Her svarer de unge på, om de har tænkt over, hvad de gerne vil lave i fremtiden. Som det tidligere blev refereret til, viser resultaterne i figur 26, at de unge i højere grad efter endt ToT-forløb har gjort sig (flere) tanker om, hvad de gerne vil lave i fremtiden.

Især de unges tanker ift. den nærmeste fremtid – hvad de gerne vil lave efter folkeskolen – er steget i perioden fra første til anden besvarelse. Stigningen kan desuden kobles til de unges skolegang, hvor der i udskolingen også sættes fokus på uddannelses- og erhvervsvalg. Unge i 8.kl. gennemgår fx introduktionskursus i uddannelsesvalg og en uges erhvervspraktik, mens 9.kl. udover erhvervspraktik også har mulighed for brobygning. I 10.kl. er der ligeledes et brobygningsforløb, der her både består af en frivillig og en obligatorisk del. Det betyder, at de unge samtidig med deres ToT-forløb gennemgår forløb i skolen, hvor de skal forholde sig til tanker og planer for fremtiden, uanset klassetrin i udskolingen. Det er her centralt for projektet, at UU Randers indgår som den unges bindeled mellem skole, uddannelsesfokus og ToT, således at den unge i ToT-forløbet oplever et sammenhængende fokus på fremtidsmuligheder og -ønsker.

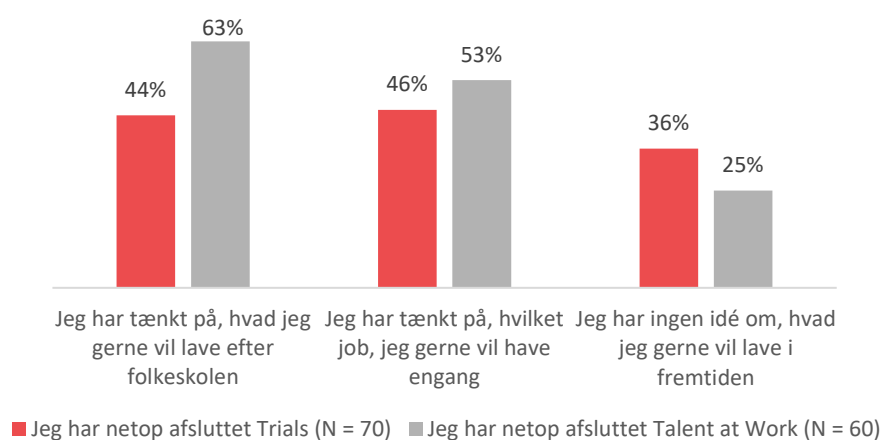


Figur 26.

Har du tænkt på, hvad du gerne vil lave i fremtiden?

N = 130.

Kilde: ToT, dec. 2020.



De unge har overordnet set en meget stor tilfredshed med deres deltagelse i Talents of Tomorrow. Dels kommer det til udtryk løbende gennem figur 21-26, og dels kommer det tydeligt til udtryk ved, at hele 98 pct. af de unge angiver, at de vil anbefale andre at deltage i ToT. Det antages, at de unges velvilje ift. at anbefale forløbet til andre, kan knyttes til en oplevelse af, at forløbet har været positivt og givende.

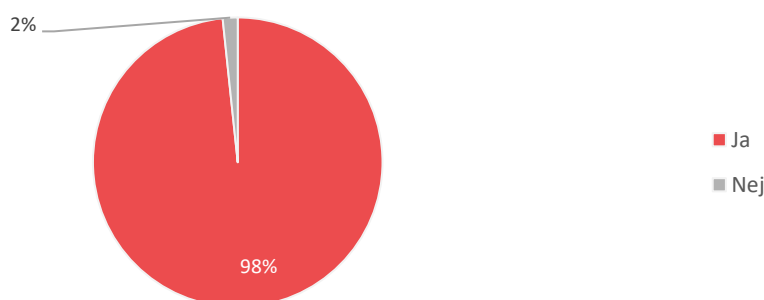


Figur 27.

Vil du anbefale andre at deltage i ToT?

N = 60.

Kilde: ToT, dec. 2020.



3.4. Virksomhedernes oplevelser

Der er i 2020 afholdt syv interviews med virksomheder der har ansat én eller flere unge fra ToT. I alt er der i projektperioden gennemført 13 virksomhedsinterviews. Det er således endnu beskedent, hvad der kan tegnes af generelle oplevelser fra virksomhederne.

Virksomhederne fortæller i interviews, at deres motivation for deltagelse er begrundet i ønsket om at gøre en forskel for udsatte unge. De kan se værdien af at give de unge en god start på deres arbejdsliv. De oplever det samtidig ikke som en risikabel indsats, da projektledelsen i ToT fortæller om de unge på forhånd og guider de unge.

Virksomhederne har således et forhåndskendskab til den unge, inden han/hun ansættes, ligesom de oplever, at de vil kunne få hjælp fra ToT, hvis der skulle vise sig udfordringer undervejs i ansættelsen.

Match mellem ung og virksomhed

Virksomhederne fremhæver det som en betydelig fordel og styrke ved projektet, at projektteamet kender de unge godt på forhånd, og at de på den baggrund kan foretage gode match mellem ung og virksomhed. En virksomhed fremhæver fx i interview, at noget af det særlig gode ved samarbejdet med ToT er, at de kan lave et match, hvor virksomheden har muligheden for at give den unge succesoplevelser, så det bliver en positiv oplevelse for begge parter.

CITAT, VIRKSOMHED

”Det er helt klart en fordel for os, at Randers FC kan fortælle os lidt om de unge der kommer her på forhånd, så vi ved lidt om hvilke hensyn vi skal tage, for jeg oplever helt klart at vi har med nogle unge at gøre, der har brug for de her succesoplevelser. Der er tale om stille og usikre unge, og det er godt at være forberedt på”.

3.5. Virksomhedernes oplevelse af de unge

Virksomheder i ToT fortæller, at ansøgninger fra de unge i ToT er bedre end ansøgninger fra andre unge, ligesom virksomhederne tydeligt mærker på de unge, at de er velforbredte, når de møder op på arbejdspladsen.

Det bliver af virksomhederne fremhævet, at det især er på de personlige og sociale parametre, at de unge opleves som mest udfordrede. Men det er samtidig også på disse områder, at virksomhederne oplevet, at de unge udvikler sig mest. Dette er i høj grad i overensstemmelse med de unges egne udsagn i interviews.

CITAT, VIRKSOMHED

”Man kan tydeligt se på dem, at de åbner sig op og bliver mere udadvendte, og det er især på det personlige plan, at de udvikler sig – de bliver simpelthen meget mere modne. Jeg har haft unge fra ToT, der er gået fra slet ikke at turde at tale med hverken mig eller kollegaerne, og til at bliver en stor del af det kollegiale fællesskab som taler godt med kunderne”.

De fleste virksomheder oplever samtidig de unge som meget stabile og pligttopfyldelse, men oplever dog også, at de unge er meget nye på arbejdsmarkedet, og at rollen som medarbejder for nogle kan være svær. De har fx brug for at lære, hvordan man handler i forbindelse med mødetider, sygemelding mv. Når virksomhederne ansætter en ung gennem ToT, er der således deres vurdering, at de skal være forberedte på, at oplæringen kræver lidt mere af deres tid end ved andre ungarbejdere. Det kan være, at oplæringsperioden er lidt længere end normalt, eller at den unge har brug for lidt tid til at åbne op og tale med kolleger eller kunder.

Det er dog fælles for virksomhederne, at dette ikke opleves som et problem, da de kender den unges behov på forhånd. Til gengæld fortæller virksomhederne om glæden ved at se de unge udvikle sig, få selvtilid og blive mere selvstændige.

Virksomheder fortæller i interviews, at det er en styrke, at de af projektaktører kan blive klædt på med viden om den unge, før denne starter eller møder op til en samtale. Virksomhederne fortæller, at de er motiveret til at deltage, fordi de gerne vil bidrage til at give de her unge, en fair chance for at få en fod indenfor på arbejdsmarkedet, og samtidig erkender virksomhederne også, at det ikke er givet, at de her unge var blevet taget i betragtning, hvis de havde søgt et fritidsjob på almindeligvis som alle andre. Og var de unge kommet til samtale, var det igen ikke sikkert, at de havde fået chancen, da det – på trods af både hjælp til ansøgning og samtale – alligevel, ifølge virksomhederne, er tydeligt for de fleste unge, at de har nogle ting, de kæmper med. Ved at

virksomhederne er forberedte på, hvem den unge er, er de mere villige til at tage chancen, og bliver også mere fleksible overfor den unge.

CITATER, VIRKSOMHEDER

”Det kan da godt være, at de her unge kræver lidt ekstra af mig, men det er også OK. Det væsentlige er bare, at Randers FC kan klæde mig på i forhold til dem, for så ved jeg hvad jeg går ind til, og hvordan jeg skal støtte dem bedst muligt. Jeg synes, der er noget smukt i at få muligheden for at hjælpe de her unge – hvis bare man på forhånd ved, hvad man går ind til”.

”Det, som jeg har erfaret med de her unge er, at de skal vide lidt mere om ansvarlighed. Og det er både min opgave, men også noget som jeg tænker man kunne lægge endnu mere vægt på i projektet - man melder sig fx syg i god tid, og ikke efter man skulle være mødt. Jeg ved ikke hvad de bliver undervist i, men det her kan godt være ting, der gerne må blive gentaget”

”Vi brugte nok lidt længere tid på at lære op end normalt, men det var ikke noget, hun bad om. Det var noget vi bare gjorde. Hun fulgte en anden medarbejder 6 gange – 3 gange er normalt”.

4. Kompetenceudvikling via MiLife

Som en del af ToT undervises der i MILIFE-konceptet⁴ og teambuildings-metoder. Denne undervisning varetages af Randers Ungdomsskole, mens aktører fra projektteamet deltager i undervisningen som støttepersoner. Projektteamet bidrager desuden med support til underviserne fra ungdomsskolen. Det anses som en styrke for forløbet, at det øvrige projektteam deltager i undervisningen, fordi det er med til at give de unge en oplevelse af et mere helhedsorienteret forløb. Når projektaktørerne deltager i undervisningen og ser den udvikling, som de unge gennemgår, styrkes projektaktørernes muligheder for et målrettet vejledningsforløb, matchning af fritidsjob, forberedelse til jobsamtaler mv. Gennem projektaktørernes deltagelse i undervisningsforløbet opnår de således viden om de unge, som er værdifuld i den senere fritidsjobvejledning.

Hvert hold i ToT gennemgår i alt i 6 undervisningssessioner.

Det er et mål for ToT, at de unge hurtigt skal føle sig trygge i hinandens selskab, så de åbner sig for at arbejde med egen bevidsthed og udvikling af kompetencer. Selvom flere af de unge starter på hold med andre unge, de kender i forvejen (fra deres skole, klasse eller boligområde mv), er det langt fra givet, at de unge er trygge i hinandens selskab. Derfor bliver det i projektet prioriteret, at de unge indledende bruger tid på at udvikle fællesskabet på holdet.

Hvert hold starter derfor med en introduktionsdag af 8 timers varighed – typisk en søndag. Her fokuseres der på, at alle skal lære hinanden at kende og finde en tryghed på holdet. Der lægges vægt på, at de unge med ToT træder ind i en ny arena, hvor de kan være præcis de personer, de gerne vil være, og at de kan løsrive sig fra eventuelle uheldige adfærdsmønstre fra fx deres skoleklasse. ToT bliver således italesat overfor dem som en ny start. Her er det derfor en fordel, at der på det enkelte hold ikke er for mange unge, som kender hinanden i forvejen, da det gør det svære at træde ud af deres ”gamle roller”.

CITAT, AKTØR

”Vi oplever især og gang på gang, at de unge får sådan en a-ha oplevelse om dem selv, når de sidder med MiLife. De får en selvindsigt de måske ikke ellers har, og de får sat nogle ord på dem selv, som de kan omsætte til en ansøgning. Og siger også til dem, at de kan bruge ToT som en ny arena, hvor de kan være den, de gerne vil være her, og at det måske er noget, som MiLife kan hjælpe dem til at finde frem til.”

⁴ MiLife er et læringskoncept, der tager afsæt i socio-emotionel læring, og har det formål at udvikle de unges personlige og sociale kompetencer. I undervisningen af de unge i ToT tages der udgangspunkt i de unges ”Roadmap”, som indeholder fire faser: ”kend dig selv”, undersøg mulighederne”, ”fokuser på dine mål” og ”få det til at ske”. Se bilag B for illustration af de fire faser.

4.1. Underviserteamets oplevelse af målgruppen

Motivation er et vigtigt kriterium for de unges visitation til ToT. Det opleves da også af underviserteamet ⁵, at de unge i ToT har stor motivation for deltagelsen.

Hver undervisningsgang indledes og afsluttes med ”check-in” og ”check-ud”, ⁶ og de unge fortæller ved disse seancer – og i interviews - at det er vigtigt for dem, at undervisningen i MiLife ikke bliver lige så bogligt tung som undervisning i skolen. For hovedparten af de unge i ToT er den almindelige skolegang forbundet med store udfordringer, og de unge har derfor på forhånd en tvivlende tilgang til yderligere undervisning i fritiden. Denne skepsis forsvinder dog iflg. undervisere og de unge relativt hurtigt, når først de unge oplever undervisningen i MiLife.⁷

Det opleves af underviserne, at både introverte og ekstroverte unge har stort udbytte af forløbet. Aktørerne oplever således, at alle de unges sociale kompetencer udvikler sig og at de får øget tro på, at de kan sætte sig mål, som de kan lykkedes med. Deres mål kan fx rette sig mod uddannelse, men det kan også være mål for en personlig udvikling, fx at få modet til at turde tale med fremmede (i form af eksempelvis kunder i butik).

MiLife-undervisningens fokus på positive ord og selv billeder smitter af på de unge, som i interviews fortæller om nyopdagede kompetencer. Det er kompetencer, fx gode samarbejdsevner, som den unge efterfølgende bevidst og aktivt har brugt i italesættelsen af sig selv. De formår således at anvende deres nyfundne kompetencer i ansøgningsprocessen hos arbejdsgiver, hvor de iflg. dem selv og virksomheden møder op med selvtillid og troen på, at de kan lykkedes.

Underviserne peger på, at det forudsætter et vist minimum af boglighed/sprogligt niveau for at få tilstrækkeligt udbytte af MiLife. Fx har integrationsborgere (med kort opholdsanciennitet i Danmark) haft udfordringer med at deltage i forløbet, da undervisningen indebærer både læsning og skriftlige øvelser.

CITAT, UNDERVISER

”De unge i ToT tager bare undervisningen til sig på en helt særlig måde. På den ene side har det nok en betydning, at de er en del af håndgribeligt projekt, hvor de skal finde et fritidsjob, men på den anden side er det nok også fordi de både føler sig set og hørt for den, de er. De føler sig hverken overset eller misforstået, som nogle af de her unge måske har gjort i deres almindelige skoleklasse”.

⁵ Underviserteamet refererer her til undervisere fra Randers Ungdomsskole og projektteamet

⁶ Hver undervisningsgang indledes med en check-in og afsluttes med en check-ud. Det bruges til fx at høre om der siden sidst er sket noget nyt hos de unge, evt. status på dagens humør mv. Check-ud bruges især som en opsamling på dagen – hvad har vi lært, hvad syntes vi om dagens gennemgang, opgaver mv.

⁷ Her skal det dog bemærkes, at der gennem hele projektet har været en opmærksomhed fra både undervisere og projektledelsen på netop at lette undervisningens boglige element.

ToT giver de unge mulighed for at bryde ud af deres vanlige adfærdsmønstre. Og det opleves da også, at de unge benytter sig af denne mulighed. Skolernes beskrivelser af de unge – som fx stille eller uengagerede – ligger for mange af de unge langt fra den adfærd, som ses i projektet. Underviserne fra Ungdomsskolen Randers, der både har tilknytning til ToT og skoleklasser (gennem bl.a. oplæg), ser da også, hvordan nogle unge kan have meget forskellige adfærdsmønstre i hhv. deres skoleklasse og i ToT.

Den boglige del af forløbet er meget øvelsesorienteret, og øvelserne perspektiveres til fritidsjobs. Dette gør, at også flertallet af de unge, som ellers trækker sig fra det boglige, kan fastholde interessen. Undervisningen er således konkret og med et tydeligt formål for de unge. Gennem forløbet og de mange øvelser får de unge løbende sat en masse ord på sig selv, og de får testet dem selv ift. samarbejde, gruppeøvelser, opgaveløsning mv.

CITAT, UNDERVISER

”Hos Randers FC er det altså real life, og jobbet er måske lige udenfor døren, og det motiverer altså bare på en helt anden måde. Det gør vores undervisning meget mere håndgribelig.”

Der er med målgruppen tale om unge, der kan have op til flere nederlag med sig i bagagen, og det har for nogle tidligere været svært at knytte positive begreber til deres egen person. Undervisningen tager her udgangspunkt i det koncept, der i MiLife kaldes ”Mit Roadmap”, som kan anvendes som et karriereplanlægningsværktøj. De unge får gennem forløbet afprøvet deres grænser i uvante situationer, hvor de lærer nyt om dem selv. I interviews har unge fortalt, hvordan de gennem forløbet har opdaget, at de besidder kompetencer, som de ikke tidligere var bevidste om – fx at de har sociale kompetencer og er gode til at samarbejde. De unge har gennem forløbet fået succesoplevelser, som de selv oplever, at de kan bære med ind i deres fritidsjob.

Som en del af forløbet, bliver der arbejdet med, hvad der giver de unge værdi. For de unge i målgruppen vil værdi stort set altid blive betragtet som noget økonomisk, men i undervisningen lærer de unge at sætte ord på, hvad der ellers er værdifuldt for dem. De unge er således gennem forløbet blevet bekendte med, hvilke værdier der er vigtige for dem, og hvordan de aktivt kan bruge disse værdier til at sætte mål for fremtiden, fx hvad der gør dem glade, og hvilken uddannelse eller job der kan guide dem i den retning.

CITAT, UNDERVISER

”Vi oplever, at de unge bliver meget åbne overfor de jobs, de senere bliver præsenteret for, og det hænger nok sammen med at de forstår, at man godt kan udvikle sig i job, selvom det ikke er drømmejobbet”.

Gennem undervisningsforløbet opdager og beskriver de unge løbende deres kompetencer, som samles i en portefølje. Hver ung har således ved slutningen af forløbet fået sin egen kompetence-portefølje. De unge anvender porteføljen, når de senere skal skrive jobansøgning og CV. De har fået kendskab til deres egne kompetencer og kan

omsætte disse i både uddannelse og fritidsjob, hvilket giver en stor succesoplevelse for de unge.

4.2. Underviserteamets vurdering af effekt af forløbet

Underviserne fortæller, at der er en helt særlig stemning og motivation blandt de unge i ToT – en stemning som kan være svær at skabe i fx almindelige skoleklasser. Det er vurderingen, at det betyder noget, at undervisningen ikke foregår i de unges almindelige hverdag på skolen. Det tilskrives samtidig en særlig værdi, at indsatsen er placeret hos Randers FC, hvilket giver de unge en følelse af, at de er udtaget til noget større.

Det anses som en betydelig styrke for projektet, at undervisningen målrettet kan perspektiveres til fritidsjob, fordi det gør det meget konkret for de unge, hvorfor de fx skal være opmærksomme på kropssprog og fremtoning.

Undervisningsteamet forklarer, at de oplever, at forløbet rykker noget for alle de unge, der har været med. Introverte såvel som ekstroverte. Fagligt meget udfordrede som fagligt stærkere. De unge udviser iflg. undervisere og projektteamet større selvtillid og selvværd gennem forløbet, ligesom flere af de unge selv giver udtryk for, at de nu er blevet mere afklarede med egne kompetencer og tanker om fremtiden.

Forløbet gennem Talent-Lab er ifølge projektaktørerne, og de unge selv, med til at give de unge et positivt og mere retvisende billede af dem selv, og aktørerne oplever, at de unge gennem forløbet opnår øget tro på egne evner til at lykkes.

5. Uddannelsesparathed

ToT har som central målsætning at øge de unges uddannelsesmæssige forudsætninger og derved styrke deres mulighed for at gennemføre en kompetencegivende uddannelse og opnå tilknytning til arbejdsmarkedet. De unges uddannelsesparathed har derfor en central betydning for såvel projektets visitations- som succeskriterier.

5.1. Rammerne for vurdering af uddannelsesparathed (UPV)⁸

Vurderingen af deltagernes uddannelsesparathed (UPV) starter i 8.klasse og relaterer sig til den unges muligheder for at vælge og gennemføre en ungdomsuddannelse.

Parathedsvurderingen skal sikre, at ikke-uddannelsesparate elever får hjælp til at blive uddannelsesparate gennem en skole- og vejledningsindsats frem mod afslutningen af 9. eller 10. klasse.

UPV udarbejdes for alle elever i folkeskolen, den kommunale ungdomsskole, friskoler, private grundskoler, efterskoler og frie fagskoler. Skolen foretager vurderingen første gang i 8. klasse med opfølgning i 9. og 10. klasse. Den kommunale ungeindsats laver herefter en helhedsvurdering af eleverne. For de unge, der går ud af folkeskolen uden at være uddannelsesparate, skal der lægges en individuel plan.

Vurderingen af uddannelsesparathed målrettes de tre typer af ungdomsuddannelse: gymnasium, EUD og HF. Hvorvidt den unge erklæres uddannelsesparat, afhænger af den unges uddannelsesønsker. En ung kan således godt opfylde kompetencekrav (socialt, personligt og fagligt) for gennemførelse af en EUD, men vil alligevel blive erklæret ikke-uddannelsesparat, hvis den unge ønsker at komme på gymnasiet og ikke har forudsætninger for dette. En række af de unge (21), som indgår i Talents of Tomorrow, havde således før opstart i TOT kompetencer til at gennemføre en erhvervsuddannelse, men blev i helhedsvurderingen erklæret ikke-uddannelsesparate, da de ønskede optag på en anden ungdomsuddannelse (gymnasium eller HF).

UPV foretages ud fra tre parametre:

Personlige forudsætninger vurderes indenfor min. fem flg. fokusområder:

- ⇒ Motivation for uddannelse og lyst til læring.
- ⇒ Selvstændighed, herunder at eleven tager initiativ i opgaveløsninger.
- ⇒ Ansvarlighed, herunder at eleven er forberedt til undervisningen.
- ⇒ Mødestabilitet, herunder rettidighed og lavt fravær.
- ⇒ Parathed til det forestående valg af ungdomsuddannelse eller andet.

⁸ Kilde: BEK nr. 1016 af 04/10/2019, Børne- og Undervisningsministeriet, Bekendtgørelse om Uddannelsesparathed og procedurer ved valg af ungdomsuddannelse

Sociale forudsætninger vurderes ud fra min. tre fokusområder

- ⇒ Samarbejdsevne, herunder at kunne løse opgaver sammen med andre, overholde fælles aftaler og bidrage positivt til fællesskabet.
- ⇒ Respekt, herunder at udvise forståelse for andre mennesker.
- ⇒ Tolerance, herunder at kunne samarbejde med mennesker, der er forskellige fra en selv.

Faglige forudsætninger vurderes alene på baggrund af hvorvidt den unge i 9. eller 10. klasse lever op til de adgangskrav (karaktergennemsnit), der stilles til de tre typer af ungdomsuddannelser.

Derudover vil UPV'en også indeholde vurdering på baggrund af **praksisfaglige forudsætninger**. Ved praksisfaglige forudsætninger forstås bl.a. praktiske færdigheder, kreativitet, arbejdskendskab og arbejdspladsfærdigheder. De praksisfaglige forudsætninger kan altid kun vægtes positivt, hvilket betyder, at en elev med usædvanligt høje praksisfaglige forudsætninger og de nødvendige faglige forudsætninger i særlige tilfælde kan vurderes uddannelsesparat, selvom eleven ikke i fuldt omfang lever op til de sociale og personlige forudsætninger. I det nærværende nedslag indgår elevens praksisfaglige forudsætninger ikke som en del af datagrundlaget.

Uddannelsesparate før visitation

De unge, som visiteres til ToT, er vurderet ikke-uddannelsesparate (baseret på deres ønske til uddannelse). Som det fremgår af nedenstående tabel 5.1. er der imidlertid 5 unge, som trods dette visitationskriterium, var uddannelsesparate ved visitationstidspunktet. Der er således tale om unge, som af UUR og projektledelsen i fællesskab er blevet vurderet som særligt udfordrede, hvorfor de trods en vurderet parathed alligevel havde behov for fritidsjobforløb for at undgå marginalisering og frafald på ungdomsuddannelse. Uddannelsesparatheden er således et dynamisk parameter, hvor nogle unge bevæger sig tæt på grænsen mellem parat og ikke-parat. De unge, som er visiteret trods en vurdering som uddannelsesparate, er blandt andet påvirket af stort skolefravær, mobning, manglende indsigt i dansk uddannelses- og jobmarked etc. Der er således tale om unge, som blev vurderet at være i særligt udsatte positioner og/eller i risikogruppe for social marginalisering med heraf risiko for ringe tilknytning til uddannelse og sidenhen beskæftigelse.

Der har derudover indgået 3 unge, som var ikke-uddannelsesparate ved visitationstidspunkt, men som blev uddannelsesparate før opstart i ToT. De unge blev dog på grund af den nylige opnåelse af parathed alligevel en del af projektforløbet, da de vurderedes at have behov for at få styrket deres personlige og sociale forudsætninger.

Ingen af de 8 unge, som var vurderet uddannelsesparate ved opstart i ToT, har i kompetenceprofil og adfærd under projektperioden vidnet om et manglende behov for den støtte, som er opnået gennem projektet. De unge har således i deres profil matchet de øvrige deltagere på forløbet.

I bilag A beskrives kort de otte unge, som var uddannelsesparate ved opstart i ToT.

5.2. Deltagernes udvikling i uddannelsesparathed

Tabellen nedenfor viser en oversigt over de unges udvikling i uddannelsesparathed gennem forløbet. Der er her tale om data for de gennemførte hold (H1, H2, H3 og H4).

Tabel 5.1: Uddannelsesparathed opgjort for deltagere i ToT (H1-H4), faktiske tal

Uddannelsesparathedsvurdering		H1	H2	H3	H4	I alt
Ved visitation	Uddannelsesparate deltagere ^[1]	0	2	0	3	5
	Ikke uddannelsesparate deltagere ^[2]	18	17	17	13	65
Efter endt forløb	Uddannelsesparate deltagere	5	6	9	9	29
	Ikke uddannelsesparate deltagere	6	6	7	4	23
	Ikke foretaget UPV ^[3]	7	5	1	0	13
	Øvrige*	0	2	0	3	5
	I alt	18	19	17	16	70

Note: "Øvrige" omfatter 5 unge, der ved visitationen var uddannelsesparate og som i denne tabel ikke indgår i opgørelsen for uddannelsesparate efter endt forløb, da de på forhånd var uddannelsesparate til samtlige tre retninger.

Kilde: UUR (dec. 2020; N=70 og og jan. 2021; N=70). *=fraflyttet

Som det fremgår, er i alt 29 af de 70 unge efter endt forløb vurderet uddannelsesparate. Af de unge, som er blevet uddannelsesparate, er 29 blevet parate til EUD, 16 unge parate til HF og 12 unge parate til gymnasiet⁹.

Parathedsvurderingerne, hvor de unge har rykket sig, gælder (næsten) kun unge, som går i 9. og 10. klasse. Der er således 13 unge fra 9.klassetrin, 15 unge fra 10. klassetrin og 1 enkelt ung fra 8.klasse.

Udover de 29, som er blevet uddannelsesparate efter forløbet, er 5 allerede vurderet parate ved opstart (og er det stadig ved afslutning), mens 11 er i gang med uddannelse (uden at have fået en afsluttende vurdering). I alt var således 45 af de 70 ToT-deltagere uddannelsesparate og/eller i gang med uddannelse i december 2020.

Tabel 5.2. viser status for de 13 unge, som efter endt ToT-forløb ikke fik foretaget en UPV, hvoraf 12 var erklæret ikke-uddannelsesparate ved opstarten i ToT. Tabellen er baseret på en opgørelse foretaget af UUR i januar 2021. Alle 13 fik et fritidsjob gennem ToT,

^[1] Der er tale om de 5 unge, som var ikke- uddannelsesparate ved visitation, men som alligevel blev visiteret pga. særlige forhold

^[2] De 3 unge, som blev uddannelsesparate efter visitation men før opstart i ToT, indgår i dette tal.

^[3] I opgørelserne fra UUR fremgår det, at ikke alle unge får foretaget en ny UPV, efter de har afsluttet ToT-forløb. Dette gælder for unge, som efter endt forløb hos ToT har afsluttet 9. eller 10. klasse og ikke længere indgår i et grundskoleforløb. Udtræk af data fra UUR viser, at dette gælder for i alt 13 af de 70 unge, der har deltaget i et ToT-forløb. 11 af disse er i gang med uddannelsesforløb, mens to er fraflyttede og ikke har kendt status (jf. tabel 5.3).

⁹ De unge som er egnede til gymnasiet er også egnet til de to øvrige uddannelsesretninger.

hvoraf 2 dog blev nødt til at stoppe pga. personlige og sociale udfordringer (disse to er efterfølgende hhv. i gang med STU-forløb og VUC-kursus).

Tabel 5.2. Status for unge uden ny UPV efter endt ToT-forløb

Status	Antal
Går på FGU Østjylland	3
Går på EUD	3
Går på HF	2
Går på STU	1
Går på HHX	1
Går på AU	1
Uoplyst/fracflyttet	2
I alt	13

Kilde: UUR (jan. 2021)

5.3. Udvikling i parathed – vurderet ift. uddannelsesretning

Som tidligere nævnt var 21 af de i alt 65 ikke-uddannelsesparate ToT-deltagere vurderet kompetente til EUD ved visitationen til ToT. De var dog ikke vurderet parate til HF og gymnasiale uddannelser, som var deres ønskede uddannelsesvalg, hvorfor deres helhedsvurdering lød på ”ikke-uddannelsesparat”. Som tabel 5.3 viser, var der samtidig 8 unge, der ved visitationstidspunktet var uddannelsesparate til HF. Ingen unge var parate til gymnasiale uddannelsesretninger.

Som det fremgår af tabel 5.3. er der sket en stigning ift. parathed på alle tre uddannelsestyper

Tabel 5.3. De unges uddannelsesparathed fordelt på uddannelsesretninger – ved hhv. opstart og afslutning af ToT (H1-H4), i faktiske tal

	Antal unge, der samlet blev vurderet parate til den enkelte uddannelse ved visitationstidspunktet	Antal unge, der samlet blev vurderet parate til den enkelte uddannelse ved seneste UPV
EUD	24	33
HF	10	18
GYM	3	13

N = 65 (ved visitationstidspunkt for H1-H4, ekskl. fem uddannelsesparate på visitationstidspunkt).
Kilde: UUR (maj, 2020) (jan. 2021).

Nedenfor viser figur 28a og figur 28b på hvilke områder, der er sket en særlig udvikling hos de unge, som er blevet uddannelsesparate gennem forløbet



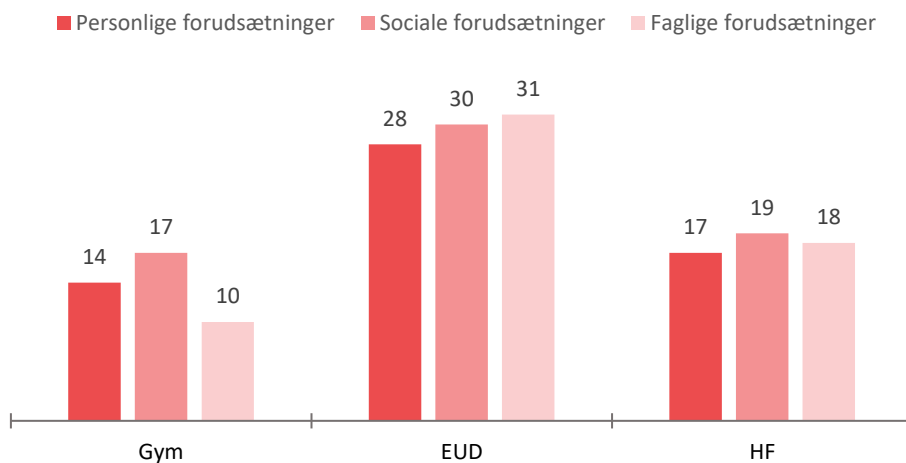
Figur 28a.

Uddannelsesparate deltageres UPV ved visitationen

N = 33 unge.

Note: Figuren dækker alene over deltagere, som er blevet vurderet uddannelsesparate ved seneste UPV.

Kilde: ToT, dec. 2020.



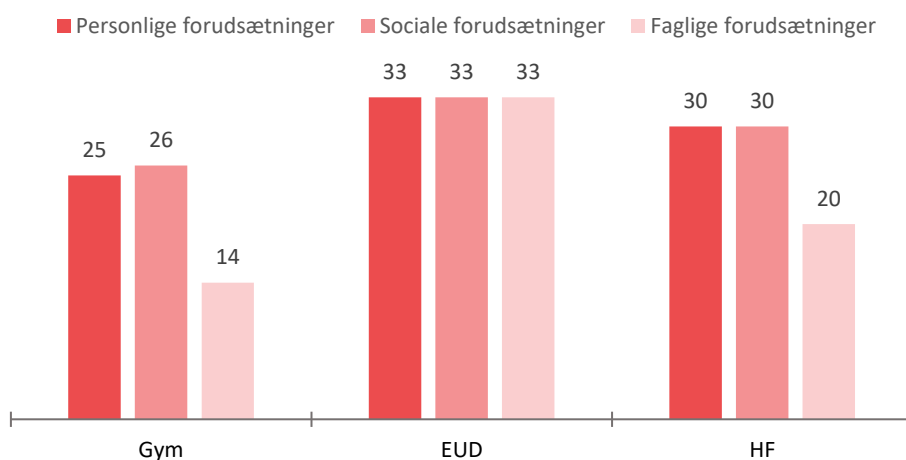
Figur 28b.

Uddannelsesparate deltageres UPV ved seneste UPV

N = 33 unge.

Note: Figuren dækker alene over deltagere, som er blevet vurderet uddannelsesparate ved seneste UPV.

Kilde: ToT, jan. 2021.



Som det fremgår, er samtlige af de uddannelsesparate unge nu på alle kompetenceområder parate til EUD. Derudover fremgår det også, at der generelt er sket en fremgang på alle tre kompetenceparametre, idet det dog er de personlige, som har gennemgået den største stigning. De unges positive udvikling indenfor de sociale og personlige forudsætninger, som fx indebærer selvstændighed, ansvarlighed, motivation og samarbejde, taler ind i netop de fokusområder, de unge møder gennem deres forløb hos ToT.

Nedenfor viser figur 29a og 29b udviklingen for de unge, som ifølge seneste opgørelse af UPV, ikke har opnået en vurdering af at være uddannelsesparat.



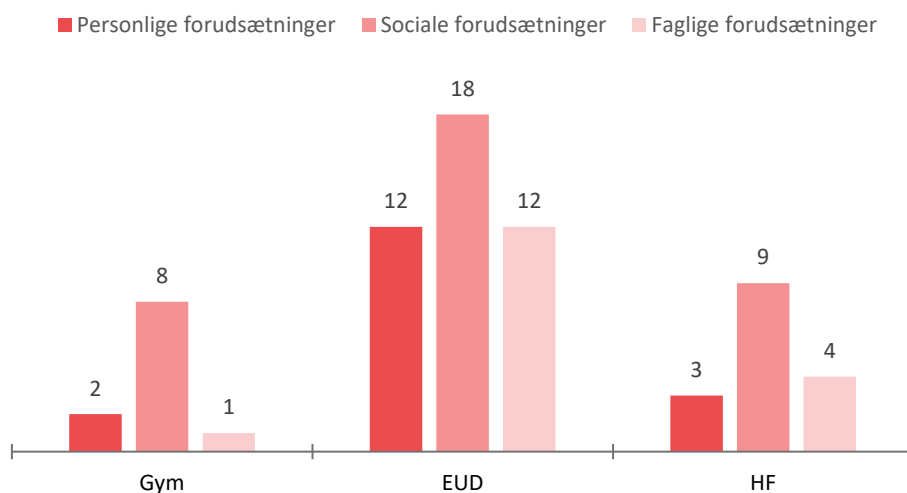
Figur 29a.

Ikke-uddannelsesparate deltageres UPV ved visitationen

N = 33.

Note: Figuren dækker alene over deltagere, som ikke er blevet vurderet uddannelsesparate ved seneste UPV.

Kilde: ToT, jan. 2021.



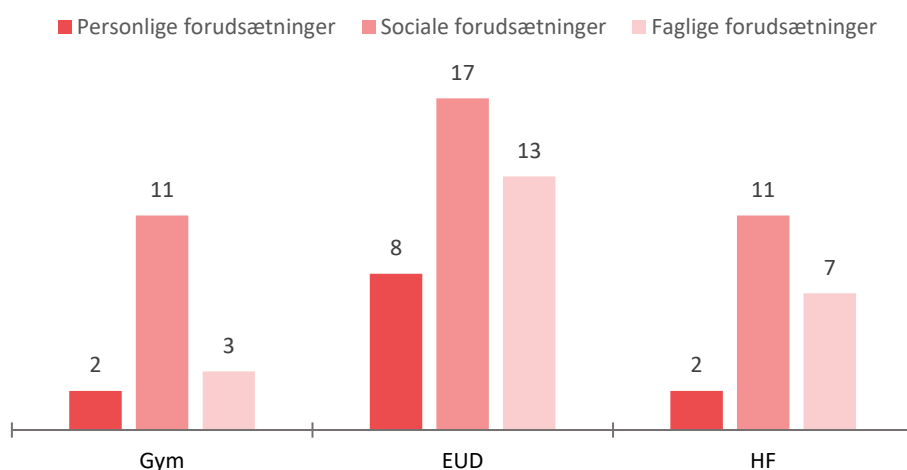
Figur 29b.

Ikke-uddannelsesparate deltageres seneste UPV

N = 33.

Note: Figuren dækker alene over deltagere, som ikke er blevet vurderet uddannelsesparate ved seneste UPV.

Kilde: ToT, jan. 2021.



Som det fremgår af figur 29a og 29b, har de 23 unge, der efter ToT vurderes ikke-uddannelsesparate til hverken gymnasium, EUD eller HF, rykket sig meget lidt ift. kompetencer opgjort ifm. UPV.

For EUD sker der et data-mæssigt uforklarligt fald på i alt 4 unge, der således ved seneste UPV ikke længere bliver vurderet til at imødekomme de personlige kompetencekrav for EUD.

Til orientering skal det oplyses, at ovenstående analyser er der kontrolleret for udsving fra H4, som var det hold, der blev påvirket af COVID-19 situationen gennem foråret og sommeren, og analyserne fandt ingen afvigelser for de ikke-uddannelsesparate.

5.4. Effekten aflæst gennem uddannelsesparathedsvurderinger

Samlet set ser det således ud til, at der er en stor gruppe unge (45 af 70), som kommer uddannelsesparate ud af ToT og har rykket sig på mange parametre, mens den resterende gruppe kun i begrænset omfang ser ud til at drage kortsigtet nytte af forløbet – målt på uddannelsesparathed. De unge er dog i stand til at opnå og fastholde et fritidsjob og effekten af ToT må derfor forvente at vise sig på den mere langsigtede bane. Derudover afslører deskriptive data fra UUR, at nogle af de unge, som blev vurderet ikke-uddannelsesparate ved afslutning af folkeskolen, nu er godt i gang med uddannelse og således på den lange bane er blevet uddannelsesparate i praksis. Det er derfor forventningen, at en opsamling af de unge efter endt grundskole vil vise et andet billede af uddannelsesparathed end øjebliksbilledet ved afslutningen af ToT.

Samtidig kan et forløb hos ToT, der især har fokuseret på at ruste den ungen indenfor sociale og personlige kompetencer, bidrage til et mere nuanceret fremtidsbillede hos de unge. De unge bliver prøvet i forskellige arbejdsopgaver, opnår erhvervskompetencer, oplever succes og finder ud af, hvilke arbejdsopgaver de er gode til eller ikke egner sig til. Mange får således gennem forløbet ændret deres selvbillede og ønsker for fremtiden.

En elev i 8.-10. klasse skal i en studievalgportfolio arbejde systematisk med sammenhængen mellem skole, uddannelse og arbejdsmarked, herunder angive sine faglige interessefelter og redegøre for sit kendskab til ansøgte institutioners uddannelsestilbud. Derfor anbefales det, at der i projektets slutevaluering foretages en opfølgning på de unge, der har gennemført et ToT-forløb mhp. en vurdering af, om forløbet (og fritidsjobbet) har haft en indflydelse på deres faglige interesser.

6. COVID-19

6.1. COVID-19's indflydelse på projektorganiseringen

Som følge af COVID-19-situationen blev en stor del af Danmark og også ToT sat på pause en stor del af 2020.

I ToT blev det fra nedlukningens start prioriteret at give de unge en tydelig orientering om situationen og fastholde en tæt kontakt til de unge. De unge har været gode til at holde kontakt til projektet via Facebook-side og Messenger, hvor der gennem perioden har været løbende aktivitet.

Som følge af COVID-19 og de officielle retningslinjer blev der samtidig også af projektledelsen for ToT formuleret nogle fælles retningslinjer for alle personer, der færdes hos Randers FC, og disse blev bl.a. udlevet til alle unge ifm. holdstart.

For Talents of Tomorrow blev projektledelsen fra Randers FC Jobakademi hjemsendt i en længere periode fra marts -maj 2020 – og igen i december 2020-januar 2021. Projektledelsen har under hjemsendelsen kunnet møde ind til enkelte løbende arbejdsdage for at sikre fremdriften i projektet, men har i perioden ikke kunne etablere nye fritidsjobs. Dette havde betydning for H4, som ved nedlukningen netop havde afsluttet Talent Lab-perioden og skulle have hjælp til at finde et fritidsjob. Ikke kun hjemsendelsen af projektledelsen havde betydning for etableringen af fritidsjobs, idet flere virksomheder også enten var lukket ned eller kørte på ”lavt blus” og derfor ikke havde mulighed for på samme vis som tidligere at ansætte ungarbejdere. Kun en enkelt af de allerede ansatte unge har mistede sit fritidsjob som direkte følge af COVID-19.

COVID-19-situationen har samtidig betydet, at opstarten af H5 og de efterfølgende hold har måttet udsættes, så projektperioden samlet set forlænges med ca. 6 måneder. Det betyder, at mens projektet ifølge den oprindelige plan skulle afsluttes i september 2021, afsluttes projektet nu i stedet i november 2021. Hvor der ifølge den oprindelige plan skulle gennemføres to ToT-forløb i 2021, planlægges det nu, at der i stedet skal gennemføres 3 holdforløb i 2021, nemlig H6, H7 og H8.

Konsekvenser for ToT-forløbet – H4 og H5

For H4 betød COVID-19 situationen som ovenfor nævnt en række konkrete ændringer i ToT- forløbet. Først og fremmest betød det, at flere unge oplevede en længere periode (for nogle unge drejede det sig om flere måneder) fra afslutningen af Talent-Lab og frem til start i fritidsjob. Derudover betød det også, at der ikke blev afholdt klubaftener, ligesom der i perioden ikke blev indkaldt til deltagernetværksmøder. I stedet undersøgte projektteamet blandt de unge, om der var interesse for afholdelse af digitale netværkssessioner, hvilket ikke var tilfældet. For H4 var der derfor under COVID-19 alene tale om aktiviteter i relation til den almindelige opfølgning på de unge i tråd med projektbeskrivelsens rammer for opfølgning i den unges første 5 måneder i fritidsjob. Opfølgningen skete under nedlukningen dog via digitale beskeder eller telefon og ikke gennem fysiske besøg, som der almindeligvis anvendes. Tilsvarende var der også en

løbende elektronisk kontakt og sparring til de unge, der under perioden fortsat søgte fritidsjob.

Undervisningsforløbet for H5, som havde opstart i september 2020, blev ligeledes påvirket af COVID-19. I interviews bliver det af projektaktørerne forklaret, at de i undervisningsforløbet har mærket konsekvenser af COVID-19 restriktioner ift. begrænsning af ting, der ikke længere kunne udføres og gennemføres, bl.a. grundet afstandskrav. Selve undervisningsforløbet var imidlertid ikke ramt af forsamlingsforbud, da restriktionerne først indtraf efter, at de unge havde afsluttet Trials.

Restriktionerne ifm. COVID-19 har dog for H5 haft betydning for de indledende øvelser i Talent-Lab, hvor nogle af de faste teambuilding-øvelser, som styrker fællesskab og tryghed på holdet, ikke har kunnet gennemføres i oprindelig form – blandt andet pga. afstandskrav. Der har i stedet været afholdt øvelser, der har kunnet gennemføres med afstand mellem deltagerne, men som samtidig har karakter af teambuildingsøvelser.

I interviews forklarer projektaktørerne da også, at selvom undervisningsforløbet generelt set har kunnet forløb som normalt, har der manglet et sidste niveau af nærhed mellem deltagerne. Hver undervisningsgang indledes normalvis med, at alle går rundt og giver hånd til hinanden for at hilse hinanden velkommen, for på dem måde at bringe holdet tættere sammen og øve ”det gode håndtryk” til jobsamtalen. Dette har ikke kunnet praktiseres pga. restriktioner, og alt i alt vurderes det af projektaktører, at hensyn til afstand har betydet, at det har taget længere tid at skabe tillid og åbenhed mellem de unge på holdet.

COVID-19 situationen fik ligeledes betydning for de arbejdsopgaver, som de unge fra H5 skulle løse som en del af Talent-Lab i Randers FCs rammer. Da mange af klubbens aktiviteter var nedlukket pga. COVID-19 skulle projektledelsen finde andre muligheder for at de unge kunne afprøves i konkrete arbejdsopgaver. Hvor de tidligere hold (H1-H4) således har løst opgaver i samarbejde med Randers FC’s conferenceafdeling, har projektteamet for H5 indgået aftaler med virksomheder fra Randers FC’s sponsornetværk om enkelte og let-løselige opgave. I dette samarbejde har de unge fået mulighed for at løse reelle arbejdsopgaver, som matcher de aktivitetstyper, de unge havde behov for at afprøve og træne.

De unges arbejde under Talent-Lab er således en vigtig del af ToT-forløbet, hvor både de unge og projektledelsen får viden om de unges kompetencer, som kan anvendes, når de unge skal matches med virksomheder ift. fritidsjob.

CITAT, PROJEKTAKTØRER

”I forhold til COVID-19, så oplever vi nok mest, at der mangler noget nærhed og relation, fordi vi ikke kan komme så tæt på hinanden gennem samarbejdsøvelserne, for sådan noget er bare dødvigtigt. Ellers føler jeg ikke, at vi er så mærket af corona. Det er ikke sådan, at de unge har mistet troen på at de kan få et fritidsjob – slet ikke. Det tror de helt sikkert, at de kan”.

”For os er det en vigtig del af Talent-Lab, at vi kan se hvordan den unge arbejder, og vi har især fokus på de ting, som vi også oplever at virksomhederne efterspørger. Det er fx hvordan den unge forholder sig til andre kollegaer, tager imod en instruks fra overordnet, lærer at løse opgaver, om den unge søger hjælp eller går i stå ved udfordringer o.l., og sådan noget ser vi bare bedst, når vi rent faktisk arbejder sammen med den unge”

”Det er klart en styrke for projektet, at vi forhånd kender de unge. Kendskabet til de unge får vi bl.a. gennem arbejdet sammen med de unge. Det gør, at virksomhederne oplever det som mere troværdigt at ansætte de unge, fordi vi på forhånd kan fortælle dem lidt om, hvem det er, de ansætter”.

Det er endnu uvist, hvad de nye restriktioner i 2021 vil give af ændringer for H6, der aktuelt forventes at starte op i januar 2021.

6.2. COVID-19's påvirkning af målgruppen

De unge fortæller i interviews, at de – ikke uventet - kedede sig under COVID-19-nedlukningen i foråret, og at de glædede sig til at komme tilbage til deres venner – både i skolen og hos ToT.

Enkelte af de unge fortæller, at COVID-19 situationen gav lidt usikkerhed ift. om det ville blive svært for dem at finde et fritidsjob, mens de fleste fortæller omvendt, at det ikke bekymrede dem. Flere henviser til, at de voksne hos ToT har fortalt, at det måske ville tage lidt længere tid at finde det rigtige fritidsjob, men at det nok skulle lykkes, og det har de unge stolet på.

LG Insight afholdt i september 2020 interviews med unge fra H4, og på tidspunktet for interviewet var det endnu ikke alle, der var lykkedes med at finde et fritidsjob. I interviews fortæller de unge, at de fortsat er optimistiske og tror på, at der også findes et fritidsjob for dem, og de tror ikke på, at COVID-situationen vil betyde, at de ikke kan finde et fritidsjob. Samme billede gør sig gældende for de unge fra H5 der i november 2020 deltager i interviews. De havde enten allerede haft succes med at finde et fritidsjob eller var meget optimistiske på deres muligheder, og de forklarede selv, at COVID-19-situationen ikke gav dem bekymringer ift. deres muligheder for fritidsjob.

Fælles for de unge fra både H4 og H5 er, at de i interviews fortæller om høj grad af tillid til projektteamet, og de unge har en vished om, at projektteamet kan hjælpe dem med at finde et fritidsjob.

CITAT, UNG H4

”Corona bekymrer mig ikke, når det kommer til fritidsjob. Så mange steder er jo heller ikke lukket – jeg er ikke helt sikker på hvad jeg gerne vil arbejde med, så det tænkte jeg ikke så meget over. Måske en butik, og de fleste butikker er jo åbne”.

CITAT, UNG H5

”Corona var bare kedeligt, så jeg glædede mig meget til at starte igen, for jeg kunne godt lide at være hos Randers FC. For under corona var jeg jo bare derhjemme og spillede computer, og til sidst var det ikke sjovt længere”

”Jeg tror ikke, det bliver sværere at finde et fritidsjob bare på grund af corona. Måske tager det lidt længere tid, fordi der ikke er lige så mange, der ansætter unge lige nu, men det betyder jo ikke, at jeg ikke kan finde noget. De (projektteamet) siger, at det godt kan tage lidt længere tid, og sådan er det jo. Man skal jo ikke give op”

Resultaterne fra de unges progressionsmåling (H1-H4) viser ikke nogen entydige tegn på hverken negativ eller positiv indvirkning af de unges udvikling som følge af corona-perioden, set i forhold til de parametre, der måles på. Dog har de unge fra H4 ikke i samme høje grad som de unge fra H1-H3 har fået mere lyst til at indgå aktivt i nye fællesskaber, efter de har deltaget i ToT, hvilket kan være et resultat af det mere begrænsede niveau af fællesskaber i løbet af 2020 (fx manglende klubaftener, deltagernetværks mv).

Projektaktørernes vurdering af målgruppen under COVID-19

Ligesom det bliver italesat af de unge selv, er det aktørernes indtryk, at de unge glædede sig til at komme tilbage ToT og til at skole, aktiviteter mv. åbnede op igen.

Nogle unge i målgruppen kommer fra hjem, hvor det for dem kan have været en stor udfordring at finde arbejdsro, eksempelvis fordi der bor mange personer på lidt plads. For dem vurderes det at have været særligt svært at være hjemme i den lange periode, hvor det dog også for øvrige unge var svært at være hjemme og væk fra vennerne i den lange periode.

I interviews forklarer projektaktørerne af unge i målgruppen i høj grad beskæftiger sig med ”nu og her”, og at de ”nu og her” er begrænset. Det vurderes i interview, at COVID-19 situationen for mange blev et vilkår, men som samtidig er med til at strække og forlænge nogle forløb, som betyder, at de unge bliver mindre motiverede – selvom de dog stadig har en relativt høj grad af motivation.

Omvendt vurderes det også af projektaktører, at nogle unge har haft positivt udbytte af at være hjemme i en periode, da det opleves, at de unge har fået tid til ro og fordybelse. I projektets fremdriftsrapport beskrives det, at teamet oplevede, at nogle unge fra H4 havde haft gavn af en ”stille periode”, da de efter genåbningen oplevede, at nogle unge havde modnet sig ift. parathed til at få fritidsjob.

Fælles for de unge gælder det, at projektaktører oplevede en høj motivation for at forsætte med at søge efter fritidsjob igen, da alt lukkede op. I projektets seneste fremdriftsrapport fra nov. 2020 fremgår det ligeledes, at projektaktørernes har oplevet stor forståelse for situationen blandt de unge.

6.3. Fritidsjobs under COVID-19

Lukningen af store dele af landet som følge COVID-19 i foråret, betød også store omvæltninger for de virksomheder, der ansatte unge i fritidsjob. Mens nogle af samarbejdsvirksomhederne fik ekstra travlt, var andre ramt af lukning og måtte sende medarbejdere hjem.

Enkelte af de unge fra H4 fik fritidsjob inden COVID-19 situationen medførte en lukning af landet i foråret, og i de tilfælde var der nogle af fritidsjobbene der kunne fortsætte igen, da landet igen åbnede igen, mens andre unge måtte finde nye fritidsjobs. Fra gruppen af unge fra H1-H3 var der i alt to unge, der blev berørt af COVID-19 i deres fritidsjob. De unges ansættelsessteder havde ikke timer og vagter at give under lukningen, men begge unge kunne senere på året igen starter op i deres fritidsjob. Én ung fra H4 mistede sit fritidsjob grundet COVID-19.

Det er projektledelsens oplevelse, at det grundet COVID-19 er blevet lidt vanskeligere at finde jobåbninger til unge. Det er stadig en usikker tid for mange virksomheder, og mange virksomheder er tilbageholdende, når det kommer til nyansættelser. Det er ikke projektledelsens oplevelse, at virksomhederne hverken er afvisende eller uvillige til at ansætte fritidsjobbere, men snarere at de vil være sikre på, at de har arbejde nok at give, og at virksomhedens økonomi kan løfte lønningen.

Da COVID-19 ramte landet, manglede i alt 6 unge fra H1-H3 at finde et fritidsjob. I forbindelse med Randers FC's fremdriftsrapport fra nov. 2020 fremgår det, at de 6 unge efterfølgende enten har fundet et fritidsjob eller er blevet vurderet ikke-fritidsjob-egnede for nuværende.

På H4 har i alt 12 ud af 16 unge fået et fritidsjob. I perioden for H4 har der været etableret i alt 17 fritidsjobs som derfor betyder, at 5 unge har haft to fritidsjobs i perioden, hvilket samlet underbygger, at det fortsat er muligt at finde fritidsjobs – COVID-19 til trods.

CITATER, VIRKSOMHEDER

”Vi har fået mere at lave på grund corona, og vi har faktisk rigtig travlt her hos os. Men jeg oplever ikke at corona påvirker de medarbejdere, vi har. Det har ikke på noget tidspunkt været sådan, at der er nogen, der ikke tør at møde ind”.

”Corona fylder vist ikke så meget for de her unge – ud over at de ikke skal i skole. Men vi snakker da med dem, for jeg er altid omkring dem på lageret, når de er her”.

”Jeg havde ansat to unge, som nåede at have to vagter før corona, og så startede de op igen efter i slutningen af sommerferien. Det er ikke fordi jeg har så meget kontakt med dem fra Randers FC mere, men under corona talte jeg lidt med dem, og det handlede især om mulighederne for at de unge kunne starte her igen. Det var fint, at de kontaktede mig. Der skete rigtig meget i den tid, og jeg kunne nok let have glemt det ellers, men kontakten til Randers FC holdt mig på kursen, og det var da godt.”

CITAT, UNG H4

”Det fritidsjob jeg havde før corona, kunne jeg ikke fortsætte med at have. Men så efter corona fandt jeg et andet fritidsjob sammen med ToT, og det er også et meget bedre sted, hvor det er sjovere at være, så jeg er slet ikke ked af, at jeg mistede det første job”.

”Corona har egentlig ikke betydet det helt store for mit arbejde. Vi er måske lidt mere opmærksomme på at vi skal vaske hænder, men det gjorde vi også meget før – så der er faktisk ikke nogen større ændringer”

CITATER, UNGE H5

”Jeg skulle have været til en samtale et sted, hvor jeg virkelig gerne vil have fritidsjob, men samtalen er blevet udskudt, og de siger, at de vil vente til efter corona, for de kan ikke ansætte nogen, som det er nu.”

”Jeg kan godt være lidt bange for, at corona ødelægger nogle af mine muligheder for at finde et godt fritidsjob. Jeg skulle været startet et sted, som har udsat det, fordi de gerne vil være sikre på, at der faktisk er timer nok til mig.”

7. Projektets delmål og målsætninger

7.1. Delmål

Delmål 1: At igangsætte tre Talents of Tomorrow-forløb pr. år i projektperioden, med undtagelse af projektår tre, hvor der igangsættes to forløb. Dette betyder otte forløb i den samlede treårige projektperiode. Hvert forløb forventes at strække sig over 26 uger, hvorfor forløbene overlapper hinanden.

I 2020 er der ikke blevet opstartet de 3 planlagte hold. På grund af COVID-19 situationen er opstart af hold således blevet udskudt, hvilket betyder, at H5 var i gang ved årets afslutning, mens visitationen af unge til H6 også foregik ultimo 2020 med forventet opstart primo 2021. I alt er der aktuelt afsluttet 4 hold. Den justerede tidsplan betyder, at der skal igangsættes 3 hold i 2021, hvor H8 som det sidste hold planlægges at afslutte i nov. 2021.

Delmål 2: At der til hvert forløb tilknyttes ca. 17 unge talenter, dvs. 51 unge om året. Set fra et tre årigt perspektiv og ved otte forløb, er der altså tale om i alt 136 unge.

Målsætningen om ca. 17 unge pr. hold er opfyldt, da henholdsvis H1, H2, H3 og H4 har bestået af 18, 19, 17 og 16 unge. Da tidsplanen for opstart af hold ændredes som følge af COVID-19, blev der ikke opstartet ca. 51 unge på hold i 2020.

H5 der endnu ikke er afsluttet, består af 15 unge.

Delmål 3a: At min. 90 % af de unge kommer i fritidsjob. Dette betyder, at min. 15 unge skal komme i fritidsjob for hvert af holdene H1, H2, H3 og H4.

Delmålet er aktuelt ikke fuldt opfyldt, da i alt 84,3 pct. af de unge er kommet i fritidsjob. For H4 er i alt 12 ud af 16 unge kommet i fritidsjob. Fra H1, H2 og H3 var det hhv. 13, 18 og 16 unge der fik et fritidsjob.

Delmål 3b: At min. 90 % heraf fastholdes i fritidsjobbet min. 5 måneder efter fritidsjobbet er påbegyndt.

For de fire hold er fastholdelsesgraden pt. 64,4 pct., hvorfor delmålet aktuelt ikke er opfyldt. Mens det for hhv. H1, H2 og H3 er 10, 13 og 11 unge, der er fastholdt i deres fritidsjob i 5 måneder eller længere, er det for H4 kun 4 unge, der er fastholdt. Dette skal dog ses i lyset af, at mange af de unge først efter sommerferien er lykkedes med at finde et fritidsjob (grundet COVID-19 situationen), hvorfor mange endnu ikke har været ansat i 5 måneder.

7.2. Målsætninger

Fremmøde

Målsætning 1 (Trials): At fremmødet blandt alle deltagere er 85 pct. samlet for aktiviteterne intromøde, individuel samtale og introweekend.

Målsætningen om gennemsnitligt fremmøde på 85 pct. er tæt på opfyldt med et gennemsnitligt fremmøde på 84,5 pct. Det har således fordelt på holdene været et fremmøde på hhv. 85 pct., 91 pct., 74,6 pct. og 87,6 pct.

Målsætning 2 (Trials): At 100 % af alle unge deltager i en individuel samtale, som er et afgørende fundament for det videre forløb i Talents of Tomorrow.

Denne målsætning er opfyldt, idet samtlige unge har deltaget i den individuelle samtale.

Målsætning 3 (Talent-Lab): At fremmødet blandt alle deltagerne er på 85 % samlet for workshopdagene samt den konkrete arbejds erfaring i Talent-Lab.

Målsætningen er opfyldt, da der har været et gennemsnitligt fremmøde på 90 pct. På holdbasis har målsætningen også været opfyldt med et fremmøde på henholdsvis 85 pct., 91 pct., 93 pct. og 90 pct. for H1, H2, H3 og H4.

3a: I henhold til workshops skal hver ung deltage min. 4 gange og varetage konkrete arbejdsopgaver min. 2 gange for at gennemføre Talent-Lab.

Denne målsætning er ikke opfyldt set i forhold til det samlede deltagerantal på 70 unge. I alt 11 unge fra H1-H4 har ikke opfyldt kriterierne – svarende til 15,7 pct.

3b: 75 % af alle deltagere skal gennemføre Talent-Lab1

Denne målsætning er også opfyldt med en gennemførelsesprocent på 84,28 pct. Fordelt på holdene er det således hhv. 72,2 pct., 95 pct. 94 pct. og 75. pct. af de unge der gennemførte Talent-Lab.

Målsætning 4: At 75 % af alle deltagende unge i Talents of Tomorrow vurderes uddannelsesparate ved efterfølgende UPV.

Denne målsætning er ikke opfyldt. Ud af de i alt 70 visiterede unge, er i alt 34 unge vurderet uddannelsesparate ved den seneste parathedsvurdering. Det svarer til 48,5 pct. af det samlede antal unge. Udregnes procenten alene på baggrund af de unge, der efter ToT-forløb har fået foretaget en ny UPV, er tallet 60 pct.

4a: At 75 % af de unge, der ikke får foretaget en UPV efter et afsluttet forløb i Talents of Tomorrow, påbegynder forberedende forløb eller ordinær uddannelse.

Denne målsætning er opfyldt. En opgørelse af de 13 unge, som efter endt ToT-forløb ikke fik foretaget en ny UPV, viser, at 11 ud af de 13 er videre i et uddannelsesforløb. For de resterende to har det ikke været muligt at fremsøge data.

Målsætning 5: At 75 % af de unge selv oplever, at de efter deltagelsen i Talents of Tomorrow, er blevet bevidste om deres færdigheder og har kendskab til deres stærke sider samt udviklingsområder.

Denne målsætning er opfyldt da samtlige af de fire variable, der underbygger denne målsætning, overstiger 75 pct. (N:60)

100 pct. af de unge oplever, at der er nogle ting, de gerne vil blive bedre til. Denne besvarelse viser, at samtlige af de unge har ambitioner om at forbedre sig, og at de derfor er meget bevidste om egne udviklingsområder. ("helt rigtigt": 80 pct. / "lidt rigtigt": 20 pct.)

95 pct. af de unge oplever, at de kan løse de fleste problemer, hvis de gør, hvad de kan, hvilket vidner om høj grad af bevidsthed om egne færdigheder og stærke sider. ("helt rigtigt": 58 pct. / "lidt rigtigt": 37 pct.)

93 pct. af de unge oplever, at der er mange ting, som de er gode til, hvilket ligesom ovenstående vidner om høj grad af bevidsthed om egne færdigheder og stærke sider. ("helt rigtigt": 38 pct. / "lidt rigtigt": 55 pct.)

98 pct. af de unge svarer, at de tror på, at der er jobs, som de vil være gode til, hvilket ligeledes vidner om høj grad af bevidsthed om egne færdigheder og stærke sider. ("helt rigtigt": 75 pct. / "lidt rigtigt": 23 pct.)

Målsætning 6: At 85 % af de deltagende unge ved afslutningen af ToT selv oplever, at de har kendskab til det danske arbejdsmarked, herunder viden om ansættelses- og arbejdsforhold.

Denne målsætning er opfyldt, da de tre variable, der underbygger denne målsætning, overstiger 85 pct.

95 pct. af de unge svarer, at de har lært, at de godt kan passe et fritidsjob. ("helt rigtigt": 70 pct. / "lidt rigtigt": 25 pct.)

100 pct. af de unge svarer, at de har lært, hvordan man taler og opfører sig på en arbejdsplads. ("helt rigtigt": 85 pct. / "lidt rigtigt": 15 pct.)

100 pct. af de unge svarer, at de har lært, hvordan det er at tjene deres egne penge. ("helt rigtigt": 80 pct. / "lidt rigtigt": 20 pct.)

Udvikling af personlige og sociale kompetencer

Målsætning 7a: 75 % af de unge oplever selv, at de efter endt forløb i Talents of Tomorrow er i stand til at spørge om hjælp, hvis det er nødvendigt.

Denne målsætning er opfyldt, idet 83 pct. af de unge samlet oplever, at det enten er "helt rigtigt" eller "lidt rigtigt", at de er gode til at spørge om hjælp, hvis de ikke selv kan løse en opgave. 30 pct. af de unge besvarer spørgsmålet med "helt rigtigt" mens 53 pct. besvarer spørgsmålet med "lidt rigtigt". (N:60)

Målsætning 7b: 75 % af de unge, som indgår i evalueringen ved interviews, oplever selv, at de efter endt forløb i Talents of Tomorrow er i stand til at tænke og handle selvstændigt.

Samtlige unge fortæller i interviews, at de har fået en tro på egne færdigheder, som giver dem mod til at byde ind og handle på egen hånd. De anser generelt sig selv for mere udadvendte og har tillid til, at de kan løse en opgave på lige fod med eller bedre end

andre. De tør derfor også træffe beslutninger og tage initiativ, når de selv eller i fællesskab med andre løser opgaver – i skolen, i ToT eller på job.

Målsætning 8: At 75 % af de unge selv oplever, at de efter endt forløb i Talents of Tomorrow, i samme eller højere grad er i stand til at overholde aftaler og tager ansvar for at løse opgaver og udfordringer.

Denne målsætning er i høj grad opfyldt, idet de fire variable, der underbygger målsætning 8, overstiger 75 pct. (N:60).

De unge fortæller i interviews, at de oplever, at de nu tager mere ansvar for at få løst opgaver - i såvel grupper som alene.

97 pct. af de unge svarer, at de er gode til at møde til tiden, hvilket vidner om, at de oplever at være i stand til at overholde aftaler. 93 pct. af de unge svarer ligeledes, at de går i skole hver dag, hvis ikke de er syge.

95 pct. af de unge svarer, at de anser sig selv for at være gode til at få gjort ting færdige, hvilket vidner om evne til at tage ansvar for at løse opgaver.

100 pct. af de unge svarer, at det er vigtigt for dem, at de gør deres bedste.

Målsætning 9: At 75 % af de unge selv oplever, at de gennem deres deltagelse i Talents of Tomorrow, i samme eller højere grad, er blevet bedre til at løse opgaver i samarbejde med mennesker, de ikke kender.

Også denne målsætning er opfyldt, idet de unges besvarelser overstiger 75 pct.

De unge fortæller da også i interviews, at de i ToT har lært, hvordan man skal arbejde sammen med i grupper – også med personer man ikke kender, ligesom de har lært at tage ansvar for, at samarbejdet lykkes.

84 pct. af de unge oplever selv, at de er gode til at lære nye mennesker at kende.

90 pct. af de unge svarer, at de oplever at have let ved at samarbejde med andre.

Målsætning 10: At 65 % af de unge oplever, efter endt forløb i Talents of Tomorrow, i samme eller højere grad, er i stand til at arbejde koncentreret med en opgave i længere tid og bevare koncentrationen, såfremt de bliver forstyrret.

Denne målsætning er også opfyldt. Flere end 65 pct. af de unge svarer således, at de kan arbejde koncentreret med en opgave i længere tid, ligesom de svarer, at de nemt kan komme tilbage til det, som de var i gang med (hvis de bliver forstyrret).

82 pct. af de unge svarer, at de kan arbejde koncentreret med en opgave i længere tid.

84 pct. af de unge svarer, at de nemt kan komme tilbage til hvad de var i gang med, hvis de bliver forstyrret, hvilket vidner om, at de unge evner at fastholde deres koncentration.

Målsætning 11: At 75 % af de unge oplever, i kraft af deltagelsen i Talents of Tomorrow, at de kan indgå i meningsfulde fællesskaber, hvor deres individuelle evner og færdigheder anerkendes.

93 pct. af de unge svarer, at der hos Talents of Tomorrow blev taget hensyn til, hvad de kunne. ("helt rigtigt": 80 pct. / "lidt rigtigt": 13 pct.) I interviews udtrykker de unge, at de oplever en stor anerkendelse af deres kompetencer og engagement.

95 pct. af de unge svarer, at de, efter at have deltaget i projektet, har fået lyst til at deltage i nye fællesskaber, hvilket f.eks. kunne være på en ny arbejdsplads.

1. Bilag A: Uddannelsesparate unge

Tabellen nedenfor indeholder en oversigt samt beskrivelse af unge, der ifølge opgørelse fra UUR var vurderet uddannelsesparate, da de blev visiteret til Talents of Tomorrow. I de 3 første tilfælde, var den unge ikke uddannelsesparat, da den unge blev indstillet. For de øvrige 5 unge var de uddannelsesparate, da de blev indstillet og visiteret til holdstart.

Tabel A1: Visitationsbeskrivelse for uddannelsesparate unge

3 unge, som var ikke- uddannelsesparate ved visitationstidspunkt, men blev erklæret uddannelsesparate i perioden mellem visitation og opstart	
Ung 1	er ifølge UUR's data vurderet uddannelsesparat på visitationstidspunkt. Ved indstillingen til projektet var den unge således vurderet ikke-uddannelsesparat af tidligere skole på både faglige, sociale og personlige parametre til ønsket uddannelse. UPV som angiver uddannelsesparathed er foretaget efter indstilling til ToT.
Ung 2	er ifølge UUR's data vurderet uddannelsesparat på visitationstidspunkt. Ved indstillingen til projektet var den unge således vurderet ikke-uddannelsesparat af tidligere skole på både faglige, sociale og personlige parametre til ønsket uddannelse. UPV som angiver uddannelsesparathed er foretaget efter indstilling til ToT.
Ung 3	er ifølge UUR's første data vurderet uddannelsesparat på visitationstidspunkt, men denne fejl er korrigeret af UUR per 7/12-20, hvor det nu er oplyst, at den unge var vurderet ikke-uddannelsesparat på visitationstidspunkt.
5 unge, som var uddannelsesparate ved visitation og opstart i ToT	
Ung 4	er ifølge UUR's data vurderet uddannelsesparat ved seneste UPV forud for deltagelse i ToT. Et opslag i tilgængelige data fra UUR viser, at ung 4 ikke tidligere er vurderet ikke-uddannelsesparat. Projektteamet vurderer pba. af kendskab til familien, at den unge ved visitationstidspunktet var i risiko for social marginalisering, dels grundet søskendes ringe tilknytning til uddannelsessystemet, og dels grundet forældrenes ringe tilknytning til arbejdsmarkedet.
Ung 5	er ifølge UUR's data vurderet uddannelsesparat ved seneste UPV forud for deltagelse i ToT. Et opslag i tilgængelige data fra UUR viser, at den unge ikke tidligere er vurderet ikke-uddannelsesparat. Visitation til projektet begrundes med, at den unge har meget fravær grundet personlige problematikker og psykiske udfordringer. Mobning har påvirket selvtillid og selvværd.

Ung 6 er ifølge UUR's data vurderet uddannelsesparat ved seneste UPV forud for deltagelse i ToT. Et opslag i tilgængelige data fra UUR viser, at den unge ikke tidligere er vurderet ikke-uddannelsesparat.

Den unge mangler imidlertid kendskab til det danske skole- og uddannelsessystem, savner viden om dansk arbejdspladskultur og er meget usikker på sine egne kompetencer og fremtidsmuligheder.

Ung 7 er ifølge UUR's data vurderet uddannelsesparat ved seneste UPV forud for deltagelse i ToT. Et opslag i tilgængelige data fra UUR viser, at den unge ikke tidligere er vurderet ikke-uddannelsesparat.

Projektteamet har på baggrund af kendskab til den unges familiesituation vurderet den unge som udsat ift. social marginalisering og frafald på ungdomsuddannelse. Der er således alvorlige problematikker i hjemmet, som kan medføre betydelige personlige og sociale udfordringer og sidenhen ringe tilknytning til uddannelse- og beskæftigelse.

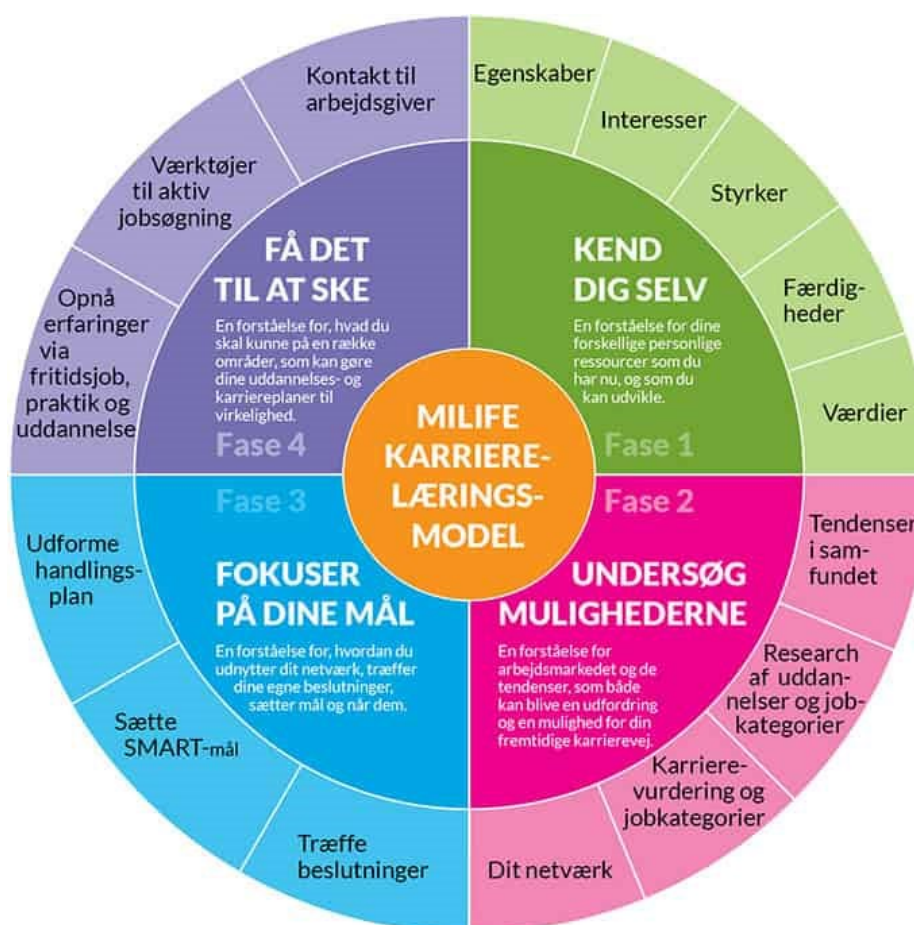
Ung 8 er ifølge UUR's data vurderet uddannelsesparat ved seneste UPV forud for deltagelse i ToT. Et opslag i tilgængelige data fra UUR viser, at den unge ikke tidligere er vurderet ikke-uddannelsesparat.

Den unge er af anden etnisk baggrund og UU-vejlederens indstillingsbegrundelse hviler på en samlet vurdering af risiko for social marginalisering grundet bekymring for den unges (og familiens) fremtidige muligheder for kompetencegivende uddannelse og sidenhen beskæftigelse.

Kilde: Beskrivelse udarbejdet af Randers FC Jobakademi/ jan. 2021

2. Bilag B: MiLife - De fire faser

MiLife: De fire faser til "Mit Roadmap"



<https://milife.dk/undervisningskoncepter/unge-uddannelse/>