



Appetit på fritidjob?

Slutevaluering af Projekt Måltid, Fritid, Fremtid

- Fritidsjobindsats for unge i udsatte positioner

DEN A.P. MØLLERSKE
STØTTEFOND

cabi 
PLADS TIL FLERE
I ARBEJDE

Indholdsfortegnelse

1	Indledning	3
1.1	<i>Om Cabis løbende evaluering</i>	3
2	Sammenfatning	5
2.1	<i>Projektets væsentligste erfaringer, resultater og læring</i>	8
2.2	<i>Projektets væsentligste udfordringer og læring</i>	10
2.3	<i>10 vigtige ingredienser til fritidsjobindsatser for unge</i>	12
3	Forankring af projektet i de to kommuner	14
4	Målgruppebeskrivelser	15
4.1	<i>Målgruppen i Aarhus</i>	15
4.2	<i>Målgruppen i Odense</i>	15
5	Projektets fremdrift og målopfyldelse	16
5.1	<i>Projektformål med Måltid, Fritid, Fremtid</i>	16
5.2	<i>Projektets resultatmål</i>	17
5.3	<i>Projektets succeskriterier - borgerniveau</i>	19
5.3.1	<i>De unges udvikling – progressionsmålinger</i>	19
5.4	<i>Projektets succeskriterier – organisatorisk niveau</i>	22
6	Evaluering af faser i projektet, mentorskabet og forældre-/familieperspektivet	23
6.1	<i>Rekruttering til projektet</i>	23
6.2	<i>Køkkenforløb - Madundervisning</i>	25
6.3	<i>Fritidsjobtræning</i>	28
6.4	<i>Fritidsjobbet</i>	33
6.5	<i>Forældre-/familieperspektivet</i>	36
6.6	<i>Mentorskabet</i>	39
7	Evalueringsdesign	44
7.1	<i>Aktiviteter i evalueringen</i>	44
7.2	<i>Temaer for de kvalitative interviews</i>	45
7.3	<i>Spørgeskema – progressionsmåling af de unges udvikling</i>	47

Udarbejdet af seniorkonsulenter Carl Eric Blach Overgaard og Jesper Rahbæk Pedersen

Cabi - Plads til flere i arbejde
8612 8855 | cabi@cabiweb.dk
Åboulevarden 70, 3, 8000 Aarhus C

Forsidefoto: Fotograf Amalie Frimodt-Møller, Projektkoordinator Red Barnet

Projektet er gennemført i et samarbejde mellem Red Barnet, Meyers Madhus, Aarhus og Odense kommuner med Red Barnet som projektleder. Projektet er støttet af Den A.P. Møllerske Støttefond.

1 Indledning

Dette er Cabis slutevaluering af Projekt Måltid, Fritid, Fremtid, der er en helhedsorienteret fritidsjobindsats, der skal hjælpe 15-17-årige, der befinder sig i udsatte positioner, med at få et fritidsjob. Dette gøres gennem et seks måneders forløb, hvor formålet er at styrke de unges kompetencer, netværk og trivsel som forudsætning for at kunne varetage et fritidsjob.

Forløbet består af:

- Fire ugers køkken- og madlavningskursus – to dage om ugen (fase 1).
- Fire ugers fritidsjobtræning i en lokal virksomhed (fase 2).
- Fritidsjob i træningsvirksomheden eller hjælp til fritidsjobsøgning i andre virksomheder (fase 3).
- Understøttelse af en frivillig mentor igennem hele forløbet.

Inden de unge henvises til indsatsen, er forældrene blevet inddraget. Der har i alt været 66 unge igennem på fire hold i Odense og fem hold i Aarhus – typisk med 6-10 deltagere på hvert køkkenhold.

Projektet løb fra marts 2020 til december 2022 og er et samarbejde mellem Red Barnet, Meyers Madhus, Aarhus Kommune og Odense Kommune. Måltid, Fritid, Fremtid er støttet af Den A.P. Møllerske Støttefond inden for fokusområdet Fritidsjob og Iværksætteri. Cabi har som evaluator fulgt projektet siden opstart i 2020.¹

1.1 Om Cabis løbende evaluering

Cabi har evalueret projektet fra start til slut med det formål at dokumentere og måle indsatsens resultater og virkning, herunder om målgruppen profiterer af indsatsen, og om indsatsen virker som tiltænkt. Formålet er endvidere at samle op på erfaringer, der kan føre til læring i projektet om, hvordan projektets koncept kan bidrage til at løfte unge i udsatte positioner.

I projektopstarten er der gennemført en opstartswerkshop med det formål at operationalisere projektets resultatmål og succeskriterier, herunder hvordan de skulle måles, og konkret, hvordan forløbsdata løbende indsamles. På baggrund heraf blev det aftalt at udsende løbende online spørgeskemaer til de unge deltagere med fokus på at måle de unges progression i de enkelte faser. Der er blevet sendt spørgeskemaer til alle 66 unge, der har gennemført projektet. 52 unge har gennemført minimum to ud af tre spørgeskemabesvarelser, hvilket giver en svarprocent på 79. For at indhente de sidste besvarelser fra de unge (særligt i fase 2 og 3) er der gennemført i alt 26 telefoninterviews med 19 unge, som også har fungeret som ekstra kvalitative interviews i evalueringen. Spørgeskemaundersøgelsen skal sammen med de kvalitative data i evalueringen understøtte evalueringen af, om de unge har udviklet deres kompetencer, netværk og trivsel.

¹ Læs mere på: <https://www.cabiweb.dk/om-cabi/cabis-projekter/fritidsjob-red-barnet-og-meyers-madhus/>

Midtvejs i projektet blev der gennemført evalueringsbesøg i Aarhus og Odense samt supplerende telefoninterviews. I forlængelse heraf er der gennemført en midtvejsworkshop, hvor de foreløbige resultater og læringspunkter blev drøftet. På baggrund heraf udarbejdede Cabi et erfaringsopsamlingsnotat, som projektet kunne arbejde videre med.

I begyndelsen af 2022 gennemførte Cabi en forankringsworkshop og supplerende interviews med mentorer og kommunale mentorer med det formål, at projektpartnerne kunne drøfte forskellige forankringsmuligheder, herunder projektjusteringer i den sidste del af projektperioden.

Afslutningsvis er der i sommeren og efteråret 2022 gennemført evalueringsbesøg i Aarhus og Odense samt supplerende interviews, og der er gennemført afsluttende evalueringsworkshops med henholdsvis projektmedarbejdere og ledelse hos projektpartnerne.

Der er i alt gennemført:

- Fire fokusgruppeinterviews med unge og observation af to diplomoverrækkelser.
- 26 supplerende individuelle interviews med 19 unge (rykkeropkald ifm. progressionsmåling).
- Fire fokusgruppeinterviews med mentorer (to fysiske og to online).
- Telefoninterviews med Meyers Madhus' køkkenundervisere i henholdsvis Aarhus og Odense.
- Telefoninterviews med otte forældre til unge i forløbet.
- Telefoninterviews med otte virksomhedsrepræsentanter.
- Flere kvalitative interviews med ledelsen i de to kommuner.
- Kvalitative interviews med Red Barnets frivilligkoordinatorer.
- Flere status-telefoninterviews/videomøder med henholdsvis Red Barnets og Meyers Madhus' projektledelse samt med de kommunale undervisere i henholdsvis Odense og Aarhus.

Denne slutevaluering samler op på projektformålet med særligt fokus på at fremstille intern og ekstern læring af projektet. Se evalueringsdesign i kapitel 7.

2 Sammenfatning

Måltid, Fritid, Fremtid er en helhedsorienteret fritidsjobindsats, der skal hjælpe 15-17-årige, der befinder sig i udsatte positioner, med at få et fritidsjob. Projektet arbejder med at styrke de unges kompetencer, netværk og trivsel, både som en forudsætning for at kunne varetage et fritidsjob og på længere sigt klare sig bedre i livet. Bag indsatsen står Red Barnet, Meyers Madhus samt Odense og Aarhus kommuner.

Projektet adskiller sig fra andre fritidsjobindsatser ved at have en forberedende periode med fælles madundervisning og efterfølgende fritidsjobtræning suppleret med støtte fra en frivillig mentor. Målgruppen er unge i socialt udsatte positioner, som ikke har de personlige forudsætninger til at finde og varetage et fritidsjob. De kan have vanskeligheder ved at indgå i sociale fællesskaber i og uden for skoletiden og har derfor brug for at få opbygget deres kompetencer.

De væsentligste konklusioner er:

- **På baggrund af de fem forløb i Aarhus og Odense er fire ud af 10 unge siden marts 2020 kommet i fritidsjob** (mål: 70 % i fritidsjob).

Målgruppen taget i betragtning er der tale om et tilfredsstillende resultat. Hvis man fx ser på andre fritidsjobindsatser finansieret af Den A.P. Møllerske Støttefond, så ligger succesraten her på 40-50 %.²

På baggrund af de kvalitative interviews med unge, mentorer og kommunale medarbejdere samt resultaterne fra progressionsmålingerne³ er det Cabis vurdering, at flere kunne være kommet i fritidsjob, hvis der havde været større fokus på fritidsjob, særligt i opfølgningen på de unges jobsøgning.⁴

- **Projektet har gennem køkkenundervisning, fritidsjobtræning og fritidsjobbet styrket de unges trivsel, kompetencer og netværk** (mål: Styrke de unges kompetencer, netværk og trivsel).

Ved at lade de unge vælge efter deres lyst og interesser og lade de unge være en del af et hold, der løser ægte opgaver i henholdsvis køkkenundervisning, fritidsjobtræning og for nogen i fritidsjob, har det givet mulighed for at opbygge deres personlige, sociale og faglige kompetencer. Det har medvirket til at give dem en større tro på sig selv og

² Se fx evaluering af fritidsjobindsats i Esbjerg: <https://www.vive.dk/media/pure/18305/11346681>. Målsætningen i projektansøgningen var 70 %. Læs mere om målopfyldelsen i kapitel 5.

³ Ca. 6 ud af 10 af de unge i projektet udviser positiv udvikling i forhold til kompetencer og tro på egen fritidsjobparathed. Se mere i afsnit 5.3.1 *De unges udvikling – progressionsmålinger*.

⁴ Det skal nævnes, at en større andel måske ville være kommet i fritidsjob, hvis der ikke havde været corona-nedlukninger i projektperioden. På den anden side er andelen af unge, der er kommet i fritidsjob, ikke steget på de hold, der har været gennemført efter nedlukningen.

har givet dem et styrket netværk. De voksnes tro på, at de unge kan indgå i et arbejdsfællesskab, har været afgørende for flere af de unge.⁵

De løbende udsendte spørgeskemaer til de unge underbygger dette: 63 % af de unge har oplevet en positiv udvikling i forhold til trivsel og styrkede kompetencer. Ligeledes har 58 % af de unge oplevet, at de har fået øget deres motivation og deres afklaring om ambitioner og mål.⁶ Endelig vurderer 56 % af de unge, at de fået et forbedret netværk og fået positive relationer.⁷

- **Gennem projektet får de unge større selvstændighed, og deres familie kan se, at de unge kan præstere i et arbejdsfællesskab** (mål: Forældrene til deltagende unge oplever erfaring med at støtte deres børns deltagelse i positive fællesskaber).

Interviewene viser, at de unge oplever selvstændighed ved selv at kunne lave mad og senere varetage arbejdsopgaver i en virksomhed. Forældreinterviewene viser videre, at det øger forældrenes kendskab til deres børns færdigheder. Flere af de unge er stolte over at kunne fremvise deres kundskaber på restaurantaftenen. Det giver en anerkendelse fra deres familier. På denne måde kan familierne se en værdi i, at deres børn er en del af et arbejdsfællesskab og på den måde understøtte de unges ønske om et fritidsjob.⁸
- **Stærkt koncept. Projektets to første faser har især betydet, at alle er kommet i fritidsjobtræning og nogle videre i fritidsjob** (mål: Virksomheder stiller træningsbane til rådighed for de unge og kan rumme de unge i et fritidsjob).

Der er udviklet et godt koncept, der kan ruste de unge i udsatte positioner til at indgå i et arbejdsfællesskab og til at understøtte deres fritidsjobsøgning. Projektet har arbejdet målrettet med brobygning mellem de forskellige aktiviteter (køkkenundervisning, fritidsjobtræning og fritidsjobbet). Der er opbygget et netværk af virksomheder, der kan tage de unge i fritidsjobtræning og eventuelt efterfølgende fritidsjob. Samtlige unge i projektet har været i fritidsjobtræning, hvilket for nogle af de unge har betydet, at de fik et job i træningsvirksomheden. Hvis fritidsjobtræningen ikke resulterede i et fritidsjob, har det været meningen, at den frivillige mentor skulle understøtte den videre jobsøgning.
- **De unge har haft flere rollemodeller, som de kunne spejle sig i** (mål: Underviserne føler sig klædt på og understøttet i undervisningen).

Ifølge de forskellige interviewede medarbejdere og frivillige har der været et tæt samarbejde mellem de forskellige undervisere på køkkenholdet, og de har komplementeret

⁵ Væksthusets Forskningscenter har gennemført det såkaldte BIP-projekt (Beskæftigelsesindikator-projektet), der arbejder med indikatorer på arbejdsmarkedsparathed for udsatte ledige. En af forskningsstudiets konklusioner var her, at en afgørende faktor for, at udsatte ledige kom i job, var fagpersoners (sagsbehandlere) tro på, at den ledige borger kunne komme i job.

⁶ Projektet havde opstillet succeskriterier på 70 % for disse to dimensioner, men selv om dette mål ikke er opnået, så er der stadig tale om en positiv udvikling for et flertal af de unge.

⁷ Se beskrivelse af spørgeskemaundersøgelsernes resultater i afsnit 5.3.1 og metode i kapitel 7.

⁸ LG Insights analyse understøtter dette: https://lg-insight.dk/wp-content/uploads/2021/03/Fritidsjob-i-familieperspektiv_-m-bilag_LG-Insight.pdf

hinanden godt. De unges relation til de forskellige undervisere fra Meyers Madhus, kommunen og frivillige har været med til at give dem en tryk base, som de har kunnet udvikle sig i. Det har været inspirerende for de unge, og det har åbnet for, at de kan se nye mulige veje i livet.

- **Mentorindsatsen har været nyttig for flere af de unge** (mål: De frivillige mentorer oplever sig klædt på og understøttet i mentorordningen).

Det har i praksis været sådan, at alle unge blev matchet med en frivillig mentor, der sammen med underviserne har kunnet understøtte de unges udvikling, og samtidig har kunnet skubbe de unge i retning mod et fritidsjob. Det har for flere unge haft en vigtig betydning for, at de fik en god fritidsjobtræning. Ting som mentorerne har hjulpet til transport og opbakning i forhold til introduktion til og opfølgning på fritidsjobtræningen har spillet en afgørende rolle for mange af de unge. Interviewene med mentorerne viser, at de har følt sig klædt på til opgaven, men i nogle tilfælde har følt sig alene om opgaven, hvis de unge ikke fik et job i træningsvirksomheden. De frivillige mentorer har overvejende haft en social profil, hvilket kan være en fordel, når der arbejdes med unge i udsatte positioner. Til gengæld kan det være svært at holde fokus på fritidsjob, når arbejdsmarkedet ikke er mentorens spidskompetence. Derfor har projektet arbejdet med at understøtte mentorernes jobrettede indsats.

Nogle af de interviewede unge og de kommunale medarbejdere har givet udtryk for, at der har været for mange personer omkring de unge, hvor fx nogle unge i forvejen har en kommunal støttekontaktperson. Omvendt har enkelte mentorer oplevet, at der ikke altid har været en forståelse for deres rolle hos denne kontaktperson. Der har derfor været interne drøftelser i projektet undervejs om, hvordan samarbejdet kan styrkes, og hvorvidt alle unge skal have en frivillig mentor, eller om det er tilstrækkeligt, at nogle af dem har underviseren eller en kommunal kontaktperson til at støtte sig.⁹

- **De to kommuner arbejder i skrivende stund på at videreføre køkkenundervisning og fritidsjobtræning i deres ungeindsats** (mål: Fritidsjobindsatsen er forankret økonomisk og organisatorisk i samarbejdskommunerne).

Meyers Madhus har i forbindelse med køkkenundervisningen og den videre fritidsjobtræning opbygget et netværk af virksomheder i Aarhus og Odense, som stiller sig til rådighed for praktik og efterfølgende fritidsjob. I samarbejde med Red Barnet er der udarbejdet undervisningsmateriale, og de enkelte virksomheder har modtaget løbende sparring, hvis de har brug for det. Der er herigennem opbygget en viden om muligheder for træningsbaner og efterfølgende fritidsjob til målgruppen. De to kommuner har i skrivende stund givet udtryk for, at de arbejder på at videreføre konceptet i en tilpasset form med køkkenundervisning og tæt kobling til den kommunale fritidsjobindsats. De unge tilbydes formentlig ikke en frivillig mentor, men i stedet en fast kommunal kontaktperson, hvis det er nødvendigt (se kap 3).

⁹ Der har bl.a. været drøftelser af dette på Cabis evalueringsworkshops, ligesom det har været fremhævet i interviews med de kommunale ledere. Det har betydning for projektets videreførelse, jf. næste konklusion og kapitel 3.

I det næste afsnit beskrives det positive udbytte, de unge har fået ud af forløbene, herunder hvilke elementer der har støttet deres udvikling, og hvilke positive erfaringer der har været med at arbejde på tværs af sektorer. I det efterfølgende afsnit beskrives det, hvilke udfordringer der har været, og hvilke læringspunkter der kan skitses for projektaktørerne. Herefter kommer Cabi med anbefalinger til projektaktørernes videre arbejde. Til sidst præsenterer Cabi 10 virkningsfulde ingredienser, som man kan tage med fra dette projekt og anvende i andre fritidsjobindsatser med henblik på, at flere unge får appetit på fritidsjob.

2.1 Projektets væsentligste erfaringer, resultater og læring

I Måltid, Fritid, Fremtid gennemgår de unge et forløb med virkelighedsnær, praktisk køkkenundervisning og fritidsjobtræning i virksomheder med støtte fra en frivillig mentor. Indsatsen har haft særligt fokus på restaurations- og fødevarerbranchen samt beslægtede brancher såsom detailhandel. Tilbuddet henvender sig til unge i udsatte positioner, som har motivation for et fritidsjob¹⁰.

Forløbet starter med fire ugers træningsforløb, hvor de unge modtager undervisning i køkkenet to eftermiddage om ugen. Køkkenforløbet er faciliteret af kokke fra Meyers Madhus og kommunale og frivillige undervisere. Undervejs kommer de unge på relevante virksomhedsbesøg, og som afslutning på undervisningsforløbet er de med til at afholde en restaurantaften, hvor de laver mad til gæster udefra (fx familie, venner, lærere, mentorer o.l.) i et realistisk restaurations-setup.

Det er Cabis vurdering, at der er udviklet et stærkt koncept med køkkenundervisning, der styrker og opbygger de unges kompetencer og giver dem en tro på, at de kan noget. Samtidig giver det en selvstændighed i forhold til forældrene, der kan se, at deres børn kan noget særligt.

De positive erfaringer fra køkkenforløbet er:

- At kombinationen af madfaglighed og socialfaglighed bygger de unges selvtillid op, styrker deres fællesskabskompetencer og medvirker til afklaring af og motivation til at gå videre med fritidsjobtræning og videre jobsøgning. Nogle af de unge får lyst til at arbejde videre med opgaver omkring madlavning, og andre får en bredere motivation til at arbejde. I køkkenundervisningen har der via dialog og små rollespil med de unge været fokus på, hvilke konkrete fritidsjobopgaver de kunne forventes at skulle kunne løse. Dette for at sikre, at de unge får en klarere idé om, hvad et fritidsjob indebærer. Center for Ungdomsforskning peger i deres forskning desuden på, at det er afgørende for

¹⁰ Der har været udfordringer med rekrutteringen. Nogle af de interviewede påpeger, at der var enkelte på holdene, der enten var "for gode" eller som viste sig ikke at være motiverede nok. Med "for gode" menes, at disse unge måske kunne være blevet hjulpet i fritidsjob uden projektets indsats. Evaluator har dog ikke yderligere data i forhold til disse udsagn.

unges sociale trivsel at have venner og at være en del af fællesskaber.¹¹ Det virker til at være et stærkt element i køkkenundervisningen. Det stærke fællesskab, der er opstået på kort tid på holdene i Måltid, Fritid, Fremtid, afspejler sig også ved et meget lavt frafald.¹²

- At de interviewede forældre er stolte over deres børns udvikling. Konkret bliver de stolte af at se deres børns positive sociale udvikling og konkrete madlavningsegenskaber.
- At denne del af konceptet fremstår klart i interviewene med de unge og aktørerne omkring projektet, som har haft en klar rollefordeling i forhold til denne fase.

Efter køkkenforløbet får de unge fire ugers fritidsjobtræning i en virksomhed i restaurations-, fødevarerbranchen eller detailhandlen, hvor de får tilknyttet en virksomhedsven. Virksomhedsvennen er en ansat i praktikvirksomheden og har ansvar for daglig støtte og sparring på opgaver. Den unge får tilbudt træning i jobsamtale af virksomheden og får derudover et diplom for at have gennemført køkken- og fritidsjobtræningsforløbet til slut i fase 2. Samtlige 66 unge har været igennem fritidsjobtræning og fået erfaringer med derfra.

Det er Cabis vurdering, at fritidsjobtræningen gør en afgørende forskel for flere af de unge, fordi de har mulighed for at prøve sig selv af og få en bedre forståelse af, hvad det vil sige at have et arbejde – og hvilke krav der er til det. Gennem fritidsjobtræningen lærer virksomheden samtidig den unge at kende og kan på den måde se, hvilke opgaver den unge kan ansættes til.

De positive erfaringer fra fritidsjobtræningsforløbet er:

- At de unge får indsigt i, hvad det vil sige at have et fritidsjob. De vokser med opgaven og bliver mere selvsikre i opgaveløsningen og kan bedre interagere med kolleger og kunder. De får en tro på, at de kan klare et fritidsjob, og nogle af dem får en klarere idé om, hvad de gerne vil og ikke vil.¹³
- At de interviewede forældre får et positivt syn på fritidsjob. De oplever, at de unge kan udføre et job på egen hånd, samt den glæde, den unge udviser i forhold til dette.
- At flere af de unge er fortsat i fritidsjob hos den arbejdsgiver, som de har været i fritidsjobtræning hos, hvilket giver et trygt afsæt. Arbejdsgiverne peger på, at træningsforløbet er en god måde at lære de unge at kende på og herigennem finde opgaver, de kan give de unge i et fritidsjob.
- At nogle af de unge, der ved opstart i køkkenforløbet ikke havde den store motivation for et fritidsjob, har fået motivation for det og har fået et fritidsjob efter at have gennemført køkkenforløbet og fritidsjobtræningen.

Gennem hele forløbet har de unge en frivillig mentor, der motiverer og støtter dem. Det er Cabis vurdering, at de frivillige mentorer i flere tilfælde har bidraget til de unges positive udvikling og

¹¹ Se fx denne publikation: https://vbn.aau.dk/ws/portalfiles/portal/257823936/Unges_f_llesskaber_Online_version.pdf

¹² Cabi har ikke haft adgang til frafaldsstatistik, så antagelsen baseres på kvalitative interviews.

¹³ Halvdelen oplever øget motivation og afklaring om ambitioner og mål for fremtiden, jf progressionsmåling i afsnit 5.3.1. De kvalitative interviews underbygger dette.

har hjulpet de unge, hvis de fx har haft udfordringer med transport og mødestabilitet. De frivillige mentorer har særligt været tydelige i køkkenundervisningen og fritidsjobtræningen.

De positive erfaringer fra mentorskabet er:

- At de interviewede unge har oplevet at have én at vende såvel private, sociale som virksomhedsrelaterede udfordringer med samt at få praktisk støtte fra mentorerne, fx i forhold til transport, køb af sikkerhedssko eller lignende.
- At de interviewede unge oplever mentorerne som en vigtig støtte fra start i fritidsjobtræning. Fx er de unge blevet guidet ifm. fritidsjobtræningen, fx i forhold til forventninger og regler på arbejdspladsen.
- At de interviewede unge, der har benyttet sig af hjælp til at søge fritidsjob, herunder udarbejdelse af CV'er og ansøgninger, er glade for denne hjælp.
- At social mentoring med fokus på relationen og erhvervsmentoring med fokus på fritidsjob med fordel kan kombineres.

Undervejs i projektet blev fokus på fritidsjob og indholdet i sådanne jobs skærpet. Det gjaldt særligt i mentorordningen, hvor mentorerne i højere grad end tidligere i projektet bidrog med hjælp til jobsøgning.

2.2 Projektets væsentligste udfordringer og læring

Projektet har haft udfordringer med rekruttering af de unge samt organisering og rollefordeling mellem de forskellige projektpartnere undervejs i projektet, herunder hvordan de unge skal støttes og motiveres i jobsøgningen.

Rekruttering – udfordringer og læringspunkter

66 unge ud af en målsætning på 100 unge har været rekrutteret til projektet. På baggrund af interviews med de kommunale undervisere samt den kommunale ledelse kan der umiddelbart peges på to hovedårsager til udfordringer omkring rekruttering:

- De kommunale samarbejdspartnere peger på, at krav om tidlig tilmelding lang tid før opstart af forløbet (1-2 måneder) kan være svært at forholde sig til for de unge. Der har fx været hold, der er startet op lige efter sommerferien. Enkelte af de unge er således sprunget fra på trods af forhåndstilkendegivelse om deltagelse. Omvendt peger Red Barnet på, at det har været nødvendigt for at kunne foretage et godt match til en frivillig mentor.
- Da der er tale om en målgruppe i udsatte positioner, kan det i nogle tilfælde for fagprofessionelle omkring den unge være svært at se for sig, at de kan begå sig i et køkkenfællesskab og senere arbejdsfællesskab. Særligt, hvis man ikke har kendskab nok til rammerne for køkkenholdet og de virksomheder, der skal inkludere de unge.
- En udfordring kan også være, at det er svært at nå ud i alle led de steder, hvor de unge befinder sig. Det er ikke et kriterium i projektet, at de unge skal være en del af kommunens ungeindsats i forvejen.

I relation til rekruttering er der følgende læringspunkter:

- Henvisningen til en fritidsjobindsats som Måltid, Fritid, Fremtid bør ikke blive for afhængig af enkeltpersoner. Ansvar for at sikre de unges deltagelse bør spredes ud til de fagpersoner, der arbejder med de unge.
- Internt i projektet har der blandt de enkelte aktører været en forståelse af og tro på fritidsjob som middel og mål. Den viden og tro på fritidsjob er lige så vigtig blandt det personale, der arbejder med de unge i de øvrige dele af skole- og ungeindsatsen.
- Der har i Odense været succes med at aktivere et større netværk omkring de unge i et boligområde (skole, forældre og de unge selv).

Organisering og rollefordeling – udfordringer og læringspunkter

I forhold til organisering og rollefordeling bemærker Cabi følgende udfordringer:

- Rollefordelingen i arbejdet med de unge har til tider været præget af en for kompleks organisering og med for mange personer omkring nogle af de unge. En ung kan på samme tid have flere voksenkontakter i form af køkkenundervisere, en eller flere kommunale kontaktpersoner og en frivillig mentor. Det kan være en udfordring for en målgruppe, der kan have brug for så få kontaktpersoner som muligt.
- Det er ikke alle unge, der har haft en vedholdende fritidsjobindsats, hvis de ikke kom i job umiddelbart efter fritidsjobtræningen. Der har i den forbindelse ikke været en tydelig rollefordeling, og det har været svært for nogle mentorer at fastholde kontakten til de unge.
- Fællesskabsdelen på køkkenholdet for de unge, der ikke i forvejen kendte til hinanden, går på skole sammen m.v., forsvinder mere eller mindre ved overgangen til fritidsjobtræningen, hvor diplomoverrækkelsen af mange unge ses som afslutningen på forløbet.

I relation til organisering og rollefordeling er der følgende læringspunkter:

- Man kan overveje, om alle unge skal have en frivillig mentor tildelt ved start, især hvis de i forvejen har tilknyttet en kommunal kontaktperson¹⁴.
- Social mentoring er vigtig i forhold til relationsdannelsen mellem den unge og mentoren. I forhold til at have fritidsjob som målsætning bliver det her vigtigt samtidig at sørge for at sikre, at der holdes fokus på målsætningen om, at den unge skal finde et fritidsjob – både hos de frivillige og blandt de kommunale medarbejdere, der har med de unge at gøre.
- En mulighed er at lave en eller flere fællesskabsaktiviteter i fritidsjobsøgningsfasen, hvor de unge mødes igen for at fastholde fokus på fritidsjob. Her vil unge, der har fået et fritidsjob, kunne inspirere og motivere dem, der endnu ikke har fået ét.

¹⁴ I det sidste forløb i Odense efteråret 2022 kunne der ikke rekrutteres frivillige nok. Derfor har man forsøgt sig med, at nogle unge fik deres kommunale kontaktperson eller underviseren som en slags mentor. Cabi har ikke mulighed for at evaluere dette tiltag, udover at begge kommuner giver udtryk for, at frivilligheden enten helt skal udgå i deres forankring, eller ved, at det kun er de unge, der har et ønske og et behov, der får en frivillig mentor.

COVID-19

Afslutningsvis skal det nævnes, at projektpartnerne løbende har foretaget nødvendige justeringer af projektet, alt efter behov. COVID-19 var eksempelvis en stor faktor på de første hold, hvor man blev nødt til at tage diverse forholdsregler, såvel hygiejnemæssigt som i forhold til den påvirkning, det gav i forhold til de unge. Nogle af de unge kæmpede i forvejen med fx angstproblematikker, hvorfor epidemien gjorde, at der måtte tages ekstra snakke og forholdsregler for at skabe tryghed for de unge. Epidemien gjorde også, at projektet ad flere omgange gik på standby og måtte udskyde holdopstart.

På trods af dette kan der – hverken i forhold til rekruttering eller i relation til konkrete resultater i form af unge i fritidsjob – konstateres større udsving som følge af COVID-19, når man sammenholder med data fra de senere hold. Når man ser tilbage på, hvor store udfordringer epidemien gav, skal der derfor gives stor cadeau til projektpartnerne for alligevel at lykkes med at sikre fremdrift i projektet under ekstremt svære betingelser.

2.3 10 vigtige ingredienser til fritidsjobindsatser for unge

Projekt Måltid, Fritid, Fremtid har givet anledning til en række erfaringer og viden, som med fordel kan virke som inspiration for andre fritidsjobindsatser for målgruppen. Sammenholdt med den viden, der findes på området, og den viden, Cabi har indsamlet i projektet, gives der her 10 bud på vigtige ingredienser¹⁵, der kan medvirke til, at unge i udsatte positioner får appetit på et fritidsjob og oplever positiv forandring i livet.

1. **Indtænk ungefællesskaber i fritidsjobindsatsen**, gerne som brobygning til fritidsjob. Det at have noget at være fælles om og vise hinanden vejen, kan være afgørende. Det kan foregå igennem fællesaktiviteter forud for og omkring jobsøgningen. Aktiviteterne skal være meningsgivende for de unge, så de opgaver, der løses, føles ægte. Det er madlavning et godt eksempel på.
2. **Virkeligheden virker**. Det, at de unge oplever at præstere og lykkes (måske med mere, end de troede) i et rigtigt setup og tilegner sig konkrete færdigheder, som de kan anvende efterfølgende, giver en selvtillid, der kan bygges videre på.
3. **Fritidsjobmålsætningen og troen herpå er afgørende**. Det er frivilligt at søge fritidsjob. Derfor skal der være en balance mellem at skubbe lidt og tage udgangspunkt i den unges motivation. Dagsordenfastsættelse af fritidsjob som virkemiddel og troen på fritidsjob som målsætning for den unge er afgørende for at lykkes med fritidsjobindsatsen.
4. **Klæd de unge på**. Tag en dialog med de unge inden opstart af en lignende indsats. Giv de unge viden om arbejdspladskultur, forventninger til fremtiden og ikke mindst lyst til og motivation i deres søgen efter et fritidsjob. Unge, der er kommet i fritidsjob, er ofte stolte af deres arbejde.
5. **Lav det gode match i fritidsjobbet**. Det er vigtigt at sikre et godt match mellem de unge og virksomheden, både personligt og fagligt. Normalt vil det være de unge, der skal søge selv,

¹⁵ Anbefalingerne bygger på erfaringer fra projekt Måltid, Fritid, Fremtid, Cabis viden på området – og er inspireret af Copenhagen Domes *Virksomme ingredienser i ungeindsatser – en analyse af 12 indsatser til unge* (2022).

men et personligt og fagligt kendskab til virksomheden øger chancerne for, at der sker et godt match.

6. **Nogle unge kan have glæde af en mentor.** Vær opmærksom på civilsamfundets styrker og svagheder. Frivillige mentorer kan give en stor styrke ind i arbejdet og sikre, at de unge føler sig set. Det kan være en fordel at foretage en vurdering af, om den unge kan forventes at profitere af en frivillig mentor eller ej, eller om der i stedet burde være tale om en slags ungueguidefunktion i kommunalt regi – med fokus på fritidsjob. Lige så vigtigt er det, at de kommunale medarbejdere er afklarede med, hvilken værdi en frivillig mentor kan have, og at det kræver opbakning, hvis mentoren skal lykkes med sin indsats.
7. **Etablér et bæredygtigt netværk omkring de unge for at sikre fortsat motivation og fritidsjobsøgning.** Vær opmærksom og nysgerrig på de unge, du arbejder med, og hav et netværk omkring dem. Dette kan være gavnligt for at forstå mønstre om de unge og sikre, at nogen kan følge op på dem, hvis der opstår udfordringer. Det betyder, at der skal sættes mål sammen med den unge og løbende følges op på jobsøgningen. Nogle unge har brug for lettere opfølgning, mens andre har brug for en mere håndholdt indsats.
8. **Rollemodeller virker motiverende.** Både voksne og andre unge, der viser vejen, kan gøre en stor forskel. Vær derfor åben om dine arbejds erfaringer, inviter virksomheder ind, og involvér unge, der er kommet i fritidsjob.
9. **Involvering af de unges forældre i processen kan bidrage til accept og opbakning** fra forældrenes side. Først og fremmest skal forældrene kunne se værdien af fritidsjob eller de aktiviteter, de unge inviteres ind til. Ved at lade de unge og andre unge vise deres forældre, at de kan være selvstændige og løse deres egne opgaver, kan det øge forældrenes tro på, at deres barn kan få noget ud af et fritidsjob.
10. **Vær særligt opmærksom på faseovergange i fritidsjobindsatsen.** Hvis der er flere elementer i en fritidsjobindsats, skal man være opmærksom på at fastholde de unges motivation ind i næste fase og få forventningsafstemt, hvem der gør hvad; herunder, hvem der følger op og motiverer de unge, der har brug for det.

3 Forankring af projektet i de to kommuner

Odense og Aarhus kommuner arbejder i skrivende stund (december 2022) på at videreføre projektet i en tilpasset form, formentlig i et samarbejde med Meyers Madhus, der vil skulle stå for et lignende køkkenhold som det, der er gennemført i projektet. Ledelsen i de to kommuner er meget begejstrede for køkkenundervisningen og det fællesskab og de kompetencer, det giver de unge som brobygning til fritidsjob.

I Odense Kommune arbejdes der på at gennemføre det i ungdomsskoleregi som en del af de fritidstilbud, ungdomsskolen skal tilbyde unge. Der vil formentlig være tale om et hold om året. Begge kommuner vil lave en tilknytning til egen fritidsjobindsats, der skal spille en rolle i virksomhedssamarbejdet. De vil også arbejde på, at der skal tilknyttes færre voksne. Det skal være fleksibelt, og det skal tænkes ind, hvilke voksne de unge i forvejen har kontakt til. I Aarhus vil det formentlig være deres gennemgående kontaktperson på Ungdomscentret, som er deres ungeguide. Det kan være en ungekonsulent eller en støttekontaktperson.

Tilbuddet målrettes således unge i Aarhus Kommunes specialiserede ungeindsats. Samtidig skal tilbuddet integreres i den øvrige fritidsjobindsats – nærmere betegnet UC Fritidsjob. UC Fritidsjob er et håndholdt fritidsjobforløb til 15-17-årige, der har bopæl og/eller skoletilbud i et af Aarhus Kommunes udsatte boligområder. Kravet for at deltage er, at man er motiveret for at få et fritidsjob ved siden af sit skoleforløb eller et fritidsjob/fuldtidsjob, der bliver en del af ens uddannelsesplan.

4 Målgruppebeskrivelser

Måltid, Fritid, Fremtid har været henvendt til og målrettet unge i Aarhus og Odense kommuner, som ikke selv kan finde et fritidsjob og har brug for hjælp til processen. Der har primært været to årsager til, at de ikke selv kan finde et fritidsjob:

- Unge i udsatte positioner: De har forskellige baggrundsmæssige udfordringer, herunder manglende/begrænsede ressourcer på hjemmefronten, som gør dem særligt sårbare. De unge i Aarhus vurderes at være mere udfordrede, fordi de fleste har været visiteret fra Ungecentret, hvor de i forvejen er en del af en social indsats.
- Manglende kompetencer og netværk: De unge mangler kompetencer til at indgå i fællesskaber og til konkret at finde, ansøge om og fastholde fritidsjobs.

4.1 Målgruppen i Aarhus

I Aarhus er de unge i projektet primært visiteret fra Ungecenteret Skanderborgvej. De unge kan være udfordret af mere eller mindre komplekse problematikker. De har typisk haft følgende karakteristika:

- Socialt belastet opvækst
- Vanskeligheder med fastholdelse i skole / skoletræthed
- Manglende forældre-/voksenopbakning
- Vanskeligheder i relationen til forældre og familie
- Har begrænset socialt netværk og har svært ved at begå sig socialt
- Har meget få eller ingen sociale relationer
- Generte, lavt selvværd og manglende tro på sig selv, selvom det ikke nødvendigvis synes sådan udadtil
- Diagnoser som ADHD, ADD, autismspektrumforstyrrelser, kognitive udfordringer m.m.
- Andre psykiatriske vanskeligheder som angst eller depression
- Enkelte har været kriminalitetstruede
- Nogle af de unge har en støttekontaktperson i form af en pædagogisk uddannet vejleder tilknyttet.

Der har været et særligt fokus på social træning på holdene i Aarhus, hvilket den kommunale medarbejder har været ansvarlig for.

4.2 Målgruppen i Odense

I Odense er de unge i projektet primært visiteret fra folkeskoler via socialrådgivere eller specialskolelærere. De første to hold blev primært visiteret fra Hunderup-området og de sidste to hold fra Vollsrose-området.

De unge fra Odense har ikke været præget af helt så tunge problematikker som Aarhus-målgruppen, men de visiterede har dog typisk haft følgende karakteristika:

- Overvægt af unge med familier med anden etnisk baggrund
- En del har generelt haft det svært i skolen
- Manglende forældre-/voksenopbakning (ofte ressourcetsvage forældre). Forældre kan have stærke holdninger til, at fritidsaktiviteter bør foregå i nærområdet
- Generte, lavt selvværd og manglende tro på sig selv, selvom det ikke nødvendigvis synes sådan udadtil
- Social angst, autismspektrumforstyrrelser eller kognitive vanskeligheder
- En del med forudgående kundskaber inden for madlavning hjemmefra
- Nogle unge har netværk, fx via Ungdomscenteret Camp U. En del af de unge har haft forhåndskendskab til hinanden fra fælles skolegang eller via aktiviteter og samvær i ungdomscenteret i Vollsmose, hvor de to sidste køkkenhold blev gennemført.

5 Projektets fremdrift og målopfyldelse

I det følgende gennemgås målopfyldelsen i forhold til projektets formål, resultatmål og succeskriterier.

5.1 Projektformål med Måltid, Fritid, Fremtid

Overordnet projektformål: *I Måltid, Fritid, Fremtid har Red Barnet og Meyers Madhus arbejdet med et overordnet formål om at styrke udsatte unges kompetencer og deres arbejdsrelaterede netværk og erfaringer gennem et stærkt samspil mellem kommune, virksomheder og civilsamfund.*

Konkret er dette sket gennem tre faser: køkkenundervisning, fritidsjobtræning og jobsøgning/ansættelse i fritidsjob med støtte fra mentor.

Formål på borgerniveau: *På borgerniveau er projektets formål at styrke den unges personlige, sociale og faglige kompetencer samt dennes netværk, trivsel og udvikling som forudsætning for på den korte bane at kunne varetage et fritidsjob – og på den lange bane at klare sig godt i livet.*

På den korte bane viser progressionsmålinger (spørgeskemaer til de unge) og interviews, at projektet lever op til sit formål, idet de unge ifm. køkkenforløbet oplever en positiv virkning ved fællesskabet omkring madlavningen, og at de kan bruge den selvtillid og de færdigheder, som de lærer i undervisningen, som trædesten videre. I fritidsjobtræningen oplever flere af de unge, at de godt kan løse de opgaver, der forventes i et fritidsjob. De formår at indgå i et arbejdsfællesskab, bliver mere ansvarsbevidste og lærer arbejdsmarkedets spilleregler at kende. Endelig er det erfaringen fra projektet, at nogle unge i målgruppen kan profitere af at få tilknyttet en mentor, mens andre unge i højere grad ville drage fordel af, at fritidsjobindsatsen blev indlejret som en mere aktiv del i den ungeindsats, som andre fagpersoner omkring den unge udfører. På langt sigt indikerer målingerne og evalueringssamtalerne, at de unge kan klare sig bedre i livet ved i højere grad at kunne indgå i et fællesskab med de styrkede kompetencer, selvtillid og ansvarsbevidsthed, de har fået igennem køkkenundervisning, fritidsjobtræning og eventuelt et fritidsjob.

Formål på organisatorisk niveau: På det organisatoriske niveau er projektets formål at rekruttere, udanne og understøtte, at virksomheder inden for mad- og servicebranchen bliver i stand til at modtage udsatte unge i fritidsjob.

Meyers Madhus har i forbindelse med køkkenundervisningen og den videre fritidsjobtræning opbygget et netværk af virksomheder i Aarhus og Odense, som stiller sig til rådighed for praktik og efterfølgende fritidsjob – et netværk, som begge kommuner kan drage nytte af i implementeringen af projektet (jf. kapitel 3). I samarbejde med Red Barnet er der udarbejdet undervisningsmateriale, og de enkelte virksomheder har modtaget løbende sparring, hvis de har brug for det. Der er herigennem opbygget en viden om muligheder for træningsbaner og efterfølgende fritidsjob til målgruppen.

Projektet har således levet op til sit formål via konkret udvikling af undervisningsmaterialer og virksomhedssamarbejde med mulighed for løbende sparring. I forlængelse heraf er der opbygget ny viden om potentialet i nye samarbejder om socialt ansvar på tværs af sektorer.

5.2 Projektets resultatmål

Resultatmål på brugerniveau

1. 100 udsatte unge i Odense og Aarhus kommuner deltager i fritidsjobforløb
2. Mindst 70 % af de unge, der gennemfører hele forløbet, har et fritidsjob ved afslutningen af deres forløb
3. Virksomheder stiller træningsbane til rådighed for 100 unge i udviklingsfasen

Målopfyldelse af resultatmål på brugerniveau:

Ad 1. I alt 66 unge har gennemført fritidsjobforløb

Det er ikke lykkedes at rekruttere tilstrækkeligt med unge. Det kan skyldes flere forhold. Det kan være svært for kommunale medarbejdere, der til daglig ikke arbejder med beskæftigelse, at se, at netop et fritidsjob kan være en del af løsningen. Der er tale om en målgruppe, der kan have svært ved fællesskaber, og hvor der kan være andre forhold, der fylder mere i arbejdet med den unge. Ifølge kommunerne har det også været svært, fordi de unge skulle forhåndstilmeldes i god tid (se uddybende beskrivelse i afsnit 6.1).

Ad 2. Ca. 40 % af de unge, der har gennemført forløbet, har fået et fritidsjob.

Målgruppen taget i betragtning er der tale om et tilfredsstillende resultat.¹⁶

¹⁶ Cabi er bekendt med et par af de unge fra projektet, som har fået fritidsjob udover projektforløbet (dvs. udover det halve år, forløbet samlet set er sat til). Disse tæller ikke med i målopfyldelsen, men medvirker dog til en optimisme omkring, at forløbet kan have været medvirkende til at inspirere eller give de unge modet til at søge fritidsjob, efter at forløbet officielt var slut.

Ved lignende fritidsjobindsatser, finansieret af Den A.P. Møllerske Støttefond, ligger succesraten på 40-50 %.¹⁷ Cabi vurderer dog, at potentialet i Måltid, Fritid, Fremtid-konceptet formentlig er større, end resultaterne tilsiger. Ikke mindst, hvis projektet havde sikret en mere vedholdende fritidsjobindsats på tværs af aktører i den sidste fase af forløbet. Dette uddybes i kapitel 6.

Ad 3. Samtlige 66 unge, der har gennemført fritidsjobforløbet, har været igennem fritidsjobtræning (praktikophold i en virksomhed). Enkelte unge har ikke gennemført hele praktikopholdet, men alle har fået tilbudt praktikophold.

Resultatmål på organisatorisk niveau

1. *Pilottestet, afprøvet, evalueret og færdigudviklet koncept for Måltid, Fritid, Fremtid.*
2. *Etableret tværsektorielt samarbejde, der kan danne grundlag for et langsigtet samarbejde.*
3. *Fritidsjobindsatsen er forankret økonomisk og organisatorisk i samarbejdskommunerne.*

Målopfyldelse af resultatmål på organisatorisk niveau:

Ad 1. Måltid, Fritid, Fremtid-konceptet har været genstand for test, afprøvning og udvikling igennem hele projektperioden. Der er således foretaget nødvendige justeringer undervejs. Det skærpede erhvervsmæssige fokus fra de frivillige mentorers side er et eksempel herpå. Konceptet fremstår klarest i forhold til køkken- og fritidsjobpraktikfaserne, mens den afsluttende fase kan skærpes.

Ad 2. Konceptet indebærer et tværsektorielt samarbejde. Erfaringerne fra projektet viser, at rollefordelingen de enkelte aktører imellem (fx mentorer og kommunale aktører) kan skærpes. Ligeledes peger erfaringerne på, at forståelsen for og troen på fritidsjob som middel og mål for de unge kan skærpes i den kommunale indsats. Dette uddybes i kapitel 6.

Ad 3. Ingen af samarbejdskommunerne har valgt at fortsætte med en 1:1-version af Måltid, Fritid, Fremtid. De to kommuner overvejer i skrivende stund at implementere køkkenfasen, jf. kapitel 3. De synes også godt om fritidsjobtræningen og overvejer derfor, hvordan den kan bruges – om det skal være en fast aktivitet efter køkkenundervisningen og/eller noget, der tilbydes individuelt til de unge, hvor det giver mening. Ifølge kommunerne skal det være frivilligt, om de unge vil have en frivillig mentor, hvis de skal tilbydes dette.

Red Barnet har valgt ikke at fortsætte mentorindsatsen i de to kommuner i første omgang, da samarbejdets kompleksitet og de krævede ressourcer ikke har stået mål med det antal unge, der får gavn af indsatsen. Der bygges som del af Red Barnets generelle arbejde med brobygning videre på erfaringerne fra projektet i udviklingen af andre tilbud, der skal bidrage til at bringe børn og unge bedre ind i de positive fritidsfællesskaber på bl.a. arbejdspladser.

¹⁷ Se fx evaluering af fritidsjobindsats i Esbjerg: <https://www.vive.dk/media/pure/18305/11346681>

5.3 Projektets succeskriterier - borgerniveau

Succeskriterier på borgerniveau

- *Mindst 70 % af alle deltagende unge oplever øget trivsel og styrkede kompetencer ved afslutningen af deres forløb.*
- *Mindst 70 % af de unge oplever øget motivation og afklaring om ambitioner og retning.*
- *Forældrene til deltagende unge oplever erfaring med at støtte deres børns deltagelse i positive fællesskaber.*

Målopfyldelse af succeskriterier på brugerniveau:

Ad 1. Kvantitative data fra spørgeskema til de unge (progressionsskema) viser, at 63 % af de unge har oplevet øget trivsel og styrkede kompetencer (se uddybning i afsnit 5.3.1).

Kvalitative data fra interviews med forældre, virksomhedsvener, kommunale undervisere, Meyers Madhus' undervisere samt mentorer underbygger dette.

Ad 2. Kvantitative data fra spørgeskema til de unge (progressionsskema) viser, at 58 % af de unge har oplevet øget motivation og afklaring om ambitioner og retning (se uddybning i afsnit 5.3.1 nedenfor).

Kvalitative data fra interviews med forældre, virksomhedsvener, kommunale undervisere, Meyers Madhus' undervisere samt mentorer underbygger dette.

Ad 3. De interviewede forældre oplever, at de unge kan arbejde selvstændigt i Måltid, Fritid, Fremtid; noget, der også smitter af på de unges adfærd på hjemmefronten. Dette gør forældrene stolte, og flere får et mere positivt syn på fritidsjob for deres barn, end de havde før forløbet.

5.3.1 De unges udvikling – progressionsmålinger

I relation til måling af ad 1 og ad 2 er disse målt ved løbende at lade de unge udfylde et online spørgeskema, som de har modtaget link til pr. sms på deres smartphones. Som udgangspunkt har dette været udsendt tre gange til de unge i løbet af projektperioden – henholdsvis ved opstart af køkkenforløbet, efter afslutning af jobtræningsforløb samt endelig 1-2 måneder efter det afsluttede otte-ugers forløb. Der har været tale om et progressionsskema med fokus på måling af de unges udvikling i løbet af de enkelte faser.

Spørgeskemaet er udformet, så der måles på udviklingen på tre dimensioner:

1. *Trivsel og styrkede kompetencer*¹⁸ (eksplicit målsætning i projektet)

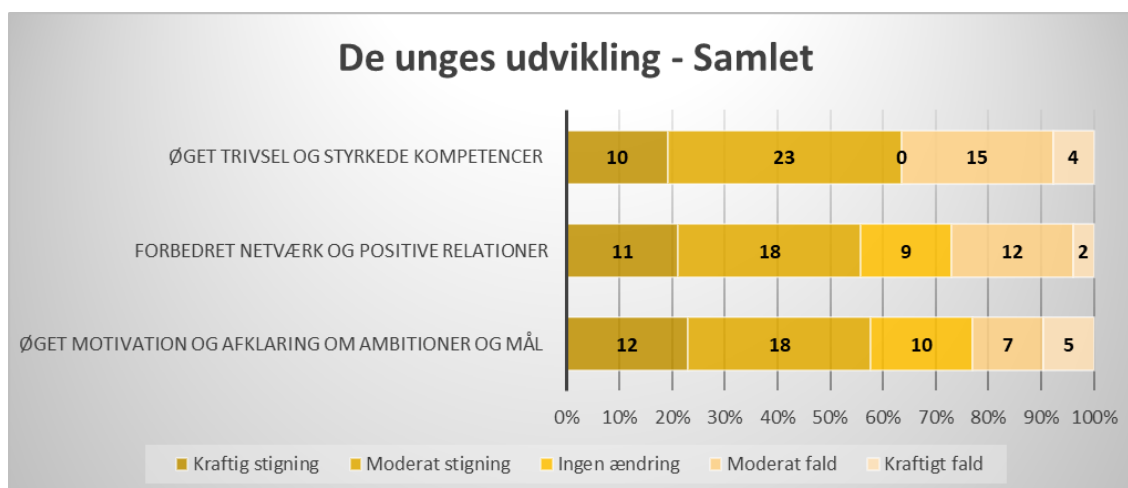
¹⁸ I forhold til måling af styrkede kompetencer og erfaring med at begå sig på arbejdsmarkedet svarer de unge på følgende udsagn: *Jeg ved, hvad jeg skal gøre for at få et fritidsjob* og *Jeg ved, at mine evner kan bruges på en arbejdsplads*. I forhold til måling af styrkede ressourcer, kompetencer samt styrket trivsel og modstandskraft svarer de unge på følgende udsagn: *Jeg ved, at jeg kan klare et fritidsjob* og *Jeg føler mig klar til at lære nye opgaver*.

2. *Motivation og afklaring om ambitioner og retning*¹⁹ (eksplicit målsætning i projektet)
3. *Netværk og positive relationer*²⁰. Projektpartnerne ville også gerne måle de unges udvikling på det sociale og relationelle plan.

Udviklingen i relation til de enkelte dimensioner er blevet målt på en 7-skala, hvor de unge ved opstart på køkkenholdet er blevet bedt om at vurdere, hvor de vil placere sig selv. Der er efterfølgende foretaget måling efter diplomoverrækkelsen og 1-2 måneder herefter.

For en mere uddybende forklaring af udformningen af spørgeskemaet henvises til kapitel 7.

I alt har ca. 8 ud af 10 unge svaret på minimum to af de tre progressionsmålinger²¹. Nedenfor ses den samlede opgørelse af den unges udvikling fordelt på de tre målte dimensioner. Tallene i de liggende søjlediagrammer angiver antallet af unge, der har oplevet enten en udviklingsmæssig stigning, ingen ændring eller et fald fra deres første til deres sidste måling.



En kraftig stigning defineres som en stigning på mere end to trin samlet på 7-skalaen i positiv retning – dette set i forhold til udvikling fra måling 1 til måling 3. En moderat stigning defineres som en stigning på 1-2 trin samlet på 7-skalaen i positiv retning. Ingen ændring dækker over, at den unge enten har samme selvsvurdering i begge spørgsmål, i begge målinger eller fx at den unge har ét trin i positiv udvikling i det ene spørgsmål og ét trin i negativ udvikling i det andet spørgsmål. Et moderat fald defineres som et fald på 1-2 trin samlet på 7-skalaen i negativ

¹⁹ I forhold til måling af øget afklaring om ambitioner og retning svarer de unge på følgende udsagn: *Jeg har en klar idé om, hvilket fritidsjob jeg gerne vil have og Jeg har en klar idé om, hvilken uddannelse jeg gerne vil have.*

²⁰ I forhold til måling af netværk og positive relationer til andre unge og til arbejdspladser svarer de unge på følgende udsagn:

Jeg har det fint med at tage kontakt til nogen, jeg ikke kender og Jeg er god til at samarbejde med andre.

²¹ Enkelte af de unge fra hold 1-4 har kun svaret på det første spørgeskema og herefter enten spørgeskema 2 eller spørgeskema 3. I alt 52 ud af 66 unge (79 %) har svaret på minimum to af progressionsskemaerne. I flere tilfælde har det været nødvendigt for Cabi at følge op telefonisk, idet de unge enten ikke har reageret på tilsendelse af sms-link eller fordi det opgivne telefonnummer har været til andre familiemedlemmer end den unge selv, hvorfor der ikke er reageret på henvendelsen.

retning. Endelig defineres et kraftigt fald som et fald på mere end to trin samlet på 7-skalaen i negativ retning.

Samlet set vurderer 63 % af de unge (33 ud af 52), at de har oplevet en positiv udvikling (kraftig stigning/moderat stigning) i forhold til trivsel og styrkede kompetencer. Ligeledes giver 58 % af de unge (30 ud af 52) udtryk for, at de oplever, at de har fået øget deres *motivation og deres afklaring om ambitioner og mål*. Projektet havde opstillet succeskriterier på 70 % for disse to dimensioner, men selvom dette mål ikke er opnået, er der stadig tale om en positiv udvikling for et flertal af de unge.

Resultaterne skal ligeledes ses i lyset af, at for nogle få unges vedkommende var deres indledende selvurdering sat så højt, at der slet ikke var mulighed for en positiv udvikling (hvis den unge vurderer sig selv i højeste score i begge spørgsmål, fx i forhold til *Øget motivation og afklaring om ambitioner og mål*).

Det er desuden værd at notere sig, at der er tale om et højere antal af unge, der vurderer, at de har oplevet en stigning i forhold til *trivsel og kompetencer*, end der har opnået et fritidsjob. Når dette sammenholdes med de kvalitative interviews med de unge, så indikerer det, at der formentlig er et potentiale for at få en større andel end 4 ud af 10 af de unge i fritidsjob.

Resultaterne vedrørende dimensionen omkring *motivation og deres afklaring om ambitioner og mål* sammenholdt med de kvalitative interviews viser, at projektet har sat gang i flere tanker om karriere og uddannelse for flere af de unge. De kvalitative interviews peger dog på, at det ikke nødvendigvis står krystalklart for de unge, hvad karrierevejen skal byde på, men erfaringerne fra Måltid, Fritid, Fremtid gør, at de har en bedre fornemmelse af mulighederne.

Data for den sidste dimension *Netværk og positive relationer*, der ikke var en del af de to eksplicit formulerede målsætninger i projektet, viser, at tæt ved 6 ud af 10 af de unge (29 ud af 52, svarende til 56 %) oplever, at de har haft en positiv udvikling. Sammenholdt med de kvalitative interviews understreger dette, at mange af de unge har flyttet sig i forhold til deres evner til at samarbejde med andre, at indgå i et arbejdsfællesskab samt i forhold til at turde se andre i øjnene og tage selvstændigt initiativ.

Opmærksomhedspunkter i forhold til spørgeskemaet til de unge

I forbindelse med de kvantitative indsamlede data i relation til progressionsspørgeskemaet for de unge skal der nævnes nogle opmærksomhedspunkter.

Det har været en udfordring at få de unge til at udfylde spørgeskemaet, hvilket der allerede var fokus på ved metodedesign²². Her blev det aftalt, at kommunale undervisere og mentorer skulle støtte de unge i at få udfyldt spørgeskemaerne. Alligevel har det på nogle hold været vanskeligt

²² Det er notorisk svært at få ungemålgruppen til at svare på progressionsmålinger. Se fx *Energi til mere - en fritidsjobindsats*, VIVE (2022).

at få de unge til at udfylde spørgeskemaerne – ikke mindst i forhold til anden og tredje måling²³. Cabi har derfor sendt rykkere til de unge – og i en del tilfælde fulgt op ved at ringe til de

unge²⁴ og gennemføre spørgeskemaet via telefon. Efter udsendelse af rykkere er det lykkedes at få nogle besvarelser hjem, men det er primært rykkere med direkte telefonopkald til de unge, som har resulteret i, at svarprocenten er kommet op på 79 (52 ud af 66 unge).

Rykkertelefonopkaldene har bidraget med bonusviden i form af miniinterviews med familiemedlemmer samt mulighed for at spørge uddybende til de unges oplevelser med deltagelse i projektet og vurdering af egen udvikling.

Når Cabi sammenholder besvarelserne i progressionsmålingerne med interviews med kommunale undervisere samt fokusgruppeinterview og individuelle telefoninterviews med de unge, tegner der sig ikke altid en klar rød tråd i besvarelserne.

Forklaringen på dette er formentlig, at de unges mentale tilstand kan svinge meget over tid, hvilket bekræftes af de kommunale undervisere. Som nævnt i målgruppebeskrivelserne har de unge forskellige problematikker, og der sker ting i deres liv både i og uden for projektet, som må formodes at indvirke på besvarelserne.

Det er derfor Cabis vurdering, at de kvantitative resultater fra spørgeskemaerne i indeværende evaluering skal tages med nogle forbehold. Omvendt er der en række tilfælde, hvor de ekstra kvalitative ”miniinterviews” – foretaget pr. telefonrykkeropkald – underbygger den progression, som spørgeskemabesvarelserne indikerer.

5.4 Projektets succeskriterier – organisatorisk niveau

Succeskriterier på organisatorisk niveau

1. *Mindst 85 % af de deltagende virksomheder oplever sig relevant understøttet af projektets parter*
2. *De frivillige mentorer og undervisere oplever at føle sig klædt på og understøttet i mentorordningen og undervisningen*
3. *De deltagende parter i kommuner, virksomheder og civilsamfund har positive erfaringer med samarbejde om at tage et socialt ansvar på tværs af sektorer.*

Målopfyldelse af resultatmål på organisatorisk niveau:

²³ De unge udtrykker undren over, eller mener, at de allerede har udfyldt spørgeskemaet og kan ikke forstå, at de skal udfylde ”det samme” skema igen, selvom det såvel står i forklaringen til skemaet, som at det er blevet oplyst til dem på køkkenholdet.

²⁴ I nogle tilfælde har Cabi konstateret, at de opgivne telefonnumre til de unge desværre i stedet har tilhørt fædre eller mødre (og i et enkelt tilfælde en storebror), hvorfor de har ignoreret spørgeskemalinks og rykkere. Cabi har ved opkald til familiemedlemmerne fået en snak om deres oplevelse samt fået opgivet den unges personlige telefonnummer.

Ad 1. Tilbagemeldingerne fra virksomhederne via telefoninterviews har været altovervejende positive og melder om et godt samarbejde med såvel Meyers Madhus' og Red Barnets projektledelse som mentorer.

Ad 2. Tilbagemeldingerne fra mentorer og undervisere fra telefoninterviews peger generelt på, at de har følt sig klædt på til opgaven via indledende undervisning. Samarbejdet med de kommunale undervisere har ligeledes fungeret godt.

Enkelte mentorer har haft vanskeligt ved at håndtere tungere problematikker i forhold til ungdomsgruppen. Enkelte mentorer har ligeledes fundet forventningsafstemning og rollefordeling med de unges eventuelle kommunale kontaktpersoner vanskelig. Disse mentorer har ikke oplevet opbakning, og har oplevet, at eksempelvis en kommunal støttekontaktperson kan have en anden dagsorden.

Ledelsen i de to kommuner har givet udtryk for, at det er problematisk, at de unge skal have tildelt en frivillig mentor, selvom de i forvejen har en kommunal kontaktperson. Det har udfordret visitationen og givet problematikker omkring rollefordeling og tydelighed om, hvem der har hvilke roller, særligt i jobsøgningsfasen.

Ad 3. Der er udviklet et koncept omkring tre faser – køkkenhold, fritidsjobtræning og fritidsjob – og det at koble en mentor på. Det er dog Cabis vurdering, at der ikke fremstår et klart koncept i forhold til troen på fritidsjob som mål og middel hele vejen rundt, hvor den frivillige mentor og den kommunale kontaktperson i alle tilfælde samler op på de unge, der ikke har fået et fritidsjob i træningsvirksomheden.

6 Evaluering af faser i projektet, mentorskab og forældre-/familieperspektivet

6.1 Rekruttering til projektet

Som nævnt har de unge i Aarhus Kommune primært været visiteret fra Ungecentret Skanderborgvej,²⁵ og de unge i Odense har primært været visiteret fra folkeskoler via socialrådgivere eller specialskolelærere.²⁶

Der har været udfordringer med at få fyldt holdene op, hvilket også betyder, at målsætningen om, at 100 unge skulle gennemføre forløb i Måltid, Fritid, Fremtid, ikke er opnået.

På baggrund af interviews med de kommunale undervisere samt faglige ledere i de to kommuner kan der umiddelbart peges på to primære årsager til den manglende rekruttering af unge:

²⁵ Hold 4 i Aarhus havde dog unge, der ikke gik på Ungecentret Skanderborgvej.

²⁶ De første to hold i Odense blev primært visiteret fra Hunderup-området og de sidste to hold fra Vollsmose-området. Der blev kun gennemført fire hold i Odense, mens der var fem hold i Aarhus.

- Tidlig tilmelding kan være svær at forholde sig til for de unge
- Manglende kendskab og tro på fritidsjob for de unge blandt centralt fagpersonale uden direkte kontakt til projektet.

Odense Kommune har peget på, at rekrutteringen af unge har været vanskeliggjort af, at de unge – af hensyn til mentorrekruttering – gerne skal tilmelde sig lang tid (gerne 1-2 mdr.), før forløbet starter op. Kommunen vurderer, at det er vanskeligt for målgruppen at forpligte sig til noget så langt ude i fremtiden. Flere unge har meldt fra med henvisning til den årsag – eller fordi de har tilvalgt andre tilbud.

Der kom ikke et hold 4 op at køre i Odense, hvilket bl.a. skyldes ovennævnte faktor, men en del af årsagen kan formentlig også tilskrives, at en stor del af rekrutteringen kom til at afhænge af den kommunale undervisers ungenetværk, hvilket i forhold til visitation til hold 4 viste sig at være et for skrøbeligt grundlag.

I Aarhus Kommune peger interviews med mentorer, frivilligkoordinatorer og ledelsen på, at der har været en vis modstand blandt kommunale fagpersoner (kontaktpersoner). Vurderingen fra nogle fagpersoner har været, at det kan være en for vild træningsbane for nogle unge, og at man har ønsket at skærme de unge for nye nederlag. Det at restaurationsbranchen har været omdrejningspunkt, har også givet anledning til bekymring og skepsis blandt fagpersonerne, idet det anses som en for arbejdsmiljømæssigt hård branche for de unge.

Det lader således til, at der ikke nødvendigvis har været tiltro til fritidsjob som middel og mål for de unge i relation til de fagpersoner, der er i periferien af projektet. Nogle fagprofessionelle omkring de unge ser fx ikke nødvendigvis fritidsjobtræning som den unges nærmeste udviklingsbane og den væsentligste opgave i deres professionelle virke.

Samtidig er det dog vigtigt at understrege, at der i begge kommuner og i særdeleshed i Aarhus har været unge, som man ud fra en socialpædagogisk vurdering har valgt ikke at henvise til Måltid, Fritid, Fremtid, fordi de havde for store vanskeligheder i forhold til at indgå i en social sammenhæng og i et fællesskab som det, der kræves på køkkenholdet. Ligeledes er unge med fx spiseforstyrrelser, misbrug og for voldsomme adfærdsvanskeligheder blevet vurderet til ikke at kunne profitere af forløbet eller komme til at få en negativ indvirkning på de øvrige deltagere.

Alt i alt er det Cabis vurdering, at en bedre involvering og informering af fagpersoner (fx faste kontaktpersoner), der har unge i målgruppen for projektet, kunne have medvirket til større forståelse for og opbakning til at henvise flere unge til projektet.

Endelig skal det nævnes, at COVID-19 også har været en faktor i forhold til rekruttering – især på de første hold, der var hårdest ramt af pandemien. Af hensyn til hygiejneforhold var det eksempelvis et tema at holde et begrænset antal af unge på holdene med henblik på at minimere smitterisici.

Generelt er det også tilbagemeldingen fra både Aarhus og Odense, at COVID-19 og nedlukningerne stadig giver efterdønninger; forstået på den måde, at de unges engagement i

fritidsaktiviteter, der blev sat på standby ifm. COVID-19, ikke er kommet tilbage på samme niveau som før pandemien.

6.2 Køkkenforløb – Madundervisning

I køkkenforløbet i Måltid, Fritid, Fremtid har de unge modtaget virkelighedsnær, praktisk undervisning med fokus på madlavning og køkkenfaglige temaer.

Overordnet set har det været målet med køkkenforløbet at:

- Skabe en fælles træningsbane for og med de unge – og igennem dette fællesskab opbygge de unges selvtillid og gøre dem bedre rustet i forhold til uddannelse og job.

I køkkenforløbet er det ligeledes tankegangen, at de unge opnår:

- Konkret køkkentræning. De unge lærer noget, som de kan anvende. Fx i et fritidsjob, i en fremtidig ungdomsuddannelse – eller ved at kunne gå hjem og lave mad til familien.
- Livsduelighed i bredere forstand. Det at kunne lave mad er noget, de kan bruge resten af livet. Ligeledes har der også været fokus på, hvordan man kan få meget ud af lidt rent madmæssigt.
- At være noget for andre. Restaurantaftenen bidrager med det element, at de unge får mulighed for at vise, at de selv og i samarbejde med andre kan lykkes med at skabe en restaurantaften for andre (familie, venner, lærere, mentorer m.v.).

I undervisningen har de unge og underviserne sluttet af med at sidde og spise det måltid sammen, som de har lavet i fællesskab.

Undervisningen har også budt på socialpædagogiske samarbejdsøvelser faciliteret ved de kommunale undervisere.

Fællesskab er vigtigt for de unge

Center for Ungdomsforskning peger i deres forskning²⁷ på, at det er afgørende for unges sociale trivsel at have venner og at være en del af fællesskaber. Selvom der i nogen grad er et forventningspres koblet til det sociale liv, orienterer de unge sig i vid udstrækning mod fællesskaber, der kan give dem en oplevelse af tryghed og tilhørsforhold. Her spiller ikke mindst familien og de nærmeste venner en afgørende rolle. Men de unge har også andre tilgange til fællesskaber. Blandt andet orienterer de sig mod fællesskaber, hvor de kan folde sig selv og deres livsprojekter ud i samarbejde med andre unge.

²⁷ Se fx <https://www.cefu.dk/emner/nyt-fra-cefu/aktuelt-fra-cefu/ny-rapport-unges-faellesskaber-mellem-selvfoelgelighed-og-vedligeholdelse.aspx>

I Måltid, Fritid, Fremtid bliver de unge trænet i at indgå i et arbejdsfællesskab, hvilket er vigtigt, fordi der i flere tilfælde er tale om unge, der netop har svært ved at indgå i fællesskaber.

- ” Der har været nogle kokke, der har været gode og friske og skabt en god energi. Socialt har han været glad for at være der. Det har givet ham noget selvværd og selvtillid, at det var noget, han var god til.
Forælder til ung i projektet
- ” Når jeg hentede ham med hjem i bilen, så snakkede han løs om projektet og om at lave mad sammen med de andre unge i køkkenet, hvor han ellers plejer at sidde med snuden i mobilen.
Forælder til ung i projektet
- ” Det var fantastisk godt, at han kom med i Måltid, Fritid, Fremtid. Vi har bøvlet med det før – at han kom hjem og sagde, at han ikke havde nogen venner. Så har han kun siddet og spillet (red.: på computer). Nu har han haft nogle dage, hvor han kom afsted og får lavet noget andet. Det har styrket hans sociale side – og han har lært noget selvdisciplin. Det har været godt for hans selvværd og selvtillid.
Forælder til ung i projektet
- ” De unge har fået nogle gode oplevelser, som de kan tage med videre. De har fået nogle små sejre – og troen på, at de godt kan noget. Socialt er de hurtigt blevet en del af et fællesskab og har indgået godt i det fælles samarbejde. Socialt er de vokset, men i køkkenet har de også rykket sig på kort tid i et intenst forløb, hvor de er blevet fagligt dygtigere, kan løse opgaver og have ansvarsområder.
Underviser

Tilbagemeldingerne fra de unge, forældre samt undervisere på køkkenholdene påpeger, at køkkenforløbet har en positiv virkning på flere områder for de unge.

For det første nævnes det sociale element og fællesskabet i gruppen som virkeligt givende. De unge oplever køkkenundervisningen som værende et trygt miljø, hvor man kan indgå i et sjovt og givende samvær med de andre unge samt underviserne.

- ” Det har været vigtigt, at vi har sørget for, at der var tid til fællesspisning og snakke, hvor vi har kunnet nyde den mad, vi har lavet i fællesskab – og samtidig har taget nogle snakke om de unges oplevelser, erfaringer og drømme.
Underviser

Konkrete køkkentricks, restaurantaften og diplomoverrækkelse

De unge giver udtryk for, at de er stolte af, at de lærer noget konkret om madlavning, som kan omsættes direkte til noget brugbart – både på hjemmefronten, hvor flere af de unge har lavet mad til familien, og ligeledes i fritidsjobsammenhæng.

Flere af de unge nævner konkrete og sanselige ting som det at filetere en fisk eller at lave pasta fra bunden og forskellige brugbare køkkentricks som noget, de synes var godt at lære og have med videre.

” *Jeg har lært at lave forskellige retter - så som pasta, hvordan man gør en fisk klar, hvordan man smager maden ordentligt til. Og så har jeg lært nogle nye, dejlige mennesker at kende.*

Ung i projektet

” *For det første lærte jeg at lave en lækker tomatsuppe fra bunden. Og så har jeg fundet ud af, at jeg er god til at arbejde/samarbejde med mennesker, når jeg laver mad.*

Ung i projektet

Tankegangen i projektet med, at de unge kan profitere af opgaveløsning i mindre grupper, som man kan se resultatet af, fungerer godt for målgruppen.

De unge og underviserne påpeger også, at der er gode erfaringer med de frivillige, der deltager i køkkenundervisningen. Disse opnår en god kontakt og relation til de unge i projektet. Det at indgå i madlavningen og fællesskabet giver en god indgangsvinkel til at tale med de unge om det rent madlavningsfaglige, men også om andre ting i livet såsom udfordringer og drømme.

” *Jeg har lært noget nyt, mødt nye mennesker, mødt nye venner. Det var virkelig sjovt. Jeg har været mig selv, og jeg har lært mig selv, hvordan man gør. Livet er ude i den store verden. Vores frivillige underviser siger, at jeg skal følge mine drømme.*

Ung i projektet

Restaurantaftenen fremstår som en stor og god oplevelse for de unge, hvor de oplever at være en del af et køkkenfællesskab, der lykkes med at skabe en madoplevelse for de indbudte gæster. De unge er stolte over dette event, og de lærer noget om at samarbejde, men finder også ud af, at de godt kan selv.

” *Da vi havde restaurantaften, fandt jeg ud af, at hvis jeg brænder for det, jeg laver, så knokler jeg, til jeg er færdig. Det er megafedt.*

Ung i projektet

Nogle af forældrene ser også de unge i et andet lys i kølvandet på dette arrangement.

” *Restaurantaftenen, ja, det var nærmest bedre end at være på restaurant. De unge gav virkelig god service – og det var så flot sat op og pyntet op. De er jo gået op i selv små detaljer. Det giver virkelig et godt indtryk af projektet og hele forløbet. Jeg var virkelig imponeret.*

Forælder til ung i projektet

Diplomoverrækkelsen har ligeledes gjort stort indtryk på de unge og på forældrene til de unge.

” Det var virkelig rørende ved diplomoverrækkelsen, hvor der blev sagt en masse om min søns personlighed. Det var ikke bare overfladisk. De ramte hans karaktertræk. Jeg var rørt og stolt. Det er min søn ikke vant til. Han får tit at vide i skolen, at han ikke følger med. Nu føler han sig ligesom mere værd.

Forælder til ung i projektet

Kombinationen af madfaglighed og socialfaglighed har altså været med til at bygge de unges selvtillid op, og Cabi vurderer, at den gejst, som de unge har oplevet i forhold til dette, kan bruges som trædesten videre.

Køkkenundervisningen og det sammenhold og fællesskab, der har været i den forbindelse, har således fungeret rigtig godt i forhold til de unges udvikling – og det er sket over en kort periode på blot fire uger. Derfor kan det overvejes, om den slags fællesskabsaktiviteter generelt kan anvendes til de unges kompetenceopbygning.

Nogle forældre har omvendt givet udtryk for bekymring for, om det netværk, der bliver opbygget under køkkenforløbet, forsvinder igen efter endt undervisning.

” Min søn har været virkelig glad for køkkenholdet, men nu her, efter at det er afsluttet, ved jeg ikke rigtig, om de holder kontakt med hinanden.

Forælder til ung i projektet

Det er Cabis vurdering, at fællesskabsdelen – for de unge, der ikke i forvejen kendte til hinanden, går på skole sammen m.v., mere eller mindre forsvinder ved overgangen til fritidsjobtræningen.

6.3 Fritidsjobtræning

Efter de fire ugers køkkenundervisning har de unge været i fire ugers fritidsjobtræning; et praktikophold, der har haft til hensigt at ruste de unge til at få og kunne fungere i et fritidsjob.

Projektlederen i Meyers Madhus har haft ansvaret for at sikre, at der har været en række virksomheder, der har ønsket at være aktivt deltagende i projektet. Nogle af virksomhederne var i forvejen kendt af Meyers Madhus, mens andre er rekrutteret udefra.

Der har været tale om en blanding af virksomheder, der har stillet fritidsjobtræningspladser til rådighed. Det har været virksomheder, som Meyers Madhus ikke tidligere har haft kontakt med, virksomheder fra projektlederens netværk, samt Meyers Madhus' egne restauranter og kantiner.

På hvert hold er virksomhederne blevet drøftet projektpartnerne imellem, og kommunerne er – bl.a. i kraft af et godt indblik i lokalmiljøet – kommet med gode input til, hvem Meyers Madhus kunne tage kontakt til.

Aarhus Kommune har fx bidraget ved at formidle kontakt til medlemmer i et lokalt erhvervsnetværk. Den kommunale underviser har desuden skaffet kontakt til et par lokale supermarkeder, som de unge specifikt ønskede at komme i fritidsjobtræning hos, da de havde bopæl tæt på

disse. I Odense Kommune var der for en enkelt ungs vedkommende ikke et match i forhold til fritidsjobtræning i relation til restaurations- og fødevarebranchen, hvorfor man valgte at sætte en fritidsjobtræning op med gartneren på Ungdomsskolen, hvilket blev et fint forløb. En anden ung blev i kølvandet på køkkenforløbet og fritidsjobtræning ansat i køkkenet på Ungdomscentret Camp U i Odense. Dette er det eneste sted, der er blevet ansat en ung i fritidsjob på en kommunal arbejdsplads.

I alt har 33 virksomheder medvirket gennem de fem hold i Aarhus og Odense kommuner.²⁸ Her til kommer en lang bruttoliste, som Meyers Madhus-projektlederen har været i dialog med i projektperioden. Følgende virksomheder har samarbejdet med Måltid, Fritid, Fremtid og enten stillet fritidsjobpraktikpladser til rådighed og/eller ansat unge i fritidsjob:

Aarhus		Odense	
7-Eleven	Lagkagehuset	Bean&Bagel Buster	IKEA Odense
Carl's Jr.	Meyers Kantiner	Bilka	Lagkagehuset
Centralværkstedet	Meyers Køkken	Cafe Biografen	MASH
Coop 365 (syd)	Restaurant Pondus	Cafe Mauritz	Meyers Kantiner (Deloitte)
Restaurant Domestic	Rambøll kantine (Meyers)	Carl's Jr.	Rema 1000
Fakta	Rema 1000 (midtby)	Føtex	Restaurant Grønttorvet
Jumbo Bakery	Spiselaugget (Godsbanken)	Restaurant H.C. By Meyers, Hotel Odeon	Restaurant Paprika
Scandic Aarhus City	Turbinehallen/Restaurant Malt/Musikhuset Aarhus	Scandic Odense	Ungdomscenter Camp U

Når en virksomhed har sagt ja til at deltage i projektet, har den sagt ja til at:

- Tage en ung i fritidsjobtræning to gange om ugen i fire uger
- Udpege en virksomhedsven, der støtter og hjælper den unge i jobtræningsperioden.

²⁸ Der er i skrivende stund dialog mellem Meyers Madhus og Aarhus og Odense kommuner om overdragelse af virksomhedskontakterne fra Måltid, Fritid, Fremtid til kommunalt regi, så de kan indgå som et aktiv i den fremtidige kommunale fritidsjobindsats.

Virksomhedsvennen er også i kontakt med den frivillige mentor om koordinering af den unges jobtræning. Desuden skal virksomheden være villig til at:

- Tilbyde den unge en samtale ved jobtræningens afslutning, så den unge får erfaring med at være til en jobsamtale. Samtalen gennemføres, uanset om den unge tilbydes ansættelse i virksomheden eller ej efter endt jobtræning.
- Tage den unge i betragtning til aktuelle eller fremtidige fritidsjobstillinger i virksomheden.

Meyers Madhus har over for virksomhederne argumenteret for, at:

- virksomhederne vil gøre en stor forskel for en ung og skabe et godt fundament for, at den unge får en god tilknytning til arbejdsmarkedet på både kort og lang sigt
- de ved at indgå i projektet er med til at kompetenceudvikle deres medarbejdere. Samtidig har Meyers Madhus og Red Barnet i fællesskab sørget for undervisningsmateriale og videoer til at klæde virksomhedsvennerne på til at arbejde med målgruppen
- de ved deltagelse i projektet brander deres virksomhed og skaber en synlig CSR-profil som socialt ansvarlig virksomhed. Bl.a. har virksomhederne fået udleveret stickers, de har kunnet bruge til en synlig kommunikation af deres deltagelse i indsatsen. Og desuden er virksomhederne blevet nævnt på SoMe-opslag m.v. i forbindelse med omtale af projektets virksomhedsindsats.

De unges og virksomhedernes oplevelser af praktikopholdet

De fleste unge påpeger i interviews med Cabi, at de har haft en god oplevelse med fritidsjobtræningen. Dette indebærer, at de oplever, at de er blevet bedre til at tale med andre mennesker, er blevet mere selvstændige og tager mere ansvar. Troen på at kunne klare sig i et fritidsjob er styrket.

” *Jeg troede, at det var meget svært (red.: at skulle klare tingene i praktikken), og jeg var lidt nervøs, når jeg skulle tage varer ud og sådan noget, men allerede på gang to, så fandt jeg ud af, at jeg godt kunne finde ud af det.*

Ung i projektet

” *Jeg har fået en ide om, hvordan det er at have et fritidsjob. Jeg er blevet bedre til at snakke med mennesker, som jeg ikke kender. Jeg er blevet mere selvstændig og ansvarsbevidst – og nu føler jeg, at jeg kan klare et fritidsjob på egen hånd.*

Ung i projektet

Ligeledes har det for flere af de unge sat gang i tanker om, hvad det vil sige at være på en arbejdsplads, og hvad de gerne vil arbejde med i fremtiden.

” *Jeg har fundet ud af, hvordan det er at stå under pres i et køkken, og hvordan det er at være i praktik et sted, hvor der skal laves mange ting.*

Ung i projektet

” *Jeg har fået en rigtig god oplevelse og mødt en masse gode mennesker. Det har i hvert fald fået mig til at tænke over, hvad jeg vil være.*

Ung i projektet

Der har været enkelte tilfælde, hvor opgaverne i fritidsjobbet i virksomheden ikke har stemt overens med den unges forventninger eller ønsker.

” *Jeg ville gerne have haft mere med gæsterne at gøre, men jeg skulle mest bare rydde op og gøre klar i køkkenet.*

Ung i projektet

I nogle tilfælde har dette drejet sig om en manglende forventningsafstemning mellem den unge og virksomheden. Dette tema er senere blevet taget op i dialogen med de unge på efterfølgende køkkenhold, da der til tider har været store forventninger fra de unges side til, hvad de kan få af ansvarsråder fra start i et praktikophold/fritidsjob.

I andre tilfælde er nogle unge nået frem til en erkendelse af, hvordan de fungerer bedst, og hvor de ikke fungerer. Eksempelvis fungerer nogle unge bedre i et kantinekøkken end i et restaurantkøkken. Dette har også været en del af formålet med projektet.

” *Kokkelivet kan nok være lidt for stressfyldt for mig, men jeg er ikke skræmt væk fra madlavning. Måske skal jeg finde noget mindre stressfyldt.*

Ung i projektet

Selvom alle de unge stort set samstemmende har været glade for køkkenforløbet, så er det ikke alle, der har set det som et mål at få fritidsjobtræning og blive ansat i en café, på restaurant eller i en kantine. Der har dog heller ikke været ensidigt fokus på dette i projektet. Tværtimod er de konkrete færdigheder og den selvtillid, som de unge har bygget op på køkkenholdet og i fritidsjobtræningen, blevet set som trædesten til at komme i et fritidsjob – uanset branche. Flere af de unge i projektet kender andre unge, der har fundet fritidsjob gennem detailhandlen, og en del af de unge giver i interviews udtryk for, at det også er dér, de gerne vil arbejde; også selvom køkkenforløbet har været sjovt og spændende.

Virksomhedernes oplevelser af de unge

Fritidsjobtræningsforløbet giver mulighed for at få indblik i arbejdsopgaver, hvor den unges indsats betyder noget for virksomheden og de øvrige ansatte. Flere af virksomhederne påpeger, at de er gået ind i projektet med henblik på at give nogle unge mennesker en chance i livet og en god start på arbejdslivet. De giver endvidere udtryk for, at de oplever unge, der vokser i forløbet. Konkret kommer det bl.a. til udtryk ved, at de unge i højere grad tør kigge virksomhedsvennen i øjnene og bliver mere selvstændige og ansvarsbevidste undervejs i fritidsjobtræningen.

For virksomhederne har forventningsafstemning med den unge og klare retningslinjer været vigtige. Det kan fx dreje sig om mødestabilitet, og at de unge gerne skal udvise interesse og være åbne i forhold til deres arbejde. Virksomhederne føler sig generelt godt klædt på i forhold til, at der er tale om en målgruppe af unge, der kan have forskellige udfordringer, men det er

ikke noget, som de har dykket mere ned i. I stedet har de forholdt sig til de opgaver, der skal løses.

” Det har passet fint med, at han er kommet to gange om ugen og har fyldt tørværter op, som vi får om eftermiddagen. Han var meget stille fra start, men vi kan hjælpe og støtte – og nu virker det, som om han har fået mere selvtillid og byder ind med meget mere.

Virksomhed

” Jeg har nogle krav og forventninger til de job, de unge indgår i. Og så forholder jeg mig til, hvad de kan. Det hjælper ikke at bede dem om at gøre noget, de ikke kan. Det vigtige er, at de får nogle succesoplevelser, at de vokser med opgaven – og jeg kan se, at de ranker ryggen, når de kan mærke, at de kan.

Virksomhed

” Vi fik jo at vide, at han havde haft det svært, men her har vi faktisk ikke kunnet mærke, at der var noget. Han var genert fra start, hvor det var godt, der var en mentor, men ellers har han været nysgerrig og haft lyst til at lære. Og nu, hvor træningen er overstået, vil vi gerne tilbyde ham et fritidsjob.

Virksomhed

Hvis der er opstået problemer undervejs med unge, der eksempelvis ikke dukker op, så tages der en snak om det.

” Det kan jo godt være nogle skoletrætte unge, som vi får ind i praktik. De er ikke nødvendigvis så mødestabile. Nogle skal vi lige have fat i. Så griber jeg ”knoglen”, og så får vi en snak om, hvad der skal til for at lykkes på en arbejdsplads. Og at vi har brug for dem til at løse de opgaver, de har fået.

Virksomhed

Det har i det hele taget været vigtigt for virksomhederne at medvirke til, at de unge får en god og realistisk oplevelse af det at være i et fritidsjob.

” I mit hoved er det kun et ordentligt fritidsjob, hvis de unge kan udvikle sig. Det gør de ikke ved at skrælle rodfrugter hele tiden.

Virksomhed

Det er Cabis vurdering, at fritidsjobtræningen gør en afgørende forskel for flere af de unge, fordi de har mulighed for at prøve sig af og få en bedre forståelse af, hvad det vil sige at have et arbejde, og hvilke krav der er til det. Gennem fritidsjobtræningen lærer virksomheden den unge at kende og kan på den måde se, hvilke opgaver den unge kan ansættes til.

” Vi har ansat to af de unge, der har været i praktik her. Den ene stort set fast, hver anden weekend. Der var et rigtig godt match. Hun var rigtig dygtig og udviste et godt engagement. Så havde vi også brug for en anden, der har fået nogle få timer og kan kaldes ind, hvis det brænder på. Det fungerer godt.

Virksomhed

” Vi havde ikke ansat en ung i fritidsjob hos os, hvis ikke vi havde haft sådan et forløb her (red.: Fritidsjobtræningen). Det har været en god mulighed for os at se den unge an. Kan hun klare det? Møder hun til tiden? Vil hun gerne jobbet?
Virksomhed

For flere virksomheder har den unges praktikophold således været afgørende i forhold til ansættelse i fritidsjob efter endt fritidsjobtræning.

6.4 Fritidsjobbet

I alt har 27 unge opnået et fritidsjob i projektperioden. Det svarer til, at ca. 4 ud af 10 af de unge, der har været en del af projekt Måltid, Fritid, Fremtid, har opnået et fritidsjob.

Første fritidsjob er svært

De unge har været præget af forskellige forudsætninger i forhold til forløbet, men fælles for langt hoveddelen har været, at de ikke har kompetencerne til at opsøge et fritidsjob selv, og en del af dem ser det givetvis ikke engang som en særlig realistisk mulighed.

Interviews med de kommunale undervisere, køkkenunderviserne, virksomhedsrepræsentanter samt de unge selv tegner et billede af, at flere af de unge bærer præg af at være generte (enkelte har angstproblematikker) og generelt have svært ved at indgå i sociale fællesskaber. Desuden har flere af de unge enten ikke familie, der har ressourcerne til at hjælpe med at finde et fritidsjob, eller også ser forældrene ikke umiddelbart fritidsjob som en mulighed for deres barn.

Helt konkret giver de unge udtryk for, at det er svært at skrive CV og ansøge om fritidsjob, og de kan være nervøse for at skulle møde en arbejdsgiver.

De unge, der ikke står med et fritidsjob efter fritidsjobtræningen, peger også på forskellige forklaringer på, at de nok ikke skal finde et fritidsjob.

” Jeg tænker, at jeg har brug for et sabbatår oven på folkeskolen, så jeg ved ikke lige, om jeg vil have et fritidsjob.
Ung i projektet

” Jeg skal koncentrere mig om min eksamen, så jeg tror ikke, at det skal være nu.
Ung i projektet

” Jeg har ikke lyst til bare at stå og vaske op et sted.
Ung i projektet

Selvom ovenstående citater kan virke sort/hvide i forhold til de unges holdning til fritidsjob, så underbygger data fra progressionsmålinger og de kvalitative interviews med de unge, at flere af de unge oplever en udvikling i forhold til fritidsjobparathed igennem forløbet. En vigtig pointe i forhold til ovennævnte citater er også, at en af de unge (sabbatår-citatet) fandt et fritidsjob efter endt fritidsjobtræning, da hun alligevel var blevet åben over for idéen. Projektet kan således

siges at have haft en oplysende virkning over for flere af de unge, hvor fritidsjob ikke har fremstået som en mulighed.

Interviews med de unge viser desuden, at flere af de unge, der har opnået at få et fritidsjob, giver udtryk for, at de er glade for det. For det første er de stolte af at kunne levere et stykke arbejde og have en funktion i en virksomhed sammen med de andre ansatte og lykkes med det. For det andet er de glade for den ekstra indtægt. For det tredje oplever de, at det giver en anden status blandt vennerne og i familien. Og de oplever ikke, at dette sker på bekostning af andre ting, som fx skolen.

Nogle unge peger på, at fritidsjob giver én lyst til at få et job, når nogle af ens venner har et fritidsjob. Her har Måltid, Fritid, Fremtid været et springbræt for nogen, der skulle bruge lidt ekstra støtte.

” Jeg fik 200 kr. om måneden i lomme penge hjemmefra og tænkte ikke, jeg havde brug for mere. Men da jeg så, at nogen, jeg kendte, fik fritidsjob, så fik jeg også lyst til at få ét. Og så var Måltid, Fritid, Fremtid en mulighed for mig.

Ung i projektet

Det er Cabis vurdering, at vedholdenhed, støtte og motivation over for målgruppen er afgørende for, om de ender i fritidsjob. Det første fritidsjob er svært for alle unge, men målgruppen for indværende projekt har yderligere udfordringer, der gør, at konkret hjælp og støtte bliver endnu mere afgørende for, om de unge får og bevarer lysten til at få et fritidsjob.

Erfaringerne i forhold til de unge, der kom i fritidsjob

Afsættet for projektet har været, at de unge gerne skulle finde fritidsjobs inden for restaurations- eller fødevarerbrancherne. De unge, der har fundet fritidsjobs, har fået det inden for restaurationsbranchen og inden for fødevarerbranchen. De typiske opgaver har her været lettere rengøring, borddækning og oprydning, opvask, lagerarbejde, forberedelse af råvarer til køkkenpersonale og lignende. Herudover har en del fået arbejde i supermarkeder, hvor de hjælper med vareopfyldning og lagerarbejde.

En overvejende del af de fritidsjobs, som de unge har opnået, er sket i naturlig forlængelse af fritidsjobtræningen. De unge, der har fået fritidsjob på den måde, giver udtryk for at være glade for dette. Kendskabet til virksomheden giver en tryghed for den unge, idet den unge allerede er bekendt med virksomhedens daglige rytme og opgaver.

” Det er tydeligt at mærke, at de har fået mere ansvarsbevidsthed. De har fået en viden om, at det kræver noget af mig at komme ud at arbejde og tjene nogle penge. Jeg er nødt til at yde noget.

Virksomhed

Som nævnt tidligere giver flere virksomheder udtryk for, at det har været vigtigt for dem at kunne se den unge an i fritidsjobtræningen, men samtidig nævner flere, at der rent faktisk ikke har været den store forskel i forhold til, hvordan de oplever at ansætte andre unge i fritidsjob. Det er de unges engagement og villighed til at lære og arbejde, som er det vigtige.

” Vi har ansat to (red.: Som har været i fritidsjobtræning samme sted). Jeg synes faktisk, at de er gået ind til det som alle andre. De kommer jo ind i praktik uden at have prøvet jobbet før, og der er en udviklingskurve. Men hvis de har været interesserede og åbne i forhold til deres arbejde, mødt til tiden, udvist arbejdsmoral og ildhu omkring opgaven, så vil vi gerne ansætte dem. Vi har i al fald mod på at få flere unge herved.

Virksomhed

I fritidsjobtræningen og i forhold til senere ansættelse i fritidsjob giver flere virksomheder udtryk for, at de gerne vil udvise rummelighed, da de godt ved, at det kan være svært for en ung at starte i det første job.

I kølvandet på fritidsjobtræningen fik en ung via praktikstedet kontakt til en café, der manglede en prepper. Der blev sat en jobsamtale op, men desværre mødte den unge ved en fejl først op dagen efter. Den ikke-rettidige jobsamtale gik dog alligevel godt – og gav i øvrigt en mulighed for at tage en forventningsafstemmende snak om, hvor vigtigt det var, at de kunne regne med den unge til at stå for forberedelse af madvarer til serveringen om aftenen på caféen. Den unge blev herefter ansat og trives i sit job.

Flere af virksomhederne nævner da også, at den udvikling, som de ser ved de unge, er en afgørende del af deres motivation for at deltage i projektet og give de unge en chance. Og når virksomheden er rummelig og skaber trygge rammer, så kan det lykkes.

” Det er virkelig spændende at følge de her unge mennesker, der starter med at komme til et møde (red.: I forbindelse med fritidsjobtræning), hvor de virker uengagerede, men efter at være i gang med arbejdet får armene op over hovedet, får selvtillid og selvværd – og så er det endt med ansættelser. De bliver trygge ved at træde ind på en arbejdsplads.

Virksomhed

Hvorfor kom nogle unge ikke i fritidsjob?

At 4 ud af 10 unge kom i fritidsjob i Måltid, Fritid, Fremtid-projektet, betyder også, at 6 ud af 10 ikke gjorde. Det findes der flere mulige årsager til.

Flere af de unge, som Cabi har snakket med pr. telefoninterview, giver udtryk for, at de opfatter Måltid, Fritid, Fremtid-forløbet som slut efter fritidsjobtræningen. Efter køkken- og fritidsjobtræningsforløbet kan nogle af de unge ikke se formålet med kontakten til mentoren længere. Interviewede mentorer og frivilligkoordinatorer giver udtryk for, at det har været svært at være vedholdende over for de unge i den sidste fase, når den unge vælger mentor fra. I det der ikke har været indbygget en opfølgende indsats fra kommunalt hold i projektet i forhold til vedholdende fritidsjobfokus, har dette stillet mentorerne i en svær situation.

Det er Cabis vurdering, at denne projektkonstruktion muligvis har betydet, at unge, der ikke fik fritidsjob efter fritidsjobtræningen, er blevet tabt.

Flertallet af de unge, som Cabi har interviewet, påpeger, at de har meldt sig til Måltid, Fritid, Fremtid ud fra et ønske og en forventning om at være en del af et køkkenforløb, og at de også ønsker sig et fritidsjob.

” *Jeg kan godt lide at lave mad og lære noget mere om det – så derfor meldte jeg mig. Men jeg vil også gerne have et fritidsjob.*
Ung i projektet

Cabis interviews med de unge og fagpersonerne omkring den unge viser, at det kræver vedholdenhed og enighed omkring fritidsjob som middel og mål for den unge, for at det kan lykkes. Ellers er der risiko for, at fritidsjob bliver ”nice to have” og ikke ”need to have”.

Troen på fritidsjob – og på den unge

Vi ved fra forskning og erfaringer,²⁹ at det virker positivt på de unges fremtidige udvikling, hvis de har haft et fritidsjob. Fritidsjob er ikke det eneste, der optager de unge. Interview blandt unge, der ikke kom i fritidsjob, viser, at interesse og motivation daler efter fritidsjobtræningen, og at kontakten til mentoren mistes. Der er i disse tilfælde ej heller fokus på fritidsjob blandt de voksne, som de unge er i kontakt med. Kort sagt kan der opstå en situation, hvor den unge selv og de voksne ikke ser fritidsjob som en afgørende målsætning eller en vigtig værdi for den unges udvikling. Især fordi der er en række andre ting, der presser sig mere på.

Den manglende tro på fritidsjob som middel og mål vurderer Cabi får en hæmmende virkning i forhold til en effektiv fritidsjobindsats over for målgruppen.

Væksthusets Forskningscenter har gennemført det såkaldte BIP-projekt (Beskæftigelsesindikator-projektet), der arbejder med indikatorer på arbejdsmarkedsparathed for voksne udsatte ledige. En af forskningsstudiets konklusioner var her, at en afgørende faktor for, at de kom i job, var sagsbehandlers tro på og vedvarende fokus på, at den ledige kunne komme i job.

Det er Cabis vurdering, at der kan drages parallel til en læring for projekt Måltid, Fritid, Fremtid. Det er afgørende for de unges fritidsjobparathed, at de voksne omkring den unge tror på, at det kan lade sig gøre – og at der sikres vedholdende støtte med henblik på, at den unge lykkes med at finde et fritidsjob. En forudsætning for dette er, at der er enighed blandt aktørerne om, at fritidsjob opfattes som værdiskabende og som middel og mål for en positiv udvikling for den unge.

6.5 Forældre-/familieperspektivet

Forældre og familien udgør også en del af projekt Måltid, Fritid, Fremtid. Succeskriteriet på borgerniveau i forhold til forældre er:

²⁹ Se viden og kilder her: <https://www.cabiweb.dk/temaer/unge-under-30/fritidsjob-til-unge/>

Forældrene til deltagende unge oplever erfaring med at støtte deres børns deltagelse i positive fællesskaber.

Inden de unge er blevet henvist til Måltid, Fritid, Fremtid, har det været nødvendigt at sikre forældrenes opbakning. Forældrene har skullet sige god for de unges deltagelse (idet de unge er under 18), og projektaktørerne har også været bevidste om, at forældrene og familien er centrale aktører i den unges liv.

Cabi har gennemført korte telefoninterviews med i alt otte forældre og har ligeledes mødt og observeret forældre ved restaurantaften og diplomoverrækkelse. Tilbagemeldingerne har generelt været meget positive i forhold til projekt Måltid, Fritid, Fremtid. Forældrene giver udtryk for, at deres børn har været glade for at gå på holdet. Nogle af de unge, der ikke plejer at lave mad derhjemme, udviser mere initiativ og er begyndt at lave mad til hele familien. Andre unge, der har været vant til at lave mad derhjemme, har netop valgt Måltid, Fritid, Fremtid, fordi de er glade for at lave mad.

Flere af forældrene peger på, at deres søn/datter har det svært socialt og mangler at tro på sig selv, hvorfor et fritidsjob måske ikke har været noget, der har været overvejet før. Forældrene giver imidlertid udtryk for, at køkken- og praktikforløbet har givet de unge mere tro på tingene, og de opleves som mere selvkørende og har været glade for at indgå i fællesskabet med de andre unge.

” Vi har kunnet se en dreng, der har brændt for det og været interesseret. Han har været glad for sammenholdet og instruktionen i køkkenet. Han har både fundet ud af, hvad han gerne vil – og hvad han nok ikke vil fremover.

Forælder til ung i projektet

Nogle forældre giver udtryk for, at mentoren har betydet meget for den unge. Ikke mindst på det sociale plan.

” Efter min søn har været på forløbet, har han haft en følelse af at være mere værd. Han har også stadig kontakt til mentor. Vi er meget glade for hans mentor – og vi har købt en gave til ham.

Forælder til ung i projektet

Det, at fritidsjobindsatsen ligger i nærområdet (hvilket har været tilfældet for de unge i Odense på hold 3 og 5), hvor familien bor, bliver nævnt som noget positivt fra forældrenes side. Det skaber en vis tryghed og gør det nemmere fx at tage til restaurantaften.

De forældre, der har deltaget på restaurantaftenen, giver udtryk for, at de er meget stolte af deres barn, og de nævner også, at diplomet har en stor betydning for den unge. Nogle forældre så ikke nødvendigvis Måltid, Fritid, Fremtid som en vej til fritidsjob for deres barn, men processen, hvor de har kunnet følge med på sidelinjen, har gjort, at de nu ser det som en naturlig udvikling.

” Min datter er god til at lave mad, og hun var glad for at være med på køkkenhold. Nu fik hun fritidsjob. Det er hun glad for, og det er jeg stolt af.

Forælder til ung i projektet

Den kommunale underviser i Odense bekræfter dette billede og tilføjer, at nogle forældre har fået en mere positiv forståelse af den værdi, et fritidsjob kan give deres barn. Ligeledes opleves der større accept af, at et fritidsjob godt kan ligge lidt længere væk end i nærområdet.

Flere af forældrene har ikke haft mulighed for selv at vejlede og hjælpe deres unge i at søge fritidsjob, hvorfor de er glade for den hjælp, som de unge kan få i projektet.

I det hele taget virker det, som om forældrene også har gennemgået en proces i forståelsen for og intentionen bag, hvad Måltid, Fritid, Fremtid har kunnet gøre for deres barns udvikling. Fritidsjob bliver nu set som en mulighed og som noget, der kan give værdi i den unges liv.

” Jeg tror, at det har givet hende noget pondus i forhold til at klare fritidsjobbet, at hun har fået succesoplevelser på forløbet i køkkenet. Det har givet hende en større tro på sig selv og noget mere selvtillid og selvværd. Det har været godt at se.

Forælder til ung i projektet

Afslutningsvis i dette afsnit skal det nævnes, at erfaringerne fra Måltid, Fritid, Fremtid i forhold til forældrenes perspektiv lægger sig tæt op ad de erfaringer, som LG Insight peger på i en af-dækning baseret på både litteraturstudier og dokumentation fra andre støttede fritidsjobindsatser og fritidsjobindsatser for samme målgruppe.³⁰ Kort opsummeret beskrives værdien af fritidsjob for den unge set i et familieperspektiv i LG Insights undersøgelse således:

- *Fritidsjob kan styrke familiens kendskab til arbejdsmarked og ungeliv.*
I projekt Måltid, Fritid, Fremtid opbygges familiens kendskab gennem de forskellige aktiviteter (køkkenundervisning, fritidsjobtræning, dialog med mentor) og selve fritidsjobbet
- *Fritidsjob kan øge den oplevede tryghed og trivsel i familierne*
I projekt Måltid, Fritid, Fremtid opbygges trygheden gennem de forskellige faser – eksempelvis via familiens kendskab til køkkenforløbet (fx restaurantaften) og ved familiens oplevelse af de støttefunktioner, der hjælper den unge undervejs (fx mentor, virksomhedsven)
- *Fritidsjob kan bidrage til status og anerkendelse i nærområdet*
Særligt i Odense ses det, at køkkenundervisning og fritidsjob smitter positivt af, fordi indsatsen foregår i nærområdet
- *Den unge i centrum (oplever at kunne selv) – forældre på sidelinjen*
Flere af de unge virker stolte over at kunne fremvise deres kundskaber på restaurantaften. Det giver en anerkendelse, også fra deres familier. Køkkenundervisningen og fritidsjobtræningen bygger dem op og giver en oplevelse af, at de kan selv, og dermed mestre et fritidsjob og blive mere selvkørende.

³⁰ https://lg-insight.dk/wp-content/uploads/2021/03/Fritidsjob-i-familieperspektiv_-m-bilag_LG-Insight.pdf

6.6 Mentorskabet

I Måltid, Fritid, Fremtid har Red Barnet tilknyttet frivillige, der varetager forskellige roller:

- frivillige projektledere (lokale frivillige koordinatore for de andre frivillige)
- frivillige undervisere til madlavning (beskrives under afsnittet om køkkenundervisning)
- frivillige mentorer.

De frivillige projektledere (i henholdsvis Odense og Aarhus) har koordineret samarbejdet med de frivillige mentorer og undervisere, dvs. at de har stået for rekruttering, undervisning og sparring med de frivillige. Desuden har de frivillige projektledere løbende skullet koordinere med den nationale projektledelse på Red Barnets hovedkontor.

Sammen med køkkenforløbet og fritidsjobtræningen er mentorskabet noget af det særegne ved Måltid, Fritid, Fremtid-konceptet. Gennem køkkenforløbet, under fritidsjobtræningen og i de efterfølgende fire måneder har samtlige unge i projektet fået en frivillig mentor fra Red Barnet tilknyttet.

Alle unge, der blev henvist til forløbet, har fået tilknyttet en frivillig mentor, der har haft til opgave at motivere og støtte de unge. Konkret har mentorerne haft den funktion at give de unge gode råd om arbejdslivet, herunder hvordan man kan komme i gang på en arbejdsplads, hjælp til at skrive ansøgninger og generel støtte i jobsøgningen. Denne støtte har de unge ikke nødvendigvis hjemmefra og bidrager derfor til at give de unge en god start på deres fremtidige arbejdsliv.

Hvis de unge ikke bliver ansat i træningsvirksomheden, har den frivillige mentor givet den unge hjælp og sparring til CV og jobsøgning med henblik på at finde fritidsjob efterfølgende.

Red Barnet beskriver mentors opgaver som følgende:³¹

- Støtte og motivere den unge gennem hele forløbet.
- Hjælpe den unge med struktur og overholdelse af aftaler.
- Følge den unge til undervisning og jobtræning, hvis der er behov (mentor deltager ikke).
- Sikre god kontakt mellem den unge og virksomheden, som den unge skal ud i jobtræning hos, og deltage i møder med den lokale virksomhed.
- Fejre den unge – fx ved deltagelse i diplomoverrækkelse og andre festlige markeringer.
- Udvikling og afklaring af den unges potentiale, så den unge får medvind i fritidsjobjagt.
- Hjælpe den unge med jobsøgning, herunder udarbejdelse af ansøgninger og CV.
- Dele ud af sine personlige erfaringer med at være på arbejdsmarkedet.
- Lytte til de udfordringer, som den unge møder på vejen til et fritidsjob.
- Praktisk problemløsning, hvis der opstår udfordringer i den unges forløb.
- Deltage i sparringsmøder med de øvrige frivillige mentorer i projektet.
- Deltage i to korte, obligatoriske uddannelsesdage.
- Deltage som gæst ved restaurantaften, hvor de unge viser, hvad de har lært i køkkenet.

³¹ Uddrag fra Red Barnets annoncering efter frivillige til projektet.

- Være i tæt, løbende kontakt med de frivillige projektledere, der hjælper ifm. sparring.

Interviews med de unge peger på, at nogle af de unge har haft stor glæde af at have en mentor at vende stort og småt fra hverdagen samt udfordringer med, fx i forhold til at bevare gejsten i forhold til fritidsjobtræningen. Nogle unge har også været glade for den konkrete hjælp, som de har fået af mentorerne i form af transport til køkkenforløb eller fritidsjobtræning eller til indkøb af fx sikkerhedssko.

” Det har været rart at have en mentor at vende stort og småt med.
Ung i projektet

Mentorerne har også kunnet guide de unge i forhold til fritidsjobtræningen, hvor nogle unge har skullet lære, hvilke forventninger og spilleregler der gælder på en arbejdsplads.

” Min mentee ville holde sommerferie i uge 30 uden at have snakket med arbejdsgiver. Det fortalte jeg, at det kunne blive en ubehagelig overraskelse for arbejdsgiver, så jeg fik mentee til at sende en sms om det til arbejdsgiver – og det faldt på plads.
Mentor

I det hele taget er tilbagemeldinger fra de unge og fra virksomhederne, at mentorerne flere steder har haft en vigtig rolle, særligt ved opstart i fritidsjobtræningen. Flere af de unge har – især fra start – haft svært ved at skulle have dialog med virksomheden, da de har været meget generte eller usikre på sig selv. I det tilfælde har mentor udført en vigtig supportrolle.

” Det var rart for dem (red.: de unge) at have en mentor med. De var meget usikre ved den første forventningsafstemning, men så gik det fint efterfølgende.
Virksomhed

Flere af de unge påpeger, at det at skulle lave CV og ansøgning og finde ud af, hvor man kan finde et fritidsjob (fx via søgning på nettet), er svært for dem, og at der ikke umiddelbart er mulighed for at hente hjælp derhjemme. Derfor har det været godt at have en mentor til at hjælpe med den del.

” Jeg fik hjælp af min mentor til at lave CV og ansøgning. Det har jeg lidt svært ved at gøre selv.
Ung i projektet

Enkelte unge har opnået en tæt kontakt med mentor, hvor det er blevet til gentagne caféture, fisketure m.v.

” Min søn er så glad for sin mentor, og de har klikket godt sammen.
Forælder til ung i projektet

De frivillige projektledere påpeger, at den gode relation mellem den unge og mentor og den tilid og tryghed, der opstår mellem de to parter, er afgørende for at kunne motivere til fritidsjob.

Her peger de frivillige projektledere på, at mentorskabet kan udfylde en anden rolle for den unge, end det fx er tilfældet med den kommunale socialfaglige indsats.

Ændret fokus fra social- til erhvervsmentor

Der er ingen tvivl om, at frivillige kan udfylde en særlig rolle i projekter som Måltid, Fritid, Fremtid, men der kan også ligge en fare for, at fokus i forhold til fritidsjobdelen går tabt. I nogle tilfælde har der været eksempler, hvor sociale og ensomhedsproblematikker er kommet til at fylde for meget i forhold til projektets formål.

Gennem interview med unge og frivillige mentorer midtvejs i projektet konstaterede Cabi et overvejende fokus på det sociale i mentoringen. Cabi interviewede mentorer, der havde meldt sig, fordi de ville gøre en forskel for de unge i deres liv. Dette afspejlede sig bl.a. i rekrutteringen, hvor de frivillige profiler, som Red Barnet fik ind, var præget af at have en socialfaglig baggrund.

Det sås også i nogle af forløbene, at de unge mistede kontakten til mentoren, når erhvervstræningen var overstået, og at de oplevede, at forløbet var slut, da de havde modtaget deres diplom. Derfor anbefalede Cabi midtvejs, at der skulle sættes større fokus på fritidsjob i mentorskabet, og at mentorerne skulle have en tydelig rolle i jobsøgningen. Samt understøttes, ved at undervisere på køkkenholdet og kommunale kontaktpersoner gør det tydeligt, at forløbet først er slut, når der er fundet et fritidsjob.

Red Barnet imødekom erfaringerne og tilrettelagde annonceringen efter frivillige og den efterfølgende undervisning til at have et mere fritidsjobrettet fokus. Frivillige med en mere erhvervsrettet profil blev tilvalgt, mens potentielle frivillige med for megen vægt på det socialfaglige blev fravalgt.

For at forsøge at skærpe fritidsjobindsatsen over for de unge, der ikke har fået fritidsjob efter fritidsjobtræningen, blev de CV- og ansøgnings-workshops, der blev afholdt, efter at fritidsjobtræningen var slut, formuleret mere eksplicit som del af det samlede forløb fra hold 3.

På trods af ovenstående initiativer kan Cabi gennem interviews dog konstatere, at der fortsat er en del unge, der mister eller fravælger kontakten til deres mentor kort efter, at fritidsjobtræningen er afsluttet. Konsekvensen af dette bliver en manglende vedholdenhed i forhold til, at den unge opnår at få et fritidsjob.

Har de unge brug for en mentor?

Som tidligere nævnt har alle unge fået tilknyttet en mentor. Nogle af de unge i projektet har dog undret sig over, at de skulle have en mentor. Det gælder særligt dem, der i forvejen har en støttekontaktperson tilknyttet. I Aarhus har dette bl.a. været en holdning hos nogle af de unge, der i forvejen har haft mange kommunale fagpersoner omkring sig.

” De unge har forskellige udgangspunkter. De har ikke været helt klar over, om de har brug for en mentor.

Mentor

Nogle af de interviewede kommunale medarbejdere og ledere giver udtryk for, at der var unge, de ikke kunne visitere, fordi det var obligatorisk at blive tildelt en mentor. De mener, at det skal være frivilligt, om de unge vil have en mentor, og måske først noget, de tildeles undervejs i forløbet, hvis der er behov for det, og de unge ønsker det.

Mentorerne selv har også bemærket dette, og det har udfordret både de unge og mentorerne i forhold til deres rolle i projektet.

” Der er alt for mange involveret. Kontaktperson, psykolog, psykiatri, to fra et andet center, én fra det her center, og så mig. Jeg koncentrerede mig om jobdelen. Hun var rundforvirret over alle de mennesker.

Mentor

” Jeg fik tilknyttet en sød, ung mand. Vi skrev sammen på sms, indtil vi kom i gang. Jeg fik ikke rigtig kontakt til ham. Jeg fik en sms fra hans kontaktperson, at der ikke er brug for en mentor.

Mentor

Det er Cabis vurdering, at mentorerne har været en stor støtte for flere af de unge i projektet, og det har været værdifuldt, at der er en voksen, der følger op på fritidsjobsøgningen, så de unge rent faktisk får søgt et fritidsjob. I andre tilfælde har den frivillige mentor udgjort et ekstra led, der har gjort indsatsen omkring den unge for kompleks. Dette gælder ikke mindst i de tilfælde, hvor den unge har haft en kommunal kontaktperson tilknyttet. I disse tilfælde ville det have været en fordel at foretage en vurdering af, om den unge kan forventes at profitere af en frivillig mentor eller ej, eller om der i stedet burde være tale om en ungeduidefunktion i kommunalt regi – med fokus på fritidsjob. Og mindst lige så vigtigt, at den kommunale ledelse foretager en forventningsafstemning med sine medarbejdere for at sikre, at den kommunale medarbejder kan se en værdi i at samarbejde med en frivillig mentor.

Interviews med de unge og virksomhedsrepræsentanter peger på, at den støttende funktion, som mentorerne har haft, har været af stor betydning for mange af de unge. Her tænkes bl.a. ifm. køkkenholdet, men i særdeleshed ifm. fritidsjobtræningen og det første møde med virksomheden.

Et læringspunkt i projektet er således, at hvis man ønsker at oprette en fritidsjobindsats á la Måltid, Fritid, Fremtid, er det af afgørende betydning for de unges tryghed og udviklingspotentiale, at ovenstående funktion er indtænkt – hvad enten den udføres af frivillige eller af kommunale fagpersoner.

Vælges det, at frivillige skal udføre opgaven, kan der opnås relationsmæssige fordele i, at den unge får kontakt til en voksen uden for systemet. Samtidig kan det dog være nødvendigt at sikre et fast fokus på målsætningen om fritidsjob. Endelig bør det anerkendes og indarbejdes i et projekt-setup, at de frivillige ikke står alene med opfølgningen i forhold til unge, der ikke på kort sigt opnår fritidsjob.

Vælges der kommunale fagpersoner til at udføre mentoropgaven, så bør der være opmærksomhed på, at der er tro på, og at fritidsjobmålsætningen holdes i hævd og ikke bliver for presset af andre punkter i den unges udviklingsplan. Der er ligeledes risiko for, at den unge ikke helt kan opnå samme frie relation til en fagperson som til en frivillig mentor.

Afslutningsvis er det Cabis forslag til lignende fremtidige fritidsjobindsatser, at mentors opfølgningsrolle i højere grad også kunne have været anvendt i relation til de unge, der har opnået fritidsjob – med henblik på motivering til fastholdelse. Dette har dog ikke været en eksplicit del af projektets setup og ville kræve, at de unge kan se meningen med det.

7 Evalueringsdesign

Cabi står på en solid viden om virksomheders sociale engagement og sammenhængende ungeindsats, som er blevet inddraget løbende i evalueringen.

Cabis evaluering bygger både på kvantitative og kvalitative metoder. Hovedvægten i evalueringstilgangen er læringsorienteret, hvor der anvendes en procesorienteret tilgang. I evalueringen er der samtidig fokus på projektets målopfyldelse.

Den kvantitative del af evalueringen består af løbende opgørelser i forhold til, hvor mange unge der er kommet i fritidsjob, og en progressionsmåling bestående af et online spørgeskema, der er udsendt til de unge. Der har været tale om et spørgeskema med fokus på måling af de unges udvikling i løbet af de enkelte faser. Der er blevet foretaget tre målinger for hver af de unge³² – henholdsvis ved opstart af køkkenforløbet, efter afslutning af jobtræningsforløb samt endelig 1-2 måneder efter det afsluttede otte-ugers forløb med køkken og fritidsjobtræning.

Det kvalitative design består af fokusgrupper og kvalitative interviews med projektpartnerne, mentorer, unge, forældre og virksomheder. Interviewene er løbende anvendt til dels at dokumentere indsatsen og til at finde de væsentligste læringspunkter i projektet. Der er gennemført evalueringssketchworkshops i opstarten, midtvejs og afslutningsvis med det formål at drøfte projektets fremdrift og læringspunkter.

7.1 Aktiviteter i evalueringen

I begyndelsen af projektperioden blev der gennemført en evalueringssketchworkshop med det formål at operationalisere projektets resultatmål og succeskriterier, herunder hvordan de skulle måles, og konkret, hvordan forløbsdata løbende indsamles.

Midtvejs i projektet blev der gennemført evalueringssketchbesøg i Aarhus og Odense samt supplerende telefoninterviews. På en efterfølgende workshop drøftedes de foreløbige resultater og læringspunkter. På baggrund heraf udarbejdede Cabi et erfaringsopsamlingsnotat, som projektet kunne arbejde videre med.

I januar og februar 2022 gennemførte Cabi supplerende interviews med mentorer og kommunale koordinatore og en forankringsworkshop med fokus på, hvordan projektet kan forankres.

I forbindelse med denne slutevaluering har Cabi gennemført følgende observationer og interviews:

- Evalueringssketchbesøg i Aarhus (3/6-21) og Odense (5/7-21) med observation ifm. diplomoverrækkelser (Hold 2 i henholdsvis Aarhus og i Odense), herunder:
 - fokusgruppeinterview med seks unge i Aarhus og otte unge i Odense
 - fokusgruppeinterview med mentorer fra hold 2 i Odense og hold 2 i Aarhus
- Fokusgruppeinterview med seks unge i Aarhus d. 30/6-22 (Hold 4)

³² I relation til enkelte unge og på enkelte hold er der kun foretaget to målinger.

- Online fokusgruppeinterview med tre mentorer fra Odense og to mentorer fra Aarhus
- Deltagelse med observation på restaurantaften (Hold 5) i Odense 12/10-22
 - herunder interview med to unge, der deltog på Hold 3
 - samt interview med én ung, der var på Hold 5
- Telefoninterviews med otte virksomhedsrepræsentanter
- Telefoninterviews med to frivilligkoordinatorer fra Aarhus
- Korte individuelle telefoninterviews med unge i forbindelse med spørgeskemaudfyldelse
 - I alt 12 unge fra Aarhus (16 interviews fordelt på Hold 4 og 5) og syv unge fra Odense (10 interviews med unge fra Hold 2)
- Telefoninterviews med Meyers Madhus-køkkenunderviser i henholdsvis Aarhus og i Odense
- Telefoninterviews med otte forældre til unge i forløbet
- Flere status-telefoninterviews/videomøder med henholdsvis Red Barnets og Meyers Madhus' projektledelse samt med de kommunale undervisere i henholdsvis Odense og Aarhus

På projektorganisatorisk plan har Cabi gennemført:

- Opstartsevalueringsworkshop 22/6-20
- Evalueringsworkshop med medarbejdere hos partnere, projektledelse og Den A.P. Møllerske Støttefond, hvor resultater og læringspunkter drøftedes.
 - Midtvejsevalueringsworkshop 28/9-21
 - Slutevalueringsworkshop 7/11-22
- Lederworkshop (18/11-22) med ledelsen hos de fire partnere og Den A.P. Møllerske Støttefond, hvor de væsentligste læringspunkter, det organisatoriske samspil og forankring blev drøftet.

7.2 Temaer for de kvalitative interviews

Cabi har foretaget semistrukturerede interviews med en lang række aktører i projekt Måltid, Fritid, Fremtid.

Der er foretaget en række interviews med de unge i projektet. Følgende temaer har været omdrejningspunktet for fokusgruppeinterviews med de unge:

I relation til køkkenforløbet:

- Motivation for at være med i Måltid, Fritid, Fremtid
- Oplevelse af og vurderet udbytte af at være til køkkenundervisningen
- Oplevelse af undervisere (kommunale og fra Meyers Madhus)
- Fritidsjobfokus
- Oplevelse af at få en mentor
- Familie og venners reaktion

I relation til fritidsjobtræningen:

- Beskrivelse og vurdering af fritidsjobtræning

- Vurdering af udbytte
- Mentors rolle
- Kommunal undervisers rolle
- Fritidsjobfokus

I relation til fritidsjobfasen:

- Oplevelse af fritidsjob
 - Hvad er taget med fra forløbet? (Køkkenundervisning, fritidsjobtræning)
- Hvis intet fritidsjob
 - Hvad skal der ske nu?
 - Hvilket fritidsjob kunne du tænke dig? Hvorfor?
 - Evt.: Hvorfor vil du ikke have et fritidsjob?
- Kommunal undervisers rolle
- Mentors rolle – stadig kontakt?

Der er foretaget telefoninterviews med otte virksomhedsrepræsentanter, der har haft unge i fritidsjobtræning. I flere tilfælde er der blevet ansat én eller flere unge i den pågældende virksomhed i fritidsjob.

Følgende temaer har været omdrejningspunktet for interviews med virksomhederne:

- Motivation for at gå ind i samarbejdet med projekt Måltid, Fritid, Fremtid
 - Herunder virksomhedens forudsætninger i forhold til at ansætte unge i fritidsjob
- Beskrivelse og vurdering af den unges udvikling i fritidsjobtræningsperioden
- Oplevelse af samarbejdet med mentor og Red Barnet
- Oplevede læringspunkter

Der er foretaget otte telefoninterviews med forældre til unge i projektet. Følgende temaer har været omdrejningspunktet for interviews med forældrene:

- Motivation for at lade den unge blive en del af Måltid, Fritid, Fremtid-forløbet
 - Herunder forældres vurdering af den unges forudsætninger for deltagelse i forløb og i forhold til fritidsjob
- Beskrivelse og vurdering af den unges udvikling i køkken- og fritidsjobtræningsforløbet
 - Herunder i forhold til adfædsændringer på hjemmefronten m.v.
- Oplevelse af restaurantaften og diplomoverrækkelse

Der er foretaget to fysiske fokusgruppemøder med mentorer og to online fokusgruppemøder.

Følgende temaer har været omdrejningspunktet for interviews med mentorerne:

- Beskrivelse af egen rolle som mentor for den unge
 - Herunder drøftelse af, hvorvidt forventninger stemte overens med reelle rolle
 - Drøftelse af skismaet mellem social mentor og erhvervsmentorrollen
- Beskrivelse og vurdering af den unges udvikling i forløbet
- Oplevelse af Red Barnets (Nationale Projektledelse og frivillige projektledelse) understøttelse af mentordelen

Der er foretaget to interviews med lokale frivillige projektledere (frivilligkoordinatorer) fra Red Barnet. Følgende temaer har været omdrejningspunktet for interviews med de frivillige projektledere:

- Beskrivelse af egen rolle som frivilligkoordinator, herunder
 - Har mentorerne følt sig klædt på i forhold til opgaven?
 - Hvordan føler I, at samarbejdet har været med PL i Red Barnet?
- Rollefordeling
 - Drøftelse af social mentor/erhvervsmentorskisma. Herunder oplevelse af mentorernes relation til de unge
 - Samarbejdet med kommunen
 - Oplevelse af mentorernes samarbejde med virksomhederne

7.3 Spørgeskema – progressionsmåling af de unges udvikling

I løbet af hvert forløb har de unge fået tilsendt et spørgeskema tre gange,³³ hvilket er sket ved, at Cabi har sendt hver ung en SMS med link til spørgeskemaet. Første måling er foretaget ved den unges opstart på køkkenforløbet, anden måling er foretaget efter endt fritidsjobtræningsforløb, og den sidste måling er foretaget 1-2 måneder inde i den sidste fase (fritidsjobfasen). Aftalen var, at projektet skulle sørge for at skabe en ramme for, at de unge fik udfyldt skemaet. Der har været vanskeligheder med at få besvarelser fra de unge i den sidste fase. Derfor har Cabi ekstraordinært ringet flere unge op for at få besvarelserne hjem. Der er herigennem opnået en svarprocent på 79. Det vurderes at være meget højt sammenlignet med andre undersøgelser, og det må tillægges de rammer, projektpartnerne har opsat i de to første målinger og Cabis telefoniske opfølgning i den sidste fase.

Spørgeskemaet er udarbejdet som et selv vurderingsskema, hvor spørgsmålenes udformning er inspireret af Væksthusets Forskningscenters BIP-projekt (Beskæftigelsesindikator-projektet),³⁴ der arbejder med indikatorer på arbejdsmarkedsparathed for udsatte ledige. I Måltid, Fritid, Fremtid-sammenhæng er spørgsmålene omskrevet til at skulle indikere fritidsjobparathed for de unge – samt naturligvis at kunne måle resultatet på kort sigt iht. projektets målsætninger:

- Tættere på uddannelse (øget afklaring om ambitioner og retning)
- Styrkede kompetencer og erfaring med at begå sig på arbejdsmarkedet
Styrkede ressourcer, kompetencer samt styrket trivsel og modstandskraft
- Netværk og positive relationer til andre unge og til arbejdspladser

Spørgsmålene er formuleret som udsagn (Hvor enig er du i følgende udsagn...), der vurderes på en skala fra 1-7, hvor 1 er "Helt uenig" og 7 er "Helt enig".

³³ Hold 5 har kun modtaget spørgeskemaet to gange, nemlig fra start og ved slutningen af fritidsjobtræningsfasen (ved projektafslutning ultimo november 2022).

³⁴ Læs mere på Væksthusets Forskningscenters hjemmeside: <https://vaeksthusets-forskningscenter.dk/projekter/beskaeftigelses-indikator-projektet/>

Målsætningen: Øget afklaring om ambitioner og retning

I forhold til måling af øget afklaring om ambitioner og retning bedes de unge om at svare på følgende udsagn:

- *Jeg har en klar idé om, hvilket fritidsjob jeg gerne vil have.*³⁵
- *Jeg har en klar idé om, hvilken uddannelse jeg gerne vil have.*³⁶

Har den unge samlet set oplevet progression fra første til sidste måling i forhold til disse to spørgsmål, er det talt med i forhold til målopfyldelsen af 70 %-målsætningen om *Øget afklaring om ambitioner og retning*. En samlet uændret progressionsscore (fx et fald på 1 i forhold til det første spørgsmål og en stigning på 1 i forhold til det andet spørgsmål) er ikke talt med i forhold til succesfuld målopfyldelse.

Målsætningen: Styrkede kompetencer og trivsel

I forhold til måling af styrkede kompetencer og erfaring med at begå sig på arbejdsmarkedet bedes de unge om at svare på følgende udsagn:

- *Jeg ved, hvad jeg skal gøre for at få et fritidsjob.*³⁷
- *Jeg ved, at mine evner kan bruges på en arbejdsplads.*³⁸

I forhold til måling af styrkede ressourcer, kompetencer samt styrket trivsel og modstandskraft bedes de unge om at svare på følgende udsagn:

- *Jeg ved, at jeg kan klare et fritidsjob.*³⁹
- *Jeg føler mig klar til at lære nye opgaver.*

Har den unge samlet set oplevet progression fra første til sidste måling i forhold til disse fire spørgsmål, så er det talt med i forhold til målopfyldelsen af 70 %-målsætningen om *Styrkede kompetencer og trivsel*. En samlet uændret progressionsscore (fx et fald på 1 i forhold til de to første spørgsmål og en stigning på 1 i forhold til de to andre spørgsmål) er ikke talt med i forhold til succesfuld målopfyldelse.

Netværk og positive relationer til andre unge og til arbejdspladser

I forhold til måling af netværk og positive relationer til andre unge og til arbejdspladser bedes de unge om at svare på følgende udsagn:

- *Jeg har det fint med at tage kontakt til nogen, jeg ikke kender*
- *Jeg er god til at samarbejde med andre.*

Kvalitative input: Åbent spørgsmål

Endelig har de unge haft mulighed for selv at skrive nogle kommentarer til, hvordan de har oplevet at være en del af forløbet i Måltid, Fritid, Fremtid.

³⁵ BIP: "Har du en idé om, hvilket arbejde du gerne vil have?"

³⁶ Inspiration fra samme spm. som ovenfor: "Har du en idé om, hvilket arbejde du gerne vil have?"

³⁷ BIP: "Ved du, hvad du skal gøre for at forbedre dine muligheder for at få et job?"

³⁸ BIP: "Tror du, at dine kompetencer kan bruges på en arbejdsplads?"

³⁹ BIP: "Tror du, at du kan klare et arbejde?"

-
- *Hvad har du fået ud af at være en del af forløbet i projekt Måltid, Fritid, Fremtid? (Skriv selv: _____)*