

FRA FRITIDSJOB TIL FAGLÆRT

SLUTEVALUERING (2019-2023)

 SocialRespons



INDHOLD

1. INTRODUKTION OG BAGGRUND	4
2. RESULTATER OG INDFRIELSE AF SUCCESKRITERIER	14
3. ORGANISERING OG SAMARBEJDE	20
4. JOBPLANETENS KONCEPT	25
5. VIRKEMIDLER	30
6. JOBPLANETENS INDSATSER	35
7. PROJEKTETS SÆRLIGE TILTAG	43
8. VÆRDISKABELSE FOR JOBPLANETENS UNGE	48
9. FORMIDLING OG PRESSE	60
10. FORANKRING	62
11. OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER	68

RESUMÉ

Rapporten formidler resultater fra evalueringen af projekt Fritidsjob til Faglært, der er blevet gennemført i et samarbejde mellem Boligselskabet Sjælland og BO-VEST med støtte fra Den A. P. Møllerske Støttefond.

Evalueringen baserer sig på kvalitative og kvantitative data indsamlet blandt projektledelse, fritidsjobkonsulenter, unge, kommuner, samarbejdspartnere m.fl. i perioden 2019-2023. Kvalitative data er indhentet gennem interview, mens kvantitative data kommer fra Jobplanetens registreringer, spørgeskemabesvarelser, tal fra UUV samt beboerdata fra Landsbyggefonden.

Evalueringen viser, at projektet har opnået en høj indfrielse af projektets delmål omhandlende jobskabelse for unge i Køge og Greves udsatte boligområder, særlige fritidsjobs med mentortilknytning og faglige forløb. Kun delmålet om erhvervsrettede klasseforløb er ikke blevet indfriet, hvilket henføres til COVID-19, som forårsagede nedlukning og lagde pres på skolerne.

Projektsamarbejdet er forløbet tilfredsstillende og det er lykkedes projektet at opnå et bredt samarbejde med relevante aktører. Således udgør både helhedsplaner, skoler, erhvervsskoler, kommuner, virksomheder og institutioner centrale aktører i indsatsen.

Jobplanetens trinmodel tilskrives stor betydning for projektets succes, da den støtter de unge i en naturlig progression mod uddannelse og arbejde. Dertil spiller virkemidler som bl.a. agilitet, lokal tilstedeværelse og individuel matching en vigtig rolle for indsatsens værdiskabelse.

De unge udtrykker stor glæde over deres lommepege- og fritidsjobs og mange finder Jobplaneten afgørende for deres jobopnåelse. Evalueringen viser, at de unge gennem jobbene tilegner sig personlige, faglige og sociale kompetencer, som gavner dem aktuelt, men også må tillægges betydning i et langsigtet perspektiv.

Det er i mindre grad lykkedes projektet at etablere fritidsjobs udenfor boligområderne med et håndværkerfagligt indhold. Praksistalentforløb og faglige forløb i boligområderne har imidlertid vist sig succesfulde og har formået at engagere unge, der vurderes mere pædagogisk krævende end andre unge og normalt ikke ville interessere sig for at have et fritidsjob.

Ved projektets ophør er der opnået en stærk forankring i Køge, hvor Jobplaneten fremadrettet skal være en del af Køge Kommunes Ungecentrum. Forankringen i Greve er svag, idet der her alene bliver satset på videreførelse af lommepegejobs under helhedsplanens vinger.

INTRODUKTION OG BAGGRUND

INTRODUKTION

Projekt Fritidsjob til Faglært er en forebyggende indsats, der skal sikre lommepenge- og fritidsjob, praktikpladser og mentorforløb til unge fra udsatte boligområder i Køge og Greve Nord. Samtidig afprøver indsatsen, om positive erfaringer med arbejdsmarkedet giver de unge mod på en erhvervsfaglig uddannelse. Projektets overordnede mål er at øge uddannelses- og beskæftigelsesgraden for unge i de to kommuners udsatte boligområder.

Ved projektstart havde de boligsociale helhedsplaner i begge kommuner forudgående erfaringer med jobskabelse for unge i de udsatte boligområder. Modellen, som projektets indsatser bygger på, tager imidlertid afsæt i erfaringerne fra Køge, ligesom projektets indsatser i begge helhedsplaner går under navnet **Jobplaneten**, som også var navnet for Køges forudgående indsats.

Denne rapport er udarbejdet af SocialRespons for Boligselskabet Sjælland og BO-VEST i 2023. Rapporten omhandler projekt Fritidsjob til Faglært (2019-2023) og er blevet udarbejdet som en del af evalueringen af projektet ved endt projektperiode.

Evalueringens formål er at opsamle og formidle projektets viden, læring og resultater. Som led i evalueringen er desuden blevet udarbejdet årlige statusnotater igennem hele projektperioden (2020, 2021, 2022), der har spillet ind i projektets løbende udvikling.

LÆSEVEJLEDNING

Indledningsvis gives en kort **introduktion** til projektet og dets indsatser, målgruppen og et oprids af **evalueringens indhold og metoder**.

Herefter kommer afsnit, der gennemgår projektets **resultater** efterfulgt af et afsnit om projektets **organisering og samarbejder**.

Afsnittene herefter beskriver Jobplanetens **koncept og virkemidler**, hvorefter resultater for projektets **specifikke indsatser** udfoldes og **særlige tiltag** i projektet præsenteres.

Slutteligt redegøres for **værdiskabelsen** af Jobplanetens indsatser for boligområdernes unge og enkelte **opmærksomhedspunkter** gives til det fremadrettede arbejde.

KORT OM PROJEKT OG INDSATS

BAGGRUND

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

INVOLVEREDE BOLIGOMRÅDER

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

OVERORDNET FORMÅL

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

SAMARBEJDE

I projektet samarbejder boligselskaber i Køge og Greve Nord med en lang række centrale aktører, der alle bidrager aktivt til kvalificering, udvikling og realisering af projektets indsatser, ligesom repræsentanter for samarbejdspartnere også indgår i projektets styregruppe. Projektets samarbejdspartnere er bl.a. Køge og Greve Kommuner, EUC og ZBC, UUV, lokale folkeskoler, offentlige institutioner og private virksomheder.

MÅLGRUPPE

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

PROJEKTPERIODE OG FINANSIERING

Projektet Fra Fritidsjob til Faglært er gennemført i perioden 2019-2023. Rapporten dækker erfaringer og resultater fra hele projektperioden. Projektet er finansieret af Den A.P. Møllerske Støttefond. Hertil indgår medfinansiering fra deltagerkommunerne og midler fra Landsbyggefonden via medfinansieringen fra helhedsplanerne.



POP CORN

POP CORN

Husk at samle
dit skrald op
TAK

MODEL OVER PROJEKTETS INDSATSER



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

OM MÅLGRUPPEN FOR PROJEKTETS INDSATSER

JOBPLANETENS UNGE

Målgruppen af unge i projektet er unge opvokset og bosiddende i udsatte boligområder. Mange af de unge kommer fra uddannelsesfremmede hjem med begrænset netværk og få økonomiske ressourcer, og for en del af de unges forældre gælder det, at de har lav eller ingen tilknytning til arbejdsmarkedet. Af disse årsager fungerer forældrene ikke altid som rollemodeller for deres børn, ligesom de kan have vanskeligt ved fx at støtte op om de unges ønsker om et fritidsjob og/eller vejlede dem omkring uddannelsesvalg.

Velvidende at der i områderne både er ressourcestærke unge og grupperinger af mere 'hårdkogte' unge, som ikke tager imod projektets indsatser, vurderes det, at Jobplaneten har formået at skabe kontakt til den 'rigtige' målgruppe af udsatte unge. Det kommer bl.a. til udtryk ved, at over halvdelen af de unge modtager hjælp fra Jobplaneten til at skrive en jobansøgning, ligesom 60 pct. af de unge vurderer, at de ikke ville have været i stand til at finde et lommepenge- og/eller fritidsjob uden hjælp fra Jobplaneten. Særligt unge med etnisk minoritetsbaggrund finder Jobplanetens hjælp afgørende for deres opnåelse af et lommepenge- og/eller fritidsjob.

64 pct. af de unge, som er indskrevet i Jobplaneten er drenge, mens 36 pct. er piger.

ØNSKEDE FORANDRINGER

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

Projektets indsatser forventes at præge de unges **personlige udvikling** positivt ved at de får mulighed for at afprøve sig selv i forskellige sammenhænge og får succesoplevelser udenfor skolen. Ligeledes forventes indsatserne at udvikle de unges **sociale kompetencer**, da de ved at indgå i faglige forløb og arbejdsfællesskaber kan nuancere deres personlighed og lære at omgås nye mennesker på tværs af alder og etnicitet.

En forventet virkning er også **øget social kapital**. Gennem deres jobs møder de unge både nye voksne og unge, og ved at tjene penge får de chance for at knytte an til ungefællesskaber og samfundsarenaer, de ellers ville være udelukket fra. **Øget samfundsdeltagelse** vil desuden kunne bidrage til at **nedbryde det territorielle stigma**, der følger de unge fra de udsatte boligområder.

Endelig kan faglige forløb og fritidsjobs give de unge erfaringer med, hvad de kan lide og er gode til. Således kan projektets indsatser også bidrage til de unges **afklaring af ønsker for fremtiden** og udgøre et vigtigt bidrag til, at de unge finder gode veje at gå i uddannelse og arbejde.

INDSATSENS MÅL, DELMÅL OG SUCCESKRITERIER

		2020	2021	2022
MÅL	Øget søgning til erhvervsuddannelser	+ 10% i hhv. Køge og Greves udsatte områder	+ 10% i hhv. Køge og Greves udsatte områder	+ 10% i hhv. Køge og Greves udsatte områder
	Øget uddannelses- og beskæftigelsesgrad (18-29 årige)			+ 10% i hhv. Køge og Greves udsatte områder
		2020	2021	2022
DELMÅL 1	Lommepegejobs (13-17 år)	20 unge Køge 20 unge Greve	20 unge Køge 20 unge Greve	20 unge Køge 20 unge Greve
DELMÅL 2	Fritidsjobs (15-18 år)	10 unge Køge 10 unge Greve	10 unge Køge 10 unge Greve	10 unge Køge 10 unge Greve
DELMÅL 3	Særlige fritidsjobs for særligt udsatte unge med mentorstøtte (16-18 år)	3 unge Køge 3 unge Greve	3 unge Køge 3 unge Greve	3 unge Køge 3 unge Greve
DELMÅL 4	Uddannelses- eller praktiklignende erhvervsrettede forløb for skoletrætte unge	20 unge på tværs af Køge og Greve	20 unge på tværs af Køge og Greve	20 unge på tværs af Køge og Greve
DELMÅL 5	Erhvervsrettede klasseforløb	1 forløb Køge 1 forløb Greve (i alt 40 unge)	1 forløb Køge 1 forløb Greve (i alt 40 unge)	1 forløb Køge 1 forløb Greve (i alt 40 unge)
DELMÅL 6	Fremskudte forberedende vejledningsforløb for unge + familier	2 temaaftner Køge 2 temaaftner Greve (i alt 140 deltagere)	2 temaaftner Køge 2 temaaftner Greve (i alt 140 deltagere)	2 temaaftner Køge 2 temaaftner Greve (i alt 140 deltagere)

OM EVALUERINGEN

EVALUERINGENS INDHOLD OG FORMÅL

Evalueringen har fulgt projekt Fritidsjob til Faglært igennem hele projektperioden fra 2019-2023.

Evalueringen er en proces- og virkningsevaluering og har været af formativ karakter, hvormed fokus har været på at skabe og formidle viden, der har kunnet bidrage til projektets løbende læring og udvikling. For at understøtte dette, er der som led i evalueringen blevet udarbejdet årlige notater, som har opsamlet projektets viden og resultater og er kommet med opmærksomhedspunkter til det videre arbejde.

Formålet med evalueringen er, at:

- Undersøge og dokumentere virkninger af Jobplanetens indsatser for de unge i Køge og Greve Nords udsatte boligområder
- Understøtte udviklingen af Jobplanetens indsatser og metoder gennem et løbende tilbagespil af viden fra evalueringen
- Etablere viden om Jobplanetens samarbejder og forankringsmuligheder
- Monitorere indsatsen i forhold til de opstillede succeskriterier.

EVALUERINGENS METODER

Til evalueringen er benyttet et mixed methods design, hvor flere metoder til at indhente viden omkring projektet er bragt i spil. Det omfatter både en kortlægning i bredden via spørgeskemaer og en kortlægning i dybden via interviews.

	Dybdegående interviews med unge, virksomheder, kommuner, uddannelsessteder, skoler, boligselskaber, bestyrelser projektmedarbejdere, styregruppe m.fl.
	Årlige spørgeskemaundersøgelser blandt Jobplanetens unge
	Inddragelse af projektets egne materialer og produkter , som fx registreringer, logbøger, guides, interne evalueringer, information til forældre, mv.

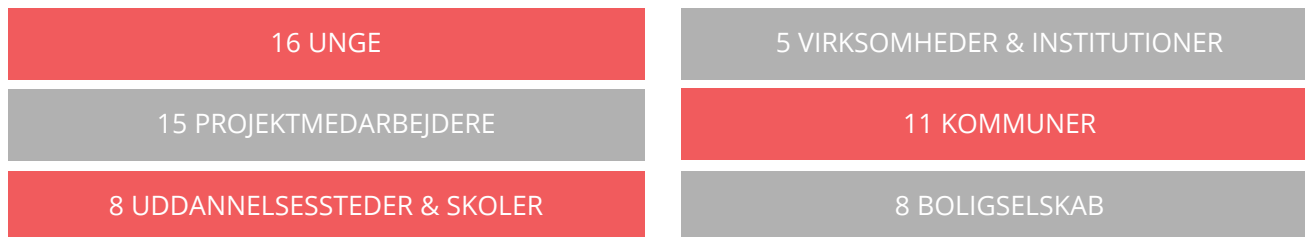
DATAGRUNDLAG FOR EVALUERINGEN

KVALITATIVE DATA

Dataindsamlingen bygger på i alt **63 kvalitative interviews**, som er blevet gennemført løbende. Størstedelen af interviewene er foretaget med projektmedarbejdere i form af bl.a. projektleder og fritidsjobkonsulenter samt med unge, der har gjort brug af Jobplanetens indsatser.

Derudover er der gennemført interviews med repræsentanter for boligselskaber, kommuner, virksomheder, institutioner, uddannelsessteder og skoler, der på forskellig vis repræsenterer samarbejdspartnere, arbejdspladser og arbejdsgivere.

Fordeling af interviews:



KVANTITATIVE DATA

- Spørgeskemadata er blevet indsamlet blandt Jobplanetens unge ved afslutningen af hvert projektår. Omkring en tredjedel af de unge har hvert år besvaret spørgeskemaet. Fordelingen af unge på køn og kommune i spørgeskemaundersøgelsen matcher den reelle fordeling. I rapporten indgår data fra fjerde projektår (77 besvarelser).
- Registreringer af unges opnåelse af lomme penge- og fritidsjobs, fastholdelse i jobs, deltagelse i faglige forløb samt virksomhedsbesøg og vejledningsaktiviteter er foretaget hen over alle projektår.
- Tal fra UUV vedrørende uddannelsesvalg ved de unges afslutning af grundskolen.
- Statistiske nøgletal fra Landsbyggefonden vedrørende de involverede boligområder.



RESULTATER OG INDFRIELSE AF SUCCESKRITERIER

FRITIDSJOB TIL FAGLÆRT I TAL



4 ÅR



850 UNGE



776 JOBS



44.934 ARBEJDSTIMER



86 ARBEJDSPLADSER



35 FAGLIGE FORLØB

OPFYLDELSE AF OVERORDNET FORMÅL

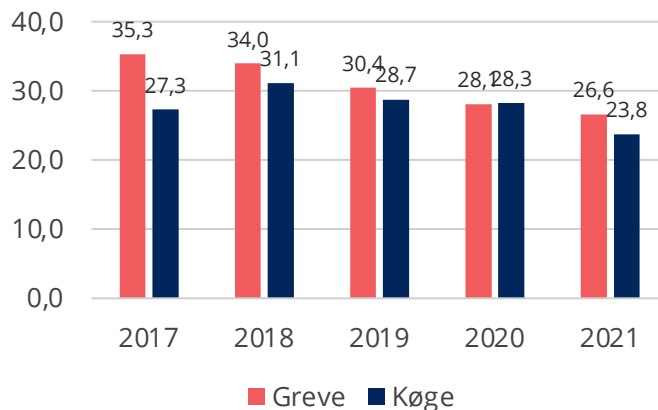
Mens forskning på området viser positive effekter af fritidsjobs på unges senere uddannelse og beskæftigelse (Den Sociale Kapitalfond 2017), er dette projekts opfyldelse af overordnede succeskriterier og formål vanskelige at efterprøve.

Det gælder særligt målet om en stigning i uddannelses- og beskæftigelsesgraden blandt 18-29 årige i projektets boligområder og skyldes, at hovedparten af projektets indsatser retter sig mod unge i grundskolen, samt at kun en mindre andel af de unge, som har modtaget Jobplanetens indsatser, tilhører den angivne aldersgruppe ved projektets afslutning.

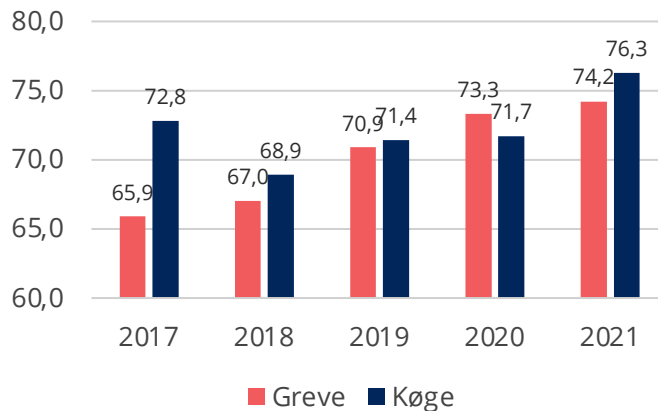
Kigger man overordnet på den generelle udvikling for uddannelse i de to helhedsplaner, viser tal fra Landsbyggefonden, at der er tale om en positiv udvikling. I perioden 2017-2021 ses en udvikling, hvor andelen af 18-29 årige, der har grundskolen som højeste uddannelse, er faldet. Omvendt ses en udvikling, hvor andelen af unge, der har gennemført en ungdomsuddannelse, er steget.

Tallene for andelen af beskæftigede i alderen 18-29 år har været nogenlunde uændrede hen over den samme periode, hvorfor der hverken kan tales om en positiv eller negativ udvikling.

**Grundskole som højeste uddannelse
(18-29 år). Pct.**



**Fuldført ungdomsuddannelse
(18-29 år). Pct.**



OPFYLDELSE AF OVERORDNET FORMÅL

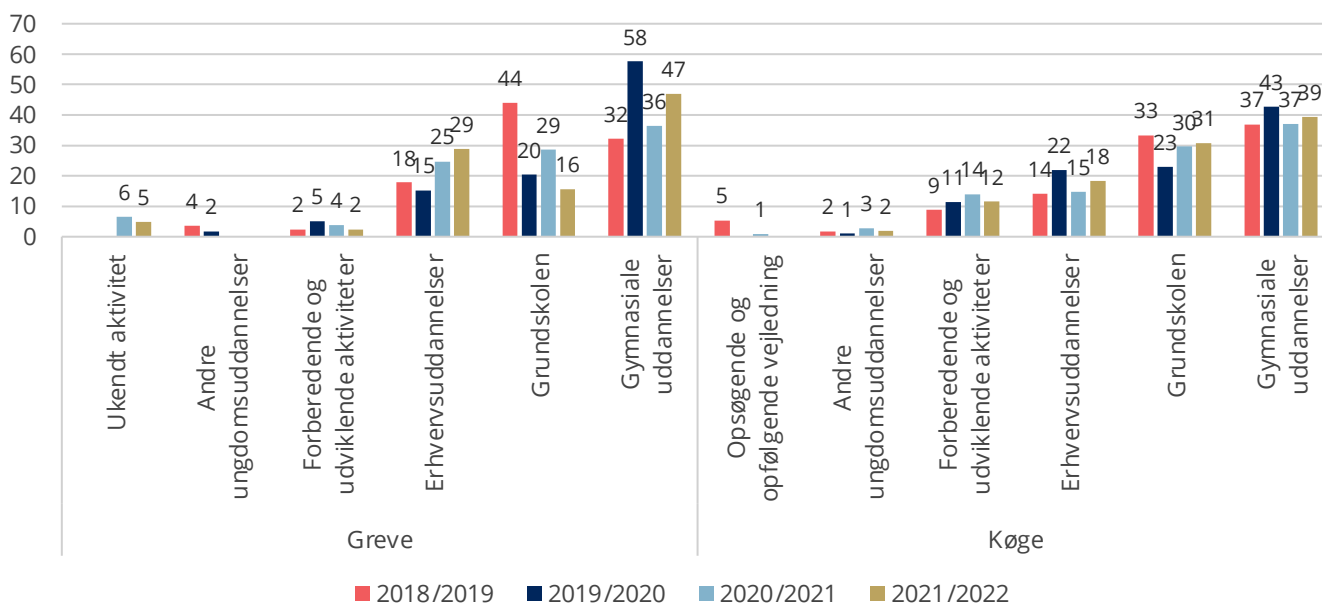
Da Jobplaneten griber de unge tidligt har mange af de unge, som har deltaget i Jobplanetens indsatser, endnu ikke nået en alder, hvor de skal foretage et uddannelsesvalg. Det er derfor vanskeligt at efterprøve projektets målsætning om at skabe øget søgning til erhvervsuddannelser.

Tal fra UUV viser, at andelen af unge i Køges udsatte boligområder, der vælger en erhvervsuddannelse, er steget siden projektstart, men der er ikke tale om en entydig udvikling hen over årene. I Greve ser det anderledes ud, og hvor det i 2021/2022 var 18 pct. af Køges unge, der

søgte en erhvervsuddannelse, var dette tilfældet for 29 pct. af de unge i Greve. Dermed ligger Køges unge på niveau med landsgennemsnittet (20 pct.), mens Greves unge ligger højere (UVM 2022).

Forskellen *kan* hænge sammen med, at Greve i særlig grad har præsteret på de erhvervsrettede og faglige forløb. Jobplanetens unge er imidlertid ikke blevet fulgt på individniveau, og det er derfor ikke muligt for evalueringen at efterprøve den reelle sammenhæng mellem Jobplanetens brobyggende indsatser og de unges valg af uddannelse.

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



OPFYLDELSE AF DELMÅL OG SUCCESKRITERIER

		SUCCESKRITERIER	RESULTAT
DELMÅL 1	Lommepegejobs (13-17 år)	60 unge Køge 60 unge Greve	Køge 141 Greve 113
DELMÅL 2	Fritidsjobs (15-18 år)	30 unge Køge 30 unge Greve	Køge 372 Greve 97
DELMÅL 3	Særlige fritidsjobs for særligt udsatte unge med mentorstøtte (16-18 år)	9 unge Køge 9 unge Greve	Køge 0 (60) Greve 13
DELMÅL 4	Uddannelses- eller praktiklignende erhvervsrettede forløb for skoletrætte unge	60 unge på tværs af Køge og Greve	Køge 76 Greve 135
DELMÅL 5	Erhvervsrettede klasseforløb	3 forløb Køge 3 forløb Greve (i alt 120 unge)	Køge 2 Greve 2
DELMÅL 6	Fremskudte forberedende vejledningsforløb for unge + familier	6 temaaftner Køge 6 temaaftner Greve (i alt 420 deltagere)	Køge 9 Greve 11 (i alt 449 deltagere)

Figuren sammenholder succeskriterier for projektets delmål sammenhold med de opnåede resultater for hele projektperioden. Den viser, at projektet i stort omfang har indfriet de opstillede succeskriterier med undtagelse af delmål 5, der omhandler erhvervsrettede klasseforløb. For de øvrige delmål gælder det, at der er tale om præstationer, der ligger væsentligt højere end det forventede resultat. Særligt har projektet udmærket sig ved skabelse af lommepegejobs i boligområderne og fritidsjobs i det offentlige og private.

Den manglende indfrielse af delmål 5, erhvervsrettede klasseforløb, hænger tæt sammen med COVID-19 pandemien, hvor skoler lukkede ned og restriktioner for forsamlinger gjorde sig gældende. I en længere periode efter genåbningen har skolerne været optagede af at komme tilbage på sporet og har derfor ikke haft den samme åbenhed overfor indgåelse af samarbejder, som var tilstede ved projektets opstart.

VIGTIGE ÅRSAGER TIL EN HØJ INDFRIELSE AF SUCCESKRITERIER

I evalueringen står en række årsager med betydning for projektets høje indfrielse af succeskriterier frem.

STOR RELEVANS OG AKTUALITET AF INDSATS

Kommuner, erhvervsuddannelser og skoler peger bl.a. på, at de endnu ikke selv har formået at løse problemet med en lav søgning til erhvervsuddannelserne og mangel på faglærte. Hertil peger boligområderne på, at reduktionen i de boligsociale midler, som fulgte Grøn Boligaftale 2020, har givet anledning til bekymring, da de boligsociale indsatser udgør et afgørende element i kontakten til boligområdernes unge. Af disse årsager tilskrives Jobplanetens indsats stor relevans og aktualitet, og projektet har opnået stor opbakning ved at tage ejerskab og arbejde målrettet for at løse problematikker som disse.

BLIK FOR UOPFYLDTE BEHOV OG AGIL TILGANG

Projektet roses for at holde blik for uopfyldte behov i boligområderne og for løbende at finde steder, hvor projektets indsatser kan være med til at gøre en reel forskel. Det gælder fx både måden, hvorpå indholdet i lommepegejobs blev tilpasset situationen under COVID-19, men også måden hvorpå en del af de faglige forløb er blevet 'hjemtaget' til boligområderne, så flest muligt unge har fået mulighed for at opnå erfaringer med håndværksmæssige jobs. Projektets tilgang beskrives som fleksibel og agil, hvilket tillægges stor betydning for projektets indfrielse af delmål.

FOND OG STYREGRUPPE SOM REELLE AKTIVER

Både fond og styregruppe fremhæves som reelle aktiver, der har bidraget positivt til projektets fremdrift. Udover at stille tydelige krav, har fonden leveret faglig sparring, og særligt dens åbenhed overfor afprøvning af nye tiltag har gavnet projektet og fremmet projektteamets motivation og gejst. Dertil har styregruppen været godt sammensat og samlet centrale centrale aktører fra bl.a. kommune, boligselskaber, helhedsplaner og erhvervsskoler, som har haft netværk og beslutningskompetence. Det har gjort, at forskellige tiltag har kunnet iværksættes hurtigere, end de ellers ville have kunnet.

PROJEKTTEAMETS PROFIL

Medarbejdernes profil vurderes også vurderet at have været afgørende for opnåelsen af projektet resultater. Her har været tale om en god blanding af akademikere og erfarne praktikere, som alle er lokalt kendte og i øjenhøjde med de unge, og som tilsammen udgør et stærkt team af ildsjæle.

TÆT KOBLING TIL BOLIGSOCIALE HELHEDSPLEANER

Afsættet i erfaringerne fra Jobplaneten Køge samt projektets tætte kobling til de lokale helhedsplaner har gjort det muligt at komme relativt nemt fra start, da det har været muligt at bygge ovenpå eksisterende netværk og på kort tid at opnå et bredt samarbejde med centrale aktører, der på hver deres måde har været med til at understøtte og realisere indsatser og mål i projektet.

ORGANISERING OG SAMARBEJDE

ORGANISERING OG SAMARBEJDER

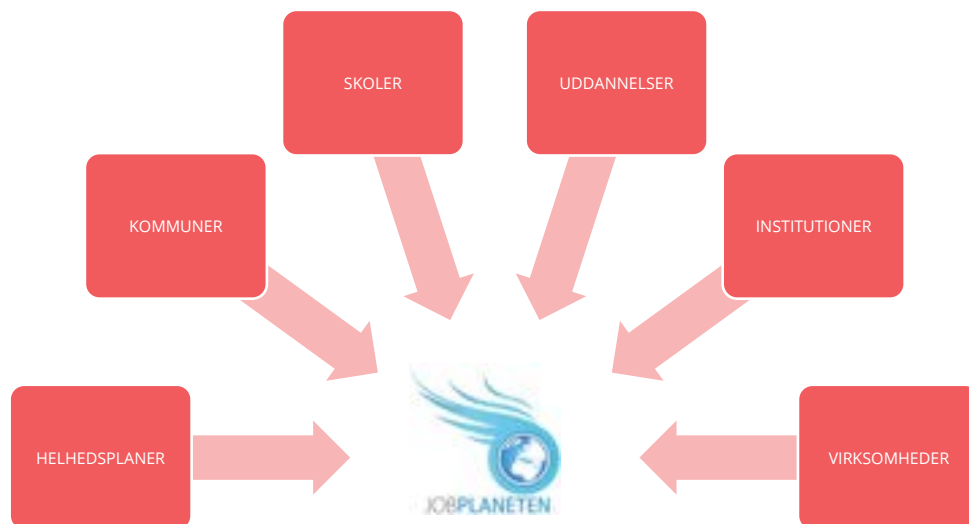
PROJEKTINTERNT SAMARBEJDE

En projektleder har styret Jobplanetens indsatser på tværs af Køge og Greve, og det interne projektsamarbejde er forløbet tilfredsstillende. Alle medarbejdere har oplevet et godt samarbejde med en tydelig rollefordeling og gode rutiner, hvad angår erfaringsudveksling og videndeling på tværs af medarbejderne i de to kommuner.

Til at organisere og lede det projektinterne samarbejde er benyttet SCRUM-metoden, som har hjulpet til opgavefordeling og strukturering af dialogen både ved de ugentlige teammøder, hver anden ugentlige møder med samarbejdspartnere og de månedlige møder i projektgruppen.

KOMMUNALE SAMARBEJDER

I både Køge og Greve er der etableret gode samarbejder, der bygger bro til kommunens indsatser. I Køge har en kommunal mentor og virksomhedskonsulent arbejdet fremskudt i helhedsplanen, hvilket har været en stor gevinst for Jobplaneten, da de har kunnet bidrage med relevante kompetencer, viden om det kommunale system og samtidig har haft et stort netværk, som Jobplaneten har nydt godt af. I Greve fremhæves Gadeteamet som et eksempel på Jobplanetens samarbejde med kommunen – et samarbejde som giver god mening for begge parter grundet overlap i målgruppen af unge.



SAMARBEJDER MED SKOLER OG UDDANNELSESSTEDER

I projektet er der opbygget samarbejder med lokale skoler og uddannelsessteder i forbindelse med realiseringen af bl.a. valgfag, erhvervsrettede klasseforløb, praksistalenter, forberedende kurser til fritidsjobs og jobs til elever i modtageklasser.

Jobplaneten, skoler og uddannelsessteder vurderer gensidigt samarbejdet positivt, ligesom skolerne vurderer, at deres unge har profiteret af Jobplanetens indsatser. Samarbejdet med erhvervsskolerne EUC og ZBC har ændret karakter undervejs i projektet, hvor det i projektets sidste del har været særlig givtigt at samarbejde om udviklingen og gennemførslen af ekstraordinære faglige forløb. I disse forløb er bl.a. undervisere fra EUC rykket ud i boligområderne og har kørt forløb med de unge som et alternativ til undervisning af de unge på erhvervsskolen.

Erfaringen fra samarbejdet med erhvervsskolerne om faglige forløb ude i boligområderne har været gode. I kontrast til en bred og generel vejledning har det været oplevelsen, at det med de faglige forløb i boligområderne er lykkedes at give de unge erfaringer og rådgivning helt tæt på, hvilket vurderes at vinde større genklang hos de unge.

SAMARBEJDER MED INSTITUTIONER OG VIRKSOMHEDER

Gennem hele projektet har Jobplaneten arbejdet målrettet med at opbygge samarbejder med både institutioner og virksomheder omkring fritidsjobs til de unge i det offentlige og private. Dette er i høj grad lykkedes, og det har således i perioder været en udfordring at møde efterspørgslen på unge fritidsjobbere.

Kigger man på typerne af fritidsjobs i det private, har flest unge været beskæftiget i supermarkeder, hvilket reflekterer et velfungerende samarbejde mellem Jobplaneten og Salling Group. Hvad angår fritidsjobs i det offentlige, har der været en overvægt at ansættelser i daginstitutioner og skolefritidsordninger, hvilket er jobs de unge har værdsat grundet det sociale aspekt.

Trods de mange gode samarbejder har Jobplaneten kun i mindre grad formået at indgå samarbejder med erhvervslivet, som har kunnet understøtte projektets ambition om en kobling mellem fritidsjobs og erhvervsuddannelser. Fx var det et ønske, at projektet skulle indgå samarbejdsaftaler med byggemarkeder, hvilket ikke lykkedes, da byggemarkeder ikke i samme grad som fx supermarkeder beskæftiger ungarbejdere.

SAMARBEJDSPARTNERES PERSPEKTIVER PÅ SAMARBEJDET

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

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

Både skoler og erhvervsuddannelser har set en stor værdi i samarbejdet med Jobplaneten. De har været glade for den måde, samarbejdet er forløbet på, og særligt repræsentanter fra erhvervsuddannelser ser et meget stort potentiale for videre samarbejde. Der fremsættes bl.a. idéer om, at erhvervsuddannelser og teknisk skole går sammen om at udvikle et valgfagskatalog til skoler, og at faglærere fra erhvervsuddannelser kan komme ud og besøge skoler på samme måde, som skoler kan besøge erhvervsuddannelser. Alt sammen med formålet at bygge yderligere bro mellem skoler og erhvervsuddannelser.

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

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

Repræsentanter fra offentlige fritidsjobs udtrykker også stor tilfredshed med samarbejdet med Jobplaneten. De har været glade for at påtage sig det sociale ansvar, der ligger i at hjælpe unge godt på vej ved at give dem erfaringer med at arbejde og indgå i arbejdsfællesskaber, og samtidig har de oplevet, at de unge har bidraget værdifuldt til løsningen af konkrete arbejdsopgaver.

Et opmærksomhedspunkt er behovet for en vedvarende dialog og en tæt opfølgning på lommepege- og fritidsjobs, idet der erfaringsmæssigt kan ske ændringer i målgruppen eller være andre forhold, som spiller ind på arbejdspladsernes oplevelse af, om ressourcer og udbytte står mål med hinanden.



JOBPLANETENS KONCEPT

REKRUTTERING AF UNGE TIL INDSATSEN

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

Med årene er Jobplaneten blevet kendt blandt boligområdernes unge og forældre. De unge anbefaler Jobplaneten til hinanden, og langt de fleste henvender sig til Jobplaneten på eget initiativ, fordi de har fået det anbefalet af venner og bekendte (46 pct.), som selv har været en del af indsatsen og nu er blevet til indsatsens bedste ambassadører. Samtidig er det lykket at skabe en stemning omkring indsatsen, som gør, at de unge har lyst til at være en del af Jobplaneten.

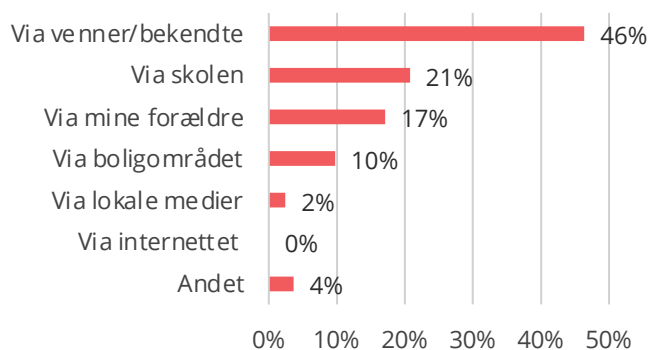
”De unge tripper til de bliver 13 år og kan komme i gang med at arbejde. Hvis man gerne vil tjene sine egne penge, så ved man hvor man skal gå hen. Vi tænker ikke så meget på resultater her, men vi kan mærke, at vi har skabt et miljø i boligområderne, og det er langt mere værdifuldt, end vi bare opfylder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

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

”Det var Jobplaneten, der rakte ud efter mig og mine venner, fordi de kunne se, at vi var på vej ned ad den gale vej” (ung)

I interviewene indgår også unge på kanten, som er blevet prikket af Jobplaneten, der har været opmærksomme på, at de kunne have brug for hjælp til at komme på rette spor. Således spiller Jobplaneten også en proaktiv og forebyggende rolle i boligområderne.

**Hvordan hørte du om Jobplaneten?
Pct. (n = 82)**



RAMMERNE OM ET FORLØB I JOBPLANETEN

FORBEREDELSE OG FORVENTNINGSAFSTEMNING

Unge, der henvises eller henvender sig til Jobplaneten, inviteres straks til en samtale. Her indskrives de og fortæller om dem selv og deres ønsker. Ligeledes sker en forventningsafstemning i forhold til, hvilke jobs man kan få, hvad det vil sige at have et job, og hvordan det videre forløb ser ud.

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

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

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

MATCHING OG JOBSAMTALER

I Jobplaneten overvejes det nøje, hvilket job der vil passe godt til den unge, da de unge er klar til forskellige grader af ansvar. Et godt match reducerer risiko for frafald, og derfor garanteres de unge ikke job inden for en bestemt tidshorisont.

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

Før den unge kan starte på jobbet aftales en samtale mellem den unge og arbejdspladsen. Samtalen har form af en almindelig jobsamtale for at træne den unge til fremtidige jobsamtaler og give alle parter mulighed for at overveje om kontrakt skal indgås. Efter behov kan fritidsjobkonsulenten deltage i samtalen.

OPFØLGNING

Under ansættelsen sker løbende opfølgning. Det er væsentligt for motivation og fastholdelse af den unge. Samtidig sikrer det, at den unge lever op til arbejdspladsens forventninger, og at Jobplaneten kan træde til som ressource, hvis der er problemer. Som led i opfølgningen tages der løbende stilling til, om den unge er klar til yderligere ansvar og dermed rykke videre til næste trin i Jobplanetens indsats.

TRINMODELLEN - ET HOLDBART KONCEPT

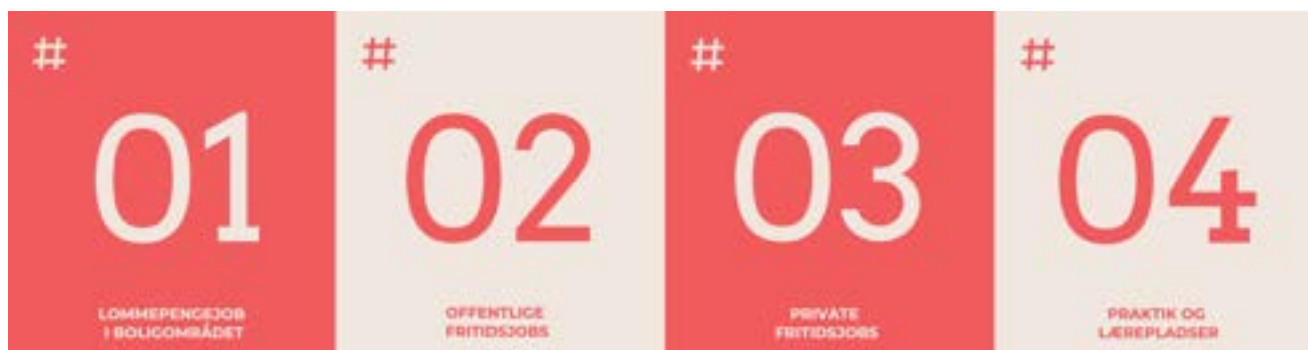
Jobplaneten bygger på en trinmodel, der kan støtte de unge i en naturlig progression fra at være uerfaren lommepengejobber i trygge omgivelser og hele vejen frem til, at de har fundet deres vej i uddannelse og job. Det er ikke et krav, at de unge gennemgår samtlige trin i modellen, og det er muligt for den unge at starte på det trin, der passer til deres behov og motivation. Dette øger chancen for, at de unges joboplevelser bliver en succes, hvormed de unge bevarer deres motivation for at være på arbejdsmarkedet.

Erfaringerne med trinmodellen er gode. Modellen imødeser, at Jobplaneten er i stand til at møde de unge, hvor de er, og at der er fokus på, hvornår det er tid til at hjælpe den unge videre til næste udviklingstrin.

Antallet af lommepengejobs og gennemsnitsalderen blandt Jobplanetens unge kan ses som et udtryk for, at det lykkes at engagere boligområdernes unge tidligt. Det er en fordel, da jobtræningen giver de unge et erfaringsgrundlag at navigere ud fra, men har også betydning i et forebyggelsesperspektiv.

Jobplanetens koncept med trinmodellen er velbeskrevet, og har vist sig på én gang at være et robust og tilpasningsdygtigt koncept, når kontekstuelle faktorer, som fx COVID-19 eller bandekonflikter, lægger pres på boligområderne. Samtidig har konceptet vist sig overførbart og egnet til skalering, og i projektperioden er Jobplaneten således også startet op i Roskilde og Albertslund.

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





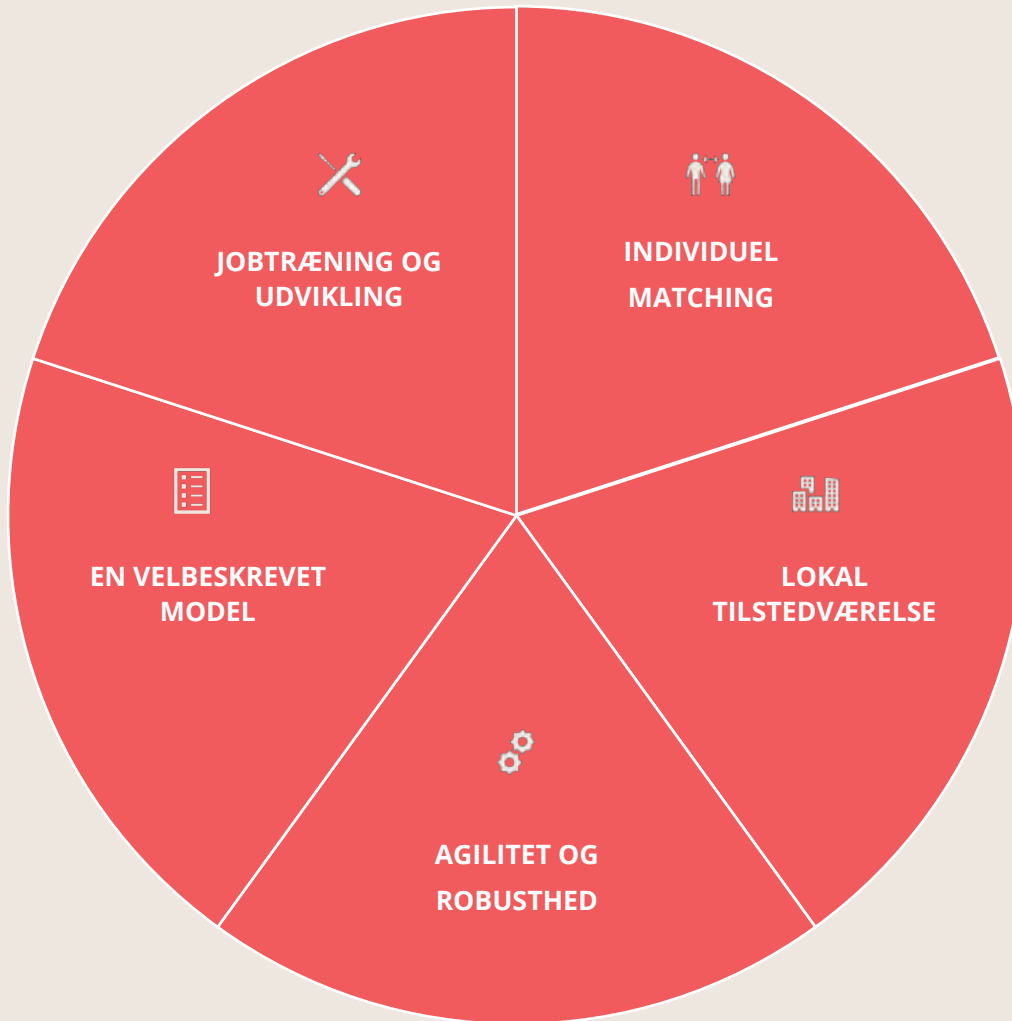
Jobplaneten

**CORONA
PATRULJE**

**CORONA
PATRULJE**

VIRKEMIDLER

JOBPLANETENS VIRKEMIDLER





Lokal tilstedeværelse er et centralt virkemiddel i Jobplaneten. Det har afgørende betydning for de unge, at Jobplanetens medarbejdere er synlige og tilgængelige, ligesom det har betydning for medarbejderne, at de kender lokalområdet, har lokalt netværk og kan spille sammen med lokale indsætter.



Den **velbeskrevne trinmodel** skaber værdi for indsatsen, idet det er tydeligt, hvordan de unge kan støttes i en naturlig udvikling progression og progression hele vejen mod uddannelse og job. Modellen skaber gennemsigtighed i mål og metoder og gør det nemt at overføre og skalere Jobplaneten til gavn for andre boligområder i Danmark.



Den **individuelle matching** mellem unge og jobs, der tager udgangspunkt i den unges ønsker og tager højde for den unges ønsker og formåen, gør det muligt at skabe gode match. Det øger de unges chancer for at få succesoplevelser i deres første job, ligesom det kan være med til at sikre, at arbejdspladserne får gode oplevelser med at ansætte udsatte unge.



Jobplaneten **jobtræner og udvikler** unge, hvoraf mange har vanskeligt ved at opnå job på egen hånd. Gennem Jobplaneten opnår de unge viden om arbejdsmarkedet og praksiserfaring med at have et job, hvilket hjælper til afklaring af deres ønsker til fremtiden, og bidrager til at udvikle og styrke deres personlige og sociale kompetencer.



Jobplaneten er et **robust og agilt** koncept. I konceptet er der plads til hurtig og smidig håndtering af udfordringer, ligesom det indenfor rammerne af konceptet er muligt at omstille sig, være fleksibel og finde innovative løsninger på kontekstuelle udfordringer. Dette stod bl.a. klart under andet og tredje projektår, som var præget af COVID-19.



Jeg kommer fra Bulgarien, men jeg har boet i Danmark i 7 år. Lige nu går jeg i 9. klasse, men jeg hørte første gang om Jobplaneten, da jeg gik i modtagerklassen, hvor de kom ud og fortalte om, at vi kunne få et job. Jeg var virkelig glad, for jeg vidste ikke, hvordan man skulle gøre for at få et job. Mit første job var på skolen som rengøring sammen med nogle venner fra min klasse. Det var kun nogle timer om ugen, og det var ikke et hårdt job. Vi hyggede os sammen. Da jeg stoppede med at arbejde på skolen, hjalp Jobplaneten mig med at finde job i en SFO, og for nylig har jeg så fået job i Føtex, hvor jeg arbejder ca. 25 timer om måneden. Jeg har fået hjælp af Jobplaneten hele vejen. Til at lave mit CV, til at skrive jobansøgning, til at oprette en bankkonto og til at finde jobs. Mine forældre er glade for, at jeg ikke behøver at spørge dem om penge længere, og jeg synes heller ikke selv, det var rart, dengang jeg skulle gøre det. Før var det også sådan, at når jeg ikke var til træning, så blev jeg bare hjemme og spillede computer, og det var mine forældre ikke glade for.

Jeg har lært meget om at arbejde, men det har også hjulpet mig til at lære dansk. I SFO'en var jeg meget sammen med børnene, og på den måde kunne jeg øve mit sprog. I Føtex er det også sådan, at jeg skal snakke dansk med min chef og med kunderne, der spørger mig om forskellige ting. Jeg føler, at jeg var meget bange, da jeg startede med at arbejde, men det er jeg ikke længere, for nu kender jeg det. Jeg synes, at jeg er blevet meget selvstændig, og jeg er slet ikke nervøs mere. Og så synes jeg faktisk også, at jeg er blevet god til at vide, hvordan jeg skal opføre mig. Nogle gange kommer der en kunde, som er lidt sur eller taler lidt respektløst til mig uden at smile, men jeg opfører mig altid godt overfor dem, fordi jeg er medarbejder. Det har ændret meget, hvordan jeg opfører mig, og jeg har lært at kontrollere mine følelser, når jeg snakker med andre.

Ung mand, Jobplaneten

JOBPLANETENS INDSATSER

LOMMEPENGE JOBS I BOLIGOMRÅDERNE

Lommepengejobs er trinmodellens første trin og er en håndholdt indsats, hvor de unge udfører jobbet med adgang til en vejledende voksen. De fleste lommepengejobs finder sted i de boligområder, som er tilknyttet helhedsplanen, men enkelte også uden for helhedsplanens rammer. I projektet er lommepengejobs blevet aflønnet af projektmidler.

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

Lommepengejobbene kan have forskellig karakter alt efter boligområdernes behov. Eksempler på lommepengejobs er sortering af storskrald, uddeling af materialer, lettere rengøring, legepatrulje for områdets børn, indkøb for ældre og sårbare beboere under COVID-19, mm. I Greve er desuden blevet etableret et værksted, som bl.a. har gjort det muligt at involvere de unge lommepengejobbere i vedligeholdelsen og forskønnelsen af boligområdets fælles arealer.

LOMMEPENGEJOBS KORT FORTALT

- 254 unge har haft et lommepengejob
- Lommepengejobberne har i gennemsnit arbejdet 5 timer/uge og været ansat i 6 mdr.
- 89 pct. af de unge har i meget høj eller høj grad været glade for deres lommepengejob

I projektperioden har i alt 254 unge fået et lommepengejob med hjælp fra Jobplaneten, hvilket er langt over målsætningen. Hele 9 ud af 10 unge lommepengejobbere svarer, at de i høj eller meget høj grad har været glade for jobbet - og dette tal har ligget stabilt igennem hele projektperioden.

Køn, alder og etnicitet har ikke en signifikant betydning for de unges glæde ved deres lommepengejob, men der ses en sammenhæng mellem, hvordan de unge har følt sig hjulpet og støttet af Jobplaneten undervejs i ansættelsen og deres glæde ved jobbet. Her vurderer 83 pct. af de unge, at Jobplaneten i høj eller meget høj grad har givet dem den hjælp og støtte, som de har haft behov for, mens 10 pct. vurderer, at det har været tilfældet i nogen grad.

FRITIDSJOBS I OFFENTLIGE INSTITUTIONER

Fritidsjobs i offentlige institutioner er trinmodellens andet trin. Her er tale om regulære fritidsjobs med den forskel, at Jobplaneten følger de unge tæt og står til rådighed for både den unge og arbejdspladsen. Samtidig er institutionerne bevidste om, at det for mange unge er deres første regulære job, hvorfor der medfølger et ansvar for at indføre de unge i arbejdet og få dem til at føle sig godt til rette.

Eksempler på fritidsjobs i offentlige institutioner er jobs i daginstitutioner og skolefritidsordninger, hvor de unge både varetager praktiske opgaver og leger med børnene samt jobs på biblioteker, i svømmehaller, på plejehjem, mm.

I alt 314 unge har i projektperioden fået et offentligt fritidsjob med hjælp fra Jobplaneten. I Køge har der været markant flere fritidsjobs end i Greve, hvilket hænger sammen med, at Køge Kommune har støttet Jobplaneten med lønmidler til offentlige fritidsjobbere. Det samme har ikke været tilfældet i Greve, hvor institutionerne selv har skullet finde midler i deres budgetter til aflønning af fritidsjobbere og af denne grund har været mere tilbageholdende med at ansætte unge.

OFFENTLIGE FRITIDSJOBS KORT FORTALT

- 314 unge har haft et fritidsjob på en offentlig institution
- Fritidsjobberne på offentlige institutioner har i gennemsnit arbejdet 4,8 timer/uge og været ansat i 6 mdr. per uge
- 94 pct. har i meget høj eller høj grad været glade for jobbet

Flere end 9 ud af 10 unge svarer, at de i høj eller meget høj grad har været glade for deres fritidsjob i en offentlig institution.

Det spiller positivt ind på glæden ved jobbet, når de unge tidligere har haft et lommepengejob, og når de har modtaget støtte til praktiske ting, som fx hjælp til ansøgning og CV. I alt vurderer 88 pct. af de unge med et offentligt fritidsjob, at de har fået den hjælp og støtte, de har haft behov for undervejs.

Forhold som fx køn, alder, boligområde og etnicitet har ikke en signifikant betydning for glæden ved jobbet.

FRITIDSJOBS I PRIVATE VIRKSOMHEDER

Fritidsjobs i private virksomheder er indsatsens tredje trin, som dækker over regulære fritidsjobs i virksomheder, der selv står for aflønning af de unge.

Unge, som har fulgt trinmodellen, er på dette stadie ofte mindre afhængige af Jobplanetens støtte, men alt efter behov er Jobplaneten også på dette trin i løbende kontakt med de unge. På samme måde kan der løbende være dialog med virksomhederne omkring fx muligheder for forbedringer af de unges indsats og opgaver.

For de fleste unge gælder det, at deres fritidsjob i en privat virksomhed har dækket over ansættelser i supermarkedskæder og restaurationer, hvor der er stor efterspørgsel på de unges arbejdskraft.

Selvom der gennem årene har været enkelte ansættelser af unge i private virksomheder med en håndværksmæssig faglighed, er det fortsat her, at Fritidsjob til Faglært har sit mest uforløste potentiale. Ved projektets afslutning ser det imidlertid endelig ud til at lykkes at finde en model for, hvordan der i Jobplanetens fremadrettede arbejde kan etableres samarbejder, som kan være med til at understøtte den ønskede brobygning mellem fritidsjobs og erhvervsuddannelser for de unge, hvor det er relevant.

PRIVATE FRITIDSJOBS KORT FORTALT

- 155 unge har haft et fritidsjob i en privat virksomhed
- Fritidsjobberne i private virksomheder angiver at have arbejdet i gennemsnit 11,5 timer/uge
- 91 pct. har i meget høj eller høj grad været glade for jobbet

I alt 155 unge har i projektperioden fået et fritidsjob i en privat virksomhed med hjælp fra Jobplaneten.

Ligesom ved de andre typer af jobs, er det også her 9 ud af 10 unge, der svarer, at de i høj eller meget høj grad har været glade for jobbet og for 82 pct. af de unge gør det sig gældende, at de i høj eller meget høj grad har oplevet, at de har modtaget den hjælp og støtte fra Jobplaneten, som de har haft behov for.

”Jeg er meget genert og sådan noget, så det var ret vigtigt for mig, at dem fra Jobplaneten var så gode til at hjælpe mig ud over det, og støttede mig i at gøre nogle af de ting, som fik mig til at få jobbet . Jeg tror faktisk ikke, at jeg var nået hertil uden dem” (ung)

SÆRLIGE INDSATSER MED MENTOR

Projektets særlige indsatser for unge, der involverer en mentor, har set forskellige ud i Køge og Greve. Det skyldes, at der i Greve er blevet arbejdet med etableringen af særlige fritidsjobs med mentortilknytning, mens Køges indsats har bestået af et tæt samarbejde mellem Jobplaneten og en mentor fra UUV, der har arbejdet fremskudt i helhedsplanens fire boligområder.

Køges samarbejde har indgået som en del af projektets medfinansiering. I mentorindsatsen ydes en håndholdt støtte til frafalds- og/eller kriminalitetstruede unge fra resourcesvage familier, og indsatsens formål er at bringe målgruppen ind på arbejdsmarkedet, i uddannelsessystemet og i samfundet som aktive medborgere.

I projektperioden har i alt **60 unge været tilknyttet en mentor** i Jobplaneten Køge. Heraf har nogle opnået job, uddannelse og lærepladser, men målgruppen er tung og præget af gengangere, hvorfor en del af de unge også er under udredning for vanskeligere problematikker end et fritidsjob eller en praktikplads kan løse.

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

Mentorindsatsen i Greve har kørt som fritidsjobs på særlige vilkår, hvor de unge har kunnet få tilknyttet en mentor på deres arbejdsplads, som har kunnet støtte dem i at falde til og blive fortrolige med arbejdsopgaverne. Ordningen har fungeret sådan, at Jobplaneten har screenet de jobsøgende unge, og ved unge med behov for en særlig indsats, er der indgået aftale med arbejdspladsen om frikøb af en medarbejder to timer ugentligt i minimum tre måneder.

I projektperioden har Greve **ansat 13 unge i fritidsjob på særlige vilkår**. Ansættelserne er sket i samarbejde med Salling Group, der både har en stærk mangfoldighedsagenda og samtidig har en åbenlys interesse i at samarbejde med aktører, der kan udgøre et rekrutteringsgrundlag af fremtidige medarbejdere til koncernen.

Erfaringerne med fritidsjob på særlige vilkår er gode. Begge parter er glade for samarbejdet, og ordningen har eksisteret længe nok til, at man kan begynde at se de positive resultater af indsatsen.

“Vi havde en ung pige, som til at begynde med var så tilbageholdende og så genert, at hun slet ikke kunne gennemføre en jobsamtale. Men de har faktisk valgt at beholde hende efter hun er blevet 18 år. Det siger lidt, eftersom de faktisk fyrrer alle unge efter de er blevet 18” (fritidsjobkonsulent)

FAGLIGE FORLØB OG VEJLEDNINGSAKTIVITETER

Generelt i projektet har det gjort sig gældende, at gennemførelsen af brobyggende aktiviteter mellem skoler og erhvervsuddannelser har været udfordrede af COVID-19 situationen og den medfølgende nedlukning af skoler og uddannelsesinstitutioner. Særligt valgfag og erhvervsrettede klasseforløb har været vanskelige at realisere i tilstrækkeligt omfang, mens fx praksistalent forløb, som ikke har involveret hele klasser men udvalgte skoletrætte unge, har været lettere at realisere.

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

FAGLIGE FORLØB OG VEJLEDNINGSAKTIVITETER

- 4 erhvervsrettede klasseforløb er gennemført
- 35 faglige forløb er blevet afviklet med deltagelse af 211 unge
- 20 vejledningsaktiviteter med i alt 449 deltagende unge og forældre er afholdt

Gennemførelsen af vejledningsaktiviteter har været udfordrede af samme årsager som de faglige forløb. I det afsluttende projektår blev der imidlertid sat turbo på de vejledende aktiviteter, og det er derfor lykkedes projektet at indfri succeskriteriet for vejledningsaktiviteter.

Forskellige typer af vejledningsaktiviteter er blevet afprøvet i projektet alt efter, hvad der har været muligt på det givne tidspunkt. Vejledende aktiviteter har således bl.a. bestået af besøg på erhvervsuddannelser, byggepladser og i virksomheder, tema- og informationsaftner for forældre og unge, workshops om fritidsjobs for unge, udflugt til uddannelsesmesse, mm.

 EUC SJÆLLAND



Jeg har boet her hele mit liv og er snart færdig med skolen. Bagefter skal jeg på EUD, hvor jeg skal uddanne mig som VVS'er eller tømrer. Jeg lærte Jobplaneten at kende, fordi jeg i 8. klasse var på EUD Sjælland hver onsdag med Jobplaneten. Det var det, der hed praksistalenter. Jeg kom ind i praksistalenterne, fordi min lærer skulle pege på nogen i skolen, der var lidt udfordrede eller skoletrætte. Jeg var træt af at gå i skole, fordi jeg er ordblind, og det giver mig nogle udfordringer i skolen. I praksistalenter var det var anderledes, end jeg er vant til i skolen. Vi kom fra 5-6 forskellige skoler, og det var primært tømrerarbejde, hvor vi lavede nogle stole. Jeg følte selv, at jeg fik ret meget ud af det, og det er også derfor, jeg overvejer tømrer nu, fordi jeg synes, det var spændende.

Bagefter spurgte Jobplaneten, om jeg ville være med i et forløb, hvor vi skulle lave et tøjmærke. Det lød spændende, og jeg ikke selv har været den bedste til selv at være ude omkring mange andre mennesker. Derfor syntes jeg, det ville være en god ide for mig. Det gik meget godt, og vi havde nogle venturepiloter til at hjælpe os med økonomi, design og kvalitet, men da der var nogle, der faldt fra, stoppede vi projektet. Kort tid efter kontaktede Jobplaneten mig endnu engang for at høre, om de skulle hjælpe mig med at finde et fritidsjob, og så fik jeg et job i værkstedet. På værkstedet laver vi ting til boligområdet, og så har vi hjulpet med at renovere og male det nye værksted, og vi har lavet en lille terrasse ude foran, hvor der også er halvtag på.

Jeg tror vi er 8-9 stykker i værkstedet, og Mohammed er en god lærer, fordi han selv er uddannet som mekaniker og også godt kan lave noget indenfor tømrer. Jeg tænker helt sikkert, at jeg lærer noget i værkstedet, som jeg kan bruge, når jeg en gang skal have et rigtigt arbejdsliv. Det er fx hvordan man bruger værktøj, og hvordan man skal få et godt bånd til andre mennesker, når man starter ude på en arbejdsplads. Man lærer også at komme til tiden, og hvordan man skal tale til hinanden på en arbejdsplads. At det ikke er sådan noget frit, hvor man bare kan tale, ligesom man gør til sine venner.

Ung mand, Jobplaneten

PROJEKTETS SÆRLIGE TILTAG

ETABLERING AF VÆRKSTED – JOBTRÆNING KOMBINERES MED FORSKØNNELSE AF BOLIGOMRÅDET

I projektperioden er der etableret et værksted i Greve, og en stor del af værkstedets aktiviteter er sket i et samarbejde mellem helhedsplanen og Jobplaneten. Værkstedets unge er særligt udvalgte til jobbet. Det er unge, der mangler opbakning til skole og uddannelse hjemmefra og har udfordringer med at komme til tiden. Udover at oparbejde håndværksmæssige kompetencer hos de unge, arbejdes der på værkstedet også med at træne de unge i, hvad der er acceptabel opførsel på en arbejdsplads.

Indsatsen i værkstedet er udtryk for organisk tænkning, hvor jobtræning, håndværksmæssigt kendskab, forebyggelse, social kapital og forskønnelse af de fysiske rammer i boligområdet er samtænkt og gennemføres i tæt dialog med drift og afdelingsbestyrelser. Hvor der i starten primært blev bygget ting til boligområdet, som fx plantekasser og bænke, er værkstedet med tiden også kommet til at danne ramme om Jobplanetens faglige forløb.

FORBEREDENDE KURSER TIL FRITIDSJOB – EN TRYK START PÅ JOB

Allerede tidligt i projektet indgik Jobplaneten samarbejde med ZBC om udvikling af forskellige koncepter for forberedende kurser til fritidsjobs. Kurserne skal klæde de unge på med basale færdigheder, så de er bedst muligt forberedt til deres kommende lommepege- eller fritidsjob og giver samtidig de unge et indblik i mulighederne for erhvervsuddannelser på ZBC.

Kurserne har kørt som ekstraordinære faglige forløb og har bl.a. taget form af et kursus med fokus på håndtering af fødevarer og hygiejne, samt et børnepasserkursus for unge, som optakt til ansættelser i legepatruljen eller i daginstitutioner. Ved deltagelsen i kurserne har de unge opnået et diplom, og unge som har deltaget i børnepasserkurset har desuden opnået et førstehjælpsbevis. Unge, der har deltaget i de forberedende kurser giver udtryk for, at kurserne har været med til at give dem en god og tryk start på deres job.

ROLLEMODELLER – TIDLIGERE UNGE I JOBPLANETEN HJÆLPER ANDRE UNGE VIDERE

I projektet er der blevet etableret et korps af rollemodeller i det af Køges boligområder, som har flest unge tilknyttet Jobplaneten. Rollemodelkorpset har bestået af 10 håndplukkede unge, der selv tidligere har gjort brug af hjælp og støtte fra Jobplaneten, og i dag er kommet godt på sporet, hvad angår uddannelse og/eller job. Begge køn er ligeligt repræsenteret i korpset, og børneattester indhentes fra alle rollemodeller.

Rollemodellerne er blevet klædt grundigt på til opgaven gennem 1:1 møder, møder med de unge og sociale arrangementer, hvor parterne har lært hinanden at kende. Rollemodeller kobles til udvalgte af Jobplanetens yngste unge. Her er der tale om særligt udfordrede unge, som har en lav grad af støtte hjemmefra, og som derfor kan have glæde ved at modtage støtte fra nogen, der er lidt ældre end dem selv. Ligesom i Jobplanetens øvrige indsatser er der blevet lagt stor vægt på det gode match, så rollemodeller og unge er blevet matchet ud fra problematikker, der minder om hinanden.

KRIMINALITETSFOREBYGGENDE SAMARBEJDE – UNGE HENVISES TIL JOBPLANETEN

Undersøgelser viser, at lommepenge- og/eller fritidsjobs til unge har kriminalitetsforebyggende perspektiver (CFBU 2011) ved dels at virke præventivt og dels at kunne hjælpe unge med en plettet straffeattest til at opnå uddannelse og arbejde. Derfor giver det god mening, at Jobplaneten i Greve har opdyrket samarbejdet med Gadeteamet, som er kommunens kriminalitetsforebyggende indsats.

Gadeteamet oplever Jobplaneten som en betydningsfuld samarbejdspartner ift. unge, som er pædagogisk krævende og udfordrede på flere parametre. Gadeteamet fremhæver Jobplanetens agilitet, som gør, at indsatser kan tilrettelægges hurtigt. Hertil fremhæves Jobplanetens personlige tilgang til de unge, som ikke tildeles et tilfældigt job, men et job de oplever som meningsfuldt, fordi det tager afsæt i deres interesser. I Jobplaneten er der plads til, at de unge kan fejle og blive samlet op igen. Således opleves det, at Jobplaneten tilbyder en god øvebane for de unge, ligesom de med deres vedholdenhed viser de unge, at der er nogen,, der tror på dem, og at det er muligt at komme igen efter at have trådt ved siden af.

FAGLIGE FORLØB I BOLGOMRÅDERNE – FRITIDSJOBS GIVER INDBLIK I FORSKELLIGE HÅNDVÆRK

Faglige forløb startede under COVID-19 som en afløser for de skolerettede og brobyggende indsatser. Grundet forløbenes succes er der siden blevet afviklet i alt 35 faglige forløb i form af bl.a. maler-, tømrer- og struktørforløb. Forløbene er afviklet i weekender og ferieperioder med undervisere fra EUC og private lokale håndværksvirksomheder og de taget afsæt i konkrete opgaver, der skulle løses i boligområderne.

For de unge har forløbene haft karakter af et fritidsjob. De har således modtaget løn for deres arbejde samtidig med, at de bidrager til at skabe konkrete fysiske forandringer i deres boligområder og herigennem opnået en reel erfaring med at arbejde som håndværker. I forløbene er der lagt stor vægt på at skabe indblik i processerne og de mange arbejdsopgaver, der knytter sig til løsningen af en opgave, hvad enten det handler om at bygge en tribune eller at lægge fliser på en terrasse. Derudover er der lagt vægt på at synliggøre koblingen mellem opgaveløsningen og nogle de fag, de unge aktuelt har i skolen.

FRITIDSJOBS I MODTAGEKLASSER –INTEGRATION FOR ULEDSAGEDE OG NYANKOMNE FLYGTNINGE

I andet projektår startede Jobplaneten et projekt op i samarbejde med en lokal skole om skabelse af fritidsjobs for eleverne i en modtageklasse. De unge flygtninges ansættelser på skolen følger trinmodellens logik, således at de unges første ansættelser er mindre krævende (fx oprydning og affaldssortering), hvorefter de kan tilbydes mere udfordrende og udviklende opgaver (fx medhjælper i skolens SFO) og til sidst blive klar til et fritidsjob på ordinære vilkår. En ung flygtning er fx nu blevet ansat i en børnehave.

Projektet har vokset sig til en fast del af Jobplanetens indsats, og det vurderes fra flere sider, at fritidsjobs til målgruppen udgør en stærk katalysator til integration, idet de unge gennem jobbet både opnår jobtræning og kendskab til det danske system, får trænet sprogfærdigheder og får adgang til et frirum fra nogle af de udfordringer, der præger familierne. Et opmærksomhedspunkt er dog, at indsatsen stiller dog nye krav til både Jobplaneten og klasselæreren, da de unges manglende sprogkundskaber stiller krav til alternativ indføring og guidning i forhold til arbejdsopgaverne, ligesom praktikaliteter, som fx oprettelse af bankkonto og MitID, er mere omstændigt og tidskrævende.



**VÆRDISKABELSE FOR
JOBPLANETENS UNGE**

JOBPLANETENS HJÆLP ER AFGØRENDE FOR DE UNGE

Det er efterhånden velkendt, at der kan være store gevinster for unge ved at have et fritidsjob (VIVE 2018, CFBU 2012, Den Sociale Kapitalfond 2017, Aalborg Universitet 2019, SocialRespons 2021). Fritidsjobs fremmer unges mulighed for senere beskæftigelse ved at træne dem i at varetage et arbejde, og kan derudover betyde, at de unge klarer sig bedre i skolen, ligesom det kan være med til mindske ungdomskriminalitet.

Evalueringen viser utvetydigt, at Jobplanetens indsats har haft en stor værdi for de unge. 9 ud af 10 unge vil anbefale andre unge at tage kontakt til Jobplaneten og hele 60 pct. vurderer, at de ikke ville have været i stand til at finde sig et job uden Jobplanetens hjælp.

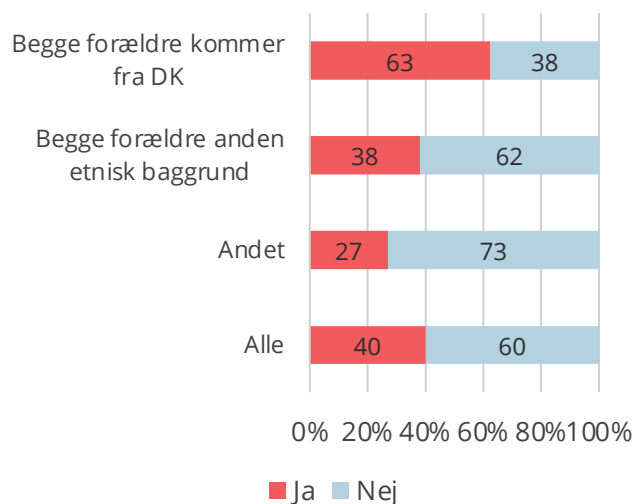
En langt større andel af unge, hvor begge forældre har anden etnisk baggrund (62 pct.) end unge, hvor begge forældre har etnisk dansk baggrund (38 pct.), finder Jobplaneten uundværlig for deres jobopnåelse. Det kan forklares med, at de unge med anden etnisk baggrund ikke i samme grad som unge med etnisk dansk baggrund har mulighed for at trække på forældrenes netværk og kendskab til, hvordan arbejdsmarkedet fungerer, når de skal finde sig et job.

Evalueringen viser også, at det særligt er unge, der ikke tidligere har haft et lommepenge og/eller

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

62 pct. af de unge har aldrig haft et job forud for kontakten med Jobplaneten. Hovedparten begrunder dette med, at de ikke har været gamle nok (60 pct.), at de ikke har vidst, hvordan de skulle søge et job (18 pct.), eller at de har søgt jobs, som de ikke har fået (18 pct.).

Kunne du selv have fundet et job uden Jobplanetens hjælp? Pct.



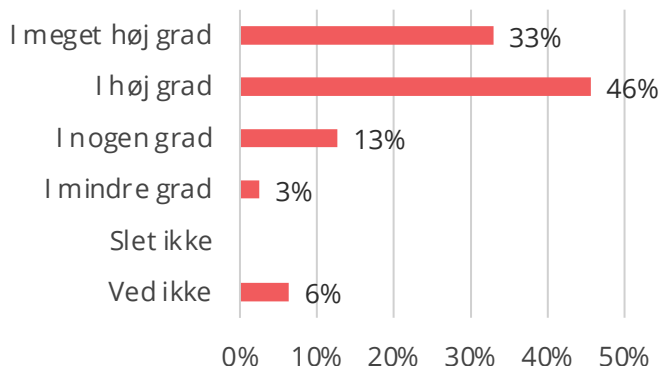
JOBPLANETEN GIVER ADGANG TIL MENINGSFULDE JOBS

De tre primære årsager til, at de unge gerne vil have et lommepenge- eller fritidsjob er: Ønsket om at tjene deres egne penge (89 pct.), ønsket om at opnå erfaring med at have et arbejde (31 pct.) samt et ønske om at have noget at lave i sin fritid (29 pct.). Kendetegnende for de unge er imidlertid også, at de sjældent ønsker sig et job for enhver pris, men derimod stiller krav til jobbet indhold og meningsfuldhed. Derfor har Jobplanetens grundige og individuelle matching af unge og jobs haft en vigtig betydning for, at de unge kunne få succesoplevelser og fastholde motivationen i deres ansættelser.

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

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

Har du fået den hjælp og støtte fra Jobplaneten, du har haft behov for? Pct.



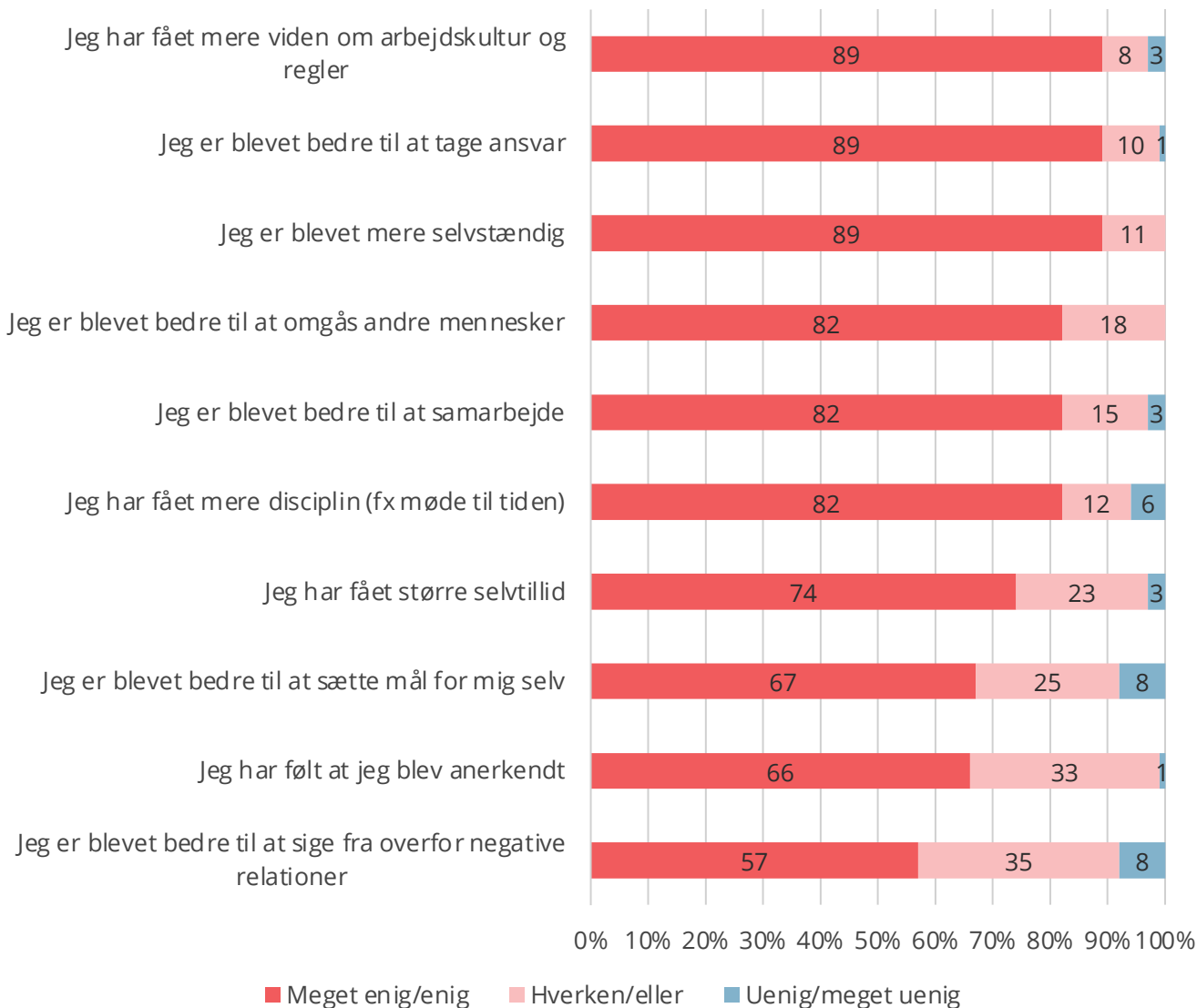
Via Jobplaneten oplever unge helt ned til 13-års alderen at få adgang til meningsfulde jobs, hvor de fx løser betydningsfulde opgaver i boligområdet, og samtidig muliggør Jobplaneten, at de unge kan opnå deres første jobberfaringer i en tryk ramme.

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

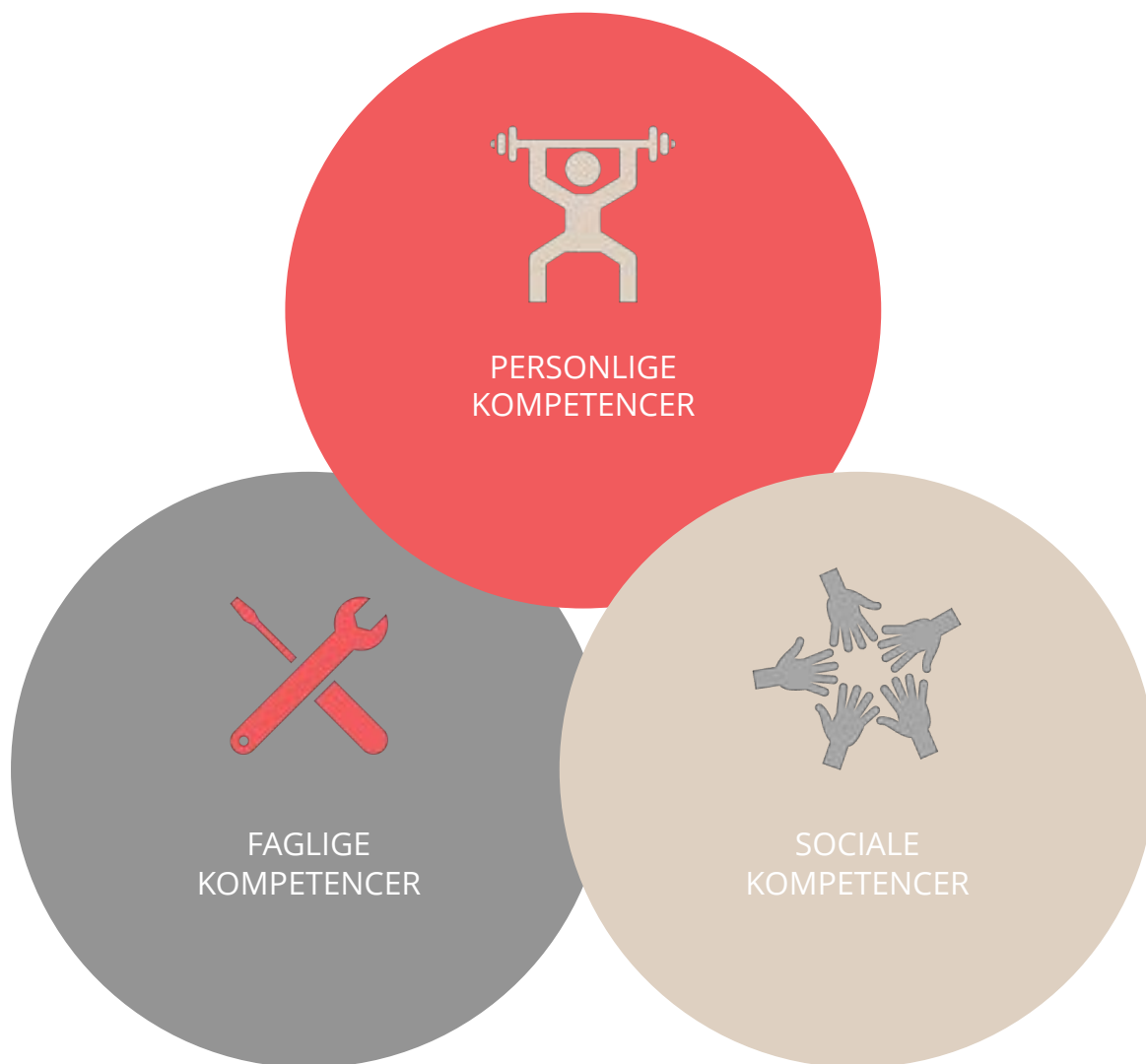
Jobplaneten spiller i det hele taget en stor rolle for de unge i forhold til at skabe tryk om deres lommepenge- og/eller fritidsjob. I alt 77 pct. vurderer således i høj eller meget høj grad, at de under deres jobsøgning og ansættelse har fået den hjælp og støtte, de har haft behov for.

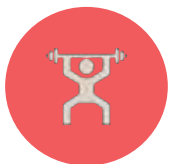


Er du enig eller uenig i, at dit lommepenge- og/eller fritidsjob har betydet følgende for dig? Pct.



JOBPLANETENS VÆRDISKABELSE





PERSONLIGE KOMPETENCER

Evalueringen viser, at de unge som gennem deres lommepege- og/eller fritidsjob har prøvet at være en del af arbejdsfællesskab, opnår udvikling af deres personlige kompetencer, hvilket de oplever kan gavne dem i skolen, i fremtidige jobsituationer og i livet mere generelt.

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

9 ud af 10 unge oplever, at jobberfaringen har gjort dem bedre til at tage ansvar (89 pct.) og været med til at øge deres selvstændighed (89 pct.). For de fleste unge bidrager jobbet også til deres disciplin, således at de fx bliver bedre til at møde til tiden (82 pct.), og derudover oplever en stor del af de unge, at de modtager anerkendelse for deres indsats på jobbet (66 pct.), hvilket spiller positivt ind på deres selvtillid.

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

9 ud af 10 unge har følt stolthed ved det job, som de har opnået via Jobplaneten. Ligeledes fortæller mange unge, at de oplever en stolthed hos deres forældre over, at de har fået et job.

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

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

Omkring 3 ud af 4 unge svarer, at deres lommepege- og/eller fritidsjob har givet dem nye kompetencer, ligesom halvdelen svarer, at de har fået mere mod til at kaste sig ud i nye ting.

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



SOCIALE KOMPETENCER

I tråd med forskning og undersøgelser på området (se fx CFBU 2012, KAB 2013) er der også en stor del af de unge, der har oplevet, at de gennem deres lommepenge- og/eller fritidsjob er blevet bedre til at samarbejde (82 pct.) og til at omgås både jævnaldrende og voksne (82 pct.). Således fortæller flere unge, hvordan jobbet kan være en konkret indgang til at oparbejde og træne sociale færdigheder. I flere af de unges fortællinger går det desuden igen, at deres lommepenge- og/eller fritidsjob har været adgangsgivende til betydningsfulde fællesskaber – både på og uden for arbejdspladsen.

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

Oplevelsen af at jobbet kan blive en adgangsbillet til betydningsfulde fællesskaber og skabe grobund for nye venskaber i og på tværs af boligområderne kommer blandt andet til udtryk ved, at de unge har oplevet at blive en del af et kollegialt fællesskab, som har været sammen om at løse en vigtig opgave, og hvor de har fået følelsen af, at der er brug for dem.

Et eksempel på, hvordan Jobplaneten kan skabe adgang til fællesskaber ses hos en ung, der havde savnet noget meningsfuldt at lave i sin fritid, men gennem Jobplaneten oplevede at få adgang til et

arbejdsfællesskab, som fyldte hans tid meningsfuldt ud i de timer, hvor han ikke vidste, hvad han skulle lave. Faktisk blev jobbet så betydningsfuldt for ham, at han ville ønske, at han kunne arbejde flere dage, end de tre dage ugentligt, han var ansat til.

”Hvis jeg ikke havde et fritidsjob, så ville min fritid nok bare være som før. Det var virkelig kedeligt” (ung)

I og med at Jobplaneten baner vejen for inklusion i arbejdsfællesskaber, har indsatsen et potentiale til at mindske ensomhed og deraf mistrivsel blandt boligområdernes unge. Pointen understøttes af fritidsjobkonsulenterne, som også bemærker, hvordan jobs kan give adgang til fællesskaber, som spiller positivt ind på de unges trivsel.

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

Endelig vurderes Jobplaneten til at have et forebyggende potentiale, da 57 pct. af de unge svarer, at jobbet har hjulpet dem til bedre at kunne sige fra overfor negative relationer.



FAGLIGE KOMPETENCER

I alt 89 pct. af de unge vurderer, at de via deres lommepege- og/eller fritidsjob har øget viden om arbejdskultur og regler på arbejdspladsen. Hertil vurderer 69 pct. af de unge, at Jobplanten har bidraget til at øge deres kendskab til uddannelses- og jobmuligheder, og for over halvdelen af de unge gælder det desuden, at Jobplaneten har øget deres kendskab til samt interesse i erhvervsfaglige uddannelser.

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

Øget kendskab og interesse for erhvervsfaglige uddannelser kommer særligt til udtryk blandt drenge og deltagere i faglige forløb. Fx svarer 84 pct. af deltagerne i faglige forløb, at interessen for erhvervsfaglige uddannelser er vokset, mens dette ’kun’ gør sig gældende for 58 pct. af de unge, som ikke har deltaget. Andelen af unge, der oplever at have opnået øget kendskab og interesse i erhvervsfaglige uddannelser, er vokset støt gennem projektet. Forklaringen ligger netop i de faglige forløb, hvor praksiserfaring er blevet koblet med uddannelsesviden og vejledning.

Udover de unges udbytte i form af fx viden og kompetencer, læring, mod og selvtillid, så oplever de unge også et udbytte af deres lommepege-

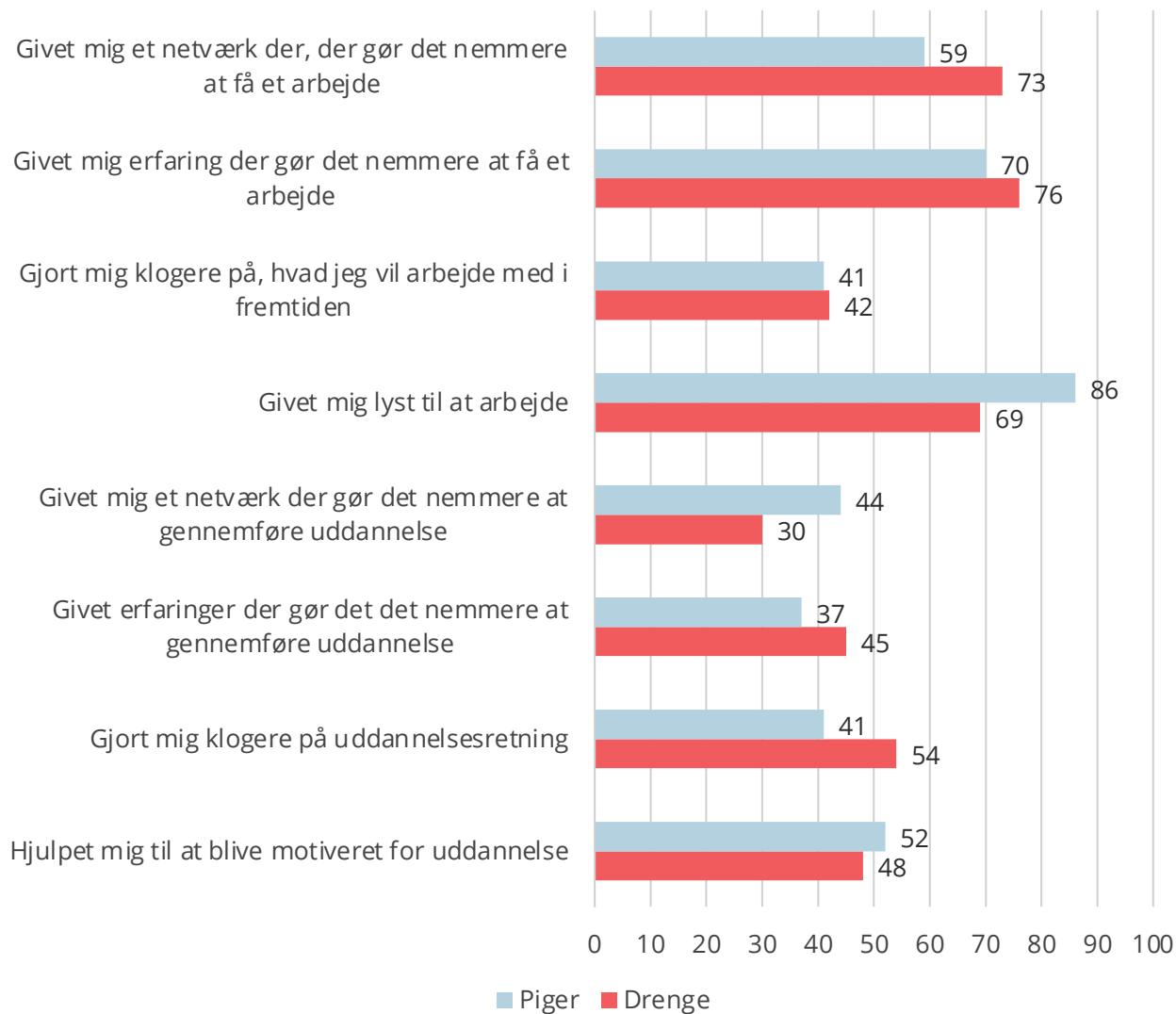
og/eller fritidsjobs, der omhandler motivation for uddannelse og arbejde og dermed relaterer sig til deres videre færd i livet.

Omkring halvdelen af de unge oplever en betydning af jobbet ift. fremtidigt uddannelse. 50 pct. vurderer, at jobbet har øget deres motivation til at tage en uddannelse, og 48 pct. vurderer, at jobbet har gjort dem mere afklarede ift. valg af uddannelse. Hvor pigerne særligt oplever at få et netværk, der kan hjælpe dem til at gennemføre uddannelse, opnår drengene særligt afklaring ift., hvilken uddannelsesvej de vil gå.

De unge vurderer udbyttet af lommepege- og/eller fritidsjobbet som større ift. fremtidigt arbejde end til uddannelse. Således oplever 77 pct. af de unge, at jobbet har givet dem mere lyst til at arbejde, næsten lige så mange ser, at jobbet har givet dem erfaringer og netværk, som vil gøre det nemmere at opnå et fremtidigt arbejde, og 42 pct. føler, at jobbet har gjort dem klogere på, hvad de gerne vil arbejde med i fremtiden. Særligt unge med anden etnisk baggrund, som oplever at deres jobs stiller dem bedre i fremtiden.

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

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





Jeg er vokset op her og var 14, da jeg fik mit første job gennem Jobplaneten. Dengang var der ikke så mange, der havde fået job endnu, men rygtet gik hurtigt om, at Jobplanten kunne være med til at skaffe fede jobs til boligområdets unge. Jeg fik job i en børnehave, hvor mit arbejde bestod af praktiske opgaver, og når jeg var færdig, lavede jeg ting med børnene, og det elskede jeg. Jobbet gav mig selvstændighed og ansvarsfølelse, men jeg fandt også ud af, at det ikke var det, jeg ville i fremtiden.

De sidste mange år har jeg været frivillig i boligområdet og hjulpet med at lave kurser og sociale arrangementer for beboerne. Jeg har også været studentermedhjælper i helhedsplanen, så jeg kender mange. For et par år siden blev jeg rollemodel i Jobplaneten, hvor vi hjalp de unge, som havde brug for særlig støtte. De unge havde vidt forskellige udfordringer og nogle var meget tunge, men så kunne vi altid sparre med Jobplaneten eller hinanden. Vi lavede også sociale arrangementer med de unge, og der var nogle aktivitetsmidler. Det blev lidt mere uformelt, når vi ikke bare skulle sidde overfor hinanden og snakke, og når man er sammen om noget i lidt længere tid, så kommer det, der er svært, tit op til overfladen. De unge, jeg har hjulpet, er et bedre sted nu og har ikke brug for min hjælp på samme måde. Jeg kan ikke direkte sige, at det er mig, der har gjort forskellen, men jeg kan mærke, at de er i en positiv udvikling.

For mig har det betydet meget, at jeg kunne være med til at gøre en forskel. I dag er jeg lige blevet færdig med socialrådgiveruddannelsen, fordi jeg også gerne vil skabe en forandring for andre mennesker. At være rollemodel har udviklet mig meget, og Jobplaneten har haft en stor betydning for den vej, jeg siden har valgt at gå.

Ung kvinde, tidligere Jobplaneten

FORMIDLING OG PRESSE

FORMIDLING OG PRESSE

I Fritidsjob til Faglært er der blevet lagt stor vægt på løbende at skabe opmærksomhed omkring Jobplanetens indsatser gennem bl.a.:

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

Udover Jobplanetens egen formidling om indsatserne har fx en lokal samarbejdspartner fra Greve, Snedkermester Arne Pedersen, selvstændigt taget initiativ til at producere en kort film, der formidler om virksomhedens samarbejde med Jobplaneten omkring gennemførelsen af tømrerforløb for de unge i Køges boligområder.

Også BL – Danmarks Almene Boliger har produceret en video om Salih, der har været en del af Jobplaneten i Greve og nu er under uddannelse som VVS'er på EUC Sjælland.

Hvad angår sociale medier, har Jobplaneten fokuseret på en systematisk formidling om Jobplanetens arbejde via LinkedIn, hvor indsatsen modtager positiv respons, og nærmer sig de første 1000 følgere.



FORANKRING

FORANKRING AF JOBPLANETEN

TIDLIGT FORANKRINGSFOKUS

I projekt Fritidsjob til Faglært blev forankring af indsatsen sat på dagsorden allerede tidligt i projektet, ligesom forankring var gjort til en del af drøftelserne med de involverede kommuner forud for opstart. Forankring har således været et opmærksomhedspunkt i alle projektårene, og er søgt imødekommet ved at sikre repræsentation af potentielle forankringsaktører i styregruppen samt ved at sikre brede samarbejder med mange lokale aktører undervejs i projektet.

Af projektbeskrivelsen fremgår det, at forventningerne til forankring ikke har været, at indsatsen skulle forankres 1:1, men snarere at kerneaktiviteten med (faglige) fritidsjobs skulle forankres som en del af den samlede ungeindsats hos Køge og Greve Kommuner, mens andre velfungerende dele af projektet skulle kunne optages i forskellige praksis. Fx ved at skoler og erhvervsskoler vedbliver at samarbejde eller at virksomheder får øjnene op for værdien af fritidsjobbere.

STÆRK FORANKRING AF JOBPLANETEN I KØGE

Ved projektets afslutning har indsatsen i Jobplaneten opnået kommunal forankring i Køge. Køge Kommune har allokeret midler til 2,5

fuldtidsmedarbejdere, der skal arbejde videre med Jobplaneten, som bliver forankret i kommunens Ungecentrum. Her vil Jobplanetens indsats være et naturligt supplement til Ungecentrums arbejde, der fokuserer på at vejlede og rådgive unge om uddannelse og job.

I tillæg til aflønning af Jobplanetens medarbejdere har Køge Kommune afsat 600.000 kroner årligt til at aflønne fritidsjobbere på ældreområdet, hvor der i disse år er stor mangel på hænder.

“Det med ældresektoren har jo været lidt et forsøg på at kigge på: Hvor er det, vi mangler noget arbejdskraft? Det er jo sådan helt udbud- og efterspørgselsagtigt. Og så må vi jo se, om det lykkes” (Velfærdsdirektør)

Fritidsjobs på ældreområdet har hidtil kun udgjort en lille andel af indsatsens fritidsjobs. De hidtidige erfaringer har dog været gode, og den nye udfordring er modtaget positivt i Jobplaneten, hvor der allerede tænkes i muligheder for fx at udvikle faglige forløb på SOSU-området.

“Nu skal vi prøve på plejehjem. Det bliver superspændende. Jeg håber, der stadig bliver mulighed for at lave faglig forløb. Mon ikke? Jeg synes, at noget af det, der kendetegner Jobplaneten er, at vi er gode til at tilpasse os og få ting til at ske” (projektleder)

Udover et skift i fokus for fritidsjobs sker i forbindelse med forankringen af Jobplaneten også en udvidelse af indsatsens målgruppe, således at der er tale om et tilbud til alle kommunens unge.

I Jobplaneten vil der dog fortsat være et særligt blik for unge i Køges udsatte boligområder. Som led i forankringen er der nemlig også indgået aftale med flere boligselskaber om at afsætte 50.000 kroner årligt til at dække lønninger for lommepengejobbere. Lommepengejobbene vil blive faciliteret af Jobplaneten i samarbejde med de boligsociale helhedsplaner.

KOMMUNAL FORANKRING KRÆVER BALANCE

Både Jobplaneten og Køge Kommune ser åbenlyse fordele i en forankring af Jobplaneten i kommunens Ungecentrum. Der peges bl.a. på, at Jobplaneten fortsat vil have et ben i det boligsociale og dermed bevarer kontakten til nogle af kommunens mest udsatte unge, ligesom Jobplaneten kommer med 'ildsjæle, metoder og netværk', som kan inspirere kommunens arbejde på området. Omvendt ses det, at den kommunale forankring kan være med til at åbne nye døre for Jobplaneten, som også vil kunne have gavn af at lære kommunen og dens styring og logikker at kende indefra.

*“Nu er jeg jo født og opvokset i den kommunale verden, så det er jo ikke fordi, jeg skal pege fingre, men jeg synes nogle gange, at vi godt kan have brug for, at der er nogen, der skubber til os og arbejder lidt på en anden måde”
(Velfærdsdirektør)*

På trods af de mange mulige synergieffekter af Jobplanetens kommunale forankring, ligger der også et skisma i, at det netop er i kommunen, at Jobplaneten skal forankres.

Gennem projektet er det fra mange sider blevet fremhævet som en styrke ved Jobplaneten, at der netop ikke var tale om et kommunalt tilbud, idet flere af Jobplanetens virkemidler ses at stå i kontrast til et kommunalt system. Dette gælder fx for agiliteten, den lokale tilstedeværelse og den håndholdte indsats, hvor der bliver lagt mange ressourcer i den individuelle matching mellem unge og jobs. Derfor er det afgørende, at der findes en god balance, hvor Jobplanetens virkemidler ikke kommer til at drukne i det kommunale system, og at Jobplaneten får plads til at fastholde de virksomme elementer i indsatsen. I tråd med dette, vil det angiveligt også være vigtigt, at der på sigt kan tilbydes job på flere områder end ældreområdet, da det har stor betydning for de unges motivation og fastholdelse, at jobbet har deres interesse.

Ved projektets ophør er der en positiv ånd omkring den forestående forankring. Samtidig har kommunen og Jobplaneten en fælles forståelse af, at Jobplaneten på den længere bane ikke skal være en del af det kommunale system. Visionen er, at Jobplaneten skal være herre i eget hus og gears til at blive en socialøkonomisk virksomhed. Begge parter ser, at kommunen kan være med til at understøtte denne proces og udgøre et stabilt fundament, mens der arbejdes mod dette mål.

Indtil da ses en masse spændende muligheder og potentialer for samarbejdet mellem Jobplaneten og kommunens forskellige indsatser rettet mod unge og deres familier.

”Det her med at have et fritidsjob, kan det hænge sammen med det, som vi typisk i kommunen kender som mentorarbejde. Som at din fritidsjobkonsulent måske også er den, der har nogle samtaler med din familie, eller tager dig med til fodbold, eller hvad det nu kunne være” (Boligsocial sekretariatschef)

SVAG FORANKRING I GREVE

mens Greve Kommune har fravalgt at prioritere forankring. I Greve videreføres elementer af indsatsen, primært i form af lommepengejobs, i

boligområderne, hvor Greve Boligselskab har allokeret midler til aflønningen heraf. Ligeledes vil værkstedet i Gersagerparken fortsat danne rammen om lommepengejobs for de unge i boligområderne, ligesom de unge vil kunne opnå støtte og vejledning til udformning af CV og jobansøgninger hos medarbejderne i den boligsociale helhedsplan.

Forankringen i Køge Kommune har ikke været en selvfølge, men den kan alligevel ansues som et naturligt skridt efter mange års tæt dialog og samarbejde mellem Jobplaneten og kommunen, som også årligt har finansieret lønmidler for Jobplanetens offentlige fritidsjobbere. Dertil bør det fremhæves, at Jobplaneten i Køge eksisterede forud for projektet, hvorfor forståelsen for indsatsen og dens værdiskabelse har haft længere tid til at modnes her.

”I Køge har de haft et tæt samarbejde med vigtige kommunale aktører, og som der også var fokus på i starten, så har de haft fem år mere at løbe det her op på. Selvom man synes, at en fireårig projektperiode er lang tid, så er det måske bare mere, der skal til for virkelig at slå sig fast” (fritidsjobkonsulent)

I Greve er projektmedarbejdere og indsatsens samarbejdspartnere ærgerlige over den

manglende kommunale forankring. Som også fremhævet i evalueringen, kræver det en håndholdt indsats at motivere, matche og fastholde de unge i jobs og uden forankring vil det fremadrettet ikke være muligt at lægge de samme ressourcer i at skabe succesoplevelser og hjælpe boligområdernes unge godt i gang med job og uddannelse.

***”Jeg kan godt være bekymret for de unge, fordi de kræver en ekstra håndholdhed. De kræver, at der er en ekstra kendt person. Nogen, de ved, de kan gå ned og få støtte og hjælp ved og tage snakken om ting. Jeg tænker ikke, at det er det smarteste sted at spare i forhold til de unge: Arbejdsmarkedet. At komme ud og være en del af et fællesskab. Det er det, de vokser af, og det er også der, at de får deres erfaringer. Der er selvfølgelig den boligsociale helhedsplan, men den slags varer jo heller ikke ved for evigt”
(uddannelsesvejleder)***

Det fremhæves, at selvom den boligsociale helhedsplan er i området, så er det ikke et attraktivt sted for de unge at søge hjælp og vejledning, da det fx også er her, deres forældre søger hjælp. Her har Jobplaneten et specifikt ungefokus og er gennem årene blevet kendt blandt de unge som noget, man gerne vil være en del af. Ligeledes antager Jobplaneten snarere karakter af at være et unge-jobcenter end en hjælpende instans, hvilket gør det mere naturligt og mindre grænseoverskridende at søge og tage imod indsatsen.



OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER

OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER

FASTHOLDELSE AF VIRKEMIDLER

Selvom Jobplaneten forankres kommunalt er det afgørende, at indsatsens virkemidler fastholdes. Særligt for gruppen af mest udsatte unge, der har vanskeligt ved at opnå lommepenge- og fritidsjobs uden støtte, er det afgørende, at indsatsen er fysisk placeret i deres lokale nærområde, og at den grundige og individuelle matchingproces, som gør at de unge kan se sig selv i jobbet, prioriteres. Ligeledes er det centralt, at Jobplaneten bevarer sin agilitet og kreative tænkning, som hidtil har betydet, at indsatsen bl.a. med kort varsel har været i stand til at hjælpe unge på kanten til et job.



FORTSÆTTELSE AF BREDE SAMARBEJDER

Med tanke på fortsat at kunne skabe gode resultater - og på sigt at indfri ambitionen om at blive en socialøkonomisk virksomhed - er det vigtigt, at Jobplaneten sideløbende med det kommende fokus på ældreområdet, lægger sine æg i flere kurve, og arbejder for at fastholde - og vedbliver at opbygge - brede samarbejder. Det gælder både for de nye samarbejdsmuligheder internt i kommunen og de eksterne samarbejdsmuligheder i form af fx virksomheder, skoler og uddannelsessteder.

DYRKELSE AF PRINCIPPET BAG TRINMODELLEN

Noget af det unikke ved Jobplanetens trinmodel er, at den imødeser de unges forskellighed. De unge, der kommer til Jobplaneten, har vidt forskellige interesser og befinder sig vidt forskellige steder, hvad angår erfaring og modenhed. I Jobplanetens videre arbejde er det således vigtigt at fastholde trinmodellens principper, således at det sikres, at der fortsat kan tilbydes jobs med forskelligt indhold, og hvor arbejdsopgaverne kan være mere eller mindre udfordrende afhængigt af, hvor den unge befinder sig og har sine interesser.



PRAKSISERFARING OG VEJLEDNING TÆT PÅ

Særligt for gruppen af skoletrætte og uafklarede unge har forløb for praksistalenter og faglige forløb i boligområderne været givende. De har muliggjort, at de unge kunne opnå praksiserfaring med forskellige håndværksfag og samtidig oplevet at kunne få vejledning helt tæt på ved bl.a. at lære mere om mulige karriereveje og ved at kunne stille spørgsmål til de undervisere, som har varetaget forløbene. Da faglige forløb har haft karakter af fritidsjobs, vil disse fortsat have relevans ved projektets ophør, og for skolerne gør det sig gældende, at de kan gøre brug af muligheden for særlige branchepraktikker i 8.-10. klasse.

INFORMATION OM PUBLIKATIONEN

Udarbejdet i 2023 af SocialRespons for Boligselskabet Sjælland og BO-VEST



**BOLIG
SELSKABET
SJÆLLAND**



BO-VEST

 SocialRespons

SocialRespons er en analysevirksomhed, som leverer undersøgelser, projektudvikling, evaluering og rådgivning indenfor det sociale område. SocialRespons er specialiseret i inddragelse af målgrupper og medarbejdere samt anvendte evalueringer. Publikationen kan frit citeres med angivelse af kilden. Ved gengivelse af publikationen modtages produktet gerne af SocialRespons.

www.socialrespons.dk

Projekt Fritidsjob til Faglært er støttet af:

DEN
A.P. MØLLERSKE
STØTTEFOND