

# EVALUERINGSRAPPORT

## Talents of Tomorrow 2018-2021

September 2021

---

## Indhold

1. Indledning .....	3
2. Konklusioner og anbefalinger .....	5
3. Evalueringens metode .....	11
4. Talents of Tomorrow i korte træk .....	13
5. Organiseringen af ToT .....	15
6. Målgruppen for ToT .....	17
7. Uddannelsesparathed .....	21
8. De unges udvikling .....	27
9. Virksomhedernes oplevelser .....	40
10. Indsatsen i økonomisk perspektiv .....	45
11. Betydningen af COVID-19 .....	49
12. Projektets målopfyldelse .....	51
13. Forankring og vidensspredning .....	55
Bilag .....	56

# 1. Indledning

---

Randers Kommune har en højere andel socialt udsatte unge sammenlignet med gennemsnittet på landsplan.<sup>1</sup> Samtidig har en undersøgelse fra UU-Randers i starten af 2018 vist, at uddannelsesparatheden i Randers Kommune var lavere end landsgennemsnittet. Næsten 33 pct. af eleverne på 8. årgang i Randers Kommune blev således dengang vurderet ikke-uddannelsesparate, og det samme var gældende for 18 pct. af afgangseleverne i 9 klasse. Andelen af ikke-uddannelsesparate unge var dermed højere i Randers end på landsplan for skoleåret 2017/2018.<sup>2</sup>

Samtidig viste UU Randers' egen analyse af ungegruppen, at en stor andel af de ikke-uddannelsesparate unge manglede personlige og sociale kompetencer. 75 pct. af de ikke-uddannelsesparate unge fra 8. klasse var med målingen i januar 2018 ikke uddannelsesparate pga. manglende personlige og sociale kompetencer som fx manglende mødedisciplin, stabilitet og samarbejdsevner. De unge manglede indsigt i deres egne kompetencer og muligheder, ligesom de fleste af de ikke-uddannelsesparate unge havde forældre, som ikke havde tilknytning til og/eller netværk på arbejdsmarkedet.

Samlet vurderedes de ikke-uddannelsesparate unge i Randers således at have vanskelige forudsætninger for at gennemgå en uddannelse og få job på lige fod med andre unge.

Forskning har imidlertid påvist, at fritidsjob kan give unge både faglige, sociale og personlige kompetencer. Dermed kan fritidsjob styrke de unges muligheder for at gennemføre en uddannelse og få plads på arbejdsmarkedet. De udsatte unge får på den vis øgede forudsætninger for at skabe et liv i trivsel på lige fod med andre unge.<sup>3</sup> Fritidsjob kan således understøtte udsatte unges livschancer.<sup>4</sup>

Derfor iværksatte partnerskabet Randers FC Jobakademi<sup>5</sup>, Bysekretariatet<sup>6</sup> og Ungdommens Uddannelsesvejledning Randers (UUR) i 2018 projektet "Talents of Tomorrow" (herefter omtalt ToT), som er en fritidsjobindsats målrettet ikke-uddannelsesparate unge i Randers. Projektet er således et tilbud til unge i alderen 13-17 år med risiko for social marginalisering som følge af manglende uddannelse og tilknytning til arbejdsmarkedet.

---

<sup>1</sup> Rockwoolfonden, Udsatte unge: det kommunale landkort, 2017

<sup>2</sup> Danmarks Evalueringsinstitut EVA, Uddannelsesparathedsvurderingen 2018, 2018

<sup>3</sup> Bl.a. Trygfondens Børneforskningscenter, 2018

<sup>4</sup> Eksempelvis påvist i undersøgelser af udsatte boligområder, hvor unge med fritidsjob i højere grad kommer i uddannelse og job end sammenlignelige unge uden fritidsjob (Kilder: " Evaluering af landsbyggefondens boligsociale indsatser finansieret af 2011-14-midlerne, VIVE 2018 samt " Godt på vej - virkningen af fritidsjobaktiviteter i udsatte boligområder", Louise Glerup Aner & Jon Toft-Jensen, 2012)

<sup>5</sup> Datterselskab af fodboldklubben Randers FC A/S

<sup>6</sup> Koordinerer den boligsociale indsats i tre udsatte boligområder i Randers Kommune

---

Projektperioden blev oprindeligt fastlagt til perioden oktober 2018 - september 2021. Pga. COVID-19-nedlukningen er projektet dog blevet forlænget til november 2021.

Nærværende rapport præsenterer resultater fra evalueringen af Talents of Tomorrow. Evalueringsrapporten er udarbejdet i sommeren 2021 og dækker perioden fra oktober 2018 - august 2021. Der er tale om en følgeevaluering, som har fulgt projektets forløb, resultater og erfaringer fra projektholdene 1-6. De resterende 2 hold var ikke afsluttet ved nærværende evalueringens udarbejdelse.

Rapporten indledes med en opsamling af evalueringens centrale findings, hvorefter der følger et kort rids af metode. Dernæst præsenteres en beskrivelse af projektets aktiviteter, organisering og målgrupper, inden rapporten præsenterer projektets erfaringer og resultater, herunder de unges udvikling i uddannelsesparathed og trivsel.

---

## 2. Konklusioner og anbefalinger

---

### 2.1. Et tilbud målrettet unge i en udsat position

Målgruppen for ToT har bestået af unge i alderen 13-17 år, som har været bosiddende i Randers Kommune og er blevet vurderet ikke-uddannelsesparate i 8. eller 9. klasse. Der har været tale om unge, som ikke selv var i stand til at finde et fritidsjob, og hovedparten af de unge er kommet fra familier, hvor forældrene har ingen eller ringe tilknytning til arbejdsmarkedet. Det har således i høj grad været tale om unge, hvis forældre står udenfor arbejdsmarkedet og som vurderes som ikke-uddannelsesparate<sup>7</sup>.

Frem til 15. august 2021 har i alt 97 unge afsluttet et ToT-forløb, mens 18 unge pt. er aktive i ToT på det igangværende hold 7. Det afsluttende hold 8 opstartes september 2021 og afsluttes primo 2022. Det samlede antal deltager i ToT forventes at være ca. 130 og således tæt på det tilsigtede måltal (136 unge).

2/3 af de unge, som har deltaget i ToT, er drenge, hvilket skyldes, at flere drenge end piger er ikke-uddannelsesparate (både i Randers og på landsplan).<sup>8</sup> Godt 80 pct. af deltagerne er desuden i alderen 15-16 år. Aldersfordelingen tilskrives i høj grad de gældende arbejdsregler for unge i alderen 13-15 år, der betyder, at der er flest fritidsjob til unge, som inden længe bliver 16 år eller allerede er fyldt 16 år.

### 2.2. Godt 82 pct. er startet i fritidsjob

Godt 82 pct. af deltagerne, der har været igennem et ToT-forløb, har fået et fritidsjob indenfor de 26 uger<sup>9</sup>. Der er dog forskel på succesraten indenfor projektets enkelte hold, og således har mere end 90 pct. af deltagerne på to af holdene fået job gennem forløbet, mens succesraten har været lavere under corona-nedlukningen. De unge har primært fået fritidsjob indenfor detail, lager og jobs, hvor de unge kan gå til hånde, fx i køkken eller kantiner.

Af de unge, som har fået fritidsjob gennem ToT, har knap 70 pct. fastholdt jobbet i 5 måneder eller længere tid. Når ikke flere er blevet fastholdt, skyldes det i høj grad, at der for mange af de unge fra de seneste hold endnu ikke er gået fem måneder siden ansættelsen. De unge er således stadig i job, men har endnu ikke nået fem måneders ansættelsesanciennitet. En fastholdelse på 70 pct. efter 5 måneder er dog stadig højt.

---

<sup>7</sup> Kilde: UU Randers, 2018

<sup>8</sup> Kilde. UU Randers samt ”Uddannelsesparathed hos eleverne i 8. klasse”, Styrelsen for IT og læring, Undervisningsministeriet, 2018

<sup>9</sup> Baseret på projektets registreringer for hold 1-5

### 2.3. Øget uddannelsesparathed

ToT har som central målsætning at øge de unges uddannelsesmæssige forudsætninger, og de unges uddannelsesparathed har derfor haft en central betydning for såvel projektets visitationskriterier som succesmål.

Evalueringen viser, at de udsatte unge gennem ToT har udviklet en række kompetencer, som kan styrke deres uddannelsesparathed. 38 af de 97 deltagende unge er gennem forløbet blevet uddannelsesparate. Hertil kommer, at yderligere 5 unge, som ved projektstart blev erklæret spinkelt uddannelsesparate, er blevet fastholdt i deres uddannelsesparathed. I alt har således knap 44 pct. af de unge afsluttet deres forløb i ToT som uddannelsesparate.

Også blandt de unge, som ikke er blevet uddannelsesparate, ses en positiv udvikling i sociale, personlige og faglige kompetencer. Det er de personlige kompetencer, som har gennemgået den største udvikling. De unges positive udvikling indenfor de sociale og personlige forudsætninger, som fx indebærer selvstændighed, ansvarlighed, motivation og samarbejde, taler ind i netop de fokusområder, de unge har mødt gennem deres forløb hos ToT. 17 af deltagerne i ToT har ikke fået foretaget en parathedsvurdering ved afslutningen på forløbet, men er ved evalueringens udarbejdelse i gang med skole, uddannelse, FGU eller job<sup>10</sup>.

På landsplan var der i skoleåret 2018/2019 en statusændring til uddannelsesparat i 10. klasse hos 54 pct. af de ikke-uddannelsesparate unge i 9. klasse<sup>11</sup>. Her var der tale om den samlede gruppe af unge og ikke kun udsatte unge med andre og flere udfordringer. Andelen på 44 pct., som gennem ToT-forløbet har ændret status, vurderes derfor at være relativt højt taget målgruppens karakteristika i betragtning.

### 2.4. De unge oplever en stor positiv udvikling

Udover opnået fritidsjob og udvikling i uddannelsesparathed, har mange af de unge også gennemgået en positiv udvikling i personlige og sociale kompetencer. Der er derfor som en del af evalueringen foretaget dokumentation af de unges samlede trivsels- og kompetenceudvikling gennem forløbet<sup>12</sup>. I dette afsnit beskrives i korte træk resultaterne heraf.

#### Stolthed ved udvælgelsen

Deltagelsen i ToT har for de unge været forbundet med en særlig anerkendelse, og de fremhæver, at de med tilbuddet har oplevet, at nogen har troet på dem (mere end de

---

<sup>10</sup> Tre af deltagerne er fraflyttet Randers Kommune og deres status er derfor ukendt.

<sup>11</sup> "Uddannelsesparathed og indsats for ikke-parate elever i grundskolen", EVA, 2020

<sup>12</sup> Målingen er sket ved både kvalitative og kvantitative metoder i form af personlige interviews med de unge, deres undervisere, virksomheder og projektets partnere. Derudover har de unge udfyldt progressionsmålinger for selvoplevet udvikling, ligesom der er foretaget registeranalyse af data fra projektledelsen og UU Randers. For yderligere metodeskrivelse henvises til bilag A.

selv har gjort). De oplever, at de er blevet udvalgt blandt mange, fordi de havde ressourcer og motivation for at varetage et fritidsjob og kunne ændre deres egne muligheder i livet. Allerede da de unge gennem den personlige samtale blev orienteret om deres mulighed for at deltage i projektet, er deres selvtillid og tro på egne kompetencer steget. Dette ses både i de unges skemaoplysninger samt i interviews. De unge er således både stolte over at have fået tilbuddet om fritidsjobindsats og at blive en del af miljøet omkring Randers FC.

#### Tillid og tro på eget potentiale

Evalueringen viser, at de unge gennem ToT har oplevet at have fået en ny selvindsigt og tro på, at de kan indgå og være en værdsat del af et fællesskab, som styrker deres trivsel og udvikling. Fællesskabet har således givet de unge en tryghed og et tillidsrum, hvor de har turdet åbne sig og tale frit om såvel deres styrker og drømme som bekymringer og udfordringer. De unge fremhæver også, at den diversitet, som har været rummet indenfor fællesskabet i ToT, har givet dem nye sociale kompetencer, som de kan tage med i skole og arbejdsliv.

#### Indsigt og kompetencer, der kan anvendes i skole og uddannelse

Det er de unges oplevelse, at de gennem ToT har fået en øget indsigt i deres egne styrker og muligheder – en indsigt, som de kan bruge både i skolegang og på job. De unge har fx oplevet at have bedre samarbejdsevner, end de selv troede og/eller at de er mere udadvendte og kan begå sig i nye sociale sammenhænge og/eller at de er gode til at tage ansvar og lederskab ved opgaveløsning. De unge udtrykker, at det nye syn på dem selv og deres kompetencer har medført øget selvværd og tro på fremtiden.

#### Succesoplevelser og mod på nye udfordringer

Næsten alle de deltagende unge i ToT har oplevet, at de kan passe et fritidsjob<sup>13</sup> og har fået en tro på, at der også fremover er jobs, som de vil være gode til at bestride.

Flere af de unge har ikke ønske om at tage uddannelse og få beskæftigelse indenfor samme område, som de har fritidsjob. De har derimod gennem forløbet fået afklaring af deres interesser og kompetencer samt fået motivationen til at søge mod andre uddannelses- og jobtyper. Deltagelsen i ToT har generelt været med til at åbne de unges øjne for veje til uddannelse og job, da de både har stiftet bekendtskab med konkrete brancher og fået lov at snuse til såvel kendte som ukendte fagområder. De unge udtrykker selv, at de har fået øget lyst til og mod på at lære nyt.

#### Konkrete færdigheder

De unge oplever generelt også, at ToT-forløbet har givet dem færdigheder ift. at søge et fritidsjob. De unge fremhæver især, at de har lært at skrive en ansøgning og har fået kendskab til at gå til jobsamtale. 69 pct. af de unge angiver, at de har lært, hvordan de

---

<sup>13</sup> De unge, som i målingen ikke oplevede at kunne varetage et fritidsjob, var de unge, som på besvarelestidspunktet, endnu ikke havde fået fritidsjob gennem ToT.

søger et fritidsjob, mens 60 pct. angiver, at de har lært at være mindre nervøse ved at gå til jobsamtale.

## 2.5. En indsats til gavn for både unge og virksomheder

### Rummelige virksomheder

Mange virksomheder oplever stigende udfordringer med at rekruttere motiverede unge til fritidsjobs. ToT har derfor ikke alene kunnet gøre en positiv forskel for de unge, men også kunnet understøtte virksomhederne i deres rekrutteringsmuligheder.

Virksomhederne i ToT har samtidig også udvist en stor social rummelighed og har gerne ville styrke udsatte unges livsmuligheder gennem tilknytning til arbejdsmarkedet. De har derfor også været åbne for at ansætte unge fra ToT, som måske ellers ikke ville være kommet i betragtning til fritidsjobbet. Virksomhederne har således haft en forståelse for, at de unge fra ToT kunne have brug for lidt længere tid til at blive fortrolige med arbejdsgange og -kultur.

### Motiverede unge

Det er virksomhedernes vurdering, at de unge, som har været en del af ToT, er mere motiverede end andre unge ansøgere, ligesom de i højere grad er klar over, hvad der forventes af dem, når de søger jobbet. Virksomhederne fortæller således, at de unge fra ToT i deres ansøgninger og jobsamtaler opleves som bedre rustet end andre unge. De unges ansøgninger har været motiverede for det enkelte job, og de unge har været velforberedte, når de mødte op til samtale på arbejdspladsen.

### Vigtigt med støtte til udfordrede unge

Virksomhederne lægger vægt på, at ToT kender den unge i forvejen, hvilket er med til at skabe det rigtige match mellem virksomhed og den unge ift. ønsker, kompetencer og behov. Virksomhederne fremhæver det som en klar styrke, at projektteamet bag ToT har stået til rådighed ved spørgsmål eller udfordringer, ligesom teamet har foretaget en god forventningsafstemning af de unges ønsker og arbejdspladsens krav. Derved har det været muligt at undgå unødige konflikter, frustrationer i virksomheden og nederlag hos den unge.

Dette er ikke mindst vigtigt, fordi virksomhederne har oplevet, at de unge fra ToT har haft en række udfordringer ift. personlige og sociale kompetencer, da de startede i fritidsjobbet. Virksomhederne fremhæver således, at der ved de mere udfordrede unge kan være særligt brug for støtte til at fjerne de indledende bump på vejen ved jobstart.

Det er dog også netop på de sociale og personlige parametre, at virksomhederne oplever, at de unge har udviklet sig meget og positivt gennem jobforløbet. Gennem de erfaringer, som de unge har fået på arbejdspladsen, har de opnået en øget tro på sig selv og en øget udadvendthed, der også er blevet oplevet på jobbet og er kommet arbejdspladsen til gavn.

## 2.6. Samarbejde på tværs skaber forskel – også for familien

Det tillægges en central betydning for resultaterne af ToT, at indsatsen er foregået i et tæt samarbejde mellem kompetente aktører, så både udvælgelsen af de unge, samarbejdet med de unges familier og kontakten til virksomhedernes er sket med høj



faglighed og kendskab til målgrupperne. Der er således med ToT tale om et samarbejde, hvor parterne har komplementeret hinanden med hver deres særlige kompetencer og erfaringsområder.

Med ToT er de unge blevet tilbudt et kompetenceudviklingsforløb med fokus på personlige og sociale kompetencer, som har skullet gøre dem klar til at søge, opnå og fastholde fritidsjob. Men projektet har også rakt ud over den enkelte unge. Familierne til de unge har udvist stor opbakning til indsatsen, og flere af forældrene har selv været opsøgende og nysgerrige på både koncept og jobmuligheder. En stor del af forældrene mangler selv arbejdsidentitet og har haft en vis forsigtighed ift. kommunale tilbud og beskæftigelsesindsatser. ToT har således formået at få skabt interesse og engagement hos en målgruppe af forældre, som ellers kan have en række forbehold og barrierer for involvering i udefrakommende tiltag.

## 2.7. Økonomiske aspekter

Den selvtillid og de sociale og personlige kompetencer samt øgede arbejdsmarkedskendskab, som fritidsjobbet har skabt, har ikke alene en betydning for den enkelte unges uddannelsesparathed, men vil påvirke den unges livsbane og kan udgøre også en gevinst for samfundet.

Der er derfor på grundlag af de opnåede resultater for de unges øgede uddannelsesparathed, udarbejdet en budgetnær beregning af den gevinst, som fritidsjobindsatsen vil kunne forventes at indbringe samfundet.

Der er tale om en business case og ikke en samfundsøkonomisk analyse, idet der kun tages udgangspunkt i udgifter og besparelser ift. investeringssum, forsøgelse og aktivering. Beregningen sker således ud fra en simpel model, hvor den økonomiske effekt af ToT fratrækkes omkostninger forbundet med indsatsen.

Business casen skal derfor alene tages som et fingerpeg ift. en mulig økonomisk gevinst ved fritidsjobindsatsen. Med de indlagte forudsætninger viser casen, at ToTs resultater for 130 deltagende unge medfører en potentiel investeringsgevinst på godt 2 mio. kr

## 2.8. Opsamling på konklusioner

Samlet kan det fremhæves, at nedenstående mekanismer har haft en særlig og stor betydning for de opnåede resultater:

- Indsatsen har haft en tydelig målgruppe af ikke-uddannelsesparate, udsatte unge, som har haft brug for at få styrket sociale og personlige kompetencer.
- UU Randers har sikret, at indsatsen er blevet tilbudt den korrekte målgruppe.
- Partnerskabet mellem UU Randers, Ungdomsskolen og Randers FC Jobakademi har skabt sammenhæng mellem den kommunale vejledningsindsats og det frivillige kompetenceforløb samt jobformidlingen i ToT.
- En stor andel af de udsatte og ikke-uddannelsesparate unge bor i helhedsplanens områder. Her har Bysekretariatet ikke bare et kendskab til den unge, men også til den unges familie. Bysekretariatet har sikret inddragelse af de opmærksomhedspunkter, som ikke nødvendigvis var synlige for UU-vejledningen,

men som har yderligere kvalificeret de unges udvælgelse til og behov for støtte i ToT-forløbet.

- Randers FC er hos mange unge og forældre forbundet med prestige og er en indsats, som man gerne ser sig som en del af. Randers FC Jobakademi har samtidig et stort virksomhedsnetværk og oplever en velvilje fra virksomheder til at støtte de udsatte unge.
- I ToT er de unge blevet mødt med nye og friske øjne, men med skyldigt hensyn til de udfordringer og barrierer, som de havde med sig i bagagen. De unge har hele vejen gennem forløbet fået personlig støtte til at håndtere jobsøgning og fastholdelse.
- ToT har været baseret på en realistisk, men anerkendende tilgang til de unges kompetencer og potentiale.

### 2.9. Fokuspunkter og anbefalinger til fritidsjobindsatser

På basis af erfaringerne fra ToT kan der peges på konkrete erfaringer og anbefalinger til, hvordan fritidsjobindsatser kan være med til at skabe en positiv udvikling hos den unge ift. uddannelsesparathed og kompetencer.

- Det er væsentligt, at der er en anerkendende tilgang til de unge og deres ressourcer. Der ses en udvikling i de unges selvtilid alene baseret på italesættelsen af deres potentiale.
- Samarbejdet mellem aktører med forskellige roller, kompetencer og hhv. unge- og virksomhedskontakt vurderes at have betydning for en positiv respons fra både unge og virksomheder. Virksomheder og unge i ToT udtrykker således, at det har været af stor betydning, at der blevet mødt af et kompetent team, hvor der samtidig har været gennemgående voksne/kontaktpersoner gennem forløbet.
- Virksomhederne har en stor social rummelighed, som de gerne bringer i spil og som er med til at styrke de unges kompetencer og udsyn på områder, som supplerer de øvrige aktørers indsats. Gennemsigtigheden omkring de unges behov for støtte er vigtig for virksomhedernes oplevelse og hensyn under ansættelsen.
- Engagementet og støttemuligheden hos den virksomhedsopsøgende fritidsjobaktør er vigtig for virksomhedernes motivation for samarbejde.
- Fritidsjobbet har ofte ikke kun en betydning for den unge, men også den unges familie. Især for familier der ikke har tilknytning til arbejdsmarkedet og som også mangler indsigt i uddannelsessystemet.

---

## 3. Evalueringens metode

---

Projektet og dets resultater er gennem hele perioden blevet evalueret og dokumenteret, således at det har været muligt for projektledelse og styregruppe at følge projektets udvikling men også at foretage justeringer ift. målsætninger og aktiviteter, hvis der har været behov for dette.

Evalueringen af ”Talents of Tomorrow” er gennemført som en læringsevaluering med fokus på både summative og formative evalueringselementer. Evalueringen har således fulgt ToT gennem hele projektperioden 2018-2021 med fokus på aktiviteter, målgrupper og aktører, opnåede resultater, årsagssammenhænge og udviklingspotentialer.

Der er løbende gennem projektperioden foretaget halvårslige evalueringsslag, som har kunnet anvendes som rådgivende og vejledende for den fremadrettede indsats. Med denne afsluttende evalueringsrapport formidles både de konkrete opnåede resultater, men i høj grad også de erfaringer og læringsselementer, som samlet kan udtrages fra indsatsen.

Med evalueringen er der anvendt en metodetriangulering, hvor den kvalitative metode kombineres med kvantitativ metode. Den kvalitative metode leverer dybdegående data og rummer bl.a. de unges og virksomhedernes fortællinger om erfaringer og resultater. De kvalitative data leverer således indsigt i, hvad der ligger bag de unges udvikling gennem projektførelsen, mens den kvantitative metode afdækker selve udviklingen hos de unge. De kvantitative data er således også med til at indskærpe fokus og form på de spørgsmål, som indgår i interviews med både unge, virksomheder og aktører.

Evalueringen bygger således metodisk på et kombineret datadesign, som består af både kvalitative og kvantitative data. Alle data er indsamlet, behandlet og opbevaret i overensstemmelse med GDPR-forordningen. Data er samtidig overleveret til evaluator i anonymiseret form og med samtykke fra de unge og deres forældre.

### 3.1. De kvalitative data

De kvalitative data i evalueringen bidrager særligt med at give en forståelse af de erfaringer, resultater og læringsmomenter, som er opnået med indsatsen. Interviewene vil blandt andet afdække oplevelser og erfaringer hos både unge, deres forældre, fritidsjobambassadørerne, virksomhederne, projektledelsen og samarbejdspartnerne.

De kvalitative data giver således en uddybende beskrivelse af organisering, det metodiske fokus, samarbejdsrelationer, forankringspotentialer mv. I evalueringen består de kvalitative data primært af interviews med unge, virksomheder, projektets samarbejdspartnere og projektledelsen.

Gennem interviewene er der udledt væsentlige og interessante resultater med stor dokumentationsværdi, ligesom der er afdækket særligt effektfulde metoder og procesformer.

---

I evalueringsmaterialet indgår derudover alt relevant skriftligt materiale fra projektet. Det omfatter bl.a. projektbeskrivelser, aktivitets- og metodebeskrivelser, presseomtale mv. Ligeledes inddrages forsknings- og evalueringsrapporter med relevans for evalueringen.

### 3.2 De kvantitative data

De kvantitative data dækker i nærværende evaluering over flere forskellige datakilder, som dels giver basis for en deskriptiv karakteristik af målgruppe og jobområder mv. og dels giver basis for at måle de unges udvikling gennem forløbet – både ift. selvvalgt udvikling i kompetencer og UU-vejledningens vurdering af uddannelsesparathed. Data fremkommer således gennem både projektets egne registreringer, data fra UU Randers samt målinger af de unges selvoplevede kompetencer gennemført via survey (som led i evaluering).

I projektperioden har projektlederen indsamlet kvantitative data, der beskriver de unge, som har deltaget i ToT. Informationen dækker alder, køn, skole, ansættelsesbranche og fastholdelse mv.

UU Randers har fremsendt anonymiserede data for de unges status i uddannelsesparathed ved opstart og afslutning af ToT. Status er opgjort, så det er muligt at se de unges personlige, sociale og faglige kompetencer fordelt på uddannelsesstyperne STX, EUD og HF.

De unges selvoplevede kompetencer er målt ved opstart og afslutning i ToT. Med progressionsskemaet får de unge mulighed for at formidle deres selvoplevede kompetencer. Skemaet relaterer sig til de unges personlige og sociale kompetencer og tro på egne muligheder. Skemaet har kunnet udfyldes på telefon, tablet og PC.

For yderligere beskrivelse af metode henvises til bilag A.

---

## 4. Talents of Tomorrow i korte træk

---

Talents of Tomorrow (ToT) er et fritidsjobprojekt, som samtidig indebærer et socio-emotionelt læringselement, som styrker de unges indsigt i egne kompetencer, ressourcer og udfordringer.

Formålet med ToT har således været at styrke de unges arbejdsidentitet og -kompetencer samt tilknytningen til uddannelsessystemet, så de unge bliver i stand til at bryde den negative sociale arv.

ToT er blevet iværksat af en lignende fritidsjobindsats, som Randers FC Jobakademi, Bysekretariatet og UUR sammen gennemførte som pilotprojekt i perioden november 2016 til april 2017. Pilotprojektet blev gennemført med støtte fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR) og var en fritidsjobindsats med formidling og etablering af fritidsjobs til unge fra tre socialt udsatte boligområder i Randers Kommune.

Pilotprojektet opnåede så gode resultater med både kompetenceudvikling af de unge og udbygget samarbejde med virksomheder, at der blev iværksat en videreførelse og udbredning af konceptet i form af ToT. I ToT har udsatte unge fra hele kommunen således kunnet deltage<sup>14</sup>, men ellers har projektet i høj grad bygget på samme principper som pilotprojektet – dog med justeringer baseret på tidligere erfaringer og opnået knowhow. Projektet er således inspireret af de metodiske principper for identitets- og motivationsteorier samt metoden bag talentudviklingen i Randers FC.

De unge har med ToT gennemgået et forløb på i alt 26 uger bestående af tre faser:

### Fase 1: Trials (2 uger)

I denne fase er de unge blevet rekrutteret til forløbet og har deltaget i fælles informationsmøde samt individuelle samtaler for at sikre, at de var motiverede for deltagelsen, samt at forventningerne var afstemt.

### Fase 2: Talent-Lab (6 uger)

I denne del af forløbet er de unge mødt ind til undervisning og workshops to gange om ugen. Undervisningen bygger på MiLife-konceptet<sup>15</sup> og teambuildings-metoder og er blevet varetaget af Randers Ungdomsskole, mens aktører fra projektteamet har deltaget i undervisningen som støttepersoner. De ugentlige sessioner har haft en

---

<sup>14</sup> De ikke-uddannelsesparate fordeler sig over hele byen, idet der dog forholdsvis er flere unge i de udsatte boligområder under helhedsplanen i Randers Nordby, ligesom skolefraværet for disse unge også er højere end i den øvrige del af kommunen.

<sup>15</sup> MiLife er et læringskoncept, der tager afsæt i socio-emotionel læring, og har det formål at udvikle de unges personlige og sociale kompetencer. Se bilag A for beskrivelse af MiLife-undervisningen.

---

varighed af 2 timer, og deltagelsen heri har været obligatorisk for de unge, der også har fået løn for deltagelsen.

De unge har i undervisningen arbejdet med deres egne potentialer og kompetenceprofil samt fået vejledning om jobsøgning og iværksætteri. I denne del af forløbet har de unge også fået konkret arbejds erfaring fra arbejdsopgaver løst for Randers FC (eller samarbejdsvirksomheder under COVID-19-nedlukningen). Der er i denne fase ligeledes blevet afholdt intro-weekend, frivillige klubaftener og andre sociale arrangementer med det formål at skabe et inkluderende og konstruktivt fællesskab mellem deltagerne. De unge har ikke fået løn for deltagelsen i de sociale aktiviteter.

### Fase 3: Talent at work (18 uger)

I denne længste og afsluttende fase er der arbejdet med at få de unge i fritidsjob. De unge har således både søgt job, deltaget i jobsamtaler og er startet i fritidsjob. Der har desuden været opfølgning i den unges første jobperiode for at give de bedst muligheder for fastholdelse.

Det har været målet og forventningen, at de opnåede resultater og projektets metode ved projektets afslutning kan forankres i Randers Kommune.

---

## 5. Organiseringen af ToT

---

ToT er blevet gennemført af et fagligt og organisatorisk bredt forankret partnerskab, hvilende på både private og offentlige aktører med kompetencer ift. ungerelationer, uddannelses- og jobvejledning samt virksomhedssamarbejde. Der har således været tale om en fritidsjobindsats, som er gået på tværs af fagligheder og organisationer. Alle tre partnere har både før og under forløbet deltaget i planlægning og udvikling af projektet, ligesom der er foregået en tæt vidensdeling parterne imellem.

Nedenfor præsenteres partnerskabets enkelte aktører og deres særlige forudsætninger og roller ift. gennemførelsen af ToT.

### 5.1. Randers FC Jobakademi

Randers FC Jobakademi er et datterselskab af fodboldklubben Randers FC, som er et kendt navn og brand ift. både borgere og virksomheder i Randers. Randers FC Jobakademi har, som en del af Randers FC, adgang til jobåbninger og samarbejdspartnere i det lokale erhvervsliv – ikke mindst gennem klubbens sponsornetværk. Randers FC har således et virksomhedsnetværk, der tæller omkring 350 sponsorer/virksomheder. Det er derfor også Randers FC Jobakademi, der varetager det opsøgende virksomhedsarbejde i ToT ift. at finde jobåbninger og skabe samarbejde med virksomheder. Det virksomhedsopsøgende arbejde vil dog række ud over det allerede kendte netværk for at søge en tilstrækkelig bredde og kapacitet ift. jobåbninger.

Det er også hos Randers FC Jobakademi, at projektledelsen for ToT har været forankret, og hvor de unge har deltaget i både undervisningsforløb og workshops, ligesom akademiet har leveret træningsopgaver til de unge som en del af Talent-Lab. Det er også Randers FC Jobakademi, der har haft den håndholdte indsats for unge, som var på vej i eller allerede havde påbegyndt fritidsjob. Jobakademiet har således både haft kontakten med de unge og virksomhederne og har på den måde fungeret som koordinerende bindeled – også til samarbejdspartnerne i Bysekretariatet og UU Randers.

### 5.2. Bysekretariatet

Bysekretariatet blev etableret i 2009 og har siden varetaget koordinationen af den boligsociale indsats i tre udsatte boligområder i Randers Kommune. Bysekretariatet har et godt kendskab til områdets unge og deres familier og har under helhedsplanen iværksat en række initiativer for denne målgruppe. Som en del af helhedsplanens formål indgår det også, at flere af områdets unge bliver uddannelsesparate, uddanner sig og kommer i beskæftigelse.

Bysekretariatet har haft en central rolle i ToT med et tæt samarbejde med projektledelsen for om både visitation og opfølgning på de unge fra området. Bysekretariatet har ligeledes indgået i den løbende opfølgning på de unge, som de har visiteret til ToT. Bysekretariatet ser således de unge i lokalområdet, hvor de benytter

helhedsplanens øvrige tilbud, og kontakten til de unge i ToT har derfor kunnet foregå såvel formelt som uformelt.

### 5.3. UU-Randers

UUR – Ungdommens Uddannelsesvejledning Randers - er en del af Randers Kommune og varetager uddannelses- og karrierevejledningen for unge fra 7. klasse og frem til de fylder 25 år. UUR har derfor det overordnede overblik over alle kommunens uddannelsesmuligheder og samtlige unge i Randers, herunder deres uddannelsesstatus. UUR har dermed en solid erfaring med dialogbaseret vejledning omkring uddannelse og karriere til unge mellem 13 og 17 år.

UU Randers har derfor også haft en vigtig rolle i ToT ift. at sikre visitationen af unge, som ikke er uddannelsesparate og i en særlig risikogruppe ift. ikke at komme i gang med og fastholde et uddannelsesforløb. Det er således de 10 vejledere, der dækker UU-vejledningen på skolerne, der løbende har lavet den første indstilling af unge til ToT. Derudover har UU Randers også leveret data, som har gjort det muligt at følge og måle de unges udvikling i uddannelseskompetencer.

### 5.4. Randers Ungdomsskole

Randers Ungdomsskole er ikke en del af partnerskabet bag ToT, men indgår som en vigtig samarbejdspartner i forløbet. Randers Ungdomsskole har således varetaget forløbets undervisning i MiLife-konceptet<sup>16</sup> og teambuilding.

MiLife er et læringskoncept, der tager afsæt i socio-emotionel læring og har til formål at udvikle de unges personlige og sociale kompetencer. MiLife skal ligeledes give de unge kendskab til deres egne kompetencer, som kan omsættes i både uddannelse og fritidsjob. I undervisningsforløbet, der gennemføres af Randers Ungdomsskole, indgår bl.a. en introduktionsdag af 8 timers varighed og øvelser med træning af sociale kompetencer og selvindsigt.

### 5.5. Styregruppe

Der har til projektindsatsen været nedsat en styregruppe bestående af repræsentanter for Randers FC Jobakademi, UU Randers, Bysekretariatet og Den AP Møllerske Støttefond. LG Insight har deltaget, når der har været drøftelser om evalueringen og/eller præsentation af dens resultater.

Styregruppen er mødtes kvartalsvist og har haft til formål at medvirke til at sikre, at ToT er blevet gennemført efter hensigten i projektbeskrivelsen samt at indsatsens metoder har kunnet implementeres i parternes praksis. Det har således været styregruppens opgave at følge projektets udvikling aktivt og reagere rettidigt på udfordringer for projektets fremdrift.

---

<sup>16</sup> MiLife er et læringskoncept, der tager afsæt i socio-emotionel læring, og har det formål at udvikle de unges personlige og sociale kompetencer. I undervisningen af de unge i ToT tages der udgangspunkt i de unges "Roadmap", som indeholder fire faser: "kend dig selv", "undersøg mulighederne", "fokuser på dine mål" og "få det til at ske". Se bilag B for illustration af de fire faser.



## 6. Målgruppen for ToT

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

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

Målgruppen for projektet er derudover blevet yderligere præciseret ift. at der har været tale om alle unge, bosiddende i Randers Kommune, i alderen 13-17 år som:

- Er blevet vurderet ikke-uddannelsesparate i 8. eller 9. klasse
- Ikke selv har været i stand til at finde et fritidsjob og/eller
- Primært er kommet fra familier, hvor forældrene har ringe eller ingen tilknytning til arbejdsmarkedet

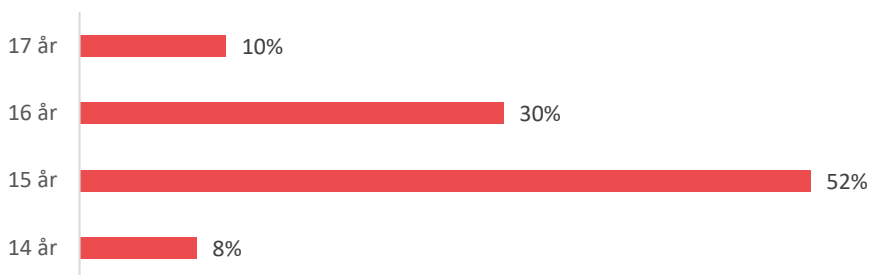
Hovedparten af de unge i ToT har været i alderen 15-16 år (82 pct.), hvilket afspejler sig i, at der samlet for alle hold har været en gennemsnitsalder på 15,4 år. Aktørerne har da også peget på, at fritidsjobindsatsen i høj grad har henvendt sig til unge, som var tæt på eller allerede var fyldt 15, da de startede i ToT.

Det har været oplevelsen hos projektledelsen, at de unge i 15 års-alderen ofte har haft en modenhed, som har gjort dem motiverede for at få et job, og samtidig har deres alder betydet, at de iht. lovgivning har haft mulighed for at varetage andre og flere jobs end de yngre deltagere. Lovgivningen betyder således, at de helt unge bl.a. højst må arbejde to timer på skoledage, hvilket kan være svært at forene med virksomhedernes behov – fx vagtplaner. Ligeledes er der også særlige regler for arbejdsfunktioner – fx må unge under 16 år ikke sidde ved udgangskassen i et supermarked. Der er derfor flest fritidsjob til unge, som er tæt på at fylde 16 år eller allerede er fyldt 16 år.

I aldersgruppen af 17-årige har nogle allerede haft et fritidsjob, mens andre har behov for et job, som kan tilpasses deres undervisningsskema på en ungdomsuddannelse, hvilket ikke er muligt for alle typer af fritidsjobs. Samtidig er unge på 17 år også tæt på at overgå til almen voksen-ansættelse, og de 17-årige vil derfor ofte være mindre interessante for virksomhederne at lære op i et ungarbejder-job.

**Figur 6.1**

**Deltagernes aldersfordeling (i %)**



N = 97

Kilde: ToT, august 2021

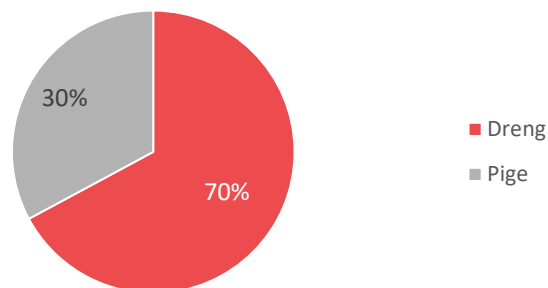
Som det fremgår af nedenstående figur, udgør drenge 70 pct. af deltagerne i ToT. I visitationen lægger projektgruppen vægt på at opnå en så ligelig kønsfordeling som muligt under hensyntagen til de unges reelle behov. Kønsfordelingen blandt deltagerne afspejler således det forholdsmæssige behov hos hhv. drenge og piger i Randers Kommune. Fordelingen matcher i høj grad også fordelingen på landsplan, idet undersøgelser har afdækket, at flere drenge end piger generelt bliver vurderet ikke-uddannelsesparate<sup>17</sup>.

**Figur 6.2**

**Deltagernes kønsfordeling (i %)**

N=97

Kilde: ToT, juni 2021.



På landsplan ses der også en højere andel ikke-uddannelsesparate elever blandt elever med anden etnisk baggrund end dansk. I sammensætningen i ToT har de unge med etnisk minoritetsbaggrund udgjort ca. 1/3 af deltagerne, hvilket også er en overrepræsentation ift. deres andel af den samlede ungegruppe i kommunen.

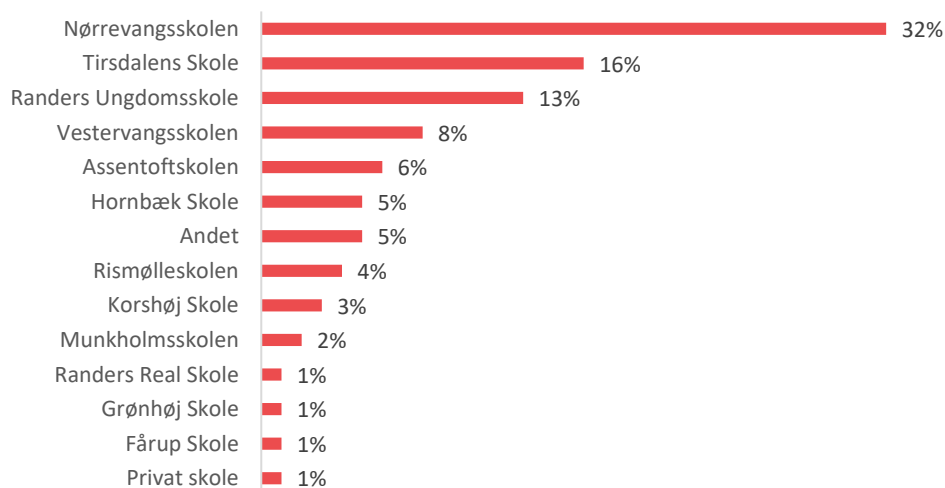
Figur 6.3 nedenfor viser en oversigt over, hvilke skoler de unge i ToT er visiteret fra. Over halvdelen af de unge kommer fra Nørrevangsskolen, Tirsdalens Skole og Randers Ungdomsskole. Den anden halvdel fordeler sig jævnt over de øvrige skoler.

**Figur 6.3**

**Deltagernes fordeling på skoler for H1-H6**

N = 97

Kilde: ToT, august 2021



<sup>17</sup> Styrelsen for IT og Læring, 2018

### Erfaringer med fritidsjob

Målgruppen for ToT er unge, som ikke tidligere har haft erfaringer med fritidsjob eller som kun har haft fritidsjob i begrænset omfang.

En del af de unge har derfor inden deres deltagelse i ToT haft en form for fritidsjob, men hvor der er tale om enten særlige ansættelsesformer, frivillighed eller bristede forløb. De unge med tidligere erfaringer har således skullet opfylde ét eller flere af følgende karakteristika for - trods erfaring - at blive visiteret til ToT:

- De har haft et frivilligt, ulønnet job i forening eller lign., hvor den unge typisk allerede havde en tilknytning til foreningen forud for ansættelsen.
- De har haft et lommepegejob, hvor ansættelsen er foregået på særlige vilkår.
- De har haft ordinært fritidsjob, der har været lønnet af arbejdsgiver, men hvor de ikke har været i stand til at fastholde jobbet pga. manglende kompetencer.

I alt havde 50 ud af 97 unge<sup>18</sup> erfaringer fra enten et frivilligt job, et lommepegejob eller et ordinært fritidsjob forud for opstart i ToT. Heraf havde 30 af de unge haft et fritidsjob i en kort periode, fx havde de haft arbejde som avisomdeler, arbejdet på fabrik eller i butik etc.<sup>19</sup> Som det fremgår af tabellen nedenfor, havde en stor andel af de unge haft ansættelse som avisomdelere. De fleste havde omdelt aviser i meget kort tid og havde ikke opnået at få egentlig erfaring fra jobbet, mens andre af de unge gennem omdelingsjobbet ikke havde fået styrket de sociale og personlige kompetencer, som de havde brug for ift. en øget uddannelsesparathed. Det kunne fx være evnen til samarbejde og koncentration, som skulle styrkes yderligere.

**Tabel 6.1. De unges erfaringer fra tidligere jobs – opgjort på hold 1-6**

Typen af tidligere fritidsjob	I alt
Avisomdeler	20
Fabriksarbejde	3
Skolepraktik	7
Andet	3
Butiksarbejde	4
Opvask /rengøring/køkken	3
Legepatrolje/lommepegejob	8
Frivilligt/ulønnet job (incl. skolepraktik)	7
Børnepasning	2
<b>Antal unge med fritidsjobberfaring*</b>	<b>50/57</b>

Kilde: ToT, 2020 & 2021; N=50

Note: Nogle deltagere har haft mere end én tidligere fritidsjobbeskæftigelse, hvorfor summen af jobs overstiger 50.

<sup>18</sup> For de afsluttede hold 1-6

<sup>19</sup> Opgørelsen over tidligere erhvervs erfaringer bygger på de oplysninger, de unge selv har opgivet til Randers FC Jobakademi ved visitationen til ToT.

En del af de unge, der fx tidligere havde haft avisjob, har samtidig også gennem ToT fået lejlighed til at snuse til arbejdsområder, som har givet dem indblik i potentielle og realistiske uddannelses- og jobmuligheder.

De unge har ved visitationen til ToT svaret på, hvilke ønsker de har til fritidsjob. Som det fremgår af tabellen nedenfor, ønsker over halvdelen af de unge at få et fritidsjob i butik.

**Tabel 6.2. De unges ønsker til fritidsjob (opgjort på brancher)**

Ønsker til fritidsjob	Antal unge
Butiksarbejde	52
Lager/industri	13
Restaurant	10
Tømrerbranchen	5
Elektronikbranchen	5
Gartneri/parker	1
Sport	2
Piccoline/kontor	5
Autoværksted el.lign.	7
Fabrik	5
Børnehave/omsorgsområdet	2
Ingen ønsker	14
Jobønsker i alt	121

Kilde: ToT, august 2021; N=97

Note: De unge har haft mulighed for at tilkendegive flere ønsker ift. fritidsjob, hvorfor summen af jobs overstiger 97.

---

## 7. Uddannelsesparathed

---

Det har været en forudsætning for deltagelse i ToT, at den unge forud for visitation var erklæret ikke-uddannelsesparat. Det har således været en central målsætning for ToT at øge de unges uddannelsesmæssige forudsætninger og styrke de unges muligheder for at gennemføre en kompetencegivende uddannelse samt øge deres tilknytning til arbejdsmarkedet.<sup>20</sup>

### 7.1 Uddannelsesparate før visitation

Deltagerne i ToT har stort set alle opfyldt kravet om ikke at være uddannelsesparat ved visitation til ToT<sup>21</sup>. Der har dog imidlertid været fem unge, som trods visitationskriteriet, var uddannelsesparate ved visitationstidspunktet. Der har været tale om fem unge, som af UUR og projektledelsen i fællesskab blev vurderet som særligt udfordrede, hvorfor de trods en vurderet uddannelsesparathed alligevel havde behov for et fritidsjobforløb for at undgå marginalisering og frafald på ungdomsuddannelse. De fem unge var således i farezonen for at blive erklæret ikke-uddannelsesparate pga. manglende personlige og sociale kompetencer.

Uddannelsesparatheden er da også et dynamisk parameter, hvor nogle unge bevæger sig tæt på grænsen mellem parat og ikke-parat. Der har for alle visiterede ToT-deltagere været tale om unge, som var i særlig udsatte positioner og/eller i risikogruppe for social marginalisering med heraf risiko for ringe tilknytning til uddannelse og sidenhen beskæftigelse. De unge har således været kendetegnet af manglende selvtillid og selvværd, manglende kendskab til arbejdsmarkedet, belastede sociale forhold i familien, været ramt af skolevægring mv.

### 7.2 De unges udvikling i uddannelsesparathed

Tabellen nedenfor viser en oversigt over deltageres udvikling i uddannelsesparathed ved visitations- og afslutningstidspunktet.

---

<sup>20</sup> En nærmere beskrivelse af formålet med og processen bag uddannelsesparathedsvurderingen findes i bilag C

<sup>21</sup> Kravet er opfyldt for 95 % af deltagerne. 5 af deltagerne var ved visitation og opstart uddannelsesparate, men lå i farezonen for at blive erklæret ikke-uddannelsesparate pga. manglende personlige og sociale kompetencer.

**Tabel 7.1: Uddannelsesparathed opgjort for deltagere i ToT (H1-H6), faktiske tal, 2021**

Uddannelsesparathedsvurdering		H1	H2	H3	H4	H5	H6	I alt
<b>Ved visitation</b>	Uddannelsesparate deltagere <sup>[1]</sup>	0	2	0	3	0	0	5
	Ikke uddannelsesparate deltagere	18	17	17	13	15	12	92
<b>Efter endt forløb</b>	Uddannelsesparate deltagere	5	6	9	9	4	5	38
	Ikke uddannelsesparate deltagere*	6	6	7	4	8	6	37
	Ikke foretaget UPV **	7	5	1	0	3	1	17
	Øvrige***	0	2	0	3	0	0	5
	I alt	18	19	17	16	15	12	97

Kilde: UUR, 2021

Noter:

\* Af de 37 ikke-uddannelsesparate har 12 efterfølgende afsluttet folkeskolen og er pt. i gang med uddannelse

\*\*I opgørelserne fra UUR fremgår det, at ikke alle unge får foretaget en ny UPV efter de har afsluttet ToT-forløbet. Dette gælder for unge, som efter endt forløb hos ToT har afsluttet 9. eller 10. klasse og ikke længere indgår i et grundskoleforløb. Udtræk af data fra UUR viser, at dette gælder for i alt 17 af de 97 unge, der har deltaget i et ToT-forløb. 14 af disse er i gang med uddannelse eller job, mens 3 er fraflyttede og ikke har kendt status.

\*\*\* "Øvrige" omfatter de 5 unge, der ved visitationen var uddannelsesparate og som i denne tabel ikke indgår i opgørelsen for uddannelsesparate efter endt forløb, da de på forhånd var uddannelsesparate.

Det fremgår af tabellen, at der i alt var 38 unge, som efter afslutningen af deres ToT-forløb, blev vurderet uddannelsesparate. Udover de 38 unge, var der yderligere 5 unge, der ved opstarten var vurderet uddannelsesparate (og stadig var det ved afslutningen af deres forløb).

12 af de unge, som blev vurderet ikke uddannelsesparate, er efter afsluttet folkeskole fortsat i et videre uddannelsesforløb. Der har derfor samlet været 55 unge ud af 97 deltagere fra hold 1-6, der var uddannelsesparate og/eller i gang med en uddannelse i august 2021.

Af de 17 unge, som ikke har fået foretaget UPV, viser data fra UUR, at 13 er i gang med skole eller uddannelsesforløb, mens 1 er startet i ordinær beskæftigelse.

I alt er således 68 af de 97 (70%) af ToT-deltagerne fra hold 1-6 nu i gang med et skole- eller uddannelsesforløb.

Tabel 7.2 nedenfor viser status for de 17 unge, der ikke har fået foretaget en afsluttende UPV ved afslutningen af deres ToT-forløb. Tabellen er baseret på en opgørelse fra UUR i juni 2021. Som det fremgår fordeler de sig på forskellige typer af uddannelser, men den største andel dog går på en erhvervsuddannelse eller FGU.

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

**Tabel 7.2 Status for unge uden ny UPV efter endt ToT-forløb for hold 1-6**

Status	Antal
Går på FGU Østjylland	3
Går på EUD	3
Går på HF	2
Går på STU	1
Går på HHX	1
Går på AU	1
Ordinært arbejde	1
Folkeskolen (ukendt årsag til manglende ny UPV)	2
Uoplyst/fracflyttet	3
I alt	17

Kilde: UUR, 2021

### 7.3 Udvikling i parathed ift. uddannelsesretning

Når unge bliver vurderet uddannelsesparate, sker det ud fra en vurdering af, at de har kompetencerne til at påbegynde deres ønskede ungdomsuddannelse. Uddannelsesformerne opdeles på EUD, HF og gymnasiet. Hvis de unge alene vurderesparate til fx EUD, men har et ønske om at læse videre på enten HF eller gymnasiet, vurderes de som ikke-uddannelsesparate. Som det fremgår af tabel 7.3, ses der hos de deltagende unge en stigning i uddannelsesparathed på alle tre uddannelses typer.<sup>22</sup>

**Tabel 7.3. De unges uddannelsesparathed fordelt på uddannelsesretninger – ved hhv. opstart og afslutning af ToT (H1-H5), i faktiske tal**

	Antal unge, der blev vurderetparate til den enkelte uddannelse ved visitation til ToT*	Antal unge, der blev vurderetparate til den enkelte uddannelse ved seneste UPV**
EUD	27	37
HF	11	20
GYM	3	14

\*N = 80 (ved visitationstidspunkt for H1-H5, ekskl. fem uddannelsesparate på visitationstidspunkt).

\*\*N = 85 antal unge (H1-H5), der samlet vurderes uddannelsesparate af UU Randers i juni 2021.

Kilde: UUR (maj, 2020) (jan. 2021) (juni, 2021).

Det fremgår af figurene nedenfor, at der hos de unge, som er blevet uddannelsesparate, generelt er sket en positiv udvikling på alle tre kompetenceparametre på alle tre uddannelses typer.

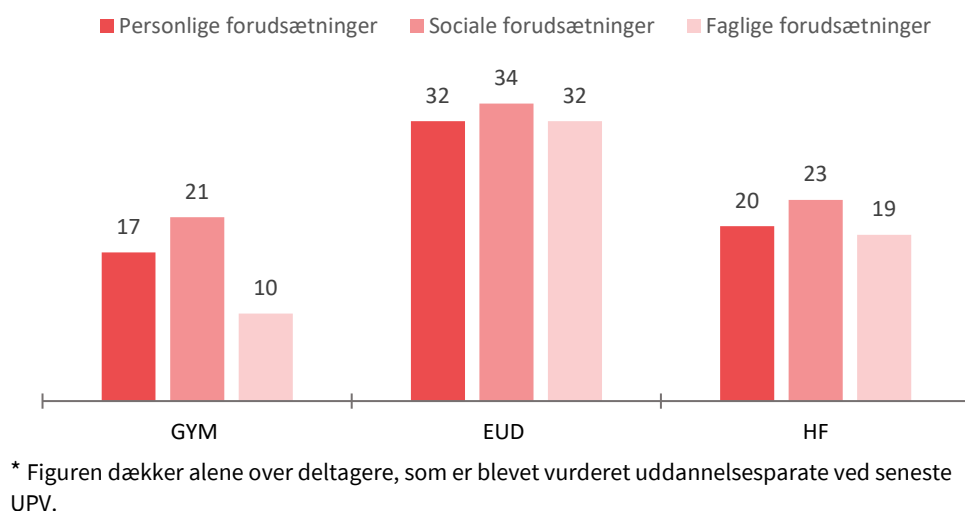
<sup>22</sup>I tallene indgår data for hold 1-5, da der endnu ikke foreligger UU-data for visitationen for hold 6.

**Figur 7.1. Forudsætninger ved visitation til ToT\***

Uddannelsesparate med tilstrækkelige personlige, sociale og faglige forudsætninger – fordelt på forudsætningstyper og uddannelsesretning

N = 37

Kilde: ToT, juni 2021

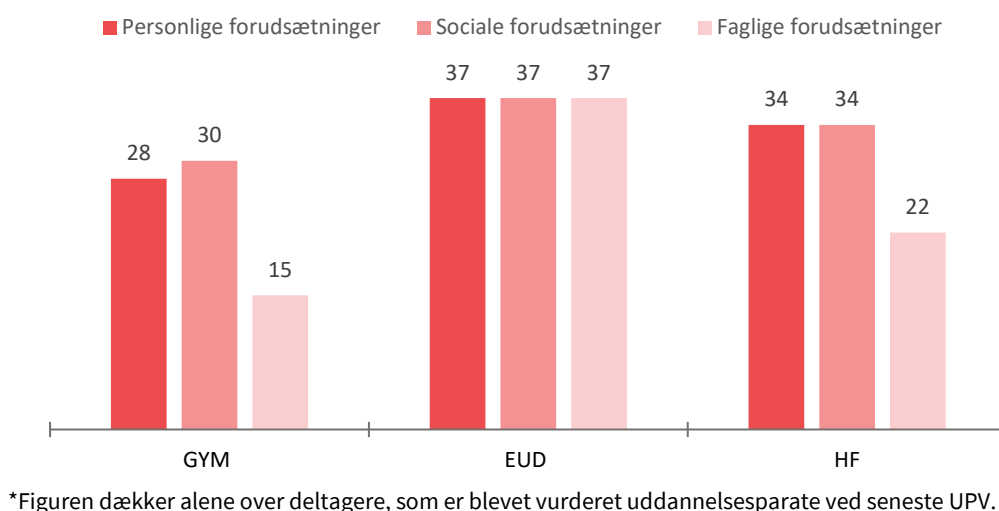


**Figur 7.2. Forudsætninger ved afslutning af ToT\***

Uddannelsesparate med tilstrækkelige personlige, sociale og faglige forudsætninger – fordelt på forudsætningstyper og uddannelse

N = 37

Kilde: ToT, juni 2021



Det er dog især ved de personlige forudsætninger, der ses den største positive forandring. De personlige forudsætninger dækker over bl.a. selvstændighed, ansvarlighed og motivation.

Hvor ovenstående figurer tegner udviklingen for de uddannelsesparate unge, illustreres udviklingen for de ikke-uddannelsesparate i figurerne 7.3 og 7.4 nedenfor. Der er således tale om udviklingen hos de unge, som i den seneste UPV opgørelse fra juni 2021 blev vurderet ikke-uddannelsesparate.



**Figur 7.3.**

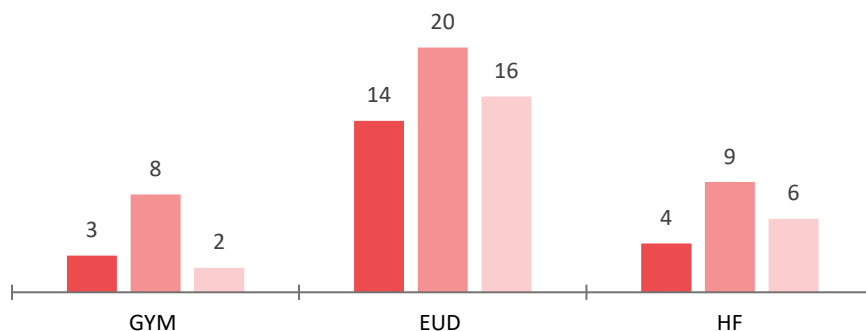
**Forudsætninger ved visitation til ToT\***

Ikke-uddannelsesparate med tilstrækkelige personlige, sociale og faglige forudsætninger – fordelt på forudsætningstyper og uddannelse

N = 37

Kilde: ToT, juni 2021

■ Personlige forudsætninger ■ Sociale forudsætninger ■ Faglige forudsætninger



\* Figuren dækker alene over deltagere, som er blevet vurderet ikke-uddannelsesparate ved seneste UPV.

**Figur 7.4**

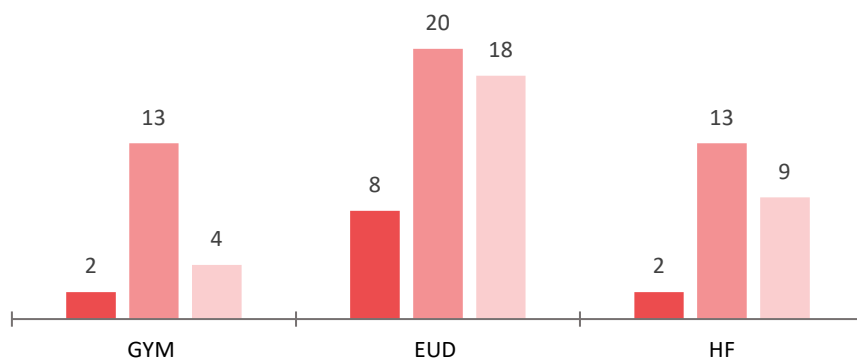
**Forudsætninger ved afslutning af ToT\***

Ikke-uddannelsesparate med tilstrækkelige personlige, sociale og faglige forudsætninger – fordelt på forudsætningstyper og uddannelse

N = 37

Kilde: ToT, juni 2021.

■ Personlige forudsætninger ■ Sociale forudsætninger ■ Faglige forudsætninger



\*Figuren dækker alene over deltagere, som er blevet vurderet ikke-uddannelsesparate ved seneste UPV.

Som det fremgår af figurene ovenfor, har de 37 unge, der efter ToT vurderedes ikke-uddannelsesparate, rykket sig meget lidt ift. kompetencer. De sociale kompetencer er dog steget ift. gymnasie- og HF-uddannelsen, mens disse kompetencer er uændrede ift. EUD. De faglige forudsætninger er også svagt bedret, mens de personlige kompetencer vurderes at være faldet en smule - mest ift. EUD. Forklaringen herpå kan ikke umiddelbart forklares ud fra data fra ToT.

#### 7.4 Effekten aflæst gennem uddannelsesparathedsvurderinger

Samlet set har de unge, som er blevet uddannelsesparate efter ToT, rykket sig på mange parametre, mens den resterende gruppe kun i begrænset omfang ser ud til at have rykket sig på de enkelte kompetencer for uddannelsesparathed.

Alle unge er dog i stand til at opnå og fastholde et fritidsjob, og effekten af ToT må derfor forventes at vise sig på længere sigt. Derudover afslører deskriptive data fra UUR, at nogle af de unge, som blev vurderet ikke-uddannelsesparate ved afslutning af folkeskolen, nu er godt i gang med uddannelse og således på den lange bane er blevet uddannelsesparate i praksis. Det er derfor forventningen, at en status for de unge efter endt grundskole vil vise et andet billede af uddannelsesparathed end øjebliksbilledet ved afslutningen af ToT.

Samtidig kan et forløb i ToT, der især har fokuseret på at ruste den unge indenfor sociale og personlige kompetencer, bidrage til et mere nuanceret fremtidsbillede hos den unge. I ToT har deltagerne afprøvet arbejdsområder- og opgaver, opnået erhvervskompetencer, oplevet succes og fundet ud af, hvilke arbejdsopgaver de er gode til, kan lide eller ikke bryder sig om etc. Mange af de unge har således gennem forløbet ændret deres selvbillede og fået nye ønsker for og tro på fremtiden. Dette belyses nærmere i afsnit 8.

---

## 8. De unges udvikling

---

Der er som led i evalueringen gennemført interviews med 45 deltagere i ToT. Interviewene er hovedsageligt blevet afholdt efter de unges afslutning af Trials-forløbet, dvs. når de var i gang med forløbets anden fase Talent-Lab. Der er dog også foretaget interviews med unge, der var startet i fritidsjob og var næsten færdige med deres forløb i ToT.

Formålet med unge-interviewene har været at belyse den læring og udvikling, de unge har oplevet gennem deres ToT-forløb. Beskrivelsen af de unge i dette afsnit er derfor baseret på et samlet indtryk opnået ved interviews med og om unge fra alle hold.<sup>23</sup>

### 8.1 Læring og forståelse for egne styrker

Det er et gennemgående udsagn i interviewene med de unge i ToT, at de er blevet meget mere opmærksomme på, hvilke styrker de besidder. De fleste af de unge udtrykker, at de tidligere har haft et manglende mod til at lære nye mennesker at kende, ligesom de har manglet tillid til deres egne evner til at samarbejde. De unge fortæller, at de allerede gennem det indledende MiLife forløb<sup>24</sup> har opdaget og arbejdet med deres egne styrker og udfordringer, ligesom de oplever at have fået redskaber, der har understøttet og udviklet deres kompetencer.

Det er samtidig karakteristisk for de unge i ToT, at de inden forløbet havde en lav tillid til deres egne muligheder for en plads i fællesskabet. De var nervøse for, om de havde kompetencer og personlighed til at indgå i et ligeværdigt fællesskab, men de har gennem ToT opdaget, at de både kunne indgå i og styrke samarbejdsrelationer med andre unge og voksne.

De unges egne oplevelser matcher udsagnene fra projektets aktører og samarbejdspartnere, der også oplever, at de unge har udviklet sig og fået mere tro på egne kompetencer og muligheder på arbejdsmarkedet. En stor andel af de unge i ToT kommer fra familier uden arbejdsidentitet og var ved opstarten både fagligt og socialt sårbare. Deres deltagelse i ToT har betydet, at de (og i flere tilfælde deres familier) har fået mere viden om arbejdsmarkedets muligheder, ligesom de unge har oplevet en succes, som de ikke har været vant til i skolen eller fritidslivet.

ToT har således givet de unge en øget bevidsthed om deres egne kompetencer og evner samt en øget tro på egne muligheder.

---

<sup>23</sup> Oplevelserne hos de unge fra hold 4 og 5, der har været særligt berørt af COVID-19-nedlukningen, har ikke adskilt sig fra oplevelserne hos de øvrige unge i ToT, når der ses på deres interviewudsagn og selvoplevet udvikling. Opsamlingen i dette afsnit sker derfor uden særlige forbehold for forløb afviklet under COVID-19-nedlukningen.

<sup>24</sup> Socio-emotionelt læringsforløb med fokus på trivsel, dannelse og fællesskab.

---

## CITATER, UNGE FRA HOLD 1-6

---

*”Det var faktisk rigtig godt at arbejde med MiLife og mig selv. Det er ikke noget, som vi gør så tit i skolen. Jeg fandt ud af flere ting omkring mig selv. Jeg kunne godt lide samarbejdsøvelserne – jeg er ret god til mennesker og det sociale.”*

\*\*\*\*

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

\*\*\*\*

*”Det var svært at skulle beskrive sig selv, men alligevel lærer man faktisk ret meget, når man bliver tvunget til at sige nogle pæne ting om sig selv. Jeg er blevet meget mere bevidst om de ting, som jeg er god til”*

### 8.2 Fællesskabet og gruppefølelsen

Det har været et vigtigt fokus i ToT, at de unge skulle føle sig som en del af et fællesskab. Der har med ToT været tale om unge, som tidligere ofte har følt sig utilstrækkelige, og som har båret på udfordringer ift. sociale og personlige kompetencer. Fællesskabet har været med til at skabe tryghed og et tillidsrum, hvor de unge har haft mod til at åbne sig op og tale frit om deres drømme, udvikling og udfordringer.

De unge fremhæver da også i interviews, at fællesskabet har været noget af det, der har haft størst betydning for deres forløb hos ToT. De unge har generelt følt sig velkomne og godt tilpas hos Randers FC Jobakademi og de udtrykker, at de har oplevet at blive en del af en ny form for fællesskab. Holdene har været sammensat af unge fra forskellige skoler og klassetrin, og de unge oplever det som positivt, at holdene på den vis har rummet forskelligheder, som har sammenhold på tværs af bydele og interesser. Mange af de unge kendte ikke på forhånd de andre unge på holdet og så deltagelsen som en chance for at starte på en frisk. En ny start har da også været fokus for projektledelsen, der har mødt de unge med anerkendelse og tillid – uanset de unges baggrund.

De fleste unge har i evalueringens interviews fortalt, at det indledende var lidt svært og grænseoverskridende at møde mange nye mennesker. De oplevede dog hurtigt, at der i ToT var et fortrolighedsrum med andre unge med samme mål (at få et fritidsjob). MiLife-undervisningen har med øvelser i gruppearbejde og teambuilding etc. nedbrudt barrierer og grænser, som iflg. de unge har givet grundlag for relationer og venskaber mellem de unge på holdet.

---

## CITATER, UNGE FRA HOLD 1-6

---

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

---

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

### 8.3 Udvikling og læring

De unge i ToT udtrykker, at de gennem deltagelsen er blevet bedre til at forstå og sætte ord på deres positive og stærke sider. Det kan de – iflg. deres egne udsagn – bruge, når de skriver jobansøgninger, laver CV og går til jobsamtale.

De unge har samtidig fået en forståelse for de krav, som stilles på arbejdsmarkedet, og også en tro på, at de kan leve op til de forventninger, som møder dem. De unge fortæller, at de gennem ToT-forløbet har lært at tage ansvar for opgaver, ligesom de oplever at være vokset med opgaverne. De fortæller i interviews, at de nu tør mere, fordi de ved, at de kan, men også fordi de ved, at andre på arbejdspladsen kan hjælpe dem. Flere af de unge fortæller, at de gennem ToT og fritidsjob har opdaget, at der ligger en tilfredsstillelse i at kunne løse og færdiggøre en opgave - alene eller i samarbejde.

Nogle af de unge manglede indledende basale kompetencer som fx at kunne møde til tiden og modtage beskeder. Kompetencer, som både er vigtige i skolen og på arbejdsmarkedet. De unge forklarer selv, at de gennem ToT er blevet bedre til at møde til tiden. De unge forklarer, at det har haft en betydning for deres disciplin, at kollegaer har ventet på dem og været afhængige af deres fremmøde. Men også fremmødets betydning for deres lønudbetaling har givet ekstra incitament til punktlighed og ansvar.

De unge er selv meget bevidste om, at deres ansvarsfølelse gør dem mere egnede til at varetage et fritidsjob.

#### CITATER, UNGE FRA HOLD 1-6

---

*”Og så synes jeg, at det er meget fint, det der med at vi bliver trukket i løn, hvis vi kommer for sent, fordi så lærer man det lidt på den hårde måde. Jeg synes, det er meget fint, at vi ved, hvad for nogle dage det er og hvad klokkeslæt vi skal være her - jeg er ikke kommet for sent endnu i hvert fald.”*

\*\*\*\*

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

#### 8.4. Familieperspektivet

En nylig undersøgelse har vist, at unges fritidsjob i mange tilfælde også har en effekt for resten af familien – både søskende og forældre<sup>25</sup>.

Især familier med svag eller ingen tilknytning til arbejdsmarkedet kan således have gavn af fritidsjobindsatsen, da den unges job bringer en arbejdsidentitet og et arbejdsmarkedskendskab ind i familien. Det er således en udfordring for mange forældre at vejlede deres unge i at søge fritidsjob - dette gælder ikke mindst for familier som har anden etnisk baggrund end dansk og ikke selv har været en del af det danske arbejdsmarked.

ToT har både gennem indledende forældremøder, men også indirekte gennem kvalificering af børnene bibragt familierne en bedre forståelse for værdien af arbejde, arbejdsmarkedets opbygning og arbejdspladskultur. Ligeledes har samarbejdet med UU Randers skabt en indsigt i sammenhængen mellem skolekompetencer, uddannelse og job.

Den unges deltagelse i tilbuddet hos fodboldklubben Randers FC har været med til at skabe en stolthed hos forældrene, ligesom også selve fritidsjobbet har skabt stolthed i familierne. De unges succes i ToT og det efterfølgende fritidsjob har samtidig givet forældre og søskende blik for nye muligheder – ikke bare ift. job, men også uddannelsesretninger. Både de unge og deres familier har fået en større indsigt i de mange muligheder, som findes ift. uddannelses- og karriereveje. Fx at et fritidsjob i et supermarked kan være første skridt på vejen til en senere lederstilling.

Nogle forældre har også selv opsøgt ToT for at søge job og/eller få vejledning om arbejdsmarkedsregler etc. De er således mødt uopfordret op for at høre om indsatsen og Randers FC. ToT har i den sammenhæng også hjulpet med at finde job til en far til en af de unge. ToT har således været med til at sprede en lyst til og tro på, at andre i familien også kan finde job.

I ToT har der generelt været en relativt stor opbakning fra forældre. Dette har blandt andet vist sig på forældremøderne, som før COVID-19-nedlukningen havde stort fremmøde. Dette er interessant, da netop forældreopbakning ofte er en udfordring i forbindelse med indsatser for udsatte unge. Her er det vurderingen, at det har haft stor betydning, at indsatsen dels er forankret i en prestigefyldt fodboldklub, men også at indsatsen sker som led i et samarbejde med UU Randers.

Evalueringen viser også, at fritidsjobbet har haft en betydning for såvel den unges som familiens økonomiske situation. Jobbet har således ikke kun givet de unge selv en mulighed for at opleve sig som økonomisk og socialt mere lige med andre unge. Hos nogle unge har fritidsjobbet også styrket familiehusholdningen. Lønnen fra fritidsjobbet opleves således af flere unge at styrke primært trivsel hos den unge selv, men også hos deres familier.

---

<sup>25</sup> "Fritidsjob i familieperspektiv", LG Insight, feb. 2021

---

## CITAT, UNG

---

*"Min løn giver jeg til mine forældre. De har gjort meget for mig og nu kan jeg hjælpe dem. Vi har ikke så mange penge."*

### 8.5 De unges fremtidsplaner

En stor del af de unge fortæller, at de har tænkt på, hvad de gerne vil arbejde med eller uddanne sig til i fremtiden. Fokus på uddannelsesplaner og -parathed har været med til at styrke de unges opmærksomhed på, hvad de kan og gerne vil uddanne sig til.

Flere af de unge i ToT har lagt helt konkrete fremtidsplaner for tiden efter folkeskolen, fx vil nogle gerne uddanne sig til frisør, smed eller mekaniker. Nogle af dem er dog usikre på, om deres uddannelsesønsker er realistiske. Flere af dem er derfor opmærksomme på, at de skal forsøge også at kigge mod alternative uddannelses- og jobområder. Og de fortæller da også i interviews, at netop forløbet i ToT har været med til at give dem en oplevelse af deres kompetencer, interesse og muligheder. Enkelte af de unge har gennem ToT fået et fritidsjob, som allerede nu eller på sigt fører til en læreplads.

ToT har generelt givet de unge større generel bevidsthed om, hvilke jobområder og -funktioner, som de gerne eller mindre gerne vil arbejde med fremover. Der er således jobområder, hvor de unge gerne har villet have fritidsjob, men hvor de ikke ønsker at arbejde med det som fremtidig karrierevej. Ligeledes er der også jobs, hvor der er særlige arbejdsopgaver, som de unge har opdaget, at de gerne vil arbejde med – uafhængigt af branche – fx pakkeopgaver, lagerarbejde og kundekontakt.

---

## CITAT, UNG

---

*"Jeg kunne godt tænke mig noget med lager, hvor jeg skal pakke kasser og skrive ned. Fx ved det firma, hvor jeg har en kammerat som arbejder. De pakker i kasser og sidder ikke bare hele dagen ved et kasseapparat. Jeg vil hellere noget praktisk."*

Ikke alle unge var ved afslutningen af deres ToT-forløb afklaret med planer og muligheder for fremtiden. De fleste unge udtrykker dog, at de gennem forløbet har fået en øget indsigt i, hvad der for dem er vigtigt i arbejdsliv og -funktioner, fx være på en arbejdsplads med mange kolleger, have et fysisk arbejde/ikke-fysisk arbejde mv.

---

## CITATER, UNGE FRA HOLD 1-6

---

*"Jeg vil gerne arbejde med metal og lære om det og få noget erfaring. Jeg håber, at jeg kan få et rigtig arbejde, hvor jeg arbejder med metal og meget store maskiner, og hvor jeg har lærer meget."*

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

\*\*\*\*

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

## 8.6 De unges udvikling gennem progressionsskemaer

I alt 97 unge fra hold 1-6 har besvaret et progressionsskema under deres deltagelse i ToT<sup>26</sup>. Skemaet måler på deres trivsel, tillid til egne evner og selvoplevet potentiale. Skemaet er blevet udfyldt af de unge ved opstart og afslutning i ToT<sup>27</sup>.

De unge har udfyldt det første progressionsskema som led i deres opstart i ToT. Skemaet er således blevet udfyldt efter det indledende rekrutterings- og samtaleforløb, som lå forud for det egentlige ToT-forløb. Det afsluttende skema er blevet udfyldt af de unge efter afslutning af alle tre faser – Trials, Talent-Lab og Talent at Work<sup>28</sup>.

Evalueringens interviews har vist, at de unges selvbillede allerede gennem udvælgelsen og den første motiverende samtale blev ændret på positiv vis. Den indledende måling illustrerer derfor ikke de unges egenopfattelse før rekruttering. De to målinger skal derfor ikke ses som hhv. en før- og eftermåling, men i stedet som en udviklingskurve for den unges forløb.

De unges opfattelse af egne kompetencer ved projektstart var således i nogle tilfælde overvurderet, da de (heldigvis) følte sig som særligt udvalgte til ToT og vurderede, at de med udvælgelsen måtte have gode forudsætninger for at gennemføre forløbet. De havde dog ikke prøvet at varetage et fritidsjob og havde derfor ikke oplevet deres egne kompetencer i spil på en arbejdsplads. Der ses derfor også for nogle af de unge et mismatch mellem deres egen indledende kompetenceopfattelse sammenlignet med visitationsvurderingen og de unges reelle kompetencer.

I dette kapitels kommende afsnit beskrives den udvikling, som de unge selv har oplevet på en række personlige og sociale kompetencer og som kan aflæses af progressionsmålingerne.

---

<sup>26</sup> 16 af de unge har ikke besvaret spørgeskemaet anden gang. Der er således 81 afsluttende svar. Der er blevet foretaget en følsomhedsanalyse, som viser, at de 16 deltagere, som kun har besvaret første progressionsmåling, ikke svarer mere eller mindre positivt på første måling end de andre deltagere. Frafaldet har derfor ikke haft betydning for målingens validitet.

<sup>28</sup> For yderligere beskrivelse af metode henvises til bilag A.



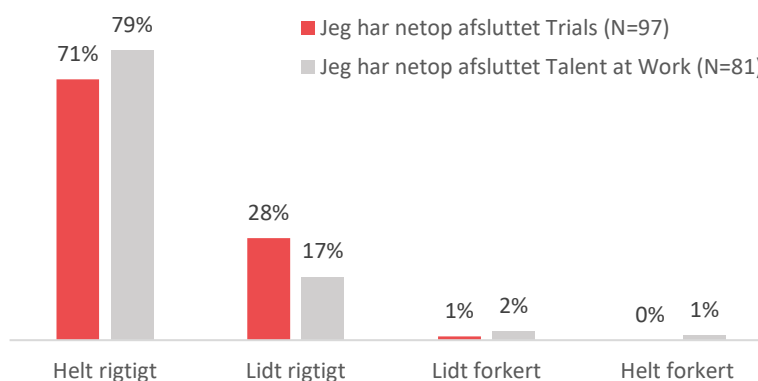
### Mødedisciplin

Figur 8.1 viser en mindre stigning i antallet af unge, der oplever, at de gennem ToT er blevet bedre til at møde til tiden. Der ses således en stigning på 8 procentpoint i andelen af unge, som finder det "helt rigtigt", at de er gode til at møde til tiden efter deltagelse i ToT.

**Figur 8.1.**

#### Jeg er god til at møde til tiden, H1-H6

Kilde: Survey, udtræk aug. 2021.

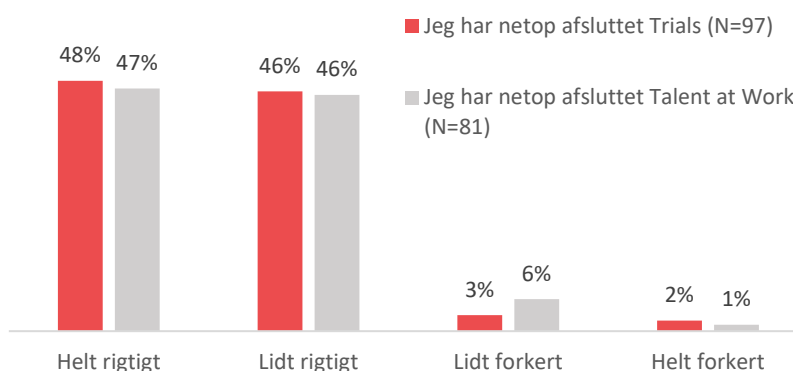


De unge har i skemaet også tilkendegivet deres eget syn på evnen til at få gjort ting færdige. På dette parameter ses der ingen ændring i de unges selvopfattelse. Der vurderes her at være tale om, at de unge indledende har overvurderet deres egne evner til at færdiggøre opgaver. Deres besvarelse har indledende været baseret på deres oplevelser fra skole og fritid, mens de i seneste besvarelse også inddrager deres erfaringer fra fritidsjobbet. Svarene tyder således på, at de unge gennem fritidsjobbet har fået en øget indsigt i deres egne kompetener ift. at fuldføre, hvad de er gået i gang med.

**Figur 8.2**

#### Jeg er god til at få ting gjort færdige, H1-H6

Kilde: Survey, udtræk aug. 2021.



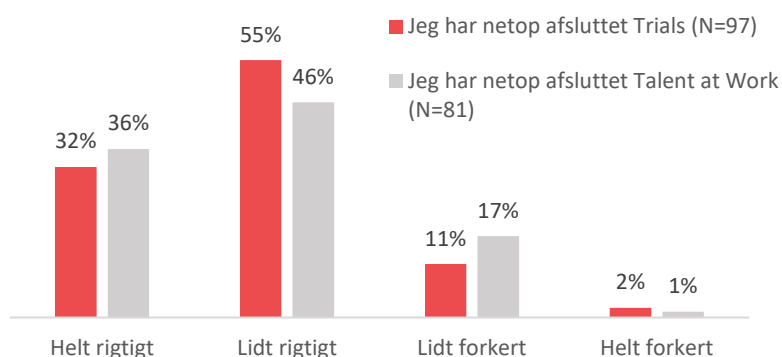
Figur 8.3 viser de unges oplevede evne til at arbejde koncentreret med en opgave i længere tid. Der ses også her et lille fald i de unges oplevede kompetencer. 87 pct. af de unge har i den første besvarelse vurderet, at det er "helt rigtigt" eller "lidt rigtigt", at de kan arbejde koncentreret med en opgave i længere tid. Denne andel er faldet til 82 pct. i anden besvarelse. Der ses dog en mindre stigning i andelen, der svarer "helt rigtigt" til udsagnet, mens andelen med svaret "lidt rigtigt" falder, ligesom andelen der finder udsagnet "lidt forkert" også stiger.

Også her bidrager interviewene til en baggrund for svarene, idet de unge udtrykker, at de gennem jobbet har fået et andet og mere realistisk indtryk af deres egne evner til at arbejde koncentreret med en arbejdsopgave. Det er noget andet at arbejde koncentreret i supermarkedet end at holde koncentrationen i computerspil.

**Figur 8.3**

**Jeg kan arbejde koncentreret med en opgave i længere tid, H1-H6**

Kilde: Survey, udtræk aug. 2021.

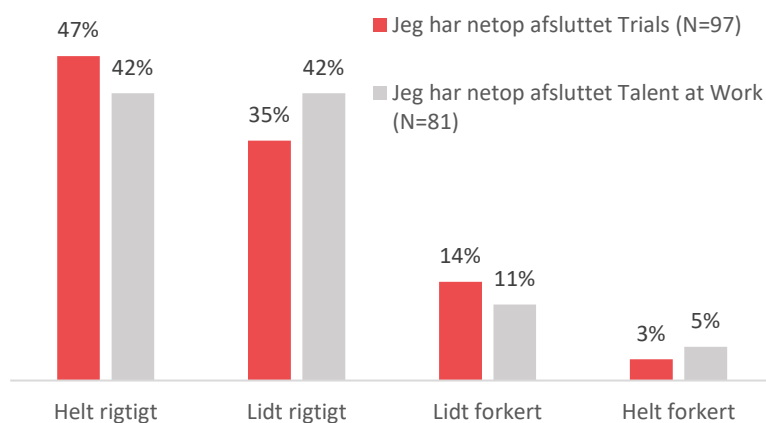


Figur 8.4 viser, hvordan de unge selv vurderer deres evne til at lære nye mennesker at kende. Der ses over ToT-forløbet et mindre fald i andelen af unge, som finder det "helt rigtigt", at de er gode til at lære nye mennesker at kende. Til gengæld stiger andelen, der finder det "lidt rigtigt". Det har været et stort fokusområde i MiLife-undervisningen, at de unge har fået indblik i deres egne sociale kompetencer og lært vigtigheden af at kunne rumme og forstå andre mennesker. I evalueringens interview fortæller mange af de unge også, at de gennem MiLife er blevet opmærksomme på og har fået udviklet deres sociale færdigheder, men at de samtidig også på fritidsjobbet har opdaget, at kundekontakt og samarbejdet på en arbejdsplads kræver mere, end de havde forventet. Udviklingen i de unges svar tilskrives derfor, at de unge har fået en øget indsigt i deres evner til at lære nye mennesker at kende i et forum udenfor skole og fritidsaktiviteter.

**Figur 8.4**

**Jeg er god til at lære nye mennesker at kende, H1-H6**

Kilde: Survey, udtræk aug. 2021.

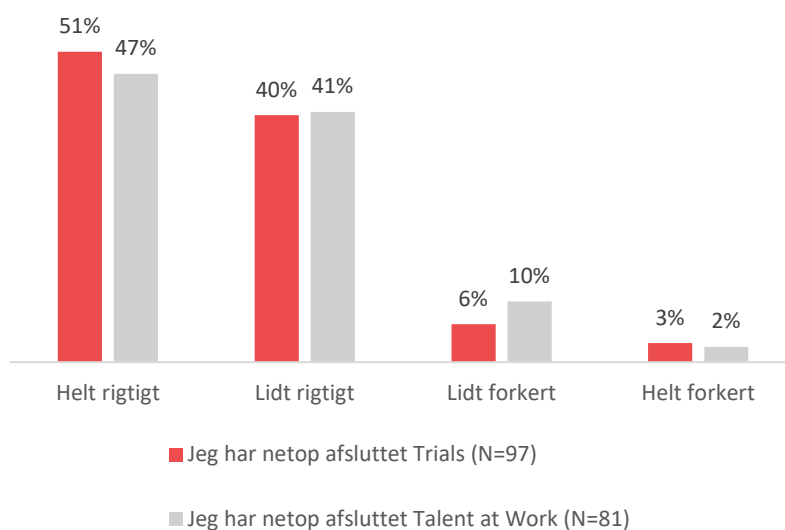


På samme måde ses det i figur 8.5, at de unge både før og efter deltagelsen i ToT oplever, at de er gode til at samarbejde med andre, men at der er sket et fald i antallet af unge, der i anden besvarelse angiver, at de har let ved at samarbejde med andre.

**Figur 8.5**

**Jeg har let ved at samarbejde med andre, H1-H6**

Kilde: Survey, udtræk aug. 2021.



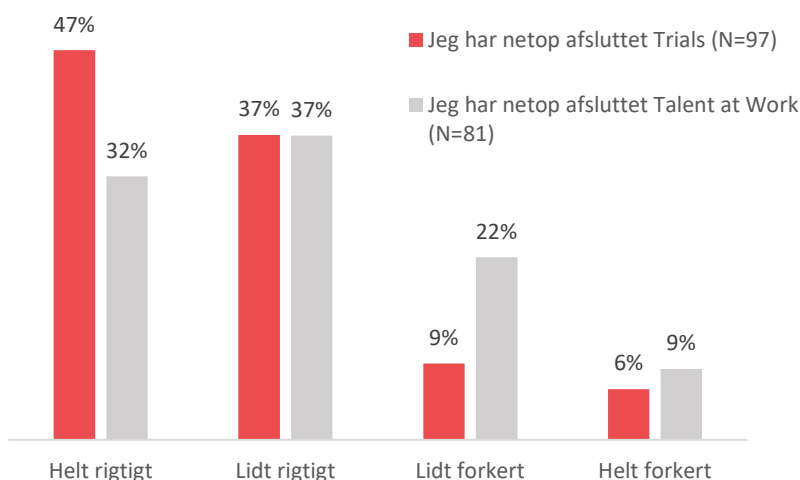
Figur 8.6 viser, hvor meget de unge taler med deres forældre om skolen. Der ses her et fald, idet der i første besvarelse er 47 pct. af de unge, der svarer "helt rigtigt" til, at de taler med deres forældre om skolen, mens det i anden besvarelse er faldet til 32 pct. De unge fortæller i interviewene, at de i højere grad snakker med deres forældre om deres ToT-forløb end om skolen. En del af samtalerne før ToT har handlet om deres skoletræthed eller behov for at blive bedre til at møde til tiden osv. Samtalerne

omkring ToT handler mere om, hvad de har oplevet på job. Faldet i samtaler omkring skolen er derfor ikke nødvendigvis en negativ tendens.

**Figur 8.6**

**Jeg snakker med mine forældre om, hvordan det går i skolen, H1-H6**

Kilde: Survey, udtræk aug. 2021.



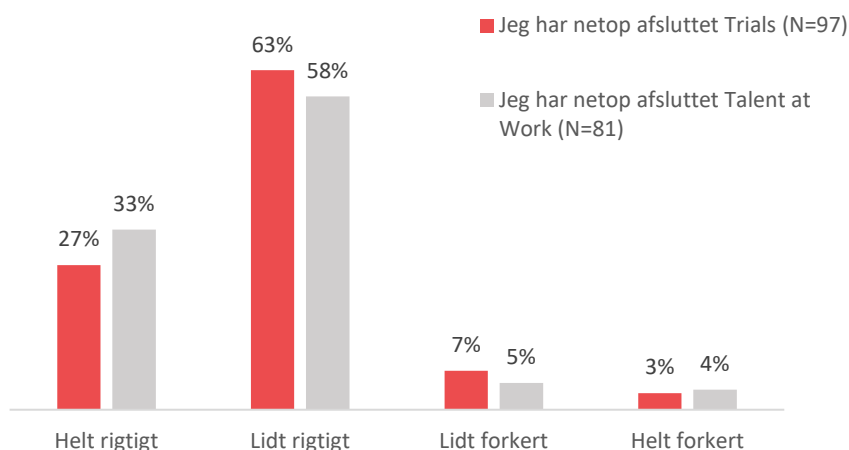
Tro på eget potentiale

Af figur 8.7 ses de unges vurdering af deres kompetencer i skolen. Hvor besvarelsene ved start i ToT viste, at 27 pct. fandt det helt rigtigt, at de var gode til mange ting i skolen, er tallet ved afslutningen steget til 33 pct. Denne udvikling kommer også til udtryk i interviews med de unge, hvor en del af de unge fortæller, at de er blevet bedre til at deltage aktivt i undervisningen og har følt sig mere trygge ved at sige noget i plenum mv.

**Figur 8.7**

**Jeg synes, der er mange ting, jeg er god til i skolen, H1-H6**

Kilde: Survey, udtræk aug. 2021.

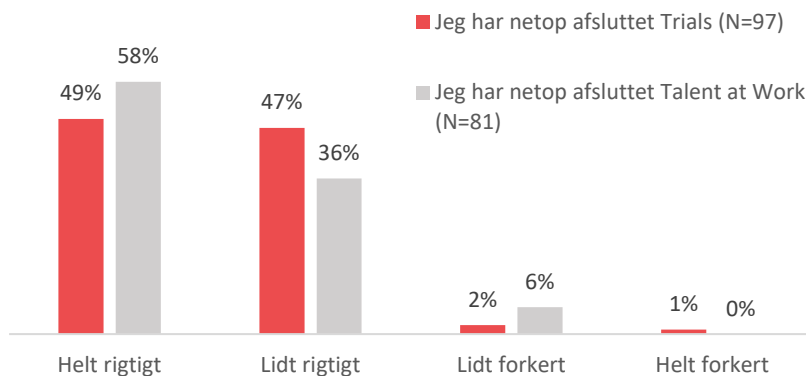


Figur 8.8 viser, at flere af de unge efter endt ToT-forløb oplever, at de kan løse de fleste problemer, hvis de gør, hvad de kan. Der ses således en stigning på 9 procentpoint i andelen af unge, der fra den første til anden besvarelse angiver, at udsagnet er "helt rigtigt". Svarene hænger således fint sammen med, at de unge har fået øget selvtillid og bedre selvværd af deres deltagelse i ToT og derfor har fået en øget tro på deres egne evner i både skolen og i et fritidsjob.

**Figur 8.8**

**Jeg kan løse de fleste problemer, hvis jeg gør, hvad jeg kan, H1-H6**

Kilde: Survey, udtræk aug. 2021.

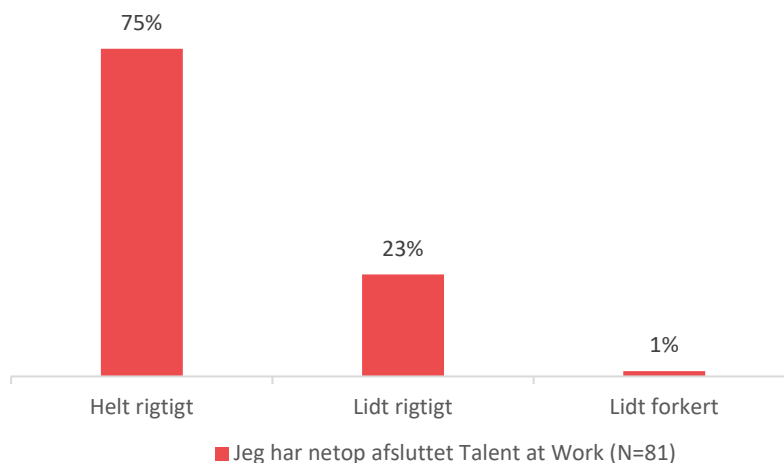


I tråd med dette viser figur 8.9., at 75 pct. af de unge efter deltagelsen i ToT oplever, at det er "helt rigtigt", at der er jobs, de vil være gode til. Yderligere 23 pct. finder udsagnet "lidt rigtigt". De unge fortæller i evalueringens interviews, at de gennem ToT – især MiLlife og fritidsjob – har fundet ud af, at de har kompetencer, som de kan bruge i skole og på job, og som de ofte ikke har været klar over, at de var i besiddelse af. Samtidig har de også fået et indblik i arbejdsmarkedet og har oplevet, at der findes mange typer af funktioner og jobs. De har således oplevet succes med at varetage forskellige opgaver fra pakkeri til kundebetjening og har opdaget, hvad de kan og vil og har set de muligheder, der findes ift. brancher og funktioner.

**Figur 8.9.**  
**Der er nogle jobs, som jeg tror, jeg vil være god til, H1-H6\***

Kilde: Survey, udtræk aug. 2021.

Note: Ingen har svaret "helt forkert", hvorfor kategorien ikke fremgår



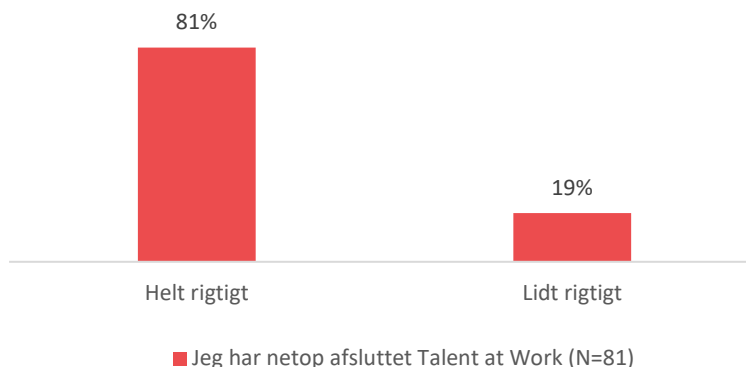
Igennem ToT-forløbet har de unge lært, hvordan man taler og opfører sig på en arbejdsplads. De har både i det indledende forløb, men især også på arbejdspladsen oplevet, hvilken tone og adfærd der anvendes overfor både kunder og samarbejdspartnere, hvis man skal give god service og være en god kollega mv. Samtlige deltagere angiver således også, at de finder det "helt rigtigt" eller "lidt rigtigt", at de har lært, hvordan man opfører sig på en arbejdsplads. Dette underbygges i interviews, hvor de unge fortæller om ændrede vaner ift. brug af mobiltelefon, sprog og fremtoning.

**Figur 8.10**

**Jeg har lært, hvordan man taler og opfører sig på en arbejdsplads, H1-H6**

Kilde: Survey, udtræk aug. 2021.

Note: Ingen har svaret "helt forkert", hvorfor kategorien ikke fremgår.



Af figur 8.11 fremgår det, at 95 pct. af de unge føler, de har fået mere lyst til at deltage i nye fællesskaber, efter de har deltaget i ToT-forløbet (de har svaret "helt rigtigt" eller "lidt rigtigt" til udsagnet). Indsatsen har således haft en social effekt på de unge, hvoraf mange indledende havde det svært med nye fællesskaber og udtrykte, at de gennem ToT havde en forhåbning om at finde nye venner og blive en del af et fællesskab. Mange af de unge fortæller også i interview, at det i opstarten af ToT var

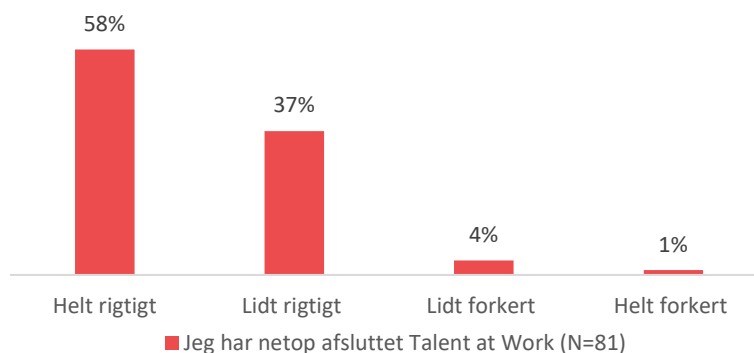
skræmmende og lidt grænseoverskridende at møde mange nye mennesker. Størstedelen af de unge har dog oplevet det som positivt og trygt at træde ind i nye fællesskaber gennem ToT og har fået mere mod på at indgå i nye sociale sammenhænge – både på og udenfor arbejdspladsen. De unge udtrykker, at det sociale fællesskab på en arbejdsplads har stor betydning for deres trivsel og arbejdsglæde, hvorimod arbejdsopgaverne har mindre betydning for trivslen.

**Figur 8.11**

**Efter Talents of Tomorrow har jeg fået mere lyst til at deltage i nye fællesskaber, f.eks. på en arbejdsplads, H1-H6**

N = 81

Kilde: ToT, aug. 2021.



Figur 8.12 illustrerer, hvad de unge svarer, at de har lært af gennem ToT. 84 pct. af de unge tilkendegiver, at de har lært at skrive en ansøgning, mens 69 pct. har lært hvordan de søger et fritidsjob. 77 pct. af unge svarer, at de har lært at gå til en samtale. De 7 pct., der har svaret ”andet”, skriver fx, at de har lært at kende deres egne styrker og potentialer.

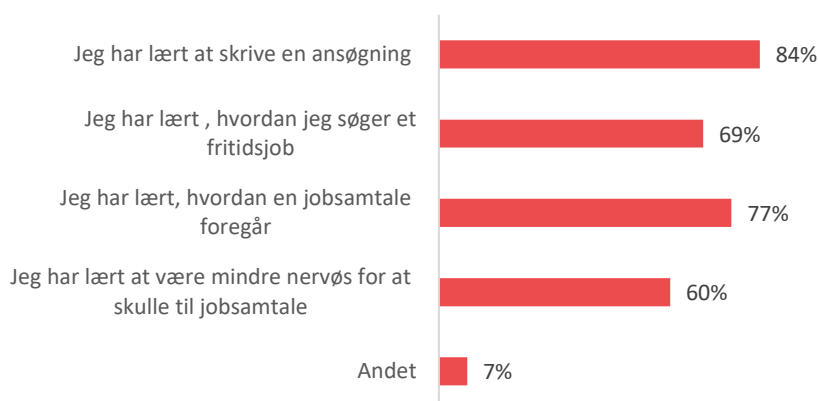
**Figur 8.12**

**Hvad har du lært fra Talents of Tomorrow? H1-H6**

N = 81

Kilde: ToT, aug. 2021.

Note: Summen overstiger 100 pct., da der kan angives flere svar.



## 9. Virksomhedernes oplevelser

Der er med evalueringen også gennemført 24 interviews med virksomheder, der har deltaget i ToT ved at ansætte én eller flere unge fra projektet. I dette afsnit formidles centrale resultater og pointer fra de deltagende virksomheder.

### 9.1. Stor interesse og imødekommenhed

ToT har anvendt en opsøgende og personlig kontakt overfor virksomhederne i forbindelse med introduktionen til ToT og invitationen til samarbejde. I kontakten har der været tale om en transparent beskrivelse af indsatsen, så virksomhederne ikke har været i tvivl om hverken de unges udfordringer eller deres behov for job. Samtidig har de også har fået oplyst, at ansættelsen af en ung fra ToT ville blive ledsaget af muligheden for støtte fra projektledelsen.

ToT har både anvendt Randers FCs sponsornetværk ift. at finde jobåbninger, men har også henvendt sig til andre typer af virksomheder, som enten har været nære samarbejdspartnere eller en del af akademiets erhvervsnetværk. Nogle af virksomhederne har således været nye samarbejdspartnere. Virksomhederne tillægger det værdi, at projektet er blevet gennemført i regi af Randers FC, men pointerer, at det er engagementet hos fritidsjobaktøren, som har været mest afgørende for deres tilsagn om deltagelse.

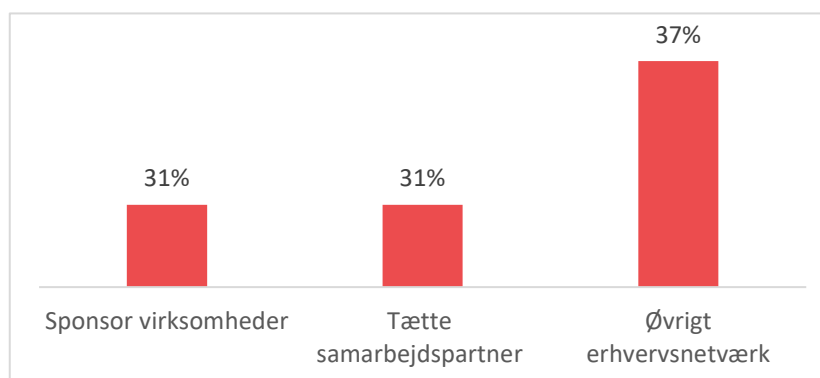
Fordelingen af virksomheder ift. samarbejdsrelation fremgår af figuren nedenfor.

**Figur 9.1.**

**Oversigt over, hvilke virksomheder, der har ansat unge fra ToT i fritidsjob.**

Note: Summens afvigelse fra 100 pct. skyldes afrunding.

Kilde: ToT, aug. 2021.



Som det ses, har mindre end en tredjedel af virksomhederne (31 pct.) været sponsorkomvirksomheder, mens en tilsvarende andel har været tætte samarbejdspartnere. Den største andel af virksomheder har dog ikke haft en nær relation til Randers FC forud for ToT-samarbejdet.

Virksomhederne, der har ansat unge i fritidsjob, repræsenterer forskellige brancher.



Der er en stor bredde i jobområderne, hvilket underbygger, at interessen og rummeligheden blandt virksomheder generelt er stor. Også indenfor brancher, der egentlig ikke havde fritidsjob i deres vifte, er der i forbindelse med ToT skabt jobs ved at sammensætte opgaver, som den unge vil kunne varetage.

Af tabellen nedenfor ses det, at den største branche for unge i ToT har været detailbranchen. Dette passer med de jobønsker, som de unge indledende angav.

**Tabel 9.1. Fritidsjob besat af unge i ToT, opgjort på brancher**

Branche	Antal fritidsjob
Butik	41
Restauration	21
Industri	10
Kontor	9
Pleje	3
Øvrige	18
I alt	102

Kilde: ToT, august 2021

N=97 (summen af jobs overstiger 97, da nogle unge har haft mere end ét job, bl.a. på grund af COVID-19-nedlukning.)

## 9.2. Stort socialt engagement hos virksomhederne

Det er gennemgående for virksomhederne, at de har en to-delt dagsorden knyttet til ansættelsen af unge fra ToT. Dels ønsker de at styrke deres rekrutteringsgrundlag ved at få flere unge til at interessere sig for deres arbejdsplads og -område, og dels vil de gerne gøre en forskel for udsatte unge, som har brug for et fritidsjob.

Virksomhederne tænker her både på rekrutteringsgrundlaget ift. nuværende og nært forestående fritidsjob, men også på rekruttering på længere sigt ved at flere unge får kendskab til job- og branchemuligheder og forhåbentlig lyst til også at arbejde indenfor branchen i fremtiden.

Det er dog samtidig også kendetegnende for virksomhederne i ToT – både små og store – at de har et stort socialt engagement ift. at hjælpe de unge på vej. Den primære motivation for mange af virksomhederne har således været et ønske om at gøre en forskel for udsatte unge.

### CITATER, VIRKSOMHEDER

*”Så kommer han (projektaktør fra ToT, red.) og fortæller lidt om, at han har et par knægte, der har lidt udfordringer. Og så tænker jeg, at hvis vi kan give dem et spark i røven og lære dem lidt om at være på arbejdsplads, så er det godt. Jeg vil gerne hjælpe.”*

---

*”Jeg kunne også selv have været en bandit i dag. Jeg er opvokset i en ghetto, så det er mine andre barndomsvenner jo blevet. Man fanger (med ToT, red.) nogle unge, som måske ikke lige selv havde søgt og giver dem noget god arbejdsmoral. Det er jo vigtigt i resten af livet.”*

Virksomhederne fortæller således, at de gerne vil bidrage til at give de mere sårbare unge en mulighed for at få en fod indenfor på arbejdsmarkedet. Og virksomhederne fremhæver her, at også engagementet, som de oplever hos projektledelsen i ToT, har været med til at styrke deres lyst til at ansætte en fritidsjobber med udfordringer i bagagen.

#### CITAT, VIRKSOMHED

---

*”Det var hans fortælling og engagement (ToT-aktør, red.) i det her projekt, der gjorde forskellen. De ting, som han kom med, det er ligesom i mit job. Så kan folk godt mærke, at jeg virkelig interesserer mig for det. Det samme kunne jeg mærke hos ham.”*

Her fremhæver de også, at det har været vigtigt, at indslusningen er sket med støtte fra ToT. De har således ikke set det som en risikabel satsning at ansætte de unge, da projektledelsen i ToT klædte dem på til opgaven og samtidig guidede de unge. Virksomhederne har således haft et forhåndskendskab til den unge inden ansættelsen, ligesom de har oplevet at kunne få hjælp fra ToT, hvis der skulle vise sig udfordringer undervejs i ansættelsen.

#### CITAT, VIRKSOMHED

---

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

### 9.3 Lettere rekrutteringsproces

Flere virksomheder har oplevet, at det har været besværligt og/eller vanskeligt at rekruttere fritidsjobbere, som både var kvalificerede og stabile medarbejdere. Der er således virksomheder, som nok har oplevet en stor søgning til fritidsjob, men også har erfaret en ustabilitet blandt unge i fritidsjob. Hos disse virksomheder har ToT været en tidsbesparende hjælp i deres rekrutteringsindsats. Det samme gælder for virksomheder, der har svært ved at finde ansøgere til deres jobs. Her har ToT udvidet kredsen af relevante jobkandidater.

Fritidsjobbet kan samtidig indenfor nogle fag og brancher være en rekrutterings- og karrierevej til andre jobs i samme virksomhed. I to af virksomhederne i ToT er der således planer om og allerede indgået aftaler om senere læreplads til de unge, som blev ansat i fritidsjob.

---

## CITAT, VIRKSOMHED

---

*”Jeg har valgt at beholde ham (den unge fritidsjobber, red), så han er startet som elev. Den anden dag kom han og sagde, at han 100 gange hellere ville på arbejde hos mig end i skole, fordi det var bedre. Og det handler jo om, at han synes, det er mere trygt og kendt her hos mig.”*

### 9.4 Støtte har været vigtig for virksomhederne

Flere af virksomhederne udtrykker, at de ikke havde turdet ansætte en ung fra ToT, hvis den unge havde søgt et fritidsjob på almindelig vis som alle andre. Og selv hvis den unge var kommet til samtale, var det ikke sikkert, at de havde fået jobbet, da det – på trods af både hjælp til ansøgning og samtale – alligevel, ifølge virksomhederne, var tydeligt, at de unge i ToT havde nogle udfordringer, som krævede ekstra fokus i starten.

Ved at ToT har støttet virksomhederne i ansættelsesforløbet, har virksomhederne været forberedte på, hvem deres nye fritidsjobber var, og hvilke hensyn der skulle tages. Virksomhederne har også vidst, at de altid har kunnet kontakte ToT og få hjælp, hvis der morgen, middag eller aften (hverdag som weekend) skulle opstå problemer omkring den unge, som krævede hjælp. De fleste virksomheder har faktisk selv løst de udfordringer, der har været undervejs, men de har været trygge ved at vide, at hjælpemuligheden var til stede. Virksomhederne udtrykker, at støttemuligheden har gjort dem mere villige til at ansætte og være fleksible overfor den unge.

### 9.4. Virksomhederne oplever at være godt rustet til modtagelsen af de unge

Virksomhederne fremhæver det som en betydelig fordel og styrke ved projektet, at projektteamet har kendt de unge godt på forhånd, og at de på den baggrund har kunnet foretage gode match mellem ung og virksomhed. Det fremhæves bl.a., at ToT har lavet match, hvor både virksomheden og den unge har fået en succesoplevelse.

Virksomheder i ToT fortæller samtidig, at ansøgninger fra de unge i ToT har været bedre end ansøgninger fra andre unge, ligesom virksomhederne tydeligt har mærket på de unge, at de var velforberedte, når de mødte op på arbejdspladsen.

---

## CITAT, VIRKSOMHED

---

*”Man kan godt mærke på nogen af dem, at de er blevet skolet. Han (den unge, red.) ved godt, at der er ikke noget tyggegummi, mobilen den er langt væk, og man møder op og ser ordentlig ud i tøjet. Og man er høflig, og man bander ikke. Kunderne kan godt lide ham, det skinner tydeligt igennem.”*

Alligevel er det tydeligt for virksomhederne, at de unge fra ToT har en række udfordringer, hvorfor oplæringen kræver lidt mere tid end ved andre ungarbejdere. For nogle af de unge har den faglige oplæringsperiode således været lidt længere end normalt, mens andre unge har haft brug for ekstra tid og hjælp til at opfylde de sociale krav på arbejdspladsen, fx at åbne op og tale med kolleger eller kunder.

De unge i ToT er generelt nye på arbejdsmarkedet, og selve rollen som medarbejder har derfor også krævet tilvænning for nogle af de unge. Flere af de unge har således haft brug for at lære vigtigheden af at overholde mødetider, give rettidig besked om sygemelding mv. De fleste virksomheder oplever dog, at de unge har været stabile og pligtopfyldende, når de er blevet bekendte med rammer og regler. De unge har således haft en vilje til at efterleve kravene, men har indledende manglet kendskab til, hvad der kræves.

### 9.5 Oplever en udvikling hos de unge

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

#### CITAT, VIRKSOMHED

---

*”Når han skal et eller andet, kan han ikke komme. Så kunne han måske godt lige melde fra i lidt bedre tid”.*

\*\*\*\*

*”Det er jo en af de ulemper, der er ved at tage de her unge ind, at de kan jo ikke være alene, og det fik vi også at vide dengang vi sagde ja. Der bliver nødt til at være én her til at tage sig af det. Og det accepterer vi også. Det har været hele vejen igennem, at der har været behov for hjælp.”*

\*\*\*\*

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

Det er fælles for virksomhederne, at det ikke opleves som et problem, at de unge kræver ekstra oplæring. Virksomhederne fortæller derimod om glæden ved at se de unge udvikle sig, få selvtillid og blive mere selvstændige.

#### CITAT, VIRKSOMHED

---

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

---

## 10. Indsatsen i økonomisk perspektiv

---

Det primære formål for ToT har været at hjælpe udsatte unge til uddannelsesparathed og derved øge deres muligheder for fremtidig uddannelse og job med styrket trivsel og livskvalitet til følge. Der er dog også et forventet økonomisk potentiale forbundet med indsatsen, idet unge - som er svære at få i gang med og fastholde i uddannelse - ofte får vanskeligheder med at få varigt fodfæste på arbejdsmarkedet, hvorfor de kan stå overfor mangeårige perioder på offentlig forsørgelse med vejlednings- og aktiveringstilbud.

De unge, som er i risiko for ikke at få uddannelse og job, kan ofte allerede spottes i folkeskolen, hvor mange af dem har for højt skolefravær, dårlige faglige kompetencer og/eller sociale og personlige udfordringer. Det er dog oftest først i teenageårene, at de unges risikoadfærd sætter spor og kan søges afhjulpet, viser bl.a. undersøgelse fra 2019<sup>29</sup>. Uddannelsestiltag og erhvervs erfaring i teenageårene og frem til det 20. år har således en positiv værdi. Især er det vigtigt at undgå, at den unge kommer på offentlig forsørgelse i det første år, hvor den unge er berettiget hertil. Fravær i skolen og tidlig offentlig forsørgelse er således blandt de betydende faktorer ift. om en ung også senere står uden uddannelse og beskæftigelse i en længere periode.

Det er derfor interessant at vurdere udgifterne til ToT overfor de (forventede) opnåede efterfølgende besparelser. Unge uden erhvervskompetencegivende uddannelse vil således ofte havne i en situation med både udgifter til overførselsindkomst, aktivering og enkeltydelser – en situation som i høj grad kan søges afhjulpet med tidlige uddannelses- og beskæftigelsestiltag som fx fritidsjob.

Der er derfor ifm. evalueringen udarbejdet en business case, som tager udgangspunkt i investeringsudgifter til ToT relateret til de forventede gevinst i form af sparede omkostninger. Beregningen tager udgangspunkt i udgifter og besparelser opnået ved, at 40 pct. af de deltagende unge med forløbet er gået fra at være ikke-uddannelsesparate til uddannelsesparate. Udgiftssummen dækker over indsatsudgifterne til samtlige unge – dvs. også de unge, som tiltaget ikke gør uddannelsesparate. Besparelserne relaterer sig alene til de 40 pct. af deltagerne, som er blevet uddannelsesparate. Her indregnes forventede sparede udgifter til overførselsindkomst og aktivering for de unge, som antages ikke at komme i gang med ungdomsuddannelse og/eller kompetencegivende uddannelse efter endt grundskoleforløb<sup>30</sup>.

---

<sup>29</sup> "Unge uden job og uddannelse – hvor mange, hvorfra, hvorhen og hvorfor? – En kortlægning af de udsatte unge i NEET-gruppen, VIVE 2019.

<sup>30</sup> Casen er udarbejdet i et samfundsøkonomisk perspektiv. Derfor indgår kommunernes refusion for forsørgelsesudgifter ikke i beregningen.

Eventuelle udgifter til behandling og/eller enkeltydelser medtages ikke som hverken udgift eller omkostning i opgørelsen, da der for de deltagende unge ikke er kendskab til omfanget af sociale foranstaltninger eller behandlingsforløb. Der er derfor ikke grundlag for at foretage en vurdering af sådanne økonomiske omkostninger/gevinster nu eller i fremtid. En inddragelse af disse elementer ville derfor give casen en større usikkerhed.

Ligeledes kunne der i beregningen inddrages elementer i form af den sociale værdi af de unges øgede selvtillid og trivsel mv<sup>31</sup>. Disse sociale værdier er imidlertid ikke inddraget i casen, da der ikke er tale om en samfundsøkonomisk analyse, men en mere budgetnær business case. En social værdisætning ville samtidig tilføre en øget grad af usikkerhed og gisninger. Værdisættelsen af øget selvtillid hos ToTs deltagere ville medføre en socialøkonomisk gevinst på knap 8 mio. kr., hvilket er forbundet med mange forudsætninger, som gør estimatet usikkert.

### 10.1 Businesscase

Der er på grundlag af gennemsnitstal for uddannelses- og jobparate unge i Randers Kommune lavet en beregning af det forventede samfundsmæssige outcome for de unge, som gennem en fritidsjobindsats i ToT hjælpes til uddannelsesparathed<sup>32</sup>. Casen er udarbejdet med en tidshorisont på tre år og tager således alene udgangspunkt i kortsigtede ledighedsrelaterede udgifter/besparelser ifm. forsørgelse og aktivering af unge, som ellers ikke ville være kommet videre i uddannelsesforløb eller være frafaldet uddannelsesforløb<sup>33</sup>.

Der kunne således potentielt inddrages flere udgiftsposter, idet de unge ofte vil have andre behov for enkeltydelser, brug for behandling, have øget forbrug af sundhedsydelser etc. Disse poster medtages som ovenfor nævnt ikke i denne model, da disse omkostninger er forbundet med større usikkerhed ift. de unges adfærd omkring familieforhold, misbrug og sundhed mv. Den estimerede gevinst i casen kan således være undervurderet, da ikke alle besparelser er medregnet. Omvendt kan gevinsten også være overvurderet, da det ikke er muligt at isolere, hvor stor en del af effekten ift. øget uddannelsesparathed, der alene kan tilskrives ToT.

Business casen skal derfor alene tages som et forsigtigt fingerpeg ift. en mulig økonomisk og umiddelbar gevinst ved fritidsjobinvesteringen. Med de indlagte forudsætninger viser casen, at ToTs resultater for de unge kan medføre en samlet økonomisk gevinst på godt 2 mio. kr.

---

<sup>31</sup> Baseret på værdier fra Social Value Bank, jf. <https://www.hact.org.uk/uk-social-value-bank>

<sup>32</sup> Kilde: Jobindsats.dk, data for år 2019 Samfundet forstås her som staten (overførselsindkomst) og kommunen (aktivering)

<sup>33</sup> Der er indlagt vurderingen, at de ikke uddannelsesparate i år 1 uden ToT ikke ville være kommet i gang med uddannelse, ligesom de i de to efterfølgende år vurderes at være i risiko for at frafalde påbegyndt uddannelse. Der anvendes således en gennemsnitsbetragtning på 29,1 ugers ledighed pr. år

Nedenfor ses forudsætningerne bag ovenstående beregning, der omfatter gevinster og udgifter forbundet med ToT-indsatsen for 130 unge<sup>34</sup>.

#### Projektudgifter forbundet med ToT-forløb for 130 unge med forventet effekt på 40 pct.

Finansiering af forløb – 130 unge	Beløb
Fondsstøtte	5.758.000 kr. (3-årig periode)
Egenfinansiering	1.725.000 kr. (3-årig periode)
Minus udviklings- og forberedelsesudgifter (perioden sept.18-jan.19) *	508.000 kr.
Minus udgifter til konference og netværk	360.000 kr.
Minus evalueringsudgifter	511.550 kr.
<b>Investeringssum i alt</b>	<b>6.103.450 kr.</b>

\*Beregnet som en fjerdedel af første års udgifter til medarbejdere og administration (perioden sept,okt,nov. og dec.18)

#### Anslået besparelse/investeringsgevinst forbundet med ToT

Sparede ydelser/aktiviteter for 52 unge, som er blevet udd. parate (40 % af 130 unge)	Sparet udgift
Gns. varighed af ledighedsforløb pr. år blandt unge uden uddannelse i alderen 16-25 år i Randers (tal fra jobindsats.dk) = 29,1 uger /år <sup>35</sup>	
Off. Forsørgelse** Under 25 år hjemmeboende: 2.762 pr. mdr. <sup>36</sup> Varighed 29,1 uger = 6,5 mdr./år	933.556 kr.  i alt pr. år for 52 unge
Udgifter til aktiveringsforløb pr. uge = 1200 kr. For 52 unge i 29,1 uge: 1200 x 52 x 29,1	1.815.840 kr./år
Samlet gevinst/sparede udgifter per år***	2.749.396 kr.
Sparede udgifter i tre-årigt perspektiv	8.248.188 kr.
<b>Netto-gevinst/besparelse over tre år*</b>	<b>2.144.738 kr.</b>

<sup>34</sup> Det forudsættes, at den fulde effekt ift. uddannelsesparathed tilskrives forløbet i ToT.

<sup>35</sup> Beregningen er foretaget med en tre-årig tidshorisont

<sup>36</sup> Der benyttes i beregningen et forsigtighedsprincip ift. at anvende taksten for hjemmeboende unge. Anvendes taksten for udeboende forøges besparelsen/gevinst.

---

\*Med forbehold for usikre modelforudsætninger ift. unges fremadrettede ledigheds mønstre mv.

\*\* Ydelsen er beregnet på grundlag af takster for uddannelseshjælp uden tillæg. De unge kan også have mulighed for at få et aktivitetstillæg, ligesom ydelsen ændres, hvis den unge er forsørger og evt. eneforsørger. Opgørelsen antager, at 100 % af de unge er hjemmeboende. Dette er sket ud fra et forsigtighedsprincip, da der er tale om unge under 20 år.

\*\*\* Fremskrivning er baseret på en 3-årig periode. Da der ikke er tale om en samfundsøkonomisk analyse anvendes ikke diskonteringsrente for beregning af nutidsværdi.



---

## 11. Betydningen af COVID-19

---

ToT har under COVID-19-nedlukningen fastholdt tilbuddet til de unge, som allerede var i forløb ved nedlukning (H4), mens opstarten af de efterfølgende hold er blevet udsat et par måneder pga. restriktioner ift. forsamlingsforbud. Med disse hensyn har det været muligt at gennemføre det oprindelige ToT-forløb med kun en mindre forsinkelse ift. projektafslutning.

Lukningen af store dele af landet som følge af COVID-19 i foråret betød dog store omvæltninger for de virksomheder, der ansatte unge i fritidsjob. Mens nogle af samarbejdsvirksomhederne fik ekstra travlt, var andre ramt af nedlukning og måtte sende medarbejdere hjem. Kun få af de unge mistede dog deres fritidsjob under nedlukningen, ligesom de fleste af de unge i fritidsjob kunne fortsætte i jobbet, da landet igen åbnede igen. De unge, som skulle finde fritidsjob under/efter nedlukningen, har imidlertid været længere tid om at finde job<sup>37</sup>, ligesom jobåbningerne som følge af COVID-19 har ændret karakter, idet der er kommet flere jobs indenfor detail og nethandel og færre indenfor restauration og hotel mv.

Det har iflg. projektledelsen generelt været sværere at finde fritidsjob efter COVID-19-nedlukningen, idet situationen for erhvervslivet dog det seneste halve år langsomt har bevæget sig tilbage mod en mere normaliseret tilstand. Det er dog stadig en usikker tid for mange virksomheder, som derfor er mere tilbageholdende, når det kommer til nyansættelser – også ansættelse af de unge. Virksomhederne har dog på intet tidspunkt været afvisende eller uvillige til at ansætte fritidsjobbere, men alene været usikre på, om de havde opgaver og løn nok til de unge.

COVID-19-nedlukningen har ikke haft betydning for de unges opfattelse af ToT. Flere unge henviser til, at de voksne hos ToT har fortalt, at det måske ville tage lidt længere tid at finde det rigtige fritidsjob, men at det nok skulle lykkes, og det har de unge stolet på. De unge, som allerede havde fritidsjob ved nedlukningen, udtrykker, at fritidsjobbet har hjulpet dem med at holde fast i en normalitet under skolehjemsendelsen.

De unge har generelt været optimistiske omkring mulighederne for fritidsjob og udtrykt en høj grad af tillid til projektteamet, ift. at de kunne hjælpe dem med at finde et fritidsjob.

---

<sup>37</sup> Da COVID-19 ramte landet, manglede i 6 unge fra de første hold at finde et fritidsjob. De har efterfølgende fundet job.

---

## CITAT, UNG (UNDER NEDLUKNING)

---

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

Projektledelsen vurderer imidlertid, at COVID-19-situationen har været med til at gøre jobsøgningsprocessen så lang for nogle af de unge, at de har skullet gøre en ekstra indsats for at bevare motivationen. Omvendt har projektledelsen også oplevet, at nogle af de unge har draget nytte af en ”stille periode”, som modnede dem til forandring og fritidsjob.

Projektaktører oplever generelt, at de unge gennem hele forløbet har haft en høj motivation for at søge fritidsjob – også under og efter COVID-19-nedlukningen.

---

## CITATER, VIRKSOMHEDER

---

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

---

## CITAT, UNG

---

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

---

## 12. Projektets målopfyldelse

---

Talents of Tomorrow har ved projektstart formuleret en række aktivitets- og resultatmål, som gennem projektperioden er blevet fulgt og evalueret ift. graden af målopfyldelse.

Nogle af projektets målsætninger er undervejs gennem forløbet blevet justeret ift. at sikre at målene i bedst muligt omfang afspejler de centrale og relevante intentioner med projektet. Nedenfor præsenteres målsætningerne og deres opfyldelse.

### 12.1 Delmål

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

I 2020 blev der grundet COVID-19 kun opstartet 2 hold, hvor målsætningen lød på opstart af 3 hold i 2020 (H4, H5 og H6). H5 blev således først igangsat ved afslutningen af 2020, mens H6 opstartede primo 2021. Projektperioden er derfor blevet forlænget, og det har således været muligt at igangsætte 3 hold i 2021 og dermed fastholde og opfylde målsætningen om 8 holdforløb indenfor projektperioden. Holdene i ToT fordeler sig med opstart på følgende vis:

I 2019: H1, H2 og H3

I 2020: H4 og H5

I 2021: H6 og H7 samt opstart af H8 (sluttes primo 2022)

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

Målsætningen om ca. 17 unge pr. hold vurderes opfyldt for H1, H2, H3 og H4, hvor der har deltaget hhv. 18, 19, 17 og 16 unge. På H5 deltog 15 unge, mens der på H6 var 12 unge og på H7 var der 18 unge.

Til og med hold 7 har der således været 115 unge tilknyttet et ToT-forløb. Der forventes derfor et samlet deltagerantal på ca. 130 unge ved projektets afslutning, hvorved målsætning er tæt på indfriet.

**Delmål 3a:** At min. 90 % af de unge kommer i fritidsjob.

Delmålet er næsten opfyldt for H1-H5, hvor i alt 85,88 pct. af de unge er kommet i fritidsjob.

Delmålet er aktuelt ikke fuldt opfyldt, hvis H6 inddrages, hvilket i høj grad kan tilskrives, at de unge fra H6 først lige har afsluttet deres forløb, ligesom erhvervslivet endnu ikke er fuldt åbnet op efter COVID-19-nedlukningen og der derfor har været færre jobåbninger.

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

For de fire hold, som har haft mulighed for at være i fritidsjob i 5 måneder, er fastholdelsesgraden pt. 72 pct., hvorfor delmålet aktuelt ikke er opfyldt. Det skal dog også bemærkes, at målsætningen har været meget ambitiøs. En fastholdelsesgrad på 72 pct. må således vurderes at være høj set i relation til målgruppens udfordringer.

Inddrages også H5 og H6 er fastholdelsesgraden på 69,7 pct. Der skal her tages forbehold for at flere af de unge er i job, der endnu ikke har haft en varighed af 5 måneder.

## 12.2. Målsætninger

### *Fremmøde*

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

Målsætningen om et gennemsnitligt fremmøde på 85 pct. er næsten opfyldt med et gennemsnitligt fremmøde på godt 84 pct. Det har således fordelt på H1-H5 været et fremmøde på hhv. 85 pct., 91 pct., 74,6 pct., 87,6 pct og 82,3 pct.

Fremmødet for H6 var atypisk lavt grundet bl.a. karantæne-regler. Inddrages fremmødet fra dette hold er fremmødet på god 79 pct. og dermed længere fra målsætning.

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

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

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

Målsætningen er opfyldt, da der har været et gennemsnitligt fremmøde på 88,9 pct.

**3a:** Hver ung skal deltage min. 4 gange i workshops og varetage konkrete arbejdsopgaver min. 2 gange for at gennemføre Talent-Lab.

Denne målsætning er ikke opfyldt. I alt 21 af de 97 unge fra H1-H6 har ikke opfyldt kriterierne.

**3b:** 75 % af alle deltagere skal gennemføre Talent-Lab.

Denne målsætning er næsten opfyldt med en gennemførelsesprocent på 74,22 pct.

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

Denne målsætning er ikke opfyldt. Af de 97 deltagere er 38 unge vurderet uddannelsesparate efter afslutning af ToT. Udregnes procenten alene på baggrund af de unge, der efter ToT-forløb har fået foretaget en ny UPV, er andelen af uddannelsesparate på knap 40 pct.

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

Denne målsætning er opfyldt, idet 13 af 17 unge, der ikke har fået foretaget UPV efter deltagelsen i ToT, er i gang med skole- eller uddannelsesforløb. Godt 76 % af de ikke vurderede deltagere er således i gang med forberedende forløb eller ordinær uddannelse.

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

Denne målsætning er opfyldt, da samtlige af de fire variable, der underbygger denne målsætning, overstiger 75 %

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

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

#### *Udvikling af personlige og sociale kompetencer*

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

Denne målsætning er opfyldt, idet 85 pct. af de unge fra H1-H6 samlet oplever, at det enten er "helt rigtigt" eller "lidt rigtigt", at de er gode til at spørge om hjælp, hvis de ikke selv kan løse en opgave.

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

Samtlige unge fortæller i interviews, at de har fået en øget tro på egne færdigheder og tør handle på egen hånd. De fortæller generelt, at de har fået tillid til, at de kan løse en opgave på lige fod med eller bedre end andre. Flere af dem udtrykker også, at de i højere grad er blevet opmærksomme på, at deres viden og mening er vigtig. Mange af de unge fremhæver, at de nu tør tale i forsamlinger og træffe beslutninger, når de alene eller i fællesskab med andre løser opgaver – i skolen, i ToT eller på job.

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

Denne målsætning er i høj grad opfyldt, idet flere end 75 pct. tager ansvar, er gode til at møde til tiden og går i skole hver dag, hvis ikke de er syge.

93 pct. af de unge fra H1-H6 svarer, at de anser sig selv for at være gode til at få gjort ting færdige, hvilket vidner om evne til at tage ansvar for at løse opgaver.

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

---

**Målsætning 9:** At 75 % af de unge selv oplever, at de efter deres deltagelse i Talents of Tomorrow, har let ved at samarbejde med andre.

Også denne målsætning er opfyldt, idet 88 pct. erklærer sig enig i dette udsagn ved afslutningen af ToT.

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

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

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

Denne målsætning er opfyldt. 82 pct. af de unge svarer således, at de kan arbejde koncentreret med en opgave i længere tid, ligesom de svarer, at de nemt kan komme tilbage til det, som de var i gang med (hvis de bliver forstyrret).

82 % af de unge svarer, at de kan arbejde koncentreret med en opgave i længere tid, ligesom også 82 % af de unge svarer, at de nemt kan komme tilbage til hvad de var i gang med, hvis de bliver forstyrret.

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

I interviews udtrykker de unge, at de i ToT har oplevet en stor anerkendelse af deres kompetencer og engagement, og at de har følt sig som en del af fællesskabet.

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

---

## 13. Forankring og vidensspredning

---

Det har gennem projektforløbet været en målsætning for ToT at være transparent ift. at dele opnået viden og læring om indsatsaktiviteter og effekter. Denne vidensdeling er blandt andet sket gennem lokale og landsdækkende medier samt online platforme. Et væsentligt element har dog også været etableringen af et aktørnetværk omkring fritidsjob.

Randers FC Jobakademi har således i projektperioden faciliteret et netværk med relevante aktører inden for fritidsjobområdet. Der har således 1-2 gange årligt været afholdt netværksmøder, hvor aktører fra hele landet har deltaget. Deltagerne har selv været aktører i en fritidsjobindsats, som enten var i gang eller under opstart. I netværket har der været oplæg fra og vidensdeling mellem deltagerne, men også oplæg fra eksterne videnspersoner. ToT har således bidraget til at dele både andres og egne erfaringer med fritidsjobindsatsen, så der på tværs af landet er sket en spredning af viden om, hvad der virker og hvad der ikke virker. Der er således andre aktører – private som offentlige – der har hentet inspiration og viden omkring fx virksomhedskontakt gennem ToT. Projektledelsen har også stået til rådighed for sparring og rådgivning udenfor netværket.

Der arbejdes ved evalueringens afslutning på en model for forankring af indsatsens metode i Randers Kommune, hvor det vil være muligt at udbrede indsatsen og viden om denne til flere målgrupper af unge, virksomheder og aktører. Forankringsmodellen bygger også på et samarbejde mellem Randers FC Jobakademi, UU Randers og Bysekretariatet.

## Bilag A

# Evalueringens metode

---

ToT-projektet er blevet evalueret gennem projektperioden fra september 2018 til august 2021. Der er hvert halve år udarbejdet evalueringsnedslag med fokus på de resultater og læringselementer. I nærværende slutevalueringen indgår data fra hold 1-6 med inddragelse af tidligere og nye findings og analyser.

Evalueringen bygger på både kvalitative og kvantitative datakilder i form af:

- ⇒ Interviews med 45 unge, som har deltaget i ToT.
- ⇒ Interviews med 24 virksomheder, som har unge ansat i fritidsjob.
- ⇒ Interviews med projektledelse og -partnere fra Randers FC Jobakademi, UU-Randers og Bysekretariatet (19)
- ⇒ Progressionsmålinger for de deltagende unge. Skemaet er udfyldt af de unge ved opstart og afslutning i ToT.
- ⇒ Data for de unges uddannelsesparathed og uddannelsesstatus.
- ⇒ Projektregistreringer af de unges opnåelse og fastholdelse af fritidsjob mv.
- ⇒ Business case ift. indsatsens økonomiske perspektiver.

Indsamling, behandling og opbevaring af data er sket i overensstemmelse med gældende GDPR-lovgivning.

### Ad Interview med projektets unge (45)

Der er gennemført interviews med 45 unge, som har deltaget i Talents of Tomorrow (hold 1-6). Interviewene er fordelt ligeligt over de tre projektår og gennemført som fysiske interviews samt online interviews (betinget af COVID-19-nedlukningens begrænsninger for fysisk fremmøde).

Interviewene er gennemført som semistrukturerede interviews med forældresamtykke.

### Ad Interview med virksomheder (24)

Evalueringen har med individuelle interviews indsamlet virksomhedernes erfaringer med de unge og deres oplevelser af projektets organisering, forløb og resultater. Interviewene er ud fra virksomhedernes ønske gennemført over telefon på de tidspunkter, som har passeret med virksomhedernes muligheder. Virksomhederne er blevet udvalgt i samarbejde mellem ToT og LG Insight ud fra repræsentativitet ift. antal unge i job, typer af job, erfaringer med unge i fritidsjob mv.

ToT har forud for LG Insights kontakt indhentet samtykke fra virksomhederne til videregivelse af kontaktinformationer til LG Insight.

Interviewene har haft en estimeret maksimal varighed på 20 minutter. Varigheden af interviews er dog blevet tilpasset den enkelte virksomheds muligheder, hvorfor nogle interviews har varet mere end 20 minutter og andre mindre.



### Ad Interview med projektledelse og -partnere (19)

Interviewene med UUR, Randers FC Jobakademi og Bysekretariatet har haft fokus på projektets strategier, drift, resultater og organisering mv. Interviewene har afdækket parternes erfaringer med de igangværende indsætter og det oplevede udbytte heraf hos såvel de unge som virksomheder og samarbejdspartnere.

Interviewene er gennemført med parterne individuelt, idet der dog i enkelte interviews har deltaget to aktører fra samme institution, hvis dette har været vigtigt for at tilføre evalueringen den nødvendige viden. Spørgsmål og spørgeteknik har været formuleret således, at parterne er blevet udfordret til at udlede væsentlige resultater af indsætter, samarbejde og roller samt relationer til målgruppen. I interviewene er også drøftet perspektiver på forankrings- og spredningspotentialer ift. ToTs erfaringer og resultater.

### Ad Skema til måling af de unges selvoplevede progression

Der er til brug for progressionsmåling af de unges selvoplevede udvikling udarbejdet et elektronisk spørgeskema. I skemaet har de unge selv – via link og med kort introduktion fra projektledelse – tilkendegivet deres oplevede sociale og personlige kompetencer. Skemaet er blevet udfyldt umiddelbart efter de unges afslutning af Trials og Talent at Work. Skemaet har kunnet besvares via telefon, iPad/tablet og/eller PC.

ToT har tildelt de unge unikke ID-koder, og svarene er blevet indsamlet og behandlet helt anonymt, men med mulighed for at følge de unges udvikling.

Den praktiske gennemførelse – herunder sikring af de unges adgang til og udfyldelse af skema, er blevet varetaget af projektledelsen for ToT.

Der har for hold 1-6 været 97 unge, der har besvaret den første progressionsmåling og 81 unge, der har besvaret den anden progressionsmåling. Der har været et fald i besvarelsenerne fra den første til den anden progressionsmåling, hvilket skyldes flere årsager, fx at nogle af de unge har måttet afbryde forløbet undervejs. Der er i præsentationen af data taget forbehold for frafaldet gennem en følsomhedsanalyse.

### Ad Projektets egne registreringer

Projektledelsen har gennem hele forløbet foretaget egne registreringer af deltagernes karakteristika (alder, køn, tidligere fritidsjobberfaringer mv.) Disse data er sammen med projektdata for fremmøde og opnåelse af fritidsjob etc. blevet formidlet til LG Insight. Både som særskilte dataleverancer og via fremdriftsrapporter.

Derudover har projektet via kort spørgeskema afdækket de unges oplevede udbytte af forløbets aktiviteter. Spørgeskemaet er indarbejdet i den afsluttende progressionsmåling, så de unge ikke har skulle udfylde flere typer af spørgeskema under forløbet.

### Ad Måling af de unges uddannelsesparathed og -valg

Der er som en del af evalueringen gennemført en afdækning af de unges udvikling i uddannelsesparathed under ToT-forløbet. UU Randers har således foretaget udtræk af data for de unges uddannelsesparathed opgjort på ønsker til uddannelse og kompetencevurdering.

UU-Randers har fremsendt de systematiserede registerdata for de unges i ToT til LG Insight. Der er tal om data fra UPV'er ved visitationstidspunktet samt ved afslutningstidspunktet. Data giver således viden om, hvor mange af de unge, der er gået fra at være ikke-uddannelsesparate til uddannelsesparate i løbet af den tid, de har været tilknyttet ToT. Af UPV'er vurderingerne fremgår det også, hvorvidt det er de personlige, sociale eller faglige områder, de unge har udviklet sig indenfor.

UU Randers har ligeledes udarbejdet en uddannelsesstatus for de unge, der ikke har fået foretaget en UPV efter et afsluttet forløb i Talents of Tomorrow (da UPV kun opgøres to gange årligt).

### Ad Økonomisk analyse

Der er derfor ifm. evalueringen udarbejdet en business case, som tager udgangspunkt i udgifter til ToT relateret til de forventede sparede udgifter. Beregningen tager udgangspunkt i udgifter og besparelser opnået ved, at 40 procent af de deltagende unge er gået fra at være ikke-uddannelsesparate til uddannelsesparate.

Udgiftssummen dækker over indsatsudgifterne til samtlige unge – dvs. også de unge, som tiltaget ikke gør uddannelsesparate. Behandlingsaktiviteter og enkeltydelser medtages ikke i opgørelsen, da disse har en mere individuel karakter, som afhænger af målgruppens øvrige og senere udfordringer. En inddragelse af disse elementer ville derfor give casen en større usikkerhed.

### Ad Business case

Der er på grundlag af gennemsnitstal for ledighed blandt uddannelses- og jobparate unge i Randers Kommune (baseret på data fra Jobindsats.dk) lavet en beregning af den gevinst, som kommunen med ToT vil kunne forvente at opnå ift. sparede omkostninger til forsørgelse og aktivering.

Besparelserne er beregnet ud fra den effekt, som er opnået gennem ToT ift. uddannelsesparathed hos de deltagende unge. Besparelserne er beregnet ud fra et forsigtighedsprincip, idet der ikke er medregnet de potentielle enkeltydelser, behandlingstilbud og sundhedsydelser, som de unge potentielt også vil kunne få brug for. Disse poster medtages ikke, da de er forbundet med større usikkerhed ift. de unges adfærd omkring familieforhold, misbrug og sundhed mv.

Besparelsen indgår i en business case, hvor de omkostningerne forbundet med ToT modregnes. Derved opnås et estimat for den gevinst, som kan forventes. Business casen er baseret på en antagelse om at effekten i UPV fremover er på samme niveau som i årene 2019-2021, ligesom de unges ledighedsperiode anslås til at være lige med ledigheden i 2020. Casen skal derfor alene tages som et fingerpeg ift. en mulig økonomisk gevinst ved fritidsjobindsatsen.

## Bilag B

# Kompetenceudvikling via MiLife

Som en del af ToT er der blevet undervist i MiLife-konceptet og teambuildingsmetoder. Denne undervisning er blevet varetaget af Randers Ungdomsskole, mens aktører fra projektteamet har deltaget i undervisningen som støttepersoner. Projektteamet har bidraget med support til underviserne fra ungdomsskolen.

Projektaktørernes deltagelse i undervisningen har givet dem mulighed for at følge den udvikling, som de unge i ToT har gennemgået, ligesom det har styrket projektaktørernes muligheder for et målrettet vejledningsforløb, matchning af fritidsjob, forberedelse til jobsamtaler mv. Gennem projektaktørernes deltagelse i undervisningsforløbet er der opnået en viden om de unge, som har været værdifuld i den senere fritidsjobvejledning.

Hvert hold i ToT har gennemgået i alt i 6 undervisningssessioner.

Det har været et mål for ToT, at de unge hurtigt har skullet føle sig trygge i hinandens selskab, så de har åbnet sig for at arbejde med egen bevidsthed og udvikling af kompetencer. Selvom flere af de unge er startet på hold med andre unge, de kendte i forvejen (fra deres skole, klasse eller boligområde mv), har det ikke været givet, at de unge var trygge i hinandens selskab. Derfor er det i projektet blevet prioriteret, at de unge indledende har brugt tid på at udvikle fællesskabet på holdet.

Hvert hold er startet med en introduktionsdag af 8 timers varighed – typisk en søndag. Her er der fokuseret på at lære hinanden at kende og finde en tryghed på holdet. Der er blevet lagt vægt på, at de unge med ToT er trådt ind i en ny arena uden historier fra eventuelle uheldige adfærdsmønstre fx fra deres skoleklasse. ToT er således italesat overfor de unge som en ny start. Det har derfor været en fordel, at der på det enkelte hold ikke har været mange unge, som har kendt hinanden i forvejen, da det ville have gjort det sværere at træde ud af deres ”gamle roller”.

Hver undervisningsgang er blevet indledt og afsluttet med ”check-in” og ”check-ud, hvor de unge har fortalt om nyt siden sidst og evt. status på dagens humør mv. Check-ud er brugt som en opsamling på dagen – hvad har vi lært, hvad synes vi om dagens gennemgang, opgaver mv.

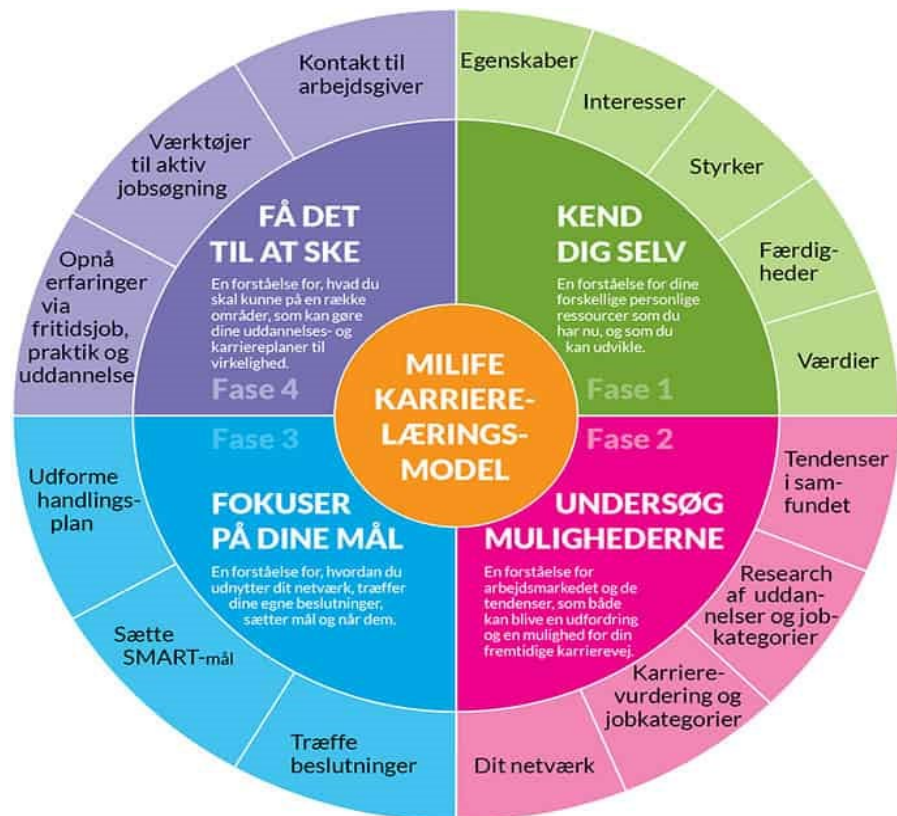
Undervisningen i MiLife er ikke bogligt tung, men forudsætter dog et vist minimum af boglighed/sprogligt niveau for at få tilstrækkeligt udbytte af MiLife. Fx har integrationsborgere (med kort opholdsanciennitet i Danmark) haft udfordringer med at deltage i forløbet, da undervisningen indebærer både læsning og skriftlige øvelser.

Den boglige del af forløbet er meget øvelsesorienteret, og øvelserne er i ToT blevet perspektiveret til fritidsjobs.

Undervisningen har således taget udgangspunkt i det koncept, der i MiLife kaldes ”Mit Roadmap”, som kan anvendes som et karriereplanlægningsværktøj.

Mere info findes på <https://milife.dk>.

## MiLife: De fire faser til "Mit Roadmap"



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

## Bilag C

# Uddannelsesparathed

### Rammerne for vurdering af uddannelsesparathed (UPV)<sup>38</sup>

Vurderingen af deltagernes uddannelsesparathed (UPV) starter i 8. klasse og relaterer sig til den unges muligheder for at vælge og gennemføre en ungdomsuddannelse. Parathedsvurderingen skal sikre, at ikke-uddannelsesparate elever får hjælp til at blive uddannelsesparate gennem en skole- og vejledningsindsats frem mod afslutningen af 9. eller 10. klasse.

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

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

UPV foretages ud fra tre parametre:

**Personlige forudsætninger** vurderes indenfor min. fem flg. fokusområder:

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

**Sociale forudsætninger** vurderes ud fra min. tre fokusområder

- ⇒ Samarbejdsevne, herunder at kunne løse opgaver sammen med andre, overholde fælles aftaler og bidrage positivt til fællesskabet.
- ⇒ Respekt, herunder at udvise forståelse for andre mennesker.

---

<sup>38</sup> Kilde: BEK nr. 1016 af 04/10/2019, Børne- og Undervisningsministeriet, Bekendtgørelse om Uddannelsesparathed og procedurer ved valg af ungdomsuddannelse

---

⇒ Tolerance, herunder at kunne samarbejde med mennesker, der er forskellige fra en selv.

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

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

## Bilag D

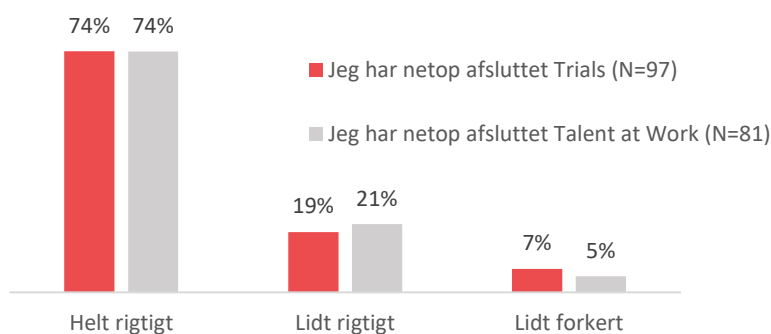
# Progressionsmålinger (suppl.)

Figur d1.

**Jeg går i skole hver dag, hvis jeg ikke er syg, H1-H6**

Note: Ingen har svaret kategorien helt forkert.

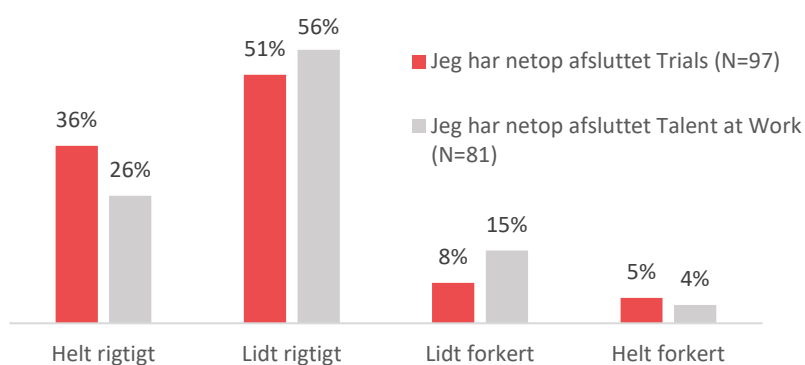
Kilde: ToT, aug. 2021.



Figur d2.

**Hvis jeg bliver forstyrret, kan jeg nemt komme tilbage til det, som jeg var i gang med, H1-H6**

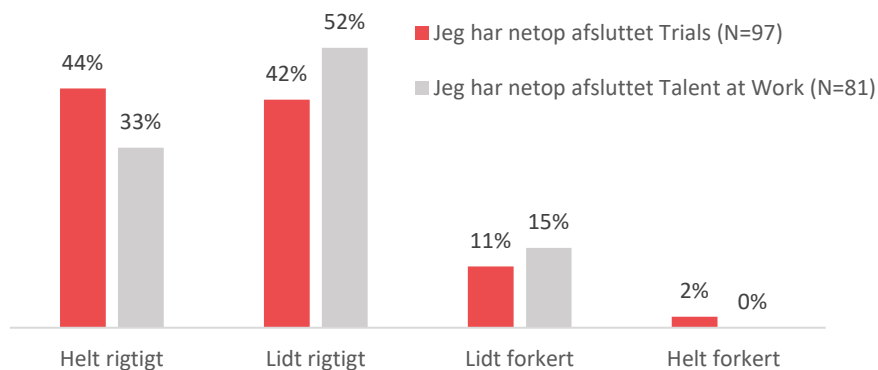
Kilde: ToT, aug. 2021.



Figur d3

**Jeg er god til at spørge efter hjælp, hvis jeg ikke selv kan løse en opgave, H1-H6**

Kilde: ToT, aug. 2021.

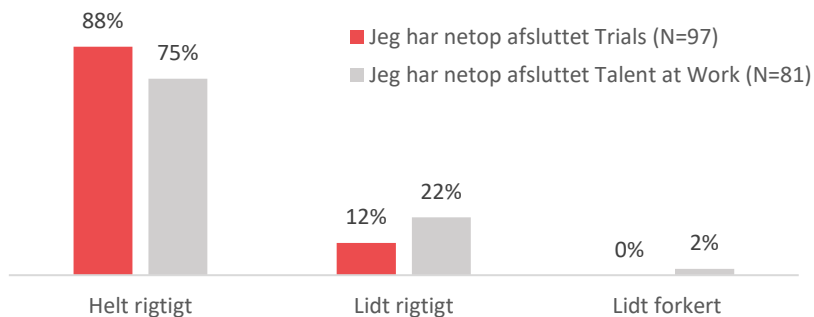


Figur d4.

**Der er nogle ting, jeg gerne vil blive bedre til i skolen, H1-H6**

Note: Ingen har svaret kategorien helt forkert.

Kilde: ToT, aug. 2021.





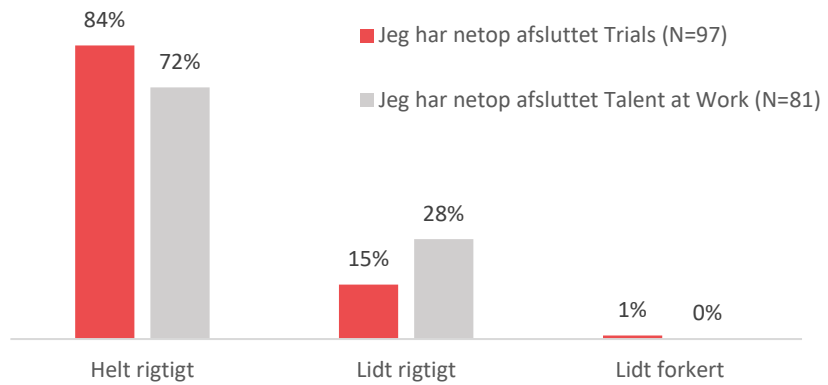


Figur d5

**Det er vigtigt for mig, at jeg gør mit bedste, H1-H6**

Note: Ingen har svaret kategorien helt forkert.

Kilde: ToT, aug. 2021.

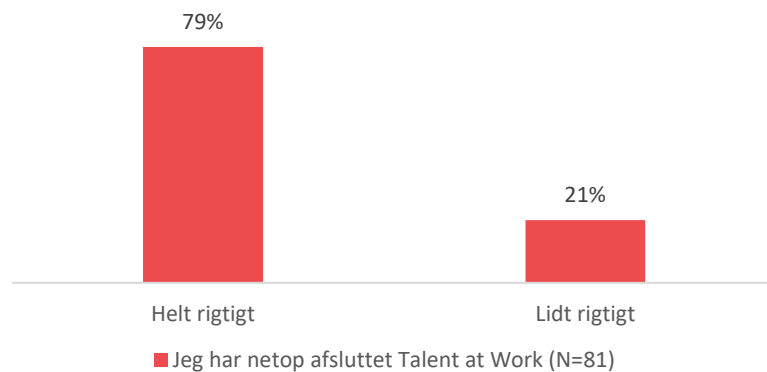


Figur d6

**Jeg har lært, hvordan det er at tjene mine egne penge, H1-H6**

Note: Ingen har svaret kategorien helt forkert og lidt forkert

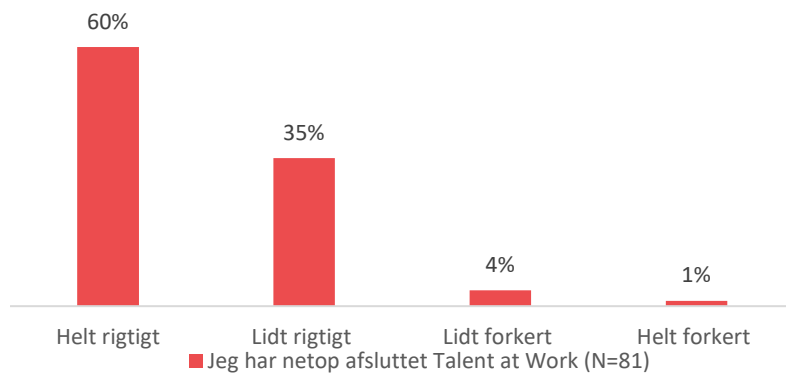
Kilde: ToT, aug. 2021.



Figur d7.

**Efter Talents of Tomorrow har jeg fået mere lyst til at lære nye ting, f.eks. på en arbejdsplads, H1-H6**

Kilde: ToT, aug. 2021.

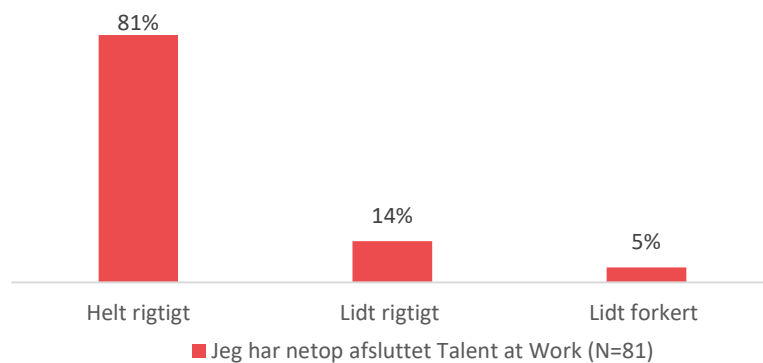


Figur d8.

**Hos Talents of Tomorrow er der blevet taget hensyn til hvad jeg kan, H1-H6**

Note: Ingen har svaret kategorien helt forkert.

Kilde: ToT, aug. 2021.



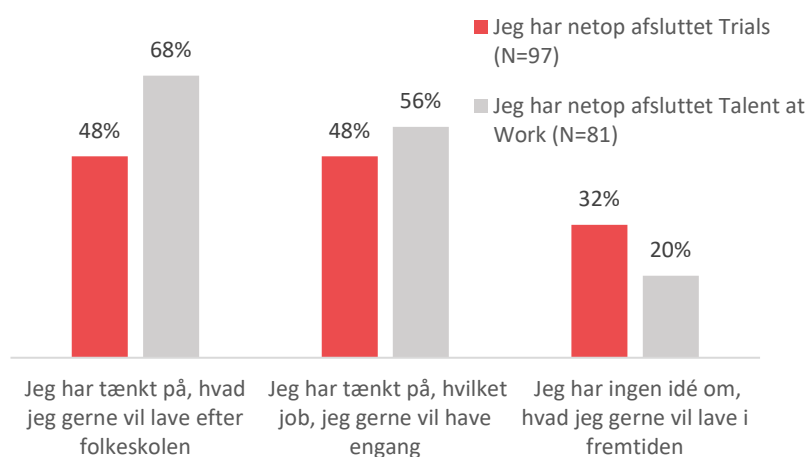
Figur d9.

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

#### H1-H6

Note: Summen overstiger 100 pct., da der kan angives flere svar.

Kilde: ToT aug. 2021.



Figur d10.

### Vil du anbefale andre at deltage i ToT?

N=81

Kilde ToT, aug. 2021.

