

MERE END BARE ET FRITIDSJOB



Evaluering af Projekt Fritidsjob i Viby Syd

Det Boligsociale
Fællessekretariat



Det Boligsociale Fællessekretariat blev etableret af de aarhusianske boligorganisationer i 2007 med støtte fra Landsbyggefonden og Aarhus Kommune. Fællessekretariatet var det første af sin slags i landet, sidenhen er flere byer kommet til med lignende bysekretariater. Det Boligsociale Fællessekretariat koordinerer den sociale indsats i byens udsatte boligområder og fokuserer primært på disse fem områder:

Analyse	for at skabe viden om udfordringerne i boligområderne
Område- og projektstøtte	for at højne kvaliteten af indsatserne
Netværksarbejde	for at skabe rammerne for erfaringsudveksling
Interessevaretagelse	for at varetage boligområdernes interesser
Kommunikation	for at skabe forandringer og synliggøre indsatsområder

Læs mere om Det Boligsociale Fællessekretariat på fs-aarhus.dk
og facebook.com/fsaarhus



04	Indledning	18	Organisering af projektledelse
06	Evaluering: Projektets målsætning og succeskriterier	20	Arbejdet med de unge
08	Fastholdelse	24	Virksomheds-samarbejde
10	Kvalitative succeskriterier	26	Administrative udfordringer
14	Sammenfatning: Del I	28	Sammenfatning: Del II
16	Evaluering: Projektets organisering og gennemførelse	30	Anvendt litteratur





Indledning





Dette er slutevalueringen af "Projekt Fritidsjob" - et 3-årigt projekt, der har hjulpet mere end 175 unge fra Viby Syds almene boligområder med at finde et fritidsjob. Evalueringen stiller skarpt på de resultater, som projektet har opnået. Samtidig undersøger evalueringen de erfaringer, positive såvel som negative, man har gjort sig gennem projektperioden. Det er målet med denne evaluering, at læseren bliver klogere på, hvilke tiltag der har virket og hvorfor. På den måde kan erfaringerne fra Projekt Fritidsjob blive brugt aktivt og konstruktivt i fremtidige fritidsjobindsatser.

Der er god grund til, at vi skal blive klogere på, hvordan vi kan skabe succesrige fritidsjobindsatser, for de samfundsmæssige såvel som de personlige gevinster ved en vellykket fritidsjobindsats er store. En række nyere undersøgelser har nemlig vist, at et fritidsjob både styrker de unges muligheder for, på den korte bane at gennemføre en uddannelse og for, på den lange bane, at opnå en fast tilknytning til arbejdsmarkedet (Rambøll 2009: 6).

Kort om projektet

Projekt Fritidsjob blev etableret som et 3-årigt projekt med start fra 1. januar 2011 og afslutning 31. december 2013. Projektets formål var at få flere 13-20-årige fra almene boligområder i Viby Syd til at finde og fastholde et fritidsjob. Projektet er baseret på et tværinstitutionelt samarbejde mellem Søndervangskolen, Fritids- og Ungdomsskolen (FU), boligforeningerne i området (ALBOA og Aarhus Omegn), LO og Det Boligsociale Fællessekretariat i Aarhus.

Evaluerings metode og formål

Denne slutevaluering af Projekt Fritidsjob er baseret på statistisk materiale fra projektets database samt en række kvalitative interviews og en spørgeskemaundersøgelse. I alt har 33 unge med fritidsjob deltaget i spørgeskemaundersøgelsen. Derudover er der lavet kvalitative interviews med i alt 19 nøglepersoner, som har haft tilknytning til projektet. De interviewede er unge i fritidsjob, udskolingslærere, udskolingspædagoger / AKT-vejledere (adfærd, kontakt og trivsel), klubpædagoger, arbejdsgivere og projektkoordinatorer samt medlemmer af projektets styregruppe.

Formålet med denne evaluering er todelt. I evalueringens første del undersøges, hvilke resultater projektet har skabt igennem den 3-årige projektperiode. Herunder undersøges det, i hvilket omfang det er lykkedes at indfri de målsætninger og succeskriterier, der blev opstillet ved projektstart.

I evalueringens anden del bliver der set nærmere på organiseringen og gennemførelsen af projektet. Herunder sættes der fokus på aspekter som projektledelse, projektkoordinatorens rolle, målgruppe-afgrænsning, rekruttering og fastholdelse, forældreinddragelse, virksomhedssamarbejder samt administrative udfordringer. Hver af evalueringens to dele afsluttes med en opsummering, hvor de væsentligste erfaringer og pointer præsenteres.



Evaluering: Projektets målsætning og succeskriterier

Hensigten med Projekt Fritidsjob i Viby Syd har været, at de unge ikke alene skal placeres i et job, men også sættes i stand til at bevare det over tid.

På den måde kan jobbet gøre en positiv forskel på længere sigt i forhold til uddannelse og tilknytning til arbejdsmarkedet.

På de følgende sider præsenteres projektets målsætning samt dets kvantitative og kvalitative succeskriterier.

Målsætning for projektperioden 2011-2013

165 unge får et lommepengejob¹ eller fritidsjob gennem den 3-årige projektperiode.



Resultat for projektperioden 2011-2013

176 unge har fået et lomme pengejob eller fritidsjob:



Fastholdelse

Kvantitative succeskriterier

For projektperioden 2011-2013:



75 % af de unge er stadig i arbejde 6 måneder efter deres første jobplacering - enten i det oprindelige job eller i et nyt.



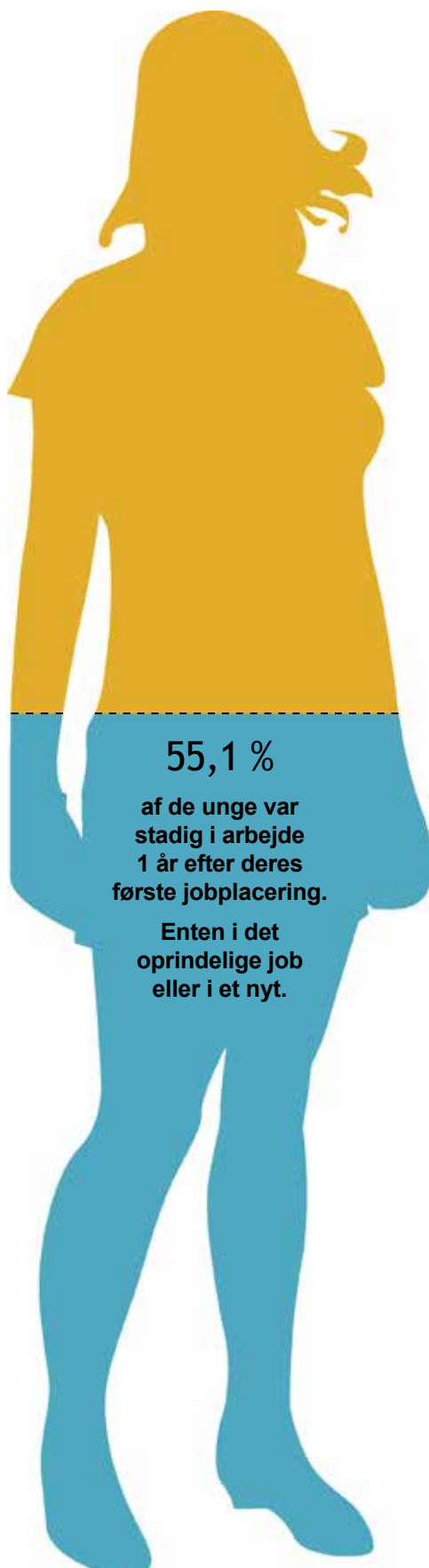
50 % af de unge er stadig i arbejde 1 år efter deres første jobplacering – enten i det oprindelige job eller i et nyt.

Resultater i tal

gennem projektperioden er alle ansættelser blevet registreret i en database med en start- og en slutdato. På baggrund af databasen kan det konstateres, at 176 unge har fået fritidsjob gennem projektperioden. Dermed har projektet indfriet den overordnede målsætning.



Kvantitative indfrielser



Indfrielse af succeskriterier for fastholdelse

Begge succeskriterier er blevet indfriet. Ud af de 176 unge, der har fået fritidsjob i projektperioden, er 134 unge fortsat i gang med et fritidsjob 6 måneder efter deres første job. Enkelte er i det samme job, mens andre er kommet i et nyt job afbrudt af kortere eller længere pauser. **Dette svarer til 76,1 %.**

Derudover er 97 unge fortsat i gang med et fritidsjob 12 mdr. efter deres første job. **Dette svarer til 55,1 %.**

Dermed har projektet indfriet de to kvantitative succeskriterier omkring fastholdelse af unge i job.

De mulige årsager til den succesrige indfrielse af Projekt Fritidsjobs mål og succeskriterier bliver behandlet i evalueringens del II.



Kvalitative succeskriterier



På de kvantitative og dermed direkte målbare kriterier har projektet, som beskrevet på de foregående sider, indfriet alle målsætninger.

Når det kommer til de fire kvalitative succeskriterier, er det til gengæld mere vanskeligt at dokumentere indfrielsen af de opstillede kriterier. De kvalitative succeskriterier er undersøgt både gennem spørgeskemaundersøgelsen og igennem kvalitative interviews med nogle af de unge, som har haft fritidsjob. I interviewene giver de adspurgte unge udtryk for, at de har rykket sig positivt i forhold til de fleste af de opstillede succeskriterier. Men når man kigger på de unges besvarelser af spørgeskemaundersøgelsen, tegner der sig et mere broget billede. I det følgende gennemgås hvert af de kvalitative succeskriterier.

1. kvalitative succeskriterie: 70 % af deltagerne i projektet oplever, at deres fritidsjob har øget deres selvtillid.

Succeskriteriet omkring øget selvtillid er undersøgt gennem spørgeskemaundersøgelsen, hvor de unge blev præsenteret for følgende fire udsagn:

- Jeg er stolt over at have et fritidsjob
- Jeg kan finde ud af noget i dag, som jeg ikke kunne, inden jeg fik et fritidsjob
- Jeg tør noget i dag, som jeg ikke turde, før jeg fik et fritidsjob
- Jeg tror mere på mig selv, efter jeg har fået et fritidsjob

Til hvert udsagn skulle den unge svare, hvorvidt han eller hun var meget uenig, uenig, neutral, enig eller meget enig. De



procenttal, som angives i det følgende, svarer til den andel af de unge, som har svaret "enig" eller "meget enig" i de angivne udsagn:

- 60,6 % af de unge svarer, at de er stolte over at have et fritidsjob
- 60,7 % af de unge svarer, at de tror mere på sig selv, efter de har fået fritidsjob
- 66,7 % af de unge svarer, at de kan finde ud af noget i dag, som de ikke kunne inden de fik fritidsjob
- 42,4 % af de unge svarer, at de tør noget i dag, som de ikke turde, før de fik fritidsjob

På baggrund af disse tal kan det konkluderes, at flertallet af de unge oplever, at deres fritidsjob har øget deres selvtillid - dog ikke i samme udstrækning, som det var forventet i det opstillede succeskriterie. I de kvalitative interviews giver stort set alle de adspurgte unge udtryk for, at de har fået øget selvtillid pga. projektet. Flere af de unge fremhæver, at fritidsjobbet har bevirket, at de har fået mere selvtillid, at de tør mere, og at de er stolte over at have et fritidsjob. Den øgede selvtillid kan også læses ud af et andet spørgsmål i spørgeskemaundersøgelsen, som går på, hvorvidt de unge tror, at de i dag ville være i stand til selv at søge et fritidsjob. Hertil svarer hele 84,8 % ja.

2. kvalitative succeskriterie: 60 % af de unge mener, deres fritidsjob har givet dem nye netværk og venner.

Succeskriteriet omkring netværk og venner er undersøgt ved at stille følgende spørgsmål i spørgeskemaundersøgelsen:

- Har du lært nye mennesker at kende gennem dit fritidsjob?
- Har du fået nye venner gennem dit fritidsjob?

72,7 % af de adspurgte fritidsjobbere svarer, at de har lært nye mennesker at kende, efter de har fået fritidsjob. Vurderet ud fra dette svar er succeskriterie nr. 2 indfriet. Imidlertid er det kun 30,3 %, der svarer, at de har fået nye venner gennem fritidsjobbet. Så samlet set vurderes succeskriteriet kun delvist opfyldt. I de kvalitative interviews fortæller flere af de unge, at de i jobbet indgår i nye og anderledes relationer, end dem de er vant til, og at fritidsjobbet har gjort dem mere sociale og udadvendte.



Oversigt for de kvalitative succeskriterier

For projektperioden 2011-2013



70 % af de unge oplever, at deres fritidsjob har øget deres selvtillid.



60 % af de unge mener, deres fritidsjob har givet dem nye netværk og venner.



65 % af de unge mener, deres lommepenge- eller fritidsjob har gjort en forskel i forhold til deres fremtidige uddannelses- og beskæftigelsesmuligheder.



80 % af de unge mener, deres lommepenge-/fritidsjob har øget deres motivation for at være på arbejdsmarkedet.



3. kvalitative succeskriterie: 65 % af deltagerne i projektet mener deres lommepenge- eller fritidsjob har gjort en forskel i forhold til deres fremtidige uddannelses- og beskæftigelsesmuligheder.

Halvvejs gennem projektet blev der foretaget en midtvejs-evaluering, hvor succeskriterie nr. 3 blev undersøgt ved at spørge de unge om, hvorvidt fritidsjobbet har givet øget afklaring i forhold til fremtidige uddannelses- og beskæftigelsesmuligheder. Hertil svarede 75 %, at fritidsjobbet ikke havde betydet, at de tænkte mere over, hvad de vil lave og arbejde med, mens hele 81 % svarede, at deres fritidsjob ikke havde fået dem til at tænke på nogle bestemte uddannelser, som de godt kunne tænke sig. Svarene fra midtvejs-evalueringen indikerer, at flertallet af de unge ikke føler sig mere afklarede i forhold til fremtidige uddannelses- og beskæftigelsesmuligheder. I denne slutevaluering er succeskriteriet blevet operationaliseret ved at spørge på en anden måde; de unge er blevet spurgt om, hvor enige de er i følgende udsagn :

- Jeg tænker mere på min fremtid, efter jeg har fået fritidsjob
- Fritidsjobbet øger muligheden for, at jeg kan tage den uddannelse, jeg drømmer om
- Fritidsjobbet øger muligheden for, at jeg kan få det arbejde, jeg drømmer om

57,3 % af de unge svarer, at de tænker mere på deres fremtid, efter de har fået et fritidsjob. Der er altså et lille stykke vej i forhold til succeskriteriet på de 65 %, men besvarelsenerne viser, at fritidsjobbet får flertallet af de unge til at reflektere over deres fremtid. Når der blev spurgt konkret ind til de unges mulighed for at få deres drømmejob- eller uddannelse, så tegner der sig et mindre positivt billede. Kun 36,4 % af de unge svarer, at fritidsjobbet øger muligheden for at tage den uddannelse, de drømmer om, og kun 39,4 % svarer, at fritidsjobbet øger muligheden for at få det arbejde, de drømmer om. Det er dog værd at understrege, at der er spurgt ind til de unges drømmejob og drømmeuddannelse – og ikke til deres generelle job- og uddannelsesmuligheder. Men sammenholder man besvarelsenerne fra slutevalueringen med besvarelsenerne fra midtvejs-evalueringen, kan man ikke konkludere, at succeskriterie nr. 3 er blevet indfriet. Tværtimod viser besvarelsenerne, at en stor del af de unge ikke føler sig mere afklarede i forhold til fremtidige uddannelses- og jobmuligheder.

Ifølge flere af de adspurgte pædagoger og lærere kan en forklaring på dette være, at mange af de unges forældre har høje og oftest urealistiske forventninger til, hvilken uddannelse og hvilket job deres barn skal stræbe efter. Disse forventninger kan have en negativ effekt på den unge, som både føler et stort forventningspres i forhold til at stræbe efter en prestigefyldt uddannelse som eksempelvis medicin eller jura, og samtidig bliver den unge mindre åben overfor at tænke i andre og måske mere realistiske uddannelses- og jobmuligheder. For nogle af de unge bliver forældrenes forventningspres dermed en hæmsko i forhold til at tænke over og forholde sig realistisk til ens egen jobmæssige fremtid. En af de interviewede lærere peger dog på, at Projekt Fritidsjob trods alt har åbnet de unges øjne for andre typer af uddannelser og jobs, og dermed kan

projektet have sået kimen til, at de unge med tiden vil overveje andre job- og uddannelsesmuligheder, end dem deres forældre forestiller sig.

Selvom mange af de unge, ifølge dem selv, ikke er blevet mere afklarede i forhold til deres uddannelses- og arbejdsfremtid, så oplever de unges lærere og pædagoger alligevel en positiv forandring. De professionelle voksne, som dagligt er i kontakt med de unge, fortæller, at mange af de unge, der har fået fritidsjob, er blevet mere motiverede i skolen, er blevet bedre til at møde til tiden og lave lektier. De vurderer i tråd hermed, at fritidsjobbet har haft en positiv afsmittende effekt på de unges skolegang.





4. kvalitative succeskriterie: 80 % af deltagerne mener, deres fritidsjob har øget deres motivation for at være på arbejdsmarkedet.

Succeskriterie nr. 4 er opstillet for undersøge, hvorvidt de unge gennem deres fritidsjob har fået øget deres motivation for at være på arbejdsmarkedet. I spørgeskemaundersøgelsen er succeskriteriet blevet undersøgt ved at spørge, hvorvidt de unge gennem fritidsjobbet har fået et mere positivt syn på det at have et fritidsjob, og hvorvidt de tror, de næste gang vil være i stand til at søge et fritidsjob på egen hånd.

63,7 % af de unge svarer, at de har fået et mere positivt syn

på det at have et fritidsjob, mens 84,8 % svarer, at de nu selv er i stand til at søge et fritidsjob. Svarene indikerer, at der er sket en positiv udvikling i de unges motivation for at være på arbejdsmarkedet. Denne udvikling bekræftes i de kvalitative interviews, hvor samtlige af de interviewede unge fortæller, at de gerne vil fortsætte med at have et fritidsjob. Det kan derfor konkluderes, at de unge, som er i job, er blevet mere motiverede for at forblive i arbejde. De adspurgte unge fortæller, at den primære motivation for at have et job er at tjene deres egne penge. Men de giver også udtryk for, at de får meget andet ud af at have et arbejde; de fortæller bl.a., at de lærer at tage ansvar, at møde til tiden, at begå sig i arbejdskulturen og de har udviklet deres sociale kompetencer gennem arbejdet.



Sammenfatning



Del I



Det kan konkluderes, at Projekt Fritidsjob har indfriet den overordnede målsætning om at få 165 unge i fritidsjob igennem projektets 3-årige periode, idet 176 unge har fået fritidsjob i projektperioden.

Det kan ligeledes konkluderes, at de kvantitative succeskriterier omkring fastholdelse af de unge i jobs er blevet indfriet, idet 76 % af de unge stadig er i arbejde 6 måneder efter deres første jobplacering, mens 55 % af de unge stadig er i arbejde 1 år efter deres første jobplacering – enten i det oprindelige job eller i et nyt.

I forhold til projektets fire kvalitative succeskriterier så er der sket en positiv udvikling for de unge i fritidsjob, om end man ikke har nået det ønskede effektniveau i forhold til de opstillede succeskriterier. De kvantitative succeskriterier indikerer, i hvilken udstrækning de unge oplever at:

1. de har fået øget selvtillid
2. de har fået nye netværk og venner
3. fritidsjobbet har gjort en forskel ift. til deres uddannelses- og beskæftigelsesmuligheder
4. fritidsjobbet har øget deres motivation for at være på arbejdsmarkedet.

Projektet har haft en positiv effekt for de unge på alle de opstillede indikatorer – dog ikke i samme udstrækning, som det var forventet. De succeskriterier, hvor projektet har haft den største effekt, er i forhold til 1., 2. og 4. succeskriterierne, mens projektet tilsyneladende har haft en mere begrænset effekt på det 3. succeskriterie.

3. succeskriterie er særlig interessant, idet formålet med Projekt Fritidsjob har været, at det på lang sigt skulle gøre en positiv forskel i forhold til den unges uddannelse og tilknytning til arbejdsmarkedet. Ifølge de adspurgte lærere og pædagoger kan en del af forklaringen på de unges manglende refleksion omkring uddannelse og job være, at en del unge føler et stort forventningspres fra deres forældres side i forhold til at vælge en bestemt uddannelses- og karriereretning. Hvis de unge skal reflektere mere åbent og realistisk over egne uddannelses- og jobmuligheder, kræver det med andre ord, at der i større grad arbejdes med at inddrage forældrene i fritidsjobindsatsen. I anden halvdel af evalueringen undersøges det nærmere, i hvilket omfang forældrene er blevet inddraget i fritidsjobindsatsen for de unge.

I dette kapitel er det blevet evalueret, i hvilket omfang det er lykkedes at indfri de målsætninger og succeskriterier, der blev opstillet for Projekt Fritidsjob. I det næste kapitel undersøges organiseringen og gennemførelsen af projektet, herunder sættes der fokus på en række organisatoriske og metodiske aspekter ved projektets gennemførelse.



Evaluering: Projektets organisering og gennemførelse

det følgende evalueres en række aspekter ved projektets organisering og gennemførelse. Der sættes bl.a. fokus på projektets ledelse, projektkoordinatorens rolle, afgrænsning af målgruppe, rekruttering og fastholdelse af de unge, inddragelse af forældre, virksomhedssamarbejder samt administrative udfordringer.





Organisering af pr



Den daglige administration og ledelse af projektet er blevet varetaget af Søndervangsskolen, mens det er Det Boligsociale Fællessekretariat, der via midler fra Landsbyggefonden har været projektejer. Projektledelsen har overordnet set fungeret fint bl.a. via et godt samarbejde i styregruppen, hvor både projektleder og projektejer har været placeret. Imidlertid har det ikke været den mest optimale løsning, at projektledelse og projektejerskab har været fordelt på to forskellige parter. Dels har det for projektkoordinatoren til tider været svært at gennemskue, hvem man skulle gå til, når der var problemer eller udfordringer, som krævede et ledelsesmæssigt svar inden næste styregruppemøde. Dels har det til tider været en udfordring for projektejeren at holde hånd i hank med projektet, idet den daglige ledelse

var uddelegeret. Det anbefales derfor, at projektledelse og projektejerskab i fremtidige fritidsjobprojekter ikke deles op men samles ét sted. Det skal dog understreges, at både Søndervangsskolen og Det Boligsociale Fællessekretariat har været gensidigt tilfredse med samarbejdet.

Ved projektstart blev der etableret en styregruppe med ansvar for driften af projektet. Styregruppen har i størstedelen af projektperioden bestået af en repræsentant fra FU, fra Søndervangsskolen, fra Boligforeningen Århus Omegn og fra Det Boligsociale Fællessekretariat. Derudover har den projektkoordinator, som er blevet ansat i forbindelse med etableringen af Projekt Fritidsjob, deltaget som tovholder på styregruppens kvartalsvise møder. På styregruppemøderne har projektkoordinatoren informeret om fremdriften i projektet, herunder indfrielse af projektets milepæle og

succeskriterier. Derudover har man på styregruppemøderne drøftet udfordringer og nye udviklingspotentialer samt økonomi. Flere af de interviewede medlemmer fra styregruppen har udtrykt tilfredshed med styregruppens organisering. Det er især blevet fremhævet som noget værdifuldt, at alle medlemmer i styregruppen har været "tæt på projektet", og alle har haft en stor interesse i at få projektet til at køre. Dermed har styregruppemøderne ikke kun haft karakter af orienteringer, men der har også været konkrete og praktiske beslutningspunkter, som styregruppens medlemmer har forholdt sig til. Ved projektets start blev der også etableret en følgegruppe, der skulle fungere som et forum for faglig sparring og idéudvikling omkring projektet. Følgegruppen bestod af en repræsentant fra LO, Foreningsfællesskabet Ligeværld, Beskæftigelsesforvaltningen, Børn og



Projektledelsen



Unge, Boligforeningen Århus Omegn, Søndervangskolen og Det Boligsociale Fællessekretariat. Flere af de interviewede fortæller, at der var stor politisk bevågenhed omkring projektet i opstartsfasen, hvorfor der var en god energi i følgegruppen i begyndelsen. Men som projektet skred fremad, faldt mødefrekvensen, og det viste sig svært i praksis at bruge følgegruppen til sparring og udvikling af projektet, bl.a. fordi flere af følgegruppens medlemmer var for langt væk fra projektet, og deres aktier i projektet var for små. Nogle af de interviewede styregruppemedlemmer har derfor anbefalet, at der til fremtidige fritidsjobindsatser ikke bliver oprettet en følgegruppe, idet dens bidrag til projektet ikke står mål med de ressourcer, der bliver lagt i følgegruppen.

Projektkoordinatorens placering og rolle

Projekt Fritidsjob har været bemandet med én projektkoordinator på fuld tid, som har haft ansvar for den daglige implementering og koordinering af projektet. Der har gennem projektet været en stor udskiftning på projektkoordinator-posten, idet der i projektperiodens tre år har været ansat fire forskellige projekt-

qua sin placering på skolen har haft gode forudsætninger for at etablere tætte samarbejder med relevante fagpersoner på skolen, herunder skole-hjem-vejledere, lærere, UU-vejledere og AKT-pædagoger. De forskellige projektkoordinatorer fremhæver i interviewene, at AKT-pædagogerne har haft en særlig god og tillidsfuld relation til de unge, hvorfor AKT-pædagogerne kunne hjælpe med at udvælge og motivere de unge, som både

”

Fritidsjobbet gør de unge stolte. At få et arbejde og tjene egne penge. Det betyder noget for deres identitet.

- Projektkoordinatoren

koordinatore. Årsagerne til den hyppige udskiftning er bl.a., at den hovedansatte projektkoordinator har været på barsel to gange. På trods af den store udskiftning har medarbejderne formået at indfri projektets kvantitative mål og succeskriterier, og både lærere, pædagoger og medlemmer af styregruppen giver udtryk for, at der trods udskiftningerne har været en god kontinuitet og fremdrift i projektet.

Projektet har i størstedelen af projektperioden været placeret fysisk på Søndervangsskolen, som har stået for den daglige administration og ledelse af projektet. Der har både været fordele og ulemper ved at forankre projektet i skoleregion. En af de største fordele har været, at projektkoordinatoren har været tæt på en stor del af de unge, som er i projektets målgruppe. Projektkoordinatoren har mødt de unge på daglig basis og har derfor haft nemt ved at komme i kontakt med den del af målgruppen, som går på skolen. Det har ligeledes været en stor fordel, at projektkoordinatoren

havde behov for og var egnede til at varetage et fritidsjob. AKT-pædagogerne har også kunne informere projektkoordinatoren om, hvorvidt de unge har passet deres job, idet de unge ofte har betroet sig til AKT-pædagogerne. Dermed har det tætte samarbejde imellem projektkoordinatoren og AKT-pædagogerne gjort det nemmere at arbejde med at fastholde de unge, som var i fare for at miste deres job.



Arbejdet de unge

”

I starten var der ikke så stor interesse for at få et fritidsjob. Men interessen voksede stødt, efterhånden som eleverne kom tilbage fra deres jobs og fortalte de gode historier. Nu er det sådan, at *alle* vil have et fritidsjob.

- AKT-pædagog på Søndervangsskolen



med

Målgruppe

En ulempe ved at forankre projektet på skolen har været, at man har overset en stor del af projektets målgruppe. Projektets primære målgruppe var børn og unge fra de fire almene boligafdelinger i Viby Syd: Søndervangen I og II, Kjærslund og Rosenhøj. Udfordringen har været, at kun 35 procent af disse børn går på Søndervangskolen, mens de resterende 65 procent går på andre skoler i kommunen. Og selvom skolens ledelse og projektkoordinatorerne har været ude i boligområderne og informere om projektet, så har det hovedsageligt været børn og unge fra Søndervangskolen, der har deltaget i projektet. Det har med andre ord været en barriere for de af områdets børn og unge, som ikke går på skolen, at projektet var placeret på Søndervangsskolen. I tråd med det har nogle af de interviewede styregruppemedlemmer påpeget, at projektet ikke har været synligt nok uden for skolens område. For at imødekommende denne udfordring har projektkoordinatoren fast siddet i FU's fritidstilbud 17plus tirsdage fra kl 16 - 20. Det har imidlertid vist sig vanskeligt at rekruttere unge fra 17plus, bl.a. fordi det er en stor udfordring at finde jobs til unge, der er fyldt 18 år, idet det er dyrere for arbejdsgiverne at ansætte unge, der har nået myndighedsalderen. En af projektkoordinatorerne har derudover på eget initiativ siddet enkelte gange i den lokale klub, hvor det er lykkedes at rekruttere lidt yngre unge, men tilstedeværelse i klubben har ikke været en fast del af projektkoordinatorernes indsats.

Målgruppen for projektet har yderligere været defineret ved, at der er tale om børn og unge, der ikke er omfattet af serviceloven. Projektet har således ikke rettet sig mod de mest problematiske børn og unge, men kun imod de børn og unge der har været motiverede for et job, men som af forskellige årsager har oplevet barrierer, og dermed har mang-

let en hjælpende hånd. Aldersmæssigt rettede projektet sig oprindeligt mod børn og unge i alderen 13-20 år. Men pga. virksomhedernes manglende lyst til at ansætte unge som er, eller snart fylder 18 år, blev målgruffefokusset i projektet ændret til, at man primært koncentrerede sig om de 13-16 årige.

Rekruttering af unge til Projekt Fritidsjob

Det har gennem projektperioden været anvendt forskellige rekrutteringskanaler. Ved projektets start blev der oprettet en Facebook-gruppe med titlen "Projekt Fritidsjob Viby Syd". Facebook-gruppen har gennem projektet vist sig som en meget effektiv kommunikationsplatform. Gruppen har i dag over 400 medlemmer, og fordelingen har været, at stort set alle unge i dag er på Facebook. Facebook-gruppen har også været den mest effektive kommunikationskanal i forhold til at nå den del af målgruppen, som ikke er elever på Søndervangskolen. Der har desuden været positiv erfaring med at kommunikere med de unge via sms'er, når der eksempelvis skulle mindes om aftaler eller indkaldes til møder. Endelig er der også blevet informeret om projektet via flyers og fysiske opslag på Søndervangsskolen, i klubberne og i boligområderne i Viby Syd, men disse opslag vurderes at have haft en mere begrænset effekt.

Projektkoordinatoren har gennem det meste af projektperioden haft kontortid på Søndervangsskolen, i dette tidsrum kunne interesserede unge henvende sig. Projekt Fritidsjob har været så populært, at der til tider har været lange køer af unge foran projektkoordinatorens kontor. De unges overvældende opbakning til projektet skyldes sandsynligvis, at projektkoordinatoren fra starten har haft et tæt samarbejde med skole-hjem-vejledere, UU-vejlederne, lærerne og AKT-pædagogerne. Projektkoordinatorerne understreger i interviewene, at disse gode samarbejdsrelationer til professionelle voksne, der kender de unge i målgruppen, har haft uvurderlig betydning for rekrutteringen af de unge. De professionelle voksne har været med til at skabe en tillidsfuld kontakt mellem den unge og projektkoordinatoren. Derudover har der også været en stor opbakning fra skolens ledelse til projektet, hvilket har støttet godt op om projektkoordinatorens arbejde. Projektkoordinatoren har som nævnt også haft fast træffetid en gang om ugen i FU's klub 17plus, men her har det vist sig vanskeligere at rekruttere unge til projektet.

Fastholdelse af unge i fritidsjob - den håndholdte metode

Alle unge, der har ønsket at få et fritidsjob, har deltaget i jobforberedende vejledningssamtaler med projektkoordinatoren, hvor de er blevet forberedt på de krav og vilkår, der gælder, når man er jobsøgende, og når man er ansat. På baggrund af samtalerne med de unge samt på baggrund af samtaler med lærere og pædagoger har projektkoordinatoren vurderet, hvorvidt den unge har været klar til at få et fritidsjob. I vurderingen er der bl.a. blevet lagt vægt på, om den unge kunne møde stabilt og til tiden i skolen og kunne overholde indgåede aftaler.

Det har fra projektets start været hensigten, at børnene og de unge ikke alene skulle placeres i et job men også sættes i stand til at bevare det over tid, så jobbet kunne gøre en positiv forskel på længere sigt i forhold til uddannelse og tilknytning til arbejdsmarkedet. Fokus på fastholdelse - og ikke alene jobplacering - har dermed stået centralt i projektet. Som beskrevet i evalueringens første del har projektet indfriet begge succeskriterier omkring fastholdelse af de unge i fritidsjob. Ifølge de interviewede projektkoordinatorer har en af nøglerne til denne succes været, at man fra start har givet de unge tæt støtte og sparring gennem en håndholdt indsats.

Den håndholdte fritidsjobindsats er kendetegnet ved, at den unge hjælpes "hele vejen" til et fritidsjob (CFBU 2011: 23). Projektkoordinatoren nøjes altså ikke med at gøre den unge klar til selv at søge et fritidsjob, men hjælper også den unge med at tage kontakt til mulige arbejdspladser. Et væsentligt aspekt af den håndholdte indsats er endvidere, at projektkoordinatoren ofte "matcher" den unge med en bestemt arbejdsplads (CFBU 2011: 15). Dét at finde et job til den unge, hvor jobbet sværhedsgrad matcher den unges kompetencer, har ifølge projektkoordinatorerne afgørende betydning for, hvorvidt de unge formår at blive i arbejde. I tråd hermed fortæller projektkoordinatorerne, hvordan det første fritidsjob den unge har fået, ofte har været et job i skoleregi fx som skolepatruljemedarbejder, bogopsætter på biblioteket, pedelmedhjælper eller servicemedarbejder i kantinen. Disse jobs bliver også kaldet for lommepegejobs og er primært for de yngste i målgruppen i alderen 13-14 år, dvs. for de elever der går i 7.-8. klasse. For de mest usikre unge har det været vigtigt



at starte et trygt sted, hvor det har været muligt at henvende sig til voksne, som den unge kendte i forvejen. På den måde kan et internt job på skolen ses som en slags prøve- eller indslusningsjob, hvor den unge under trygge forhold har fået sin første oplevelse med at varetage et fritidsjob.

Mens nogen unge er blevet i de trygge skolejobs i lang tid, har der været andre, som efter en periode har fået mod på mere udfordrende jobs uden for skolen. Det har enten været et fritidsjob i en privat virksomhed eller i en kommunal institution. Her har projektkoordinatoren igen hjulpet med at finde et arbejde, der har matchet den unges nyvundne kompetencer og erfaring. I privat virksomhedsregi er de unge typisk blevet ansat i supermarkeder, butikker, fitnesscentre samt i Viby Syds boligområder. I kommunalt regi har det været vuggestuer, børnehaver og især plejehjem, som har haft mange unge i fritidsjob. I disse jobs uden for skolen har den unge været mere på udebane, idet der ikke længere har været velkendte voksne i nærheden, som den unge kunne henvende sig til. Derfor har projektkoordinatoren ofte taget med den unge til dennes første arbejdsdag for at skabe en tryk start. Derudover har projektkoordinatoren lavet løbende opfølgningssamtaler med den unge for at sikre, at han eller hun trives i jobbet samt lever op til de aftaler, der har været lavet med virksomheden. Endelig har projektkoordinatoren også lavet aftaler med arbejdsgiveren om, at denne altid kunne ringe, hvis der opstod spørgsmål eller problemer i forhold til den unge i fritidsjob. Disse tiltag har været en vigtig del af den håndholdte indsats og er sandsynligvis en væsentlig årsag til, at projektet har haft relativ stor succes med at fastholde de unge i fritidsjob.

Metoder – den processuelle tilgang og den målorienterede tilgang

Den håndholdte tilgang har således været grundmetoden i projektkoordinatorernes arbejde med at få de unge i fritidsjob. Imidlertid har de ansatte projektkoordinatorer haft forskellige måder at arbejde håndholdt i forhold til målgruppen. Man kan i den forbindelse skelne mellem, hvad man kunne kalde for den processuelle tilgang og den målorienterede tilgang.

Den processuelle tilgang er kendetegnet

ved, at projektkoordinatoren har haft et stort fokus på de unges læring gennem projektet, og vedkommende har eksempelvis afholdt kurser, hvor de unge blev undervist i at skrive ansøgninger og lave et CV. Herefter skulle de unge i vid udstrækning selv kontakte virksomhederne. Fordelen ved den processuelle tilgang har været, at de unge fra starten har fået ejerskab for jobsøgningsprocessen, og dermed har fået lærerige erfaringer med, som de kan trække på i fremtiden. Ulempen har været, at denne tilgang har været tidskrævende for projektkoordinatoren.

Den målorienterede tilgang er kendetegnet ved, at projektkoordinatoren i større grad har udarbejdet ansøgninger og cv sammen med de unge og derefter har kontaktet virksomheden på de unges vegne. Fordelen ved denne tilgang har været, at den er meget effektiv i forhold til at få mange unge i arbejde. Ulempen kan have været, at de unge har følt en mindre grad af ejerskab overfor det fritidsjob, som han eller hun har fået.

Sammenfattende kan man sige, at den processuelle tilgang har størst fokus på indfrielse af de kvalitative succeskriterier, mens den målorienterede tilgang har hovedvægten på indfrielse af de kvantitative succeskriterier. Det skal dog understreges, at ingen af projektkoordinatorerne udelukkende har arbejdet ud fra enten den ene eller den anden tilgang. Men det er forskelligt, hvor meget man har vægtet henholdsvis den processuelle og den målorienterede.

Forældreinddragelse

Det har været hensigten i Projekt Fritidsjob, at der gennem projektet skulle arbejdes med forældreinddragelse for at sikre forældrenes støtte og opbakning til deres børns fritidsjob. I projektet er forældrene blevet inddraget på den måde, at de unge er blevet bedt om at fortælle deres forældre, at de gerne vil have et fritidsjob, og hvis forældrene har haft nogle spørgsmål til dette, har de kunnet kontakte projektkoordinatoren. Projektkoordinatorerne fortæller, at der i starten var mange henvendelser fra forældrene enten telefonisk eller via personligt fremmøde, men efterhånden som projektet blev mere og mere kendt faldt antallet af henvendelser.

I de tilfælde, hvor der har været tale om skolejobs til børn i alderen 13-14 år,

har projektkoordinatoren udarbejdet en ansættelseskontrakt, som forældrene og den unge skulle skrive under på. I de tilfælde, hvor den unge har været fyldt 15 år og har haft et job uden for skolen, har det været arbejdsgiveren, som har lavet ansættelseskontrakten, og her har projektkoordinatoren ikke været involveret³.

De interviewede projektkoordinatorer fortæller, at det ville have gavnet de unge, hvis man havde haft tid og ressourcer til at inddrage forældrene endnu mere, end det har været tilfældet. En af projektkoordinatorerne har eksempelvis foreslået, at man med fordel kunne lave kurser for forældrene, hvor de bliver undervist i, hvordan de bedst muligt støtter op om såvel de unges skolegang som de unges fritidsjob. På sådanne kurser kunne man også italesætte de mange forskellige job- og uddannelsesmuligheder, der ligger for den unge, og på den måde forsøge at modvirke det urealistiske forventningspres, som en del unge lider under i forhold til at vælge én bestemt uddannelses- og karrierevej.

En større grad af forældreinddragelse vil ifølge projektkoordinatorerne medføre en endnu højere grad af fastholdelse af de unge i job. Udfordringen for dette projekt har været, at det har vist sig meget ressourcekrævende at inddrage forældrene, bl.a. pga. sprogbarrierer idet en del af forældrenes dansk-niveau er så lavt, at det ofte kræver tilstedeværelsen af en tolk, når der er forældresamtaler⁴.

³ Ifølge arbejdsmiljøloven skal de unges forældre gøres bekendte med beskæftigelsen, hvis den unge er under 15 år, hvorimod det er ikke et lovkrav, hvis den unge er fyldt 15.

Kilde: retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=30120#K10

⁴ I den oprindelige projektbeskrivelse til Projekt Fritidsjob var det hensigten, at der under vejs i projektet skulle søges ekstra midler, som skulle bruges til at intensivere forældreindsatsen i anden del af projektperioden. Denne opgraderede forældreindsats blev dog aldrig igangsat.





Vi har haft nogle elever, som har været mere tilbageholdende og måske også lidt stille i timerne. Fritidsjobbet har givet disse elever nogle personlige kompetencer, så de er blevet mere ansvarlige og udadvendte.

- Projektkoordinatoren

Projekt Fritidsjob udvider de unges perspektiv.

- Lærer på Søndervangskolen

Jeg synes, at Sofia har lært mig meget. Hun har vist mig, hvordan man laver CV og en ansøgning. Det har været en stor hjælp.

- Dreng i fritidsjob på 15 år

Forældrene har meget høje forventninger på deres børns vegne. Det er lidt synd for nogle af eleverne, som er rigtig gode med deres hænder og har gode muligheder for at blive håndværkere. Men i stedet bliver de presset til at gå på gymnasiet og får så et nederlag der.

- AKT-pædagog på Søndervangskolen

Jeg har en elev, som har haft svære samarbejdsvanskeligheder ved gruppearbejde i skolen. Så kom han ud på et plejehjem, hvor han skulle sørge for de ældre, både dække bord og samarbejde med kollegaer. Det har åbnet eleven op, og det har medvirket til, at han nu er bedre til at arbejde sammen med dem fra klassen.

- Projektkoordinatoren

De unge har lært, hvad det ville sige at være på en arbejdsplads. De har mødt nogle helt nye spilleregler. Mange har jo ikke forældre, der kan fortælle hvilke spilleregler, der gælder på arbejdsmarkedet.

- Projektkoordinatoren

Det giver dem et stort selvtillidsboost at klare sig godt på arbejdet, tjene penge og få en følelse af, at jeg kan klare den her opgave og er noget værd. Det smitter af på deres omgangskreds, på deres venskaber og på deres skolegang.

- AKT-pædagog på Søndervangskolen





Virksomheds- samarbejde





Det er et vigtigt element i den håndholdte fritidsjobindsats at få etableret et godt samarbejde med virksomheder, der kan tage unge i fritidsjob. I dette afsnit beskrives nogle af de samarbejder, som Projekt Fritidsjob har etableret med virksomheder gennem projektperioden.

Projekt Fritidsjob har som nævnt haft et godt samarbejde med Søndervangskolen om at etablere fritidsjobs på skolen. Disse såkaldte lommepengejobs i skoleregi vurderes at have haft en stor betydning for projektet, idet de har givet de unge mulighed for at prøve kræfter med et fritidsjob under trygge rammer og med løbende feedback.

Projekt Fritidsjob har desuden haft et udmærket samarbejde med boligforeningerne i Viby Syd omkring etablering af fritidsjob hos varmemestrene. Disse jobs i boligforeningerne har det dobbelte sigte, at de både har til mål at skabe jobs, som udvikler og modner de unge, samtidig med at jobbene skal forebygge hærværk i boligområderne. Generelt set har de

interviewede varmemestre været tilfredse med samarbejdet og de unges indsats.

Projekt Fritidsjob har også haft et velfungerende samarbejde med en række kommunale institutioner i Aarhus. Samarbejdsklimaet har været begunstiget af, at Aarhus Byråd i september 2011 besluttede, at der skulle oprettes 500 kommunale fritidsjob i Aarhus kommune inden udgangen af 2014. Flere af de kommunale institutioner har således fået til opgave at oprette fritidsjobs til "unge på kanten", som der blev formuleret i kommunes budgetforlig⁵, hvilket har styrket incitamentet til at samarbejde med Projekt Fritidsjob. Blandt de kommunale institutioner har det især været blandt plejeboligerne i Viby og Tranbjerg, at der er oprettet mange fritidsjob til unge fra Viby Syd. Ifølge interview med lederne af de kommunale plejeboliger er der stor tilfredshed med samarbejdet med Projekt Fritidsjob og med den indsats, som de unge har leveret. Arbejdsgiverne fortæller, at de har fundet tryghed i, at projektkoordinatoren

” Vi gik ind i projektet, fordi vi føler en forpligtigelse overfor de unge mennesker, men det er i allerhøjeste grad også en gevinst for os. De er faktisk uundværlige. Det er sådan, at når de ikke kommer en aften, så mangler vi dem. De unge er også rigtig afholdte af beboerne, som reagerer meget positivt.

- leder af plejebolig

har stået for at udvælge og forberede de unge, og at de som arbejdsgivere altid kunne henvende sig til projektkoordinatoren, hvis der har været problemer eller spørgsmål. De understreger samstemmende, at de er dybt afhængige af og meget tilfredse med projektkoordinatorens arbejde. De kommunale samarbejdspartnere får samtidig ros af projektkoordinatorerne for at have gjort en ekstra indsats for de unge i job, når der har været problemer. Således har det at have en ung i fritidsjob ikke kun handlet om at få ekstra arbejdskraft men også om at tage et socialt ansvar.

Denne form for social ansvarlighed har ikke spillet en afgørende rolle for arbejdsgiverne i de private virksomheder. Ifølge de interviewede projektkoordinatorer har virksomhederne sjældent taget unge i fritidsjob ud fra et ønske om at styrke virksomhedens sociale profil. I stedet har det for virksomheden primært handlet om at finde unge, der kunne udføre jobbet tilfredsstillende. Trods dette har Projekt Fritidsjob etableret mange gode samarbejder med private virksomheder, som har taget unge i jobs. Men kravene, der stilles til den unge, er ofte større på de private arbejdspladser.

⁵ For mere information, se Aarhus Kommunes pjec: *500 kommunale fritidsjob* aarhus.dk/~media/Dokumenter/MBU/VI/Pjecer/500-kommunale-fritidsjob.pdf



Administrative udfordringer

Undervejs i projektperioden er Projekt Fritidsjob stødt på en række uforudsete administrative problemer, som har optaget en væsentlig del af projektkoordinatorens ressourcer. Udfordringerne har især handlet om oprettelse af Nem-Konto i banken, aktivering af frikort hos SKAT, oprettelse af Nem-ID og e-boks samt ansøgning om opholdskort. I forhold til fremtidige fritidsjobindsatser er det vigtigt, at man fra projektstart er opmærksom på at allokere ressourcer til at løse disse fire administrative udfordringer:



1 Oprettelse af Nem-Konto

Særligt i begyndelsen af projektet har det været en stor udfordring at få oprettet en Nem-Konto i den unges navn, så den unge kunne modtage løn. Der har været eksempler på, at bankerne, selvom det er imod lovgivningen, har afvist at oprette en konto til den unge, hvorfor projektkoordinatoren har brugt megen tid på at kontakte bankerne. For at undgå yderligere afvisninger i bankerne blev det undervejs i projektet besluttet, at projektkoordinatoren skulle bede den unge om at få oprettet en Nem-Konto i den bank, som den unges forældre benyttede. Så blev forældrene bedt om at tage med den unge ned i banken for at oprette kontoen, denne fremgangsmåde har vist sig at fungere udmærket.

3 Oprettelse af Nem-ID

Mange arbejdsgivere kræver, at den unge har Nem-ID for at kunne se sine lønsedler. De færreste unge i målgruppen har på forhånd Nem-ID eller ved, hvordan man søger om at få det. Projektkoordinatoren har derfor måttet hjælpe de unge med at søge om Nem-ID, hvilket er et meget ressourcekrævende stykke arbejde.

2 Aktivering af frikort

Et andet problem har handlet om aktivering af frikort hos SKAT. Hvis den unge er fyldt 15 år, opretter SKAT automatisk et frikort. Men hvis den unge ikke er fyldt 15 år, skal den unge selv aktivere sit frikort ved at rette elektronisk eller telefonisk henvendelse til skat. For en del af de unge, som ikke er bekendt med termer som frikort og skattekort, har det været uoverskueligt at skulle navigere rundt i SKATS brugersystem. Normalt ville forældrene kunne hjælpe med det, men det har vist sig, at mange af de unges forældres heller ikke har formået dette. Løsningen på dette problem blev, at projektkoordinatoren indgik en aftale med skat om, at denne kunne aktivere frikortene på vegne af de unge. Denne fremgangsmåde har været ganske effektiv.

4 Ansøgning om opholdskort

Endelig har der også været en udfordring omkring opholdskort. Opholdskort er dokumentation for, at man har opholdstilladelse i Danmark, og ifølge Udlændingestyrelsen skal alle tredjelandsstatsborgere over 18 år med opholdstilladelse have et opholdskort⁶. For børn under 18 år med opholdstilladelse er det imidlertid valgfrit, om man ønsker at få et opholdskort. Der findes derfor en del børn og unge, som har opholdstilladelse uden at have et opholdskort. I forhold til at få et fritidsjob har det vist sig at være et problem, idet enkelte virksomheder har krævet, at den unge skulle fremvise et gyldigt opholdskort inden ansættelse. Projektkoordinatoren har i mere end ti tilfælde måtte hjælpe en ung med at ansøge om at få udstedt et opholdskort. Arbejdet med at søge opholdskort er meget tidskrævende for projektkoordinatoren, og i enkelte tilfælde har den unge måtte vente i fire måneder med at kunne starte i fritidsjob pga. manglende opholdskort.

⁶ Jf. artiklen *Opholdskort med biometri* på Udlændingestyrelsens hjemmeside: nydanmark.dk/da-dk/Ophold/opholdskort_med_biometri/



Sammenfatning

Del II

I evalueringens del II er forskellige aspekter ved Projekt Fritidsjobs organisering og gennemførelse blevet undersøgt. I denne sammenfatning er de væsentligste erfaringer og pointer samlet i en række overskrifter.

Projektledelse, styregruppe og følgegruppe

Projekter og projektleder har i dette projekt været to forskellige parter. Dette har givet anledning til enkelte udfordringer. Det anbefales derfor, at projektledelse og projektejer i fremtidige fritidsjobprojekter ikke deles op, men samles ét sted. Ellers har samarbejdet med Søndervangskolen og Det Boligsociale Fællessekretariat fungeret til begge parter tilfredshed.

Arbejdet i styregruppen har fungeret tilfredsstillende, hvilket bl.a. skyldes, at alle medlemmer i styregruppen har haft aktier i og været tæt på projektet. Arbejdet i projektets følgegruppe har til gengæld ikke fungeret på den lange bane, og det vurderes af flere af de adspurgte styregruppedlemmer, at det ikke er nødvendigt at etablere en følgegruppe til fremtidige fritidsjobindsatser.

Placering af projektkoordinator

I forhold til at nå ud til målgruppen har det vist sig at have stor betydning, hvor projektkoordinatoren fysisk er placeret. At placere projektkoordinatoren på Søndervangskolen har medført to klare fordele. For det første har projektkoordinatoren haft nemt ved at komme i kontakt med den del af målgruppen, som går på skolen. For det andet har projektkoordi-

natoren haft gode forudsætninger for at etablere samarbejder med de relevante fagpersoner på skolen, herunder lærere, skole-hjem-vejledere, UU-vejledere og AKT-pædagoger. Det vurderes, at den lette adgang til børn og unge fra målgruppen samt til de professionelle voksne omkring dem med stor sandsynlighed er én af hovedårsagerne til, at det er lykkedes at indfri projektets overordnede målsætning om at få 165 børn og unge i fritidsjob.

Ulempen ved at forankre indsatsen på skolen har for dette projekt været, at kun 35 % af Viby Syds børn og unge går på Søndervangskolen. Dermed har projektet haft vanskeligt ved at nå ud til de resterende 65 % fra målgruppen, som kun i begrænset omfang har benyttet sig af fritidsjobtilbuddet. Det anbefales derfor, at man i nye indsatser bevarer den fysiske tilknytning til skolen, men samtidig i langt højere grad forsøger at binde projektet tættere sammen med de eksisterende boligsociale og kommunale tilbud i området. Projektkoordinatoren kunne f.eks. deltage i flere af de boligsociale aktiviteter for børn og unge og på den måde opbygge relationer til de unge, dér hvor de er og samtidig opbygge relationer til de voksne, som driver de boligsociale tilbud og dermed har en god kontakt til de unge.

Rekruttering og fastholdelse af unge i fritidsjob – den håndholdte indsats

Projektkoordinatorens arbejde har taget udgangspunkt i en håndholdt indsats. Den håndholdte indsats vurderes at være hovedårsagen til, at det er lykkedes at indfri begge projektets succeskriterier omkring fastholdelse af de unge i job. Indsatsen er kendetegnet ved, at projektkoordinatoren både hjælper den unge med at skrive ansøgninger og finde virksomheder, der har fritidsjob. Samtidig laver projektkoordinatoren løbende

opfølgningssamtaler med såvel den unge som med arbejdsgiveren, efter at den unge er startet i job. Et vigtigt element i fastholdelsen er at finde et job til den unge, hvor jobbets sværhedsgrad matcher den unges kompetencer. Her er såkaldte lommepengejob i skoleregi et godt sted at starte, hvorefter den unge senere hen kan matches med mere udfordrende jobs i kommunalt eller privat regi.

Projektkoordinatorerne har i interviewene understreget, at etableringen af gode samarbejdsrelationer til professionelle voksne, der kender de unge i målgruppen, har haft uvurderlig betydning for rekrutteringen af de unge.

Metoder – den processuelle tilgang og den målorienterede tilgang

De forskellige projektkoordinatorer, som har været ansat i projektet, har haft forskellige metodiske tilgange til de unge. Én af projektkoordinatorerne har haft et stort fokus på processen, idet de unge blev undervist i at skrive ansøgninger og lave et CV, hvorefter de selv skulle kontakte virksomhederne. Fordelen ved denne processuelle tilgang har været, at den unge fra starten har fået ejerskab for jobsøgningsprocessen og dermed har fået lærerige erfaringer med, som de kan trække på i fremtiden. Ulempen har været, at det har været tidskrævende for projektkoordinatoren.

En anden af projektkoordinatorerne har haft en tilgang, hvor vedkommende har udarbejdet ansøgninger og CV sammen med den unge og derefter har kontaktet virksomheden på den unges vegne. Fordelen ved denne målorienterede tilgang har været, at den er meget effektiv i forhold til at få mange unge i arbejde. Ulempen kan have været, at de unge har følt en mindre grad af ejerskab overfor det fritidsjob, som han eller hun har fået. Man kan sige, at den processuelle





tilgang har størst fokus på indfrielse af de kvalitative succeskriterier, mens den målorienterede tilgang har størst fokus på de kvantitative succeskriterier.

Forældreinddragelse

De interviewede projektkoordinatorer mener, at forældreinddragelsen har været en vigtig del i arbejdet med at fastholde de unge i job. De understreger, at man med fordel kunne have arbejdet endnu mere med forældreinddragelse, end det har været tilfældet. Men arbejdet har også været meget ressourcekrævende bl.a. pga. sprogbarrierer. Det er blevet foreslået, at man til fremtidige fritidsjobindsatser laver kurser for forældrene, hvor de bliver undervist i at støtte op om de unges fritidsjob. På sådanne kurser kunne man samtidig italesætte over for forældrene de mange forskellige job- og uddannelsesmuligheder, der ligger for den unge. På den måde kan man forsøge at modvirke det urealistiske forventningspres, som en del unge lider under i forhold til at vælge én bestemt uddannelses- og karrierevej.

Virksomhedssamarbejdet

Projektkoordinatorerne har haft succes med at etablere de nødvendige virksomhedssamarbejder og dermed fritidsjob til de unge – godt hjulpet på vej af Aarhus Kommunes beslutning om at etablere 500 fritidsjob i kommunalt regi. De kommunale arbejdsgivere er ofte gået ind i projektet med den motivation, at de både har brug for nogle ekstra hænder, og at de gerne vil løfte et socialt ansvar i forhold til de unge. For de fleste af de private arbejdsgivere er motivationen alene, at de har brug for kvalificeret arbejdskraft. Der har derfor været mere ressourcekrævende at etablere samarbejde med private virksomheder og kravene, der stilles til de unge, har ofte været større.

Administrative udfordringer

Projektet har oplevet en række uforudsete administrative udfordringer, som har krævet mange ressourcer at tage hånd om. Udfordringerne handler bl.a. om oprettelse af Nem-Konto i banken, aktivering af frikort hos SKAT, oprettelse af Nem-ID og e-boks samt ansøgning om opholdskort. I forhold til fremtidige fritidsjobindsatser er det vigtigt, at man fra projektstart er opmærksom på disse administrative udfordringer.



Anvendt litteratur

CFBU (2011): Fritidsjobindsatser – Inspiration til arbejdet med unge og fritidsjob, Center for Boligsocial Udvikling.

Rambøll (2009): Fra fritid til job – en analyse af betydningen af fritidsjob for indvandrere og efterkommeres beskæftigelses- og uddannelsessituation, Rambøll Management Consulting og Arbejdsmarkedsstyrelsen.





