



**Udlændinge- og
Integrationsministeriet**

Styrelsen for International
Rekruttering og Integration

KORTLÆGNING AF VIDEN OM OG LOVENDE PRAKSIS VED FRITIDSJOBINDSATSER

FRITIDSJOBINDSATSER

Udarbejdet af Rambøll Management for Styrelsen for International Rekruttering og Integration

© Maj 2020

Indholdsfortegnelse

1.0	Resumé	6
2.0	Formål, begreber, vidensgrundlag og opbygning	9
	2.1 Introduktion til kapitel.....	9
	2.2 Videnskortlægningens formål	9
	2.3 Centrale begreber.....	9
	2.4 Rapportens opbygning	10
	2.5 Videnskortlægningens kilder	11
3.0	Effekter af fritidsjob	18
	3.1 Introduktion til kapitel.....	18
	3.2 Effekter relateret til unges skolegang	18
	3.3 Effekter relateret til unges videre uddannelse.....	19
	3.4 Effekter relateret til unges senere beskæftigelse	19
	3.5 Effekter relateret til unges kriminelle adfærd.....	20
	3.6 Fritidsjobbets integrationspotentiale.....	20
4.0	Målgruppe, formål og resultater	21
	4.1 Introduktion til kapitlet	21
	4.2 Fritidsjobindsatsers målgruppe	21
	4.3 Målgruppens problemkompleks	22
	4.4 Formål med fritidsjobindsatserne	26
	4.5 Resultater af fritidsjobindsatser	26
	4.6 Fritidsjobindsatser som integrationsorienteret greb	27
5.0	Virksomme elementer i fritidsjobindsatser	28
	5.1 Introduktion til kapitlet	28
	5.2 Praksisnær læring.....	29
	5.3 Positionering i nye roller.....	30
	5.4 Brobygning.....	31
	5.5 Individuelt tilpasset	32
	5.6 Håndholdt støtte	33

6.0	Indsatsmodel	35
	6.1 Introduktion til kapitlet	35
	6.2 Rekrutteringsaktiviteter	36
	6.3 Virksomhedsnetværk og -samarbejde.....	37
	6.4 Arbejdsrettede aktiviteter	40
	6.5 Understøttende aktiviteter	45
7.0	Forankring og samarbejdskonstellationer	49
	7.1 Introduktion til kapitlet	49
	7.2 Samarbejde om fritidsjobindsatser	49
	7.3 Kommunens rolle i fritidsjobsindsatser	50
	7.4 En fælles indsats	52
8.0	Casestudierne	53
	8.1 Seks lovende fritidsjobindsatser	53
9.0	Casestudie: Brøndby Kommune	55
	9.1 Præsentation af fritidsjobindsats	55
	9.2 Lovende praksis score i fritidsjobindsatsen.....	55
	9.3 Formålet med og målgruppen i fritidsjobindsatsen	56
	9.4 Indsatsens aktiviteter	57
	9.5 Indsatsens virkning	60
	9.6 Forankring og finansiering	60
	9.7 Samarbejde.....	61
	9.8 Forudsætninger for implementering.....	61
10.0	Casestudie: Hillerød Kommune	63
	10.1 Kort præsentation af fritidsjobindsatsen	63
	10.2 Lovende praksis score i fritidsjobindsatsen.....	63
	10.3 Formålet med og målgruppe i fritidsjobindsatsen	64
	10.4 Indsatsens aktiviteter	65

	10.5	Indsatsens virkning	67
	10.6	Forankring og finansiering	67
	10.7	Samarbejde	67
	10.8	Forudsætninger for implementering	67
11.0		Casestudie: ByLivKolding	69
	11.1	Præsentation af fritidsjobindsats	69
	11.2	Lovende praksis score i fritidsjobindsatsen	69
	11.3	Formålet med og målgruppen i fritidsjobindsatsen	71
	11.4	Indsatsens aktiviteter	71
	11.5	Indsatsens virkning	74
	11.6	Forankring og finansiering	75
	11.7	Samarbejde	75
	11.8	Forudsætninger for implementering	76
12.0		Casestudie: Beboerprojekt PULS og Boligforeningen AAB i København	78
	12.1	Præsentation af fritidsjobindsatsen	78
	12.2	Lovende praksis score i fritidsjobindsatsen	78
	12.3	Formål med og målgruppen i fritidsjobindsatsen	79
	12.4	Indsatsens aktiviteter	80
	12.5	Indsatsens virkning	83
	12.6	Forankring og finansiering	83
	12.7	Samarbejde	84
	12.8	Forudsætninger for implementering	84
13.0		Casestudie: Y-Camp i Kalundborg	86
	13.1	Præsentation af fritidsjobindsats	86
	13.2	Lovende praksis score i fritidsjobindsatsen	86
	13.3	Formålet med og målgruppen i fritidsjobindsatsen	87
	13.4	Indsatsens aktiviteter	88

13.5	Indsatsens virkning	91
13.6	Forankring og finansiering	92
13.7	Samarbejde	92
13.8	Forudsætninger for implementering	93
14.0	Casestudie: Bo Trivsel - det boligsociale kontor i Horsens	94
14.1	Kort præsentation af fritidsjobindsatsen	94
14.2	Lovende praksis score i fritidsjobindsatsen	94
14.3	Formålet med og målgruppen i indsatsen	95
14.4	Indsatsens aktiviteter	96
14.5	Indsatsens virkning	98
14.6	Forankring og finansiering	99
14.7	Samarbejde	99
14.8	Forudsætninger for implementering	99
	Guide til fritidsjobindsatser	101
	Fritidsjob - et virksomt greb i integrationsindsatsen	101
	Fritidsjobindsatsers målgruppe og formål	101
	Lovende praksis i fritidsjobindsatser	102
	Kerneelementer	103
	Aktiviteter i en virksom fritidsjobindsats	105
	Forankring af fritidsjobindsatsen	108

1.0 Resumé

Rambøll Management Consulting (Rambøll) har gennemført denne kortlægning af viden om fritidsjobindsatser i Danmark for Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI). I det følgende gives et resumé af kortlægningens konklusioner.

Fritidsjob har stor betydning for unges vej i livet. Unge, der har haft et fritidsjob, klarer sig bedre i forhold til skolegang, uddannelse og beskæftigelse senere i livet, end unge der ikke har haft et fritidsjob. Effekterne er særligt store for unge, hvis forældre har en lav tilknytning til arbejdsmarkedet. Fritidsjobindsatser skaber positive forandringer hos de unge, der deltager i indsatsen. Deres personlige, faglige og sociale kompetencer styrkes, og de unges chancer for at få et ordinært fritidsjob øges. Samtidig har en del minoritetsetniske unge behov for hjælp til at få og fastholde et fritidsjob. Derfor kan en fritidsjobindsats være et virksomt redskab i kommunens samlede integrationsindsats målrettet unge.

Denne kortlægning har identificeret 118 fritidsjobindsatser i Danmark. Målgruppen for de danske fritidsjobindsatser er primært unge mellem 13 og 18 år, som er udfordret i forhold til skolegang og uddannelse, trivsel og risiko for kriminalitet. Dertil er en stor del af indsatserne målrettet unge i udsatte boligområder. Formålene med fritidsjobindsatserne er både at styrke de unges arbejdsmarkedskultur, at øge deres chancer for at komme i ordinær beskæftigelse samt at styrke deres faglige, sociale og personlige kompetencer. Generelt er der ikke et særligt fokus på minoritetsetniske unge i fritidsjobindsatserne beskrivelse af deres målgruppe. I realiteten er der dog i en del af indsatserne en overvægt af minoritetsetniske unge blandt deltagerne, og der ligger da også et integrationsperspektiv i formålene i form af muligheder og kompetencer til samfundsdeltagelse.

Denne kortlægning beskriver lovende praksis i fritidsjobindsatser. Kortlægningen bygger på et litteraturstudie, en spørgeskemaundersøgelse og casestudier i seks fritidsjobindsatser, som har en lovende praksis. De seks indsatser repræsenterer desuden en variation i forhold til organisatorisk forankring, målgruppekarakteristika og geografi. De uddybende casestudier er anvendt til at kvalificere og uddybe kerneelementer og beskrivelse af aktiviteter i indsatsmodellen, og leverer samtidig konkrete eksempler på lovende fritidsjobindsatser.

På baggrund af kortlægningen er der for det første identificeret virksomme kerneelementer i fritidsjobindsatser. For det andet er der sammensat en indsatsmodel, som beskriver de centrale typer af aktiviteter, som indsatsen skal indeholde for at aktivere de virksomme kerneelementer. I det følgende beskrives kerneelementer og aktiviteter i indsatsmodellen.

Kortlægningen har identificeret fem kerneelementer, som er afgørende for virkningen af fritidsjobindsatser:

- **Praksisnær læring**, som betyder, at unge indgår i en virkelighedsnær situation, hvor de gennem praktiske aktiviteter lærer, hvad det vil sige at gå på arbejde, og hvordan man opfører sig på en arbejdsplads. Praksisnær læring er dermed læring gennem erfaring, hvor de unge guides og får både positiv og negativ feedback på deres opgaveløsning.

- **Positionering i nye roller** indebærer, at de unge hjælpes til at indtage en anden rolle, end de plejer. Ved at indgå i nye fællesskaber med anderledes opgaver og ansvar, end de er vant til, kan de opleve at blive rollemodeller og at bidrage positivt. Dermed oplever de nye sider af sig selv, og andre omkring dem ser også disse nye styrker og sider.
- **Brobygning** omhandler den konkrete etablering af kontakt mellem unge og arbejdsgivere, og i den forbindelse hjælp til at finde de rette fritidsjob med relevante opgaver og passende udfordringsniveau, som matcher den enkelte ung. Kerneelementet brobygning omhandler også brobygning i en bredere forståelse. Her handler brobygning om at styrke de unges kompetencer og muligheder for at indgå på en arbejdsplads – eller andre miljøer, som den unge ikke normalt bevæger sig i.
- **Individuel tilpasning** indebærer, at indsatsens aktiviteter tilpasses den enkelte unges behov og ønsker. Tilpasningen af indsatsen bygger på en inddragelse af den unge, og inddragelsen skal desuden styrke de unges motivation og ejerskab.
- **Håndholdt støtte** består af en pædagogisk støtte til de unge. Støtten skal hjælpe de unge til at tackle personlige og sociale udfordringer, som står i vejen for, at de kan få og fastholde et fritidsjob, ligesom en håndholdt støtte kan indebære, at den unge bliver guidet og fulgt tæt, hvis behovet er der.

På baggrund af kortlægningen er der sammensat en indsatsmodel med fire overordnede aktivitetskategorier, som skal være til stede for at aktivere de fem kerneelementer. Afhængig af målgruppen kan der skrues op og ned for aktivitetstyperne. Det er ikke nødvendigvis kommunen, der varetager alle aktivitetstyper. Alt efter den lokale kontekst kan der samarbejdes med andre aktører om indsatsen. De fire aktivitetskategorier er:

- **Rekruttering af** målgruppen til at deltage i indsatsen er en afgørende forudsætning for indsatsens gennemslagskraft. Hvis indsatsen er målrettet unge, som i særligt høj grad har brug for støtte, læring og trivselsfremmende tiltag, kan det være relevant at samarbejde med boligsociale indsatser og med andre kommunale fagfolk om at identificere unge i målgruppen. Det kan for eksempel være kommunens uu-vejledere, klubber, AKT-lærer på skoler, jobcenter, familieforvaltning og SSP. Hvis indsatsen har en bred målgruppe, kan en rekruttering baseret på de unges egne henvendelser til indsatsen være velfungerende.
- **Virksomhedsnetværk og -samarbejder** er særligt relevant, hvis man i indsatsen ønsker at kunne sende de unge ud i lommepegejob i virksomheder, boligorganisationer eller offentlige arbejdspladser. I så fald ligger der en vigtig opgave i at opbygge et netværk af arbejdsgivere og i løbende at vedligeholde samarbejdet med dem. Et netværk af arbejdsgivere kan også være en fordel for en fritidsjobindsats, som gerne vil kunne hjælpe unge ud i et ordinært fritidsjob. Her kan et stærkt netværk af og samarbejde med arbejdsgivere betyde, at medarbejdere i indsatsen har overblik over ledige fritidsjob, og at unge fra fritidsjobindsatsen kan få et fortrin i jobsøgningen.
- **Arbejdsrettede aktiviteter** indeholder aktiviteter, der har fokus på at styrke de unges faglige og arbejdsrettede kompetencer, så de på sigt kan varetage et ordinært fritidsjob. De arbejdsrettede aktiviteter har dermed fokus på læring både i forhold til at hvordan man søger et fritidsjob, og i forhold til at klæde den unge på til at kunne indgå på en arbejdsplads og varetage et fritidsjob. Det handler blandt andet om kunne møde stabilt, at kunne forstå arbejdsgivers forventninger, at kunne planlægge løsning af opgaver, samarbejde, tage ansvar og udvise initiativ. Alt afhængig af, hvor langt målgruppen er fra at kunne varetage et ordinært fritidsjob, kan de arbejdsrettede aktiviteter indeholde flere eller færre aktiviteter, som forbereder den unge på

fritidsjobbet. For unge, der er tæt på at kunne varetage et fritidsjob, kan der fokuseres på hjælp til at søge fritidsjobbet. For unge, der mangler kompetencer og arbejdsforståelse, kan der være behov for flere arbejdsrettede aktiviteter, for eksempel lompepengejobs, hvor unge kan øve sig i at passe et fritidsjob. For en sådan målgruppe kan det også være relevant at have forberedende kursusaktiviteter og/eller mentor, som støtter den unge i at passe et fritidsjob.

- **Understøttende aktiviteter** har fokus på at styrke personlige og sociale kompetencer, som også har stor betydning for, at de unge får gode oplevelser og opnår læring gennem fritidsjobbet. De understøttende aktiviteter har også fokus på at nedbryde eventuelle barrierer for unges muligheder for at være i fritidsjob. En understøttende aktivitet, som flere fritidsjobindsatser peger på som afgørende for de unges deltagelse, er forældreinvolvering. I fritidsjobindsatser, hvor der i målgruppen er unge, som har store personlige og sociale udfordringer, er det relevant også at bygge på relationsarbejde samt sociale og netværksskabende aktiviteter.

En stor del af de danske fritidsjobindsatser foregår i et samarbejde mellem forskellige aktører. Spørgeskemaundersøgelsen viser, at næsten 70 procent af de fritidsjobindsatser, der er afdækket, er forankret i en boligsocial indsats, 34 procent i en kommune og 23 procent hos andre aktører. Der er dermed indsatser, som er forankret hos flere aktører. To tredjedele af indsatsjerne samarbejder med andre aktører om indsatsen, og den typiske samarbejdskonstellation er kommune og boligsocial indsats. Kommunerne kan dermed påtage sig forskellige roller og forskellig grad af involvering i en fritidsjobindsats. Organisering, samarbejde og rollefordeling må ske med udgangspunkt i den lokale kontekst.

2.0 Formål, begreber, vidensgrundlag og opbygning

2.1 Introduktion til kapitel

I det følgende kapitel præsenteres kortlægningens formål, centrale begreber samt det rapportens opbygning. Kapitlet gennemgår også rapportens vidensgrundlag.

2.2 Videnskortlægningens formål

Denne rapport kortlægger viden om virksomme fritidsjobindsatser i Danmark. Kortlægningen skal sikre et solidt og opdateret vidensgrundlag for SIRIs fremadrettede rådgivning om fritidsjobindsatser som element i kommunernes integrationsindsatser. Samtidig skal kortlægningen inspirere kommuner til arbejdet med fritidsjobindsatser i deres integrationsindsats.

2.3 Centrale begreber

Fritidsjob er lønnet beskæftigelse, som unge har samtidig med, at de er i grundskolen eller i en ungdomsuddannelse.

Fritidsjobindsats defineres i denne kortlægning som en indsats, hvor unge forberedes til at kunne varetage et fritidsjob og/eller indsatser, og/eller hvor unge får hjælp til at finde og fastholde et fritidsjob. En fritidsjobindsats kan dermed indeholde en eller flere aktiviteter, som anvendes til at få unge i fritidsjob.

Lovende praksis er en betegnelse for sociale indsatser, hvor vi ikke har sikker viden om effekter, men hvor der alligevel er særlig stor sandsynlighed for at der skabes positive forandringer for borgerne. I denne kortlægning har vi udledt virksomme kerneelementer og lovende aktiviteter, som kan være guidende for etablering og kvalificering af praksis i fritidsjobindsatser.

Kerneelementer udgør de elementer, som praksis og viden indikerer er af væsentlig betydning for en indsats' virkning eller effekter. Et kerneelement er i udgangspunktet ikke bundet af konteksten og er derfor overførbart. Kerneelementerne kan omsættes på forskellige måder med forskellige tiltag afhængigt af rammerne i den lokale kontekst.

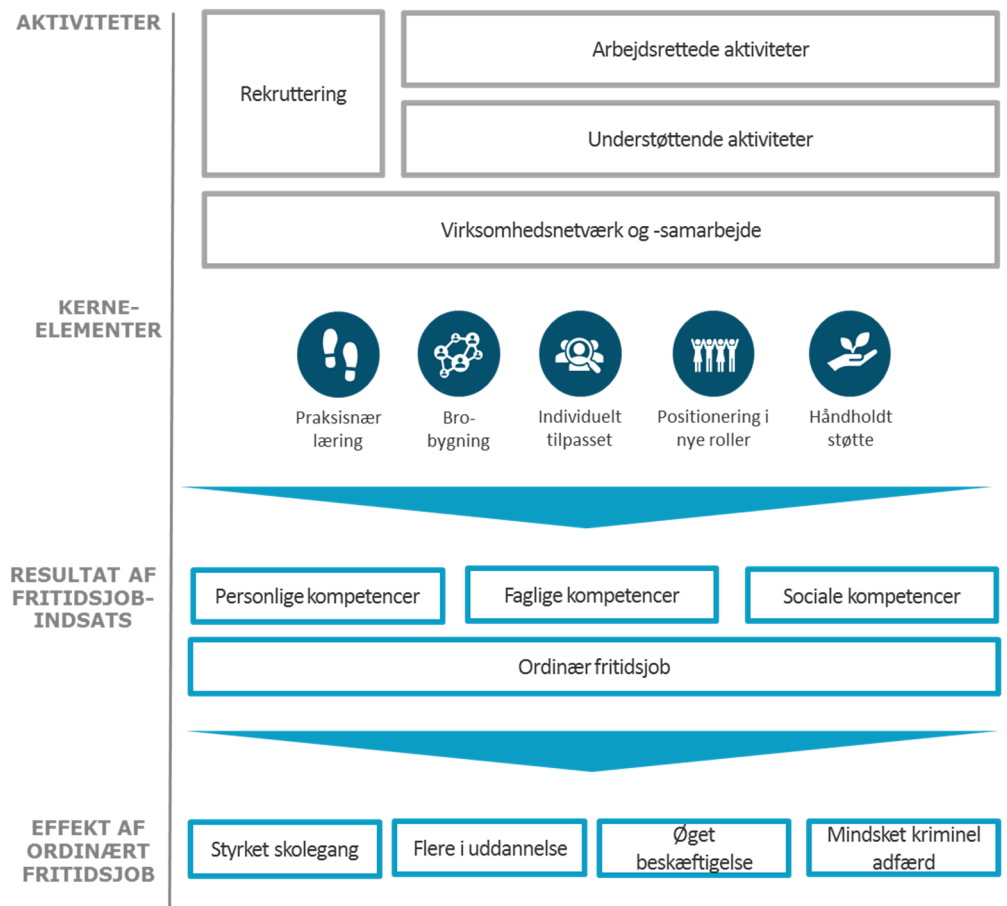
Aktiviteter er de konkrete tiltag, der udmønter kerneelementerne. Aktiviteter kan for eksempel være lommepegejobs, fritidsjobvejledning og forberedende kurser. På baggrund af denne videnskortlægning, er der udarbejdet en indsatsmodel, som beskriver de typer af aktiviteter, der skal være til stede i en indsats, som aktiverer alle fem kerneelementer.

2.4 Rapportens opbygning

Denne kortlægning sammensætter med inspiration i lovende praksis typologien - og med særligt fokus på de elementer i typologien, som omhandler viden om målgruppe, virkning, metoder og implementering af indsatsen - en samlet forandringsteori, som beskriver lovende praksis på området. Forandringsteorien er generisk. Det vil sige, at den ikke beskriver eller er udledt af én konkret eksisterende praksis, men i stedet er sammensat på baggrund af viden om lovende praksis fra forskning og evalueringer og på viden fra seks specifikke og lovende fritidsjobindsatser i Danmark.

Forandringsteorien er bygget op omkring viden om de virksomme kerneelementer, som skaber indsatsens virkning, samt omkring en indsatsmodel, som beskriver de centrale typer af aktiviteter, som indsatsen skal indeholde for at aktivere de virksomme kerneelementer. Endelig illustrerer forandringsteorien de resultater og effekter, som både litteraturen og studier i de seks lovende indsatser sandsynliggør skabes gennem de pågældende aktiviteter og kerneelementer.

Figur 2-1: Forandringsteorien og indholdet i rapporten



I rapporten uddybes de enkelte dele i forandringsteorien.

Kapitel 1 (forrige kapitel) indeholder et **kort resumé** af videnskortlægningen.

Kapitel 2 (nærværende kapitel) redegør for videnskortlægningens **formål, centrale begreber**, og hvordan **kortlægningens videnskilder** har bidraget til at sammensætte en forandringsteori og indsatsmodel for lovende praksis. Heri præsenteres også, hvordan lovende praksis metodisk er undersøgt, samt i hvilken grad og på hvilke parametre indsats-ejere i danske fritidsjobindsatser vurderer deres indsats som **lovende praksis**. Derudover gennemgås rapporten opbygning.

Kapitel 3 opsummerer viden fra forskning og analyser om **effekten af at have et fritidsjob**. Kapitlet bidrager med viden om, hvorfor det kan være relevant at styrke unges mulighed for at få et fritidsjob.

Kapitel 4 tegner **en karakteristik af målgruppen** for og **formål** med danske fritidsjobindsatser, og fremdrager perspektiver på minoritetsetniske unge som en specifik målgruppe. Kapitlet opsummerer også **resultater af fritidsjobindsatser**. Kapitlet trækker både på data fra litteraturstudiet, spørgeskemaundersøgelsen og de uddybende casestudier.

Kapitel 5 fremhæver og beskriver de **virksomme kerneelementer**, som er fremanalyseret gennem litteraturstudiet og de uddybende casestudier. Gennem spørgeskemaundersøgelsen er kerneelementernes eksistens i danske fritidsjobindsatser kvantificeret. De virksomme kerneelementer kan bruges guidende i arbejdet med fritidsjobindsatser og er derfor centrale for virksom og lovende praksis på området.

Kapitel 6 skitserer en **indsatsmodel** og mulige aktiviteter under modellen. Indsatsmodellen skal illustrere, hvordan en indsats, som aktiverer de virksomme kerneelementer, kan sammensættes, og hvilke aktiviteter den kan bestå af. Indsatsmodellen er bygget op på baggrund af viden fra litteraturstudiet og de uddybende casestudier.

Kapitel 7 beskriver på baggrund af spørgeskemaundersøgelsen **fritidsjobindsatsernes organisatoriske forankring**. Kapitlet opstiller desuden på baggrund af de uddybende casestudier en typologi over organisatoriske modeller omkring en fritidsjobindsats og supplerer med input vedrørende samarbejde.

Kapitel 8-14 beskriver de enkelte **seks lovende fritidsjobindsatser**.

Det sidste kapitel er en guide til opstart eller kvalificering af fritidsjobindsatser. Kapitlet samler op på videnskortlægningens hovedpointer. Dertil er der indsat en række refleksionsspørgsmål til kommuner, der ønsker at opstarte eller kvalificere en fritidsjobindsats. Endelig giver kapitlet et overblik over de seks lovende fritidsjobindsatser. Kapitel kan læses separat fra den resterende rapport.

2.5 Videnskortlægningens kilder

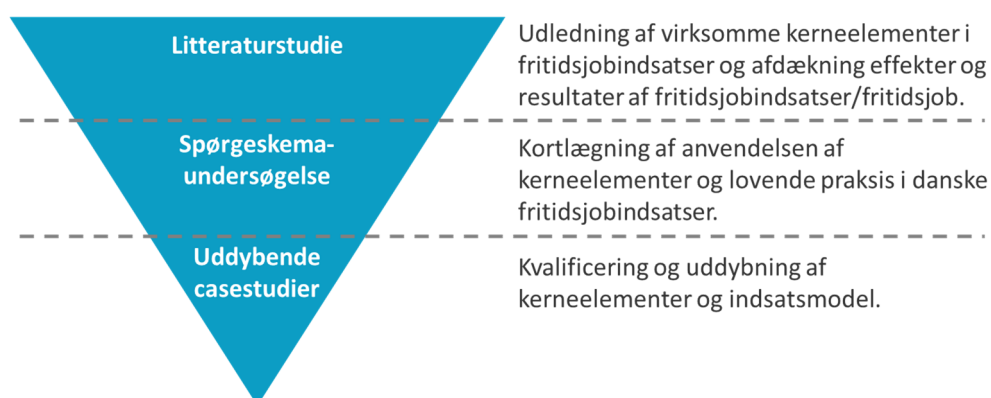
Kortlægningen samler viden om og erfaringer med fritidsjobindsatser i Danmark. Da hovedparten af de eksisterende fritidsjobindsatser ikke er afgrænset til etniske minoritets-

unge, inddrager kortlægningen viden om fritidsjobindsatser generelt. Det vil sige, at hovedparten af kortlægningens indsamlede viden kan relateres både til minoritetsetniske og danske unge. Kortlægningen bygger på tre videnskilder:

- **Et litteraturstudie**, som inkluderer forskning og evalueringer af fritidsjobindsatser i Danmark. På baggrund af litteraturstudiet er der udledt en række kerneelementer og aktiviteter, som er virksomme i fritidsjobindsatser. Litteraturstudiet opsummerer også viden om resultater og effekter af fritidsjobindsatser/fritidsjob.
- **En spørgeskemaundersøgelse blandt danske fritidsjobindsatser**. Spørgeskemaet er besvaret om 118 fritidsjobindsatser. Spørgeskemaundersøgelsen kortlægger fritidsjobindsatsernes målgrupper og organisering, samt lovende praksis i landets fritidsjobindsatser. Lovende praksis er her dels vurderet ud fra, om de identificerede virksomme kerneelementer og aktiviteter er implementeret i indsatsen. Dels er lovende praksis vurderet ud fra indsatsejers egen vurdering af grad af viden om teori, virkning, målgruppe, metodebeskrivelse og overførbarehed.
- **Dybdegående studier i seks udvalgte indsatser**, som kan karakteriseres som lovende praksis, og som repræsenterer en vis variation i forhold til organisatorisk forankring, målgruppekarakteristika og geografi. De uddybende casestudier er anvendt til at kvalificere og uddybe kerneelementer og beskrivelse af aktiviteter i indsatsmodellen, og leverer samtidig konkrete eksempler på lovende fritidsjobindsatser.

De tre videnskilder og deres bidrag er også opsummeret i Figur 2-2.

Figur 2-2: Vidensgrundlaget i kortlægningen



Den metodiske tilgang bag dataindsamlingen gennemgås i det følgende og uddybes yderligere i bilag 1, 2 og 3.

Litteraturstudiet

Formålet med litteraturstudiet er at få overblik over og sammenfatte viden om resultater og effekter af fritidsjobindsatser/fritidsjob, og at identificere virksomme kerneelementer og aktiviteter i fritidsjobindsatser.

Litteraturstudiet bygger på to tilgange til kortlægning af relevant viden:

1. En *systematisk søgning* med inspiration fra Rapid Evidence Assessment i relevante internationale og danske forskningsdatabaser med afsæt i en række søgetermer.
 - Systematisk søgning i internationale forskningsdatabaser er udført af bibliometriker ved King's College.
 - Systematisk søgning i danske forskningsdatabaser og evalueringer er udført af Rambølls interne bibliometriker.
2. En *håndholdt søgning* i forskning og evalueringer af fritidsjobindsatser i Danmark.
 - Håndholdt søgning er udført af Rambøll.

Med den systematiske søgning efter forskningslitteratur er der identificeret 77 relevante studier, mens den håndholdte søgning har bidraget med 41 relevante studier. Efter en indledende screening og dernæst nærlæsning af de udvalgte studier er 29 studier inkluderet i videnskortlægningen.

Studierne har hovedsageligt unge i udsatte boligområder som målgruppe for deres undersøgelsesobjekt. Derudover er der også få studier, hvor målgruppen er kriminelle og kriminalitets-truede børn og unge, unge med personlige eller sociale problemer, børn og unge med risiko i risiko for kriminalitet, nydansk unge, eller blot unge og børn.

Udledning af kerneelementer og aktiviteter fra litteraturen tager form af en narrativ syntese, hvor generelle fund fra den inkluderede litteratur om, hvad der har vist sig virksomt/effektivt i fritidsjobindsatser, er syntetiseret på tværs af studier.

Spørgeskemaundersøgelse

Formålet med spørgeskemaundersøgelsen er at få et overblik over, hvilke fritidsjobindsatser der findes, og hvordan de er karakteriseret i forhold til lovende praksis, forekomst af kernelementer, målgruppe, forankringsform med videre.

I spørgeskemaundersøgelsen er der sendt et spørgeskema ud til 80 af landets indsats-ejere af fritidsjobindsatser, hvoraf 60 indsatssejere har besvaret spørgeskemaet. Hos de 60 indsatssejere blev 118 fritidsjobindsatser afdækket. Det vil sige, at hver indsatssejer kan have flere fritidsjobindsatser.

70 procent af fritidsjobindsatserne er forankret i boligsociale indsatser, 34 procent hos kommuner og 23 procent hos andre aktører¹. Der er således over en tredjedel af indsatserne, der er forankret i kommunen, og dertil er der også flere indsatser, der samarbejder med kommuner. Mere om fritidsjobindsatsernes organisatoriske forankring i kapitel 7.

De 60 indsatssejere er geografisk spredt i hele Danmark. Der findes både indsatssejere i provinsen og i landets store byer. Dog er der en hovedvægt af indsatssejere i København og på Sjælland. Dette er illustreret i Figur 2-3.

¹ Indsatssejere har haft mulighed for i spørgeskemaet at angive flere svarmuligheder for forankring af deres indsats, og derfor summerer det ikke op til 100 procent.

Figur 2-3: De 60 afdækkede indsatsere fordelt geografisk



For at afdække lovende praksis i de 118 fritidsjobindsatser i spørgeskemaundersøgelsen, er der dels blevet spurgt til forekomsten af de i litteraturen identificerede kernelementer og virksomme aktiviteter. Dels er der blevet spurgt til indsatserejers egen vurdering af praksis i indsatsen.

Den del af spørgeskemaet er inspireret af måleredskabet i Typologi for lovende praksis (VIVE 2016)². Socialstyrelsen har i samarbejde med Vive udviklet en typologi med 11 elementer, som karakteriserer lovende praksis. Formålet med typologien er at give et redskab til at indkredse praksis, som ikke er decideret evidensbaserede (forstået som testet i kontrollerede forsøg), men som der alligevel er en særligt god sandsynlighed for skaber udvikling og velfærd for borgerne og samfundet (VIVE 2016). I spørgeskemaet til fritidsjobindsatserne er spørgsmål fra typologien tilpasset den konkrete undersøgelse. Spørgsmålene er orienteret mod seks dimensioner, der udgør 6 ud af de 11 dimensioner, der er i Typologi for lovende praksis:

1. **Teori og viden:** Praksis er forankret i veldefineret teori og aktuelt bedste viden.
2. **Virkning:** Der er undersøgelser, som tyder på, at praksis har en positiv virkning for borgerne på et eller flere af de områder, der er sat som mål.

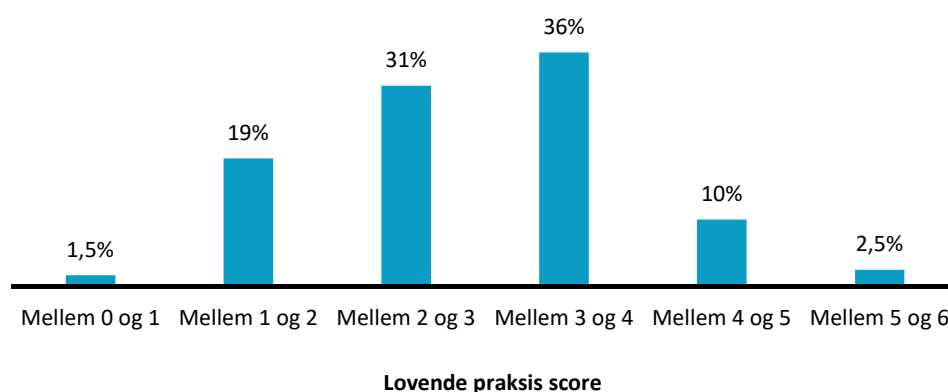
² <https://www.vive.dk/media/pure/6467/583860>

- Beskrivelse:** Praksis er systematisk beskrevet, for eksempel når det gælder, hvilken gruppe borgere den er rettet mod, hvilke aktiviteter den består af, og hvilke mål den har.
- Mål:** Praksis indeholder klare og relevante mål for de deltagende borgeres udvikling eller velfærd.
- Overførbarehed:** Praksis kan overføres til andre tilbud, der er rettet mod tilsvarende grupper af borgere.
- Økonomi:** Praksis er forbundet med en vis grad af økonomisk rentabilitet.³

På hver af disse dimensioner er det muligt at få en lovende praksis score mellem 0 til 6, hvor 6 indikerer den mest lovende praksis for en indsats. Derudover genereres også en samlet lovende praksis score for hver af fritidsjobindsatserne.

Spørgeskemaundersøgelsen viser, at de 118 indsatser har en lovende praksis score på mellem 0,5 og 5,4. Den gennemsnitlige lovende praksis score for indsatserne er 2,9 og således tæt på scorens midtpunkt. 50 procent af indsatserne fordeler sig med en score mellem 2,1 og 3,5. Fordelingen af indsatsernes score for lovende praksis er illustreret i Figur 2-4. I figuren fremgår det, at den største andel af fritidsjobindsatserne (36 procent) ligger på en samlet score mellem 3 og 4. 31 procent af indsatserne ligger med en score på mellem 2 og 3. 19 procent har en score mellem 1 og 2. 10 procent har en score mellem 4 og 5. 2,5 procent har en score mellem 5 og 6, mens 1,5 procent har en score mellem 0 og 1.

Figur 2-4: Fordelingen af den samlede lovende praksis score for indsatserne



Note: Scoren er forsimplet i seks kategorier med en samlet score ≥ 1 "Mellem 0 og 1", en samlet score $1 < \geq 2$ "Mellem 1 og 2", en samlet score mellem $2 < \geq 3$ "Mellem 2 og 3", en samlet score $3 < \geq 4$ "Mellem 3 og 4", en samlet score $4 < \geq 5$ "Mellem 4 og 5", samt en samlet score $5 \leq$ "Mellem 5 og 6".

Der skal tages en række forbehold i tolkningen af den lovende praksis score. Scoren er genereret på baggrund af subjektive vurderinger af enkelte personer med ansvar for de enkelte fritidsjobindsatser. Disse vurderinger er hverken testet eller vurderet af flere personer. For mere information om metoden bag opgørelsen af lovende praksis score for fritidsjobindsatserne henvises til bilag 2.

Uddybende casestudier

Formålet med casestudierne er at opnå dybere viden om lovende praksis, herunder praksisviden om virksomme kerneelementer, samt om erfaringer med opbygning og organisering af indsatser. Denne viden er indarbejdet i de tværgående analyser, som beskriver

³ VIVE 2016

virksomme elementer, indsatsmodellen, samt organisering og samarbejde. De seks cases kan også enkeltvis inspirere til, hvordan lovende praksis kan udføres. Derfor er de seks cases beskrevet enkeltvis i rapportens afsluttende kapitler.

Igennem spørgeskemaundersøgelsen blev en bruttoliste over lovende fritidsjobindsatser identificeret. Bruttolisten blev udarbejdet på baggrund af følgende to kriterier:

1. Indsatsen scorer højt på lovende praksis
2. Indsatsen indeholder de virksomme kernelementer og en del af de aktiviteter, som blev udledt af litteraturstudiet.

Ud fra bruttolisten blev der truffet aftale med seks indsatser om uddybende studier.

De seks fritidsjobindsatser, som der er foretaget casestudier i, har alle implementeret de fem kernelementer og en stor del af de aktivitetstyper, som indgår i indsatsmodellen. Derudover har de alle scoret relativt højt på vurderingen af lovende praksis, som er sket med inspiration fra Vive og Socialstyrelsens typologi for lovende praksis.

Udvælgelsen af de seks indsatser er, udover at være baseret på lovende praksis, også baseret på et ønske om en vis variation i forhold til geografisk placering og organisatorisk forankring. Af de udvalgte casestudier er to forankret i kommuner, tre er forankret i boligsociale indsatser og én er forankret i en socioøkonomisk virksomhed. Blandt de udvalgte casestudier er der geografisk spredning, så der både er indsatser fra provins og storbyer. Desuden er casestudierne udvalgt efter, om de har haft 10 eller flere unge gennem indsatsen det seneste år. Se mere om udvælgelsen af casestudierne i bilag 3. Se de seks udvalgte casestudier på en række udvælgelseskriterier i tabel 2-1.

Tabel 2-1: Oversigt over casestudier

Forankring	Geografisk placering	Antal unge det seneste år	Lovende praksis score (0-6)
Brøndby Kommune			
Kommune	Hovedstaden	26-50	4,5
Hillerød Kommune			
Kommune	Hovedstaden	10-25	5,4
ByLivKolding			
Boligsocial indsats	Syddanmark	10-25	4,0
Beboerprojekt PULS og Boligforeningen AAB i København			
Boligsocial indsats	Hovedstaden	26-50	5,0
Y-Camp i Kalundborg			
Socioøkonomisk virksomhed	Sjælland	10-25	4,3
Bo Trivsel - det boligsociale kontor i Horsens			
Boligsocial indsats	Midtjylland	26-50	5,2

I de seks fritidsjobindsatser er der gennemført mini-workshops og kvalitative interviews. I de fleste indsatser er der gennemført interviews med ledere, medarbejdere, samarbejdspartnere og målgruppen. Interviews og workshops har haft særlig fokus på at undersøge hvordan kerneelementer og aktiviteter udføres, samt af vurderinger af disses virkning. Data fra de uddybende casestudier har dermed uddybet viden om og kvalificeret beskrivelser af kerneelementer og aktiviteter. Casestudierne har også bidraget med viden om organisering og samarbejde i fritidsjobindsatser.

Kapitel 8-14 beskriver de seks udvalgte fritidsjobindsatser, som er eksempler på lovende praksis.

3.0 Effekter af fritidsjob

3.1 Introduktion til kapitel

Det er sparsomt, hvad der findes af studier, som undersøger den langsigtede effekt af fritidsjobindsatser. Derfor er det relevant i stedet at se på, hvilken betydning fritidsjobbet har for unge på længere sigt. Med andre ord kan studier om effekter af fritidsjob give en indikation af, hvorvidt der er et integrationspotentiale i fritidsjobbet og i den sammenhæng, om det er sandsynligt, at en fritidsjobindsats kan skabe positive effekter på lang sigt.

Flere studier konkluderer på baggrund af registerdataanalyser, at personer, som har haft et fritidsjob, klarer sig bedre i forhold til skolegang, uddannelse og beskæftigelse senere i livet, end personer der ikke har haft et fritidsjob. Denne effekt gælder også, når der tages højde for socioøkonomiske baggrundsfaktorer. Det er vigtigt at have for øje, at studierne oftest undersøger en bred målgruppe af unge eller udsatte unge, og ikke specifikt på minoritetsetniske unge.

Studierne har en generel udfordring i de registerdatabaserede effektstudier, idet det ikke er muligt at korrigere for ikke-observerbare forskelle mellem unge med og uden fritidsjob. Der er derfor en risiko for, at nogle af de positive effekter, studierne viser, kan skyldes forskelle, eksempelvis i ambitionsniveau og gå-på-mod mellem unge med og uden fritidsjob. Studier, som belyser de umiddelbare resultater af fritidsjobindsatser og fritidsjob, understøtter dog tydeligt antagelsen om, at der kan være en langsigtet effekt af fritidsjob.

I det følgende beskrives en række studiers fund vedrørende den langsigtede effekt af at have haft et fritidsjob i forhold til skole, uddannelse, beskæftigelse og kriminalitet.

3.2 Effekter relateret til unges skolegang

En række studier peger på, at fritidsjob har en positiv indvirkning på unges skolegang. Dette gælder konkret unge i folkeskolen og på ungdomsuddannelser. Studierne baserer sig på registerdata og er som regel kontrolgruppedesign, og effekterne relateret til skolegang bygger derfor på et stærkt vidensgrundlag.

Konkret viser studierne følgende effekter:

- Et studie finder, at fritidsjob for unge i alderen 13-17 år har en signifikant effekt på karaktergennemsnit, mens effekten på skolefravær er mindre udtalt (Lesner et. al., 2018).
- Et andet studie viser, at unge i hele landet såvel som i udsatte boligområder opnår et højere karaktergennemsnit ved udgangen af 9. klasse, hvis de har haft et fritidsjob (Kuipers et. al., 2018).
- Et tredje studie fokuserer på unge med ikke-vestlig baggrund i alderen 13-16 år og finder ligeledes, at der er en positiv effekt af fritidsjob på skolegang for denne gruppe af unge. Mere konkret øges de unges sandsynlighed for at færdiggøre grundskolen, hvis de har haft et fritidsjob (Den Sociale Kapitalfond, 2017).

3.3 Effekter relateret til unges videre uddannelse

Litteraturen viser også, at fritidsjob har en positiv effekt på unges senere uddannelse – hvorvidt de starter på og gennemfører en uddannelse. De viste effekter bygger på kvantitative datakilder, herunder registerdata eller registerdata suppleret med surveydata, og designet er typisk kontrolgruppedesign. Der er på den baggrund et stærkt vidensgrundlag for de viste effekter relateret til unges videre uddannelse.

Konkret viser studierne følgende effekter:

- Et studie finder, at unge har større sandsynlighed for at tage en ungdomsuddannelse, hvis de i alderen 13-18 år har arbejdet meget⁴ (Poulsen et. al., 2013). Studiet finder desuden, at unge, som arbejder meget i 13-18-årsalderen, i højere grad tager en erhvervsfaglig eller erhvervsgymnasial uddannelse sammenlignet med deres jævnaldrende.
- Et andet studie fokuserer på unge i udsatte boligområder og finder, at denne gruppe har en større sandsynlighed for at være i uddannelse senere hen, hvis de har haft et fritidsjob. Effekten er særligt udtalt for unge, hvis forældre har en samlet årsindkomst under 120.000 kr. (Aner et. al., 2012).
- Et tredje studie viser, at unge i udsatte boligområder, som har haft et fritidsjob og arbejdet mere end 130 timer om året, oftere har gennemført en ungdomsuddannelse fem år efter afslutningen af grunduddannelsen, end andre unge (Kuipers et. al., 2018).
- Et fjerde studie har fokus på indvandrere og efterkommere og påviser, at denne gruppe unge er mere tilbøjelige til at være i uddannelse, hvis de har haft et fritidsjob, og finder desuden statistisk belæg for, at fritidsjob øger motivationen for at tage en uddannelse (Rambøll, 2009).

3.4 Effekter relateret til unges senere beskæftigelse

Vedrørende beskæftigelse peger litteraturen på, at erhvervs erfaring i ungdomsårene spiller positivt ind på unges senere tilknytning til arbejdsmarkedet. Igen er der tale om studier, som bygger på registerdata, og vidensgrundlaget for effekter relateret til beskæftigelse vurderes derfor at være stærkt.

Konkret viser studierne følgende effekter:

- Et effektstudie viser, at unge, som deltager i fritidsjobindsatser eller lommepengejob, har større sandsynlighed for at fastholde fritidsjobbet det efterfølgende år (Christensen et. al., 2018).
- Flere studier viser, at unge, som har haft et fritidsjob af et vist omfang, oftere kommer i beskæftigelse senere i livet, end andre unge. Et studie finder en effekt blandt danske unge i alderen 13-18 år (Poulsen et. al., 2013), mens andre studier fokuserer på henholdsvis unge i udsatte boligområder (Aner et. al., 2012; Kuipers et al., 2018) eller unge med ikke-vestlig baggrund (Den Sociale Kapitalfond, 2017; Rambøll, 2009).
- For unge i udsatte boligområder viser et studie, at den positive effekt af fritidsjobbet er større blandt unge, som har forældre med en samlet årsindkomst under 120.000

⁴ Arbejdet meget defineres som personer, der har haft en erhvervsindkomst mellem 10.000 kr. og 110.000 kr. årligt i mindst ét år i perioden. Det svarer til, at de som minimum har arbejdet 3-5 timer ugentligt i et helt år eller 15-20 timer ugentligt i tre måneder.

kr., end blandt unge hvor forældrene har en højere årsindkomst (Aner et. al., 2012). Fritidsjobbet har altså relativt større betydning for unge, hvis forældrene har en lav tilknytning til arbejdsmarkedet.

- Et studie finder desuden, at effekten øges af fritidsjobbets *varighed*. Med andre ord er flere unge i beskæftigelse, hvis de har haft et fritidsjob i en længere periode, sammenholdt med unge, der kortvarigt har haft et fritidsjob (Rambøll, 2009).
- Et studie finder et mindre, men signifikant resultat, der viser, at mange timers erhvervsarbejde i ungdomsårene øger sandsynligheden for at blive selvstændig (Poulsen et. al., 2013).

3.5 Effekter relateret til unges kriminelle adfærd

Til sidst fremhæver flere studier, at der kan ligge et kriminalpræventivt potentiale i fritidsjob. Studierne har udledt effekter via analyse af registerdata eller registerdata suppleret med kvalitative interviews. Litteraturen er dog ikke helt entydig i forhold til, om der kan påvises en målbar effekt af fritidsjob på unges kriminalitet. På den baggrund vurderes vidensgrundlaget at være mindre stærkt for effekter relateret til kriminalitet.

Konkret viser studierne følgende effekter:

- Det ene studie sporer en signifikant effekt af fritidsjob på kriminel adfærd for unge i alderen 13-17 år (Lesner et. al., 2018).
- Det andet studie finder en positiv effekt af fritidsjob på kriminalitet for unge med ikke-vestlig baggrund. Effekten udmønter sig i, at sandsynligheden for at have fået en fængselsdom er lavere for ikke-vestlige unge, hvis de har haft et fritidsjob (Den Sociale Kapitalfond, 2017).
- Et tredje studie kan derimod ikke udlede en statistisk sammenhæng mellem unges erhvervs erfaring og kriminalitet. På baggrund af kvalitative interviews ser studiet dog indikationer på, at fritidsjob kan være kriminalitetsforebyggende for unge. Interviewene vidner om, at fritidsjob kan bidrage med at holde unge ude af kriminalitet ved at mindske kedsomhed og skabe nye perspektiver, relationer og handlemuligheder (Poulsen et. al., 2013).

3.6 Fritidsjobbets integrationspotentiale

En række studier viser dermed, at et fritidsjob har stor betydning for unges vej i livet. Unge, der har haft et fritidsjob, klarer sig bedre i forhold til skolegang, uddannelse og beskæftigelse senere i livet, end unge der ikke har haft et fritidsjob. På den baggrund kan fritidsjob styrke den enkelte unges deltagelse i forskellige aspekter i samfundet.

Effekterne af fritidsjobbet er særligt store for unge, hvis forældre har en lav tilknytning til arbejdsmarkedet.

På baggrund af litteraturstudiet er det vurderingen, at fritidsjobbet har et integrationsmæssigt potentiale. Ovenstående elementer kan være medvirkende til at en fritidsjobsindsats kan være et virksomt redskab i kommunernes samlede integrationsindsats målrettet unge.

4.0 Målgruppe, formål og resultater

4.1 Introduktion til kapitlet

I dette kapitel præsenteres målgrupper og formål med fritidsjobindsatser i Danmark. Dette gøres på baggrund af både litteraturstudiet, spørgeskemaundersøgelsen og de dybdegående casestudier. Kapitlet præsenterer og kategoriserer også de resultater, som litteraturstudiet og casestudier indikerer, at fritidsjobindsatser skaber.

4.2 Fritidsjobindsatsers målgruppe

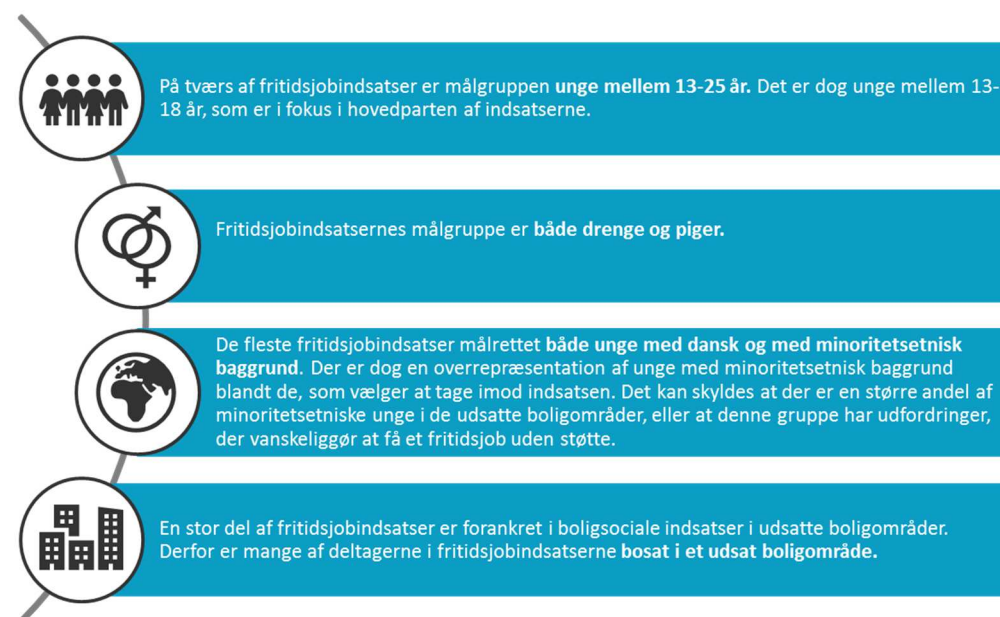
Spørgeskemaundersøgelse viser, at de fleste indsatser i Danmark henvender sig til målgruppen mellem 13-15 år (91 procent), og mange (73 procent) også til de 16-18-årige. Cirka 20 procent henvender sig til unge mellem 19-20 år og 20 procent de 21-25 årige⁵. Det er således de 13-18-årige, der primært er i målgruppen for de danske fritidsjobindsatser.

Spørgeskemaundersøgelsen viser også, at der kun er en enkelt indsats, som er målrettet drenge alene, mens de resterende 117 indsatser henvender sig til begge køn.

Det er et gennemgående træk, at fritidsjobindsatser ikke har et særligt fokus på minoritetsetniske unge i deres beskrivelse af målgruppen. Spørgeskemaundersøgelsen viser, at næsten alle indsatserne (112/118) henvender sig både til unge med minoritetsetnisk- og dansk baggrund. I realiteten er der dog i en del af indsatserne en overvægt af minoritetsetniske unge blandt deltagerne. Det gør sig også gældende i de dybdegående casestudier. Det kan dels skyldes, at en del af indsatserne er målrettet unge i udsatte boligområder, hvor der er en overrepræsentation af minoritetsetniske unge. Det kan også skyldes, at flere med minoritetsetnisk baggrund oplever udfordringer, som kan gøre det vanskeligt for dem at få et fritidsjob uden støtte. Derfor tyder både litteraturstudiet og casestudier på, at en højere andel blandt de minoritetsetniske unge end blandt de danske unge har behov for hjælp til fritidsjobbet.

⁵ Respondenterne i spørgeskemaundersøgelsen har haft mulighed for at angive flere svarmuligheder. Procentsatser summerer derfor ikke til 100 procent.

Figur 4-1: Opsummering af fritidsjobindsatsernes målgruppe



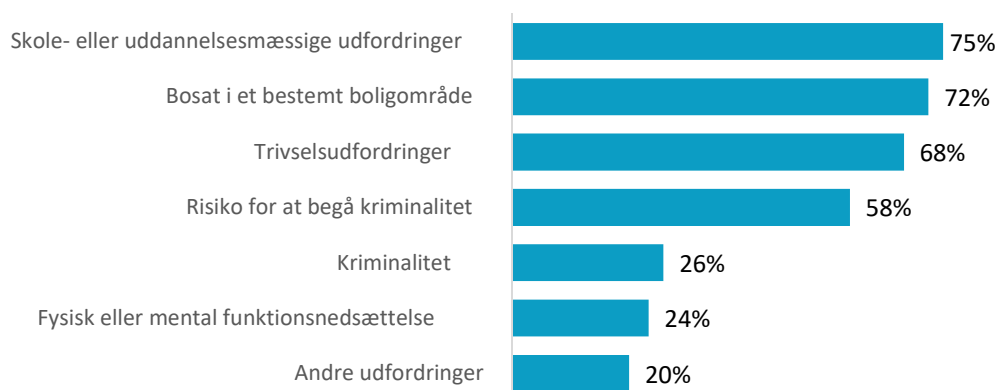
4.3 Målgruppens problemkompleks

Litteraturstudiet viser, at kompleksiteten i målgruppens udfordringer varierer meget. Således er nogle unge i målgruppen kendetegnet ved at have et afgrænset problemkompleks og få barrierer for at komme i fritidsjob. Andre dele af målgruppen oplever et mere omfattende problemkompleks og en række udfordringer, som står i vejen for, at de kan komme i fritidsjob (Center for Boligsocial Udvikling, 2019; Kjeldsen et. al., 2015; Mehlbye et al., 2012; Poulsen, 2013; Rambøll, 2010).

Når der ses på fritidsjobsindsatser i Danmark, viser spørgeskemaundersøgelsen, som det fremgår af figur 4-2, at de unge, der deltager, ofte har skole- eller uddannelsesmæssige udfordringer (75 procent af indsatserne), bosat i et bestemt boligområde (her oftest udsatte boligområder) (72 procent af indsatserne), trivselsudfordringer (68 procent af indsatserne) og er i risiko for at begå kriminalitet (58 procent af indsatserne).

Spørgeskemaundersøgelsen viser således også, at der ved indsatserne er færre unge med kriminel baggrund (26 procent af indsatserne), fysisk eller mental funktionsnedsættelse (24 procent af indsatserne), end der er unge med de førnævnte problemkomplekser. I kategorien 'Andre udfordringer' (20 procent) nævnes blandt andet manglende dansk-kundskaber og sociale udfordringer.

Figur 4-2: Fordeling af målgruppens udfordringer for indsatserne



Note: Multiple choice-spørgsmål. Respondenterne har haft mulighed for at angive flere svarmuligheder. Procentsatser summerer derfor ikke til 100 procent. N = 118.

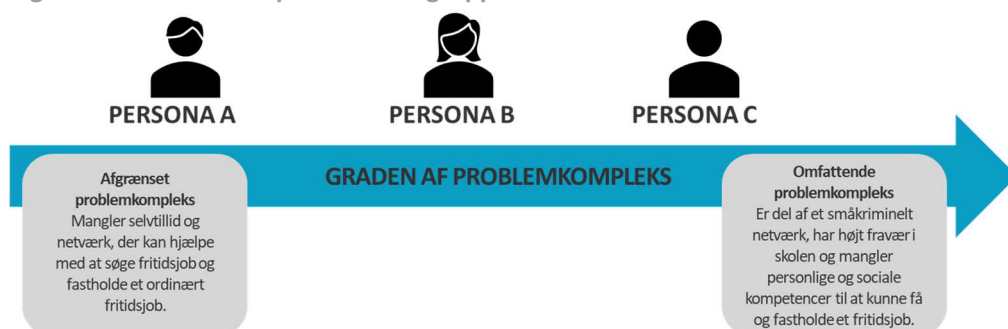
De dybdegående casestudier viser, at nogle indsatser laver en klar prioritering i målgruppen, hvor de ikke ønsker at medtage unge med alt for svære problemkomplekser i deres indsats. Det skyldes blandt andet en vurdering af, at unge med svære problemkomplekser kan have negativ indflydelse på det fællesskab, der er bygget op blandt de unge i en indsats. Det skyldes også en bekymring eller erfaring med, at unge med tunge problemkomplekser ikke har overskud til at indgå i en indsats. Endelig er der unge, som er ude i en kriminel løbebane, og som ikke kan se sig selv i eller indordne sig under rammerne i et fritidsjob.

"Der er nogle enkelte, som dropper ud af indsatsen før tid. Det er unge, som allerede er lidt for langt ude i kriminalitet. Hvor det bedre kan betale sig at stjæle. Der er ikke meget street credit ved at stå og vaske op. Eller dem, der har pjækket for meget. Der skal være mulighed for succes. Somme tider har vi brugt indsatsen som den "sidste" mulighed – og så er det ikke altid, det lykkes. Og det ved vi godt, der er en risiko for. Det kræver en mere pædagogisk indsats, hvis det skal kunne rumme de tungere unge."

Kommunal samarbejdspartner

Fritidsjobindsatser er dermed primært orienteret mod unge med udfordringer, men ikke med et meget omfattende problemkompleks. Dette er illustreret ved et kontinuum i figur 4-3. På baggrund af de dybdegående casestudier er der genereret tre personer, som illustrerer de varierende problemkomplekser på kontinuummet. De tre typer er udvalgt på baggrund af litteraturstudiet og spørgeskemaundersøgelsen og er genereret på baggrund af interviews med unge i forbindelse med de dybdegående casestudier, hvor unge i indsatsen blev interviewet. De tre persontyper vil i det følgende blive beskrevet.

Figur 4-3: Problemkompleks for målgruppen



PERSONA A

Ahmed er 16 år, går i 9.klasse og har anden etnisk baggrund end dansk. Han bor i en forstad i et rækkehus sammen med sine forældre og tre søskende. Ahmeds far er taxachauffør og hans mor er pædagogmedhjælper. Ahmed klarer sig fint i skolen. Han vil gerne have et fritidsjob, så han kan tjene lidt penge til sig selv, men han ved ikke hvordan. Han har ikke prøvet at skrive en ansøgning før, og hans forældre kan ikke hjælpe ham. Desuden er han usikker på, hvilket fritidsjob han vil kunne passe og hvilke muligheder, der er. Han hører om fritidsjobindsatsen fra en pædagog i klubben, og han tager efterfølgende kontakt til fritidsjobvejlederen. De mødes et par gange, hvor fritidsjobvejlederen taler med Ahmed om, hvilke muligheder der er. Vejlederen hjælper også Ahmed med at få øje på egne kompetencer, og sammen får de lavet en god ansøgning. Fritidsjobvejlederen giver Ahmed nogle gode råd om, hvordan han skal kontakte virksomhederne, og da han bliver kaldt til samtale, hjælper vejlederen ham også med at forberede ham til det.

PERSONA B

Aya er 17 år, går i 10. klasse og har en minoritetsetnisk baggrund. Hun bor i et socialt udsat boligområde i en lejlighed sammen med sine to små søskende og forældre. Far arbejder som dørvagt, og mor er arbejdsløs. Aya blev som 15-årig en del af en fritidsjobindsats hos den boligsociale helhedsplan, der har tæt samarbejde med kommunen om indsatsen. Aya's mor får hjælp af den boligsociale helhedsplan, og en dag spurgte de også Aya, om hun ville have hjælp til at få et fritidsjob. Aya havde tænkt på, at hun ville have et fritidsjob, men vidste ikke helt, hvor hun skulle starte. Aya fik hjælp til at skrive en ansøgning. Udover vejledning til ansøgning talte Aya med fritidsjobvejlederen om forskellige ting i sit liv – om hendes mor, der er arbejdsløs, om, at hun ikke har så mange veninder og om uddannelsesmuligheder. Aya fik et fritidsjob i et supermarked, hvor hun fik tilknyttet en mentor. I starten var der et par gange, hvor Aya ikke dukkede op til sine vagter i supermarkedet, fordi familien ville have, at hun deltog ved et familiearrangement. Aya's mentor tog fat i fritidsjobindsatsen og fik en snak om, hvordan man kunne håndtere situationen. Mentoren tog efterfølgende en snak med Aya, og derefter mødte hun op på alle sine vagter. Supermarkedet var efterfølgende rigtig glad for at have hende ansat. Nu har Aya fået et nyt fritidsjob og glæder sig til at starte. Men hun har svært ved at sige op på sit gamle job. Så nu har fritidsjobvejlederen og Aya aftalt, at hun hjælper hende med at sige op.

PERSONA C

Hassan er 15 år, går i 8. klasse og har en minoritetsetnisk baggrund. Han bor i et socialt udsat boligområde i en lejlighed sammen med tre søskende og sin mor. Hans forældre er skilt, og faren ser han ikke meget til. Hans mor kan ikke meget dansk og har ikke haft et arbejde i Danmark. Hassan har det svært i skolen og har en del fravær. Han er begyndt at være meget sammen med andre unge, hvor nogle er småkriminelle. Han vil egentlig gerne selv noget andet, men mangler troen på, at det kan lade sig gøre. Hans forældre kan ikke hjælpe ham, og han kender heller ikke andre, der kan. På grund af hans høje skolefravær har han haft nogle samtaler med AKT-læreren. Hun har fortalt om fritidsjobindsatsen, hvor Hassan kan få hjælp til at prøve sig selv af i andre rammer, end dem han møder i hjemmet og på skolen. Hassan har haft nogle samtaler med medarbejderen i fritidsjobindsatsen. De har talt om, hvad der motiverer Hassan og hvad der skal til, for at han kan få et fritidsjob. Hassan er startet i et lommepegejob hos ejendomsfunktionærerne, hvor han kan øve sig i at være på job. Han har nogle gange svært ved at møde til tiden, og en del af de opgaver, han skal løse på jobbet, har han også svært ved. Men ejendomsfunktionæren og medarbejderen i fritidsjobindsatsen guider og støtter ham, samtidig med at de holder ham i kort snor. Hassan har fundet ud af, at han godt kan passe et job, og han har fået idéer til, hvilken vej han kan gå i forhold til uddannelse.

De uddybende casestudier peger desuden på, at der kan være nogle særlige problematikker, som kan gøre det vanskeligere for minoritetsetniske unge at få og fastholde et fritidsjob. Det handler om, at de i højere grad end danske unge mangler netværk, som kan hjælpe dem til at søge fritidsjob og til at forstå kulturen på en arbejdsplads. Det kan også handle om, at der kan være nogle kulturelle barrierer, hvor der kan være nogle restriktioner på, hvilke fællesskaber og rammer, de unge kan indgå i. Ligeledes kan der fra forældrenes side være forventninger til, at de unge prioriterer opgaver i hjemmet eller familiære forpligtelser højere end fritidsjobbet.

"Der er også 12-talspiger, der har problemstillinger. De kan også have det svært. Det kan være piger, der er underlagt nogle begrænsninger hjemmefra. De kan have brug for hjælp til at blive mere selvstændige og modne. For eksempel også til at bryde nogle rammer og for at komme ud og prøve sig selv af i nye rammer. Der kan være nogle forventninger og spilleregler i hjemmene hos de minoritetsunge, som ikke spiller sammen med at have et fritidsjob."

Boligsocial samarbejdspartner

Endelig bliver det nævnt i flere casestudier, at der kan være en stolthed i familien og nogle karrieremæssige forventninger til de unge, som kan stå i vejen for, at den unge kan få et helt almindeligt fritidsjob.

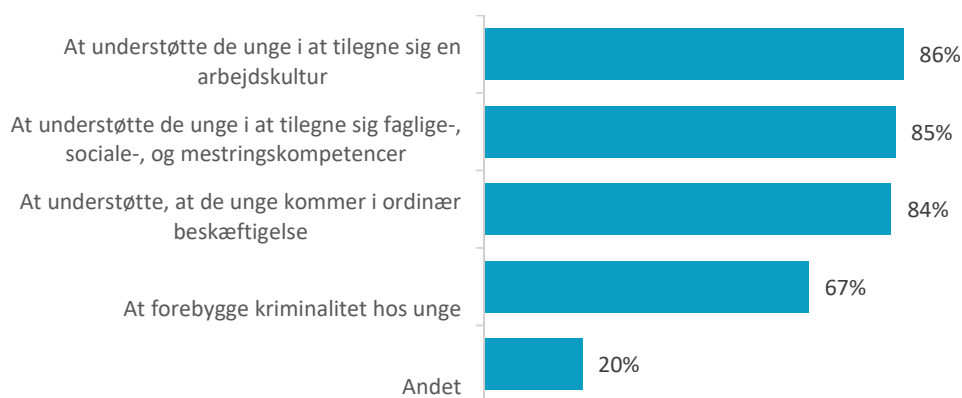
I flere af de uddybende casestudier bliver det da også pointeret, at det er vigtigt at inddrage og arbejde med forældrene, så de også bliver trygge i indsatsen og kan tillade og støtte op om, at deres barn bliver en del af en indsats og får et lommepege- eller fritidsjob.

4.4 Formål med fritidsjobindsatserne

Litteraturstudiet viser, at mange fritidsjobindsatser har et bredt formål, som dels handler om at komme tættere på arbejdsmarkedet og opnå forståelse for kulturen på en arbejdsplads. Dels har det et bredere sigte om at styrke de unges skolegang, trivsel, mestringskompetencer, netværk og sociale kompetencer. På sigt er det generelt formålet, at de unge i højere grad gennemgår en uddannelse, bliver selvforsørgende og holder sig fra kriminalitet.

Spørgeskemaundersøgelsen viser et tilsvarende billede, som kan ses af Figur 4-4. Når det kommer til det overordnede formål med fritidsjobindsatser i Danmark, tegner der sig tre hovedformål: at understøtte de unge i at tilegne sig en arbejdskultur (86 procent); at tilegne sig faglige-, sociale- og mestringskompetencer (85 procent); og at de unge kommer i ordinær beskæftigelse (84 procent). Foruden de tre gennemgående formål har flere indsats til formål at forebygge kriminalitet hos unge (67 procent).

Figur 4-4: Fordelingen af hovedformålet for indsatserne



Note: Multiple choice-spørgsmål. Respondenterne har haft mulighed for at angive flere svarmuligheder. Procentsatser summerer derfor ikke til 100 procent. N = 118.

Et decideret og afgrænset integrationsformål nævnes sjældent. Mere indirekte ligger der dog et integrationsperspektiv i indsatsernes formål i form af muligheder og kompetencer til samfundsdeltagelse.

4.5 Resultater af fritidsjobindsatser

Der skabes en række resultater for de unge i umiddelbar forlængelse af fritidsjobindsatsen. Resultaterne kan dog også styrkes efter selve indsatsen, hvis den unge får og fastholder et ordinært fritidsjob. Opnåelsen af et konkret ordinært fritidsjob er også et resultat af fritidsjobindsatserne.

Litteraturstudiet og de uddybende casestudier viser, at fritidsjobindsatser kan resultere i øgede personlige kompetencer, faglige kompetencer samt sociale kompetencer for de unge. Disse resultater er hovedsageligt udledt på baggrund af kvalitative studier (Christensen et. al., 2018).

Fritidsjobindsatser kan resultere i øgede **personlige kompetencer** hos de unge. Eksempelvis øges de unges selvværd og selvtillid, når den unge oplever, at kunne håndtere at

få ansvar og udføre arbejdsopgaver, som giver værdi for andre. Dette kan også være med til at give den unge en arbejdsidentitet, som de måske ikke før har haft, og føle, at de er gode nok. Fritidsjobindsatser kan også styrke de unges livsmestring, hvor de unges evne til at planlægge og håndtere hverdagen og møde op til aftaler øges. Dermed får de unge bedre forudsætninger for at kunne varetage og fastholde et fritidsjob eller anden beskæftigelse. Den styrkede livsmestring kan også være en øget forståelse for, hvilke planer den unge kan og ønsker at lægge for fremtiden, eksempelvis om den unge skal i uddannelse, og hvilke fremtidskarriereveje der ligger. Motivation og ansvarsfølelse kan også være et resultat af fritidsjobindsatser. Motivation og ansvarsfølelse vil i denne sammenhæng være relateret til opgavevaretagelse i eksempelvis lommepengejobs og for selv at skulle opsøge opgaver og vise initiativ og engagement.

De **faglige kompetencer**, som de unge kan opnå gennem fritidsjobindsatser, er dels nogle fagspecifikke kompetencer, såsom børnepasning, førstehjælp, håndtering af varer og kunder, redskaber til iværksætteri eller bedre forståelse for, hvordan man skriver en jobansøgning. Dels er det mere generelle faglige kompetencer til at kunne planlægge og gennemføre opgaveløsning, at kunne modtage instruktion, koncentrere sig om en opgave samt forståelse for, hvordan en virksomhed fungerer.

De unges **sociale kompetencer** udvikles, når de unge gennem fritidsjobindsatserne i højere grad end før møder nye mennesker, får et større netværk og mere socialt samvær. De unge lærer at bidrage til et fællesskab, gå på kompromis og får erfaringer med at tage hensyn til andre og sætte egne og andres styrker i spil. Endvidere får de unge styrket deres netværk og får udviklet en bevidsthed om, at det er vigtigt at have et netværk. Det er også evner til kontaktskabelse og modet til at kunne henvende sig og indgå i dialog med forskellige mennesker, som styrkes hos de unge.

4.6 Fritidsjobindsatser som integrationsorienteret greb

Målgruppen for de danske fritidsjobindsatser er primært unge mellem 13 og 18 år. Dertil er en stor del af indsatserne målrettet unge i udsatte boligområder. Det er et gennemgående træk, at fritidsjobindsatser ikke har et særligt fokus på minoritetsetniske unge i deres beskrivelse af målgruppe. I realiteten er der dog i en del af indsatserne en overvægt af minoritetsetniske unge blandt deltagerne. De unge i målgruppen har varierende grader af udfordringer, men det er gennemgående at indsatserne er målrettet unge, som har behov for hjælp til at få og varetage et fritidsjob.

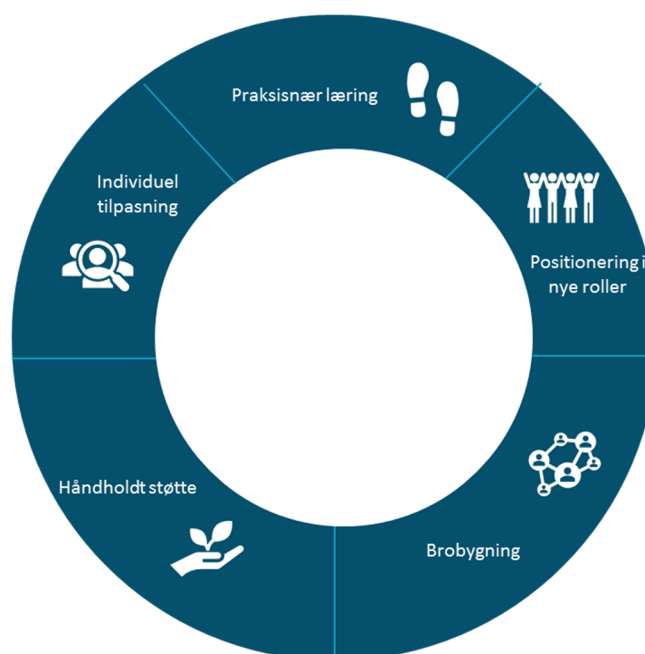
Formålet med fritidsjobindsatserne er typisk både at øge de unge chancer for at komme i ordinær beskæftigelse blandt andet ved at styrke deres faglige, sociale og personlige kompetencer. Der ligger dermed et integrationsperspektiv i formålet i form af muligheder og kompetencer til samfundsdeltagelse. Resultaterne af fritidsjobindsatser er også netop en udvikling af de unges faglige, sociale og personlige kompetencer, herunder forståelse for kulturen på en arbejdsplads, motivation, samarbejdskompetencer og selvtillid.

5.0 Virksomme elementer i fritidsjobindsatser

5.1 Introduktion til kapitlet

I dette kapitel præsenteres de fem kerneelementer, som er udledt i litteraturen og kvalificeret gennem casestudierne. Kerneelementer udgør de elementer, som praksis og viden indikerer er af væsentlig betydning for en indsats' virkning eller effekter. Et kerneelement er i udgangspunktet ikke bundet af konteksten og er derfor overførbart. Kerneelementerne kan omsættes på forskellige måder med forskellige tiltag afhængigt af rammerne i den lokale kontekst. Samtidig kan en drøftelse og opmærksomhed på, hvorvidt og hvordan kerneelementer er i spil i en konkret fritidsjobindsats, danne udgangspunkt for en kvalificering af praksis. Her er identificeret følgende fem kerneelementer, som ses af Figur 5-1.

Figur 5-1: De fem identificerede kerneelementer i virksomme fritidsjobindsatser



Via spørgeskemaundersøgelsen er det undersøgt, om de fem kerneelementer bringes i spil i landets fritidsjobindsatser. Det konkluderes, at alle fem kerneelementer genkendes i praksis og i høj grad er i spil i landets fritidsjobindsatser. 93 procent af indsatsjerne har angivet, at de bruger håndholdt støtte i deres indsats. De øvrige kerneelementer anvendes i 67-88 procent af indsatserne. I de uddybende casestudier vagte de fem kerneelementer også stor genkendelighed, og betydningen af netop disse fem elementer blev understreget og eksemplificeret.

I det følgende er de fem kerneelementer beskrevet på baggrund af litteraturstudiet og casestudierne. For hvert kerneelement beskrives:

- Indhold
- Hvordan virker det?
- Hvorfor virker det?
- Implementeringsforudsætningerne.



5.2 Praksisnær læring

Indhold

Med praksisnær læring forstås, at unge indgår i en virkelighedsnær situation, hvor de gennem praktiske aktiviteter lærer, hvad det vil sige at gå på arbejde, og hvordan man opfører sig på en arbejdsplads. Praksisnær læring er dermed læring gennem erfaring, hvor de unge guides og får både positiv og negativ feedback på deres opgaveløsning.

Hvordan virker det?

På tværs af studierne omsættes den praksisnære læring særligt i lommepengejob, hvor jobbet fungerer som en form for "øvebane" for den unge. I lommepengejob får den unge typisk lidt længere "snor" end i ordinære fritidsjob og oplæres og trænes i at indgå på en arbejdsplads, herunder at være mødestabil, arbejdsom, respektfuld og samarbejde, ganske som på det rigtige arbejdsmarked (Aner et. al., 2012; Center for Boligsocial Udvikling, 2019; Christensen et. al., 2018; Kjeldsen et. al., 2015). Den praksisnære læring kan desuden foregå i lønnede fritidsjob, hvor den unge gennem udførelse af konkrete arbejdsopgaver ligeledes øger sin forståelse af og tilknytning til arbejdsmarkedet (Christensen et. al., 2018; Nielsen, 2019).

Et betydningsfuldt aspekt af praksisnær læring er, at de unge løbende får forskellige former for feedback på deres opgaveløsning. Det kan være i form af mundtlig guidning, ris og ros. Særligt for den yngre del af målgruppen, viser litteraturstudiet, at det fremmer den praksisnære læring, hvis der gøres brug af tydelig belønning og konsekvens. Her kan belønning og konsekvens tænkes ind i den virkelighedsnære situation, hvor de unge for eksempel mærker en kundes utilfredshed, hvis opgaven ikke er løst godt. Det kan også være nødvendigheden af at samarbejde, der kan tydeliggøres gennem praksisnær læring.

Hvorfor virker det?

Praksisnær læring virker ved at regulere de unges adfærd, så de bliver bedre til at begå sig på en arbejdsplads, tage imod instruktion, løse opgaver og tage ansvar. Dermed øger det de unges arbejdskultur og hverdagsmestring.

Praksisnær læring virker også ved, at de unge får succesoplevelser og erfarer at kunne løse opgaver, de ikke troede, de kunne. Dermed styrker praksisnær læring de unges selvtillid, motivation og kompetencer (Christensen et. al., 2018; Kjeldsen et. al., 2015; Nielsen, 2019; Rambøll m.fl., 2018b).

Implementeringsforudsætninger

En forudsætning for implementering af dette kerneelement er, at arbejdssituationen virker så virkelighedsnær som muligt. Det kan sikres ved, at fagpersonalet involveret i den unges fritidsjob så vidt muligt arbejder og agerer, som de plejer (Christensen et. al., 2018; Rambøll m.fl., 2018b). Ligeledes kan det understøttes ved, at den unge ansættes i job med "rigtige" arbejdsopgaver og ikke aflønnes for opgaver, som man almindeligvis ikke vil få løn for (Kjer et. al., 2016; Nielsen, 2019). Ydermere kan det være et greb at udarbejde en officiel kontrakt mellem arbejdsplads, den unge og den unges forældre for at understøtte en virkelighedsnær arbejdssituation og signalere seriøsitet (Aner et. al., 2011).

En central udfordring i at opbygge målgruppens kendskab til hverdagen på en arbejdsplads er at finde den rette balance mellem på den ene side at stille krav til de unge, så

deres deltagelse i aktiviteten ligner en ordinær ansættelse, og på den anden side at tilbyde en rummelighed og fleksibilitet, som er nødvendig for, at målgruppen kan indgå i aktiviteten (Christensen et. al., 2018).



5.3 Positionering i nye roller

Indhold

Positionering af unge i nye roller indebærer, at de unge hjælpes til at indtage en anden rolle, end de plejer. Ved at indgå i nye fællesskaber med anderledes opgaver og ansvar, end de er vant til, kan de opleve at blive rollemodeller og at bidrage positivt. Dermed oplever de nye sider af sig selv, og andre omkring dem ser også disse nye styrker og sider.

Hvordan virker det?

Kerneelementet kommer eksempelvis i spil i lommepengejob, hvor de unge bidrager til at løse opgaver i boligområdet. Det kan også komme i spil i forbindelse med ordinære fritidsjob.

En række studier peger på, at unge gennem et fritidsjob kan indtage en ny rolle, hvor deres kompetencer anerkendes, og hvor de træder ud af negative roller. Det har betydning for, at ikke kun omverdenen ser dem i nye sammenhænge, men også at deltagerne ser andre positive sider af sig selv (Center for Boligsocial Udvikling, 2019; Christensen et. al., 2018; Kjeldsen et. al., 2015; Rambøll m.fl., 2018b).

Erfaringer viser, at det centrale for, at den unge kan indtage en ny, positiv rolle, er, at den unge tildeles ansvar i sin nye rolle – og at den unge støttes i at opnå viden og kompetencer til at indtage den nye rolle (Christensen et. al., 2018). Det er desuden centralt, at opgaverne foregår i et nyt fællesskab og i andre rammer, end hvor den unge har sin daglige gang (Christensen et. al., 2018). Det fremhæves desuden som en styrke, at der stilles krav og forventninger til den unge.

Derudover viser erfaringer, at det kan være nyttigt at have særligt fokus på at lade de unge varetage job eller funktioner, som de typisk ikke ville blive tilbudt. Det kan for eksempel være at servere gourmetmad eller producere specialsodavand.

Hvorfor virker det?

Positionering i nye roller virker ved, at den unge bliver mødt med positive forventninger, og at de oplever at blive set som en person, der kan bidrage med noget positivt. Studier viser, at den unge kan opleve stolthed ved at bidrage til fællesskabet, og at det fremmer den unges selvtillid, selvværd og motivation for at bryde ud af eventuelle negative vaner (blandt andet Center for Boligsocial Udvikling, 2019). Socialiseringen i et nyt fællesskab og i nye rammer kan yderligere bidrage til, at den unge udvikler personlige kompetencer og bliver bedre til at regulere sin egen adfærd og sine egne følelser (Center for Boligsocial Udvikling, 2019).

Positionering i nye roller bidrager således til, at både den unges omgivelser og den unge selv ser nye sider af den unge (Christensen et. al., 2018; Rambøll m.fl., 2018b). Ligeledes kan de kompetencer, som den unge udvikler i det nye job, give den unge en oplevelse af at kunne bidrage med noget nyt. Samlet set bidrager dette til, at den unge kan bevæge sig væk fra den vante – måske negative – rolle og i stedet indtage en ny og positiv rolle, hvor den unge oplever at gøre noget for andre. Studier peger på, at oplevelsen af at indgå

i et nyt fællesskab for eksempel i en virksomhed medvirker til, at den unge oplever nye tilhørsforhold og nye rollemønstre at spejle sig i (Christensen et. al., 2018; Rambøll m.fl., 2018b).

Implementeringsforudsætninger

Medarbejderne i en fritidsjobindsats skal have sociale og personlige kompetencer, der kan motivere den unge til at tro på sig selv i den nye rolle (Christensen et. al., 2018). Specifikt for lommepegejob påpeges det, at medarbejderne skal være eksplicite om tankerne bag opgaverne, herunder om opgavernes formål og arbejdsmetoder, så den unge er klædt godt på til og er motiveret for at varetage den nye rolle (Christensen et. al., 2018; Rambøll m.fl., 2018b). Endelig nævner et studie, at en arbejdsuniform kan fremme den unges identifikation med den nye rolle (Christensen et. al., 2018).



5.4 Brobygning

Indhold

Kerneelementet brobygning omhandler den konkrete etablering af kontakt mellem unge og arbejdsgivere, og i den forbindelse hjælp til at finde de rette fritidsjob med relevante opgaver og passende udfordringsniveau, som matcher den enkelte unge.

Kerneelementet brobygning omhandler også brobygning i en bredere forståelse. Her handler brobygning om at styrke de unges kompetencer og muligheder for at indgå på en arbejdsplads – eller andre miljøer, som den unge ikke normalt bevæger sig i.

Hvordan virker det?

På tværs af studierne sker brobygningen blandt andet i vejledningsaktiviteter og virksomhedsnetværk. I vejledningsaktiviteter hjælpes den unge til at få et realistisk billede af muligheder inden for job og uddannelse samt til at få bedre indblik i, hvad der kræves for at opnå et fritidsjob. Til det formål har medarbejdere i de boligsociale indsatser gode erfaringer med at anvende værktøjer inden for "tilværelsespsykologien" og "kvalificeret selvbestemmelse" (Rambøll m.fl., 2018a). Brobygningen sker også, når de unge er ude i et lommepegejob, hvor de samtidig har mulighed for løbende at få sparring hos en medarbejder i indsatsen. Det kan hjælpe den unge til at forstå arbejdspladsen og blive bedre til at begå sig på den.

Brobygningen sker også i virksomhedsnetværk og samarbejdet med arbejdsgivere, hvor fritidsjobindsatsen formidler kontakt til virksomheder med henblik på at matche unge til specifikke fritidsjob (Christensen et. al., 2015; Christensen et. al., 2018; Frederiksen et. al., 2011; Nielsen, 2015, 2019; Poulsen, 2013; Rambøll, 2010; Rambøll m.fl., 2018a; Svane, 2016).

Brobygningen kan også ske efter der er etableret et fritidsjob i en virksomhed, hvis fritidsjobindsatsen tilbyder løbende sparring, i fald der opstår tvivlsspørgsmål, misforståelser eller konflikter med de unge (Frederiksen et. al., 2011; Kjeldsen et. al., 2015; Kjer et. al., 2016).

De uddybende casestudier viser, at brobygning også kan ses som en del af samarbejdet med forældrene, hvor indsatserne arbejder for at styrke sammenhæng mellem den unges hverdag og ønsker om et fritidsjob på den ene side, og forældrenes motivation og kapa-

citeter til at støtte den unge i dette på den anden side. Det er vurderingen i flere casestudier, at denne brobygning er meget central for, at de unge får mulighed for at passe et fritidsjob, og dermed er det afgørende for virkningen af en fritidsjobindsats.

Endelig viser casestudierne, at de unges brobygning til andre netværk og ungdomsmiljøer udenfor deres boligområde med fordel kan tænkes ind som et element i fritidsjobindsatsen. Således har flere fritidsjobindsatser gode erfaringer med at bruge fritidsjobbet til at få den unge til at bevæge sig rundt i byen og til at møde nye mennesker.

Hvorfor virker det?

Den brobyggende indsats over for den unge kan øge mulighederne for, at den unge får og fastholder et fritidsjob. Gennem vejledningsaktiviteter kan den unges selvværd og selvtillid blive styrket, og den unge kan blive motiveret til at få et fritidsjob og en anden adfærd. Det understøttes særligt, når vejledningen tager udgangspunkt i en anerkendende tilgang, hvor der fokuseres på styrker, drømme og motivation hos den unge (Aner et. al. 2011; Rambøll m.fl., 2018a). Brobygning til forældre kan hjælpe til, at den unge oplever færre uoverensstemmelser mellem forventninger fra hjemmet og det omgivende samfund, eller at de blive bedre til at håndtere dem.

Den brobyggende indsats over for virksomheder kan bidrage til, at flere unge kommer i fritidsjob. Ved at opbygge virksomhedsnetværk kan der skabes jobåbninger, hvilket kan øge mulighederne for, at den unge får et job, og at der sikres et godt match mellem virksomhed og den unge.

Implementeringsforudsætninger

I forhold til brobygning til virksomheder er det vigtigt at være opmærksom på, at det er en tids- og ressourcetrækkende opgave at etablere og pleje virksomhedskontakter. Det lægger dog grundstenen for det videre arbejde, hvorfor det er centralt at have fokus på og prioritere (Frederiksen et. al., 2011). I kontakten til virksomheden er det væsentligt, at medarbejderne i fritidsjobindsatsen har virksomhedens behov for øje og formår at fremhæve, hvad virksomheden får ud af samarbejdet (Frederiksen et. al., 2011). I den forbindelse betoner litteraturen, at det er afgørende, at medarbejdere i fritidsjobindsatsen har viden om, hvordan man indgår i dialog med virksomheder samt etablerer og vedligeholder en god virksomhedskontakt (Center for Boligsocial Udvikling, 2019; Nielsen, 2019).

Casestudierne viser desuden, at medarbejdernes kompetencer til både at støtte og udfordre den unge i brobygningen til både forældre og arbejdsgiver har stor betydning for indsatsens succes.



5.5 Individuelt tilpasset

Indhold

Kerneelementet individuel tilpasning indebærer, at indsatsens aktiviteter tilpasses den enkelte unges behov og ønsker. Tilpasningen af indsatsen bygger på en inddragelse af den unge, og inddragelsen skal desuden styrke de unges motivation og ejerskab.

Hvordan virker det?

Inddragelsen sker ved, at den unge får en aktiv rolle i indsatsen. Dels ved, at den unge ansvarliggøres i forhold til jobsøgning, og dels ved, at indsatsen tager udgangspunkt i den

unges drømme og ressourcer. Inddragelse og ansvarliggørelse kan variere i form og grader og skal tilpasses målgruppen. Formålet er i alle tilfælde at sikre, at indsatsen matcher den unges ønsker og ressourcer, og at styrke den unges ejerskab til processen og øge den unges læring og kompetencer til at mestre jobsøgning m.m.

Individuel tilpasning indebærer, at indsatsens medarbejdere igennem hele processen tilpasser deres vejledning, opfølgende støtte, matching eller andre aktiviteter til den specifikke unge. For mindre ressourcestærke unge kan det eksempelvis involvere pædagogiske forløb, der ikke udelukkende har fokus på jobsøgning (Aner et. al., 2012). Kerneelementet bidrager til, at den unges egne ressourcer aktiveres i netop den udstrækning, der kan give den unge ejerskab over sin jobsøgning, samtidig med, at den unge oplever at blive støttet i indsatsen.

Hvorfor virker det?

Inddragelse af den unge og tilpasning i indsatsen støtter dels op om den unges empowerment og skal dels øge den unges ejerskab og motivation i forhold til indsatsen.

I forhold til empowerment peger studier på, at hvis der skal skabes varig gennemslagskraft, hvor de unge tilegner sig varige kompetencer – personlige, arbejdsmarkedsrettede og i forhold til livsmestring – er det afgørende, at den unge lærer selv at tage ansvar og initiativ. Dermed bliver det ikke medarbejdernes opgave at løse problemer for de unge, men at sætte de unge i stand til at løse egne problemer (Christensen et. al., 2018).

I forhold til ejerskab og motivation viser studier, at så længe den unge ikke tager ejerskab til den plan eller de mål, som der sættes med indsatsen, er det erfaringen, at de unge ofte falder fra og mister motivationen.

Implementeringsforudsætninger

Kerneelementet understøttes af, at der i begyndelsen af indsatsen foretages en samtale med den unge, som har til formål at afdække den unges behov, evner og ønsker (Holck et. al., 2012; Socialstyrelsen, 2016).

Det er centralt for kerneelementet, at medarbejderen har gode relationelle kompetencer, så der etableres en tillidsfuld relation med den unge, hvilket befordrer, at den unge kan udtrykke sine ønsker og behov (Christensen et. al., 2018). Ligeledes understøttes kerneelementet af, at medarbejderen har socialfaglige og pædagogiske kompetencer, der bidrager til, at medarbejderen kan vurdere den unges ressourcer og behov og tilpasse indsatsen herefter (Christensen et. al., 2018).

En central forudsætning er desuden, at der er tilstrækkeligt udbud af virksomheder med ledige fritidsjobstillinger til, at den enkelte unge kan opnå et passende match (Holck et. al., 2012). Dette afhænger naturligvis af de lokale virksomheders tilbud og efterspørgsel på arbejdskraft, samt af medarbejdernes evne til at etablere virksomhedskontakt.



5.6 Håndholdt støtte

Indhold

Kerneelementet håndholdt støtte består af en pædagogisk støtte til de unge. Støtten skal hjælpe de unge til at tackle personlige og sociale udfordringer, som står i vejen for at kunne få og fastholde et fritidsjob, ligesom en håndholdt støtte kan indebære, at den

unge bliver guidet og fulgt tæt, hvis behovet er der (Center for Boligsocial Udvikling, 2015; Christensen et. al., 2018; Frederiksen et. al., 2011; Nielsen et. al., 2015).

Hvordan virker det?

Den håndholdte støtte kan komme i spil i forskellige aktiviteter. Dels kan den komme i spil i forbindelse med lommepegejob, hvor en medarbejder følger den unge tæt og støtter den unge i konkrete situationer på jobbet. Den håndholdte støtte kan også komme i spil i vejledningstiltag, hvor der gennem samtaler arbejdes med at hjælpe den unge til at overkomme barrierer i forhold til at kunne være i et fritidsjob. Endelig kan en håndholdt støtte være relevant, når der er situationer på fritidsjobbet, som den unge har svært ved at håndtere.

Meget tyder på, at støttens virkning øges ved, at den målrettes den enkelte unges behov og ressourcer. Her er det vigtigt, at den unge oplever at blive mødt med rummelighed, respekt, nysgerrighed og imødekommenhed, samt at støtten målrettes den unge (Frederiksen et. al., 2011; Rambøll m.fl., 2018a).

Et andet aspekt af en håndholdt støtte er, at virkningen øges ved, at den er baseret på en tillidsfuld relation. Her viser erfaringerne, at det kan være lettere at hjælpe den unge, styrke selvtillid og korrigerer adfærd, hvis der er opbygget en god relation mellem en medarbejder og den unge. Her er det vigtigt for virkningen, at den unge oplever, at relationen "kan bruges til noget". Det vil sige, at det ikke er relationen i sig selv, der er fundamentet for forandring, men en relation, hvor den unge oplever at få hjælp eller at blive udfordret på en positiv måde. Her er det blandt andet en erfaring, at det er vigtigt at være til rådighed, være tilgængelig og handle hurtigt, når den unge har brug for det (Kjeldsen et. al., 2015; Rambøll m.fl., 2018a).

Hvorfor virker det?

Med en håndholdt støtte kan den unges identitetsudvikling og selvforståelse styrkes, ligesom den unge hjælpes til at tilegne sig disciplin og arbejdsmoral. Den håndholdte støtte kan derfor betyde, at den unge bliver fastholdt i fritidsjobbet og i en positiv udviklingsproces.

Håndholdt støtte er særligt relevant i arbejdet med de dele af målgruppen, som har en høj grad af personlige og sociale udfordringer, eller som har en svag forståelse af forventninger og kulturen på en arbejdsplads. Det kan dermed både være den meget unge del af målgruppen, som har behov for støtte til at kunne begå sig på en arbejdsplads, og det kan være den lidt ældre men mere udfordrede del af målgruppen. Det vil sige unge, som mangler selvtillid og motivation, eller unge, som ikke har forståelse for, hvad der forventes af dem på arbejdspladsen. Endelig kan det være unge, som har adfærdsvanskeligheder og har svært ved at indgå i samarbejde eller kontakt med kolleger og kunder.

Implementeringsforudsætninger

En konstruktiv håndholdt støtte indebærer, at der i fritidsjobindsatsen findes fagprofessionelle med pædagogiske/socialfaglige kompetencer og relationskompetencer. Derudover kan det være en fordel af have metodiske kompetencer for eksempel inden for coaching eller lignende. En del af disse kompetencer er relateret til de pædagogiske og socialfaglige uddannelser, og at medarbejdere for eksempel har de faglige kompetencer til at varetage guidende samtaler med de unge, herunder tilgange eller metoder, såsom den aktive anerkendende lytning. Evalueringer viser desuden, at medarbejdere med anden uddannelsesmæssig baggrund kan opleve det nyttigt at få de faglige værktøjer gennem kurser, eksempelvis i konfliktmægling og narrativ coaching (Christensen et. al., 2018; Rambøll m.fl., 2018a).

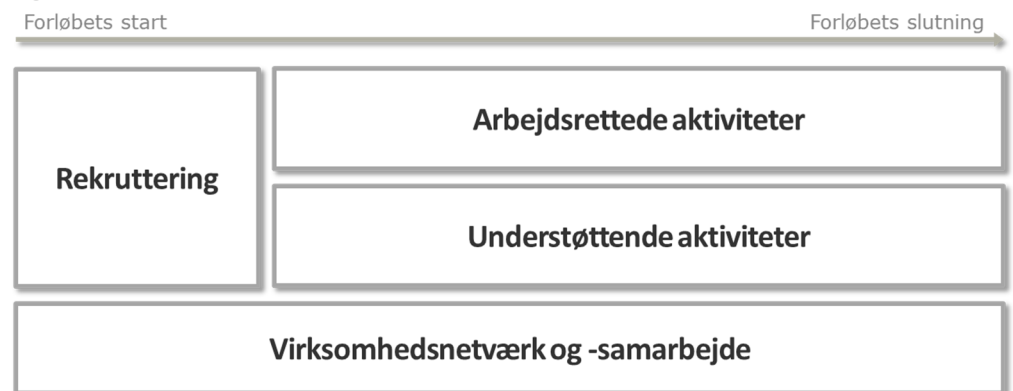
6.0 Indsatsmodel

6.1 Introduktion til kapitlet

Dette kapitel præsenterer en indsatsmodel bestående af en række aktiviteter. Indsatsmodellen og aktiviteterne er udledt på baggrund af litteraturen og casestudierne og skal illustrere, hvordan en indsats, som bringer de fem kerneelementer i spil, kan opbygges.

Den samlede indsatsmodel fremgår af figur 6-1 og skal ses som et kronologisk forløb for målgruppen bestående af fire kategorier af aktiviteter. En helhedsorienteret fritidsjobindsats, som arbejder med de fem kerneelementer kan således med fordel bygges op om fire kategorier af aktiviteter, nemlig rekrutteringsaktiviteter ved opstart af forløbet, derefter arbejdsrettede aktiviteter sideløbende med understøttende aktiviteter. Både ved indsatsens opstart og løbende kan der arbejdes med at sikre adgangen til relevante arbejdspladser gennem virksomhedsnetværk og -samarbejde.

Figur 6-1: Indsatsmodellen



En fritidsjobindsats, hvor alle fem kerneelementer aktiveres, kan med fordel indeholde disse fire kategorier af aktiviteter. Indsatsen og prioriteringen af de forskellige aktivitetstyper skal dog tilpasses målgruppen. Der kan også være samarbejdende aktører, som varetager nogle af aktiviteterne, hvor fritidsjobindsatsen i stedet for selv at implementere alle aktiviteter kan etablere et samarbejde omkring indsatsen.

I hver aktivitetskategori er der identificeret 3-5 aktiviteter, som anvendes med god erfaring i landets fritidsjobindsatser. Afhængig af indsatsens målgruppe, formål, omfang og samarbejdsmuligheder kan indsatsen bygges op omkring et relevant udvalg af de identificerede aktiviteter.

I spørgeskemaundersøgelsen er der spurgt ind til anvendelsen af fire specifikke aktiviteter: fritidsjobvejledning, lommepengejob, kurser og virksomhedskontakt/matching. Stor set alle indsatser (96 procent) har en fritidsjobvejledning. Rigtig mange (91 procent) arbejder med lommepengejob. Lidt færre, men stadig hovedparten, tilbyder kurser (81 procent) og arbejder med virksomhedskontakt/matching (85 procent).

I dette kapitel gennemgås de enkelte aktiviteter under hver kategori.

6.2 Rekrutteringsaktiviteter

Denne type af aktiviteter består i at rekruttere målgruppen ind i indsatsen. Rekruttering af målgruppen er en forudsætning for at kunne igangsætte et forløb for de unge. Det er således ikke i rekrutteringen, at kerneelementerne kommer i spil, men først i selve arbejdet med de unge. I de uddybende casestudier blev der identificeret flere forskellige rekrutteringsaktiviteter. Disse aktiviteter vil i det følgende blive beskrevet og skal fungere som eksempler til inspiration:

- Henvisning gennem fagfolk i kommuner
- Skriftlig ansøgning og samtale
- Rekruttering via andre indsatser og arrangementer
- Mund-til-mund rekruttering
- Opsøgende arbejde i lokalområdet.

Henvisning gennem fagfolk i kommunen

Nogle fritidsjobsindsatser rekrutterer målgruppen gennem henvisning/visitering fra for eksempel socialrådgivere på ungeteamet, hvor den unge har en sag, eller der er en børnefaglig undersøgelse i gang på den unge. Socialrådgiverne kigger sagerne igennem i møder med deres faglige leder og vurderer, om den unge skal have tilbud om fritidsjobindsatsen. Herefter kan det være op til fritidsjobindsatsen, om den unge passer i forhold til inklusionskriterier. I andre indsatser er det skolen, der er en central samarbejdspartner i forhold til rekrutteringen. Her kan det være en AKT-lærer, som henviser unge, der kan have gavn af et fritidsjob, videre til indsatsen.

Denne rekrutteringsstrategi er gavnlig ved fritidsjobindsatser, som er målrettet udsatte unge.

Skriftlig ansøgning og samtale

En af fritidsjobindsatserne fra casestudierne rekrutterer målgruppen gennem skriftlig ansøgning via deres hjemmeside. Her har de unge typisk hørt om indsatsen gennem sociale medier eller gennem venner. Herefter udvælges unge blandt ansøgerne, deres skoler bliver kontaktet i forhold til yderligere informationer og til sidst bliver den unge indkaldt til samtale med indsatssejeren.

Denne rekrutteringsstrategi er gavnlig ved fritidsjobindsatser, hvor der kan stilles større krav til målgruppen.

Rekruttering via andre indsatser og arrangementer

Flere fritidsjobindsatser rekrutterer unge gennem andre øvrige indsatser, som de administrerer. Det kan for eksempel være indsatser som fædre- og familiegrupper, hvor der oplyses om fritidsjobindsatsen og kendskabet til indsatsen derfor udbredes. På lignende vis er der også flere fritidsjobindsatser, der rekrutterer unge gennem indsatser hos samarbejdspartnere. Det kan eksempelvis være en boligsocial forening, der samarbejder med en kommunal aktør, som udbyder lektiehjælp til unge i det lokale kulturhus, eller gennem kommunens grundskolevejledere. Desuden er der flere af fritidsjobindsatserne, der oplyser om deres fritidsjobindsatser gennem arrangementer i grundskoler. Det kan for eksempel være gennem oplæg for 8. og 9. klasser.

Denne rekrutteringsstrategi kan sikre at rekrutteringen rammer bredt og mange unge.

"Charlotte [udførende medarbejder i fritidsjobindsatsen] kom på min skole og holdt oplæg om børnepasserkurser og fritidsjob, og hvad man kunne lave efter skole. I 2018 skrev jeg så til hende angående fritidsjob. Hun hjalp mig med at finde steder. Inden jeg mødte hende, havde jeg ikke tænkt på fritidsjob som en mulighed. Det er en god måde at tjene sine egne penge. Senere hjalp hun mig med ansøgningen til et fritidsjob på et bibliotek."

Ung i fritidsjobindsats

Mund-til-mund rekruttering

Rekruttering af de unge kan også foregå på en mere uformel måde gennem anbefalinger og kendskab til indsatsen, der spredes mund-til-mund. Denne strategi kan ikke stå alene som rekrutteringsstrategi, men den er dog væsentlig for mange af indsatserne. Her opfordres de unge, der er glade for indsatsen, til at sprede ordet omkring indsatsen, og hvad den kan hjælpe de unge med.

Mund-til-mund rekruttering sker først, når indsatsen har været i gang noget tid, og flere unge har haft gode erfaringer med den.

Hvis aktører fra fritidsjobindsatsen også er i kontakt med forældre eller søskende gennem andre indsats, opfordres de også til at sprede ordet til unge blandt dem, der kunne være relevante at inddrage i fritidsjobindsatsene.

Opsøgende arbejde i lokalområdet

En anden uformel rekrutteringsstrategi, som anvendes blandt de undersøgte fritidsjobindsats, er opsøgende arbejde i lokalområdet. Det kan være, at rekrutteringen sker gennem opsøgende arbejde på for eksempel lokale grundskoler, til fodboldkampe i lokalområdet, aktiviteter i den lokale idrætshal eller ved andre lokale arrangementer.

Opsøgende arbejde i lokalområdet kan hjælpe til at identificere en del af målgruppen, som ikke selv henvender sig.

"Da jeg var 14, var der et arrangement i min gård, hvor mine veninder og jeg spillede basket med ungekoordinatoren. Hun spurgte, om vi ville gå til sport. Så skrev min mor med hende. Og da jeg fyldte 15, hjalp hun mig med at finde job i en børnehave i fem måneder."

Ung i fritidsjobindsats

6.3 Virksomhedsnetværk og -samarbejde

Særligt hvis man i indsatsen ønsker at kunne sende de unge ud i lommepengejob i virksomheder, boligorganisationer eller offentlige arbejdspladser, ligger der en vigtig opgave i at opbygge et netværk af arbejdsgivere og i løbende at vedligeholde samarbejdet med dem.

Et netværk af arbejdsgivere kan også være en fordel for en fritidsjobindsats, som ikke indeholder lommepengejob, men som gerne vil kunne hjælpe unge ud i et ordinært fritidsjob. Her kan et stærkt netværk af og samarbejde med arbejdsgivere betyde, at medarbejdere i indsatsen har overblik over ledige fritidsjob, og at unge fra fritidsjobindsatsen kan få et fortrin i jobsøgningen.

Med virksomhedsnetværk og -samarbejde menes ikke kun private netværk og samarbejde med private virksomheder, men også for eksempel boligorganisationer og offentlige arbejdspladser.

I alle aktiviteterne under virksomhedsnetværk og -samarbejde er *kerneelementet brobygning* i fokus.



Her handler det dels om at skabe de bedste muligheder for at kunne skabe kontakter mellem unge og arbejdsgivere. Dels handler det om at støtte op om selve brobygningsprocessen, og gøre det lettere for arbejdsgivere at tage imod unge fra målgruppen i et fritidsjob.

"Jo mere god brobygning eller samarbejde, jo nemmere er det også at sige til virksomheden: 'Kan du ikke lige snuppe de her to unge?'. Det bliver også nemmere for den unge senere at gå ud med en ansøgning og sige: 'Vil du ikke have mig ansat? Det var mig, der lavede det her for jer gennem [navn på fritidsjobindsatsen]'. Så selvom du hedder Mohammed, så vil virksomhederne gerne en."

Udførende medarbejder af fritidsjobindsats

I det følgende beskrives en række aktiviteter indenfor virksomhedsnetværk og -samarbejde. Disse skal fungere som eksempler til inspiration:

- Opsøgende arbejde hos virksomheder
- Klæde virksomheden på
- Løbende vedligeholdelse af relation til virksomhederne.

Opsøgende arbejde hos virksomheder

Det opsøgende arbejde hos virksomheder indbefatter, at udførende medarbejder opsøger lokale virksomheder i forhold til ansættelse af en specifik ung med interesser for virksomheden eller i forhold til at skabe et større samarbejde med virksomheden om for eksempel at tage flere unge i ordinært fritidsjob eller i lommepegejob.

En vigtig del af det opsøgende arbejde hos virksomheder handler om at motivere virksomhederne til et samarbejde. Her er det erfaringen, at det er meget vigtigt for virksomhedernes motivation, at det er nemt for virksomhederne at indgå i samarbejdet.

"Der ikke ret mange, der siger, at de ikke vil være med til at tage et socialt ansvar, hvis det er nemt. De fleste vil egentlig gerne bidrage, men det skal være nemt."

Kommunal samarbejdspartner

I nogle indsatser etablerer man et relativt formaliseret samarbejde med et netværk af virksomheder. I andre indsatser har man bedre erfaringer med, at samarbejdet er mere uformelt.

"Det er meget lavpraktisk. Jakob skaber hul igennem til et fritidsjob hos virksomheder. Vi har prøvet at have partnerskaber med virksomheder eller virksomhedsnetværk. Men det, der virker bedst for os, er, at det er en-til-en, uformelt og helt nede på jorden. Nogle virksomheder bakker, hvis det bliver for formelt."

Leder af fritidsjobindsats

Klæde virksomheden på

For at etablere et stærkt virksomhedsnetværk og -samarbejde med succesfulde oplevelser for både virksomhederne og den unge, kan der være behov for at klæde virksomhederne godt på til at kunne håndtere en fritidsjobansat. Flere af de undersøgte fritidsjobindsatser understreger vigtigheden i dette. Nogle fritidsjobindsatser samler flere virksomheder til møde, hvor der forventningsafstemmes, og information om målgruppen gives til virksomheder for at klæde dem godt på. Andre fritidsjobindsatser mødes med den enkelte virksomhed, som de har indgået aftale med, og sørger for at forventningsafstemme, hvad de kan forvente af de unge, og hvilke udfordringer der kan være ved at have målgruppen i arbejde.

”På virksomhedsdelen er vi blevet gode til at klæde virksomheder, organisationer og institutioner på. Vi har rigtig mange møder med dem, hvor alle butikshefterne er der, hvor vi forklarer, hvilke udfordringer de unge har, og hvad det betyder. Vi taler om, hvordan man forebygger udfordringer, og hvornår de kan tage fat i os. Vi beskriver målgruppen, og hvad der skal ske, hvis den unge ikke dukker op. Hvis de unge for eksempel ikke dukker op, fortæller vi virksomhederne, at vi reagerer på det og eventuelt kontakter forældrene.”

Udførende medarbejder i fritidsjobindsats

Løbende vedligeholdelse af relation til virksomhederne

Et virksomhedsnetværk eller -samarbejde skal løbende vedligeholdes. Her er der flere af de undersøgte fritidsjobindsatser, der sikrer dette gennem tæt og løbende kontakt med virksomhederne.

Den tætte kontakt kan ske ved, at virksomhederne har en fast kontaktperson til fritidsjobindsatsen, som de kan kontakte, hvis der er spørgsmål til eller udfordringer med den unge ansat i et fritidsjob eller lommepegejob. For mange virksomheder kan det skabe tryghed, at de ved præcist, hvor de kan henvende sig, og at der er let tilgængelighed til fritidsjobindsatsen.

Relationen til virksomhederne kan også vedligeholdes ved, at der følges op løbende med både den unge og virksomheden ude på virksomhederne. Kontakten kan foregå systematisk, hvor fritidsjobindsatsen sætter faste tidspunkter for, hvornår de kontakter den unge og virksomheden, når en ung er blevet ansat. Det kan for eksempel være fire uger efter ansættelse og igen fire uger senere. Hvis der er behov for en tættere opfølgning på en ung, er det også gavnligt, at fritidsjobindsatsen kan være fleksibel og følge op lidt oftere.

Desuden kan fritidsjobindsatserne vedligeholde en god relation til virksomhederne ved at parre den unge op med en ungementor, der følger og hjælper den unge ved lommepegejob i virksomheden. Det kan skabe tryghed for virksomheden, da der er en til at ”tage sig af” den unge og sikre kvalitet i opgaveløsningen. Mere om mentorrollefunktionen i afsnittet om arbejdsrelaterede aktiviteter.

”Vi har gode virksomhedssamarbejder, netop fordi vi sidder lokalt. Vi kan nemt komme ud og tale med butik- og distriktschefer. Nogle gange kontakter de os. Den lokale forankring gør, at vi kan skabe en tæt relation.”

Udførende medarbejder af fritidsjobindsats

6.4 Arbejdsrettede aktiviteter

Arbejdsrettede aktiviteter indeholder aktiviteter, der har fokus på at styrke de unges faglige og arbejdsrettede kompetencer, så de på sigt kan varetage et ordinært fritidsjob. De arbejdsrettede aktiviteter har dermed fokus på læring i forhold til at hjælpe den unge til at kende til fritidsjobmuligheder og hvordan man søger et fritidsjob. De arbejdsrettede aktiviteter har også fokus på at klæde den unge på til at kunne indgå på en arbejdsplads og varetage et fritidsjob, herunder at arbejde med mødestabilitet, arbejdsgivers forventninger, planlægning og løsning af opgaver, samarbejde, ansvar og initiativ.

De arbejdsrelaterede aktiviteter er i høj grad betinget af den enkelte unges situation, herunder kompetencer, erhvervs erfaring og problemkompleks.

Alt afhængig af, hvor langt målgruppen er fra at kunne varetage et ordinært fritidsjob, kan de arbejdsrettede aktiviteter indeholde flere eller færre aktiviteter, som forbereder den unge på fritidsjobbet. For unge, der er tæt på at kunne varetage et fritidsjob, vil de arbejdsrettede aktiviteter hovedsageligt bestå af hjælp til at søge fritidsjob. For unge, der mangler kompetencer og arbejdsforståelse kan der være behov for flere arbejdsrettede aktiviteter, for eksempel lommepengejobs, hvor unge kan øve sig i at passe et fritidsjob. For en sådan målgruppe kan det også være relevant at have forberedende kursusaktiviteter og/eller en mentor, som støtter den unge i at passe et fritidsjob.

I de arbejdsrelaterede aktiviteter er alle fem kerneelementer centrale. Gennem afsnittet vil der fremgå eksempler på, hvornår kerneelementerne kommer i spil:

I det følgende vil eksempler på arbejdsrettede aktiviteter blive beskrevet og skal fungere som eksempler til inspiration:

- Kursus- og introduktionsaktiviteter
- Fritidsjobvejledning
- Lommepengejob
- Mentorstøtte
- Innovation og iværksætteri.

Kursus- og introduktionsaktiviteter

En af de arbejdsrettede aktiviteter er kursus- og introduktionsaktiviteter. De har til hovedformål at forberede de unge på at kunne varetage et fritidsjob.

Nogle kursus- og introduktionsaktiviteter indeholder en generel hjælp til jobsøgning og forberedelse til fritidsjobbet. De kan indeholde ansøgnings- og CV-værksteder, introduktion til praktiske forhold som skattekort og NemID samt øvelse i jobsamtale. Derudover kan disse aktiviteter indeholde generel information om, hvad der forventes af de unge, når de starter i et fritidsjob – og hvilke forventninger de unge kan have til arbejdsgiveren.

Derudover kan kursus- og introduktionsaktiviteter også tage form som inspirationsoplæg, hvor virksomheder eller enkelte personer holder oplæg for de unge i fritidsjobindsatsen om for eksempel deres karrierevej. Dette er med et formål om at give de unge et indblik i, hvad der skal til for at opnå forskellige arbejdsstillinger.

"Forventningsafstemning er meget vigtigt. Det gør vi meget i et dialogforum. Vi holder aftner, hvor vi får forskellige erhverv ud, som fortæller om deres job og vejen dertil, for at give de unge indblik i, hvad de kan forvente. For eksempel har vi haft en ingeniør, der fortalte om det kulturchok, han oplevede ved at starte på en videregående uddannelse."

Leder af fritidsjobindsats

Andre kursus- og introduktionsaktiviteter er orienteret mod et specifikt fritidsjob eller en branche, som kræver særlige kompetencer hos de unge. Det kan være børnepasning, havearbejde eller lignende. De unge bliver her klædt på til at kunne varetage specifikke fritidsjob eller fritidsjob i specifikke brancher. Nogle kurser eller introduktioner udbydes i samarbejde med arbejdsgivere som for eksempel et supermarked eller kommunale dagtilbud.

I kursus- og introduktionsaktiviteter er det særligt kerneelementet *brobygning til virksomhederne*, der er i spil. Ifølge ledere og udførende medarbejdere har kursus- og introduktionsaktiviteterne generelt medvirket til, at de unge har nemmere ved at opnå ansættelse og har en ide om, hvad der bliver krævet af dem, når de sidder i jobbet. Derudover er aktiviteterne også med til at skabe et fællesskab blandt de unge i fritidsjobindsatsen. De unge oplever selv, at kurserne i høj grad er gavnlige for dem både i forhold til de specifikke fritidsjobs men også generelt.



"På kurset har jeg lært at være sammen med nye mennesker. Vi snakkede meget om førstehåndsindtryk til kurset. Vi lærte, hvordan man hilser på folk og er imødekommende. På børnepasserkurset lærte vi også, at det er vigtigt at kommunikere, især når man arbejder med børn. Kommunikation er en stor del af at være mennesker, så det lærte jeg."

Ung i fritidsjobindsats

Fritidsjobvejledning

Den individuelle vejledning kan både være en hjælp til de unge om at komme i ordinært fritidsjob, og det kan være en indgang til at få den unge tilknyttet lommepengejob. Vejledningen er helhedsorienteret, fordi den ikke kun fokuserer på fritidsjob og lommepengejob, men også andre aspekter i den unges liv, der kan have betydning for, om den unge kan påtage sig et fritidsjob/lommepengejob og fastholdes heri.

Det er en fordel, når fritidsjobvejledningen er placeret tæt på de unge. Det kan være i en boligsocial indsats i de unges boligområde eller på skoler.

I vejledningen får de unge vejledning i at skrive jobansøgning, lave et CV, identificere ledige job og gå til jobsamtale.

Hvis fritidsjobindsatsen har et netværk af mulige arbejdsgivere at trække på, kan en del af vejledningen også handle om at matche den unge med en arbejdsgiver og om at støtte den unge i at målrette ansøgning til det specifikke job.

I den individuelle vejledning er der også gode erfaringer med, at medarbejderen gennem dialog og sparring arbejder med den unge om at afklare den unges motivation og kompetencer. Litteraturstudiet og de dybdegående casestudier peger på, at det er nyttigt at an-

vende en anerkendende tilgang og at synliggøre den unges succeser og ressourcer. Samtidig er det også centralt, at medarbejderen kan udfordre den unge, så den unge får realistiske forventninger til fritidsjobbet.



Kerneelementet *individuel tilpasning* står centralt i den individuelle vejledning, fordi de enkelte vejledningssessioner er tilpasset den unge. Det kan for eksempel gælde i forhold til vurdering af, om den unge selv skal skrive et udkast til en ansøgning og CV, eller om den udførende medarbejder skal sidde ved siden af den unge og hjælpe løbende med at skrive ansøgning og CV. Det kan også være, fordi den udførende medarbejder lærer den unge at kende og derefter kan rådgive den unge til fritidsjob, der passer til den unge selv.

Desuden kan den individuelle tilpasning sammen med kerneelementet *håndholdt støtte* komme til udtryk gennem intensiteten af vejledningen. Gennem vejledningen identificeres eventuelle barrierer for fritidsjob, og i de løbende eller mere intensive vejledningsforløb kan der arbejdes med disse barrierer.



”Det er også noget med indledende at afdække, hvad den unge kan, for det er vigtigt, at den unge får nogle succesoplevelser. Små succesoplevelser i starten, og så kan man godt klare nogle udfordringer undervejs, men det er vigtigt, at de får nogle succeser.”

Leder af fritidsjobindsats

I vejledningen kan kerneelementet *positionering i nye roller* også være retningssgivende. Vejledningen kan være med til at belyse kompetencer hos den enkelte unge, sætte tanker i gang omkring drømme og fremtid. Derved kan den udførende medarbejder medvirke til, at den unge kan se sig selv i en ny og stærkere rolle.



Lommepegejob

I lommepegejob etableres der småjob eller fritidsjob med rummelige rammer, hvor unge kan øve sig i at passe et fritidsjob. De unge får ofte ekstra hjælp til at løse opgaverne og møder mere tålmodighed fra arbejdsgiverens side, end de ville i et ordinært fritidsjob. Jobbene kan enten være lønnede, eller der kan være tale om pointsystemer og optjening af gaver eller oplevelser. Jobbene kan være udbudt af fritidsjobindsatsen selv eller af samarbejdsvirksomheder. Konkrete arbejdsopgaver kan være at passe børn, når forældrene deltager i aktiviteter i en boligsocial indsats, rydde op i fælleshuset, vedligeholdelse af udearealer og distribuering af informationsmateriale.

Unge i alderen 13-16 år, som modtager undervisning, må ikke have lønarbejde mere end to timer i hverdage og 7-8 timer i dage, hvor der ikke er undervisning. Typisk arbejder lommepegejobberne derfor to timer ad gangen 1-2 gange om ugen. Varighed af ansættelse ligger typisk på et halvt til et helt år.

Der er som oftest forskel på indholdet i lommepegejob afhængigt af deltagergruppens alder. For eksempel er lommepegejob for den yngre del af målgruppen typisk mindre formaliseret, flere deltagere og aflønning kan foregå via point, mens det for den ældre målgruppe er mere formaliseret, og der arbejdes med ansættelsessamtaler, kontrakter og aflønning, ligesom der også er klare aftaler omkring mødetid, opgaver m.m. Jo ældre målgruppen er, jo mere kan det ligne et fritidsjob. På den baggrund kan man tale om underkategorier eller et kontinuum.



Kerneelementet *praksisnær læring* er i høj grad i spil i lommepengejob, fordi den unge oplever at få rigtige arbejdsopgaver på en arbejdsplads. Her lærer de unge at tage ansvar for deres opgaver og oplever, at der er forventninger til dem, og lærer, hvad det vil sige at være på en rigtig arbejdsplads.

Oftentimes vil der også arbejdes med kerneelementet *positionering i nye roller*, idet den unge oplever at kunne varetage arbejdsopgaver og tilføre værdi til en reel arbejdsplads.



"Vi insisterer på, at det er ordinære jobs. Jeg tror på, at hvis man kan lykkes med det, så får man en større oplevelse af mestring, og den oplevelse vokser man mere af, end de her 'som om'-mestringsoplevelser. Men det er også krævende, og vi skal støtte op om, at det bliver en mestringsoplevelse."

Leder af fritidsjobindsats

"Det er meningen, at det skal styrke oplevelsen af at deltage i det ordinære system frem for et specialiseret system. De unge ved jo også godt, hvad der er rigtige job, og hvad der er noget, som en familiebehandler har fundet på."

Udførende medarbejder/koordinator af fritidsjobindsats

Lommepengejob, hvor den unge oplever at være en del af et fællesskab på en arbejdsplads, kan ligeledes medvirke til, at den unge oplever sig selv i en anden rolle.

"Det er vigtigt for os unge, at vi kan arbejde seriøst sammen og så have det sjovt bagefter. Man ser nogle andre sider af hinanden, når man arbejder sammen. Man ser hinanden på en måde, man ikke er vant til."

Ung i fritidsjobindsats

Her fremhæver en af de undersøgte fritidsjobindsatser, at det er brugbart at udlevere uniformer eller T-shirts til de unge på lommepengejob. Ifølge denne fritidsjobindsats er det med til at signalere et fællesskab og et tilhørsforhold til den arbejdsplads, som den unge er ude i.

Generelt opleves det blandt fritidsjobindsatser, samarbejdspartnere og unge, at lommepengejobs ikke kun giver læring i forhold til varetagelse af de konkrete arbejdsopgaver. Det er også med til at skabe generel læring om arbejdsmarkedet og menneskelige kompetencer, som gavner på den længere bane.

Mentorstøtte

Mentorstøtte er med til at skabe tryghed for både den unge og arbejdsgiver i fritidsjob eller lommepengejob. Den unge ved, at der er hjælp at hente et sted, og virksomheden bliver mindre belastet og er mere sikre på, at der er kvalitet i opgaveløsningen. Ydermere understøtter mentoren den læring, som den unge opnår gennem fritidsjobbet.

Støtten gælder både konkret arbejdsrelateret støtte og støtte til at håndtere personlige og sociale udfordringer.

Mentorstøtte er bredt praktiseret både som en veldefineret mentoraktivitet og som en mentorlignende støtte, hvor arbejdsgivere eller medarbejdere i fritidsjobindsatser støtter de unge. Ved nogle fritidsjobindsatser er der klare aftaler for mentorstøtten, mens andre

steder er det en mere uformel rolle, som enten lederen, en frivillig eller en udførende medarbejder påtager sig efter de unges behov. Mens de udførende medarbejdere eller frivillige voksne ved nogle fritidsjobindsatser agerer mentorer, er det ved andre fritidsjobindsatser de unge, der har været en del af indsatsen i længere tid, der er mentorer for nye unge i indsatsen.

Mentoropgaver kan være praktisk hjælp til den unge, for eksempel ved at hjælpe den unge hen til fritidsjobbet de første par gange, indtil den unge selv kan komme derhen. Mentoren kan også hjælpe med at sætte den unge ind i arbejdsopgaverne.

"Man får en anden rolle som mentor. Man skal sørge for at lære noget videre til de andre, og de lærer også lynhurtigt. Det er supersjovt. En, som jeg var mentor for, vidste for eksempel ikke, hvordan man brugte en rive, men så lærte jeg ham det stille og roligt. Og nu er virksomheden rigtig glade for ham."

Ungementor i fritidsjobindsats

Mentoropgaver kan også være en løbende støtte og sparring, så den unges læring på fritidsjobbet understøttes af samtaler med mentoren. Den løbende sparring kan også hjælpe den unge til at fastholde fritidsjobbet.

"Ofte ringer vi til de unge og hører, hvordan det går. Det gør vi cirka 3-4 uger efter, de er startet. Og ofte ringer vi igen efter 10 uger. Det gør vi, fordi det er en særlig målgruppe, og det glider ikke så let altid. Der er bare brug for en ekstra opfølgning. Ofte er vi også i kontakt til virksomhederne. Det er mest per telefon. Her spørger vi, om alt går godt."

Udførende medarbejder i fritidsjobindsats

Kerneelementet *håndholdt støtte* kommer stærkt i spil i mentor(lignende) støtte. Gennem mentorstøtten skabes en relation mellem mentor og den unge, som kan bruges til at arbejde med forskellige barrierer for den unge i fritidsjobbet. Desuden kan mentor støtte den unge i praktisk opgaveløsning og i håndtering af svære situationer i forbindelse med fritidsjobbet.



"Der skal sættes tid af til at understøtte de unge; til at man kan ringe sammen, mødes eller tage med ud til virksomheden i starten - for det er lidt det, der mangler nogle steder. Der skal bare være tid til håndholdt støtte, ellers falder de unge fra. De skal vises, hvordan man gør, for ellers står de og bliver usikre, og så bliver arbejdsgiver måske utilfreds."

Leder af fritidsjobindsats

Kerneelementet *positionering i nye roller* kan også komme i spil, når unge i indsatsen er mentorer for nye deltagere. Her er det ungementoren, der oplever at positionere sig i en ny rolle.



Innovation og iværksætteri

Flere fritidsjobindsatser har aktiviteter, der er for de ældre unge i fritidsjobindsatsen, som er klar til at tage mere ansvar og er motiveret for innovation og iværksætteri.

Aktiviteter, der involverer innovation og iværksætteri, er for de unge, der er ældre og har overskud.

Aktiviteterne kan eksempelvis involvere de unge i fritidsjobindsatsens strategi, ledelse og opstart af nye projekter. Et konkret eksempel er, at de unge involveres i beslutninger om, hvilke unge der rekrutteres ind i fritidsjobindsatsen, hvilke sociale arrangementer der skal planlægges, og hvilke lommepengejobs der skal opstartes.

6.5 Understøttende aktiviteter

Understøttende aktiviteter har fokus på at styrke personlige og sociale kompetencer, som også har stor betydning for, om de unge kan få gode oplevelser og læring gennem fritidsjobbet. De understøttende aktiviteter har ligeledes fokus på at nedbryde eventuelle barrierer for den unges muligheder for at være i fritidsjob, og aktiviteterne skal støtte op om de unges læringsprocesser, så de opnår et godt udbytte af indsatsen.

En understøttende aktivitet, som flere fritidsjobindsatser peger på som afgørende for de unges deltagelse, er forældreinvolvering. Nogle forældre er ikke som udgangspunkt opmærksomme på, at de kan spille en betydelig rolle i de unges varetagelse af fritidsjobbet. Derfor kan en tæt dialog med forældrene om vigtigheden af deres opbakning og støtte til den unge have stor betydning for, at den unge kan blive i fritidsjobbet og kan få positive oplevelser og læring gennem indsatsen.

I fritidsjobindsatser, hvor der i målgruppen er unge, som har store personlige og sociale udfordringer, er det relevant også at bygge på relationsarbejde samt sociale og netværkskabende aktiviteter. Disse typer af aktiviteter kan bredt set styrke de unges trivsel og motivation, personlige og sociale kompetencer, og de kan have betydning for, om der kan etableres et samarbejde med den unge, hvor den unge både kan støttes og udfordres i forhold til personlige og sociale udfordringer.

I de understøttende aktiviteter kommer særligt fire kerneelementer i spil. Gennem afsnittet vil der fremgå eksempler på, hvornår kerneelementet kommer i spil.

I det følgende vil tre eksempler på understøttende aktiviteter beskrives. De skal tjene som inspiration:

- Sociale og netværksskabende aktiviteter
- Relationsarbejde
- Forældreinvolvering.

Sociale og netværksskabende aktiviteter

De sociale og netværksskabende aktiviteter har til hovedformål at skabe fællesskab mellem de unge på tværs af køn, alder samt etnisk og socioøkonomisk baggrund. Mange fritidsjobindsatser lægger stor vægt på de sociale og netværksskabende aktiviteter, da de oplever, at fællesskabet både kan styrke motivationen og dermed de unges fastholdelse i indsatsen. Medarbejdere oplever også, at fællesskabet kan styrke de unges trivsel og selvtillid. Unge interviewede i de dybdegående casestudier fortæller, at de har fået venner gennem indsatsen, og nogle fremhæver fællesskabet som det væsentligste, de har fået ud af fritidsjobindsatsen.

De sociale og netværksskabende aktiviteter kan for eksempel være sociale arrangementer for de unge i indsatsen, ture for deltagerne, netværksskabende aktiviteter såsom mentorfunktion, samt en bevidst sammensætning af unge i forbindelse med lommepengejobs og herunder aktiviteter, der styrker teamdannelse blandt de unge.

"De unge kan sige, at de gerne vil tjene nogle penge, men penge er en ting - fællesskabet er ligeså meget en del af det."

Leder af fritidsjobindsats

Kerneelementet *positionering i nye roller* aktiveres gennem et fokus på sociale og netværksskabende arrangementer. Det gør det, fordi de nye fællesskaber, som de unge får ved fritidsjobindsatserne, sker under nogle rammer, der sikrer, at det er et positivt fællesskab, de indgår i. De unge kan herigen-nem positionere sig i et positivt fællesskab, hvilket for nogle er en ny rolle at være i. Mange af fritidsjobindsatserne er meget bevidste om gruppedynamikker og tilpasningen af disse til de unge. Det gælder for eksempel overvejelser om, hvilke unge der skal indgå i fritidsjobindsatsen og hermed fællesskaberne, hvilken erfaren ung der skal være mentor for en nystartet ung, eller hvem der skal på lommepengejob sammen. Flere unge oplever også, at eksempelvis lommepengeprojekter giver dem en plads i et nyt fællesskab.



"Jeg har fået et fællesskab. I stedet for at arbejde i Rema 1000, hvor man tjener penge til sig selv, så har vi lavet et fællesskab, hvor pengene går til, at vi kan hygge os sammen."

Ung i fritidsjobindsatsen

Relationsarbejde

En anden understøttende aktivitet, som bliver fremhævet ved casestudierne, er relationsarbejde. Her gør fritidsjobindsatserne meget ud af at skabe en tillidsfuld, tryk og tæt relation til de unge for bedst muligt at kunne støtte den unge i at mestre et fritidsjob. Relationsarbejdet kan foregå løbende igennem de øvrige aktiviteter i fritidsjobindsatsen. Det kan også foregå på andre måder, eksempelvis ved at være opsøgende og møde de unge, hvor de er, for eksempel i klubben. Det er en generel erfaring, at tilgængelighed er helt centralt for de unge. Dels fordi det er vigtigt, at man som medarbejder i en fritidsjobindsats står klar, lige når den unge har brug for støtte. Dels fordi en tilgængelighed signalerer, at man som medarbejder interesserer sig for den unge.

"Også det der med faste åbningstider og kontakt her og der, det dur ikke, for så taber vi de unge. Så lugter det for meget af, at det er et arbejde for os. Vi skal være tilgængelige og de skal se os. Rundt omkring."

Leder af fritidsjobindsats

For de unge er det en afgørende faktor at have en god relation til de voksne, der er udførende i fritidsjobindsatsen, for overhovedet at indgå i fritidsjobindsatsen og for at lykkes med et fritidsjob eller lommepengejob.

"Jeg skal jo sørge for at motivere, give et klap på skulderen. For eksempel ved tilbagemeldinger fra arbejdsgiver, så skriver jeg ud til den pågældende unge. Så der er ros, men de får også at vide, når det ikke er gået godt, og hvordan kan vi gøre det bedre. Vi skal arbejde med motivation og være nærværende, for de læser os med det samme, især de her unge."

Leder af fritidsjobindsats

Relationsarbejdet har betydning for kerneelementet *håndholdt støtte*. Det har det, fordi relationsarbejdet kan skabe en tillidsfuld og tryk relation mellem den udførende medarbejder og den unge, som giver medarbejderen et bedre kendskab til den unge og herigennem bedre gøres i stand til at støtte den unge personligt og socialt.

Relationsarbejdet har også betydning for kerneelementet *positionering i nye roller*, da den udførende medarbejder gennem relationsopbygningen kan få en forståelse af den unges positionering i fastlåste roller og arbejde med at rykke ved disse mod mere positive roller.

Forældreinvolvering

I nogle fritidsjobindsatser er det erfaringen, at involvering af forældre i indsatsen er afgørende for de unges forløb. Hovedformål med forældreinvolvering er at sikre, at forældrene er trygge ved og støtter op omkring deres barns deltagelse i fritidsjobindsatsen og på sigt i et ordinært fritidsjob.

Det kan være gavnligt at inddrage forældre gennem den individuelle vejledning. Forældre kan være bekymrede for, hvad fritidsjobbet præcist indebærer, og hvor langt væk jobbet ligger.



Kerneelementet *brobygning* er helt centralt for forældreinvolvering. Her handler brobygning blandt andet om at skabe sammenhæng mellem forventninger fra forældrenes side og forventninger på fritidsjobbet.

"Hvis der ikke laves brobygning til forældrene, så vil den unge hele tiden komme i karambolage, for eksempel: 'Jeg kommer for sent, fordi jeg skulle passe min søster'. Så kommer de i knibe, for så har de noget, de skal forsvare overfor forældrene. De skal ikke undskyldte for at komme herved overfor forældre, så der er rigtig mange former for brobygning, der er centrale, fordi det skaber ringe i vandet."

Udførende medarbejder

Gennem brobygning til forældre er det også erfaringen i casestudierne, at det bliver lettere for den unge at fastholde fritidsjobbet.

"Forældredelen er mega vigtig for fastholdelsen. Det vigtigste er, at der støttes op hjemmefra. Problematikken ved fritidsjob er, at de kan finde på ikke at møde på arbejde, fordi mor har sagt, at de skal til fødselsdag. Det er med til at udfordre fastholdelsen. Forventningsafstemning med forældrene er meget vigtig."

Udførende medarbejder

I fritidsjobindsatser, hvor unge ansættes i lommepegejob, er der gode erfaringer med at invitere forældrene med til et møde, hvor kontrakten underskrives. I nogle indsatser tager medarbejderen også hjem til familien for at sikre forældrenes opbakning. Ved disse situationer sørger medarbejderen for at forventningsafstemme med forældrene og drøfte deres holdninger til fritidsjob. Denne type af forældreinddragelse kan ske systematisk og hos alle unge, eller den kan ske efter behov ud fra den udførende medarbejders vurdering.

Forældrene kan også inddrages i de unges kursusforløb. Ved et af casestudierne blev forældrene eksempelvis inviteret med til et indledende og et afsluttende møde, hvor de unge og forældrene indledningsvis blev præsenteret for kurset og afslutningsvis fejres de

unge og får udleveret et diplom for at gennemføre. Ved en anden fritidsjobindsats er der otte kurser om året, som de unge alle skal deltage i, og her inviteres forældrene med cirka hver tredje gang, der er kursus.

Forældreinddragelse kan have stor betydning for den unges fastholdelse i fritidsjob og for den generelle trivsel. Gennem forældreinddragelse kan forældrene få indblik i vigtigheden af, at de skal understøtte deres barn i at have et fritidsjob eller indgå i fritidsjobindsatsen. Det gælder for eksempel i forhold til at bakke op om, at den unge skal på arbejde, også når den unge ikke har lyst, og i forhold til at bakke op om, at den unge prioriterer fritidsjobbet. Nogle fritidsjobindsatser oplever for eksempel, at forældrene udgør en barriere for den unge i forhold til at prioritere fritidsjobbet højere end familiearrangementer. Kursus- og introduktionsaktiviteter med brobygning til forældrene kan også gøre forældrene mere trygge ved indsatsen.

"Det er også vigtigt, at forældrene forstår, hvad de unge er i gang med, så de kan bakke op og sige: 'Nu skal du på arbejde'."

Udførende medarbejder

"Hvis den unge har problemer med at indordne sig strukturen på arbejdspladsen og komme til tiden, så har vi en dialog med de unge om det og evt. også med forældrene. Vi skal tydeliggøre, at de er ventede, og det gør vi ved at tydeliggøre, at der står nogen og venter på, at vedkommende møder ind. De kan ikke komme i gang, før den unge er mødt ind. Så der har jeg også en opdragende funktion. Også i forhold til forældrene. De skal klædes på til at hjælpe den unge."

Udførende medarbejder

Forældreinvolvering kan have betydning for kerneelementet *håndholdt støtte*. Igennem forældreinvolvering får udførende medarbejdere indblik i den unges familiesituation og eventuelle barrierer relateret til familien i forhold til at kunne varetage et fritidsjob. Det kan være med til at sikre en relevant håndholdt støtte til den unge.



Kerneelementet *positionering i nye roller* kan også være guidende for forældreinvolveringen, hvor den unges ressourcer synliggøres og skaber stolthed hos forældrene.

7.0 Forankring og samarbejdskonstellationer

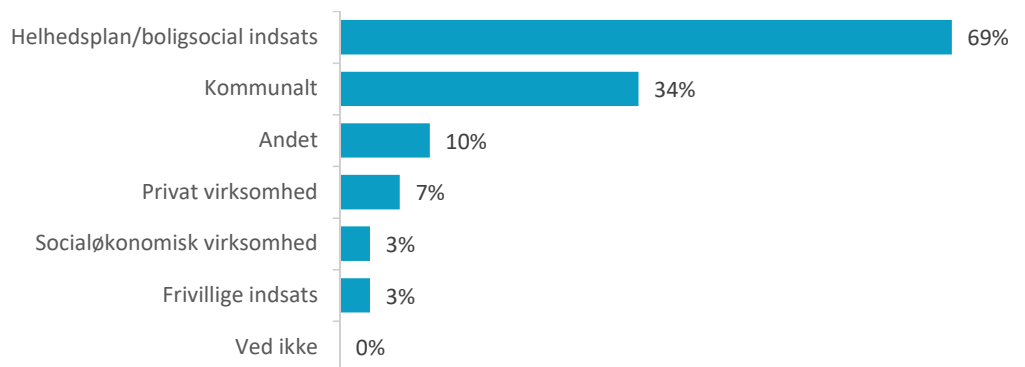
7.1 Introduktion til kapitlet

En stor del af de danske fritidsjobindsatser foregår i et samarbejde mellem forskellige aktører. Spørgeskemaundersøgelsen tyder på, at en stor del er implementeret i et samarbejde mellem kommune og boligsocial indsats. Litteraturen og erfaringer fra casestudierne peger på en række karakteristika i det boligsociale arbejde, som kommuner kan drage nytte af i samarbejdet om fritidsjobindsatser. Kommunerne kan også påtage sig forskellige roller og forskellig grad af involvering i en fritidsjobindsats. På baggrund af litteraturstudiet og casestudierne er en typologi over kommunens rolle i fritidsjobindsatser blevet udarbejdet.

7.2 Samarbejde om fritidsjobindsatser

I spørgeskemaundersøgelsen er der spurgt til den organisatoriske forankring af fritidsjobindsatserne. Det har været muligt for indsatssejere at afkrydse flere aktører, og det er der relativt mange, der har gjort. Undersøgelsen tyder dermed på, at en relativt stor del af de danske fritidsjobindsatser er forankret i samarbejder eller partnerskaber. Som det fremgår af figur 7-1, er cirka to tredjedele af de adspurgte fritidsjobindsatser forankret i en boligsocial indsats, mens en tredjedel er forankret i kommunen. Undersøgelsen tyder dermed på, at langt de fleste fritidsjobindsatser er forankret kommunalt, i en boligsocial indsats eller i et samarbejde mellem kommune og boligsocial indsats. I den forbindelse skal det bemærkes, at kommunerne medfinansierer en del af de boligsociale indsatser. Denne medfinansiering kan tage form af kommunale medarbejdertimer. Derfor kan der også indgå kommunale medarbejder i indsatser, hvor der ellers er angivet en ren boligsocial forankring.

Figur 7-1: Fordeling i forhold til forankring af indsatserne



Note: Multiple choice-spørgsmål. Respondenter har haft mulighed for at angive flere svarmuligheder. Procentsatser summerer derfor ikke til 100 procent. N = 118.

En mindre del, men dog 7 procent, angiver, at indsatsen er forankret i en privat virksomhed. Blot 3 procent er forankret i en socialøkonomisk virksomhed, og 3 procent i en frivillig indsats.

Undersøgelsen tyder altså på, at det er kommuner og boligsociale indsatser, der på nuværende tidspunkt er de centrale og drivende aktører inden for fritidsjobindsatser.

Litteraturstudiet og erfaringer fra casestudierne peger på en række karakteristika ved de **boligsociale indsatser**, som det kan være relevant for kommuner at bygge på i etableringen af en fritidsjobindsats. Det handler særligt om lokalkendskab, fravær af myndighed og muligheder for metodeudvikling.

En evaluering af 89 boligsociale indsatser, som er finansieret af Landsbyggefonden, peger på, at boligsociale indsatser har en styrke i, at medarbejderne har mulighed for at opbygge en tæt og betydningsfuld relation til beboerne, blandt andet fordi de opholder sig i boligområdet og ikke har en myndighedsfunktion. Den tætte relation mellem boligsociale medarbejdere og beboere giver også mulighed for en opsporing af unge, som kan drage nytte af indsatsen. Evalueringen peger også på, at de boligsociale indsatsers relative metodefrihed og fleksibilitet er en særlig styrke i samarbejdet med en kommunal aktør (Christensen et al. 2018).

I en af casestudierne er det ligeledes erfaringen, at det har været en fordel at samarbejde med den boligsociale indsats særligt i opstarten og udviklingen af indsatsen. Her kunne man bygge på den boligsociale indsats lokale kendskab og gode adgang til unge og deres familier i ét af kommunens boligområder. Den boligsociale indsats er også en god ramme for metodeudvikling og afprøvning. Derfra har man haft et godt afsæt til at vurdere indsatsen og træffe beslutning om at udbrede indsatsen til hele kommunen.

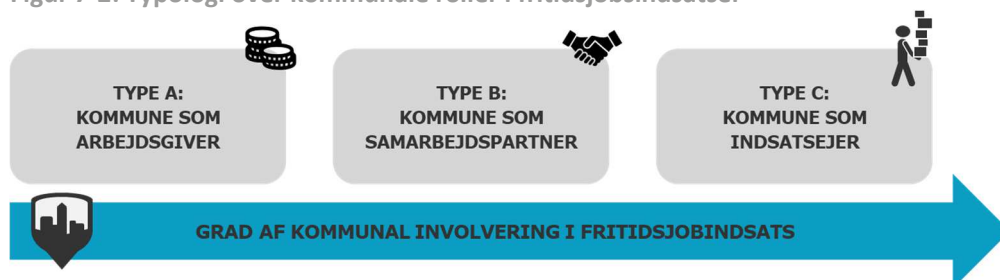
"Der er store forskelle, når den unge kommer i en ikke-kommunal virksomhed som os. Vi kommer med fred. Når det er kommunalt, har de unge paraderne oppe. Derfor kan det være vanskeligere at få en dialog om de problemer, der kan være i familien. De får en anden tillid til os. Hvis en ung ikke klarer sig så godt på jobbet, eksempelvis ikke kommer til tiden, så er den eneste konsekvens, at han/hun kan miste jobbet eller sin løn. Der er ikke et kommunalt system, som går i gang – og som kan føre til andre konsekvenser."

Leder af fritidsjobindsats forankret i en boligsocial indsats

7.3 Kommunens rolle i fritidsjobsindsatser

I etablering og samarbejde omkring fritidsjobindsatser kan kommunerne indtage forskellige roller og involvere sig i varierende grad. På baggrund af litteraturstudiet og casestudierne er der udarbejdet en typologi med tre typer af kommuneroller, som er illustreret i Figur 7-2. Typerne skal ses som idealtypiske. I praksis kan der være overlap mellem og blandinger af typer.

Figur 7-2: Typologi over kommunale roller i fritidsjobsindsatser



Som typologien illustrerer, kan kommuner overordnet varetage tre forskellige roller: De kan fungere som arbejdsgivere for unge, der indgår i et fritidsjob; de kan være samarbejdspartnere i gennemførelsen af en fritidsjobsindsats; og de kan være indsatssejere med ansvar for en fritidsjobsindsats. Herunder beskrives de tre typer.

Type A: Kommune som arbejdsgiver

Under den første type er kommunen udelukkende involveret som arbejdsgiver og varetager ikke en rolle i driften eller udførelsen af fritidsjobindsatsen.



Type A ses typisk ved, at en projektleder fra en fritidsjobindsats kontakter kommunen med henblik på at etablere en arbejdsplads for de unge i fritidsjobsindsatsen. Kommunen kan her vælge at tilbyde en arbejdsplads til de unge – enten som konkrete stillinger eller i forbindelse med enkelte begivenheder.

Kommunerne vælger typisk at engagere sig som arbejdsgivere med to formål. På den ene side ser kommunerne samarbejdet som en givtig rekrutteringskanal, hvor de med tiden oparbejder en relation, der gør, at de kan regne med en solid arbejdskraft. På den anden side ser nogle kommuner det også som en mulighed for at støtte op om en social indsats, der kan bidrage til udvikling for unge, for eksempel fra udsatte boligområder.

Det er som udgangspunkt ikke en bestemt forvaltning, der varetager rollen som arbejdsgiver, men den eller de forvaltninger, som kan tilbyde arbejde til de unge. I en af de besøgte fritidsjobindsatser har helhedsplanen (indsatssejer) et samarbejde med den kommunale kultur- og fritidsforvaltning, som tilbyder mulighed for arbejde til unge i indsatsen under forskellige events og begivenheder.

Type B: Kommune som samarbejdspartner

Under den anden type er kommunen en aktiv samarbejdspartner i gennemførelsen af fritidsjobindsatsen.



Type B indebærer konkret, at kommunen understøtter bestemte aktiviteter i fritidsjobindsatsen, eller at den tager aktiv del i gennemførelsen af aktiviteterne. Det kan fra kommunens side være med en hensigt om at sikre indsatsens levedygtighed, ligesom kommunen kan have en fælles interesse i at styrke målgruppen.

En af de besøgte fritidsjobindsatser har lokaler på samme adresse som et kommunalt hus for unge, der varetages af medarbejdere fra Børne- og Ungdomsforvaltningen. De kommunale medarbejdere er tætte samarbejdspartnere, som blandt andet hjælper med at opøge ordinære fritidsjob til unge og med oprettelsen af lommepegejobs samt med refusion af den unges løn i virksomheder, der tager imod unge i et fritidsjob.

I en anden fritidsjobsindsats hjælper kommunen med at understøtte samarbejdsmuligheder og læring for indsatsen, mens kommunale medarbejdere i en tredje indsats i nogle tilfælde hjælper med at drive indsatsen, hvis medarbejderne i en boligsocial indsats er sygemeldte.

Under type B er det som udgangspunkt forvaltninger eller kommunale enheder, der har berøring med samme målgruppe, som fritidsjobindsatsen arbejder med. Det kan for eksempel være Børne- og Ungdomsforvaltninger eller Socialforvaltninger. Det kan også være skoler, klubber og UU-vejledningen.

Type C: Kommune som indsatsjer

I den tredje type er fritidsjobindsatsen forankret hos kommunen, der er indsatsjer.



Type C indebærer typisk, at kommunen er ansvarlig for drift og gennemførelse af fritidsjobsindsatsens forskellige aktiviteter og selv varetager finansieringen heraf. Kommunen kan have samarbejdspartnere i arbejdet, men har selv hovedansvaret for indsatsen. Dette sker som en del af kommunens egen indsats for målgruppen, typisk med et beskæftigelsesrettet, kriminalitetsforebyggende eller socialt formål.

En af de besøgte fritidsjobindsatser er forankret i det kommunale jobcenter, hvorfra indsatsen drives af en kommunal projektleder. Indsatsen har tidligere være forankret under en boligsocial helhedsplan, men kommunen havde et ønske om at indsatsen skulle gælde for alle unge i kommunen og har derfor overtaget indsatsen.

I en anden kommune er fritidsjobsindsatsen udelukkende drevet kommunalt, hvor flere kommunale aktører er involveret, blandt andet fra Børne- og Ungeforvaltningen, jobcenteret og familieafdelingen.

Under type C er indsatsen typisk forankret i forvaltninger, der enten arbejder med målgruppen ud fra et beskæftigelsesfokus eller med fokus på målgruppens sociale problemstillinger. Samtidig kan udførende enheder såsom SSP, skoler, ungdomsskole, UU-vejledning med mere indgå i indsatsen.

7.4 En fælles indsats

Både litteraturstudiet og de uddybende casestudier viser, at uanset forankringsmodel, er det ofte en stor fordel at etablere et tæt samarbejde omkring de unge mellem flere aktører. Det er med til at sikre, at indsatsen når ud til flere unge i kommunen, og at unge fra målgruppen rekrutteres. Et samarbejde i en bred kreds af aktører giver også mulighed for at se de unge fra forskellige perspektiver og i forskellige sammenhænge. I flere indsatser er der etableret en følgegruppe eller koordinationsgruppe. I fællesskab arbejder de typisk med at sikre rekruttering af målgruppen, at sikre fremdrift og resultater af indsatsen og at evaluere og justere indsatsens metoder.

I en af casestudierne mødes centrale parter omkring indsatsen 2-4 gange om året. I dette tilfælde er det en boligsocial leder, UU-vejleder, AKT-lærere, leder af ungeindsatsen i jobcenteret og repræsentanter fra SSP. Der er et tæt samarbejde mellem disse aktører om at rekruttere unge til indsatsen, om at sprede viden om indsatsen og om at sikre gode forløb for de enkelte unge.

8.0 Casestudierne

Der er foretaget casestudier i seks fritidsjobindsatser. Alle seks indsatser har implementeret de fem kerneelementer og en stor del af de aktivitetstyper, som indgår i indsatsmodellen. Derudover har de alle scoret relativt højt på vurderingen af lovende praksis, som er sket med inspiration fra Vive og Socialstyrelsens typologi for lovende praksis.

De seks fritidsjobindsatser varierer derudover på nogle centrale parametre, og kan dermed tjene som inspiration til forskellige måder at organisere og praktisere fritidsjobindsatser. Centrale variationer mellem de seks indsatser ligger i målgruppe og kommunens rolle.

8.1 Seks lovende fritidsjobindsatser

Lommepengeindsatsen i **Brøndby** er et eksempel på en indsats, hvor kommunen er indsatsejer og driver indsatsen i samarbejde med kommunale aktører, som er i kontakt med målgruppen, herunder UU-vejleder og AKT vejledere på skolerne. Der samarbejdes også med en boligsocial indsats. Fritidsjobindsatsen i Brøndby startede som en del af en boligsociale indsats målrettet unge i ét boligområde. Nu er indsatsen forankret i jobcenteret og dækker hele kommunen. Målgruppen er bred og inkluderer alle unge, som efterspørger hjælp til at komme i fritidsjob. En bærende aktivitet i indsatsen er lommepengejobs, hvor unge kan få ansættelse hos kommune eller boligselskab i tre måneder.

Fritidsjobindsatsen Bånd og Broer i **Hillerød** er et eksempel på en indsats, hvor kommunen er indsatsejer. Bånd og Broer er målrettet unge med omfattende problemkomplekser, og de bærende aktiviteter i indsatsen er familiebehandlende samtaler og fritidsjobvejledning. Bånd og Broer er en relativt ny indsats i Hillerød Kommune, men metoden er velbeskrevet og har været afprøvet og evalueret i andre kommuner. Hillerød Kommune samarbejder med metodecenteret, som har udviklet metoden.

Fritidsjobindsatsen i **Kolding** er et eksempel på en indsats, som er forankret i en boligsocial indsats. Kommunen indgår som samarbejdspartner i indsatsen, hvor klubber og skoler blandt andet rekrutterer og skaber kontakt mellem unge og fritidsjobindsatsen. Målgruppen for indsatsen er bredt set de unge, som bor i de områder, der er dækket af den boligsociale indsats. Bærende aktiviteter i fritidsjobindsatsen er fritidsjobvejledning og lommepengejobs. For den yngre del af målgruppen gennemføres lommepengejobs i samarbejde med klubberne. For den ældre del af målgruppen etableres lommepengejobs hos ejendomsfunktionærer i boligområderne.

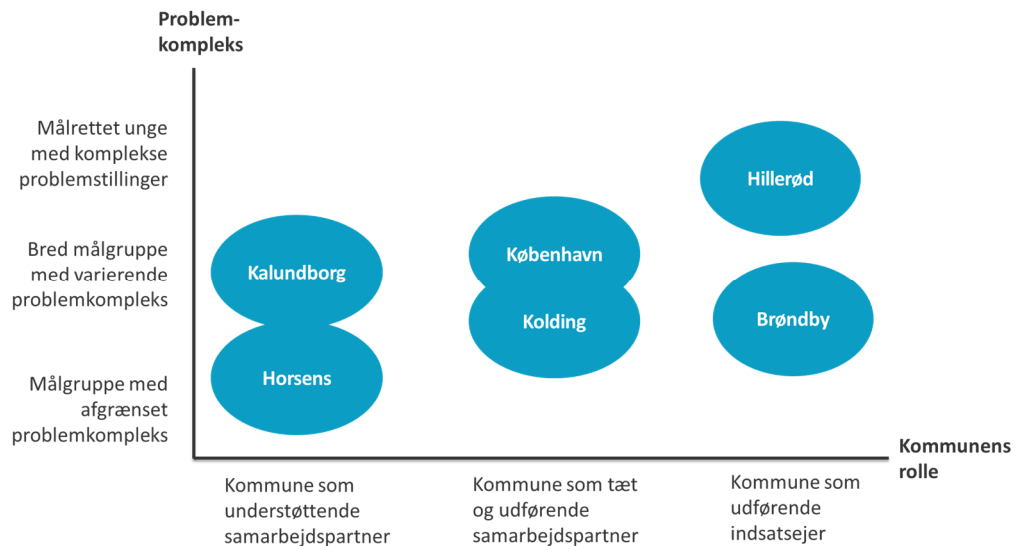
Beboerprojekt PULS i **København** er et eksempel på en indsats, som er forankret i en boligsocial indsats. Kommunen indgår som samarbejdspartner i indsatsen. Dels samarbejdes der om rekruttering af unge, kursusforløb og andre understøttende aktiviteter. Dels er der etableret kommunale fritidsjob/lommepengejob til de unge. Hovedaktiviteten i indsatsen er fritidsjobvejledning. Målgruppen for indsatsen er bredt set unge fra de boligområder, som den boligsociale indsats dækker.

OneUnit i **Horsens** er et eksempel på en fritidsjobindsats, som er forankret i en boligsocial indsats. Indsatsen samarbejder med kommunen, der tilbyder små lommepegejobs, som de unge løser i fællesskab. Målgruppen for OneUnit er unge bosat i Sundparken i Horsens. OneUnit løser opgaver for kommunen, for eksempel i forbindelse med kulturelle events og de optjener dermed penge til fælles sociale aktiviteter. En vigtig del af OneUnit er derfor også de sociale aktiviteter og fællesskabet.

Y-Camp i **Kalundborg** er et eksempel på en socialøkonomisk virksomhed, som arbejder med at skabe fritidsjob for unge. Den social-økonomiske virksomhed er etableret i samarbejde med en boligsocial indsats. Kommunen er samarbejdspartner til Y-Camp, idet kommunen har en konsulent, som støtter op om socialøkonomiske virksomheder i kommunen. Konsulenten understøtter blandt indsatsen ved at facilitere, at Y-Camp får et netværk blandt erhvervslivet i Kalundborg. Centrale aktiviteter i Y-Camp er lommepegejobs med tilknyttede mentorer. Derudover er en del af de unge med til at definere den social-økonomiske virksomheds strategi og fokusområder. Målgruppen er både unge med komplekse problemstillinger og velfungerende unge.

Centrale variationer mellem de seks indsats er ligge dermed i målgruppe og kommunens rolle. Figuren nedenfor giver en overblik over disse variationer. Overblikket kan anvendes guidende, så det er muligt at identificere den eller de cases, der bedst matcher ens egen indsats. De fulde beskrivelser af casestudierne kan læses i selve kortlægningsrapporten.

Figur: Casestudier organiseret efter målgruppe og forankring



9.0 Casestudie: Brøndby Kommune

9.1 Præsentation af fritidsjobindsats

Brøndby Kommune driver en fritidsjobindsats:

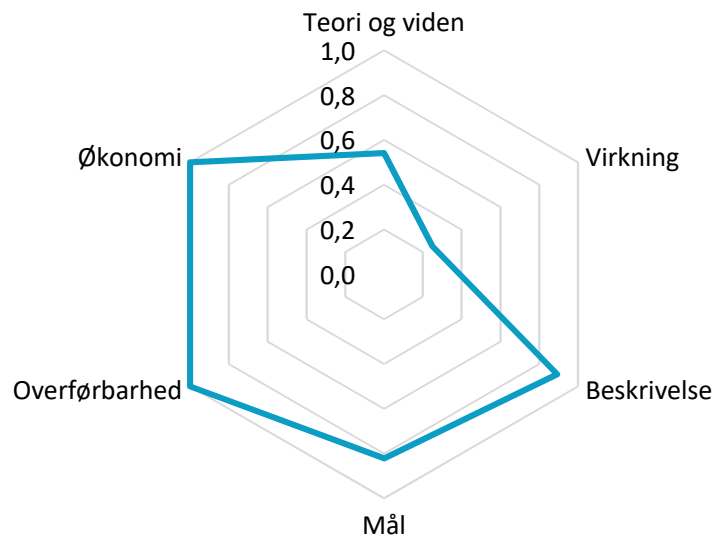
- **Målgruppen er:** 14-17 årige unge med afgrænsede problemkomplekser.
- **Indsatsen er forankret i:** Kommune.
- **Kommunens rolle:** Indsatsejer og arbejdsgiver.
- **Hovedaktiviteter er:** Lommepegejobs.

9.2 Lovende praksis score i fritidsjobindsatsen

Indsatsejer har besvaret en række spørgsmål om praksis i deres fritidsjobindsatsen. Spørgsmålene vedrører seks dimensioner af lovende praksis. På baggrund af indsatsejers vurderinger har fritidsjobindsatsen i Brøndby opnået en samlet lovende praksis score på 4.5.

Fritidsjobindsatsens score på seks dimensioner, der udgør lovende praksis, er illustreret i Figur 9-1 med efterfølgende beskrivelse af scoren.

Figur 9-1: Lovende praksis score



Er indsatsen baseret på teori og viden?

Indsatsen er baseret på en navngiven teori eller metode; erfaringer fra egen organisation; samt erfaringer fra andre danske tilbud. Dertil findes der en begrundelse for, hvorfor indsatsens forventes at virke.

Hvor stærk er viden om indsatsens virkning?

Brøndby Kommune vurderer selv, at deres indsats i høj grad virker positivt i forhold til målgruppens behov. Der er gennemført en intern undersøgelse/evaluering, som dokumentation for at indsatsen virker i forhold til målgruppens behov.

Er indsatsen velbeskrevet?

Der eksisterer en beskrivelse af indsatsen på en hjemmeside eller i et internt dokument. Brøndby Kommune vurderer, at beskrivelsen i høj grad er så fyldestgørende, at andre tilbud og fagpersoner vil kunne forstå, hvad jeres indsats indebærer på baggrund af beskrivelsen. Af beskrivelsen fremgår i høj grad: hvad indsatsen består i; hvilke mål som indsatsen skal indfri; hvem der er målgruppen for indsatsen; hvad behovet er blandt målgruppen for indsatsen; hvordan indsatsen er organiseret; samt i mindre grad hvilken faglig baggrund medarbejderne skal have for at udføre indsatsen.

Er målene veldefinerede?

Brøndby Kommune vurderer, at Fritidsjobindsatsen i høj grad har et klart formål for målgruppen. Målene for indsatsen er i høj grad: klare for de unge; er konkrete; skal være indfriet indenfor en fastsat tidsramme; i mindre grad er formuleret på skrift; samt i nogen grad er formuleret, så det er muligt at vurdere, om målene indfries. Endvidere er der formuleret et overordnet mål for hele gruppen af unge, som modtager indsatsen.

Kan indsatsen overføres til andre kommuner?

Brøndby Kommune vurderer, at indsatsen i høj grad kan overføres til andre organisationer eller kommuner. De vurderer, at der i mindre grad er specielle forhold indsatsen, der gør det svært for andre at implementere den. Dertil skriver Brøndby Kommune, at de pt. arbejder på en implementeringsløsning, der bygger på en Partnerskabsaftale mellem kommunens boligselskaber og Brøndby Kommune. De har en forventning om, at aftalen er på plads i 2020.

Hvor sikker viden er der om indsatsens økonomi?

Brøndby Kommune kender omkostningerne ved deres indsats. De vurderer, at udbyttet af indsatsen i høj grad svarer til omkostningerne. Omkostningerne ved indsatsen sammenholdes med omkostningerne ved lignende indsatser, som Fritidsindsatsen også vil kunne benytte.

9.3 Formålet med og målgruppen i fritidsjobindsatsen

Indsatsen har tre overordnede formål:

- At øge de unges kendskab til arbejdsmarkedet, herunder de regler og normer, der er, når man skal indgå på forskellige typer af arbejdspladser.
- At styrke de unges skolegang og uddannelsestilknytning ved at tydeliggøre ressourcer, som de kan bruge i deres uddannelsesforløb.
- At tydeliggøre mulige karriereveje for de unge, herunder kendskabet til forskellige brancher, som de unge kan søge mod. I den sammenhæng at kvalificere de beslutninger om karrierevej, de unge træffer.

Indsatsens målgruppe

Indsatsen målgruppe er unge i alderen 14-17 år, som har brug for hjælp til at træde ind på arbejdsmarkedet. Det kan være unge, som har forskellige boglige eller sociale udfordringer, og som har brug for trygge rammer at starte arbejdslivet op i. Det kan være unge, som har brug for mere struktur i hverdagen, som kan have glæde af forpligtelser og ansvar, og det kan være unge, som er svage på selvværd og selvtillid. Det kan også være unge, som har behov for at blive præsenteret for nye netværk og for forskellige karriereveje. Indsatsen rummer også unge, som ikke har særlige udfordringer, da en bred målgruppe medvirker til at hindre stigmatisering af indsatsen.

Fælles for alle deltagere er, at de skal være motiverede og have overskud til at passe både skole og fritidsjob to gange om ugen. Derfor har indsatsens vejleder stort fokus på forventningsafstemning med de unge i forbindelse med rekruttering.

Der er en ligelig fordeling mellem etnisk danske og minoritetsetniske unge i indsatsen.

9.4 Indsatsens aktiviteter

Fritidsjobindsatsen indeholder en række af de aktiviteter, som indsatsmodellen er bygget op af. Fritidsjobsindsatsen aktiviteter er markeret med blå i figuren. I det følgende vil aktiviteterne uddybes.

Figur 9-2: Fritidsjobindsatsens aktiviteter



Rekruttering af målgruppen

Rekruttering af unge foregår for det første ved, at indsatsens medarbejder udfører *opsøgende arbejde i lokalområdet*, for eksempel på skoler, i klubber mm. Hun er meget til stede på skolerne, og de unge har dermed mulighed for at kontakte hende dér.

For det andet foregår rekrutteringen via *henvi sning fra fagfolk i kommunen*, fordi fritidsjobindsatsen har et tæt samarbejde med andre kommunale fagfolk, som har kontakt til de unge. Det er AKT-lærere på kommunens skoler, klubpædagoger, UU-vejledere, SSP-konsulenter og medarbejdere i familieafdelingen. I Brøndby Strand er der desuden en

boligsocial indsats, hvor medarbejdere ligeledes henviser til fritidsjobindsatsen. Alle disse parter kender til indsatsen og henviser unge til en medarbejder i indsatsen, når de vurderer, at det kan være givtigt for den unge.

For det tredje er indsatsen efterhånden kendt blandt unge, som hører om det fra venner, der er en del af indsatsen. Der sker derfor også en stor rekruttering gennem *mund-til-mund*. De unge henvender sig derfor også selv og efterspørger at blive en del af indsatsen.

Virksomhedsnetværk og -samarbejder

Medarbejderen i lommepengeindsatsen har meget fokus på det *opsøgende arbejde* og på at motivere kommunale enheder til at oprette stillinger til lommepengejob. I Brøndby Strand, hvor indsatsen har eksisteret i længst tid, er den boligsociale indsats og boligafdelingerne meget tætte samarbejdspartnere. Her tilbyder og finansierer boligafdelingerne lommepengejob til indsatsen. Det er hensigten, at boligafdelinger i andre dele af kommunen også kommer til at blive en del af fritidsjobindsatsen. Udover lommepengejob i boligafdelingerne er der etableret en række kommunale job. Her er det den pågældende kommunale enhed, der finansierer lønnen til den unge, og den unge får en reel ansættelseskontrakt, som kommunens HR-afdeling udarbejder. Tidligere har fritidsjobindsatsen også kunnet tilbyde job i private virksomheder. Det blev dog for vanskeligt, fordi der ikke er mulighed for, at kommunen kan finansiere lønnen i private virksomheder.

Medarbejderen i lommepengeindsatsen arbejder samtidig meget med at *klæde virksomhederne på* og sikre, at der er motiverede medarbejdere, som vil påtage sig en form for mentorfunktion, og at arbejdsgiveren er parat til at tilbyde et job, hvor rammerne er tilpasset den enkelt unge, og hvor der er fokus på læring. Medarbejderen i indsatsen har selv en baggrund på beskæftigelsesområdet, og hun kan derfor hjælpe arbejdsgiverne til at få øje på, hvilke opgaver en unge kan løse for dem. Derudover handler det om at finde dem, der har lyst til at være en god rollemodel og hjælpe de unge videre i karrierelivet.

Medarbejderen i indsatsen *vedligeholder løbende relationen* til de kommunale enheder. Det gør medarbejderen ved at stille sig til rådighed med hjælp, hvis der opstår udfordringer med unge ansatte. Desuden tager medarbejderen også løbende på besøg hos arbejdsgiverne for at sikre, at arbejdsgiverne har en positiv oplevelse med indsatsen og får hjælp til at løse eventuelle udfordringer med unge ansatte.

”Når den unge starter i fritidsjobbet, så følger jeg altid op - både med arbejdsgiver og med den unge. Jeg ringer typisk til den unge og spørger ind til, hvordan det går. Derudover kører jeg ud til arbejdsgiverne. Det er ikke altid, de har opdaget eller taget kontakt til mig om noget bøv. Hvis jeg kommer forbi og spørger ind, kommer de somme tider i tanke om nogle ting, der er godt at få vendt. Det er typiske de samme på en arbejdsplads, der påtager sig opgaven med at hjælpe den unge i fritidsjobbet. Medarbejderne skal have lyst til det. De skal have lyst til at være rollemodel. Matchet er vigtigt.”

Udførende medarbejder i fritidsjobindsatsen

Arbejdsrettede aktiviteter

Når en ung henvender sig (eller henvises til) fritidsjobindsatsen, aftaler medarbejderen et møde med den unge. Mødet udfolder sig som en *fritidsjobvejledning*, hvor den unge får vejledning i at skrive en jobansøgning og lave et CV, samt hvor den unge forberedes til en samtale med arbejdsgiveren. Under vejledningsmødet vil indsatsens medarbejder også arbejde med at tydeliggøre den unges styrker, at undersøge den unges motivation

for at søge et lommepengejob, og i den sammenhæng lave en forventningsafstemning med den unge. På den baggrund har medarbejderen gode forudsætninger for at matche den unge med et relevant lommepengejob, hvor udfordringer og mulig støtte stemmer med den unges situation.

"I fritidsjobvejledning møder fritidsjobvejlederen de unge en til en. Så bruger jeg en time på at sidde og skrive en ansøgning samt forventningsafstemning. Jeg sidder ved tastene og de unge dikterer. Det skal ikke være en barriere, at de ikke kan skrive. Vi stiller spørgsmål og får dem til at reflektere over det henad vejen. Eksempelvis kan jeg spørge 'hvad vil din bedste veninde sige, du er god til?'. Så gemmer jeg ansøgningen, og så får de unge den tilsendt. Vi siger også til de unge, at skal tænker på ansøgningen som en skabelon fremadrettet. Og så kan jeg eksempelvis sige 'Gå hjem og vis den til din mor og far. Det kan være den skal justeres'."

Udførende medarbejder i fritidsjobindsatsen

Når ansøgningen er skrevet til et *lommepengejob*, kontakter indsatsens medarbejder en arbejdsgiver ved et af de eksisterende lommepengejob. Indsatsen har et stående overblik over, hvem der mangler arbejdskraft, og kan formidle kontakt for den unge til arbejdspladsen, som inviterer den unge til en samtale. De unge går til en reel samtale, der også bliver en øvelse for dem. Her lærer de, hvordan en samtale fungerer, og hvordan de skal præsentere sig til en samtale.

De unge ansættes typisk i et lommepengejob to gange to timer om ugen i en tre måneders periode. Der kan dog være en vis fleksibilitet, så det kan tilpasses, hvis en ung har særlige behov. Opgaverne kan være forefaldende arbejde, lettere rengøring, opvask, opgaver i byttebiksen, sortere ting og stille på hylder. Tidsafgrænsningen på tre måneders ansættelse er besluttet på baggrund af en afvejning af, at de unge skal kunne nå at lære noget gennem indsatsen, og at nok unge skal kunne komme igennem.

Tilgangen i disse lommepengejob er rummelig, så jobbet bliver en øvebane, hvor den praksisnære læring kommer i spil. Løbende guider, forklarer og korrigerer arbejdsgiveren den unge, så de opnår læring i forhold til arbejdskultur. Igennem lommepengejob er der også fokus på, at de unge bliver oplevet og oplever sig selv i nye roller. Med lommepengejob arbejder arbejdsgivere og medarbejdere på at give de unge succesoplevelser, som kan styrke deres selvtillid og mod til at påtage sig opgaver og indgå i nye sammenhænge.

Medarbejderen i indsatsen påtager sig en *mentorstøtte til unge*, hvor medarbejderen altid følger op både med arbejdsgiver og med den unge. Medarbejderen tager typisk kontakt til den unge og spørger ind til, hvordan det går. I den forbindelse yder medarbejderen i fritidsjobindsatsen en håndholdt støtte til den unge, så den unge får sparring og støtte til at forstå og agere i svære situationer på arbejdspladsen, eller til at håndtere konflikter mellem forventninger i hjemmet og forventninger på arbejdspladsen.

Understøttende aktiviteter

Fritidsjobindsatsen gør også meget ud af *forældreinvolvering*. Forældrene deltager ved et møde, hvor der indgås kontrakt med den unge. Det bruges også som anledning til at få forventningsafstemt med forældrene, sådan at de bakker op om, at den unge møder op til lommepengejobbet. For unge i Brøndby Strand kan den boligsociale indsats støtte op om forældresamarbejdet. I nogle tilfælde kan der være unge, hvor forældrene har vanskeligt ved at give dem friheden til at passe et lommepengejob, måske i en anden del af byen. Der kan også være forældre, der som udgangspunkt ikke ønsker, at deres barn skal

udføre de opgaver, der er i lommepegejobbet. Her kan der ligge et arbejde i at tale med forældrene, så de kan blive trygge i forhold til indsatsen, og så de kan se værdien for den unge i lommepegejobbet.

9.5 Indsatsens virkning

Der er tidligere gennemført en lokal evaluering af fritidsjobindsatsen i Brøndby Strand. Både denne evaluering samt nuværende medarbejdere og samarbejdspartnere vurderer, at indsatsen har stor betydning for mange af de unges *faglige kompetencer*. Særligt er det vurderingen, at indsatsen er virksomhedsfuld overfor de unge, som lærer bedst gennem praktiske erfaringer.

Indsatsen har virkning på de unges *personlige kompetencer*. I indsatsen opgøres deltagerens fravær og mødestabilitet i skolen løbende. Her fremgår det, at deltagerens ulovlige fravær mindskes betydeligt, og at deltagerne bliver bedre til at møde til tiden. Desuden oplever projektmedarbejderne, at de unge gennem indsatsen bliver mere bevidste om deres egne ressourcer, fordi de ser sig selv i en anden kontekst end skolen. Dette gør også, at de reflekterer over deres egen position og finder ud af, hvem de er som mennesker. Dette er tæt koblet med, at de får en række succesoplevelser på arbejdspladsen, hvilket kan stå i kontrast til deres skoletid, hvor de ikke altid lykkes lige så godt. Ydermere får de unge et større gå-på-mod, som også smitter af på deres skolegang, hvor lærerne oplever, at de tør sige mere og tager et større ansvar i gruppearbejde. Dertil oplever nogle unge, som ellers har manglet indhold i hverdagen, at bruge energi på deres nye arbejde, som gør, at de bliver mindre urolige og mere fokuserede i skolen.

Samtidig får de unge en række værktøjer til at søge job og klare sig på arbejdsmarkedet. Lommepegejob giver også de unge et kendskab til, hvordan man agerer på en arbejdsplads. Dette er særligt positivt for de unge, hvis forældre ikke har et arbejdsmarkedskendskab og derfor ikke kan hjælpe, hvilket opleves af både de etnisk danske og minoritetsetniske unge.

9.6 Forankring og finansiering

Indsatsen koster en medarbejder og cirka 3.000 kr. i løn til den unge pr. forløb.

Fritidsjobindsatsen er organisatorisk forankret i det kommunale jobcenter, men rækker ud til flere aktører. Tidligere har den hørt under en boligsocial helhedsplan med en kommunal medfinansiering, men i 2018 blev det vedtaget, at indsatsen skulle udbredes til andre bydele. Derfra er finansieringen af indsatsen sket fra forskellige sider. Aflønning af de unge er sket gennem Landsbyggefondens midler i det udsatte boligområde, mens det i den kommunale del er hver enkelt afdeling, der lønner de unge. Ansættelserne af de unge administreres kommunalt. Det er hensigten, at indsatsen fremadrettet skal være selvkørende og forankres uden midler fra Landsbyggefonden.

At indsatsen er forankret i jobcenteret skyldes, at indsatsen er tænkt som en beskæftigelses- eller karriererettet indsats til forskel fra en social indsats. Medarbejderen har erfaring fra beskæftigelsesrettede indsatser og kan bidrage med det beskæftigelsesrettede perspektiv til de unge. Hun kommer også ud på skolerne og underviser i CV og lignende. På den måde betyder forankringen i jobcentret, at indsatsen vedvarende har et beskæftigelsesrettet fokus og kan bidrage med det ind i samarbejdspartnerens indsatser.

9.7 Samarbejde

Der er en gruppe af samarbejdende aktører omkring indsatsen. Gruppen består blandt andet af skoleledere, AKT-lærere, den boligsociale indsats og leder af ungehuset. Gruppen mødes jævnligt 2-4 gange årligt og drøfter rekruttering af unge, ser på de unges fraværsstatistikker og evaluerer løbende på indsatsen. Der er et tæt samarbejde mellem disse aktører om at rekruttere unge til indsatsen, om at sprede viden om indsatsen og om at sikre gode forløb for de enkelte unge. Det er centralt for samarbejdet, at alle parter oplever, at det er givtigt.

Både en AKT-lærer og en UU-vejleder, som samarbejder med lommepegeindsatsen, fortæller, at det er nyttigt for de unge, de arbejder med, at de har lommepegeindsatsen som en del af den værktøjskasse. De oplever, at flere af de 8.-9.-klasser, der har deltaget i indsatsen, har fået et boost og nogle kompetencer, som de kan bringe med sig ind i skolen. AKT-læreren påpeger desuden, at det er meget givtigt, at indsatsens medarbejder er tilstede på skolen, så hun er tilgængelig både for elever og lærere.

En leder i jobcenteret fortæller, at det er nyttigt at have en tidlig og meget forebyggende indsats, som mindsker sandsynligheden for, at de unge på sigt kommer på kontanthjælp. Mange af de unge, der kommer ind og søger kontanthjælp, mangler tidlig erfaring fra arbejdsmarkedet. De kender ikke til NemID, CV og har ikke oprettet en bankkonto, og ofte kan deres forældre ikke hjælpe med det. Her kan lommepegejobbet være den ekstra støtte til at komme ind på arbejdsmarkedet.

9.8 Forudsætninger for implementering

En vigtig forudsætning for implementeringen af indsatsen er, at der findes et tæt samarbejde omkring de unge mellem flere aktører. Dette er med til at sikre, at indsatsen når ud til flere unge i kommunen, som kan have glæde af en fritidsjobsindsats. Et samarbejde i en bred kreds af aktører giver også mulighed for at se de unge fra forskellige perspektiver og i forskellige sammenhænge. Skolerne bliver fremhævet som en særlig central aktør, fordi de har kontakt til alle unge i kommunen og kan være med til at målrette indsatsen mere til de unge, der kan profitere af den. Her er det vigtigt, at skoleledelsen bakker op, og at indsatsens medarbejder er tilstede og tilgængelig på skolerne.

Både medarbejder og samarbejdspartnere peger på, at det er helt centralt for indsatsen, at medarbejderen har stærke relationskompetencer. Det er afgørende for indsatsens succes, at medarbejderen er god til at skabe kontakt og relationer til de unge. For nogle unge og deres forældre er det også vigtigt at have en ikke-myndighedsrelation. Nogle forældre ønsker ikke at være en del af serviceloven, eller at indsatsen tilbydes på baggrund af en paragraf. Det er også en årsag til, at Brøndby arbejder med den brede målgruppe og ikke kun risikogruppen.

I Brøndby er det erfaringen, at det har været en fordel at samarbejde med den boligsociale indsats, særligt i opstarten og udviklingen af indsatsen. Her kunne man bygge på den boligsociale indsats lokale kendskab og gode adgang til unge og deres familier i Brøndby Strand. Den boligsociale indsats er også en god ramme for metodeudvikling og afprøvning. Derfra har man et godt afsæt til at vurdere indsatsen, og hvorvidt man som kommune ønsker at udbrede og forankre den.

I Brøndby oplever man desuden, at der mangler muligheder (lovhjemmel) til at etablere særlige lønnede jobs til de unge i lommepengeindsatsen. Det gør det vanskeligt at skaffe arbejdspladser i private virksomheder, hvis man gerne vil kunne sende lønmidler med og på den måde sikre en rummelig arbejdspladssituation. De peger derfor på, at der mangler lovhjemmel til at bruge denne indsats forebyggende – for unge, som ikke har en sag i kommunen. På nuværende tidspunkt er der derfor ikke et samarbejde med private virksomheder om lommepengejobs.

10.0 Casestudie: Hillerød Kommune

10.1 Kort præsentation af fritidsjobindsatsen

Hillerød Kommune driver fritidsjobindsatsen Bånd og Broer:

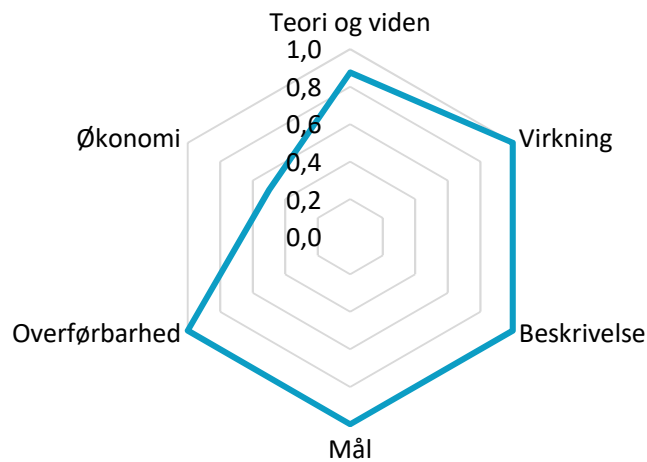
- **Målgruppen er:** 14-17 årige unge med omfattende problemkomplekser.
- **Indsatsen er forankret i:** Kommunen.
- **Kommunens rolle:** Indsatsejer.
- **Hovedaktiviteter er:** Familiebehandlende samtaler og fritidsjobvejledning.

10.2 Lovende praksis score i fritidsjobindsatsen

Indsatsejer har besvaret en række spørgsmål om praksis i deres fritidsjobindsatsen. Spørgsmålene vedrører seks dimensioner af lovende praksis. På baggrund af indsatsejers vurderinger har Bånd og Broer i Hillerød opnået en samlet lovende praksis score på 5.4.

Indsatsens score på seks dimensioner, der udgør lovende praksis, er illustreret i figur 10-1 med efterfølgende beskrivelse af scoren.⁶

Figur 10-1: Lovende praksis score



Er indsatsen baseret på teori og viden?

⁶ I tildeling af score er retningslinjer fra Typologi til Lovende Praksis (Vive 2016) anvendt. I forhold til økonomi, tildeles scoren 0, hvis der ikke svares ja på enten spørgsmål 1 (dvs. at respondenterne var bekendt med omkostningerne ved praksis) eller spørgsmål 3 (dvs. at omkostningerne ved praksis ikke var blevet sammenholdt med omkostningerne ved lignende praksisser). Begrundelsen er, at det er helt centralt for en 'lovende praksis', at omkostningerne for praksis står mål med resultaterne. Det er dog ikke muligt at afgøre, om dette er tilfældet, hvis man ikke er bekendt med resultaterne eller ikke har sammenholdt dem med omkostningerne for lignende praksisser. Det betyder, at det kun er muligt at få enten 1 eller 0 point under økonomi.

Indsatsejer Hillerød kommune vurderer, at indsatsen er baseret på en navngiven teori eller metode; en tilgang eller metode, som er udviklet eller anbefalet af eksperter på området; erfaringer fra egen organisation; erfaringer fra andre danske tilbud; samt erfaringer fra udlandet. Dertil findes der en begrundelse for, hvorfor indsatsens forventes at virke.

Hvor stærk er viden om indsatsens virkning?

Hillerød Kommune vurderer selv, at deres indsats i høj grad virker positivt i forhold til målgruppens behov. Indsatsen er ikke undersøgt i et videnskabeligt forsøg, men ligner meget en anden indsats, der er undersøgt i et videnskabeligt forsøg, idet den henvender sig til samme målgruppe som den videnskabeligt funderede indsats, men i forhold til indholdet i indsatsen er den ændret en lille smule.

Er indsatsen velbeskrevet?

Der eksisterer en beskrivelse af indsatsen på en hjemmeside eller i et internt dokument. Hillerød Kommune vurderer, at beskrivelsen i høj grad er så fyldestgørende, at andre tilbud og fagpersoner vil kunne forstå, hvad jeres indsats indebærer på baggrund af beskrivelsen. Af beskrivelsen fremgår i høj grad: hvad indsatsen består i; hvilke mål som indsatsen skal indfri; hvem der er målgruppen for indsatsen; hvad behovet er blandt målgruppen for indsatsen; hvilken faglig baggrund medarbejderne skal have for at udføre indsatsen; samt hvordan indsatsen er organiseret.

Er målene veldefinerede?

Hillerød Kommune vurderer, at indsatsen i høj grad har et klart formål for målgruppen. Målene for indsatsen er i høj grad: klare for de unge; er konkrete; er formuleret på skrift; skal være indfriet indenfor en fastsat tidsramme; samt er formuleret, så det er muligt at vurdere, om målene indfries. Bånd og Broer har formuleret et overordnet mål for hele gruppen af unge, som modtager indsatsen.

Kan indsatsen overføres til andre kommuner?

Hillerød Kommune vurderer, at indsatsen i høj grad kan overføres til andre organisationer eller kommuner. De vurderer, at der i mindre grad er specielle forhold indsatsen, der gør det svært for andre at implementere den. Dertil afrapporterer Bånd og Broer, at indsatsen er baseret på et systematisk samarbejde mellem Jobcenter og Familiebehandlere i Familier og Sundhed. Og dertil, at det samarbejdende team skal have en vejleder samt træning i den bagvedliggende metodiske tilgang.

Hvor sikker viden er der om indsatsens økonomi?

Hillerød Kommune kender omkostningerne ved deres indsats. De vurderer, at udbyttet af indsatsen i nogen grad svarer til omkostningerne. Omkostningerne ved indsatsen sammenholdes med omkostningerne ved lignende indsatser, som Hillerød Kommune også vil kunne benytte.

10.3 Formålet med og målgruppe i fritidsjobindsatsen

Formålet med indsatsen er, at unge, der ikke er færdige med folkeskolen, fuldfører deres afgangsprøve og har et fritidsjob, mens de går i skole eller er på uddannelse. Det skal bidrage til, at de unge opnår kendskab til arbejdsmarkedet og undgår social marginalisering. På individniveau er formålet at øge de unges trivsel og opnå mestring. De unge skal som udgangspunkt i et ordinært fritidsjob for at styrke følelsen af at være en del af det

virkelige arbejdsmarked. Samtidig skal indsatsen også reducere individuelle problemstillinger som adfærdsproblemer eller psykosociale udfordringer, der kan være en barriere for, at de unge kan fastholde et fritidsjob og et uddannelsesforløb.

Målgruppen for indsatsen

Målgruppen er alle hjemmeboende unge mellem 14 og 17 år, som har svag tilknytning til arbejdsmarkedet. Det er typisk unge, der er i en udsat position. De unge har ofte trivselsudfordringer, skole-/uddannelsesmæssige udfordringer og/eller er i risiko for at begå kriminalitet eller begår kriminalitet. Indsatsen har en bred målgruppe på tværs af køn og etnicitet.

10.4 Indsatsens aktiviteter

Fritidsjobindsatsen indeholder en række af de aktiviteter, som indsatsmodellen er bygget af. Fritidsjobsindsatsen aktiviteter er markeret med blå i figuren. I det følgende vil aktiviteterne uddybes.

Figur 10-2: Fritidsjobindsatsens aktiviteter



Rekruttering af målgruppen

Bånd og Broer rekrutterer de unge gennem *henvisning fra fagfolk i kommunen*. De unge kan blive visiteret til Bånd og Broer gennem kommunens socialrådgivere på ungeområdet, hvor de unge har en børnefaglig undersøgelse. Herefter er det op til teamet bag Bånd og Broer og deres ledere at vurdere, om de unge passer ind i fritidsjobindsatsen.

Etablering af virksomhedsnetværk og -samarbejde

Fritidsjobindsatsen etablerer virksomhedsnetværk og -samarbejde gennem flere aktiviteter.

Bånd og Broers fritidsjobkonsulenter fra jobcenteret udfører *opsøgende arbejde hos virksomheder*. Fritidsjobkonsulenterne bidrager også til at brede kendskabet til Bånd og Broer ved at netværke med virksomheder lokaliseret i kommunen. Desuden sikrer fritidsjobkonsulenten det rette match mellem virksomhed og den unge.

”Fritidsjobkonsulenterne ringer ud til virksomhederne, når de ved, der er en ung, der har interesse i deres område. De fortæller om den unge og projektet og giver dem en folder. Det er også vigtigt, at fritidsjobkonsulenterne er mere generelt opsøgende overfor virksomhederne, og drikker kaffe med dem. På den måde giver de sig til kende, også når de ikke har en ung på hånden. Det er også en vigtig del af det.”

Projektleder af fritidsjobindsats

Fritidsjobkonsulenterne *klæder desuden virksomhederne på* i forhold til at forberede arbejdspladsen på den unges behov.

Løbende vedligeholdelse af relationen til virksomheden foretages desuden ved, at fritidsjobkonsulenterne fungerer som virksomhedernes kommunale kontaktperson, hvis der for eksempel er problemer med den unge i fritidsjobansættelsen.

Arbejdsrettede aktiviteter og understøttende aktiviteter

Bånd og Broers indsats har både arbejdsrettede aktiviteter og understøttende aktiviteter i tæt samspil med hinanden. Det sker gennem familierapeuters samtaleforløb med den unge og fritidsjobkonsulenternes støtte i at få og fastholde den unge i fritidsjob. Sammen udfører de en *fritidsjobvejledning*.

Bånd og Broers familierapeuter gennemfører samtaleforløb med de unge. Familierapeuterne arbejder sammen med den unge og den unges netværk af familie, venner samt skole og eventuel læge, sagsbehandler eller psykiatrien. Heri ligger derfor også *forældre-involvering* som aktivitet. Terapeuterne arbejder også på at identificere og løse de barrierer, der er for, at den unge kan varetage et fritidsjob. Samtalerne har derfor en systemisk eller helhedsorienteret tilgang, hvor alle dele af den unges liv tages i betragtning. Samtalerne foregår både før og mens de unge har et fritidsjob. Samtaleforløbet med de unge skal styrke den unges relation til familie og tætte venner, som opleves som afgørende for, at de unge kan skabe en sund og følelsesmæssig og identitetsmæssig udvikling (knytte bånd).

Konkret kan det være, at familierapeuten tager hjem til den unge og forældre 2-3 gange om ugen for at følge op og støtte op om forandring – for eksempel at få styr på den unges sengetider og arbejdsopgaver i huset i samarbejde med forældre. Der foretages også opkald til skolen i samarbejde med forældre for at få et billede af den unges skoleudfordringer og fravær. Sammenholdt med den unges egne oplevelser tegnes et billede af den unges problemer.

Herefter begynder fritidsjobkonsulentens arbejde med den unge. Ved at fritidsjobkonsulenterne støtter de unge i at få et fritidsjob, udfører de også en form for fritidsjobvejledning, der gør den unge parat til at mestre et fritidsjob, ligesom de udfører *mentorstøtte til den unge* i fritidsjob for at sikre, at den unge fastholdes. Ved at den unge bliver tilknyttet fritidsjob bliver de en del af et større fællesskab, som kan udvikle den unge, og opbygge relationer til ikke-udsatte unge samt spejle sig i voksne rollemodeller på arbejdsmarkedet (bygge broer).

Konkret undersøger fritidsjobkonsulenten sammen med den unge, hvad mulighederne for fritidsjob er blandt de virksomheder, som konsulenten har kontakt med, og hvilke ønsker den unge har. Samtidig forberedes den unge på de krav, som virksomhederne har til

den unge om for eksempel mødetid. Den unge understøttes desuden i at skrive ansøgning og CV.

Samtaleforløbet og fritidsjobkonsulenternes støtte spiller sammen, så de unge oplever en sammenhængende indsats. Samspillet skal sikre, at de psykosociale problemstillinger ikke står i vejen for, at de unge kan få et fritidsjob og uddannelse.

10.5 Indsatsens virkning

Da indsatsen stadig er i opstartsfasen, er det for tidligt at sige noget om virkningen.

Det er dog den teoretiske forventning, at en ordinær tilknytning til arbejdsmarkedet styrker den enkeltes trivsel og evne til at danne relationer. Her spiller den målrettede støtte ind. Både i samtaleforløb og i fritidsjobkonsulenternes arbejde er der fokus på at identificere og overkomme personlige og sociale barrierer for, at den unge kan varetage et fritidsjob. Hermed styrkes den unges *personlige og sociale kompetencer*.

Tilknytningen til arbejdsmarkedet skal bidrage til at styrke de *faglige kompetencer*, og at den unge kan se sig selv i en ny rolle og som en, der indgår som en del af en arbejdsplads, hvilket forventes at have en spillover effekt til bedre mestring i uddannelsessystemet. Det vil sige, at oplevelsen af inklusion i et system (arbejdsmarkedet) styrker inklusionen i uddannelsessystemet.

10.6 Forankring og finansiering

Bånd og Broer er forankret i kommunens familie- og sundhedsafdeling samt jobcenteret. Bånd og Broer er en indsats udviklet af Metodecenteret, som afprøves i Hillerød Kommune med tilhørende følgeforskning og evaluering. Målet er at sprede indsatsen til andre kommuner.

Bånd og Broer er finansieret af den A.P. Møllerske Støttefond, Hillerød Kommune samt Metodecenteret. Udgifterne til driften af indsatsen i fire år i Hillerød Kommune med støtte fra Metodecenteret er omkring 8.000.000 kr.

10.7 Samarbejde

Hillerød Kommune samarbejder med lokale virksomheder om at etablere fritidsjob til de unge. Desuden samarbejder familieterapeuterne og fritidsjobkonsulenterne tæt om de enkelte unge. Derudover samarbejder Hillerød Kommune med Metodecenteret, der for eksempel udvikler materialer, træner familieterapeuterne og fritidsjobkonsulenterne, superviserer og kvalitetssikrer, monitorerer og rapporterer og rådgiver i forhold til implementering.

10.8 Forudsætninger for implementering

Da fritidsjobindsatsen Bånd og Broer er udviklet af Metodecenteret og er forholdsvist fast defineret, har det været afgørende for Hillerød Kommune, at de har haft tæt samarbejde med Metodecenteret med henblik på at støtte det udførende team og ledere.

Derudover har det været afgørende for implementeringen af metoder, at Metodecentret har oplært de udførende medarbejdere. Det har de gjort gennem et todages kursus i opgaver og det systemiske pædagogiske arbejde. Desuden har familierapeuterne modtaget et tredages kursus i de kliniske og rådgivningsmæssige opgaver med et systemterapeutisk udgangspunkt. Ydermere har familierapeuterne også modtaget et todages kursus i Feedback Informed Treatment. Endelig er der kvartalsmæssige seminarer med både familierapeuter og fritidsjobkonsulenter, hvor der arbejdes med og diskuteres særlige problemstillinger med de unge, ADHD og angst.

Afgørende for implementeringen og det tætte samarbejde mellem familierapeuter og fritidsjobkonsulenter har også været en stor ledelsesopbakning på tværs af afdelinger (jobcenter og Familier og Sundhed) i kommunen. Opbakningen har været understøttet af et implementeringsteam på tværs af afdelingerne samt styregruppemøder med direktør, chefer, ledere, Metodecenteret og den A.P. Møllerske Støttefond.

"Fra Metodecentret er der også en vejleder, der har været med til at implementere indsatsen. Hun er også rigtig meget inde i de metoder, man skal bruge. Hun har været meget involveret i Bånd og Broer-teamet. Der er også et implementeringsteam i den indledende fase, der består af lederen fra 'Huset' (stedet hvor familierapeuter og fritidsjobvejledere møder de unge), jobcenterets ungeindsats, vores ungerådgiverteams fagleder og mig. Vi har en visuel organisationsbeskrivelse. Vi sikrer koordinering af indsatsen med Metodecenteret og med dem, der skal evaluere, samt får planlagt styregruppemøder. Vi skal effektivere de ting, der kommer fra styregruppen."

Projektleder af fritidsjobindsats

11.0 Casestudie: ByLivKolding

11.1 Præsentation af fritidsjobindsats

ByLivKolding driver en fritidsjobindsats:

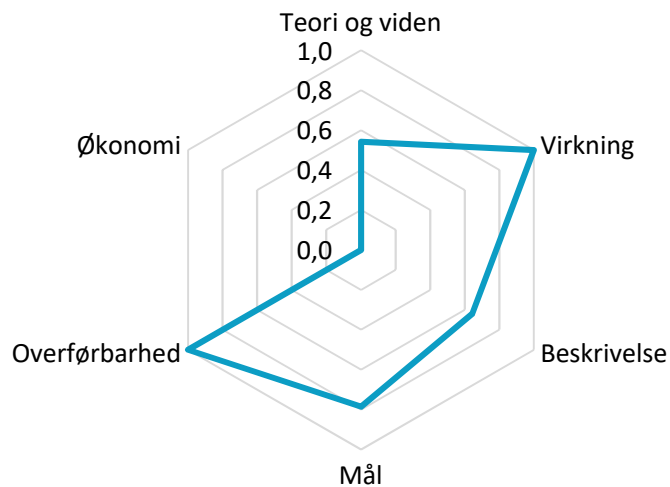
- **Målgruppen er:** 13-17 årige unge med afgrænset problemkompleks.
- **Indsatsen er forankret i:** Boligsocial indsats.
- **Kommunens rolle:** Samarbejdspartner.
- **Hovedaktiviteter er:** Lommepegejobs.

11.2 Lovende praksis score i fritidsjobindsatsen

Indsatsejer har besvaret en række spørgsmål om praksis i deres fritidsjobindsatsen. Spørgsmålene vedrører seks dimensioner af lovende praksis. På baggrund af indsatsejers vurderinger har fritidsjobindsatsen i ByLivKolding opnået en samlet lovende praksis score på 4.0.

ByLivKoldings fritidsjobindsats lovende praksis score på seks dimensioner er illustreret i Figur 11-1 med efterfølgende beskrivelse af scoren.⁷

Figur 11-1: Loven praksis score



⁷ I tildeling af score er retningslinjer fra Typologi til Lovende Praksis (Vive 2016) anvendt. I forhold til økonomi, tildeles scoren 0, hvis der ikke svares ja på enten spørgsmål 1 (dvs. at respondenterne var bekendt med omkostningerne ved praksis) eller spørgsmål 3 (dvs. at omkostningerne ved praksis ikke var blevet sammenholdt med omkostningerne ved lignende praksisser). Begrundelsen er, at det er helt centralt for en 'lovende praksis', at omkostningerne for praksis står mål med resultaterne. Det er dog ikke muligt at afgøre, om dette er tilfældet, hvis man ikke er bekendt med resultaterne eller ikke har sammenholdt dem med omkostningerne for lignende praksisser. Det betyder, at det kun er muligt at få enten 1 eller 0 point under økonomi.

Er indsatsen baseret på teori og viden?

Indsatsen er ikke baseret på en navngiven teori eller metode. Indsatsen er baseret på en tilgang eller metode, som er udviklet eller anbefalet af eksperter på området; erfaringer fra egen organisation; samt erfaringer fra andre danske tilbud. Indsatsen er ikke baseret på erfaringer fra udlandet. Dertil findes der en begrundelse for, hvorfor indsatsens forventes at virke.

Hvor stærk er viden om indsatsens virkning?

Fritidsjob i Byliv Kolding vurderer, at deres indsats i nogen grad virker positivt i forhold til målgruppens behov. Der findes videnskabelige undersøgelser, der har vist en positiv effekt af indsatsen.

Er indsatsen velbeskrevet?

Der eksisterer en beskrivelse af indsatsen på en hjemmeside eller i et internt dokument. Byliv Kolding vurderer, at beskrivelsen i nogen grad er så fyldestgørende, at andre tilbud og fagpersoner vil kunne forstå, hvad indsatsen indebærer på baggrund af beskrivelsen. Af beskrivelsen fremgår i høj grad: hvad indsatsen består i, hvilke mål den skal indfri og hvem der er målgruppen for indsatsen. Af beskrivelsen fremgår det i nogen grad hvilke mål hvad behovet er blandt målgruppen for indsatsen. Det fremgår i mindre grad hvilken faglig baggrund medarbejderne skal have for at udføre indsatsen, og hvordan indsatsen er organiseret.

Er målene veldefinerede?

BylivKolding vurderer, at indsatsen i høj grad har et klart formål for målgruppen. Målene for indsatsen er i nogen grad klare for de unge, konkrete og formuleret på skrift. Målene er i høj grad formuleret så de skal indfris indenfor en fastsat tidsramme og så det er muligt at vurdere, om målene indfries. Der er desuden formuleret et overordnet mål for hele gruppen af unge fritidsjobindsatsen i Byliv Kolding.

Kan indsatsen overføres til en anden kommune?

BylivKolding vurderer, at indsatsen i høj grad kan overføres til andre organisationer eller kommuner, og at der kun i mindre grad er specielle forhold indsatsen, der gør det svært for andre at implementere den.

Hvor sikker viden er der om indsatsens økonomi?

BylivKolding kender omkostningerne ved deres indsats, og de vurderer, at udbyttet af indsatsen i høj grad svarer til omkostningerne. De ved ikke, om omkostningerne ved indsatsen sammenholdes med omkostningerne ved lignende indsatser, som den boligsociale indsats også vil kunne benytte.

11.3 Formålet med og målgruppen i fritidsjobindsatsen

Indsatsen har fire overordnede formål:

- At klæde de unge på til at være på en arbejdsplads, herunder at forstå de regler og normer, der er, når man skal indgå på forskellige typer af arbejdspladser, samt at de kender deres rettigheder.
- At de unge får mod på at søge ud i et ordinært fritidsjob.
- At styrke de unges mestring af skolegang, uddannelse og karrierevej.
- At styrke de unges ejerskab til boligområdet og introducere dem til et alment fællesskab.

Indsatsens målgruppe

Samlet set er fritidsjobindsatsen ByLivKolding målrettet børn og unge mellem 10 og 17 år, som er bosat i de boligområder, som den boligsociale indsats dækker. Fritidsjobvejledning og lommepengejob, hvor unge ansættes i fritidsjob hos ejendomsfunktionærer, er målrettet unge mellem 13 og 17 år. Andre lommepengejob er målrettet 10-14-årige.

Der er både drenge og piger i indsatsen og både danske og minoritetsetniske unge.

Det er relativt velfungerende børn og unge, som ikke er i kriminalitet eller har store sociale problemer. Det er unge, som mangler positive rollemodeller og nogen, de kan støtte sig til i forhold til uddannelse og beskæftigelse. De kan også mangle et socialt netværk uden for boligområderne.

Nogle af de unge, særligt drengene er udfordrede i forhold til skolegang og uddannelse. Målgruppen indeholder også drenge, som oplever trivselsproblemer og faglige udfordringer på ungdomsuddannelser og erhvervsuddannelser. Flere af dem er "praktisk begavede" og lærer bedst gennem "mesterlære".

11.4 Indsatsens aktiviteter

Fritidsjobindsatsen indeholder en række af de aktiviteter, som indsatsmodellen er bygget op af. Fritidsjobsindsatsen aktiviteter er markeret med blå i figuren. I det følgende vil aktiviteterne uddybes.

Figur 11-2: Fritidsjobindsatsens aktiviteter



Rekruttering af målgruppen

Rekruttering af unge foregår for det første ved, at indsatsens medarbejder *udfører opsøgende arbejde i lokalområdet* på skoler, i klubber, i boligområderne og alle steder, hvor de unge opholder sig.

For det andet rekrutteres de unge ind i indsatsen gennem *henvisninger fra fagfolk i kommunen*. AKT-læreren på skolerne kontakter medarbejderen i fritidsjobindsatsen, når AKT-læreren vurderer, at en ung kunne drage nytte af at få hjælp til et lommepegejob eller fritidsjob. Desuden kommer indsatsens medarbejder ugentligt i klubberne og taler løbende med pædagoger og afdelingsleder. Medarbejdere i klubberne, pædagogerne og afdelingslederen kan finde på at tage fat i medarbejderen af fritidsjobindsatsen, hvis der er en ung, som de tror vil have godt af indsatsen. Medarbejderen i indsatsen har desuden et bredt netværk blandt forskellige fagenheder i kommunen, fordi medarbejderen selv har en baggrund i kommunen. Det betyder, at mange fagfolk med kontakt til unge henviser de unge direkte til medarbejderen af indsatsen.

For det tredje er indsatsen efterhånden kendt blandt unge, som hører om det fra venner, der er en del af indsatsen. Der er derfor også en stor grad af *mund-til-mund rekruttering*. De unge henvender sig derfor også selv og efterspørger at blive en del af indsatsen.

Virksomhedsnetværk og -samarbejder

Medarbejderen i indsatsen udfører *opsøgende arbejde i virksomheder*, som kunne tænkes at have brug for en ung i fritidsjob. Medarbejderen *klæder desuden virksomhederne på* til at kunne tage en ung i fritidsjob og tager en dialog med virksomhederne om, hvilke opgaver en ung vil kunne løse. Hvis det er virksomheder, der ikke er vant til at have unge i fritidsjob, hjælper han også med at lave kontrakt og lignende. Det er ordinære fritidsjob, medarbejderen opsøger. Hovedparten af de unge skal der ikke særlige tiltag til. De skal bare ansættes på lige vilkår som andre unge.

Medarbejderen i fritidsjobindsatsen har etableret et stærk netværk af virksomheder, som har unge i fritidsjob. Medarbejderen *vedligeholder løbende relationen* til netværket. For eksempel tager medarbejderen jævnligt forbi virksomhederne for at vedligeholde samarbejdet og for at holde sig opdateret på, hvilke virksomheder der har ledige fritidsjob.

Når der er unge i fritidsjob i virksomhederne, kommer fritidsjobindsatsens medarbejder også forbi virksomhederne og hører, hvordan det går. I Kolding har de bedst erfaringer med denne lidt lavpraktiske måde at vedligeholde netværket til virksomhederne på. De har tidligere forsøgt at etablere mere formelle partnerskaber med virksomheder, men der oplevede de, at nogle virksomheder trækker sig, hvis det bliver for formelt. Med det brede netværk af virksomheder oplever medarbejderen i indsatsen at kunne skabe hul til fritidsjob for de unge i indsatsen. Medarbejderen ved også, hvilke virksomheder der kan ansætte en ung med udfordringer, og hvilke der ikke kan. Hovedparten er velfungerende unge, men der kan være mindre udfordringer, hvor der er behov for et særligt match mellem virksomhed og ung.

Arbejdsrettede aktiviteter

I fritidsjobindsatsen i ByLivKolding findes der to typer af *lommepengejob*:

- **Lommepengejob for de 10-14-årige** gennemføres i samarbejde med de lokale klubber og skoler i forhold til rekrutteringsdelen og med ejendomsfunktionærer i forhold til selve opgaveløsningen. En boligsocial medarbejder henter de unge i klubben og tager dem med ud på job. De tjener op til en belønning, for eksempel en tur med overnatning. Her kan det også være en medarbejder fra klubben, der tager med.
- **Lommepengejob for de 13-17-årige** gennemføres som lønnede job primært hos lokale ejendomsfunktionærer. De unge trænes i at varetage et fritidsjob, og efter behov støttes de unge i at finde et ordinært fritidsjob. De unge, som er i job hos ejendomsfunktionærerne, er ansat minimum to timer om ugen, og et lommepengejob varer typisk seks måneder. De kan dog justere i varigheden alt efter behov, ligesom antallet af ugentlige timer må tilpasses skoleskemaet. Når de er færdige i lommepengejobbet, skriver den projektansvarlige og ejendomsfunktionærerne en anbefaling, som kan bruges til videre jobsøgning i et ordinært fritidsjob.

”Vi vurderer, om den unge skal udfordres eller ansføres, så vi kan få det fulde potentiale ud af den unge. Når vi matcher den unge til et lommepengejob, skal vi finde et sted, der passer til den unge, så den unge føler sig tilpas på arbejdspladsen. Der skal være rummelighed og samtidig overvågning. Og den unge skal holdes til ilden. Vi vurderer også, hvor meget opfølgning, den enkelte har behov for.”

Udførende medarbejder af fritidsjobindsats

Desuden er der også *fritidsjobvejledning*, hvor indsatsens medarbejder hjælper de unge med at søge et ordinært fritidsjob. Det kan både være unge, som har været i lommepengejob, og andre unge, som skal have hjælp til at komme ud i et ordinært fritidsjob. Medarbejderen hjælper med at skrive ansøgninger, forberede til jobsamtaler og kan i nogle tilfælde følge den unge ud med ansøgningen eller til samtalen. I vejledningssessionerne arbejder medarbejderen også med at identificere den unges motivation, kompetencer og udfordringer. Medarbejderen kan i den forbindelse udfordre de unge på deres indstillinger og i den forbindelse bidrage til forventningsafstemning, så unge i højere grad får en forståelse af deres ansvar og rettigheder på fritidsjobbet.

Efter behov kan medarbejderen gennemføre en *mentor(lignende)støtte* til den unge i fritidsjob samt støtte til virksomheden, hvori den unge er ansat. I nogle tilfælde er der ikke behov for meget opfølgning. I andre tilfælde kan der være behov for at lave en mere

systematisk opfølgning. Mentorstøtten indgår dermed ikke som en fast del i indsatsen, og det er ikke et forløb med en fast individuel dialog. De, der har behov for det, får støtte, der gør, at nogle af dem, der ellers ville give op, holder ved. De unge får også løbende feedback på deres indsats på fritidsjobbet, så det sikres, at de opnår den ønskede læring. Desuden kan støtten også handle om at forventningsafstemme i forhold til ansvar i et fritidsjob, skubbe lidt til de unge, følge dem, være der, når de kommer ud fra en samtale, snakke med dem om, hvorfor de ikke kan få arbejde mm.

Understøttende aktiviteter

I Kolding er det erfaringen, at det har stor betydning for indsatsens succes, at *forældrene er involveret*. For det første er det vigtigt, at forældrene er trygge ved, at deres barn skal i fritidsjob. Nogle forældre kan være utrygge ved, at deres barn er ude i fritidsjob, for eksempel hvis det er i en anden del af byen. For det andet kan der være forældre, der er modstandere af, at den unge skal i fritidsjob. Utryghed og modstand kan gøre, at forældrene ikke bakke op om den unge i fritidsjob. Derfor snakker medarbejderen i fritidsjobindsatsen med forældrene både før og efter en evt. ansættelse i fritidsjob. Ofte tager medarbejderen flere gange hjem til forældrene, drikker en kop kaffe og tager en snak om fritidsjobbet og forældrenes betydning for barnets succes i det. Derudover sætter medarbejderen forældrene ind i deres rolle i forhold til eksempelvis at sikre, at den unge kommer afsted til tiden, at de har madpakke med og har ordentligt tøj på. Forældrene skal også vide lidt om lønsedler og feriepenge, og de skal hjælpe den unge med at oprette en bankkonto. Hvis den unge er under 15 år, er det forældrenes NemID, der skal bruges. Det er vurderingen i Kolding, at det betyder meget for den unges fastholdelse i fritidsjob også at have en relation til forældrene.

11.5 Indsatsens virkning

I de seneste år har mellem 26 og 33 unge årligt været tilknyttet lommepengejobs i klubberne, mellem 6 og 15 unge årligt har været ansat i lommepengejobs hos ejendomsfunktionærerne, og ca. 15 unge årligt har fået et ordinært fritidsjob med hjælp fra indsatsen.

Leder, medarbejder og samarbejdspartnere oplever, at fritidsjobindsatsen har stor betydning for de unge.

De unges *faglige kompetencer* er blandt andet steget. Igennem lommepengejob bliver børnene klædt på til at kunne varetage et fritidsjob. De får de første kompetencer til at kunne begå sig på en arbejdsplads, eksempelvis at kunne møde til tiden, løse opgaver, tage ansvar samt at kunne modtage og give beskeder. Børn og unge i lommepengejob får også anerkendelse og ros fra andre beboere, når de løser opgaver i boligområdet.

I lommepengejobbet hos ejendomsfunktionærerne er situationen mere lig et ordinært fritidsjob. Her bliver kompetencerne til at indgå på en arbejdsplads og varetage et fritidsjob styrket.

Derudover oplever både de unge, der er ansat i lommepengejob, og dem, der kommer ud i ordinært fritidsjob, at få øgende *personlige kompetencer*. Her nævner de unge, at deres selvtillid er styrket, at de føler sig betydningsfulde og vigtige. De unge oplever desuden, at de har en position, hvor arbejdspladsen har brug for dem. Gennem erfaringer på lommepengejobbet eller fritidsjobbet bliver de unge også bedre til at tackle, at det også

kan være svært og hårdt at passe et job. De udvikler en evne til at udfordre modstand og overkomme forhindringer, og det giver dem større tiltro til sig selv.

”Mange af de unge, som har været fritidsjob, vender tilbage til os og siger: ’ hvis du kan bruge mig til noget, vil jeg gerne hjælpe jer. Jeg vil gerne være med til at fortælle om mine oplevelser, og hvad jeg har lært’. Så tager vi dem med ud på skoler, hvor de stiller sig op foran andre. Det bliver de gode til. Og vi bruger dem til dialogmøder. De unge ser sig selv i nye roller herigennem, og ser sig selv som betydende.”

Udførende medarbejder af fritidsjobindsats

Disse former for udbytte kan de unge bringe med til andre områder, eksempelvis kan det have en positiv betydning for skolegang og uddannelse.

11.6 Forankring og finansiering

Den boligsociale indsats er projektere, og den centrale og koordinerende medarbejder er ansat af boligselskabet. Ejendomsfunktionærer er også ansat af boligselskabet. Indsatsen er finansieret af midler fra Landsbygefonden, hvor der anvendes 0,2 personaleenhed til lommepegeindsatsen for de 10-14-årige, og 0,5 personaleenhed til lommepegeindsatsen for de 13-17-årige.

Indsatsen er forankret under ByLivKoldings boligsociale sekretariat, som koordinerer den boligsociale indsats på tværs af de fire boligområder. I sekretariatet sidder både medarbejdere, som er ansat i boligorganisationen, og medarbejdere, som er kommunalt ansat. Det er med til at knytte dem sammen i hverdagen og sikre en god koordination mellem kommunale og boligorganisatoriske målsætninger og tilgange. Desuden oplever de, at det styrker kommunalt ejerskab til indsatsen, og at det på den måde er en fælles indsats mellem kommune og boligselskab.

Samtidig oplever medarbejder i indsatsen, at det giver nogle særlige fordele i indsatsen, at den er forankret i en boligsocial indsats. De unge opfatter ikke indsatsen som kommunal og en del af myndighedssystemet. Medarbejderen oplever, at de unge i højere grad har paraderne oppe, når det er kommunen, der vil hjælpe, og derfor kan det være vanskeligere at få en dialog om de problemer, der kan være i familien.

11.7 Samarbejde

Indsatsmedarbejderen har en række samarbejdspartnere, som indgår i indsatsen:

Ejendomsfunktionærer – de er arbejdsgivere, og det er dem, de unge bliver ansat hos. Det er meningen, af de skal have en form for mentorfunktion. Men det er blevet vanskeligere efter skolereform med mere, fordi de unge nu ikke altid kan gå sammen med den samme ejendomsfunktionær. Der er dog typisk én, med hvem de aftaler deres opgaver med videre.

Ungdomsskolen – fordi de styrer klubberne i Kolding Kommune, Børnekontakten, som er et værested under KFUM's sociale arbejde, samt Munkevængets Skoles klub. Fritidsjobmedarbejderen kommer ugentligt i klubberne og taler løbende med pædagoger og afdelingslederen.

Skolerne – hvor fritidsjobindsatsens medarbejder særligt samarbejder om unge med udfordringer. For eksempel kan AKT-læreren kontakte medarbejderen, hvis der er en ung, der har brug for hjælp. De kan også somme tider lave nogle aftaler med skolen om, at unge, som har brug for et afbræk, somme tider kan gå tidligt fra skole for i stedet for at komme ud i fritidsjob hos ejendomsfunktionærerne.

Dagligvarebutikker - som tager de unge i fritidsjob.

Udover disse samarbejdspartnere, som er knyttet specifikt til fritidsjobindsatsen, koordinerer den boligsociale indsats en række såkaldte kvarternetværk, som er organiseret omkring bydele i Kolding. Kvarternetværkene er et væsentligt element i den helhedsorienterede indsats i lokalområderne og har til formål at skabe fælles ejerskab og udvikling lokalt. Kvarternetværk består af beboerdemokrater, ansatte i boligsocial indsats (primært de udførende medarbejdere, men også deltagere fra ledelsesniveauet), frivillige, kommunen med videre. Der afholdes to møder om året i hvert netværk plus det årlige fælles seminar. Formålet med netværkene er at sikre, at alle arbejder i samme retning. Ofte er endemålet for de forskellige aktører det samme, mens grebene godt kan være lidt modstridende, hvilket er noget, man drøfter og forsøger at håndtere på netværksmøderne.

Kvarternetværkene er med til at styrke samarbejdet omkring fritidsjobindsatsen.

11.8 Forudsætninger for implementering

For at sikre en god implementering af fritidsjobindsatsen peger de i Kolding på, at det er en vigtig drivkraft, at indsatsens medarbejder kan agere bindeled mellem de unge, forældre, virksomhederne/ejendomsfunktionærerne og centrale kommunale aktører.

I den forbindelse er det en fordel, at medarbejderen kender virksomhederne og ved, hvor de unge, der har det svært, kan komme hen.

Det er også en fordel, at fritidsjobindsatsens medarbejder er tilgængelige i områderne, så både de unge og forældrene kender medarbejderen. Derudover er det en fordel, fordi medarbejderen herved også kan have en løbende dialog med det pædagogiske personale i lokalområdet omkring målgruppen.

I Kolding er det erfaringen, at der ikke skal opbygges ”store fancy organisations- og samarbejdsmodeller”. I stedet er det vigtigt at have fokus på nærhed, og være tæt på dem, der har kontakten til de unge i hverdagen, og tæt på der, hvor man skal have de unge ud.

Det er også en oplevelse i Kolding, at der skal være en form for opfølgning på den unge, efter de er kommet i fritidsjob. Typisk vil der stadig være behov for en indsats, også på det tidspunkt.

Endelig peger de i Kolding på forældreinddragelsen som et afgørende aspekt i indsatsen.

12.0 Casestudie: Beboerprojekt PULS og Boligforeningen AAB i København

12.1 Præsentation af fritidsjobindsatsen

Beboerprojekt PULS driver en fritidsjobindsats:

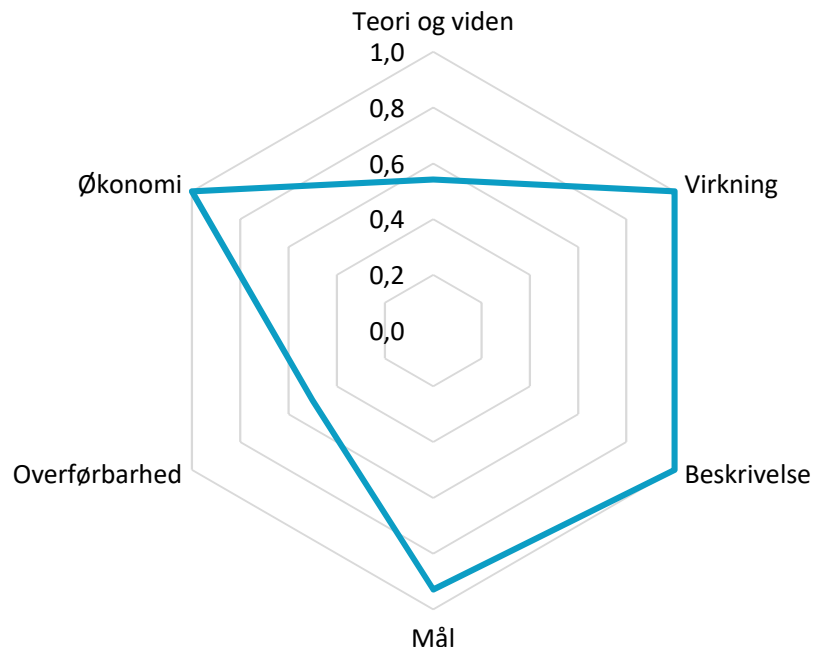
- **Målgruppen er:** 13-24 årige unge med afgrænsede problemkomplekser.
- **Indsatsen er forankret i:** Boligsocial indsats.
- **Kommunens rolle:** Arbejdsgiver og samarbejdspartner.
- **Hovedaktiviteter er:** Fritidsjobvejledning.

12.2 Lovende praksis score i fritidsjobindsatsen

Indsatssejer har besvaret en række spørgsmål om praksis i deres fritidsjobindsatsen. Spørgsmålene vedrører seks dimensioner af lovende praksis. På baggrund af indsatssejers vurderinger har fritidsjobindsatsen i PULS opnået en samlet lovende praksis score på 5.0.

Indsatsens score på seks dimensioner, der udgør lovende praksis, er illustreret i Figur 12-1 med efterfølgende beskrivelse af scoren.

Figur 12-1: Lovende praksis score



Er indsatsen baseret på teori og viden?

Indsatsen er baseret på en tilgang eller metode, som er udviklet eller anbefalet af eksperter på området samt på erfaringer fra egen organisation og fra andre danske tilbud. Dertil findes der en begrundelse for, hvorfor indsatsens forventes at virke. Indsatsen er ikke baseret på en navngiven teori eller metode og erfaringer fra udlandet.

Hvor stærk er viden om indsatsens virkning?

Beboerprojekt PULS vurderer, at deres indsats i høj grad virker positivt i forhold til målgruppens behov. Indsatsen er ikke undersøgt i et videnskabeligt forsøg, men ligner meget en anden indsats, der er undersøgt i et videnskabeligt forsøg. Indsatsen ligner den indsats, som er undersøgt i et videnskabeligt forsøg, da den henvender sig til samme målgruppe som den videnskabeligt funderede indsats, men i forhold til indholdet (indsatsen) er den ændret en lille smule.

Er indsatsen velbeskrevet?

Der eksisterer en beskrivelse af indsatsen på en hjemmeside eller i et internt dokument. Beboerprojekt PULS vurderer, at beskrivelsen i høj grad er så fyldestgørende, at andre tilbud og fagpersoner vil kunne forstå, hvad indsatsen indebærer på baggrund af beskrivelsen. Af beskrivelsen fremgår i høj grad: hvad indsatsen består i; hvilke mål indsatsen skal indfri; hvem der er målgruppen for indsatsen; hvilken faglig baggrund medarbejderne skal have og hvordan indsatsen er organiseret.

Er målene veldefinerede?

Beboerprojekt PULS vurderer, at indsatsen i høj grad har et klart formål for målgruppen. Målene for indsatsen er i høj grad klare for de unge og formuleret på skrift. Målene er i høj grad formuleret så de skal indfris indenfor en fastsat tidsramme og så det er muligt at vurdere, om målene indfries. Målene er i nogen grad konkrete. Der er formuleret et overordnet mål for hele gruppen af unge i fritidsjobvejledningen i Beboerprojekt PULS.

Kan indsatsen overføres til en anden kommune?

Beboerprojekt PULS vurderer, at indsatsen i høj grad kan overføres til andre organisationer eller kommuner. De vurderer dog, at der i nogen grad er specielle forhold indsatsen, der gør det svært for andre at implementere den. Her peger de på, at den lokale forankring i en boligsocial helhedsplan er svær at overføre, og er en unik mulighed for tilgængelighed overfor de unge, samt kendskab og relationsdannelse til de unge og deres forældre.

Hvor sikker viden er der om indsatsens økonomi?

Beboerprojekt PULS kender omkostningerne ved deres indsats og de vurderer, at udbyttet af indsatsen i høj grad svarer til omkostningerne. Omkostningerne ved indsatsen sammenholdes med omkostningerne ved lignende indsatser, som den boligsociale indsats også vil kunne benytte.

12.3 Formål med og målgruppen i fritidsjobindsatsen

Beboerprojekt PULS er en boligsocial helhedsplan, der driver flere indsatser i lokalområdet i København NV til flere målgrupper. En af deres indsatser er en fritidsjobindsats til unge, der indgår som et led under indsatsområdet Uddannelse og Beskæftigelse.

Indsatsen har til formål at hjælpe unge, der ikke er klar til at starte på en ungdomsuddannelse, til at blive uddannelsesparate. Indsatsen har også som formål, at de unge opnår en større grad af hverdagsmestring og tilegner sig arbejdsmarkedskvalifikationer.

Indsatsens målgruppe

Fritidsjobindsatsen er primært orienteret mod 13-24-årige. Tilbuddet afgrænses som udgangspunkt til beboere omfattet af helhedsplanen. Indsatsen går på tværs af køn og etnicitet. Beboerprojekt PULS organiserer indsatsen efter de unge, der er vurderet til at have størst behov. Indsatsens brugere er typisk unge, der ikke har en ressourcestærk baggrund eller et stærkt netværk. Det er unge med forældre uden gymnasial uddannelse og med svag tilknytning til arbejdsmarkedet.

12.4 Indsatsens aktiviteter

Fritidsjobindsatsen indeholder en række af de aktiviteter, som indsatsmodellen er bygget op af. Fritidsjobsindsatsens aktiviteter er markeret med blå i figuren. I det følgende vil aktiviteterne uddybes.

Figur 12-2: Fritidsjobindsatsens aktiviteter



Rekruttering af målgruppen

Fritidsjobindsatsen rekrutterer unge til indsatsen gennem flere kanaler.

Beboerprojekt PULS *rekrutterer via andre indsatser og arrangementer* hos dem. Det kan for eksempel være gennem grundskolevejledere, beboernetværk og forældrenetværk, hvor kendskabet til fritidsjobindsatsen udbredes. Kendskabet styrkes også gennem Beboerprojekt PULS' øvrige aktiviteter som fædre- og kvindenetværk samt familiegrupper, men også i vejledningscafeen, hvor de unge kommer, eller gennem udendørsaktiviteter i lokalområdet, hvor både forældre, børn og unge deltager.

Rekrutteringen af de unge sker også *mund-til-mund*. De unge, der allerede deltager i indsatsen, opfordres til at fortælle deres venner om indsatsen, og herigennem er mange unge rekrutteret.

Ungekoordinatoren udfører *opsøgende arbejde i lokalområdet* ved blot at vise sig i lokalområdet men også mere formelt gennem eksempelvis oplæg på de lokale skoler.

Virksomhedsnetværk og -samarbejde

Beboerprojekt PULS udfører en række aktiviteter i forbindelse med etablering af virksomhedsnetværk og -samarbejde.

I Beboerprojekt PULS udfører de *opsøgende arbejde hos virksomhederne* med et formål om at skaffe ordinære fritidsjob. De ordinære job med praksisnære opgaver er særligt med til at give en større oplevelse af mestring hos de unge. PULS opsøger virksomheder og offentlige institutioner i lokalområdet med henblik på at etablere et samarbejde om fritidsjob. Det er for eksempel lykkedes at skaffe 50 fritidsjob i en række lokale supermarkeder, som bliver reserveret til unge, der er i forløb hos fritidsjobindsatsen. Samarbejdet blev etableret igennem den lokale distriktschef for supermarkedskæden. Som udgangspunkt opsøges ordinære fritidsjob, men der er også samarbejder med virksomheder eller offentlige institutioner med fuld refusion på den unges løn fra kommunen. Det opsøgende arbejde ved offentlige institutioner understøttes af medarbejdere fra det kommunale Ungekulturhus, der er ansat i Børne- og Ungdomsforvaltningen. Gennem samarbejdet kan der oprettes kommunale fritidsjob til de unge, som tager afsæt i praksisnære opgaver såsom rengøring eller hjælp med børnepasning. De unge har forinden opstarten i de kommunale fritidsjob været på kursus i børnepasning, så de er godt klædt på til opgaven. Det opsøgende arbejde sikrer, at fritidsjobindsatsen har job på hånden til de unge, der henvender sig.

Ydermere arrangerer fritidsjobindsatsen møder med samarbejdsvirksomheder, hvor de *klæder virksomheden på* til at kunne håndtere en ung i fritidsjob. Når der er indgået en aftale om et samarbejde med en virksomhed, sørger Beboerprojekt PULS for at forventningsafstemme med virksomheden, hvad de kan forvente af de unge, og hvilke udfordringer der kan være ved at have målgruppen i arbejde.

”På virksomhedsdelen er vi blevet gode til at klæde virksomheder, organisationer og institutioner på. Vi har rigtig mange møder med dem, hvor alle butikscheferne er der, hvor vi forklarer hvilke udfordringer de unge har, og hvad det betyder. Vi taler om hvordan man forebygger udfordringer, og hvornår de kan tage fat i os. Vi beskriver målgruppen, hvilke reaktioner de har, hvad der skal ske, hvis den unge ikke dukker op. Så kan vi reagere på det og eventuelt kontakte forældrene”

Udførende medarbejder af fritidsjobindsatsen

Beboerprojekt PULS *vedligeholder løbende relationen til virksomhederne* ved at vise synlighed og tilstedeværelse. Virksomhederne skal føle, at fritidsjobindsatsen er tæt på og hurtigt kan hjælpe, hvis der er problemer med en ungedarbejder, eller hvis de ønsker at rekruttere en ung. Her er den lokale forankring og geografisk tætte tilknytning til virksomheden afgørende for at vedligeholde relationen løbende.

Arbejdsrettede aktiviteter

Beboerprojekt PULS udfører en række arbejdsrettede aktiviteter.

Hos Beboerprojekt PULS tilbydes de *fritidsjobvejledning* til de unge. Fritidsjobvejledningen bliver varetaget af ungekoordinatoren fra den boligsociale indsats. Her vejledes i at skrive ansøgninger, lave CV samt tilegne sig sociale kompetencer som at give et godt førstehåndsindtryk. Ungekoordinatoren tilpasser vejledningen efter den unges behov og forudsætninger. Indsatsen bliver for eksempel tilpasset efter den unges alder, udfordringer,

kompetencer, erhvervs erfaring, personlig jobparathed, skriftlighed, og i hvilken grad de unge kan trække på netværk eller familie til at hjælpe med at skrive ansøgning og CV.

”Der er forskel på, hvor håndholdt indsatsen skal være. Nogen har brug for noget mere hjælp, og andre skal der små skub til. For nogen handler det måske mere om, at den unge får et klap på skulderen og selvtillid, og så flyver de fint selv. Andre skal der mere til. Det kan også komme an på, om det er det første fritidsjob eller det andet fritidsjob, som den unge søger. Hvis den unge har en diagnose, er det måske en anden indsats, som den unge skal hen til, hvor de kan få hjælp. Her samarbejder vi tæt med kommunen.”

Udførende medarbejder af fritidsjobindsatsen

Fritidsjobindsatsen tilbyder desuden *kursus- og introduktionsaktiviteter* til de unge. Beboerprojekt PULS afvikler kursusforløb, der klargør et hold unge til at varetage et fritidsjob. Kurserne er målrettet specifikke fritidsjob, og der har både været et børnepasserkursus og et supermarkedsforsløb, der typisk har strakt sig over 4-6 mødegange. Børnepasserkurset drives i samarbejde med det kommunale Ungekulturhus, Københavns Ungdomsskole og kommunale daginstitutioner. Kurserne inkluderer praksisnær læring, hvor de unge klædes på til at arbejdsopgaverne i en daginstitution eller et supermarked. Indledende orienteres om de forventninger, de vil blive mødt af på arbejdspladsen, hvilke personlige og sociale kompetencer jobbet kræver, og hvilke rettigheder de har på arbejdsmarkedet.

Der tilbydes også *mentorstøtte til unge i fritidsjob*. Hvis Beboerprojekt PULS møder unge, hvor det vurderes, at den unge ikke er klar til at varetage et fritidsjob på trods af indledende kurser og vejledning, kan den unge tilbydes et fritidsjob med mentor. Dette sker i samarbejde med SOF/BBU, der matcher unge med forskellige udfordringer til et job inden for Salling Group-koncernen.

Desuden har Beboerprojekt PULS mulighed for at oprette småjob, der svarer til den kategori, der i rapporten bliver kaldt *lommepegejob*.

Oprettelsen af småjob er dog ikke et strategisk element i Beboerprojekt PULS' fritidsjobindsats og derfor ikke afgørende for indsatsen. Småjob kan fungere som en forberedende indsats til et ordinært fritidsjob. Oprettelsen af småjob er nogle gange i samarbejde med medarbejdere fra det kommunale Ungekulturhus, der er ansat i Børne- og Ungdomsforvaltningen. Det kan for eksempel være ved at hjælpe til ved arrangementer hos Beboerprojekt PULS. De unge får her gavekort eller lignende for at hjælpe.

Understøttende aktiviteter

Beboerprojekt PULS udfører også understøttende aktiviteter.

Medarbejderne omkring Beboerprojekt PULS udfører også *relationsarbejde*, hvor den håndholdte støtte særligt kommer til udtryk. For eksempel når den unge kommer i arbejde, følger ungekoordinatoren løbende op med den unge og hører, hvordan det går, og om der er opstået udfordringer. Der følges op cirka fire uger efter ansættelse og igen 10 uger efter ansættelse og endeligt seks måneder efter ansættelsen. Hvis der er behov for hyppigere opfølgning, arrangeres dette. Koordinatoren henvender sig om nødvendigt til forældre og arbejdsgiver, hvis det kan være til gavn for den unges jobfastholdelse og generelle trivsel. Ydermere udføres også relationsarbejde til den unge gennem beskeder på Facebook, hvor de unge kan skrive til ungekoordinatoren, samt ved at være tilgængelig

for en snak med de unge, hvis de har behov, eller selv opsøge den uformelle snak. Desuden har ungekoordinatoren gennem sin færden i lokalområdet samt gennem andre indsatser i Beboerprojekt PULS også kendskab til mange af de unges forældre og herigennem udføres også relationsarbejde til forældrene.

Beboerprojekt PULS gør også meget ud af *forældreinvolvering*. Forældrene inviteres for eksempel med til et indledende og et afsluttende møde på de unges børnepasserkursus og supermarkedsforløb. Inden kursusstart bliver de unge og forældrene inviteret til møde, hvor de bliver præsenteret for kurset, og afslutningsvis fejres kursets afslutning med forældrene, hvor de unge får et diplom for at gennemføre. Forældrene kan desuden også inviteres med til fritidsjobvejledning for de unge, hvis ungekoordinatoren ser et behov for dette. Forældreinvolveringen er særligt betydningsfuld, når de unge eksempelvis skal have oprettet NemID, bankkonto, indhentet straffeattest mm., hvor forældrenes involvering er vigtig, da forældrene kan understøtte de unge i at få indhentet og oprettet de forskellige elementer for at kunne starte i fritidsjob. Samtidig er forældrenes involvering vigtig, hvis der opstår udfordringer i forløbet. Her kan ungekoordinatoren kontakte forældrene og samarbejde om den unges videreforløb i fritidsjobbet. Forældreinvolveringen opleves som afgørende for at få de unge i fritidsjob og fastholde dem.

12.5 Indsatsens virkning

Indsatsen har som resultatmål, at 12 unge skal komme i fritidsjob årligt, og at halvdelen har fastholdt jobbet efter seks måneder. I 2019 kom 25 unge i fritidsjob som følge af indsatsen.

De interviewede unge oplever flere virkninger af indsatsen. Først og fremmest har de alle fået et *fritidsjob* gennem indsatsen. Desuden fortæller flere, at de nu har fået noget at lave i modsætning til før, hvor de kedede sig meget.

Ydermere nævner de at have fået *faglige kompetencer* som eksempelvis en bedre forståelse af, hvordan man skriver en ansøgning og at den skal være rettet mod den arbejdsgiver, man skriver til. Desuden er de unge også blevet bedre til at koncentrere sig.

Flere unge oplever også, at deres *personlige kompetencer* øges. Eksempelvis er de unge blevet mere tålmodige. Endvidere har nogle af de unge nu også fundet ud af, hvad de gerne vil arbejde med i fremtiden.

Derudover oplever de at have styrket deres *sociale kompetencer* ved eksempelvis at have lært at være imødekommende, at være venlige og at snakke med fremmede mennesker. Alle nævner også, at de har fået nye venner gennem indsatsen.

"Før i tiden plejede jeg ikke at give hånden normalt. Nu har jeg lært, at det er vigtigt at give hånd, at være åben og lære noget nyt."

Ung i fritidsjobindsats

12.6 Forankring og finansiering

Fritidsjobindsatsen er forankret i Beboerprojekt PULS men med et særligt tæt samarbejde med det kommunale Ungekulturhus og UU-vejledningen.

Det vurderes, at mellem 20-40 procent af opgaveporteføljen hos ungekoordinatoren fra Beboerprojekt PULS ligger på fritidsjobindsatsen.

12.7 Samarbejde

Beboerprojekt PULS er lokaliseret på samme adresse som det kommunale Ungekulturhus. Ungekulturhuset driver i samarbejde med Beboerprojekt PULS, UU-København og en anden boligsocial helhedsplan en vejledningscafé én gang ugentligt, hvor der på samme tidspunkt som fritidsjobvejledningen også er lektiecafé og UU-vejledere. Fritidsjobindsatsen er derfor tæt forbundet med de kommunale aktører, der varetager Ungekulturhuset, lektiecaféen og UU-vejledningen.

Beboerprojekt PULS har en overordnet, koordinerende rolle i samarbejdet med det kommunale Ungekulturhus og UU-vejledningen. Indsatsejer og kommunale aktører profiterer af samarbejdet gennem de ressourcer, de hver især kan trække på.

Fritidsjobindsatsen samarbejder med medarbejdere fra Ungekulturhuset gennem blandt andet kursusforløb, sideløbende lektiecafé med fritidsjobvejledningen og med at oprette kommunale fritidsjob/lommepegejob til de unge. Beboerprojekt PULS har overblikket over de unge, der søger fritidsjob, og kan matche fritidsjob til unge, der har den rigtige profil, og Ungekulturhuset er i denne sammenhæng arbejdsgiver.

Sammen med UU-vejlederen kan ungekoordinatoren i øvrigt også danne et overblik over den samlede andel af unge i området, der er uden for uddannelse og beskæftigelse, og forsøge at gøre en indsats for at rekruttere dem ind i indsatsen.

Ydermere har Beboerprojekt PULS samarbejde med lokale virksomheder, som bevirker, at de i mange tilfælde har fritidsjob på hånden, når de møder en ung jobsøgende. Det betyder, at de unge ikke går ledige i længere tid efter fritidsjobvejledningen. Dette bidrager til, at den enkelte ikke mister motivationen og frafalder indsatsen.

Derudover er der også et samarbejde mellem Beboerprojekt PULS og andre aktører, der har indsatser i området, herunder den anden boligsociale helhedsplan i lokalområdet. De mødes fire gange om året for blandt andet at afsøge synergieffekter mellem organisationerne. Der er også løbende, uformel koordination mellem aktørerne. Når der kommer nye organisationer eller aktører i området, koordineres det desuden, hvordan nye indsatser bør tilrettelægges, givet de behov, der er for målgruppen.

12.8 Forudsætninger for implementering

Gennem interviews med fritidsjobindsatsen og samarbejdspartnere påpeges flere forudsætninger for implementering af en lignende indsats andre steder.

Beboerprojekt PULS har en stærk lokal forankring, hvor de kender til lokalrådets beboere, virksomheder og aktiviteter, fordi de er synlige i lokalområdet. Samtidig kender de til beboerne, fordi de unge og deres familier typisk indgår i flere af husets aktiviteter, eksempelvis udbydes der også forældrekompetenceaktiviteter i helhedsplanen. Omvendt kender lokalrådets beboere og virksomheder også til Beboerprojekt PULS og anser dem for at være en troværdige.

I Beboerprojekt PULS' fritidsjobindsats er samspillet mellem Ungekulturhuset og UU-vejlederen afgørende for at få succes med de unge. Co-lokationen af de forskellige indsats er også med til at sikre det tætte samarbejde. Alle aktørerne kan videndele om de enkelte unge (kun ved samtykke) på en måde, der er mere effektiv, end når videndelingen foregår over mail. Samtidig spiller deres forskellige indsats parallelt sammen, og sendes en ung videre til en anden indsats, oplever fritidsjobindsatsen ikke, at de giver slip på den unge. Ligesom de forskellige aktører også arbejder sammen om fælles projekter. Den unge oplever, at der er én indgang til hjælp og får en helhedsorienteret indsats. Ydermere spiller fritidsjobindsatsen også sammen med Beboerprojekt PULS' andre indsats som for eksempel indsats til deres forældre.

Projektleder ved fritidsjobindsatsen pointerer vigtigheden af at rekruttere de rette personer til at drive fritidsjobindsatsen. Fritidsjobindsatsen er i høj grad personbåret. Dette kommer også til udtryk gennem interviews med de unge deltagere, der ikke oplever, at de er en del af en indsats hos Beboerprojekt PULS. De oplever i stedet, at de får hjælp fra ungekoordinatoren.

13.0 Casestudie: Y-Camp i Kalundborg

13.1 Præsentation af fritidsjobindsats

Kalundborg driver fritidsjobindsatsen Y-Camp:

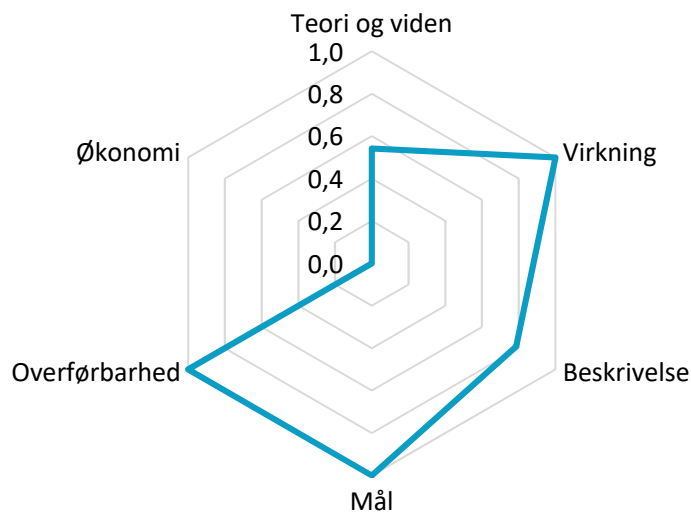
- **Målgruppen er:** 13-18 årige unge med både afgrænsede og omfattende problemkomplekser.
- **Indsatsen er forankret i:** Socialøkonomisk virksomhed.
- **Kommunens rolle:** Samarbejdspartner og med relativt lav involveringsgrad.
- **Hovedaktiviteter er:** Lommepegejobs.

13.2 Lovende praksis score i fritidsjobindsatsen

Indsatsejer har besvaret en række spørgsmål om praksis i deres fritidsjobindsatsen. Spørgsmålene vedrører seks dimensioner af lovende praksis. På baggrund af indsatsejers vurderinger har Y-Camp opnået en samlet lovende praksis score på 4.3.

Indsatsens score på seks dimensioner, der udgør lovende praksis, er illustreret i Figur 13-1 med efterfølgende beskrivelse af scoren.⁸

Figur 13-1: Lovende praksis score



⁸ I tildeling af score er retningslinjer fra Typologi til Lovende Praksis (Vive 2016) anvendt. I forhold til økonomi, tildeles scoren 0, hvis der ikke svares ja på enten spørgsmål 1 (dvs. at respondenterne var bekendt med omkostningerne ved praksis) eller spørgsmål 3 (dvs. at omkostningerne ved praksis ikke var blevet sammenholdt med omkostningerne ved lignende praksisser). Begrundelsen er, at det er helt centralt for en 'lovende praksis', at omkostningerne for praksis står mål med resultaterne. Det er dog ikke muligt at afgøre, om dette er tilfældet, hvis man ikke er bekendt med resultaterne eller ikke har sammenholdt dem med omkostningerne for lignende praksisser. Det betyder, at det kun er muligt at få enten 1 eller 0 point under økonomi.

Er indsatsen baseret på teori og viden?

Indsatsen er ikke baseret på en navngiven teori eller metode. Den er dog baseret på en tilgang, som er udviklet eller anbefalet af eksperter på området. Derudover er indsatsen baseret på erfaringer fra egen organisation; erfaringer fra andre danske tilbud; samt erfaringer fra udlandet. Dertil findes der en begrundelse for, hvorfor indsatsens forventes at virke.

Hvor stærk er viden om virkning?

Y-camp vurderer, at indsatsen i høj grad virker positivt i forhold til målgruppens behov. Indsatsen er ikke undersøgt i et videnskabeligt forsøg, men ligner meget en anden indsats, der er undersøgt i et videnskabeligt forsøg. Y-camp ved dog ikke, hvordan indsatsen ligner en anden indsats.

Er indsatsen velbeskrevet?

Der eksisterer en beskrivelse af indsatsen på en hjemmeside eller i et internt dokument. Indsatsejeren vurderer, at beskrivelsen i høj grad er så fyldestgørende, at andre tilbud og fagpersoner vil kunne forstå, hvad indsatsen indebærer på baggrund af beskrivelsen. Af beskrivelsen fremgår i høj grad: hvad indsatsen består i; hvilke mål som indsatsen skal indfri; hvem der er målgruppen for indsatsen og hvad behovet er blandt målgruppen for indsatsen. Det fremgår i nogen grad, hvordan indsatsen er forankret, og det fremgår slet ikke, hvilken faglig baggrund medarbejderne skal have for at udføre indsatsen.

Er målene veldefinerede?

Indsatsejeren vurderer, at indsatsen i høj grad har et klart formål for målgruppen. Målene for indsatsen er i høj grad: klare for de unge; konkrete; formuleret på skrift; og skal være indfriet indenfor en fastsat tidsramme. Y-Camp har formuleret et overordnet mål for hele gruppen af unge, som modtager indsatsen.

Kan indsatsen overføres til en anden kommune?

Y-Camp vurderer, at indsatsen i høj grad kan overføres til andre organisationer eller kommuner. De vurderer, at der slet ikke er specielle forhold indsatsen, der gør det svært for andre at implementere den.

Hvor sikker er viden om indsatsen økonomi?

Y-Camp kender omkostningerne ved deres indsats. De vurderer, at udbyttet af indsatsen i høj grad svarer til omkostningerne. De ved ikke, om omkostningerne ved indsatsen sammenholdes med omkostningerne ved lignende indsatser.

13.3 Formålet med og målgruppen i fritidsjobindsatsen

Y-Camp har defineret en mission, der indebærer:

- At give unge mellem 13 og 18 år et reelt, medbestemmende og udviklende arbejdsmarkedsrettet tilbud, hvor der kan tjenes egne lomme penge, og en arena til udvikling af egne og fælles tilværelseskompetencer.
- At gøre det nemt for virksomheder og andre relevante aktører at benytte og tiltrække ungarbejdere og derved skabe nye innovative fritidsjobs for unge.

For at opnå missionen arbejder Y-Camp for at unge bliver i stand til at varetage et reelt fritidsjob fremadrettet, herunder at opnå arbejdskulturforståelse og viden om, hvad der

forventes af én på en arbejdsplads. Samtidig ønsker Y-Camp at tilbyde de unge en meningsfuld fritidsaktivitet, som kan øge trivsel, sociale kompetencer og medborgerskab.

Y-Camp arbejder ud fra en empowerment-orienteret tilgang. De lægger stor vægt på, at de unge får en aktiv rolle i beslutningsprocesserne af den socialøkonomiske virksomhed. Det sker særligt i innovationsgruppen, som både ansætter andre unge i virksomheden, og som tegner de strategiske linjer for virksomheden. Det er også særligt i innovationsgruppen, at der arbejdes med innovative tiltag for virksomheden. Samtidig inddrages de øvrige grupper også i det arbejde.

Indsatsens målgruppe

Indsatsen er målrettet unge i alderen 13-18 år og kan opdeles i to delmålgrupper: 13-15-årige (Y-Camp Junior) og 15-18-årige (Servicegruppen og Innovationsgruppen). Udover alder har indsatsen ingen afgrænsninger i målgruppen. Alder er et afgrænsningskriterium, da indsatsen har en tiltrædelsesaftale med 3F og følger aftaler og regler for ungarbejdere. Der ligger en forventning om, at de unge, efter endt forløb i Y-Camp, har tilegnet sig nok praksisorienteret, arbejdsmarkedsrettet erfaring og kompetencer til at kunne søge og varetage et ordinært fritidsjob, der udbydes lokalt i byen.

70 procent af deltagerne er minoritetsetniske unge, typisk syrere og afghanere. Der er en overvægt af drenge, mens cirka 25 procent af deltagerne er piger.

Indsatsen kommer i berøring med unge inden for hele spektret af udfordringer såsom trivselsproblemer, manglende motivation i forhold til skolegang/uddannelse, manglende arbejdskultur, manglende rollemodeller eller netværk, kriminalitetstruede, misbrugsproblematikker med videre.

13.4 Indsatsens aktiviteter

Fritidsjobindsatsen indeholder en række af de aktiviteter, som indsatsmodellen er bygget op af. Fritidsjobsindsatsens aktiviteter er markeret med blå i figuren. I det følgende vil aktiviteterne uddybes.

Figur 13-2: Fritidsjobindsatsens aktiviteter



Rekruttering af målgruppen

Den første del af indsatsen er rekruttering af unge. De unge hører typisk om indsatsen gennem Facebook eller fra deres venner. Y-Camp har etableret en fast procedure for rekruttering, *skriftlig ansøgning via hjemmesiden og samtale*. De unge skriver først en ansøgning til Y-Camp via hjemmesiden. Herefter beslutter Innovationsgruppen (den ældste gruppe unge) i samråd med projektlederen, hvornår den unge indkaldes til en samtale. Den unge er herefter en del af Y-Camp og kan deltage i bootcamps, vejledninger og fællesskabet. Herefter sker opstarten i fritidsjobordningen vurderet ud fra, hvorvidt den unge besidder de nødvendige kompetencer, som Y-Camp mangler, eller ud fra, om der er opgaver nok. Projektlederen kontakter ved særlig bekymring under hele ansættelsen den unges ressourcepædagog på skolen for viden om den unges trivsel. Det er et krav, at den unge passer sin skole for at være en del af Y-Camp.

Virksomhedsnetværk og -samarbejde

Y-Camp samarbejder med forskellige virksomheder i Kalundborg Kommune. Det er lederen af Y-Camp, som står for det *opsøgende arbejde til virksomhederne*, og der sker en løbende matching mellem de unge og en virksomhed. Matchingen foregår ved, at projektlederen forventningsafstemmer med den unge omkring motivation og lyst.

Arbejdsmarkedsrettede aktiviteter

Y-Camp foretager en række arbejdsrettede aktiviteter.

Y-Camp har to typer *lommepengejobs*: Den første type lommepengejob er *Y-Camp Junior*, som er målrettet de 13-15 årige. De unge ansættes i lommepengejob, hvor de i små grupper løser forefaldende opgaver som bilvask med sojaolieshampoo, lettere rengøring, fejning og oprydning på udendørsarealer med videre. Opgaverne løses under rummelige forhold, så opgaver og guidning tilpasses aldersgruppen. På den måde oplever de unge i Y-Camp Junior praksisnær læring i beskyttede rammer. Ansættelse i lommepengejob er typisk fra april til oktober. Den anden type fritidsjob er fritidsjobdelen *Servicegruppen*, som er målrettet de 15-18-årige. Her ansættes de unge som fritidsjobbere i Y-Camp. An-

sættelsen sker for et halvt til et helt år ad gangen. Man kan maksimalt være ansat i halvandet år. Servicegruppen deltager under deres ansættelse i arbejdsmarkedsrettede bootcamps og løser parvis opgaver hos virksomheder 1-2 gange om ugen i cirka 1,5 -2 timer ad gangen.

Y-Camp har ligeledes et tilbud for unge, der gerne vil mere end "bare" tjene penge som fritidsjobbere". Det er unge, der drømmer om *iværksætter* og *innovation*: *Innovationsgruppen* er målrettet de 15-18 årige, som har overskud til og er motiverede for at arbejde med virksomhedens strategi, ledelse og starte nye projekter. Det er typisk unge, som tidligere har været i servicegruppen og nu har et halvt år tilbage i deres ansættelse. Innovationsgruppen er med til at sætte retning og igangsætte nye tiltag i virksomheden Y-Camp. Eksempler er egen bigård, netbaserede formidlingsopgaver og små mikro- virksomheder. Det er også Innovationsgruppen, som ansætter andre unge i Y-Camp, og de er mentorer for unge i servicegruppen, samtidig med at de selv passer et job.

Ydermere tilbyder Y-Camp *mentorstøtte til de unge*. Gennem mentorfunktionen parres nye unge fra Servicegruppen med unge fra Innovationsgruppen og bliver derved rollemodeller i en håndholdt opstartsperiode for nye unge.

Herudover tilknyttedes en voksen mentor, som er med de første par gange. Mentoren er enten projektlederen eller en frivillig voksen. Den voksne mentor sørger for eksempel for at køre den unge på arbejde de første par gange, hvis arbejdspladsen ligger lidt langt væk. Desuden hjælper den voksne mentor med at sætte den unge ind i arbejdsopgaverne. Efterfølgende bliver en af de ældre unge i Y-Camp-Innovationsgruppen mentor for den nye deltager. Den unge mentor har ansvaret for, at den nye unge løser sin opgaver. Hvis opgaven ikke løses, eller den unge ikke møder på arbejde, kontakter mentoren projektlederen. Hensigten med samarbejdet mellem en ny og mere erfaren er, at den nye ung føler sig tryk og kommer ind i opgaven i et tempo, der passer dem. Samtidig skal mentor hjælpe til at mindske belastningen for virksomheden og kvalitetssikre overfor virksomheden. For den unge, som er mentor, giver mentorfunktionen erfaringer med at tage ansvar og lærer fra sig. Begge parter bliver også trænet i at samarbejde.

"Man får en anden rolle som ungementor. Man skal sørge for at lære noget videre til de andre, og det lærer de også lynhurtigt, og det er supersjovt. En af de andre i Y-camp vidste eksempelvis ikke, hvordan man brugte en rive, men så lærte jeg ham det stille og roligt, og nu er virksomhederne rigtig glade for ham."

Ung

Understøttende aktiviteter (og arbejdsrettede aktiviteter)

Y-Camp foretager en række understøttende aktiviteter.

En vigtig indsats for Y-Camp er at styrke netværk og trivsel blandt de unge. Derfor afholdes der løbende *sociale og netværksskabende aktiviteter* i form af såkaldte boot camps. En boot camp ligger om aftenen, varer 3-4 timer og går på tværs af Y-Camps tre grupper for at øge fællesskabet på tværs. Indholdet i boot camps er personlig og social udvikling. Boot camps kan også være ses som **arbejdsrettede aktiviteter**, hvor de fokuserer på CV-skrivning eller drøftelser om, hvordan det er at arbejde i den pågældende virksomhed og ideer til nye projekter. De unge i indsatsen deltager så vidt muligt i alle boot camps, mens de unges forældre er med til boot camps cirka hver tredje gang. Forældrene deltager, da det også er vigtigt, at de bliver klædt på til at forstå, hvad det vil sige at have et fritidsjob.

I Y-Camp står *relationsarbejdet* også centralt. Det er hovedsageligt leder af Y-Camp, frivillige voksne og medarbejderen i den boligsociale indsats, der står for den del. Relationsarbejdet handler om at understøtte de unge til at varetage et fritidsjob, at sørge for at motivere og give et klap på skulderen. På den måde er relationsarbejdet sammen med mentorfunktionen en håndholdt støtte til de unge. De voksne står som udgangspunkt til rådighed på alle tidspunkter, så de kan hjælpe de unge, når behovet opstår. Desuden giver det en stærkere tillid fra de unges side, når de oplever en fleksibilitet, nærvær og interesse fra de voksnes side.

"Jeg har oplevet, af den unge og virksomheden ikke får noget ud af det, og så må jeg finde noget andet til den unge. Det kan være, at den unge ikke kan varetage opgaven rent mentalt eller ikke er i stand til eksempelvis sætte ting på hylder. Det er også noget med at afdække, hvad den unge kan, for det er vigtigt, at den unge får nogle succesoplevelser. Den unge skal have små succesoplevelser i starten, og så kan de godt klare nogle udfordringer undervejs, men det er vigtigt, at de får nogle succeser."

Leder af fritidsjobindsats

Forældreinvolvering er også et vigtigt understøttende aspekt af Y-Camps aktiviteter. Y-Camp brobygger til de unges forældre og deres forståelse af, hvad det vil sige, at deres barn har et fritidsjob. Det sker blandt andet ved at inddrage dem på boot camps. En medarbejder fortæller, at hvis der ikke laves brobygning til forældrene, kan den unge opleve modstridende forventninger mellem forældre og arbejdsgiver. Det kan blandt andet handle om, at forældrene prioriterer højere, at den unge passer små søskende end sit fritidsjob. Når der brobygges til forældre, bliver forældrene i højere grad trygge ved indsatsen og forstår, hvilke forventninger der er til den unge. På den måde kan de i højere grad understøtte den unge i at passe fritidsjobbet.

"Det er et fælles projekt for både den unge og forældrene. Jeg har sagt, at den unge kun kan tilbydes og fastholdes i fritidsjob, hvis forældrene deltager i de aftalte Bootcamp. Vi taler også med forældrene og de unge om det her med, at de skal bevæge sig fra en ende af byen til en anden ende af byen, når lommepengejobbet ligger der. Det har været en forskrækkelse for nogen, både unge og forældre."

Leder af fritidsjobindsats

"Det er også vigtigt, at forældrene forstår, hvad de unge er i gang med, så de kan bakke op og sige: 'nu skal du på arbejde'."

Udførende medarbejder af fritidsjobindsats

13.5 Indsatsens virkning

Der er ikke lavet en egentlig undersøgelse af virkningen af indsatsen. Det er dog en generel vurdering blandt leder, frivillige, samarbejdspartnere og de unge selv, at de unge i Y-Camp opnår virkning på forskellige områder.

Fra leder og samarbejdspartneres perspektiv får de unge øget *sociale kompetencer* og et større netværk. Udover et større socialt netværk, har det også givet de unge et netværk, som ifølge de unge selv har gjort det nemmere for dem at søge et job fremadrettet.

Samtidig oplever de, at de unge får flere *personlige kompetencer*. Her nævner de et større selvværd, ligesom de bliver mere mødestabile og passer deres skole bedre end tidligere. Det bliver også fremhævet, at de unge lærer selv at tage et ansvar og får et bredere syn på, hvad der er muligt, og hvilken vej de vil gå både i forhold til uddannelse og arbejde.

De unge opnår også *faglige kompetencer* gennem indsatsen. De unge har opnået et bredere billede af, hvordan tingene fungerer i en virksomhed.

En arbejdsgiver fra en privat virksomhed fortæller desuden, at de i Y-Camp har en stærk rekrutteringskanal, og samtidig ser de det som noget positivt, at de kan bidrage socialt.

13.6 Forankring og finansiering

Y-Camp er en registreret socialøkonomisk virksomhed og er økonomisk selvkørende.

Lederen af Y-Camp er ansat i den boligsociale indsats som børne- og ungemedarbejder. Fritidsjobindsatsen har afledt ideen til at starte og opbygge Y-Camp som socialøkonomisk virksomhed som frivillig. Bonusen er, at unge fra det boligsociale område kan tilknyttes i et bredt, tværfagligt og integrerende ungdomsmiljø på tværs af byen. Der er derudover på nuværende tidspunkt to voksne frivillige i indsatsen, som er mentorer for de unge.

De unge i Y-Camp får overenskomstmæssig løn. Virksomhederne betaler pr. time til Y-Camp, som udbetaler løn til de unge. Virksomhedernes betaling er 30 procent højere end de unges timesats. De 30 procent går til at drive virksomheden, herunder husleje, en bogholder og lidt proviant og materialer ved bootcamp med videre.

Tidligere har der været en tremåneders ansættelse med løntilskud i virksomheden, men det stoppede, da virksomheden ikke var gearet til det. Planen er, at der på sigt ansættes en fleksjobber i et par måneder.

13.7 Samarbejde

I forhold til rekruttering og relationsarbejdet arbejder Y-Camp tæt sammen med den boligsociale indsats i Kalundborg. Der er også et samarbejde med ungdomsskolen og de unges lærere på de respektive folkeskoler, så det sikres, at fritidsjobbet har en positiv indvirkning på den unges skolegang.

I forhold til arbejdspladser og opgaveløsning har Y-Camp et tæt samarbejde med de virksomheder, som er arbejdsgivere for de unge. Virksomhederne benytter Y-Camp, fordi det er nemt at rekruttere på denne måde. Virksomhederne har gennem samarbejdsaftalerne forpligtet sig til i samarbejde med Y-Camp at introducere den unge til arbejdspladsen, for eksempel generelt omkring arbejdspladsen, opgaverne, sikkerhedsprocedurer og nøddudgange og lignende. Det er samtidig vigtigt at have fokus på, at den unge får succesoplevelser i jobbet, da der ellers kan opstå mismatch mellem den unge og virksomheden.

Kommunen støtter op om Y-Camp ved at stille et erhvervsnetværk til rådighed og ved at have en kommunal konsulent, som skal styrke socialøkonomiske virksomheder, yde rådgivning og sparring.

13.8 Forudsætninger for implementering

Opbygningen af den socialøkonomiske virksomhed Y-Camp har været forudsat af, at børne- og ungemedarbejderen i udviklings- og opstartsfasen har kunnet foretage en prioritering blandt opgaverne i helhedsplanen. Derudover har det været en forudsætning, at både leder og andre voksne har lagt og lægger frivillige kræfter i arbejdet. Derfor er det også vigtigt for etableringen af Y-Camp, at der har været opbakning til initiativet både fra kommunal side og fra erhvervslivet i Kalundborg. Y-Camp er selvstændig og selvkørende og må tilpasse efterspørgslen blandt unge med de kræfter, der er tilknyttet virksomheden. Der er behov for at etablere flere job til de unge. Her vil et endnu stærkere partnerskab med erhvervslivet og kommunen være en nødvendig drivkraft.

Både de unge og lederen af Y-Camp oplever, at det er en drivkraft for de unges motivation og for virkningen af indsatsen, at Y-Camp er organiseret som en bottom up-model, hvor de unge er med til at definere indsatsen. Dette skaber et engagement og gør indsatsen mere relevant for de unge. Implementeringen af en sådan tilgang styrkes af, at de voksne har stærke pædagogiske kompetencer og samtidig kan stille relevante krav til de unge.

14.0 Casestudie: Bo Trivsel - det boligsociale kontor i Horsens

14.1 Kort præsentation af fritidsjobindsatsen

Bo Trivsel - det boligsociale kontor i Horsens driver fritidsjobindsatsen OneUnit:

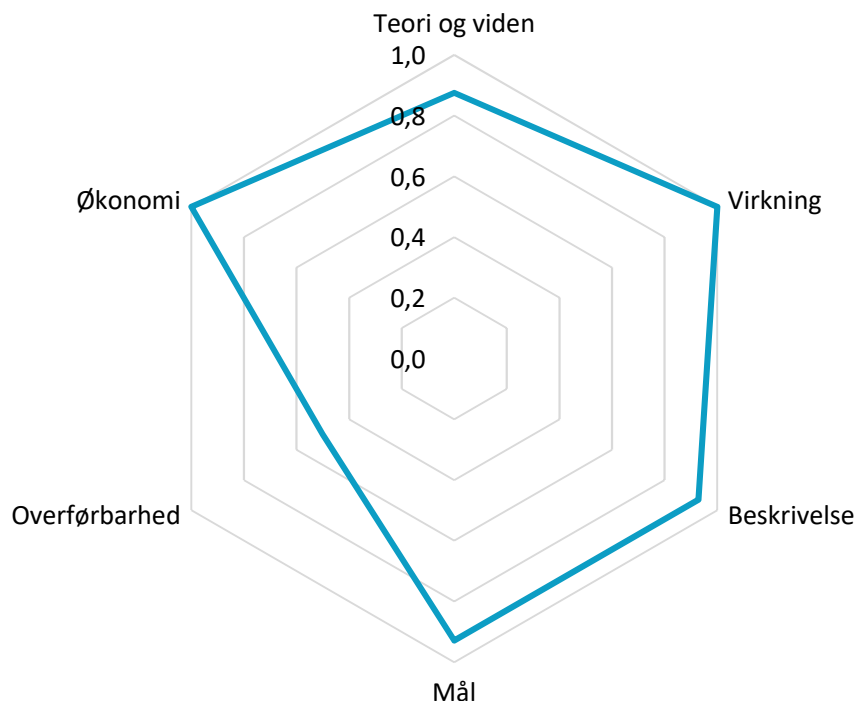
- **Målgruppen er:** 14-21 årige unge med afgrænsede problemkomplekser.
- **Indsatsen er forankret i:** Boligsocial indsats.
- **Kommunens rolle:** Arbejdsgivere.
- **Hovedaktiviteter er:** Lommepegejob samt sociale og netværksskabende aktiviteter.

14.2 Lovende praksis score i fritidsjobindsatsen

Indsatsejer har besvaret en række spørgsmål om praksis i deres fritidsjobindsatsen. Spørgsmålene vedrører seks dimensioner af lovende praksis. På baggrund af indsatsejers vurderinger har OneUnit i Horsens opnået en samlet lovende praksis score på 5.2.

Indsatsens score på seks dimensioner, der udgør lovende praksis, er illustreret i Figur 14-1 med efterfølgende beskrivelse af scoren.

Figur 14-1: Lovende praksis score



Er indsatsen baseret på teori og viden?

Indsatsen er baseret på en navngiven tilgang eller metode; tilgange og metoder, som er udviklet eller anbefalet af eksperter på området samt på erfaringer fra egen organisation og fra andre danske og udenlandske tilbud. Dertil findes der en begrundelse for, hvorfor indsatsens forventes at virke.

Hvor stærk er viden om indsatsens virkning?

Det Boligsociale kontor vurderer, at deres indsats i høj grad virker positivt i forhold til målgruppens behov. Indsatsen er undersøgt i et videnskabeligt forsøg.

Er indsatsen velbeskrevet?

Der eksisterer en beskrivelse af indsatsen på en hjemmeside eller i et internt dokument. vurderer, Det Boligsociale kontor vurderer, at beskrivelsen i høj grad er så fyldestgørende, at andre tilbud og fagpersoner vil kunne forstå, hvad indsatsen indebærer på baggrund af beskrivelsen. Af beskrivelsen fremgår i høj grad: hvad indsatsen består i; hvilke mål indsatsen skal indfri; hvem der er målgruppen for indsatsen; og i nogen grad hvilken faglig baggrund medarbejderne skal have og i høj en beskrivelse af, hvordan indsatsen er organiseret.

Er målene veldefinerede?

Indsatsejer vurderer, at indsatsen i høj grad har et klart formål for målgruppen. Målene for indsatsen er i høj grad klare for de unge. Målene er i høj grad konkrete, formuleret på skrift, og er i nogen grad formuleret så de skal indfries indenfor en fastsat tidsramme, og målene er i høj grad formuleret, så det muligt at vurdere, om målene indfries. Der er formuleret et overordnet mål for hele gruppen af unge i indsatsen.

Kan indsatsen overføres til en anden kommune?

Indsatsejer vurderer, at indsatsen i mindre grad kan overføres til andre organisationer eller kommuner. De vurderer at, at der i nogen grad er specielle forhold indsatsen, der gør det svært for andre at implementere den – det er særligt forhold omkring virksomhedsnetværk, som fremhæves.

Hvor sikker er viden om indsatsens økonomi?

Det Boligsociale kontor kender omkostningerne ved deres indsats og de vurderer, at udbyttet af indsatsen i høj grad svarer til omkostningerne. Omkostningerne ved indsatsen sammenholdes med omkostningerne ved lignende indsatser, som målgruppen også vil kunne benytte.

14.3 Formålet med og målgruppen i indsatsen

Indsatsen har overordnet tre hovedformål:

- At give de unge et positivt fællesskab og styrke forståelse af, hvad det indebærer at være en del af et fællesskab.
- At øge de unges kendskab til arbejdsmarkedet, herunder de regler og normer, der er, når man skal indgå på forskellige typer af arbejdspladser.
- At øge de unges kendskab til foreningslivet, og hvordan man arbejder med at opbygge og drive en forening.

Det er især fællesskabet, som er en hjørnesten i projektet. De unge får ikke en direkte betaling for deres arbejde, men sparer i stedet sammen og tjener ind til fællesskabet, så der bliver mulighed for at lave fælles aktiviteter.

Indsatsens målgruppe

Der er ikke en skarp afgrænsning af målgruppen i projektet. Den primære forudsætning for at kunne deltage er, at den enkelte formår at indgå i et fællesskab, og at vedkommende kan varetage et arbejde. Dermed er det ikke de mest udsatte unge, som indgår i indsatsen. Projektledelsen har vurderet, at det vil være forstyrrende for den samlede gruppedynamik og sammenholdet. Ved først at samle en velfungerende gruppe kan indsatsen efterfølgende optage unge, der er mere udsatte.

Deltagerne i projektet har en række fællestræk. De fleste deltagere er mellem 14 og 18 år. Nogle af de unge har dog været med i længere tid, og er nu 20-21 år. Der er en overvægt af minoritetsetniske unge og en jævn fordeling af drenge og piger.

Deltagernes problemkompleks beskrives som unge, der mangler et positivt fællesskab og et kulturelt indspark, og unge som har forskellige former for tvivl og usikkerhed i livet. Indsatsen retter sig dermed mod unge, der har brug for et ekstra skub i forhold til at blive integreret i den danske kultur, og som har brug for lidt ekstra støtte i forhold til fremtidige uddannelsesmuligheder og beskæftigelse.

14.4 Indsatsens aktiviteter

Fritidsjobindsatsen indeholder en række af de aktiviteter, som indsatsmodellen er bygget af. Fritidsjobsindsatsen aktiviteter er markeret med blå i figuren. I det følgende vil aktiviteterne uddybes.

Figur 14-2: Fritidsjobindsatsens aktiviteter



Rekruttering af målgruppen

Grundlæggende oplever projektet en stor interesse, og der bliver derfor ikke lagt meget tid i denne del. Rekrutteringsindsatsen kan deles i tre forskellige tilgange.

Projektmedarbejderne udfører *opsøgende arbejde i lokalområdet ved* at være tilstede ved forskellige lokale arrangementer.

Projektmedarbejderne *rekrutterer via andre indsatser og arrangementer*, hvor de afsøger muligheder for at lave brobygning til projektet.

Rekrutteringen af de unge sker også *mund-til-mund* med en høj grad af initiativ fra de nuværende deltagere. De unge udbreder således budskabet omkring projektet og de har også mulighed for at foreslå nye deltagere. Samtidig blive de unge taget med på råd, når der skal optages nye deltagere, da de med deres lokale kendskab kan vurdere, om de passer ind i fællesskabet.

Virksomhedsnetværk- og samarbejde

OneUnit udfører *opsøgende arbejde hos virksomhederne* med henblik på at etablere kontakter til arbejdsgivere, som kan have interesse i et samarbejde. Dette er både private virksomheder og kommunen. Hensigten er at sikre arbejdsopgaver til OneUnit. Projektet gør her en stor indsats for hele tiden at opsøge nye muligheder, da nye arbejdsmuligheder er afgørende for initiativets eksistens. Der er særligt fokus på arbejdsgivere, som afholder forskellige events, hvor de unge kan få arbejdsopgaver til en større gruppe over flere dage. I kontakten sikrer projektmedarbejderne både en stærk relation til virksomhederne, og samtidig er de med til at skabe en god relation mellem de unge og virksomheden.

Arbejdsmarkedsrettede aktiviteter

Omdrejningspunktet i indsatsen er den type af aktiviteter, som i denne rapport kaldes *lommepengejob*. De unge får arbejdsopgaver, som de løser for forskellige arbejdsgivere. Arbejdsopgaverne er typisk defineret ved at være relativt konkrete og specifikke. For eksempel har OneUnit arbejdet på Heartland Festival med ansvar for en madbod og på Wall Of Sound, hvor de hjalp med at bygge festivalens scener op. Det er oftest arbejdsopgaver som en del af større arrangementer. Hensigten er, at de unge bliver en del af en stor arbejdsplads og på den måde kan se sig selv om en del af et arbejdsfællesskab. Oneunit har også lommepengejobs med et stærkere socialt fokus for unge, som i begrænset omfang bliver tilbudt unge, der har faglige, sociale eller andre udfordringer, og som oftest er mellem 13-15 år.

”Det handler om at give dem en form for ansvar. Vi kan give dem det ansvar ved at lade dem være en repræsentant for noget. Eksempelvis kan de opnå en ansvarsfølelse og fællesskabsfølelse ved, at vi giver dem en T-shirt at have på, når de arbejder for os.”

Samarbejdspartner til fritidsjobindsatsen

Projektmedarbejderne yder i visse situationer også *mentorstøtte for de unge*. Det er ikke en formel rolle, men derimod løbende dialoger med de unge om emner såsom uddannelse og fritidsliv. Projektmedarbejderne forsøger jævnligt at spørge ind til, hvordan de unge har det.

Understøttende aktiviteter

Ved siden af udførelsen af konkrete arbejdsopgaver foregår der også understøttende aktiviteter i regi af OneUnit. Det er særligt *sociale og netværksskabende aktiviteter*.

Det er for eksempel inspirationsoplæg og sociale arrangementer for deltagerne. I inspirationsoplæggene inviteres folk udefra til at fortælle om deres erfaringer. Det kan være voksne, som har en baggrund, der svarer til de unges, og som har valgt en levevej, der kan inspirere de unge. Eller det kan være arbejdsgivere, som fortæller om karriere og konkrete arbejdsmuligheder. Formålet med inspirationsoplæggene er at udvide de unges horisont og give dem inspiration til forskellige leveveje.

”Vi har eksempelvis haft oplevelsesvirksomheden ’FÆNGSLET’ (samarbejdspartner om lommepegejobs) ude at fortælle om, hvordan deres event-afdeling fungerer. De var gode til at fortælle om, hvor svært det er at etablere et julemarked, og de unge fik viden om, hvor meget det kræver.”

Leder af fritidsjobindsatsen

Samtidig mødes deltagerne også hver anden mandag til mere uformelle møder. På møderne taler de om, hvordan det går, og hvilke nye arbejdsmuligheder de kan opsøge. Møderne afsluttes med fællesspisning og forskellige fællesskabsfremmende aktiviteter.

Gennem de unges lommepegejob får de en belønning for det arbejde, som de udfører. Belønningen går ikke til den enkelte men indgår til foreningens opsparing til en fælles pulje møntet mod oplevelser og rejser. Logikken er, at de unge ikke får en individuel økonomisk gevinst ud af deres arbejde, men i stedet bidrager til et fællesskab. Dette støtter op om indsatsens hovedformål; at styrke deltagernes forståelse af fællesskaber.

14.5 Indsatsens virkning

Der er ikke lavet egentlige undersøgelser af, hvad indsatsen betyder for de unge. Ikke desto mindre fremhæver projektmedarbejderne og de unge selv en række positive virkninger.

Den primære virkning er, at de unge får styrket deres *sociale kompetencer*. Her tænkes der på forståelse af fællesskab, og at de unge ligeledes får et fællesskab, de kan indgå i. De unge bidrager til et fællesskab, lærer at gå kompromis og får erfaringer med at tage hensyn til andre, når de arbejder. Endvidere får de unge styrket deres netværk og udviklet en bevidsthed om, at det er vigtigt at have et netværk. Dette sker i særdeleshed, når de unge er ude i job, hvor de kommer til at snakke med samarbejdspartnerne og får dannet relationer til dem. De unge tilegner sig også kommunikative kompetencer. Dette gælder blandt andet i forhold til dialogen på en arbejdsplads og i kontakten med kunder.

Derudover oplever indsatsens medarbejdere, at de unges *personlige kompetencer* stiger. Arbejdsopgaverne er med til at ansvarliggøre de unge. Det er projektmedarbejdernes såvel som arbejdsgivernes opfattelse, at de unge tager mere ansvar for de opgaver, de skal løse, og at de bliver i stand til at arbejde mere selvstændigt. Det bliver også påpeget, at deltagerne styrker deres evne til at sige deres mening og være aktive og kritiske medarbejdere fremfor passive medspillere.

Mere bredt oplever de unge selv, at de har været med til at ændre samfundets opfattelse af unge fra Sundparken (det udsatte boligområde, hvori indsatsen ligger). De føler, de har

været med til at nedbryde nogle af de fordomme, der er knyttet til unge fra området og skabe et mere positivt billede.

14.6 Forankring og finansiering

Indsatsen er overordnet set forankret i og finansieret af helhedsplanen for Sundparken, som finansieres af midler fra Landsbyggefonden. Helhedsplanen for Sundby er en helhedsplan for hele Horsens, og som udføres af Bo Trivsel, den boligsociale indsats i byen.

Der er ansat en leder for helhedsplanens fritidsjobsindsats og en projektleder for OneUnit, som har ansvaret for indsatsen i dagligdagen. Derudover er der to frivillige, der indgår på lige vilkår med de ansatte i ledelsen af indsatsen.

14.7 Samarbejde

Der er ikke samarbejdspartnere, som bidrager til gennemførelse af indsatsen. Der er dog flere arbejdsgivere, som bliver betragtet som samarbejdspartnere. Blandt de tætteste samarbejdspartnere for OneUnit er oplevelsesvirksomheden 'FÆNGSLET' i Horsens, samt Horsens Kommunes Kultur og Eventafdeling.

14.8 Forudsætninger for implementering

Det er en vigtig implementeringsforudsætning, at fagpersonalet, der driver indsatsen, har et stort fokus på netværk og løbende opsøger ny muligheder for arbejdsopgaver. Det er derfor vigtigt, at personalet har relationelle kompetencer. Dette gælder også i relationen med de unge, hvor det er centralt at møde de unge i øjenhøjde. Det er også vigtigt, at personalet har en vis fleksibilitet og er villige til at møde ind på skæve tidspunkter.

Indsatsen var i starten udfordret af, at der ikke hele tiden var tilstrækkelig mange jobs til de unge. Hovedparten af arbejdsopgaverne var sæsonbetingede, da de var koblet op på festivaler og begivenheder i sommerhalvåret. Derfor har det været vigtigt for indsatsen, at medarbejderne dels har styrket virksomhedsnetværket omkring indsatsen, så der er blevet flere jobs til de unge. Dels gennemfører de flere sociale arrangementer for de unge i de perioder, hvor der er færre arbejdsopgaver.



**Udlændinge- og
Integrationsministeriet**

Styrelsen for International
Rekruttering og Integration

Guide til fritidsjobindsatser

Rambøll Management Consulting (Rambøll) har gennemført en kortlægning af viden om fritidsjobindsatser i Danmark for Styrelsen for International Rekruttering og Integration (SIRI). Denne guide opsummerer kortlægningens resultater og guider igennem de overvejelser, det vil være relevant at gøre sig i forbindelse med etablering af en ny fritidsjobindsats, eller hvis man ønsker at kvalificere en eksisterende indsats.

Guide til fritidsjobindsatser

Fritidsjob - et virksomt greb i integrationsindsatsen

En række studier viser, at et *fritidsjob* har stor betydning for unges vej i livet. Unge, der har haft et fritidsjob, klarer sig bedre i forhold til skolegang, uddannelse og beskæftigelse senere i livet, end unge der ikke har haft et fritidsjob. På den baggrund kan fritidsjob styrke den enkelte unges deltagelse i forskellige aspekter i samfundet.

Effekterne af fritidsjobbet er særligt store for unge, hvis forældre har en lav tilknytning til arbejdsmarkedet. Samtidig har disse unge behov for hjælp til at få og fastholde et fritidsjob. Det handler dermed både om hjælp til at få overblik over fritidsjobmuligheder og søge fritidsjob, samt om hjælp til at opnå forståelse for kulturen på en arbejdsplads, herunder arbejdsgivers forventninger til den unge i fritidsjob.

Denne kortlægning af virksomme kerneelementer og lovende praksis viser, at *fritidsjobindsatser* generelt skaber positiv forandring hos de unge, der deltager i indsatsen. Deres personlige, faglige og sociale kompetencer styrkes, og de unges chancer for at få et ordnært fritidsjob øges gennem fritidsjobindsatserne.

Fritidsjob er lønnet beskæftigelse, som unge har samtidig med, at de er i grundskolen eller i en ungdomsuddannelse.

Fritidsjobindsats defineres i denne kortlægning som en indsats, hvor unge forberedes til at kunne varetage et fritidsjob og/eller indsats, hvor unge får hjælp til at finde og fastholde et fritidsjob. En fritidsjobindsats kan dermed indeholde en eller flere aktiviteter, som anvendes til at få flere unge i fritidsjob. Disse aktiviteter kan for eksempel være lommepegejobs, fritidsjobvejledning og forberedende kurser.

På baggrund af kortlægningen er det derfor vurderingen, at fritidsjobbet har et integrationsmæssigt potentiale. Samtidig har en del minoritetsetniske unge behov for hjælp til at få og fastholde et fritidsjob. Derfor kan en fritidsjobindsats være et virksomt redskab i kommunens samlede integrationsindsats målrettet unge.

Fritidsjobindsatsers målgruppe og formål

Kortlægningen har identificeret 118 fritidsjobindsatser, som er fordelt på 60 indsatsjere. Fritidsjobindsatserne er geografisk spredt og der findes både indsats i provinsen og i landets store byer. Dog er der en hovedvægt af fritidsjobindsatser i København og på Sjælland.

Målgruppen for de danske fritidsjobindsatser er primært unge mellem 13 og 18 år. Det er typisk unge, som er udfordret i forhold til skolegang og uddannelse, trivsel og risiko for kriminalitet. Dertil er en stor del af indsatserne målrettet unge i udsatte boligområder. Det er et gennemgående træk, at fritidsjobindsatser ikke har et særligt fokus på minoritetsetniske unge i deres beskrivelse af målgruppe. I realiteten er der dog i en del af indsatserne en overvægt af minoritetsetniske unge blandt deltagerne.

Formålet med fritidsjobindsatserne er både at styrke de unges arbejdsmarkedskultur, øge deres chancer for at komme i ordinær beskæftigelse samt at styrke deres faglige, sociale og personlige kompetencer. Der ligger dermed et integrationsperspektiv i formålet i form af muligheder og kompetencer til samfundsdeltagelse.

Refleksionsspørgsmål vedrørende målgruppe for formål:

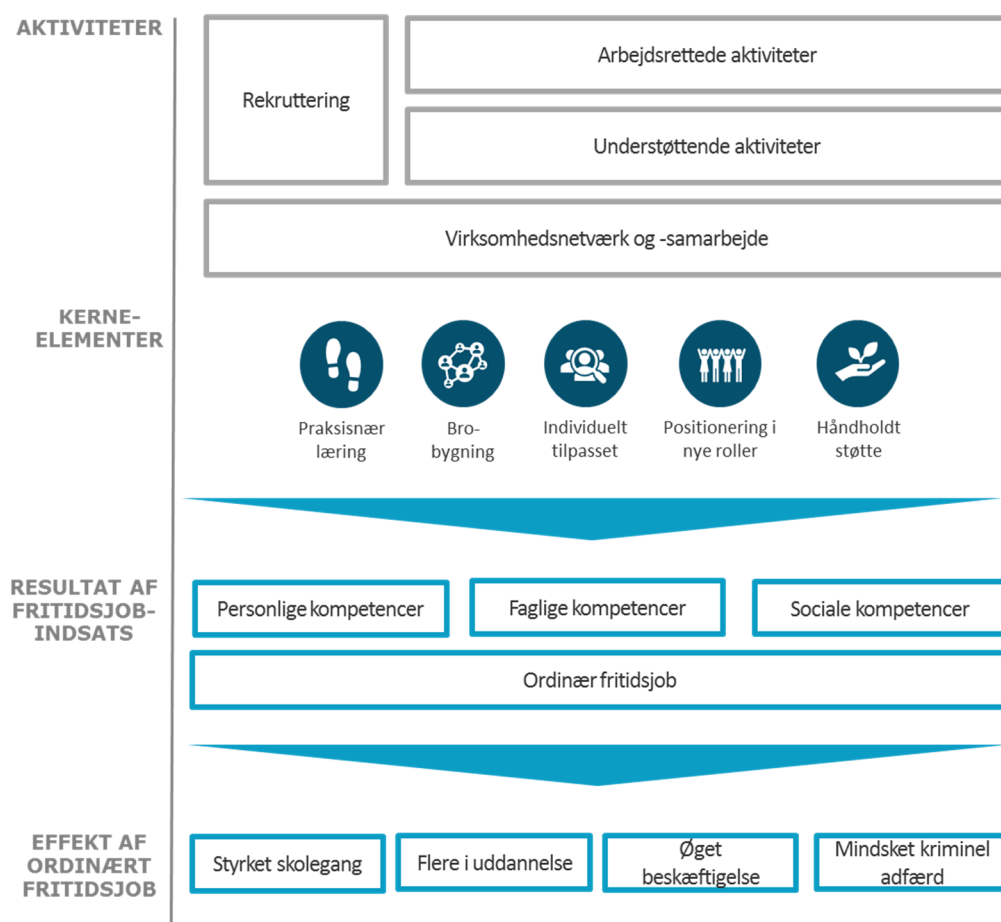
- Hvilke(n) aldersgruppe(r) henvender I jer til?
- Hvilke udfordringer har målgruppen? Hvorfor har de behov for en fritidsjobindsats?
- Er indsatsen særlig henvendt til unge i bestemte boligområder i kommunen?
- Er der unge, der ikke indgår i målgruppen?
- Hvilke udfordringer søger I at imødekomme med fritidsjobindsatsen? Fx Bøglige, sociale, kriminalitet
- Hvilke formål, resultater og effekter ser I med jeres fritidsjobindsats?

Lovende praksis i fritidsjobindsatser

Lovende praksis er en betegnelse for sociale indsatser, hvor vi ikke har sikker viden om effekter, men hvor der alligevel er særlig stor sandsynlighed for, at der skabes positive forandringer for borgerne. I denne kortlægning har vi udledt virksomme kerneelementer og lovende aktiviteter, som kan være guidende for etablering og kvalificering af praksis i fritidsjobindsatser.

Denne kortlægning sammensætter med inspiration i lovende praksis typologien - og med særligt fokus på de elementer i typologien, som omhandler viden om målgruppe, virkning, metoder og implementering af indsatsen - en samlet forandringsteori i figuren nedenfor, som beskriver lovende praksis på området. Forandringsteorien er bygget op omkring viden om de virksomme kerneelementer, som skaber indsatsens virkning, samt omkring en indsatsmodel, som beskriver de centrale typer af aktiviteter, som indsatsen skal indeholde for at aktivere de virksomme kerneelementer. Endelig illustrerer forandringsteorien de resultater og effekter, som både litteraturen og casestudier sandsynliggør, at der skabes gennem de pågældende aktiviteter og kerneelementer.

Figur: Forandringsteorien



Landets fritidsjobindsatser arbejder med et bredt spekter af de aktivitetstyper og kerneelementer, som er identificeret i litteraturstudiet. I det følgende beskrives kerneelementer og aktiviteter i indsatsmodellen.

Kerneelementer

Kerneelementer udgør de elementer, som praksis og viden indikerer er af væsentlig betydning for en indsats' virkning eller effekter. Et kerneelement er i udgangspunktet ikke bundet af konteksten og er derfor overførbart. Kerneelementerne kan omsættes på forskellige måder med forskellige tiltag afhængigt af rammerne i den lokale kontekst.

Kortlægningen har identificeret fem kerneelementer, som er afgørende for virkningen af fritidsjobindsatser. De fem kerneelementer er guidende for god praksis i fritidsjobindsatser. Konkret kan kommuner, som ønsker at implementere en fritidsjobindsats eller kvalificere eksisterende indsatser, undersøge og understøtte, hvorvidt og hvordan kerneelementerne kommer til udtryk i den lokale praksis. De fem kerneelementer er:

Praksisnær læring, som betyder, at unge indgår i en virkelighedsnær situation, hvor de gennem praktiske aktiviteter lærer, hvad det vil sige at gå på arbejde, og hvordan man opfører sig på en arbejdsplads. Praksisnær læring er dermed læring gennem erfaring, hvor de unge guides og får både positiv og negativ feedback på deres opgaveløsning.

Refleksionsspørgsmål til praksisnær læring:

- Hvordan kan vi skabe en virkelighedsnær situation i indsatsen?
- I hvor høj grad kan vores målgruppe indgå i rammer, som er eller svarer til et ordinært fritidsjob? Hvordan skal rammerne tilpasses målgruppen?
- Hvordan sikrer vi, at der skabes læring i den virkelighedsnære situation?
- Hvilke kompetencer og læring har vi særligt fokus på i vores praksisnære læring?

Positionering i nye roller indebærer, at de unge hjælpes til at indtage en anden rolle, end de plejer. Ved at indgå i nye fællesskaber med anderledes opgaver og ansvar, end de er vant til, kan de opleve at blive rollemodeller og at bidrage positivt. Dermed oplever de nye sider af sig selv, og andre omkring dem ser også disse nye styrker og sider.

Refleksionsspørgsmål til positionering i nye roller:

- Hvilke nye roller kan vores målgruppe have nytte af at blive positioneret i?
- Hvilke muligheder har vi, for at lade målgruppen prøve disse nye roller af?
- Hvordan kan vi synliggøre de unges position i nye roller – både overfor dem selv og overfor omgivelserne?
- Er der noget omkring sammensætning og samspil i deltagergruppen, vi skal overveje i den sammenhæng?

Brobygning omhandler den konkrete etablering af kontakt mellem unge og arbejdsgivere, og i den forbindelse hjælp til at finde de rette fritidsjob med relevante opgaver og passende udfordringsniveau, som matcher den enkelte ung. Kerneelementet brobygning omhandler også brobygning i en bredere forståelse. Her handler brobygning om at styrke de unges kompetencer og muligheder for at indgå på en arbejdsplads – eller andre miljøer, som den unge ikke normalt bevæger sig i.

Refleksionsspørgsmål til brobygning:

- Hvordan sikrer vi, at der bygges bro til arbejdsgivere?
- Har vores målgruppe behov for hjælp til at kunne forstå og indgå på en arbejdsplads?
- Har arbejdsgivere behov for hjælp for at kunne rumme unge i målgruppen?
- Er der behov for at brobygge til de unges forældre og sikre deres opbakning, og hvordan gør vi det?
- Er der behov for at brobygge de unge i indsatsen til andre netværk eller miljøer, og hvordan gør vi det?

Individuel tilpasning indebærer, at indsatsens aktiviteter tilpasses den enkelte unges behov og ønsker. Tilpasningen af indsatsen bygger på en inddragelse af den unge, og inddragelsen skal desuden styrke de unges motivation og ejerskab.

Refleksionsspørgsmål til individuel tilpasning:

- Hvordan og i hvor høj grad kan indsatsen tilpasses de enkelte unge?
- Hvordan kan vi arbejde med tilpasning ved:
 - At matche den unge og arbejdsgiver?
 - At sikre en individuelt tilpasset støtte?
 - At inddrage den unge i sammensætning af indsatsen?
 - At tilpasse, hvor meget ansvar den unge skal påtage sig i forhold til for eksempel jobsøgning og løsning af opgaver i fritidsjobbet?

Håndholdt støtte består af en pædagogisk støtte til de unge. Støtten skal hjælpe de unge til at tackle personlige og sociale udfordringer, som står i vejen for at kunne få og fastholde et fritidsjob, ligesom en håndholdt støtte kan indebære, at den unge bliver guidet og fulgt tæt, hvis behovet er der.

Refleksionsspørgsmål til håndholdt støtte:

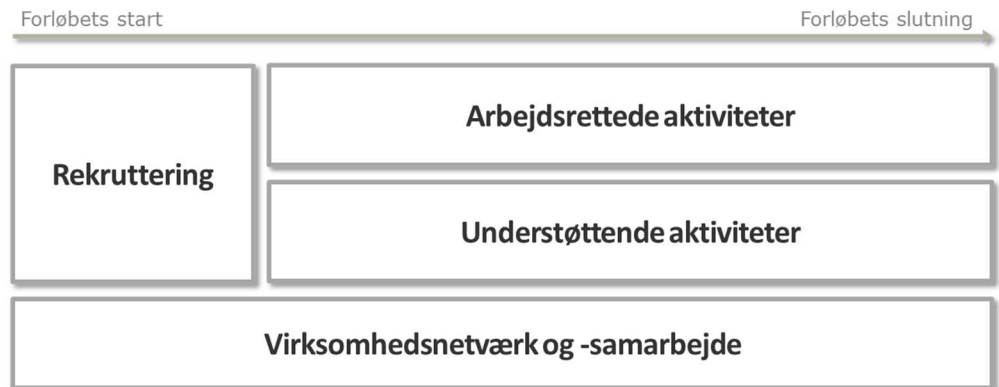
- I hvilke grad har vores målgruppe brug for en håndholdt støtte for at kunne få og varetage et fritidsjob?
- Har vi de rette kompetencer, tid og ressourcer til at kunne varetage den nødvendige håndholdte støtte?
- Giver disse spørgsmål anledning til overvejelser vedrørende afgrænsning af vores målgruppe og/eller vedrørende eventuelle samarbejder med andre aktører, der kan levere dele af en håndholdt støtte?

Aktiviteter i en virksom fritidsjobindsats

Aktiviteter er de konkrete tiltag, der udmønter kerneelementerne. Aktiviteter kan for eksempel være lommepegejobs, fritidsjobvejledning og forberedende kurser. På baggrund af denne videnskortlægning, er der udarbejdet en indsatsmodel, som beskriver de typer af aktiviteter, der skal være til stede i en indsats, som aktiverer alle fem kerneelementer.

Indsatsmodellen er bygget op på fire overordnede *aktivitetskategorier*, som skal være til stede for at aktivere de fem kerneelementer. Aktiviteterne er samlet i en indsatsmodel, som ses af figuren nedenfor.

Figur: Indsatsmodellen



Afhængig af målgruppe kan der skrues op og ned for aktivitetstyperne, ligesom de enkelte aktiviteter udvælges og tilpasses målgruppen.

Indsatsmodellen samler alle de relevante aktivitetstyper i en fritidsjobindsats. Det er ikke nødvendigvis kommunen, der varetager alle aktivitetstyper. Alt efter den lokale kontekst kan der samarbejdes med andre aktører om indsatsen.

Rekruttering af målgruppen til at deltage i indsatsen er en afgørende forudsætning for indsatsens gennemslagskraft. I den forbindelse kan kortlægningen pege på en række rekrutteringsaktiviteter, som der er gode erfaringer med.

I flere fritidsjobindsatser samarbejdes der med forskellige andre kommunale parter om rekruttering. Det kan for eksempel være kommunens uu-vejledere, klubber, AKT-lærere på skoler, jobcenter, familieforvaltning og SSP. I flere fritidsjobindsatser er der også gode erfaringer med at rekruttere unge gennem opsøgende arbejde, og ved at samarbejde med for eksempel boligsociale indsatser. Hvis indsatsen er målrettet unge, som i særlig høj grad har brug for støtte, læring og trivselsfremmende tiltag, kan det være relevant at samarbejde med kommunale fagfolk og med boligsociale indsatser om at identificere unge i målgruppen.

Nogle fritidsjobindsatser er allerede velkendte blandt de unge, og her sker rekrutteringen ved at de unge selv opsøger indsatsen. I den sammenhæng har nogle fritidsjobindsatser gode erfaringer med at lade de unge skrive en ansøgning og gå til en mundtlig samtale for at blive en del af indsatsen. Hvis indsatsen har en bred målgruppe, kan en rekruttering baseret på de unges egne henvendelser til indsatsen være velfungerende.

Refleksionsspørgsmål til rekruttering:

- Har vi allerede kontakt til målgruppen, eller skal der gøres en særlig indsats?
- Er der en del af målgruppen, som vi skal være særligt opmærksomme på at få rekrutteret?
- Kan vi drage nytte af at samarbejde med andre om at identificere og skabe kontakt til målgruppen?
- Hvordan sikrer vi os, at vi får fat i de unge, som vil nyde godt af indsatsen?

Virksomhedsnetværk og -samarbejder er særligt relevant, hvis man i indsatsen ønsker at kunne sende de unge ud i lommepegejob i virksomheder, boligorganisationer eller offentlige arbejdspladser. I så fald ligger der en vigtig opgave i at opbygge et netværk af arbejdsgivere og i løbende at vedligeholde samarbejdet med dem. Et netværk af arbejdsgivere kan også være en fordel for en fritidsjobindsats, som ikke indeholder lommepegejob, men som gerne vil kunne hjælpe unge ud i et ordinært fritidsjob. Her kan et stærkt netværk af og samarbejde med arbejdsgivere betyde, at medarbejdere i indsatsen har overblik over ledige fritidsjob, og at unge fra fritidsjobindsatsen kan få et fortrin i jobsøgningen.

Refleksionsspørgsmål til virksomhedsnetværk og -samarbejde:

- Er det afgørende for vores indsats, at vi har konkrete fritidsjobs, som vi kan henvise de unge til?
- Har vores målgruppe behov for fritidsjob med særligt rummelige rammer?
- Har vi mulighed for at give tilskud til lønnen for en periode?
- Hvordan kan vi motivere virksomheder og andre arbejdspladser til at deltage i et samarbejde om indsatsen?
- Hvilken støtte har virksomheder behov for, for at kunne tage indsatsens målgruppe ind i fritidsjob?

Arbejdsrettede aktiviteter indeholder aktiviteter, der har fokus på at styrke de unges faglige og arbejdsrettede kompetencer, så de på sigt kan varetage et ordinært fritidsjob. De arbejdsrettede aktiviteter har dermed fokus på læring i forhold til at hjælpe den unge til at kende til fritidsjobmuligheder og hvordan man søger et fritidsjob. De arbejdsrettede aktiviteter har også fokus på at klæde den unge på til at kunne indgå på en arbejdsplads og varetage et fritidsjob, herunder at arbejde med mødestabilitet, arbejdsgivers forventninger, planlægning og løsning af opgaver, samarbejde, ansvar og initiativ.

Alt afhængig af, hvor langt målgruppen er fra at kunne varetage et ordinært fritidsjob, kan de arbejdsrettede aktiviteter indeholde flere eller færre aktiviteter, som forbereder den unge på fritidsjobbet. For unge, der er tæt på at kunne varetage et fritidsjob, vil de arbejdsrettede aktiviteter hovedsageligt bestå af hjælp til at søge fritidsjobbet. For unge, der mangler kompetencer og arbejdsforståelse kan der være behov for flere arbejdsret-

Refleksionsspørgsmål til arbejdsrettede aktiviteter:

- Hvor meget arbejdsrettet forberedelse og støtte har vores målgruppe behov for, for at kunne begå sig på en arbejdsplads?
- Er der andre aktører, vi kan samarbejde med for at levere denne støtte?
- Er det for eksempel en mulighed at samarbejde med skoler eller ungdomsskolen om forberedende kurser?
- Eller kan der være virksomheder, som også vil påtage sig opgaven som mentor for unge i fritidsjob?

tede aktiviteter, for eksempel lommepegejobs, hvor unge kan øve sig i at passe et fritidsjob. For en sådan målgruppe kan det også være relevant at have forberedende kursusaktiviteter og/eller mentor, som støtter den unge i at passe et fritidsjob.

Understøttende aktiviteter har fokus på at styrke personlige og sociale kompetencer, som også har stor betydning for, om de unge kan få gode oplevelser og læring gennem fritidsjobbet. De understøttende aktiviteter har ligeledes fokus på at nedbryde eventuelle barrierer for den unges muligheder for at være i fritidsjob, og aktiviteterne skal støtte op om de unges læringsprocesser, så de opnår et godt udbytte af indsatsen.

En understøttende aktivitet, som flere fritidsjobindsatser peger på som afgørende for de unges deltagelse, er forældreinvolvering. Nogle forældre er ikke som udgangspunkt opmærksomme på, at de kan spille en betydelig rolle i de unges varetagelse af fritidsjobbet. Derfor kan en tæt dialog med forældrene om vigtigheden af deres opbakning og støtte til den unge have stor betydning for, at den unge kan blive i fritidsjobbet og kan få positive oplevelser og læring gennem indsatsen.

I fritidsjobindsatser, hvor der i målgruppen er unge, som har store personlige og sociale udfordringer, er det relevant også at bygge på relationsarbejde samt sociale og netværkskabende aktiviteter. Disse typer af aktiviteter kan bredt set styrke de unges trivsel og motivation, personlige og sociale kompetencer, og de kan have betydning for, om der kan etableres et samarbejde med den unge, hvor den unge både kan støttes og udfordres i forhold til personlige og sociale udfordringer.

Refleksionsspørgsmål til understøttende aktiviteter:

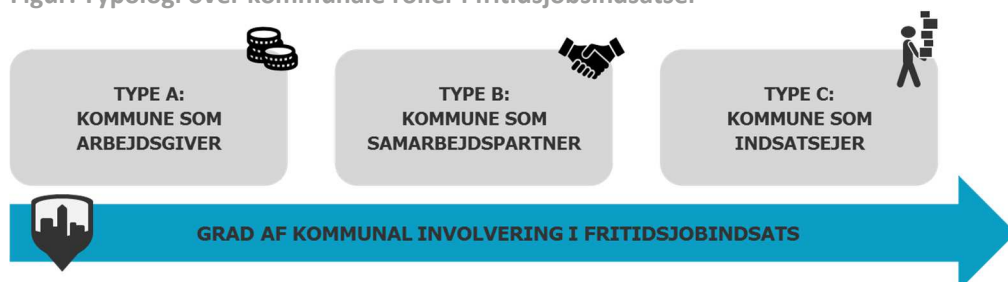
- Er der unge i vores målgruppe, som har personlige og sociale udfordringer, der står i vejen for fritidsjobbet?
- Hvordan kan vi skabe en god samarbejdsrelation med de unge, så det er muligt at arbejde med sociale og personlige barrierer for fritidsjob?
- Hvordan kan vi involvere forældre i indsatsen, så de ikke bliver en barriere for at den unge opnår, fastholder og trives i et fritidsjob?
- Kan det være relevant i vores indsats at støtte op om de unges trivsel og motivation ved at arbejde med sociale og fællesskabsdannende aktiviteter?
- Har vi i indsatsen de rette kompetencer til at varetage en understøttende funktion for vores målgruppe – eller er målgruppen så udfordret, at vi har behov for særlige kompetencer til at støtte dem?
- Giver disse spørgsmål anledning til at justere i målgruppe og/eller inddrage andre aktører i samarbejdet?

Forankring af fritidsjobindsatsen

En stor del af de danske fritidsjobindsatser foregår i et samarbejde mellem forskellige aktører. Spørgeskemaundersøgelsen viser, at næsten 70 procent af de fritidsjobindsatser, der er afdækket, er forankret i en boligsocial indsats, 34 procent i en kommune og 23 procent hos andre aktører. Der er dermed indsatser, som er forankret hos flere aktører. To tredjedele af indsatsjerne samarbejder med andre aktører om indsatsen, og den typiske samarbejdskonstellation er kommune og boligsocial indsats.

Kommunerne kan dermed påtage sig forskellige roller og forskellig grad af involvering i en fritidsjobindsats. Kortlægningen har identificeret tre roller, som kommuner kan påtage sig: en rolle som arbejdsgivere for unge; en rolle som samarbejdspartnere i gennemførelsen af en fritidsjobindsats; og en rolle som indsatssejere med ansvar for en fritidsjobsindsats. Figuren nedenfor illustrerer de tre kommuneroller.

Figur: Typologi over kommunale roller i fritidsjobindsatser



I type A er kommunen udelukkende involveret som arbejdsgiver og varetager ikke en rolle i selve driften eller udførelsen af fritidsjobindsatsen. I type B er kommunen en aktiv samarbejdspartner i gennemførelsen af fritidsjobindsatsen. I type C er fritidsjobindsatsen forankret hos kommunen, som dermed er indsatssejer.

Refleksionsspørgsmål vedrørende forankring og roller:

- Hvilke fordele og ulemper kan der være hos os i forhold til de tre typer af roller?
- Findes der allerede andre aktører i kommunen, som har en fritidsjobindsats?
- Hvilke kompetencer og ressourcer kan kommunen bidrage med?
- Hvilke kompetencer og ressourcer vil der derudover være brug for?
- Hvilke aktører vil det være relevant at samarbejde med hos os? Er der for eksempel en boligsocial indsats eller en socialøkonomisk virksomhed, som der kan etableres samarbejde med?