

Midtvejsevaluering

# Helhedsorienteret fritidsjobindsats i Svendborg

Februar 2020

---

# Indholdsfortegnelse

|  |    |
|--|----|
| 1. Indledning.....   | 2  |
| 2. Konklusioner og anbefalinger.....                                   | 4  |
| 3. Metode.....   | 8  |
| 4. Helhedsorienteret fritidsjobindsats i Svendborg - i korte træk..... | 10 |
| 5. Projektets målsætninger.....  | 12 |
| 6. Projektets organisering.....  | 14 |
| 7. Visitation af unge.....   | 22 |
| 8. Fritidsjobambassadørens rolle.....                                  | 29 |
| 9. De unge i projektet.....  | 36 |
| 10. Virksomhedssamarbejde.....   | 55 |
| 11. Forankring.....  | 70 |
| 12. Resultater.....  | 70 |
| Bilag  |    |

---

# 1. Indledning

---

Fritidsjob har en positiv effekt udsatte unge ift. deres sociale, faglige og personlige kompetencer. Fritidsjob kan således påvirke deres start og fastholdelse i uddannelse og beskæftigelse. De unges kendskab til og erfaringer med fritidsjob kan på den vis hjælpe de unge til en styrket chancelighed i forhold til deres fremtidige uddannelses- og arbejdsmarkedstilknytning.

Udover at styrke de unges arbejdsmarkedskompetencer kan fritidsjob bidrage til andre sociale gevinster for den unge – bl.a. i forhold til styrkelse af selvtillid, etablering af netværk og forebyggelse af kriminalitet. Fritidsjob kan samlet set være med til at styrke udsatte unges livschancer<sup>1</sup>.

Med støtte fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering gennemførtes der i Svendborg i årene 2016-2017 en fritidsjobindsats målrettet børn og unge – fortrinsvist målrettet unge fra boligområderne Jægermarken og Skovparken. Indsatsen blev gennemført af ABIS (Boligsocial Helhedsplan) i samarbejde med UU Sydfyn og Nymarkskolen. Indsatsen – der i denne rapport omtales som Fritidsjobambassadørprojektet – gennemførtes som en afprøvende og afgrænset indsats, hvor 64 unge blev visiteret til projektet. Indsatsen opnåede flotte resultater, hvor 60 unge gennem indsatsen fik et fritidsjob, og 73 pct. af de unge blev fastholdt i jobbet i mere end 3 måneder, ligesom de unge udvikledes sig positivt ift. både sociale og personlige kompetencer.

Med baggrund i de opnåede gode resultater ønskede parterne omkring indsatsen at videreudvikle og udvide den helhedsorienterede fritidsjobindsats i Svendborg.

Med støtte fra Den A.P. Møllerske Støttefond er der derfor iværksat en udvidet fritidsjobindsats med det formål at ruste udsatte unge i Svendborg Kommune til at gennemføre ungdomsuddannelse og videregående uddannelse. Projektet hedder ”Den helhedsorienterede fritidsjobindsats i Svendborg” og henvender sig til særligt udsatte unge i alderen 13-18 år, og gennemføres i et tæt lokalt samarbejde mellem relevante aktører fra den boligsociale helhedsplan, skoler, UU Sydfyn og andre relevante aktører i Svendborg Kommune.

---

<sup>1</sup> Bl.a. påvist i undersøgelser af udsatte boligområder, hvor unge med fritidsjob i højere grad kommer i uddannelse og job end sammenlignelige unge uden fritidsjob (Kilder: ”Evaluering af landsbyggefondens boligsociale indsatser finansieret af 2011-14-midlerne, VIVE 2018 samt” Godt på vej - virkningen af fritidsjobaktiviteter i udsatte boligområder”, Louise Glerup Aner & Jon Toft-Jensen, 2012)

---

Indsatsen er ikke alene en udvidelse og udvikling af tidligere lovende fritidsjobindsatser, men forventeligt også første skridt på vejen til forankring af en blivende fritidsjobindsats i Svendborg.

”Helhedsorienteret fritidsjobindsats i Svendborg” gennemføres med støtte fra Den AP Møllerske Støttefond i perioden fra 2018 til 2021. LG Insight er tilknyttet som evaluator og præsenterer med nærværende midtvejsrapport de erfaringer og resultater, som er opnået gennem projektets første periode (januar 2018-december 2019).

---

## 2. Konklusioner og anbefalinger

---

Den helhedsorienterede fritidsjobindsats i Svendborg er nu nået cirka halvvejs gennem projektperioden og har derfor opnået en række erfaringer og resultater, som formidles i nærværende evaluering. Da der er tale om en evaluering, som måler på mange fronter, opsamles nedenfor de centrale konklusioner, som kan udtrages af den samlede rapport. For uddybning af de enkelte konklusioner henvises til evalueringsrapportens enkelte temaer og beskrivende afsnit.

### En helhedsorienteret indsats

- Der er med ”Helhedsorienteret fritidsjobindsats i Svendborg” etableret en tværgående indsats med fokus på at understøtte en samlet strategi for et uddannelsesløft til kommunens udsatte børn og unge. Der opbygges med indsatsen derfor ikke et parallelsystem med nye aktører og dagsordener, men tilføjes i stedet en brik, der indgår i og i bidrager til kommunens øvrige strategier og indsatser på området.
- Indsatsen på tværs betyder, at der blandt projektparterne er et fælles ejerskab over både aktiviteter og resultater, hvilket underbygger muligheder og interesse for efterfølgende forankring af indsats.
- Det vurderes særligt essentielt for indsatsens resultater, at der med den helhedsorienterede fritidsjobindsats er skabt et nært samarbejde mellem folkeskoler, UU-vejledningen, ABIS (Boligsocial Helhedsplan) og fritidsjobambassadøren.

### Viderebygning af positivt erfaringsgrundlag

- Den helhedsorienterede fritidsjobindsats bygger på de positive resultater og erfaringer, som blev gjort i årene 2016-2017 med pilotprojektet for fritidsambassadørordningen. Pilotprojektet er med nuværende indsats blevet udvidet markant ift. at inddrage flere skoler, virksomheder og samarbejdspartnere, ligesom der også arbejdes med en forankring af fritidsjobindsatsen.
- Den nuværende indsats viser dokumenterede positive resultater – set ift. både de unges udvikling, udvidelsen af virksomhedsnetværket og det styrkede samarbejde mellem boligsociale indsatser, kommunale tilbud, uddannelsesinstitutioner og erhvervslivet i Svendborg.

### Tre skoler i indsatsen

- Der har på Nymarkskolen været tale om en udvidelse af tidligere fritidsambassadørprojekt, således de gode erfaringer er brugt i en videreudvikling af indsatsen for en øget målgruppe af unge.
- Ved midtvejsevalueringens afslutning er der indgået samarbejde med to nye skoler omkring deltagelse i indsatsen – nemlig Issøskolen og Stokkebækskolen. Indsatsen på de to nye skoler er endnu i opstartsfasen. Her skal implementeringen derfor igangsættes primo 2020, hvor de første unge tiltræder fritidsjob. Der er i de to lokalområder etableret kontakt til både unge og virksomheder, så det er selve matchet mellem virksomheder og de unge, der nu skal igangsættes.

### Aktivitet og resultater

- Den helhedsorienterede fritidsjobindsats har i årene 2018-2019 etableret og besat i alt 82 fritidsjobs. Hovedparten af de unge, som er startet i fritidsjob, fastholder jobbet i mere end 6 måneder. 14 af de 82 etablerede jobs er blevet afbrudt pga. opsigelse eller firing indenfor det første halve år.
- De unge oplever generelt ved start på jobbet, at de har manglet kompetencer ift. samarbejde, koncentration og tro på egne evner. De unge bruger således typisk de første måneder på at vænne sig til arbejdsopgaver og udvikle den disciplin og de kompetencer, som er påkrævet i virksomheden. Til gengæld oplever både de unge selv og virksomhederne, at fritidsjobberne er meget motiverede og lærevillige ift. at gøre deres bedste på arbejdspladsen.
- Virksomhederne oplever de unge som gode til at passe deres arbejde, ligesom virksomhederne tilkendegiver, at de unge – som ansættes med hjælp fra fritidsjobindsatsen – er mere parate og motiverede end andre unge.
- Projektledelsen har endnu ikke målt de unges udvikling i uddannelsesparathed og -kompetencer – det vil blive gjort ved afslutning af indsatsen i 2021. Her opgøres de unges optagelse og fastholdelse i uddannelse – relateret til de unges opnåelse af og fastholdelse i fritidsjob.
- Der er med indsatsen etableret et netværk på 35 virksomheder, som har eller har haft en ung i fritidsjob og er interesseret i et fortsat samarbejde omkring rekruttering.

- Der er oprettet en Hopijob-portal, som er en webbaseret jobbank, hvor virksomheder kan tilmelde ledige jobs, ligesom de unge på siden kan finde nyttige råd og tips til jobsøgning. Siden vil blive udviklet yderligere, så andre aktører – udover fritidsjobambassadørerne – med tiden kan få adgang til at se de ledige jobs mv. Det kan fx være UU-vejledere, der med forankring af indsatsen, vil kunne få adgang til tilgængelige jobåbninger.

#### Samarbejde og forankring

- Fritidsjobindsatsen møder stor anerkendelse og opbakning hos både samarbejdspartnere, unge og interessenter.
- Det er et centralt element af fritidsjobindsatsen, at den skal sikres forankring efter projektperioden. Der arbejdes allerede nu hos projektparter og samarbejdspartnere med strategier og modeller for forankring. Der er således skabt rammer for et lovende forankringsperspektiv.
- Som en del af indsatsen har Svendborg Kommune tilknyttet en udviklingskonsulent, som netop understøtter den systematiserede metodebeskrivelse og organisatoriske koordinering mhp. at styrke forankringsfundamentet ved projektets afslutning.

#### Vidensdeling

- Med indsatsens bredde ift. skoler, geografi og virksomhedstyper vil mange andre små og store kommuner samt fritidsjobindsatser kunne hente vigtig viden og inspiration fra indsatsen. Praksis kan således overføres til andre fritidsjobindsatser i samme form eller i tilpasset model, der matcher andre kommuners organisering.
- Den helhedsorienterede fritidsjobindsats i Svendborg indgår da også i et fælles og landsdækkende vidensnetværk med andre fritidsjobindsatser. Her hentes og deles læring omkring både kontakten til de unge, etablering af virksomhedsnetværk, organisatoriske muligheder, fastholdelsestiltag osv.
- Den helhedsorienterede fritidsjobindsats har derudover selv en aktiv rolle i den interne vidensformidling i Svendborg Kommune, hvor både virksomheder, jobcenter, skoler og uddannelsesinstitutioner mv. er interesserede i at høre mere om og lære af erfaringerne fra indsatsen.

---

### Anbefalinger – foreløbige pointer

- Den helhedsorienterede fritidsjobindsats er organiseret og indholdssat på enkel vis og bygger på solid viden og erfaringer med både målgruppen af unge, fritidsjob og uddannelsesstrategier. Det er vigtigt også fremover at samle og dele den viden, som stadig opnås gennem indsatsen.
- Indsatsen er systematisk og velbeskrevet ift. målgrupper og tilbud. Dette letter samarbejdet og udbredelsen af indsatsen til relevante parter. Det er således en anbefaling ift. fremtidig forankring at sikre en fortsat metodebeskrivelse, som kan bruges og spredes til andre aktører.
- Fritidsjobambassadørerne har solide kompetencer ift. at kunne varetage både kontakten med de unge og virksomheder. Samtidig indgår de i tæt dialog og samarbejde med andre fagaktører, hvilket sikrer en helhedsorienteret tilgang i indsatsen. Det kan på nuværende grundlag anbefales, at også andre fritidsjobindsatser med fordel kan samle kontakten til unge og virksomheden hos samme aktør eller i hvert fald sikre en tæt dialog mellem aktørerne. Herved opnås det bedst mulige match til fordel for både den unge og virksomheden.
- Der tilbydes med den helhedsorienterede fritidsjobindsats ikke alene hjælp til match mellem den unge og virksomhed, men også en opfølgning og hjælp i indkøringsperioden – både til den unge og virksomheden. Håndholdtheden vurderes at have stor betydning for fritidsjobindsatsens succes.
- Indsatsen sætter fokus på de unges ressourcer og deres tro på egne kompetencer. Hvert forløb tager udgangspunkt i de unges styrker, udfordringer og ønsker – og involverer både de unge og deres familier i tilrettelæggelsen. Det vurderes at være et væsentligt element i indsatsen og dens succes, at der sker en inddragelse af målgruppen i tilrettelæggelsen af indsatsen.



---

## 3. Metode

---

Evalueringen af ”Helhedsorienteret fritidsjobindsats i Svendborg” er tilrettelagt som en læringsevaluering, der rummer både summative og formative evalueringselementer. Evalueringen af indsatsen har således fokus på både de konkrete, opnåede resultater, men i høj grad også på det læringsforløb, som kan uddrages fra indsatsen og dens erfaringer.

Evalueringen følger indsatsen gennem hele projektperioden 2018-2021 og har fokus på såvel resultater og årsagssammenhænge som udviklingspotentialer. Evalueringen bygger således metodisk på et kombineret datadesign, som består af både kvalitative og kvantitative data.

Indsatsen står på skuldrene af den fritidsjobindsats, som pågik med fritidsjobambassadørprojektet i Svendborg i årene 2016-2017, hvor LG Insight også var tilknyttet som evaluator. Der er således qua tidligere erfaringer skabt en fælles referenceramme, som har dannet grundlag for udarbejdelsen af det metodiske design for evalueringen af ”Helhedsorienteret fritidsjobindsats i Svendborg”. I tilrettelæggelsen af evalueringens design er der således inddraget det vidensfundament, som allerede ved opstart var tilvejebragt ift. målgruppe, værktøjer og organisering mv.

### Kvalitative data

De kvalitative data i evalueringen bidrager særligt med at give en forståelse af de erfaringer, resultater og læringsmomenter, som er opnået med indsatsen. Interviewene vil blandt andet afdække oplevelser og erfaringer hos både unge, deres forældre, fritidsjobambassadørerne, virksomhederne, projektledelsen og samarbejdspartnerne. De kvalitative data giver en uddybende beskrivelse af organisering, det metodiske fokus, samarbejdsrelationer og forankringspotentialer mv. I evalueringen består de kvalitative datakilder primært af interviews med unge og forældre samt virksomheder og projektpartnere.

### De kvantitative data

De kvantitative data dækker i nærværende evaluering over flere forskellige datakilder, som dels giver basis for en deskriptiv karakteristik af målgruppen, jobområder mv. og dels giver basis for at måle de unges selvoplevede udvikling gennem forløbet, ligesom også virksomhedernes oplevelse af de unges kompetencer inddrages gennem registreringer, survey og progressionsmålinger.

Midtvejsevalueringen bygger samlet på følgende datakilder:

- ⇒ Progressionsmålingsskema udfyldt af de unge hhv. når de starter deres fritidsjob og cirka tre måneder efter. Skemaet giver mulighed for at følge de unges selvvalgte udvikling i forbindelse med fritidsjobbet.
- ⇒ Et spørgeskema udfyldt af de virksomheder, som har en ung ansat gennem fritidsjobindsatsen. Spørgeskemaet omhandler virksomhedens vurdering af de unges sociale, personlige og faglige kompetencer.
- ⇒ Interviews med 10 unge, som har indgået i fritidsjobindsatsen.
- ⇒ Interviews med 8 virksomheder, som har unge ansat i fritidsjob.
- ⇒ Interviews med 4 forældre til unge, som har fået fritidsjob gennem indsatsen.
- ⇒ Interviews med fritidsjobambassadørerne - begge fritidsjobambassadører er blevet interviewet to gange.
- ⇒ Interviews med projektledelse og projektansvarlige
- ⇒ Interviews med 6 samarbejdspartnere, blandt andet UU-vejledere, lærere og boligsociale medarbejdere.

I nærværende rapport præsenteres resultater, erfaringer og læring, som nu midtvejs i indsatsen er opnået med ”Helhedsorienteret fritidsjobindsats i Svendborg”.

Progressionsmålingen, som fremstilles i nærværende rapport, anvender data for de unge, som har deltaget i indsatsen i perioden fra 7.marts 2018-20. december 2019<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> I perioden fra 1. januar 2018– 7. marts 2018 blev der anvendt et midlertidigt progressionsværktøj ( i overgangen mellem pilotprojekt og nuværende projekt). Skemaet er ikke fuldt konvertibelt med nuværende skema. Det gamle værktøj blev da også alene anvendt af 11 unge, som startede i fritidsjob i denne periode. Disse registreringer fremgår kun af bilagsdelen.

---

## 4. Helhedsorienteret fritidsjobindsats i Svendborg - i korte træk

---

I Svendborg Kommune er der ni boligområder, som fra 2018 er omfattet af den boligsociale helhedsplan ”Aktive boligområder i Svendborg”. I disse områder er mange af byens udsatte unge bosat. Områderne er kendetegnet ved beboere, som har ingen eller lav tilknytning til arbejdsmarkedet. Derudover er uddannelsesniveaueet meget lavt og flere af de unge gennemfører ikke uddannelse efter folkeskolen. Det samme er dog også gældende for mange andre unge i Svendborg – ikke mindst i landområderne - hvorfor det har været væsentligt at få udviklet og forankret en indsats, som kan styrke de unges chancelighed i uddannelse og job på tværs af skole og bydele.

Som et yderligere forankringsparameter vil der med fritidsjobindsatsen også opbygges og deles erfaring til andre dele af Sydfyn, som oplever samme problemstillinger, og som arbejder på at få flere unge til at gennemføre uddannelse og opnå tilknytning til arbejdsmarkedet.

I forlængelse af tidligere indsats med fritidsjobambassadørordning er der således nu etableret en fritidsjobindsats, som dels favner en bredere og større målgruppe, og dels har som mål at skabe en varig forankring af indsatsen.

Med ”Helhedsorienteret fritidsjobindsats i Svendborg” skabes der via lokale fritidsjobambassadører på skolerne en kontakt til særligt udsatte unge, som kommer fra uddannelsesfremmede familier og/eller ikke er uddannelsesparate. Der er tale om unge, som er i alderen 13-18 år og har vist sig ikke at være i stand til at finde eller fastholde et fritidsjob over en længere periode (minimum 3 måneder). En nærmere karakteristik af de unge findes i særskilt afsnit senere i rapporten (afsnit 9).

Fritidsjobambassadøren hjælper de unge med at finde og søge fritidsjob, ligesom ambassadøren har en mentorfunktion for både den unge og virksomheden i den første tid efter ansættelsen ift. at styrke relationen mellem virksomhed og den unge og derved styrke fastholdelsen af den unge i job. En nærmere beskrivelse af indsatsen fremgår ligeledes af senere afsnit.

Indsatsen foregår på tre skoler i Svendborg Kommune, hvor Nymarkskolen er indsatsens og kommunens største skole, der har knap 700 elever og er placeret nær boligområderne omfattet af den boligsociale helhedsplan ”Aktive

---

boligområder i Svendborg”. Skolen indgik som eneste skole i det tidligere fritidsjobambassadørprojekt. Den aktuelle fritidsjobindsats omfatter dog også elever fra Issøskolen i Stenstrup og Stokkebækskolen i Gudme.

Fritidsjobindsatsens aktiviteter og dermed daglige kontakt til unge og virksomheder varetages af de to fritidsjobambassadører, som er tilknyttet hhv. Nymarksskolen og Issøskolen/Stokkebækskolen. Ambassadørerne er frikøbt fra UU Sydfyn og har således baggrund som UU-vejledere med kendskab til både de unge, lærere og skolernes hverdag.

Ambassadørerne opsøger og skaber derudover kontakt til lokale virksomheder og etablerer desuden en webbaseret jobbank til understøttelse af virksomhedsnetværk og -kontakt. Jobbanken skal styrke fritidsjobindsatsens muligheder for at servicere både unge og virksomheder.

Ambassadørernes tilknytning til UU Sydfyn skal sikre sammenhæng mellem fritidsjobindsatsen og de øvrige uddannelses tiltag og retningslinjer for UU-indsatsen for udsatte unge. Projektet har således særligt fokus på at udvikle og styrke koblingen mellem fritidsjobindsats, uddannelsesønsker og vejledning – herunder udvidelse af de unges kendskab og interesse for erhvervsuddannelser.

Svendborg Kommune finansierer under projektperioden konsulentbistand ift. at understøtte den kommunale forankring og implementering af indsatsen – ikke mindst ift. koordineringen mellem forvaltninger og afdelinger mv.

”Helhedsorienteret fritidsjobindsats i Svendborg” er forankret hos ABIS (Boligsocial Helhedsplan), som varetager den overordnede projektledelse og administration i samarbejde med UU Sydfyn.

Fra 2018 til 2021 er projektet økonomisk finansieret af den A.P. Møllerske Støttefond.

---

## 5. Projektets målsætninger

---

Der er for ”Helhedsorienteret fritidsjobindsats i Svendborg” opstillet en række målsætninger og succeskriterier – hvoraf nogle knytter sig til aktiviteter, mens andre knytter sig til resultater – på både kort og lang sigt.

Der er således i indeværende evalueringsperiode (2018-2019) opstillet nedenstående målsætninger for projektet. I senere afsnit omkring projektets opnåede resultater relateres disse til målsætningerne for indsatsen.

### Aktivitetsmål (hele perioden):

- Der sker en-til-en jobafklaring og forberedelse af deltagere på arbejdslivet.
- I indsatsen indgår vurdering af behov for indsats i forhold til den enkelte unge - fra håndholdt og direkte brobyggende til mere motiverende og understøttende. Den enkelte deltager skal have skræddersyet hjælp.
- Der pågår opsøgende kontakt til eksisterende og nye virksomheder.
- Der tilbydes mentorstøtte i forhold til deltagere i job.
- Der afholdes 2 årlige VIP-netværksarrangementer.
- Indsatsen følges af evaluering og erfaringsopsamling.
- Der afholdes kvartalsvise møder i styregruppen.
- Der afholdes halvårslige møder i følgegruppe.
- Der gennemføres informations- og kommunikationsaktiviteter for de unge, professionelle frontmedarbejdere, virksomheder og sydfynske medier.
- Der foretages registrering af virksomheder i jobbanken (min. 7 nye aftaler pr. år).

### Organisatoriske/metodiske milepæle:

#### 2018:

- Der udvikles og lanceres en hjemmeside/online platform med særligt henblik på at understøtte samarbejdet med de deltagende virksomheder mht. at kunne indgå i forankring af indsats i 2021.
- Der sker en understøttet integration af fritidsjobindsatsen i uddannelsesplanen og visiteringen af unge til indsatsen.
- Der oprettes en følgegruppe for indsatsen.
- Der er indgået samarbejdsaftaler med yderligere to skoler udover Nymarkskolen.

2019:

- Der er opstartet samarbejde på de to nye skoler i indsatsen
- Der sker metodeudvikling og beskrivelse af forældresamarbejdet, indsatsen for unge i modtageklasser og den understøttende mentorindsats.
- De klassebaserede kurser integreres med den øvrige undervisning.

**Overordnede målsætninger for hele perioden 2018-2021:**

- Flere unge kommer i gang med og gennemfører uddannelse efter grundskolen.
- Fritidsjobvejledningen i Svendborg Kommune bliver integreret som en del af ”redskabskassen” hos UU-vejledere og andre kommunale frontmedarbejdere, som møder udsatte unge i professionel sammenhæng.
- Det sydfynske erhvervsliv åbner gennem fritidsjob døre og viser vej for flere unge ind i uddannelsessystemet og på arbejdsmarkedet.
- Minimum 220 unge fra målgruppen visiteres til projektet og mindst 198 unge (svarende til 90 pct.) kommer i fritidsjob.
- 85 pct. af de unge i fritidsjob fastholdes i minimum 6 måneder.
- 85 pct. af de unge i fritidsjob vurderes at have opnået en progression og effekt af indsatsen.

Ovenstående målsætninger for hele perioden skal først være opfyldt ved indsatsens afslutning, men i det omfang, at der foreligger data og en opgørelse vurderes meningsfuld, vil kriterierne i relevant omfang indgå i nærværende evaluering.

---

## 6. Projektets organisering

---

”Helhedsorienteret fritidsjobindsats i Svendborg” er forankret hos ABIS (Boligsocial Helhedsplan), som varetager den overordnede projektledelse og administration i samarbejde med UU Sydfyn.

Nedenfor gives en kort beskrivelse af projektets ejere, samarbejdspartnere og referencegrupper (styregruppe, følgegruppe og projektgruppe) mv.

### Projektejere

ABIS (Boligsocial Helhedsplan) står i perioden 2018-2021 for drift og projektledelse af hele den boligsociale helhedsplan<sup>3</sup>. Sekretariatet har således både erfaring, kapacitet og kompetencer ift. at lede projekter med fokus på udsatte borgere. Med forankringen af ” Helhedsorienteret fritidsjobindsats i Svendborg” i den boligsociale helhedsplan sikres det både, at der er et stort kendskab til målgruppen, og at indsatsen har en sammenhæng med øvrige boligsociale tiltag for udsatte familier – fx familiekurser og mentorprogrammer.

Det delte ejerskab mellem ABIS (Boligsocial Helhedsplan) og UU Sydfyn sikrer samtidig, at der også skabes sammenhæng mellem fritidsjobindsatsen og kommunens andre vejledningstilbud og indsatser til styrkelse af uddannelses- og jobmuligheder for sårbare unge.

UU Sydfyn varetager vejledning af unge på alle skoler i Svendborg Kommune fra 8.-10 klasser med fokus på ikke-uddannelsesparate unge. UU Sydfyn har desuden flerårig erfaring med mentorprojekter, der letter overgangen fra grundskole til ungdomsuddannelse. UU Sydfyn er fysisk placeret i Ungekontakten, der er Svendborg Kommunes ungeindsats for unge i alderen 15-29 år. I Ungekontakten indgår også Jobcentrets ungeteam, Familieafdelingens ungeteam, Socialafdelingen, Myndighed, Ungeteam, SSP-konsulenterne og Åben Anonym Rådgivning. Ungekontakten styrker sammenhængen mellem de forskellige tilbud, ligesom den sikrer øget koordinering og samarbejde mellem relevante ungeaktører.

UU Sydfyn overgår i 2020 til afdelingen Skole og Uddannelse.

---

<sup>3</sup> Fra 1. januar 2018 til 1. december 2019 omfattede den boligsociale helhedsplan syv afdelinger, men er fra 1. december 2019 udvidet med yderligere tre afdelinger, nemlig Toftemarken/Klintemarken/Frilandsvej, Strynøvej og St. Byhavevej.

## Projektledelse

Projektlederen, som også er sekretariatschef for ABIS (Boligsocial Helhedsplan), har sammen med UU Sydfyn det overordnede overblik over indsatsen, dens aktiviteter og resultater, ligesom hun står for den overordnede ledelse i form af bl.a. økonomistyring og kontakt til de støttende fonde. Hun har desuden også tovholderfunktionen ift. udviklingen af en IT-plattform med jobbank, ligesom hun sammen med UU Sydfyn og fritidsjobambassadørerne varetager kontakt til netværk og betjening af styregruppe mv. Det er således også hos projektledelsen, at det strategiske ansvar er placeret. Projektlederen bidrager ugentligt med gennemsnitligt 4 egenfinansierede timer på projektet, men timerne falder uens, da der er perioder med stor travlhed og andre med færre opgaver.

Lederen af UU Sydfyn varetager projektledelses- og administrationsopgaven sammen med ABIS (Boligsocial Helhedsplan). UU Sydfyns ledende funktion relaterer sig primært til det strategiske niveau samt koordinering og samskabelse mellem UU-vejledningen og fritidsjobindsatsen, ligesom det også er UU Sydfyn, der varetager den vejledningsfaglige sparring og ledelse af fritidsjobambassadørerne. UU Sydfyns bidrag til projektledelse sker - ligesom det er tilfældet for ABIS (Boligsocial Helhedsplan) - via egenfinansiering.

## Projektskoler

### Nymarkskolen

Nymarkskolen er beliggende ved boligområdet Skovparken og er Svendborg Kommunes største skole for 7.-9.klasse samt kommunens 10. klassecenter. På skolen gik der per januar 2020 i alt 678 elever.

Skolen har flere specialklassetilbud blandt andet modtageklasser for nyankomne flygtninge samt en væsentlig andel af elever, der kommer fra udsatte familier. Skolen har fokus på at understøtte elevernes læring og trivsel – herunder deres udvikling af uddannelsesparathed. Der er således et tæt samarbejde mellem klasselærere, inklusionstovholdere samt socialpædagoger med fokus på skolens sårbare og udsatte unge.

Skolen indgik også i fritidsjobindsatsen i årene 2016-2017 og har da også fokus på fritidsjob som en naturlig del af deres hjælp til elever med brug for en håndholdt indsats ift. at opnå uddannelsesparathed og -tilknytning.

### Issøskolen og Stokkebækskolen

De to nye skoler – Issøskolen og Stokkebækskolen - er udvalgt ift., at de har en høj andel af unge, som ikke er uddannelsesparate. Det har samtidig været et ønske hos projektet at sikre et andet perspektiv på indsatsen ift. også at



indtænke skoler, som er beliggende i landdistrikter. Det ses for de to udvalgte områder også, at færre af de unge ved det fyldte 18. år påbegynder en uddannelse (kilde: UU Sydfyn).

Issøskolen etableredes i 2011 og blev skabt ved en sammenlægning af tidligere Kirkeby Skole og Stenstrup Skole. Issøskolen er derfor opdelt med indskoling i Kirkeby, mens mellemtrin, udskoling og miniklasser er beliggende i Stenstrup. Issøskolen er en to-sporet skole og har knap 400 elever. Heraf går 150 i indskolingsafdelingen i Kirkeby og 250 på mellemtrin/udskoling i Stenstrup. Issøskolen arbejder bl.a. med forskningsbaseret idrætsskoletilbud. Der er i udskolingsklasserne tale om relativt mange elever, som vurderes ikke-uddannelsesparate.

Stokkebækskolen blev grundlagt i 2011 ved en sammenlægning af landsbyskolerne Hesselager, Gudme og Gudbjerg. Skolen har knap 500 elever og har sat særligt fokus på læringsfællesskaber, hvor den enkelte elev i en social og faglig læringsproces får øget livsduelighed, trivsel og selvtillid. Skolen har to spor (og på nogle årgange 3 spor) og har klassetrin fra 0.-9. klasse. Også på Stokkebækskolen er en stor del af eleverne vurderet ikke-uddannelsesparate.

#### CITAT, PROJEKTAKTØR

---

*”Med de nye skoler kommer indsatsen til at skabe en model med flere skalaer. Hvor indsatsen på Nymarkskolen har flere classespor, er der kun 2 spor på de nye skoler. Det giver basis for ny viden og læring.”*

Hverken Issøskolen eller Stokkebækskolen har modtageklasser, ligesom de har væsentligt færre elever med etnisk minoritetsbaggrund, end det er tilfældet på Nymarkskolen. Der er således i mindre grad brug for, at fritidsjobindsatsen på disse to skoler tager hensyn til og arbejder med sproglige barrierer ift. uddannelse og job. Indsatsen vil i de to skoledistrikter i stedet i højere grad henvende sig til familier, som har andre og socio-økonomiske udfordringer og derfor brug for, at deres børn får (en håndholdt) hjælp til fritidsjob.

Med de nye skoler bliver fritidsjobmodellen både udvidet ift. målgruppe og redskabskasse og dermed mere komplet ift. anvendelighed i andre bydele og kommuner.

#### Fritidsjobambassadørerne

Der er til fritidsjobindsatsen knyttet to fritidsjobambassadører, som tilsammen dækker og deler opgaveviften ifm. indsatsen for de unge på de tre skoler. De konkrete opgaver, som varetages af ambassadørerne, fremgår af senere afsnit.

Der er tilsammen tale om ca. 1½ fuldtidsstilling tilknyttet ambassadørrollen, idet den ene fritidsjobambassadør er tilknyttet 37 timer ugentligt, mens den anden ambassadør er tilknyttet 2 dage ugentligt.

Fritidsjobambassadørerne har begge baggrund som UU-vejledere og er frikøbt fra UU Sydfyn til fritidsjobindsatsen. Fritidsjobambassadøren på fuld tid er fysisk placeret på Nymarkskolen og er tilknyttet indsatsen for eleverne på denne skole. Den anden fritidsjobambassadør blev tilknyttet indsatsen i 2019 og varetager ambassadørrollen for Issøskolen og Stokkebækskolen – i alt 2 dage om ugen. De øvrige af ugens tre dage fungerer ambassadøren som UU-vejleder.

Indførelsen af den nye uddannelse FGU har i 2019 betydet, at der har været en ekstraordinær travlhed i UU-vejledningen. Dette har betydet, at den deltidsfungerende fritidsjobambassadør har haft et særdeles travlt 2019, hvor det har været svært at finde tid til 2 ugentlige dage til fritidsjobindsatsen. Dette er der nu forsøgt at blive kompenseret for, ved at fritidsjobambassadøren i det kommende år vil være tilknyttet fritidsjobindsatsen 2½ dage om ugen.

Organisatorisk er fritidsjobambassadørerne ansat i ”Helhedsorienteret fritidsjobindsats i Svendborg” og refererer til projektledelsen i form af den boligsociale helhedsplanen og UU Sydfyn. Sekretariatschefen for den boligsociale helhedsplan fungerer i hverdagen som den faglige chef for fritidsjobambassadørerne, mens lederen fra UU-center Sydfyn i højere grad varetager det personalemæssige ansvar for fritidsjobambassadørerne – herunder sikring af sammenhængen mellem fritidsjobindsatsen og UU-vejledningens øvrige tilbud. Det fælles lederskab giver således indsigt og kompetencer til at indtænke fritidsjobindsatsen i en større strategisk kontekst – både i forhold til den boligsociale helhedsplan og kommunen.

## Samarbejdspartnere

### Svendborg Kommune

Svendborg Kommune indgår på flere områder som central partner i ”Helhedsorienteret fritidsjobindsats i Svendborg”.

Ikke mindst Forvaltningen for Børn, Unge, Kultur og Fritid spiller en central rolle. Forvaltningen, der bl.a. varetager opgaver, som vedrører kommunens borgere fra 0 til 18 år, indgår i projektet via bl.a. afdelingerne Familie, Børn og Unge samt afdelingen Skole og Uddannelse.

Afdelingen Familie, Børn og Unge er ansvarlig for sociale indsatser for børn, unge og familier, der kræver særlig støtte iht. serviceloven. Afdelingen er opdelt i hhv. afdeling for børn i alderen 0-14 år og unge fra 15-18 år. Sidstnævnte enhed

er forankret i Ungekontakten, som frem til 2020 også har rummet UU Sydfyn (UU Sydfyn overgik herefter til afdelingen Skole og Uddannelse for at sikre en styrket strategisk sammenhæng mellem skoler og uddannelsesvejledning).

Chefen for Familie, Børn og Unge indgår i projektets styregruppe, og kommunen er på den vis også på det strategiske og udviklende niveau med til at sikre både koordinering på tværs og fælles retning i målgruppens tilbud.

#### *Konsulentbistand*

Familie, Børn og Unge bidrager konkret til projektet med konsulenttimer, som har til formål at understøtte fritidsjobindsatsens metodiske og organisatoriske forankring. Den kommunale konsulent, som er tilknyttet projektet har stor viden og erfaring fra unge- og uddannelsesområdet. Han har både til opgave at koordinere på tværs af fag- og direktørområder, men også at foretage en metodebeskrivelse af arbejdsgange og organisatoriske processer. Konsulenten har således hidtil bl.a. haft en rolle ift. at følge og beskrive setup og udrulning af indsatsen på de to nye skoler.

Konsulenten vil i projektets afsluttende fase få en endnu tydeligere rolle i projektindsatsen, da hans metodebeskrivelser og dokumentation vil være væsentlige for etablering af forankringsmodel og ressourceallokering ved projektets afslutning. Det er som tidligere nævnt centralt for alle parterne i projektet dels at få udvidet og udviklet indsatsen og dels at få en øget dokumentation for resultater og ikke mindst at sikre en blivende forankring af indsatsen.

#### *Nøddeknækkeren*

Den helhedsorienterede fritidsjobindsats samarbejder også med projektet "Nøddeknækkeren" i forhold til visitation af unge til projektet.

Nøddeknækkeren er et tilbud til familier, som befinder sig i en sårbar situation. Det kan være familier, som har brug for vejledning og guidning til:

- At finde rundt i det kommunale system
- At samarbejde med børnenes daginstitutioner og skoler
- At blive mere aktive og deltagende i samfundet

Nøddeknækker-tilbuddet varetages af en socialrådgiver, der er en del af den boligsociale helhedsplan Aktive Boligområder i Svendborg, men er ansat i Familieafdelingen i Svendborg Kommune. Det er Familieafdelingen, som har det overordnede faglige og personalemæssige ansvar for funktionen.

Nøddeknækkeren indgår dog i det boligsociale team, ligesom hun deltager i møder og udviklingsseminarer mv. Nøddeknækkeren sikrer sammen med ABIS (Boligsocial Helhedsplan) brobygning til og fra de øvrige indsats under den boligsociale helhedsplan.

Nøddeknækkeren har gennem sit virke et indgående kendskab til områdets familier, og i mødet med familierne er Nøddeknækkeren derfor opmærksom på, hvis der er unge, som kan have gavn af et fritidsjob. I den forbindelse henviser Nøddeknækkeren ofte den unge direkte til fritidsjobambassadøren i ”Helhedsorienteret fritidsjobindsats i Svendborg” eller opfordrer den unge til selv at kontakte fritidsjobambassadøren.

Fritidsjobambassadørerne og Nøddeknækkeren er typisk i kontakt 2-4 gange om måneden enten telefonisk eller ved fysiske møder.

Svendborg Erhvervsskole: Svendborg Erhvervsskole og Gymnasier (SESG) er en kombinationsskole, hvilket betyder, at skolen rummer både tekniske og merkantile erhvervsuddannelser samt et handelsgymnasium og et teknisk gymnasium. SESG rummer 25 tekniske og merkantile erhvervsuddannelser, et handelsgymnasium og et teknisk gymnasium. Skolen har flere end 1500 årselever, og aktiviteterne er spredt på 4 matrikler i Svendborg. Det er en strategi fra skolens side at tage ansvar for lokalområdet. Derfor har skolen fokus på udsatte unge og andre grupper, som har særlige udfordringer i forhold til at gennemføre en uddannelse, og skolen ønsker derfor også at udvide samarbejdet med grundskolerne. Svendborg Erhvervsskole og Gymnasier er repræsenteret i projektets styregruppe ved deres direktør.

#### Styregruppen

Der er i projektet nedsat en styregruppe, som i årene 2018-2019 har mødtes fire gange om året.

Styregruppen har ansvaret for projektets fremdrift samt indfrielse af målsætninger. Styregruppen består af følgende deltagere:

- Leder for UU Sydfyn
- Projektchef for ABIS (den boligsociale helhedsplan)
- Skolelederen for Nymarkskolen
- Afdelingsleder fra Issøskolen
- Afdelingsleder fra Stokkebækskolen
- Direktøren for Svendborg Erhvervsskole
- Udviklingskonsulent fra Svendborg Kommunes afdeling for Familie og Uddannelse
- 2 repræsentanter fra de lokale erhvervsforeninger (fra 2020)
- Fritidsjobambassadørerne
- Chef for Familie, Børn & Unge
- Afdelingsleder for Virksomhedsservice og Ungekontakten

Det er i det første to år blevet arbejdet på at finde en mødeform, der både i kadence og indhold har kunnet favne den brede kreds af deltagere. Der har samtidig både på styregruppens møder og i projektledelsen været arbejdet på i

højere grad at få inddraget repræsentanter fra erhvervslivet. Det er nu lykkedes at få virksomhedsrepræsentanter med fra 2020. Ift. at imødekomme ønsket om øget indhold og reduceret mødekadence afholdes der fremover to styregruppemøder om året i stedet for fire.

### Projektgruppe

De to projektledere, de to fritidsjobambassadører og den kommunale udviklingskonsulent afholder cirka hver anden måned projektgruppemøde. Møderne er ikke faste, men afholdes efter behov, så der også er mulighed for at samles, hvis der viser sig øget behov. På møderne er der mulighed for at komme med sparring og give inputs i forhold til projektet. Det er i projektgruppen, at der hele tiden følges op på drift og erfaringer, samtidig med at der sker en omsætning af input og anbefalinger fra styregruppe, netværksmøder mv. Gruppen vurderer sig selv som hurtigt-arbejdende, idet de har løbende dialog over mail og telefon, ligesom de også mødes ad hoc, hvis der opstår pludseligt behov for fælles koordinering og beslutning.

### Følgegruppe

Det var ved projektets udarbejdelse hensigten at etablere en form for følgegruppe, som skulle understøtte projektets forankring i såvel kommune som det lokale erhvervsliv.

Det viste sig imidlertid hurtigt, at der var brug for en anden og mere smidig tilgang til inddragelse og forankring af indsatsen hos kommune og virksomheder. Projektledelse og styregruppe valgte derfor at finde en model, som i mindre grad bygger på fast mødeform og i højere grad er fleksibel og ad hoc baseret. Der er således brug for, at erhvervsliv og eksterne samarbejdspartnere mødes i fora, som er tilpasset parternes behov og travle kalendere.

Der er således ikke basis for halvårlige møder, da disse ikke vil imødekomme behovet for en bred deltagerkreds af både erhvervsforeninger, virksomhedsledere, ledende kommunale aktører samt uddannelsesinstitutioner mv.

Projektet har derfor dannet en netværksorienteret model, som kombinerer besøg/oplæg hos virksomheder med egentlige fællesarrangementer. Der har således i årene 2018-2019 været afholdt tre oplæg hos virksomheder, mens der i 2019 er blevet afholdt et tematiseret fyraftensmøde, som havde tværgående emner med interesse for alle parter.

Der har været stor interesse for både de udgående oplæg, ligesom der var stort fremmøde fra både virksomheder, politikere, kommunale aktører mv. til fyraftensmødet.

---

I følgegruppen deltager ledere fra lokale erhvervsvirksomheder og medarbejdere fra relevante kommunale organisationer i arrangementer, som har til formål at oplyse om ”Helhedsorienteret fritidsjobindsats i Svendborg”.

---

## 7. Visitation af unge

---

De deltagende skoler – Nymarkskolen, Issøskolen og Stokkebækskolen - er alle blevet udvalgt til indsatsen ud fra kriterierne:

- Skolerne har en høj forekomst af ikke-uddannelsesparate unge.
- Skolerne er beliggende i områder med en overrepræsentation ift. unge i alderen 18-24 år, som ikke kommer i gang med uddannelse.

Samtidig har det været et ønske, at den helhedsorienterede fritidsjobindsats skulle udgøre en vifte, som kunne favne børn og familier med forskellige typer af forudsætninger og barrierer. Derfor er der udvalgt hhv. en stor byskole, som ligger tæt på et udsat boligområde og to mindre skoler beliggende i landområderne Stenstrup og Gudme.

Da der er tale om forskellige typer af skoler ift. både størrelse og beliggenhed mv., er der også mindre forskelle i organiseringen af fritidsjobindsatsen. Målgruppen for indsatsen er dog grundlæggende ens for alle skolerne, ligesom begge ambassadører følger samme overordnede metodiske ramme, men med plads til den fleksibilitet, som er påkrævet ift. fx tilstedeværelsen på to skoler frem for én.

Når visitationsprocessen nedenfor beskrives, sker det derfor med et fælles indledende afsnit og derefter en præcisering ift. forløbet på hhv. Nymarkskolen og de to øvrige skoler.

### Visitationen – den fælles metodiske tilgang

Det er en helt afgørende præmis ift. fritidsjobindsatsens formål og succeskriterier, at der er etableret et tæt samarbejde med skolerne omkring visitation af de unge. Især klasselærernes kendskab til eleverne og deres baggrunde er sammen med UU-vejlederens indblik i deres uddannelsesparathed afgørende for en tydelig og afgrænset målgruppevisitation.

Fritidsjobambassadørerne samarbejder derfor på skolerne med både lærere og UU-vejledere ift. at vurdere, hvilke elever som har særligt gavn af og behov for en fritidsjobindsats – herunder også de unges egen motivation for fritidsjob.

## CITAT, PROJEKTAKTØRER

---

*”Samarbejdet med lærerne er helt uundværligt. Hverken UU-vejleder eller fritidsjobambassadør kan kende til alle elevernes udfordringer. Det er dialogen omkring de unges motivation og hensynsbehov, som kan give det rigtige match.”*

*”Fritidsjobambassadørerne skal kende de unge for at kunne hjælpe dem. Det kan for eksempel være, at en ung har brug for meget struktur. Det skal ambassadøren og virksomheden vide, hvis forløbet skal lykkes. Og her er læreren måske nøglen.”*

I fritidsjobindsatsens pilotår (2016-2017) blev det tydeligt, at det ikke var hensigtsmæssigt, at alle unge i indsatsen skulle henvises fra skolelærere. Lærerne har ikke mulighederne for at lave en screening af alle deres elever og selv være opsøgende ift. at afdække behovet for fritidsjob. I stedet indgår lærerne gerne i en dialog med fritidsjobambassadøren omkring de unges motivation og forudsætninger ift. at kunne varetage et fritidsjob. Der er alene tale om udveksling af informationer af relevans for varetagelse af job, ligesom de deltagende elever/deres forældre har givet samtykke til udveksling af informationer mellem fritidsjobambassadør og relevante aktører som lærere og UU-vejledere.

## CITAT, LÆRERE

---

*”Jeg har det sådan, at samarbejdet om fritidsjobindsatsen er en vigtig opgave- det er så givende. Den tid jeg giver ud, kommer igen på andre selvstændige parametre.”*

\*\*\*

*”Jeg må bare konstatere, at jeg helt tydeligt mærker en effekt af fritidsjobbet blandt de elever, som jeg har været klasselærer for”.*

### Veje til visitation

De unge har forskellige veje ind i projektet. De unge kommer således i kontakt med fritidsjobambassadøren ved:

- Den unge opsøger selv fritidsjobambassadøren. Flere har hørt om ordningen fra venner eller søskende. Flere unge kontakter også fritidsjobambassadøren på opfordring fra lærer eller UU-vejleder. Dette kan fx ske i forlængelse af skole-hjem-samtale eller samtale om Min Uddannelse.
- Læreren kontakter fritidsjobambassadøren for at informere om elev med behov for støtte – som følge af egne observationer og/eller samtale med eleven.



- UU-vejleder kontakter fritidsjobambassadør om elev med behov for støtte – baseret på elevens standpunkter og uddannelsesparathed mv.
- Fritidsjobambassadøren er selv opsøgende ift. målgruppen.
- Andre aktører – fx Nøddeknækkeren – henviser unge, som har brug for støtte til at finde fritidsjob.

Fritidsjobambassadøren er i høj grad selv opsøgende ift. de unge, da ambassadøren gennem samarbejdet med UU-vejledningen har mulighed for at spotte unge, som har udfordringer ift. uddannelsesparathed (faglige, praktiske, sociale og personlige kompetencer). Fritidsjobambassadøren kontakter her selv de unge - som regel i dialog med UU-vejleder og/eller klasselærer. Andre unge kommer til ambassadøren via faglige aktører, der har tæt kontakt med ungegruppen, især UU-vejledere, lærere og boligsociale indsatser. Fritidsjobambassadøren har jævnligt kontakt med samarbejdspartnerne via telefonsamtaler, mails og møder, og indsatsen er således på den vis også sammentænkt med andre muligheder i regi af UU-vejledning, den boligsociale helhedsplan osv. Det er fx som led i UU-vejlederens tilbudsvifte muligt at etablere en praktikordning ift. de ikke uddannelsesparate elever (IUP), som en del af en koordineret indsats mellem skole og UU Sydfyn. Her kan eleven tilbydes praktik i en uge, så der forud for indgåelse af fritidsjobaftale er en indledende afprøvning af match mellem unge og virksomhed/jobområde.

Via samarbejdet med UU-vejledningen er det også muligt at bruge praktikordning som en mulighed for at sammensætte et særligt tilrettelagt uddannelsesforløb for elever i 8. og 9. klasse, som er skoletrætte eller af anden årsag ikke får tilstrækkeligt udbytte af undervisningen. De kan fx tilbydes et kombineret uddannelsesforløb, hvor eleven er i ulønnet praktik én dag om ugen og i skole de øvrige fire dage. Ordningen kan især være relevant, hvis eleven har brug for et supplement eller nytænkning af skolegangen, så han/hun får øget sin motivation og afklaring ift. senere opstart af uddannelse.

I forhold til de boligsociale indsatser – primært Nøddeknækkeren – etableres der også et samarbejde, hvis en sårbar ung vurderes at kunne få øget trivsel og skoleperformance gennem et fritidsjob. I sådanne tilfælde arbejder den boligsociale medarbejder og fritidsjobambassadøren sammen om at understøtte den unge i opnåelsen af et fritidsjob.

Der er stadig flere og flere unge, som selv opsøger fritidsjobambassadøren. De unge, som har fået job, spreder kendskabet til andre unge, ligesom også skoler, den boligsociale helhedsplan og UU-vejleder mv. informerer elever og deres familier om tilbuddet.

I den generelle UU-vejledning spørges de ikke-uddannelsesparate unge også om, hvorvidt de har tænkt på at få et fritidsjob. Hvis de unge udtrykker ønske

om fritidsjob, men har svært ved at ”knække koden”, henviser UU-vejleder dem til fritidsjobambassadøren.

#### CITAT, UU-VEJLEDER

---

*”Eleverne, der er vurderet ikke-uddannelsesparate, får en samtale med os. Her taler vi også om deres trivsel og hvad de laver i deres fritid, og vi hører også om de måske kunne tænke sig et fritidsjob. Vi spørger også ind til nogle af de ting, som vi også ved at fritidsjobordningen lægger vægt på, som fx mødestabilitet og indstilling til at have et fritidsjob. Vi laver så en slags bruttoliste til ambassadørerne, så de kan arbejde videre med de unge”.*

### Visitation på Stokkebækskolen og Issøskolen

På Stokkebækskolen og Issøskolen har lærerne og UU-vejlederen en særligt central rolle, da fritidsjobambassadøren ikke har fast tilstedeværelse på skolerne. Fritidsjobambassadøren er på de to skoler samlet 2 dage om ugen, og det er således ikke ambassadøren, der har den opsøgende rolle, men i højere grad lærerne. Visitationen på Stokkebækskolen og Issøskolen sker således i et tæt samspil mellem fritidsjobambassadør og lærerne.

Den primære indgangsvej er, at lærerne henvender sig til den lokale UU-vejleder, hvis de har kendskab til en elev, som vil kunne profitere af et fritidsjob. UU-vejlederen tager herefter kontakt til fritidsjobambassadøren. Eleverne kan også selv henvende sig til lærer og UU-vejleder, som giver bolden videre til fritidsjobambassadøren.

Der er desuden på Issøskolen og Stokkebækskolen også mulighed for at eleverne kan udfylde et skema (papir) til fritidsjobambassadøren, hvis de ønsker et fritidsjob. Fritidsjobambassadøren kan herefter kontakte de unge og deres forældre i forhold til at opstarte et forløb.

Da der er tale om relativt små skoler med to mindre spor på udskolingstrinene, er det aktørernes vurdering, at kendskabet til fritidsjobindsatsen forventeligt vil sprede sig hurtigt blandt eleverne. Derved forventes det, at eleverne i højere grad også selv vil være opsøgende i løbet af den resterende projektperiode. Som nævnt tidligere tilbydes alle ikke-uddannelsesparate elever desuden en samtale med en UU-vejleder, hvor der på skolerne også drøftes mulighed og interesse for fritidsjob.

Samarbejdet på de to skoler er særligt i opstarten i nogen grad relationsbåret og afhængigt af en god koordinering mellem ambassadør, lærere og UU-vejleder. Idet der dog er tale om et projekt med en klart defineret målgruppe,

beskrevne forretningsgange og flerårige erfaringer fra anden Nymarkskolen, er det forventningen, at der primo 2020 vil ske en systematiseret implementering af indsatsen på de to nye skoler. Det er ligeledes forventningen, at denne implementering sker med løbende fokus på at sikre den mest hensigtsmæssige visitation og kontakt til en ny gruppe af unge og forældre.

Der var ved evalueringens udarbejdelse endnu ikke unge fra Stokkebækskolen og Issøskolen, der havde fået fritidsjob via den helhedsorienterede fritidsjobindsats i Svendborg. De første visitationer og match ventes dog primo 2020.

### Visitation på Nymarkskolen

Visitationen på Nymarkskolen bygger videre på den tidligere visitationsmodel, som i pilotårene 2016-2017 viste gode erfaringer for fritidsjobambassadørordningen. Fritidsjobindsatsen på Nymarkskolen var således allerede ved projektopstarten i 2018 kendt på skolen, ligesom der var et veletableret samarbejde mellem fritidsjobambassadør, lærere og UU-vejledere.

Visitationen på skolen sker ad mange kanaler, men med fritidsjobambassadøren som den centrale og bærende aktør.

UU-vejleder og fritidsjobambassadør på Nymarkskolen deler ikke bare viden, men også kontor. På den vis er der løbende plads til uformel vidensdeling og orientering om rammer og aktiviteter mv. Parterne oplever da også, at de i høj grad understøtter hinanden.

#### CITAT, UU-VEJLEDERE

---

*”Vi holder hinanden orienteret og videndeler rigtig meget. Vi deler meget samme reference-grundlag om den unge, som jeg møder til en samtale, og som ambassadøren arbejder videre med. På den måde er ambassadørens viden også værdifuld for mig i mit arbejde med at vejlede den unge.”*

\*\*\*

*”Lidt overordnet kan man måske sige, at både UU og fritidsjobambassadøren har indsigt i de unge, men at UU-vejlederen har mere indsigt i skolen, mens fritidsjobambassadøren har bedre indsigt i arbejdsmarked og fritidsjobområdet”.*

Også på Nymarkskolen indgår fritidsjob som en del af UU-vejlederens samtale med de ikke uddannelsesparate elever. I disse samtaler spørger UU-vejlederen den unge, hvorvidt vedkommende er interesseret i at få et fritidsjob. UU-vejlederen giver på grundlag heraf tilbagemelding til fritidsjobambassadøren om elever, som er interesseret i fritidsjob og er målgruppe for fritidsjobindsatsen. Hvis de unge har overvejet at finde et job, men ikke har

---

taget handling herpå, henvises de til fritidsjobambassadøren, som kan hjælpe dem med at blive mere konkrete og finde vej til fritidsjob. Det kan bl.a. indebære hjælp til at skrive ansøgning, finde jobåbninger, etablering af ulønnet praktik samt introduktion til jobmarkedet osv.

Fritidsjobambassadøren har samtidig også en selvstændig opsøgende indsats overfor unge, som ikke er uddannelsesparate eller på anden vis er sårbare og kommer fra uddannelsesfremmede hjem. Fritidsjobambassadøren kontakter derfor også selv de ikke-uddannelsesparate/udsatte unge i både specialklasser og i almenklasser.

Flere og flere elever vælger selv at opsøge fritidsjobambassadøren, fordi de har hørt om indsatsen via skolen, venner, familie eller andre. Når de unge selv henvender sig, kontakter ambassadøren typisk deres lærer og hører lidt mere omkring de unge for både at sikre sig, at de tilhører målgruppen, men også være klædt på ift. det rette match. Fritidsjobambassadøren tager således i høj grad selv kontakt til læreren.

Lærerne kan som nævnt dog også selv henvende sig til fritidsjobambassadøren og have en dialog omkring elever, som kunne være relevante at indtænke i indsatsen.

Fritidsjobambassadøren har gennem projektperioden været i dialog med ungeaktører fra den boligsociale helhedsplan 2-4 gange om måneden, således at planens øvrige indsatser har kunnet sammentænkes med mulighederne i fritidsjobindsatsen. Her har bl.a. Nøddeknækkeren<sup>4</sup> bidraget med at spotte unge, som kan drage gavn af fritidsjobindsatsen. Den boligsociale medarbejder kontakter her fritidsjobambassadøren, hvis en sårbar ung vurderes at kunne få øget trivsel og skoleperformance gennem et fritidsjob. I sådanne tilfælde samarbejder den boligsociale medarbejder og fritidsjobambassadøren om at understøtte den unge i opnåelsen og fastholdelsen i et fritidsjob.

---

<sup>4</sup> Nøddeknækkeren er et boligsocialt tilbud til familier i alle de 10 områder, som er omfattet af den boligsociale helhedsplan og som befinder sig i en sårbar situation. Familierne tilbydes vejledning og hjælp til bl.a. øget samarbejde med skoler og et mere aktivt liv.

---

## CITAT, BOLIGSOCIAL MEDARBEJDER

---

*”For de unge handler det meget om at fylde deres fritid ud med enten en hobby eller et fritidsjob. Så taler jeg med de unge og deres forældre om det. Hvis de unge og deres forældre er interesserede, kontakter jeg fritidsjobambassadøren. Ellers gør den unge det selv.”*

Fritidsjobambassadøren visiterer også selv unge til projektet. Dette kan foregå ved, at fritidsjobambassadøren besøger de unge i deres klasser på skolerne. Samtidig ses det også på Nymarkskolen, at de unge begynder at henvise hinanden. Det sker således, at de unge får fortalt om projektet af deres venner, hvorefter de selv opsøger fritidsjobambassadøren. Derfor begynder projektet også at sprede sig som ringe i vandet mellem de unge.

---

## CITAT, UNG

---

*”Mig og min veninde ville gerne have et fritidsjob og vi havde hørt det fra nogle andre, at man kunne få hjælp hos fritidsjobambassadøren. Så vi gik bare ned og bankede på hendes dør.”*

Samarbejdsfladerne, som er skabt omkring fritidsjobindsatsen på Nymarkskolen, er enkle og fleksible. Disse principper vil gå igen ved implementeringen af fritidsjobordningen på de to andre skoler.

---

## CITAT, PROJEKTPART

---

*”Det er afgørende for indsatsens succes, at den er logisk og enkel. Det er let at gennemskue indsatsens formål og elementer. Det sikrer grundlag for tydelighed, opbakning og samarbejde”.*

## 8. Fritidsjobambassadørens rolle

Der er som nævnt to fritidsjobambassadører tilknyttet projektet. Den ene fritidsjobambassadør er ansat med 37 timer i projektet på Nymarkskolen, mens den anden fritidsjobambassadør er tilknyttet to øvrige skoler med i alt 2 dage om ugen til rådighed. Begge ambassadører har baggrund som UU-vejledere.

Da fritidsjobambassadøren på Issøskolen og Stokkebækskolen ikke har haft muligheden for at anvende de 2 dage om ugen gennem hele 2019, er ambassadøren i 2020 tildelt 2½ dag til indsatsen.

Fritidsjobambassadørerne har en bærende rolle i indsatsen, fordi det er dem, som hjælper de unge med at finde og fastholde fritidsjobbet.

Fritidsjobambassadørernes arbejdsopgaver er mange og forskelligartede og omfatter blandt andet:

- Kontakt til lærere, vejledere og andre aktører i forhold til samarbejde og visitation af unge
- Informations- og formidlingsopgaver ift. både unge, forældre og aktører
- Kontakt til forældre – når deres barn ønsker job
- Kontakt til de unge, når de er jobsøgende
- Vejledning af de unge i forhold til at skrive ansøgninger, gå til samtale, mm.
- Opfølgning og mentorstøtte til de unge, som er kommet i fritidsjob
- Opsøgende og plejende virksomhedskontakt - skabe samarbejdsrelationer og jobåbninger
- Match af unge og virksomhed
- Dokumentation af aktiviteter og resultater – bl.a. aktivitetsopgørelser, progressionsmålinger og virksomhedserfaringer

Ambassadørens opgaver kan folde sig således ud i et konkret forløb:

- Den unge henvises til eller opsøger selv fritidsjobambassadøren. Fritidsjobambassadøren holder en kort samtale med den unge omkring ønsker og motivation for fritidsjob.
- Fritidsjobambassadøren kontakter den unges forældre for at få samtykke til at hjælpe den unge. Kontakten kan ske ved en indledende telefonisk samtale, men følges typisk op af et personligt møde – på skolen eller i hjemmet.
- Der afholdes derefter en individuel samtale mellem den unge og fritidsjobambassadøren, hvor det konkrete afdækkes, hvilke jobønsker, vilkår og motivationsfaktorer, som kendetegner den unge. Hvis der er elementer, som fx den unges mødedisciplin eller vedholdenhed, som der er brug for at

få afdækket, vil fritidsjobambassadøren – med samtykke fra den unge og forældre - ofte indsamle mere viden gennem dialog med lærer og UU-vejleder.

- Når den unge er vurderet som værende motiveret og en del af målgruppen, får den unge hjælp til selve jobsøgningsprocessen. Det gælder både viden omkring mulige jobområder, vejledning til udarbejdelse af ansøgning, håndtering af feedback på ansøgning osv.
- Når ansøgningen er skrevet, afleverer den unge oftest ansøgningen til virksomheden personligt, men andre gange foretrækkes det af virksomheden, at ansøgning sendes elektronisk eller per post.
- Den unge klædes herefter på til en eventuel jobsamtale. Fritidsjobambassadøren giver fx den unge en række spørgsmål til overvejelse, ligesom den unge får konkrete råd ift. fremtoning, normer og samtaleemner. Fritidsjobambassadøren og den unge drøfter blandt andet, hvad der forventes af en ansvarlig medarbejder, hvad der menes med mødestabilitet osv. Ligeledes får den unge konkrete input til en vellykket samtale, fx at give et fast håndtryk, have øjenkontakt under jobsamtalen og ikke kigge på mobilen osv.
- Når den unge har afleveret sin jobansøgning, kontakter fritidsjobambassadøren den unge med henblik på at få at vide, hvordan virksomheden modtog ansøgningen, hvad der har været af tilbagemeldinger osv.
- Mens den unge er jobsøgende, tager fritidsjobambassadøren løbende kontakt til den unge for at høre, hvordan det går med jobsøgningen, om der har været jobsamtaler, hvor der er nye jobåbninger osv.
- Er den unge i job, er der også opfølgende kontakt med virksomhed og den unge for at sikre et forløb, der giver både virksomhed og de unge de bedst mulige vilkår. Denne sidste del har en mentorlignende karakter, hvor både den unge og arbejdspladsen får mulighed for støtte i den første ansættelsesperiode.  
Efter ansættelsen af den unge i fritidsjob har fritidsjobambassadøren således både kontakt til virksomheden og den unge i typisk de første tre måneder for at sikre, at den unge bliver fastholdt i sit fritidsjob.

### Ambassadørens kontakt til virksomheder

Det er særligt karakteristisk for den helhedsorienterede fritidsjobindsats i Svendborg, at der er tale om en enkel løsning, som giver så få overgange og personskift som muligt i både kontakten til de unge og virksomhederne.

Derfor er støtten til både de unge og virksomhederne samlet i én og samme person. Dette stiller krav til fritidsjobambassadøren ift. både at have et

indgående kendskab til de unge, men også at have et godt indblik i det lokale arbejdsmarked, dets muligheder og krav til de unge.

Ved opstarten af pilotprojektet i 2016 var der behov for at opdyrke et helt nyt erhvervsnetværk, hvor virksomheder fik opbygget både kendskab til fritidsjobindsatsen og en tillid til at anvende ambassadøren som rekrutteringsvej. Med nærværende fritidsjobindsats har der kunnet bygges videre på det "gamle" netværk, ligesom der er sket en udvidelse af netværket på flere områder. Der er både tilkommet nye typer af job, nye sektorer og nye samarbejdsformer. De nye fritidsjobs tæller bl.a. piccoline-jobs i bank, medhjælperjob på bibliotek og job som landbrugsmedhjælper. Som det fremgår, er der blevet etableret et samarbejde mellem kommunen og fritidsjobindsatsen, således at der også har åbnet sig nye jobformer og -områder for de unge. Dette har betydning for både den opgavemæssige og geografiske bredde i tilbudsviften.

Der er på nuværende tidspunkt (ult. 2019) fast kontakt med 35 virksomheder, som har eller har haft unge fra indsatsen i fritidsjob. Ift. projektets målsætning om en årlig udvidelse med 7 virksomheder, er denne opnået, da indsatsen startede op med et grundlag på 20 virksomheder.

Det er i høj grad fritidsjobambassadøren, som (fortsat) er den aktive ift. at etablere kontakten til virksomhederne. Ambassadøren er selv er opsøgende ift. til både

- at have den plejende funktion ifm. tidligere og nuværende samarbejdsvirksomheder
- at etablere kontakt og samarbejdsrelation til "nye" virksomheder

Det kræver en løbende tilgængelighed og interesse fra fritidsjobambassadøren at fastholde rekrutteringssamarbejdet med virksomheder. Virksomhederne har en travl hverdag og har ikke altid den krævede tid og opmærksomhed på eventuelle behov og muligheder for at rekruttere unge til fritidsjobs.

Kontakten foregår ofte ganske uformelt, hvor fritidsjobambassadøren kigger forbi og hilser på den unge i fritidsjob, og hvor samtalen falder på behovet for evt. at ansætte andre unge. Eller det kan ske ved ambassadørens indkøb hos den lokale købmand, hvor samtalen falder på muligheden for etablering af fritidsjob i butikken. Andre gange er der tale om mere formelle besøg, hvor fritidsjobambassadøren kan præsentere muligheder og samtidig høre mere om virksomhedens behov. Uanset formen er den personlige kontakt med til at skabe det rette match mellem ung og virksomhed.



## CITAT, VIRKSOMHED

---

*"Vi havde en ung fritidsjobber, som var meget "rapkæftet". Hun fik hjælp af fritidsjobambassadøren og er nu meget mere servicemindet. Fordi hun har fået den hjælp og kommer fra fritidsjobindsatsen, fortsætter hun her. Og jeg er også glad for hende. Men det er ikke sikkert, at hun havde fået job her, hvis hun ikke havde fået den hjælp".*

I kontakten med virksomheden drøftes også forskellige jobtyper og muligheden for at sammensætte forløb med fx afklarende match via indledende praktikforløb. Der kan også drøftes muligheden for at sammensætte forløb, hvor vagter opdeles, så det i højere grad bliver lettere for de unge at søge jobbet. I hverdagen må unge under 17 år – der modtager undervisning – højst arbejde 2 timer/dag. Dette kan være svært for virksomhederne at honorere. Nogle virksomheder har dog mulighed for at samle arbejdstimer til weekenden, så den unge har lettere ved at passe skolegangen, samtidig med at virksomheden får dækket deres vagter. I weekenderne må de unge dagligt arbejde max 7-8 timer (afhængigt af alder). Fritidsjobambassadøren har kendskab til de gældende regler for fritidsjob og kan bistå virksomhederne med denne og vigtige information.

Den løbende opfølgning på de unge, som allerede er i job, er også en vigtig del af fritidsjobambassadørens job. Her er det vigtigt, at virksomhederne (i lighed med den unge) har let adgang til ambassadøren, hvis der opstår tvivl, misforståelser og/eller problemer. Det gør det lettere for virksomheden at indgå ansættelsesaftale med en udfordret ung, hvis der er mulighed for at hente støtte undervejs.

## CITAT, VIRKSOMHED

---

*"Jeg vil sige, at der måske er lidt en tendens til, at de unge jeg har fået via ordningen, ellers ikke ville være blevet ansat. Jeg tør tage nogle andre typer, fordi ambassadøren og hjælpen er med i ryggen."*

Den dobbelte funktion, hvor fritidsjobambassadøren har kontakt til både den unge og virksomheden, roses af virksomhederne for at skabe en dialog omkring mulighederne for at finde et godt match og etablere en jobbeskrivelse, som er mulig for den unge at honorere.

Fritidsjobindsatsen er efterhånden kendt blandt mange virksomheder. Det er dog som nævnt i høj grad fritidsjobambassadøren, som fortsat er den udfarende part ift. etableringen af fritidsjob. I den indeværende projektperiode 2018-2019 er det projektets vurdering, at i alt 4-5 af de i alt 82 etablerede jobs er tilgået indsatsen gennem henvendelser fra virksomheder. De øvrige jobs er opstået ved, at fritidsjobambassadørerne har opsøgt både "gamle"

virksomheder og ”nye” virksomheder ift. at høre om deres behov for rekruttering af unge til fritidsjob.

#### Kontakten til familien

Det er afgørende for et vellykket fritidsjobmatch, at den unge selv er motiveret for fritidsjobbet, men også at der er en opbakning hertil fra hjemmet. Der er tale om unge under 18 år, og det er samtidig derfor også et formelt krav for indsatsen (hvor der deles oplysninger om den unge mellem fx UU-vejleder og fritidsjobambassadør), at også forældrene giver samtykke til de unges deltagelse i indsatsen.

Hvis de unge er under 18 år og gerne vil indgå i et forløb hos ”Helhedsorienteret fritidsjobindsats i Svendborg”, skal der derfor sikres et samtykke fra forældrene. Derfor har fritidsjobambassadørerne altid indledende en kontakt til forældrene enten telefonisk eller ved et fysisk møde. Nogle af forældrene taler ikke dansk – eller har begrænset dansk kundskaber – og i disse tilfælde kan der deltage tolk ved mødet.

De fleste forældre er meget støttende ift. at deres børn gerne vil have et fritidsjob, men mange af forældrene (særligt forældrene uden dansk baggrund) mangler både kendskab til jobområder og netværk, der kan hjælpe deres børn i kontakt med arbejdsmarkedet. Møderne med forældrene handler derfor ofte om, hvad et fritidsjob er, hvad der kræves, hvilke arbejdsmarkedsvilkår, som gælder, samspelet med skolegang osv.

#### CITAT, UNG

---

*”Jeg tror det er en meget stor kulturforskel. Jeg kommer fra Syrien, og hjemme i Syrien er der ikke nogen unge, der arbejder. Det er kun i de fattige familier, hvor de unge også skal arbejde. Ellers er det forældrene, der laver det hele. Og jeg tror også, det er derfor, at det var godt, at fritidsjobambassadøren var med hjemme og møde mine forældre, så de finder ud af, at det er sådan kulturen er for unge mennesker i Danmark.”*

#### CITAT, UNGEAKTØR

---

*Som ny i et land kender man slet ikke normer, regler og kutyme på arbejdspladsen – så ambassadørens opgaver ligger også i at give de her familier en forståelse for, hvad det vil sige, at unge har et fritidsjob i Danmark.”*

Enkelte forældre er bekymrede ift. deres børns muligheder for at passe skolen samtidig med fritidsjob, mens andre er usikre på transportmuligheder osv. Generelt er forældrene dog trygge ved den hjælp, som deres børn tilbydes og det job, som de har i udsigt. Fritidsjobambassadøren skaber en forståelse hos

forældrene omkring, hvad et fritidsjob kan bidrage med, og det betyder, at de fleste forældre bakker om tilbuddet om hjælp til at finde fritidsjob.

Nogle forældre kan være (for) ambitiøse på deres børns vegne, set i forhold til de børns reelle uddannelsesmuligheder og -kompetencer. Her ses det, at den unges interesse og forældrenes kendskab til nye jobområder, åbner op for deres syn på uddannelse og fremtidsmuligheder.

Fritidsjobambassadøren taler også med forældrene om, hvorvidt den unge har eventuelle udfordringer eller behov for hensyn i forhold til fritidsjob.

Forældrene udtrykker stor tilfreds med fritidsjobambassadørens fremgangsmåde og tilgang til familien og de unge. Forældrene giver udtryk for, at fritidsjobambassadøren henvender sig på en meget respektfuld og ordentlig måde.

#### CITAT, FORÆLDRE

---

*”Jamen, jeg kendte ikke til fritidsjobambassadøren, før hun ringede til mig. Min søns lærer havde henvist ham. Jeg er overrasket over, at man kan få sådan en hjælp. Jeg er meget positiv over det – og det er mit barn også. Det er en rigtig god støtte for ham, og det gør det nemt for ham at søge fritidsjob.”*

Forældrene udtaler også, at fritidsjobbet bidrager positivt til deres barns trivsel og muligheder - f.eks. at de får kendskab til arbejdsmarkedet tidligt og kan bruge dette i deres voksenliv.

Også de unge selv tilkendegiver i interviews, at deres forældre er glade for, at der kan hentes hjælp hos fritidsjobambassadøren.

#### CITAT, UNGE

---

*”De synes (red: forældrene), at det var meget godt for mig at lære noget nyt – især fordi vi også var nye i Danmark. Mine forældre har ikke job, men de hjælper mig med mit. De siger til mig, at jeg skal passe mit job ordentligt og møde til tiden. De fortæller mig, at det er vigtigt, at jeg gør det godt.”*

\*\*\*

*”Når jeg fortæller min far, hvad fritidsjobambassadøren siger, fortæller min far altid, at det, som hun siger, er rigtigt. Han giver hende altid ret og siger at hun gør noget godt.”*

---

De unge med etnisk minoritetsbaggrund lægger vægt på, at fritidsjobambassadøren har haft særlig stor betydning for deres jobsøgning, fordi deres forældre ikke har kunnet hjælpe dem med hverken at finde eller søge job.

#### CITAT, UNG

---

*”Hjælpen til fritidsjob har betydet alt- uden den ved jeg, at jeg ikke havde fået et arbejde. Både fordi jeg ikke forstod, hvorfor unge skal arbejde, men jeg vidste heller ikke, hvordan jeg kunne søge fritidsjob”*

---

## 9. De unge i projektet

---

Målgruppen for ”Helhedsorienteret fritidsjobindsats i Svendborg” er unge, som er ikke-uddannelsesparate og/eller kommer fra uddannelsesfremmede hjem. Derudover er der for indsatsen foretaget en yderligere afgrænsning af ungemålgruppen, som er defineret ud fra dels de unges personlige, familiemæssige og sociale karakteristika samt deres skoletilhørsforhold.

De unge i fritidsjobindsatsen kommer således fra udsatte og sårbare familier og er typisk kendetegnet ved et eller flere af følgende forhold:

- Forældrene har ikke uddannelse udover grundskolen.
- Forældrene har ringe eller ingen tilknytning til arbejdsmarkedet og/eller uddannelsessystemet.
- Forældrene mangler kompetencer ift. at støtte op om deres barns skolegang og uddannelsesvalg.
- Familien mangler netværk eller har alene netværk blandt egen etniske gruppe.
- Familien er nyankommen og har flygtningebaggrund. De mangler mundtlige og skriftlige færdigheder i dansk.
- Den unge har en skoleperformance, som er under middel og/eller modtager specialklassetilbud.
- Den unge er erklæret ikke-uddannelsesparat
- Den unges skolefremmøde er præget af ustabilitet/fravær
- Den unge viser tegn på mistriksel.
- Den unge har psykiske og/eller sociale udfordringer (fx PTSD; ADHD, social angst, ensomhed).
- Risikosymptomer/adfærd (i fht. kriminalitet, radikalisering, ”dårligt selskab”, misbrug.)

Der er således tale om unge, som har behov for at stifte bekendtskab med arbejdsmarkedet, snuse til jobområder og/eller få styrket såvel personlige som sociale kompetencer, der kan styrke deres chancelighed i livet fremover.

De unge er i aldersgruppen 13-18 år og har desuden som fællestræk, at de ikke har været i stand til at finde eller fastholde et fritidsjob i en længere periode (min. 3 mdr.).

De deltagende unge er alle elever på enten Nymarkskolen, Issøskolen eller Stokkebækskolen ved opstart i fritidsjobindsatsen. I første projektperiode 2018-2019 er der kun visiteret elever fra Nymarkskolen, hvorfor det kun er disse elever, der indgår i nedenstående karakteristik.

## Køn og alder

Der har i perioden 2018-2019 været formidlet i alt 82 fritidsjob til samlet 65 unge i ”Helhedsorienteret Fritidsjobindsats i Svendborg”. De udbudte fritidsjobs er overvejende besat af elever fra Nymarkskolen (fra 7. klasse til 10. klasse), hvoraf enkelte i løbet af fritidsjobansættelsen er overgået til ungdomsuddannelser. Der har i indsatsen indtil nu været flest unge fra Nymarkskolens 9. årgang, og de har således besat 50 af de 82 fritidsjobs i perioden 2018-2019 – svarende til 61 pct. af det samlede antal fritidsjobs.

**Tabel 9.1. De unge i fritidsjob\* - fordelt på klassetrin (2018-2019)**

| Klassetrin                   | 2018 | 2019 |
|------------------------------|------|------|
| 7. kl.                       | 1    | 5    |
| 8. kl.                       | 5    | 2    |
| 9. kl.                       | 27   | 22   |
| 10. kl. og ungdomsuddannelse | 12   | 8    |
| Unge i job i alt             | 45   | 37   |

Kilde: Projektets egne registreringer, N=82. 12 unge har haft mere end ét fritidsjob. Antallet af fritidsjob (82) overstiger derfor antallet af unge (65)

Der er lidt flere piger end drenge visiteret til fritidsjobindsatsen. De 82 fritidsjobs er i perioden 2018-2019 i 45 tilfælde besat af piger og i 37 tilfælde af drenge, hvilket svarer til, at pigerne har besat 55 pct. af det samlede antal jobs. Godt halvdelen af de unge i indsatsens første år har etnisk minoritetsbaggrund (dette indgår ikke i tabel, men er oplyst af fritidsjobambassadørerne).

**Tabel 9.2. De besatte jobs fordelt på køn**

| Køn                 | 2018 | 2019 |
|---------------------|------|------|
| Fritidsjob - piger  | 24   | 21   |
| Fritidsjob - drenge | 21   | 16   |
| I alt               | 45   | 37   |

Kilde: Projektets egne registreringer, N=82 (fritidsjob)

41 af de besatte jobs er i årene 2018-2019 besat af unge, som er vurderet ikke-uddannelsesparate (50 pct.). Der er derfor en ligelig fordeling mellem fritidsjobs til de unge, som er vurderet hhv. ikke-uddannelsesparate og uddannelsesparate. Det er da – som ovenfor beskrevet - heller ikke et kriterium, at de unge skal være ikke-uddannelsesparate for at kunne blive visiteret til fritidsjobindsatsen. Der er således en række andre karakteristika, som kan gøre de unge relevante for indsatsen.

**Tabel 9.3. De unges uddannelsesparathed**

| Uddannelsesparathed    | 2018 | 2019 |
|------------------------|------|------|
| Ikke uddannelsesparate | 24   | 17   |
| Uddannelsesparate      | 21   | 20   |
| I alt                  | 45   | 37   |

Kilde: Projektets egne registreringer, N=82

Ovenstående tabeller omfatter alene jobs formidlet til unge fra Nymarkskolen, da der endnu ikke er opstartet forløb med unge fra Stokkebæskolen og Issøskolen.

De unge fra Stokkebæskolen og Issøskolen (og ungdomsuddannelser), som fremover bliver en del af fritidsjobindsatsen, vil opfylde de samme kriterier for visitation som de unge fra Nymarkskolen. Det er dog samtidig fritidsjobambassadørernes vurdering, at de unge fra de to landdistrikts-skoler har en lidt anden profil end de unge fra Nymarkskolen. Hvor de unge fra Nymarkskolen i høj grad er unge, som har en etnisk minoritetsbaggrund, har de unge fra Stokkebæskolen og Issøskolen primært etnisk dansk baggrund.

De unge fra alle tre skoler er kendetegnet ved, at deres familier har særlige udfordringer ift. at støtte den unge i skolegang og uddannelsesvalg, ligesom de unge også har behov for at styrke deres personlige og sociale kompetencer samt ikke mindst troen på eget potentiale. Især troen på, at der også for dem er mange muligheder, vurderes vigtig af både de unge og de professionelle aktører omkring dem.

#### CITAT, UNGEAKTØR

*”Indsatsen når ud til de unge, som har det svært og måske slås med forskellige ting i skolen og hjemme. De har måske også problemer med det faglige. De tænker, at der ikke er noget, som kan hjælpe på det – men det kan et fritidsjob faktisk godt.”*

#### CITAT, UNG

*”Det, jeg tror, jeg har lært ved at have et job, er at jeg ikke længere er så chill. Jeg møder til tiden og passer mine vagter. Jeg er meget mere seriøs med de ting, jeg laver. Det er fedt. Jeg tror, at det bliver meget lettere for mig at finde et nyt job, fordi nu ved jeg, hvordan det er at have et job.”*

## De unges udvikling

Som en del af evalueringen måles de unges egen oplevelser af selvtillid, sociale kompetencer, tro på fremtidsmuligheder mv. De unge, som har fået job via fritidsjobindsatsen i Svendborg, besvarer derfor et evalueringsskema, når de starter i deres fritidsjob. Skemaet besvares igen cirka tre måneder efter deres ansættelse begyndte. Skemaet omhandler bl.a. de unges selvoplevede:

- Tillid til at klare uventede situationer
- Mødedisciplin
- Koncentrationsevne
- Samarbejdskompetencer
- Tro på egne fremtidsmuligheder

Evalueringsskemaet kan udfyldes på telefon, tablet og PC, og progressionsmålingen gennemføres således, at deltagerne forbliver anonyme for evaluatør (kender ikke elevernes ID) og projektejer (kender ikke elevernes svar). Alle data behandles fortroligt i overensstemmelse med persondataforordningen, så der er sikkerhed for at en identifikation ikke er mulig.

Skemaet gør det muligt at følge de unges selvoplevede udvikling under deres ansættelse i fritidsjob. Nedenfor formidles resultatet af de unges egne registreringer.

Der er 72<sup>5</sup> besvarelser fra unge, som er nyansatte og 56 besvarelser fra unge, som har været ansat i cirka tre måneder. Hertil kommer besvarelser fra 11 unge, som svarede et midlertidigt overgangsskema, som blev anvendt i projektets første tre måneder. Disse 11 svar fremgår af bilag, da spørgsmålene ikke er umiddelbart sammenlignelige med nyt skema.

### Håndtering af problemer og uventede situationer

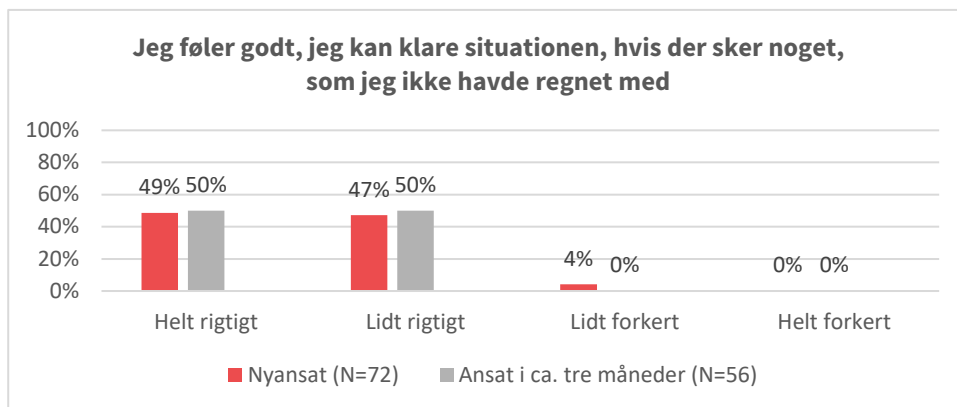
De unge, som er startet fritidsjob, bliver spurgt om de føler, de kan klare en situation, hvor der sker noget, som de ikke havde regnet med. Af figuren nedenfor ses det, at 96 pct. af de unge indledende angiver det som "helt rigtigt" eller "lidt rigtigt", at de føler, de kan klare situationen. Dette tal er meget højt, men alligevel viser målingen en stigning efter tre måneder, hvor 100 pct. svarer, at det er "Helt rigtigt" og "Lidt rigtigt", at de føler, at de kan klare en uventet situation.

---

<sup>5</sup> Der er formodning om en enkelt dobbeltindtastning fra en ung, således at der fragår en registrering i den kommende evalueringssperiode. I alt er der tale om 71+11 registreringer – svarende til de 82 jobs.



**Figur 9.1. De unges tryghed ved uventede situationer**

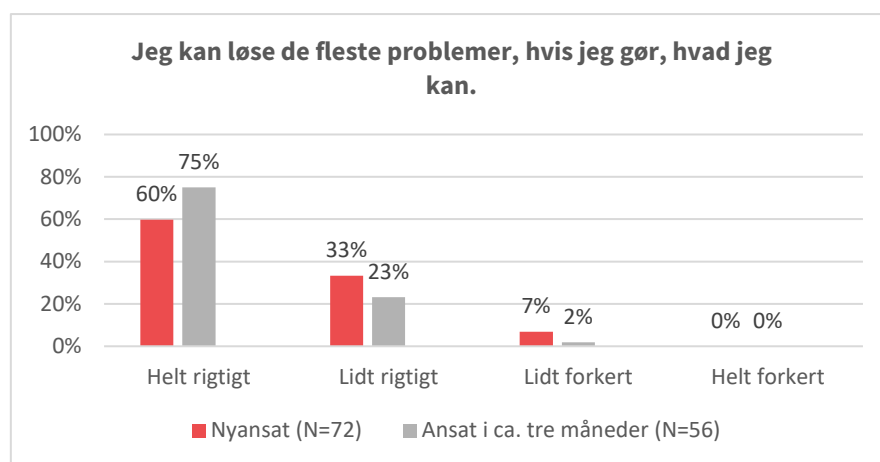


Kilde: Progressionsmålingsskema, LG Insight, marts 2018- december 2019

De unge spørges også om deres oplevede tillid til at kunne løse egne problemer.

60 pct. af de unge angiver ved start i fritidsjob, at de finder det helt rigtigt, at de kan løse de fleste problemer, hvis de gør, hvad de kan. Efter tre måneders ansættelse, er det 75 pct. af de unge, som finder udsagnet helt rigtigt. Der er således tale om en stigning på 15 procentpoint.

**Figur 9.2. De unges tillid til at kunne løse de fleste problemer**



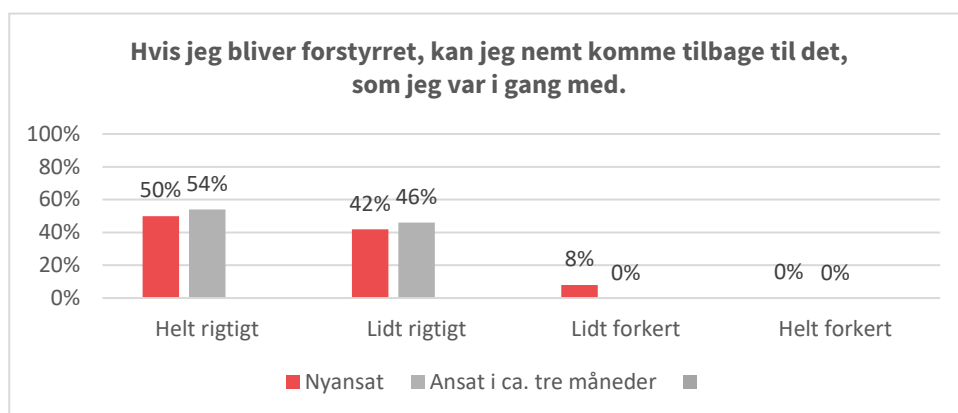
Kilde: Progressionsmålingsskema, LG Insight, marts 2018- december 2019

Arbejdsindsats og koncentration

Der måles med progressionsmålingen også på de unges selvoplevede evne til koncentration. 92 pct. af de unge svarer ved start i fritidsjob, at de finder det helt eller lidt rigtigt, at de efter en forstyrrelse nemt kan vende tilbage til deres

gøremål. Denne andel er steget til 100 pct. efter tre måneder. Der er således for både ”Helt rigtigt” og ”Lidt rigtigt” tale om en stigning på 4 procentpoint.

**Figur 9.3. Evnen til ikke at lade sig forstyrre**



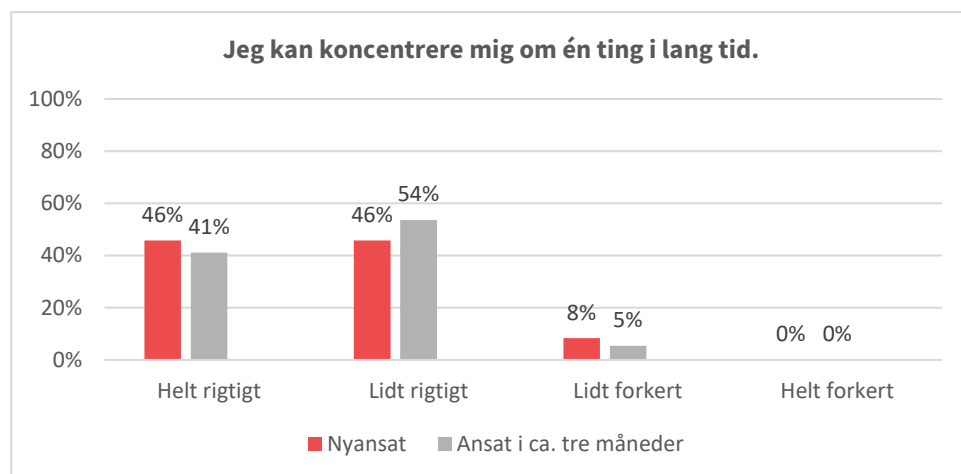
Kilde: Progressionsmålingsskema, LG Insight, marts 2018- december 2019  
N=72 for nyansatte og N=56 efter 3 mdr.

Under halvdelen (46 pct.) af de unge oplever ved opstarten i fritidsjob, at det er helt rigtigt, at de kan koncentrere sig om én ting i lang tid. Efter tre måneder er denne andel faldet til 41 pct. I stedet ses der en stigning i andelen af unge, som finder det lidt rigtigt eller lidt forkert, at de kan koncentrere sig om én ting i lang tid.

Det er interessant at vide, hvad de unge bruger som grundlag ift. at vurdere deres egen koncentrationsevne. Før start i fritidsjob er der flere unge, som tager udgangspunkt i situationer i deres fritid, hvor de viser vedholdenhed og stor koncentration. Det gælder fx i forhold til de unge, som dyrker e-sport/spil. Og de har da på dette punkt også ret. Her kan deres koncentrationsevne typisk fastholdes i lange perioder ad gangen. Når de unge er startet i job, opdager de ofte, at det er langt sværere at bevare koncentrationen, når det handler om andre og måske mindre lystbetonede opgaver – fx at sætte varer på hylden. Faldet i andelen af unge, som vurderer at de er gode til at koncentrere sig i længere tid, kan derfor forventeligt tilskrives, at deres koncentrationsevne er blevet afprøvet i en anden kontekst. Og derfor er svaret efter flere måneder i job ikke uventet anderledes end ved jobstart.

I de fremadrettede interviews med unge i fritidsjob vil der blive spurgt yderligere ind til dette målingspunkt, som har vist sig at have en nedadgående kurve indenfor de første 3 måneder.

**Figur 9.4. De unges koncentrationsevne - selv vurderet**



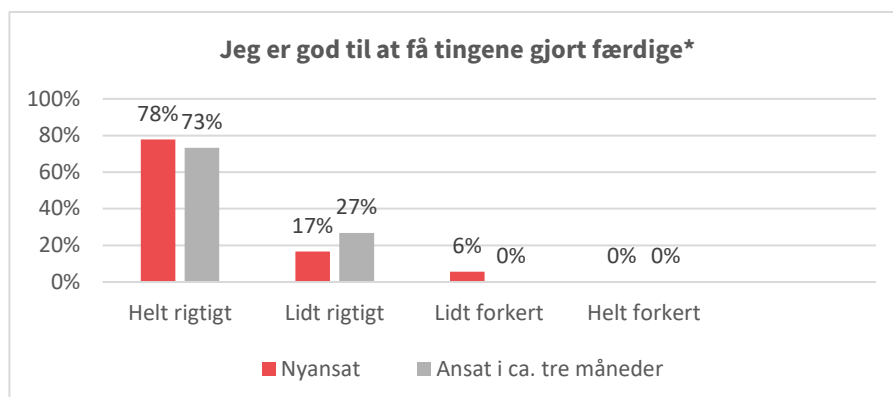
Kilde: Progressionsmålingsskema, LG Insight, marts 2018- december 2019  
 N=72 for nyansatte og N=56 efter 3 mdr.

Også de unges selv vurderede vedholdenhed oplever en mindre tilbagegang fra jobstart til status efter 3 måneder. De unge skal således vurdere, om de er gode til at få ting gjort færdige. Her svarede 78 pct. ved start i fritidsjob, at de fandt det helt rigtigt, at de er gode til at få ting gjort færdige. Tallet er efter 3 mdr. faldet til 73 pct.

Der er tale om et mindre fald, men alligevel er det interessant at bemærke, at de unge oplever et fald i troen på egen vedholdenhed. Gennem fritidsjobbet er de unge altså blevet opmærksomme på, at de ikke altid er gode til at følge en opgave helt til dørs, ligesom de oplever, at det kan være svært at nå i mål med en opgave.

Det er forventningen, at de unge ville opleve en stigende kurve, hvis de blev målt igen efter 6 og 12 måneder. Det er således almindeligt, at børn og unge oplever et realitetstjek og fald i selvoplevede kompetencer, når de mødes af nye mennesker og krav. Dette ses i mange sammenhænge – ikke mindst indenfor det socialfaglige felt. Faldet efter 3 mdr. kan således være et udtryk for, at de unge bliver mere bevidste om deres egne kompetencer. De kan således godt have fået bedre kvalifikationer ift. vedholdenhed, men samtidig have oplevet, at der fortsat er et udviklingsbehov ift. at kunne færdiggøre en opgave. Også dette punkt vil blive afdækket yderligere ved kommende interviews med de unge.

**Figur 9.5. Evnen til at færdiggøre en opgave**

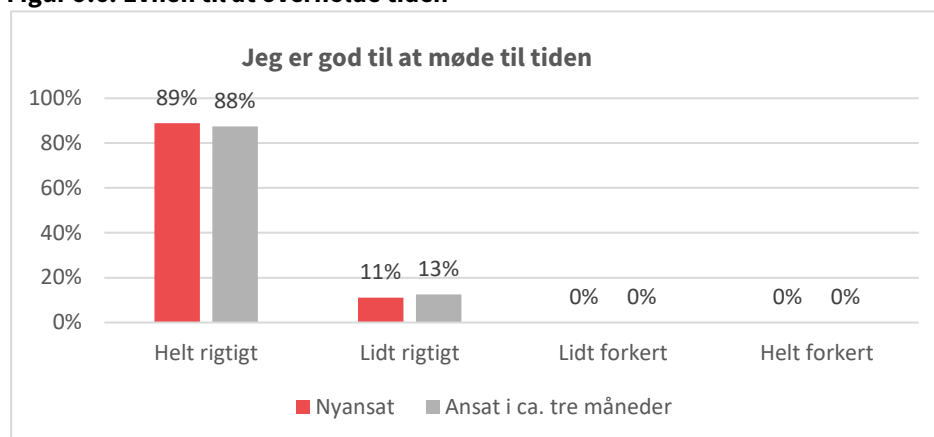


Kilde: Progressionsmålingsskema, LG Insight, marts 2018- december 2019  
 N=72 for nyansatte og N=56 efter 3 mdr.

\*Grundet decimalafrounding er svarprocenten ved nyansat 101 pct.

De unge vurderer generelt, at de er gode til at møde til tiden (jf. figur 9.6). Ved opstart i indsatsen vurderer 89 pct. af de nyansatte, at det er ”Helt rigtigt”, mens 88 pct. af de unge, som har været ansat i cirka tre måneder, svarer ”Helt rigtigt”. De unge vurderer sig således efter 3 måneder på næsten samme vis ift. mødedisciplin som ved opstart. Efter cirka tre måneders ansættelse vurderer de unge altså stadig, at de er gode til at møde til tiden.

**Figur 9.6. Evnen til at overholde tiden\***



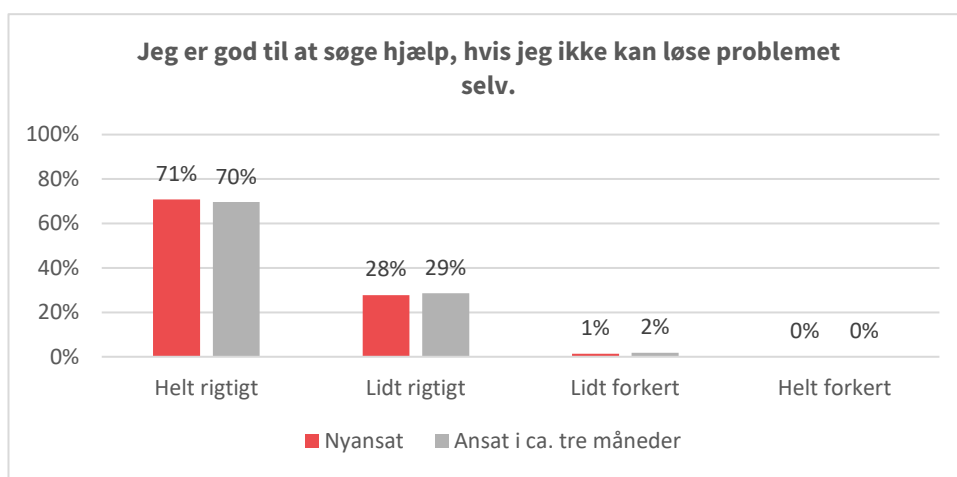
Kilde: Progressionsmålingsskema, LG Insight, marts 2018- december 2019

\* Grundet decimalafrounding overstiger svarprocenten efter tre måneder 100 pct.  
 N=72 for nyansatte og N=56 efter 3 mdr.

### Samarbejde og rådføring

Med selvvurderingsskemaet har de unge også vurderet, hvor gode de er til at søge hjælp. Her vurderer 71 pct. af de unge ved opstart i fritidsjob, at det er helt rigtigt, at de er gode til at søge hjælp, hvis de ikke selv kan løse problemet. Efter 3 måneder er svaret næsten uændret – her finder 70 pct. udsagnet helt rigtigt. De unge har således ikke ændret oplevelsen af deres egen udfarenhed, og deres svar understøtter i høj grad også virksomhedernes vurderinger af de unge – at de er spørgende og interesserede i at udvikle sig og gøre jobbet bedst muligt.

**Figur 9.7. De unges søgen efter hjælp ved problemer\***

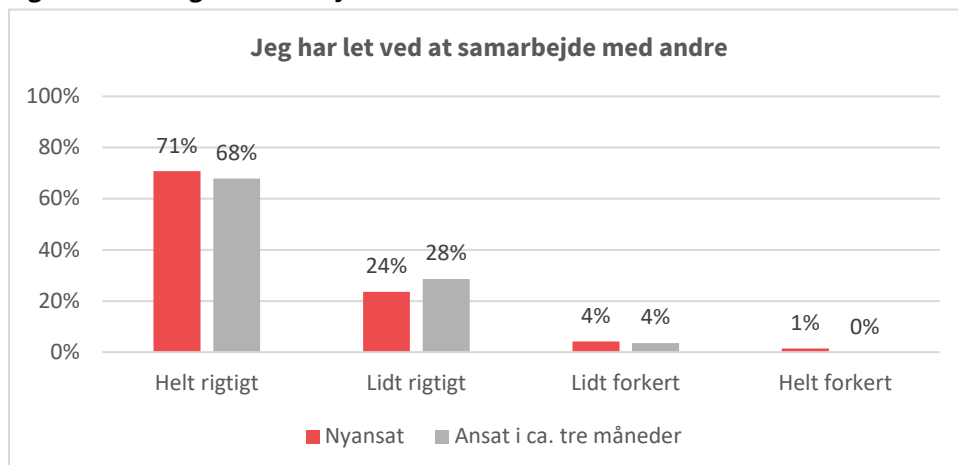


Kilde: Progressionsmålingsskema, LG Insight, marts 2018- december 2019  
N=72 for nyansatte og N=56 efter 3 mdr.

\* Grundet decimalafgrunding er svarprocenten ved ansat i ca. tre måneder 101 pct.

Med skemaet vurderer de unge også, om de synes, at de har let ved at samarbejde med andre. 71 pct. af de unge vurderer ved opstart i fritidsjob, at det er helt rigtigt, at de har let ved at samarbejde med andre. Efter 3 måneder er der sket et beskedent fald på 3 procentpoint, idet 68 pct. af de unge nu svarer, at det er "helt rigtigt", at de har let ved at samarbejde med andre. Til gengæld er der sket en stigning i andelen af unge, som svarer, at det er "lidt rigtigt", at de har let ved at samarbejde med andre. Andelen er her steget fra 24 pct. ved opstart til 28 pct. efter 3 måneder.

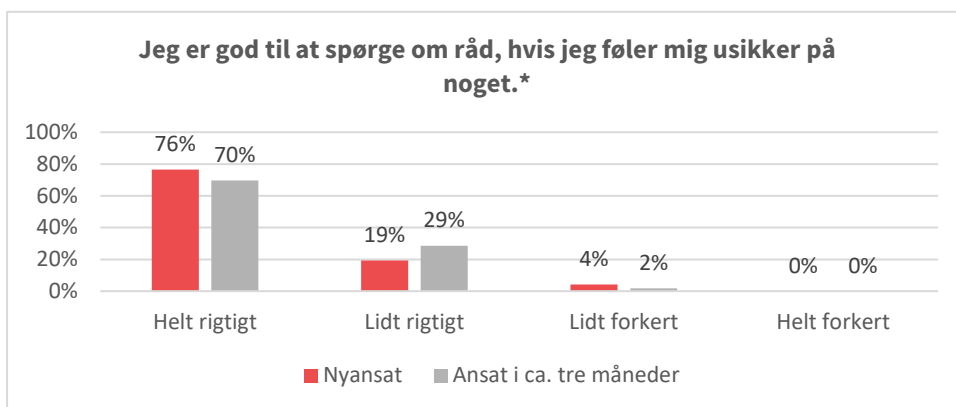
**Figur 9.8. De unges samarbejdsevne**



Kilde: Progressionsmålingsskema, LG Insight, marts 2018- december 2019  
N=72 for nyansatte og N=56 efter 3 mdr.

De unge vurderer med skemaet også, om de er gode til at spørge om råd, hvis de er usikre på noget. 76 pct. af de unge svarer ved opstart, at det er ”Helt rigtigt”, at de er gode til at spørge om råd. Efter tre måneder er denne andel faldet til 70 pct. Ved start i fritidsjob svarer 19 pct. at det er ”lidt rigtigt”, at de er gode til at spørge til råds. Dette tal er steget med 10 pct. point efter 3 måneder. I alt er der for grupperne ”helt rigtigt” og ”lidt rigtigt” tale om en samlet ændring på plus 4 procentpoint efter tre måneder. De unge oplever således samlet, at de er blevet bedre til at spørge om råd, hvis de er usikre i deres opgaveløsning.

**Figur 9.9. Udadvendthed ved behov for hjælp**



Kilde: Progressionsmålingsskema, LG Insight, marts 2018- december 2019

\* Grundet decimalafgrunding overstiger svarprocenten 100 pct.

N=72 for nyansatte og N=56 efter 3 mdr.

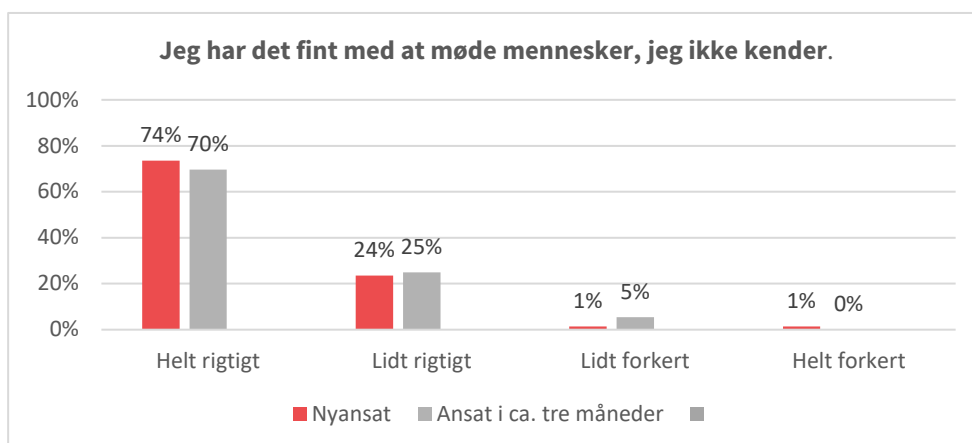
### Sociale kompetencer og selvtillid

De unge vurderer også deres egne sociale kompetencer og interesser. De skal således tage stilling til, hvor rigtigt det er, at de har det fint med at møde nye mennesker. Som det fremgår af figuren nedenfor, finder 74 pct. af de unge det ved opstart i fritidsjob "Helt rigtigt", at de har det fint med at møde mennesker, de ikke kender i forvejen. Efter tre måneder er denne andel faldet til 70 pct. Til gengæld er andelen af unge, som finder udsagnet "Helt forkert" steget fra godt 1 pct. til knap 5 pct. Der er tale om en meget lille gruppe af unge, så stigningen svarer til en stigning fra 1 til 4 unge. Alligevel er det dog værd at bemærke, at de unge generelt opdager, at de har det lidt svært med at møde nye mennesker.

De unge skal også vurdere rigtigheden af udsagnet "Jeg synes, der er mange ting, jeg er god til". Her ses en beskedent tilbagegang (4 procentpoint) i antallet af unge, der finder udsagnet helt rigtigt efter 3 måneder i job. Samtidig er der også 5 pct. af de unge, der efter 3 måneder finder det lidt forkert, at der er mange ting, de er gode til. Stigningen i antallet af unge, som ikke er trygge ved deres egne kompetencer, er beskedent, men relevant at undersøge.

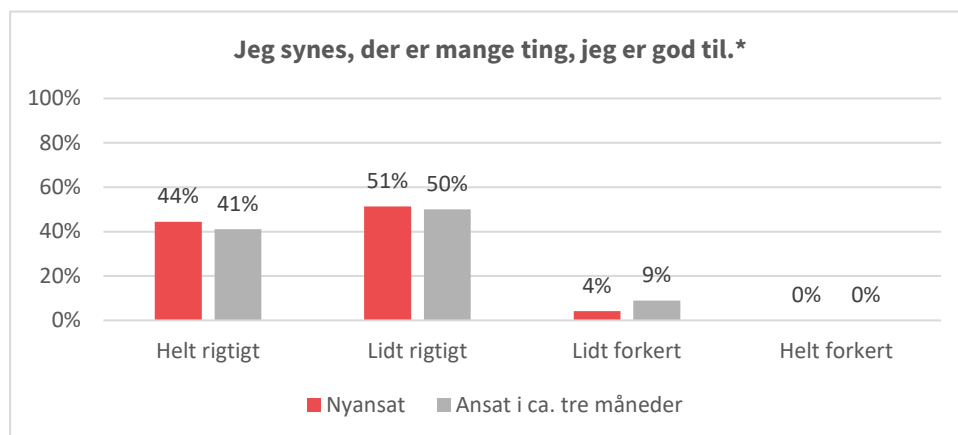
Stigningen kan skyldes besvarelser fra den mindre del af de unge, som faktisk ender med at skifte job, men kan også skyldes, at de unge skal lære nye opgaver at kende. Der er blandt andet en ung pige i indsatsen, som har varetaget kundebetjening og var meget usikker på opgaven og først efter flere måneder blev tryk ved at passe kasseapparat og tale dansk med kunderne. Perioden på 3 måneder kan være for kort til, at de unge bliver trygge ved egne evner. Det er imidlertid nødvendigt at måle de unge allerede efter 3 måneder, da en måling efter 6 måneder ville betyde, at de unge, som pga. sæsonjob eller lignende ikke fastholder job i den fulde periode, ville udgå af evalueringen.

**Figur 9.10. Trygheden ved at møde nye mennesker**



Kilde: Progressionsmålingsskema, LG Insight, marts 2018- december 2019  
 N=72 for nyansatte og N=56 efter 3 mdr.

**Figur 9.11. Troen på egne evner**



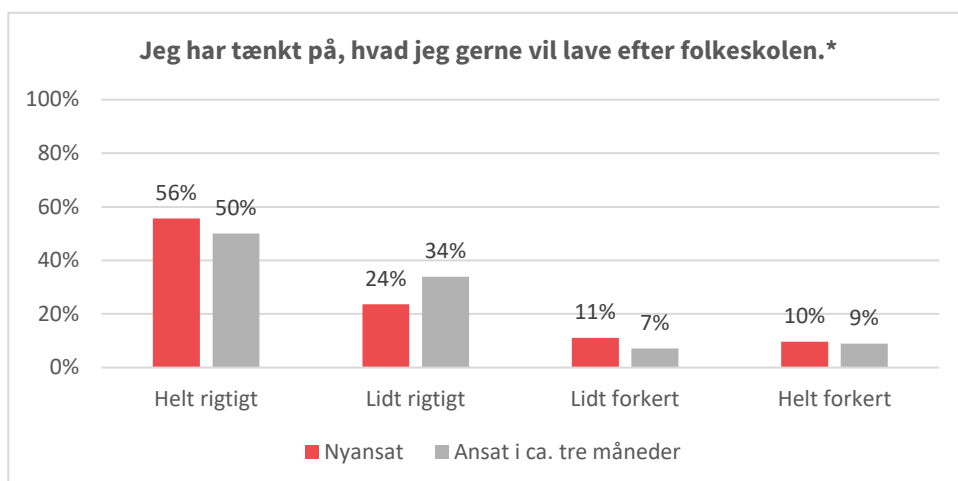
Kilde: Progressionsmålingsskema, LG Insight, marts 2018- december 2019  
 N=72 for nyansatte og N=56 efter 3 mdr.

\* Grundet decimalafgrunding er den samlede svarprocenten 99 pct.

**Fremtiden**

De unge skal også tage stilling til rigtigheden af udsagnet ”Jeg har tænkt på, hvad jeg gerne vil lave efter folkeskolen”. Der er 80 pct. af de unge, der ved jobstart finder det ”Helt rigtigt” eller ”Lidt rigtigt”, at de har tænkt på, hvad de gerne vil lave efter folkeskolen. Dette tal er efter 3 måneder steget til 84 pct. Det er således de fleste af de unge, som har tænkt på, hvad de gerne vil efter folkeskolen. Dette hænger forventeligt i høj grad sammen med, at de fleste unge, som pt. er blevet matchet i indsatsen, er elever i 9. klasse, der står overfor valg af ungdomsuddannelse.

**Figur 9.12. Fremtidstanker**



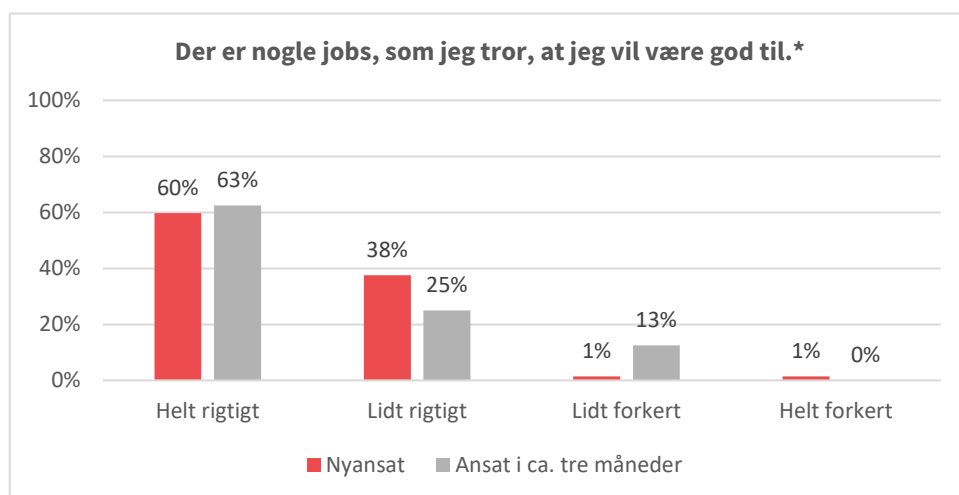
Kilde: Progressionsmålingsskema, LG Insight, marts 2018- december 2019  
 N=72 for nyansatte og N=56 efter 3 mdr.

\* Grundet decimalafgrunding overstiger svarprocenten 100.



De unge svarer også på, hvorvidt det er rigtigt, at der er nogle jobs, som de vil være gode til. Her ses der et fald i andelen af unge, som finder udsagnet ”helt rigtigt” eller ”lidt rigtigt”. Faldet er på knap godt 10 procentpoint – svarende til 8 unge, som efter tre måneder finder det mindre rigtigt, at der er jobs, de vil være gode til. Der er samtidig sket en stigning på 12 procentpoint i andelen af unge, som finder det lidt forkert, at der er jobs, de vil være gode til. Samlet set er de unge altså blevet mindre fortrøstningsfulde ift. jobs, som de vil være gode til. Det er dog stadig 88 pct. af de unge, som oplever, at det er ”helt rigtigt” eller ”lidt rigtigt”, at der er jobs, de vil være gode til.

**Figur 9.13. Troen på jobmuligheder**



Kilde: Progressionsmålingsskema, LG Insight, marts 2018- december 2019  
 N=72 for nyansatte og N=56 efter 3 mdr.

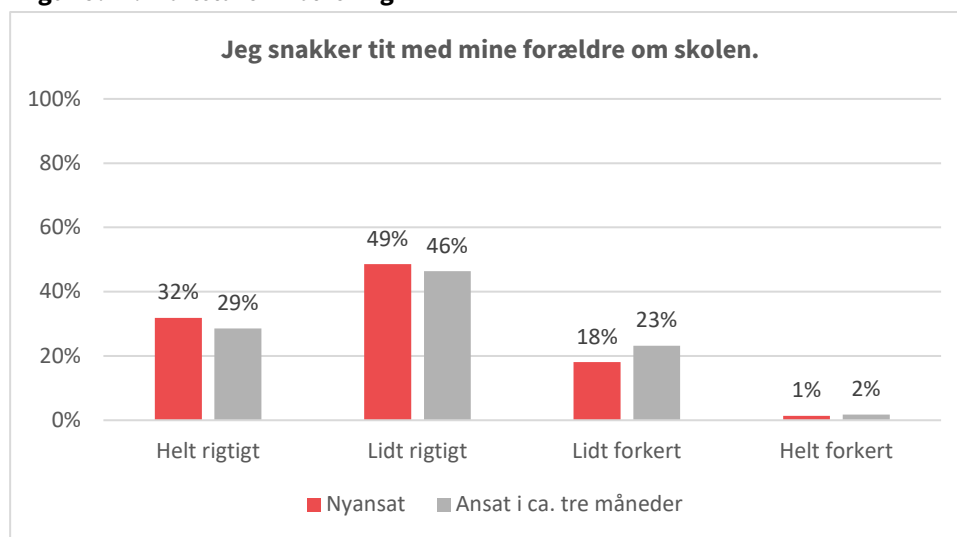
\* Grundet decimalafrounding er svarprocenten ved ansat i cirka tre måneder 101 pct.

### Støtte og forældrekontakt

De unge, som har fået fritidsjob via indsatsen, er kendetegnet ved at komme fra uddannelsesfremmede hjem.

Det er mindre end hver tredje af de unge, der både før og efter fritidsjobbet angiver i, at de finder det ”helt rigtigt”, at de tit taler med deres forældre om skolen. Andelen har været svært faldende over de første tre måneder i jobbet.

**Figur 9.14. Forældreinvolvering**



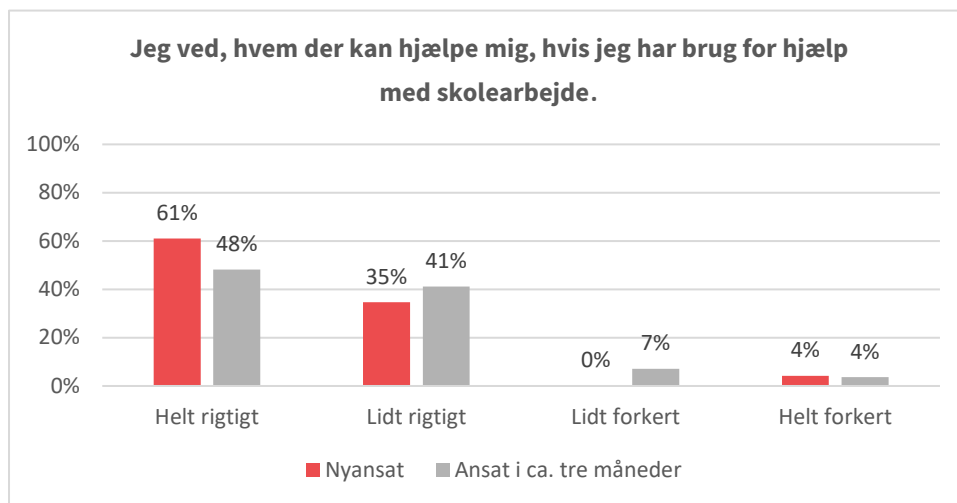
Kilde: Progressionsmålingsskema, LG Insight, marts 2018- december 2019  
 N=72 for nyansatte og N=56 efter 3 mdr.

Knap halvdelen af de unge finder det ”lidt rigtigt”, at de tit taler med deres forældre om skolen – både før og efter fritidsjob. Der ses samtidig en stigning i andelen af unge, som finder det ”helt forkert”, at de taler med deres forældre om skolen. Opstarten i fritidsjob ser således ikke ud til at have påvirket de unges samtaler med forældre omkring skolen.

Der sker på samme måde et fald i andelen af unge, som angiver, at de ved, hvem der kan hjælpe dem, hvis de har brug for hjælp til skolearbejde. Der er således ved opstart i fritidsjob 96 pct. af de unge, som ved, hvem der kan hjælpe dem med skolearbejde (”helt” rigtigt eller ”lidt rigtigt”), mens tallet efter tre måneder er 89 pct. Andelen af unge, som finder udsagnet forkert, er steget fra 0 til 7 pct.

Det forekommer ikke overraskende, at der ikke er sket en stigning i de unges forældreinvolvering og skoleopmærksomhed efter starten på fritidsjob. Indsatsen har et andet formål og henvender sig netop til unge, som har brug for at kende til uddannelses- og jobmuligheder i en anden kontekst end skole. Når de unge ikke oplever øget fokus på skole, kan det således både skyldes, at de i forvejen ikke er skolefokuserede (flere af de unge er skoletrætte), men også at de oplever skolefokus mere ensidigt som folkeskole og lektier mv.

**Figur 9.14. Hjælp til skolearbejde**



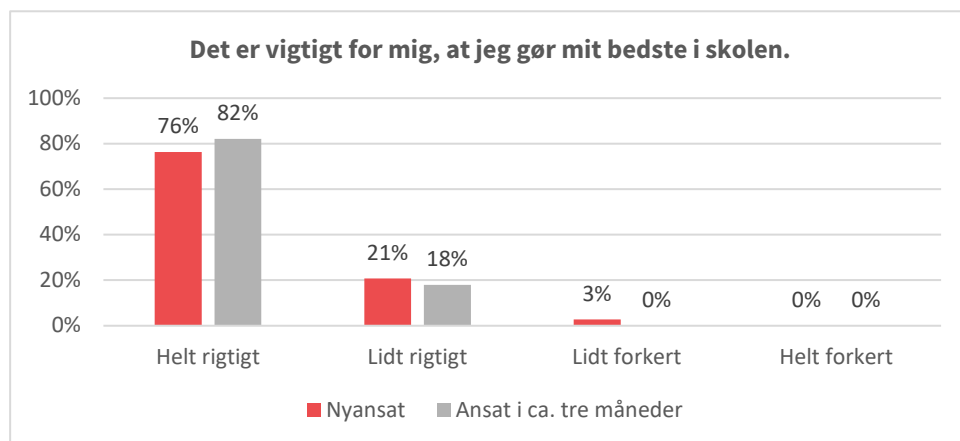
Kilde: Progressionsmålingsskema, LG Insight, marts 2018- december 2019  
 N=72 for nyansatte og N=56 efter 3 mdr.

Motivation og indsats

De unge opleves af virksomhederne som meget motiverede og ivrige efter at gøre et godt arbejde. Det er derfor interessant at se, om de unge finder det vigtigt også at gøre deres bedste i skolen.

Her viser svarene, at 97 pct. af de unge ved start på fritidsjob fandt det ”helt rigtigt” eller ”lidt rigtigt”, at det var vigtigt at gøre deres bedste i skolen. Denne andel er efter 3 mdr. i job ændret til 100 pct. Der er således tale om en mindre stigning.

**Figur 9.15. Motivation for at gøre sit bedste**

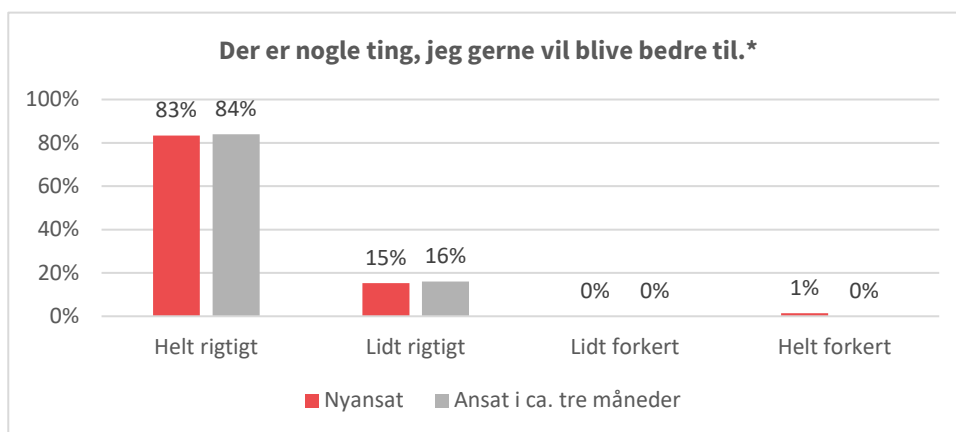


Kilde: Progressionsmålingsskema, LG Insight, marts 2018- december 2019  
 N=72 for nyansatte og N=56 efter 3 mdr.

Ikke desto mindre er det – sammenlignet med det fald, som har kunnet konstateres på andre parametre – en interessant ændring. De unge har således efter start i fritidsjob fået en større vilje til at gøre deres bedste i skolen. Stigningen ses således også ved, at der er 6 procentpoint flere, der finder udsagnet ”helt rigtigt” efter 3 måneder.

Der ses ligeledes en (mindre) stigning i de unges ønske om at blive ”bedre til nogle ting”. Der var dog allerede ved deres start i fritidsjob en stor andel af de unge (98 pct.), som fandt det ”helt rigtigt” eller ”lidt rigtigt”, at de gerne ville blive bedre til nogle ting. Efter opstart i fritidsjob er andelen nu steget til 100 pct. Dette er således også helt i overensstemmelse med de unge og virksomhedernes oplevelse af de unge – at de har et ønske om at udvikles sig og blive stadigt bedre til deres arbejde.

**Figur 9.16. Ønsket om at blive bedre**



Kilde: Progressionsmålingsskema, LG Insight, marts 2018- december 2019  
 \* Grundet decimalafgrunding er svarprocenten ved nyansat 99 pct.

### Effekt og læring

Når de unge har været i fritidsjob i 3 måneder, besvarer de supplerende spørgsmål, som handler om deres udbytte og læring af fritidsjobbet. Nedenfor beskrives de unges svar på disse spørgsmål. 67 unge har besvaret spørgsmålene.

Som det fremgår, er der særligt på fire områder, at de unge tilkendegiver stor læring. Der er således mellem 70-84 pct. af de unge, som oplever, at de gennem fritidsjobbet:

- Er blevet bedre til at tale med mennesker, de ikke kender
- Er blevet bedre til at arbejde sammen med andre
- Har lært hvordan det er at være på en arbejdsplads
- Har lært hvordan det er at tjene sine egne penge.

Det er en målsætning for projektindsatsen, at 85 pct. af de unge i job vurderes at have opnået en progression og effekt af indsatsen. Samtlige 56 unge har oplevet fremgang på min. ét af de 15 målepunkter. Det kan således overordnet siges, at de unge oplever en målbar progression, der dog tydeligere træder igennem ved interviews med både de unge, deres forældre og aktørerne omkring dem.

**Tabel 9.4. Udbytte og læring af fritidsjob (svar efter 3 mdr. i fritidsjob)**

| Hvad er det vigtigste, du har lært af dit fritidsjob? (der kan sættes flere x)           | Antal unge som identificerer sig med udsagnet | Antal i pct. |
|--|---|--------------|
| <b>Jeg er blevet bedre til at tale med mennesker, jeg ikke kender</b>                    | <b>47</b>                                     | <b>84%</b>   |
| Jeg er blevet bedre til at koncentrere mig   | 21  | 38%          |
| Jeg har lært, at det er vigtigt at få sovet om natten, hvis jeg skal være frisk om dagen | 23  | 41%          |
| Jeg er blevet bedre til dansk  | 19  | 34%          |
| <b>Jeg er blevet bedre til at arbejde sammen med andre</b>                               | <b>39</b>                                     | <b>70%</b>   |
| Jeg har lært at tage tingene mere som de kommer  | 33  | 59%          |
| Jeg er blevet bedre til at møde til tiden  | 28  | 50%          |
| <b>Jeg har lært, hvordan det er at være på en arbejdsplads</b>                           | <b>42</b>                                     | <b>75%</b>   |
| <b>Jeg har lært, hvordan det er at tjene mine egne penge</b>                             | <b>42</b>                                     | <b>75%</b>   |
| Jeg har lært at stole mere på andre  | 12  | 21%          |
| Jeg er blevet bedre til at spørge, hvis jeg er i tvivl om noget                          | 29  | 52%          |
| Jeg har lært at tage ansvar for de opgaver, jeg får                                      | 39  | 70%          |
| Jeg har fundet ud af, at jeg godt kan passe et fritidsjob                                | 38  | 68%          |
| Jeg har fundet ud af, hvad jeg kan lide at arbejde med                                   | 21  | 38%          |
| Jeg er blevet mere bevidst om, hvilken uddannelse jeg godt kunne tænke mig               | 9   | 16%          |

Kilde: Progressionsmålingsskema, LG Insight, marts 2018- december 2019.

Spørgsmål: "Hvad er det vigtigste, du har lært af dit fritidsjob?". N=56.

Summen overstiger 100%, da der kan angives flere svar.

De unge har også haft mulighed for med fritekst at beskrive, hvis de oplever anden og væsentlig læring som ikke fremgår af skemaets valgmuligheder.

Her har unge bl.a. tilføjet:

- Være i stand til at samarbejde med nogle, som er ældre end sig selv
- At det er vigtigt at komme til tiden og passe sit arbejde
- At tage mere ansvar for, hvad man roder sig ud i
- Høflighed
- En opfattelse af at have et job er nemt fremfor svært

### Fastholdelse

Det er et væsentligt formål med indsatsen, at de unge ikke alene skal hjælpes i fritidsjob, men at de også gerne skal kunne fastholde jobbet i minimum 6 måneder.

Der måles derfor på, hvordan det går med de unge i fritidsjob.

Der har i alt været 82 formidlede fritidsjob i perioden 2018-2019. 45 af de unge (ca. 55 pct.) har i denne periode været fastholdt i deres fritidsjob i minimum seks måneder.

Hertil kommer, at der er 14 unge, som er blevet ansat efter 1. juli og som fortsat var i job ved årets udgang. De havde endnu ikke nået en anciennitet på 6 måneder, men forventes at opnå dette primo 2020. Hvis disse 14 unge medregnes, er der en fastholdelsesgrad på 72 pct.

Derudover har 9 unge i perioden 2018-2019 været ansat i sæsonjobs/ tidsbegrænsede fritidsjobs. Disse jobs har haft en varighed mellem 1- 5 måneder. Der er tale om unge, som ikke er blevet opsagt eller har ønsket at stoppe jobbet, men hvor ansættelsen var tidsbegrænset. Disse unge bør derfor ikke indgå i det samlede regnestykke ift. fastholdelsesgrad.

Til gengæld er der 14 unge, som enten er stoppet til fordel for andet job eller er blevet opsagt indenfor de første 6 måneder.

I alt beregnes fastholdelsesgraden ved at beregne forholdet mellem de 59 unge, som forventes fastholdt i min. 6 måneder sat i forhold til de 73 jobs (82 jobs fraregnet 9 sæsonjobs). Dette giver en fastholdelsesgrad på 81 pct., hvilket er tæt på målsætningen omkring en fastholdelsesgrad på 85 pct. efter 6 måneder.

**Tabel 9.5. Fastholdelse i fritidsjob – fordelt på de 82 besatte fritidsjobs**

| Fastholdelse af unge i fritidsjob                        | 2018 | 2019 |
|--|------|------|
| Været ansat i 6 måneder eller derover                    | 30   | 15   |
| Tidsbegrænsede og sommerjobs 1 til 5 mdr.                | 5    | 4    |
| Ansæt under 6 mdr. (fortsat ansat) startet efter 1. juli | -    | 14   |
| Fyret inden 6 mdr. ansættelse                            | 6    | 3    |
| Stoppet til andet job inden 6. mdr.                      | 4    | 1    |
| I alt  | 45   | 37   |

Kilde: Projektets egne registreringer, 2018-2019, N=82.

## 10. Virksomhedssamarbejde

En essentiel del af fritidsjobambassadørernes opgaver i ”Helhedsorienteret fritidsjobindsats i Svendborg” er etableringen og vedligeholdelsen af virksomhedssamarbejdet. Det er således afgørende, at ordningen opleves at være til gavn for både de unge og de deltagende virksomheder.

Der var allerede fra den tidligere fritidsjobindsats skabt gode relationer til virksomheder og erhvervsorganisationer i Svendborg. Med etableringen af 60 fritidsjobs og samarbejder med 20 virksomheder i pilotperioden 2016-2017 var der således et fundament for videreudvikling af netværk.

Det er årene 2018-2019 lykkedes projektet både at fastholde og udvide virksomhedsnetværket – både i antal, brancher og geografi. Der er således i perioden skabt et netværk af i alt 35 virksomheder, som favner både kommunale som private jobs – i både selve Svendborg, men også i byområderne omkring Stokkebækskolen og Issøskolen. Her er der således ved udgangen af 2019 etableret et samarbejde med lokale plejehjem. Der er til indsatsen knyttet en målsætning om en tilvækst på 7 samarbejdende virksomheder om året. Denne målsætning er i de første år indfriet.

Nogle af virksomhederne har haft en enkelt ung ansat i fritidsjob, mens andre gennem perioden har haft ansat flere unge fra projektet.

De formidlede fritidsjobs (82) i perioden 2018-2019, fordeler sig på følgende områder:

- Distribution: 3
- Detailhandel: 51 (heraf 42 i supermarked)
- Hotel og restaurant: 10
- Håndværk, landbrug og industri: 2
- Bank (piccoliner): 3
- Frugtavl: 2
- Oplevelsesindustri: 1
- Servicefag (børnehave, bibliotek og ejendomsservice): 10

De unge er især blevet ansat i fritidsjob i supermarkeder og restaurationsbranchen, som tilsammen repræsenterer 74 pct. af de udbudte jobs.

Der pågår i disse år en stor opmærksomhed omkring etableringen og værdien af fritidsjobs for (udsatte) unge. Det er i den sammenhæng interessant at iagttage,



hvordan der mellem landsdele/indsatser er forskel på, hvilke jobområder som dels udbyder fritidsjob og dels findes attraktive hos de unge.

Hvor nogle supermarkeds kæder andre steder i landet oplever vanskeligheder med at rekruttere unge til både fritidsjob, er der i Svendborg hverken udfordringer ift. at få etableret jobs eller finde unge, som gerne vil have de udbudte jobs i supermarkeder. Det er vurderingen fra både fritidsjobambassadører, virksomheder og de unge, at succesen på supermarkedsområdet kan tilskrives flere faktorer, bl.a.:

- En tydelighed overfor de unge – før rekruttering – ift. de krav og opgaver, som følger med jobbet
- En stor grad af imødekommenhed fra supermarkederne ift. at sammensætte jobs, som tager hensyn til de unges forudsætninger
- Deling af positive historier blandt de unge, som er i fritidsjob i supermarkeder

Der er allerede som led i de fritidsjobindsatser, der støttes af Den AP Møllerske Støttefond etableret et tværgående netværk, hvor der sker videns- og erfaringsdeling på tværs af aktører. Dette vurderes at være meget givende ift. at sikre de bedst mulige rammer for de lokale indsatser, og en anbefaling vil her være, at der også sættes fokus på vidensdeling omkring virksomhedssamarbejdet, match-processen og promovningen af jobtyper.

### Opgavetyper

De unges arbejdsopgaver i fritidsjob er forskellige. Dels er opgaverne selvsagt afhængige af brancher og jobtyper, men funktionernes indhold er også tilpasset de unges alder.

Der er nogle af de unge, som mangler modenhed og/eller alder ift. at kunne varetage et fritidsjob som fx flaskedreng eller mere forpligtende opgaver. Derfor er der også etableret enkelte lommepengejob hos den boligsociale helhedsplan, som kan bruges som ”træningsbane” for disse unge. Der er her plads til fire fritidsjobbere, idet der er to pladser som assistent til gårdmand/vicevært og to pladser ved en børnehave.

Er den unge i alderen 13-15 år, er det eksempelvis i supermarkeder primært opgaver som sortering, prismærkning og pakning etc., som den unge kan varetage, da kundeekspedition i et supermarked forudsætter, at den unge er over 15 år. I en mindre forretning (fx bager eller kiosk) er det derimod muligt for den unge i alderen 13-15 år at varetage kundeekspedition.

Samtidig er der også varierende begrænsninger/muligheder ift. antallet af ugentlige arbejdstimer – afhængigt af den unges alder. Også dette har betydning for de opgaver og jobs, som den unge kan varetage.

Fritidsjobambassadøren kan overfor virksomhederne ofte bistå med afklaring af gældende regler. Større virksomheder, som har erfaring på området, er ofte bekendte med alle gældende regler, mens en virksomhed, som ikke tidligere har udbudt fritidsjob, ikke nødvendigvis har kendskab til arbejdstidsregler mv.

Da de unge i fritidsjobindsatsen hidtil er kommet fra samme skole (Nymarkskolen), har de unge fra samme klassetrin typisk ret ensartede arbejdstidsmuligheder. Der kan fx være idrætsdage eller andre obligatoriske mødetidspunkter fra skolens side, som kan give udfordringer med at få vagtplaner til at hænge sammen for virksomheder, der har flere unge i fritidsjob. Nogle virksomheder bemærker derfor, at de ser derfor frem til, at det fremover vil være muligt, at også unge fra andre skoler kan benytte sig af fritidsjobsindsatsen. Det vil give en større fleksibilitet i deres vagtplaner.

Der er enkelte unge, som venter på, at der kommer fritidsjob i deres lokalområde, eller at de fylder 13 år mv. Disse unge kommer på en såkaldt bruttoliste og formidles til job, så snart de har mulighed for at opfylde aldersbetingelser mv. Alle unge, som er blevet visiterede til indsatsen i 2018 og 2019 er blevet formidlet til fritidsjob.

### Virksomhedernes tilbagemeldinger

Der er gennemgående stor tilfredshed hos de virksomheder, som har ansat unge i fritidsjob via den helhedsorienterede fritidsjobindsats. Dette fremgår også af de vurderinger, som virksomhederne foretager af de unge efter 3 måneders ansættelse i fritidsjob.

Det er som tidligere nævnt fortsat i høj grad fritidsjobambassadøren, som tager kontakten til virksomhederne ift. at afdække eventuelle jobåbninger. Det er således kun 2-3 virksomheder, der årligt selv henvender sig – et antal, der dog forventes at være stigende de kommende år, efterhånden som ordningen bliver stadig mere kendt.

Det fremhæves af virksomhederne, at fritidsjobambassadørerne har et godt kendskab til den unges kompetencer og eventuelle udfordringer. Ligeledes er det også oplevelsen, at fritidsjobambassadørerne får et stadigt stigende branchekendskab og derfor meget hurtigt kan spotte, hvilke typer af jobs, som vil hhv. udfordre eller matche den unge. Med et kendskab til både de unge og virksomhederne/jobtyper er der således skabt grundlag for et godt match mellem virksomhed og den unge.

Virksomhederne tilkendegiver i evalueringens interviews, at fritidsjobambassadørens viden og forudsætninger har betydning for deres benyttelse af ordningen – og for deres etablering af fritidsjob generelt. Fritidsjobambassadørens hjælp med både rekruttering og indslusning frigiver således ressourcer og tid hos virksomhederne, der slipper for rekrutteringsproces og afdækning af hensynsbehov mv.

#### CITAT, VIRKSOMHEDER

---

*”Jeg kan ringe til fritidsjobambassadøren, hvis jeg har brug for en ungarbejder, og det frigiver en masse tid til mig. Jeg skal ikke have 20 mennesker til samtale og så træffe et valg – som måske endda bliver et forkert valg.*

\*\*\*

*”Fritidsjobambassadøren er rigtig god til at udvælge de unge og har et godt indblik i, hvilke unge vi har behov for.”*

Virksomhederne udtaler i interviews, at de unge er godt forberedte til deres fritidsjob, fordi fritidsjobambassadøren har vejledt dem om, hvad deres fritidsjob indeholder, og hvordan de skal opføre sig på arbejdspladsen. De unge har derfor på forhånd haft en viden om, hvad de kan forvente at skulle lave i deres fritidsjob samt hvilke krav, de skal opfylde i deres fritidsjob. Dette forarbejde er virksomhederne meget tilfredse med.

#### CITAT, VIRKSOMHEDER

---

*”Jeg kan godt lide, at der er lavet et godt forarbejde, inden de unge starter. De er forberedte, og fritidsjobambassadøren har forklaret dem tydeligt, at de skal møde til tiden, gøre hvad der bliver sagt og tale pænt.”*

\*\*\*

*”Jeg fornemmer tydeligt på de unge, som jeg ansætter gennem projektet, at de har haft nogle snakke med fritidsjobambassadøren om, hvad det vil sige at have et arbejde. Og så oplever jeg også, at det er positivt, at fritidsjobambassadøren både er med før ansættelsen og også undervejs med opfølgninger.”*

Virksomhederne har således forskellige erfaringer omkring behovet for oplæring af de unge i deres fritidsjob. Hvor nogle virksomheder har oplevet, at de unge i starten har udvist manglende stabilitet og ansvarlighed i jobbet, har andre haft gode oplevelser hele vejen. Med fritidsjobambassadøren er der dog også mulighed at hente hjælp ift. indkøring. Dette kan fx være en mulighed, hvis der opstår misforståelser eller problemer i samarbejdet mellem den unge og virksomheden.

Evalueringen viser, at virksomhederne generelt har en stor rummelighed og et ønske om at tilgodese de unges forudsætninger – såfremt at de har kendskab til disse. Det gør en stor forskel for virksomhedernes muligheder og de unges fastholdelse, hvis der indledende foretages en forventningsafstemning hos både virksomhed og den unge. Derved kan virksomheden aktivt byde ind med et job, som fx tager hensyn til unge med mangelfulde sociale kompetencer eller sparsomme dansk kundskaber.

Det er således kendetegnende for virksomhederne, at de unge indgår i en reel og nyttig jobfunktion, men også at virksomhedernes personaleansvarlige har et socialt overskud ift. at gøre en forskel for de unge, som skal have lidt ekstra hjælp med at finde deres vej ind på arbejdsmarked og jobmuligheder.

#### CITAT, AKTØR

---

*”Det kan handle om alt fra store til små hensyn. En af de unge var utryk ved at gå i kælderen på arbejdspladsen. Her valgte virksomheden i starten af lade en medarbejder følge den unge, indtil han blev tryk ved at gå derned alene.”*

Flere af virksomhederne tager således allerede indledende en række hensyn for at imødekomme de unges eventuelle udfordringer og tilpasse fritidsjobbets funktioner herefter. Dette betyder ikke, at der ikke stilles krav til de unge ift. ansvarlighed og disciplin mv., men at de unge oplever sig set og anerkendt.

De unge fra fritidsjobindsatsen bliver ansat på lige fod med virksomhedernes øvrige fritidsjobbere. Der er således ikke forskel i deres generelle ansættelsesforhold. Dette opleves både som en fordel, men også som en udfordring hos nogle af aktørerne.

Det fremhæves således som positivt, at der med de lige vilkår sker en anerkendelse af de unges ressourcer, ligesom de unge oplever at blive en del af et ligebyrdigt fællesskab.

#### CITAT, VIRKSOMHED

---

*”De (de unge fra fritidsjobindsatsen, red.) kræver som udgangspunkt ikke mere oplæring end andre unge. Jeg oplever faktisk, at de er mere motiverede for jobbet. De er måske mere usikre, men de løser opgaverne lige så godt som alle andre.”*

Virksomhederne oplever da også generelt, at de unge fra fritidsjobindsatsen er motiverede for at starte i job. Motivationen viser sig bl.a. ved de unge fra fritidsjobindsatsen oftest er meget opsøgende ift. arbejdsopgaver, ligesom de unge har en lyst til at lære og udvikle sig.

#### CITAT, VIRKSOMHED

---

*”De (unge fra fritidsjobindsatsen, red.) er bare meget mere motiverede end andre fritidsjobbere, og det tror jeg, er fordi, at de har fået den her hjælp fra ambassadøren og bliver klædt på til, hvad det er for en opgave, de skal løse”.*

Samtidig er der dog også enkelte virksomheder og aktører, som fremhæver, at nogle af de unge har brug for så særligt tilrettelagte fritidsjobforløb, at de ikke kan ansættes på almene vilkår. Her er der tale om unge, som har brug for en langsom indkøring og modning, før de bliver klar til at indgå i et almindeligt ansættelsesforhold.

Disse unge vil med den nuværende fritidsjobindsats typisk tilbydes et lommepegejob, hvor de kommer i et introduktionsforløb, som kan lede frem til et ordinært fritidsjob. Eller de kan tilbydes en afklarende praktik, hvor jobparathed og matchmuligheder afprøves og styrkes.

#### CITAT, VIRKSOMHEDER

---

*”Der er ingen tvivl om, at vi i højere grad skræddersyer fritidsjobbet til dem (de unge fra projektet, red.). Fritidsjobambassadøren kender de unge godt, og det gør det lettere for os at tilrette de unges opgaver.”*

\*\*\*

*”Noget af det, som jeg synes, der er fedt ved indsatsen er, at de unge får en chance for succesoplevelser og fodfæste i arbejdslivet. Det er jo ikke nogen hemmelighed, at det kan være svært at få et job og de unge skal jo vide, hvad pokker de vil uddanne sig som og arbejde med, når de bliver voksne. Hvordan skal de vide det, hvis de aldrig rigtig har arbejdet med noget?”*

#### Når noget går anderledes end ventet

Generelt italesættes match- og ansættelsesoplevelser som positive fra både virksomheder, unge og aktører. Der er dog også rekrutteringsindsatser og match, som er forløbet anderledes end ventet. Der har været tale om unge, som har ”svigtet” avisruten, har haft personlig modstand mod bestemte opgaver, har haft for store sproglige problemer osv.

Der har også været enkelte mere alvorlige tilfælde - fx hvor en virksomhed har oplevet tyveri fra én af de unge i fritidsjob, hvilket førte til afskedigelse. I afskedigelsesforløbet blev fritidsjobambassadøren kontaktet og inddraget i dialogen mellem virksomheden og den unge.

Det fremhæves her som væsentligt af virksomhederne, at der er mulighed for at inddrage fritidsjobambassadøren, hvis noget går anderledes end ventet. Ellers kan selv små problemer udvikle sig og føre til dårlige oplevelser for både den unge og virksomheden. Mentorfunktionen er således værdsat af begge parter.

Dette betyder dog ikke, at virksomheder eller den unge ikke kan "glemme" at orientere og inddrage fritidsjobambassadøren, hvis der opstår tvivl eller uoverensstemmelser på arbejdspladsen. Fritidsjobambassadøren har dog de første måneder af ansættelsen kontakt med både arbejdsplads og den unge og opdager i disse tilfælde typisk selv, hvis der er forløb, som er gået skævt.

### Virksomhedernes vurdering af de unges progression

Virksomhederne, som har haft unge i fritidsjob som led i projektet, udfylder som en del af evalueringen et skema omkring ansættelsesforløbet for den enkelte unge. Der er for årene 2018-2019 udfyldt virksomhedsskema for 55 unge, som har været ansat i fritidsjob i ca. tre måneder.

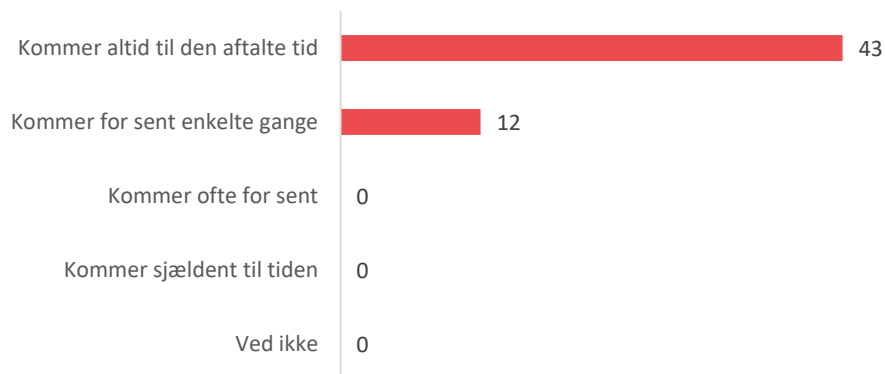
Virksomhedernes besvarelser viser overordnet, at de er meget tilfredse med de unge, som har været i fritidsjob hos dem.

Som ovenfor nævnt er virksomhederne meget bevidste om, at de unge kan have andre udfordringer, men også er både motiverede og opsøgende ift. støtte og udvikling. Nedenfor præsenteres de besvarelser, som virksomhederne har afgivet i skemaerne.

#### Mødepræcision og stabilitet

Virksomhederne har generelt en positiv oplevelse af de unges fremmødedisciplin. 78 pct. af de unge vurderes altid at komme til den aftalte tid, mens de resterende 22 pct. kun kommer for sent enkelte gange.

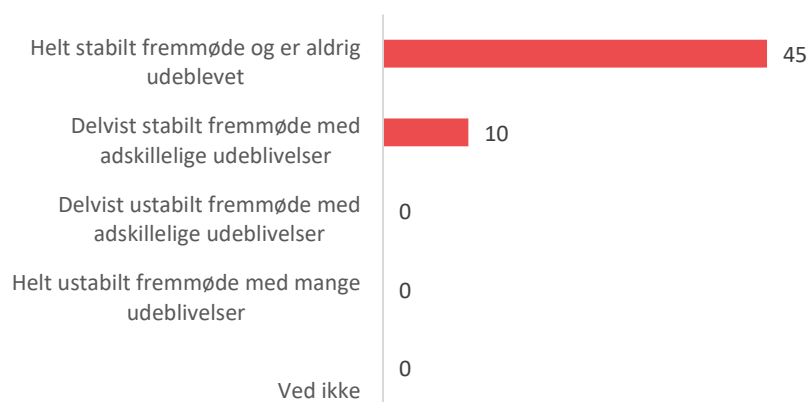
**Figur 10.1. Mødepræcision - Hvordan vurderer du den unges evne til at overholde de aftalte mødetider?**



Kilde: Virksomhedernes vurderingsskema, 2018-2019. N=55.

De unge vurderes også at være meget stabile i deres fremmøde. 82 pct. af de unge vurderes af virksomhederne at være helt mødestabile. De er således aldrig udeblevet fra deres vagter uden gyldig grund og varsel. 18 pct. af de unge (resten af den vurderede gruppe) har haft et delvist stabilt fremmøde.

**Figur 10.2. Stabilitet - Hvordan vurderer du den unges fremmøde?**



Kilde: Virksomhedernes vurderingsskema, 2018-2019. N=55.

### Selvstændighed og samarbejdsevne

Det er virksomhedernes vurdering, at de unge arbejder forholdsvis selvstændigt, men at de ofte ikke selv tager initiativ til at løse arbejdsopgaver. 60 pct. af de unge vurderes at arbejde forholdsvis selvstændigt, hvor de af og til

selv tager initiativ til at løse arbejdsopgaver. Mens godt hver femte (22 pct.) af de unge arbejder selvstændigt og er gode til at tage initiativ, er det for 16 pct. (9 unge) vanskeligt at arbejde selvstændigt, ligesom de sjældent eller aldrig tager initiativ til at løse arbejdsopgaver.

Dette stemmer godt overens med udtalelserne i interviews, hvor virksomhederne fremhæver de unge som arbejdsomme og motiverede for læring.

**Figur 10.3. Selvstændighed - Hvordan vurderer du den unges evne til at tage initiativ i forhold til arbejdsopgaver?**



Kilde: Virksomhedernes vurderingsskema, 2018-2019. N=55.

Virksomhederne vurderer generelt, at de unge er gode til at samarbejde. Dette er en interessant vurdering, idet de unge selv oplever, at de ikke er så gode til at samarbejde, som de troede, før de begyndte jobbet.

Dette kan tolkes som, at de unge faktisk er ganske gode til samarbejde, men at de har oplevet, at det har krævet mere af dem og været sværere, end de havde forventet.



**Figur 10.4. Samarbejde - Hvordan vurderer du den unges evne og vilje til at samarbejde?**



Kilde: Virksomhedernes vurderingsskema, 2018-2019. N=55.

Læring og personlig fremtræden

Som virksomhederne også har fremhævet i interviews, er de unge fra fritidsjobindsatsen kendetegnet ved stor motivation samt lyst og evne til at lære nyt.

Kun 2 af de 55 unge vurderes da også kun i ringe grad at være i stand til at lære nyt, mens de resterende 53 unge (96 pct.) i høj grad eller nogen grad er i stand til at lære nyt.

**Figur 10.5. Læring - Hvordan vurderer du den unges evne til at lære nyt?**

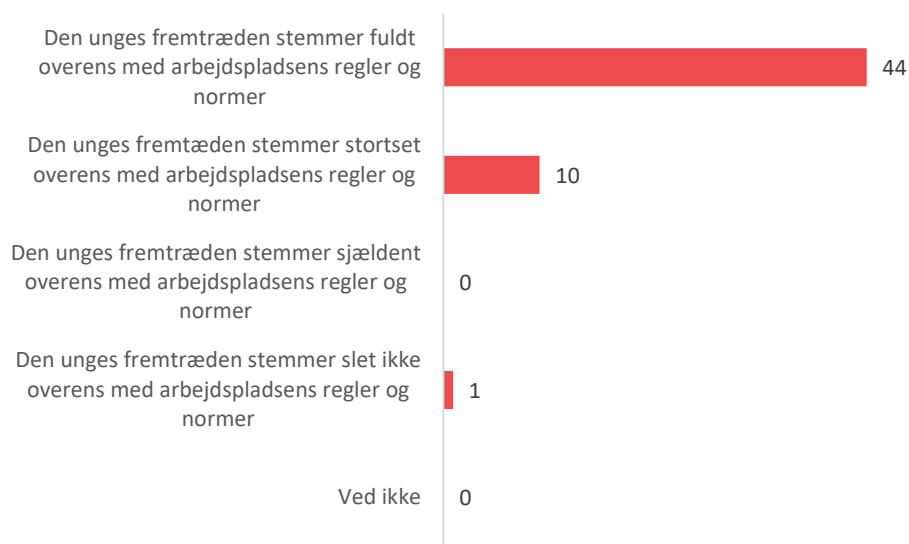


Kilde: Virksomhedernes vurderingsskema, 2018-2019. N=55.

Der lægges i den personlige introduktion og vejledning af den unge vægt på, at den unge får viden og redskaber ift. at kunne tilpasse sig normer og værdier på en arbejdsplads. Der bliver således i samtalerne med de unge talt om netop fremtoning ift. påklædning, tiltaleformer, hilse-skikke osv. Det er derfor ikke overraskende, at virksomhederne oplever, at de unges personlige fremtræden i høj grad er tilpasset normer på arbejdspladsen.

80 pct. af de unge (44) har således en fremtræden, der stemmer fuldt overens med arbejdspladsens normer og regler, og kun en enkelt ung vurderes at have en adfærd, der slet ikke stemmer overens med gældende normer.

**Figur 10.6. Personlig fremtræden - Hvordan vurderer du den unges evne til - med sin personlige fremtræden og hygiejne - at tilpasse sig normerne på arbejdspladsen?**

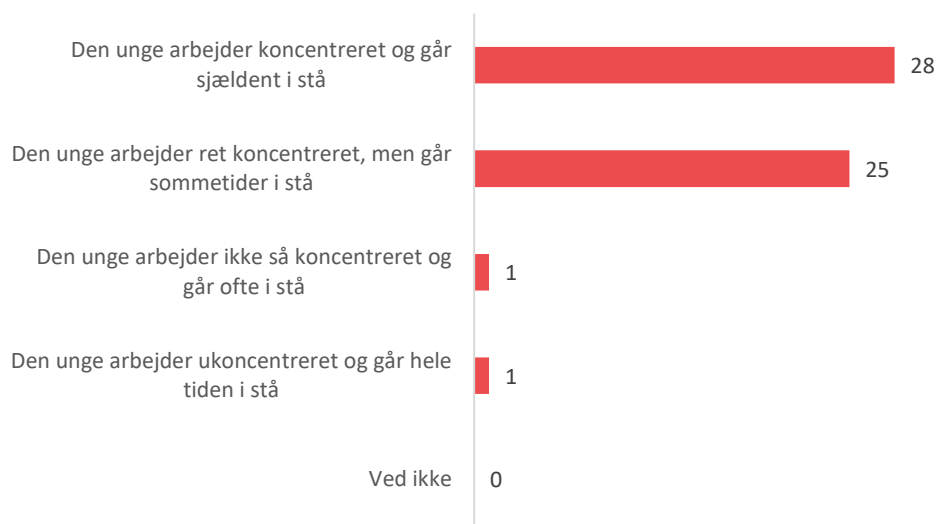


Kilde: Virksomhedernes vurderingsskema, 2018-2019. N=55.

### Koncentration

Cirka halvdelen af de unge vurderes af virksomhederne som koncentrerede i deres arbejde (går sjældent i stå). For den anden halvdel af ungegruppen gælder det derimod, at virksomhederne oplever, at de arbejder ret koncentrerede, men somme tider går i stå.

**Figur 10.7. Koncentration - Hvordan vurderer du den unges evne til at udnytte arbejdstiden?**



Kilde: Virksomhedernes vurderingsskema, 2018-2019. N=55.

#### Arbejds kvalitet og arbejdsydelse

Virksomhederne vurderer, at knap halvdelen af de unge arbejder meget tilfredsstillende og med omhyggelighed i opgaveløsningen. Godt halvdelen af de unge har som regel løst arbejdet tilfredsstillende og omhyggeligt – dog er der 3 af de unge, som ikke løser arbejdet med tilfredsstillende kvalitet.

**Figur 10.8. Arbejds kvalitet - Hvordan vurderer du kvaliteten af det udførte arbejde?**



Kilde: Virksomhedernes vurderingsskema, 2018-2019. N=55.

15 af de unge arbejder i højt tempo og skal aldrig anmodes om at skrue op for tempo. Langt hovedparten af de unge (34 af 55 unge- 62 pct.) arbejder i normalt tempo og skal sjældent opfordres til at øge tempoet. 5 unge (9 pct.) arbejder langsomt og skal ofte eller altid opfordres til at øge tempoet.

Der er således ift. de øvrige målepunkter her et klart forbedringspotentiale for de unges arbejdsydelse. De unge er uvante med det påkrævede tempo på en arbejdsplads og en stor gruppe af de unge har samtidig også brug for en øget grad af omhyggelighed i opgaveløsningen.

**Figur 10.9. Arbejdsydelse - Hvordan vurderer du den unges tempo i dagens arbejde?**



Kilde: Virksomhedernes vurderingsskema, 2018-2019. N=55.

Virksomhederne har udfyldt skemaet, når den unge har været ansat i 3 måneder. De bliver i skemaet også spurgt om, hvorvidt de forventer at have de unge ansat om yderligere 3 måneder. Her svarer 53 af de 55 virksomheder, at de forventer en fortsat fastholdelse. Der vil således for de angivne besvarelser – såfremt de holder stik – være tale om en fastholdelsesgrad på 96 pct. i 6 måneder. Hermed overgår fastholdelsesgraden de målsatte 85 pct.

**Tabel 10.1. Fastholdelse af den unge på arbejdspladsen (opgjort i antal)**

| Forventes den unge også at være ansat om 3 mdr.? | Antal |
|--|-------|
| Ja   | 53    |
| Nej  | 2     |

Kilde: Virksomhedernes vurderingsskema, 2018-2019. N=55.

### Hopijob.dk

”Helhedsorienteret fritidsjobindsats i Svendborg” har udviklet en hjemmeside, hvis formål er at oplyse de unge om fritidsjob samt hjælpe virksomhederne med at rekruttere fritidsjobbere. Hjemmesiden skal motivere virksomhederne til at gøre opmærksom på de ledige fritidsjob, som de har.

Hjemmesiden indeholder derfor en jobbank for de virksomheder, som gerne vil have et samarbejde med projektet omkring ansættelse af de unge. Det er dog ikke muligt at se, hvilke virksomheder der har benyttet sig af muligheden for at skrive sig på projektets jobbank. Jobbanken er kun synlig for fritidsjobambassadørerne, som kan logge ind til disse underafsnit på hjemmesiden. De opslåede jobs er bevidst skjulte, da siden ikke skal fungere som portal for de unge, som selv er i stand til at finde fritidsjobbet. De kan således finde dem på virksomhedernes egne opslagstavler, hjemmesider mv. Jobbanken skal være til gavn for projektets målgruppe af udsatte unge og være med til at sikre det gode match mellem virksomhed og den unge, hvor fritidsjobambassadøren formidler jobbet til den unge. Derfor skal virksomhederne kontakte/give tilsagn til fritidsjobambassadørerne, hvis de gerne vil indgå i projektets interne jobbank.

Derudover kan de unge på hopijob.dk få gode råd til at søge fritidsjob. De unge kan således få råd om, hvordan de kan finde et fritidsjob, hvordan de kan skrive en god ansøgning, hvad et CV skal indeholde, hvordan de kan aflevere deres ansøgning og give et godt førstehåndsindtryk etc.

### CITAT, UNG

*” Vi brugte også hjemmesiden hopijob.dk, hvor man kan få hjælp til sin ansøgning. Så kan man se, hvordan man skriver en ansøgning. For eksempel rettede fritidsjobambassadøren ansøgningen til sammen med os.”*

---

Der er også gode råd til jobsamtalen om tøjvalg og telefonvaner. Hvis de unge får et fritidsjob, er der således også gode råd til, hvordan de får en god opstart. Blandt andet mindes de om at huske deres mødetider, smile og spørge efter reglerne på arbejdspladsen. I forbindelse med dette er der også gode råd til forældrene i forhold til at gennemlæse ansættelseskontrakten, tjekke lønsedler, melde den unge ind i fagforening, mv.

Samtidig er der også praktiske oplysninger til de unge på hjemmesiden omkring NemID, feriepenge, e-Boks, NemKonto og frikort.

Hjemmesiden indgår som en del af forankringsstrategien for indsatsen og skal kunne videregives til eventuel anden aktør, når projektet slutter. Hjemmesiden er udarbejdet, så den ressource- og kompetencemæssigt er enkel at videreføre.

---

## 11. Forankring

---

Det er en del af ”Helhedsorienteret fritidsjobindsats”, at projektteamet og dets samarbejdspartnere arbejder målrettet på at sikre udarbejdelse af en model til forankring af projektet i Svendborg Kommune.

Det er endnu for tidligt for projektet at lægge op til en model for forankring, da der pågår både metodebeskrivelser og tværgående udvikling af indsatsen. Der er dog bred opbakning fra alle parter til at finde en løsningsmodel, som både sikrer udsatte børn og unge et tilbud om fritidsjob og samtidig sikrer at indsatsen indgår i en samlet plan ift. at styrke de unges muligheder for uddannelse, job og trivsel.

Forankringsarbejdet vil i det kommende år bliver yderligere styrket, og med dokumentationen, som kommunens udviklingskonsulent leverer til indsatsen, vil der skabes et solidt grundlag for beslutning. Der vil skulle findes en løsning, som både fastholder kvalitet og resultater i fritidsjobindsatsen og som også sikrer en lighed i tilbuddet til udsatte børn og unge i Svendborg. Hopijob-portalen indgår som en aktiv del af forankringsstrategien.

---

## 12. Resultater

---

Der er for projektet udarbejdet en række målsætninger, som i nærværende afsnit vurderes ift. opfyldelsesgrad. Da projektet endnu ikke er afsluttet, men alene er halvvejs i projektperioden, er ikke alle målsætninger dog relevante.

### Aktivitetsmål:

- Der sker en-til-en jobafklaring og forberedelse af deltagere på arbejdslivet. Denne målsætning vurderes på baggrund af evalueringen som værende opfyldt i indeværende projektperiode.
- I indsatsen indgår vurdering af behov for indsats i forhold til den enkelte unge fra håndholdt og direkte brobyggende til mere motiverende og understøttende. Den enkelte deltager skal have skræddersyet hjælp. Også denne målsætning vurderes opfyldt, idet fritidsjobambassadørerne tager udgangspunkt i den enkelte unge og søger at lave at så skræddersyet forløb som muligt.

- Opsøgende kontakt til eksisterende og nye virksomheder.  
Der pågår en stadig opsøgende kontakt til såvel de virksomheder, som allerede har kontakt med indsatsen som til nye virksomheder. Der er således ved evalueringens udarbejdelse etableret kontakt til 35 virksomheder – hertil kommer virksomheder, som står på kontaktlister for de kommende måneder.
- Mentorstøtte i forhold til deltagere i job.  
Fritidsjobambassadørerne har en opsøgende mentorfunktion ift. de unge, så både virksomhed og den unge i fritidsjob oplever muligheden for hjælp i de første måneder.
- 2 årlige VIP-netværksarrangementer for deltagerne.  
Projektet har afholdt virksomhedsbesøg samt VIP-arrangementer, hvor de har inviteret virksomheder, politikere og aktører fra både offentlig og privat sektor. Formålet med arrangementerne er at oplyse om gevinsten ved at have unge i fritidsjob. Målsætningen må derfor – med inddragelse af virksomhedsbesøg – vurderes opfyldt.
- Evaluering og erfaringsopsamling  
Der foretages løbende læringsopsamling og -evaluering.
- Kvartalsvise møder i styregruppen og halvårige møder i følgegruppe.  
Følgegruppens møder er – i sin oprindelig form – blevet aflyst af arrangementer, som er direkte henvendt til virksomheder og kommunale aktører ift. både tid og indhold. Der er derfor ikke som sådan tale om egentlige møder. Styregruppen holder fremadrettet halvårige møder, idet denne kadence har muliggjort deltagelse af erhvervslivet.
- Informations- og kommunikationsaktiviteter for de unge, professionelle frontmedarbejdere, virksomheder og sydfynske medier.  
Der afholdes løbende informationsmøder på skoler, i virksomheder, i uddannelsessammenhæng mv. Der kan dog med fordel udarbejdes en kommunikationsplan, så aktiviteterne fremstår mere tydelige og målrettede.
- Registrering af virksomheder i jobbanken (min. 7 nye aftaler pr. år).  
Denne målsætning er opfyldt.



## Organisatoriske/metodiske milepæle:

### 2018:

- Der udvikles og lanceres en hjemmeside/online platform med særligt henblik på at understøtte samarbejdet med de deltagende virksomheder mhp. at kunne indgå i forankring af indsats i 2021.  
Denne målsætning er med Hopijob.dk opfyldt. Siden er desuden under fortsat udvikling og vil på sigt kunne anvendes af en bredere gruppe af ungeaktører, hvis dette bliver en del af forankringsstrategien.
- Der sker en understøttet integration af fritidsjobindsatsen i uddannelsesplanen og visiteringen af unge til indsatsen.  
Der er et nært samarbejde mellem UU Sydfyn og fritidsjobindsatsen. Det konkrete samspil mellem parterne omkring uddannelsesplanen vil forventeligt blive afdækket ved udviklingskonsulentens beskrivelse af samarbejde og forankring.
- Der er oprettet en følgegruppe for indsatsen.  
Følgegruppen har fået karakter af et samarbejdsforum for centrale virksomheder, kommunale aktører mv.
- Der er indgået samarbejdsaftaler med yderligere to skoler udover Nymarkskolen.  
Ja – der er indgået samarbejde med Stokkebækskolen og Issøskolen.

### 2019:

- Der er opstartet samarbejde på de to nye skoler i indsatsen.  
Ja – samarbejdet er opstartet og skal for alvor implementeres i 2020.
- Der sker metodeudvikling og beskrivelse af forældresamarbejdet, indsatsen for unge i modtageklasser og den understøttende mentorindsats.  
Denne opgave varetages af kommunal udviklingskonsulent, som er tilknyttet projektet.
- De klassebaserede kurser i integreres med den øvrige undervisning.  
Denne del af indsatsen igangsættes og beskrives yderligere i 2020.

### Overordnede målsætninger for hele perioden 2018-2021:

- Flere unge kommer i gang med og gennemfører uddannelse efter grundskolen.  
Måles ved projektets afslutning. Projektet leverer data herfor.
- Fritidsjobvejledningen i Svendborg Kommune bliver integreret som en del af ”redskabskassen” hos UU-vejleder og andre kommunale frontmedarbejdere, som møder de unge i professionel sammenhæng. Indsatsen er allerede nu en del af UU-vejledernes redskabskasse og vil de kommende år blive yderligere integreret hos andre kommunale medarbejdere.
- Det sydfynske erhvervsliv åbner gennem fritidsjob døre og viser vej for flere unge ind i uddannelsessystemet og på arbejdsmarkedet. Der har allerede åbnet sig mange og relevante døre ift. de unge. Også på nye jobområder, som kan have andre perspektiver. Fx jobs på plejehjem, som kan være med til at ans pore flere unge til en sosu-uddannelse.
- Minimum 220 unge fra målgruppen visiteres til projektet og mindst 198 unge (svarende til 90 pct.) kommer i fritidsjob. Alle de visiterede unge er kommet i job. I alt er 82 jobs besat af 65 unikke unge. Når de øvrige to skoler bliver en del af indsatsen forventes formidlingskurven af stige.
- 85 pct. af de unge i job fastholdes i minimum 6 måneder. Ses der bort fra sæsonjobs er ca. 81 pct. af de unge blevet fastholdt i fritidsjob i min. 6 måneder.
- 85 % af de unge i job vurderes at have opnået en progression og effekt af indsatsen.  
Det er vanskeligt at måle på de unges progression ift. så markant en fremgang som de målsatte 85 pct. Der er dog ift. de afsluttende spørgsmål, hvor de unge skal angive deres vigtigste læring, mere end 85 pct. af de unge, som har angivet, at de har fået vigtig læring gennem deres fritidsjob.

## Bilag A

### Ungebesvarelser

#### Registreringer i perioden januar – marts 2018

I perioden januar-marts 2018 udviklede LG Insight sammen med projektets aktører værktøjer for evalueringen af ”Helhedsorienteret fritidsjobindsats i Svendborg”. Således blev erfaringerne med brugen af registreringsværktøjerne fra tidligere fritidsjobprojekt inddraget i fastlæggelsen af progressions-skema mv. I perioden fra 1. januar – 7. marts 2018 anvendtes derfor et midlertidigt registreringsværktøj for de unge – et værktøj som derefter blev erstattet med det endelige skema per 7. marts 2018. Fokus for de to skemaer er de samme, men spørgsmålenes opsætning afviger, hvorfor resultaterne ikke kan lægges sammen i tabellerne for de unges svar.

Det midlertidige skema til de unge blev i perioden jan-marts 2019 anvendt af 11 unge i deres første besvarelse (nyansatte i fritidsjob).

Nedenfor angives besvarelserne for det midlertidige skema for perioden 1. januar-den 7. marts 2018. Besvarelserne fra det gamle skema vil udgøre en stadig mindre andel af det samlede antal besvarelser.

**Table 1. Hvis der sker noget, som jeg ikke har regnet med, føler jeg godt, at jeg kan klare situationen**

|       | Nyansat |
|-------|---------|
| Ja    | 11      |
| Nej   | 1       |
| I alt | 11      |
| 1     |         |

Kilde: Registreringsskema, jan-marts 2019 LG Insight N= 11

**Tabel 2. Jeg kan løse de fleste problemer, hvis jeg gør hvad jeg kan**

|       | Nyansat |
|-------|---------|
| Ja    | 11      |
| Nej   | 0       |
| I alt | 11      |

Kilde: Registreringsskema, LG Insight N= 11

**Tabel 3. Jeg er god til at søge hjælp, hvis jeg ikke kan løse problemet selv**

|       | Nyansat |
|-------|---------|
| Ja    | 11      |
| Nej   | 0       |
| I alt | 11      |

Kilde: Registreringsskema, LG Insight N= 11

**Tabel 4. Jeg er god til at få tingene gjort færdige**

|       | Nyansat |
|-------|---------|
| Ja    | 10      |
| Nej   | 1       |
| I alt | 11      |

Kilde: Registreringsskema, LG Insight N= 11

**Tabel 5. Jeg kan koncentrere mig om én ting i lang tid**

|       | Nyansat |
|-------|---------|
| Ja    | 4       |
| Nej   | 7       |
| I alt | 11      |

Kilde: Registreringsskema, LG Insight N= 11

**Tabel 6. Hvis jeg bliver forstyrret, kan jeg nemt komme tilbage til det, som jeg var i gang med**

|       | Nyansat |
|-------|---------|
| Ja    | 9       |
| Nej   | 2       |
| I alt | 11      |

Kilde: Registreringsskema, LG Insight N= 11

**Tabel 7. Jeg er god til at møde til tiden i skolen**

|       | Nyansat |
|-------|---------|
| Ja    | 10      |
| Nej   | 1       |
| I alt | 11      |

Kilde: Registreringsskema, LG Insight N= 11

**Tabel 8. Det er vigtigt for mig, at jeg gør mit bedste i skolen**

|       | Nyansat |
|-------|---------|
| Ja    | 10      |
| Nej   | 1       |
| I alt | 11      |

Kilde: Registreringsskema, LG Insight N= 11

**Tabel 9. Jeg synes, der er mange ting, jeg er god til**

|       | Nyansat |
|-------|---------|
| Ja    | 10      |
| Nej   | 1       |
| I alt | 11      |

Kilde: Registreringsskema, LG Insight N= 11

**Tabel 10. Jeg går i skole hver dag, hvis jeg ikke er syg**

|       | Nyansat |
|-------|---------|
| Ja    | 11      |
| Nej   | 0       |
| I alt | 11      |

Kilde: Registreringsskema, LG Insight N= 11

**Tabel 11. Jeg snakker tit med mine forældre om skolen**

|       | Nyansat |
|-------|---------|
| Ja    | 8       |
| Nej   | 3       |
| I alt | 11      |

Kilde: Registreringsskema, LG Insight N= 11

**Tabel 12. Jeg har tænkt på, hvad jeg gerne vil lave efter folkeskolen**

|       | Nyansat |
|-------|---------|
| Ja    | 9       |
| Nej   | 2       |
| I alt | 11      |

Kilde: Registreringsskema, LG Insight N= 11

**Tabel 13. Jeg har prøvet at søge et fritidsjob**

|       | Nyansat |
|-------|---------|
| Ja    | 11      |
| Nej   | 0       |
| I alt | 11      |

Kilde: Registreringsskema, LG Insight N= 11

**Tabel 14. Der er nogle jobs, som jeg tror, at jeg vil være god til.**

|       | Nyansat |
|-------|---------|
| Ja    | 10      |
| Nej   | 1       |
| I alt | 11      |

Kilde: Registreringsskema, LG Insight N= 11

---

## Bilag B

### Arbejdstid og fritidsjob (kilde: 3F.dk, januar 2020)

Når du er ung og har et fritidsjob, er der en række regler, som din arbejdsgiver skal overholde. Reglerne er lavet, så du ikke bliver

#### Er du 13-14 år, må du:

- Arbejde maks. to timer om dagen på skoledage.
- Arbejde maks. syv timer på andre dage (ferie, weekend med videre).
- Arbejde maks. 12 timer ugentligt i skoleugerne.
- Arbejde maks. 35 timer ugentligt uden for skoleugerne.
  
- Du skal have en daglig hviletid på min. 14 timer.
- Du skal helst have to sammenhængende fridøgn i ugen.
- Du må ikke arbejde mellem 20.00 om aftenen til 06.00 om morgenen.
- Du skal have min. 30 minutters pause uden løn, hvis arbejdsdagen er over 4,5 timer.
- Din daglige arbejdstid skal ligge samlet, hvis den er otte timer eller derover.

#### Er du over 15 år og omfattet af undervisningspligten\*, må du:

- Arbejde maks. to timer om dagen på skoledage.
- Arbejde maks. otte timer på andre dage (ferie, weekend med videre).
- Arbejde maks. 12 timer ugentligt i skoleugerne.
- Arbejde maks. 40 timer ugentligt uden for skoleugerne.
  
- Du skal have en daglig hviletid på min. 14 timer.
- Du skal helst have to sammenhængende fridøgn i ugen.
- Du må ikke arbejde mellem klokken 22.00 og 06.00 (i bagerier klokken 04.00).
- Du skal have min. 30 minutters pause uden løn, hvis arbejdsdagen er over 4,5 timer.
- Din daglige arbejdstid skal ligge samlet, hvis den er otte timer eller derover.

### Arbejdstid – må du være alene på job? (kilde: Jobpatruljen.dk, januar 2020)

Når du er under 18 år, skal du som hovedregel være under tilsyn af en person, der er fyldt 18 år, og som har den nødvendige indsigt i arbejdet – det kan fx være en kollega over 18 år eller en vagt i butikken. Den person, der har tilsyn med dig, skal have det som sin opgave – det er altså ikke dit

---



ansvar at hente personen og spørge om råd. Det kan være nødvendigt, at han eller hun, der fører tilsyn, står lige ved siden af dig. Hvis der ingen risiko er i dit job, eller du er meget rutineret, kan tilsynet af dig være i perioder. Det er din arbejdsgiver, der har ansvar for, at du får det rigtige tilsyn.

#### *ER DER SÆRLIG RISIKO FOR VOLD?*

Når du er under 18 år, må du ikke arbejde alene, hvis dit job har en særlig risiko for vold. Derfor må du ikke på disse tidspunkter:

- 18.00-06.00 på hverdage
- 14.00-06.00 på lørdage, søndage og helligdage

Arbejde alene i bagerbutikker, kiosker, grillbarer, på tankstationer og lignende, ej heller i butikker, der ligger isoleret fra almindelig færdsel.

#### *STORCENTRE*

Arbejder du i et indkøbscenter, hvor der går sikkerhedsvagter rundt i centret, eller hvor der er en anden form for sikkerhedskontrol? Så må du godt arbejde alene, når du er under 18 år – men kun til kl. 20.00 om aftenen.

#### *HVORNÅR ER ARBEJDET FARLIGT?*

Hvis du transporterer varer, fx nogle typer medicin, skal Arbejdstilsynet vurdere, om arbejdet er så farligt, at unge under 18 år ikke må gøre det alene. Pengetransporter er eksempelvis ikke tilladt for unge – ej heller ifølge med en voksen.

---