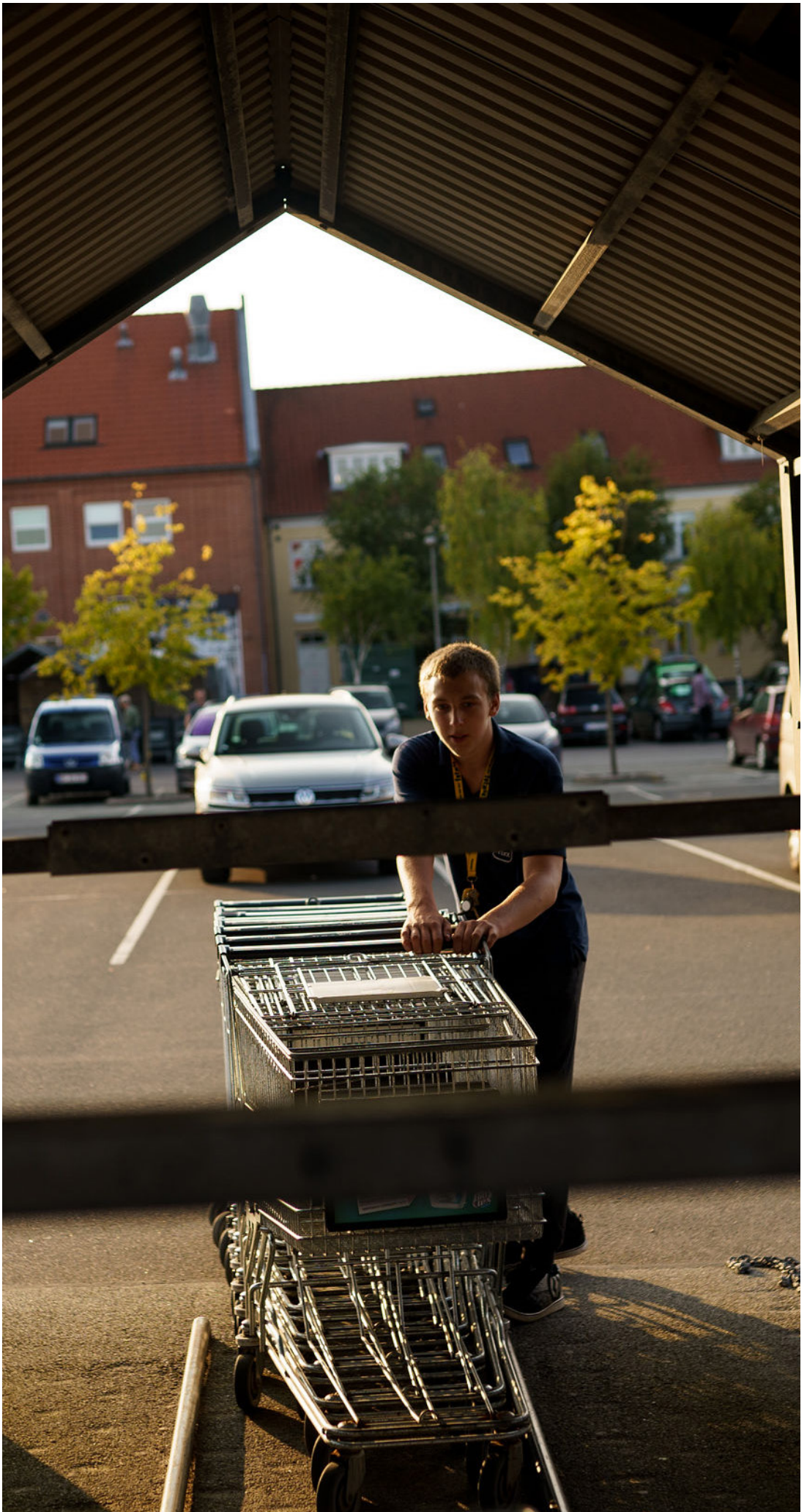


# PROJEKT FRITIDSJOB



# Indhold

Forord.....	5
Baggrund og tidligere erfaringer.....	6
Projekt Fritidsjob og det mangfoldige læringsmiljø.....	7
Projekt Fritidsjob – et redskab i indsats mod fravær .....	8
Aktører i Projekt Fritidsjob.....	8
Samarbejdsmodel – en fordel med forankring hos forskellige aktører .....	9
De unges vej ind i Projekt Fritidsjob .....	10
Forberedelse til job – den unge .....	12
Virksomhedens vej ind i Projekt Fritidsjob.....	14
Fritidsjobambassadørens opfølgning under fritidsjobbet.....	16
Forældrenes rolle i Projekt Fritidsjob .....	17
En online indgang til hjælp, råd og vejledning ift. fritidsjob .....	19



# Forord

Dette metodekatalog samler 5 års erfaringer med en fritidsjobindsats i Svendborg Kommune. Fritidsjobindsatsen har fået flere end 200 unge ud i ordinære fritidsjob. Indsatsen har på den måde bygget bro mellem mange udsatte og sårbare unge og virksomheder i Svendborg Kommune.

Resultaterne og erfaringerne fra Projekt Fritidsjob i Svendborg understøtter den solide forskning, der efterhånden er på området.

Resultaterne fra forskningen viser således, at en fritidsjobindsats kan være et stærkt redskab til at hjælpe udsatte unge på vej mod uddannelse og i job. Bl.a. fordi fritidsjob er et positivt redskab i indsatsen mod fravær og i understøttelsen af det mangfoldige læringsmiljø.

En ting er dog at beslutte sig for en fritidsjobindsats – noget helt andet er at føre den ud i livet og lykkes med den!

Erfaringerne fra Svendborg viser, at det kræver et solidt tværfagligt samarbejde og ikke mindst dedikerede fritidsjobambassadører. Fritidsjobambassadøren lægger i bogstavelig forstand trædestenene og bygger bro mellem den unge, forældrene, skolen og virksomheden, ligesom de fungerer som mentorer for de unge - også efter de er kommet i job.

Når vi ser på de tre skoler i Svendborg, som har deltaget i projektet, viser erfaringerne, at lokal tilpasning selv indenfor kommunegrænserne er helt afgørende for at lykkes med projektet. Ligesom unge er forskellige, så har hver grundskolematrikel også sit eget særkende. Det skal der tages højde for og fra starten indarbejdes i fritidsjobordningen.

Sidst, men ikke mindst viser erfaringerne fra Svendborg en stor velvilje og opbakning fra byens erhvervsliv og lokale virksomheder, der gerne vil gøre en forskel for byens unge. Også for de udsatte og sårbare unge. Projektets succes skyldes i høj grad denne åbenhed koblet med en insisteren på professionel facilitering og networking, som fritidsjobambassadørerne har varetaget gennem hele forløbet.

Metodekataloget beskriver baggrunden for projektet og gennemgår derefter alle projektets delelementer fra aktører over samarbejdsmodel til online platform. Man kan vælge at læse og bruge det hele, eller trække de relevante elementer ud alt efter, hvad man planlægger i forhold til en fritidsjobindsats.

Herfra kan vi kun give alle indsatser for at få flere unge i fritidsjob vores varmeste anbefalinger med på vejen. For de unge er det et vigtigt skridt til en stærkere fremtid for dem selv, og vi har brug for alle unge i fremtidens samfund.

# Baggrund og tidligere erfaringer

Med støtte fra Den A.P. Møllerske Støttefond er der iværksat en udvidet fritidsjobindsats, der skal ruste udsatte unge i Svendborg Kommune til at gennemføre en ungdomsuddannelse.

”Projekt Fritidsjob” henvender sig fortrinsvist til udsatte unge i alderen 13-18 år og gennemføres i et tæt, lokalt samarbejde.

Projekt Fritidsjob bygger på resultater og erfaringer fra et pilotprojekt, om en helhedsorienteret fritidsjobindsats, som blev gennemført i årene 2016-17. Pilotprojektet var målrettet unge fra Aktive Boligområder i Svendborg (ABIS – boligsocial helhedsplan). Pilotprojektet byggede på et tæt, tværfagligt samarbejde og var støttet med midler fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. Formålet med projektet var at styrke sårbare og udsatte unges mulighed for at få et fritidsjob og fastholde dem i jobbet. Centralt i pilotprojektet var funktionen som fritidsjobambassadør. Fritidsjobambassadøren vejledte og jobforberedte de unge og varetog også en lettere mentorfunktion. Samtidig havde fritidsjobambassadøren en væsentlig koordinerende rolle mellem projektets samarbejdspartnere.

## **Pilotprojektet blev efterfølgende evalueret af <sup>1</sup>LG-Insight. Rapporten dokumenterede en række konkrete styrker og udviklingsområder:**

- Fritidsjobambassadørrollen har haft en central og bærende rolle for pilotprojektet og dets succes.
- Projektet har været baseret på et tæt samarbejde mellem den boligsociale helhedsplan, skole, UU-vejledning og en brobyggende fritidsjobambassadør med kontakt til virksomheder. Samarbejdet mellem disse centrale aktører har været en grundsten for pilotprojektets resultater.
- Projektet har vist værdien af at have fokus på at rekruttere både unge og virksomheder – og at begge funktioner er samlet hos én person (fritidsjobambassadøren).
- Virksomhedsinddragelsen kræver, at der opbygges et konkret kendskab til de lokale virksomheder og at samarbejdet har en organiseret karakter.
- Det skal sikres, at der udarbejdes metodebeskrivelse, så man undgår, at indsatsen bliver for personafhængig og dermed sårbar.
- Det skal sikres, at projektets resultater og model for fremgangsmåde kan oversættes ind i en kommunal kontekst, så ikke blot enkelte, men alle udskolingskoler, kan dækkes.

<sup>1</sup>LG Insight: ”afsluttende evaluering. Helhedsorienteret fritidsjobindsats i Svendborg 2016-2017”, februar 2018.

På baggrund af pilotprojektets gode resultater og afsæt i de nævnte styrker og udviklingspunkter, ønskede projektets partnere at videreudvikle og udvide den helhedsorienterede fritidsjobindsats i Svendborg Kommune.

### **Projekt Fritidsjob og de mangfoldige læringsmiljøer**

Svendborg Kommune er optaget af at udvikle mangfoldige læringsmiljøer for børn og unge og af at understøtte den unges deltagelse i fællesskabet. Alle børn og unge, også børn med særlige behov, skal have mulighed for at deltage i betydningsfulde og udviklende fællesskaber. På både kort og lang sigt har det stor værdi og afgørende indflydelse på børns og unges liv og livskvalitet.

#### **Nogle af de centrale mål med Svendborg Kommunes fokus på mangfoldige læringsmiljøer er:**

- at børn og unge i Svendborg Kommune får optimale muligheder for at trives, lære og udvikle sig mest mulig sådan, at der skabes grundlag for videre uddannelse, varig beskæftigelse og aktivt medborgerskab.
- at alle børn føler sig som en aktiv del af et fællesskab. Det vil sige, at alle børn bliver set og mødt med høje forventninger og passende udfordringer og med en grundlæggende respekt for, at de er ligeværdige medlemmer af fællesskabet.

Projekt Fritidsjob er især målrettet udsatte unge fra uddannelsesfremmede hjem. De unge i fritidsjobindsatsen kommer således fra udsatte og sårbare familier, og de har ofte selv personlige, sociale og faglige udfordringer.

En rettidig og relevant fritidsjobindsats er med til at styrke den unges tilværelseskompetencer, så den unge fastholdes i uddannelsessystemet og på arbejdsmarkedet. Et fritidsjob tilbyder den unge et aktivt fællesskab med udfordringer og tildeling af ansvar på et passende niveau. Samtidig bliver den unge mødt med anerkendelse som en ligeværdig del af og bidrager til arbejdspladsens arbejdsfællesskab.

Projekt Fritidsjob understøtter derigennem Svendborg Kommunes målsætning om det mangfoldige læringsmiljø. Projektet vil derfor være et relevant redskab i det tværfaglige samarbejde omkring det mangfoldige læringsmiljø.

**Den seneste evaluering af Projekt Fritidsjob viser desuden, at virksomhederne, der indgår aftaler, også oplever, at de flytter sig og bliver mere åbne overfor nye målgrupper af unge:**

*"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 fritidsjobambassadøren og hjælpen er med i ryggen."*

(Citat virksomhed)

# Projekt Fritidsjob – et redskab i indsats mod fravær

Projekt Fritidsjob har vist, der er en sammenhæng mellem det at have et fritidsjob og det at få mere stabilitet i den unges skolegang.

Årsagen er de mange facetter og krav, der er i et fritidsjob: Man skal møde til tiden. Man skal kunne koncentrere sig i længere tid ad gangen, og nogle gange om mere end én ting. Man skal møde eventuelle kunder høfligt, og man skal kunne samarbejde med sine kollegaer og sin leder. Disse bliver den unge nødt til at kunne imødekomme eller arbejde med for at beholde sit fritidsjob.

I fritidsjobbet lærer de uge dermed at håndtere den disciplin, stabilitet og samarbejdsevne, som også er nødvendige i et almindeligt skole- og uddannelsesliv. Her er erfaringen altså, at de unge, når de får ansvar for og lykkes med konkrete arbejdsopgaver i fritidsjobbet, oplever en stolthed, ansvarsfølelse og øget selvtillid til egne evner, der bevirker, at de får et fornyet perspektiv på skolegangen.

Fritidsjob har også vist sig at være et effektivt redskab i forhold til nogle unge med problematisk fravær. For dem har det været en motiverende faktor at få stillet et job i udsigt, hvis de kunne fremvise et mere stabilt fremmøde. På den måde er fritidsjob blevet et redskab i en bred tværfaglig fraværsindsats over for disse unge.

## Aktører i Projekt Fritidsjob

Projekt Fritidsjob gennemføres i et tæt lokalt samarbejde mellem relevante aktører: ABIS (boligsocial helhedsplan), Svendborg Kommune, erhvervsuddannelsesområdet og erhvervslivet i Svendborg Kommune.

UU Sydfyn er en vigtig del af projektet. UU Sydfyn, der er Svendborg Kommunes afdeling for ungdomsuddannelsesvejledning, er en del af kommunens sammenhængende ungeindsats placeret i Ungekontakten.

### Fra UU Sydfyn er der frikøbt:

- En UU-vejleder til at varetage fritidsjobambassadørrollen på fuld tid gennem hele projektperioden 2018 – 2021.
- Fra og med 2020 yderligere UU-vejlederbistand svarende til to dage pr. uge med henblik på at udbrede Projekt Fritidsjob til flere udskolingskoler.

Projektet er forankret hos ABIS (boligsocial helhedsplan), som varetager den overordnede projektledelse og administration i samarbejde med UU Sydfyn.

Der er nedsat en styregruppe, der repræsenterer projektets aktører. Dvs. kommune, erhvervsuddannelsesområdet, erhvervslivet og den boligsociale



helhedsplan. Det er med til at sikre de bedste rammer omkring en bred og fælles forankring af projektet.

### **Samarbejdsmodel – en fordel med forankring hos forskellige aktører**

Projekt Fritidsjob er søsat med en bred projektorganisering: overordnet forankring i ABIS (boligsocial helhedsplan), delt daglig projektledelse mellem den boligsociale helhedsindsats og kommunen. Fritidsjobambassadørerne er frikøbte kommunale medarbejdere, som sidder ude i skolemiljøet, men stadig har faglig forankring i kommunale afdelinger.

Den brede projektorganisering og det bredt forankrede ejerskab har den fordel, at unge, som falder fra undervejs i fritidsjobindsatsen, og som f.eks. viser tegn på mistrivsel, hurtigt kan gribes af kommunen. Med deres kommunale forankring kan fritidsjobambassadørerne fungere som indgang til resten af kommunen, så den unge sikres en rettidig og tidlig forebyggende hånd i ryggen.

Samarbejdsmodellens metodiske afsæt bygger på et tæt tværfagligt samarbejde og at fritidsjobambassadørerne er fysiske tilstede ude på skolerne. Det er en helt afgørende præmis ift. fritidsjobindsatsens formål og succes, at der er etableret et tæt samarbejde med skolerne omkring rekruttering af de unge. I visitationen af unge til projektet samarbejder flere aktører: lærer, UU-vejledere, forældre m.fl. De unges uddannelsesparathedsvurderinger udgør også et væsentligt kriterium i rekruttering. De står dog aldrig alene, men kvalificeres via det brede visitationssamarbejde om den unge.

#### **Et citat fra LG-Insights midtvejsevaluering af projektet fremhæver, at lærerne tager opgaven til sig:**

*"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".*

(Citat lærer)

#### **Ligeledes understreges relevansen af projektets samarbejdsmodel af LG-Insight:**

*"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".*

(Citat LG-Insight)

# De unges vej ind i Projekt Fritidsjob

Projekt Fritidsjob er målrettet unge primært i grundskolealderen. De fleste rekrutteres fra udskoling. Det sker via en lærer på skolen, den tilknyttede UU-vejleder eller fritidsjobambassadørernes opsøgende indsats. Især fritidsjobambassadørens opsøgende indsats, og samarbejdet med skolernes UU-vejledere og klasselærer er væsentligt for den løbende rekruttering af unge.

Især fritidsjobambassadørens opsøgende indsats er en effektiv fremgangsmåde. På basis af data fra uddannelsesparathedsvurderingen, sit kendskab til ungdomsårgangene og tip fra UU-vejlederen går fritidsjobambassadøren i løbet af skoledagen helt konkret ned og "fanger" den unge til en samtale om mulighederne ved et fritidsjob

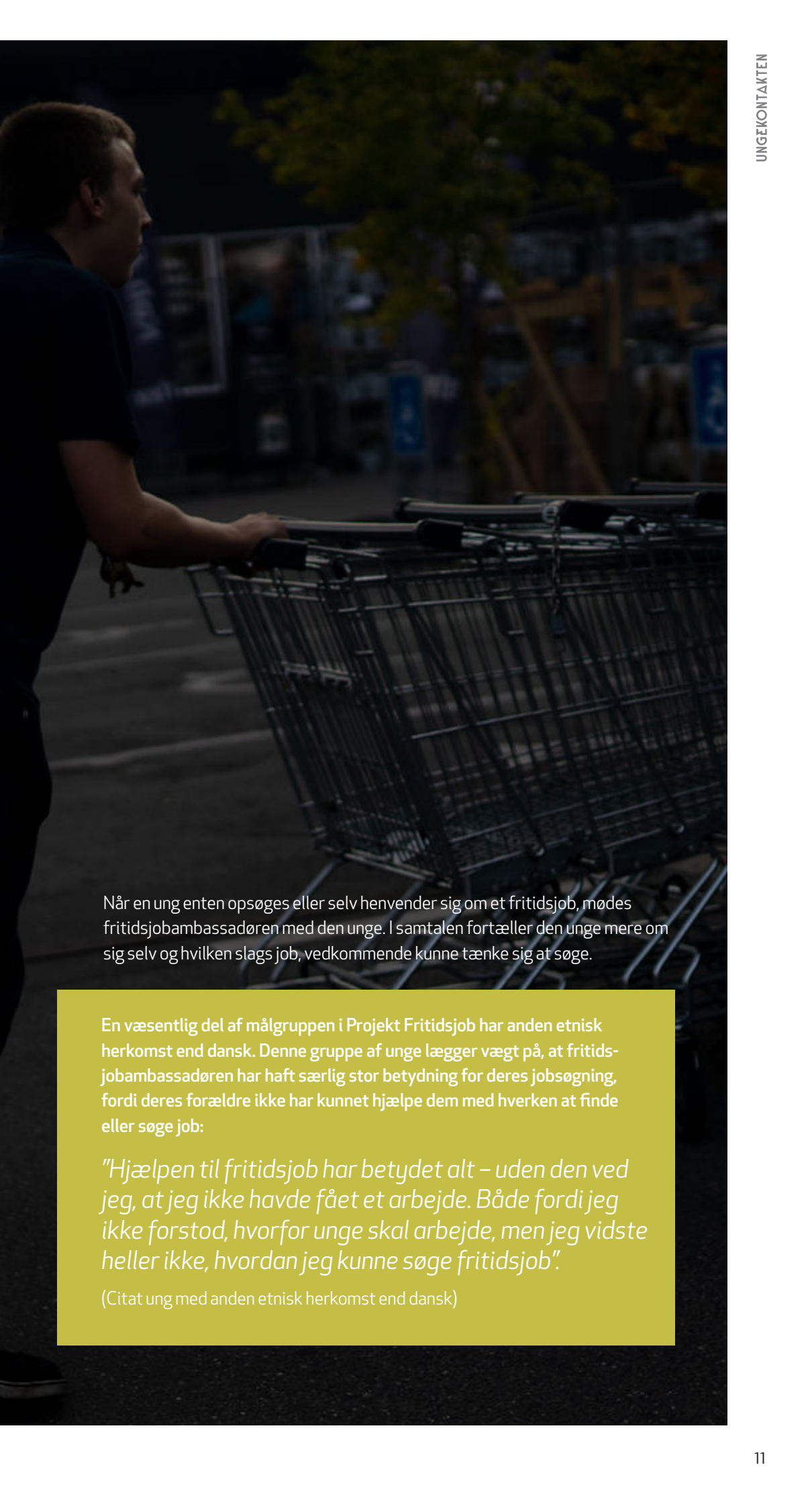
## De unge "udvælges":

- enten fordi de synes at have udfordringer af personlig, social eller faglig karakter, som et fritidsjob ville kunne afhjælpe
- eller fordi den unge selv er motiveret for et fritidsjob men har brug for at få opøvet en række kompetencer til videre brug i sit unge- og uddannelsesliv

Det er således ikke unormalt, at unge på eget initiativ henvender sig til en fritidsjobambassadør på skolen. Flere har hørt om ordningen fra venner eller søskende:

*"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".*

(Citat ung)



Når en ung enten opsøges eller selv henvender sig om et fritidsjob, mødes fritidsjobambassadøren med den unge. I samtalen fortæller den unge mere om sig selv og hvilken slags job, vedkommende kunne tænke sig at søge.

En væsentlig del af målgruppen i Projekt Fritidsjob har anden etnisk herkomst end dansk. Denne gruppe af unge 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:

*"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".*

(Citat ung med anden etnisk herkomst end dansk)


# Forberedelse til job – den unge

For unge kan det være svært at vide, hvilket ben man skal stå på i en jobsøgningsproces. Samtidig har langt fra alle unge et klart billede af, hvad et fritidsjob er. Skal man lave en ansøgning for at få et fritidsjob? Hvad skal en ansøgning indeholde, og hvordan afleverer jeg den? Hvad hvis jeg bliver kaldt til samtale – hvad skal jeg så sige? Hvor meget skal jeg arbejde? Hvad er forventningerne til mig? Spørgsmål som disse er ikke ualmindelige. Derfor er Projekt Fritidsjob bygget op efter en grundlæggende tankegang om, at fritidsjobambassadøren understøtter den unge før og under ansøgningsforløbet samt i en afgrænset periode efter ansættelsen i fritidsjobbet.

## Denne håndholdte tilgang har flere fordele:

- Fritidsjobambassadøren lærer den unge at kende i de indledende samtaler før et ansøgningsforløb. Det giver bl.a. indsigt i den unges interesser, styrker, udviklingsområder, familieforhold og personlighed. Denne viden bruger fritidsjobambassadøren til at vurdere, om den unge kan rummes i et fritidsjob, og i hvilken branche, den unge vil passe godt.
- Med fritidsjobambassadørens hjælp får den unge undervejs værdifulde redskaber, som kan bruges i ansøgningsprocessen. Den unge skriver selv ansøgningen, men får efterfølgende sparring fra fritidsjobambassadøren. Her drøftes bl.a., hvad der er godt at have med i en ansøgning, og hvordan man skal aflevere sin ansøgning. Samtidig får den unge råd om, hvordan man håndterer en ansættelsessamtale, som for nogle unge kan virke meget skræmmende.
- Både den unge og virksomheden sikres den bedst mulige opstart ved, at fritidsjobambassadøren den første tid følger den unge i fritidsjobbet. Fritidsjobambassadøren kan derfor tidligt i forløbet være med til at udrede misforståelser mellem den unge og arbejdspladsen, der ubehandlet ville kunne føre til, at den unge mister fritidsjobbet. Ligeledes kan fritidsjobambassadøren være med til sikre den unges mødestabilitet og rettidighed, hvis den unge ikke i starten udviser dette i tilstrækkelig grad.

Det er erfaringen, at det bl.a. er den stærke grad af relationsdannelse mellem ung og fritidsjobambassadør, der bidrager til projektets positive resultater. Den stærke relationsdannelse betyder, at fritidsjobambassadøren kommer ind på livet af de unge og får en viden om dem. Denne viden kan fritidsjobambassadøren både bruge over for virksomheden til at "oversætte", hvilken ung de ansætter, og til at få fastholdt den unge i fritidsjobbet.



Når virksomhederne evaluerer deres fritidsjobbere, bliver det bekræftet, at den stærke relationsdannelse mellem den unge og fritidsjobambassadøren, som bl.a. bruges til at forberede og indkøre den unge, er en væsentlig faktor for at opnå succes med en fritidsjobindsats:

*"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".*

(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".*

(Citat virksomhed)

Som overstående afsnit vidner om, er det afgørende for indsatsens succes, at fritidsjobambassadørens rolle er logisk og enkel. Det gør det let for den unge og aktørerne omkring den unge at gennemskue indsatsens formål og elementer. Det sikrer grundlag for tydelighed, opbakning og samarbejde fra såvel den unge, den unges netværk og virksomheden.

# Virksomhedens vej ind i Projekt Fritidsjob

Virksomheder kan ofte opleve, at der er flere personer inde over en ung, f.eks. i en kommunalt igangsat praktik eller anden indsats. Det særligt karakteristiske for den helhedsorienterede fritidsjobindsats i Svendborg er derimod, at der er tale om en enkel løsning, som giver så få overgange og personskeft som muligt i kontakten til de unge og virksomhederne.

Støtten til både de unge og virksomhederne er samlet i én og samme person: fritidsjobambassadøren.

## Fritidsjobambassadøren sikrer

- den netværksplejende funktion ifm. tidligere og nuværende samarbejdsvirksomheder.
- kontakt og samarbejdsrelationer til "nye" virksomheder.

Det er væsentligt, at virksomhederne oplever, at fritidsjobambassadører er let tilgængelige og let at komme i kontakt med. Kontakten foregår ofte ganske uformelt. Fritidsjobambassadøren kigger forbi for at hilse på den unge i fritidsjob. I den forbindelse kan samtalen med lederen f.eks. falde på behovet for eventuelt at ansætte andre unge. Arbejdet med at sikre tilgængelighed for virksomhederne skinner klart igennem, når de evaluerer projektet:

*"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".*

(Citater virksomhed)

Virksomhederne bidrager ikke alene med selve fritidsjobbet, der giver den unge mulighed for at tjene egne penge, få erfaringer med et brancheområde og det at være på en arbejdsplads. Virksomhederne påvirker også den unges skolegang og ungeliv i positiv retning. På skolerne er det således oplevelsen, at eleven får mere perspektiv på sin skolegang. Resultatet er øget mødestabilitet og en generel progression i skolen og sit ungeliv. Dette fremgår af udtalelser fra elever, klasselærere og virksomheder om projektet:

*"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".*

(Citat ung)

*"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".*

(Citat virksomhed)

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

(Citat lærer)



## Fritidsjobambas- sadørens opfølgning under fritidsjobbet

Den løbende opfølgning på de unge i fritidsjob, er et vigtigt metodisk greb og en vigtig del af fritidsjobambassadørens opgaver. Opfølgningen er med til at sikre et forløb, der giver virksomheder og de unge de bedst mulige vilkår for at lykkes i fællesskab. Metodisk har opfølgningen også mentorlignende karakter, hvor både den unge og arbejdspladsen får mulighed for at få støtte i den første del af ansættelsesperioden. Der er ingen begrænsninger i, hvor meget eller lidt kontakt der er mellem fritidsjobambassadør, ung og virksomhed. Typisk har fritidsjobambassadøren kontakt til virksomheden og den unge de første tre måneder for at sikre, at den unge bliver fastholdt i sit fritidsjob.

En anden vigtig metodisk pointe i den løbende opfølgning er, at virksomhederne og de unge har let adgang til fritidsjobambassadøren, hvis der opstår tvivl, misforståelser eller problemer i ansættelsesforholdet. Det gør det lettere for virksomhederne at indgå ansættelsesaftale med en udfordret ung, når de ved, at de har mulighed for at hente støtte undervejs hos fritidsjobambassadørerne. Med sit kendskab til den unge og virksomheden kan fritidsjobambassadøren være med at løse en problematik, inden situationen eskaleres.



# Forældrenes rolle i Projekt Fritidsjob

Det er afgørende for et vellykket fritidsjobmatch, at den unge selv er motiveret for fritidsjobbet, men lige så afgørende er det, at der er opbakning fra hjemmet. Manglende opbakning eller manglende forståelse af fritidsjobindsatsen i den unges hjem kan således påvirke forløbets mulighed for succes.

En del af målgruppens forældre savner imidlertid den viden, der skal til, for at kunne bakke den unge op. De mangler kendskab til arbejdsmarkedet og jobområder, og de har ikke et netværk, som kan hjælpe deres børn i kontakt med arbejdsmarkedet. Det vil ofte være tale om unge fra familier med minoritetsbaggrund eller fra socialt sårbare familier.

Da de unge er under 18 år, skal forældrene give deres samtykke til, at den unge deltager i indsatsen og får et fritidsjob, er fritidsjobambassadøren i kontakt med hjemmet. Det normale vil være en telefonsamtale, hvor man indhenter samtykke og taler med en af forældrene om deres barns kommende fritidsjob. Men i de mere job- og uddannelsesfremmede hjem går fritidsjobambassadøren ind i et mere intensivt forældresamarbejde. I løbet af et eller flere møder kommer man ind på, hvad et fritidsjob er, hvad der kræves, hvilke arbejdsmarkedsvilkår, som gælder, samspillet med skolegang, løn osv. De følgende citater understreger, at samarbejdet mellem hjem og fritidsjobambassadør ikke skal underkendes:

*"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."*

(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 ung)



## Én online indgang til hjælp, råd og vejledning ift. fritidsjob

Fritidsjobindsatsen har oprettet en netportal, [www.hopijob.dk](http://www.hopijob.dk). Det er en webbaseret jobbank, hvor virksomheder kan tilmelde ledige jobs, ligesom de unge kan finde nyttige råd og tips til jobsøgning på siden.

Hjemmesiden fungerer som et hurtigt og relevant supplement til fritidsjobambassadørerne. På alle tider af døgnet kan virksomheder, forældre og unge få den ønskede og nødvendige information om alt det, der knytter sig til at søge og få et fritidsjob. Samtidig har hjemmesiden et internt fokus. Den understøtter den kontinuerlige monitorering af fritidsjobindsatsen. På en intern del af hjemmesiden føres således statistik over alle fritidsjobforløb og jobannoncer ud fra en række fastsatte parametre. Dette styrker fritidsjobambassadørernes daglige arbejde, ligesom det genererer nødvendig ledelsesinformation, sådan, at fritidsjobindsatsen løbende kan revideres på basis af en datainformeret praksis.

Støttet af:  
Den A. P. Møllerske Støttefond



Svendborg  
Kommune