

Evaluering af fritidsjobindsatsen 2023

MOOS-BJERRE A/S den 8. august 2023

Indhold

- 1** Introduktion s. 3-6
- 2** Om evalueringen s. 7-9
- 3** Hovedkonklusioner s. 10-13
- 4** Aktiviteter s. 14-18
- 5** Struktur i indsatsen s. 19-21
- 6** Støtte fra ressourcer og samarbejdspartnere s. 22-29
- 7** Etablering af fritidsjobs s. 30-32
- 8** Udvikling af målgruppen s. 33-38
- 9** Forandringsteori for fritidsjobindsatsen s. 39-40
- 10** Kontakt s. 41

KAPITEL 1

Introduction



Indledning



Moos-Bjerre evaluerer Fritidsjobindsatsen – en del af MedVind i Østerbyen

Denne evaluering af Fritidsjobindsatsen i Esbjerg tager status på indsatsens indledende resultater. Indsatsen er forankret hos Jobcenter Esbjerg/Vindmøllen. Evalueringen indgår i Moos-Bjerrers samlede evaluering af Medvind i Østerbyen og aktiviteterne herunder. Forandringer tager tid for at manifestere sig, hvorfor det endnu ikke er muligt at undersøge kausale sammenhænge mellem indsatsens aktiviteter og udviklingen blandt målgruppen. Dog giver denne evaluering en indikation af, hvorvidt indsatsen har en positiv indvirkning samt opmærksomhedspunkter til det videre arbejde.

Undersøgelsen er baseret på 9 kvalitative interview med indsatsens målgruppe, medarbejdere og samarbejdspartnere samt kvantitative data herunder registerudtræk for målgruppen og registreringer i indsatsens. Ydermere bygger undersøgelsen på foregående evaluering af indsatsen fra 2020 samt MedVind i Østerbyens Baseline datarapport fra 2023.

Læsevejledning

Nærværende rapport er struktureret således, at der først introduceres kort til fritidsjobindsatsen og dennes indhold (**kapitel 1**). Næste kapitel præsenterer evaluerings struktur og indhold samt datagrundlag (**kapitel 2**). Herefter følger et samlende kapitel for undersøgelsens hovedkonklusioner (**kapitel 3**).

I det efterfølgende er rapporten struktureret omkring fritidsjobindsatsens forandringsteori. I **kapitel 4** formidles status på indsatsen konkrete aktiviteter. Herefter ses der nærmere på indsatsens resultater. Først undersøges arbejdet omkring indsatsens struktur i **kapitel 5** og dernæst støtten fra ressourcer og samarbejdspartnere i **kapitel 6**. I **kapitel 7** gives status på etableringen af fritidsjobs. Afslutningsvist undersøges indsatsens virkninger på målgruppens udvikling herunder deres motivation og kompetencer til at få og fastholde fritidsjob i **kapitel 8**.

Af **kapitel 9** fremgår indsatsen forandringsteori.

Om Fritidsjobindsatsen



Fritidsjob som vej gennem uddannelse og ind i beskæftigelse

Visionen i MedVind er, at "Alle børn og unge i Østerbyen finder vej gennem uddannelse og ind i beskæftigelse i 2030". Fritidsjobindsatsen søger at bidrage til denne vision ved at flere børn og unge ansættes i fritidsjobs. Tidlig tilknytning til arbejdsmarkedet gennem fritidsjob kan ifølge forskning være et væsentlig bidrag til at realisere denne vision. Således har unge op til 3 gange højere sandsynlighed for at være i job som 25-29 årige, hvis de har haft et fritidsjob. Fritidsjob styrker herudover bl.a. de unges ansvarlighed, selvtillid, økonomiske sans, sociale og relationelle kompetencer¹.

Fritidsjobindsatsen i Østerbyen består af 4 faste aktiviteter:

- Åben vejledning på skolerne
- Fritidsjobkørekortet
- De praktiske træningsbaner
- Fritidsjobmessen

En beskrivelse af disse faste og konkrete aktiviteter præsenteres på denne og næste side.

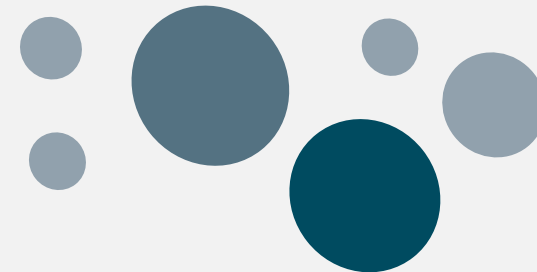
Herudover indgår mere håndholdte aktiviteter ligeledes på baggrund af individuelle behov hos enkelte unge i målgruppen. Foruden disse aktiviteter er et stort fokus i indsatsen på det opsøgende arbejde gennem synlighed på sociale medier, møder og messer med samarbejdspartnere, arbejdsgivere, unge og deres forældre (Energisens folkemøde, Dit Karrievalg, Østerbydagen m.m.).

Åben vejledning på skolerne

Den åbne vejledning på skolerne består i praksis af synlig tilstedeværelse af en fritidsjobkonsulent i et fast tidsrum på de 3 skoler i Østerbyen – Præstegårdsskolen, Bakkeskolen og Kvaglundskolen. Her kan de unge henvende sig til fritidsjobkonsulenten og modtage en fleksibel håndholdt indsats i form af hjælp til at skrive eller aflevere ansøgning, træning til jobsamtale, vejledning og forventningsafstemme omkring arbejdskultur og andre ting, som kan være en udfordring for de unge i jagten på et fritidsjob. Ydermere får fritidsjobkonsulenten et nært samarbejde med skolens personale, der sammen med fritidsjobkonsulenten bidrager til at rekruttere de unge, som har gavn af en håndholdt indsats.

"Åben vejledning på skolerne"- konceptet, er en del af projektet gennem Den A.P. Møllerske støttestiftelse og deres 4 udvalgte folkeskoler. Her er det baggrunden, at man via tilstedeværelsen gør Fritidsjobindsatsen til et tilbud til alle unge på skolerne, hvor man via vejledning kan hjælpe mange unge, samt at man den vej kan spotte og rekrutterer de unge, som har gavn af en håndholdt indsats.

Denne tankegang har vi overført til indsatsen i Østerbyen [...]"
- Projektleder, opstarts- og fritidsjobkonsulenter



5 ¹Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. Unge og fritidsjob – Indsats i kommunale

uegenheder: https://star.dk/media/15419/inspirationshaefte_fritidsjobs.pdf

Om Fritidsjobindsatsen (fortsat)



Fritidsjobkørekortet

Fritidsjobkørekortet er et undervisningsforløb, der skal klæde unge på til at få et fritidsjob. De unge får blandt andet indsigt i de skrevne og uskrevne regler på en arbejdsplads, kendskab til de generelle krav, der stilles til den unge fra virksomhederne, kendskab til de mange forskellige typer af fritidsjob. Dertil støttes de unge i at finde netop det fritidsjob, der matcher deres kompetencer.

Fritidsjobkørekortet er opdelt i hhv. modul 1 og modul 2.

- 1. modul: Kendskab til indsatsen, kendskab til muligheder for fritidsjob (besøg af arbejdsgiver), regler og rettigheder, hvordan laver man en ansøgning.
- 2. modul: Fokus på hvad der giver værdi for arbejdsgiver samt klæde de unge på til at kunne varetage et job fx oprettelse af MitID, hvad forventer arbejdsgiver af dem (besøg af arbejdsgiver), besøg af rollemodeller m.m..

De praktiske træningsbaner (lommepengejobs)

Aktiviteten er målrettet de unge i målgruppen, der endnu ikke har alderen til at varetage et fritidsjob eller unge, der har brug for en træningsbane inden, de kan tilbydes job hos en arbejdsgiver.

Man fokuserer her på eleverne fra 7. til og med 9. klasse af to årsager. Der var på opstartstidspunktet ingen kommunal forsikringsmulighed for elever under 7. klasse, og det ønskedes ikke, at det skulle være et forældreansvar. Dertil ville der med yngre elever være lang tid fra træningsbanerne til, at de vil kunne hjælpes ud i et egentligt fritidsjob grundet deres alder.

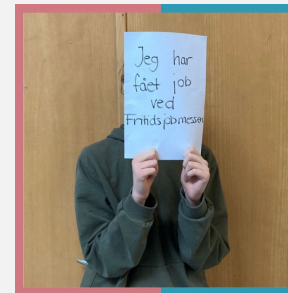
Indsatsen samarbejder med boligselskaberne Ungdomsbo, DAB og foreningen SEPE omkring træningsbanerne. Arbejdsopgaverne kan bl.a. inkludere rengøring af trappeopgange, administrative arbejdsopgaver, herunder lave navneskilte, omdeling af blade/informationer i beboernes postkasser samt udendørs arbejdsopgaver som vedligeholdelse, feje i cykelrum, samle papir med en snapper, samle affald efter hækketklipping, luge ukrudt, fjerne sne mv.

Fritidsjobmessen

Som en del af indsatsen afholdes årligt en fritidsjobmesse i kommunen i marts/april. Messen består af en lang række arbejdsgivere, der møder op for at vise deres arbejdsplads frem for de unge. Formålet med messerne er:

- At sætte fokus på muligheden for ansættelse af fritidsjobbere til virksomheder.
- Hjælpe virksomheder med rekruttering af fritidsjobbere.
- Give de unge mulighed for at få kendskab til og søge job hos flere virksomheder på en gang.

Indsatsen sætter ifm. messen særligt fokus på at få de unge, som snart afslutter 9. klasse, ud på arbejdsmarkedet. Bla. har man løbende dialog med virksomhederne om at ansætte afgangselever allerede efter messen og bruge de næste måneder på oplæring, så de er klar til 1. juli, hvor de har afsluttet folkeskolen og i henhold til arbejdsmiljø og arbejdstidsreglerne kan varetage de opgaver, som arbejdsgiverne efterspørger.



KAPITEL 2

Om evalueringen



Evalueringens struktur og indhold



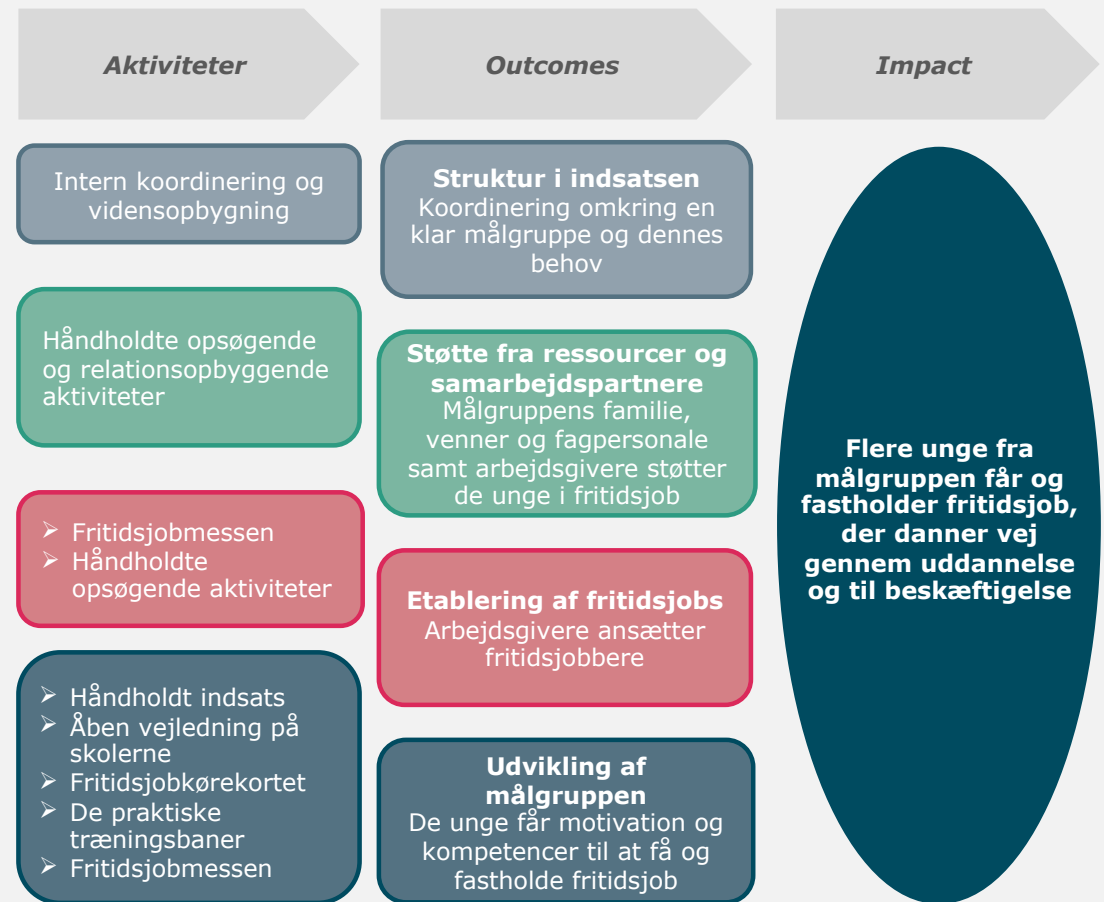
Evalueringen af Fritidsjobindsatsen i MedVind i Østerbyen følger op på en forandringsteori opstillet i samarbejde med Moos-Bjerre ifm. indsatsens etablering (forandringsteorien er opsummeres i figuren til højre og kan ses i fuldt format til sidst i rapporten kapitel 9). Evalueringen er tilrettelagt som et 2023 nedslag og status på indsatsens resultater/outcomes.

Som illustreret i figuren til højre består indsatsens forandringsteori af en række aktiviteter, hvoraf 4 er konkrete aktiviteter, mens resten er af håndholdt og opsøgende karakter. Disse aktiviteter søger at understøtte 4 outcomes: 1) Struktur i indsatsen, 2) Støtte fra ressourcer og samarbejdspartnere, 3) Etablering af fritidsjob og 4) Udvikling af målgruppen. Alle med formål om at flere unge fra målgruppen får og fastholder fritidsjob, der danner vej gennem uddannelse og i beskæftigelse.

Næste **kapitel (3)** giver et overblik over evalueringens hovedkonklusioner. I det følgende behandles først indsatsens 4 konkrete aktiviteter i **kapitel 4**. Herefter ses der nærmere på indsatsens outcomes:

- ❖ Først evalueres indsatsens arbejde omkring struktur i indsatsen herunder med målgrupper og behov i **kapitel 5**.
- ❖ Dernæst ses nærmere på støtten fra ressourcer og samarbejdspartnere herunder forældre og familie, venner og fællesskaber, arbejdsgivere samt øvrige samarbejdspartnere i kommunen i **kapitel 6**.
- ❖ **I Kapitel 7** evalueres etableringen af fritidsjobs.
- ❖ Afslutningsvist undersøges indsatsens virkninger på målgruppens udvikling herunder deres motivation og kompetencer til at få og fastholde fritidsjob i **kapitel 8**.

Evaluering undersøger ikke indsatsens langsigtede impact på målgruppens tilknytning til arbejdsmarkedet og uddannelse, karakterer, kriminalitet og andel på offentligforsørgelse, da det vurderes, at det endnu er for tidligt at undersøge denne type virkninger.



Evalueringens datagrundlag



Mixed-methods tilgang til evaluering af Fritidsjobindsatsen

Undersøgelsens resultater hviler på et datagrundlag, indsamlet og bearbejdet gennem en mixed-methods tilgang. Med undersøgelsens kvantitative data herunder registerbaserede og andre registreringer fra indsatsen afdækkes bl.a. andelen af målgruppen i fritidsjob samt kortlægning af aktiviteter i indsatsen. Hertil bygger evalueringen på 9 kvalitative interviews med unge, arbejdsgivere, en uddannelsesvejleder, fritids- og opstartskonsulenter samt indsatsens projektleder, der går i dybden med oplevede virkninger af indsatsen. Dette giver undersøgelsen en dybere forståelse og udsagnskraft om status på indsatsen. Ydermere bygger undersøgelsen på foregående evaluering af indsatsen fra 2020 samt MedVind i Østerbyens Baseline datarapport fra 2023.



Kvantitative datakilder

De kvantitative data består af:

- ❖ Registerbaserede udtræk fra skoleområdets database Tabulex Tea. Herved belyses andelen af 7.-9. klasses elever i fritidsjob
- ❖ Registreringer i indsatsen herunder udtræk fra det kommunale fagsystem facit på unge tilknyttet indsatsen.
- ❖ Survey blandt 45 skoleelever ved opstart i indsatsen.

Registreringer i indsatsen, der kan benyttes til at monitorere virkninger af indsatsens aktiviteter, er først intensiveret for nyligt, hvorfor der på nuværende tidspunkt er relativt få data på målgruppen.



Kvalitative interviews

De kvalitative data består af:

- ❖ 3 kvalitative semistrukturerede interviews af 30 minutters varighed med unge i den håndholdte indsats, der sætter fokus på de unges oplevelse af indsatsen og det at have fritidsjob.
- ❖ 2 interviews af 40 minutters varighed foretaget telefonisk med arbejdsgivere og en uddannelsesvejleder med formål om indblik i samarbejdspartneres syn på indsatsen.
- ❖ 2 Længere interviews af 60-90 minutters varighed er ydermere gennemført med medarbejdere i indsatsen herunder opstarts- og fritidsjobkonsulenter samt projektleder. Her har formålet været at afdække processen omkring indsatsen og hvilke initiativer, der arbejdes med for at opfylde indsatsens målsætninger.

KAPITEL 3

Hovedkonklusioner



Hovedkonklusioner



Aktiviteter s. 14-18

(1) Aktiviteter er i gang ovenpå Corona-pandemien

I 2023 er indsatsen godt i gang ovenpå pandemien og man er lykkedes med udrulningen af størstedelen af indsatsens aktiviteter, der var begrænsede under nedlukningerne.

(2) Tilfredshed med den åbne vejledning på skolerne

Både unge, indsatsens medarbejdere og en uddannelsesvejleder udtrykker at aktiviteten lykkes godt og fremhæver den åbne vejledning som værende af særlig stor værdi og støtte for de unge. 448 vejledninger er udført i perioden.

(3) 400 unge og 30 arbejdsgivere på fritidsjobmessen i 2023

En interviewet arbejdsgiver og indsatsens medarbejdere udtrykker stor entusiasme omkring fritidsjobmessen, der hvert år er vokset i størrelse.

(4) Deltagelse i fritidsjobkøreortet overgår målsætninger

Aktuelt ligger deltagelsen for både modul 1 og 2 nært de 100% for hhv. 7.- og 8. klasse på de 3 skoler, da fritidsjobkøreortet indgår som en del af den faste undervisning. Aktiviteten møder således målsætningen på modul 1 og overgår denne på modul 2.

(5) Begrænset tilslutning til De praktiske træningsbaner

Modsat indsatsens andre aktiviteter har de praktiske træningsbaner lidt under manglende tilslutning fra de unge, der særligt forklares med medarbejderudskiftninger hos samarbejdspartnere i klubberne. Det fremstår dog fortsat vigtigt at arbejde med alternative jobmuligheder til den yngre del af målgruppen, som har svært ved at finde fritidsjob af andre veje.

(6) Ros til indsatsens fokus på relationsopbygning og fleksibilitet

Indsatsens evne til at imødekomme den enkeltes behov gennem fortrolige en-til-en-relationer fremhæves af uddannelsesvejleder, indsatsens medarbejdere og de unge som en styrke ved indsatsen.

Struktur i indsatsen s. 19-21

(7) Der er etableret en fælles intuitiv forståelse af målgruppen

Af interviews fremstår det, at indsatsens medarbejdere og samarbejdspartnere har en fælles intuitiv forståelse af indsatsens målgruppe som værende: unge i aldersgruppen 13-19 år med behov for hjælp og adresse eller folkeskole i postnummeret 6705. Man har ikke foretaget yderligere prioritering og præcisering af målgruppen, da det er vurderet, at man ikke er i en situation, hvor det har været nødvendigt af hensyn til ressourcer.

(8) Synergi mellem de to fritidsjobsindsatser

Da indsatsen i Østerbyen er forankret med fritidsjobindsatsen "Energi til mere" støttet af Den A.P. Møllerske Støttefond, der har en anden målgruppe, fremstår det at en sammensmeltning opstår på visse punkter. Dette bidrager ifølge indsatsens medarbejdere til synergier mellem indsatserne, der bidrager positivt til indsatsen. Et opmærksomhedspunkt kan her være, at der fortsat sættes særligt fokus på de unikke behov i Østerbyen, som adskiller sig fra målgruppen i "Energi til mere".

(9) Differentierede behov imødekommes af håndholdte indsatser

På baggrund af interviews med indsatsens medarbejdere fremstår målgruppens behov relativt differentierede. Flexibiliteten i håndholdte indsatser gør det muligt at understøtte den enkeltes specifikke behov.

(10) Tilfredshed med løbende ad-hoc koordinering og opfølgning

Det fremgår af interviews med virksomheder og uddannelsesvejleder, at koordineringen og opfølgning omkring de unges behov med samarbejdspartnere foregår løbende gennem uformelle samtaler, når en konkret situation eller et behov opstår hos virksomheden eller på skolen. Blandt de interviewede samarbejdspartnere er der stor tilfredshed hermed.

Hovedkonklusioner (fortsat)

Støtte fra ressourcer og samarbejdspartnere s. 22-29

(11) De unges familier deltager kun minimalt i indsatsen

De unges familier deltager minimalt i indsatsens aktiviteter. På baggrund af interviews med indsatsens medarbejdere opfattes dette dog ikke som et tydeligt problem, da familierne herudover bakker op om de unges ansættelse i fritidsjob.

(12) De unges venner ser med stor begejstring på fritidsjob

De interviewede unge fortæller, at deres fritidsjob er noget, de er meget stolte over, og som de ønsker at vise frem overfor deres venner, ligesom de unge fritidsjobbere oplever sig selv som en ressource og inspiration for andre unge.

(13) De interviewede arbejdsgivere ser værdi i fritidsjobbere

De interviewede arbejdsgivere udtrykker, at fritidsjob har fordele for både virksomheden og de unge. Virksomhederne oplever bl.a., at de får god energi, lokal forankring, en fleksibel- og potentiel fremtidig arbejdskraft.

(14) Fritidsjob kan være vejen til en læreplads og flere faglærte

Der er mangel på flere former for faglært arbejdskraft. I den sammenhæng peger en virksomhed og fritidsjobsindsatsens medarbejdere på, at fritidsjobindsatsen netop har et stort potentiale for at introducere de unge til faglærte jobs. Grundet tilbageholdenhed i flere brancher og lovgivning er potentialet dog svært at realisere.

(15) De unge oplever at få feedback gennem gode relationer til ledere

De unge peger i interviews på, at de føler sig trygge på deres arbejdsplads, og at de kan snakke med deres chef eller ledende kollegaer omkring feedback på deres arbejde og ikke-arbejdsrelaterede emner.

(16) Interviews indikerer kendskab til indsatsen fra samarbejdspartnere

Interviews indikerer at samarbejdspartnere på skoler og andre steder i kommunen har kendskab og en god relation til indsatsen, ligesom 25% af de unge registreret i indsatsen er henvist af personale på skolen.

Etablering af fritidsjob s. 30-32

(17) Indsatsen og samarbejdet med kommunen letter rekrutteringen

1 af de 2 interviewede arbejdsgivere udtrykker, at de oplever det at have én indgang til hjælp ifm. rekruttering i kommunen letter deres rekruttering, således de ikke skal have kontakt til flere personer ifm. forskellige stillinger. Dog oplever den anden virksomhed ikke at få hjælp fra kommunen ifm. rekruttering.

(18) Stor kontaktflade til potentielle arbejdsgivere

Man i projektperioden haft løbende kontakt med 414 virksomheder omkring muligheden for at beskæftige fritidsjobbere, hvoraf flere kontakter har resulteret i jobs til indsatsens unge. Dertil er der oprettet flere faste aftaler med arbejdsgivere, som regelmæssigt kontakter eller kan kontaktes af indsatsen ifm. ledige stillinger og -fritidsjobbere.

(19) Lovgivningen og tilbageholdenhed i flere brancher begrænser den yngre målgruppes muligheder for fritidsjob

Både virksomheder og indsatsens medarbejdere peger på, at lovgivning særligt begrænser den yngre målgruppe bl.a. grundet uoverensstemmelser mellem denne og overenskomster omkring fritidsjobbere i folkeskolealderen. Derudover er flere brancher tilbageholdne overfor at ansatte de fritidsjobbere. Det skyldes særligt interne regler og krav om forudgående kompetencer og aldersbestemmelser.

Hovedkonklusioner (fortsat)

Udvikling af målgruppen s. 33-35

(20) 65% af unge aktive i indsatsen har efterfølgende fået job

Aktuelt har 65% af de 107 unge, der har været aktive i indsatsen i projektperioden, efterfølgende fået fritidsjob.

(21) De interviewede unge vurderer, at de har fået kompetencer til at søge fritidsjob på egen hånd i fremtiden

De unge fremhæver specielt erfaringen i at have været igennem jobsøgningsprocessen med støtte fra den håndholdte indsats som noget, der vil hjælpe dem næste gang, de skal søge job.

(22) Relevans af indsatsen for en større målgruppe

Den støtte som den håndholdte indsats tilfører de unge fremhæves ligeledes af en uddannelsesvejleder, der påpeger at også ældre unge end indsatsens målgruppe har brug for den type støtte.

(23) Fritidsjobbere oplever større kompetence til at fastholde fritidsjob

De interviewede unge fritidsjobbere peger alle på, at de med tiden føler sig mere tilpas i fritidsjob og hellere vil have et fritidsjob end ikke.

(24) Målgruppen fremstår motiverede for at få et fritidsjob

De unge fremhæver stor efterspørgsel på fritidsjob blandt deres venner, samt at de er motiveret af særligt penge, frihed og selvstændighed. Dertil svarer blot 6% af de registrerede unge i indsatsen, at de føler sig tvunget til at tage et fritidsjob eller ikke kan se meningen med et fritidsjob.

(25) Størstedelen af de unge fastholder deres job

Blot 16 ud af de 69 unge, der har fået fritidsjob med hjælp fra indsatsen, har skiftet job i perioden. Dette indikerer således, at de unge både er motiveret for og konkret fastholdes i beskæftigelse.

Udvikling af målgruppen s. 36-38

(26) Fritidsjobbere oplever at fritidsjob gavner dem på flere områder

De unge fremhæver en række kompetencer, som de har fået gennem deres fritidsjob, de mener gavner deres skolearbejde og fremtid på arbejdsmarkedet bl.a. disciplin, ansvarlighed, selvstændighed og menneskelig kontakt.

(27) De unge opleves at have forståelse for, hvad det kræver at have et fritidsjob

De unge fritidsjobbere, der er interviewet ifm. denne evaluering fremstår meget opmærksomme på, hvad arbejdsgiverne forventer af dem. De fremhæver bl.a. punktlighed, godt humør, samarbejde og evnen til at omgås andre mennesker, som ting arbejdsgiverne forventer af dem

(28) Progressionsmål for andelen af 7.-9. klasser i fritidsjob fremstår realistiske at realisere

I 2022 er Bakkeskolen foran progressionsmålet på 31% for 2022 med 33%, mens Kvaglundskolen placerer sig lige under målet med 28% i fritidsjob. Præstegårdsskolen ligger væsentligt under målet med 21%. På tværs af perioden fra 2019 til 2022 har både Kvaglundskolen og Bakkeskolen gennemgået en positiv udvikling, mens Præstegårdsskolen modsat har gennemgået en negativ udvikling - dog fra et højere niveau i 2019 sammenlignet med de to andre skoler. Dertil var en stor del af de unge på Præstegårdsskolen ansat i en virksomhed, som mellem 2021 og 2022 automatiserede deres lager, hvilket førte til en større reduktion i antallet af ansatte fritidsjobbere.

Udviklingen i andelen af 7.-9. klasser i fritidsjob indikerer, at progressionsmålene på hhv. 35% i 2026 og 40% i 2030 er realistiske for alle 3 skoler om end, der kræves en indsats for at stabilisere andelen i fritidsjob.

KAPITEL 4

Aktiviteter



Overordnet status på indsatsens aktiviteter



Aktiviteter er i gang ovenpå Corona-pandemien

Ifm. evalueringen af Fritidsjobindsatsen i 2020 var den altoverskyggende udfordring for indsatsen, de begrænsninger som Corona-pandemien placerede på indsatsens forskellige aktiviteter. Således var flere af indsatsens aktiviteter på daværende tidspunkt ikke rullet ud.

"Det hele er besværliggjort, ligesom i resten af verden, på grund af Corona. Det har ikke været så nemt at mødes. Vi har haft et enkelt videomøde, men det er svært, når man ikke kan se hvem der snakker."

- Arbejdsgiver (citat fra 2020-evalueringen)

Der har ovenpå nedlukningen været et stort fokus i indsatsen på at være synlige, tilstede og opsøgende overfor potentielle samarbejdspartnere for at skabe tilbud til de unge (jf. forandringsteorien).

"Vi skulle lige bryde muren ned, folk kendte ikke til vores indsatser i begyndelsen, men nu hvor vi har mange samarbejdspartnere, der kan tale godt for os, er det nemmere. Nu er det sådan, at skolerne spørger, om vi har lyst til at deltage"

- Projektleder, opstarts- og fritidsjobkonsulenter

Indsatsens medarbejdere peger dog nu i 2023 på, at indsatsen er godt i gang ovenpå pandemien og man er lykkedes med udrulningen af størstedelen af indsatsens aktiviteter.

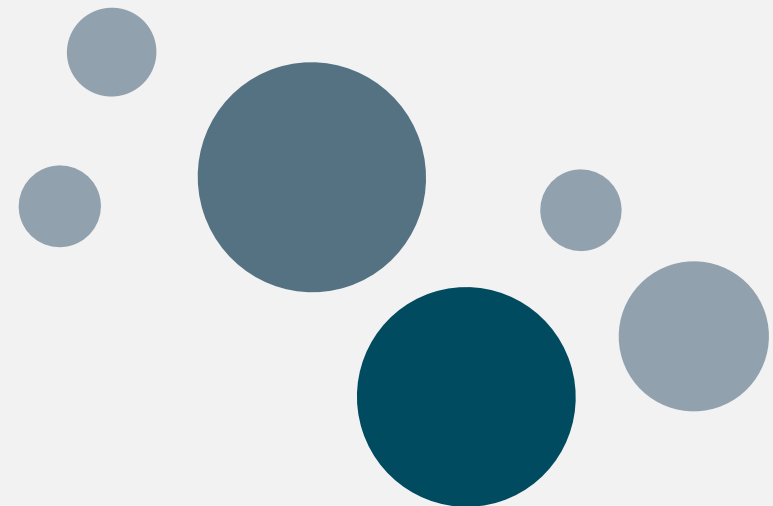
"Den der sneboldeffekt kommer nu, det kan vi mærke. Bl.a. er der noget workshop med hvilke værdier, der skal være på en af de 3 skoler i Østerbyen, og det er [fritidsjobkonsulenten] inviteret med. Han bliver også inviteret til Teams-møder, så nu kan vi mærke, at nu er relationen derude, og vi bliver indtænkt, men det har taget noget tid."

- Projektleder, opstarts- og fritidsjobkonsulenter

Pandemien har dog også efter alle restriktioner blev ophævet haft følgerne på indsatsen og udfordret særligt medarbejderne heri.

Corona er forhistorien på hele projektet. Der var været meget igangsættelse, og samtidig har der også været en del udskiftning. Der har været en Corona-træthed, fordi man har igangsat noget, og så lukker man det. Så meget af 2020 og 2021 blev brugt på at snakke og ikke eksekvere vores indsatser. Der er meget, og det har været en lang rejse. Vores projektleder stoppede også af den årsag. Det kan også være et efterslæb lidt.

- Projektleder, opstarts- og fritidsjobkonsulenter



Åben vejledning og fritidsjobmesse



Tilfredshed med den åbne vejledning på skolerne

I projektbeskrivelsen fremhæves det, at det er centralt, at fritidsjobmedarbejderne er tilgængelig i de arenaer/områder, hvor unge færdes. Tilstedeværelse er afprøvet forskellige steder som fx klubber, Bydelsprojektet 3i1, men man har kunne konstatere at tilstedeværelsen på skolerne er det, som giver bedst synlighed og kontakt med de unge.

Både unge, indsatsens medarbejdere og en uddannelsesvejleder udtrykker at aktiviteten lykkes godt og fremhæver den åbne vejledning som værende af særlig stor værdi og støtte for de unge.

"Der er nogle fra min klasse, som ikke kan finde job, og som også er blevet fyret et par gange. Jeg tror ikke de har fået så meget hjælp af [fritidsjobkonsulenten] som mig. Jeg var også på hel bar bund inden [fritidsjobkonsulenten] hjalp mig."

- Fritidsjobber

"Det vil være katastrofalt at fjerne den (indsatsen). Det er en livslinje for at komme ud på arbejdsmarkedet."

- Uddannelsesvejleder

448

åbne vejledninger er udført med unge i Østerbyen som en del af den håndholdte indsats.

Dertil udtrykker uddannelsesvejlederen og de unge ligeledes, at de opfatter aktiviteten som tilstede og tilgængelig, der hvor de unge er.

" [Fritidsjobkonsulenten] spørger folk, om de har brug for hjælp, og alle har hans nummer. Så han er nem at få fat i."

- Fritidsjobber

"[...] de er meget aktive også på nettet, og der hvor de unge færdes. Mange af de unge jeg snakker med følger dem på instagram [...] De ved hvem de skal ringe til."

- Uddannelsesvejleder

400 unge og 30 arbejdsgivere på fritidsjobmessen i 2023

En interviewet arbejdsgiver og indsatsens medarbejdere udtrykker stor entusiasme omkring fritidsjobmessen, der hvert år er vokset i størrelse.

Messen er afholdt de seneste 2 år og gentages igen i 2023 fredag d. 15.03.24. I 2023 deltog 400 unge og 30 arbejdsgivere. I 2022 deltog til sammenligning 300 unge.

Vi har været til den messe en gang om året i forhold til fritidsjob. Det ligger også på et godt tidspunkt i forhold til, hvornår vi skal søge.

- Arbejdsgiver

FRITIDSJOBMESSE

2023

30 stande

400 unge

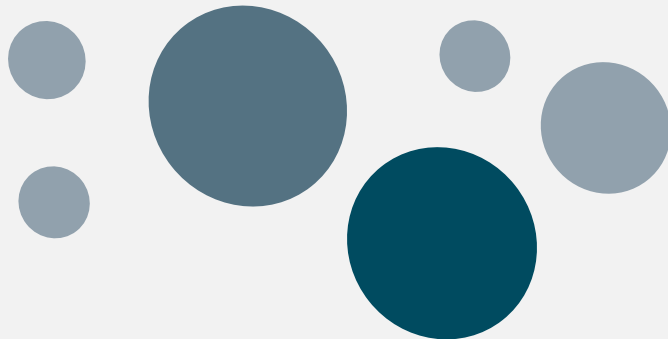
Fritidsjobkørekort og de praktiske træningsbaner



Deltagelse i fritidsjobkørekortet overgår målsætninger

Succeskriterierne for fritidsjobkørekortet er, 1) at alle elever på de tre skoler i det udsatte boligområde gennemfører første modul af fritidsjobkørekortet, samt 2) at 50% af eleverne i enten 7., 8. eller 9. klasse på de 3 udsatte skoler erhverver sig modul 2 af fritidsjobkørekortet.

For at opnå dette er der indgået aftaler med de 3 skoler om, at fritidsjobkørekortet afholdes på skolerne i første ½ år af skoleåret. 1. modul (en dag frem til middag) i 7. klasse og 2. modul (1 dag frem til middag) i 8. klasse. Aktuelt ligger deltagelsen for både modul 1 og 2 nært de 100% for hhv. 7.- og 8. klasse på de 3 skoler, da fritidsjobkørekortet indgår som en del af den faste undervisning. Manglende deltagelse skyldes således gængse fraværsårsager som sygdom, fridage mv..



Lille tilslutninger til De praktiske træningsbaner (lommepegejob)

Modsat indsatsens andre aktiviteter har de praktiske træningsbaner lidt under manglende tilslutning fra de unge, der særligt forklares med medarbejderudskiftninger hos samarbejdspartnere i klubberne.

"[...] det har vi svært ved at lykkes med [...] Issuet er, at vi ikke kan få de unge med. Der er ikke nogen unge, der vil have det. Under Corona mistede klubberne en masse unge, og nogle klubber mistede deres nøglearbejdere. Det er det personorienterede, der gjorde, at vi kunne finde de unge, men vi er ikke lykkedes ordentligt med det, og det har været svært at løfte. Vi har prøvet at kigge efter, hvad andre gør. De giver ofte en god løn. Vi har prøvet, men det gik ikke. Vi skal bl.a. have klubmedarbejdere på banen."

- Projektleder, opstarts- og fritidsjobkonsulenter

Man arbejder fortsat videre med aktiviteten og initiativer til at tiltrække flere børn og unge til træningsbanerne i efteråret 2023. Indsatsens medarbejdere er dog ikke optimistiske omkring aktivitetens succes og tvivler på, at den vil lykkes. Det fremstår dog fortsat vigtigt at arbejde med alternative jobmuligheder til den yngre del af målgruppen, som har svært ved at finde fritidsjob af andre veje, da arbejdsgivere i højere grad efterspørge ældre unge.

Indsatsens aktiviteter generelt



Fritidsjobkonsulenter danner fortrolige relationer

Både de unge, indsatsens medarbejdere og samarbejdspartnere på skolerne fremhæver den nære en-til-en-relation mellem fritidsjobkonsulenterne og de unge som en stor styrke for indsatsen.

"Jeg kan relatere meget til de unge. Jeg er fra samme omgivelser [...] Nogle af de unge føler derfor, at det bliver familiært, og at de nemt kan snakke med mig. De føler ikke, at det er et specialtilbud, de føler bare, de kan komme til mig."

- Projektleder, opstarts- og fritidsjobkonsulenter

Dertil fremstår det som en styrke i indsatsen, at indsatsens medarbejdere af de unge ikke opfattes som en myndighed, hvilket skaber rum for fortrolighed og tillid.

"Vi arbejder for kommunen, men fremstår ikke som sagsbehandlere. Vi er et frivilligt tilbud, så vi er ikke så farlige at snakke med. Vi er en kontaktperson, som ikke er farlig."

- Projektleder, opstarts- og fritidsjobkonsulenter

Tilgængelighed og fleksibilitet overfor de unge og deres individuelle behov

Indsatsens fokus på det individuelle behov fremhæves som en særlig styrke ved indsatsen, der i høj grad bidrager til de unges mulighed for at blive ansat i og fastholde fritidsjob.

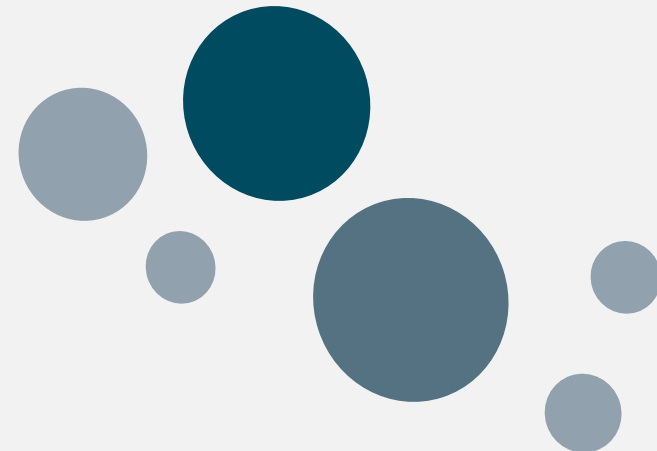
"[...] vores store styrke er, at vi tilpasser indsatsen til de unge og starter der, hvor de er."

- Projektleder, opstarts- og fritidsjobkonsulenter

Ydermere fremhæver de unge selv, at de oplever en tryghed i, at de altid kan kontakte fritidsjobkonsulenten med spørgsmål, og de altid ved, hvordan de skal få fat i konsulenten, om det er på skolen eller mobilen.

" [Fritidsjobkonsulenten] spørger folk, om de har brug for hjælp, og alle har hans nummer. Så han er nem at få fat i."

- Fritidsjobber



KAPITEL 5

Struktur i indsatsen



Beskrivelse af målgruppen

Fælles intuitiv forståelse af målgruppen

En central målsætning i forandringsteorien er en tydelig målgruppe definition. Af interviews med indsatsens projektleder, fritids- og opstartskonsulenter fremstår det, at indsatsens medarbejdere har en fælles intuitiv forståelse af målgruppe.

"Vores målgruppe er unge fra 7.-9. klasse samt unge i alderen 13-19 år. Enten skal du gå i folkeskole [på en af de 3 skoler] eller have adresse i 6705."

- Projektleder, opstarts- og fritidsjobkonsulenter

"Bor man i Østerbyen [...] er ressourcestærk, er man ikke en del af målgruppen. Så det er de udsatte, der ikke har job, som er en del af det."

- Projektleder, opstarts- og fritidsjobkonsulenter

Det samme fremstår på baggrund af interviews med en uddannelsesvejleder og virksomheder at gøre sig gældende blandt indsatsens samarbejdspartnere, der fremhæver sammenlignelige karakteristika, men samtidig udtrykker, at de opfatter, at de altid kan henvende sig til indsatsen og få afklaret, hvorvidt en unge passer til indsatsen.

"Det [målgruppen] er tydeligt. Jeg ved at målgruppen er vores unge i folkeskolen og op til det 18. år. Jeg ringer ofte også bare og spørger, om det er noget, de kan hjælpe med. Så kan de evt. henvise videre. Jeg er ikke tvivl om, at dem på præstegårdsskolen skal jeg kontakte fritidsjobkonsulenten om."

- Uddannelsesvejleder

Ikke behov for yderligere prioritering af målgruppen

På linje med evalueringen fra 2020 har indsatsens interessenter en fælles intuitiv forståelse af målgruppen som defineret ved et behov for hjælp, skolegang på en af de tre skoler eller postnummer 6705 og aldersspændet 13-19 år. Ifølge indsatsens medarbejdere har det ikke været nødvendigt at prioritere yderligere i målgruppen.

"[...] hvis de mener, de har brug for hjælp, så hjælper vi dem og vurderer hvilke kompetencer, de har. Vi er ikke i en situation, hvor der kommer så mange unge, at vi er nødt til at prioritere. Så dem der har behov for hjælp, de får hjælp."

- Projektleder, opstarts- og fritidsjobkonsulenter

Synergi mellem de to fritidsjobsindsatser i Esbjerg Kommune

Da indsatsen i Østerbyen er forankret med fritidsjobindsatsen "Energi til mere" støttet af Den A.P. Møllerske Støttefond, der har en anden målgruppe, fremstår det at en sammensmeltning opstår på visse punkter. Dette bidrager til synergier mellem indsatserne, der opfattes at bidrage positivt til begge indsatser

"Jeg ser det som én samlet indsats. Vi ser os som en helhed."

- Projektleder, opstarts- og fritidsjobkonsulenter

Gennem en fast håndholdt indsats på de 3 folkeskoler (Præstegårdsskolen, Bakkeskolen og Kvaglundsskolen) i Østerbyen sætter indsatsen dog et særligt fokus på udsatte unge i Østerbyen 6705. Dette inkluderer bl.a. åben vejledning og opsøgende aktiviteter i lokalmiljøet ved en fast tilknyttet fritidsjobkonsulent.

Opfølgning og koordinering omkring målgruppens behov



Forskelle i målgruppens behov imødekommes af håndholdte indsatser

En målsætning i indsatsens forandringsteori består af en solid forståelse for målgruppens behov.

På baggrund af interviews med indsatsens medarbejdere fremstår målgruppens behov relativt differentierede.

"Vi tilpasser indsatsen til den unge. Vi kigger på, hvad den unge har brug for og skræddersyer pakken til den unge."

- Projektleder, opstarts- og fritidsjobkonsulenter

Derfor fremhæves de håndholdte aktiviteter ligeledes, som en af indsatsens helt store styrker, da denne netop gør det muligt at møde den enkelte unge i øjenhøjde og understøtte denne alt efter det specifikke behov. Modsat opleves der større udfordringer med tilslutningen til aktiviteter, der i højere grad er designede på forhånd.

En-til-en-relationer fungerer godt, men er sårbare ifm. udskiftninger

Indsatsens medarbejdere fremhæver ligeledes en-til-en relationen og den personorienterede tilgang, som særligt frugtbar i arbejdet med at fastholde og motivere målgruppen til fritidsjob.

"[Fritidsjobkonsulenten] er opmærksom på, hvad de unge har behov for."

- Projektleder, opstarts- og fritidsjobkonsulenter

Det er dog et opmærksomhedspunkt, at denne tilgang gør indsatsens ressourcer herunder kendskab og relation til de unge meget personbåret, hvilket kan udfordre indsatsen ved medarbejderudskiftning på sigt. Således har bl.a. dette være en udfordring for indsatsens aktivitet med praktiske træningsbaner.

"Under Corona mistede klubberne nogle af deres nøglearbejdere. Det var det personorienterede, der gjorde, at vi kunne finde de unge og efterfølgende har været svært at løfte."

- Projektleder, opstarts- og fritidsjobkonsulenter

Løbende ad-hoc koordinering og opfølgning

I forandringsteorien er ligeledes et fokus på løbende opfølgning og koordinering omkring indsatsens målsætninger og målgruppens behov.

"Vi har løbende statusmøder omkring, hvordan det går, og f.eks. hvilke unge vi har med. [...] vi hører, hvad folk har brug for sparring omkring. Så på den måde prøver vi at tune op og ned. Så når vi ved, hvad de unge har behov for, ved vi, hvordan vi skal tilpasse det."

- Projektleder, opstarts- og fritidsjobkonsulenter

Det fremgår af interviews med virksomheder og uddannelsesvejleder, at koordineringen og opfølgning omkring de unges behov med samarbejdspartnere foregår løbende gennem uformelle samtaler, når en konkret situation eller et behov opstår hos virksomheden eller på skolen. Blandt de interviewede samarbejdspartnere er der stor tilfredshed hermed.

"Man skriver en mail eller lige ringer. De er gode til at hjælpe med det, som opstår."

- Arbejdsgiver

"I opstarten var der møder, og vi fik forklaret, hvad det var. Nu er det løbende dialog. Jeg har ikke behov for at følge op. [...] Dem jeg henviser, får jeg tilbagemelding på."

- Uddannelsesvejleder

Princip om minimal registrering fraveget til fordel for bedre muligheder for opfølgning

Fra indsatsens start er der arbejdet med et princip om minimal registrering ud fra et ressourcehensyn. Man er efterfølgende begyndt at registrere bl.a. unge i fritidsjob, motivation, årsag til afbrydelse mv.. På nuværende tidspunkt er datamængden således relativt lille, men vil overtid vokse, således denne vil kunne benyttes som konkrete styringsværktøjer i udviklingen af indsatsen og oprettelse af målsætninger.

KAPITEL 6

Støtte fra ressourcer og samarbejdspartnere



Forældre og familie



Forældrekontrakten er svær af løfte

En målsætning for indsatsen er at skabe forståelse for den positive betydning af fritidsjob hos de unges forældre, således familien bakker op og støtter de unge i at søge og fastholde et fritidsjob. Dette er særligt vigtigt, da 78% af de registrerede unge i indsatsen angiver forældre, som deres vigtigste støtte ifm. fritidsjob.

Ifølge indsatsens medarbejdere er forældrekontakten en udfordring særligt i de udsatte områder, som man arbejder på at forbedre.

"Vi gør, hvad vi kan. Vi vil gerne gøre mere ift. forældrekontakt, men de dukker ikke op, især i de udsatte områder. Vi har også inviteret dem til at høre, hvad det vil sige at have fritidsjob, og der var nul tilmeldinger."

- Projektleder, opstarts- og fritidsjobkonsulenter

Lille forældredeltagelse udgør ikke en tydelig udfordring

På trods af den begrænsede aktive deltagelse fra de unges familier fremstår det ikke tydeligt at have betydning for antallet af unge tilknyttet indsatsen.

"Vi har kontakt til forældrene, og hos nogle har man en god kontakt og andre gange er det bare en godkendelse, og andre gange er det bare børnene, der henvender sig. Vi ved dog ikke, om vi ville få flere unge ind, hvis vi havde mere forældrekontakt."

- Projektleder, opstarts- og fritidsjobkonsulenter

Det opleves ligeledes, at der uafhængigt af den minimale aktive deltagelse fra forældre og familier er stor opbakning til de unge fra disse.

"[...] jeg tænker, at der er opbakning fra forældrenes side. De tager fat i mig og siger, at de gerne vil have kontakt."

- Projektleder, opstarts- og fritidsjobkonsulenter

Unge oplever opbakning til fritidsjob fra forældre og familie

Et lignende billede fremstår på baggrund af interviews med unge fritidsjobbere. Her bliver det fremhævet, at der er stor opbakning fra familien, ligesom en stor stolthed er forbundet med et fritidsjob. Billedet af en lille aktiv involvering fra forældre gentages dog ligeledes.

"Mine forældre er meget stolte af mig, fordi jeg selv tog initiativ. Jeg ville gerne tage ansvar og tjene mine egne penge og være selvstændig. Så jeg ikke skulle spørge min mor, hver gang jeg skulle have penge til at gå ud og spise."

- Fritidsjobber

"Mine forældre ville gerne have jeg fik et job, men de pressede mig ikke. De var meget glade for, at jeg havde et fritidsjob, men jeg skulle også passe min skole og min [basketball] træning. De ville stadig gerne give mig penge, hvis jeg havde brug for det."

- Fritidsjobber

Den lille deltagelse fra forældre understreger indsatsens relevans

Den store opbakning til omend mindre aktive deltagelse i de unges jagt på fritidsjob fra familiernes side fremhæves af samarbejdspartnere som en tydelige indikation af indsatsens vigtighed for de unge i Østerbyen.

"De unge her vil ikke være i stand til selv at søge. De kommer fra familier, som ikke er i arbejde. De har ikke en voksen, de kan spørge. Der tror jeg, det er en kæmpe støtte, at der er en voksen. Det giver tryghed [...] Det er en livslinje for at komme ud på arbejdsmarked. Jeg har tidligere rettet mange ansøgninger igennem. Det at tjene egne penge og kunne bidrage med økonomien giver luft i budgettet. Jeg har ikke mødt nogen der stiledede sig på bagben."

- Uddannelsesvejleder

Venner og fællesskaber



De unges venner ser med stor begejstring på fritidsjob

Unge venner og fællesskaber kan have stor betydning for de unges ønske om og motivation til at søge og fastholde et fritidsjob. Derfor er det vigtigt for indsatsens succes, at de unges venner bakker op og støtter de unge i at søge og fastholde et fritidsjob.

De unge selv fremhæver, at der er stor efterspørgsel og begejstring omkring det at have et fritidsjob.

“Vi er mange ungarbejdere, der hvor jeg arbejder, og mange af dem er mine venner. Alle jeg snakker med vil gerne arbejde der.”
- Fritidsjobber

“80% af mine venner har fritidsjob og resten prøver at finde et fritidsjob.”
- Fritidsjobber

Fritidsjob er noget, de unge er meget stolte over og ønsker at vise frem overfor deres venner, ligesom de unge fritidsjobbere oplever sig selv som en ressource og inspiration for andre unge.

“To af mine venner ville gerne have fritidsjob, hvor de spurgte mig, og jeg sagde de kunne få hjælp hos [fritidsjobkonsulenten], men jeg kunne også hjælpe dem [...] Jeg synes alle unge, der har lyst, skal have fritidsjob. De skal bare kontakte mig.”
- Fritidsjobber

“Halvdelen af klassen havde ikke [fritidsjob], men nu har de job.”
- Fritidsjobber

Samme oplevelse findes hos uddannelsesvejledere på skolerne, der ligeledes ser stor interesse og stolthed fra de unge.

Venner synes det er fedt og stort at have et fritidsjob.
- Uddannelsesvejleder

Ikke alle unge har adgang til et fritidsjob

Det er et mål i indsatsen, at alle unge mellem 13-17 år i Esbjerg Kommune har adgang til et fritidsjob. Til trods for et stort ønske herom oplever både de unge fritidsjobbere og indsatsens medarbejdere, at det ikke altid er tilfældet.

“Der er kun tre i min klasse ud af 23, der har job.”
- Fritidsjobber

“[...]jeg kender mange, der ikke har job. Folk sender ansøgning til mit job, men får aldrig svar. De opsøger [fritidsjobkonsulenten], som jeg gjorde og prøver at få lidt tid udenfor skoletiden, hvor man tager ud til arbejdspladsen og opsøger lidt. Men det er lidt svært.”
- Fritidsjobber

Begge grupper fremhæver ligeledes, at der er nogle unge, som ikke er i stand til at fastholde et fritidsjob, hvilket man i indsatsen er opmærksom på for ikke at udsætte denne gruppe for ikke-gavnige nederlag.

“Vi skal også være realistiske i, hvad de får af værdi. Selvfølgelig er det aldrig farligt at få erfaring. Folk står også klar til at hjælpe, så længe de har lyst til at få et job. At tilbyde job til unge, der ikke kan bevare et job, duer ikke.”
- Projektleder, opstarts- og fritidsjobkonsulenter

Fritidsjob arbejdsgivere

De interviewede arbejdsgivere ser værdi i ansættelse af fritidsjobbere

En central målsætning i forandringsteorien er at skabe en forståelse for den positive betydning af fritidsjob samt de fordele, der knytter sig til at ansætte fritidsjobbere blandt virksomheder.

De interviewede arbejdsgivere udtrykker, at fritidsjob har fordele for begge parter, således både virksomheden og den unge finder gavn. Særligt fremhæves det, at de unge bidrager med god energi, lokal forankring og en fleksibel arbejdskraft (eksempelvis grundet lavt timeantal).

“Vi har de unge, fordi vi har nogle spidsbelastningstidspunkter, hvor der er behov for få timer, hvor der er meget travlt.

[...]

“Der er mange, der kommer til at kende virksomheden lidt. Man når også nogle i lokalområdet, som bliver ambassadører og giver det videre.”

- Arbejdsgiver

“De bidrager positivt, det er godt at få en ung fyr ind på værkstedet”

- Arbejdsgiver

De interviewede arbejdsgivere ser ligeledes fritidsjobbere som potentiel fremtidig arbejdskraft. Dette gælder særligt i relation til faglærte jobs, hvor mange virksomheder har svært ved at rekruttere arbejdskraft.

“Man skal få nogle ind og få dem til at udvikle sig. Skabe selvtilid og motivation. Når de bliver 18, kan det være, der er en dygtig medarbejder, som kan få lov at fortsætte.”

- Arbejdsgiver

“Vi har problemer med at skaffe faglærte [...].”

- Arbejdsgiver

Fritidsjob kan være vejen til en læreplads og flere faglærte

Særligt i relation til manglen på faglært arbejdskraft peger en virksomhed på, at fritidsjobindsatsen har et stort potentiale for at introducere og fremhæve denne type af jobs.

“Vi spurgte om [fritidsjobber] var interesseret i en læreplads. Det vidste han ikke til at starte med, men nu spørger han til det hele tiden. Det var egentlig ikke det han gik til det med. Nu har det udviklet sig til at være indgangen til en læreplads.”

- Arbejdsgiver

Dette er et potentiale, som indsatsens medarbejdere ligeledes fremhæver. Her opstår dog ofte udfordringer grundet forskellige krav til fritidsjobbernes alder mv. med hensyn til, hvilke opgaver de må og kan varetage.

“Altså alle der er på vej ud af 9. klasse, de er så eftertragtede. Det der er er bare, at nogle unge møder modstand i virksomheder, fordi der er regler og krav [til hvad de må og kan]. Har de brug for en smedelærling kan de f.eks. ikke bruge en, fordi der er meget, han ikke må og kan [...]. Vi kunne godt tænke os, at få flere unge ud og få smag for, hvad det vil sige at blive faglært.”

- Projektleder, opstarts- og fritidsjobkonsulenter

De interviewede arbejdsgivere ønsker at tage et socialt ansvar

Foruden god energi, lokal forankring, nuværende og potentiel fremtidig arbejdskraft fremstår det sociale ansvar også vigtigt for virksomhederne.

“Det går jo lidt begge veje. De kan også kontakte mig, hvis de har brug for hjælp [...]. En var droppet ud af skolen og havde det svært. Så siger jeg okay og giver den person chancen hos os.”

- Arbejdsgiver

Fritidsjob arbejdsgivere (fortsat)



Arbejdsgivere oplever større mulighed for at rekruttere efter pandemiens aftagen

Arbejdsgivere giver udtryk for, at der igen er større konkurrence om de fritidsjob stillinger de slår op. Denne situation står i kontrast til tiden under pandemien, hvor de havde svært ved at tiltrække de unge.

“Det var sværere at få folk under Corona. Nu er det nemmere at rekruttere, fordi virksomheder er gået konkurs under Corona [...] og der podes ikke længere.”

- Arbejdsgiver

Arbejdsgivere lægger særligt vægt på personlighed og fleksibilitet, når de ansætter fritidsjobbere

Arbejdsgivere fortæller, at der er forskellige opmærksomhedspunkter, de kigger på, når de rekrutterer fritidsjobbere. Særligt fremhæves relationelle egenskaber, fleksibilitet og indsats, når der ansættes fritidsjobbere.

“Vi sorteret nogle ansøgninger fra, hvor der bare er taget et skærmbprint. Man skal give sig den tid, det tager at få et job.”

- Arbejdsgiver

“Vi kigger efter, hvor meget de ønsker at arbejde. Nogle ønsker kun at arbejde mandag eller i weekenden. Vi søger fleksible. Til samtalen er det igen, om man virker åben og er god til snakke med mennesker.”

- Arbejdsgiver

Der fremstår således god sammenhæng mellem de kompetencer og fokuspunkter indsatsen forsøger at styrke hos de unge, og de opmærksomhedspunkter arbejdsgivere har i deres rekruttering.

De unge tilbydes et godt arbejdsmiljø og uddannelse

De interviewede virksomheder lægger vægt på, at de også ønsker at bidrage til de unges udvikling gennem et godt arbejdsmiljø og uddannelse.

“Gode kammerater, godt arbejdsmiljø, hvor du arbejder, men har det også sjovt. Man kan udvikle sig. Blive dygtig til det man laver. Vi laver også nogle sociale ting. Om man tager i biffen sammen eller ud at spise nogle gange om året. Eller nogle billetter til et arrangement som de kan tage til sammen.”

- Arbejdsgiver

Punktlighed, autoritetstro og problemer andre steder opleves som udfordringer for de unge fritidsjobbere i Østerbyen

Til trods for at arbejdsgiverne generelt er meget tilfredse med fritidsjobberne oplever de dog, at flere unge særligt i Østerbyen har udfordringer med bl.a. punktighed og autoriteter ligesom nogle unge oplever problemer i andre fællesskaber eller i familien, som påvirker deres arbejde.

“Det kan være meget blandet. De fleste er punktlige, men der er nogle ind imellem, som har svært ved det. Ikke alle er autoritetstro. Det handler også om at få dem med.”

- Arbejdsgiver

“Der kan nogle gange være nogle ting, man ikke er så vant til med de unge i øst. De er ikke altid så punktlige. [...] man kan tage nogle snakke med den unge. Hvad er problemet? Er der noget, vi kan gøre? Kan vi hjælpe der, men også for at forventningsafstemme? Prøve at finde ud af det og finde en win-win, hvor de kan mærke, vi vil dem.”

- Arbejdsgiver

Fritidsjob arbejdsgivere (fortsat)



De unge oplever at få feedback gennem gode relationer til ledere

At de unge får en personlig relation til enkelte arbejdsgivere indgår som en væsentligt målsætning i forandringsteorien.

De unge peger i interviews på, at de føler sig trygge på deres arbejdsplads, og at de kan snakke med deres chef eller ledende kollegaer omkring feedback på deres arbejde og ikke-arbejdsrelaterede emner.

"De er meget åbne overfor sådan nogle ting, så hvis man gør noget, de ikke kan lide, siger de det. Alt er meget nemt, så man har altid styr på det. Vi har en leder og en ansvarlig som er +18, som snakker frit til os."
- Fritidsjobber

"Jeg snakker meget med min chef om, hvordan det går [...] Jeg kan godt snakke med min chef om mere personlige ting."
- Fritidsjobber

De unge påpeger dog også, at de ofte arbejder i tidsrum, hvor deres arbejdsgiver ikke selv er tilstede på arbejdspladsen, hvorfor det ofte er de ældre eller fastansatte kollegaer, der leder dem.

"Chefen er der ikke altid, så det er ofte dem, som er over 18, som hjælper mig med at vise, hvad jeg skal gøre."
- Fritidsjobber

"Jeg føler, jeg kan snakke med dem alle sammen. Selv chefen kommer også og snakker med mig og giver en hånd, hvis der er brug for det. Hun er der dog ikke så meget, når jeg kommer, hun tager ofte afsted, før jeg møder ind."
- Fritidsjobber

Arbejdsgiver aldersopdeler fritidsjobbere

Grundet forskelle i kompetencer og lovgivning hos fritidsjobbere opdeler arbejdsgivere fritidsjobberne således ældre fritidsjobbere varetager nogle arbejdsopgaver, mens yngre varetager andre opgaver.

"Dem der er under 18, de har gæsteservice, produktion af maden, kundebetjening, rengøring og hygiejne. De kan have mange forskellige arbejdsopgaver i løbet af en dag. Dem der er over 18 har ofte mere ansvaret for at gå forrest og styre og vejlede dem, der er under 18."
- Arbejdsgiver

Denne forskel har ligeledes ansættelsesretlige konsekvenser, da ansættelsen kan være aldersbegrænset, hvilket påfører kontrakten en naturlig udløbsdato.

"Når man bliver 18, bliver man opsagt. Dem der er særligt gode, dem snakker man om, om de har lyst til at blive."
- Arbejdsgiver

Fritidsjobbere arbejder gennemsnitlig 8-timer ugentligt

Fritidsjobberne siger, at de gennemsnitligt arbejder 8-timer om ugen fordelt over flere dage med mulighed for at tage flere timer i en uge og færre i en anden.

"Vi arbejder i 2 dage, og hver vagt er 4 timer. Og hver anden weekend. Jeg har organiseret arbejdet, så det ikke presser så meget. Jeg har fået lavet en aftale med dem, så det passer i min hverdag."
- Fritidsjobber

"Min kontrakt siger 8-timer om ugen. Nogle gange er det mere og nogen gange mindre. Vi har sådan en app, hvor man kan gå ind og planlægge sine vagter og bytte og sådan."
- Fritidsjobber

Øvrige samarbejdspartnere

Skolepersonale har kendskab og henviser til indsatsen

Det er vigtigt for indsatsen at fagpersonale og frivillige rundt om de unge kender til fritidsjobkonsulenterne og øvrige tilbud i indsatsen og henviser unge fra målgruppen hertil.

Særligt uddannelsesvejledere fremstår som havende et stort kendskab og en god relation til indsatsen, ligesom hele 25% af de unge registreret i indsatsen er henvist af personale på skolen.

"Mine kollegaer har alle kendskab også de skoler, som ikke har en særlig indsats. De er så synlige [...] Det er tydeligt hvilken støtte de yder. Og derfor også nemt at formidle, hvad indsatsen kan gøre for den unge."

- Uddannelsesvejleder

Det fremstår ligeledes, at der er et bredt kendskab til indsatsen blandt samarbejdspartnere i kommunen.

25%

af de registrerede unge i indsatsen er blevet henvist af personale på skolen. n=101

"Vi har tæt dialog med ledelsen og sender nyhedsbreve til ungehuset [...] I corona var relationerne ikke opbygget, så vi gik op i at kontakte dem, ringe rundt og etablere kontakten. Det er sjældent, vi ringer nu, fordi kontakten er der. I familieafdelingen begynder kendskabet med os stille og roligt. Der er så mange tilbud andre steder, så de skal lige sikre sig, at det passer, det vi siger. Ungehuset begynder også at komme. Vi laver jo larm [...] Det gør, at fritidsjob i Esbjerg kommune er noget, man husker."

- Projektleder, opstarts- og fritidsjobkonsulenter

Samarbejdet mellem skolerne og indsatsen fungerer godt

På tværs af indsatsens medarbejdere og den interviewede uddannelsesvejleder udtrykkes en stor tilfredshed med samarbejdet, som særligt efter Corona-nedlukningerne er blevet styrket gennem den fysiske tilstedeværelse af fritidsjobkonsulenterne på skolerne.

"Vi skulle lige bryde muren ned, folk kendte ikke til vores indsatser i begyndelse, men nu hvor vi har mange samarbejdspartnere, der kan tale godt for os, er det nemmere. Nu er det sådan, at skolerne spørger, om vi har lyst til at deltage, så nu bliver vi lidt lærere at tage fat i."

[...]

"Jeg har været med til teammøde med lærerne ift. hvordan vi gør en ekstra indsats. Så her har jeg fået eleverne ud af timen for at gøre det nemmere. Så der er på skolen en positiv respons, på det jeg laver."

- Projektleder, opstarts- og fritidsjobkonsulenter

Særligt fritidsjobkonsulenterne/rådgiverne betragtes som centrale blandt indsatsens målgruppe af udsatte unge.

"Dit og mit barn kommer hjem og snakker med deres forældre. Men mange af dem har forældre på offentlig forsørgelse. Så for dem at kunne gå hen og få en hjælpende hånd er en stor hjælp også som træning til senere. Det vil være katastrofalt at fjerne den [indsatsen]. Det er en livslinje for at komme ud på arbejdsmarkedet."

- Uddannelsesvejleder

Øvrige samarbejdspartnere (fortsat)



Stor synlighed overfor eksisterende og potentielle samarbejdspartnere, arbejdsgivere og de unge

Indsatsens medarbejdere, arbejdsgivere og andre samarbejdspartnere fremhæver, at indsatsens synlighed på sociale medier, på skolerne og i bybilledet har været en særlig succes. Dette bidrager til et bredt kendskab til indsatsen, og hvad den står for blandt både eksisterende og potentielle samarbejdspartnere, arbejdsgivere og de unge, der skaber nye relationer og i sidste ende flere unge i fritidsjob.

"[...] de er meget aktive også på nettet, og der hvor de unge færdes. Mange af de unge jeg snakker med følger dem på instagram [...] De ved hvem de skal ringe til. De er på online, der hvor de unge er. Man kan følge og skrive med dem derinde [...] De har også nogle messer, hvor virksomheder og forældre for øjnene op for indsatsen. Synligheden og villigheden til at samarbejde er en styrke."

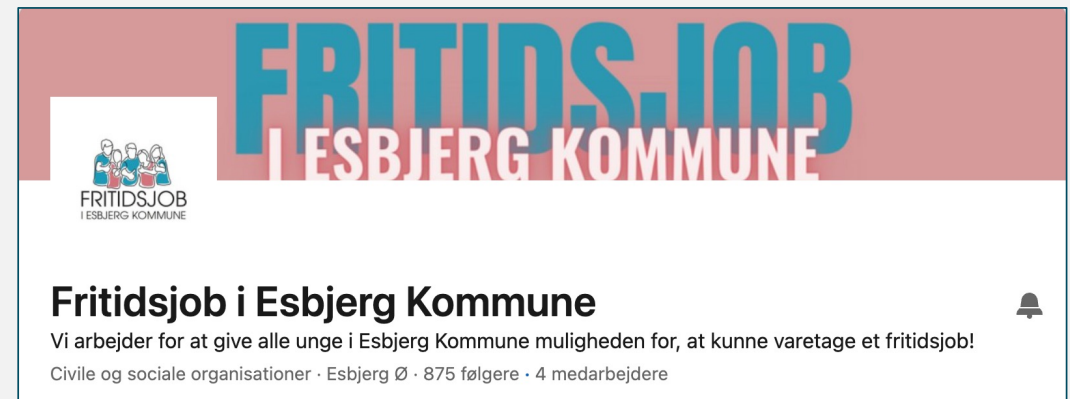
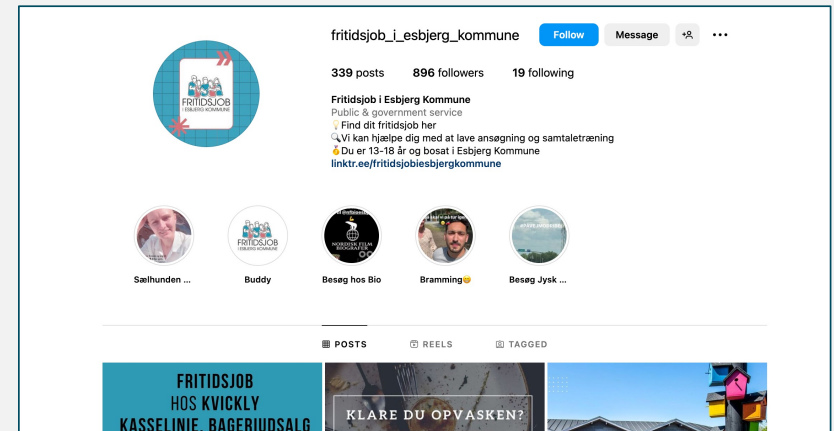
- Uddannelsesvejleder

I samme forbindelse svarer 57% af 37 adspurgte skoleelever i indsatsen, at de hørte om indsatsen via fritidsjobkonsulentens tilstedeværelse på skolen. 24% har hørt om indsatsen gennem deres kammerater.

Synligheden har ligeledes ført til nationale samarbejder med vidensdeling omkring fritidsjob hvor læringer fra indsatsen i Esbjerg deles.

"Vi er en del der mødes i et landsdækkende netværk. Vi var så fire byer, der tog til KL [...] Så det er rart, vi kan lave en masse samarbejde."

- Projektleder, opstarts- og fritidsjobkonsulenter



KAPITEL 7

Etablering af fritidsjobs



Kontakt til arbejdsgivere



Indsatsen og samarbejdet med kommunen letter rekrutteringen

I samarbejdet med arbejdsgiverne har det været vigtigt, at arbejdsgivere oplever at have én indgang til at rekruttere fritidsjobbere, hvilket letter rekrutteringen for dem. Her fremstår samarbejdet og koordineringen med kommunen særligt vigtig og vellykket.

“Jeg har en kontakt [i kommunen], som også kontakter os omkring, hvad vi har brug for. Det gør det let for mig, at når han har hørt mit behov, så ved han, hvem han skal tage fat i.

[...]

[Opstartskonsulenten] kan jeg godt tage kontakt til, hvis der er noget specifikt. I starten var den ene kontakt [hos kommunen] en stor fordel - med tiden kender man mere de enkelte, så man ved, hvor man skal have fat i.”

- Arbejdsgiver

En virksomhed fremhæver dog, at de endnu ikke har haft kontakt til indsatsens på trods af et behov herfor. Dette indikerer således vigtigheden af fortsat at være opsøgende og oplysende omkring virksomhedernes muligheder i fritidsjobindsatsen samt i samarbejdet med skolerne.

“Vi har en udfordring med tiltrække [...] Jeg synes, vi har prøvet at gøre nogle ting, jeg har haft fat i nogle UU-vejledere, som jeg gerne ville hjælpe [...] Så ville vi vise dem vores virksomhed for at skabe lidt interesse for vores branche. Men ingen lærer har taget fat i det. Der kom 16 piger, som ikke gad det [...] Alle de andre gange har de sagt, at de arbejder på det. Vi skal have de 13-14 årige til at få interesse [i faglærte jobs].”

- Arbejdsgiver

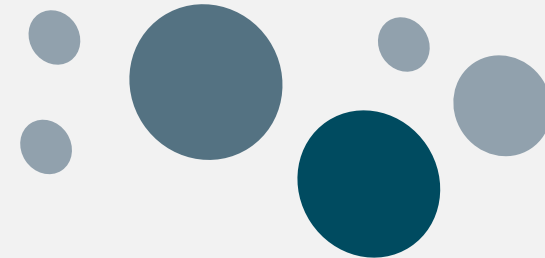
Stor kontaktflade til potentielle arbejdsgivere

Udsprunget af forandringsteorien har det været et mål i indsatsen at etablere faste aftaler med lokale virksomheder, foreninger institutioner o.l. om etablering af, rekruttering til og formidling af flere og nye fritidsjobs. Man i projektperioden haft løbende kontakt med 414 virksomheder omkring muligheden for at

beskæftige fritidsjobbere, hvoraf flere kontakter har resulteret i jobs til indsatsens unge. Blandt disse er fritidsjobber blevet ansat i lang række forskellige brancher og arbejdsgivertyper herunder restauranter, svømmeklubber, dagligvarebutikker, lagerarbejde og offentlige institutioner. Dertil er der oprettet flere faste aftaler med arbejdsgivere, som regelmæssigt kontakter eller kan kontaktes af indsatsen ifm. ledige stillinger og -fritidsjobbere.

414

forskellige arbejdsgivere har Fritidsjob i Esbjerg været i kontakt med i projektperioden



Begrænsninger for etablering af fritidsjob



Lovgivningen begrænser den yngre målgruppes muligheder

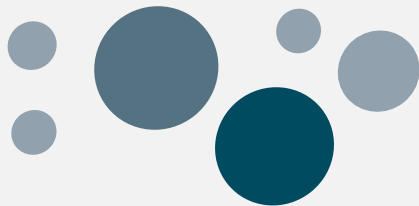
Både indsatsens medarbejdere, de unge og deres arbejdsgivere giver udtryk for at lovgivningen i høj grad sætter rammerne for fritidsjobberne. Denne lovgivning opleves i nogen grad som begrænsende for særligt den yngste del af målgruppen, som ønsker et fritidsjob.

Det nævnes her bl.a., at det maksimale timeantal for denne gruppe forhindrer virksomheder i at ansætte dem, da dette konflikter med overenskomster.

"Man skal have afsluttet 9. klasse og skal være 15 år [for at blive ansat] Vi kan ikke i forhold til lovgivningen, der siger, at denne gruppe kun må have to timer til hverdag. Men vores overenskomst siger, de skal have mindst 3 timer."
- Arbejdsgiver

"Vi bliver dog bremset meget. Noget ligger på EU-plan, det kan vi ikke gøre meget ved, men indenrigs og kommunal [lovgivning, krav og regler] fylder meget. Vi skal her se, hvad vi kan gøre ved det."
- Projektleder, opstarts- og fritidsjobkonsulenter

Lovgivningen fremstår således som en væsentlig barriere for dele af målgruppen, og således indsatsens målsætning om, at alle unge mellem 13 og 17 skal have adgang til et fritidsjob.



Flere brancher er tilbageholdende overfor at ansætte fritidsjobbere

Af interviews med projektleder, opstarts- og fritidsjobkonsulenter fremstår det, at flere brancher er forbeholdene overfor at ansætte yngre fritidsjobbere grundet interne regler og krav om forudgående kompetencer og aldersbestemmelser. Dette begrænser de unge i både mængden af jobs og diversiteten af jobs, de kan søge og smage på.

"En masse håndværkere kunne være fedt, men det er bare svært. Har de brug for en smedelærling kan de f.eks. ikke bruge en, fordi der er meget, han ikke kan. Vi kunne godt tænke os at få flere unge ud og få smag for, hvad det vil sige at blive faglært
[...]

"De kommunale ansætter ikke unge på 13-14 år, og når man arbejder kommunalt tager ting tid, så jeg har været i gang længe. [...] Det er en proces, og jeg håber, der snart går hul igennem, og vi prøver at skabe opmærksomhed på de sociale medier."
- Projektleder, opstarts- og fritidsjobkonsulenter

Der forestår således en væsentlig opgave i at overbevise flere brancher om at skabe jobs til fritidsjobbere. Et arbejde det fremstår allerede pågår med succes på flere områder bl.a. ved hjælp af konkret opgave- og kompetenceafklaring på virksomhedsniveau.

"I plejesektoren kører det. Det er ude på alle plejehjem nu. Med de selvejende- og daginstitutioner er det også etableret samarbejde og nogle lagre har vi godt samarbejde med nu. Vi tager også derhen og tager billeder af, hvad der laves og finder ud af om: må de unge bruge den her støvsuger. På den måde bliver det lidt nemmere, så skal virksomhederne nemlig ikke slæbe på det [...] Vi forsøger at skabe opmærksomhed, men det tager lang tid at få brancherne overbevist."
- Projektleder, opstarts- og fritidsjobkonsulenter

KAPITEL 8

Udvikling af målgruppen



Unge i fritidsjob



De interviewede unge vurderer, at de har fået kompetencer til at søge fritidsjob på egen hånd i fremtiden

Flere dele af forandringsteorien sætter fokus på, at unge, der har modtaget en håndholdt indsats, har fået kompetencer til selvstændigt at søge og fastholde fritidsjob. De interviewede unge fremhæver specielt erfaringen i at have været igennem jobsøgningsprocessen som noget, der vil hjælpe dem næste gang, de skal søge job.

"Jeg vil have meget nemmere ved at få et job næste gang. Nu ved jeg godt, hvad jeg skal sige, fordi jeg har prøvet det før."

- Fritidsjobber

"Jeg tror det ville være nemmere at finde et nyt job. Jeg ville nok kunne finde et inden for en måned. Nu kender jeg processen, og hvordan jeg skal sende ansøgningen, og hvordan jeg skal møde op, og læse op på hvad virksomheden laver."

- Fritidsjobber

De unge fremhæver dog ligeledes betydningen af den støtte, de oplever i fritidskonsulentens både aktuelt og i fremtiden, som særlig vigtig for dem.

"Jeg føler godt, jeg ville kunne skrive en ansøgning. Ikke så godt som [fritidsjobkonsulenten], men jeg ville godt kunne skrive en ansøgning. Men måske ikke med så gode ord som ham."

- Fritidsjobber

65% af unge aktive i indsatsen har efterfølgende fået job

Det fremgår ligeledes som et mål i indsatsen at flere unge i målgruppen søger og ansættes i fritidsjob. Aktuelt er 65% af de 107 unge, der har været aktive og er registreret i indsatsen kommet i fritidsjob. Dertil blev unge, der kom i job, ikke registreret i indsatsens første tid, ligesom samtlige unge i kontakt med indsatsen fortsat ikke er registreret, hvorfor der forventes at være et væsentligt mørketal.

Uddannelsesvejleder ser relevans af indsatsen for en større målgruppe

Den støtte som den håndholdte indsats tilfører de unge fremhæves ligeledes af en uddannelsesvejleder, der påpeger at også ældre unge har brug for den type støtte.

"Man kunne godt fjerne, at du skulle være under 20 for at få hjælp. Jeg hjælper også dem, der er ældre end 19. Man er vel ung til man er 25. Jeg har vejledning til de er 25."

- Uddannelsesvejleder

Fritidsjobbere oplever større kompetence til at fastholde fritidsjob

De interviewede unge fritidsjobbere peger alle på, at de med tiden føler sig mere tilpas i fritidsjob og hellere vil have et fritidsjob end ikke.

"[...] jeg er blevet mere selvsikker i mit arbejde. Det er blevet en stor del af min hverdag, og det er helt underligt, når jeg ikke skal på arbejde."

- Fritidsjobber

I samme forbindelse fremhæver de unge fritidsjobindsatsen som forskellen mellem dem og de af deres venner, som har sværere ved at finde fritidsjob.

"Der er nogle fra min klasse, som ikke kan finde job, og som også er blevet fyret et par gange. Jeg tror ikke, de har fået så meget hjælp af [fritidsjobkonsulenten] som mig. Jeg var også på hel bar bund inden [fritidsjobkonsulenten] hjalp mig."

- Fritidsjobber

65%

af de unge, som i projektperioden har været aktive i indsatsen har efterfølgende fået job.
N=107

De unges motivation

Målgruppen fremstår motiverede for at få et fritidsjob

En af indsatsens centrale målsætninger er, at flere unge fra målgruppen er motiverede for at få og fastholde et fritidsjob.

Både virksomheder og de unge fremhæver, at det særligt er pengene, der motiverer de unge til at søge fritidsjob. Dette skyldes ifølge de unge den frihed og selvstændighed som følger med.

"Pengene er det bedste. Jeg kan godt lide at være fri og gøre, hvad jeg vil, så jeg ikke skal spørge mine forældre."

- Fritidsjobber

"Jeg ville gerne tage ansvar og tjene mine egne penge og være selvstændig. Så jeg ikke skulle spørge min mor, hver gang jeg skulle have penge til at gå ud og spise."

- Fritidsjobber

"I første omgang kommer de for at tjene penge, men det er også vores opgave at få dem motiveret, og fortælle hvorfor vi gør, som vi gør [...]."

- Arbejdsgiver

Ydermere fremhæver de unge, at arbejdet også i sig selv er motiverende, da det holder dem aktive og beskæftigede.

"Jeg kan godt lide at være beskæftiget. Så der er lidt disciplin i det, som jeg godt kan lide. Jeg sov rigtig meget før, og nu har jeg ikke meget tid til at sove."

- Fritidsjobber

"Jeg kan også godt lide at arbejde og komme ud og ikke altid bare sidde ved Playstation."

- Fritidsjobber



94%

af de registrerede unge i indsatsen er motiveret af interesse og deres eget bedste.
n=104

Blot 6% af de registrerede unge i indsatsen angiver, at de føler sig tvunget til at tage et fritidsjob eller ikke kan se meningen med et fritidsjob. Hele 94% af indsatsens registrerede unge angiver, at de gør det for deres eget bedste eller grundet interesse.

Størstedelen af de unge fastholder deres job

Blot 16 ud af de 69 unge, der har fået fritidsjob med hjælp fra indsatsen, har skiftet job perioden. Dette indikerer således, at de unge både er motiveret for og konkret fastholdes i beskæftigelse.

Denne indikation støttes af både virksomheder og de unge selv til trods for, at der kan være store forskelle de unge imellem.

"Jeg ville vælge at arbejde over at have fri."

- Fritidsjobber

"Der er nogle, der bliver meget længe. Der er også nogle, hvor det bliver lidt kortvarigt. Vi prøver at sikre, at de er glade for at komme på arbejde – dertil jo længere tid, du har været der, så får du anciennitet og mere i løn. Der den lille gulerod."

- Arbejdsgiver

53

af de 69 unge, der har fået fritidsjob med hjælp fra indsatsen, har ikke skiftet job ikke perioden.

Følgevirksomheder af fritidsjob



Fritidsjobbere oplever at fritidsjob gavner dem på flere områder

En central del af forandringsteorien er, at de unge har fået en større forståelse af, hvad det vil sige at have et fritidsjob, og hvad arbejdsgiverne forventer af dem.

De interviewede unge udviser evne til at reflektere over og sætte ord på, hvad det vil sige at have et fritidsjob. Særligt fremhæver de unge en række kompetencer, som de har fået gennem deres fritidsjob, de mener gavner deres skolearbejde og fremtid på arbejdsmarkedet. Her fremhæves specielt disciplin, ansvarlighed, selvstændighed og menneskelig kontakt, som kompetencer et fritidsjob er med til at styrke.

“Man lærer også noget, det er ikke kun penge. Jeg lærer hvordan man skal være sammen med børn og snakke med dem og sådan. Jeg lærer disciplin, ligesom jeg skal have til fodbold. Det gør fodbold nemmere. Det er blevet nemmere på skolen også ift. disciplin. Jeg snakker ikke lige så meget.”

- Fritidsjobber

“Jeg lærer at have kontakt til andre mennesker, som jeg ikke kender. Det er også noget, jeg kan bruge, når jeg bliver stor og skal arbejde som arkitekt. Når jeg arbejder og har kontakt med andre folk og snakker med dem om, hvad de vil have [på restauranten] gør det mig bedre til, at når jeg skal til eksamen, så vil jeg ikke være så nervøs, når jeg skal snakke foran mange mennesker.”

- Fritidsjobber

De unge viser på denne vis forståelse for de gevinster et fritidsjob fører med sig ligesom de konkret oplever, at deres fritidsjob har styrket dem i andre sammenhænge end på jobbet.

De unge opleves at have forståelse for, hvad det kræver at have et fritidsjob

De unge fritidsjobbere, der er interviewet ifm. denne evaluering fremstår meget opmærksomme på, hvad arbejdsgiverne forventer af dem. De fremhæver bl.a. punktlighed, godt humør, samarbejde og evnen til at omgås andre mennesker, som ting arbejdsgiverne forventer af dem

“Du skal være villig til at snakke med folk og lære folk at kende, så det er vigtigt. Være glad og smile til kunder og sådan. [...] Jeg skal komme til tiden. Hvis jeg har vagt i morgen, så skal jeg i god tid skrive, at jeg ikke kan komme, så hun kan finde en, der kan komme som ungarbejder.”

- Fritidsjobber

Ovennævnte krav nævnes alle af arbejdsgivere som væsentlige opmærksomheder, når de rekrutterer fritidsjobbere. De unge er således opmærksomme på relevante arbejdsgiver krav.

Flere arbejdsgivere pointerer, at de fleste fritidsjobber udviser interesse i at leve op til arbejdsgiverens krav til dem, men at der også findes unge, der er mere ligeglade

Han [fritidsjobberen] kommer også ind og spørger om han gør det godt nok. Han vil gerne have feedback. Nogle er mere ligeglade. Det handler lidt om hvor ansvarsbevidst man er.

- Arbejdsgiver

Andel 7.-9. klasser i fritidsjob



Store udsving i andelen af elever i fritidsjob på tværs af skoler

En central indikator for indsatsens succes er andelen af 7.-9. classes elever i fritidsjob på de 3 skoler i Østerbyen sammenlignet med gennemsnittet for samtlige skoler i Esbjerg Kommune. Tabel 5.1 viser andelen af elever i fritidsjob i november måned på de tre skoler i Østerbyen samt gennemsnittet for samtlige skoler i Esbjerg Kommune. Nedslaget er udvalgt til november måned, da det er senest tilgængelige data samt en måned, hvor andelen af fritidsjob ligger relativt stabilt set ud over året. Data er dermed mindst muligt påvirket af det ekstra arbejdsstryk, der kan være op til en sommerferie eller ved juletid.

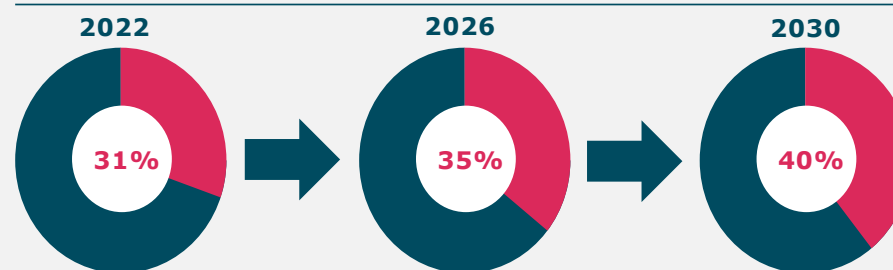
Af tabellen fremgår det, at der er store udsving på alle 3 skoler på tværs af år. Det skyldes særligt, at gruppen af 7.-9.klasses elever på den enkelte skole er forholdsvis lille og derfor særligt følsom overfor ændringer samtidig med, at 1/3 af populationen naturligt udskiftes mellem hvert år.

Tabel 5.1 Andel elever i 7.-9. klasse i fritidsjob i november fordelt på skoler fra 2018 til 2022

November Måling	2018	2019	2020	2021	2022
Kvaglundskolen	20%	20%	17%	35%	28%
Præstegårdsskolen	33%	23%	22%	29%	21%
Bakkeskolen	15%	27%	14%	20%	33%
Alle skoler	25%	26%	24%	27%	28%

Kilde: Tabulex Tea (skoleområdets registerdatabase)

Figur 5.1 Progressionsmål for Fritidsjobindsatsens



Kilde: MedVind i Østerbyen: Baseline datarapport (april 2023)

Progressionsmål fremstår realistiske at realisere

I 2021 nedsatte alliancens partner- og styregruppe progressionsmål (figur 5.1) for Fritidsjobindsatsen for at motivere indsatsens mål om, at flere unge fra målgruppe søger og ansættes i et fritidsjob, som de fastholder (jf. forandringsteorien). I 2022 er Bakkeskolen foran progressionsmålet på 31% med 33%, mens Kvaglundskolen placerer sig lige under målet med 28% i fritidsjob. Præstegårdsskolen ligger væsentligt under målet med 21%. Ser man på 2021 var billedet dog et andet. Her placerede Kvaglundskolen sig over målet, Præstegårdsskolen lige under, mens Bakkeskolen var væsentligt under målet. Dette indikerer således, at progressionsmålene er realistiske for alle 3 skoler at følge, om end der kræves en indsats for at stabilisere andelen i fritidsjob.

Udsving omkring 2020 kan skyldes Corona-nedlukningerne

Udviklingen i tabel 3.1 indikerer dog, at Corona-pandemien har haft store konsekvenser for målgruppens adgang til fritidsjob med store fald i andele fra 2019 til 2020. Således kan det forventes, at de kommende år uden nedlukninger vil bidrage til at stabilisere udviklingen.



Andel 7.-9. klasser i fritidsjob (fortsat)

2 ud 3 skoler i Østerbyen har haft en positiv udvikling

Figur 5.2 viser andelen af elever i fritidsjob kvartalsvist på de 3 skoler samt på tværs af alle skoler i Esbjerg Kommune. For hver skole er indsat en tendenslinje, der på tværs af perioden indikerer positiv, neutral eller negativ udvikling.

På tværs af perioden har både Kvaglundskolen og Bakkeskolen gennemgået en positiv udvikling fra hhv. 20% og 15% i 4. kvartal af 2018 til hhv. 27% og 34% sammen kvartal i 2022. Præstegårdsskolen har dog modsat gennemgået en negativ udvikling. Således var 33% i fritidsjob i 4. kvartal af 2018, mens 21% var i job samme kvartal i 2022. Den negative udvikling skyldes dog til dels Præstegårdsskolens høje andel i fritidsjob i starten af perioden sammenlignet med de 2 andre skoler. Dertil var en stor del af de unge på Præstegårdsskolen ansat i en virksomhed, som mellem 2021 og 2022 automatiserede deres lager, hvilket førte til en større reduktion i antallet af ansatte fritidsjobbere.

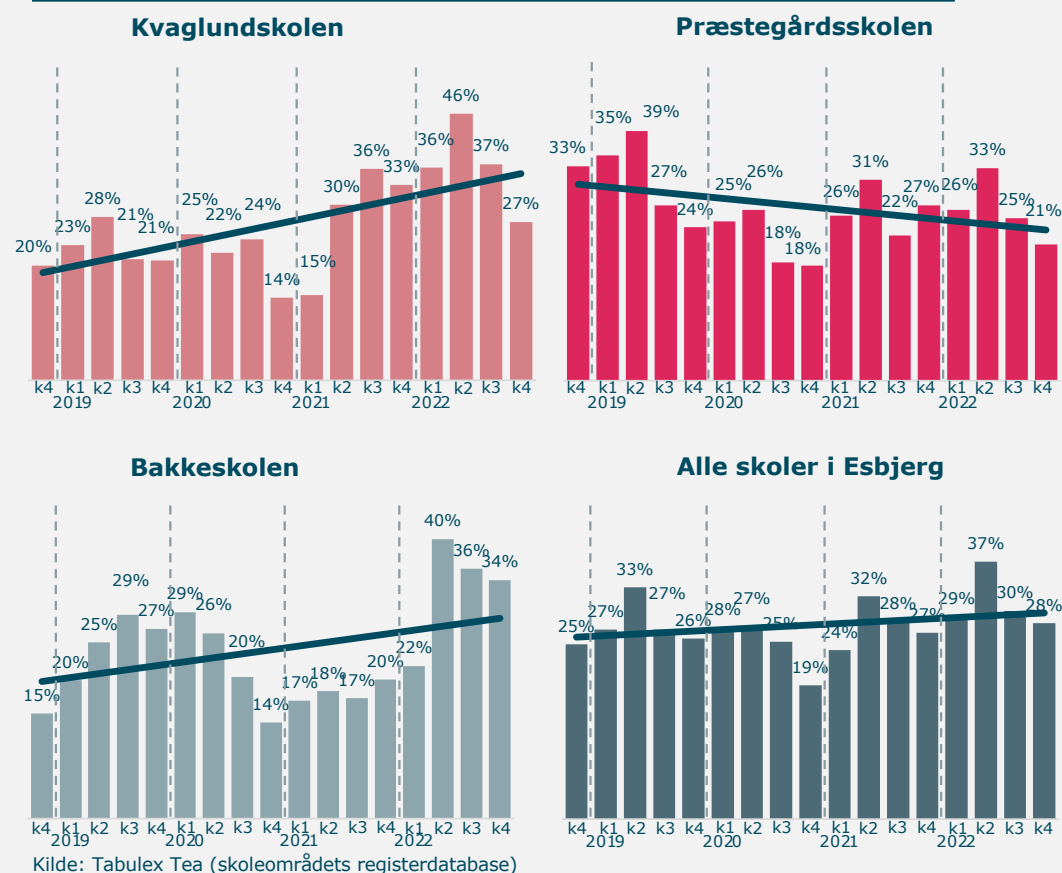
Sammenlignet med gennemsnittet på tværs af skoler i kommunen har Kvaglundskolen og Bakkeskolen i højere grad forbedret sig – dog fra et lavere niveau – og placerer sig aktuelt på et gennemsnitligt niveau. Præstegårdsskolen placerer sig under det gennemsnitlige niveau.

Som nævnt gælder det for alle skoler, at der har været store udsving i andelen af unge i fritidsjob. Dette gør sig særlig gældende for Præstegårdsskolen.

Figuren indikerer, at Corona-pandemien i en længere periode har påvirket målgruppens adgang til fritidsjob

Udviklingen i figuren til højre tyder ligeledes på, at Corona-pandemien resulterede i større fald i andelen af unge i fritidsjob i 3. kvartal af 2020 på tværs af skoler. I løbet af 2021 er skolerne dog tilbage på sammenlignelige niveauer fra før pandemien. Bakkeskolen var dog først i 2022 tilbage på samme niveau.

Figur 5.2 Andel elever i fritidsjob efter skole fordelt på kvartaler fra 1. kvartal 2019 til 4. kvartal 2022

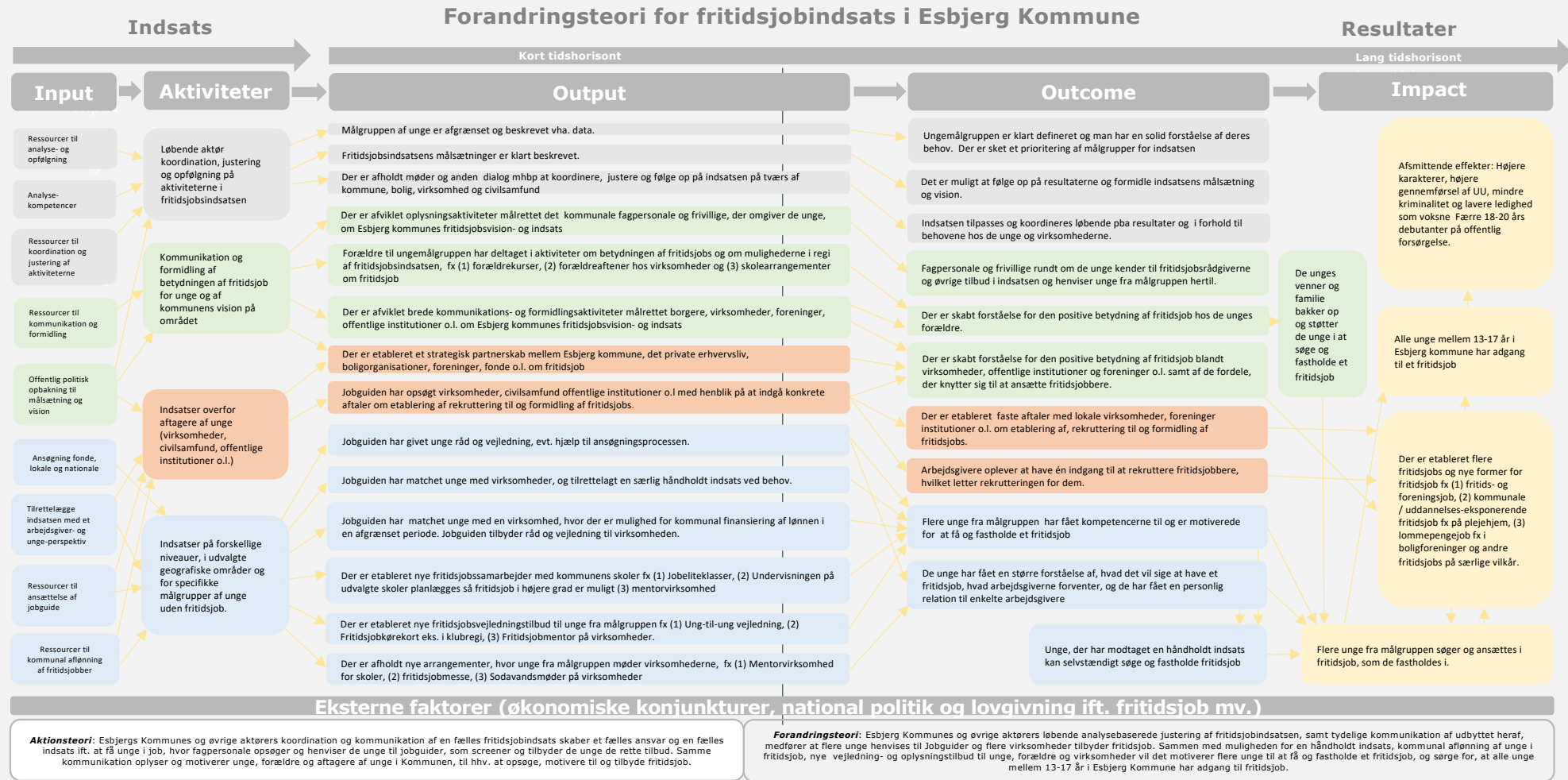


KAPITEL 9

Forandringsteori for fritidsjobindsatsen



FORANDRINGSTEORI



Kontakt

Rapporten er udarbejdet af Moos-Bjerre A/S
Telefon: **3311 1101**
Vartov, Farvergade 27L, 1463 København K
2022

Henvendelser angående rapporten kan rettes til:
Anders Kragh Andersen
Telefon: **51946625**
E-mail: **akj@moos-bjerre.dk**



Bagside

