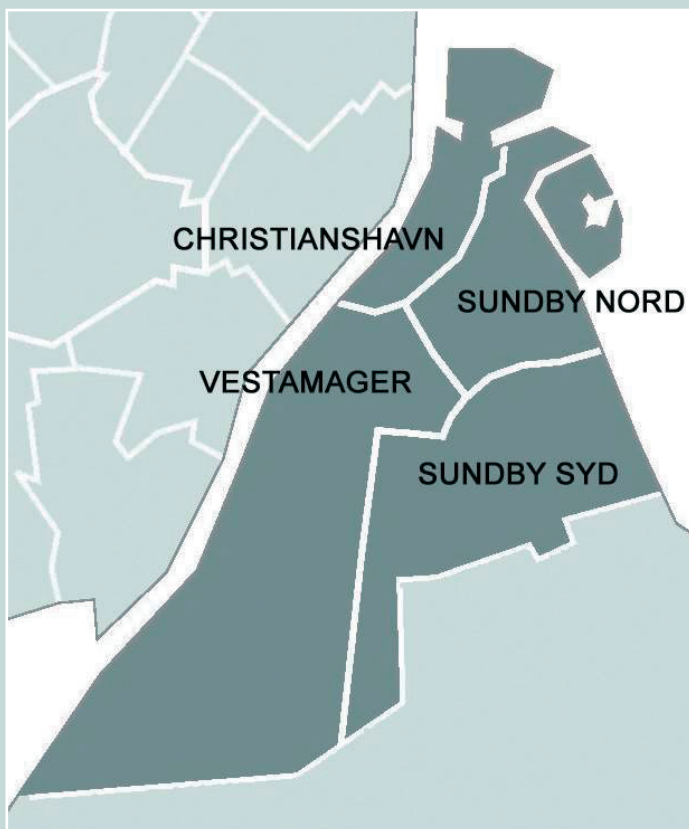


SSP-projektet

Ung i Job



Startevaluering, januar 2006

Udarbejdet af Jimmie Gade Nielsen, UFC Børn og Unge

Ung i Job

- for virksomheder og unge på Amager der kan og vil...

Startevaluering - SSP-projektet Ung i Job

Indholdsfortegnelse

Indledning	3
Projektets formål	3
Målgruppen	3
Projektorganisering	5
Jobkoordinatorfunktionen	6
Projektets opstart	7
Projektets finansiering	7
Samarbejde på tværs af forvaltninger og SSP-lokaludvalg	8
Følgegruppemøder	8
Henvisning af unge til projektet	9
Visitation	10
Introkursus	11
Projektets kontakt til virksomhederne	13
Virksomhedernes sociale ansvar	13
Åbenhed om de unges forhold	15
Virksomhed og ung skal passe sammen	15
De unges frafald	16
Kontaktperson-funktion – Backup-voksen	17
Succeskriterier	19
Rø i lokalområderne	19
Større selvtillid og ændret status blandt de unge	20
Utålmodige unge	21
De unges pasning af arbejdet	21
Virksomhedernes krav til de unge	22
Anbefalinger	23

Indledning

Dette er den første af to evalueringer af projekt Ung i job. Der er tale om en mindre evaluering af projektets opstartsfase fra projektet blev officielt etableret pr. 1. januar 2005 og frem til december 2005.

Evalueringens fokus-områder er fastlagt i en dialog mellem projektets følgegruppe og evaluators.

Evalueringen er udarbejdet på baggrund af kvalitative interviews med:

- Unge, der har søgt og fået job gennem projektet
- Repræsentanter fra projektets følgegruppe
- Repræsentanter fra projektets styregruppe
- Lokale virksomheder, der har ansat unge via projektet
- Projektets jobkoordinator
- SSP-sekretariatet i København

Projektet omfatter 4 SSP-lokaludvalgsområder: Christianshavn, Vestamager, Sundby Nord samt Sundby Syd.

Der er lavet aftale om, at den afsluttende evaluering af projektet skal ligge klar senest i februar 2007.

Projektets formål

Projektets formål er kriminalitetsforebyggelse. Midlet er at støtte unge fra projektets målgruppe i søgningen efter fritidsjobs. Hvis der i enkelte tilfælde er tale om unge, der er droppet ud af uddannelses tilbud eller skolegang, kan formålet være at skaffe de unge fuldtidsjob. Projektet støtter de unge før og under deres søgning af fritidsjobs og er opsøgende i forhold til lokale virksomheder, der er interesserede i at ansætte unge fra målgruppen i fritidsjobs.

Formålet med projektet er integration på forskellige planer i forhold til unge, der enten allerede er eller er i fare for at blive marginaliseret. Der er både tale om social integration, kulturel integration og uddannelses- eller arbejdsmæssig integration.

På det konkrete plan er målet med projektet at lære de unge at søge jobs, at kunne begå sig til en jobsamtale og give de unge kendskab til de krav, der stilles til dem på arbejdsmarkedet.

På længere sigt er det projektets mål at give de unge selvværd gennem fritidsarbejde og evt. medfølgende status og ændret identitet blandt venner og familie.

Målgruppen

Projektets målgruppe er unge, der af sociale, kulturelle eller uddannelses-/arbejdsmæssige grunde er eller er i fare for at blive marginaliseret i forhold til kammerater og det omgivende samfund generelt. Der er tale om unge i alderen 13-18 år, der af forskellige årsager har svært ved selv at finde fritidsjob.



Der er f.eks. tale om:

- Unge, der er meget umodne af deres alder, og som derfor ikke forstår eller kender de krav, virksomheder stiller til dem
- Kriminalitetstruede unge
- Unge, der har anmærkninger i straffeattesten, og som derfor har svært ved at få et fritidsjob
- Ensomme unge med få relationer til kammerater og andre sociale netværk
- Unge med socialt dårligt fungerende forældre
- Unge fra familier, der er dårligt integrerede i det danske samfund

55 % af de unge, der er visiteret til projektet, har anden etnisk baggrund end dansk, og 74 % af de unge er drenge.

Ud af de 78 unge, der er visiteret til projektet (dec. 2005), er:

- 24 drenge med dansk etnisk baggrund
- 34 drenge med anden etnisk baggrund end dansk
- 11 piger med dansk etnisk baggrund
- 9 piger med anden etnisk baggrund end dansk

Målgruppen for projekt Ung i job er unge, der er i risiko for evt. at ryge ud i kriminalitet, hvis ikke de bliver beskæftiget i deres fritid. Det er væsentligt, at de unge selv har et ønske om at få et fritidsjob. For nogle af de unge kan der være tale om, at de selv har søgt fritidsjobs tidligere, men aldrig har fået et job, og derfor har lidt nederlag pga. afslagene. Det kan også være unge, der savner opbakning hjemmefra i forhold til at søge fritidsjob.

Projektets målgruppe ligger mellem de unge, der har ressourcerne til selvstændigt at søge job og de unge, der er så sårbare eller socialt belastede, at de har brug for tæt og daglig voksenstøtte. Den sidstnævnte gruppe indbefatter bl.a. unge med misbrug og unge, der har været involveret i tungere kriminalitet. Den gruppe af unge vil typisk være målgruppen for bl.a. Københavns Kommunes projekt Spydspidsen.

Inden for projektets målgruppe er der forskel på, hvor tunge de unges sociale problemstillinger er. I nogle tilfælde er der tale om unge i en gråzone, hvor de fagpersoner, der henviser de unge til projekt Ung i job, kan være i tvivl om, hvorvidt den unge ligger inde eller uden for målgruppen. I sådanne tvivlstilfælde er det ofte meget individuelle forhold der afgør, om den unge kan magte at passe et fritidsjob eller det viser sig, at den unge ikke har de nødvendige ressourcer til at passe et fritidsjob. På nuværende tidspunkt er projektet endnu i en opstartsfase, hvor de henvisende fagpersoner og projektet løbende bliver klarere på rammen for projektets målgruppe.

Flere af følgegruppens medlemmer pointerer, at nogle af de unge, som her i projektets opstartsfase er blevet henvist til projektet, i praksis har vist sig at have for tunge sociale problemer til at kunne passe et fritidsjob.

En fra følgegruppen siger bl.a.:

”Nogle af de unge, som vi har henvist til projektet, har været for tunge. På den måde har der været tale om en tilpasningsfase. Disse unge møder simpelthen ikke op på jobbet, selvom de har givet udtryk for, at de gerne vil have et fritidsjob. Disse unge har i højere grad brug for et forløb, hvor vi kan være meget tættere på den enkelte”.

Det er kun naturligt for et nyt projekt, at der sker en løbende afklaring og afgrænsning af målgruppen. Det vil der også fortsat være behov for i projekt Ung i job. Helt at undgå tvivlsspørgsmål med unge i en gråzone på kanten af målgruppen lader sig nok ikke realisere i praksis. Det er også den risikovillighed, et projekt skal turde udvise. Desuden er det også en vigtig måde at fastholde energien og engagementet i projektet, at der aktivt arbejdes på at skabe nogle succeshistorier i projektet. Og det må gerne gøres ved (som tilfældet også er), at der henvises unge til projektet, hvor henviseren og jobkoordinatoren allerede på forhånd har en stor formodning om, at de vil kunne magte at passe et fritidsjob.

Projektorganisering

Projekt Ung i job er organiseret med en Styregruppe og en Følgegruppe. Styregruppen har det overordnede projektansvar og det overordnede økonomiske ansvar. Følgegruppens funktion er bl.a. at være daglig sparringspartner til jobkoordinatoren samt at være bindeled mellem projektet og SSP-lokaludvalgene. Jobkoordinatoren er ansvarlig for projektets daglige drift og koordinering.

Selvom kompetencefordelingen mellem Jobkoordinatoren, Følgegruppen og Styregruppen i projektet fra starten har været beskrevet i projektbeskrivelsen, har det i praksis vist sig, at der er behov for, at kompetencefordelingen bliver gjort tydeligere.

Det er også en erfaring, der er kendt fra mange andre projekter. Ikke mindst når medlemmerne af en følgegruppe har været meget aktive og følt et stort ejerskab i forhold til etableringen og hele opstarten af et projekt, som det også har været tilfældet i projekt Ung i job.

Behovet for at gøre kompetencefordelingen tydeligere i et projekt opstår, fordi og når medlemmerne af en følgegruppe går fra at være en aktiv del og ansvarlige for udarbejdelse af hele projektideen og projektetableringen til at være en gruppe, der følger projektet med daglig sparring og støtte til den ansatte koordinator. Ændringen for følgegruppemedlemmerne går fra at være ansvarlig til at være støttende. Det overordnede ansvar overgår til den etablerede styregruppe, mens det daglige ansvar overgår til den ansatte jobkoordinator. Det er en proces, der ofte i projektsammenhæng bruges en del tid og kræfter på at få endeligt på plads. Det er også tilfældet i projekt Ung i job.

Det har gjort Følgegruppens arbejde mere smidigt, at der indenfor gruppen er blevet etableret mindre ad-hoc arbejdsgrupper som f.eks.:

- Marketingsgruppen, der tager sig af projektets hjemmeside, udarbejdelse af brochurer m.m.
- Evalueringsgruppen, der har stået for kontakten til evaluator, samt
- Puljeansøgningsgruppen, der har stået for diverse puljeansøgninger fra projektet

Projektets styregruppe består af:

Henrik Sammi Werther	Leder af Sofieklubben, Christianshavn
Annette Bülow	SSP-sekretariatet, København
Henrik Gorm Hansen	Ungerådgivningen, Sundby Nord
Vivian Christensen	Skoleinspektør, Amagerfælled Skole
Hugo Andersen	Formand for Amager Erhvervsråd
Oscar Lassen	Københavns Politi
Bo Hansen	Ungerådgivningen, Amagerbro
Vibeke Ries	Teamchef, Sundby Nord

Projektets følgegruppe består af:

Lars Vegeberg	Bodenhoff Fritidscenter, Christianshavn
Sirus Aghajari	Børn- og Familieteamet, lokalcenter Amagerbro
Jens Rødgaard	Amager Ungdomsskolecenter
Bo Hansen	Ungerådgivningen, Amagerbro
Gitte Windfeld	Center for vejledning
Marianne Nørtoft	Sundby Algård
Henrik Gorm	Ungerådgivningen, Sundby Nord
Annette Bülow	SSP-sekretariatet København
Rehni Andersen	Københavns Politi

Jobkoordinator er: Allan Ulrich

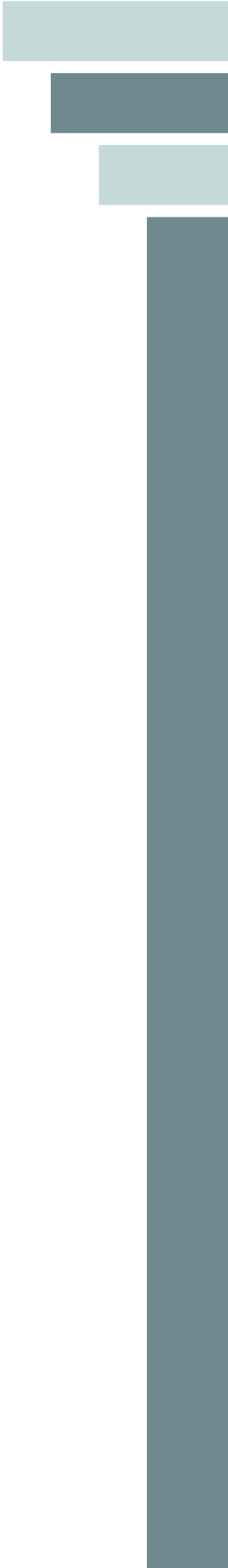
Jobkoordinatoren deltager både på styregruppemøderne og på følgegruppemøderne.

Jobkoordinatorfunktionen

Jobkoordinatoren er stillet til rådighed for projektet af Københavns Politi. Koordinatoren blev ansat i projektet pr. 1. januar 2005.

Jf. projektbeskrivelsen er jobkoordinatorens funktioner følgende:

- Daglig koordinering af projektet
- Etablering af fysiske rammer for projektet
- Metode- og projektudvikling
- Opsøgende og opfølgende arbejde i forhold til virksomhederne
- Visitation af de unge til projektet (visitationssamtaler)
- Opsøgende og udgående arbejde i de fire lokalområder
- Ansvarlig for gennemførelse af introforløb i samarbejde med Amager Ungdomsskolecenter
- Udarbejdelse af folder og andet materiale
- Udredning af målgruppens generelle kompetencer
- Medvirke til udarbejdelse af budget og være ansvarlig for overholdelse af dette
- Opfølgning på de unges ansættelser
- PR-arbejde (kontakt til pressen m.m.)



Jobkoordinatoren får stor ros for sit arbejde fra alle sider – både følgegruppemedlemmerne, de lokale virksomheder og fra de unge.

Jobkoordinatoren er en ildsjæl, der udviser meget stor ansvarlighed i forhold til projektet, og som formår at navigere i et projekt, hvor han løbende skal samarbejde og have kontakter til repræsentanter fra 4 forskellige forvaltninger fra 4 forskellige lokalområder på Amager, til virksomheder, til de unge fra målgruppen og til de unges forældre, skoler, klubber m.m.

Som det oftest ses i mange andre udviklingsprojekter, er også projekt Ung i job i høj grad båret af engagementet og ansvarligheden hos en projektmedarbejder/koordinator. Det er på den ene side et projekts store styrke og gevinst, men det gør samtidig også projektet sårbart, når den daglige drift i så høj grad er afhængig af en enkelt persons store indsats. Det gør projektet sårbart i forhold til f.eks. sygdom og ferie, og der kan være en fare for, at projektmedarbejderen/koordinatoren brænder ud.

Jobkoordinatoren har ytret ønske om, at projektet tilføres yderligere ressourcer i form af flere medarbejdertimer, sådan at det bliver muligt at tilknytte en yderligere deltidsmedarbejder til projektet. Det ønske arbejdes der allerede på at tilgodese i projektets styregruppe. Evaluator kan kun bakke op om en sådan tilførsel af yderligere ressourcer til projekt Ung i job.

Ud over at varetage opgaven som koordinator med kontakter til målgruppen og virksomhederne sidder jobkoordinatoren også med til styregruppemøderne og følgegruppemøderne. Jobkoordinatoren har dermed en rolle og funktion på tre niveauer i projektet. Det gør det vigtigt, at kompetencefordelingen er klar og tydelig. Det er vigtigt fremover, at der i projektorganiseringen holdes fast ved, at jobkoordinatorens funktion på styregruppemøderne er at orientere gruppen om udviklingen i projektet, og at følgegruppens funktion er at være en inspiration og støtte for jobkoordinatoren på følgegruppemøderne og i dagligdagen.

Projektets opstart

De fleste af deltagerne i projektets følgegruppe har været med fra projektets grundideer begyndte at blive formuleret på skrift i løbet af 2004. Officielt startede projektet op d. 1. januar 2005, men forud for denne startdato lå en længere periode, hvor flere medlemmer af følgegruppen formulerede formål, indhold, målgruppe og succeskriterier for projektet. De første unge blev visiteret ind i projektet d. 31. marts 2005.

Projektets finansiering

Projektet er finansieret af SSP-fondsmidler. Hvert af de fire deltagende SSP-lokaludvalg har afsat 5000 kr. til projektet. Desuden har projektet fået en bevilling på 136.000 kr. fra SSP's fondsmidler. Alle midler anvendes til drift (computer, telefon, mødeaktiviteter m.m.), informationsmateriale samt til evaluering. Lønnen til jobkoordinatoren afholdes af politiet. Jobkoordinatoren sidder fysisk placeret i Kvarterhuset i Jemtelandsgade/Holmlandsgade.

Samarbejde på tværs af forvaltninger og SSP-lokaludvalg

Der er tale om et projekt, der er tænkt og formuleret nedefra af lokale SSP-lokaludvalgsrepræsentanter. Det er et forhold, der har haft betydning for fastholdelsen af følgegruppemedlemmernes løbende interesse og ejerskab for projektets indhold og sigte. Følgegruppemedlemmernes engagement i opstartsfasen har været et stort plus for projektet i kraft af deres ansvarlighed og ønske om at styrke det forebyggende arbejde med unge. Samtidig har det været en tidskrævende proces, hvor repræsentanter fra forskellige forvaltninger og fra 4 forskellige SSP-lokaludvalg har skullet finde sammen i et fælles projekt og skabe en fælles tænkning omkring organisering, indhold, metoder og den pædagogiske linje i projektet.

For de fleste af følgegruppemedlemmerne har det været en ny samarbejdsform, som til tider har syntes lang og besværlig, men som samtidig har tilført deres eget daglige arbejde nye synsvinkler og dimensioner i kraft af det tværfaglige samarbejde. Det er et forhold, som generelt kendetegner projektarbejde på tværs af forskellige forvaltninger. Der er tale om et projektarbejde ved siden af de daglige opgaver, der kræver energi og ressourcer fra de enkelte deltagere, men som ofte på længere sigt viser sig at styrke den enkelte medarbejders faglige indsigt og motivation gennem input og nye synsvinkler på målgruppen fra andre faggrupper. Et af medlemmerne i projektets følgegruppe siger bl.a.:

”Projektets styrke er det gode netværk til virksomhederne, og at det er lykkedes at få dem til at byde ind i forhold til nogle unge, der er i fare for at ryge ud i problemer. En anden styrke er den tværfaglige indsats, som giver en bred faglig tilgang, hvor vi ser på de unge på forskellige måder. Jeg har lært meget ved at arbejde sammen med folk fra andre faggrupper i projektet. Og så er det en styrke, at projektet foregår over lokaludvalgsgrænserne”.

Følgegruppemøder

I opstartsfasen mødtes følgegruppen næsten en gang om ugen, mens gruppen i dag mødes en gang om måneden. Fremmødet på møderne kan være svingende. Der er næsten altid et eller flere medlemmer af følgegruppen, der er forhindret i at deltage i gruppens møder. Det har afstedkommet en del frustrationer. Jobkoordinatoren har opfattet det svingende fremmøde som udtryk for manglende interesse og prioritering af andre projekter. Desuden har det tidlige givet frustrationer i forhold til de beslutninger, der blev truffet på følgegruppemøderne, at ikke alle medlemmer var til stede, når der blev truffet beslutninger. I andre tilfælde var der usikkerhed om, hvorvidt der overhovedet kunne træffes beslutninger, når ikke alle var til stede. Det har ført til, at der i dag er truffet beslutning om, at Følgegruppen er beslutningsdygtig uanset hvor mange repræsentanter, der er til stede på et møde.

Følgegruppens medlemmer understreger, at deres svingende fremmøde ikke er et udtryk for manglende interesse eller prioritering af projektet. Årsagen er, at Følgegruppens medlemmer har nogle arbejdsopgaver på deres respektive arbejdspladser, som de i akutte situationer er tvunget til tidsmæssigt at prioritere frem for et møde i projektets følgegruppe. Det kan være en ungemedarbejder, der pludselig bliver

kaldt til et møde, fordi der er opstået en akut situation med en ung. Der kan også være tale om en medarbejder, hvis institution bliver ramt af sygdom blandt kolleger, hvorfor medarbejderen bliver tvunget til at tage vagten for en kollega for at få institutionens hverdag til at fungere. Derfor skal det svingende fremmøde ikke opfattes som mistillid til projektet.

Et af følgegruppemedlemmerne siger:

”Møderne har i for høj grad båret præg af et for lille fremmøde. Det sker for tit, at nogle bliver forhindret i at deltage i møderne. Det skyldes, at mange af os sidder i funktioner, hvor der kan opstå akutte arbejdsopgaver, som vi skal ud til. Jeg oplever ikke, at det handler om en prioritering fra gruppens medlemmer. Mit indtryk er, at alle i følgegruppen prioriterer projektet højt. Jeg tror snarere, det handler om, at der opstår andre akutte arbejdsopgaver med de unge, som vi bliver nødt til at handle på”.

Og en anden siger:

”Der er mange møder i SSP-regi, og det kan være svært at få det til at passe ind i en dagligdag. Nogle gange bliver man nødt til at melde fra til følgegruppemøderne, for at få hverdagen til at hænge sammen. Nogle gange går jeg til 1-2 SSP-møder om ugen, og det kan min arbejdsplads ikke bære”.

Evaluators anbefaler, at følgegruppens kommissorium gøres tydeligere. Det bør desuden overvejes, om følgegruppens møder skal begrænses til en gang hver anden måned frem for som nu en gang om måneden. Det vil kunne skærpe signalet om, at gruppen netop er en gruppe, der følger projektet med faglig støtte og sparring til jobkoordinatoren, og at det overordnede ansvar ligger hos styregruppen og det daglige ansvar hos jobkoordinatoren.

Evaluators anbefaler desuden, at følgegruppen på nogle af gruppens møder inviterer særligt indbudte gæster fra de lokale SSP-lokaludvalgsområder. Formålet skal være at tydeliggøre projektets nødvendighed og sigte overfor praktikerne og styrke deres fortrolighed med aktivt at henvise unge fra målgruppen til projektet.

Henvisning af unge til projektet

Det er primært repræsentanter i SSP-lokaludvalgene og disses kolleger, der skal henvise unge til projektet. I nogle tilfælde er det også de unge selv, der fortæller om projektet til deres kammerater, som på den måde bliver henvist til projekt Ung i job.

Aktuelt er det sådan, at der er flere jobs, end der er unge tilknyttet projektet. Medlemmerne i projektets følgegruppe ser det ikke som et udtryk for, at der ikke er tilstrækkeligt med unge i projektets målgruppe, der har et behov for fritidsjob. Det betragtes i højere grad som et udtryk for, at projektet endnu ikke bruges i tilstrækkeligt omfang af de lokale medarbejdere (skolelærere, klubmedarbejdere, pædagoger m.fl.). Vurderingen blandt følgegruppens medlemmer er, at det ikke skyldes mang-

lende kendskab til projektet, men i højere grad manglende erfaring og rutine i at informere og bruge projektet blandt socialarbejdere og pædagogiske medarbejdere i de fire lokalområder.

En repræsentant i følgegruppen siger bl.a.:

”Der er nogle lokaludvalg, som jeg godt kunne tænke mig var mere på banen. Fakta er, at vi har flere jobs, end vi kan skaffe unge til projektet. Det, mener jeg ikke, er et reelt billede af situationen. Jeg tror, der er masser af unge, som har behovet, men som ikke er blevet henvist til projektet, fordi det stadig er nyt, og fordi medarbejdere i de lokale SSP-netværk er usikre på, hvor meget det kræver af dem, hvis de henviser en ung til projektet. Jeg tror ikke, at vi kan informere mere om projektet end vi allerede gør. Allan gør jo et kæmpe arbejde med at informere om projektet i de fire lokalområder”.

Jobkoordinatoren sender løbende både mails om konkrete jobs i projektet og brochurer om projektet ud til SSP-lokaludvalgsmedlemmerne, som de kan sende videre til deres kolleger i de fire lokalområder. På trods af det, er fakta som sagt, at der aktuelt er flere jobs end unge tilknyttet projektet.

Evaluators anbefaler, at SSP-lokaludvalgsmedlemmerne skærper deres information til deres respektive baglande og kolleger om projektet. Formålet skal være, at medarbejderne i højere grad bliver opmærksomme på projektet som et anvendeligt tilbud og opmærksomme på unge, der vil kunne profilere af projektet.

Visitation

Visitationen til projektet foregår gennem en afklarende samtale mellem jobkoordinatoren og den unge. Alle visitationssamtaler foregår efter forudgående aftale mellem den unge og jobkoordinatoren. Projektet er et frivilligt tilbud til den unge. Der stilles ikke specifikke krav i projektet ud over de almindelige krav, som de unge kan forvente at blive mødt med af virksomhederne. Det er f.eks. at møde op til visitationssamtalen til den aftalte tid, ordentlig opførsel, at den unge er motiveret for at få et fritidsjob, og at den unge siger ja til at ville deltage i projektets introduktionskursus.

Jobkoordinatoren har i to tilfælde oplevet, at den unge har forladt projektet efter visitationssamtalen, efter at være blevet præsenteret for de krav, som de kan forvente, at virksomhederne vil stille til dem.

Et væsentligt formål med visitationssamtalen er at få afstemt den unges ønsker om et fritidsjob med den unges ressourcer i forhold til at kunne passe et fritidsjob. Den afklaring er først og fremmest vigtig for at beskytte den unge selv og forebygge, at den unge senere oplever et nederlag ved ikke at kunne passe det job, som den unge søger og får tilbudt. For at forebygge, at det sker, anvender jobkoordinatoren en fast skriftlig formuleret procedure i visitationen af de unge til projektet. Det sikrer, at alle unge får de samme og alle informationer, og at alle nødvendige forhold og forventninger til og fra den unge bliver diskuteret i visitationssamtalen.

Forud for visitationssamtalen er der indhentet en samtykkeerklæring fra den unges forældre vedr. den unges deltagelse i projektet samt fra den unges kontaktperson (backup-person) vedr. accept af funktionen.

Allerede fra visitationssamtalen påbegynder jobkoordinatoren at udarbejde en job-status eller et job-CV for den enkelte unge i projektet. Job-CV'et indeholder informationer om den unges evt. tidligere jobferinger, skolegang, fritidsjobønsker, løbende status af den unges jobforløb samt den unges ønsker efter forløbet. Job-CV'et fungerer som en status for den unge, mens han eller hun er i projektet, men kan også anvendes af den unge som en anbefaling ved fremtidige jobansøgninger.

Introkursus

Amager Ungdomsskolecenter står for afholdelsen og undervisningen på Introkurset. Det første introduktionskursus (efterfølgende blot kaldet introkursus) blev afholdt d. 29. marts 2005. I starten havde kurserne en størrelse på 5 unge. Det viste sig dog hurtigt, at der ofte er enkelte eller flere unge, der ikke møder op på kursusdagen. Nogle unge glemmer det, mens andre er fraværende uden begrundelse. Derfor valgte projektet sammen med Amager Ungdomsskolecenter at sætte kursusstørrelsen op til 10 deltagere.

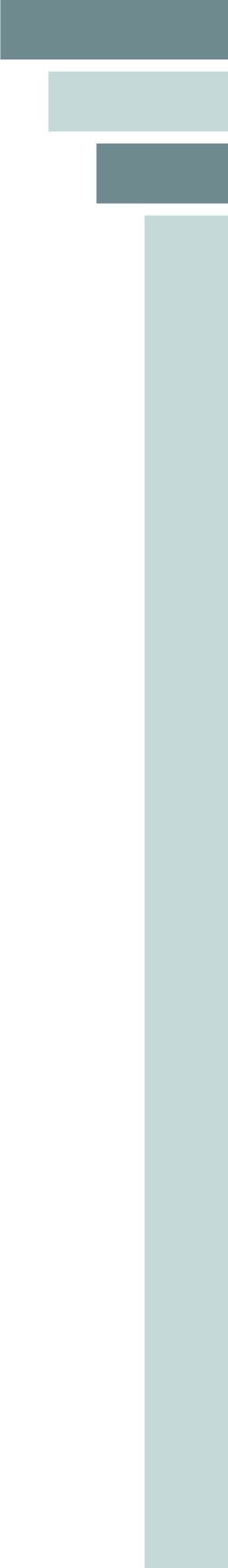
Formålet med introkurset er primært at forberede de unge på de krav, der bliver stillet til dem fra virksomhederne samt at give de unge kompetencer i forhold til jobansøgning og jobsamtaler.

Introkurset består af i alt 6 lektioner i løbet af en dag:

1. lektion: Præsentation af undervisere og deltagere.
Gennemgang af dagens program. Hvor finder man job?
2. lektion: Undervisning i at skrive jobansøgning.
3. lektion: Øvelse i ansøgning
4. lektion: Ansættelsessamtalen (forberedelse m.m.)
5. lektion: Virksomhedernes regler og kultur.
Virksomhedskultur og virksomhedernes forventninger til de unge.
6. lektion: Virksomhedsbesøg og afslutning.

Gennem kurset får de unge viden om, hvilke forventninger virksomhederne har til unge i fritidsjob. Samtidig diskuterer de unge, hvilke forventninger de selv har til et fritidsjob, og hvilke skuffelser de tidligere har oplevet i et fritidsjob eller evt. vil kunne komme ud for at møde i en fremtidig ansættelse.

Den unge får på kurset en fornemmelse af, hvilke ressourcer og evt. svagheder han eller hun har i forhold til at kunne passe et fritidsjob, sådan at den unge kan være opmærksom på evt. svagheder allerede ved jobstart. Det kan f.eks. være, at den unge har svært ved at komme op om morgenen, eller at den unge ikke er glad for direkte kundekontakt.



Formålet med introkurset er også at give den unge en fornemmelse af, hvilke typer af jobs den unge gerne vil søge, og hvilke typer af jobs den unge skal undgå at søge. De unge lærer, at det at have et fritidsjob både handler om en ydelse og en nydelse. For nogle af de unge er det noget helt nyt, at det at have et fritidsjob også kan være forbundet med, at man har det godt og trives på sin arbejdsplads.

Fortrolighedsrum

Amager Ungdomsskolecenter gør meget ud af at fortælle de unge, at Introkurset er et lukket rum, hvor det, der bliver snakket om på kurset, ikke bliver fortalt videre til andre. Det er en forudsætning for, at der bliver skabt den nødvendige tryghed og fortrolighed, hvor de unge frit kan og vil tale om egne ressourcer og svagheder. Der bliver også snakket med de unge om, hvad de evt. godt kunne tænke sig at lære noget mere om.

Det er væsentligt, at holdstørrelsen ikke bliver større end 10 unge, sådan at der i undervisningen er plads til at kunne støtte op omkring den enkelte unges individuelle ønsker og behov. Undervisningen tilrettelægges sådan, at der er mulighed og plads til at tage disse individuelle hensyn. Amager Ungdomsskolecenter lægger derfor også stor vægt på, at undervisningen målrettes projektets særligt definerede målgruppe og at introkurset ikke får karakter af et traditionelt jobkursus.

Fleksibilitet

Projektet har udvist stor fleksibilitet i forhold til at skaffe de unge fritidsjobs. I nogle tilfælde er der opstået akutsituationer omkring en ung, hvor der hurtigst muligt har skullet findes et job til den unge. Det kan f.eks. være et tilfælde, hvor en meget skrøbelig ung eller en ung i en meget sårbar situation er blevet fyret fra et job, og hvor jobkoordinatoren evt. sammen med den unges backup-voksen skønner, at den unges situation meget hurtigt eller nemt kan forværres, hvis ikke den unge skaffes et andet job hurtigt.

Der kan også være tale om en situation, hvor jobkoordinatoren finder et job, som lige passer til en bestemt ung, som endnu ikke har været på introkursus. I sådanne tilfælde afholder jobkoordinatoren en udvidet visitationssamtale med den unge før jobsamtalen, hvor elementer og temaer fra introkurset inddrages i visitationssamtalen.

De unge lærer virksomhedernes krav at kende

Virksomhederne ser det som en stor fordel ved projektet, at de unge har været igennem et introkursus. Flere af virksomhederne nævner, at de hellere vil skaffe sig ugearbejdere gennem projekt Ung i job frem for selv at søge efter de unge – f.eks. gennem opslag eller annoncer i avisen. Årsagen er, at virksomhederne oplever, at de unge i kraft af projektets introkursus er bedre forberedt på de krav, virksomhederne stiller til de unge.

En afdelingsleder i en virksomhed siger f.eks.:

”Vi vil hellere bruge projekt Ung i job end vores muligheder for at ansætte gennem vores egne ansættelsesformularer, som unge kommer og udfylder her i butikken. De unge fra projektet har en bedre baggrundsviden i kraft af introkurset. Det betyder, at vi kan være mere direkte i vores ansættelsesamtale med den unge, fordi de unge på forhånd ved og forstår, hvilke krav vi stiller til dem. Derfor anbefaler vi også projektet til andre butikker”.

Projektets kontakt til virksomhederne

Kontakten fra projektet til de lokale virksomheder på Amager er etableret på flere måder. Der er etableret kontakt til virksomhederne gennem Sundby Handelsforening og gennem Amager Erhvervsråd, hvorfra der er sendt brochurer om projektet ud til virksomhederne. Formanden for Amager Erhvervsråd Hugo Andersen sidder i projektets styregruppe.

Desuden er jobkoordinatoren opsøgende i forhold til virksomhederne. Han har personligt taget kontakt til og besøgt over 100 lokale virksomheder. Jobkoordinatorens personlige fremmøde i virksomhederne er en kontaktform, som bliver meget værdsat af arbejdspladserne. Enkelte af virksomhederne siger direkte, at de ikke var gået med i projektet, hvis ikke jobkoordinatoren var mødt personligt op i virksomheden.

En afdelingsleder siger f.eks.:

”Den personlige kontakt og dialog med et personligt fremmøde af jobkoordinatoren på virksomheden er vigtig for os. Hvis vi bare havde fået en telefonopringning, så havde vi ikke sagt ja til at være med i projektet”.

Virksomhederne ser jobkoordinatorens besøg som et signal om seriøsitet og som et signal om, at projektet kan stå inde for de unge, som virksomhederne ansætter gennem projekt Ung i job.

Derfor er det også vigtigt, at alle ansættelser sker gennem jobkoordinatoren. Det pointeres også overfor virksomhederne. Hvis ansættelsen sker uden om projektet, har jobkoordinatoren ikke mulighed for at kontakte den unge og f.eks. følge op på evt. problemer i relation til den unges ansættelse på virksomheden. I enkelte tilfælde er det sket, at en ung har taget direkte kontakt til en virksomhed efter at have hørt om muligheden for et fritidsjob f.eks. gennem en kammerat.

Virksomhedernes sociale ansvar

Flere af de adspurgte virksomheder nævner, at projektets forebyggende sigte har været en væsentlig anledning og motivation til, at de finder projektet interessant. Overraskende mange af virksomhederne nævner uopfordret, at de gerne vil være

med til at give unge, der er socialt marginaliseret eller i fare for at blive det, en chance for at "komme på ret køl" igen.

En af virksomhederne siger bl.a.:

"Vi har en politik om, at vores virksomhed skal afspejle det lokalsamfund, hvor virksomheden ligger placeret. Det gør, at vi generelt er interesserede i projekter i lokalområdet".

Hovedparten af virksomhederne vil ikke ansætte unge med anmærkninger i straffeattesten, men der er flere virksomheder end forventet, der gerne ansætter unge med anmærkninger i straffeattesten. Virksomhederne er ofte servicevirksomheder med publikums- eller kundekontakt, og de vil derfor ikke ansætte unge, der har begået berigelseskriminalitet, butikstyveri eller vold. Nogle virksomheder siger, at det afhænger af, hvilken form for kriminalitet, de unge har begået. Nogle virksomheder kan f.eks. acceptere, at en unge tidligere har begået tyveri, men kan ikke acceptere, at en ung er dømt for vold. Det skyldes, at der er tale om et fritidsjob og en virksomhed, hvor den unge har stor kundekontakt, men ikke har pengekontakt. Andre virksomheder kan godt acceptere mindre lovovertrædelser som f.eks. graffiti eller cykeltyveri.

En medarbejder siger f.eks.:

"Vi vil gerne ansætte en ung med anmærkninger i straffeattesten. Det vil komme an på, hvilke anmærkninger, der i givet fald var tale om. Hvis det f.eks. er en ung, som har lavet et tyveri for flere år siden, så vil vi måske nok ansætte den unge. Var det derimod en ung, der f.eks. havde begået et overfald, så ville vi ikke ansætte vedkommende, da vi jo er en servicevirksomhed med stor kundekontakt".

Nogle virksomheder kan ikke ansætte unge med anmærkninger i straffeattesten, fordi de er en del af en større virksomhedskæde, hvor der er en generel politik om, at man ikke må ansætte folk med anmærkninger i straffeattesten. Enkelte af disse lokale virksomheder siger dog, at de gerne havde ansat unge, der tidligere har begået kriminalitet, hvis der ikke var en overordnet virksomhedspolitik, der ikke gør det muligt for dem.

Generelt understreger virksomhederne, at de ikke har noget imod at vejlede, støtte og oplære de unge, men virksomhederne skal samtidig også have en oplevelse af, at de unge er en aflastning for dem.

En afdelingsleder siger f.eks.:

"De unge skal have en ordentlig holdning til det at være på arbejdsmarkedet. De skal f.eks. møde til tiden, de skal kunne tage initiativer og kunne tænke selvstændigt. Det kan ikke nytte noget, at de bare sætter sig hen i et hjørne, når de er færdige med det, som de er i gang med. Vi kan ikke have nogle

unge, som skal have for meget hjælp. Så er de ikke en aflastning for os. Og det skal de jo være. Vi kan ikke give dem meget hjælp, men vi vil gerne vejlede dem. Vi gør ikke forskel på unge fra projektet og andre unge. Vi stiller samme krav til alle. Og sådan skal det også være”.

En virksomhed peger på, at de finder det meget væsentligt, at virksomhederne er motiverede og positive i forhold til projektets forebyggende mål. En repræsentant for virksomheden siger bl.a.:


”Det er vigtigt, at virksomheden er motiveret og positiv i forhold til projektets mål. Hvis projektets mål skal kunne nås, så er det vigtigt, at der er klare spilleregler fra starten, og at virksomhederne f.eks. fra starten melder klart ud, hvilke krav de stiller til de unge, som de ønsker at ansætte i virksomheden”.

Åbenhed om de unges forhold

Projektkoordinatoren informerer altid virksomhederne, hvis der er særlige forhold eller problematikker knyttet til en ung. Der kan f.eks. være tale om, at en ung er ordblind, at den unge stammer, at den unge kommer fra et hjem med vold eller at den unge tidligere har været i berøring med kriminalitet. Åbenheden omkring de unges forhold er en væsentlig motivationsfaktor for virksomhedernes deltagelse i projektet. Det er vigtigt for virksomhederne med rene linjer om de unges baggrund. Ikke mindst for de unges egen skyld. Når virksomhederne er informeret om de unges forhold, behøver de unge ikke gå rundt og være bange for, at arbejdsgiveren opdager eller får viden om dem ved et tilfælde eller fra tredje person. Samtidig giver det arbejdsgiveren mulighed for at være opmærksom på og støttende i forhold, som den unge er sårbar overfor.

Virksomhed og ung skal passe sammen

Det har været vigtigt for projektet at signalere over for virksomhederne, at projektets målgruppe er unge, der er motiverede for at få et arbejde, men som af forskellige årsager kan have problemer med selv at søge job. Der er ikke tale om unge, hvor arbejdspladserne skal afsætte ekstra ressourcer eller særlig opmærksomhed i forbindelse med ansættelsen. Det er vigtigt for virksomhederne, at de unge fra projektet ansættes på sammenvilkår som andre unge. Forskellen ligger i, at unge fra projektet Ung i job ofte har nogle problemstillinger, der gør, at de har svært ved selv at skaffe sig arbejde. I nogle tilfælde kan der være tale om problemstillinger, som det kan være gavnligt for den unge, at virksomheden er bekendt med i forvejen, sådan at det ikke skaber unødige problemer mellem den unge og virksomheden senere hen. Derfor er det også af afgørende betydning, at virksomhederne er bekendt med og har forstået projektets kriminalitetsforebyggende sigte. Virksomhederne skal være parate til at ansætte unge, der er omfattet af projektets målgruppe. Desto tydeligere projektets sigte er for virksomhederne, desto mindre er risikoen for, at virksomhederne får en oplevelse af, at en ung ikke lever op til forventningerne og bliver fyret og derved lider nederlag.



Virksomhederne nævner, at det er en stor fordel ved projekt Ung i job, at den unge før ansættelsen har været igennem en visitationssamtale, hvor den unges ønsker og forventninger til en fritidsjob er blevet diskuteret. Det gør, at virksomhederne føler sig mere sikre på, at de får en ung, der passer til det specifikke job. Nogle virksomheder nævner det som en tryghed for dem, at projektet kan stå inde for den unge, og at projektet er grundig med at finde den rette unge til et specifikt job. Flere virksomheder nævner også, at det sparer dem for meget tid og ressourcer i forhold til, hvis de skulle ansætte en ung gennem opslag.

De unges frafald

Det er af stor betydning for projektets fortsatte mulighed for at skaffe job til målgruppen, at projektet gennem dialogen med de unge og virksomhederne forebygger, at de unge forlader arbejdspladserne i utide uden grund. Enten fordi de ikke kan magte jobbet eller af andre årsager.

Projektet er afhængigt af virksomhedernes støtte og fortsatte tilfredshed med projektet og med de unge, som de ansætter gennem projektet. Det kan have negative konsekvenser, hvis en ung forlader en arbejdsplads uden at give besked eller uden grund. Både for den unge, for virksomheden og for projektet, fordi projektet kan miste arbejdsgiverens tillid og risikere, at virksomheden ikke ønsker at ansætte unge gennem projektet fremover.

Projektet kan på den måde ikke sammenlignes med andre muligheder for aktivering eller beskæftigelse, som socialarbejderne i de 4 lokalområder har mulighed for at henvise unge til. Hvis virksomhederne ikke er tilfredse med de unge, så risikerer de at forsvinde som en henvisningsmulighed. Projektets mulighed for at leve op til de fastsatte succeskriterier er afhængig af virksomhederne og af virksomhedernes kendskab til projektets formål og sigte.

Et medlem af følgegruppen siger bl.a.:

”Det gør rigtigt ondt på mig, når en ung forlader projekt Ung i job i utide eller forlader arbejdspladsen uanmeldt og uden grund. Både fordi jeg ved, at det er skidt for den unge, men også fordi projektet er enormt afhængigt af virksomhedernes tillid og motivation. Vi mister simpelthen virksomhederne som henvisningsmulighed og muligheden for at skaffe de unge job, hvis virksomhederne falder fra. Det er forskellen fra mange af de andre tilbud, vi kan give de unge. Derfor har vi også sagt til de unge, at det er vigtigt, at hvis de falder fra, så skal de gøre det på en ordentlig måde”.

I de tilfælde, hvor en ung ikke kan passe et fritidsjob og forlader jobbet i utide, kan det skyldes, at den unge ikke kan magte den opgave eller funktion, der ligger i selve jobbet, eller det kan skyldes andre omstændigheder som f.eks. familieforhold, problemer i skolen eller personlige problematikker.

Kontaktperson-funktion – Backup-voksen

Alle unge i projekt Ung i job får tilknyttet en kontaktperson eller en backup-voksen, som man mere retvisende nu har valgt at kalde funktionen. Der er tale om en voksen, f.eks. en fagperson (skolelærer, ungerådgiver, klubmedarbejder eller støttekontaktperson fra socialforvaltningen) eller en voksen fra f.eks. den unges familie.

Den unge er selv med til i visitationssamtalen med jobkoordinatoren at bestemme, hvilken voksen han eller hun ønsker som backup-voksen. Det er væsentligt, at den unge har tillid til og føler sig respekteret af den voksne, og derfor er backup-personen i de fleste tilfælde en voksen, som den unge kender i forvejen. Der er tale om en støtte-funktion, som den unge kan hente hjælp hos og ikke en kontrolfunktion.

Funktionen som backup-voksen er frivillig og ulønnet. For de fagpersoner, der siger ja til at være backup-voksen for en eller flere unge i projektet, er der derfor tale om en funktion, som medarbejderen ikke får ekstra betaling eller arbejdstid til.

Meningen med backup-funktionen er, at den voksne løbende skal holde sig orienteret om, hvordan den unge har det på arbejdspladsen. Desuden skal backuppersonen være en mulighed for den unge til at kontakte en voksen, hvis den unge føler behov for støtte eller vejledning i relation til fritidsarbejdet. Der ligger ikke i backup-funktionen, at den voksne skal være i tæt daglig kontakt med den unge. Hvis den unge har behov for så stor en voksenstøtte, ligger den unge sandsynligvis uden for projektets målgruppe.


Backup-funktionen indebærer, at den voksne f.eks. er i telefonisk kontakt med den unge en gang hver 14. dag og måske besøger den unge på arbejdspladsen en gang om måneden for at høre, hvordan det går, og hvordan den unge har det. I perioder, hvor der evt. opstår problemer for den unge på arbejdspladsen, kan der i et kortere tidsrum blive tale om en mere tæt kontakt f.eks. et par gange om ugen.

Backup-funktionen er af meget stor betydning for projekt Ung i job. Det skyldes først og fremmest, at projektets målgruppe er unge, der har behov for en ekstra voksenstøtte i forhold til at søge og evt. også passe et fritidsjob, men alligevel ansættes på samme vilkår som alle andre unge i fritidsjob. Det er både projektets styrke og projektets udfordring, og backupfunktionen er en væsentlig forudsætning for, at projektet håndterer den udfordring og forebygger, at projektets målgruppe lider nedlag, fordi de ikke kan leve op til de krav, der stilles til dem på arbejdspladserne.

Backup-personens og jobkoordinatorens støttende og vejledende funktion i forhold til projektets særlige målgruppe, er netop nogle af de væsentlige elementer, der både skal og også i praksis adskiller projekt Ung i job fra en traditionel arbejdsformidling.

Det er tryghedsskabende for den unge at vide, at der er en voksen, der holder øje med og bekymrer sig om ham eller hende på en anerkendende og positiv måde. Den voksne backup-person skriver under på en samtykkeerklæring ved den unges start i projektet.

Virksomhederne har det godt med, at der "bliver holdt øje med" de unge fra projektet, mens de er ansat i virksomheden. Virksomhederne føler sig trygge ved, at jobkoordinatoren evaluerer og følger op på de unges ansættelse i virksomheden. Virksomhederne nævner det også som en støtte, at de kan ringe til jobkoordinatoren,



hvis der opstår problemer med den unge under ansættelsen. Tilstedeværelsen af en jobkoordinator gør, at virksomhederne oplever, at projektet har et højt informationsniveau, og at de hurtigt kan få hjælp, hvis der f.eks. er problemer med en ung. Nogle virksomheder nævner f.eks., at de har oplevet, at projektet har haft en god kontakt til de unges forældre, og at det har gavnet virksomheden, hvis de i nogle situationer f.eks. har undret sig over den unges opførsel eller andre forhold.

I praksis har funktionen med en backup-voksen endnu ikke fungeret tilfredsstillende i projekt Ung i job. I praksis er det i nogle tilfælde jobkoordinatoren, der varetager backup-personens funktion. Det gælder især i tilfælde, hvor der opstår problemer for en ung på en arbejdsplads. Nogle af de situationer, hvor en ung ikke har kunnet fastholdes i jobbet eller er blevet fyret, havde måske kunne være undgået, hvis funktionen med en backup-voksen havde fungeret optimalt i alle tilfælde. Samtidig havde det givet mindre merarbejde til jobkoordinatoren og gjort projektet mindre personafhængigt.

Evaluator anbefaler, at der i projektet strammes op overfor backup-funktionen, sådan at de voksne, der ikke passer de funktioner, der ligger i opgaven, skiftes ud, frem for at det i praksis er jobkoordinatoren, der påtager sig opgaven.

Der er desuden en problematik forbundet med de tilfælde, hvor de unge har enten en af deres forældre eller et andet familiemedlem som backup-voksen. Hvis den unges forældre er så ressourcestærke, at de selv er i stand til at varetage backup-funktionen, kan der sættes spørgsmålstejn ved, om den unge ligger inden for projektets målgruppe.

Der kan også stilles spørgsmålstejn ved, om det er hensigtsmæssigt, at en ung ønsker en af forældrene som backup-voksen, hvis ikke mor eller far har ressourcerne til at klare opgaven. Omvendt kan det også være med til at styrke forældrenes ansvarlighed i forhold til at fastholde den unge i fritidsarbejdet, at de har funktionen som backup-voksen i relation til projektet.

Der er behov for, at funktionen med en backup-voksen fortsat bliver diskuteret i følgegruppen. **Evaluator anbefaler**, at kravene og forventningerne til funktionen bliver gjort tydeligere for den voksne, sådan at han eller hun er helt klar på, hvad funktionen indebærer. Desuden **anbefaler evaluator**, at følgegruppen overvejer, om en ung evt. altid skal have en faglig medarbejder som backup-voksen. Det skal ikke udelukke, at en ung kan vælge f.eks. mor eller far som backup-voksen, men hvis den unge vælger det, så skal den unge desuden have en faglig medarbejder som backup.

En anden mulighed er, at styregruppen træffer en beslutning om, at forældre ikke kan vælges som backup-voksne, men at opgaven udelukkende kan varetages af lokale fagpersoner. Ud over at få styrket selve backup-funktionen vil det også betyde, at flere lokale fagpersoner får en konkret opgave i tilknytning til projektet, hvilket vil styrke kendskabet til projektet og incitamentet til at henvise unge til projektet.

Succeskriterier

De succeskriterier, der er opstillet for projektet, er:

- At der i løbet af det første år etableres et forpligtende samarbejde med virksomheder, som vil tilvejebringe 60 ungejobs.
- At andelen af unge påbegyndt et unge-/fritidsjob er på ca. 40 det første projektår.
- At 60 % af de unge fastholdes i jobforløbet
- At der ses en målbar nedgang i antallet af unge – med bopæl på Amager eller Christianshavn – der udøver kriminalitet.

De seneste tal fra projektet pr. 21. december 2005 viser, at:

- 78 unge er visiteret ind i projektet siden 1. april 2005 (2 unge er sprunget fra ved visitationen)
- 49 unge er pt. aktive i projektet – enten i job, jobsøgende eller afventer introkursus
- 39 unge har gennemgået introkurset på Amager Ungdomsskolecenter. 16 unge har været fritaget for deltagelse, fordi de unge ikke har gået i skole, og derfor er blevet tilbudt fuldtidsjob. 11 unge er ikke mødt op og er ude af projektet, og 12 unge skal først deltage på næste introkursus d. 10. januar 2006.
- 60 unge er skaffet i job
- 36 unge er i job på nuværende tidspunkt
- 24 unge er stoppet eller blevet fyret (2 er faldet fra efter jobsamtalen)
- 14 unge er jobsøgende og/eller afventer deltagelse i introkursus

Projektets resultater er meget positive. Ikke mindst, når man tager den forholdsvise korte projektperiode i betragtning. Som det fremgår af ovenstående tal er der et stort flow af unge ind og ud af projektet. Det skyldes:

- de unges alder, hvor der naturligt sker skift i skolegang eller uddannelse, som påvirker deres muligheder og tid til fritidsarbejde
- at nogle unge i praksis har vist sig ikke at kunne passe et fritidsarbejde
- at nogle få unge har haft en urealistisk og negativ indstilling til det at have et fritidsarbejde
- at nogle unge klarer sig så godt i det job, de har fået gennem projektet, at de får mod og lyst til selv at søge andet fritidsjob

Ro i lokalområderne

Nogle af følgegruppens medlemmer har fået tilbagemeldinger fra lokale institutioner og fra politiet om, at der er mere ro i nogle af de fire lokalområder, efter at projekt Ung i job er etableret.

En af følgegruppens medlemmer siger bl.a.:

”Jeg får rigtig gode tilbagemeldinger om projektet fra de lokale institutioner og fra min chef, som hører om projektet ude i lokalområdet. Styregruppen melder også tilbage, at de får positive meldinger om projektet. Jeg tror, at det er et af SSP’s vigtigste projekter. Jeg får mange tilbagemeldinger fra praktikere, der siger, at de møder unge, som får det bedre i kraft af, at de har fået arbejde. Samtidig oplever praktikerne, at der er mindre uligheder i lokalområderne”.

Ro i et lokalområde – f.eks. i form af mindre hærværk og kriminalitet er størrelser, der kan være svære at måle. Desuden kan det være vanskeligt at afgøre, om eller i hvor vid udstrækning nedgangen i kriminalitet og hærværk skyldes projektets tilstedeværelse eller andre faktorer. Evaluator har på nuværende tidspunkt ikke haft mulighed for at få adgang til kvantitative data, der ville kunne bekræfte en reel nedgang i kriminaliteten i de fire lokalområder. Temaet vil derfor blive taget op igen i den projektevaluering, der skal udarbejdes senere i 2006.

Af de unge, der er visiteret til projektet har 14 ud af 78 med sikkerhed været involveret i kriminalitet (primært gadeuorden). 5 af disse unge er stadig i projektet, mens 9 er stoppet. 2 drenge er blevet varetægtsfængslet pga. vold efter at de stoppede i projektet.

Større selvtillid og ændret status blandt de unge

De unge i projektet giver udtryk for, at det føles fedt, at de har fået mulighed for at tjene deres egne lommepenge. For nogle har det betydet, at de har fået nogle midler, som de ikke havde tidligere, og derfor nu har mulighed for at købe nogle af de ting (f.eks. tøj og musik), som deres kammerater har råd til. For andre er der tale om, at de ikke længere er afhængige af at få eller spørge mor og/eller far om lommepenge.

Det har også givet nogle af de unge en ny status både blandt kammerater og i deres familier, at de nu har et arbejde og tjener deres egne penge.

En af de lokale socialarbejdere siger f.eks.:

”Jeg kan se, at nogle af de unge fra projektet har fået mere selvtillid i kraft af, at de har fået arbejde, tjener penge, har noget at bruge deres fritid til og måske ryger mindre hash. Der er ingen tvivl om, at de unge, der kan forvalte det at have et fritidsjob, de har fået et udbytte af projektet”.

Ud over at tjene penge, så giver de unge selv udtryk for, at det også er rart, at de nu har noget fornuftigt, at bruge deres fritid til.

Utålmodige unge

Når de unge først er blevet henvist og visiteret til projektet, er de meget utålmodige mht. hurtigt at få et job. Nogle af de unge giver f.eks. udtryk for, at 2 uger var lang tid, før de fik et job.

Evaluators anbefaling er dog, at projektet ikke forsøger at forhaste den tid, det tager at finde et job til en ung. Det er vigtigere fortsat at holde fast i, at det væsentlige er at finde det rigtige job til den enkelte unge. Dermed forebygger projektet også bedst muligt, at en ung havner i et job, som den unge ikke kan magte.

Som et medlem af følgegruppen siger:

”Det er vigtigere for mig, at vi er i dialog med virksomhederne om, hvorvidt de gerne vil være med i vores forebyggende projekt, end at de unge skal have et job inden for 14 dage”.

De unges pasning af arbejdet

Virksomhederne er generelt meget tilfredse med de unges arbejdsindsats. De unge er generelt gode til at passe deres job og møder til tiden. I enkelte virksomheder har de unge fået ansvaret for deres egne arbejdsområder i virksomheden, når de møder om eftermiddagen efter skole.

Mange af virksomhederne karakteriserer de unge som stabile og modne i forhold til arbejdet. Virksomhederne oplever, at der er stor forskel på de unges modenhed, fra de er 13-14 år, til de bliver 15-16 år. Flere virksomheder nævner, at de kun ansætter unged medarbejdere, fra de unge er fyldt 15 år, fordi de da er mere modne og mere stabile.

Nogle af virksomhederne har haft unge ansat gennem projektet, som er udeblevet fra jobbet uden grund. Det skaber naturligvis irritation hos virksomheden. I ganske få tilfælde har det betydet, at virksomheden ikke længere ønsker at ansætte unge gennem projektet.

Nogle unge er blevet fyret fra arbejdspladsen. Enten fordi de udeblev uden grund, var syge uden at melde sig syge eller pga. deres holdning til det at arbejde generelt (at de ikke havde den rette indstilling til arbejdet). I disse tilfælde understreger virksomhederne, at de ikke har været utilfredse med projektet, men at det var en enkelt af de unge, som ikke kunne eller ville passe sit arbejde. Det er derfor ikke i alle tilfælde, at det har skadet projektet, at en ung har forladt arbejdspladsen uden grund, eller er blevet sagt op i utide.



Virksomhedernes krav til de unge

De typiske krav fra virksomhederne til de unge er:

- Stabilt fremmøde
- Information ved sygdom
- At den unge er en reel aflastning for virksomheden
- En positiv holdning til det at være på arbejdsmarkedet
- At de gider bestille noget
- Møder til tiden
- Skal kunne tage selvstændige initiativer
- Ordenssans
- Modne
- At de har en ren straffeattest

Anbefalinger

På baggrund af denne startevaluering anbefaler UFC Børn og Unge projekt Ung i job:

- At følgegruppen fortsætter den igangværende dialog om afgrænsningen af projektets målgruppe. Dog anbefales det, at projektet fortsat giver plads til, at unge i en gråzone på kanten af projektets målgruppe stadig bliver henvist og visiteret til projektet. De gælder gråzonerne i begge ender af målgruppen.
- At der sker en fortsat afklaring af kompetencefordelingen mellem styregruppen, følgegruppen og jobkoordinatoren i projektet.
- At det beskrevne kommissorium for styregruppen og følgegruppen diskuteres og gøres tydeligt i praksis.
- At arbejdet med at søge og tilføre projektet yderligere midler og medarbejdertimer færdiggøres, sådan at der kan ansættes en deltidsmedarbejder som supplement til jobkoordinatorens stilling. Det vil gøre projektet mindre sårbart ved f.eks. ferie og sygdom.
- At medlemmerne i de fire SSP-lokaludvalg styrker deres information om projektet i deres respektive baglande (skoler, klubber, forvaltninger m.m.), sådan at lærere, pædagoger, forvaltningsmedarbejdere m.fl. bliver mere fortrolige med projektet som henvisningsmulighed.
- At praktikere fra de fire lokalområder inviteres som særligt indbudte gæster til nogle af følgegruppemøderne. Formålet er at skabe større fortrolighed med projektet blandt praktikerne og styrke deres henvisning af unge fra målgruppen til projektet.
- At projektets forebyggende mål fortsat gøres tydeligt ved kontakten og dialogen med de lokale virksomheder. Formålet skal bl.a. være at få et klarere billede af, hvilke og hvor mange virksomheder der f.eks. er villige til at ansætte unge med anmærkninger i straffeattesten. Desuden vil en fortsat tydeliggørelse af projektets forebyggende sigte over for virksomhederne sandsynligvis kunne mindske de unges frafald i projektet. Hvis ikke projektets formål fortsat står klart for virksomhederne, kan der være en fare for, at de langsomt begynder at bruge projektet som en unge-jobformidling som erstatning for virksomhedernes almindelige søgning efter unged medarbejdere.
- At funktionen som backup-voksen fortsat diskuteres og præciseres. Bl.a. bør det overvejes, om ikke alle unge skal have en fagperson som backupvoksen – evt. som et supplement til en af den unges forældre eller et andet familied medlem, som den unge selv har peget på som backup-voksen.
- At kravene og forventningerne til backup-funktionen præciseres og tydeliggøres overfor de voksne, der påtager sig opgaven.
- At backup-personerne udskiftes, hvis de ikke passer deres funktion.