



Unges udbytte og læring i praktik og job



Rapport udarbejdet af Realize for RAR Vestjylland og RAR Østjylland
December 2020



Indhold

1	Konklusioner og anbefalinger	1
1.1	Konklusioner	1
1.2	Anbefalinger	2
2	De unges udbytte af job	4
2.1	De unge fortæller om deres udbytte af job	5
2.2	Nogle arbejdsgivere taler om uddannelse med de unge	6
2.3	Hvad arbejdsgiverne ser de unge får af udbytte af job	7
2.4	Særligt om unge med psykiske diagnoser	9
2.4.1	Virksomhed i Virksomheden	9
2.4.2	Ree Park Ungeteam	10
3	Arbejdsgivernes begrundelser for at medvirke	11
3.1	Ansvar ved at ansætte i praktik og job	11
3.2	Rekruttering af de unge	12
3.3	Arbejdsgivernes tilgang til de unge	12
3.4	Branche ikke afgørende	14
3.5	Arbejdsgiveres samarbejde med jobcentre og uddannelser	14
3.6	Lovende indsatser	14
Bilag 1	16	
	Yderligere citater fra unge, arbejds-givere og ressourcepersoner	16
	Om de unges udbytte:	16
	Om motivation for uddannelse	19
	Om unge med psykiske vanskeligheder	21
	Om arbejdsgiveres medvirken og ansvar	21
	Om rekruttering	22
	Om arbejdsgivernes tilgang til de unge	22
	Medarbejderne	23
Bilag 2	24	
	Lovende indsatser	24
Bilag 3	34	
	Metode for undersøgelsen og interviewede personer	34

1 Konklusioner og anbefalinger

Realize rapporterer hermed analysen af job- og opkvalificeringspotentiale for unge uden uddannelse eller job gennemført på opdrag fra RAR Vestjylland og RAR Østjylland i november 2020. Analysen skal afdække behovet for opkvalificering blandt ufaglærte unge over 25 år, som aldrig har taget en erhvervskompetencegivende uddannelse og som ikke har fast tilknytning til arbejdsmarkedet. RAR Vestjylland og RAR Østjylland efterspørger med analysen viden om, hvordan vi sikrer, at unge får en mere fast tilknytning til arbejdsmarkedet, hvor der er en speciel opmærksomhed på vekselvirkningen mellem job og uddannelse/VEU.

Undersøgelsen er baseret på interviews med 13 arbejdsgivere, 12 unge og 16 ressourcepersoner fra jobcentre, uddannelsesinstitutioner m.fl.

Her fremhæves først konklusioner og anbefalinger. I afsnit 2 præsenteres analyser af, hvordan de unges kvalifikationer udvikles gennem job. I afsnit 3 præsenteres analyser af, hvordan arbejdsgiverne bistår med at ansætte de unge i praktik og ordinær beskæftigelse. I bilag 1 fremgår uddybende pointer og citater fra interviews, som vi vurderer indeholder megen yderligere værdifuld information, der ikke er plads til i denne kortfattede rapport. I bilag 2 fremhæves nogle lovende indsats, som andre kommuner og arbejdsgivere kan lade sig inspirere af. I bilag 3 fremgår metode for undersøgelsen og de interviewede til undersøgelsen.

1.1 Konklusioner

Denne undersøgelse viser, at alle de unge får stort udbytte af at komme i praktik og i job. Udbyttet er:

- Mening i tilværelsen
- Motivation ved at tjene penge
- Bruge sine hænder og krop aktivt i modsætning til stillesiddende skolearbejde
- Voksende personlige og sociale kompetencer i form af forøget selvværd og selvtillid
- I stand til at komme i snak med kolleger, høflighed, taler ordentligt og opfører sig ordentligt
- Kundeservice, smilende, taler med kunderne, servicemindede
- Føler de bliver taget alvorligt, bliver anerkendt som mennesker, kolleger hilser og taler med dem, betragter dem som ligeværdige kolleger, viser interesse for dem
- Ros for veludført arbejde
- Inviteret med ind i kørselsordninger med kolleger
- Del af et arbejdsfællesskab
- Arbejdsidentitet
- Får ansvar, får rigtige arbejdsopgaver,
- Oplever at de kan noget, oplever succes når de kan løse en arbejdsopgave
- Ens indsats har betydning for andre, kolleger er afhængige af en
- Motiveret for deltagelse i idrætsliv via kolleger
- Motiveret for uddannelse
- De fleste unge har fået ordinært job eller læreplads via en praktik på virksomheden

Undersøgelsens hovedkonklusioner er:

1. Mange unge i målgruppen får et stort personligt og socialt udbytte af at komme i praktik og i job. De vokser og modnes som mennesker ved at få ansvar, være en del af et arbejdsfællesskab med

kolleger, varetage rigtige arbejdsopgaver, og at egen indsats har betydning for nogle kolleger. De fleste interviewede unge har fået ordinært job eller læreplads efter at have været i praktik på virksomheden. Nogle af de unge får via jobbet en motivation for uddannelse og en tro på at de kan tage en uddannelse, som de ikke har haft, før de kom i praktik eller job. Denne uddannelsesmotivation kommer fra, at de unge er på en arbejdsplads, hvor de udfører opgaver i samarbejde med kolleger, og herved kan se relevansen af og meningen med uddannelse, og de kan spejle sig i kolleger med en uddannelse.

2. Der er en stor dedikation blandt de interviewede arbejdsgivere til at give udfordrede unge en chance, tage dem alvorligt, give dem rigtige opgaver og bruge noget tid på at udvikle dem, også selv om det kræver mere tid og fleksibilitet end for hovedparten af de medarbejdere, de ansætter. Arbejdsgiverne glædes over, at det lykkes at støtte de unge i at udvikle sig, og mange glædes også over at kunne ansætte de unge i ordinær beskæftigelse eller læreplads. Denne undersøgelse peger således på et udbredt arbejdsgiveransvar blandt arbejdsgivere i RAR Vestjylland og RAR Østjyllands område for at medvirke til at lempe unge med udfordringer ind på arbejdsmarkedet ved at tage et ansvar, give de unge et ansvar, og så se de unge vokse med det.
3. Undersøgelsen viser, at det gode match til arbejdsgivere, der vil tage et ansvar, er vigtigt. De interviewede arbejdsgivere peger på, at dette er vigtigere end at identificere relevante brancher, selv om branche naturligvis ikke kan negligeres, da nogle brancher har flere ufaglærte jobs end andre. Som mange af de interviewede arbejdsgivere siger, er det vigtigste for dem, at de gerne vil give unge med udfordringer en chance, og de unges attitude skal være, at de er indstillet på at komme i gang i job.
4. Interviewene med både de unge og virksomheder og resourcepersoner viser, at de unge uden kompetencegivende uddannelse er vidt forskellige, og de har meget forskellige udfordringer, og løsningerne med at få dem motiveret for job eller uddannelse og at få dem i job eller uddannelse er derfor også forskellige. Nogle unge har psykiatriske diagnoser, såsom social angst, ADHD, autisme, og en stor gruppe af disse har også haft depressioner. Nogle unge har været involveret i kriminalitet og misbrug. Nogle unge er frafaldet tidligere uddannelse på grund af sygdom, sociale problemer der popper op mv. Andre unge er frafaldet tidligere uddannelse på grund af manglende skoleparathed, uddannelsesmotivation og faglige udfordringer. Nogle unge har i længere tid ikke været i job eller uddannelse, fordi de er uafklarede og derfor ikke er kommet i gang, eller har svært ved at se mening med uddannelse og ikke har fået hanket op i selv.

1.2 anbefalinger

Denne undersøgelse viser nogle eksempler på gode indsattstyper for kommunerne overfor unge, der er kommet i målgruppen. De unge i målgruppen er meget forskellige, og kommunerne arbejder dedikeret med indsatser for disse grupper, og derfor er der ikke enkle løsninger. De følgende anbefalinger skal således ses som anbefalinger til yderligere fokus og tiltag ovenpå den megen dedikerede indsats, der foregår:

Arbejdsgiverkontakt: Denne undersøgelse peger på, at der er mange arbejdsgivere, der er villige til at give de unge en chance, og tage et ansvar ved at give de unge en praktik og yde den fleksibilitet, der skal til.

Vi anbefaler RAR at søge at skabe en bred arbejdsgiveropmærksomhed om den betydning, det har, at virksomheder tager et ansvar og medvirker ved at tage unge i praktik. Særligt erhvervsmentorordningen i Viborg Kommune er en indsats, der kan fremhæves som værd at kopiere i andre kommuner.

Vi anbefaler jobcentre, uddannelsesinstitutioner, KUI og andre aktører, der arbejder med at hjælpe de unge i praktik, job og uddannelse, at gå til arbejdsgivere for at få skabt praktikker med en tilgang til, at mange arbejdsgivere gerne vil bistå. Så rekrutteringsbasen af arbejdsgivere er både små og store virksomheder, kendte og ikke kendte af jobcentret. Vigtigt er det at forklare arbejdsgiverne, at de kan gøre en forskel ved at tage det ansvar, og hvori det består.

Vi anbefaler endvidere jobcentre, uddannelsesinstitutioner, KUI og andre aktører, der arbejder med de unge, at de unge skal forberedes og trænes inden praktik og jobsøgning på, hvad de vil møde, krav til god opførsel og deltagelse på arbejdspladsen, og at arbejdspladsen gerne vil dem, hvis de er åbne om deres udfordringer.

Mange brancher har potentiale: Denne undersøgelse peger på, at mange arbejdsgivere ikke vurderer, at der er særligt velegnede brancher for de unge i målgruppen.

Vi anbefaler RAR at definere fokus på alle brancher for de unge i målgruppen.

Vi anbefaler jobcentre og uddannelsesinstitutioner, at de naturligvis bør have et blik for brancher med statistisk potentiale for beskæftigelse for de ufaglærte unge, men driveren for at få ufaglærte unge i beskæftigelse er i højere grad at finde det rette match med den rette arbejdsgiver, der vil give unge ufaglærte med nogle større eller mindre udfordringer, der gør, at de ikke selv har kunnet finde beskæftigelse, en mulighed for at komme i praktik. Derfor anbefaler vi, at jobcentre og arbejdsgivere har et bredt branchefokus og snarere søger at finde arbejdsgivere, der vil tage et ansvar og bistå med en praktik. Arbejdsgiveren skal informeres om det ansvar de kan tage, og hvad den individuelle unge har behov for, og hvor stort potentialet er for at bistå med at få den unge godt i gang på arbejdsmarkedet.

Uddannelse med mening: Denne undersøgelse peger på, at mange unge i målgruppen har svært ved at finde mening og motivation i uddannelse, men kan finde det i praktik og job.

Vi anbefaler uddannelsesinstitutioner at søge at skabe så mange praksisnære elementer og rigtige arbejdsopgaver i uddannelsen som muligt. Det kan være erhvervsrettede klasser i 8. og 9. klasse med stor forankring på erhvervsuddannelser. Det kan være mesterlærelignende forløb for folkeskoleelever, hvor de er i praktik på virksomheder over et forløb eller et par dage om ugen i en længere periode. Det kan være at indlægge længere praktikforløb hos arbejdsgivere for FGU-elever, det kan være at skabe arbejdsgiverkontakter, der kan sikre, at unge kan varetage rigtige arbejdsopgaver i et rigtigt arbejdsmiljø for FGU-elever (som TAMU-uddannelsen helt overvejende består af). Det kan være at skabe praktikforløb og rigtige arbejdsopgaver for unge på forløb på uddannelsesinstitutioner som de forløb, vi har interviewet i denne undersøgelse: Job Bro til Uddannelse i Ringkøbing-Skjern, I Gang Med Uddannelse (IGMU) i Viborg, og Unge på Broen i Silkeborg. Disse er beskrevet nedenfor i bilag.

Unge med psykiske diagnoser: Denne undersøgelse viser gode erfaringer med tilgangen til unge med psykiske diagnoser.

Vi anbefaler jobcentre, uddannelsesinstitutioner, KUI og andre aktører, der arbejder med målgruppen, at være opmærksomme på, om der blandt de unge, man arbejder med, er unge med psykiske diagnoser, og hvis der er det, at tage denne målgruppes særlige udfordringer og behov alvorligt. For denne gruppe unge er en vigtig parameter for deres udvikling og forøgede selvtilid, at de bliver anerkendt og får ansvar,

men også at dette sker i en rolig atmosfære, i et trygt miljø, hvor der er tid til at de kan udvikle sig i et tempo i overensstemmelse med deres udfordringer. De skal udfordres men langsomt og i respekt for den enkeltes udfordringer, og uden for mange skift, og skift skal forberedes godt.

Vi anbefaler kommunerne at overveje, om der i kommunen er behov for et mere struktureret initiativ for målgruppen af unge med psykiske diagnoser, og i denne overvejelse at overveje, om der i kommunen er en virksomhed, der vil kunne etableres et samarbejde med som det, der er etableret af FMC i Lemvig Kommune og Ree Park i Syddjurs Kommune, hvor virksomheder stiller sig til rådighed med rigtige opgaver og arbejdsfunktioner i virksomheden støttet af en udpeget medarbejder. Projekt Virksomhed i Virksomheden og Ree Park Ungeteam er beskrevet nedenfor i bilag.

2 De unges udbytte af job

I dette afsnit analyserer vi, hvordan de unges kvalifikationer udvikles gennem job, og hvad de unge får af udbytte af være i job.

De 12 interviewede unge er mellem 17 og 29 år. På interviewtidspunktet er deres beskæftigelsesstatus:

Beskæftigelsesstatus	Antal	Heraf optaget på eller planlægger konkret uddannelse
Ordinær beskæftigelse	5*	2**
Læreplads erhvervsuddannelse	4	-
Praktik	2	2
FGU med fritidsjob	1	1
I alt	12	5

* Heraf en ansat på ordinære vilkår 10 timer om ugen samt yderligere nogle praktiktimer.

** Hertil kommer endnu en af de fem, der er meget tæt på at blive tilbudt en læreplads på den virksomhed, hvor vedkommende pt. er i ufaglært ordinær beskæftigelse. Dette fortæller både den unge og den virksomhedsleder, vi har interviewet.

At så mange af de interviewede unge er i ordinær beskæftigelse og læreplads skyldes, at vi har interviewet unge, der er kommet i praktik eller job, fordi undersøgelsens fokus er at lære af de unge, der kommer i ordinær beskæftigelse, støttet beskæftigelse eller praktik. De arbejdsgivere, vi har identificeret til interviews, har så fortalt positivt om unge, de har set vokse og udvikle sig og blive motiveret, og de har derfor ansat de unge i ordinær beskæftigelse. Målgruppen for undersøgelsen er af de interviewede arbejdsgivere derfor i overvejende grad blevet de unge, der har haft brug for støtte, fordi de i høj grad ansætter unge uden et behov for støtte direkte i ordinære jobs. Eller som en ressourceperson siger:

”De fleste af de her unge har en tilknytning til jobcentret og har udfordringer med at tro på sig selv, tro på egne evner og muligheder. Hvis de havde det, så var de ikke inde hos os.”

Alle de fem unge, der er i ordinær beskæftigelse, og tre af de fire unge, der har en læreplads i forbindelse med en erhvervsuddannelse, har fået denne beskæftigelse via en praktik på virksomheden, hvor virksomheden har kunnet se den unge an, for de fleste i en periode på mellem to uger og tre måneder.

2.1 De unge fortæller om deres udbytte af job

Undersøgelsen viser, at alle de unge får stort udbytte af at komme i praktik og i job. De interviewede unge fortæller om forskellige typer af udbytte:

1. En gruppe unge nævner, at deres primære udbytte er at de oplever, at noget i livet giver mening: **Det giver mening at have et job**, og ikke mindst **lønnen er en vigtig** motiverende faktor til at komme op om morgenen. Flere unge nævner endvidere, at det er en tilfredsstillende tilstand at arbejde med sine hænder og bruge kroppen i modsætning til et skoleliv med bøger og stillesiddende koncentration. En ung fortæller fx:

”Det har var en mulighed for at komme væk fra skolen og tjene nogle penge. Det er den eneste grund til jeg går på arbejde... Jeg har udviklet mig. Jeg har ikke eneste sygedag siden jeg er startet derude. På produktionsskolen havde jeg mindst en dag om ugen. Der er nogle der er afhængige af en og der sker noget. Jeg kan godt arbejde 10-12-14 timer om dagen her. Det føles overhovedet ikke som en lang dag, ligesom det gjorde på skolen... Det er sgu lidt nemmere at få noget motivation, når man har et ansvar. Hvis man ikke havde et ansvar for noget, så ville jeg sgu’ ikke komme op om morgenen.”

2. En gruppe unge nævner, at de har fået et markant udbytte i form af **voksene personlige og sociale kompetencer**: de har fået et stærkt forøget selvværd og selvtillid. Mange af de interviewede arbejdsgivere bekræfter de unges markant forøgede selvværd og selvtillid samt selvsikkerhed og gå-på-mod. De nævner selvværd - de unge kigger op, hilser på kollegerne om morgenen, er i stand til at komme i snak med kolleger – noget de ikke var i stand til, da de startede i jobbet; høflighed, taler ordentligt og opfører sig ordentligt; og kundeservice - de unge er blevet gode til kunder, de er smilende, taler med kunderne og er servicemindede.
3. Mange unge peger på, at de føler de **bliver taget alvorligt** i jobbet, og at de bliver anerkendt som mennesker. Det handler fx om, at kolleger hilser på dem, taler med dem, betragter dem som ligeværdige kolleger, viser interesse for dem, roser dem for veludført arbejde. Flere unge nævner, at de ikke er vant til at få ros. Flere unge fortæller også, at de er blevet inviteret med ind i kørselsordninger med kolleger, hvilket også understreger, hvordan de bliver en del af et arbejdsfællesskab.
4. Mange unge fortæller, at de **får ansvar** på arbejdspladsen. Arbejdsgiverne giver dem rigtige arbejdsopgaver. Mange arbejdsgivere bekræfter, at de finder det vigtigt at give de unge ansvar. Nogle arbejdsgivere nævner, at det skal give mening for de unge og virksomheden, og det gør det kun, hvis de unge varetager ordinære opgavefunktioner. Dette afspejles også i, som ovenfor nævnt, at alle de unge, vi har interviewet, på nær en, har fået deres ordinære job eller læreplads via en indledende praktik på virksomheden.

5. Et markant udbytte for de fleste unge, vi har interviewet, er, at jobbet gør, at de **oplever at de kan noget**. De unge fortæller om, at de oplever succes, når de kan løse en arbejdsopgave, og nogle nævner eksplicit, at det er første gang i deres liv, at de oplever, at de kan noget, at de er gode nok.

Mange arbejdsgivere fortæller om den positive oplevelse det er at se de unge udvikle sig og opleve succes. En arbejdsgiver fortæller fx:

"Jeg får også beskeder fra ham, hvor han skriver: "Det er det bedste der nogensinde er sket for mig, du har været med til at redde mit liv.""

6. Mange unge fortæller om den fantastiske oplevelse, det er at opleve **at man har betydning for andre** at kolleger er afhængige af en. Nogle unge fortæller om stoltheden ved dette, og andre fortæller om at det udvikler ansvar. En ung fortæller om at være en central del af et hold og holdets akkord:

"De er meget punktligt herude, man skal komme til tiden. Herude går de rigtig meget op i at man er på sin plads til tiden, for der er et bånd der går i gang, og så går det ud over kollegerne, så lukker de båndet, og så er der ingen ved båndet der tjener penge. Man har alle sin funktion ved båndet. Der lærer man ansvar fra start. De andre kan godt blive en smule sure hvis man kommer to minutter for sent. Så det lærer man hurtigt."

7. Flere unge fortæller, at de er blevet **motiveret for uddannelse**, mens de har været i jobbet. Enten fordi arbejdsgiveren har talt med dem om uddannelse, eller fordi uddannelse begynder at give mening, når man i jobbet kan se, at man med en uddannelse kan opnå noget mere såsom andre jobfunktioner, mere jobsikkerhed, flere valgmuligheder, højere løn, karriere. Flere af de unge får gennem job en arbejdsidentitet, der åbner øjnene for betydningen af uddannelse og de muligheder, uddannelse kan give. Flere har ikke trivedes i skolen og ikke haft en boglig interesse, men uddannelse bliver nærværende og overskueligt, når motivationen kommer fra en arbejdsrelateret mening.

2.2 Nogle arbejdsgivere taler om uddannelse med de unge

Fem arbejdsgivere fortæller, at de bevidst taler uddannelse med de unge, mens de er ansat i praktik eller i ufaglært job. Nogle arbejdsgivere nævner, at det gør de ikke, og andre gør det nogle gange, men ikke systematisk. De arbejdsgivere, der taler med de unge om uddannelse, gør det, fordi de synes det er vigtigt, at de unge får en uddannelse. Nogle af dem gør det formaliseret som led i en plan for at få de unge videre. Andre gør det intentionelt, men i uformelle situationer, enten mens man arbejder sammen, eller i frokoststuen eller lignende. Disse citater illustrerer arbejdsgivernes tilgang til at tale om uddannelse med de unge:

"Så spørger jeg nogen gange, hvad er planen, når de fylder 18 og hvad er planen til sommer."

"Som virksomhed vil vi rigtig gerne have nogle, der går i lære, og det er oplagt med de unge mennesker, vi får fra TAMU."

"Vi er tilhængere af uddannelse. Vores tanke er at ansætte nogle ufaglærte, og så kan de få lyst til uddannelse, fordi de pludselig kan se meningen med det. Det er ikke strukturerede snakke. Det er mest makkeren eller teamlederen, der ser, okay, den her person interesserer sig faktisk for det. Så snakker jeg med teamlederne på teamledermøderne, og så siger de: ham her er ikke helt ueffen, skulle vi prøve at høre ham om uddannelse. Der er ikke ret mange af dem, der ser ud i fremtiden. Men så siger vi: hvor er du om et år? Så siger nogle af dem: jeg håber jeg er her."

En arbejdsgiver formulerer meget præcist, hvilken udfordring det kan være for de unge at komme i job og så skulle tænke i uddannelse:

”De kommer fra det, de hader aller-allermost, og så kommer jeg og siger, at nu skal du have fire års uddannelse, og i ti af månederne, der skal du gå på skole, og måske en meget intens skole, meget fagbaseret. Det er svært, men det er da lykkedes. Dem, der lykkes og kommer med, de får noget selvtillid. Selvtillid er jo et nøgleord, det er det, der er blevet pillet af dem i andre systemer. Og det med at blive kolleger, der er en der er afhængig af mig på den anden side. Der er noget kollegialt socialt sammenhold. Han er gået fra at kigge ned i jorden og ligne noget, der er løgn, til at rette op, og sige godmorgen og fortælle. Vi giver en chance, og så skal de selv gribe den.”

Dette udsagn viser, hvordan virksomhederne tager et ansvar og yder en støtte med et kollegialt, socialt fællesskab i et hverdagsansvar. En anden siger:

”De her unge går ikke i gang med en uddannelse, hvis ikke det giver mening for dem.”

Alligevel er der jo som påvist fire af de interviewede unge, der er startet på en erhvervsuddannelse, og to af de fem unge, der er i ordinær beskæftigelse, er meget tæt på at blive tilbudt en læreplads på virksomheden, hvilket de meget gerne vil.

Undersøgelsen viser, at mange unge i målgruppen får et stort personligt og socialt udbytte af at komme i praktik og i job, og at dette også for nogle af de unge fører til en motivation for uddannelse og en tro på at de kan tage en uddannelse, som de ikke har fået før de kom i praktik eller job. Undersøgelsen viser, at denne uddannelsesmotivation kommer fra at de unge er på en arbejdsplads, hvor de udfører opgaver i samarbejde med kolleger, og herved kan se relevansen af og meningen med uddannelse, og de kan spejle sig i kolleger med en uddannelse og se, at de har kunnet tage uddannelse, og hvad de kan bruge den til.

2.3 Hvad arbejdsgiverne ser de unge får af udbytte af job

Flere arbejdsgivere og ressourcepersoner pointerer, at de unge via jobbet får udviklet en arbejdsidentitet. De oplever pludselig en mening med at gå på arbejde, der kommer til udtryk som både glæden ved at få løn, glæden ved at være en del af et arbejdsfællesskab, glæden ved at bidrage.

En arbejdsgiver fortæller, hvordan han oplever, at de unge lynhurtigt får en ansvarsfølelse ved at komme i et job, hvor kolleger er afhængige af dem:

”De kommer jo som unge mennesker, og så putter vi noget faglighed i dem. Det kunne de også få andre steder. Vi giver dem noget ansvarsbevidsthed, det der med at det er sgu vigtigt at du møder på arbejde. At du ikke får noget løn, det bestemmer du selv, men du har en forpligtelse overfor dine kolleger, fordi du står på en linje, og hvis de mangler en mand i ti minutter, så mister de jo noget løn i de ti minutter.”

En anden arbejdsgiver fortæller om at tage ansvar og det udbytte de unge får ud af det:

”Jeg mener jo at alle virksomheder har et socialt ansvar. Der mangler jo arbejdskraft. Jeg mener jo i princippet at alle fortjener en chance i livet. Vi skal som virksomhed give unge en mulighed, hvor de har haft en svær opvækst. I praktik koster det os ikke meget, så det er ikke meget det kræver af os at hjælpe en person op af suppedasen og få et liv. Når man stiller dem i udsigt at hvis det går godt at man så kan få et godt lønnet job, men de skal ind på arbejdspladsen inden man overbeviser dem det. At de oplever et fællesskab, og at der er nogle der vil dem. Mange af dem kommer fra miljøer, hvor de føler sig til overs, og har en krævementalitet, det der med at lære at yde for at nyde.”

En tredje arbejdsgiver fortæller om den store betydning, det har for en ung at komme i praktik: han har forandret sig, kan se mening med jobbet og dermed fået et perspektiv i livet, og det har ændret hans attitude, så han overhovedet ikke fremstår opfarende, som jobcentret ellers har oplevet en hel del:

”Ham vi har nu, siger de kan blive opfarende. Vi har aldrig oplevet det. De siger det er helt utroligt at han ikke har været endnu.”

En fjerde arbejdsgiver fortæller i interviewet om, at de unge forandrer sig, når de kommer i job, fordi de kan se en mening med det, de skal, og de får ansvar, et kollegialt fællesskab og ordinære opgaver, hvor de har betydning for virksomheden og kollegerne. Hun fortæller:

”Det er en stor tilfredsstillelse, når de tager herfra. Man ser et voksent menneske, der går ud af døren, og et ungt forvirret menneske der kommer ind. Det er nok fordi det her er et arbejde som for alle andre. Du har mødepligt her hver eneste dag, og du skal have en vanvittig god grund for ikke at komme. For du er en medarbejder her, som vi har brug for hver dag. Hvis du ikke kommer, er det en katastrofe, for så har chaufføren ikke en makker. Så ham her han føler lidt at det er ham, der styrer lageret. Jeg får også beskeder fra ham, hvor han skriver: ”Det er det bedste der nogensinde er sket for mig, du har været med til at redde mit liv.”

Han er startet i motionscentret, det har han aldrig gjort før, men det er for at få flere muskler for at kunne klare de store løft. Han er en ener. Fordi han er dygtig, og han er rar, og han er høflig ude ved kunderne. Han har dette der skal til, gåpåmod. Så det er bare et godt match. Men der er udfordringer, men dem tager vi som dem som de kommer, en efter en. Han er så høflig at det er helt ekstremt. Han har været ude i alverdens ting, stoffer, tyveri, vold, alt hvad du kan tænke dig.”

Igen ses her en ung, der er kommet væk fra en dårlig løbebane, fordi en arbejdsgiver er klar til at løfte, og den unge har grebet det ansvar, en arbejdsgiver har turdet give ham.

Tre arbejdsgivere nævner, at de unge via interaktionen med kollegerne på jobbet får åbnet øjnene for idrætsaktivitet i fritiden, hvilket er et positivt udbytte for de unge, fordi de derved bliver en del af andre fællesskaber, og hvor man møder andre mennesker og bliver mødt af andre mennesker som en anden person end den man er i jobbet.

Mange arbejdsgivere peger på, at de unge i starten af et praktikforløb ikke har et arbejdsniveau, hvor de er deres løn værd, men at de gerne påtager sig et ansvar for at give de unge en chance. Og mange arbejdsgivere har erfaring med at ansætte de unge efter en vis oplæringstid, fordi de udvikler sig til at være en god arbejdskraft på linje med de øvrige ansatte. Mange af de interviewede arbejdsgivere fortæller om, hvordan de unge har udviklet sig markant, mens de har været i praktik på virksomheden, og at de derfor har besluttet at ansætte de unge. Disse udsagn illustrerer dette:

”Han er vokset på den måde, at han er gået fra ikke at være så skarp, nu er 100% sikker, selvsikker, tror på sig selv.”

”Da han var færdig, var han så dygtig, at ham kunne vi lige så godt beholde. Der var lidt den grimme ælling i den historie, for han er blevet så dygtig.”

”Så jeg sagde til ham: ”Du får ikke nogen julegave, du får en lærekontrakt!””

Disse citater viser en overvældende dedikation blandt de interviewede arbejdsgivere til at give udfordrede unge en chance, tage dem alvorligt, give dem rigtige opgaver og bruge noget tid på at udvikle dem, også selv om det kræver mere tid og fleksibilitet end for hovedparten af de medarbejdere, de ansætter – og en glæde blandt arbejdsgiverne over at det lykkes, og en glæde over at kunne ansætte de unge i ordinær beskæftigelse eller læreplads. Denne undersøgelse demonstrerer således et udbredt arbejdsgiveransvar blandt arbejdsgivere i RAR Vestjylland og RAR Østjyllands område for at medvirke til at lempe unge med udfordringer ind på arbejdsmarkedet ved at tage et ansvar, give de unge et ansvar, og så se de unge vokse med det.

2.4 Særligt om unge med psykiske diagnoser

Gruppen af unge med psykiske diagnoser som social angst, ADHD, autisme mv. er voksende, og kommunerne angiver i undersøgelser, at det er en af de største udfordringer, de har i disse år, fordi gruppen er voksende, og der er ikke klare redskaber til at håndtere gruppen, hverken i skolen eller i ungdomslivet efter skolen (VIVE: Kommunernes perspektiver på centrale udfordringer på børne- og ungeområdet, 2019).

Nærværende undersøgelse indbefatter også gruppen af unge med psykiske diagnoser. Vores interviews peger på, at det for denne gruppe unge er en vigtig parameter for deres udvikling og forøgede selvtillid, at de bliver anerkendt og får ansvar. Men også at dette sker i en rolig atmosfære, et trygt miljø, hvor der er tid til at de kan udvikle sig i et tempo i overensstemmelse med deres udfordringer. De skal udfordres men langsomt og i respekt for den enkeltes udfordringer. Og det er vigtigt at jobcentre og arbejdsgivere er bevidste om de begrænsninger, de psykiske lidelser giver. Det er eksempelvis skadeligt at sende unge med autisme ud i mange forskellige kortere praktikker, da de har vanskeligt ved at håndtere omstillinger og lære nye mennesker og miljøer at kende.

To af de virksomheder, vi har interviewet, har etableret egentlige enheder med hhv. ti og 12 unge i længerevarende praktikker: Ree Park på Syddjurs og FMC i Harboøre i Lemvig Kommune. Begge steder havde man ved etableringen forventet en bredere målgruppe af unge, men det har udviklet sig til at være primært unge med psykiske diagnoser. Det er stærke initiativer, fordi de unge er i praktik i et rigtigt arbejdsmiljø med rigtige opgaver, og hvor der samtidig tages hensyn, gives tid og arbejdes mere end hvad der kræves i en almindelig praktik. Disse to projekter er beskrevet nedenfor i bilag om lovende indsatser.

2.4.1 Virksomhed i Virksomheden

Projekt Virksomhed i Virksomheden på FMC skaber ordinære jobfunktioner til unge, der har vanskeligt ved at varetage et job på grund af udfordringer, der stammer fra nedsat funktionsevne, enten psykiske eller fysiske handicap eller andre sociale og personlige udfordringer, herunder depressioner. En industritekniker på FMC er frikøbt af kommunen til hver formiddag at forestå projektledelsen, det vil sige at være fuldt til rådighed for de unge, som han arbejder med. Om eftermiddagen varetager han sin normale jobfunktion. Det er en imponerende konstruktion, der via et ordinært jobmiljø inkluderer unge i praktikker og klargør dem til ordinær beskæftigelse. De varetager ordinære jobfunktioner opdelt i små opgaver, og hvor der er tid til at de udføres af unge med nedsat effektivitet. Opgaver, der tidligere blev udført af en piccoline eller af medarbejderne selv, og hvor aflastning af opgavefunktioner på få minutter samlet effektiviserer arbejdet for de ordinære ansatte, samtidig med at de giver meningsfuld træning og udvikling for de unge.

Projektlederen på FMC fortæller, hvordan de unge behandles som de ordinære ansatte, de får uniformer som de øvrige medarbejdere og stempelkort. De møder ind om morgenen i et trygt og genkendeligt miljø med morgenkaffe og samtale om og fordeling af dagens opgaver. Og de varetager rigtige opgaver, så de kan blive trænet praksisnært og med meningsfulde opgaver og føle, at de indgår i et fællesskab, hvor der er brug for dem.

Det er vores vurdering, at projektet udgør en værdifuld indsats for unge med store udfordringer på grund af psykiske diagnoser, hvor en tilbagevenden til skole og parathed til uddannelse og arbejdsmarked kræver en rum tid til udvikling gennem et trygt læringsmiljø, der kan udfordre i rette tempo. Projektet viser, at FMC har fundet en stærk vej for denne udvikling ved at give de unge rigtige opgaver i et rigtigt arbejdsmiljø med rigtige kolleger, der er afhængige af dem og deres indsats, og samtidig udfordres de unge i et tempo og på en måde, der er afstemt med hvor de er og hvilke behov de har.

2.4.2 Ree Park Ungeteam

Ree Park Ungeteam er et projekt etableret i samarbejde med Syddjurs Kommune, hvor ti unge er i praktik. Også dette har udviklet sig til primært at være unge med psykiatriske diagnoser. Mange af de unge har haft substantiel skolevægring, nogle i op til tre år. De får et praktikmiljø på en ordinær arbejdsplads med en pædagoguddannet projektleder fuldtid. Kommunen har også tilknyttet en vejleder, der samarbejder med Ree Park Ungeteam og koordinerer med skoler, PPR mv. i netværksmøder og lignende. De unge får også i Ree Park uniformer som de ordinært ansatte og portnøglekort. De unge mødes også om morgenen til morgenkaffe og samtale om dagens opgaver. Der er blevet etableret skoletilbud om tirsdagen, hvor de unge får påbegyndt en tilbagevendende til et skolemiljø.

Lederen af den kommunale ungeindsats og en leder i jobcentret fortæller om de resultater, Ree Park Ungeteam skaber for nogle meget udfordrede unge:

”Vi har nogle virkelige vanskelige skolevægringssager, hvor alt er strandet. Vi har eksempler på, at der ikke har været noget stillet i udsigt i tre år, der bare har været derhjemme. Hvor det her forløb har været en total gamechanger. At komme ud af døren, komme ind og være en del af en sammenhæng, være en del af et fællesskab med andre unge, være en del af en arbejdsplads. Det her kan noget med Kooperation, skabe noget motivation. Det er værd at hejse flaget for. Det er en utrolig positiv forandring når man oplever et ungt menneske, der begynder at blomstre op efter en forfærdelig lang periode på sit eget værelse uden fællesskaber.”

En vejleder, der samarbejder med projektet, fortæller om de meget positive resultater for de unge:

”De her unge med skolevægring er gået fra ikke at være aktive og til stede i deres skoletilbud til, at de er mødestabile i dag og i en rigtig god udvikling. Det vigtigste er jo egentlig at de kommer tilbage i skolen, for de er skolepligtige. Så vi har udvidet tilbuddet til også at inkludere et skoletilbud om tirsdagen. Undervisningen må godt foregå et andet sted end i skolen, og der er ikke krav om at det leder til eksamen, men det skal som minimum indeholde dansk og matematik, og i parken er det dansk, matematik, engelsk og naturfag. Så det er praksisnær undervisning. At der så er en udviklingstrappe, hvor nogle af dem faktisk går i fritidsjobs og måske kan ansættes i parken, det er sket nogle gange, men hensigten er at gøre dem robuste nok og selvhjulpne nok til at kunne være i en sammenhæng også et andet sted.”

Det er vores vurdering, at projektet udgør en værdifuld indsats for unge med meget store udfordringer på grund af svære psykiske diagnoser, hvor en tilbagevendende til skole og parathed til uddannelse og arbejdsmarked har lange udsigter. Projektet viser, at det trods lange udsigter ikke er umuligt at opnå, og projektet demonstrerer et spændende potentiale ved at få de unge i praktik i et rigtigt arbejdsmiljø, hvor der indgår rigtige arbejdsopgaver, mulighed for at få ansvar og opleve sig selv som en del af et fællesskab, hvor man har betydning og bliver anerkendt for sit bidrag. Samtidig er der en vigtig pædagogisk indsats ved projektlederen, der er uddannet pædagog, idet inklusionen og udviklingen for de unge også sker via en række pædagogiske aktiviteter i et fællesskab af de ti unge i projektet.

3 Arbejdsgivernes begrundelser for at medvirke

3.1 Ansvar ved at ansætte i praktik og job

Alle interviewede arbejdsgivere fortæller, at de har et ønske om at hjælpe unge, der ikke har den mest lige vej til job og uddannelse.

Nogle arbejdsgivere betegner det som en almenmenneskelig værdi at hjælpe andre. Nogle arbejdsgivere taler om, at man skal hjælpe kommunen, fordi man selv som arbejdsgiver har hjælp af kommunen i andre situationer. Flere arbejdsgivere siger eksplicit, at alle kan have behov for en ny chance, og det vil de gerne være med til at give.

En arbejdsgiver siger: *"Jeg har hjertet på rette sted."*

En anden siger: *"Det er en gave for mig at kunne hjælpe."*

En arbejdsgiver fortæller, at de havde tre unge til samtale og ikke valgte den bedste, men den, som de mente de kunne hjælpe mest.

En arbejdsgiver siger: *"Vi tog en af de øversthængende frugter"*.

Undersøgelsen viser således et udbredt arbejdsgiveransvar blandt arbejdsgiverne i RAR Vestjylland og RAR Østjyllands område. Arbejdsgiverne giver udtryk for at ville tage et socialt ansvar for at give unge med udfordringer en chance på arbejdsmarkedet, og det gælder både unge med relativt få udfordringer og unge med endog store udfordringer med en relativ hård kriminel fortid, stort misbrug og udadreagerende adfærd. Men fælles for arbejdsgiverne er at de ikke betegner det som et socialt ansvar og ikke forsøger at udnytte deres ansvar kommercielt med at reklamere for det. Hovedparten af de interviewede arbejdsgivere fortæller mere jordnært om at de bare gerne vil hjælpe og give en hånd og give unge en chance mere. Så vi har haft kontakt til en bred arbejdsgiverkreds, der hjælper til med et hverdagsansvar, fordi de gerne vil. Attituden blandt de interviewede arbejdsgivere er, at hvis de unge, vi taler om, havde haft selvtillid, havde de selv fundet et job, og så vil de ikke være blandt de vi taler om her. En ressourceperson udtrykker det således:

"De fleste af de her unge har en tilknytning til jobcentret og har udfordringer med at tro på sig selv, tro på egne evner og muligheder. Hvis de havde det, så var de ikke inde hos os."

Mange af de interviewede arbejdsgivere fortæller om, at de er glade og stolte, når de kan se, at en ung, de har ansat, lykkes. Disse citater illustrerer det hverdagsansvar, arbejdsgiverne tager, og den glæde og stolthed de oplever, når de kan hjælpe en ung til at lykkes. De stråler, når de fortæller de her ting. Hør de her fire arbejdsgivere:

"Jeg kan også lade være med at tage ham og tjene flere penge. Men jeg tror jeg bliver mere lykkelig af at give et ungt menneske en læreplads."

"Men vi er villige til også at tage nogle derudefra. Fordi vi mener at hvis man ikke er med til at tage et ansvar, så kan man heller ikke forvente at høste noget fra kommunen. Vi synes det er et forbandet godt initiativ, så vi vil gerne hjælpe. Og så synes jeg alle har behov for en chance i deres liv. En dag når de kommer, har de et andet blik i øjnene, og så hører de til. Man bliver da lidt stolt af sådan en ung mand. Det var netop en af dem, der ikke havde haft de rigtige forudsætninger i livet. Jeg har da ejerskab i at man har fået en ordentlig oplæring. Hvis man ikke giver dem det, får man heller ikke en ordentlig kollega."

3.2 Rekruttering af de unge

De interviewede arbejdsgivere nævner, at de i rekruttering kigger efter den unges attitude, om de har den rigtige indstilling, om de har lyst til at være der. De fortæller, at de kan se og fornemme, om disse positive karakteristika og indstillingen er hos den unge. Hvis den er der, har de lyst til at ansætte den unge. Nogle arbejdsgivere nævner, at der skal være kemi, man skal kunne sammen.

Hovedparten af de interviewede arbejdsgivere fortæller dog også, at de har en indstilling om, at man skal hjælpe nogle unge, der har det lidt sværere end de fleste, med at komme ind på arbejdsmarkedet. Og at de derfor også ansætter nogle unge, der ikke har de bedste papirer eller er de bedste ansøgere. For mange arbejdsgivere sker det ved at have en politik eller en overbevisning om, at de i nogle jobs kan give udfordrede unge en chance.

Ni af de interviewede arbejdsgivere nævner, at mødestabilitet er en vigtig forudsætning for ansættelse og fastholdelse af ansættelsen. Men arbejdsgiverne nævner også, at de klar over, at de unge med nogle udfordringer skal have lidt længere snor end de fleste andre, de ansætter. Arbejdsgiverne ved, at de skal have socialiseret de unge, og at det kan kræve en vis fleksibilitet både i starten af ansættelsen og længere i løbet af ansættelsen, simpelthen fordi de unge i denne målgruppe bærer nogle problemer og udfordringer, som de skal lære at håndtere, og at de som arbejdsgivere har en vigtig rolle i dette. Tre unge nævner også eksplicit, at de er klar over, at mødestabilitet er vigtigt.

Alle arbejdsgivere siger, at de faglige kompetencer ikke i sig selv er et vigtigt rekrutteringsparameter. *”Det skal vi nok få lært dem”*, som flere siger. Vigtigere er at de unge kan udvise mødestabilitet, har lyst til arbejdet, har den rette indstilling.

Alle 13 interviewede arbejdsgivere udviser således et socialt ansvar ved at ansætte nogle unge, der ikke er de mest oplagte velfungerende unge til jobbet, men at de gør det, fordi de har en filosofi om at bidrage og hjælpe til. Nogle af arbejdsgiverne nævner også, at de så også kan få opfyldt et behov for arbejdskraft, men hvis de kun kiggede på dette behov, ville de fleste have haft mulighed for at ansætte nogle andre. Og arbejdsgiverne ansætter også andre unge i ordinære jobs med et ansættelseskriterium om, at det skal være gode unge velegnede til jobbet. Så ansættelse af de unge, der mangler noget for at være den mest velegnede kandidat, sker med afsæt i et livssyn om at give nogle unge, der har det svært, en chance.

Undersøgelsen viser således, at jobcentre, uddannelsesinstitutioner og andre aktører, der arbejder med at hjælpe de unge i praktik, job og uddannelse skal gå til arbejdsgivere for at få skabt praktikker med en tilgang til, at mange arbejdsgivere gerne vil bistå. Så rekrutteringsbasen af arbejdsgivere er både små og store virksomheder, kendte og ikke kendte af jobcentret. Vigtigt er det at forklare arbejdsgiverne, at de kan gøre en forskel ved at tage det ansvar, og hvori det består. Endvidere viser undersøgelsen, at de unge skal forberedes og trænes inden praktik og jobsøgning på, hvad de vil møde, krav til god opførsel og deltagelse på arbejdspladsen, og at arbejdspladsen gerne vil dem, hvis de er åbne om deres udfordringer.

3.3 Arbejdsgivernes tilgang til de unge

Arbejdsgiverne fortæller, at de er bevidste om, at de skal behandle målgruppen af ufaglærte unge med nogle udfordringer lidt anderledes end de øvrige ansatte. Arbejdsgiverne bruger nogle ord og vendinger som, at de skal acceptere de unge som de er – men at de unge også skal acceptere deres regler. Det kan komme til udtryk ved, at man som arbejdsgiver ser dem, som de er, og ser hvilke behov de har for kommunikation og fleksibilitet. Fem arbejdsgivere taler eksempelvis om, at man skal tale forskelligt til de unge alt efter hvem de er, fx blødt og pænt til nogle og ad den vej inkludere dem og gøre dem trygge, og omvendt direkte og hårdt til andre for at de forstår en besked.

En arbejdsgiver fortæller, at han ikke er "pædagogisk korrekt" overfor de unge, hvilket naturligvis afføder spørgsmål om, hvad han mener med det. Han fortæller, at han taler klart og relativt hårdt til de unge, fordi de har brug for klar besked, og at det også er at hjælpe dem. Når vi spørger videre ind til, hvordan det kommer til udtryk, fortæller han i lang tid om, hvordan han taler direkte, men alligevel lytter, og giver plads og fleksibilitet til at fejle, giver ekstra snor, hvis de kommer for sent, fordi det har de unge også brug for nogle gange. Så hans forståelse af at han ikke er "pædagogisk korrekt" dækker over en stor forståelse, fleksibilitet og imødekommelse, som det fremgår her:

"Jeg er ikke synderlig pædagogisk korrekt. Jeg har den der at når man er her har man disciplin, og så gør man det man kan. Nogen kan godt have behov for at sidde ned i fem minutter hver halve time. Så det er praksisnær pædagogik. Jeg er opdraget med at en skovl er en skovl. Jeg er kort og kontant, hvad jeg vil have, går ikke og pakker tingene ind. Det tror jeg de har bedst af. Det er med respekt, jeg skælder jo ikke ud. Med respekt for hinanden og anerkendelse af de andre. Man skal sige hvad man vil have, og så laver vi det han vil have. Og hvis man kan mærke at en sidder og hænger lidt om morgenen, når vi får vores kaffe, så lige spørge ind til det. Nogle har lyst til det, andre har ikke. Så kommer de måske lidt senere og vil snakke om det. Jeg har heldigvis ikke noget at gøre med det kommunen har, men jeg kan lytte. Og bare det at nogle vil lytte til en."

En anden arbejdsgiver er inde på noget af det samme:

"Jeg siger til folk, hvis de har et problem, så kommer de til mig. Og hvis jeg har et problem ift. deres udførelse af deres arbejde, så kommer jeg til dem. Det er voksne mennesker, og de fleste vil gerne behandles som voksne mennesker. Det er ikke et beskyttet værksted, det er en arbejdsplads, hvor de får en chance. Og det tror jeg de selv har det bedst med, at de bliver taget alvorligt som voksne."

En arbejdsgiver nævner, at en "onkelfunktion" er vigtig – en kollega, der tager et ansvar, har en overbærenhed og kan tale med den unge. En anden arbejdsgiver nævner, at han har indført "øv-dage", så når den unge ikke kan overskue at komme på arbejde, kan han alligevel dukke op og sige, det er en "øv-dag", og så lader arbejdsgiveren ham gå med nogle opgaver, hvor han kan være alene. Arbejdsgiveren begrundet det med, at han kan se, at de unge har det meget bedre med at komme ud af det negative rum derhjemme, så han kan tænke på noget andet, samtidig med at arbejdspladsen giver plads til, at han skal være i fred.

Arbejdsgiverne demonstrerer en erkendelse af, at det kan tage tid at få de unge med udfordringer oplært, så de får ordinær beskæftigelse. Arbejdsgiverne har generelt ikke et teoretisk pædagogisk fundament, men udøver et stort pædagogisk arbejde i en hverdagspraksis – og dette er meget vigtigt i inklusion og udvikling af de unge, herunder fordi et vigtigt pædagogisk element er at det sker i et rigtigt arbejdsmiljø med rigtige opgaver og kolleger.

Tre arbejdsgivere nævner deres egne erfaringer som idrætstrænere, og at de aktiverer disse erfaringer i samarbejdet med de unge. Det handler om at skabe holdånd, motivere gennem opgaver, se den enkeltes evner og aktivere dem på den rette, motiverende måde. En arbejdsgiver siger:

"Jeg har selv været fodboldtræner, så det der med at man kan flytte på dem og løfte dem, det synes jeg er en gave for mig selv også. Mange af dem har jo haft en dårlig skoleoplevelse, og så er det jo at komme ud på den anden side og føle sig nyttig. At de kommer ud og finder ud af at deres kolleger har nogle fritidsinteresser og får en samhørighed, hvilken form for idræt man dyrker. Jeg kan se at her i vores område, de der idrætsforeninger, hold nu kæft, de har en stor betydning."

3.4 Branche ikke afgørende

En lidt overraskende konklusion af undersøgelsen er, at de interviewede arbejdsgivere ikke mener, at der er særlige brancher og jobtyper, der er særligt velegnede og mest realistiske for unge uden kompetencegivende uddannelse. Mange af de ressourcepersoner, vi har interviewet, erklærer sig enige i dette. Selv om statistiske opgørelser kan identificere brancher med flere ufaglærte jobs end andre, og brancher med højere arbejdskraftefterspørgsel end andre, er det ikke dette, arbejdsgiverne lægger vægt på.

Når vi taler med arbejdsgiverne om, om der er særlige brancher eller jobfunktioner, der er mere velegnede for gruppen af unge uden kompetencegivende uddannelse, og særligt de unge med særlige udfordringer, svarer de fleste arbejdsgivere, at det er svært at sige. Det skal selvfølgelig være ufaglærte jobs, men de jobs er i mange brancher. De unge er lige så forskellige som os andre, som flere arbejdsgivere siger. Mange arbejdsgivere taler også om, at de unge, de har ansat, kan tage en uddannelse, hvis de vil, og dermed er mange brancher relevante.

Mange arbejdsgivere nævner, at branchen ikke er vigtig. Det er de unges attitude og vilje og engagement, og de ser intet til hinder for, at de unge, de har ansat, kan få jobs og tage en uddannelse inden for mange brancher.

”Jeg tror de kan komme ud til alle. De er jo lige så vidt forskellige som dig og mig og alle vores kolleger. De har hver sine interesseområder og hver sine kvalifikationer, så det er svært at finde en branche eller en jobtype. Men jeg er også udpræget optimist, og det er man også nødt til at være og tro på at de kan, selv om de starter fra et dårligt sted. Og så bruge sin energi på dem der kommer, fremfor dem der ikke er der i dag. Der er nogle grunde til det med de her. Det er meget få, hvor det er dovenskab.”

”Så hvis en virksomhed kan skabe det, og en sund baggrund i at man møder op på sit arbejde, og lægger det i det, man skal, så skal man nok som virksomhed høste. Så om det er den ene eller den anden branche.”

”Der er ikke nogen brancher, der er bedre end andre. Det er deres attitude.”

3.5 Arbejdsgiveres samarbejde med jobcentre og uddannelser

Mange arbejdsgivere nævner det gode samarbejde med jobcentret og med særlige indsats, som de oplever de har, og som de finder vigtigt for sammen at kunne bistå de unge. Kommuner og jobcentre, samt projekter som Erhvervsmentorer i Viborg, Job Bro til Uddannelse i Ringkøbing-Skjern, I Gang Med Uddannelse i Viborg og Unge på Broen i Silkeborg fremhæves af arbejdsgivere som professionelle og gode at samarbejde med.

Arbejdsgivere nævner eksplicit, at de gør det godt på jobcentret eller på den indsats fra indsatskataloget, som de samarbejder med, herunder at de tager hensyn til, hvad virksomheden har brug for. To virksomheder og to ressourcepersoner nævner også, at det er vigtigt, at jobcentret og andre er åbne om de særlige behov, en ung kan have, så virksomheden bedst muligt kan hjælpe den unge med det, der særligt er den unges udfordring. En uddannelsesinstitution nævner vigtigheden af at de også kan bistå med rådgivning om muligheder for SPS-støtte til arbejdsgivere, der ansætter en ung i en læreplads.

3.6 Lovende indsats

Vi har i undersøgelsen interviewet nogle indsats i kommuner og virksomheder, der virker lovende og kan være inspiration til andre kommuner og virksomheder. I bilag 2 uddybes de.

Erhvervsmentorer i Viborg Kommune

Erhvervsmentorer er et initiativ, hvor arbejdsgivere er erhvervsmentorer for unge mentees. En projektleder i jobcentret matcher mentorer og mentees. Ordningen skaber en unik og værdifuld relation mellem unge og arbejdsgivere, hvor de kan samtale på anden vis, end de unge kan med ansatte i jobcentret, og hvor virksomhedens og arbejdsmarkedets perspektiv bliver helt tydeligt for de unge.

Virksomhed i Virksomheden

Virksomhed i Virksomheden i Lemvig Kommune er en aftale med FMC, det tidligere Cheminova, der har etableret en afdeling for 12 unge med vanskeligheder i at komme ud på arbejdsmarkedet. Fra at have en bred målgruppe har projektet udviklet sig til primært at være for unge med forskellige psykiske diagnoser som social fobi og angst, ADHD, Aspergers Syndrom, infantil autisme, og også nogle unge med fysiske lidelser. De unge får rigtige arbejdsopgaver på virksomheden.

Ree Park Ungeteam

Ree Park Ungeteam er et projekt etableret i samarbejde med Syddjurs Kommune for ti unge, der har svært ved at begå sig i skole og uddannelse og/eller har svært ved at komme ud på arbejdsmarkedet. Projektet har udviklet sig til at være fortrinsvis for unge med svære psykiske diagnoser som autisme, ADHD, social angst mv., og projektet har flere unge i den skolepligtige alder, som har haft skolevægring i flere år. Projektet har dog også unge med andre typer vanskeligheder, såsom kriminalitet og misbrug. I projektet får de unge rigtige arbejdsopgaver i et rigtigt arbejdsmiljø og i et projekt med en ansat pædagog og et tæt samarbejde til Syddjurs Kommune gennem en vejleder, der varetager kontakten.

Job Bro til Uddannelse og I Gang Med Uddannelse og Unge på Broen

Job Bro til Uddannelse i Ringkøbing-Skjern, I Gang Med Uddannelse (IGMU) i Viborg, og Unge på Broen i Silkeborg er indsatser med en vis lighed. Her kommer unge, der har brug for støtte til afklaring og afprøvning af job- og uddannelsesønsker. De unge får støtte til CV og ansøgninger, afklaring, snusepraktikker og praktikker på hhv. uddannelser, som de kan besøge i 1-2 dage eller i flere ugers praktik for at lære uddannelsen at kende, hhv. beskæftigelse i en eller få dage såvel som flere ugers og i nogle tilfælde flere måneders praktik. Medarbejderne nævner også, at de arbejder med at få unge, der er optaget på en uddannelse nogle måneder fremme, i ordinær beskæftigelse eller i praktik indtil uddannelsesstart. Og de nævner overgangsstøtte og fastholdelseskonsulenter, der følger de unge de første måneder af uddannelsen for at støtte dem.

Bilag 1

Yderligere citater fra unge, arbejdsgivere og ressourcepersoner

I dette bilag uddyber vi de udsagn, de unge, arbejdsgiverne og ressourcepersonerne kom med i interviews, da vi synes de indeholder så meget yderligere værdifuld information, der ikke er plads til i en kortfattet rapport.

Om de unges udbytte:

To unge siger om deres udbytte:

”Det har var en mulighed for at komme væk fra skolen og tjene nogle penge. Det er den eneste grund til jeg går på arbejde. Alle os derude er ufaglærte. Jeg har overhovedet ikke haft behov for uddannelse. Jeg tænker ikke i uddannelse. Jeg lærer det forskellige efterhånden, og så går det lidt sin gang. Jeg har udviklet mig. Jeg har ikke eneste sygedag siden jeg er startet derude. På produktionsskolen havde jeg mindst en dag om ugen. Der er nogle der er afhængige af en og der sker noget. Jeg kan godt arbejde 10-12-14 timer om dagen her. Det føles overhovedet ikke som en lang dag, ligesom det gjorde på skolen. Der sker noget. Ikke fordi det interesserer mig synderligt, men jeg hygger mig meget med det. Sådan har jeg altid haft det. Lige så snart det er noget arbejde, så tager jeg det seriøst. På skolen kunne jeg ikke se meningen med hvad vi skulle lave. De prøver. Men det interesserer mig sgu ikke det man laver derude. Det er sgu lidt nemmere at få noget motivation, når man har et ansvar. Hvis man ikke havde et ansvar for noget, så ville jeg sgu’ ikke komme op om morgenen.”

”Det er hårdere der, man bruger kroppen, så det er gratis træning. Men det er fint nok. Jeg er ansat i tre måneder mhp. at blive tilbudt job der. Det er fandme hårdt, for man skal jo op på akkorden. Det er pengene. Jeg vil gerne lige have et kørekort.”

Disse to unge er eksempler på, at unge kan se en mening med at skulle stå op om morgenen og møde frem, en mening, der kommer fordi det er et job, og ikke skole. Og meningen er også knyttet til det at tjene sine egne penge.

En arbejdsgiver fortæller om to unge, han har ansat, og hvordan de ”mosler på”, fordi de kan se en mening med jobbet:

”Men for de to her holder det ikke, hvis de var kommet på en fabrik med monotont arbejde. De skal motiveres, og jeg tror ikke de motiveres af at lave monotont arbejde. De vil gerne lave noget, det gør ikke noget det er hårdt eller de bliver beskidt af det. De mosler bare på. Men der skal være afveksling, og det skal ikke kun være kedeligt. Virksomhederne skal ikke udnytte praktikerne, men nogle af dem er ikke lønklare fra start. Arbejdsniveauet er ikke til, de er ikke deres løn værd i starten. Vi fik løntilskud, for han var ikke oppe og yde, så jeg kunne forsvare arbejdsniveauet, men det er der kommet. Den afdeling der løfter dem, de får jo også en glæde ved at se at man trækker en ung mand op af dyndet. De penge man bruger på dem i løntilskud og på Broen, det er småting ift. hvis man har dem på kommunens regning alle dage. Du skal løfte dem mens de er mellem 18 og 25 år, for at løfte dem, og de kan løftes.”

En ung fortæller om at få selvværd:

"Jeg er 29 år. Jeg har prøvet noget HG, jeg ville godt arbejde i butik. Men så var der noget flytning, så stoppede jeg. Så fik jeg en depression, og så fik jeg diagnosen angst, så der har været en del at arbejde med. Og jeg vil ikke have medicin, for jeg har en søn. Min sociale angst er ikke så slem mere efter at jeg kom herud. Vi arbejder på at jeg skal blive selvforsørgende, dvs. at jeg minimum skal have 30 timer. Jeg har rykket mig rigtig meget og blevet mere glad. I starten hilste jeg ikke om morgenen, men prøvede at gemme mig, men det gør jeg ikke mere. De har været rigtig gode til at anerkende mig og sige det gjorde du rigtig godt, og tak fordi du hjælper. Jeg tænker ikke i uddannelse på nuværende tidspunkt. Nu vil jeg gerne på arbejdsmarkedet. Jeg tager ting i bidder lige så stille."

En arbejdsgiver siger:

"Og nu er han også en rar dreng. Og det betyder også noget. Han kommer jo til egne kunder og skal stå på egne ben, det skal man jo også kunne. At de kan behandle kunderne som jeg selv gør. Jeg er uddannet købmand, så jeg ved hvad god kundebehandling er."

To unge fortæller om at blive taget alvorligt og få ansvar på arbejdspladsen:

"Det giver mig også noget menneskeligt. Det giver, de har jo brug for en, og de siger hej om morgenen og siger farvel. Så der er nogen der har brug for en, det giver noget glæde."

"Jeg bliver taget seriøst ift. de opgaver, jeg får. Det er ikke bare en ligegyldig opgave. Det er opgaver, hvor hvis jeg ikke gør det, så skal de selv gøre det. Så det er vigtige opgaver. Det er en større motivation. Og så får jeg jo en indtægt af det, jeg laver. Det gjorde jeg jo ikke i de praktikker. Det er ikke fordi jeg vil lyde grådig, men det er da en ekstra motivation. Det er nemmere at være disciplineret, når man ved at det er det, man skal leve af. Hvad er der, der er vigtigt: Og det er at blive taget seriøst i det man gør og siger. Der skal selvfølgelig være et grundlag for det, men hvis jeg kommer med et forslag, så bliver der tænkt over det. Det er det vigtigste ift. motivation for mig. Og det føler jeg der er der, hvor jeg er nu. Jeg lægger nok ikke så meget mærke til de personlige ting selv, men mine forældre siger, at siden jeg startede, har der været en stor forandring tilbage til den almindelige mig. Så helt klart et selvtillidsboost. Man skjuler sig nok ikke så meget, eller holder informationer om sig selv tilbage, som man gjorde før."

På længere sigt vil jeg noget andet, det er jeg ret afklaret med. Sådan 100% sikker hvad det skal være er jeg ikke endnu. Det er nok ikke altafgørende med uddannelse, men jeg har gjort mig nogle tanker om, hvor jeg gerne vil hen. Lige nu læser jeg koreansk sprog, og vil gerne have det flettet ind i mit arbejde. På sigt vil jeg gerne arbejde med det. Import-eksport. Jeg tror det er der, hvor det bliver brugt mest ift. Danmark. Min helt store drøm lige nu er at blive god nok og være heldig at finde et arbejdeovre i Korea. Det vil være et stort spring, og hvad der uddannelsesmæssigt kan lade sig gøre. Der er jo danske virksomheder derude, hvor sprog måske vægter højere end meget erfaring på det givne område. Jeg har også rådført mig med nogle kolleger. Jeg går og tænker, at jeg til sommer skal på sommerskoleophold i Korea. Det kommer an på hele verdenssituationen. Men så er det planen. Jeg skal have undersøgt nogle muligheder for uddannelse."

Det er vel at mærke unge, der har været ude i tovene og udfordret med lav selvtillid, depression mv.

Mange af de interviewede unge udtrykker dette med at blive taget alvorligt (mange siger for første gang), blive talt til og talt til på en ligeværdig måde, og så altså den sidste, der nu formulerer drømme om et job i Sydkorea.

Fire arbejdsgivere fortæller, at de finder det vigtigt at sikre, at de unge føler sig ligeværdige med de øvrige ansatte, og at der er en ligeværdighed på arbejdspladsen for alle, ved at de unge behandles som de øvrige ansatte.

Nogle unge er uafklarede og får afklaring gennem praktik. Nogle af de interviewede unge har været på afklaringsforløb i projekter etableret i samarbejde mellem jobcentret og uddannelsesinstitutioner og ad denne vej kommet i praktikker, der har medvirket til at afklare dem via praktik på arbejdspladser. Det

gælder eksempelvis denne unge, der har været på 1 gang Med Uddannelse (IGMU) på Mercantec i Viborg, der fra at være usikker og uafklaret omkring beskæftigelse og uddannelse nu er afklaret og overbevist om, at han skal tage en fem-årig uddannelse:

”Jeg er 21 år gammel. Jeg har ikke lige vidst hvad jeg skulle. Jeg har gået siden 2019, da jeg blev færdig med gymnasiet. Så havde jeg noget arbejde, og så tænkte jeg: Nu vil jeg videre med noget uddannelse. Jeg var usikker på hvordan og hvorledes. Så kom jeg på IGMU for at blive afklaret og komme på noget, der mindede om uddannelse og få et fællesskab igen. Jeg vidste hvilken vej jeg ville. IGMU hjalp mig med at finde ud af det. De fik mig i praktik dernede på medieskolerne så jeg kunne øge mine chancer for at blive optaget. Og jeg hjælp til at skrive min ansøgning. Jeg er i praktik på medieskolerne. Jeg har søgt ind på uddannelsen og er blevet optaget og starter til februar. Det er fem år i alt.”

Her er en længere fortælling fra en arbejdsgiver, der illustrerer mange pointer om det udbytte, de unge får af at være i job, både med et personligt og socialt udbytte med at få ansvar og erfare, at man betyder noget for nogle kolleger, og få skabt sociale relationer. Samtidig illustreres hvordan arbejdsgiverne hjælper de unge ind på arbejdsmarkedet via hverdagspraktisk støtte, der bare falder dem naturligt:

”Jeg mener jo at alle virksomheder har et socialt ansvar. Der mangler jo arbejdskraft. Jeg mener jo i princippet at alle fortjener en chance i livet. Vi skal som virksomhed give unge en mulighed, hvor de har haft en svær opvækst. I praktik koster det os ikke meget, så det er ikke meget det kræver af os at hjælpe en person op af suppedasen og få et liv. Når man stiller dem i udsigt at hvis det går godt at man så kan få et godt lønnet job, men de skal ind på arbejdspladsen inden man overbeviser dem det. At de oplever et fællesskab, og at der er nogle der vil dem. Mange af dem kommer fra miljøer, hvor de føler sig til overs, og har en krævementalitet, det der med at lære at yde for at nyde.

Nr. 2 vi fik, der kontaktede vi dem og spørger om de har en. Han var blevet far alt for ung. Og tyngtet hjemmefra. Ham har vi ikke helt ude af praktikplads, men det er tæt på at han får en kontrakt. Ham startede vi op med fire formiddage om ugen. Han havde ingen bil, så han var også lidt udfordret og havde børn, der skulle op og i skole og barnepleje. Så kunne han først møde kl. 9, og det var de andre trætte af, så sagde de om ikke han ville møde kl. 8 som de andre. Så går der en uge, så siger han, jeg vil egentlig også gerne arbejde lidt mere. Så siger en kollega: jeg kan køre forbi og hente dig om morgenen. Så nu arbejder han fuld tid. Det er den der, jeg tror de gutter, der er omkring ham, ham der er leder er meget idrætsforeningsmand, at man tager det med, at man prøver at løfte nogen uden at de opdager det. Det er lidt med snilde en gang imellem, at man i princippet positivt manipulerer. At han opdager at han kan arbejde, at han også gør en forskel for arbejdet og for kollegerne. Han har sagt at han har glædet sig til at få sin første løn. Han ville rigtig gerne arbejde for os. Så hvis han kan holde sit niveau og holde til det, så kommer vi med en kontrakt til ham inden for den nærmeste korte fremtid.

De har begge to fundet glæden i at arbejde ved at man prøver at lave det afvekslende for dem, også lader dem komme med, og inspirerer dem. Den ene kører gummiged. Den gang han kom, turde han nærmest ikke at sætte sig i den.

Det man også skal, det skal ikke være et sted hvor man har akkord, for deres arbejdstempo er ikke så højt i starten. Jeg mener det her er rigtig gode cases, også de på Broen, at de spotter de unge, hvor vil det være fornuftigt at sende dem hen. Fordi de har selvfølgelig flere samtaler med dem. Og mange af dem er jo bare at de skal lære at møde. Vi skal give dem det indtryk, at det går ud over de andre kolleger, fordi vi har faktisk brug for dig. Og det tror jeg man kommer rigtig langt med, det er værre end hvis kommunen ringer og siger hvorfor. Men det at de belaster nogle kolleger, det betyder meget. Der er ingen tvivl om at de får indsigt i at de er en brik i at det virker for virksomheden. Derfor kan det godt

være et rengøringsjob. Vi har fødevarerkontrol på, og ham den første vi havde han havde lige nøjagtig gjort det rigtig fint rent. Så kommenterede de at det var helt vildt så rent det var. Så sagde jeg til ham at det var hans fortjeneste. Du skulle have set ham, han løftede sig fuldstændig. Han er også typen, han har aldrig beklaget sig over det, vi havde sat ham til. Vi havde sagt at han skulle sige til, hvis der var noget der var træls, men det har han aldrig sagt.

De folk på Broen er også gode, for de tør sige noget til dem. Når de lige får de unge under neglene, og de kan føle at der er nogle der vil hjælpe. Men at de så også er lidt far og mor form og siger: Nu skal du jo huske. De går til den unge og sørger for at de har forstået alvoren i at arbejde det kræver noget, det er ikke bare noget, der giver. De siger også at de har kontakten til dem, så hvis det ikke går, så prøver vi et andet sted.

Da den første fik sin første løn. Han var himmelhenrykt, det er jo en helt anden verden, og han skulle spare sammen til kørekort igen, og han skulle have bil. Vi havde også nogle snakke med ham om han nu havde forsikring. Så fik vi ham til at forstå at når han fik penge, at det var en god idé med en budgetkonto i banken. Hvor man sådan lige er på tomandshånd, kan man jo godt lige spørge lidt, og fortælle da man selv var ung, hvad man gjorde.”

En arbejdsgiver fortæller om deres tilgang til de unge, og hvordan den unge, de har pt., opfører sig helt anderledes pænt end det, jobcentret har oplevet med at han kan blive opfarende:

”Vi behandler dem med stor respekt, og vi møder dem der, hvor de er og accepterer dem som de er. Men de skal også huske at acceptere dem vi er. De regler vi har i butikken, de skal følges. Det er kort og kontant. Men også en masse kærlighed og omsorg. Det er ikke bare at tage dem ind, for de har en masse de slås med. Det er så forskelligt hvordan man så skal håndtere det. Nogle kan man sagtens sige tingene til, og gå lidt hårdt til værks. Og andre skal man gå stille og roligt. Ham vi har nu, siger de kan blive opfarende. Vi har aldrig oplevet det. De siger det er helt utroligt at han ikke har været endnu.”

Om motivation for uddannelse

En ung fortæller, hvordan han blev motiveret for uddannelse i jobbet, fordi han oplevede, at han kunne mere end han troede. Han opsagde derfor en aftale om ordinær ansættelse i et ufaglært job, fordi han var blevet motiveret for uddannelse i de seks måneder, han var på arbejdspladsen:

”Jeg fik et ferieafløserjob på XX i tre måneder, og så blev jeg forlænget tre måneder mere. Så snakkede vi om, og jeg havde allerede skrevet under på fuldtidsjob der. Men så sagde jeg op, fordi jeg kunne få et andet job, hvor jeg kunne få en læreplads som forsyningsoperatør. Jeg er startet, hvor de skal se om de kan bruge mig, og så bliver det til en læreplads. Jeg giver den en ekstra skalle og giver den fuld gas. Så skal jeg nok få den lærepladsaftale. Jeg har prøvet uddannelse før, men jeg er ikke så god til at sidde i skole. Jeg har aldrig vidst hvad jeg skulle vælge. Så jeg er droppet fra nogle uddannelser tidligere. Da jeg kom på XX, så jeg også at man kunne bruges. Faktisk blev jeg anerkendt i at man faktisk godt kunne lave noget, og de var glade for en, og at man kunne mere end man troede. Så giver man den mere gas, nu skal der ske noget, for man kan faktisk godt. Man får helt klart mere selvtillid.”

Dette er et eksempel på en af de mange unge, der fortæller om succesoplevelser i job, hvor de ser, at de kan klare det.

Men uddannelse er også en udfordring for nogle unge. En ung siger det sådan her – dog med fuld overbevisning om, at han nok skal klare uddannelsen:

”Det har levet op til mine forventninger. Jeg synes det er godt. Det er klart bedst at være ude hos mester. Man skal lige tage sig sammen til at være på skolen.”

Her er en profil af en af de interviewede unge, hvis fortælling illustrerer den modning og udvikling og afklaring, unge kan få ved at være i et job, idet de kan opleve mening og få sociale fællesskaber og derved få skabt både en arbejdsidentitet og en privatlivsidentitet:

”Jeg er 24 år. Jeg gik på TAMU et år. Jeg havde været i Norge og arbejde på hotel et år. Så havde vi en dårlig sæson på hotellet, hvor vi så ikke havde så god økonomi, og så rejste jeg hjem til Danmark. Så endte jeg med at blive hjemløs nogle måneder. Så kom jeg ind i Ungeindsatsen, og så boede jeg der, mens jeg gik på TAMU. Som hjemløs kendte jeg heldigvis en masse mennesker, som gerne ville hjælpe mig. Så jeg couch-surfede i nogle måneder.

TAMU havde en aftale med virksomheden, og gennem TAMU fik jeg en aftale om at komme i prøvetid. Jeg havde en samtale, og startede med praktik. Og så fik jeg en lærlingeaftale. Jeg er super glad for det. Jeg synes, der er en god kantine, de folk man skal lære tingene fra de er rigtig gode til at lære fra sig, og der er en god stemning herude. Det er en arbejdsplads, så selvfølgelig skal man tingene seriøst, men man kan også gå og lave noget sjov med hinanden. De fleste folk er i godt humør og siger godmorgen til en og smiler og spørger ind til hvad man har lavet i weekenden.

Jeg synes ligesom det hjælper mig med at holde nogle ting ved lige. Når man skal ud til virksomheden, jeg skal tidligt op om morgenen, så jeg får meget mere ud af dagen. Jeg har noget at stå op til, og når jeg kommer hjem, skal jeg holde styr på hjemmet, og lave mad, og jeg planlægger dagen. Og det er fysisk hårdt, så jeg får også brugt min krop. Jeg lærer det sociale på en arbejdsplads, men også at gå op i ens arbejde, for man skal virkelig give den gas herude. Hvis man skal på akkorden, skal man have et rigtigt højt tempo. Jeg er lærling, så der går et stykke tid, før jeg kan komme på akkorden. Men jeg har også fået at vide, man skal have styr på kvaliteten. De giver en plads til at lære det.

Jeg synes det er skide fedt herude. Jeg skal have uddannelse herude og komme på akkorden. For nogle år tilbage gik jeg på gymnasiet, men det fandt jeg ud af ikke var noget for mig. Men en arbejdsplads som den her, det er lige mig. Så kan jeg få brugt kroppen, og være mere social end at skulle læse bøger, det har ikke lige været noget for mig i hvert fald.”

Men alligevel siger han så videre i samtalen:

”Her til starten af næste år skal jeg til Roskilde til skoleforløb. Jeg har mere været i gang med arbejdet, hvor der nu kommer til at være nogle skoleforløb. Det er en del af det hele, så det skal jeg have med på vejen. Så bor man på skolen. I to uger i første omgang. Og så skal man hen til andre skoler senere. Men det har jeg ikke hørt så meget om endnu. Lyst til uddannelse: Jeg kunne have valgt at gå ufaglært. Men jeg synes det var smart at blive lærling, for så er man også sikret at blive ansat herude. Så jeg tænkte at det var smart at blive lært op først før man skal ud og præstere.”

Denne unge er et eksempel på, at det at være i et job giver en modning, der både giver en arbejdsidentitet og en privatlivsidentitet, og hvor han i jobbet får åbnet øjnene for betydningen af uddannelse. Så selv om det at skulle læse bøger ikke var noget for ham, har han fået en praksisnær motivation for uddannelse, så han nu ikke frygter skoleopholdet.

Om unge med psykiske vanskeligheder

En ung har ti lønnede timer ugentligt som kontormedhjælp. Hun har social angst, blev stærkt udfordret af at være i et relativt stort miljø med mange kolleger. Både hun og hendes arbejdsgiver fortæller, at det var en udfordring i starten, men at arbejdsgiverens støtte, både hendes primære kontaktperson, og de øvrige kolleger viste hensyn, var anerkendende med at hilse på hende uden at overgøre det og komme for tæt på, og var gode til at rose hende for de opgaver, hun udførte. I løbet af relativt kort tid begyndte den unge at kunne udfordre sin angst ved at begynde at hilse og småsnakke med kollegerne. Og det har udviklet sig til, at den unge i dag er mere deltagende og kan håndtere sin angst. Hun har endda for nylig sagt ja til at tage med sin arbejdsgiver til et arrangement for erhvervsmentorer, for selv at fortælle om sin angst og sin udvikling ved at være i jobbet. En stor overvindelse og et stort fremskridt. Den unge tror selv på, støttet af arbejdsgiveren, at hun kan komme i ordinær fuldtidsbeskæftigelse. Men det har også været en proces med jobbet med kombinerede ordinære timer og praktiktimer i 1½ år.

Arbejdsgiveren fortæller om, at det tager tid med nogle af de her unge, og at hun er nervøs for, om jobcentret presser for meget på for hurtigere progression:

”Men burde også kigge på, hvordan er det vi kommer dertil, hvordan kan vi tage hensyn til hende, så hun kommer ordentligt i mål. Det er vigtigt. Man får også nogle personlige relationer til et menneske, og så ser man jo det menneske på en anden måde. Hvis vi presser hende op i 25 timer, risikoen for at det bliver for meget. De hensyn ser man jo når, man har relationen. Det kolliderer med reglerne nogle gange. Jeg er ikke et sekund i tvivl om at hun kan komme op og få fuldtidsjob. Hun skal bare være et sted, hvor der bliver taget hensyn til hende. Hun har social angst. Hun har haft nogle svigt i hendes liv. Hun føler sig så tryk her, hun føler sig anerkendt. Jeg har en klar mavefornemmelse af at hun kan godt komme i en fuldtidsstilling. Det skal bare have den nødvendige tid.”

Om arbejdsgiveres medvirken og ansvar

”Mit hjerte sidder det rigtige sted. Men det er ikke altid det primære. Jeg synes at alle folk, hvis de ellers vil, har de ret til en chance mere. Det har du og jeg også, selv om vi laver en bøf. Når man så har gjort det et par gange, og det viser sig, at tingene ikke ændrer sig, så må man jo give op, og det er også sket heromme. Det er misbrug, når de har tunge misbrug. Specielt hash-delen, den er så modbydelig for arbejdsstruktur. Og så har vi haft lidt med noget alkoholisering. Vi samarbejder faktisk gerne med noget afvænnings, hvor ønsket var at komme ud af noget misbrug, og så hjælper vi med og prøver at få en struktur på og styret ind, sådan at det er lidt nemmere at håndtere. Men nogle gange går det jo godt, og det er fedt for os og fedt for ham, og vi får en medarbejder ud, der er utrolig tro overfor vores set-up, og er jo åben overfor den næste person, vi skal ansætte på de her vilkår. Og så er hele grundholdningen her, at hvis det giver mening, så giver det mening. Jeg gider ikke have en praktikant ind her, hvis der ikke er et job her.”

Disse citater illustrerer det samfundsmæssige ansvar, de fleste interviewede arbejdsgivere giver udtryk for – ikke som noget de har tænkt længe over, de skal lige tænke over ordene, når de bliver spurgt. Ej heller noget de har nedskrevet politikker for. Bare noget de gør, værdier de udlever i en hverdagshjælp.

En ordveksling under et interview med en arbejdsgiver og en ung til stede viser det ansvar, arbejdsgiverne påtager sig, og hvordan det giver mening for dem i dagligdagen:

Den unge siger: *”Jeg går på skole i Randers. Der er en lille times kørsel i bil. Jeg har bil.”*

Arbejdsgiveren siger så: *"Ellers så havde vi nok fundet en løsning på det. Så havde jeg leaset en bil til ham."*

Om rekruttering

En arbejdsgiver siger:

"Det er primært det personlige og det sociale jeg kigger efter. Det faglige skal jeg nok lære dem. De skal have den rigtige indstilling og have lyst til at være der. At de efterspørger at sidde oppe i kassen, at de smiler når de møder ind, og smiler til kunderne. At de ikke bare prøver at gemme sig, men kommer og siger: hvad skal vi nu lave? Det er noget attitude."

Det er et varieret billede, vi får af de interviewede arbejdsgivers rekruttering af de konkrete unge, vi har interviewet fra samme arbejdsplads som en af de interviewede arbejdsgivere. Nogle arbejdsgivere deltog i et arrangement i eksempelvis erhvervsmentornetværk eller på en uddannelsesinstitution. Nogle blev kontaktet af jobcentret, et projekt eller en uddannelsesinstitution med forespørgsel om at tage en ung i praktik med henblik på ansættelse. Nogle arbejdsgivere tog selv kontakt til jobcentret, et projekt eller en uddannelsesinstitution for at få en ung i praktik med henblik på ansættelse.

De interviewede unge fortæller ligeledes, at de har fået deres beskæftigelse ad forskellige kanaler – mange via forudgående praktik. Nogle har selv fundet jobbet via kontakter og egen opsøgning. Nogle har fået jobbet ved at blive henvist til virksomheden via jobcentret. Nogle har fået jobbet via erhvervsmentors netværk. Nogle har fået jobbet via TAMUs virksomheds-kontakter mv. De interviewede unge har lavet meget forskelligt inden deres nuværende beskæftigelse. Hovedparten er frafaldet en tidligere uddannelse – som smedelærling, frisøruddannelse, uddannelse til lastbilchauffør, en videregående uddannelse før bacheloreksamen. Flere har gennemført gymnasiale uddannelser, en har gået på FGU, og fire har gået på TAMU - Træningsarbejdsmarkedsuddannelserne.

Om arbejdsgivernes tilgang til de unge

En arbejdsgiver fortæller om, hvordan man skal behandle de unge forskelligt alt efter hvem de er, og hvad de kommer med, og samtidig understøtter citatet her ovennævnte pointe med, at arbejdsgiverne tager ansvar for unge, der også har relativt store udfordringer:

"Vi behandler jo ikke alle ens. Nogle har måske problemer med forældre der har et misbrug. Dem skal jo tage hensyn til på en måde. En der kommer med en kriminel baggrund skal vi behandle på en anden måde. Der bliver stort hensyn. Til en vis grænse selvfølgelig. Eleven skal selv være villig til at flytte sig og måske give afkald på noget."

En arbejdsgiver siger, at man skal acceptere fejl, og ikke blive sur over fejl, da det er en del af læringsprocessen. Andre siger, at man skal bruge lidt ekstra tid på at tale med de unge og få dem til at føle sig trygge og påskønnede.

"De unge skal også kunne lave fejl. Vi arbejder med naturprodukter, så man skal fejle for at lære."

Arbejdsgiverne giver udtryk for, at de unge skal hjælpes i gang via et rigtigt job og rigtige jobfunktioner, og de unge skal stilles overfor krav. Men at de samtidig med at skabe læring på arbejdspladsen via jobbet og samspillet med kolleger skal have en forståelse for den enkelte unge og dennes behov for en vis fleksibilitet for at blive indsluset og integreret på arbejdspladsen, fordi den unge kan mangle nogle egenskaber, der gør, at mødestabilitet og attitude er på plads fra dag et.

En arbejdsgiver fortæller, at det, der virker i integrationen af de unge og opbygningen af deres selvværd er en "onkelfunktion" på arbejdspladsen – og igen: at de unge bliver taget ind på arbejdspladsen som en hjælp til unge, der i starten ikke har nær den værdi, der skal til for at være i et ordinært job. Men det får de:

"Det jeg tror der har været det største succeskriterium hos os, det er at man finder en på arbejdspladsen, der er den gode onkel, som ikke skælder og smælder, men hvor overbærenheden er stor, og er positiv og tager den unge med som sidemandsoplæring, det er i hvert fald rigtig givtigt. Det er ikke fabrikschefen eller værktøjer, der skal gøre det. Man skal finde en, der har overskud og er den rare onkel. Og hvis der er noget, medarbejderne er sure over med den unge, så er det ikke den unge, de skal gå til, så skal de gå til mig, så tager jeg dialogen, og hvad der udfordrer kollegerne. Men man skal huske at de starter med at være på 25% eller 10% af normal arbejdsindsats. Men det, der er vigtigt, er at de føler sig velkomne, og at de får tryk. Den gode onkel, det er det, der skal til. Lederen skal have ansvaret, men det er den gode onkel."

Det følgende citat illustrerer det store ansvar, mange af arbejdsgiverne fortæller at de tager, uden at de refererer til det som et særligt ansvar. Det er bare indlejret i deres tilgang til at give de unge en chance. Læg mærke til hvor store problemer den unge har været i, og han starter på ret få timer, uden yderligere fanfarer fortæller arbejdsgiveren så også, at den unge er blevet fastansat:

"Den første gang han kom nede på skolen, havde han en dåsebajer i overlommen. De er så to, der siger, om ikke han skal have forandret sit liv. Jeg er godt klar over, at han er ude på lidt et skråplan. Så får vi lavet en aftale, at han skal arbejde 3X4 timer i ugen. Den første proces er bare at lære at møde, og i det hele taget, han kunne ikke når der var så mange, der sad og snakkede i pauserne. Det har vi også arbejdet med. Han arbejder fuld tid nu. Han er sådan set normalt ansat med fuld kontrakt i ordinær beskæftigelse. Det er et forløb over to år. Vi har haft ham i fuld løn i 1½ år."

Han havde mistet sit kørekort, så da det var allerværst havde vi en af mine kolleger til at køre forbi og hente ham på arbejde. Efter et stykke tid fik han nogle gange at han meldte sig syg, og i princippet må man jo ikke spørge til det. Men så sagde jeg, at jeg ville gerne aftale med ham, at hvis han havde nogle dage, hvor det hele var træls, og at han ikke kunne se nogen muligheder, så kunne vi kalde dem "øv-dage", og så skulle han komme, men så skulle vi nok finde noget arbejde, hvor han kunne gå for sig selv og ingen forstyrrede ham. Så han fandt jo ud af, at han fik det bedre, når han kom på arbejde og kunne gå og have tankerne på arbejde fremfor at have for meget tankevirksomhed derhjemme. De får jo nogle down-perioder, og der skal man godt nok være klar til at støtte og hjælpe. Der indførte vi de der "øv-dage". Han kunne komme op af formiddagen, og så var han klar igen. Så det at komme væk fra det, der egentlig er problemet, det er også nøglen."

Medarbejderne

Vi har også spurgt arbejdsgiverne, om der er opbakning blandt medarbejderne til at ansætte unge, der kræver lidt mere. Det kan jo gå ud over en akkord eller anden form for effektivitet, det kan give problemer med en lavere fremmødestabilitet, og det kan kræve noget socialt at skulle tale med nye kolleger, der ikke er så udadvendte i starten, eller omvendt kan være udadreagerende, eller andet. Alle interviewede arbejdsgivere fortæller, at de ikke har problemer med medarbejdere, der er kritiske overfor at ansætte målgruppen. Nogle fortæller, at medarbejderne som en selvfølgelig hjælper de unge på de måder, de nu skal hjælpes på. Andre fortæller, at det ligger i virksomhedens DNA at tage et socialt ansvar, og at medarbejderne derfor bakker op. Nogle fortæller også om medarbejdere, der hurtigt etablerer kørselsordninger med de unge, får den unge motiveret til at deltage i idrætsaktiviteter uden for arbejdstid, og får aktiveret de unge til at gå op i tid med argumenter om, at der er brug for dem.

Bilag 2

Lovende indsatser

I dette bilag fremhæves nogle indsatser i kommuner og virksomheder, der virker lovende og kan være inspiration til andre kommuner og virksomheder for at løfte indsatsen for at få unge uden kompetencegivende uddannelse, og som har nogle udfordringer, ud på arbejdsmarkedet og herfra måske også i uddannelse på et tidspunkt efter en personlig og social modning og udvikling. Det skal understreges, at de nævnte indsatser i dette afsnit ikke er udtømmende, men er udtryk for de, vi har nået at identificere og interviewe i denne undersøgelse, der er gennemført i et meget afgrænset tidsrum på en måned, i november 2020. Endvidere skal det understreges, at de nævnte indsatser ikke er systematisk dokumenterede og evaluerede. Fremhævelsen beror alene på interviews foretaget med ansvarlige og med arbejdsgivere, der samarbejder med dem, og unge der er i eller har været i indsatsen eller er kommet i beskæftigelse eller uddannelse efter at have været i indsatsen.

Erhvervsmentorer i Viborg Kommune

Erhvervsmentorer er et initiativ, hvor arbejdsgivere er erhvervsmentorer for unge mentees. En projektleder i jobcentret matcher mentorer og mentees. Ordningen skaber en unik og værdifuld relation mellem unge og arbejdsgivere, hvor de kan samtale på anden vis, end de unge kan med ansatte i jobcentret, og hvor virksomhedens og arbejdsmarkedets perspektiv bliver helt tydeligt for de unge.

Erhvervsmentorer i Viborg Kommune er et relativt nystartet initiativ fra 2019. Nogle virksomhedsledere i kommunen kontaktede borgmesteren med et ønske om at bidrage med støtte til unge. Projektlederen, der er ansat på jobcentret, fortæller:

”Så i 2018 eller 2019 kommer der simpelthen tre virksomhedsledere til vores borgmester med en lang liste med 25 virksomheder, som gerne vil hjælpe de her unge. Vi har lavet en investeringscase, og af Byrådet bliver der sat penge af til, at det her faciliteres - en fuldtidsstilling, og det er mig. Så jeg startede i august 2019. Så er der selvfølgelig lavet nogle målsætninger. Nu er vi 80 mentorer.”

Initiativet ligger i forlængelse af det, der hedder Task Force Viborg og Code of Care, som også er netværk for arbejdsgiveransvar. Projektlederen fortæller:

”Mentorer som erhvervsledere og direktører kommer ydmygt og spørger: ”Mon jeg kan bruges?” Så har jeg nogen, der siger: ”Ah men, vi vil være rigtig gode, hvis vi kan gå sammen med dem. Send dem ud til mig et par dage om ugen, hvis de ikke kan sidde stille i skolen, og gå med mig og se hvordan det er.”

Erhvervsmentorer er en aktivering af arbejdsgivere som ressourcepersoner uden en stram styring af, hvad de skal. Projektlederen fortæller:

”Det er svært at sige præcist hvad erhvervsmentorerne gør. Vi slipper den unge og erhvervsmentoren løs med en overordnet målsætning om at det skal munde ud i erhverv eller uddannelse. Men vi stiller ikke krav om hvad de skal snakke om, der er ikke krav om tilbagemelding, vi kan ydmygt spørge hvordan det går, og så følger vi op hver 3. måned og spørger om de vil forlænge det.”

”Erhvervsmentoren ringer og inviterer de unge på en kaffe, er der kemi og basis for at vi mødes igen? Matchet er vigtigt, for de unge skal ikke have nederlag. De skal ikke have nederlag ved at have præsteret dårligt i første møde. Vi skal lige støtte dem i hvordan de har den første samtale. Giv dem lidt at starte med. Det samme med erhvervsmentoren – ”det er en ung pige, og jeg har fået lov at sige at hun har nogle problematikker med angst, så jeg vil foreslå, at I starter med at gå en tur, og at du er nysgerrig på hendes liv”. Jeg siger, at de behøver ikke gå til sagens kerne den første dag, men lær det her unge menneske at kende.”

Projektlederen fortæller om værdien af erhvervsmentorerne, fordi det giver de unge en anden, mere ligeværdig relation til en voksen, de kan tale med:

”Vi skal huske at det er en frivillig indsats, og det motiverer i høj grad de unge. Mange af dem har svært ved at forstå, at det her er ikke en relation, der får penge for at snakke med dem! Det synes jeg er meget interessant.”

Flere unge i Viborg og de interviewede arbejdsgivere i Viborg, der er erhvervsmentorer, samt de interviewede ressourcepersoner i Viborg fortæller, hvordan erhvervsmentor-ordningen skaber en unik og værdifuld relation mellem unge og arbejdsgivere. Erhvervsmentorerne er arbejdsgivere, der har en ung mentee, som de taler med, og samtalen får en helt anden karakter end de samtaler, de unge kan have med professionelle på jobcentret og uddannelsesinstitutioner, og sågar med deres forældre. De unge og erhvervsmentorerne samtaler i andre rum. Nogle gange går de en tur, andre gange drikker de en kop kaffe sammen. Nogle træner sammen, fordi det vil de begge gerne, og så får de talt ad den vej. De unge får gode råd om job- og uddannelsesmuligheder, hvordan og hvor man søger job, og gode råd om deres attitude og hvordan de skal opføre sig og fremstå bedst overfor en arbejdsgiver.

En ung bekræfter det positive i at have en erhvervsmentor:

”Både jobcentret og mentoren er jo interesseret i at få en videre, men mentoren er jo interesseret i at få en videre på den gode måde, hvor jobcentret egentlig bare er interesseret i at få en videre. Sådan føles det i hvert fald nogle gange. Og en der kan give gode råd, der ikke lige som mine forældre bare vil give mig en masse råd ud fra hvordan de kender mig. Han guider mig ud fra hvad virksomheder vil have. Der er det rigtig godt at have en mentor.”

En anden ung fortæller:

”Hvis der var noget, der var træls, kunne jeg tale med min mentor. Og hvis han følte at jeg havde brug for et spark i røven, så gjorde han det. Det aftalte vi tidligt, at det kunne være godt, i stedet for at han sad og græd med mig. Så talte vi job, og jeg har det med ryggen. Så gennem ham fik jeg en praktikplads som vicevært. Så snakkede jeg med ham om elektriker var en mulighed. Så skulle han så heldigvis til et mentormøde, hvor han vidste der kom en elektrikerdirektør. Så sagde direktøren der, at jeg kunne bare prøve at ringe. Min mentor fortalte ham om min situation, så han havde et indblik i det fra start.”

En ung fortæller om det at have en erhvervsmentor:

Vi har mødtes en gang hver tredje uge. Og så havde vi også noget fælles interesse for noget træning, så har vi været ude og lave det også, i stedet for at det kun er seriøs samtale. Og så gik vi en tur. Han har haft en betydning for mig. I stedet for at man sidder for sig selv og synes at alt er træls, og så kom ud og se, at ved du hvad, sådan er det. Når først man falder ned, så falder man længere ned, og der er modstand overalt. Skabe et forhold andet end bare at jeg er her for at hjælpe dig. Jeg tror det var ret vigtigt at vi kunne sammen. Det var en god idé at man skulle rundt og snakke med nogle forskellige, så man kunne få det rette match.”

Tre arbejdsgivere fortæller om deres motivation for at være erhvervsmentor:

En arbejdsgiver fortæller:

“Vi kan jo snakke lidt omkring de krav, der bliver stillet til ham, men jeg kan også komme til ham om, hvad er det for krav vi som virksomheder stiller af krav, har fokus på, hvordan agerer du når du kommer ud, du skal ikke kigge ned, men skyde brystkassen op og ikke forputte dig. Så sidder vi bare og har en god snak om, hvordan han har det, og hvordan han kan agere i situationer, han kommer i. Han har kunnet snakke med mig om, hvad der motiverer ham, hvad der er drivkraft i ham. Så har han haft nogle sammenhængende sygedage, og jeg spørger ham, hvordan tackler du det? Hele tiden så han har en, han kan støtte sig op af, uden at jeg ser på bundlinjen og tal som i jobcentret. Det er helt nede på jorden.”

“Jeg er erhvervsmentor, fordi jeg personligt - det at jeg bruger nogle få timer om måneder kan bidrage til at jeg får et ungt menneske bragt videre, så er det hele værd. Det er et lille stykke arbejde at give ift. hvad man kan få ud af det, og også hvad samfundet kan få ud af det.”

“Vi kan også træne, hvordan er det egentlig du udstråler, at du er klar til at tage imod, det personlige udtryk, det snakker vi om. Føle sig godt tilpas. Det kan man se, at det hjælper, de tror på sig selv. Mange af dem har jo fået nogle hak i tuden, lige fra skoletiden og efterfølgende, det er nederlag på nederlag, både på det boglige og på det faglige plan. Det kan også være en søndagstur omkring søerne og snakker om hvem man er. Man skal være ærlig om hvem man er, for mange af dem er jo bange for at åbne sig. Jeg kan møde dem på en mere ligeværdig måde. Jeg fortæller om mit liv, min familie, at jeg selv har mødt modstand. Hvordan ser folk til mig, hvordan vil folk se til dig. Hele tiden være ærlig overfor dem. Så de føler, de her trykke rammer, det er bare supervigtigt. Så kan man komme ind til de her kerneproblemer, der er. De kan tænke: Kan jeg stole på ham her? For nogle har jo svigtet mig før. Vi har en streng fortrolighed sammen, og vi snakker om problemer. Det er super godt projekt, synes jeg.”

En arbejdsgiver fortæller, hvordan hende og hendes kollega deltog i et tre-dages kursus i at være erhvervsmentor, hvordan lovgivningen er mv. Det illustrerer en meget stor opbakning, at arbejdsgivere vil prioritere tre dage på et sådant initiativ.

Projektlederen fortæller om nogle meget vigtige aspekter af erhvervsmentorerne, både ved at skabe en anden type mere ligeværdig relation mellem de unge, der har brug for rådgivning, sparring og en voksen at reflektere med, og for kommunen som organisation ved at få virksomhedernes perspektiver aktiveret på en helt anden måde, end i et normalt samarbejde mellem jobcenter og virksomheder:

“Vi får det ud af det, at vi får nogle erhvervsmentorer og virksomheder, som i langt højere grad kan samarbejde med os, fordi vi forståelsesmæssigt er kommet tættere på hinandens verdener. Men nogle af dem har sagt, at de gerne vil have en dagsorden for, hvad vi skal snakke om. Men der siger jeg: I skal være jer. Vi skal ikke jobcenterficere jer. Jeg får også en ret tæt relation til de her erhvervsmentorer. Jeg besøger dem og hører om deres virksomhed, og hvordan det går, og deres unge, og deres mentees.

Der er også god lim ind i vores egen organisation. Det gør noget for en stor organisation, vi har direktører, chefer og ledere, der er erhvervsmentorer. Det er fedt og giver sammenhæng på tværs af organisationen Viborg Kommune. Vi bliver også udfordret af erhvervsmentorerne generelt. De her erhvervsmentorer er vakse. Kan man ikke lige, og hvorfor kan vi ikke, og så ringer de ind og spørger. Så det skærper også jobcentret, fordi de faktisk er nysgerrige på, og har ideer og ser efter muligheder. Så vi skal også turde at give plads til det. En erhvervsmentor kunne ikke forstå, at ham her den unge ikke bare kunne få et kørekort, for så havde han lettere ved at få et job. Vi vidste at han havde været stofmisbruger i et stykke tid, havde ikke et job på hånden, og vi skulle altså også sikre at det var forsvarligt at give ham et kørekort. Vi skal være åbne overfor erhvervsmentorerne og turde tage dialogen – hvordan får vi det løst alligevel?”

Det er fremragende betragtninger om at udnytte værdien af erhvervsmentorerne, og at de derfor ikke skal “jobcenterficeres”, og at det skærper jobcentret på sit virksomhedssamarbejde. Erhvervsmentorer kommer og udfordrer kommunen, fordi de kan se nogle praktiske muligheder og løsninger for de unge, og de er ikke bundet af at tænke i lovgivning eller systemer. Det er vores vurdering, at andre kommuner kan have samme store værdi af en indsats som erhvervsmentorerne i Viborg Kommune.

Virksomhed i Virksomheden

Virksomhed i Virksomheden i Lemvig Kommune er en aftale med FMC, det tidligere Cheminova, der har etableret en afdeling for 12 unge med vanskeligheder i at komme ud på arbejdsmarkedet. Fra at have en bred målgruppe har projektet udviklet sig til primært at være for unge med forskellige psykiske diagnoser som social fobi og angst, ADHD, Aspergers Syndrom, infantil autisme, og også nogle unge med fysiske lidelser. De unge får rigtige arbejdsopgaver på virksomheden.

Projektlederen i Lemvig Kommune fortæller:

“Da vi startede det op var det faktisk tiltænkt gruppen af de helt unge, der lige skulle have et skub bagi. Dem er der ikke så mange af nu, så derfor udvidede vi det, og projektlederen tager også noget uddannelse for at kunne møde dem med komplekse problemer. Den anden halvdel af sin tid er han almindeligt ansat som industritekniker. De unge møder op omklædt i det lokale, der er derude. De får tøj fra FMC, så de ligner de andre ansatte, der er der. Så sidder de lige og får en kop kaffe, og så snakker de om hvilke arbejdsopgaver de skal ud i. Og så kommer de op ved fyraften og snakker om, hvilke opgaver har de lavet, og snakker dagen igennem, og de snakker også sikkerhed, FMC går meget op i medarbejdernes sikkerhed.”

Projektlederen på FMC fortæller:

“De får arbejdstøj på, der er magen til vi andre, der bliver stillet de samme krav, de får stempelkort. De skal føle at de er en del af det her, de får ikke en mærkat på. De skal være en integreret del af det herude. Jeg har ikke en bunke sand til at ligge herude bagved, så kan de få lov til at flytte den. Alle de arbejdsopgaver vi har herude, de skal skabe værdi for virksomheden. Skaber den ikke værdi for os, så skal den arbejdsopgave ikke laves. Så motiverer den ikke. Det er vigtigt for mig at det vi laver det skaber værdi. Vi gør det jo også for vores egen skyld. Som virksomhed får vi jo også noget ud af det. Vi får løst nogle opgaver, som der ikke er tid til som der var en gang. Mange små opgaver, få fejet, få vasket gulv, få fyldt op på laboratorierne.”

En profil af en ung, der har været i projekt Virksomhed i Virksomheden og kan fortælle om den store betydning, det har haft for ham:

“Jeg er oppe i 20'erne. Jeg gik i normal folkeskole og efterskole, så tog jeg en HTX og var lidt i tvivl og hvad jeg skulle. Jeg fandt en erhvervsuddannelse, en professionsbachelor. Jeg syntes det var en rigtig fed uddannelse, indtil jeg rammer bacheloropgaven. Jeg har en fortid med en del mobning og problemer derfra. Så jeg gik ned med en ret kraftig depression. Jeg kan ikke så meget for at sige det mildt. Og ender så med at dumpe min eksamen, prøver igen og dumper også den. Så ender jeg med at tage orlov. Og det er egentlig første gang at jeg kommer i kontakt med jobcentret. Så render jeg ind i at jeg kommer i praktik i en virksomhed og prøver at tage eksamen igen og dumper igen, og det er så sidste forsøg. Så skal jeg jo finde ud af noget andet, hvad skal jeg. Jeg er i noget kompetenceværksted, og så finder jeg FMC og starter derude.

Jeg havde jo en svag idé om hvad jeg gik ind i. Jeg havde talt med min sagsbehandler om hvad der var af muligheder. Jeg står på det tidspunkt med en diagnose på moderat depressiv. Ja, tak, hjælp, jeg vil gerne prøve Virksomhed i Virksomheden. Jeg skal bare videre. Jeg kommer derud og bliver vist rundt. Jeg bliver mødt af, oplever jeg, nogle voksne som godt kan se, at jeg står i den situation jeg gør, men jeg er villig til at gøre noget, og de er villige til at give mig noget at lave. Ikke noget med at dømmes, og

kan jeg eller kan jeg ikke. Det er bare: her er en opgave, så prøver vi det. Det var en rigtig positiv oplevelse. Ikke noget med at man skulle passe på med hvad man sagde, eller... Det var helt ligetil. Det var rigtig sundt for mig og det. Jeg render ret hurtigt hen og får en opgave, hvor jeg skal fylde op i skabe. Det bliver min faste opgave. Og oplever også at når det bliver min faste opgave, så har jeg ansvar for det, og jeg får lov til at tage det ansvar. Når jeg siger det er i orden, så stoler folk på at det er i orden. Og det var et stort, stort boost til selvværdet. Man havde en oplevelse at når man mødte op, var folk rigtig glade for hvad man gjorde.

En idé om at jeg kan godt, jeg kan noget. Det havde jeg rigtig meget brug for. Jeg var der omkring et halvt år. Jeg fik et ansvar, og jeg fik lov til at tage et ansvar. Vi kom jo til et punkt de sidste to måneder, jeg er derude, der kommer der en ny person derud, der skal overtage opgaven. Min sagsbehandler og jeg er blevet enige om at jeg skal til at videre. Jeg får bare at vide, at han skal oplæres, du kører bare. Det var ikke noget med at det skal ske sådan og sådan. Det var bare: han skal oplæres, du ved bedst, så du kører bare. Man ved hvad man laver, og det er der andre, der respekterer. Det var vigtige opgaver. Det var rart at komme derud, fordi man blev mødt med den her attitude. Men jeg skulle jo også videre i livet. Så jeg begyndte at undersøge, hvad mine kolleger og overordnede derude lavede til daglig og hvilken uddannelse de havde. Jeg spurgte dem: Hvad laver I til hverdag? Og det var stort set industritekniker, procesoperatør og værktøjsmager. Jeg tænker: Hvad kender jeg i nærheden: hvem har mange uddannelser. Så jeg ringede og spurgte: ud af de her tre: hvad tilbyder I så? Og de havde industritekniker, så det er det, jeg laver i dag. Jeg var ude til informationsaften, og det kunne jeg godt se mig selv i. Jeg har aldrig været, hvad skal man sige, håndværkertypen, men jeg troede godt jeg kunne. Jeg er nu næsten to år henne i uddannelsen. Det er godt. Jeg har nogle dage ind i mellem, men jeg har fået nogle værktøjer, hvor jeg lærer at håndtere det. Så det er et par timer eller en enkelt dag, men det er ikke mere end det, og jeg kan sagtens køre fuldtidsarbejde ved siden af, det er ikke noget problem.”

Ree Park Ungeteam

Ree Park Ungeteam er et projekt etableret i samarbejde med Syddjurs Kommune for ti unge, der har svært ved at begå sig i skole og uddannelse og/eller har svært ved at komme ud på arbejdsmarkedet. Projektet har udviklet sig til at være fortrinnsvis for unge med svære psykiske diagnoser som autisme, ADHD, social angst mv., og projektet har flere unge i den skolepligtige alder, som har haft skolevægning i flere år. Projektet har dog også unge med andre typer vanskeligheder, såsom kriminalitet og misbrug. I projektet får de unge rigtige arbejdsopgaver i et rigtigt arbejdsmiljø og i et projekt med en ansat pædagog og et tæt samarbejde til Syddjurs Kommune gennem en vejleder, der varetager kontakten.

Projektlederen i Ree Park Ungeteam fortæller:

”Jeg har fuldstændig armene oppe over hovedet, for nogle har efter et stykke tid på teamet fået reelle timer i Ree Park. Så nu er det jo også arbejdskraft, der bidrager. Vi havde en, der fik ni timer, og fik noget støtte til det, og han klarede det super godt. Man får ikke bare ordinære timer i parken, for der er stor søgning, så der bliver man bedømt som alle andre. Men de har en chance for at få timer, fordi de jo kender parken, og de kender os her i Ungeteamet.

De er en del af det her ungeteam og en del af det store team i Ree Park. Jeg har nogle unge, der er i psykiatrien og flere har været hjemme i flere år, hvor mange har været hæmmet af angst. Jeg har en ung, der i det første halve år ikke talte ret meget. Det gør han i den grad nu. Første krav er at skal blive mødestabil. Vi starter med en dag eller to om ugen. Ret hurtigt rykker de og beder om flere timer og dage.

I starten tænkte vi at dette skulle være et forløb på maks.13 uger, men nu har de fleste været her op mod et år. De er mere udfordrede, end vi første have tænkt målgruppen. Vi skal styrke dem og gøre dem robuste til det næste skridt. Det gør vi gennem at fokusere på ligeværdighed, medinddragelse og at dyrke gode øjeblikke. Ligesom de alle får udleveret Ree Park tøj, når de starter. Og alle får et personalekort med kode til porte. Det er et tillidsspørgsmål. For mig er det nøglen, det er ligeværdighed og medinddragelse. Der er rigtige arbejdsopgaver til os her i parken så de unge føler sig som en del af teamet i Ree Park.

Vi starter dagen med at spise morgenmad sammen. Det er så vigtigt. Den her morgenmad er det første bump på vejen og et skridt videre. At turde at blande sig med det øvrige personale. Hvis man har angst og næsten ikke kan komme ud af døren, og så skal sidde med de andre ansatte, puha. Det fungerer så godt. En dag mødte de en guide, der fortæller, at han har også har angst, og en anden har en diagnose.

Jeg har også nogle unge, der er i den undervisningspligtige alder, de får tilbudt hjemmeundervisning. i trygge rammer i parken. Jeg nævner skolen, selv om de ikke har lyst til at høre om det. Hvad kan vi gøre ved det? Vi har samlet de unge og aftalt med skoleledelsen på skolerne at etablere et skoletilbud i Ree Park. Jeg har fri om tirsdagen, og så træder der en guide ind, der kender parken, og som kan undervise. Så mødes de og har undervisning om tirsdagen. Og det er et kæmpeskridt på vejen for dem. Så det er succes, og det fortsætter vi med fremadrettet.

Jeg gør tit de unge opmærksom på, at vi har et valg, alle sammen, og det står vi i mange gange i livet. Og det står os frit for at tage de ugunstige valg i livet, og ofte er det også det nemmeste. Men hvis man vil være en del af Ungeteamet her, er man ikke i kontakt med politiet, og man er ikke voldelig osv.

De unge er ikke lykkedes med noget i deres liv hidtil. Hvorfor lykkes det her, og hvorfor lykkedes det her så godt? Det gør det ifølge de unge, fordi de er en del af et fællesskab nu. De giver udtryk for, at det styrker i den grad deres selvtillid og identitetsfølelse.”

Parkens driftschef supplerer:

”Det er et gruppeforløb, de danner venskaber på tværs, de er afhængige af hinanden. Og der er praktiske opgaver, hvor man bidrager til arbejdspladsen. Og medarbejderne er stolte over det.”

En vejleder i kommunen, der samarbejder med Ree Park Ungeteam, fortæller:

”Det er en samarbejdsaftale mellem Syddjurs Kommune og Ree Park Ungeteam, der er beregnet for de borgere, der har det allersværest med tilknytning til arbejdsmarkedet, og dvs. de er over 18 år. Og så udvidede vi jo til de lidt yngre, det er jo den her skolevægringsproblematik, der har ramt mange.

Vi tog en af de øversthængende frugter. Og det afstedkom jo, at inden længe var der et barn mere, der var ramt af nogenlunde det samme. Som vejleder bliver vi først opmærksomme på det her skolefravær i 7. klasse, når vi bliver involveret. Så udvidede vi flokken med en enkelt mere. Så opstår der også et gruppemiljø, og det fandt Kamilla ud af at det kunne et eller andet, også i samvær med de lidt ældre. Så har vi jo talt om spejling og rollemodeller i et systemisk og anerkendende perspektiv. Det er jo ikke nok at arbejde med børnene, men også familien og andre. Så vi aftalte med Kamilla, at de timer, der er til rådighed i Ree Park, de skal bruges til de unge. Og så skulle andre møder, netværksmøder, VISO og alt muligt andet, det skulle jeg tage mig af. Vi gør meget ud af at have løbende opfølgning på de unge i parken, og involvere de fagprofessionelle omkring dem i parken. Det er vigtigt at holde møder om og med de unge i parken, der hvor de er.”

Job Bro til Uddannelse og I Gang Med Uddannelse og Unge på Broen

Job Bro til Uddannelse i Ringkøbing-Skjern, I Gang Med Uddannelse (IGMU) i Viborg, og Unge på Broen i Silkeborg er indsatser med en vis lighed. Her kommer unge, der har brug for støtte til afklaring og

afprøvning af job- og uddannelsesønsker. De unge får støtte til CV og ansøgninger, afklaring, snusepraktikker og praktikker på hhv. uddannelser, som de kan besøge i 1-2 dage eller i flere ugers praktik for at lære uddannelsen at kende, hhv. beskæftigelse i en eller få dage såvel som flere ugers og i nogle tilfælde flere måneders praktik. Medarbejderne nævner også, at de arbejder med at få unge, der er optaget på en uddannelse nogle måneder fremme, i ordinær beskæftigelse eller i praktik indtil uddannelsesstart. Og de nævner overgangsstøtte og fastholdelseskonsulenter, der følger de unge de første måneder af uddannelsen for at støtte dem.

Job Bro til Uddannelse

I Job Bro til Uddannelse i Ringkøbing-Skjern Kommune fortæller afdelingslederen, at de startede i forbindelse med et projekt finansieret af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, STAR:

”Det er for aktivitetsparate. For unge hvor vi tænker at uanset hvad de gør, så vil der gå mere end et år, før de kan gå i uddannelse. Det ligger i hele visiteringen som aktivitetsparat: At være aktivitetsparat vil sige, at borgeren vurderes at have problemer af faglig, social og/eller helbredsmæssig karakter og dermed har behov for ekstra støtte og hjælp i længere tid end ca. et år, inden han eller hun kan påbegynde en uddannelse og gennemføre denne på almindelige vilkår.

Det, der var spændende ved det her projekt var, at det var et RCT (randomiseret kontrolforsøg), så der blev trukket lod blandt de unge om, hvem der skulle have indsatsen, og hvem der skulle have den normale indsats. Men i vores kommune havde vi ikke flere unge, vi havde så lille en målgruppe, så vi var nødt til at trække lod blandt alle de unge, vi havde. Vi stod med halvdelen af vores aktivitetsparate og skulle snakke med dem om, at de skulle i praktik, selv om det havde vi ikke tænkt før at de her kunne så hurtigt. Det kom til at lykkes for rigtig, rigtig mange, og for mange, mange flere end det, vi selv havde troet før. Så kerneelementet er at vi starter med nogle praktikker og bliver tilknyttet en uddannelsesmentor, hvor der er ugentlig kontakt.

Vi snakker jo kulturændring. Der ligger jo en lang tradition og skole i beskæftigelsesindsatsen i, at vi skulle gøre unge klar – vi skulle have styr på medicinering, økonomi, mødestabilitet, og det gjorde vi i et beskyttet miljø, så når de var klar, kunne vi sende dem ud til virksomheden. Nu siger vi: Man bliver klar imens. Og første skridt er virksomheden, mens vi arbejder med det andet.

Vi har mange virksomheder, der brænder for de unge mennesker. Men der er ikke noget, arbejdsgivere hader som at arbejdskraft, der ikke møder om morgenen. Så vi skal forberede de unge hurtigt til det. Uddannelsesmentorer agerer også jobkonsulenter. Så det er uddannelsesmentorerne på uddannelsescentret, der er ude og sparke de her døre ind, får laver aftaler om praktik og følger op. Det starter helt fra det små med praktikker, der er at vi går derhen eller cykler derhen og bare kigger på virksomheden og det ser sådan her ud, og i morgen banker vi på, og tredje gang kan det være vi skal ind og snakke med dem.”

Her kommer afdelingslederen altså ind på, at det kan være unge, der er langt fra arbejdsmarkedet, og at de skal støttes i et forløb i respekt for det, de er udfordret af. Samtidig har Job Bro til Uddannelse nogle virksomheder, der gerne bidrager, også med de unge, der kræver noget særligt af virksomheden, som vi også har set i de tidligere afsnit i rapporten.

Projektlederen siger om de unges udbytte:

”De unge kan se en større mening med det. Det kan være sværere at se meningen med at gå på et kommunalt projekt. Det kan være svært at se, hvor lang tid skal jeg gå her, det bliver bare mere konkret når de kommer ud på en virksomhed.”

Projektlederen fortæller videre om udfordringer med, at forskellige myndigheder og enheder kan have forskellige mål, de forfølger:

”Vi har samarbejdet med vores UU-vejledning og uddannelsescenter siden 2013. Og vi diskuterer stadig. Vi har jo stadig forskellige formålsbetragtninger og lovgivning. Sådan nogle diskussioner kan opstå: Jobcentermedarbejderen har en kerneopgave med, at vi skal have de unge hurtigst muligt i job. Så har vi en UU-kultur, som handler om, at vi skal støtte de unge i deres ønsker for uddannelse uden at kigge så meget på arbejdsløshedsprocenten, eller hvis de har nogle barrierer, som kan gøre det vanskeligt at opnå varig beskæftigelse inden for det her område. Så har du en uddannelsesinstitution, som også har en forretning ind i det her. De tænker: det tager den tid, det tager. Det er også et forretningsincitament i det her. Jeg tror ikke, han er helt klar endnu, og han er ikke så stabil.

Og så handler det om at få bragt i spil, hvilke begrænsninger har de? Tale sammen om hvilke rammer skal der være omkring dem. Det kan være helt lavpraktisk. Hvornår går bussen? Eller man har massiv angst. Så skal vi lægge en plan med den unge: hvad tror vi på, skal det være to eller tre dage om ugen. Og så skal vi have respekt for den unge. Man skal lytte efter hvor starter vi henne. Og så skal vi samarbejde om at støtte den unge bedst muligt, og altså få de forskellige mål til at mødes.

Vi forsøger også at give de unge en forståelse for det system, de manøvrerer i, hvad vil det sige at stå til rådighed, sygdom, e-boks. Vi har også et samarbejde med rusmiddelteamet og et psykologteam og andre understøttende ting i det her forløb.”

I Gang Med Uddannelse

På IGMU i Viborg fortæller medarbejderne, der kommer fra både Mercantec og jobcentret:

”De har haft det ene nederlag efter det andet, så vi skal hjælpe dem i det tempo, de kan, så de ikke får flere nederlag. En der aldrig har vidst, at der var nogle, der kunne lide hende og se op til hende. Det har givet hende så meget selvtillid og selvværd. Det der med at møde nogle ligesindede. De får også motion her, vi går med dem. Det er noget af det, de aldrig har oplevet. Mange af dem har ikke haft en fritidsinteresse eller et fritidsjob. Nogle af de ting, som dem, der ikke kommer i jobcentret, har prøvet, det har de ikke generelt. Det her er også med til at bygge den del op, hvad kan man bruge sin fritid til, og udvikle relationer, mange af dem har ikke relationer og er ensomme. Vi kan gå en tur med de unge, vi kommer tættere på dem, det er jo en anden måde end at blive kaldt ned til en samtale. Der er mere tid til dem, og vi ser dem på en anden måde, det er relationsarbejde.”

Medarbejderne fortæller om vigtigheden af at have mere tid og mere nære relationer med de unge:

”Vi har arbejdet med de fire roller: myndighedsrollen, en virksomhedsrettet rolle, coachende rolle og mentorlignende rolle. Vi kalder det Det praksisfaglige råderum: Vi har råderum til at vurdere hvornår vi skal træde ind og ud af de forskellige rum. Individet skal bestemme og sætte retningen. Vi kan jo guide dem, vi kan ikke tage beslutningen for dem, det skal de selv gøre, men vi kan hjælpe dem med at træffe beslutningen. Og hjælpe dem og støtte dem. Det med at vi har tid og de fire roller, det giver os muligheden for at tage dem med til lægen, tage dem med ud af huset, tage dem med til praktik, gå en tur med dem. Man skal som ung ikke have mange man forholder sig til, men en person man forholder sig til. Det kan vi her. I jobcentret kan de noget, vi ikke kan, og her kan vi noget, jobcentret ikke kan. Det er værdien af det her. Vi kører også med overleveringssamtaler til erhvervsuddannelse eller SOSU. Så tager vi lige fat på kontaktlæreren. Vi spørger selvfølgelig den unge, om vi må det. Og så kan kontaktlæreren også tage fat i os, hvis der opstår noget. Vi har fastholdelsesmentorer, vi følger dem i første omgang de første tre måneder ind i uddannelsen, og så kan vi vurdere om det skal forlænges.”

Vi spurgte dem til deres virksomhedskontakt og hvordan de aktiverer virksomheder til at få skabt korte praktikker eller egentlige praktikpladser til de unge:

“Virksomhederne? Vi ringer da bare til dem! Vi har i mange år haft et intensivt fokus på at få virksomhederne med ind. Erhvervsmentorerne, Task Force Viborg, der spreder det budskab til virksomhederne, hvad gør det ved virksomhederne at få en ung ind. I dag smækker de ikke røret på. Vi har med nogle sårbare unge at gøre. Jeg gør hvad jeg kan for at fortælle om de sårbarheder. Og jeg fortæller hvorfor jeg gerne vil, og hvorfor det lige skal være den virksomhed. Fordi de unge gerne vil derhen, eller at jeg kender den virksomhed og tænker at det vil være et godt match.

XX er bare helt vildt gode til at tage imod unge. Nu har jeg fået en derud og på vej op i 37 timer om ugen. For de vil gerne tilbyde hende en læreplads. Det at man kan se dem blomstre. Jeg vidste de var megagode til at tage imod, selv om der er noget angst, og det måske umiddelbart passer dårligt med hård slagtertone. Der hvor nogle virksomheder kan hoppe af er, hvis man ikke er ærlig, og der dukker noget op ved den unge, man skal arbejde med, som man ikke ved. Vi skal fortælle det, vi ved, så virksomheden ved, hvad de skal være opmærksomme på, og hvorfor den unge reagerer på en bestemt måde nogle gange. Så kan virksomhederne rigtig meget og mere end de selv tror.”

På IGMU giver de også et input til forståelsen af, om der er nogle brancher, der er særligt velegnede for målgruppen af unge uden kompetencegivende uddannelse med nogle udfordringer:

“Det handler ikke altid om branchen, men det handler om hvad der er for et sted. Det er en kombination. Selvfølgelig gør vi det, vi kan for at de får ordinære timer og finder småjobs. Men tit er de, der tilbyder, også nogle, der har haft målgruppen før. Nogle gange skal man også være fræk. Når man starter en praktik op, skal man jo nævne, fx det kunne jo være I har nogle timer op til jul. Så de ordinære timer kan komme på mange måder, og det gør ikke noget at nævne mulighederne. Det er godt at der er ordinære timer i det. Det motiverer også borgerne. At få den lille gevinst, der er ikke meget økonomisk gevinst, for det bliver modregnet, 27 kr. i timen. Men der kommer det klap på skulderen, at de gør et reelt stykke arbejde. Der er nogle, der godt kan bruge dig og de vil dig og de vil gerne lære dig noget.”

Unge på Broen

I Silkeborg har man også det, man kalder Garantiskolen:

Projektlederen i jobcentret fortæller:

“Vi har i Silkeborg Garantiskolen, som jeg tror var model for FGU. FGUen bygger på mange af de værdier og samarbejdsmodeller, der er i Garantiskolen. Der er et tæt samarbejde imellem byens uddannelsesinstitutioner og Silkeborg Kommune. Relationerne er der. Vi havde én indgang, Garantiskolen. Og så kom man ikke ud, før man havde taget en uddannelse. Man kunne starte på en ny, hvis det ikke fungerede. Den unge kunne i en periode være på en anden uddannelsesinstitution eller på en garantiskoleplads på Produktionsskolen. Skolerne betalte internt hinanden 50 kr. i timen. I Garantiskole regi blev der etableret fastholdelsesmentorer og rusmiddelkonsulenter på skolerne. Dette finansieres af skolerne og Silkeborg Kommune.”

Og videre om de unges udbytte via Unge på Broen:

“Vi oplever, at det giver enormt selvværd. Vi havde en ung, der var usikker og psykisk udfordret. Hun fik en ro under corona og har søgt ind på pædagoguddannelsen. Hun startede i praktik i Voel Børnehus, hun voksede i praktikken, Hun fik så meget selvværd, og hun fik meget ros. Efter praktikken blev hun ansat som vikar, så hun er næsten selvforsørgende. Hun skal starte på pædagoguddannelsen til februar 2021

Jeg skal ud til opfølgningssamtale med en ung om lidt, han er i praktik som butiksmehjælper i Føtex, Nørrevænget. Nu har han fundet ud af, at nu vil han gerne tage uddannelsen som salgsassistent. Han har grundforløbet og var i tvivl om han skulle færdiggøre uddannelsen inden han kom han i praktik i Føtex. Det er helt utroligt, som han er blomstret. Han er blevet nyklippet. De får en ”uniform” på arbejdspladsen,

realize

hvilket betyder, at de fleste praktikanter får en arbejdsidentitet og føler sig som en del af et arbejdsfællesskab. Mange opfatter ikke praktikken som en praktik, men som et job. Det er Føtex gode til. Der er en salgschef, der er ansvarlig for praktikaftalerne og så en, der arbejder med dem på gulvet.”

Bilag 3

Metode for undersøgelsen og interviewede personer

Denne rapport er baseret på interviews med 13 virksomheder, 12 unge ansat på nogle af disse virksomheder samt på andre arbejdspladser, og 16 ressourcepersoner fra jobcentre, uddannelsesinstitutioner, projekter og indsatser.

RAR Vestjylland og RAR Østjylland forventer en kortfattet fokuseret rapport. Derfor opsummerer vi de vigtigste pointer i hovedrapporten og supplerer så med yderligere citater og uddybninger i bilag.

Undersøgelsen er baseret på kvalitativ metode, idet det helt primære datagrundlag er interviews. Det betyder, at vi kan udlede en lang række forståelser fra interviewpersonerne, og vi kan analytisk systematisere disse. Men de er ikke repræsentative for hele ungegruppen i RAR Vestjylland og RAR Østjyllands område. Vi vurderer, at undersøgelsen med denne kvalitative metode har bibragt et stærkt datagrundlag for at forstå unge uden kompetencegivende uddannelse, som er udfordrede på forskellig vis, og den læring og dannelse, de unge får ved at være i job.

Følgende interviews er foretaget:

Virksomheder

13 virksomheder interviewet:

1. Peter Larsen Kaffe: Annette Wisler Houmann, erhvervsmentor
2. BE-installationer: Brian Bryrup, erhvervsmentor
3. AC Hydraulic: Carsten Müller, erhvervsmentor
4. Murermester Kjeld Bay
5. Ree Park Ungeteam: Thomas Hanberg, driftschef, Kamilla Hanberg, mentor for de unge
6. Vestjyllands Andel, Henning Kristensen, fabrikschef
7. FMC: Torben Strøh, projektleder
8. Danpo: Johnny Laustsen
9. Vilak: Bjarne Blæsbjerg
10. Skjern Boligindretning: Else Krog, direktør
11. Danish Crown Horsens: Morten Sinnet Grau, FTR
12. Planteskolen.dk: Kurt Strube, direktør
13. Fakta Skive: Frederik Bjerg Mikkelsen, butikschef

Unge

12 unge interviewet. Nogle af dem ansat i ovenstående virksomheder, andre ansat på andre arbejdspladser, heraf er de ni i ordinær beskæftigelse eller i en læreplads i en erhvervsuddannelse, mens en er i fritidsjob og to er i praktik.

Ressourcepersoner

16 ressourcepersoner interviewet:

Unge på Broen under Jobcenter Silkeborg: Susanne Ravnholt Graversen

Job Bro til Uddannelse, Ringkøbing-Skjern Jobcenter: Joan Thyregaard

Erhvervsmentorer Viborg: Karin Nødgaard Sivebæk

Virksomhed i Virksomheden i Lemvig Kommune i samarbejde med FMC: Marian Strøm Christensen

Milepælen, Lemvig Kommune: Elna Lilleøre og Per Andreasen

Syddjurs Kommune KUI og Jobcenter: Mikkel Holme og Anita Højholdt

Syddjurs Kommune: Jan Christiansen, ungevejleder

KKR: Christian Budde

Herningsholm EUD: Allan Andreasen Kortnum

I Gang Med Uddannelse (IGMU): Viborg Kommunes Jobcenter og Mercantec: Rie Dalsgaard, Mercantec samt hendes kolleger på jobcentret og Mercantec: Majbrit og Camilla, jobcenter, Anette, Mercantec.

Statistik om ungegruppen

AMK Midt-Nord opgør, at der i Midtjylland i 2018 var over 35.000 unge (16-29 år) uden uddannelse eller job. En statusopgørelse fra AMK Midt-Nord udarbejdet i oktober 2020 viser, at ungegruppen på uddannelseshjælp i RAR Østjyllands område per juli 2020 udgør i alt 7.083 unge fordelt med 8% åbenlyst uddannelsesparate, 31% uddannelsesparate og 61% aktivitetsparate. I RAR Vestjyllands område udgør ungegruppen i alt 2.103 unge fordelt med 8% åbenlyst uddannelsesparate, 35% uddannelsesparate og 57% aktivitetsparate.

Opgørelsen indeholder også en status for unge efter 12 måneder (fra juni 2019 til juni 2020). Denne viser for RAR Østjyllands område: Af de 306 unge åbenlyst uddannelsesparate er ca. 2/3-dele i beskæftigelse, voksenlærlinge, rotationsvikar, servicejob, på SU, vus, svu, sygedagpenge, barselsdagpenge, eller ingen ydelse. For de 2.489 uddannelsesparate er tallet 40%, mens 54% er på uddannelseshjælp. For de 4.327 aktivitetsparate er tallet ca. 10%, mens ¾-dele af de unge aktivitetsparate er på uddannelseshjælp 12 måneder efter.

I RAR-Vestjyllands område er de tilsvarende tal: Af de 115 åbenlyst uddannelsesparate er også ca. 2/3-dele i beskæftigelse, voksenlærlinge, rotationsvikar, servicejob, på SU, vus eller svu, eller uden ydelse. Af de 872 uddannelsesparate er tallet godt 1/3-del, mens 57% er på uddannelseshjælp. Og for de 1.150 aktivitetsparate er tallet kun 7,4%. Også i RAR Vestjyllands område er ¾-dele af de aktivitetsparate på uddannelseshjælp.

Vi har ikke i vores interviews spurgt de unge, om de har været kategoriseret som åbenlyst uddannelsesparat, uddannelsesparat eller aktivitetsparat. Og da denne analyse er funderet i kvalitative interviews, kan vi ikke foretage en kvantitativ opgørelse af de interviewede unge og deres fordeling på kategori. Som det fremgår af opgørelsen i afsnit 2, er ni af de 12 interviewede unge i ordinær beskæftigelse eller læreplads. De tre sidste er i FGU eller I Gang Med Uddannelse og har et klart billede af en uddannelse, de vil påbegynde. Da analysen har fokus på, hvad unge lærer og får ud af at være i job, har vi naturligvis fat i den delmålgruppe af de unge, der er kommet i job eller i praktik.

VIVE og Pluss har i en nylig rapport analyseret NEET-gruppen, unge mellem 15-24 år, som står uden for uddannelse og beskæftigelse (VIVE og Pluss: Unge uden job og uddannelse – hvor mange, hvorfra, hvorhen og hvorfor? 2019).

I rapporten identificerer VIVE og Pluss på baggrund af en omfattende dataanalyse hvilke faktorer, der har særlig betydning for at komme i NEET-gruppen: Dårlige skoleoplevelser, ufaglærte forældre og et karaktergennemsnit fra folkeskolen på under 4 er væsentlige risikofaktorer for at havne i NEET-gruppen. Særligt unge mænd fra "de nederste og mellemste grupper i den socioøkonomiske fordeling" har høj risiko. Unge, der bor i udsatte boligområder er i særlig risiko. Fravær i folkeskolen er risikofaktor. Fraværet ses allerede på mellemtrinnet og udvikler sig yderligere i udskolingen. 22% af de unge har gået i specialklasse i mindst et af årene fra 8.-10. klasse mod kun 3% i den øvrige ungegruppe. Ugunstige opvækstvilkår, herunder mødre med psykisk sygdom og skilsmissehistorik, er også risikofaktorer. 22% af de unge i NEET-gruppen har overtrådt straffeloven mod kun 4% i den øvrige ungegruppe.