

Evaluering af fritidsjobindsatsen 'Energi til mere'

Midtvejsrapport



Gunvor Christensen, Mette Lunde Christensen, Anders Winkler
og Morten Holm Enemark

VIVE

*Evaluering af fritidsjobindsatsen 'Energil til mere'
– Midtvejsrapport*

© VIVE og forfatterne, 2023

e-ISBN: 978-87-7582-188-4

Forsidefoto: Gunvor Christensen/VIVE

Projekt: 301655

Finansiering: Den A.P. Møllerske Støttefond

VIVE

Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd

Herluf Trolles Gade 11

1052 København K

www.vive.dk

VIVEs publikationer kan frit citeres med tydelig kildeangivelse.



Forord

I 2020 fik Esbjerg Kommune en bevilling fra den A.P. Møllerske Støttefond til at udvikle og igangsætte en fritidsjobindsats til unge i Esbjerg. Formålet med fritidsjobindsatsen er på kort sigt at øge andelen af unge i fritidsjob og på længere sigt at øge beskæftigelsesgraden blandt socialt udsatte unge i kommunen.

VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd – står for en evaluering af projektet 'Energi til mere', som fritidsjobindsatsen hedder. Evalueringen har til formål at tilvejebringe viden om, hvordan en fritidsjobindsats kan bidrage til, at flere unge kommer i uddannelse og beskæftigelse, og til, at de unge får det bedst mulige afsæt for at klare sig så godt som muligt i voksenlivet.

Denne rapport beskriver de resultater, som fritidsjobindsatsen har skabt midtvejs i indsatsen med fokus på, hvilke forandringer målgruppen oplever, hvordan de unge finder sig til rette på arbejdspladsen, og hvordan arbejdspladsen bidrager til at fastholde og videreudvikle de unges progression. Endelig har denne rapport fokus på at sætte indsatsen ind i et økonomisk perspektiv og herved give et kvalificeret bud på den mulige økonomiske gevinst ved at udvikle unge igennem en fritidsjobindsats.

Vi vil gerne rette en stor tak til de unge, der har deltaget i interviews, samt til de professionelle aktører og virksomheder, der også har stillet op til interviews. Ligeledes vil vi gerne rette en stor tak til projektet for et godt og konstruktivt samarbejde om dataindsamling, interviews og løbende vidensdeling.

Rapporten er udarbejdet af projektchef Gunvor Christensen, seniorforsker Mette Lunde Christensen, analytiker Anders Winkler, analytiker Morten Holm Enemark og studentermedhjælper Frederikke Lykke Witthöft Schytt. Gunvor Christensen er projektleder på evalueringen.

Lisbeth Pedersen

Forsknings- og analysechef for VIVE Arbejde og Ældre



Indholdsfortegnelse

Sammenfatning og konklusion	6
-----------------------------	---

1	Baggrund, formål og metode	13
1.1	Formål med midtvejsevalueringen	14
1.2	Forventninger til indsatsen	15
1.3	Data og metode	16

2	Deltagerne i indsatsen	22
2.1	Hvem er målgruppen for indsatsen?	22
2.2	Hvordan er målgruppens livsmestringskompetencer?	27
2.3	I gang med indsatsen	33
2.4	Opsamling	39

3	Virkninger af indsatsen	41
3.1	Fra individuel indsats til fritidsjob	41
3.2	Fra åben vejledning til fritidsjob	47
3.3	De unges oplevelser med fritidsjob	48
3.4	Opsamling	50

4	Rekruttering, drift og udvikling	51
4.1	Rekruttering af målgruppe	51
4.2	Indsatsens arbejde med deltagerne	52
4.3	Indsatsens kontakt med virksomhederne	52
4.4	Samarbejde og implementering	53
4.5	Indsatsens bidrag til udarbejdelse af arbejdsbeskrivelser	55
4.6	Fokus i resten af projektperioden	56

5	Arbejdspladsen og den unge	59
5.1	Store dagligvarebutikker	59

5.2	Café og restaurant	64
5.3	Værksted	69
5.4	Plejehjem	74
5.5	Produktionsvirksomheder	80
5.6	Opsamling	85
<hr/>		
6	Indsatsen i økonomisk perspektiv	90
6.1	Kommunale omkostninger til unge, der ikke er i gang med uddannelse eller beskæftigelse	91
6.2	Antagelser	93
6.3	Tre scenarier for mulige gevinster baseret på det faktuelle antal deltagere	96
6.4	Tre scenarier for mulige gevinster baseret på, at antallet af deltagere i 2021 er det samme som i 2022	107
6.5	Opsamling	118
<hr/>		
7	Konklusion: projektets bidrag	119
7.1	Virkninger	119
7.2	Indsatsen og deltagerne	120
7.3	Virksomhederne og fritidsjobberne	121
7.4	Indsatsen og virksomhederne	122
7.5	Fra udvikling til drift til forankring	122
7.6	Mulige økonomiske gevinster	123
<hr/>		
	Litteratur	124
<hr/>		
	Bilag 1 Tre scenarier	125

Sammenfatning og konklusion

Baggrund

Esbjerg Kommune igangsatte i september 2020 fritidsjobindsatsen 'Energil til mere', og den løber indtil udgangen af 2024. Indsatsen har til formål at øge andelen af unge i fritidsjob på kort sigt og på længere sigt at understøtte unge i at få en uddannelse og på sigt komme ind på arbejdsmarkedet og dermed være selvforsørgende i voksenlivet. Fritidsjobindsatsen er igangsat på baggrund af en kommunal vurdering af et behov for at håndtere den store udfordring, der er i, at alt for mange unge i Esbjerg i alderen 18-24 år hverken er i uddannelse eller i beskæftigelse.

Fritidsjobindsatsen består af en håndholdt fritidsjobindsats til skoleelever og til 16-18-årige unge. Herudover er der åben vejledning på skolerne samt på ungdomsskolerne, introduktionsmøder på skoler samt deltagelse i eksisterende virksomhedsnetværk.

Den håndholdte indsats består i at afklare sammen med deltageren, hvilke ønsker og muligheder, som deltageren har i forbindelse med et fritidsjob, samt at klargøre deltageren til at søge et fritidsjob; fx lave cv, ansøgning og gå til job-samtale.

Den åbne vejledning foregår på skolerne, således at elever kan kigge ind og få råd og vejledning til et fritidsjob. Denne åbne vejledning kan også være en rekrutteringsmåde, hvor unge, der kommer ind i vejledningen, bliver interesserede i at deltage i indsatsen. Den åbne vejledning startede i februar 2021 på de fire folkeskoler, primært på skolens boldbaner, eller hvor de unge måtte opholde sig givet de daværende coronarestriktioner. Fra august 2021 kunne den åbne vejledning rykke indenfor.

Introduktionsmøderne har til formål at formidle til 8. og 9. klasserne, at der er denne fritidsjobindsats, og at skoleeleverne kan henvende sig, hvis de har lyst til og/eller er nysgerrige på, om indsatsen er noget for dem. Under coronapandemien blev disse introduktionsmøder afholdt via videoer, der blev vist for eleverne.

Fra maj 2021 blev der etableret vejledning på ungdomsskolen, og fra september 2021 blev det aftalt, at indsatsen skulle komme fast en gang om måneden, og fra skoleåret 2022/23 bliver det en gang om ugen.

Endelig var det oprindelig indsatsens idé, at den skulle bidrage til at etablere et virksomhedsnetværk; det har dog vist sig, at der allerede eksisterer virksomhedsnetværk i Esbjerg, som indsatsen i stedet har prioriteret at blive en del af med henblik på at skabe større opmærksomhed på at skabe fritidsjob til unge. Derfor har indsatsen bevidst fravalgt at skulle etablere et virksomhedsnetværk.

I begyndelse af indsatsen var målgruppen sat til at være skoleelever og unge i udsatte og sårbare positioner. Disse skoleelever og unge er stadig den primære målgruppe i indsatsen, men indsatsen har udvidet målgruppen til også at omfatte skoleelever og unge, der primært har brug for afklaring, støtte og hjælp til at finde et fritidsjob.

Der er godt halvandet år tilbage af indsatsen, og dermed er det tid til, at indsatsen skifter fokus fra at igangsætte og udvikle til at fastholde og forankre. Denne midtvejsrapport skal således bidrage til at understøtte indsatsen i at skifte fokus, samtidig med at resultater fra midtvejsrapporten kan indgå i politiske overvejelser om en fremadrettet kommunal forankring af fritidsjob i Esbjerg.

Formål

Formålet med denne rapport er at beskrive mulige virkninger af fritidsjobindsatsen på, om målgruppen opnår et fritidsjob og fastholder det, om der sker ændringer i deres fraværs mønstre, og hvordan de unge oplever at have fået et udbytte af at være med i indsatsen. Derudover er formålet at undersøge, hvordan arbejdspladsen understøtter, fastholder og videreudvikler den forandring, der er sket med deltagerne, fra de begynder i indsatsen, og til de får et fritidsjob. Endelig er formålet at estimere mulige økonomiske gevinster af indsatsen.

Resultater

Deltagerne i indsatsen

Der har været 75 skoleelever og 58 unge i indsatsen i perioden fra september 2020 og til udgangen af 2022. 37 deltagere er aktuelt i forløb. Der har været 512 skoleelever i åben vejledning på skolerne og 58 unge i åben vejledning på ungdomsskolerne. Fritidsjobindsatsen har som andre indsatser startet op under corona haft en træg opstart med at rekruttere deltagere til indsatsen og med at komme til at gennemføre de aktiviteter, som indsatsen havde planlagt.

Men i løbet af 2022 er indsatsen både rekrutteringsmæssigt og aktivitetsmæssigt kommet op på et niveau, som stemmer overens med indsatsens forventninger.

Målgruppen af deltagere er relativ heterogen. Der er deltagere, som objektivt set ligner gennemsnittet i Esbjerg, og der er en gruppe af deltagere, der objektivt set befinder sig i nogle meget udsatte og sårbare positioner. Det sidste gør sig særligt gældende for de unge deltagere, hvor en stor andel af forældrene har en svag eller ingen tilknytning til uddannelse og arbejdsmarkedet, og hvor de unge selv vurderer, at de ofte kan være ensomme, mangle troen på, at de har noget at bidrage med og være stolte over, samt at de føler sig som en del af et fællesskab og samfundet.

Skoleeleverne forekommer at være langt mindre sårbare og udsatte end de unge. Der er dog blandt skoleeleverne også en mindre gruppe, der forekommer at være udsatte både objektivt set, men også baseret på deres egne vurderinger af forskellige livsmestringsdimensioner.

Virkninger

Fritidsjobindsatsen bidrager til, at flere unge får et fritidsjob, og at de fastholder fritidsjobbet, efter at de er stoppet i indsatsen.

Fra indsatsen begyndte i efteråret 2020 og til udgangen af 2022 har næsten 8 ud af 10, der deltager i fritidsjobindsatsen, fået et fritidsjob, efter at de startede i indsatsen. Det gælder både for skoleelever og for de unge. For skoleelever er den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad steget fra 0,2 timer om ugen før indsatsen til 2,1 timer om ugen 9 måneder efter deres deltagelse, og for de unge er den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad øget fra 1,5 timer om ugen fra før indsatsen til 4,3 timer om ugen 9 måneder efter indsatsen. Andelen af skoleelever i beskæftigelse er gået fra 19 % til 46 % og for de unge fra 32 % til 50 % efter deltagelse i indsatsen. Endelig vurderer fritidsjobkonsulenterne, i forbindelse med at deltagerne afslutter deres forløb i indsatsen, at for 87 % af skoleeleverne og 82 % af de unge er den forandring, der er skabt hos deltageren i løbet af indsatsen, blivende.

Ud over den individuelle fritidsjobindsats afholdes også åben vejledning på skoler og ungdomsskoler. I 2021 var der 160 skoleelever, der kom i vejledning, og i 2022 kom 352 skoleelever i åben vejledning. De samme skoleelever kan henvende sig flere gange. På ungdomsskolerne var der i 2021 19 unge i åben vejledning og i 2022 39 unge. De unge kan ligesom skoleeleverne henvende sig flere gange. 13 skoleelever fik, efter at de havde været i åben vejledning, et fritidsjob i 2021, og dette tal er steget til 60 i 2022. For de unge gælder det, at 3 fik fritidsjob efter åben vejledning i 2021, og 13 fik et fritidsjob i 2022.

Der er ikke fundet tegn på, at indsatsen bidrager til at reducere omfanget af fravær blandt skoleeleverne, men hovedparten af skoleeleverne har forud for indsatsen heller ikke et problematisk højt fravær. Der er således heller ikke tegn på, at der er behov for ændringer i forhold til fravær.

Indsatsens arbejde med deltagerne

Fritidsjobkonsulenterne er lykkedes godt med at rumme en relativt heterogen målgruppe, der spænder over deltagere, der har brug for hjælp og sparring i forbindelse med et fritidsjob, og til deltagere, der befinder sig i udsatte og sårbare positioner med en række forskellige udfordringer fra skole, uddannelse, familie og til, hvordan hverdagen fungerer. Fritidsjobkonsulenterne forekommer at kunne skrue op og ned for indsatsen afhængig af deltagerens behov og deltagerens progression undervejs.

Fritidsjobkonsulenterne møder deltagerne ud fra en relationel og anerkende tilgang med fokus på deltagerens ressourcer, præferencer og muligheder. Interviewene med både deltagerne og fritidsjobkonsulenterne giver et billede af, at fritidsjobkonsulenterne er i stand til at opbygge en tillidsfuld relation til deltageren, hvor vedkommende føler sig tryk ved at åbne op for de udfordringer, som vedkommende oplever. Trygheden og tilliden skabes bl.a. med visheden om, at deltagerne kun skal forholde sig til fritidsjobkonsulenten, der er den gennemgående professionelle, og ikke til flere forskellige professionelle, som adskillige af de interviewede har erfaringer med. Det medvirker til, at fritidsjobkonsulenten i forhold til den mere udsatte del af målgruppen får karakter af også at fungere som en slags støtte-kontaktperson, der er tilgængelig, selvom den unge har fået et fritidsjob. På den måde oplever flere af de interviewede deltagere, at fritidsjobkonsulenten skaber sammenhæng og helhedsorientering i den støtte, der sker omkring den unge.

Virksomhedernes fastholdelse af fritidsjobbernes udvikling

Virksomhederne, der har ansat fritidsjobbere, bidrager til at fastholde og understøtte de unges udvikling. Virksomhedernes motivation for fritidsjobbere spænder fra, at der er konkrete arbejdsopgaver, der skal løses, og til, at ansættelse af fritidsjobbere er en mulig fremtidig rekruttering af medarbejdere. Særligt plejehjem og værksteder ser ansættelsen af fritidsjobbere som en mulig fremadrettet rekrutteringsvej.

Virksomhederne har behov for forskellige kompetencer hos fritidsjobberne, og derfor bliver et match mellem virksomhed og fritidsjobber særdeles vigtigt. Der er typer af virksomheder, som fx produktionsvirksomheder, der har behov for fritidsjobbere, der relativt selvstændigt kan løse arbejdsopgaverne og kan

håndtere en vis ensformighed i opgaveløsningen. Plejehjem og værksteder efterspørger fritidsjobbere, der har en vis interesse for det respektive fag, og som har en interesse i at udvikle sig i jobbet og dermed få større ansvar og flere kompetencer. Øget ansvar og kompetencer er også en dimension i caféer og butikker, hvor der er erfaring med at ansætte under 16 år, således at de lærer virksomheden at kende, og når de bliver 16 år kan få større ansvar og hurtigt glide ind i større ansvarsopgaver, fordi de allerede kender virksomheden.

I et match af en virksomhed og en fritidsjobber er det således afgørende at matche på, hvilken type af forankring af de unges udvikling der er behov for. Det vil sige fokus på, om behovet handler om at få understøttet deltagernes evne til at fastholde et arbejde, eller handler det om, at den unge har mulighed for fagligt at udvikle sig i og med jobbet.

Virksomhederne, der er med i denne undersøgelse, viderefører i vid udstrækning den relationelle tilgang til fritidsjobberne og har stort fokus på, at fritidsjobberne bliver en del af et arbejdsfællesskab. Virksomhederne påtager sig endvidere opgaven med at lære de unge, hvad det vil sige at gå på arbejde og varetage opgaver, som kollegaer er afhængige af bliver gjort.

Indsatsen og virksomhederne

Indsatsen har et tillidsfuldt samarbejde med virksomhederne, hvor fritidsjobkonsulenterne benytter samarbejdet til at kontakte virksomheder og gøre opmærksom på, at der er unge fra indsatsen, der kunne være relevante for virksomheden. På den måde bygger indsatsen en bro mellem en mulig fritidsjobber og virksomheden, hvor det er op til virksomheden, om de vil ansætte den unge.

Samarbejdet mellem indsatsen og virksomheder, der enten ikke er vant til at ansætte fritidsjobbere eller ikke er vant til at ansætte fritidsjobbere på fx 13 år, opstår typisk, fordi indsatsens medarbejdere har en personbåren relation til den pågældende virksomhed. Det er således fritidsjobkonsulenten, der initierer et samarbejde drevet af et personligt kendskab.

Der er lovgivning, som på forskellig vis opleves som en udfordring for virksomhederne i forhold til at ansætte fritidsjobbere. De interviewede virksomheder fortæller, at det kræver en relativ stor investering at sætte sig ind i lovgivningen og at sikre, at denne bliver overholdt i forbindelse med ansættelse af fritidsjobberne og i forbindelse med beskrivelse af fritidsjobbernes arbejdsopgaver. I varierende grad bidrager indsatsen til at understøtte virksomhederne i at orientere sig i lovgivningen og i at udarbejde jobbeskrivelser.

Mulige økonomiske gevinster

Vi har som en del af denne midtvejsevaluering gjort antræk til at estimere mulige økonomiske gevinster ved fritidsjobsindsatsen 'Energil til mere'. Der er en række antagelser, man bliver nødsaget til at gøre i den forbindelse. Den væsentligste antagelse er, at vi antager, at fritidsjobindsatsen har en uddannelses- og beskæftigelsesmæssig effekt, og at denne effekt er stærk nok til at forebygge at få unge væk fra en situation, hvor de hverken er i uddannelse eller beskæftigelse.

Ud over disse antagelser har vi endvidere opstillet en række yderligere betingelser og antagelser og fremkommer på den baggrund med tre mulige scenarier for mulige gevinster; dels beregnet på, hvor mange deltagere der har været i indsatsen i 2021 og 2022, dels beregnet på, at antallet af deltagere i 2022 ville have været det samme i 2021, hvis det ikke havde været for corona.

Når vi estimerer på det reelle antal deltagere i 2021 og 2022, er der en spændvidde i mulige reducerede kommunale omkostninger mellem -835.043 kr. og 1.397.952 kr.

Når vi estimerer med udgangspunkt i, at antallet af deltagere i 2021 er det samme som i 2022, hvis der ikke havde været corona, er der en spændvidde i mulige reducerede kommunale omkostninger mellem 23.086 kr. og 3.041.566 kr.

Konklusion

Overordnet set lykkes fritidsjobindsatsen med at rekruttere en bred målgruppe, der både rummer skoleelever og unge i udsatte og sårbare positioner og i mindre udsatte og sårbare positioner. Indsatsen lykkes endvidere med at klargøre deltagerne, således at de er i stand til at få et fritidsjob og fastholde det. Derudover er der tegn på, at fritidsjobberne oplever at have fået et stort udbytte af indsatsen og af den efterfølgende ansættelse i en virksomhed. Der er således tegn på, at fritidsjobindsatsen igangsætter en udvikling i målgruppen, der leder til et fritidsjob, hvori fritidsjobberne fortsætter deres udvikling.

Således er vurderingen, at denne fritidsjobindsats bidrager til at skabe og understøtte en udvikling for de fleste i målgruppen, der kan lede til, at de kommer i gang med en ungdomsuddannelse, der kan bane vejen for selvforsørgelse i voksenlivet.

I den resterende del af projektperioden frem mod udgangen af 2024 forekommer der ikke at være behov for justeringer i forhold til målgruppen eller måden, som

indsatsen arbejder med målgruppen på. Derimod vil det på nuværende tidspunkt være hensigtsmæssigt at formalisere de samarbejder, der er skabt med en række virksomheder på baggrund af personbårne relationer bl.a. gennem at løfte samarbejdet op på kæde- og brancheniveau i Esbjerg og Ribe. Derudover kan indsatsen intensivere virksomheders incitament til at ansætte fritidsjobbere ved at skabe øget gennemsækelighed og information om muligheder for fritidsjobberne inden for eksisterende lovgivning samt bidrage til at udvikle jobbeskrivelser for fritidsjobbere inden for de forskellige typer af virksomheder.

Datagrundlag

Der har siden opstarten af 'Energi til mere' og til og med udgangen af 2022 været 75 skoleelever og 58 unge i indsatsen. For deltagerne har vi oplysninger om deres motivation og vej ind i indsatsen samt varigheden af deres forløb. Vi har data på deltagernes fravær og beskæftigelsesgrad før og efter deres opstart i indsatsen. Vi har overført disse oplysninger om deltagerne til Danmarks Statistik, således at vi har kunnet koble registerdata på deltagerne. Derudover har vi survey-data om deltagernes egne vurderinger af deres skole, fritid og generelle livsmestring. Der er 33 survey-besvarelser for skoleelever og 31 besvarelser fra de unge. Endelig består datagrundlaget af interviews med unge, som har fået fritidsjob gennem indsatsen, arbejdsgivere, som har ansat unge fra indsatsen samt øvrigt kvalitativt materiale. I alt har vi interviewet 15 unge og 10 arbejdsgivere.

1 Baggrund, formål og metode

Fritidsjobindsatsen 'Energi til mere' startede i september 2020 og har siden rekrutteret deltagere til indsatsen. Indsatsen løber indtil udgangen af 2024. Fritidsjobindsatsen er således inde i sidste del af forløbet og befinder sig nu i en fase, hvor der skal være fokus på forankring af indsatsen fremadrettet. I de første 2,5 år af indsatsen har medarbejderne haft fokus på at udvikle indsatsen – opbygge og synliggøre – samt på at etablere og facilitere samarbejdsrelationer til skolerne, uddannelses- og erhvervsvejledere, ungdomsuddannelserne samt erhvervslivet. Nu er opgaven for indsatsen at fastholde og videreudvikle samarbejdsrelationerne, fortsat at synliggøre indsatsen samt på at udvikle på de dele af organiseringen, som er nødvendige for en fremadrettet forankring.

Som det fremgår af Tabel 1.1, har der ved udgangen af 2022 i alt været 131 individuelle forløb med skoleelever og unge. Disse 131 forløb er fordelt på 125 forskellige deltagere. 7 deltagere har været med enten i gruppeforløb (der nu er nedlagt) og individuel indsats eller har været med i indsatsen først som skoleelev og siden som ung. 37 deltagere er aktuelt i forløb i indsatsen. Der har været afholdt 42 oplæg fra fritidsjobkonsulenter i skoleklasser, til forældremøder og på erhvervsuddannelser. 512 elever har modtaget åben vejledning på skolerne i Ribe og Esbjerg, og 58 unge har modtaget vejledning i ungdomsskoleregion. Der har været afholdt to fritidsjobmesser, hvor mere end 300 unge og forældre har deltaget hver gang, og 32 virksomheder har været repræsenteret.

Tabel 1.1 **Oversigt over unge, der har deltaget i de forskellige forløb fra indsatsens start til og med 2022**

	Antal forløb	Antal deltagere
Indsats til skoleelever (8. og 9. klasse)	73	72
Indsats til unge (16-18-årige)	58	57
Gruppeforløbet 'Klar til job' for 16-18-årige*	1	3
Elever i åben vejledning på skoler		512
Unge i åben vejledning på ungdomsskoler og EUD		58
Oplæg for elever og forældre	42	
Deltagelse i fritidsjobmesser	2	300+ unge og forældre 32 virksomheder

Note: * gruppeforløb er ophørt i 2022.

Kilde: Indsatsen og Esbjerg Kommune.

Da indsatsen havde været i gang i godt halvandet år, evaluerede vi, hvordan indsatsen var kommet fra start (Christensen et al., 2022). Den overordnede konklusion var, at indsatsen var lykkedes med at nå den målgruppe af unge, der befandt sig i særdeles udsatte positioner, og som indsatsen var planlagt i forhold til. 68 % af de unge, der havde deltaget i indsatsen, var kommet videre i et fritidsjob. De interviewede unge fortalte om øget selvværd og øget tro på egne evner efter deltagelse i indsatsen. Samarbejdspartnere vurderede, at indsatsen var i stand til at hjælpe udsatte unge positivt videre i deres liv. Der blev endvidere identificeret et godt samarbejde mellem indsatsen og skolerne og uddannelses- og erhvervsvejledningen, men der blev også peget på, at rekrutteringen af deltagere via skolerne kunne styrkes væsentligt. Derudover identificerede vi forskellige øvrige opmærksomhedspunkter, der bestod i indsatsens indlejring i skolerne, valg af kontaktpersoner på skolerne, afgrænsning af målgruppen samt udvidelse af målgruppen til også at omfatte 7. klasses skoleelever, samt øge arbejdsgiveres viden om, hvilke opgaver fritidsjobberne må varetage.

Her midtvejs i indsatsen evaluerer vi, hvordan indsatsen fortsat er i stand til at hjælpe deltagerne, så de får et fritidsjob, og hvordan indsatsen ser ud til at skabe forandringer for de unge – og dermed gevinster for Esbjerg Kommune – på en måde, hvor det er rimeligt at antage, at de forandringer på sigt vil kunne skabe langsigtede virkninger i form af unges gennemførelse af en uddannelse og i form af, at unge kommer ind på arbejdsmarkedet i voksenlivet.

1.1 Formål med midtvejsevalueringen

I denne midtvejsevaluering undersøger vi, om målgruppen opnår et fritidsjob efter endt indsats, om der sker ændringer i deres fraværs mønstre, og om der sker en positiv udvikling i de unges motivation for at være med i indsatsen, samt hvilket udbytte de selv vurderer, at indsatsen har for dem.

Derudover undersøger vi, hvordan arbejdspladsen understøtter, fastholder og videreudvikler den progression, der er sket med de unge, fra de begynder i indsatsen, og til de får et fritidsjob. I den forbindelse har vi fokus på, hvordan relationen mellem arbejdspladsen og den unge er, og hvordan fritidsjobindsatsen kan bidrage til at understøtte relationen.

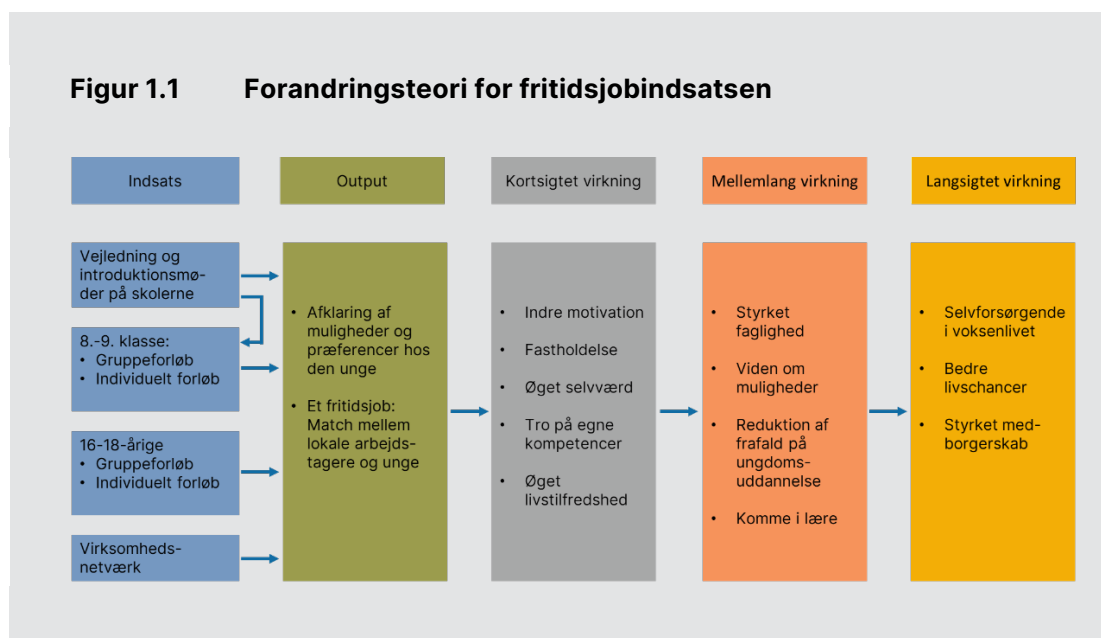
Endelig er formålet at estimere mulige økonomiske gevinster ved, at skoleelever og unge via fritidsjobindsatsen får et fritidsjob og derved fastholdes på sporet i at tage en ungdomsuddannelse og på sigt komme på arbejdsmarkedet og blive selvforsørgende i voksenlivet.

1.2 Forventninger til indsatsen

Fritidsjobindsatsen er at betragte som en investering i de unge; en investering som antages at understøttes, fastholdes og videreudvikles på de arbejdspladser, hvor de unge får et fritidsjob. Endvidere er antagelsen, at den positive forandring, der er igangsat ved, at unge bliver en del af fritidsjobindsatsen, er blivende og tilstrækkelig til, at de unge kommer i gang med ungdomsuddannelse og erhvervskompetencegivende uddannelse og på sigt beskæftigelse.

I første evalueringsrapport fandt vi, at de unge og samarbejdspartnerne vurderer, at de unge bliver mere afklaret med, hvad de gerne vil i forhold til fritidsjobs på den korte bane og på den længere bane uddannelse. De unge kunne også fortælle om, at de oplever at få mere selvtillid og større tro på egne evner.

I denne midtvejsevaluering har vi fokus på at identificere, om de unges motivation for at deltage i indsatsen udvikler sig, om der er sammenhæng mellem deres deltagelse i indsatsen og deres fravær samt varigheden af deres fritidsjob. Dermed er fokus i denne midtvejsevaluering på at identificere, om de kortsigtede og mellemlange resultater ser ud til at blive opnået for deltagerne i fritidsjobindsatsen.



Kilde: Christensen et al. (2022).

1.3 Data og metode

1.3.1 Indsatsdata

Data fra indsatsen består i registreringer af, hvordan den unge er kommet ind i indsatsen, den unges motivation og syn på fritidsjob, samt indsatsens vurderinger af, om der med indsatsen er skabt en forandring hos den unge, der er kortvarig eller blivende.

Derudover består data af registreringer af, hvor mange der har deltaget i åben vejledning og herigennem fået et fritidsjob, samt hvor mange oplæg og præsentationer af fritidsjobindsatsen der har været afholdt.

Endelig består data fra indsatsen i økonomiske oplysninger om, hvor mange udgifter der har været til indsatsens forskellige elementer; heriblandt udvikling, løn og deltagelse i fritidsjobmesser og lignende.

1.3.2 Kommunale data

De kommunale data er forløbsdata, der består af data om den unges uddannelsesforløb før og efter deltagelse i indsatsen, skolefraværdsdata (hvis den unge går i skole), oplysning om, hvorvidt den unge er tilknyttet jobcenter (hvis den unge er færdig med skolen) samt oplysninger om beskæftigelsesgrad.

1.3.3 Livsmestringssurvey-data

Som en del af datagrundlaget har vi endvidere foretaget en survey-undersøgelse af unges livsmestring. Der er fire temaer i surveyen:

- Skolegang og uddannelse
- Venner
- Fritidsliv og fællesskab
- Livstilfredshed.

Surveyen er gennemført elektronisk ved, at fritidsjobkonsulenten har videregivet et link til surveyen til den unge i forbindelse med den unges opstart i indsatsen. Surveyen er tænkt som én, der gennemføres blandt de samme unge ad to omgange (opstart og afslutning), for derigennem at identificere en ud-

vikling over tid. Det har dog vist sig, at det ikke er lykkedes at opnå slutmålinger blandt de unge; der er kun tre unge, der har besvaret spørgeskemaet anden gang.

Der er i alt 64 besvarelser. 33 besvarelser for skolebørn og 31 besvarelser for 16-18-årige unge. Der er 15 deltagere, der besvaret surveyen i forbindelse med opstart og afslutning på fritidsjobindsatsen.

1.3.4 Kvalitative data

Det kvalitative materiale består af interview med indsatsens projektleder, to fritidsjobkonsulenter, 10 ledere og koordinatore i private og offentlige virksomheder, som har ansat unge gennem indsatsen. Virksomhederne dækker over plejehjem, dagligvarebutikker, værksted, café og restaurant samt produktionsvirksomhed. Endelig har vi interviewet 15 unge, som har fået et fritidsjob gennem indsatsen. Tre af de interviewede unge havde på interviewtidspunktet endnu ikke havde haft deres første arbejdsdag på det nyetablerede friplejehjem. De har dog deltaget i et indledende møde med arbejdsgiveren om deres kommende arbejdsopgaver.

Interviewene er blevet foretaget som semi-strukturerede livsverdeninterviews (Brinkmann & Tanggaard, 2010; Kvale & Brinkmann, 2008; O'Reilly, 2005) med fokus på de interviewedes egne oplevelser og erfaringer og med mulighed for og tilskyndelse til, at interviewpersonen selv har kunnet præge samtalen i retning af egne erfaringer eller andre temaer, som interviewpersonen selv måtte finde betydningsfulde i forhold til interviewsammenhængen

De unge har vi interviewet ud fra semistrukturerede interviewguides om følgende emner:

- Rekrutteringsforløb – hvordan de kom i kontakt med indsatsen og hørte om den første gang
- Motivation for at ville deltage i forløb ved indsatsen
- Oplevelse med forløb med fritidsjobkonsulenten, herunder om forløbets varighed og intensitet, om typen og graden af hjælp, om forløbet ved match med virksomhed samt oplevede relation til fritidsjobkonsulenten
- Oplevelse med fritidsjobbet, herunder om arbejdsopgaver, kolleger og inklusion på arbejdspladsen
- Tanker om muligt udbytte af fritidsjobbet
- Overvejelser om fremtiden generelt og specifikt i forhold til fritidsjobbet.

Ved interview med unge, som på interviewtidspunktet havde deres første arbejdsdag til gode, omhandlede interviewet deres rekruttering, motivation for

deltagelse, oplevelser med forløb, motivation for at deltage samt forventninger til deres nye fritidsjob.

Projektlederen og fritidsjobkonsulenten er ligeledes interviewet ud fra semistrukturerede interviewguides om følgende emner:

- Målgruppens sammensætning og eventuelle udfordringer
- Arbejdsopgaver og prioritering af tid
- Rekruttering
- Samarbejde med samarbejdspartnere
- Forløb ved individuelle vejledninger samt åben vejledning, herunder spørgsmål om forløbenes varighed og intensitet, former for hjælp, relationer til de unge, afslutning af forløb samt fastholdelse i forløb og fritidsjob
- Forløb ved match med virksomheder
- Arbejde med virksomhedskontakt
- Variation og udvikling i forhold til samarbejdende virksomheder
- Overvejelser om indsatsens organisatoriske set-up
- Overvejelser om indsatsens bidrag og virkning, herunder om potentialer/barrierer for indsatsens gennemslagskraft
- Fremadrettet fokus for indsatsens arbejde.

Endelig er virksomhedsaktørerne interviewet ud fra semistrukturerede interviewguides om følgende emner:

- Forløb ved indledende kontakt til indsatsen
- Form på samarbejde med indsatsen
- Fritidsjobbernes arbejdsopgaver
- Forventninger/krav til fritidsjobberes kompetencer
- Overvejelser om fritidsjobbernes inklusion på arbejdspladsen
- Oplevelser med ansættelse af fritidsjobbere, både gennem og uden om indsatsen
- Overvejelser om, hvad unge kan få ud af at have et fritidsjob
- Motivation for ansættelse af fritidsjobbere og samarbejde med indsatsen
- Potentialer og eller udfordringer forbundet med ansættelse af fritidsjobbere og samarbejde med indsatsen.

Ud over interviewmaterialet indgår også øvrigt materiale fra et 3-dages casebesøg, hvor interviewene blev foretaget. Casebesøget har rummet adskillige samtaler, der ikke har været formelle interviews, men netop spontant opståede samtaler med viden om indsatsen, de unge, organisering og samarbejde. Disse samtaler er således også en del af det empiriske grundlag i denne midtvejsevaluering (Hammersley & Atkinson, 2007).

1.3.4.1 Kvalitativ analysemetode

Analysen af interviewmaterialet har både for de unge, virksomhederne og medarbejderne taget udgangspunkt i de beskrevne temaer fra de respektive interviewguides. Vi har haft et særskilt fokus på virksomhederne og deres motivationer for at ansætte fritidsjobbere og virksomhedernes samarbejde med indsatsen. Vi har ligeledes fokus på relationen mellem de unge og virksomhederne samt på, hvilken motivation hhv. de unge og virksomheder har i forhold til dels at have et fritidsjob, dels at have fritidsjobbere.

Vi har desuden fokus på medarbejdernes implementering af indsatsen, og hvordan de har forholdt sig til og arbejdet med de udfordringer og potentialer, der blev identificeret i rapporten. Endvidere har vi fokus på, hvordan medarbejdere ser deres arbejde med indsatsen i resten af projektperioden, i forhold til at lykkes med indsatsen og nå projektets målsætninger.

Rekrutteringen af interviewpersoner er blevet foretaget af indsatsens medarbejdere, og på den måde udgør interviewpersonerne en selekteret gruppe af både unge såvel som virksomheder. Vi analyserer derfor empirien ud fra, hvordan *noget kan være*, herunder hvilke oplevelser samarbejdende virksomheder og deltagende unge *kan* have (Selmer, 1998).

1.3.5 Metode til beregning af business case

Den model, vi anvender til business case beregningerne, er en såkaldt cost-savings-model, som er en undergruppe af den overordnede gruppe af cost-benefit analyser. I en cost-savings-model medtager man udelukkende gevinster og omkostninger set fra det offentlige synspunkt, hvorimod man i en cost-benefit analyse også ville medtage gevinster og omkostninger for hele samfundet, som fx gevinster i form af øget selvtillid, øget trivsel eller bedre karakterer i grundskolen omsat til kroner og øre. En cost-savings-model kaldes også nogle gange en budgetøkonomisk model. Den Socialøkonomiske Investeringsmodel (SØM-modellen) er fx en cost-savings, eller budgetøkonomisk, model.

Grundidéen er, at man ved den sociale indsats får rykket (en andel af) indsatsdeltagerne fra én målgruppe over i en anden målgruppe, som på forskellige parametre klarer sig bedre. Her kan man også betragte rykket fra én målgruppe til en anden som, at man ved indsatsen forhindrer (en andel af) deltagerne at ende i en målgruppe, som de med stor sandsynlighed ville have endt i, hvis det ikke var for indsatsen. Et eksempel på det første er en indsats, som hjælper kontanthjælpsmodtagere i job, eller en indsats, som hjælper unge på uddannelseshjælp fra at være aktivitetsparate til at være enten uddannelses-

parate eller jobparate. Et eksempel på det andet er en tidlig indsats, som hjælper ældre skoleelever, som ellers ville være i risiko for ikke at påbegynde en uddannelse efter endt grundskole, med at blive parate til at påbegynde en uddannelse. Vi kalder den målgruppe, som deltagerne kommer fra – eller som de er risiko for at ende i – for *målgruppen uden indsats*, og tilsvarende kalder vi den målgruppe, som indsatsen forsøger at rykke deltagerne til, for *målgruppen med indsats*. *Målgruppen uden indsats* kan man også tænke på som basisalternativet.

Gevinsterne ved at rykke deltagere fra *målgruppen uden indsats* til *målgruppen med indsats* består da i modellen af reducerede offentlige omkostninger, idet *målgruppen med indsats* oftest oppebærer lavere omkostninger for det offentlige end *målgruppen uden indsats* (basisalternativet). For eksempel, hvis en indsats hjælper en andel af en gruppe kontanthjælpsmodtagere i beskæftigelse, så reduceres det offentlige omkostninger til kontanthjælp til gruppen. Eller hvis en indsats rykker en andel af unge til at påbegynde en uddannelse i stedet for at være på uddannelseshjælp, så reduceres det offentlige omkostninger med differencen mellem uddannelseshjælp og SU samt omkostninger til aktivering af de unge på uddannelseshjælp. For at vurdere nettogevinsten ved indsatsen skal gevinsterne vejes op imod, hvad indsatsen koster.

Nettogevinsten ved en indsats består således af nutidsværdien af indsatsens gevinster fratrukket indsatsens udgifter i hvert år i den tidshorisont, man betragter indsatsen og gevinsterne over. Dette kan skrives

$$\text{Nettogevinst} = \sum_{t=1}^T \frac{1}{(1+r)^t} [\text{Indtægter}_t - \text{Udgifter}_t]$$

Her er T tidshorisonten for beregningen (dvs. antal år, man betragter indsatsen og gevinsterne over), og r er diskonteringsrenten (således at gevinster og udgifter samlet set udregnes i nutidskroner).

Indtægterne ved indsatsen udgøres i en budget-økonomisk beregning som sagt af de reducerede omkostninger til det offentlige. Omkostningerne pr. person i *målgruppen uden indsats* kalder vi $Omk_{uden\ indsats,t}$ og omkostningerne pr. person i *målgruppen med indsats* kalder vi $Omk_{med\ indsats,t}$. Hvis indsatsen har en effektrate, eller succesrate, på s, dvs. at det lykkes at rykke andelen s af deltagerne fra *målgruppen uden indsats* (basisalternativet) til *målgruppen med indsats*, og dette udelukkende kan tilskrives indsatsen, kan nettogevinsten skrives

$$\text{Nettogevinst} = \sum_{t=1}^T \frac{1}{(1+r)^t} [N(Omk_{uden\ indsats,t} - (s * Omk_{med\ indsats,t} + (1-s) * Omk_{uden\ indsats,t})) - \text{Udgifter til indsats}_t]$$

Man skal således kortlægge følgende for at lave en business case beregning:

- Omkostningerne til målgruppen uden indsats
- Omkostningerne til målgruppen med indsats
- Succesraten s
- Hvilken tidshorisont vil man betragte kalkulen over: T
- Indsatsudgifterne.

2 Deltagerne i indsatsen

I dette kapitel beskriver vi deltagerne i fritidsjobindsatsen og deres vej ind i indsatsen. Kapitlet er baseret på data fra indsatsen, registerdata fra Danmarks Statistik samt survey-besvarelser og interviews med fritidsjobbere.

2.1 Hvem er målgruppen for indsatsen?

Fritidsjobindsatsen har to målgrupper: skoleelever og de unge, der primært er i alderen 16-18 år. 6 ud af 10 skoleelever er piger, mens kønsfordelingen er mere ligelig for de unge. 45 % er unge kvinder, og 55 % er unge mænd. Der er således en relativ stor overvægt af piger blandt skoleeleverne sammenlignet med drenge.

Tabel 2.1 Deltagerne opdelt på indsatstype og køn, procent

	Skoleelever	Population af skoleelever	Unge	Population af unge
Pige/ung kvinde	61	48	45	49
Dreng/ung mand	39	52	55	51
I alt	100	100	100	100

Anm.: N (skoleelever) = 71; N (unge) = 56.

Kilde: Indsatsen og Danmarks Statistik.

25 % af deltagerne blandt skoleeleverne og 21 % af de unge deltagere har en etnisk minoritetsbaggrund. Til sammenligning er andelen med etnisk minoritetsbaggrund i populationen af skoleelever og af de unge hhv. 12 % og 11 %. Indsatsen har således fat i en relativt stor gruppe af deltagere med minoritetsbaggrund.

Tabel 2.2 Deltagerne opdelt på indsatsstype og etnisk baggrund, procent

	Skoleelever	Population af skoleelever	Unge	Population af unge
Dansk	75	88	79	89
Etnisk minoritetsbaggrund	25	12	21	11
I alt	100	100	100	100

Anm.: N (skoleelever) = 71; N (skole_population) = 3.772; N (unge) = 56; N (unge_population) = 4.977.

Kilde: Indsatsen og Danmark Statistik.

Både blandt skoleelever og unge i indsatsen bor relativt flere sammen med en enlig forælder med eller uden søskende sammenlignet med skoleelever og unge generelt i Esbjerg. 48 % af skoleeleverne bor med kun én forælder og med eller uden søskende, mens den tilsvarende andel er 35 % for skoleelever generelt i Esbjerg. For unge er det 46 %, der bor med en forælder med eller uden søskende, og 27 %, der bor alene eller sammen med andre voksne (andet). De tilsvarende andele blandt unge generelt i Esbjerg er hhv. 36 % og 6 %.

Tabel 2.3 Fordeling af, hvem målgruppen bor sammen med opgjort for skoleelever og de 16-18-årige, procent

	Skoleelever	Population af skoleelever	Unge	Population af unge
Begge forældre m/u søskende	48	76	27	72
Enlige forældre m/u søskende	52	21	46	23
Andet		2	27	5
I alt	100	100	100	100

Anm.: N (skoleelever) = 71; N (16-18-årige) = 56; N (population af skoleelever) = 3.766; og N (population af unge) = 4.966.

Kilde: Indsatsen og Danmark Statistik.

I Tabel 2.4 fremgår uddannelsesbaggrund hos forældre til deltagere. Baggrunden for at undersøge forældres uddannelsesbaggrund er, at det kan give et indblik i, i hvilken udstrækning deltagerne har forældre, der med udgangspunkt i egne erfaringer kan guide deres børn i forhold til uddannelse og beskæftigelse.

Når vi kigger på forældrenes uddannelsesbaggrund blandt indsatsens skoleelever, kan vi se, at relativt flere af deltagerne har forældre med grundskole

eller gymnasiet som højeste fuldførte uddannelse og relativt færre med en videregående uddannelse sammenlignet med populationen af skoleelever i Esbjerg. 29 % af mødre og 38 % af fædre har grundskole/gymnasiet som højeste fuldførte uddannelse. I Esbjerg generelt er de tilsvarende andele 18 % og 22 %. Blandt deltageres mødre er der 39 %, og blandt fædre er der 24 %, der har en videregående uddannelse; de tilsvarende andele er hhv. 50 % og 35 % blandt skoleelever generelt i Esbjerg.

Samme billede, omend væsentlig mere markant, kendetegner de unge i indsatsen. 43 % af mødre og 35 % af fædre har grundskole/gymnasiet som højeste fuldførte uddannelse, og i populationen af unge er de tilsvarende andele 19 % og 22 %. 35 % af mødre og 19 % af fædre til de unge har en videregående uddannelse, mens de tilsvarende andele i populationen af unge er 46 % og 34 %.

I forhold til forældres uddannelsesbaggrund er billedet således, at deltagerne i indsatsen – og særligt de unge – har forældre med færre uddannelsesmæssige kompetencer end gennemsnittet.

Tabel 2.4 Forældres uddannelsesbaggrund, procent

	Skoleelever		Population af skoleelever		Unge		Population af unge	
	Mor	Far	Mor	Far	Mor	Far	Mor	Far
Grundskole eller gymnasial uddannelse	31	35	18	21	43	35	19	21
Erhvervsfaglig uddannelse	30	41	32	44	35	46	35	45
Videregående uddannelse	39	24	50	35	23	19	46	34
I alt	100	100	100	100	100	100	100	100

Anm.: N (skoleelever_mor) = 69; N (skoleelever_far) = 64; N (16-18-årige_mor) = 56; N (16-18-årige_far) = 50; N (population af skoleelever_mor) = 3.733; N (population af skoleelever_far) = 3.651; N (population af unge_mor) = 4.885; N (population af unge_far) = 4.710.

Kilde: Indsatsen og Danmark Statistik.

Vi kigger ligeledes på forældrenes baggrunde, fordi forældres tilknytning og særligt manglende tilknytning til arbejdsmarkedet giver en indikation om, hvorvidt deltagerne kan bruge forældrene til at støtte dem med viden om arbejdsmarkedet og muligheder for beskæftigelse.

Det fremgår af Tabel 2.5, at hhv. 25 % af mødrene og 18 % af fædrene til skoleelever i indsatsen hverken er i uddannelse eller i arbejde, og generelt for skoleelever i Esbjerg er de tilsvarende andele 16 % og 6 %. For de unge ser billedet mere markant ud. 40 % af mødre og 31 % af fædre er hverken i gang med uddannelse eller beskæftigelse, og til sammenligning er andelen 16 % og 8 % blandt forældre til unge generelt i Esbjerg.

Det tegner sig således et billede af, at særligt de unge i indsatsen har forældre, der selv har en svag tilknytning til arbejdsmarkedet, og at det kan svært for de unge at bruge forældre til at få hjælp til at komme videre med uddannelse og beskæftigelse.

Tabel 2.5 Forældres tilknytning til uddannelse og beskæftigelse, procent

	Skoleelever		Population af skoleelever		Unge		Population af unge	
	Mor	Far	Mor	Far	Mor	Far	Mor	Far
I gang med uddannelse eller arbejde	78	86	84	92	60	69	84	92
Hverken i uddannelse eller i arbejde	22	14	16	8	40	31	16	8

Anm.: N (skoleelever_mor) = 69; N (skoleelever_far) = 64; N (16-18-årige_mor) = 56; N (16-18-årige_far) = 50; N (population af skoleelever_mor) = 3.733; N (population af skoleelever_far) = 3.651; N (population af unge_mor) = 4.885; N (population af unge_far) = 4.710.

Kilde: Indsatsen og Danmark Statistik.

Udsathedet blandt de unges forældre understreges også i Tabel 2.6, hvor vi har opgjort, om deltagerne har forældre i restgruppen. Restgruppen er defineret ud fra, at man har grundskolen som højeste fuldførte uddannelse, og at man ikke er i gang med hverken uddannelse eller beskæftigelse.

Blandt skoleeleverne i indsatsen er der mindre end 5 deltagere, der har forældre i restgruppen, og derfor kan andelen ikke angives i tabellen. For de unges vedkommende ser vi til gengæld, at 29 % har mindst en forælder i restgruppen, og blandt unge generelt i Esbjerg er der 4 % unge, der har mindst en forælder i restgruppen.

Tabel 2.6 Fordeling af, om deltagerne har mindst en forælder i restgruppe, procent

	Skoleelever	Population af skoleelever	Unge	Population af unge
Ingen forældre i restgruppen	-	99	71	96
Mindst en forælder i restgruppen	-	1	29	4
I alt	100	100	100	100

Anm.: N (Skoleelever) = 70; N (population skoleelever) = 3.744; N (unge) = 55; N (population unge) = 4.901.

Kilde: Indsatsen og Danmark Statistik.

Endelig har vi set på, om deltagerne lever i familier, der har en samlet disponibel indkomst over eller under den økonomiske fattigdomsgrænse. Den økonomiske fattigdomsgrænse er defineret, som at husholdningen har 50 % eller mindre af medianindkomsten.

10 % af skoleeleverne og 36 % af de unge lever i husstande, hvor den disponible indkomst er under den økonomiske fattigdomsgrænse. De tilsvarende andele generelt for skoleelever er 6 % og for unge 9 %. Der er således tale om en høj andel af unge, der lever i husstande under den økonomiske fattigdomsgrænse, og her er det vigtigt at huske, at der også en væsentlig andel af unge, der ikke er hjemmeboende, men bor alene.

Tabel 2.7 Fordeling af, om deltagerne er i husholdninger, der lever over eller under den økonomiske fattigdomsgrænse, procent

	Skoleelever	Population af skoleelever	Unge	Population af unge
Over den økonomiske fattigdomsgrænse	90	94	64	91
Under den økonomiske fattigdomsgrænse	10	6	36	9
I alt	100	100	100	100

Anm.: N (Skoleelever) = 70; N (population skoleelever) = 3.744; N (unge) = 55; N (population unge) = 4.901.

Kilde: Indsatsen og Danmark Statistik.

2.2 Hvordan er målgruppens livsmestringskompetencer?

Vi går nu over til at beskrive, hvordan deltagerne oplever deres faglige kompetencer og deres livsmestringskompetencer. Der er imidlertid kun 15 deltagere, der har besvaret surveyen i forbindelse med opstart og som afslutning på indsatsen. Det er derfor ikke muligt at afdække, om deltagerne har udviklet sig på de adspurgte kompetencer, mens de har deltaget i indsatsen. Nedenfor har vi derfor opgjort, hvordan skoleelever og de unge vurderer deres faglige kompetencer og deres livsmestringskompetencer i forbindelse med deres opstart i indsatsen.

2.2.1 Faglige kompetencer

Fritidsjobindsatsen er tilrettelagt i forhold til at få fat i unge, der er skoletrætte, og som føler, at skole og uddannelse kan være svært at gennemføre. I Tabel 2.8 fremgår deltagerens udsagn om, hvorvidt de kan lide at gå i skole, og om de har erfaringer med at blive hjemme fra skole, selvom de ikke er syge. 85 % af skoleeleverne svarer, at de godt kan lide at gå i skole, og 48 % svarer, at de har erfaringer med at blive hjemme fra skole, selvom de ikke er syge. For unge gælder, at 65 % svarer, at de kunne lide at gå i skole, da de gik i skole, og 85 % havde prøvet at blive hjemme fra skole, selvom de ikke var syge.

Endelig fremgår det af tabellen, at omtrent halvdelen af skoleeleverne synes, at de klarer sig meget godt eller godt i skolen, mens en lidt lavere andel, 45 %, af de unge synes, at de klarede sig godt i skolen.

Det peger på, at en stor del af de unge, der kommer i indsatsen, har været/er skoletrætte, og at der blandt skoleeleverne både er de, der kan lide at gå i skole, og som klarer sig godt, og en anden del, der er skoletrætte og synes, det er svært at gå i skole.

Tabel 2.8 Deltagernes udsagn om at gå i skole opgjort for skoleelever og unge, procent

	Skoleelever	Unge
Kan du lide at gå i skole?		
Meget godt/godt	85	65
Nogenlunde/ikke så godt	15	35
I alt	100	100
Har du erfaringer med at blive hjemme fra skole, selvom du ikke er syg?		
Ja	48	87
Nej/ved ikke	52	13
I alt	100	100
Hvordan synes du, at du klarer dig i skolen?		
Meget godt/godt	52	45
Nogenlunde/ikke så godt	48	55
I alt	100	100

Anm.: N (skoleelever) = 33; N (unge) = 31.

Kilde: Livsmestrings-survey.

For de unge har vi også spurgt til deres planer om at starte på en uddannelse eller få et arbejde. Det fremgår af Tabel 2.9, at 60 % af de unge har planer om at søge et arbejde, mens 23 % har planer om at søge ind på en ungdomsuddannelse. Resten fordeler sig på, at de ikke har planer om at starte på uddannelse eller arbejde, og at de ikke har planer eller ikke ved, om de har planer.

Tabel 2.9 Fordeling af, om de 16-18-årige har planer om at starte på en ungdomsuddannelse, erhvervsuddannelse eller få et arbejde inden for de næste 6 måneder, procent

	Andel
Planer om at søge et arbejde	60
Planer om at søge ind på en ungdomsuddannelse	23
Nej, jeg har ikke planer om at starte på en uddannelse eller få et arbejde, eller jeg ved ikke, hvad jeg har planer om	17
I alt	100

Anm.: N = 30.

Kilde: Livsmestrings-survey.

Fortrinsvis snakker de unge med deres forældre og søskende om deres overvejelser i forhold til uddannelse og job. Det fremgår af Tabel 2.10. 73 % af de unge snakker med deres forældre og søskende, 43 % med en uddannelses- og erhvervsvejleder, 33 % med venner og 13 % med deres lærere.

Tabel 2.10 Fordeling af, hvem de 16-18-årige taler med om deres overvejelser i forhold til ungdomsuddannelse og job, procent

	Procent
Mine forældre og/eller søskende	73
En uddannelses- og erhvervsvejleder (fx kontaktperson)	43
Mine venner	33
Min lærer	13
Andre	-
Jeg taler ikke med nogen om mine overvejelser i forhold til uddannelse eller job	-

Anm.: N = 30. De 16-18-årige har fået spørgsmålet: "Hvem taler du med om dine overvejelser i forhold til hvilken ungdomsuddannelse eller job, du skal vælge? (sæt gerne flere kryds)".

Kilde: Livsmestrings-survey.

Godt halvdelen af de unge forventer at tage en erhvervsuddannelse eller en videregående uddannelse. 40 % af de unge forventer enten at vælge noget andet end uddannelse eller er i tvivl om, hvad de vil. Det fremgår af Tabel 2.11.

Tabel 2.11 Fordeling af, hvilken uddannelse de 16-18-årige forventer at få, procent

	Procent
Grundskole	-
Gymnasial uddannelse	-
Erhvervsfaglig uddannelse	30
Videregående uddannelse	17
Andet	17
Ved ikke	23
I alt	100

Anm.: N = 30. De 16-18-årige har fået spørgsmålet: "Hvilken uddannelse regner du med at få?".

Kilde: Livsmestrings-survey.

Tabel 2.12 Fordeling af, om de 16-18-åriges nærmeste venner går i skole, er i gang med uddannelse eller har et arbejde, procent

	Unge
De fleste er i gang med en uddannelse	48
De fleste har et arbejde/De fleste er hverken i gang med skole, uddannelse eller arbejde	52
I alt	100

Anm.: N = 30. Målgruppen har fået spørgsmålet: "Når du tænker på dine nærmeste venner, går de fleste i skole, er i gang med en uddannelse eller har et arbejde?".

Kilde: Livsmestrings-survey.

2.2.2 Livsmestringskompetencer

I dette afsnit ser vi på, hvordan deltagerne vurderer forskellige dele af deres hverdags- og livsmestring. Vi sondrer mellem skoleeleverne og de unge.

I Figur 2.1 fremgår det, hvordan deltagerne vurderer sig selv i forhold til deres hverdag, fritid og venner. Generelt ser vi, at de fleste, både skoleelever og unge, har en positiv vurdering af hverdag og fritid, og at en højere andel af skoleelever har en positiv vurdering af sig selv sammenlignet med de unge. Omvendt er der blandt de unge en gruppe på mellem 25 % og 35 %, der ikke føler sig som en del af samfundet og en del af et fællesskab, som er en-somme, og som ikke er særlig glade eller slet ikke glade for deres liv for tiden.

Figur 2.1 Hvordan synes du om din hverdag, fritid og venner? Procent



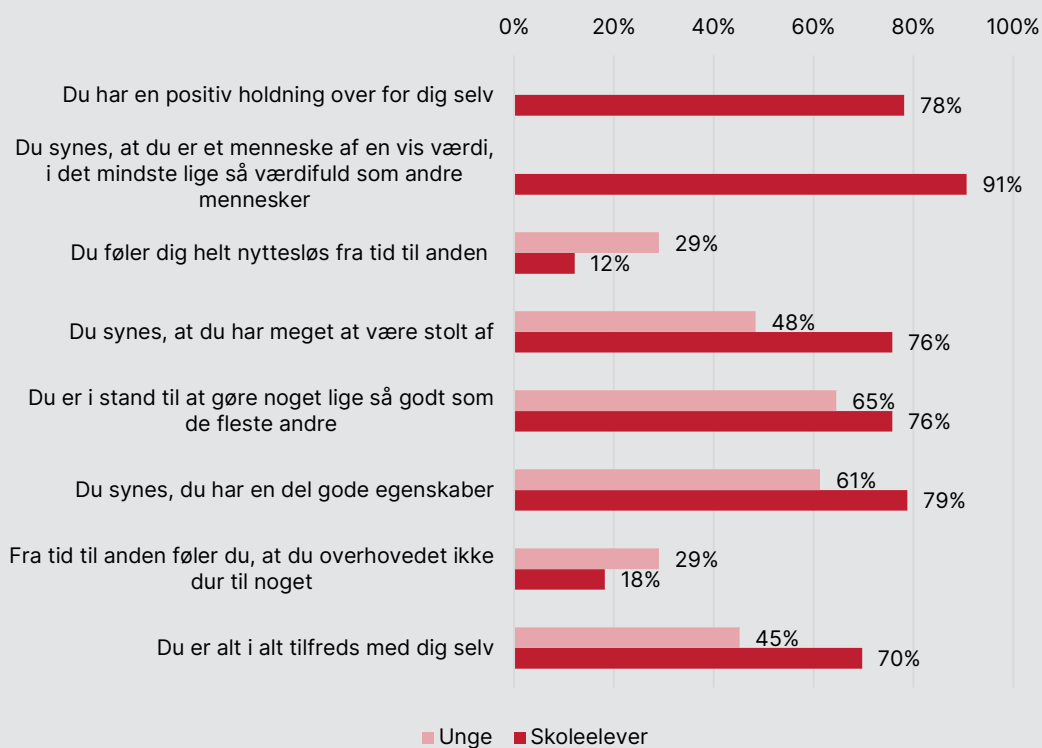
Anm.: N (skoleelever) = 33; N (unge) = 31.

Kilde: Livsmestrings-survey.

I Figur 2.2 fremgår det, hvordan deltagerne opfatter sig selv. Baseret på deltagerne besvarelser fremgår det, at der er deltagere – særligt blandt de unge, men også blandt skoleeleverne – som har en ikke særlig positiv selv vurdering. Omkring halvdelen af de unge i surveyen svarer, at de er uenige i, at de har noget at være stolte af, og at de er uenige i, at de alt i alt er tilfredse med sig selv. Godt hver tredje er tilsvarende uenige i, at de er i stand til at gøre noget lige så godt som alle andre, og uenige i, at de har en del gode egenskaber. Godt 30 % af de unge er enige i, at de er helt nyttesløse fra tid til anden.

Figur 2.2 Deltagernes opfattelse af dem selv opgjort for skoleelever og de unge, procent

Andelen, der er meget enige og enige



Anm.: N (skoleelever) = 33; N (unge) = 31.

Kilde: Livsmestrings-survey.

I Tabel 2.13 fremgår, hvordan deltagerne fordeler sig i forhold til negative selvvurderinger. Vi ser, at halvdelen af skoleeleverne slet ikke har nogen negative selvvurderinger, og mellem 9 % og 15 % har mellem 1 negativt svar og mere end 6 negative egenvurderinger. Blandt de unge er der kun godt 20 %, der slet ikke har nogen negative egenvurderinger, og 4 ud af 10 har mindst 3 negative egenvurderinger.

Tabel 2.13 Fordeling af negative svar på egenvurderinger opgjort for skoleelever og de unge, procent

	Skoleelever	Unge
Ingen negative svar	48	19
1 negativt svar	12	19
2 negative svar	15	19
3-5 negative svar	15	32
6-8 negative svar	9	10
I alt	100	100

Anm.: N (Skoleelever) = 33; N (unge) = 31.

Kilde: Livsmestrings-survey.

2.3 I gang med indsatsen

I dette afsnit beskriver vi, hvordan deltagerne er kommet i gang med fritidsjobindsatsen, hvilken støtte de har i form af ressourcepersoner, varigheden af, hvor længe de er med i indsatsen, samt om der sker ændringer i deltagernes motivation, fra de starter, til de afslutter indsatsen.

Skoleelever og de unge har forskellige veje ind i indsatsen. Det fremgår af Tabel 2.14, hvor vi kan se, at den største del, 35 %, af skoleeleverne er kommet i gang med indsatsen, efter at de har hørt om indsatsen i forbindelse med generel vejledning og så efterfølgende har henvendt sig selv. For de unge sker henvisning til fritidsjobindsatsen oftest via en uddannelses- og erhvervsvejleder. 76 % bliver henvist ad denne vej.

Tabel 2.14 Henvisning af deltagere til indsatsen til og med 2022, procent

	Skoleelever	Unge
Henvist af skolen	24	3
Henvist af uddannelses- og erhvervsvejleder	12	76
Henvendte sig selv og hørte om indsatsen i forbindelse med generel vejledning på skole	35	13
Eget initiativ efter info fra venner	3	0
Andet	32	18

Anm.: N (skoleelever) = 73; N (unge) = 58.

Kilde: Indsatsen og Esbjerg Kommune.

Dette billede stemmer også overens med, at de fleste, 55 %, af skoleeleverne har hørt om indsatsen fra fritidsjobkonsulenten, mens 58 % har hørt om indsatsen fra en lærer/pædagog eller uddannelses- og erhvervsvejleder. Det fremgår af Tabel 2.15.

Tabel 2.15 Fordeling af, hvordan målgruppen har hørt om fritidsjobindsatsen – opgjort for skoleelever og 16-18-årige, procent

	Skoleelever	16-18-årige
Fritidsjobkonsulent	55	23
Lærer/pædagog/uddannelses- og erhvervsvejleder	24	58
Andre	21	19
I alt	100	100

Anm.: N (skoleelever) = 33; N (16-18-årige) = 31. Målgruppen har fået spørgsmålet: "Hvordan hørte du om tilbuddet om fritidsjob?".

Kilde: Livsmestrings-survey.

Forældrene er en gennemgående ressource for både skoleeleverne og de unge i indsatsen. 68 % af skoleelever og 71 % af de unge angiver forældre som en ressource. 71 % af de unge angiver tilsvarende, at uddannelses- og erhvervsvejlederen er en ressource i deres forløb i indsatsen. For skoleeleverne udgør skolevejlederen tilsvarende en ressource for 30 % af skoleeleverne.

Der er 26 % af skoleeleverne, der ikke har angivet en ressourceperson. Dette er typisk skoleelever, der har deltaget i vejledning på skolerne, og som efterfølgende har haft nogle få møder med fritidsjobkonsulenten, og som så er kommet videre i et fritidsjob. Disse unge har formentlig ressourcepersoner, men der har ikke været behov for, at indsatsen har afdækket denne del for at hjælpe disse deltagere videre.

Tabel 2.16 Fordeling af typen af ressourcepersoner, der støtter deltagerne i indsatsen, procent

	Skoleelever	Unge
Forældre	68	71
Uddannelsesvejleder	18	71
Skolevejleder	30	16
Kontaktperson	4	16
Andre	0	3
Ingen	26	3

Anm.: N (skoleelever) = 74; N (unge) = 62.

Kilde: Indsatsen og Esbjerg Kommune.

I Tabel 2.17 fremgår fordelingen af antallet af ressourcer for skoleelever og de unge. Typisk har deltagerne 1-2 ressourcepersoner, der støtter dem i indsatsen. Der er få unge, der slet ikke har nogen ressourceperson, og 24 % har en 1 ressourceperson.

Tabel 2.17 Fordeling af, hvor mange ressourcepersoner der støtter hver af deltagerne i indsatsen til og med 2022, procent

Antal ressourcepersoner	Skoleelever	Unge
0	26	3
1	34	24
2	36	65
3	4	8

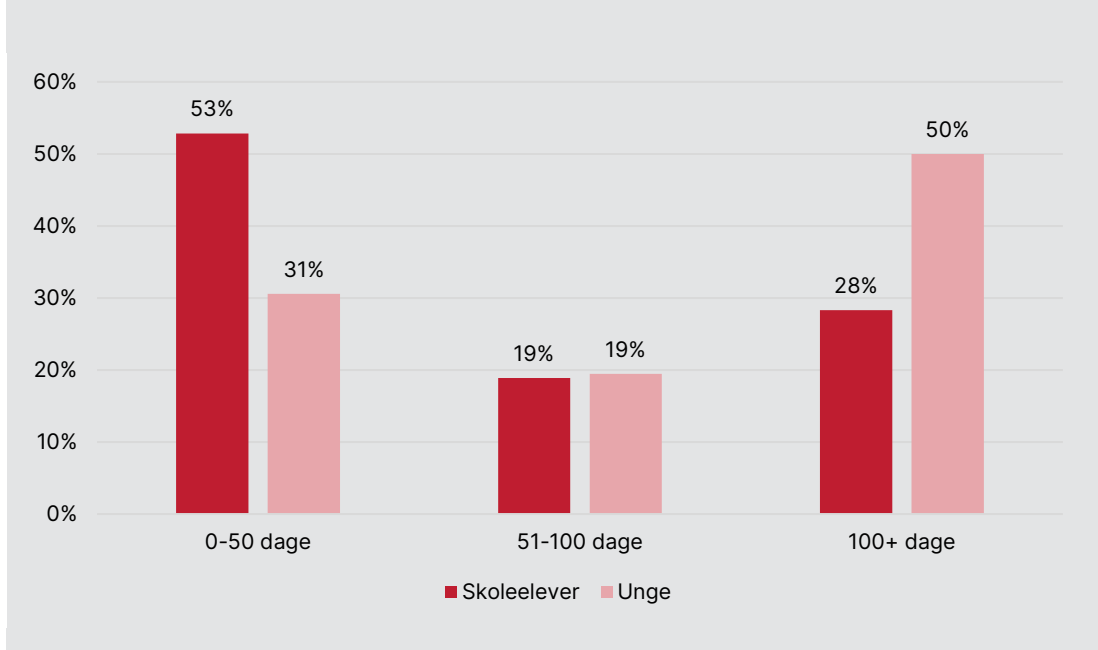
Anm.: N (skoleelever) = 74; N (unge) = 62.

Kilde: Indsatsen og Esbjerg Kommune.

Der er stor forskel på, hvor længe deltagerne er med i indsatsen; de unge i indsatsen er med i længere tid end skoleeleverne. Det fremgår af Figur 2.3. 53 % af skoleeleverne deltager i indsatsen i op til 50 dage, og 28 % i mere end 100 dage. For de unge er billedet modsat; 31 % af de unge deltager i op i 50 dage, og 50 % i mere end 100 dage. Der er tre deltagere, der har været i indsatsen i mere end 500 dage, og det er atypisk.

Den gennemsnitlige varighed for skoleelever er 78 dage, og for de unge er det 120 dage. Det giver et billede af, at de unge har et større behov for hjælp fra indsatsen, end skoleeleverne har.

Figur 2.3 Oversigt over deltagernes varighed i indsatsen opgjort for skoleelever og unge, procent

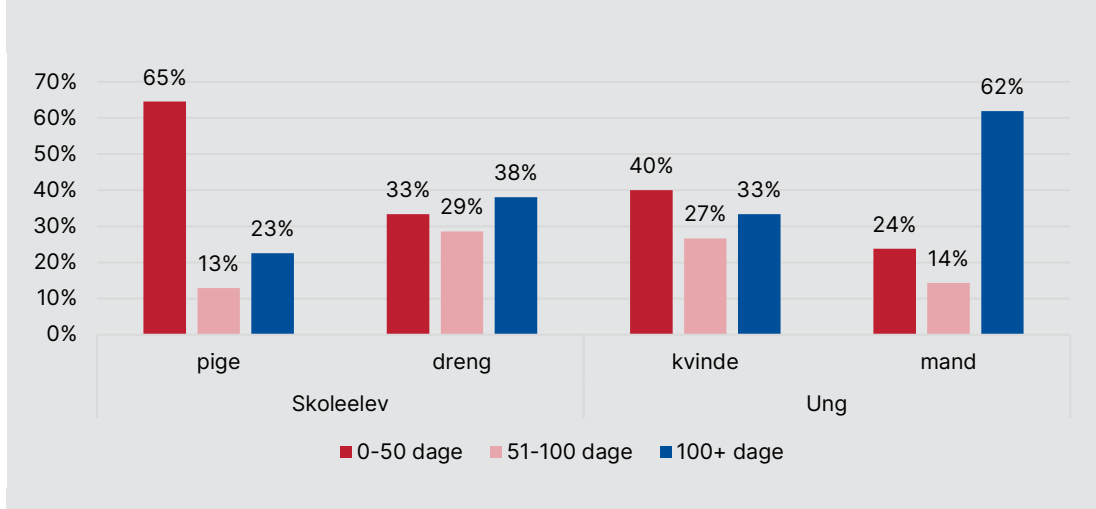


Anm.: N (skoleelever) = 56; N (unge) = 37.

Kilde: Indsatsen og Esbjerg Kommune.

Når vi ser på fordeling af varighed opgjort for køn og målgruppe, tegner der sig et samlet billede af, at pigerne/de unge kvinder generelt er kortere tid i indsatsen, end drengene/de unge mænd er. Det fremgår af Figur 2.4. For skoleelever er den gennemsnitlige varighed for piger 51 dage og for drenge 118 dage. For de unge er den gennemsnitlige varighed for kvinder 90 dage og for mænd 141 dage.

Figur 2.4 Oversigt over deltagernes varighed i indsatsen opgjort for skoleelever og unge og køn, procent



Anm.: N (skoleelever) = 56; N (unge) = 37.

Kilde: Indsatsen og Esbjerg Kommune.

I forbindelse med opstart i indsatsen har fritidsjobkonsulenterne spurgt til de unges motivation, og de unge har også besvaret i livsmestrings-surveyen, hvordan deres forventninger til indsatsen var. I Tabel 2.18 fremgår, at der ikke er nogle af deltagerne, der har besvaret indsatsen, der angiver, at de ikke har nogle forventninger til indsatsen. 85 % – både blandt skoleelever og de unge – forventer, at de finder et fritidsjob, som de bliver glade for.

Tabel 2.18 Fordeling af, hvilke forventninger målgruppen har til indsatsen – opgjort for skoleelever og 16-18-årige, procent

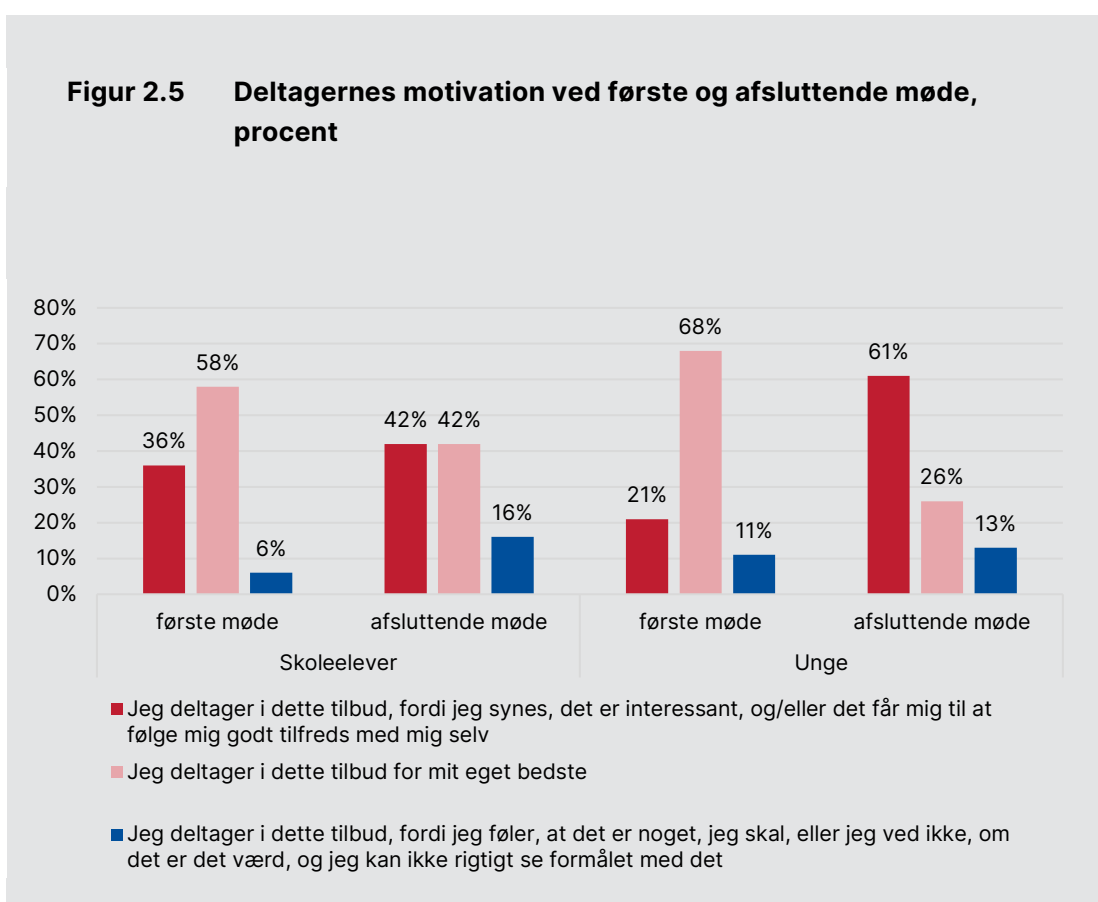
	Skoleelever	Unge
Jeg har ingen forventninger	0	0
Jeg finder et fritidsjob, som jeg bliver glad for	85	84
Jeg finder et fritidsjob, men er usikker på, om det er noget for mig/Jeg søger ind på en ungdomsuddannelse/ved ikke	15	16
I alt	100	100

Anm.: N (skoleelever) = 33; N (16-18-årige) = 31. Målgruppen har fået spørgsmålet: "Hvilke forventninger har du til tilbuddet om fritidsjob?".

Kilde: Livsmestrings-survey.

Ligeledes kan vi se, at deltagerne gennemgående fra start er motiverede for at være med i indsatsen, og undervejs bliver de endnu mere motiverede. Det fremgår af Figur 2.5. Ved første møde med fritidsjobkonsulenterne angiver 36 % af skoleeleverne og 21 % af de unge, at de deltager i indsatsen, fordi de synes, det er interessant, og/eller det får dem til at føle sig godt tilpas med dem selv. 58 % af skoleeleverne og 68 % af de unge angiver, at de deltager i indsatsen, fordi det er til deres eget bedste. Til det afsluttende møde angiver 42 % af skoleelever og 61 % af de unge, at de deltager i indsatsen, fordi de synes, det er interessant, og/eller det får dem til at føle sig godt tilpas med dem selv. Det er således en del af deltagerne, der i løbet af indsatsen er blevet endnu mere motiverede; har en endnu større grad af indre motivation, end de havde ved første møde.

Figur 2.5 Deltagernes motivation ved første og afsluttende møde, procent



Anm.: N (Skoleelever) = 71; N (unge) = 56.

Kilde: Indsatsen og Esbjerg Kommune.

2.3.1 De unges oplevelser med deltagelse i forløb

De interviewede unge har alle haft gode oplevelser med deltagelse i forløb ved indsatsen. De interviewede unges kontakt med indsatsen varierer meget i

forhold til varighed og intensitet, men både ved korte sessioner til åben vejledning såvel som ved længerevarende individuelle forløb oplever de interviewede unge at have kunnet få hjælp af fritidsjobkonsulenterne. Det, som de unge oplever at kunne få hjælp til, varierer alt efter de enkelte unges forløb, ønsker og behov. Nogle af interviewede unge oplever, at fritidsjobkonsulenterne har været gode til eksempelvis at hjælpe dem med ansøgningsskrivning, og herunder at sætte ord på sig selv, og hvad man er god til, hvilket for nogle kan være en svær opgave. Andre unge oplever videre, at fritidsjobkonsulenterne har været gode til at foreslå mulige fritidsjob og virksomheder, man kunne søge ved. Andre oplever, at fritidsjobkonsulenterne har været gode sparringspartnere i forhold til at finde ud af, hvad de unge selv gerne vil, eller til at hjælpe med at opsøge specifikke virksomheder, som de unge godt kunne tænke sig et job hos. Endvidere oplever mange unge, at fritidsjobkonsulenterne er gode voksne at snakke med, også om ting, der ikke har noget med fritidsjob at gøre, og herunder, at det er rart, at de fortsætter med at holde kontakten, efter at de unge har fået et job.

Det fremgår således af interviewene med de unge, at fritidsjobkonsulenternes arbejde med at hjælpe de unge er mange-facetteret og fleksibelt, og i forhold til de interviewede unge er de lykkedes med at tilpasse deres bidrag til de enkeltes ønsker og behov.

2.4 Opsamling

Samlet set er målgruppen i indsatsen relativt heterogen. Der er deltagere, der objektivt set befinder sig i sårbare og udsatte positioner, og der er deltagere, der ser ud til at ligne den gennemsnitlige skoleelev i kommunen. Særligt gruppen af de unge rummer deltagere, der er udsatte og sårbare. Det er baseret på, at de unge i vid udstrækning har forældre med færre uddannelsesmæssige kompetencer end gennemsnittet og forældre med svag tilknytning til arbejdsmarkedet. Næsten 3 ud af 10 unge har mindst en forælder i restgruppen, og blandt unge generelt i Esbjerg er der 4 % unge, der har mindst en forælder i restgruppen. Ligeledes er der en høj andel af unge, der lever i husstande under den økonomiske fattigdomsgrænse.

Målgruppens syn på dem selv, deres hverdag og fritid understreger også en stor variation, hvor særligt de unge er præget af et negativt syn på dem selv og deres hverdag. Blandt de unge er der en gruppe på mellem 25 % og 35 %, der ikke føler sig som en del af samfundet og en del af et fællesskab, som er ensomme, og som ikke er særlig glade eller slet ikke glade for deres liv for tiden. Ligeledes er der omkring halvdelen af de unge i surveyen, der svarer, at de er uenige i, at de har noget at være stolte af, og at de er uenige i, at de alt i alt er tilfredse med dem selv. Godt hver tredje er tilsvarende uenige i, at de er

i stand til at gøre noget lige som godt som alle andre, og uenige i, at de har en del gode egenskaber. Godt 30 % af de unge er enige i, at de er helt nyttesløse fra tid til anden.

Variationen i målgruppen kommer ligeledes til udtryk ved den gennemsnitlige varighed i indsatsen. For skoleelever er den gennemsnitlige varighed 78 dage, og for de unge er det 120 dage. Det giver et billede af, at de unge har et større behov for hjælp fra indsatsen, end skoleeleverne har. Når vi tager højde for deltagerens køn, finder vi, at for skoleeleverne er den gennemsnitlige varighed for piger 51 dage og for drenge 118 dage. For de unge er den gennemsnitlige varighed for kvinder 90 dage og for mænd 141 dage.

3 Virkninger af indsatsen

I dette kapitel beskriver vi virkninger af fritidsjobindsatsen, og hvordan fritidsjobbere oplever et udbytte af at have fået et fritidsjob. Kapitlet er baseret på data fra indsatsen, registerdata fra Danmarks Statistik samt survey-besvarelser og kvalitative interviews med fritidsjobbere.

3.1 Fra individuel indsats til fritidsjob

Næsten 8 ud af 10 deltagere opnår et fritidsjob, efter at indsatsen er afsluttet. Der er således også sket en forbedring i andelen af unge, der kommer i beskæftigelse, fra vi opgjorde det i første rapport (Christensen et al., 2022). Efter 1,5 år med indsatsen kom 69 % i beskæftigelse, og nu er andelen oppe på 78 % for skoleelever og 79 % for unge. Det vil sige, at der er sket en 10 procentpoints forbedring i, at deltagerne får et fritidsjob efter endt deltagelse i indsatsen.

Tabel 3.1 Andel af de unge, der har afsluttet fritidsjobindsatsen, opgjort på, om de er i beskæftigelse eller ikke i beskæftigelse, procent

	Skoleelever	16-18 år*
Registreret i beskæftigelse	78	79
Ikke registreret i beskæftigelse	22	21
I alt	100	100

Anm.: N (skoleelever) = 60; N (unge) = 43.

Note: For de unge indeholder 'registreret i beskæftigelse' også praktik.

Kilde: Indsatsen og Esbjerg Kommune.

Næsten halvdelen af skoleeleverne, der får et fritidsjob, får et job i en butik eller dagligvarebutik. Ellers er det produktionsvirksomheder, caféer og dagtilbud/sfo, plejehjem eller løsjob. Fritidsjobbene til de unge spredt sig mere ligeligt ud over de forskellige typer af virksomheder.

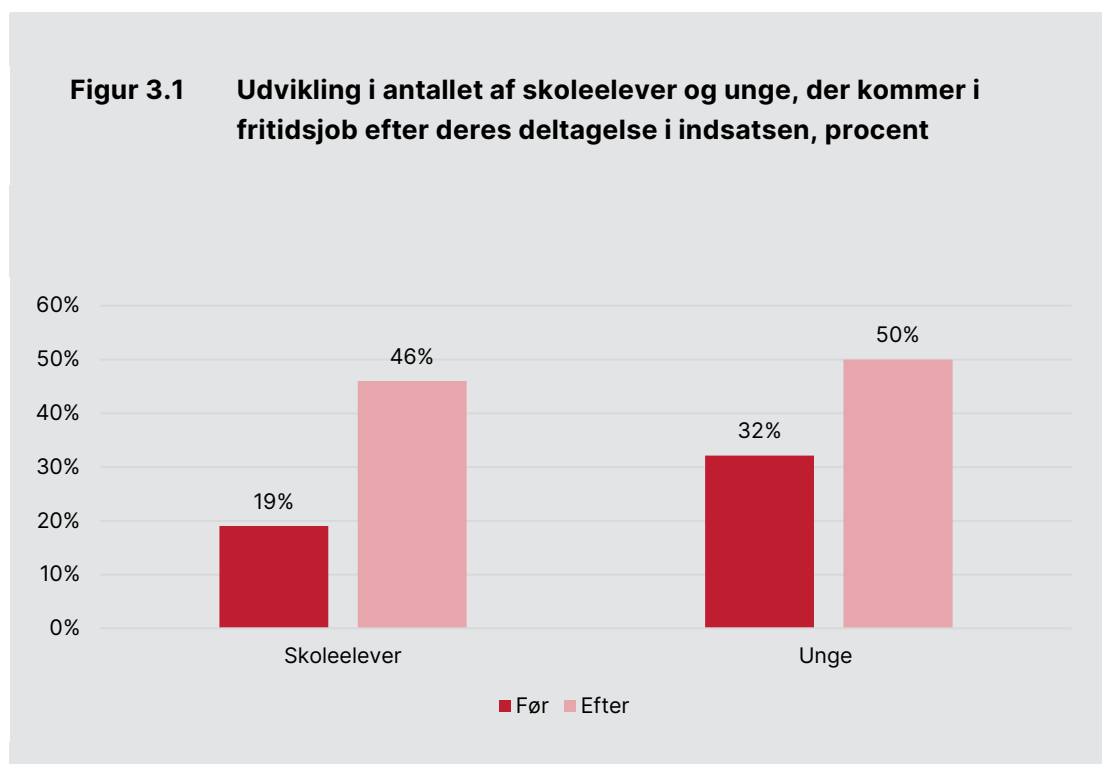
Tabel 3.2 Oversigt over, hvor de unge har fået job til og med 2022, procent

Arbejdssted	Skoleelever	Unge
Café og restaurant	19	12
Butik eller dagligvarebutik	45	18
Produktionsvirksomhed	23	29
Dagtilbud/SFO/plejehjem og løbsjob	13	15
Telemarkering og øvrig	-	26
Total	100	100

Anm.: N (skoleelever) = 47; N (unge) = 34.

Kilde: Indsatsen og Esbjerg Kommune.

I Figur 3.1 fremgår udviklingen i andelen af skoleelever og unge, der er i beskæftigelse før og efter deres deltagelse i indsatsen. Vi ser, at der for begge målgrupper sker i et fald i andelen af deltagere, der ikke er i beskæftigelse fra før til efter. For skoleelever stiger andelen i beskæftigelse fra 19 % til 46 %, og for de unge sker der en stigning fra 32 % til 50 %. Antallet af deltagere i beskæftigelse stiger således fra før til efter.



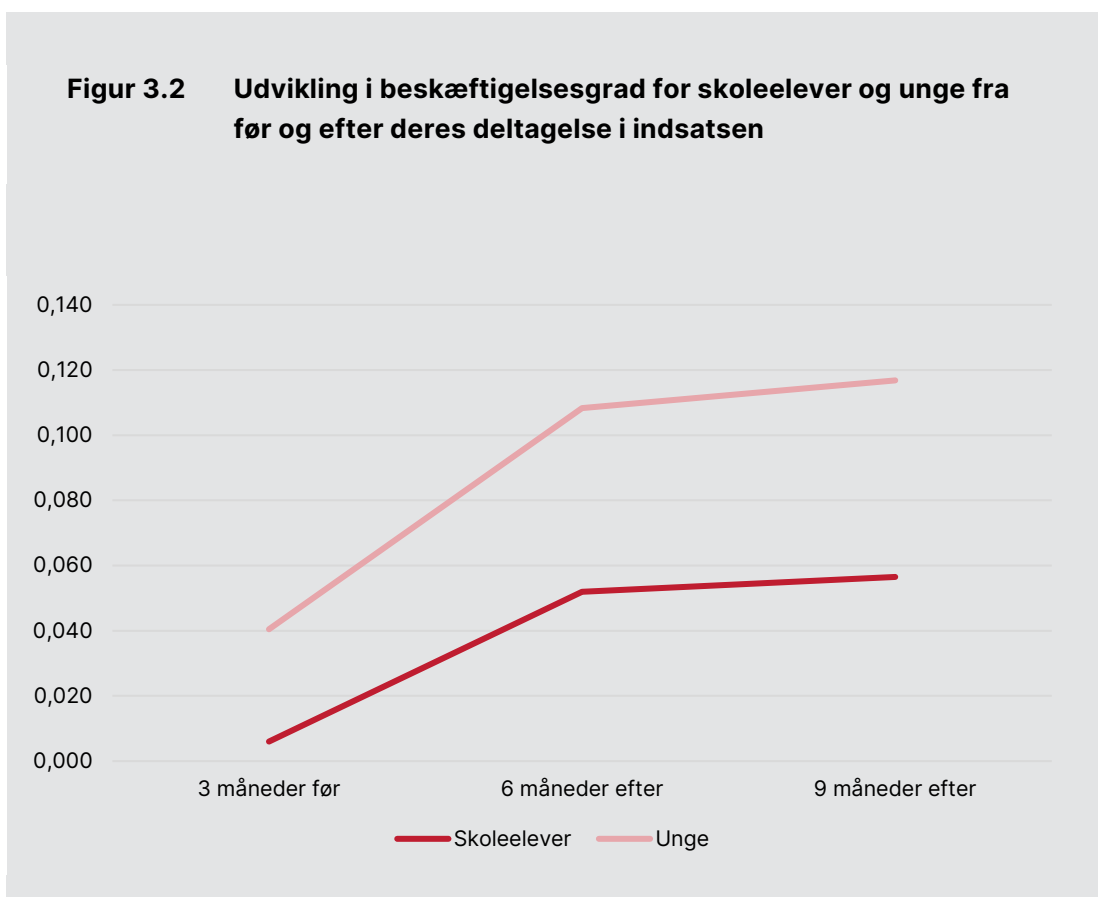
Anm.: N (skoleelever) = 47; N (unge) = 34.

Kilde: Indsatsen og Esbjerg Kommune.

I Figur 3.2 fremgår den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad for skoleelever og unge, 3 måneder før de deltager i indsatsen og hhv. 6 og 9 måneder efter indsatsen. Der er sket en signifikant stigning for både skoleelever og for de unge i beskæftigelsesgrad, efter at de er startet i fritidsjobindsatsen.

Før indsatsen er den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad for skoleelever 0,006, og 6 måneder efter at de er startet op i indsatsen, er den steget til 0,052, og denne grad fastholdes også 9 måneder efter og er steget til 0,057. For de unge er den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad før indsatsen 0,04, og 6 måneder efter er den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad 0,108 og 9 måneder efter 0,117.

For skoleelever vil det sige, at den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad er steget fra 0,2 timer om ugen før indsatsen til 2,1 timer om ugen 9 måneder efter deres deltagelse, og for de unge er den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad øget fra 1,5 timer om ugen fra før indsatsen til 4,3 timer om ugen 9 måneder efter indsatsen.

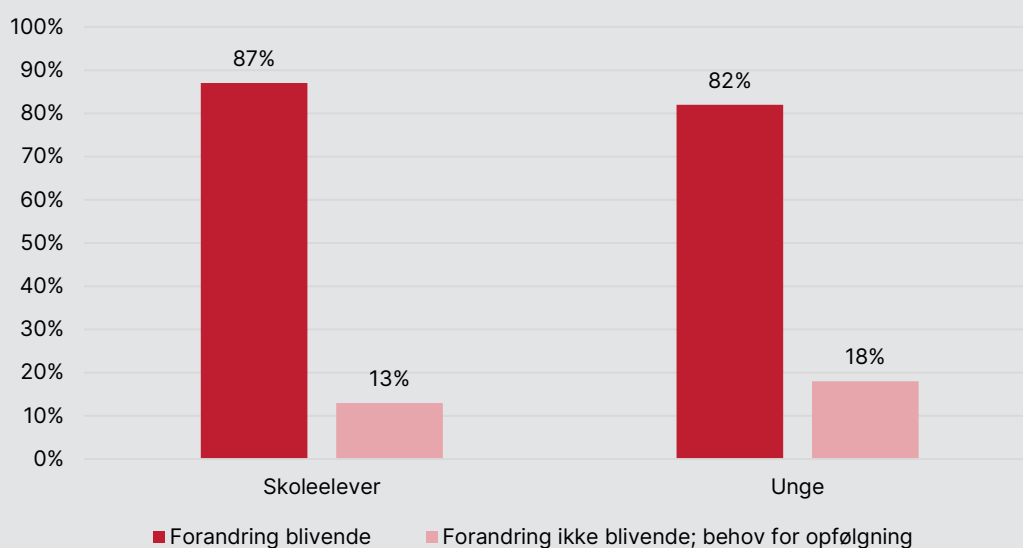


Anm.: N (skoleelever) = 47; N (unge) = 34.

Kilde: Indsatsen og Esbjerg Kommune.

Vi har undersøgt, om der er sammenhæng mellem, hvor længe deltageren er i indsatsen, og om de finder et fritidsjob; vi finder ingen sammenhæng. Det peger på, at deltagerne er i indsatsen, så længe de nu har behov, og at de dermed får den dosis af indsatsen, som de har behov for for at få et fritidsjob. Dette understøttes af, at for 87 % af skoleeleverne og 82 % af de unge vurderer fritidsjobkonsulenten, at den forandring, der er skabt hos deltageren i løbet af indsatsen, er blivende.

Figur 3.3 Fritidsjobkonsulenternes vurdering af, om der er skabt en blivende forandring hos deltagerne opgjort for skoleelever og unge, procent



Anm.: N (skoleelever) = 52; N (unge) = 28.

Kilde: Indsatsen og Esbjerg Kommune.

I surveyen til deltagerne har vi bedt dem at vurdere, hvilket udbytte de oplever at have fået fra indsatsen. Der er 15 besvarelser med forskelligt antal besvarelser på hvert spørgsmål, så grundlaget er *ikke* stærkt. De, som har besvaret, er stort set alle enige i, at indsatsen har haft en positiv betydning på forskellige forhold som at overholde aftaler, bede om hjælp og tage ansvar for deres opgaver, samt at de har fået lyst til uddannelse og til at finde et andet job.

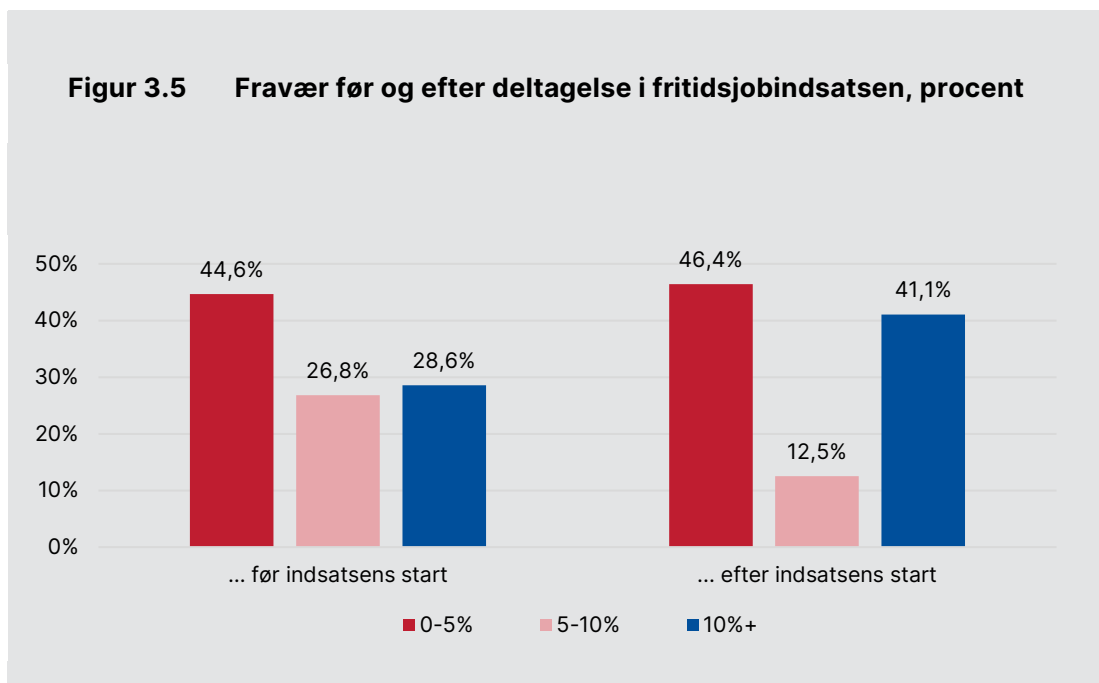
Figur 3.4 Deltagernes vurdering af, hvad de har opnået med fritidsjobindsatsen



Anm.: N = 11.

Kilde: Livsmestrings-survey.

Endelig ser vi på, om der sker ændringer i deltagernes fraværs mønster før og efter de begynder i fritidsjobindsatsen. Vi kan se, at der ikke nogen signifikant ændring i fraværs mønstret, fra kvartalet lige før de starter i fritidsjobindsatsen, til kvartalet efter at de er startet. Det er bevægelser, som det fremgår af Figur 3.5, men det er ikke signifikant. Næsten halvdelen af skoleelever har mindre end 5 % fravær i et kvartal, og 7 % har mellem 5 og 10 % fravær i kvartalet før indsatsen. Det tegner et billede af, at skoleelever i indsatsen ikke har et problematisk højt fravær, og dermed ser vi formentlig ikke nogen signifikant forbedring efter deres deltagelse i indsatsen sammenlignet med før.



Anm.: N = 56.

Kilde: indsatsen og Esbjerg Kommune.

3.1.1 Baggrunde for ophør i indsatsen

Der er deltagere, der stopper i indsatsen. For skoleelevernes vedkommende består ophøret i, at de holder op med at komme, og at indsatsen ikke kan få kontakt til dem. For de unges vedkommende stopper 1 ud af 3, fordi de holder op med at komme, og indsatsen ikke kan få kontakt til dem, mens 2 ud af 3 stopper, fordi de skifter til et andet tilbud, eller de starter på en ungdomsuddannelse. Begge dele er et positivt resultat, idet det overordnede fokus for Esbjerg Kommune med at igangsætte indsatsen er at få unge i uddannelse og beskæftigelse eller videre til et tilbud, der bedst muligt kan hjælpe de unge videre.

Tabel 3.3 Oversigt over de unge, der overgår til andet eller ophører med indsatsen til og med 2022, procent

Årsag til ophørt indsats	Skoleelever	Unge
Skifter til et andet tilbud		47
Skal starte på ungdomsuddannelse og fokuserer på det		20
Holder op med at komme, og man kan ikke få kontakt, og andet	100	33
I alt	100	100

Anm.: N (skoleelever) = 14; N (unge) = 16.

Kilde: Indsatsen og Esbjerg Kommune.

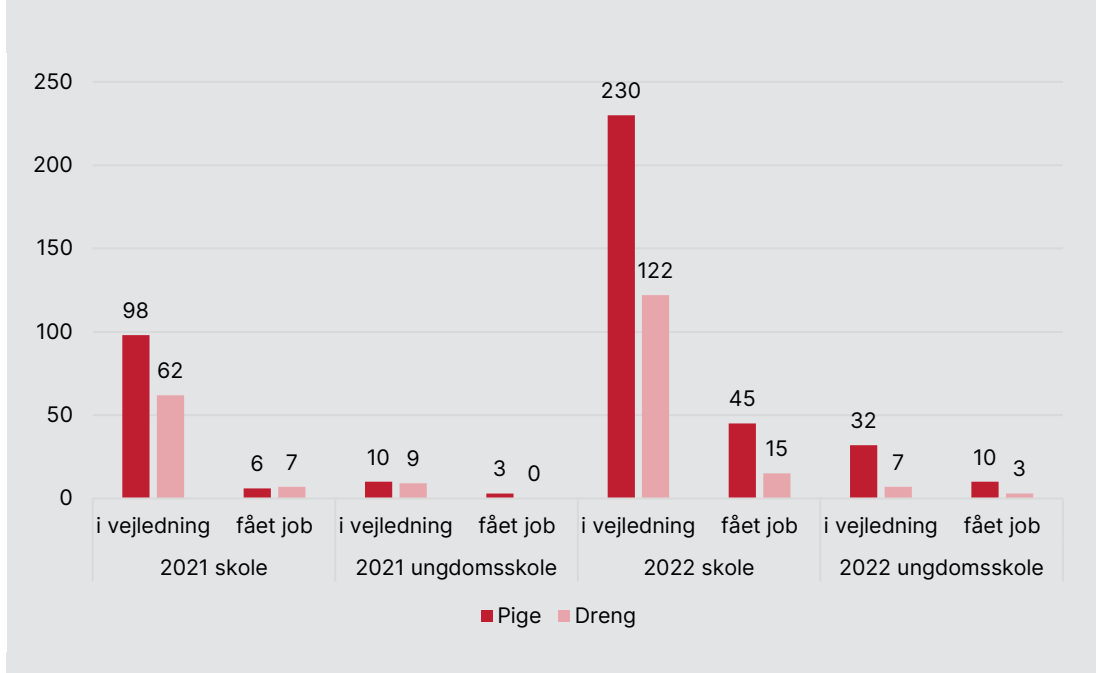
Da det er så få – 14 skoleelever og 16 unge – der stopper i indsatsen, er det ikke muligt at afdække, om der er nogle mønstre, der kunne pege på, hvorfor netop fritidsjobindsatsen ikke var den rigtige for dem.

3.2 Fra åben vejledning til fritidsjob

Ud over de individuelle forløb, som er fritidsjobindsatsens kerneopgave, afholder fritidsjobkonsulenterne åben vejledning på udvalgte skoler i Esbjerg og Ribe og på ungdomsskoler. I 2021 var der 160 skoleelever, der kom i vejledning, og i 2022 kom 352 skoleelever i åben vejledning. De samme skoleelever kan henvende sig flere gange, så de 160 og 352 dækker ikke over unikke skoleelever, men over henvendelser fra skoleelever. På ungdomsskolerne var der i 2021 19 unge i åben vejledning og i 2022 39 unge. De unge kan ligesom skoleeleverne henvende sig flere gange. Der er sket en betydelig stigning i omfanget af skoleelever og unge, der opsøger vejledning.

Det er langt oftere piger/unge kvinder end drenge/unge mænd, der benytter sig af vejledningsmuligheden. Det fremgår af Figur 3.6. 13 skoleelever fik et fritidsjob i 2021, og dette tal er steget til 60 i 2022. For de unge gælder det, at 3 fik i fritidsjob i 2021, og 13 fik et fritidsjob i 2022.

Figur 3.6 Oversigt over antal unge i åben vejledning og antal unge, der efter åben vejledning har job



Anm.: N (skole 2021) = 160 i vejledning og 13 i job; N (skole 2022) = 352 i vejledning og 60 i job; N (ungdomsskole 2021) = 19 i vejledning og 3 i job; N (ungdomsskole 2022) = 39 i vejledning og 13 i job.

Kilde: Indsatsen.

3.3 De unges oplevelser med fritidsjob

Alle de interviewede unge er glade for at have fået fritidsjob. Flere af de unge fremhæver, at de ikke tror, de ville have fået det fritidsjob, de har, uden hjælp fra fritidsjobkonsulenterne, hvorfor de er glade for at have deltaget i indsatsen.

Samtlige af de interviewede unge fremhæver, at udbetalingen af løn er blandt de gode ting ved at have et fritidsjob. Ud over lønnen fremhæver nogle, at det er rart at have noget at lave efter skole, at deres arbejdsopgaver er sjove og spændende, eller at de godt kan lide deres kolleger, fællesskabet eller stemningen på arbejdspladsen. For nogle unge er alle delene tilfældet, mens det for andre mest af alt er lønkronerne, der fremhæves som det gode ved at have et fritidsjob.

Samtlige unge vurderer dog, at de ud over lønnen også har fået andre former for udbytte ud af at have et fritidsjob. Flere unge fremhæver eksempelvis, at

de efter at have fået et fritidsjob føler sig mere ansvarlige og voksne. Nogle fremhæver, at der er en følelse af stolthed forbundet med at have et fritidsjob, mens andre fremhæver at de har fået et bedre selvværd eller mere selvtillid og tro på egne evner. Mange fremhæver også, at de har fået bedre sociale og kommunikative kompetencer gennem erfaringerne på deres fritidsjob. En af de unge fortæller eksempelvis, at succesoplevelserne på fritidsjobbet har været med til at bygge ham op til den person, han er i dag, hvor han oplever mindre angst i sociale sammenhænge. Nogle fremhæver videre, at fritidsjobbet har givet dem nogle erfaringer, som de forestiller sig kan komme dem til gavn i deres fremadrettede færd på arbejdsmarkedet.

3.3.1 Stabilitet, succesoplevelser og en ny vej i livet

Særligt i forhold til de 16-18-årige unge, som har været i individuelle forløb ved indsatsen efter at have afsluttet folkeskolen, synes fritidsjobkonsulenternes bidrag at fremstå klart. Disse unge er ofte blevet henvist til indsatsen af sagsbehandlere eller UU-vejledere, fordi de har stået uden uddannelse og job, og dette ofte på baggrund af udfordringer af forskellig karakter og grad.

Efter først at være blevet henvist til en anden indsats af sin sagsbehandler og derigennem at være overgået til fritidsjobindsatsen, fortæller en ung på 18 år om at have fået hjælp og støtte af fritidsjobkonsulenten til mange forskellige ting. Den unge fik med hjælp fra fritidsjobkonsulenten genoptaget kontakten til en tidligere arbejdsgiver, som gav hende et job ved en kro. Efter en omskiftelig og tumultarisk periode i sit liv med kontakt til forskellige kommunale forvaltninger og fagpersoner fik den unge mange succesoplevelser i jobbet på kroen, hvor hun fik erfaring med at arbejde som tjener såvel som i køkkenet. Den unge beskriver, at hun med jobbet fik en tiltrængt stabilitet i sit liv, og at den tillidsfulde relation til arbejdsgiveren, som både gav hende ansvar og anerkendelse for hendes bidrag, betød meget for hendes selvværd og selvtillid. Forinden ansættelsen ved kroen såvel som i det efterfølgende år har den unge løbende haft kontakt med fritidsjobkonsulenten, hvilket ifølge hende også har betydet rigtig meget i forhold til den stabilitet, hun nu oplever i sit liv. Hun fortæller:

Det er meget rart at have en, der kan hjælpe en, også selvom det egentlig går godt. Nogle gange, når man får hjælp af folk fra kommunen til ting, så når det begynder at gå godt, så slipper de en, og så går det måske godt i en periode, men så falder man hen igen. Så det er rart, at selvom det går godt, at man kan have en, der kan hjælpe. Så er man mere sikker på, at det ikke går ned ad bakke igen. [Fritidsjobkonsulenten] skriver tit til mig og minder mig om, at jeg har aftaler, fordi det godt kan være svært at holde styr på selv. [Fritidsjobkonsulenten] hjælper og vejleder også med ting, som ikke behøver at have noget med arbejdet at gøre, og det er virkelig rart.

Efter at have deltaget i indsatsen og fået et job og igennem hele perioden at have holdt kontakt med fritidsjobkonsulenten begyndte den unge at overveje at læse på VUC. Fritidsjobkonsulenten tog på baggrund af den unges ønske med til det indledende møde med den uddannelsesansvarlige på VUC som bisidder og støtte.

En anden ung på 17 år fortæller, at han som 16-årig blev henvist til indsatsen af en UU-vejleder. Han havde haft det svært i folkeskolen og var ikke sikker på, hvad han ville, efter 9. klasse stod han uden for uddannelse og job. Med hjælp fra indsatsen fik han et job som medhjælper i en børnehave, hvilket han ellers ikke havde troet var muligt at få lige efter 9. klasse. Efter et år med jobbet i børnehaven fik han interesse for faget og besluttede sig for at uddanne sig til pædagogisk assistent på SOSU-skolen, hvor han stadig går. Når den unge ser tilbage på sin kontakt til indsatsen, og herunder på udbyttet af at have haft jobbet i børnehaven, fremhæver han, at han ikke tror, at han ville have fået jobbet uden hjælpen fra indsatsen, og uden jobbet var muligheden for at læse på SOSU-skolen næppe faldet ham ind. Fritidsjobbet, som han fik gennem indsatsen, hjalp ham både i en svær periode med at få struktur på hverdagen og noget at give sig til, og samtidig fik han en større tro på sig selv og interesse i faget. Tilsammen betød det, at han fandt en retning for sig selv, som består i at uddanne sig til pædagogisk assistent og muligvis til pædagog bagefter.

3.4 Opsamling

Indsatsen lykkes med at øge beskæftigelsesgraden både blandt skoleelever og unge, og deltagerne ser ud til at fastholde deres fritidsjob. 8 ud af 10 deltagere har et fritidsjob efter deres deltagelse i indsatsen, og vi finder, at den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad for skoleelever er steget fra 0,2 timer om ugen før indsatsen til 2,1 timer om ugen 9 måneder efter deres deltagelse. For de unge er den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad øget fra 1,5 timer om ugen før indsatsen til 4,3 timer om ugen 9 måneder efter indsatsen.

Indsatsens vurdering er, at den forandring, der er skabt med indsatsen for næsten 9 ud af 10 deltagere, forventes at være permanent. Der kan ikke identificeres nogle ændringer i deltagernes fraværs mønstre fra før til efter deres deltagelse, og det kan hænge sammen med, at skoleeleverne i udgangspunktet ikke har et problematisk højt fravær.

Indsatsen lykkes også med at få skoleelever og unge i fritidsjob, efter at de har været i åben vejledning. I 2021 fik 8 % af de skoleelever, der havde modtaget åben vejledning, et fritidsjob, og i 2022 er denne andel steget til 17 %. For de, der har fået vejledning på ungdomsskolen, fik 16 % et fritidsjob i 2021, og i 2022 er denne andel steget til 33 %.

4 Rekruttering, drift og udvikling

Formålet med dette kapitel er at beskrive, hvordan indsatsens projektleder og medarbejdere arbejder med at rekruttere målgruppen, samarbejder med andre skoler, ungdomsskoler, vejledere samt det lokale erhvervsliv. Overordnet set fokuserer vi på medarbejdernes oplevelser med og vurderinger af indsatsens nuværende bidrag samt eventuelle udviklingspotentialer eller barrierer for indsatsens gennemslagskraft. Vi har samtidig fokus på, hvordan indsatsens medarbejdere har arbejdet med de oplevede muligheder og udfordringer, samt hvordan de fremadrettet forventer at adressere disse muligheder og udfordringer.

Kapitlet er bygget, således at vi starter med at beskrive, hvordan rekruttering af deltagere forløber, og dernæst, hvordan samarbejde med uddannelses- og erhvervsvejledere, skoler og virksomheder fungerer. Herefter følger, hvordan projektlederen og medarbejderne forventer at prioritere deres arbejde i resten af projektperioden.

4.1 Rekruttering af målgruppe

Overordnet set oplever projektlederen og de to fritidsjobkonsulenter, at det går godt med rekrutteringen til indsatsen; særligt samarbejdet med uddannelses- og erhvervsvejlederne fremhæves som godt og givtigt. Som beskrevet i første evaluering af indsatsen, oplevede indsatsen dog udfordringer forbundet med manglende henvisninger fra de samarbejdende skoler, hvilket aktuelt stadig er en udfordring. Indsatsens medarbejdere har forgæves forsøgt sig med forskellige strategier i forhold til at optimere samarbejdet med skolerne. Selvom skolerne tilkendegiver over for indsatsen, at de gerne vil samarbejde om at henvise unge, oplever indsatsens medarbejdere dog, at der i praksis sjældent bliver henvist nogen. På baggrund af de stadigt manglende henvisninger har indsatsen derfor valgt at rette fokus mod, hvad de selv kan gøre i forhold til rekrutteringen af skoleelever. Indsatsen har besluttet at udvide målgruppen af deltagere til i princippet at omfatte alle skoleelever i 8. og 9. klasse og alle unge mellem 16-18 år, som enten selv er interesserede i at få et fritidsjob, eller hvor en fagperson vurderer, at et fritidsjob ville være gavnligt for vedkommende. Indsatsen har endvidere opskaleret deres egen tilstedeværelse på skolerne, hvilket de oplever har været effektivt i forhold til at få kontakt til flere skoleelever.

Indsatsens medarbejdere håber, at skolerne over tid vil begynde at henvise flere unge til indsatsen, omend de fremadrettet selv vil fokusere på deres eget bidrag i form af en intensiveret tilstedeværelse på skolerne.

4.2 Indsatsens arbejde med deltagerne

Der er stor variation i, hvilken funktion indsatsen varetager i forhold til de enkelte unge. Indsatsen favner en meget bred målgruppe, og fritidsjobkonsulenterne har mulighed for at tilpasse deres bidrag til den enkelte unge, alt efter hans eller hendes ønsker, behov og eventuelle udfordringer.

Ved de individuelle vejledninger, som kan variere meget i varighed og intensitet, kan fritidsjobkonsulenterne varetage en helhedsorienteret vejlederfunktion og tilpasse individuelle vejledningsforløb til den enkeltes ønsker, behov og udfordringer. Vejledningerne kan foregå på de unges præmisser og i deres tempo, og ved nogle unge kan de første møder eksempelvis blot bestå i, at den unge lærer fritidsjobkonsulenten at kende og opbygger en tillidsfuld relation til ham eller hende. Hvor stor en rolle fritidsjobkonsulenten har i forhold til at hjælpe med ansøgningsskrivning, at foreslå mulige virksomheder, at forberede de unge på jobsamtaler, at køre de unge til og fra jobsamtale eller følge op efter ansættelsen, afhænger således af den enkelte unge. Hvor meget de unge undervejs snakker med fritidsjobkonsulenten om ting, der ikke har noget med fritidsjob at gøre, og herunder, om fritidsjobkonsulenten tager med den unge til møde med VUC eller husker den unge på aftaler med banken, afhænger også af den enkelte unge.

Ved den åbne vejledning kan fritidsjobkonsulenterne eksempelvis varetage en funktion som sparringspartner for de unge i forhold til deres overvejelser om fritidsjob, mulige jobansøgninger eller aktuelle oplevelser med arbejdsgivere eller fritidsjob. Fritidsjobkonsulenterne kan også varetage en decideret rådgivende funktion i forhold til, hvilke virksomheder de unge kan søge fritidsjob hos på baggrund af deres ønsker, eller i forhold til de unges aktuelle lønforhold, arbejdsopgaver og eller mulighed for at få feriepenge. Fritidsjobkonsulenterne kan til åben vejledning også varetage en funktion som en fortrolig voksen, de unge har tillid til, og med hvem de kan snakke om ting, der ikke har noget med fritidsjob at gøre.

4.3 Indsatsens kontakt med virksomhederne

Siden opstarten har indsatsen trukket meget på deres eget netværk i forhold til at opbygge rekrutteringssamarbejder med virksomheder samt etablere flere

og nye fritidsjobs. Indsatsen arbejder også med at kontakte virksomheder af samme type eller i samme branche som de virksomheder, de allerede har indgået samarbejder med. De arbejder også med at opsøge nystartede virksomheder eller filialer og med at indgå større samarbejder med eksempelvis kommunale plejehjem. Indsatsen arbejder også målrettet med at kontakte specifikke virksomheder på baggrund af unges konkrete ønsker.

Nogle virksomheder har forud for kontakten med indsatsen allerede stor erfaring med ansættelse af fritidsjobbere, og i disse tilfælde arbejder indsatsen mest med at etablere rekrutteringssamarbejder samt med at øge antallet af fritidsjobs.

Ved andre virksomheder, som enten ikke har erfaring med at ansætte fritidsjobbere under 16 år eller fritidsjobbere generelt, arbejder indsatsen mere opsøgende med at motivere til etableringen af nye fritidsjobs. Indsatsen kan bistå med indledende rådgivning om gældende regler samt vejledning i forhold til udarbejdelsen af de unges arbejdsbeskrivelser og ofte med henvisning til erfaringer fra øvrige virksomheder.

Indsatsens bidrag til at etablere kontakt til unge såvel som virksomheder samt at bygge bro mellem dem kan på denne måde variere meget fra ung til ung og fra virksomhed til virksomhed. Indsatsens fleksibilitet muliggør, at den således kan rumme både skoleelever samt unge uden for uddannelse og beskæftigelse med pletter på straffeattesten og samarbejde om rekruttering og etablere nye og flere fritidsjobs ved virksomheder både med og uden erfaring med fritidsjobbere.

4.4 Samarbejde og implementering

Overordnet set oplever projektlederen og fritidsjobkonsulenterne, at implementeringen af indsatsen indtil videre har været vellykket. Trods udfordringerne med manglende henvisninger fra lærerne på skolerne oplever medarbejderne på nuværende tidspunkt, at de har fået etableret sig godt på skolerne i forhold til at udbrede kendskabet til indsatsen blandt eleverne. De oplever at være et kendt ansigt blandt de unge, og generelt er det gået godt med det relationelle arbejde med at skabe kontakt til dem. For nogle unge er fritidsjobkonsulenterne blevet en fortrolig voksen, som de også snakker med om ting, som ikke har med fritidsjob at gøre.

Medarbejderne beskriver videre, at samarbejdet med uddannelses- og erhvervsvejlederne fortsat er meget velfungerende, og netop dette samarbejde fremhæves som værende af afgørende betydning for indsatsens implementering og hidtidige gennemslagskraft.

Siden indsatsens opstart har medarbejderne også haft fokus på arbejdet med virksomhedskontakt med en oprindelig målsætning om at etablere et særskilt virksomhedsnetværk omkring ansættelse af fritidsjobbere. På baggrund af indledende udfordringer med dette arbejde, eksempelvis ved, at der allerede var en række veletablerede virksomhedsnetværk i byen, besluttede indsatsen derfor at arbejde med at blive en del af de allerede etablerede netværk som led i at udbrede kendskabet til indsatsen og indgå samarbejder om ansættelse af fritidsjobbere.

Ved siden af dette arbejde har indsatsens medarbejdere endvidere arbejdet med at etablere kontakt til virksomheder på forskellige måder og ad forskellige veje. På trods af at dette er og har været en tids- og ressourcekrævende opgave, oplever medarbejderne dog, at det støt går fremad med at indgå nye rekrutteringssamarbejder samt med at etablere flere og nye fritidsjobs. Projektlederen fremhæver, at der særligt efter genåbningen i kølvandet på den seneste coronanedlukning synes at være kommet "gang i hjulene" hos virksomhederne, som i stigende grad efterspørger flere fritidsjobbere.

Indsatsen arbejder eksempelvis strategisk med at orientere sig i forhold til ny-startede virksomheder såvel som nye filialer af eksisterende virksomheder og herunder arbejde opsøgende med at etablere tidlig kontakt til dem. Denne strategi udmøntede sig eksempelvis i det igangværende samarbejde med det nyetablerede friplejehjem.

Siden opstarten har indsatsen også trukket meget på medarbejdernes eget netværk i forhold til virksomhedskontakt, hvilket medarbejderne fortsat arbejder med. Fritidsjobkonsulenterne tager endvidere altid udgangspunkt i de enkelte unges ønsker i forbindelse med deres forløb, hvorfor de også ofte opsøger specifikke virksomheder på baggrund af de unges ønsker. Derudover arbejder indsatsen strategisk med at kontakte virksomheder på sociale medier såsom LinkedIn, og herunder foreslå virksomheder, som søger en elev eller en lærling, at ansætte fritidsjobbere i stedet.

4.4.1 Samarbejde på kæde- og brancheniveau

Indsatsen er i høj grad lykkedes med at etablere samarbejder med virksomheder på et enkelt-virksomhedsniveau, hvor fritidsjobkonsulenterne via deres opsøgende arbejde har opbygget tillidsfulde relationer til arbejdsgivere i enkelte butikker, restauranter, produktionsvirksomheder eller lignende. Projektlederen fortæller, at indsatsen også arbejder med samt har en målsætning om at indgå flere samarbejder på et højere strukturelt niveau, eksempelvis som samarbejdet med kommunen om at ansætte fritidsjobbere på tværs af de kommunale plejehjem. Ikke desto mindre forekommer der fremadrettet at

være et potentiale for samt et opmærksomhedspunkt i at fortsætte eller intensivere netop dette arbejde. Arbejdsgiveren fra COOP365 fortæller eksempelvis, at hun først efter at have ansat tre unge under 16 år gennem indsatsen blev opmærksom på, at øvrige butikker i samme kæde såvel som uden for kæden allerede havde gjort det samme. Hendes eneste anke mod indsatsen var, at den for hende havde været en smule "gemt", eftersom det først var, da indsatsen selv opsøgte hende, at hun blev opmærksom på, at den var der. Hun foreslog derfor, at indsatsen med fordel kunne arbejde målrettet med at indgå samarbejder samt udbrede kendskabet til den på et højere strukturelt niveau, eksempelvis på kæde- og brancheniveau.

4.4.2 Samskabelse med fritidsjobindsatsen finansieret af Lauritzen Fonden

Der er en høj grad af samskabelse mellem fritidsjobkonsulenterne og de medarbejdere, som arbejder i et lignende fritidsjobprojekt med støtte fra Lauritzen Fonden. Medarbejderne deler alle kontor, og ud over den daglige kontakt har de ugentlige møder, hvor de sparrer om idéer, vender igangværende forløb og gør status på det opsøgende arbejde med virksomhedskontakt. Såfremt én fritidsjobkonsulent har for mange interesserede unge på én gang, hjælper de hinanden ved at fordele de unge og forløbene mellem sig. I praksis fremstår det som egentlig sammensmeltning af de to indsatser, eftersom der er en høj grad af samarbejde, videndeling og sparring mellem medarbejderne. Projektlederen fortæller, at de betragter deres arbejde som en fælles opgaveløsning, og indbyrdes har de endvidere fordelt opgaverne på baggrund af de enkelte medarbejders kompetencer. Eksempelvis har en af medarbejderne fra projektet støttet af Lauritzen Fonden særlige kompetencer i forhold til virksomhedskontakt, og hans bidrag kommer begge indsatser til gode.

På tværs af interviewene refererer samtlige af de interviewede unge, lærere, skoleledere, UU-vejledere og arbejdsgivere til alle medarbejderne som værende fra 'Fritidsjob i Esbjerg Kommune', uagtet hvilken finansieringskilde den enkelte har haft.

4.5 Indsatsens bidrag til udarbejdelse af arbejdsbeskrivelser

Projektlederen fremhæver, at et samarbejde med indsatsen for mange virksomheder ikke blot består i at takke ja til at ansætte fritidsjobbere, eftersom der forud for ansættelsen kan ligge et stort organisatorisk og/eller bureaukratisk arbejde i at inkorporere fritidsjobberne på arbejdspladsen. Dette arbejde

kan eksempelvis bestå i at tilrettelægge relevante arbejdsopgaver, at orientere sig i gældende arbejdsmiljøregler, at udarbejde arbejdsbeskrivelser, at fastlægge ansættelsesvilkår og lønforhold samt at tilpasse den eksisterende organisering og samlede opgaveløsning på arbejdspladsen for at kunne inkorporere de unge bedst muligt.

I flere tilfælde har indsatsen i deres virksomhedsopsøgende arbejde ageret sparringspartner i forhold til disse opgaver og eksempelvis hjulpet med at informere om gældende regler eller sparre omkring udarbejdelsen af fritidsjobbernes arbejdsbeskrivelser. Projektlederen fremhæver videre, at dette er en vigtig del af arbejdet med at etablere kontakt til virksomheder.

Selvom der er fokus på dette arbejde, forekommer der at være et potentiale for at intensivere arbejdet med at oplyse virksomhederne om muligheden for hjælp og sparring til disse opgaver. Eksempelvis fortæller begge arbejdsgivere fra værkstederne, at de ikke vidste, at fritidsjobkonsulenterne kunne være behjælpelige med disse opgaver. Den ene arbejdsgiver havde allerede stor erfaring med at ansætte fritidsjobbere, omend han forestillede sig fremadrettet at sparre med indsatsen, eftersom reglerne for ham var svære at finde rundt i. Den anden arbejdsgiver fortæller, at han gerne selv vil have styr på reglerne og derfor selv brugte tid på at undersøge dem, men ikke desto mindre var han ikke klar over, at der havde været mulighed for at få hjælp og sparring til det.

Begge arbejdsgivere på værkstederne ytrer et generelt ønske om mere branchespecifikke regler med mulighed for individuelle tilpasninger, men efterspørger samtidig branchespecifikke vejledninger i, hvordan de aktuelle regler kan tolkes i forhold til deres virkelighed og arbejdssituation i en værkstedskontekst.

4.6 Fokus i resten af projektperioden

Projektlederen og fritidsjobkonsulenterne fremhæver, at indsatsen på nuværende tidspunkt har gode forudsætninger for at kunne give det bidrag den er tiltænkt. Efter en svær opstart under corona-nedlukningen, oplever projektlederen at det for alvor er lykkedes at få implementeret indsatsen, og det i en sådan grad, at medarbejdernes fokus siden den første evalueringsrapport (Christensen et al., 2022) i høj grad har været på drift.

Indsatsen er lykkedes med at få etableret et godt samarbejde med uddannelses- og erhvervsvejlederne angående rekruttering, og endvidere er det lykkedes med at rekruttere flere skoleelever på baggrund af deres intensiverede tilstedeværelse på skolerne. Siden første evalueringsrapport oplever projektle-

deren, at virksomhederne på bagkant af de forhenværende coronanedlukninger i stigende grad er begyndt at efterspørge fritidsjobbere, og det opsøgende arbejde med at etablere kontakt til og indgå samarbejder med virksomhederne går støt fremad. Det er lykkedes at indgå samarbejde med en lang række arbejdsgivere, og det er også lykkedes at indgå et større samarbejde om ansættelse af fritidsjobbere med de kommunale plejehjem. Desuden er det lykkedes at indgå et samarbejde med et nyetableret friplejehjem om at ansætte omkring 20 fritidsjobbere.

Medarbejderne fremhæver en række potentialer såvel som udfordringer og barrierer for indsatsens gennemslagskraft, som særligt projektlederen vil fokusere på i den resterende projektperiode.

Først og fremmest oplever indsatsen at have fået et stort udbytte af deres hidtidige arbejde med sociale medier i forhold til både virksomhedskontakt og rekruttering, hvilket de fremadrettet vil arbejde med at udvikle yderligere. Særligt én af medarbejderne har stærke kompetencer på dette område, og med sparring fra den pågældende skal alle medarbejderne fremadrettet arbejde målrettet og strategisk med indsatsens tilstedeværelse på de sociale medier. Derudover overvejer medarbejderne også at udvide indsatsens tilstedeværelse på de sociale medier for at nå så mange unge som muligt.

Både projektlederen og fritidsjobkonsulenterne fremhæver dog en stor, generel barriere i form af de gældende regler for, hvad unge i forskellige aldre må og ikke må. I relation til denne udfordring har projektlederen sammen med en række andre fritidsjobindsatser igangsat en dialog med KL om muligheden for at arbejde med reglerne. Omend projektlederen håber på, at dette arbejde på et tidspunkt vil bære frugt, betragter medarbejderne dog for nuværende reglerne som et grundlæggende rammevilkår, som indsatsen må tilpasse sig.

Projektlederen fremhæver også, at selvom det samlede udbud af samarbejdende virksomheder og antallet af fritidsjob har været støt voksende siden opstarten, er der ikke desto mindre en overrepræsentation af særlige virksomhedstyper i det samlede udbud. Særligt to lokale produktionsvirksomheder såvel som en række dagligvarebutikker har indtil videre været store aftagere af det samlede antal fritidsjobbere, som har fået fritidsjob gennem indsatsen. Projektlederen ser derfor et potentiale i at arbejde målrettet og opsøgende med at få åbnet dørene ind til andre og nye brancher, eksempelvis til forskellige håndværksfag såsom mekaniker- og tømrerfaget. Projektlederen ønsker, at udbuddet af fritidsjobs bliver så bredt som muligt, således at så mange unge som muligt kan finde et fritidsjob inden for en branche, som interesserer dem. Hertil møder fritidsjobkonsulenterne eksempelvis mange unge drenge med interesse for netop disse fag, hvorfor indsatsen har forsøgt at arbejde opsøgende i forhold til virksomheder inden for forskellige håndværksfag. Projektlederen fremhæver, at indsatsen fremadrettet kommer til arbejde endnu

mere fokuseret med dette, omend det ifølge projektlederen er en svær opgave, eftersom det ofte handler om at finde frem til "ildsjælene" inden for disse fag, som også brænder for at gøre en forskel for de unge.

Projektlederen fremhæver ligeledes en stor udfordring i, at fritidsjobbere med undtagelse af de kommunale plejehjem ikke må arbejde på kommunale arbejdspladser på grund af fritidsjobbernes manglende inklusion i de gældende overenskomster og lokalaftaler på området. I forhold til de kommunale plejehjem blev det muligt at ansætte fritidsjobbere, efter at FOA som led i overenskomstforhandlingerne i 2021 indgik en aftale med KL om 'inspirationsansættelser' for unge under 18 år inden for ældre- og sundhedsområdet i kommunerne (KL & FOA, 2021). Projektlederen er løbende i dialog med kommunen såvel som KL om mulighederne for at kunne ansætte fritidsjobbere på øvrige kommunale arbejdspladser.

Såfremt arbejdet med denne udfordring bærer frugt, er der ifølge projektlederen også et kæmpestort potentiale i på et strukturelt niveau at kunne indgå samarbejder med kommunen om på stor skala at ansætte fritidsjobbere på kommunale arbejdspladser. Ifølge projektlederen ville dette både være til gavn for de mange unge, som ville kunne få et fritidsjob, men også kommunens arbejdspladser, øvrige medarbejdere og fagområder med rekrutteringsmæssige udfordringer ville kunne få gavn af de mange potentialer ved at ansætte fritidsjobbere.

5 Arbejdspladsen og den unge

I dette kapitel beskriver vi relationen mellem arbejdspladsen og den unge med fokus på, hvordan den forandring, som fritidsjobindsatsen har bidraget til at skabe hos deltagerne, fastholdes, understøttes og forankres, når den unge har fået et fritidsjob. Fritidsjobindsatsen arbejder med at guide de unge i retning af fritidsjob, der matcher de unges præferencer og kompetencer. Der er således stor forskel på de arbejdspladser, som de unge arbejder på. Disse forskelle kommer til udtryk ved de forventninger, som arbejdspladsen har til fritidsjobberne, den motivation og de investeringer, som arbejdspladserne har for at kunne have fritidsjobbere, samt de muligheder, fritidsjobberne har for at udvikle deres kompetencer i fritidsjobbet.

Dette kapitel er derfor bygget over fem cases, der dækker fem forskellige typer af arbejdspladser. Formålet er tydeliggøre vigtigheden af at matche fritidsjobberne til jobbet, således at både arbejdspladsen og fritidsjobberne får noget positivt ud af relationen. De fem cases er 1) dagligvarebutikker, 2) caféer og restauranter, 3) værksteder, 4) plejehjem og 5) produktionsvirksomheder.

I de fem cases har vi fokus på virksomhedernes motivationer for at ansætte fritidsjobbere; hvad det har krævet af dem at etablere fritidsjobbet; hvordan de arbejder med at inkludere de unge i arbejdsfællesskabet på arbejdspladsen; deres oplevelse med samarbejdet med indsatsen samt på deres vurderinger af eventuelle udviklingspotentialer og/eller udfordringer forbundet med det. Derudover fokuserer vi på de unges oplevelser med fritidsjobbet, herunder særligt på deres oplevelse af måden, de indgår i arbejdsfællesskabet på deres respektive arbejdspladser.

Det kvalitative materiale til denne del af rapporten består af interviews med unge, som har fået fritidsjob gennem indsatsen, arbejdsgivere, som har ansat unge fra indsatsen samt øvrigt kvalitativt materiale. I alt har vi interviewet 15 unge og 10 arbejdsgivere.

5.1 Store dagligvarebutikker

Fritidsjobkonsulenterne har siden indsatsens start haft fokus på at etablere kontakt til de store dagligvarebutikker i Esbjerg og Ribe med henblik på at kunne støtte unge i at få et fritidsjob eller et job der. Midtvejs i projektperioden er der blevet skabt gode relationer til flere dagligvarebutikker, herunder Coop 365discount, der både ansætter unge under og over 16 år i fritidsjob. Det følgende er en beskrivelse af et konkret forløb, hvor indsatsen har hjulpet

tre unge under 16 år med at få et fritidsjob i en dagligvarebutik. Den pågældende dagligvarebutik er en del af Coop 365discount.

Butikschefen i den pågældende dagligvarebutik havde forud for kontakten med indsatsen ikke erfaring med at ansætte unge under 16 år. Butikschefen fortæller, at hun på daværende tidspunkt end ikke havde overvejet muligheden for at kunne ansætte unge under 16 år, primært fordi det forekom vanskeligt at tilrettelægge opgaver, som de unge måtte varetage givet den gældende lovgivning på området.

Efter at være blevet kontaktet af en fritidsjobkonsulent fra indsatsen har butikschefen ansat fire unge under 16 år; tre fra indsatsen og én, der ikke har været en del af fritidsjobindsatsen. Butikschefen opfatter ansættelsen af de unge under 16 år som en succes.

Ud over de konkrete opgaver, som de unge fritidsjobbere laver, så ser butikschefen ansættelse af de unge under 16 år som en mulig investering i, at de fortsætter i jobbet efter det 16. år, hvor de vil kunne varetage et større ansvar, og på det tidspunkt vil det ikke være nødvendigt at skulle bruge tid på generel oplæring, fordi fritidsjobberne allerede kender butikken indgående. Ansættelsen af unge under 16 år er således blevet en del af butikschefens strategi for ungarbejdere, hvor tidlig ansættelse og oplæring kommer både den unge og butikken til gavn på kort og længere sigt.

5.1.1 Fritidsjobbernes arbejdsopgaver

De unge under 16 år arbejder fast én dag i ugen fra kl. 16-18, og de skiftes til at arbejde om fredagen. Arbejdsopgaven består i at "trimme varer" i butikken, hvilket dels består i at rykke varer frem på hylderne og herunder sikre, at opstillingerne ser pæne og indbydende ud og desuden at tjekke efter for beskadigede eller for gamle varer. Butikschefen fremhæver, at den pågældende dagligvarebutik har en størrelse, der gør, at de unge under 16 år efter en måneds oplæring i og erfaring med at trimme varer kan nå at trimme hele butikken i løbet af 2 timer.

Butikschefen fortæller, at det på sigt kan være, at de unge under 16 år kan få supplerende arbejdsopgaver, men ellers håber hun på, at de unge ønsker at fortsætte i jobbet, til de fylder 16 år og er færdige med folkeskolen, hvorefter de både må arbejde flere timer om ugen samt betjene kassebåndet.

5.1.2 Virksomhedens forventninger og præferencer i forhold til fritidsjobbere

Butikschefen fortæller, at det er vigtigt, at alle medarbejdere kan være imødekommende og åbne både over for hinanden og over for kunderne. Det er en mindre butik med et fast medarbejderteam. Det er vigtigt, at de ansatte kommer godt ud af det med hinanden. Arbejdsopgaven med at trimme varer er ikke kompliceret, og noget af det vigtigste for butikschefen er derfor, at de unge kan træde ind i fællesskabet på arbejdspladsen. Butikschefen fortæller videre, at de unge under 16 år har været meget omgængelige, pålidelige, mødestabile og pligtopfyldende over for arbejdet. De har også fra dag ét haft stort gåpåmod i forhold til opgaverne og har allerede udviklet sig meget, hvilket hun fremhæver som værende en stor kvalitet hos dem.

Gode kompetencer for at være i en dagligvarebutik er med udgangspunkt i denne case, at fritidsjobberen er ansvarsfuld over for arbejdsopgaven og arbejdspladsen; omgængelighed og imødekommenhed over for kunder og kolleger samt viser en lyst til at lære og udvikle sig.

5.1.3 Virksomhedens bidrag til etableringen af fritidsjobbet

Butikschefen fortæller, at samarbejdet med indsatsen indledningsvis har krævet, at hun skulle sætte sig ind i reglerne for, hvad unge under 16 år må og ikke må. Butikschefen fortæller, at hun både har søgt på nettet og i butikskædens eget interne regelsæt samt sparet med fritidsjobkonsulenten om den gældende lovgivning. Forud for ansættelsen af de unge under 16 år ville butikschefen være helt sikker på, at hun ikke ville få et påbud eller en bøde, hvis Sikkerhedsstyrelsen eller Arbejdstilsynet besøgte butikken. Efter at have fået overblik over reglerne har butikschefen endvidere brugt tid på at fremhæve over for de øvrige medarbejdere og de unge selv, at de unge under 16 ikke må lave tunge løft og under ingen omstændigheder må sidde ved kassen.

Ansættelsen af de unge under 16 år har endvidere krævet en investering fra arbejdspladsens side i forhold til vagtplanlægning og sammensætning af medarbejderteams, således at der kunne skabes de mest trygge ansættelsesrammer for de unge under 16 år. Butikschefens valg om at ansætte unge under 16 år har også affødt en generelt større bevidsthed om behovet for klar og tydelig kommunikation mellem ledelse og medarbejdere og mellem medarbejderne og de unge. Derudover har ansættelsen af de unge også fordret en mere bevidst tilgang til ledelsens og medarbejdernes relationsarbejde og herunder til at få de unge til at føle sig inkluderet og velkomne på arbejdspladsen. Det relationelle arbejde har imidlertid ikke skulle intensiveres væsentligt, da de som arbejdsplads i forvejen gør meget ud af, at alle medarbejdere skal indgå på

lige fod på arbejdspladsen, samt at den fælles åbenhed og imødekommenhed medarbejderne imellem ville medvirke til, at de unge følte sig inkluderede. Butikschefen vurderede ligeledes, at den ledelsesmæssige vejledning og interne oplæring af medarbejderne heller ikke skulle intensiveres væsentligt i forhold til de unge, eftersom løbende justeringer af opgaveløsningen i forvejen forekommer for samtlige ansatte.

5.1.4 De unges oplevelser med fritidsjob i dagligvarebutikken

De tre interviewede skoleelever opsøgte fritidsjobkonsulenten i fælleskab til den åbne vejledning på deres skole. Den ene havde tidligere gået med aviser og havde i længere tid søgt efter et andet fritidsjob uden held. De to andre var begyndt at overveje muligheden for et fritidsjob efter at have hørt fritidsjobkonsulenten fortælle om det på skolen. De unge var åbne for det meste, men de foretrak alle at arbejde et sted, hvor de ville være i kontakt med andre. En af de unge havde selv forestillet sig et job i en dagligvarebutik.

Efter at have snakket med fritidsjobkonsulenten om deres motivationer og ønsker til åben vejledning, og herunder at have arbejdet på en foreløbig ansøgning, fortalte fritidsjobkonsulenten en dag, at hun havde fundet et job til dem alle i en dagligvarebutik. De tre unge var meget overraskede og glade for, at fritidsjobkonsulenten så hurtigt havde fundet et job til dem alle, og endda det samme sted. De var alle klar på idéen, og de skyndte sig at færdiggøre deres foreløbige ansøgning og sende den afsted. Kort tid efter skulle de alle til samtale med butikschefen på samme tid, hvilket var en god oplevelse.

De unge havde på interviewtidspunktet haft jobbet i ca. 2 måneder, og de fortalte alle, at de var glade for deres arbejde. De fortalte om en hensyntagende og opmærksom chef og om kolleger, der var søde og gode til at snakke med dem. De fortalte, at chefen havde været god til at tage imod dem og følge deres niveau, og de behøvede eksempelvis ikke at trimme varerne i køleboksen, før de selv følte sig tilpas med det. De fortalte om en håndgribelig arbejdsopgave med at trimme varer og om glæden ved at kunne mærke, at man blev bedre og bedre til det. De fortalte eksempelvis også om glæden og stoltheden forbundet med at modtage ros fra kolleger eller kunder samt om følelsen af at have bidraget med noget, når de efter at være mødt ind til en rodet butik kunne forlade den 2 timer senere i en pænere tilstand. Den ene fortalte, at hun godt kunne lide kontinuiteten i arbejdet, og at hun var forberedt på, hvad hun skulle og vidste, hvad hun gik ind til, når hun mødte ind. En anden fortalte, at hun godt kunne lide at organisere ting, hvorfor opgaven med at trimme varer i butikken passede hende rigtig godt. Den tredje fortalte, at hun i sit nuværende job følte sig mere værdsat, end da hun gik med aviser, både fordi hun i højere grad følte, at hun bidrogede med noget, at hun tydeligt kunne se resultatet af sit arbejde, samt at hun havde kontakt til og af og til fik ros fra kunder og kolleger.

På baggrund af ca. 2 måneder i jobbet fortalte de unge om at føle sig mere voksne og ansvarlige, om glæden ved at tjene egne penge og ikke være afhængig af lomme penge fra deres forældre, samt om at få arbejds erfaring, der kunne komme til dem til gavn senere hen. De forestiller sig alle enten at fortsætte i deres nuværende job, når de bliver 16, eller eventuelt senere at søge videre for at prøve job som tjener på en café.

5.1.5 Virksomhedens udbytte og motivation for ansættelse af fritidsjobbere

Samlet set vurderer butikschefen, at der er store gevinster forbundet ved at have unge under 16 år ansat. De unge har honoreret de forventninger, hun som arbejdsgiver havde til dem i forhold til både mødestabilitet, ansvarsfuldhed og lærevillighed i forhold til opgaveløsningen samt i forhold til villighed og evne til at indgå i fællesskabet på arbejdspladsen. De unge har været gode til at møde til tiden og give besked i god tid ved sygdom, og butikschefen er generelt imponeret over, hvor hurtigt de unge både har trådt ind i fællesskabet samt har udviklet sig i forhold til opgaveløsningen. Butikschefen fortæller videre, at hun har fået ros fra både kunder og overordnede i butikskæden for, at butikken selv i "ulvetimen" sidst på eftermiddagen ser pæn og indbydende ud, hvilket hun tilskriver de unges arbejdsindsats. Samtidig med det umiddelbare udbytte fremhæver hun særligt det store fremadrettede potentiale i de unge, såfremt de fortsætter i butikken, efter at de er fyldt 16 år, som værende en del af motivationen for at ansætte unge under 16 år. Hun fremhæver endvidere glæden ved at se de unge udvikle sig både som medarbejdere og som mennesker som værende en del af motivationen.

5.1.5.1 Fremadrettede perspektiver i forhold til ansættelse af fritidsjobbere og kontakt til indsatsen

Butikschefens gode erfaringer med de tre unge under 16 år har ført til, at hun netop har ansat endnu en ung under 16 år. For nuværende har dagligvarebutikken ikke behov for flere fritidsjobbere, men butikschefen forventer at fortsætte med at ansætte unge under 16 år efter behov. På denne måde har indsatsen bidraget til at etablere flere og nye fritidsjobs til gavn både for unge både inden og uden for indsatsen. Butikschefen fremhæver, at hun fremadrettet forventer at fortsætte samarbejdet med indsatsen; dette kan både foregå ved, at indsatsen kontakter hende i forbindelse med konkrete unge, eller ved, at hun selv kontakter indsatsen ved behov for flere fritidsjobbere.

5.2 Café og restaurant

Fritidsjobkonsulenterne møder ofte unge, der selv har forestillet sig at få et fritidsjob på en café eller restaurant og herunder at arbejde med enten at vaske op, rydde af, betjene kunder eller bidrage til tilberedning af mad. Indsatsen har siden opstarten hjulpet flere unge med disse ønsker med at få fritidsjob på eksempelvis caféer, restauranter, kroer og bagerforretninger.

Følgende beskrivelse er udarbejdet på baggrund af interviews med to arbejdsgivere hhv. fra BurgerKing og en kro, samt fire unge, der med hjælp fra indsatsen har fået fritidsjob eller job ved BurgerKing, ved kroen samt en bagerforretning. Fritidsjobkonsulenternes bidrag har været af forskellige karakter i forhold til hver virksomhed og ung, hvilket illustrerer en alsidighed, agilitet og fleksibilitet i indsatsens arbejde. I det ene tilfælde har indsatsen hjulpet en ung på 18 år med at genoptage kontakten til en tidligere arbejdsgiver oven på en tumultarisk og svær periode i den unges liv. I et andet tilfælde har indsatsen hjulpet en ung under 16 år med at søge et fritidsjob ved en bagerforretning med stor erfaring i at ansætte fritidsjobbere. I det tredje tilfælde har indsatsen på baggrund af virksomhedsopsøgende arbejde hjulpet tre unge under 16 år med at få et fritidsjob ved BurgerKing, hvilket særligt den ene havde et stort ønske om.

Arbejdsgiveren ved BurgerKing var dels motiveret for at ansætte fritidsjobbere under 16 år på baggrund af det arbejdsbidrag, de kunne give til restauranten i de vigtige timer mellem 17-19, hvor der oftest var allermost travlt. Derudover var arbejdsgiveren også motiveret på baggrund af det mellemlange rekrutteringsperspektiv i, at de unge kunne gå direkte ind og varetage større og flere dele af den samlede opgaveløsning, når de bliver 16 år. Til den tid ville de være erfarne medarbejdere, som allerede indgår i arbejdsfællesskabet og har kendskab til arbejdspladsen, hvorfor de hurtigere end ellers ville kunne oplæres i at varetage nye arbejdsopgaver ved køkkenstationerne.

Arbejdsgiveren ved kroen motiveres dels til at ansætte unge under og over 16 år som opvaskere af økonomiske årsager, dels af et lignende mellemlangt perspektiv i, at de vil kunne overgå til andre opgaver i køkkenet eller som tjenerne, når de fylder 18 år. Arbejdsgiveren ved kroen lagde endvidere vægt på, at så

længe en ung ville kunne passe ind på arbejdspladsen, ville hun som arbejdsgiver være villig til at give dem en chance, også selvom de måtte have diverse udfordringer eller en plet på straffeattesten med i bagagen.



Det bedste ved jobbet er fællesskabet. Man glæder sig til at se de andre, hver gang man skal på arbejde

Ung, 14 år
Fritidsjob på BurgerKing

5.2.1 Arbejdsopgaver

Ved kroen varetager den unge over 18 år en lang række opgaver, herunder at betjene og servicere gæster samt periodevis bidrage til madlavningen i køkkenet. I forbindelse med selskaber og arrangementer arbejder den unge både med at dække op, rydde af, skænke drikkevarer og bringe mad, snakke med gæster, tilberede mad samt afregne gæsternes bestillinger.

Ved bageren arbejder de unge under 16 år fra kl. 15.30-17.30 på faste dage i ugen, samtidig med at de har længere vagter i skiftevis weekender. De unge arbejder med at servicere og betjene kunder ved kassen samt med at fylde varer op, smide gamle varer ud og feje krummer i kasse- og kundeområdet.

Ved BurgerKing arbejder de unge under 16 år på faste dage i ugen fra 17-19, samtidig med at de har længere vagter i skiftevis weekender. De unge arbejder med at "stå front", hvilket indebærer servicering og kundebetjening ved kassen. De unge tager imod bestillinger, lægger den tilberedte mad på bakker eller i poser, skænker sodavand samt udleverer bestillinger. Når de unge er fyldt 16 år, må de varetage flere arbejdsopgaver i restauranten og herunder tilberede mad ved de forskellige stationer i køkkenet samt betjene pappresseren.

5.2.2 Virksomhedens forventninger og præferencer i forhold til fritidsjobbere

Arbejdsgiveren ved BurgerKing fortæller, at arbejdet på arbejdspladsen er meget socialt, og at det både indebærer kontakt med mange kunder samt megen kommunikation og tæt samarbejde med kolleger. Det er vigtigt, at fritidsjobbere selv er i stand til at spørge om råd og bede om hjælp, hvis de er i tvivl, hvorfor arbejdsgiveren vægter højt, hvis potentielle fritidsjobbere til jobsamtalen virker imødekommende, venlige og ikke alt for generte. Arbejdsgiveren fremhæver videre en evne til at indgå i fællesskabet på arbejdspladsen samt mødestabilitet, ansvarsfuldhed og ordentlighed i forhold til at melde ind i god tid, hvis man er forhindret, som værende vigtige kompetencer hos ungarbejdere.

Det er vigtigt for arbejdsgiveren ved kroen, at de unge kan begå sig i relation til forskellige mennesker og gæster i alle aldre, og hun fremhæver særligt åbenhed, modenhed og sociale kompetencer som værende vigtige egenskaber hos de unge over 18 år, som hun ansætter. Derudover skal de unge være i stand til at have et overblik over den samlede opgaveløsning i forbindelse med afholdelsen af et selskab og herunder have blik for og gåpåmod til selv at tage initiativ til eksempelvis at rydde af eller justere på duge og bordpynt.

5.2.3 Virksomhedens bidrag til etableringen af fritidsjobbet

Arbejdsgiveren ved kroen ansætter unge under og over 16 år som opvaskere, men ansætter derudover kun medarbejdere, som er fyldt 18 år, til at varetage de øvrige arbejdsopgaver i forbindelse med afholdelsen af større selskaber og arrangementer på kroen.

Arbejdsgiveren ved BurgerKing har efter kontakt med indsatsen orienteret sig grundigt i virksomhedens interne regelsæt samt i den gældende lovgivning og har endvidere indledt en korrespondance med Arbejdstilsynet for at sikre, at hendes tolkning af reglerne i forhold til de unge under 16 år var gyldig. Arbejdsgiveren fortæller videre, at det har krævet en ekstra indsats af hende i forhold til vagtplanlægning og sammensætningen af medarbejderteams for at kunne inkorporere unge under 16 år i opgaveløsningen på arbejdspladsen. Arbejdsgiveren har endvidere instrueret de øvrige ungarbejdere og medarbejdere i at tage godt imod de unge under 16 år og herunder at skabe et godt arbejdsmiljø til gavn for alle. De ledende medarbejdere på restauranten har desuden månedlige møder, hvor de bl.a. kårer månedens medarbejder samt gør status på medarbejdersituationen og herunder retter opmærksomhed mod medarbejdere, som eventuelt kunne have brug for et ekstra klap på skulderen eller en snak.

5.2.4 De unges oplevelser med at have fritidsjob på denne arbejdsplads

De unge under 16 år, som arbejder ved BurgerKing, er meget glade for deres job. De beskriver restauranten som en meget social arbejdsplads med et godt sammenhold og en god stemning mellem medarbejderne, hvoraf langt de fleste er ungarbejdere og unge. De unge glæder sig til at se kollegerne, når de skal på arbejde, og de fremhæver fællesskabet som værende det bedste ved jobbet. Arbejdsopgaverne er generelt håndgribelige, selvom der af og til er ting, de bliver nødt til at spørge om. Det kan også være lidt udfordrende, hvis kollegerne i køkkenet er bagud med bestillingerne eller har lavet fejl, fordi kunderne nogle gange brokker sig eller skælder ud over ventetiden, eller hvis der er fejl i deres ordre. I sådanne tilfælde er kollegerne gode til at hjælpe og fortælle, at de ikke skal tage det personligt, selvom det nogle gange kan være en svær øvelse. Omvendt kan det være meget tilfredsstillende, hvis kunderne er glade, eksempelvis hvis produktionen i køkkenet forløber planmæssigt, og de hurtigt kan betjene kunderne. Som frynsegode må de unge endvidere drikke sodavand ad libitum, mens de er på arbejde samt spise mad fra restauranten efter arbejde, hvilket de også fremhæver som et stort plus. De unge føler sig mere voksne og ansvarlige, fordi de har et job og dermed tjener egne penge. De er også glade for at få arbejds erfaring, hvilket vil komme dem til gavn senere hen. Den ene fremhæver et fremadrettet perspektiv i muligheden for, at hun kan fortsætte med at arbejde ved BurgerKing i en anden by, såfremt hun flytter væk for at studere, når hun bliver ældre. De unge ønsker alle at fortsætte i deres nuværende fritidsjob.

Den unge på 18 er meget glad for sit arbejde på kroen, som for hende har været et fast holdepunkt oven på en omskiftelig periode. Hun har fået erfaring med en lang række forskellige arbejdsopgaver, og hun sætter stor pris på sin chef, som er god til at vise hende tillid og lade hende prøve kræfter med nye opgaver. Hun fremhæver endvidere, at arbejdsgiveren ligesom fritidsjobkonsulenten har været god til at snakke til hende som en jævnbyrdig, hvilket står i modsætning til flere af de kommunale medarbejdere, hun tidligere har oplevet har talt ned til hende. Den unge føler, at hun er vokset meget som menneske, og er begyndt at tro mere på sig selv og sine egne evner efter succesoplevelserne med arbejdet på kroen. På baggrund af succesoplevelserne, og eftersom arbejdet ved kroen foregår periodisk, har hun med hjælp fra indsatsen for nyligt søgt et supplerende job som ekspedient ved en tankstation. Fremadrettet er hun begyndt at overveje at læse et eller flere fag op på VUC, og sammen med fritidsjobkonsulenten har hun taget kontakt til VUC for et påbegyndende en indledende afklaring og mulig tilrettelæggelse af fag.

5.2.5 Virksomhedens udbytte og motivation for ansættelse af fritidsjobbere

Hos BurgerKing må de unge under 16 år varetage en række arbejdsopgaver i forhold til betjeningen af kunder ved kassen, hvilket de ifølge arbejdsgiveren er fuldt ud kompetente til at varetage. Virksomheden får et udbytte af de unges bidrag til den samlede opgaveløsning på arbejdspladsen, som dog stadig fordrer tilstedeværelsen af medarbejdere over 16 år til at betjene madlavningsstationerne i køkkenet. Det er derfor kun en bestemt andel af medarbejderne, der kan være under 16 år, omend de unge, som er der, bestemt er deres løn værd for arbejdsgiveren. Ud over det umiddelbare udbytte er arbejdsgiveren endvidere motiveret for at ansætte unge under 16 år på baggrund af et mellemlangt rekrutteringsperspektiv. Såfremt de unge fortsætter i jobbet, når de fylder 16 år, vil arbejdsgiveren til den tid have erfarne og pålidelige ungarbejdere med kendskab til arbejdspladsen, som hurtigt vil kunne varetage flere og større dele af den samlede opgaveløsning. Det vil naturligvis kræve en mindre jobspecifik oplæring i at betjene de forskellige køkkenstationer, men eftersom de unge allerede indgår i arbejdsfællesskabet og kender til arbejdspladsen, vurderer arbejdsgiveren, at denne oplæring vil gå meget hurtigere end ellers. Derudover fremhæver hun, at det er en stor ting for hende som arbejdsgiver at se de unge, hun har ansat, udvikle sig som medarbejdere og mennesker over tid.

Arbejdsgiveren ved kroen har gennem mange år haft gode oplevelser med at ansætte fritidsjobbere som opvaskere. Fritidsjobberne varetager en vigtig funktion i den samlede opgaveløsning, samtidig med at de lønmæssigt er væsentligt billigere end de øvrige medarbejdere, som ellers ville varetage opgaven. Når de unge blev 18 år, ville de endvidere på baggrund af deres erfaring og kendskab til arbejdspladsen kunne overgå til at varetage andre arbejdsopgaver i køkkenet eller som tjener. Arbejdsgiveren var glad for, at den unge på 18 år med hjælp fra indsatsen var blevet en del af hendes medarbejderteam, eftersom hun med stort gåpåmod og engagement på kort tid har udviklet sig til at kunne varetage en lang række arbejdsopgaver både som tjener og i køkkenet.

5.2.5.1 Fremadrettede perspektiver i forhold til ansættelse af fritidsjobbere og kontakt til indsatsen

Forud for kontakten til indsatsen havde arbejdsgiveren ved kroen stor erfaring med ansættelse af ungarbejdere som opvaskere og har hertil ikke oplevet rekrutteringsmæssige udfordringer. I forhold til unge over 18 år har arbejdsgiveren heller ikke oplevet rekrutteringsmæssige udfordringer, omend hun efter kontakt med indsatsen er åben for fremadrettet at tage imod henvendelser fra indsatsen om konkrete unge.

Arbejdsgiveren ved BurgerKing besluttede på baggrund af fritidsjobkonsulentens opfordring at ansætte unge under 16 år i fritidsjob, hvilket hun fremadrettet agter at fortsætte med. Arbejdsgiveren samarbejder ikke eksklusivt med indsatsen i forhold til at rekruttere unge under eller over 16 år, men ved et fremadrettet behov vil hun ikke tøve med at kontakte indsatsen. Hun vægter endvidere fritidsjobkonsulentens vurderinger af unges kompetencer højt, hvorfor hun fremadrettet også gerne tager imod henvendelser fra indsatsen om konkrete unge.

5.3 Værksted

Fritidsjobkonsulenterne har fra indsatsens start mødt unge med interesse for scootere, biler eller mekanik, som ønsker at få et fritidsjob på et værksted eller overvejer at blive mekanikere. Fritidsjobkonsulenterne har derfor arbejdet med at etablere kontakt til bilforhandlere og værksteder i Esbjerg og Ribe, og herunder at etablere både flere og nye former for fritidsjob til unge under og over 16 år. Arbejdet har for fritidsjobkonsulenterne særligt bestået i at etablere flere og nye fritidsjob til de unge under 16 år. Det følgende er en beskrivelse af, hvordan indsatsen har etableret kontakt til to værksteder i Ribe, som efterfølgende har ansat fire unge under 16 år.

Forud for kontakten med indsatsen havde den ene arbejdsgiver ikke erfaring med at ansætte unge under 16 år, mens den anden arbejdsgiver havde haft udfordringer med at rekruttere fejedrenge til værkstedet. Gennem indsatsen har begge arbejdsgivere tilsammen ansat fire unge i fritidsjob.

Arbejdsgivernes motivation for at ansætte unge under og over 16 år består dels i det umiddelbare udbytte fra de unges arbejdsindsats, dels i at kunne give de unge en mulighed for tidlig erfaring med faget, som arbejdsgiverne selv fik, da de var på deres alder. Arbejdsgivernes motivation består også af et langsigtet rekrutterings- og brancheperspektiv med en klar strategi for tidligt at give unge mulighed for få indsigt i og deraf en mulig interesse for en fremtid i mekanikerfaget. Derudover fremhæver begge arbejdsgivere endvidere et samfundsmæssigt perspektiv i, at de som fagprofessionelle arbejdsgi-

vere føler et ansvar for at hjælpe unge videre i deres overvejelser om fremtiden ved tidligt at give dem mulighed for at få erfaring med arbejdslivet på et værksted.

“

Jeg føler mig allerede mere værdsat her, end da jeg arbejdede i [dagligvarebutik] og gik med aviser. Jeg har fået arbejdssko, arbejdstøj og mit eget skab, og det er hyggeligt at snakke med de andre på værkstedet.

Ung, 14 år

Fritidsjob på værksted v. Minibus Danmark

5.3.1 Fritidsjobbernes arbejdsopgaver

Begge arbejdsgivere har selv udarbejdet de unges arbejdsbeskrivelser uden hjælp fra indsatsen. Den ene arbejdsgiver har længe haft ungarbejdere ansat som fejedrenge, mens den anden arbejdsgiver har etableret fritidsjobbet og udarbejdet arbejdsbeskrivelsen efter kontakten med indsatsen.

Ved begge virksomheder er de unge ansat som fejedrenge. De unges arbejdsopgaver består eksempelvis i at rengøre kundeområdet, at feje og rydde op på værkstedet, og herunder sortere affald, folde pap og tømme skraldespande. Lejlighedsvis varetager de unge også opgaver såsom at hente mindre pakker og varer i det omkringliggende industri kvarter.

Begge arbejdsgivere arbejder med gradvist at give de unge mere ansvar og mere krævende opgaver, i takt med at de udvikler sig og får mere erfaring. Progressionen i arbejdsopgaverne hænger dog særligt sammen med de unges alder, eftersom de unge lovmæssigt kan varetage væsentligt flere og større dele af den samlede opgaveløsning på arbejdspladsen efter at være fyldt 16 år. Dette gælder eksempelvis i forhold til den samlede arbejdstid samt graden

og mængden af fysisk arbejde samt arbejde med og i nærheden af maskiner og tekniske hjælpemidler.

5.3.2 Virksomhedens forventninger og præferencer i forhold til fritidsjobbere

Begge arbejdsgivere fortæller, at de i forhold til nye medarbejdere altid vægter personligheden højt. Eftersom ungarbejdere ikke har forudsætninger for at have faglige kompetencer, vægter personligheden meget højt for dem. Den ene arbejdsgiver har mange års erfaring med ungarbejdere, som enten ikke er mødt op, eller som kommer for sent, hvorfor han vægter kompetencer såsom ansvarsfuldhed, modenhed, pålidelighed og mødestabilitet meget højt. Det vigtigste for begge arbejdsgivere er, at de unge møder op på arbejde til tiden, giver besked i god tid, hvis de er forhindrede, og tager ansvar for deres del af den samlede opgaveløsning på arbejdspladsen, når de er på arbejde.

Begge arbejdsgivere fremhæver også vigtigheden af deres fornemmelse for, om de unge vil kunne komme godt ud af det med de øvrige medarbejdere og indgå i fællesskabet på arbejdspladsen. Den ene arbejdsgiver fremhæver, at dette ikke er ensbetydende med, at de unge skal være udadvendte, men om hvorvidt de er fornuftige og motiverede for at indgå på arbejdspladsen og tage del i arbejdet.

Omend det ikke er et krav, fremhæver begge arbejdsgivere også, at det er en fordel, hvis de unge eksempelvis har en generel interesse for biler, mekanik eller elektronik, har 'hænderne skruet rigtigt på' eller endda har overvejet at blive mekanikere.

5.3.3 Virksomhedens bidrag til etableringen af fritidsjobbet

Den ene arbejdsgiver har stor erfaring med ansættelse af fritidsjobbere og har to gange deltaget ved indsatsens fritidsjobmesse for at udbrede kendskabet til muligheden for fritidsjob ved virksomheden samt rekruttere nye fejedrenge. Denne arbejdsgiver har kontaktet indsatsen efter behov og ansatte senest tre fritidsjobbere for et halvt år siden.

Den anden arbejdsgiver har efter kontakt med indsatsen selv orienteret sig i den gældende lovgivning og udarbejdet en passende arbejdsbeskrivelse for unge under 16 år. Denne arbejdsgiver har derudover lavet en række tilpasninger for at kunne inkludere den nye fritidsjobber bedst muligt på arbejdspladsen. Arbejdsgiveren har eksempelvis købt størrelsessvarende rengøringsredskaber, arbejdssko og arbejdstøj til den unge samt givet den unge et skab ved

siden af de øvrige medarbejderes skabe ude på værkstedet. Arbejdsgiveren har herunder fremhævet for de øvrige medarbejdere, at den unge er en medarbejder på lige fod med alle andre på arbejdspladsen.

5.3.4 De unges oplevelser med at have fritidsjob på et værksted

Siden indsatsens start har fritidsjobkonsulenterne hjulpet unge med at få fritidsjob på værksteder i både Esbjerg og Ribe, og i løbet af det sidste halve år har indsatsen hjulpet fire unge med at få et fritidsjob ved de to nævnte virksomheder. Af praktiske årsager var det kun muligt at interviewe én af de fire unge, der inden for det sidste halve år har fået fritidsjob ved de to nævnte virksomheder, hvorfor det følgende afsnit blot omhandler én ungs oplevelser med fritidsjobbet.

Den unge, som på interviewtidspunktet gik i 8. klasse, havde forud for kontakten med indsatsen haft et fritidsjob som avisomdeler. Med hjælp fra fritidsjobkonsulenten i forbindelse med åben vejledning på skolen fik den unge et fritidsjob i en dagligvarebutik. Efter at være blevet afskediget fra dagligvarebutikken 3 måneder senere, opsøgte den unge fritidsjobkonsulenten igen, hvorefter han på fritidsjobkonsulentens anbefaling opsøgte et af de nævnte værksteder. Den unge var for nyligt begyndt at overveje en fremtid som mekaniker og var derfor meget glad for at have fået et fritidsjob på et værksted. Omend den unge på interviewtidspunkt kun havde haft fritidsjobbet i kort tid, beskrev han, at han allerede følte sig mere værdsat på sin nuværende arbejdsplads, end da han arbejdede som avisomdeler og i dagligvarebutikken. Arbejdsopgaverne var håndgribelige og lige til, og stemningen på værkstedet passede ham godt. Chefen og de øvrige kolleger havde været imødekommende, og det passede ham godt, at man gerne må snakke og hygge sig med kollegerne, mens man varetager sine arbejdsopgaver. Den unge arbejder to gange om ugen, men har allerede bedt om at få en dag ekstra for at kunne tjene flere penge, eftersom der er flere ting, han gerne vil spare op til. Den unge skal begynde på efterskole denne sommer, men håber efterfølgende at kunne vende tilbage til fritidsjobbet.

5.3.5 Virksomhedens udbytte og motivation for ansættelse af fritidsjobbere

Begge arbejdsgivere vurderer, at de får et stort udbytte ud af at have fritidsjobbere ansat. Fritidsjobberne varetager opgaver, som ellers ville tilfalde lærlinge eller svende på værkstedet, hvilket ville have kostet væsentligt flere lønkroner for virksomheden. Ud over at de unge på denne måde er deres lønkro-

ner værd, fremhæver begge arbejdsgivere en glæde ved at give unge en mulighed for få indsigt i deres fag samt at se dem udvikle sig som medarbejdere og mennesker. Begge arbejdsgivere er motiverede af potentialet for på sigt at kunne rekruttere flere unge til branchen og herunder at hjælpe unge videre med deres overvejelser om fremtiden ved at give dem tidlig mulighed for at indgå i og muligvis få smag for arbejdslivet på et værksted.

5.3.5.1 Lovgivning

Begge arbejdsgivere fremhæver, at der i forhold til at ansætte fritidsjobbere ligger et stykke arbejde i at orientere sig i de gældende regler for, hvad de unge må og ikke må. Særligt den ene arbejdsgiver, som forud for kontakten med indsatsen ikke havde erfaring med at ansætte fritidsjobbere, fremhæver, at denne opgave har været svær og tidskrævende.

Begge arbejdsgivere beskriver reglerne for unge under 16 år som værende meget restriktive og svære at navigere i. Den ene arbejdsgiver foretrækker eksempelvis at ansætte unge, som er fyldt 16 år, eftersom de ifølge lovgivningen må varetage langt flere arbejdsopgaver, og at han som arbejdsgiver også undgår tvivlsspørgsmålene forbundet med de unge under 16. Den anden arbejdsgiver fortæller om forvirring i forhold til, hvordan formuleringerne i de generelle regler om, hvor meget unge under 16 år hhv. må løfte og trække, skal forstås i forhold til den konkrete kontekst på værkstedet. For at være på den sikre side i forhold til lovgivningen tolker arbejdsgiveren derfor reglerne restriktivt.

Begge arbejdsgivere udtrykker et ønske om mere branchespecifikke regler med mulighed for individuelle tilpasninger. Den ene arbejdsgiver måtte eksempelvis afvise en fritidsjobbers ønske om at arbejde 3 i stedet for 2 timer ad gangen på baggrund af de gældende regler. Arbejdsgiverne ville gerne have imødekommet fritidsjobberens motivation, som gik på hurtigere at kunne spare penge op til ting, han gerne ville købe, men måtte til den unges ærgrelse sige nej på baggrund af reglerne.

5.3.5.2 Organisering på arbejdspladsen

Den ene virksomhed har flere afdelinger, og fritidsjobberne er således tilknyttet hver deres afdeling. Fritidsjobberne arbejder på faste dage i ugen sammen med afdelingernes faste medarbejderteams bestående af svende og en lærling. Fritidsjobberne arbejder særligt tæt sammen med afdelingens lærling, og sammen tjekker de altid ind ved chefen ved slutningen af fritidsjobberens vagt, hvor chefen spørger ind til, hvordan det går, samt overser det udførte arbejde.

Den anden virksomhed er mindre, og fritidsjobberen arbejder på faste dage i ugen sammen med virksomhedens øvrige faste medarbejdere. Chefen tjekker løbende ind ved fritidsjobberen, hver gang han er på arbejde, for at spørge, hvordan det går.

5.3.5.3 Fremadrettede perspektiver i forhold til ansættelse af fritidsjobbere og kontakt til indsatsen

Arbejdsgivernes gode erfaringer med indsatsen og med de unge, de har ansat gennem den, har medført, at de begge forventer at fortsætte samarbejdet med indsatsen fremadrettet; dette både ved at de vil være åbne for, at indsatsen kontakter dem i forbindelse med konkrete unge, samt at de vil kontakte indsatsen ved behov for flere fritidsjobbere. På baggrund af erfaringerne med at ansætte unge under 16 år overvejer den ene arbejdsgiver muligheden for at ansætte yderligere én. Den anden arbejdsgiver vurderer stadig, at unge over 16 år er værd at foretrække til jobbet som fejedreng givet de bredere lovmæssige muligheder for sammensætningen af deres arbejdsopgaver, omend han på baggrund af rekrutteringsudfordringer er indstillet på at ansætte de unge på 15 år, som indsatsen henviste til ham. I forhold til bilforhandlere og værksteder har indsatsen således bidraget til at bygge bro mellem unge og virksomheder samt til at etablere flere og nye fritidsjobs til gavn for både unge og arbejdsgivere.

5.4 Plejehjem

Kort efter opstarten fik indsatsen kontakt til chefen for de kommunale plejehjem i forbindelse med projektet Medvind i Østerbyen. Trods et gensidigt ønske om samarbejde førte den indledende dialog under covid-19-nedlukningen ikke til noget. Siden er det lykkedes for indsatsen at få etableret samarbejder med kommunale plejehjem samt med et nystartet privat friplejehjem. Plejehjemmene har etableret fritidsjob som måltidsværter og køkkenhjælpere for unge over hhv. 15 år og 16 år, hvor indsatsen bistår med rekruttering og videreformidling af jobopslag på skoler og via sociale medier. Kommunen ansætter også unge uden om indsatsen, mens det nystartede friplejehjem har indgået en foreløbig aftale om at ansætte 20 fritidsjobbere gennem indsatsen. Følgende beskrivelse er udarbejdet på baggrund af interviews med den kommunale plejehjemschef, en kommunal plejehjems konsulent, forstanderen for det private friplejehjem samt 4 unge, der har job på et kommunalt plejehjem eller på friplejehjemmet. Friplejehjemmet åbnede i december 2022, og på interviewtidspunktet havde de nyansatte fritidsjobbere deres første vagt til gode.

Begge arbejdsgivere er motiverede for at ansætte fritidsjobbere på baggrund af kortsigtede såvel som langsigtede perspektiver. På kort sigt aflaster fritidsjobberne det øvrige personale ved at varetage en række praktiske opgaver samt bidrager væsentligt til, at situationen før, under og efter aftensmåltiderne



Jeg føler, at jeg rigtigt arbejder her, og at jeg ikke bare er en eller anden ungarbejder.

Ung, 16 år

Fritidsjob v. kommunalt plejehjem

bliver mere afslappet og hyggelig. De unge starter samtaler, spiller spil, går ture eller synger sange, og udgør generelt et "frisk pust" for både ældre og medarbejdere. På langt sigt er begge arbejdsgivere endvidere motiverede af et bredt rekrutteringsperspektiv, som består i potentialet for, at flere unge på baggrund af en tidlig erfaring med arbejdslivet i ældreplejen kan få en interesse i en fremtid inden for de forskellige tilknyttede fag, hvad end det er som SOSU-assistent, sygeplejersker, køkkenmedarbejdere eller terapeuter.

5.4.1 Fritidsjobbernes arbejdsopgaver

Begge arbejdsgivere har selv udarbejdet arbejdsbeskrivelserne uden sparring og hjælp fra indsatsen. Fritidsjobbernes arbejdsopgaver varierer lidt mellem det kommunale og det private, men rummer begge steder både en praktisk og en social, relationel del. På de kommunale plejehjem arbejder de unge i hverdage og weekender med at løse praktiske opgaver samt med at være sociale og interagere med borgerne. De unge hjælper til med at rydde af fra eftermiddagskaffen, tømme opvaskemaskinen, hjælper til med at dække bord til aftensmad samt anrette og servere aftensmaden. Ud over de praktiske opgaver skal de unge være aktive og interagerende og eksempelvis starte samtaler, gå ture, tegne tegninger eller spille spil med borgerne. På det private friplejehjem arbejder de unge som "måltidsværter" med at gøre situationen omkring aftensmåltidet så hyggelig og nærværende som mulig. På hverdage skal de unge aflaste det faste personale i forhold til praktiske opgaver såsom bord-

dækning og afrydning. Samtidig skal de bidrage til at skabe en hyggelig stemning før, under og efter aftensmåltidet, eksempelvis ved at starte samtaler eller lave aktiviteter med borgerne.

Unge over 16 år kan endvidere arbejde i friplejehjemets produktionskøkken i weekenderne, hvor de løser forefaldende opgaver og hjælper det øvrige køkkenpersonale med madlavning, eksempelvis med at pynte kager.

Ved både de kommunale og det private plejehjem arbejder de unge selvstændigt med deres arbejdsopgaver, omend de altid er på arbejde sammen med fast, faglært personale. Plejeopgaver varetages udelukkende af det faste personale, og de unge arbejder kun med praktiske og sociale opgaver. Den kommunale plejhjemsschef fremhæver, at de i forhold til de sociale og relationelle arbejdsopgaver har oplevet stor progression hos nogle af de unge, som over tid udvikler deres sociale, relationelle og kommunikative kompetencer samt bliver bedre til selv at tage initiativ.

5.4.2 Virksomhedens forventninger og præferencer i forhold til fritidsjobbere

Begge arbejdsgivere fremhæver, at de unges personlighed betyder meget for deres beslutning om at ansætte dem. Generelt forventer arbejdsgiverne, at de unge er mødestabile og ansvarsfulde og i stand til selvstændigt at tage initiativ til interaktion med borgerne. De praktiske arbejdsopgaver er af en sådan karakter, at de kan varetages af alle efter en kort oplæring. De sociale arbejdsopgaver, som eksempelvis handler om at interagere med ældre, som kan være sårbare eller have en demenssygdom, stiller derimod visse krav til de unges modenhed og sociale og relationelle kompetencer, herunder særligt til deres situationsfornemmelse og kommunikative evner. I deres kontakt med borgerne skal de unge kunne være nærværende og til stede i nuet sammen med dem, og de skal kunne tage initiativ til at starte samtaler og igangsætte aktiviteter samt tage teten i forhold til at holde samtalen kørende. De unge skal endvidere have en vis modenhed og robusthed i forhold til at kunne rumme og håndtere, at borgere både kan sige og gøre ting, som er uventede.

Ifølge den kommunale plejhjemsschef kan de unges egne motivationer for fritidsjobbet og overvejelser om, hvordan de forestiller sig at gribe opgaven an, være en god indikation på, om de vil kunne varetage jobbet. Hvis en ung mest af alt er motiveret af økonomiske årsager og ikke har gjort sig overvejelser om, hvad det vil sige at arbejde med andre mennesker, endsige sårbare ældre, vil det ifølge den kommunale plejhjemsschef ikke være et godt match.

5.4.3 Virksomhedens bidrag til etableringen af fritidsjobbet

Begge arbejdsgivere har orienteret sig i de gældende regler samt udarbejdet et protokollat for de unges arbejdsbeskrivelser, ansættelsesvilkår og lønforhold uden sparring og hjælp fra indsatsen. Den kommunale plejehjemschef fortæller, at udarbejdelsen bl.a. indebærer at starte en dialog med FOA for at få fritidsjobbere inkluderet i den gældende overenskomst, hvilket lykkedes efter indledende skepsis fra FOAs side. Omend udarbejdelsen var en tidskrævende proces, var plejehjemschefen ikke desto mindre motiveret for at "gøre, hvad der skulle gøres" for at få muliggjort ansættelsen af fritidsjobbere. I samarbejde med SOSU-skolen har kommunen også udarbejdet et kort introkursus til kommende fritidsjobbere, hvor de unge bliver klædt på til deres arbejdsopgaver, lærer om hygiejne og hører om gældende regler. Plejehjemschefen har endvidere arbejdet med at gøre opmærksom på ældreplejen i kommunen og har herunder lavet en reklamefilm, opslag på sociale medier samt deltaget i indsatsens fritidsjobmesse.

Begge arbejdsgivere fremhæver, at en stor del af opgaven med at etablere fritidsjob på plejehjemmene indebærer kontinuerlig dialog med deres medarbejdere, og herunder om at "få dem med på idéen" om, at de unge er en ekstra ressource, der både kan aflaste dem samt gøre en forskel for de ældre. Arbejdsgiverne har således instrueret medarbejderne i at tage godt imod de unge og herunder i at være særligt opmærksomme på dem i starten.

5.4.4 De unges oplevelser med fritidsjob på plejehjem

Tre af de unge var på interviewtidspunktet endnu ikke startet i deres fritidsjob på friplejehjemmet. En af dem havde overvejet at blive SOSU-assistent, og fritidsjobbet var en oplagt mulighed for at få erfaring med og indsigt i arbejdslivet på et plejehjem. De to andre var særligt motiverede for at arbejde med mennesker og var herunder interesserede i de sociale og relationelle opgaver.

En fjerde ung havde på interviewtidspunktet et job på et kommunalt plejehjem. Forud for forløbet med fritidsjobkonsulenten havde han gået med tanker om at blive SOSU-assistent, og han var interesseret i at få et fritidsjob på et plejehjem. Den unge fik først et fritidsjob i en større butikskæde, men stoppede 3 måneder efter på grund af oplevelser med angst på arbejdet. Trods overvejelser om at stoppe i forløbet valgte den unge sammen med fritidsjobkonsulenten at søge et nyt fritidsjob, og efter et par måneder fik han et fritidsjob på et kommunalt plejehjem. Ved siden af sin uddannelse på SOSU-skolen arbejder han nu på plejehjemmet hver anden weekend, hvor han varetager praktiske såvel som sociale og relationelle opgaver. Han er meget glad for sit fritidsjob,

og han fortæller, at han siden opstarten i indsatsen har fået mere selvtillid, føler sig mere voksen og ansvarlig, er blevet bedre til at socialisere og kommunikere og oplever mindre angst i sociale sammenhænge.

Han fremhæver dog, at arbejdet med de ældre af og til kan være udfordrende. Eksempelvis oplever han jævnligt borgere, der spørger mistroisk om, hvem han er, tror, at han er deres barnebarn, eller beder ham om at få lov til at komme hjem. Af og til bliver de ældre også kede af det, frustrerede eller vrede. I sådanne situationer kan det ifølge den unge være svært at vide, hvad man skal gøre eller sige. Kollegerne er dog gode til at give råd og vejledning, og han oplever, at han over tid er blevet bedre til at håndtere situationerne. Den unge er glad for sine kolleger, og han fortæller videre, at han føler sig som en del af arbejdspladsen på lige fod med de øvrige medarbejdere. I modsætning til arbejdet i butikken er han ikke "bare en eller anden ungarbejder" på plejehjemmet.

5.4.5 Virksomhedens udbytte og motivation for ansættelse af fritidsjobbere

Begge arbejdsgivere oplever at få et stort udbytte ud af at have fritidsjobbere ansat. Den kommunale plejehjemschef beskriver de unge som et kærkomment, frisk pust i hverdagen, der både aflaster det øvrige personale samt gør en forskel for de ældre. Fripnejehjemmet vægter samværet omkring måltider højt, og forstanderen er overbevist om, at de unges tilstedeværelse ved aftensmåltidet bidrager til, at spisesituationen kan blive mere hyggelig og nærværende for de ældre. Fripnejehjemmet bruger flest ressourcer i dagvagten, og forstanderen er derfor overbevist om, at de unges bidrag til aftenvagten vil kunne mærkes på trivslen både blandt de ældre og medarbejderne.

Begge arbejdsgivere påpeger, at de unge udgør en slags "flødeskum på toppen" i forhold til den samlede opgaveløsning. Fritidsjobbernes sociale bidrag kan først udfolde sig helt i situationer, hvor der er styr på de øvrige faglige og plejerelaterede opgaver, som de unge ikke må varetage. Fritidsjobberne kan aflaste, men ikke erstatte de faglærte medarbejdere. Ud over det kortsigtede bidrag er begge arbejdsgivere også særligt motiverede for at ansætte fritidsjobbere på baggrund af et langsigtet rekrutteringsperspektiv. Arbejdsgiverne ser et stort potentiale i, at unge tidligt kan stifte bekendtskab med arbejdslivet på et plejehjem og derigennem få interesse i en fremtid inden for ældreplejen, eksempelvis som SOSU-assistent, sygeplejerske eller køkkenmedarbejder.

5.4.5.1 Rekruttering

Begge arbejdsgivere samarbejder med indsatsen om rekruttering. Ved etableringen af de første fritidsjob på de kommunale plejehjem samarbejdede den kommunale plejhjemschef eksempelvis med indsatsen om at videreformidle jobopslaget gennem deres netværk. Plejhjemschefen modtog mange ansøgninger, og efter aftale hjalp fritidsjobkonsulenterne med at lave en indledende læsning og frasortering. Aktuelt foregår rekrutteringen ifølge plejhjemschefen via mange forskellige kanaler. Ud over opslag på sociale medier og via fritidsjobindsatsens netværk hører de unge også om fritidsjobbet gennem venner, veninder, familie eller bekendte, som selv arbejder på plejehjem, samt via indsatsens fritidsjobmesse.

5.4.5.2 Lovgivning

Begge arbejdsgivere fremhæver, at det ikke har været svært for hverken dem eller deres kolleger at navigere i den gældende lovgivning for, hvad fritidsjobberne må og ikke må. Arbejdsgiverne har sammen med deres kolleger udarbejdet faste protokollater for de unges arbejdsbeskrivelser, ansættelsesvilkår og lønforhold samt procedurer for ansættelse og oplæring. Efter FOAs inklusion af fritidsjobbere i overenskomsten har der ikke være noget juridisk eller formelt til hindring for, at kommunale plejehjem kan ansætte fritidsjobbere. Unge under 18 år må ikke indgå i varetagelsen af plejeopgaver, men må gerne bidrage til praktiske og sociale opgaver. Begge arbejdsgivere fortæller, at deres praksis med kun at ansætte unge over 15 år er af hensyn til de unges modenhed og således ikke har noget med lovgivningen at gøre.

5.4.5.3 Organisering på arbejdspladsen

På både de kommunale og private plejehjem arbejder de unge selvstændigt med deres arbejdsopgaver, omend de løbende snakker og koordinerer med de øvrige medarbejdere på de enkelte afsnit. De unge arbejder på faste dage i ugen og som oftest på de samme afsnit, hvor der er faste medarbejderteams. På friplejehjemmet er køkkenchefen udpeget som formel kontaktperson for de unge, mens det på de kommunale plejehjem varierer, hvem der varetager funktionen som kontaktperson.

5.4.5.4 Fremadrettede perspektiver for ansættelse af fritidsjobbere og kontakt til indsatsen

Begge arbejdsgivere er meget motiverede for at fortsætte med at ansætte fritidsjobbere, hvilket de både på kort og langt sigt ser store potentialer i. Begge

arbejdsgivere vil fortsat tage kontakt til indsatsen ved behov for hjælp til rekruttering. Forstanderen på det private friplejehjem ser et potentiale i at ansætte flere fritidsjobbere, når de til marts indvier en ny etage på plejehjemmet. Den primære barriere for at ansætte flere fritidsjobbere er for begge arbejdsgivere økonomi. Den kommunale plejehjemschef fortæller, at de trods det store udbytte har svært ved at ansætte flere fritidsjobbere på grund af stramme kommunale budgetter. Den kommunale plejehjemschef har for nyligt søgt interne forvaltningsmidler specifikt til ansættelse af fritidsjobbere. Forstanderen på friplejehjemmet fortæller, at de trods bredere økonomiske rammer end de kommunale plejehjem også har udfordringer med at ansætte flere fritidsjobbere på baggrund af økonomiske hensyn.

5.5 Produktionsvirksomheder

Siden indsatsens start har fritidsjobkonsulenterne hjulpet unge med at få fritidsjob og job ved forskellige produktionsvirksomheder. Her arbejder de unge typisk med at varetage forskellige opgaver på lageret. Produktionsvirksomhederne har som regel allerede stor erfaring med at ansætte ungarbejdere, og indsatsen har primært arbejdet med at bygge bro mellem produktionsvirksomhederne og de unge.

Et eksempel på dette er virksomheden NiceHair, som har ansat flere unge fra indsatsen. Forud for kontakten med indsatsen havde virksomheden stor erfaring med ansættelse af fritidsjobbere, som primært arbejder med at pakke skønhedsprodukter til forsendelse på virksomhedens lager. Følgende beskrivelse er baseret på interviews med virksomhedens drifts- og logistikchef samt to unge på 15 år, som har fritidsjob på lageret.

Virksomheden har behov for at kunne ekspedere så mange ordrer fra deres webshop så hurtigt som muligt, og hertil er fritidsjobbere ifølge arbejdsgiveren en effektiv og rentabel måde at øge den samlede volumen af virksomhedens daglige forsendelser af pakker. Forsendelserne er fordelt på to faste forsendelsestidspunkter, og ved at beskæftige 13 ungarbejdere ad gangen sidst på eftermiddagen kan virksomheden skubbe det sene forsendelsestidspunkt samt øge den samlede volumen af daglige forsendelser.

5.5.1 Fritidsjobbernes arbejdsopgaver

Virksomheden har mange års erfaring med ansættelse af ungarbejdere under og over 16 år og havde udarbejdet arbejdsbeskrivelser forud for kontakten med indsatsen. Ved NiceHair arbejder ungarbejdere på lageret med at pakke skønhedsprodukter til forsendelse. De unge tager en tom pakke med klargjort

forsendelsesmærkat samt indholdsliste, hvorefter de fra et særligt vareopbevaringssystem skal "plukke" de rigtige varer til ordren. De unge fylder pakken med varerne og eventuelt pakkefyld, hvorefter den lukkes og lægges over på et bånd, hvorfra pakken bliver tjekket for vægt inden forsendelse.

5.5.2 Virksomhedens forventninger og præferencer i forhold til fritidsjobbere

Arbejdsgiveren fortæller, at selve arbejdsopgaven kan udføres af langt de fleste unge efter en indledende oplæring. Fritidsjobberne skal dog kunne arbejde selvstændigt med at klargøre de enkelte forsendelser, samtidig med at de skal kunne indgå i et flow med tolv andre ungarbejdere, der arbejder på samme tid med det samme. Ved potentielle fritidsjobbere vægter arbejdsgiveren kompetencer såsom mødestabilitet og ansvarsfuldhed højt. Samtidig vægter arbejdsgiveren de unges selvstændighed, evne til at tage initiativ samt motivation for at få et arbejde højt. Hvis en ung eksempelvis kommer for sent til jobsamtalen, får en forælder til at aflevere deres ansøgning eller tager deres forældre med ind til selve jobsamtalen, er det for arbejdsgiveren en indikation på, at de ikke er klar til at få et fritidsjob hos virksomheden.

Arbejdsgiveren fremhæver, at de på baggrund af mange års erfaring med ungarbejdere tilstræber ikke at ansætte for mange unge fra de samme klasser, skoler eller bydele. Erfaringen er, at dette tiltag både bidrager til en øget produktivitet samt et bedre arbejdsmiljø for de unge, eftersom de i højere grad kan undgå både intern grupperdannelse og konflikter blandt ungarbejderne, samt at de distraherer hinanden for meget fra arbejdet. Overvejelser om at bevare disse balancer i ungarbejdergruppen kan derfor også spille ind i arbejdsgiverens beslutninger om, hvilke fritidsjobbere han ansætter.

5.5.3 Virksomhedens bidrag til etableringen af fritidsjobbet

Arbejdsgiveren fremhæver, at inkorporeringen af fritidsjobbere i virksomhedens arbejdsgange, herunder tilrettelægning af arbejdsopgaver og udarbejdelse af arbejdsbeskrivelser, allerede var til stede ved virksomheden inden kontakten med indsatsen.

Det kræver dog fortsat en indsats i forhold til vagtplanlægning, sammensætning af medarbejderteams og afbalancering af ungarbejdergruppens sammensætning at beskæftige fritidsjobbere på denne måde.

Arbejdsgiveren fortæller, at det planlægningsmæssigt og relationelt kræver en vis indsats af ham at beskæftige så mange fritidsjobbere, og herunder at være

opmærksom på den enkeltes trivsel, på stemningen i ungarbejdergruppen samt at holde øje med de unges opgaveløsning. Inden virksomheden automatiserede dele af arbejdet på lageret, havde de ifølge arbejdsgiveren fire medarbejdere ansat til specifikt at bistå de dengang 30-35 ungarbejdere, der var på arbejde ad gangen. Antallet af ungarbejdere er væsentligt lavere i dag, omend det kræver en stor ledelsesmæssig indsats at sikre et godt arbejdsmiljø og en høj produktivitet i ungarbejdergruppen. For at sikre et godt sammenhold og en god stemning i medarbejdergruppen arrangerer arbejdsgiveren løbende arrangementer for alle medarbejdere og sørger for eksempelvis at spille musik på store højtalere på lageret i løbet af arbejdsdagen. Arbejdsgiveren har endvidere flyttet sin kontorplads ud på lageret for at være tæt på både de unge og de øvrige medarbejdere. Arbejdsgiveren er meget bevidst om at hilse på de unge, når de møder ind, og på at spørge, hvordan det går i løbet af dagen.

Arbejdsgiveren er derudover bevidst om, at fritidsjobbet for mange af de unge er deres første bekendtskab med arbejdsmarkedet og med livet på en arbejdsplads. Han fremhæver, at han som arbejdsgiver på denne måde har en rolle som medopdrager for de unge, hvilket indebærer eksempelvis at være rummelig over for de unges mødestabilitet og opgaveløsning i begyndelsen af deres ansættelse.

5.5.4 De unges oplevelser med at have fritidsjob på denne arbejdsplads

De to unge på 15 år, som har fået job ved NiceHair, opsøgte begge fritidsjobkonsulenten, efter at hun havde præsenteret sig på deres skole. De startede efterfølgende begge i et individuelt forløb med fritidsjobkonsulenten. De unge havde ikke selv forslag til fritidsjob, de kunne søge, men på fritidsjobkonsulentens opfordring ansøgte de om et job hos NiceHair. De unge har haft fritidsjobbet i lidt over et halvt år, og de er begge glade for deres arbejde. De fremhæver begge, at de ikke tror, de ville have fået et fritidsjob uden fritidsjobkonsulentens forslag til virksomheder og hjælp til ansøgningskrivning.

De unge beskriver deres arbejdsopgaver som nemme og ligetil. De foretrækker begge at høre musik eller podcasts i deres høretelefoner, mens de arbejder, selvom de af og til også snakker med de andre unge. De fortæller videre, at der på lageret er en tavle, hvor dagens måltal samt løbende opgørelser over antallet af forsendelser står skrevet. De unge fortæller, at såfremt alle unge varetager deres opgave på en fornuftig måde, kan måltallet nås, hvilket ofte føles meget tilfredsstillende. De beskriver videre, at der nogle gange kan gå sport i at nå måltallet. Omvendt kan det være svært at nå måltallet, hvis nogle af de andre er ukoncentrerede, hvilket kan opleves frustrerende.

De to unge er begge glade for deres arbejde og særligt for måden, de kan arbejde på. De fremhæver den ligefremme arbejdsopgave samt muligheden for at kunne passe sig selv med musik i ørerne som værende det bedste ved arbejdspladsen, omend muligheden for at kunne være social sammen med andre unge på arbejdet også vægter højt. De har ikke orienteret sig efter andre mulige fritidsjob andetsteds.

5.5.5 Virksomhedens udbytte og motivation for ansættelse af fritidsjobbere

Arbejdsgiveren fremhæver, at fritidsjobberne bidrager til en vigtig del af virksomhedens samlede opgaveløsning, hvor de på en effektiv og økonomisk rentabel måde er med til at øge den samlede volumen af virksomhedens daglige antal forsendelser.

Det kræver en indsats fra arbejdsgiveren i forhold til planlægning og daglig ledelse, men han fremhæver dog, at det bestemt er denne indsats værd for virksomheden. Han fremhæver endvidere, at det er en stor ting for ham som arbejdsgiver at følge de unges udvikling som medarbejdere og mennesker, hvilket yderligere bidrager til motivationen for at ansætte fritidsjobbere.

5.5.5.1 Rekruttering

Arbejdsgiveren fremhæver, at virksomheden har mange års erfaring med ansættelse af unge under og over 16 år, og at virksomheden i den forbindelse er kendt i området. Virksomheden ansætter også ungarbejdere uden om indsatsen, hvilket foregår gennem deres egen jobsøgningsportal på internettet. De unge fra indsatsen ansøger også gennem jobsøgningsportalen på lige fod med øvrige unge, men arbejdsgiveren påpeger, at han åbent tager imod henvendelser fra indsatsen omkring specifikke unge. Arbejdsgiveren tager ved behov kontakt til indsatsen for hjælp til rekruttering.

5.5.5.2 Lovgivning

Arbejdsgiveren fremhæver, at de unges arbejdsbeskrivelser blev udarbejdet før kontakten med indsatsen. Arbejdsgiveren fortæller, at han synes, at reglerne for, hvad de unge må og ikke må, har været svære at navigere i, og han efterspørger mulighed for individuelle tilpasninger. Han fortæller om eksempler, hvor unge, som stadig går i folkeskole, med opbakning fra deres forældre har forespurgt om muligheden for at arbejde flere timer ad gangen, eksempelvis for hurtigere at kunne spare op til en spillekonsol. I sådanne tilfælde må

han som arbejdsgiver sige nej med baggrund i reglerne, omend han som menneske gerne ville have kunnet belønne de unges motivation. Som arbejdsgiver foretrækker han at ansætte unge, som er færdige med 9. klasse, eftersom de i så fald ikke længere er omfattet af undervisningspligten, jævnfør folkeskoleloven, og derfor har mulighed for at arbejde mere end 2 timer ad gangen. Det ideelle for arbejdsgiveren er, at de unge kan arbejde 4 timer ad gangen om eftermiddagen. I tilfælde af rekrutteringsudfordringer eller på baggrund af specifikke henvendelser fra indsatsen eller SSP kan arbejdsgiveren gå med til at ansætte unge, som stadig går i folkeskole, og derfor kun kan arbejde 2 timer ad gangen.

5.5.5.3 Organisering på arbejdspladsen

De unge arbejder på faste dage i ugen samt i skiftevis weekender. De unge arbejder selvstændigt med at pakke varer, men de indgår i teams af 13 unge, der er på arbejde på samme tid. Foruden de unge er der altid øvrige medarbejdere samt en medarbejderansvarlig til stede, mens de er på arbejde.

5.5.5.4 Fremadrettede perspektiver i forhold til ansættelse af fritidsjobbere og kontakt til indsatsen.

Arbejdsgiveren er fortsat motiveret for fremadrettet at ansætte unge under og over 16 år, eftersom fritidsjobbere er en integreret og vigtig del af virksomhedens samlede opgaveløsning.

På baggrund af lagerets nuværende infrastruktur kan virksomheden maksimalt beskæftige 13 ungarbejdere ad gangen til at varetage arbejdsopgaven med at klargøre forsendelser. Arbejdsgiveren vurderer, at virksomheden ikke ville vinde noget ved at sætte flere ungarbejdere ind på samme tid.

Arbejdsgiveren sætter pris på indsatsens arbejde og fremhæver, at han ikke vil tøve med at kontakte dem, når han har brug for ungarbejdere. Samtidig fremhæver han, at han åbent tager imod henvendelser fra indsatsen om specifikke unge, som eksempelvis kunne have gavn af at få et fritidsjob eller har brug for et "skub i den rigtige retning".

5.6 Opsamling

5.6.1 Fritidsjobbernes udvikling i jobbet

Samtlige af de interviewede arbejdsgivere har gjort sig overvejelser om, hvordan de bedst muligt inkluderer fritidsjobberne på arbejdspladserne. Herunder arbejder de eksempelvis med at opfordre øvrige medarbejdere til at være opmærksomme på dem i starten, selv at snakke med de unge, når de er på arbejde, inkludere de unge i fyraftensarrangementer eller arrangere medarbejderarrangementer såsom koncerter med de unge in mente. Nogle arbejdsgivere gør meget ud af at italesætte, at de arbejder for, at de unge skal indgå på arbejdspladsen på lige fod med alle andre medarbejdere, hvorfor arbejdsgiveren på et af værkstederne har sørget for, at fritidsjobbereren som alle andre medarbejdere har fået arbejdssko, det samme arbejdstøj samt et skab på værkstedet.

5.6.1.1 Progressionsmuligheder

Fritidsjobbernes progressionsmuligheder i forhold til over tid at varetage flere opgaver eller få mere ansvar varierer mellem virksomhederne og hænger ofte sammen med de arbejdsopgaver, som de unge i forskellige aldre lovmæssigt må varetage på den enkelte arbejdsplads. Hos produktionsvirksomheden arbejder unge under og over 16 år eksempelvis med den samme, fast afgrænsede og specifikke opgave med at pakke og klargøre forsendelser på lageret. De unge kan blive bedre og hurtigere til at varetage opgaven, men der er først muligheder for at varetage andre opgaver eller få mere ansvar, når de er fyldt 18 år. Hos dagligvarebutikken og restauranten kan de unge, allerede fra de er fyldt 16 år, varetage flere opgaver og få mere ansvar med mulighed for yderligere udvidelser, når de er fyldt 18 år.

På plejehjemmene har de unge under og over 16 år de samme praktiske og sociale arbejdsopgaver, med undtagelse af køkkenmedhjælperne på de private plejehjem, som skal være fyldt 16 år. Særligt de sociale arbejdsopgaver på plejehjemmene har dog relativt frie rammer, og over tid kan de unge udvikle sig til at blive mere aktive i deres måde at socialisere med de ældre, og herunder selv sætte præg på måden, de interagerer med de ældre på. Når de unge er fyldt 18 år, har de mulighed for at få oplæring i og erfaring med varetagelse af plejeopgaver.

5.6.1.2 Organisatoriske forskelle

Ud over arbejdsgivernes forskellige inklusionsstrategier indgår de unge også organisatorisk på forskellige måder fra virksomhed til virksomhed. Hos nogle virksomheder indgår de unge som en del af en større gruppe af ungarbejdere, der er på arbejde på samme tid, hvor de arbejder side om side med en specifik, isoleret opgave. Ved nogle virksomheder indebærer de unges arbejdsopgaver derimod kontakt og tæt koordination med øvrige ungarbejdere såvel som faste medarbejdere over 18 år, mens de ved andre virksomheder er den eneste ungarbejder på arbejde ad gangen, og hvor al koordination sker i relation til faste medarbejdere.

5.6.1.3 De unges oplevelser

Samtlige af de interviewede unge fortæller, at de føler sig som en del af deres arbejdsplads, omend graden af dette varierer. Endvidere er der forskelle på, hvorvidt de unge hertil fremhæver en følelse af eksempelvis at være en del af en større gruppe af ungarbejdere på arbejdet, eller om de føler sig som "en af medarbejderne". Måden, de unge indgår på arbejdspladsen organisatorisk, kan have en betydning i denne sammenhæng, eftersom de unge, der føler sig som "en af medarbejderne", som regel også er den eneste ungarbejder, når de er på arbejde.

5.6.2 Virksomheders motivationer på kort, mellemlangt og langt sigt

Alle virksomhederne er i varierende grad motiveret af et kortsigtet perspektiv i de unges umiddelbare bidrag til den samlede opgaveløsning på arbejdspladsen. Samtlige arbejdsgivere fremhæver, at de oplever at få et udbytte af de unges umiddelbare bidrag, og opgaveløsningen taget i betragtning vurderer de, at det kan betale sig for dem at have fritidsjobbere ansat. For produktionsvirksomheden bidrager de unge eksempelvis til en vigtig del af virksomhedens kerneopgave, hvor fritidsjobberne udgør en effektiv, fleksibel og rentabel måde for virksomheden at øge den samlede volumen af daglige forsendelser. Ved andre virksomheder, som fx det private plejehjem, kan fritidsjobberne med forstanderens ord i stedet udgøre en "flødeskumsordning", der bidrager til at aflaste det øvrige personale og samt gør situationen ved aftenmåltidet mere afslappet og hyggelig.

Nogle af virksomhederne er mere motiverede af et mellemlangt perspektiv i at ansætte fritidsjobbere under 16 år, eftersom de unge derved har mulighed for at opnå væsentligt mere erfaring over tid, end hvis de startede som 16-årige. Unge under 16 år kan ved Coop 365discount og BurgerKing eksempelvis ikke varetage de samme opgaver som unge, der er fyldt 16 år, men arbejdsgiverne

er ikke desto mindre motiverede af potentialet for, at de unge, når de bliver 16 år, allerede vil være erfarne og pålidelige medarbejdere med potentiale for hurtigere og bedre at kunne varetage deres opgaver end nyansatte 16-årige.

Nogle af virksomhederne, såsom plejehjemmene og værkstederne, er endvidere motiverede af et mere langsigtet rekrutterings- og brancheperspektiv i, at unge gennem tidlig erfaring med et fritidsjob vil kunne få interesse for at forfølge en fremtid inden for samme fag eller branche. Arbejdsgiverne ved både plejehjem og værksteder fremhæver, at deres fag og brancher oplever rekrutteringsudfordringer, og de ser en mulighed for at adressere disse udfordringer ved at samarbejde med indsatsen om at ansætte fritidsjobbere. En af arbejdsgiverne fremhæver endvidere en bred motivation som arbejdsgiver for at give unge mulighed for tidlig erhvervs erfaring, eftersom dette vil kunne hjælpe de unge i deres generelle overvejelser om fremtiden, hvad enten det bliver inden for arbejdsgiverens fag eller ej.

5.6.3 Variation i arbejdsopgaver og virksomhedernes forventninger

Virksomhederne imellem er der stor forskel på fritidsjobbernes arbejdsopgaver og herunder også på virksomhedernes krav og forventninger til fritidsjobbernes kompetencer.

Den brede palet af virksomheder, variationen i de unges arbejdsopgaver såvel som i virksomhedernes forventninger og krav til dem, giver indsatsen et godt udgangspunkt for at kunne hjælpe en bred målgruppe af unge, herunder unge med forskellige ønsker, interesser, kompetencer og eventuelle udfordringer.

Ved mange virksomheder er de unges arbejdsopgaver primært af praktisk karakter og består eksempelvis i oprydning, rengøring, opvask, at rykke varer frem på hylder eller pakke varer til forsendelse. Ved nogle virksomheder rummer de unges arbejdsopgaver også et socialt element, eksempelvis i form af at skulle interagere med kunder i en butik, betjene kunder ved en kasse eller kommunikere med kolleger om kunders bestillinger på en restaurant. Ved andre virksomheder, såsom plejehjem og børnehaver, består de unges arbejdsopgaver også af opgaver, som primært er af social og relationel karakter, eksempelvis i form af at skulle socialisere med ældre beboere eller børn.

Arbejdsgiveren ved produktionsvirksomheden fremhæver, at fritidsjobbernes arbejdsopgaver ved deres virksomhed kan varetages af en enhver efter en kort oplæring. Ved dagligvarebutikken og restauranten fremhæver arbejdsgiverne, at fritidsjobbernes arbejdsopgaver kan varetages af de fleste efter en kort oplæring, omend de fremhæver, at arbejdsopgaven påkræver sociale og kommunikative kompetencer i en vis udstrækning i forhold til at kunne interagere med kunder og koordinere med kolleger. Ved plejehjemmene fremhæver

arbejdsgiverne, at de praktiske dele af fritidsjobbernes arbejdsopgaver kan varetages af en enhver, omend de sociale dele af arbejdsopgaver påkræver sociale, kommunikative og relationelle kompetencer såvel som modenhed i en vis udstrækning. Eftersom arbejdsopgaverne på plejehjemmene indebærer interaktion med sårbare ældre, som både kan sige og gøre uventede ting, eller omkring hvem der kan opstå akutte situationer, er det vigtigt for arbejdsgiverne, at de unge kan være nærværende og omsorgsfulde over for de ældre samt vil kunne håndtere og navigere i mange forskellige situationer.

Først og fremmest vægter samtlige virksomheder personlige egenskaber som mødestabilitet, pålidelighed og ansvarsfuldhed højt og forventer herunder, at de unge møder op, kan holde fokus på deres arbejdsopgave og melde fra i god tid, hvis de er forhindrede. Flere arbejdsgivere lægger endvidere vægt på deres fornemmelse af, om fritidsjobberne vil kunne passe ind i arbejdsfællesskabet på arbejdspladsen. Derudover synes arbejdsgivernes forventninger og krav til fritidsjobbernes kompetencer dog at variere både i grad og karakter alt efter den arbejdsopgave, de unge skal varetage ved den pågældende virksomhed.

Ved produktionsvirksomheden og værkstederne kan fritidsjobbernes opgaver varetages af enhver, og arbejdsgiverne orienterer sig derfor primært efter de unges mødestabilitet og ansvarsfuldhed. Eftersom værkstederne delvist er motiverede for at ansætte fritidsjobbere på baggrund af et langsigtet rekrutteringsperspektiv, orienterer de sig også efter, om de unge har en generel interesse for teknik og mekanik, omend det ikke er et krav.

Ved andre virksomheder, såsom restauranten og dagligvarebutikken, orienterer arbejdsgiverne sig ud over mødestabilitet og ansvarlighed også særligt efter de unges sociale og kommunikative kompetencer, eftersom arbejdsopgaverne hos dem indebærer megen social interaktion med kunder såvel som kolleger.

Ved virksomheder såsom plejehjemmene orienterer arbejdsgiverne sig både efter de unges mødestabilitet og ansvarsfuldhed såvel som deres sociale, relationelle og kommunikative kompetencer, herunder med fokus på de unges generelle modenhed og situationsfornemmelse. Eftersom plejehjemmene også er delvist motiverede for at ansætte fritidsjobbere på baggrund af et langsigtet rekrutteringsperspektiv, orienterer de sig også efter, om de unge har en eventuel interesse for faget eller i at arbejde med mennesker.

5.6.4 Virksomhedernes samarbejde med indsatsen

Gennemgående har virksomhederne kun ros til fritidsjobkonsulenternes professionelle og personlige kompetencer. De interviewede unge oplever alle at have fået hjælp af fritidsjobkonsulenterne, hvad end det var til ansøgnings-

skrivning, forslag til virksomheder, forberedelse til jobsamtale, svar på spørgsmål om lønforhold, ansættelsesvilkår og feriepenge eller til andre ting, der måtte fylde, men som ikke har noget med fritidsjob at gøre. I forhold til de interviewede unge synes fritidsjobkonsulenterne klart at have kunnet imødegå deres individuelle ønsker og behov. Endvidere fremhæver mange af de unge, at fritidsjobkonsulenterne generelt har været gode at snakke med, og for nogle unge har de fungeret som fortrolige voksne, de kunne snakke med om personlige forhold.

Flere arbejdsgivere fremhæver fritidsjobkonsulenterne som gode og engagerede samarbejdspartnere, der velvilligt understøtter deres virksomhed, hvor de kan i forhold til ansættelsen af fritidsjobbere. Nogle af de interviewede arbejdsgivere fremhæver videre, at de anser fritidsjobkonsulenternes faglige kompetencer som værende rigtig stærke, hvorfor de ved henvendelser fra indsatsen stoler på fritidsjobkonsulenternes vurderinger af konkrete unges kompetencer og af, hvorvidt de vil passe godt ind på deres arbejdsplads.

Det fremgår tydeligt af flere arbejdsgiverinterview, at der er opbygget en tillidsfuld relation mellem arbejdsgiverne og fritidsjobkonsulenterne.

Med forskelligheden i karakteren af fritidsjobkonsulenternes bidrag taget i betragtning, såvel som de unges og virksomheders overvejende positive oplevelser med indsatsen, synes der at være en indikation på, at medarbejderne besidder de påkrævede professionelle såvel som personlige kompetencer for at kunne lykkes med indsatsen og herunder at kunne arbejde fleksibelt og pragmatisk med at tilpasse bidraget til skiftende omstændigheder.

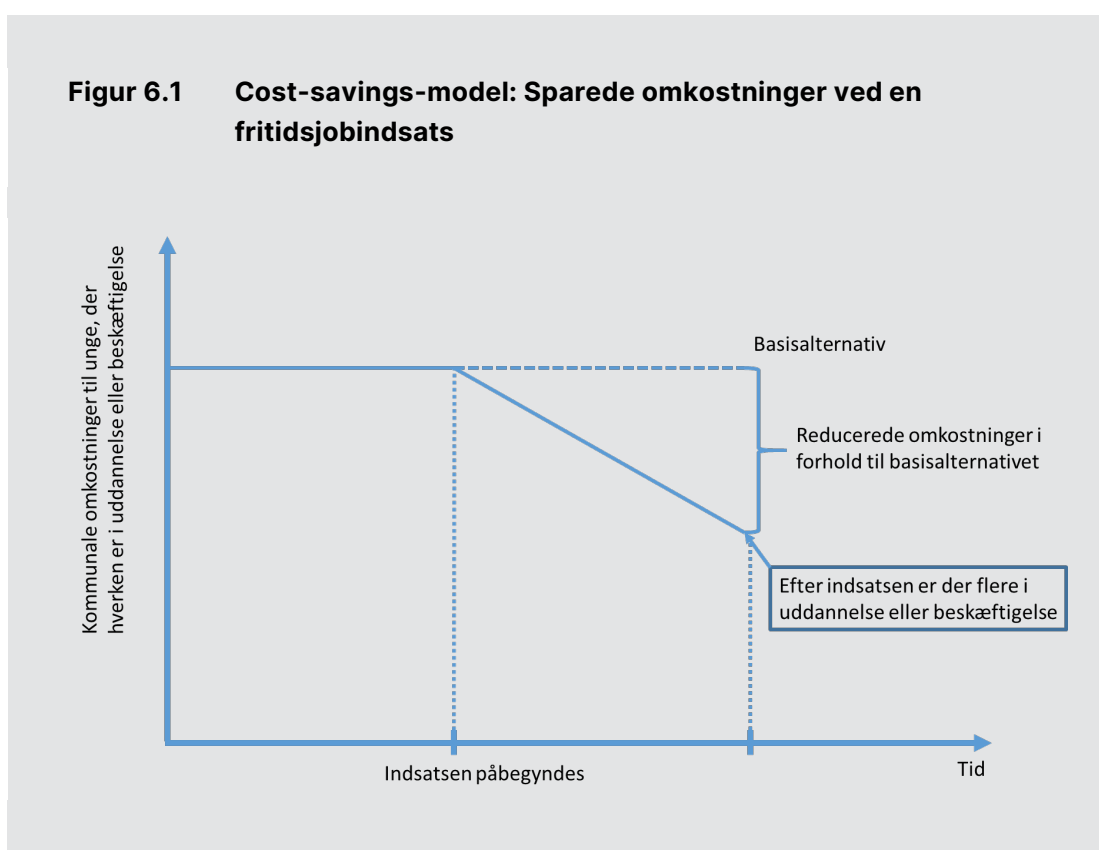
6 Indsatsen i økonomisk perspektiv

Formålet med dette kapitel er at opstille forskellige scenarier for, at Esbjerg Kommune kan reducere i omkostningerne til unge, der ikke er i gang med uddannelse eller beskæftigelse, ved at unge kommer i gang med et fritidsjob og derved enten kommer i gang med en ungdomsuddannelse eller opnår beskæftigelse. Scenarierne har således udelukkende fokus på kommunale udgifter (og dermed ikke statslige udgifter som fx til SU), og scenarierne er baseret på en antagelse om, at fritidsjobindsatsen på sigt har en uddannelses- og beskæftigelsesmæssig effekt. Denne antagelse udspringer af forandringsteorien, der er vist i Figur 1.1. I kapitel 3 har vi beskrevet, hvordan fritidsjobindsatsen har øget antallet af unge, der kommer i fritidsjob, og som fastholder fritidsjobbet i op til 9 måneder, efter at de startede i indsatsen, samt hvordan indsatsen vurderer, at der er skabt en forandring hos de unge, som forekommer at være blivende. Således ser det ud til, at de kortsigtede virkninger, som forandringsteorien bygger på, er opnået med fritidsjobindsatsen. Det styrker formodningen om, at fritidsjobindsatsen for skoleelever på sigt har den betydning, at de kommer i gang med en ungdomsuddannelse efter endt grundskole, og for de unge, som er færdige med grundskolen, og som står uden uddannelse eller beskæftigelse, når de deltager i indsatsen, er forandringsteorien, at de kommer i beskæftigelse (direkte via det job, som fritidsjobindsatsen skaffer dem) og derfra enten fastholder det job, kommer videre i anden beskæftigelse eller kommer ind på en uddannelse. Men da der endnu ikke er gået lang tid nok efter deltagelse i indsatsen til, at vi kan se, om deltagerne i højere grad vælger uddannelse og beskæftigelse, er den uddannelses- og beskæftigelsesmæssige effekt for nu en antagelse.

Fritidsjobindsatsen blev sat i gang i september 2020 på et tidspunkt, hvor coronapandemien var årsag til hjemsendelser og reducerede aktiviteter. Det påvirkede alle sociale indsatser, der havde vanskeligt ved at gennemføre de planlagte aktiviteter i det forventede omfang både i 2020 og i 2021. Dette har også gjort sig gældende i forhold til denne fritidsjobindsats. Det er således først i 2022, at indsatsen er lykkedes med at rekruttere det antal skoleelever og unge, som indsatsen forventede på det tidspunkt, hvor der blev søgt fondsmidler. For at korrigere for, at antallet af deltagere er kunstigt lavt i 2021 på grund af pandemien, laver vi derfor også beregninger baseret på antallet af deltagere i 2022 som udtryk for antallet af deltagere i 2021, hvis det ikke havde været for pandemien.

Vi har således to sæt af beregninger; et sæt, der er baseret på det faktuelle antal af deltagere, der er startet op i fritidsjobindsatsen i 2021 og 2022, og et sæt, der er baseret på, at antallet af deltagere i 2022 også gælder for 2021.

Beregningerne i de økonomiske scenarier, vi opstiller, er baseret på en cost-savings-model, der er beskrevet i afsnit 1.3.5. I Figur 6.1 har vi illustreret tankegangen i en cost-savings-model, hvor de reducerede kommunale omkostninger indtræffer ved, at en indsats flytter en andel af en gruppe, der koster kommunen penge, til ikke at koste penge, fordi de enten kommer i gang med uddannelse (hvor de modtager SU fra staten) eller i beskæftigelse. Basisalternativet repræsenterer således situationen, som den ville have set ud, hvis det ikke havde været for fritidsjobindsatsen.



6.1 Kommunale omkostninger til unge, der ikke er i gang med uddannelse eller beskæftigelse

Unge i basisalternativet er unge, der er i gang med forberedende grunduddannelse (FGU), før de fylder 18 år, eller modtager uddannelseshjælp og er i aktivering, fra de fylder 18 år. Derudover kan unge i basisalternativet også være i gang med samtaleforløb, behandlinger og lignende uanset deres alder. Det er

dog udgifter, vi ikke medregner, idet disse er vanskelige at identificere, og vi vurderer, at disse udgifter er af en mindre størrelsesorden, og at de ikke vil have nævneværdig betydning for beregningen af eventuelle reducerede omkostninger. Derudover medregner vi heller ikke eventuelle omkostninger til forsørgelse eller indsatser til unge, som er færdige med skolen og står uden uddannelse eller beskæftigelse, før de fylder 17 år, ligesom vi heller ikke medregner øgede kommunale skattebetalinger som følge af øget beskæftigelse. Disse udgifter vurderer vi også til ikke at have nævneværdig betydning for beregningen af eventuelle reducerede omkostninger.

Den kommunale omkostning til unge i basisalternativet, der hverken er i gang med uddannelse eller beskæftigelse fra det 17. år, er således omkostningen ved at have en ung i FGU, uddannelseshjælp og aktivering pr. år. For omkostningen til FGU får kommunen 35 % refusion. For omkostningen til uddannelseshjælp benytter vi ud fra et forsigtighedsprincip den laveste sats, som er satsen for hjemmeboende unge under 25 år, og vi benytter en refusions-sats til kommunen på 30 %. For omkostningen til aktivering regner vi med et ugentligt beløb pr. person, og vi benytter den gennemsnitlige varighed af et forløb med uddannelseshjælp og aktivering for unge i alderen 16-19 år, som er enten uddannelsesparate eller aktivitetsparate, som i Esbjerg Kommune er 27,5 uger (svarende til 6,5 måneder) gennemsnitligt set over 2021 og 2022 (jobindsats.dk). Omkostningerne pr. person pr. år fremgår i Tabel 6.1.

Tabel 6.1 Omkostninger til unge, der hverken er i gang med uddannelse eller beskæftigelse

Kommunale omkostninger	Basisalternativet – gruppen af unge, der ikke er påvirket af fritidsjobindsatsen
Forberedende Grunduddannelse (FGU) 17 årige¹⁾	
Drift pr. år	75.640 kr.
Forsørgelse pr. år	33.650 kr.
Kommunal refusion	35 %
Omkostning pr. person pr. år	$0,65 \times (75.640 + 33.605) = \mathbf{71.039 \text{ kr. pr. år}}$
Uddannelseshjælp og aktivering pr. år	
Uddannelseshjælp hjemmeboende under 25 år pr. måned ²⁾	2.766 kr.
Kommunal refusion	30 %
Omkostning til uddannelseshjælp pr. person pr. måned	$0,7 \times 2.766 = 1.936 \text{ kr. pr. måned}$
Aktivering 18+-årige pr. uge ³⁾	1.200 kr.

Kommunale omkostninger

Basisalternativet – gruppen af unge, der ikke er påvirket af fritidsjobindsatsen

Gennemsnitlig varighed for 2021 og 2022) af et forløb med uddannelseshjælp og aktivering for unge i alderen 16-19 år, som er enten uddannelsesparate eller aktivitetsparate, som i Esbjerg Kommune³⁾

27,5 uger svarende til 6,5 måneder

Omkostning pr. person pr. år

(27,5 x 1.200kr.) + (6,5 x 1.936kr.)
= **45.383 kr. pr. år**

Note: 1) Takstkatalog 2023: <https://www.uvm.dk/institutioner-og-drift/oekonomi-og-drift/regulerede-institutioner/takstkatalog-og-finanslov/takstkatalog> og Tilskud til FGU: <https://www.uvm.dk/institutioner-og-drift/oekonomi-og-drift/regulerede-institutioner/tilskud-til-institutioner/tilskud-til-fgu>

2) VEJ nr. 9768 af 29/06/2022: <https://www.retsinformation.dk/eli/retsinfo/2022/9768>; 2); jobindsats.dk: Aktivitetsparate og uddannelsesparate

3) Esbjerg Kommune; BEK nr. 1553 af 23/12/2014: <https://jobindsats.dk/databank/ydelser/uddannelseshjaelp/personer-forlob-og-udgifter/antal-og-varighed-af-afsluttede-forlob/>; og <https://www.retsinformation.dk/eli/Ita/2014/1553#:~:text=%C2%A7%2012.-Staten%20refunderer%2030%20%,Dog%20refunderer%20stater%2050%20pct.>

Det vil sige, at den kommunale omkostning til unge, der er i gang med FGU, er 71.039 kr. pr. ung pr. år, og den kommunale omkostning til unge, der hverken er i gang med uddannelse eller beskæftigelse er 45.383 kr. pr. person pr. år

6.2 Antagelser

Fritidsjobindsatsen har to forskellige grupper af deltagere. Den ene er gruppen af skoleelever i alderen 14-15 år (8. og 9. klasser), og den anden er gruppen af unge 16-18-årige, som er færdige med grundskole. I alt har 72 skoleelever i alderen 14-15 år og 56 unge i alderen 16-18 år deltaget i indsatsen i årene 2021 og 2022.

I sættet af scenarie-beregninger, hvor vi lader antallet af deltagere i 2022 gælde som antallet af deltagere i 2021, er antallet af skoleelever 96, og antallet af unge er 76 i 2021 og 2022, hvor vi antager, at hhv. 48 skoleelever og 38 unge har deltaget i 2021 og 2022.

Da der ikke er gennemført en egentlig effektmåling af indsatsen, har vi ikke en kausal (baseret på et kontrolgruppedesign) effekt af indsatsen på, om de unge opnår et fritidsjob, ligesom vi heller ikke har en effektmåling, der viser, at fritidsjobbet har en uddannelses- og beskæftigelsesmæssig effekt på længere sigt. Derfor gør vi os to væsentlige antagelser:

1. Fritidsjobindsatsen har den effekt, at skoleelever og unge får et fritidsjob

2. Fritidsjobbet har en uddannelses- og beskæftigelsesmæssig effekt på længere sigt.

Eftersom der ikke er gået lang nok tid til, at vi har kunnet observere delta-erne, efter at de er fyldt 18 år, i forhold til, om de fastholder uddannelse og beskæftigelse, er vi nødt til i stedet at antage en tidshorisont for gevinsterne og et potentielt tilbagefald til basisalternativet, hvor de hverken er i gang med uddannelse eller beskæftigelse. Vi betragter derfor 3 scenarier:

Scenarie 1 er baseret på, at gevinsterne holder 2 år for alle, der er succesfulde i indsatsen, regnet fra de fylder 17 år. 78 % er succesfulde i indsatsen (se Tabel 3.1).

Scenarie 2 er baseret på, at gevinsterne holder 3 år for alle, der er succesfulde i indsatsen, regnet fra de fylder 17 år. I år 3 regner vi dog med, at der er et tilbagefald til basisalternativet for 30 % (som dropper ud af deres ungdomsuddannelse eller beskæftigelse), mens de resterende 70 % fastholder uddannelse eller beskæftigelse i endnu et år. Når vi ser på frafaldet på ungdomsuddannelserne for hele landet, er frafaldet størst på erhvervsuddannelserne, hvor der fx for 2016-årgangen var et frafald på knap 30 % efter 1 år. Frafaldet fra de gymnasiale uddannelser var omkring 5 % efter 1 år. Ved at regne med et frafald på 30 % opererer vi således med et forsigtighedsprincip og risikerer at overestimere det gennemsnitlige frafald og dermed underestimere gevinsterne.

Scenarie 3 er baseret på, at gevinsterne holder 3 år for alle, der er succesfulde i indsatsen, fra de fylder 17 år. Vi antager hermed, at de fastholder uddannelse eller beskæftigelse i 2 år i alt.

Ud fra et forsigtighedsprincip har vi i alle tre scenarier betragtet de kortest mulige tidshorisonter og medregner således ikke mellem- og langsigtede gevinster.

Scenarie 1, hvor gevinsterne fastholdes 2 år, kan ses som et nedre estimat for gevinsterne. De andre scenarier kan ses som antagelser om, at de unge fastholder/færdiggør uddannelse og/eller kommer i beskæftigelse, også mens de er 19 år, som en konsekvens af fritidsjobindsatsen og uden hjælp fra andre indsatser i en vis periode, og at deres basisalternativ stadig er at komme på uddannelseshjælp og i aktivering. Scenarie 3, hvor vi antager, at alle fastholder uddannelse eller beskæftigelse, kan således ses som et øvre estimat for gevinsterne.

Derudover gør vi en række andre antagelser og sætter forskellige betingelser op på at lave de økonomiske beregninger på mulige økonomiske gevinster for kommunen. Disse antagelser og betingelser fremgår af Tabel 6.2.

Tabel 6.2 Antagelser og betingelse for beregningerne

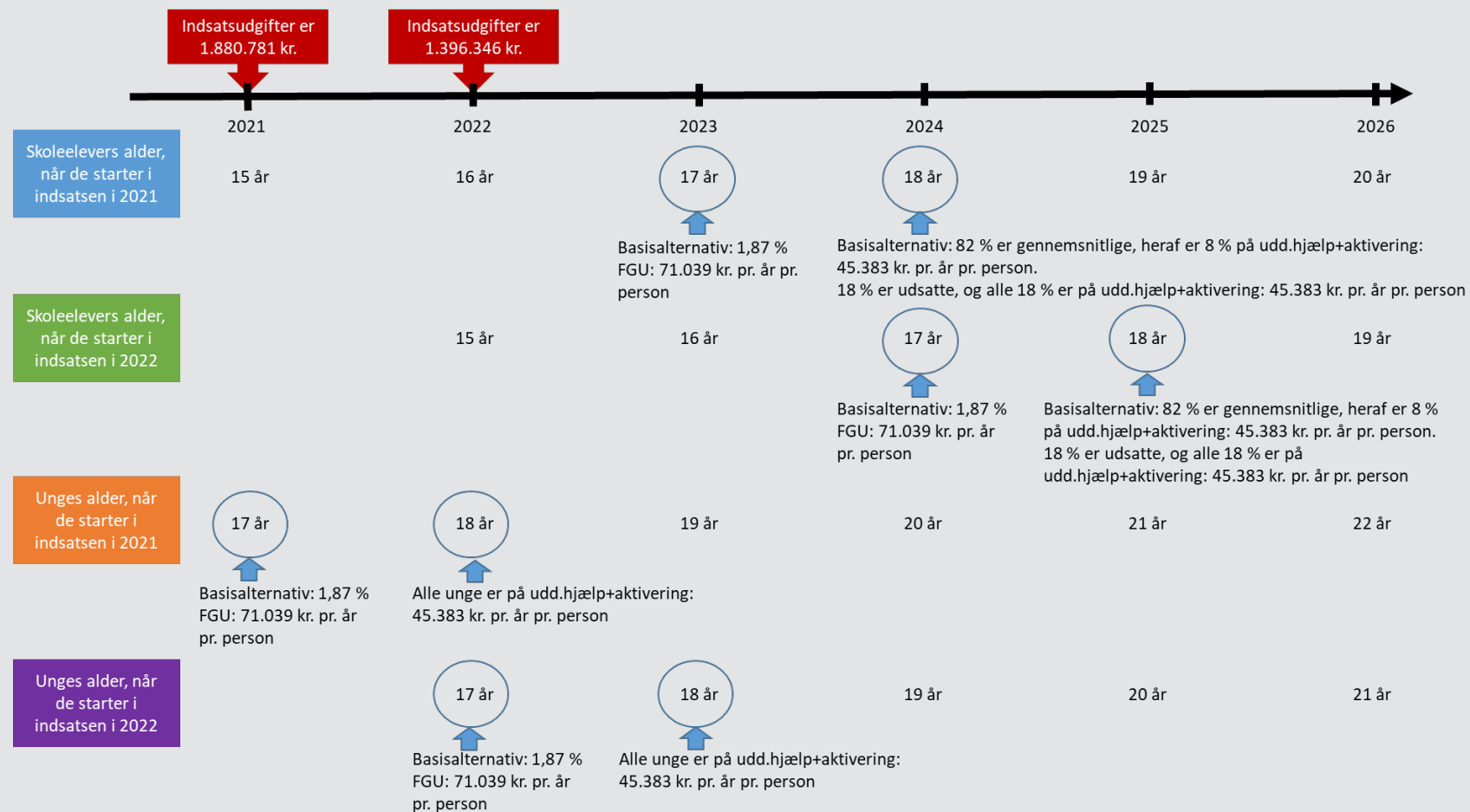
Antagelse/betingelse	Begrundelse og implikation
78 % af deltagerne, der gennemfører fritidsjobindsatsen, får efterfølgende et fritidsjob	<p>Antagelsen er baseret på Tabel 3,1, hvor det fremgår, at 78 % af skoleelever opnår et fritidsjob efter endt indsats, og 79 % af de unge opnår et fritidsjob.</p> <p>Vi antager, at andelen på 78 % (laveste andel), som kommer i fritidsjob, udelukkende kan tilskrives indsatsen. Denne antagelse er ikke testet.</p>
78 % af deltagerne undgår situationen, hvor de er på FGU i deres 17. år og hverken er i uddannelse eller i beskæftigelse fra deres 18. år.	<p>Succesraten for at få et fritidsjob antager vi også er succesraten for at undgå at ende uden for uddannelse og beskæftigelse, både for de unge og for skoleeleverne.</p> <p>Denne antagelse laver vi, idet indsatsen endnu ikke har kørt længe nok til, at vi kan følge de unge og skoleeleverne videre igennem overgangene og faktisk identificere, hvor mange der kommer i uddannelse og fastholder beskæftigelse, efter at de har fået et fritidsjob.</p> <p>For de unge i indsatsen, som er færdige med skolen, holder denne antagelse, så længe de fastholder fritidsjobbet, eller det leder dem til at påbegynde en uddannelse. For denne del af deltagerne er denne antagelse forholdsvis rimelig.</p> <p>For skoleeleverne kan antagelsen være en overvurdering af indsatsens betydning på det lidt længere sigt og dermed en overvurdering af gevinsterne, idet det formodentlig ikke er alle 78 %, som også kommer i uddannelse/beskæftigelse efter skolen pga. fritidsjobindsatsen, uden at andre indsatser understøtter disse deltagere. Omvendt er det dog også rimeligt at formode, at eventuelle andre uddannelsesunderstøttende indsatser efter fritidsjobindsatsen kan være af lavere intensitet, netop fordi de har været i fritidsjobindsatsen.</p>
Basisalternativet er situationen, hvor unge er i gang med FGU, modtagere på uddannelseshjælp på den laveste sats samt i aktivering.	<p>Ifølge Esbjerg Kommune er der i perioden 2020-22 i gennemsnit 75 unge i alderen 14-17 år, som starter på en FGU. Ifølge registerdata er der 4.045 15-17-årige i Esbjerg i 2020 og 3.998 i 2021. Det giver et gennemsnit på 4.022. Det vil sige, at andelen af unge 17-årige i vores model, som ville være endt på FGU i basisalternativet, er $75/4.022 = 0,0187$, dvs. 1,87 %.</p> <p>Ud fra et forsigtighedsprincip anvender vi den laveste sats for uddannelseshjælp (hjemmeboende under 25 år), selvom der højst sandsynligt er unge, der er udeboende, får aktivitetstillæg eller eventuelle andre ydelser.</p> <p>Denne antagelse undervurderer således gevinsterne.</p>
Basisalternativet for alle de unge 16-18-årige i indsatsen er, at de alle er i gang med FGU i deres 17. år og modtager uddannelseshjælp og er i aktivering, fra de bliver 18 år.	<p>Dette antager vi, da de er forholdsvis udsatte målt på baggrundsparemetre (kapitel 2), og da mange af dem er henvist fra uddannelses- og erhvervsvejledere.</p> <p>I det omfang, at nogle af dem ville have klaret sig i uddannelse/beskæftigelse uden indsatsen, overvurderer denne antagelse gevinsterne.</p>

Antagelse/betingelse	Begrundelse og implikation
Andelen af unge på offentlig forsørgelse (som vi i disse beregninger antager er uddannelseshjælp og aktivering) i Esbjerg er 8 %.	Baseret på Esbjerg Kommunes egne tal for 18-19-årige i 2019-2020.
82 % af skoleeleverne antager vi er gennemsnitlige skoleelever (dvs. ikke udsatte), mens vi antager, at de resterende 18 % skoleelever er udsatte. Basisalternativet for de 18 % antager vi derfor er uddannelseshjælp og aktivering efter endt grundskole. Basisalternativet for de 82 % antager vi er som for den gennemsnitlige skoleelev i Esbjerg.	De 18 % er et gennemsnit af, at i indsatsen er 22 % af skolelevernes mødre og 14 % af fædrene hverken i uddannelse eller i beskæftigelse (se Tabel 2.5). Hvis færre end 18 % er udsatte, overvurderer dette gevinsterne. Hvis flere end 18 % er udsatte, undervurderer dette gevinsterne
For den gennemsnitlige skoleelev i Esbjerg er 92 % i gang med uddannelse eller beskæftigelse efter endt grundskole, mens 8 % kommer på uddannelseshjælp og aktivering efter endt grundskole. Vi antager derfor, at for de 82 % ikke-udsatte skoleelever er 8 % af dem i basisalternativet på uddannelseshjælp og aktivering efter endt grundskole.	Hvis flere end 92 % af skoleeleverne er udsatte, undervurderer dette gevinsterne. Hvis færre end 92 % er udsatte, overvurderer dette gevinsterne

6.3 Tre scenarier for mulige gevinster baseret på det faktuelle antal deltagere

Indsatsen har kørt i 2021 og 2022, hvor 72 skoleelever og 56 unge har deltaget. Vi antager, at halvdelen af hver gruppe har deltaget i 2021 og den anden halvdel i 2022. Det antager vi, fordi der er løbende optag af deltagere over et helt kalenderår, og således er der nogle, der fx starter sidst i december 2021 og har hele deres forløb i 2022. Endvidere antager vi, at skoleeleverne i gennemsnit var 15 år, da de deltog, mens de unge i gennemsnit var 17 år gamle, da de deltog. Nogle af deltagerne er yngre end hhv. 15 og 17 år, når de deltager, hvilket betyder, at vores antagelse er med til at overvurdere gevinsterne for disse deltagere, mens andre deltagere omvendt er ældre (nogle er fx fyldt 18 år ved deltagelse), hvilket betyder, at vores antagelse er med til at undervurdere gevinsterne for disse deltagere. Gevinsterne indfinder sig, som beskrevet oven for, først når deltagerne bliver 17 år.

Figur 6.2 Oversigt over, hvornår vi antager, at gevinster indtræffer



I Tabel 6.3 fremgår implementeringsudgifter, som ligger i 2021. Implementeringsudgifter dækker udvikling af indsatsen og forberedelse af materialer mv. samt etableringsudgifter til IT udstyr og øvrigt materiale. I alt har indsatsen brugt 445.724 kr., hvoraf 347.000 kr. er fondsstøtte.

Tabel 6.3 Implementeringsudgifter i 2021 (engangsudgifter)

Udgift	Beløb
Fondsstøtte til udvikling og forberedelse	347.000
Egenfinansiering af IT udstyr og materialer	98.724
Implementeringsudgifter i alt	445.724

I Tabel 6.4 fremgår driftsudgifter for perioden 2021 til 2022. Driften består i at have medarbejdere ansat som fritidsjobskonsulenter samt kørsel i forbindelse med arbejdet. Samlet set er der årligt driftsudgifter for 1.510.288 kr.

Tabel 6.4 Driftsudgifter for perioden 2021-2022

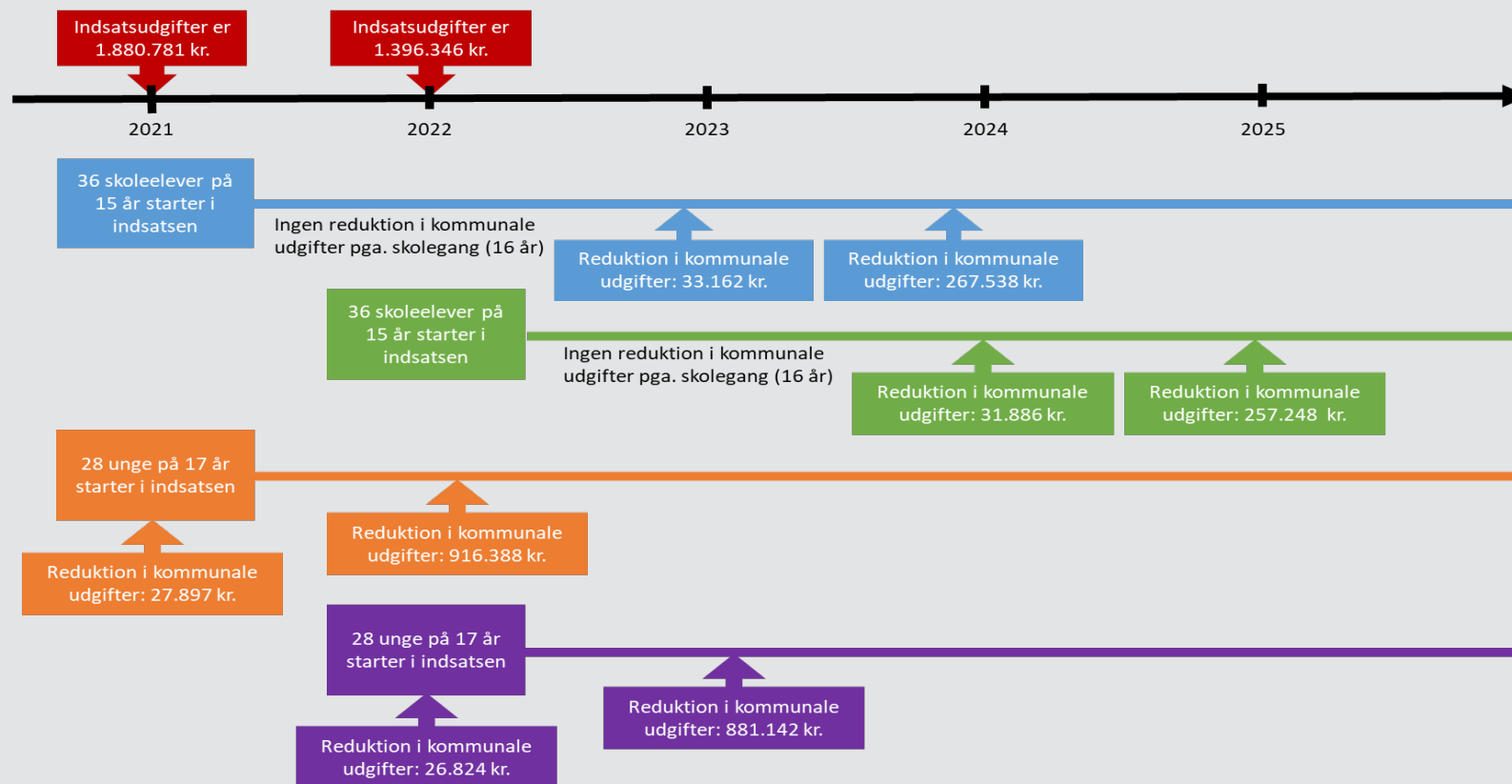
Udgift	Beløb
Fondsstøtte (frearegnet udvikling og forberedelse)	2.978.766
Egenfinansiering (kørsel)	41.810
Driftsudgifter i alt	3.020.576
Driftsudgifter pr. år	1.510.288

På baggrund af viden om implementerings- og driftsudgifter og med udgangspunkt i antagelserne som beskrevet i Tabel 6.2 og 6.3 har vi for hvert af de tre scenarier opstillet mulige gevinster. I Bilag 1 fremgår alle beregninger for de tre scenarier.

6.3.1 Scenarie 1: Gevinster varer i 2 år

I scenarie 1 antager vi, at gevinsterne holder 2 år for alle, der er succesfulde i indsatsen, regnet fra de fylder 17 år. I Figur 6.3 fremgår indsatsudgifterne i 2021 og 2022 samt gevinsterne i hvert af de 2 år, efter at deltagerne starter i fritidsjobindsatsen.

Figur 6.3 Scenarie 1: Oversigt over, hvornår indsatsudgifter og gevinster forekommer



Anm.: Alle udgifter og gevinster udregnes i nutidsværdier, dvs. alle beløb tilbagediskonteres. Vi følger Socialstyrelsen og Finansministeriets anbefalinger og anvender en rente på 4 %.
 Indsatsudgifter i 2021 indeholder implementering. Indsatsudgifter er diskonteret tilbage i tid.

Kilde: VIVE.

I Tabel 6.5 fremgår den økonomiske beregning af nettogevinsten baseret på, at gevinsten varer 2 år fra deltagernes 17. år. Samlet set er der udgifter for 3.277.127 kr., og samlet for gruppen af skoleelever og unge – baseret på, hvor mange der er startet i indsatsen i 2021 og 2022 – er gevinsten 2.442.084 kr. Det vil sige, at i dette scenarie er nettogevinsten -835.043 kr. Det vil sige, at indsatsen koster mere, end der bliver reduceret i de kommunale udgifter.

Tabel 6.5 Scenarie 1: Gevinster varer 2 år

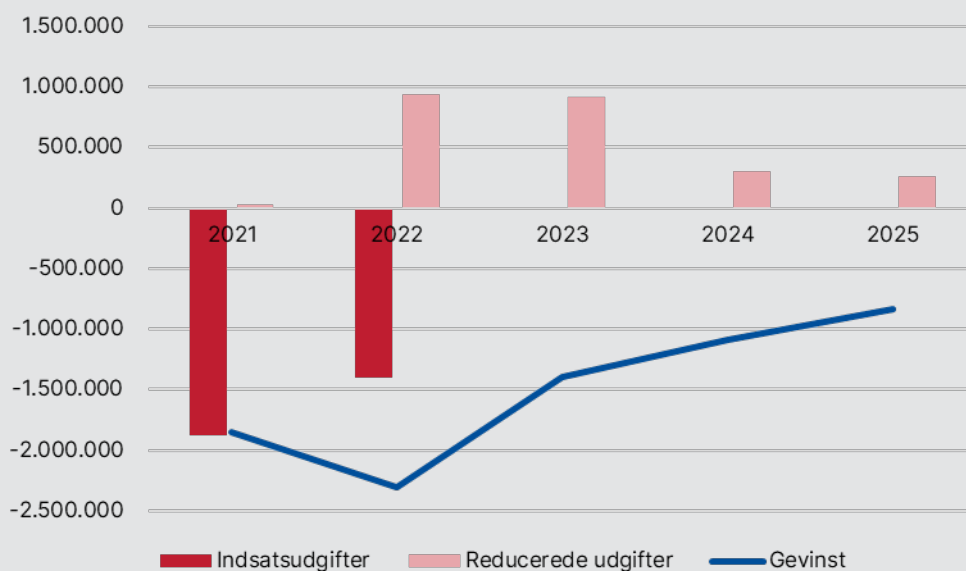
Indsatsudgifter	Beløb	Gevinster	Beløb
Første år af indsatsen	1.880.781	For skoleelever startet i 2021	300.700
Andet år af indsatsen	1.396.346	For skoleelever startet i 2022	289.134
		For unge startet i 2021	944.285
		For unge startet i 2022	907.966
Udgifter i alt	3.277.127	Gevinster i alt	2.442.084
Gevinst ved indsatsen = gevinster-indsatsudgifter			
Gevinster	2.442.084		
Indsatsudgifter	3.277.127		
Nettogevinst	-835.043		

Det vil sige, at i scenarie 1 er der et underskud på 835.043 kr.

I Figur 6.4 har vi grafisk vist indsatsudgifter og mulige reducerede udgifter i perioden 2021 til 2025.

Figur 6.4 **Oversigt over indsatsudgifter og mulige gevinster**

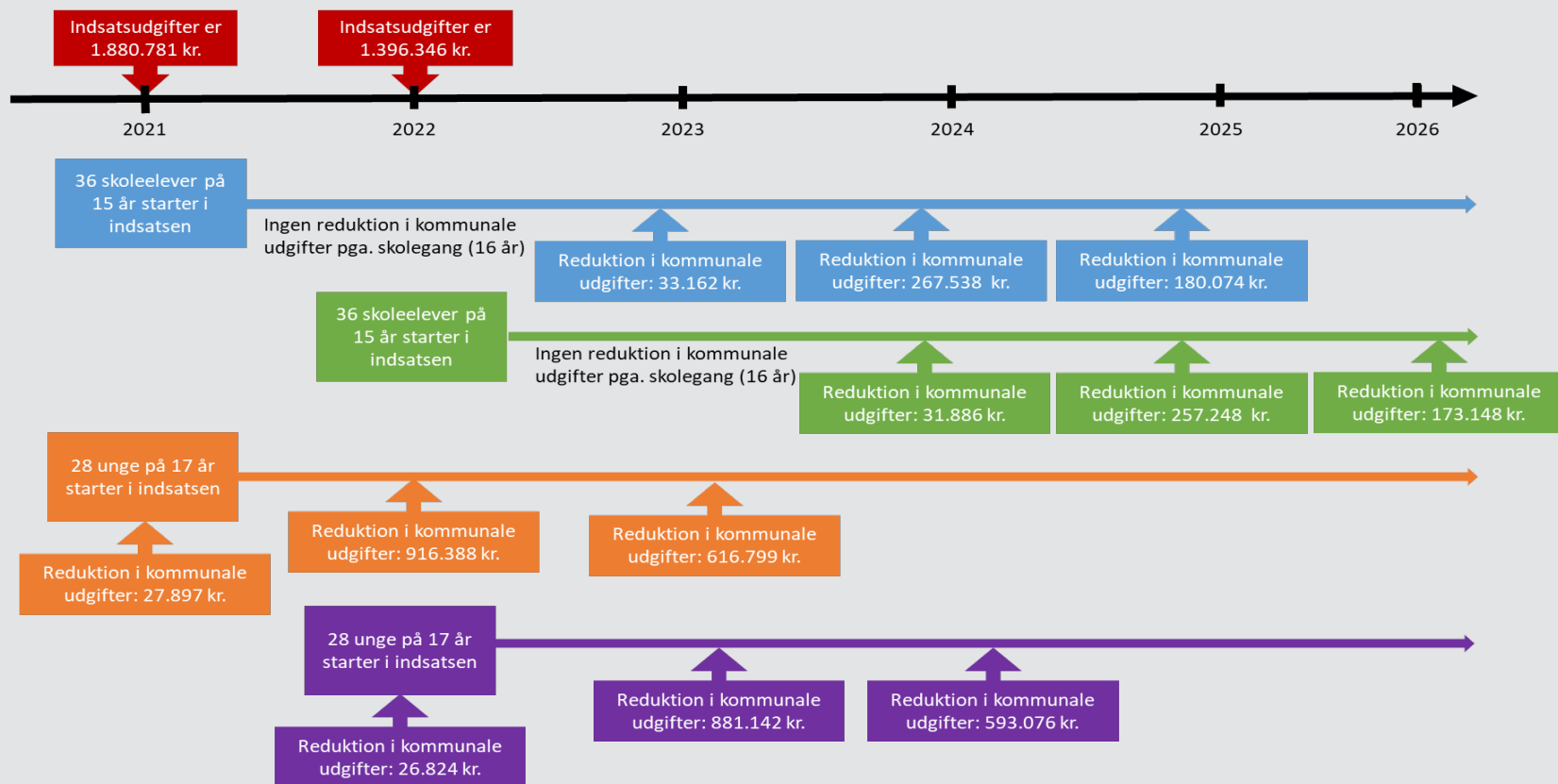
Den blå linje illustrerer difference mellem indsatsudgifter og mulige gevinster. I det år (på x-aksen), hvor den blå linje krydser y-aksen fra minus til plus, giver indsatsen et overskud



6.3.2 **Scenarie 2: Gevinster varer 3 år, dog med nedsat succesrate grundet frafald på ungdomsuddannelse**

I scenarie 2 antager vi, at gevinsterne holder 3 år for alle, der er succesfulde i indsatsen, regnet fra de fylder 17 år. I det tredje år regner vi med, at der er et tilbagefald til basisalternativet for 30 % (som dropper ud af deres ungdomsuddannelse eller beskæftigelse), mens de resterende 70 % fastholder uddannelse eller beskæftigelse i endnu et år. I Figur 6.5 fremgår indsatsudgifterne i 2021 og 2022 samt gevinsterne i hvert af de 3 år for hver af grupperne af deltagere.

Figur 6.5 Scenarie 2: Oversigt over, hvornår indsatsudgifter og gevinster forekommer



Anm.: Alle udgifter og gevinster udregnes i nutidsværdier, dvs. alle beløb tilbagediskonteres. Vi følger Socialstyrelsen og Finansministeriets anbefalinger og anvender en rente på 4 %.
 Indsatsudgifter i 2021 indeholder implementering. Indsatsudgifter er diskonteret tilbage i tid.

Kilde: VIVE.

I Tabel 6.6 fremgår den økonomiske beregning af nettogevinsten baseret på, at gevinsten varer 3 år, efter at deltagerne fylder 17 år. Samlet set er der udgifter for 3.277.127 kr., og samlet for gruppen af skoleelever og unge – baseret på, hvor mange der er startet i indsatsen i 2021 og 2022 – er gevinsten 4.005.181 kr. Det vil sige, at i dette scenarie er nettogevinsten 728.054 kr. Det vil sige, at indsatsen samlet set medfører en reduktion i de kommunale udgifter, som er større end udgifterne til selve indsatsen.

Tabel 6.6 Scenarie 2: Gevinster varer 3 år, dog med nedsat succesrate grundet frafald på ungdomsuddannelse

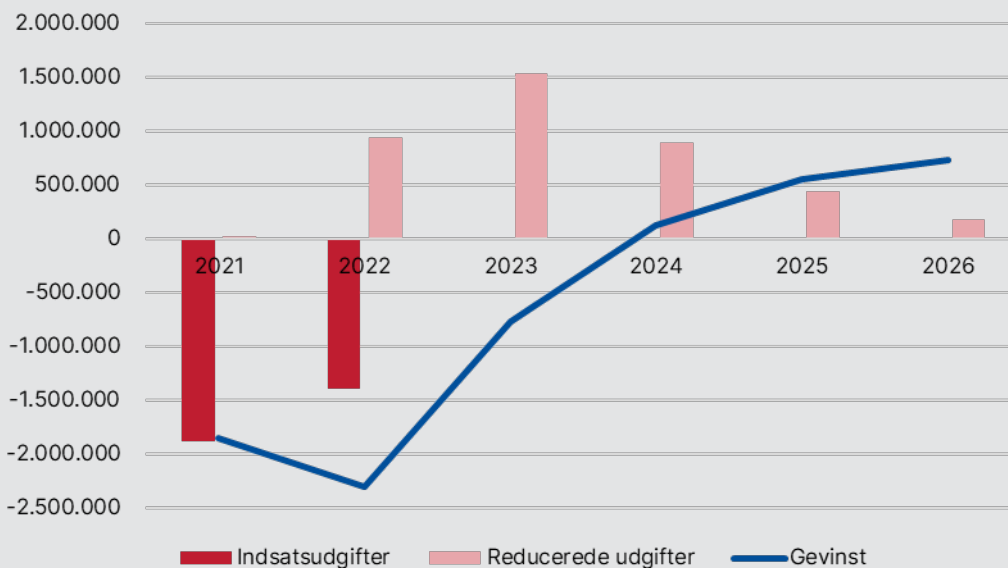
Indsatsudgifter	Beløb	Gevinster	Beløb
Første år af indsatsen	1.880.781	For skoleelever startet i 2021	480.773
Andet år af indsatsen	1.396.346	For skoleelever startet i 2022	462.282
		For unge startet i 2021	1.561.084
		For unge startet i 2022	1.501.042
Udgifter i alt	3.277.127	Gevinster i alt	4.005.181
Gevinst ved indsatsen = gevinster-indsatsudgifter			
Gevinster	4.005.181		
Indsatsudgifter	3.277.127		
Nettogevinst	728.054		

Det vil sige, at i scenarie 2 er der et overskud på 728.054 kr.

I Figur 6.6 har vi grafisk vist indsatsudgifter og mulige reducerede udgifter i perioden 2021 til 2025. Det fremgår af figuren, at i 2024 begynder indsatsen at give en mulig gevinst.

Figur 6.6 **Oversigt over indsatsudgifter og mulige gevinster**

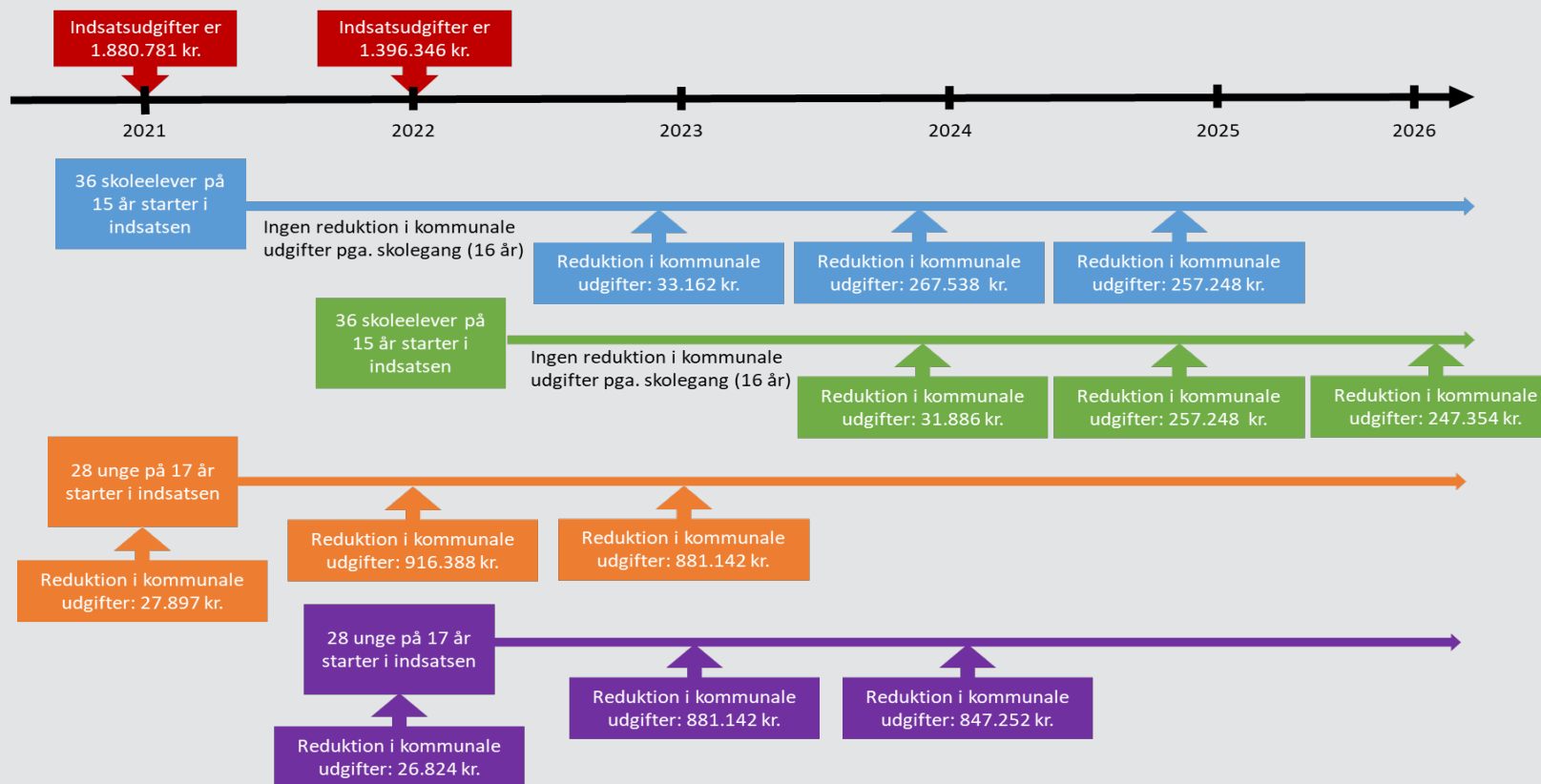
Den blå linje illustrerer difference mellem indsatsudgifter og mulige gevinster. I det år (på x-aksen), hvor den blå linje krydser y-aksen fra minus til plus, giver indsatsen et overskud



6.3.3 **Scenarie 3: Gevinster varer 3 år**

I scenarie 3 antager vi, at gevinsterne holder 3 år for alle, der er succesfulde i indsatsen, fra de fylder 17 år. Vi antager, at de fastholder uddannelse eller beskæftigelse i 3 år i alt. I Figur 6.7 fremgår indsatsudgifterne i 2021 og 2022 samt gevinsterne i hvert af de 2 år, efter at deltagerne starter i fritidsjobindsatsen.

Figur 6.7 Scenarie 3: Oversigt over, hvornår indsatsudgifter og gevinster forekommer



Anm.: Alle udgifter og gevinster udregnes i nutidsværdier, dvs. alle beløb tilbagediskonteres. Vi følger Socialstyrelsen og Finansministeriets anbefalinger og anvender en rente på 4 %.
 Indsatsudgifter i 2021 indeholder implementering. Indsatsudgifter er diskonteret tilbage i tid.

Kilde: VIVE.

I Tabel 6.7 fremgår den økonomiske beregning af nettogevinsten baseret på, at gevinsten varer 3 år, efter at deltagerne er fyldt 17 år. Samlet set er der udgifter for 3.277.127 kr., og samlet for gruppen af skoleelever og unge – baseret på, hvor mange der er startet i indsatsen i 2021 og 2022 – er gevinsten 4.675.079 kr. Det vil sige, at i dette scenarie er nettogevinsten 1.397.952 kr. Det vil igen sige, at indsatsen medfører en reduktion i de kommunale udgifter, som er større end udgifterne til selve indsatsen.

Tabel 6.7 Scenarie 1: Gevinster varer 3 år

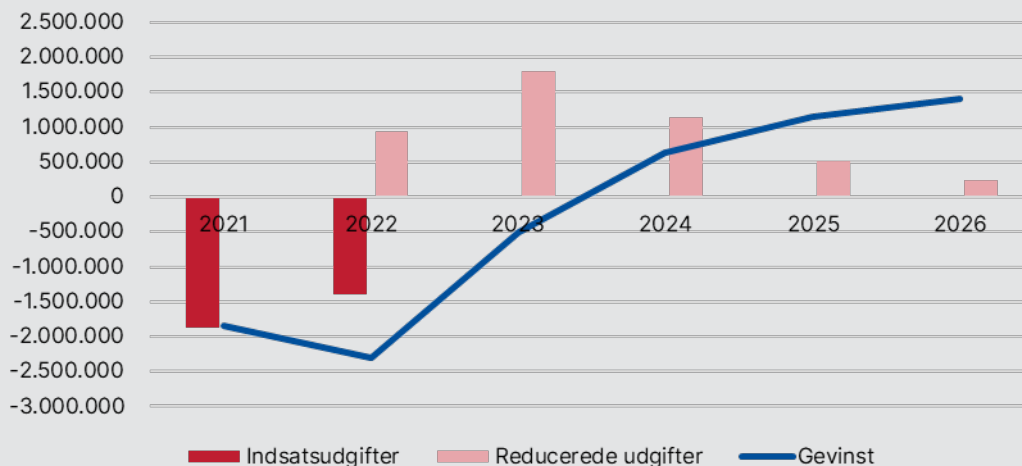
Indsatsudgifter	Beløb	Gevinster	Beløb
Første år af indsatsen	1.880.781	For skoleelever startet i 2021	557.947
Andet år af indsatsen	1.396.346	For skoleelever startet i 2022	536.488
		For unge startet i 2021	1.825.426
		For unge startet i 2022	1.755.218
Udgifter i alt	3.277.127	Gevinster i alt	4.675.079
Gevinst ved indsatsen = gevinster- indsatsudgifter			
Gevinster	4.675.079		
Indsatsudgifter	3.277.127		
Nettogevinst	1.397.952		

Det vil sige, at i scenarie 3 er der et overskud på 1.397.952 kr.

I Figur 6.8 har vi grafisk vist indsatsudgifter og mulige reducerede udgifter i perioden 2021 til 2025. Det fremgår af figuren, at i 2024 begynder indsatsen at give en mulig gevinst.

Figur 6.8 **Oversigt over indsatsudgifter og mulige gevinster**

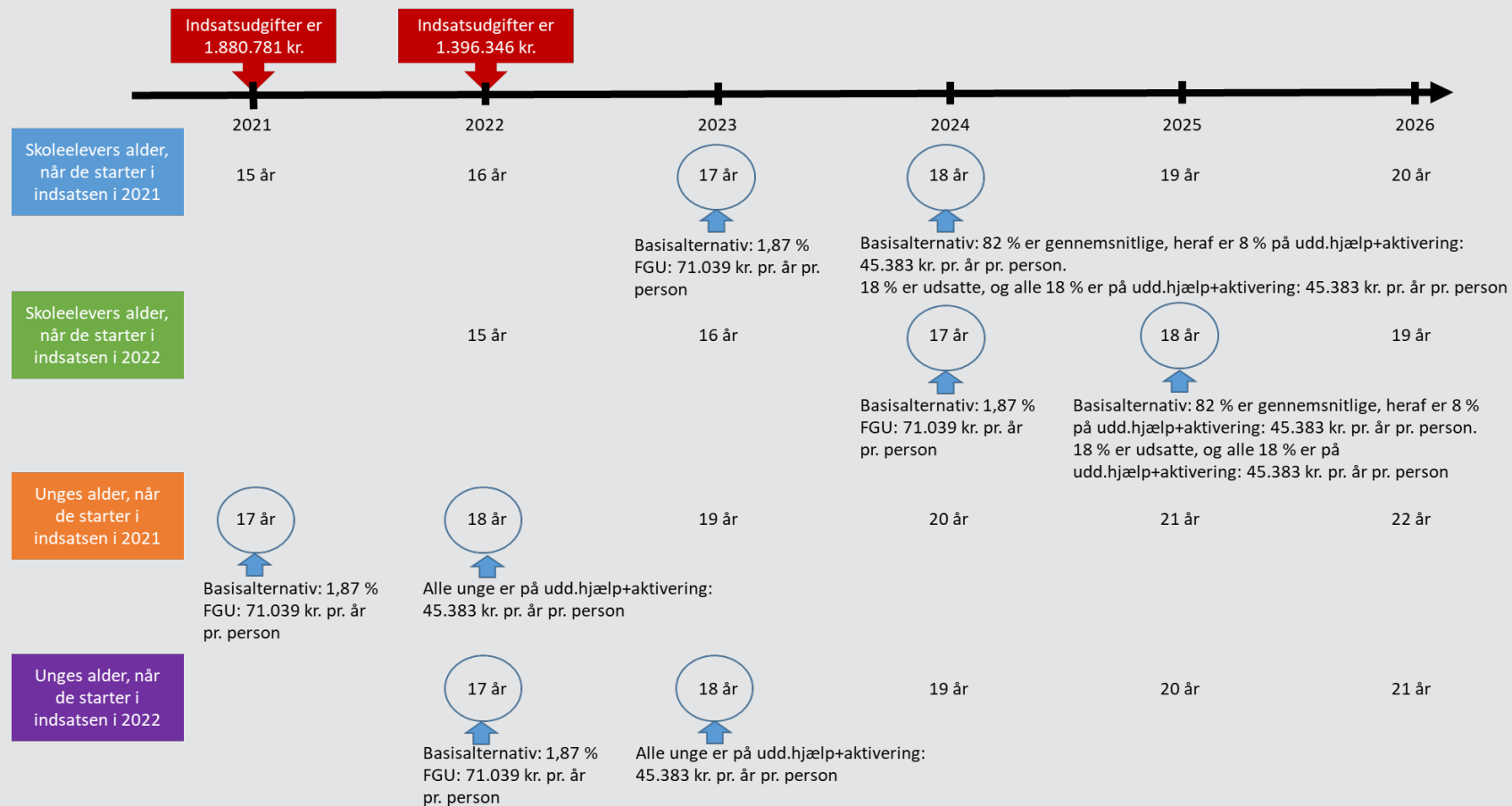
Den blå linje illustrerer difference mellem indsatsudgifter og mulige gevinster. I det år (på x-aksen), hvor den blå linje krydser y-aksen fra minus til plus, giver indsatsen et overskud



6.4 Tre scenarier for mulige gevinster baseret på, at antallet af deltagere i 2021 er det samme som i 2022

I de næste tre scenarie-beregninger antager vi, at antallet af deltagere i 2022 ville have været det samme i 2021, hvis der ikke havde været corona. Vi regner derfor med, at der i 2021 og 2022 i alt ville have været 96 skoleelever og 76 unge, der var startet i indsatsen. Vi antager, at halvdelen af hver gruppe har deltaget i 2021 og den anden halvdel i 2022. Endvidere antager vi ligesom før, at skoleeleverne i gennemsnit var 15 år gamle, da de deltog, mens de unge i gennemsnit var 17 år gamle, da de deltog. Nogle af deltagerne er yngre end hhv. 15 og 17 år, når de deltager, hvilket betyder, at vores antagelse er med til at overvurdere gevinsterne for disse deltagere, mens andre deltagere omvendt er ældre (nogle er fx fyldt 18 år ved deltagelse), hvilket betyder, at vores antagelse er med til at undervurdere gevinsterne for disse deltagere. Gevinsterne indfinder sig, som beskrevet oven for, først når deltagerne bliver 17 år. Endelig antager vi, at driftsudgifterne i 2021 i disse scenarier er de samme som de, der reelt er forbrugt. Det er ud fra en overvejelse om, at indsatsen for de samme driftsudgifter i 2021 kunne have haft flere deltagere igennem, end der faktisk har været.

Figur 6.9 Oversigt over, hvornår vi antager, at gevinster indtræffer



I Tabel 6.8 fremgår implementeringsudgifterne, som ligger i 2021. Implementeringsudgifter dækker udvikling af indsatsen og forberedelse af materialer mv. samt etableringsudgifter til IT udstyr og øvrigt materiale. I alt har indsatsen brugt 445.724 kr., hvoraf 347.000 kr. er fondsstøtte.

Tabel 6.8 Implementeringsudgifter i 2021 (engangsudgifter)

Udgift	Beløb
Fondsstøtte til udvikling og forberedelse	347.000
Egenfinansiering af IT udstyr og materialer	98.724
Implementeringsudgifter i alt	445.724

I Tabel 6.9 fremgår driftsudgifter for perioden 2021 til 2022. Driften består i at have medarbejdere ansat som fritidsjobskonsulenter samt kørsel i forbindelse med arbejdet. Samlet set er der årligt driftsudgifter for 1.510.288 kr.

Tabel 6.9 Driftsudgifter for perioden 2021-2022

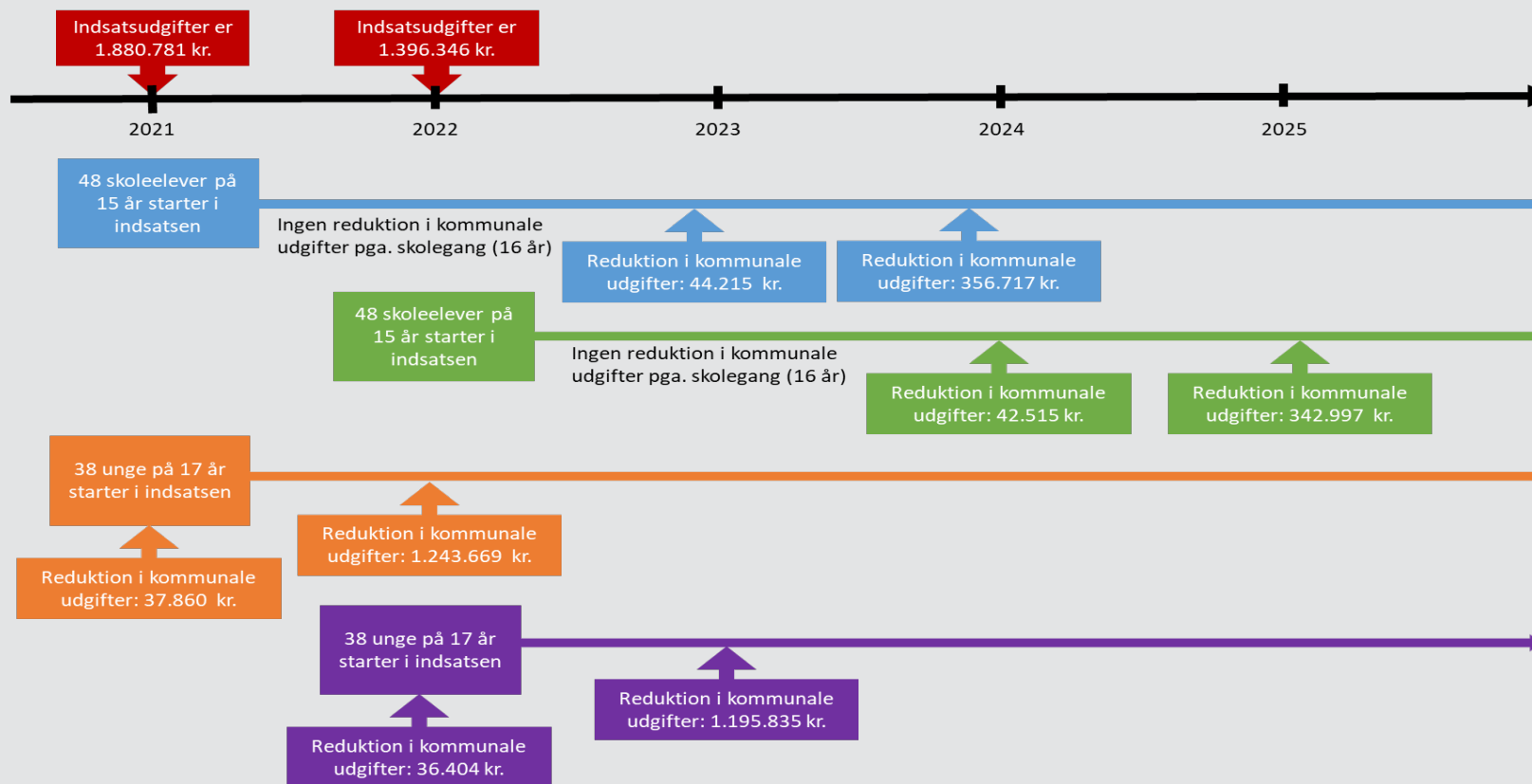
Udgift	Beløb
Fondsstøtte (frearegnet udvikling og forberedelse)	2.978.766
Egenfinansiering (kørsel)	41.810
Driftsudgifter i alt	3.020.576
Driftsudgifter pr. år	1.510.288

På baggrund af viden om implementerings- og driftsudgifter og med udgangspunkt i antagelser som beskrevet i Tabel 6.2 og 6.3 har vi for hvert af de tre scenarier opstillet mulige gevinster. I Bilag 1 fremgår alle beregninger for de tre scenarier.

6.4.1 Scenarie 1: Gevinster varer i 2 år

I scenarie 1 antager vi, at gevinsterne holder 2 år for alle, der er succesfulde i indsatsen, regnet fra de fylder 17 år. I Figur 6.10 fremgår indsatsudgifterne i 2021 og 2022 samt gevinsterne i hvert af de 2 år, efter at deltagerne starter i fritidsjobindsatsen.

Figur 6.10 Scenarie 1: Oversigt over, hvornår indsatsudgifter og gevinster forekommer



Anm.: Alle udgifter og gevinster udregnes i nutidsværdier, dvs. alle beløb tilbagediskonteres. Vi følger Socialstyrelsen og Finansministeriets anbefalinger og anvender en rente på 4 %.
 Indsatsudgifter i 2021 indeholder implementering. Indsatsudgifter er diskonteret tilbage i tid.

Kilde: VIVE.

I Tabel 6.10 fremgår den økonomiske beregning af nettogevinsten baseret på, at gevinsten varer 2 år, efter at deltagerne starter i indsatsen. Samlet set er der udgifter for 3.277.127 kr., og samlet for gruppen af skoleelever og unge – baseret på, hvor mange der er startet i indsatsen i 2021 og 2022 – er gevinsten 3.300.213 kr. Det vil sige, at i dette scenarie er nettogevinsten 23.086 kr. Det vil sige, at indsatsen medfører en reduktion i de kommunale udgifter.

Tabel 6.10 Scenarie 1: Gevinster varer 2 år

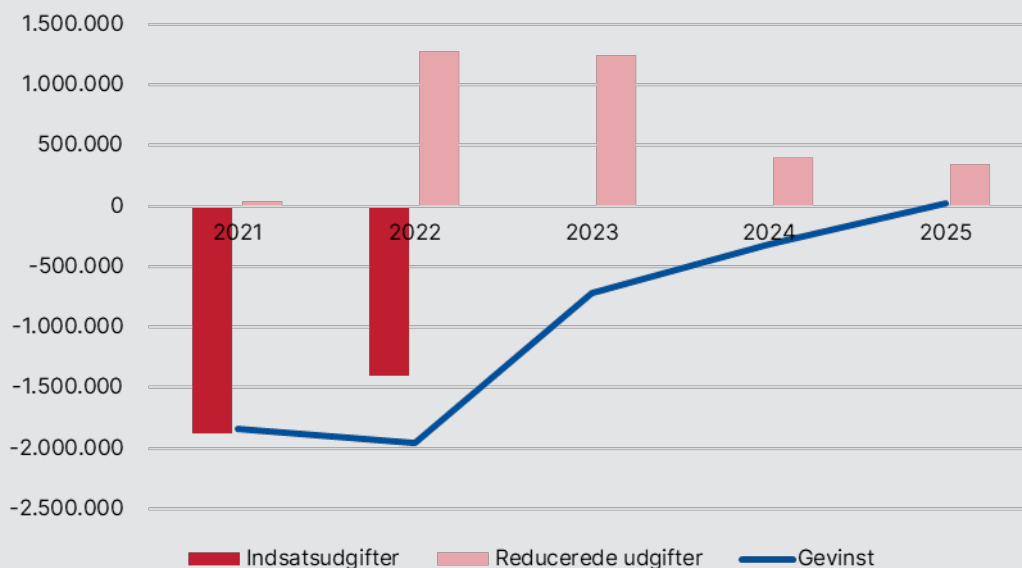
Indsatsudgifter	Beløb	Gevinster	Beløb
Første år af indsatsen	1.880.781	For skoleelever startet i 2021	400.933
Andet år af indsatsen	1.396.346	For skoleelever startet i 2022	385.512
		For unge startet i 2021	1.281.529
		For unge startet i 2022	1.232.239
Udgifter i alt	3.277.127	Gevinster i alt	3.300.213
Gevinst ved indsatsen = gevinster-indsatsudgifter			
Gevinster	3.300.213		
Indsatsudgifter	3.277.127		
Nettogevinst	23.086		

Det vil sige, at i scenarie 1 er der et overskud på 23.086 kr.

I Figur 6.11 har vi grafisk vist indsatsudgifter og mulige reducerede udgifter i perioden 2021 til 2025. Det fremgår af figuren, at i 2025 begynder indsatsen at give en mulig gevinst.

Figur 6.11 Oversigt over indsatsudgifter og mulige gevinster

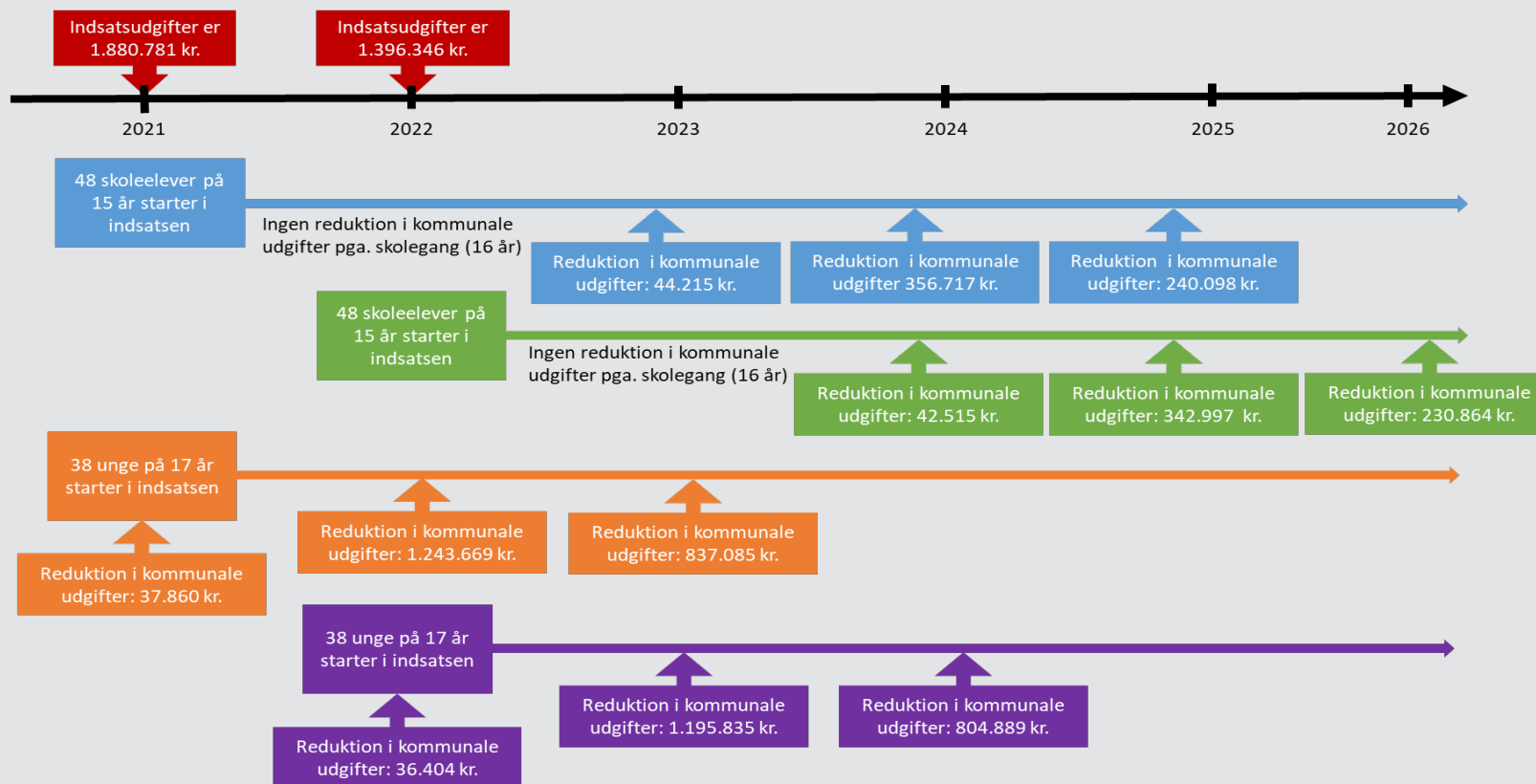
Den blå linje illustrerer difference mellem indsatsudgifter og mulige gevinster. I det år (på x-aksen), hvor den blå linje krydser y-aksen fra minus til plus, giver indsatsen et overskud



6.4.2 Scenarie 2: Gevinster varer 3 år, dog med nedsat succesrate grundet frafald på ungdomsuddannelse

I scenarie 2 antager vi, at gevinsterne holder 3 år for alle, der er succesfulde i indsatsen, regnet fra de fylder 17 år. Efter år 3 regner vi med, at der er et tilbagefald til basisalternativet for 30 % (som dropper ud af deres ungdomsuddannelse eller beskæftigelse), mens de resterende 70 % fastholder uddannelse eller beskæftigelse i endnu et år. I Figur 6.12 fremgår indsatsudgifterne i 2021 og 2022 samt gevinsterne i hvert af de 3 år, efter at deltagerne er fyldt 17 år.

Figur 6.12 Scenarie 2: Oversigt over, hvornår indsatsudgifter og gevinster forekommer



Anm.: Alle udgifter og gevinster udregnes i nutidsværdier, dvs. alle beløb tilbagediskonteres. Vi følger Socialstyrelsen og Finansministeriets anbefalinger og anvender en rente på 4 %.
 Indsatsudgifter i 2021 indeholder implementering. Indsatsudgifter er diskonteret tilbage i tid.

Kilde: VIVE.

I Tabel 6.11 fremgår den økonomiske beregning af nettogevinsten baseret på, at gevinsten varer 2 år, efter at deltagerne starter i indsatsen. Samlet set er der udgifter for 3.277.127 kr., og samlet for gruppen af skoleelever og unge – baseret på, hvor mange der er startet i indsatsen i 2021 og 2022 – er gevinsten 5.413.149 kr. Det vil sige, at i dette scenarie er nettogevinsten 2.136.022 kr. Det vil sige, at indsatsen medfører en reduktion i de kommunale udgifter.

Tabel 6.11 Scenarie 2: Gevinster varer 3 år, dog med nedsat succesrate grundet frafald på ungdomsuddannelse

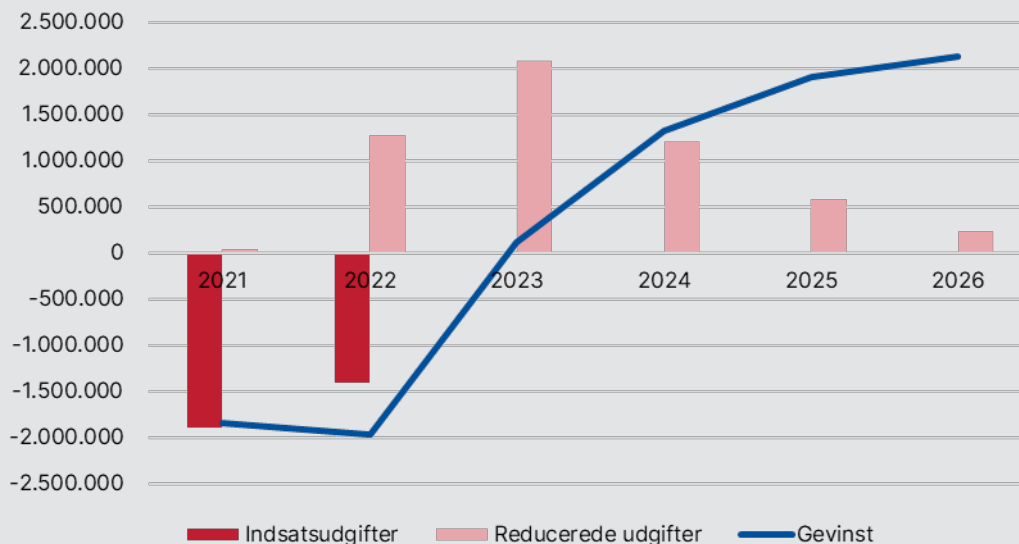
Indsatsudgifter	Beløb	Gevinster	Beløb
Første år af indsatsen	1.880.781	For skoleelever startet i 2021	641.031
Andet år af indsatsen	1.396.346	For skoleelever startet i 2022	616.376
		For unge startet i 2021	2.118.614
		For unge startet i 2022	2.037.129
Udgifter i alt	3.277.127	Gevinster i alt	5.413.149
Gevinst ved indsatsen = gevinster- indsatsudgifter			
Gevinster	5.413.149		
Indsatsudgifter	3.277.127		
Nettogevinst	2.136.022		

Det vil sige, at i scenarie 2 er der et overskud på 2.136.022 kr.

I Figur 6.13 har vi grafisk vist indsatsudgifter og mulige reducerede udgifter i perioden 2021 til 2025. Det fremgår af figuren, at i 2023 begynder indsatsen at give en mulig gevinst.

Figur 6.13 Oversigt over indsatsudgifter og mulige gevinster

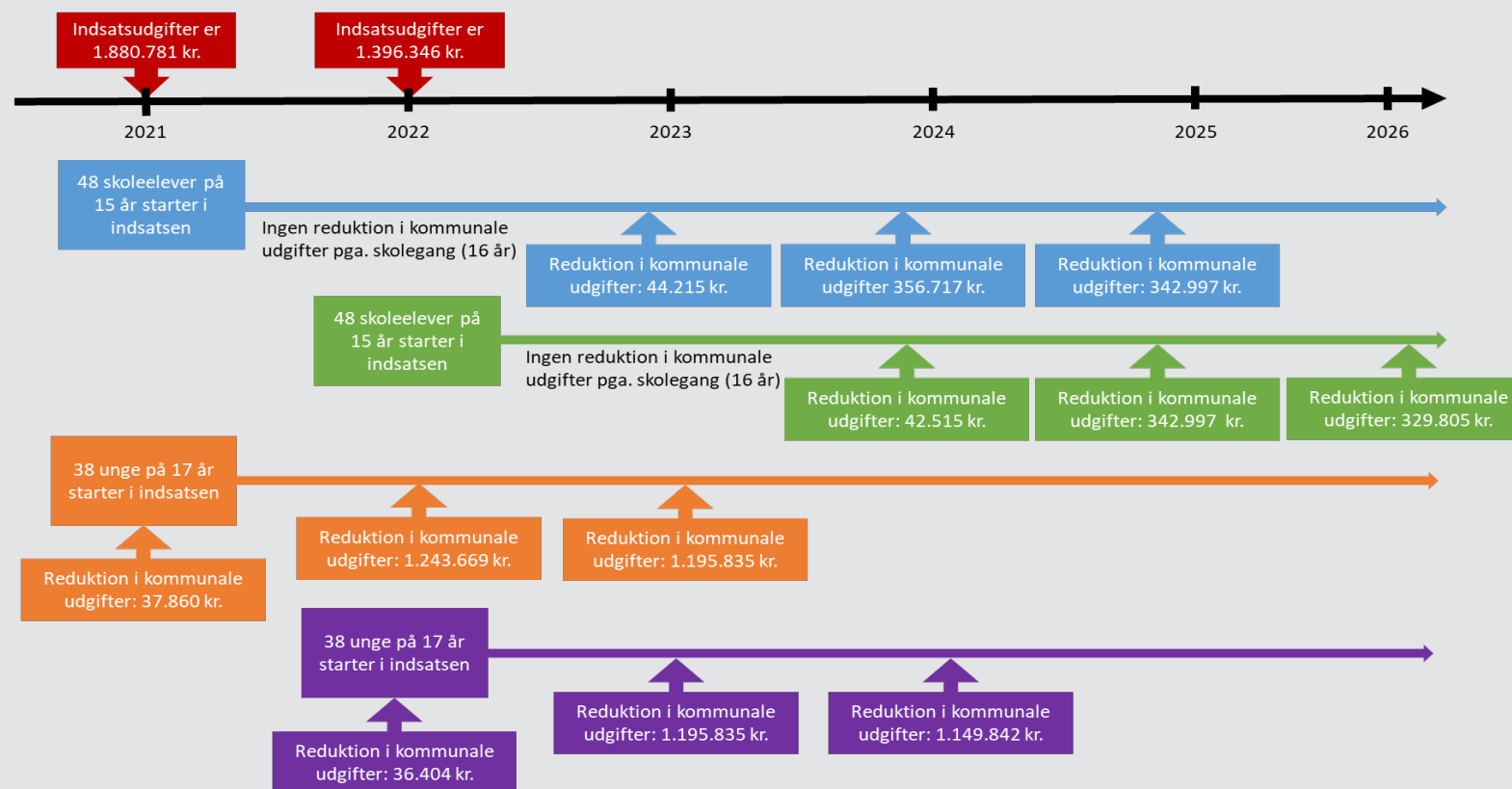
Den blå linje illustrerer difference mellem indsatsudgifter og mulige gevinster. I det år (på x-aksen), hvor den blå linje krydser y-aksen fra minus til plus, giver indsatsen et overskud



6.4.3 Scenarie 3: Gevinster varer 3 år

I scenarie 3 antager vi, at gevinsterne holder 3 år for alle, der er succesfulde i indsatsen, fra de fylder 17 år. Vi antager, at de fastholder uddannelse eller beskæftigelse i 3 år i alt. I Figur 6.14 fremgår indsatsudgifterne i 2021 og 2022 samt gevinsterne i hvert af de 2 år, efter at deltagerne starter i fritidsjobindsatsen.

Figur 6.14 Scenarie 3: Oversigt over, hvornår indsatsudgifter og gevinster forekommer



Anm.: Alle udgifter og gevinster udregnes i nutidsværdier, dvs. alle beløb tilbagediskonteres. Vi følger Socialstyrelsen og Finansministeriets anbefalinger og anvender en rente på 4 %.

Indsatsudgifter i 2021 indeholder implementering. Indsatsudgifter er diskonteret tilbage i tid.

Kilde: VIVE.

I Tabel 6.12 fremgår den økonomiske beregning af nettogevinsten baseret på, at gevinsten varer 2 år efter deltagerne starter i indsatsen. Samlet set er der udgifter for 3.277.127.kr og samlet for gruppen af skoleelever og unge – baseret på hvor mange der er startet i indsatsen i 2021 og 2022 – er gevinsten 6.318.693 kr. Det vil sige, at i dette scenarie er nettogevinsten 3.041.566 kr. Det vil sige, at indsatsen medfører en reduktion i de kommunale udgifter.

Tabel 6.12 Scenarie 1: Gevinster varer 3 år

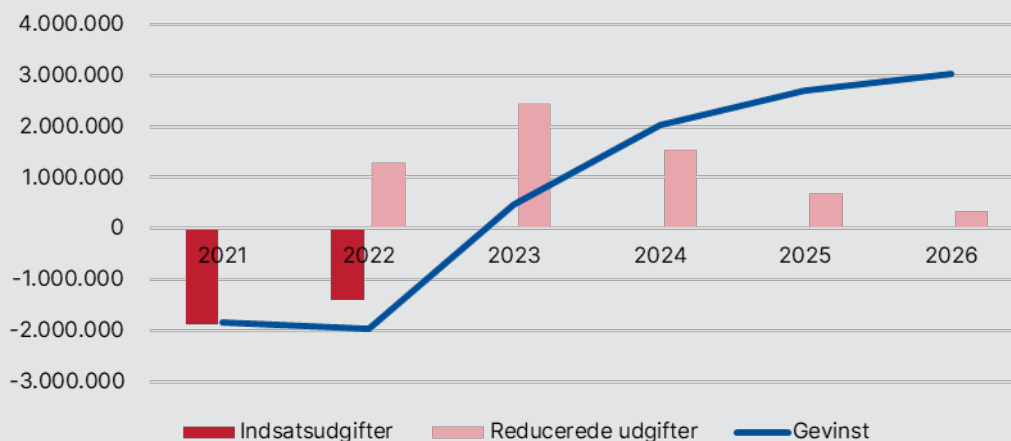
Indsatsudgifter	Beløb	Gevinster	Beløb
Første år af indsatsen	1.880.781	For skoleelever startet i 2021	743.930
Andet år af indsatsen	1.396.346	For skoleelever startet i 2022	715.317
		For unge startet i 2021	2.477.364
		For unge startet i 2022	2.382.081
Udgifter i alt	3.277.127	Gevinster i alt	6.318.693
Gevinst ved indsatsen = gevinster-indsatsudgifter			
Gevinster	6.318.693		
Indsatsudgifter	3.277.127		
Nettogevinst	3.041.566		

Det vil sige, at i scenarie 3 er der et overskud på 3.041.566 kr.

I Figur 6.15 har vi grafisk vist indsatsudgifter og mulige reducerede udgifter i perioden 2021 til 2025. Det fremgår af figuren, at i 2023 begynder indsatsen at give en mulig gevinst.

Figur 6.15 Oversigt over indsatsudgifter og mulige gevinster

Den blå linje illustrerer difference mellem indsatsudgifter og mulige gevinster. I det år (på x-aksen), hvor den blå linje krydser y-aksen fra minus til plus, giver indsatsen et overskud



6.5 Opsamling

Der er en række antagelser forbundet med at lave en cost-savings-model beregninger over reducerede omkostninger som følge af en indsats. Den største antagelse, vi gør i disse beregninger, er, at vi antager, at fritidsjobindsatsen har en uddannelses- og beskæftigelsesmæssig effekt, og at denne effekt er stærk nok til at forebygge at få unge væk fra en situation, hvor de hverken er i uddannelse eller beskæftigelse.

Ud over denne antagelse har vi endvidere opstillet en række yderligere betingelser og antagelser og fremkommer på den baggrund med tre mulige scenarier for mulige gevinster; dels beregnet på, hvor mange deltagere der har været i indsatsen i 2021 og 2022, dels beregnet på, at antallet af deltagere i 2022 ville have været det samme i 2021, hvis det ikke havde været for corona.

Når vi beregner på det reelle antal deltagere i 2021 og 2022, er der en spændvidde i mulige reducerede kommunale omkostninger mellem -835.043 kr. og 1.397.952 kr.

Når vi beregner på, at antallet af deltagere i 2021 er det samme som i 2022, hvis der ikke havde været corona, er der en spændvidde i mulige reducerede kommunale omkostninger mellem 23.086 kr. og 3.041.566 kr.

7 Konklusion: projektets bidrag

Overordnet set lykkes fritidsjobindsatsen med at rekruttere en målgruppe, der rummer både skoleelever og unge i udsatte og sårbare positioner, og indsatsen lykkes med at klargøre deltagerne, således at de er i stand til at få et fritidsjob og fastholde det. Når vi ved fra andre studier, at fritidsjob fx bidrager til, at unge får bedre karakterer i skolen (Kraka, 2023)) samt større chance for at komme i gang med en ungdomsuddannelse (Lesner et al., 2018; Pihl & Salmon, 2021), bidrager denne fritidsjobindsats til at understøtte skoleelever og unge i at få en ungdomsuddannelse, der kan bane vejen for selvforsørgelse i voksenlivet.

7.1 Virkninger

Fra indsatsen begyndte i efteråret 2020 og til udgangen af 2022 har næsten 8 ud af 10, der deltager i fritidsjobindsatsen, fået et fritidsjob, efter at de startede i indsatsen. Det gælder både for skoleelever og for de unge. Der er flere deltagere, der, inden de starter i indsatsen, har nogle erfaringer med at have et fritidsjob. 80 % af skoleeleverne har forud for indsatsen ikke erfaringer med at have et fritidsjob, mens 20 % har haft et fritidsjob. Blandt de unge er der 68 %, der ikke tidligere har haft et fritidsjob, og 32 %, der har haft et fritidsjob. Andelen af skoleelever og unge, der, efter at de begynder i indsatsen, får et fritidsjob, stiger til hhv. 46 % og 50 %.

Den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad for skoleelever er 0,006 3 måneder før indsatsen. 6 måneder, efter at de er startet op i indsatsen, er den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad steget til 0,052, og 9 måneder, efter at de er startet, er den steget til 0,057. For de unge er den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad 0,04 3 måneder før indsatsen. 6 måneder efter er den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad 0,108 og 9 måneder efter 0,117. Det svarer til, at den gennemsnitlige beskæftigelse for skoleeleverne er gået fra 0,2 timer om ugen til 2,1 timer om ugen. For de unge svarer det til, at den gennemsnitlige beskæftigelse er øget fra 1,5 timer om ugen til 4,3 timer om ugen.

Det vil sige, at der er tydelig tegn på, at fritidsjobindsatsen bidrager til at få flere skoleelever og unge i fritidsjob og til, at de fastholder fritidsjobbet i op til 9 måneder efter deres deltagelse. Fritidsjobkonsulenterne vurderer, at for 87 % af skoleeleverne og 82 % af de unge, er den forandring, der er skabt hos deltageren i løbet af indsatsen, en blivende forandring.

Henholdsvis 14 skoleelever ud af 71 skoleelever og 16 unge ud af 56 unge er ophørt i indsatsen. Samtlige af de skoleelever, der er stoppet i indsatsen, er stoppet ved at udeblive og ikke være kontaktbar for indsatsen. 11 af de unge, der er stoppet i indsatsen, er stoppet, fordi de er startet i et andet tilbud, eller fordi de er påbegyndt en ungdomsuddannelse.

Ud over den individuelle fritidsjobindsats afholdes også åben vejledning på skoler og ungdomsskoler. I 2021 var der 160 skoleelever, der kom i vejledning, og i 2022 kom 352 skoleelever i åben vejledning. På ungdomsskolerne var der i 2021 19 unge i åben vejledning og i 2022 39 unge. 13 skoleelever fik, efter at de havde været i åben vejledning, et fritidsjob i 2021, og dette tal er steget til 60 i 2022. For de unge gælder det, at 3 fik fritidsjob efter åben vejledning i 2021, og 13 fik et fritidsjob i 2022.

7.2 Indsatsen og deltagerne

Siden indsatsen startede, er målgruppen af deltagere udvidet, således at der både er deltagere, der befinder sig i udsatte positioner, og deltagere, der har behov for støtte til at finde et fritidsjob, men ikke derudover befinder sig i en udsat position.

Der ser ud til at være en stor variation i gruppen af skoleelever. Der er en mindre del – omtrent hver fjerde til hver femte – der på forskellig vis kommer fra familier, hvor forældrene ikke er i gang med uddannelse eller arbejde, og hvor forældre har grundskole eller gymnasiet som højeste fuldførte uddannelse. I gruppen af skoleelever er der en mindre del – mellem 10 og 20 %, der på forskellige livsmestringsforhold tilkendegiver, at de føler sig holdt uden for fællesskabet og samfundet, ikke føler, at de har noget at bidrage med eller at være stolte over, og at de er ensomme.

Anderledes ser det ud i forhold til de unge, hvor hver tredje unge har mindst en forælder, der er i restgruppen, og hvor hver tredje unge lever i husholdninger, der har en indkomst under den økonomiske fattigdomsgrænse. Hovedparten af unge tilkendegiver skoletræthed, og omtrent halvdelen af de unge angiver, at de ikke har noget at være stolt af, og at de ikke føler, at de alt i alt er tilfredse med dem selv.

Som indsatsen er organiseret og implementeret, kan den rumme både de deltagere, der skal have et mindre skub i retning af fritidsjob, og de deltagere, der oplever at have det svært, og som ikke har så meget støtte hjemmefra i forhold til at blive guidet videre med uddannelse og beskæftigelse. Indsatsens rummelighed kommer bl.a. til udtryk ved, at skoleeleverne fortrinsvis er kort

tid i indsatsen, mens de unge er i indsatsen i længere tid. 53 % af skoleeleverne deltager i indsatsen i op til 50 dage, og 28 % i mere end 100 dage, mens 31 % af de unge deltager op i 50 dage, og 50 % i mere end 100 dage. Den gennemsnitlige varighed for skoleelever er 78 dage, og for de unge er det 120 dage. Det giver et billede af, at de unge har et større behov for hjælp fra indsatsen, end skoleeleverne har.

Indsatsen er således agil i forhold til deltagernes udgangspunkt og behov. Vi finder eksempelvis ikke nogen sammenhæng mellem deltagernes varighed i indsatsen, og om de efterfølgende kommer i fritidsjob. Det peger på, at deltagerne netop er i indsatsen, så længe de har behov, og netop ikke bliver sluppet, førend der er skabt den forandring, som deltagerne har brug for i forhold til at varetage et fritidsjob. Vi ser samtidig, at der undervejs i indsatsen sker en positiv udvikling i de unges motivation.

Indsatsen er yderlige agil på den måde, at fritidsjobkonsulenterne i det omfang, der er behov, opretholder kontakten til de deltagere – særligt unge – efter at de har fået et fritidsjob. Det er unge, der kan have behov for at vende, hvordan det går med fritidsjobbet eller andre dele af deres hverdag. I nogle sammenhænge påtager fritidsjobkonsulenten sig en form for støtte-kontaktperson for de unge. I interview med nogle af de unge, der har dette behov for at fastholde kontakten med fritidsjobkonsulenten, handler det i høj grad om, at unge oplever, at de i fritidsjobkonsulenten har mødt en voksen, der møder dem med tillid og anerkendelse, og som er i stand til at gøre den unge tryk ved at få hjælp og støtte.

7.3 Virksomhederne og fritidsjobberne

Virksomhederne, der har ansat fritidsjobbere, bidrager til at fastholde og understøtte de unges udvikling. Virksomhedernes motivation for fritidsjobbere spænder over, at der er konkrete arbejdsopgaver, der skal løses, til, at ansættelse af fritidsjobbere er en mulig fremtidig rekruttering af medarbejdere. Særligt plejehjem og værksteder ser ansættelse af fritidsjobbere som en muligt fremadrettet rekrutteringsvej.

Virksomhederne har behov for forskellige kompetencer hos fritidsjobberne, og derfor bliver et match mellem virksomhed og fritidsjobber særdeles vigtigt. Der er typer af virksomheder, som fx produktionsvirksomheder, der har behov for fritidsjobbere, der relativt selvstændigt kan løse arbejdsopgaverne, og at fritidsjobbere kan håndtere en vis ensformighed i opgaveløsningen. Plejehjem og værksteder efterspørger fritidsjobbere, der har en vis interesse for faget, og som har en interesse i at udvikle sig i jobbet og dermed få større ansvar og flere kompetencer. Øget ansvar og kompetencer er også en dimension i caféer og

butikker, hvor der er erfaring med at ansætte under 15 år, således at de lærer virksomheden at kende, og når de bliver 16 år kan få større ansvar og hurtigt glide ind i større ansvarsopgaver, fordi de allerede kender virksomheden.

I et match af en virksomhed og en fritidsjobber er det således afgørende at matche på, hvilken type af forankring af de unges udvikling, der er behov om. Handler det om at få understøttet evnen til at fastholde et arbejde, eller handler det om, at den unge har mulighed for fagligt at udvikle sig i og med jobbet?

7.4 Indsatsen og virksomhederne

Indsatsen har et tillidsfuldt samarbejde med virksomhederne. Fritidsjobkonsulenterne kan kontakte virksomheder og bygge en bro mellem en mulig fritidsjobber og virksomheden.

Samarbejdet mellem indsatsen og virksomheder, der enten ikke er vant til at ansætte fritidsjobbere eller ikke er vant til at ansætte fritidsjobbere på fx 13 år, opstår ofte, fordi indsatsens medarbejdere har en personbåren relation til den pågældende virksomhed.

Der er lovgivning, som på forskellig vis opleves som en udfordringer for virksomhederne i forhold til at ansætte fritidsjobbere. De interviewede virksomheder fortæller om, at det kræver en relativ stor investering at sætte sig ind i lovgivningen og sikre, at denne bliver overholdt i forbindelse med ansættelse af fritidsjobberne og i forbindelse med beskrivelse af fritidsjobbernes arbejdsopgaver.

7.5 Fra udvikling til drift til forankring

Indsatsen kom godt fra start i forhold til at udvikle og igangsætte, og nu går indsatsen ind i en periode, hvor fokus med fordel kan skifte til drift og forankring. Dette skift er indsatsen allerede godt i vej med. I forhold til fremadrettet forankring er der en stor styrke i, at denne fritidsjobindsats finansieret af den A.P. Møllerske Støttefond og fritidsjobindsatsen finansieret af Lauritzen Fonden allerede nu har et tæt samarbejde og kan spille hinanden gode. I forhold til omverdenen, så udgør de to indsatsen 'Fritidsjob i Esbjerg Kommune'.

I den resterende del af projektperioden frem mod udgangen af 2024 forekommer der således ikke at være behov for justeringer i forhold til målgruppen eller måden, som indsatsen arbejder med målgruppen på.

Derimod vil det på nuværende tidspunkt være hensigtsmæssigt at formalisere de samarbejder, der er skabt med en række virksomheder på baggrund af personbårne relationer bl.a. gennem at løfte samarbejdet op på kæde- og brancheniveau i Esbjerg og Ribe.

Derudover kan indsatsen med fordel intensivere virksomheders incitament til at ansætte fritidsjobbere ved at skabe øget gennemsækelighed og information om muligheder for fritidsjobberne inden for eksisterende lovgivning samt bidrage til at udvikle jobbeskrivelser for fritidsjobbere inden for de forskellige typer af virksomheder.

7.6 Mulige økonomiske gevinster

Vi har som en del af denne midtvejsevaluering gjort antræk til at estimere mulige økonomiske gevinster ved fritidsjobsindsatsen 'Energil til mere'. Der er en række antagelser, man bliver nødsaget til at gøre i den forbindelse. Den væsentligste antagelse er, at vi antager, at fritidsjobsindsatsen har en uddannelses- og beskæftigelsesmæssig effekt, og at denne effekt er stærk nok til at forebygge at få unge væk fra en situation, hvor de hverken er i uddannelse eller beskæftigelse.

Ud over disse antagelser har vi endvidere opstillet en række yderligere betingelser og antagelser og fremkommer på den baggrund med tre mulige scenarier for mulige gevinster; dels beregnet på, hvor mange deltagere der har været i indsatsen i 2021 og 2022, dels beregnet på, at antallet af deltagere i 2022 ville have været det samme i 2021, hvis det ikke havde været for corona.

Når vi estimerer på det reelle antal deltagere i 2021 og 2022, er der en spændvidde i mulige reducerede kommunale omkostninger mellem -835.043 kr. og 1.397.952 kr.

Når vi estimerer med udgangspunkt i, at antallet af deltagere i 2021 er det samme som i 2022, hvis der ikke havde været corona, er der en spændvidde i mulige reducerede kommunale omkostninger mellem 23.086 kr. og 3.041.566 kr.

Litteratur

Brinkmann, S. & Tanggaard, L. (2010). *Kvalitative Metoder – En grundbog* (S. Brinkmann & L. Tanggaard (eds.)). Hans Reitzels Forlag.

Christensen, G., Christensen, M.L., Winkler, A. & Boysen, N.K. (2022). *Energi til mere - en fritidsjobindsats: Første evalueringsrapport*. VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.

Hammersley, M. & Atkinson, P. (2007). *Ethnography – principles in practice*. Routledge.

KL & FOA (2021). *Aftale for unge under 18 år i inspirationsansættelse inden for ældre- og sundhedsområdet i kommuner*.
<https://www.kl.dk/media/28868/ok21-7302-aftale-for-unge-under-18-aar-i-inspirationsansattelse-i-kommuner.pdf>

Kraka (2023). *Folkeskoleelever med fritidsjob får højere karakterer ved afgangsprøven*. Kraka Analyse.

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2008). *InterView – introduktion til et håndværk*. Hans Reitzels Forlag.

Lesner, R.V., Damm, A.P., Bertelsen, P. & Pedersen, M.U. (2018). *Life skills development of teenagers through spare-time jobs*. Economics Working Papers 2018-09, Department of Economics and Business Economics, Aarhus University.

O'Reilly, K. (2005). *Ethnographic Methods*. Routledge.

Pihl, M.D. & Salmon, R. (2021). *Psykisk sygdom og dårlige karakterer spænder ben for unges uddannelse*. A-E Rådet Analyse.

Selmer, B. (1998). *Overvejelser om gyldighed og etnografisk metode*. Afdeling for Etnografi og Socialantropologi, Aarhus Universitet.

Bilag 1 Tre scenarier

Bilagstabel 1.1 Scenarie 1

År	Indsatsudgifter	Gevinster
2021	$(1/1,04) \times (445.724 + 1.510.288) = 1.880.781$	De unge: $(1/1,04) \times 28 \times 0,78 \times (0,0187 \times 71.039) = 27.897$
2022	$(1/1,04^2) \times 1.510.288 = 1.396.346$	De unge: $(1/1,04^2) \times 28 \times (45.383 - (0,78 \times 0 + 0,22 \times 45.383)) + 0,78 \times (0,0187 \times 71.039) = 916.388 + 26.824 = 943.212$ Skoleeleverne: 0
2023	0	De unge: $(1/1,04^3) \times 28 \times (45.383 - (0,78 \times 0 + 0,22 \times 45.383)) = 881.142$ Skoleeleverne: $(1/1,04^3) \times 36 \times 0,78 \times (0,0187 \times 71.039) = 33.162$
2024	0	De unge: 0 Skoleeleverne: $(1/1,04^4) \times 36 \times ((0,82 \times 0,08 \times 45.383 + 0,18 \times 45.383) - (0,78 \times 0 + 0,22 \times (0,82 \times 0,08 \times 45.383 + 0,18 \times 45.383)) + 0,78 \times (0,054 \times 71.039)) = 267.538 + 31.886 = 299.424$
2025	0	De unge: 0 Skoleeleverne: $(1/1,04^5) \times 36 \times ((0,82 \times 0,08 \times 45.383 + 0,18 \times 45.383) - (0,78 \times 0 + 0,22 \times (0,82 \times 0,08 \times 45.383 + 0,18 \times 45.383))) = 257.248$
Perioden 2021-2025	- 3.277.127	2.442.684
I alt	Underskud på 835.043	

Bilagstabel 1.2 Scenarie 2

År	Indsatsudgifter	Gevinster
2021	$(1/1,04) \times (445.724 + 1.510.288) = 1.880.781$	De unge: $(1/1,04) \times 28 \times 0,78 \times (0,0187 \times 71.039) = 27.897$
2022	$(1/1,04^2) \times 1.510.288 = 1.396.346$	De unge: $(1/1,04^2) \times 28 \times (45.383 - (0,78 \times 0 + 0,22 \times 45.383)) + 0,78 \times (0,0187 \times 71.039) = 916.388 + 26.824 = 943.212$ Skoleeleverne: 0
2023	0	De unge: $(1/1,04^3) \times 28 \times ((45.383 - (0,78 \times 0 + 0,22 \times 45.383)) + 0,7 \times (28 \times (45.383 - (0,78 \times 0 + 0,22 \times 45.383)))) = 616.799 + 881.142 = 1.497.941$

År	Indsatsudgifter	Gevinster
		Skoleeleverne: $(1/1,04^3) \times 36 \times 0,78 \times (0,0187 \times 71.039) = 33.162$
2024	0	De unge: $(1/1,04^4) \times (0,7 \times [28 \times (45.383 - (0,78 \times 0 + 0,22 \times 45.383))]) = 593.076$ Skoleeleverne: $(1/1,04^4) \times 36 \times ((0,82 \times 0,08 \times 45.383 + 0,18 \times 45.383) - (0,78 \times 0 + 0,22 \times (0,82 \times 0,08 \times 45.383 + 0,18 \times 45.383)) + 0,78^* (0,054 \times 71.039)) = 267.538 + 31.886 = 299.424$
2025	0	De unge: 0 Skoleeleverne: $(1/1,04^5) \times 36 \times ((0,82 \times 0,08 \times 45.383 + 0,18 \times 45.383) - (0,78 \times 0 + 0,22 \times (0,82 \times 0,08 \times 45.383 + 0,18 \times 45.383)) + 0,7 \times (36 \times ((0,82 \times 0,08 \times 45.383 + 0,18 \times 45.383) - (0,78 \times 0 + 0,22 \times (0,82 \times 0,08 \times 45.383 + 0,18 \times 45.383)))) = 257.248 + 180.074 = 437.322$
2026	0	De unge: 0 Skoleeleverne: $(1/1,04^6) \times 0,7 \times 36 \times ((0,82 \times 0,08 \times 45.383 + 0,18 \times 45.383) - (0,78 \times 0 + 0,22 \times (0,82 \times 0,08 \times 45.383 + 0,18 \times 45.383))) = 173.148$
Perioden 2021-2026	- 3.277.127	4.005.181
I alt	Overskud på 728.054	

Bilagstabel 1.3 Scenarie 3

År	Indsatsudgifter	Gevinster
2021	$(1/1,04) \times (445.724 + 1.510.288) = 1.880.781$	De unge: $(1/1,04) \times 28 \times 0,78 \times (0,0187 \times 71.039) = 27.897$
2022	$(1/1,04^2) \times 1.510.288 = 1.396.346$	De unge: $(1/1,04^2) \times 28 \times (45.383 - (0,78 \times 0 + 0,22 \times 45.383)) + 0,78 \times (0,0187 \times 71.039) = 916.388 + 26.824 = 943.212$ Skoleeleverne: 0
2023	0	De unge: $(1/1,04^3) \times [28 \times (45.383 - (0,78 \times 0 + 0,22 \times 45.383))] + 28 \times (45.383 - (0,78 \times 0 + 0,22 \times 45.383)) = 881.142 + 881.142 = 1.762.284$ Skoleeleverne: $(1/1,04^3) \times 36 \times 0,78 \times (0,0187 \times 71.039) = 33.162$
2024	0	De unge: $(1/1,04^4) \times 28 \times (45.383 - (0,78 \times 0 + 0,22 \times 45.383)) = 847.252$ Skoleeleverne: $(1/1,04^4) \times 36 \times ((0,82 \times 0,08 \times 45.383 + 0,18 \times 45.383) - (0,78 \times 0 + 0,22 \times (0,82 \times 0,08 \times 45.383 + 0,18 \times 45.383)) + 0,78^* (0,0187 \times 71.039)) = 267.538 + 31.886 = 299.424$
2025	0	De unge: 0

År	Indsatsudgifter	Gevinster
		Skoleeleverne: $(1/1,04^5) \times [36 \times ((0,82 \times 0,08 \times 45.383 + 0,18 \times 45.383) - (0,78 \times 0 + 0,22 \times (0,82 \times 0,08 \times 45.383 + 0,18 \times 45.383))) + 36 \times ((0,82 \times 0,08 \times 45.383 + 0,18 \times 45.383) - (0,78 \times 0 + 0,22 \times (0,82 \times 0,08 \times 45.383 + 0,18 \times 45.383)))] = 257.248 + 257.248 = 514.496$
2026	0	De unge: 0 Skoleeleverne: $(1/1,04^6) \times 36 \times ((0,82 \times 0,08 \times 45.383 + 0,18 \times 45.383) - (0,78 \times 0 + 0,22 \times (0,82 \times 0,08 \times 45.383 + 0,18 \times 45.383))) = 247.354$
Perioden 2021-2026	- 3.277.127	4.675.079
I alt	Overskud på 1.397.952	

Bilagstabel 1.4 Scenarie 1, korrigeret for corona

År	Indsatsudgifter	Gevinster
2021	$(1/1,04) \times (445.724 + 1.510.288) = 1.880.781$	De unge: $(1/1,04) \times 38 \times 0,78 \times (0,0187 \times 71.039) = 37.860$
2022	$(1/1,04^2) \times 1.510.288 = 1.396.346$	De unge: $(1/1,04^2) \times 38 \times (45.383 - (0,78 \times 0 + 0,22 \times 45.383)) + 0,78 \times (0,0187 \times 71.039) = 1.243.669 + 36.404 = 1.280.073$ Skoleeleverne: 0
2023	0	De unge: $(1/1,04^3) \times 38 \times (45.383 - (0,78 \times 0 + 0,22 \times 45.383)) = 1.195.835$ Skoleeleverne: $(1/1,04^3) \times 48 \times 0,78 \times (0,0187 \times 71.039) = 44.125$
2024	0	De unge: 0 Skoleeleverne: $(1/1,04^4) \times 48 \times ((0,82 \times 0,08 \times 45.383 + 0,18 \times 45.383) - (0,78 \times 0 + 0,22 \times (0,82 \times 0,08 \times 45.383 + 0,18 \times 45.383)) + 0,78^* (0,054 \times 71.039)) = 356.717 + 42.515 = 399.232$
2025	0	De unge: 0 Skoleeleverne: $(1/1,04^5) \times 48 \times ((0,82 \times 0,08 \times 45.383 + 0,18 \times 45.383) - (0,78 \times 0 + 0,22 \times (0,82 \times 0,08 \times 45.383 + 0,18 \times 45.383))) = 342.997$
Perioden 2021-2025	- 3.277.127	3.300.213
I alt	Overskud på 23.086	

Bilagstabel 1.5 Scenarie 2, korrigeret for corona

År	Indsatsudgifter	Gvinster
2021	$(1/1,04) \times (445.724 + 1.510.288) = 1.880.781$	De unge: $(1/1,04) \times 38 \times 0,78 \times (0,0187 \times 71.039) = 37.860$
2022	$(1/1,04^2) \times 1.510.288 = 1.396.346$	De unge: $(1/1,04^2) \times 38 \times (45.383 - (0,78 \times 0 + 0,22 \times 45.383)) + 0,78 \times (0,0187 \times 71.039) = 1.243.669 + 36.404 = 1.280.073$ Skoleeleverne: 0
2023	0	De unge: $(1/1,04^3) \times 38 \times ((45.383 - (0,78 \times 0 + 0,22 \times 45.383)) + 0,7 \times (38 \times (45.383 - (0,78 \times 0 + 0,22 \times 45.383)))) = 1.195.835 + 837.085 = 2.032.920$ Skoleeleverne: $(1/1,04^3) \times 48 \times 0,78 \times (0,0187 \times 71.039) = 44.125$
2024	0	De unge: $(1/1,04^4) \times (0,7 \times [38 \times (45.383 - (0,78 \times 0 + 0,22 \times 45.383))]) = 804.889$ Skoleeleverne: $(1/1,04^4) \times 48 \times ((0,82 \times 0,08 \times 45.383 + 0,18 \times 45.383) - (0,78 \times 0 + 0,22 \times (0,82 \times 0,08 \times 45.383 + 0,18 \times 45.383)) + 0,78^* (0,054 \times 71.039)) = 356.717 + 42.515 = 399.232$
2025	0	De unge: 0 Skoleeleverne: $(1/1,04^5) \times 48 \times ((0,82 \times 0,08 \times 45.383 + 0,18 \times 45.383) - (0,78 \times 0 + 0,22 \times (0,82 \times 0,08 \times 45.383 + 0,18 \times 45.383)) + 0,7 \times (48 \times ((0,82 \times 0,08 \times 45.383 + 0,18 \times 45.383) - (0,78 \times 0 + 0,22 \times (0,82 \times 0,08 \times 45.383 + 0,18 \times 45.383)))) = 240.098 + 342.997 = 583.095$
2026	0	De unge: 0 Skoleeleverne: $(1/1,04^6) \times 0,7 \times 48 \times ((0,82 \times 0,08 \times 45.383 + 0,18 \times 45.383) - (0,78 \times 0 + 0,22 \times (0,82 \times 0,08 \times 45.383 + 0,18 \times 45.383))) = 230.864$
Perioden 2021-2026	- 3.277.127	5.413.149
I alt	Overskud på 2.136.022	

Bilagstabel 1.6 Scenarie 3, korrigeret for corona

År	Indsatsudgifter	Gevinster
2021	$(1/1,04) \times (445.724 + 1.510.288) = 1.880.781$	De unge: $(1/1,04) \times 38 \times 0,78 \times (0,0187 \times 71.039) = 37.860$
2022	$(1/1,04^2) \times 1.510.288 = 1.396.346$	De unge: $(1/1,04^2) \times 38 \times (45.383 - (0,78 \times 0 + 0,22 \times 45.383)) + 0,78 \times (0,0187 \times 71.039) = 1.243.669 + 36.404 = 1.280.073$ Skoleeleverne: 0
2023	0	De unge: $(1/1,04^3) \times [38 \times (45.383 - (0,78 \times 0 + 0,22 \times 45.383)) + 38 \times (45.383 - (0,78 \times 0 + 0,22 \times 45.383))] = 1.195.835 + 1.195.835 = 2.391.671$ Skoleeleverne: $(1/1,04^3) \times 48 \times 0,78 \times (0,0187 \times 71.039) = 44.125$
2024	0	De unge: $(1/1,04^4) \times 38 \times (45.383 - (0,78 \times 0 + 0,22 \times 45.383)) = 1.149.842$ Skoleeleverne: $(1/1,04^4) \times 48 \times ((0,82 \times 0,08 \times 45.383 + 0,18 \times 45.383) - (0,78 \times 0 + 0,22 \times (0,82 \times 0,08 \times 45.383 + 0,18 \times 45.383)) + 0,78 \times (0,0187 \times 71.039)) = 356.717 + 42.515 = 399.232$
2025	0	De unge: 0 Skoleeleverne: $(1/1,04^5) \times [48 \times ((0,82 \times 0,08 \times 45.383 + 0,18 \times 45.383) - (0,78 \times 0 + 0,22 \times (0,82 \times 0,08 \times 45.383 + 0,18 \times 45.383))) + 48 \times ((0,82 \times 0,08 \times 45.383 + 0,18 \times 45.383) - (0,78 \times 0 + 0,22 \times (0,82 \times 0,08 \times 45.383 + 0,18 \times 45.383)))] = 342.997 + 342.997 = 685.995$
2026	0	De unge: 0 Skoleeleverne: $(1/1,04^6) \times 48 \times ((0,82 \times 0,08 \times 45.383 + 0,18 \times 45.383) - (0,78 \times 0 + 0,22 \times (0,82 \times 0,08 \times 45.383 + 0,18 \times 45.383))) = 329.805$
Perioden 2021-2026	- 3.277.127	6.318.693
I alt	Overskud på 3.041.566	

VIVÉ