



CENTER FOR  
BOLIGSOCIAL  
UDVIKLING

# FRITIDSJOBINDSATSER

Inspirationskatalog til arbejdet med  
unge og fritidsjob

## Fritidsjobindsatser – Inspirationskatalog til arbejdet med unge og fritidsjob

Nana Øland Frederiksen, projektleder  
Majken Rhod Larsen

ISBN: 978-87-92798-01-5

© 2011 Center for Boligsocial Udvikling

Center for Boligsocial Udvikling  
Sadelmagerporten 2a  
2650 Hvidovre

Telefon: 50 89 45 00  
info@cfbu.dk  
www.cfbu.dk

August 2011

Forsidefoto: Majid Hardan på arbejde i Tiger.  
Foto: CFBU

Udgivelsen kan frit hentes på [www.cfbu.dk](http://www.cfbu.dk).

CFBU's udgivelser kan frit citeres med tydelig kildeangivelse.

Center for Boligsocial Udvikling er en selvejende institution under Socialministeriet med et årligt budget på 10 mio. kr. Centrets overordnede formål er at undersøge effekten af indsatser i udsatte boligområder, at indsamle erfaringer fra nationale og internationale boligsociale indsatser og at yde kvalificeret rådgivning og processtøtte til centrale aktører indenfor det boligsociale område.

# Indhold

|                                       |    |
|---------------------------------------|----|
| Udfordringen                          | 4  |
| Betydningen af fritidsjob             | 6  |
| Anbefalinger                          | 8  |
| Mulige samarbejdspartnere             | 12 |
| Fire forskellige metoder              | 14 |
| Lommepengeprojekter                   | 16 |
| Den håndholdte metode                 | 22 |
| Den ikke-håndholdte metode            | 32 |
| Den todelte model                     | 38 |
| Interviewpersoner og relevant læsning | 42 |

Du kan læse mere om, hvordan vi har lavet inspirationskataloget, samt se oversigter over alle fritidsjob-indsatser i de boligsociale helhedsplaner på CFBU's website [www.cfbu.dk](http://www.cfbu.dk)

# Udfordringen

Mange unge i udsatte boligområder har særlige udfordringer i forhold til at finde fritidsjob. Disse kan fritidsjobindsatser hjælpe dem med at løse.

Landets udsatte boligområder er præget af, at der bor mange børn og unge. I 2009 var landsgennemsnittet for børn og unge under 18 år 22 %, mens gennemsnittet for de udsatte boligområder var 29 %. De unge mennesker er en del af Danmarks fremtid, og det er derfor vigtigt, at de bliver klædt godt på til at komme ud på arbejdsmarkedet.

Mange unge i de udsatte boligområder får imidlertid ikke en uddannelse. I 2007 var andelen af unge med folkeskolen som højeste uddannelsesniveau således dobbelt så høj i de udsatte boligområder som i befolkningen som helhed (SFi, 2010: 68). Der er ligeledes væsentlig flere arbejdsløse blandt unge i disse områder end i resten af landet. På landsplan var der i 2009 8 % af de 20-29 årige, som var arbejdsløse, mens det tilsvarende tal for de udsatte boligområder er 15,5 %. Denne skævhed i uddannelsesniveau og tilknytning til arbejdsmarkedet er en stor samfundsmæssig udfordring i en tid, hvor der er stor efterspørgsel efter uddannet arbejdskraft, og hvor der er en politisk målsætning om, at 95 % af alle unge skal gennemføre en ungdomsuddannelse.

At så mange unge i de udsatte boligområder ikke får en uddannelse og har en svag tilknytning til arbejdsmarkedet er ofte et spørgsmål om social arv. I mange tilfælde har de unges forældre ikke selv en uddannelse og har måske kun haft sporadisk kontakt med arbejdsmarkedet. Blandt de 30-59-årige beboere i de udsatte boligområder er det således 18 % som er arbejdsløse, mens landsgennemsnittet er 6 %. Derfor har forældrene ikke nødvendigvis den viden, der skal til for at give deres børn støtte og vejledning i forhold til uddannelse og arbejde. Mange unge mangler derfor en grundlæggende forståelse for og viden om, hvad der skal til for at få en uddannelse eller have et job.

Men der er mulighed for at bryde den sociale arv. Hvor forældrene ikke kan hjælpe deres børn, kan andre træde til. Mange sociale helhedsplaner har derfor projekter, der skal hjælpe de unge til at finde deres vej ind på arbejdsmarkedet. Det er disse projekter, vi vil se på i dette katalog.

---

★ Udsatte boligområder er her defineret som områder, som har fået midler til sociale helhedsplaner fra Landsbyggerfonden. Tallene er beregnet af CFBU ud fra tal fra Danmarks Statistik.

# Betydningen af fritidsjob

Meget tyder på, at fritidsjob kan hjælpe unge til at finde deres vej i både uddannelsessystemet og ud på arbejdsmarkedet.

En undersøgelse fra konsulentfirmaet Rambøll om fritidsjob blandt unge indvandrere og efterkommere (2009) viser, at fritidsjob øger sandsynligheden for, at unge tager en uddannelse og kommer i beskæftigelse senere i livet. Faktisk er sandsynligheden for at være i beskæftigelse toenhalf gange så høj for dem, der har haft et fritidsjob, end for gruppen der ikke har haft et fritidsjob (Rambøll, 2009: 6). Rapporten viser endvidere, at fritidsjob kan give de unge et øget kendskab til arbejdsmarkedet og opbygge sociale netværk, der kan være adgangsgivende til fremtidige jobs. Rapporten peger derudover på, at fritidsjob har stor betydning for de unges personlige udvikling. Det

ansvar, der følger med at have et fritidsjob og anerkendelse fra kollegaer giver de unge en større tiltro til egne evner. Rapporten fremhæver, at unge med erfaringer fra fritidsjob i højere grad tager en uddannelse, bl.a. fordi de i igennem fritidsjobbet får en tro på, at de kan klare sig i uddannelsessystemet, ligesom de føler sig bedre rustet til arbejdsmarkedet efter studietiden. At fritidsjob giver øget selvværd, ansvarsfølelse, netværk og kendskab til og erfaringer med arbejdsmarkedet, som er brugbare i fremtiden, bekræftes også af både unge, arbejdsgivere og eksperter i evalueringen af Københavns Kommunes fritidsjobindsats (2011).

Mahmoud er ansat i Fakta i Masnedøgade med hjælp fra Dea fra Fritidsjobkonsulenterne. Til september starter han på mekaneruddannelsen på teknisk skole. Mahmoud sætter pris på sit arbejde i Fakta, hvor han lærer om, hvordan det er at være på arbejdsmarkedet. Foto: CFBU

”Det er godt at have et fritidsjob fordi man kan lære at blive klar til den store verden, som man kommer ud i, når man har fået sin uddannelse. Så ved man allerede, hvordan det er at arbejde. Og så er det selvfølgelig også godt, at ens forældre ikke behøver at tænke på en mere i forhold til penge. Så man lærer at klare sig selv.

Mahmoud Ibrahim Sobhie  
Ansæt i Fakta



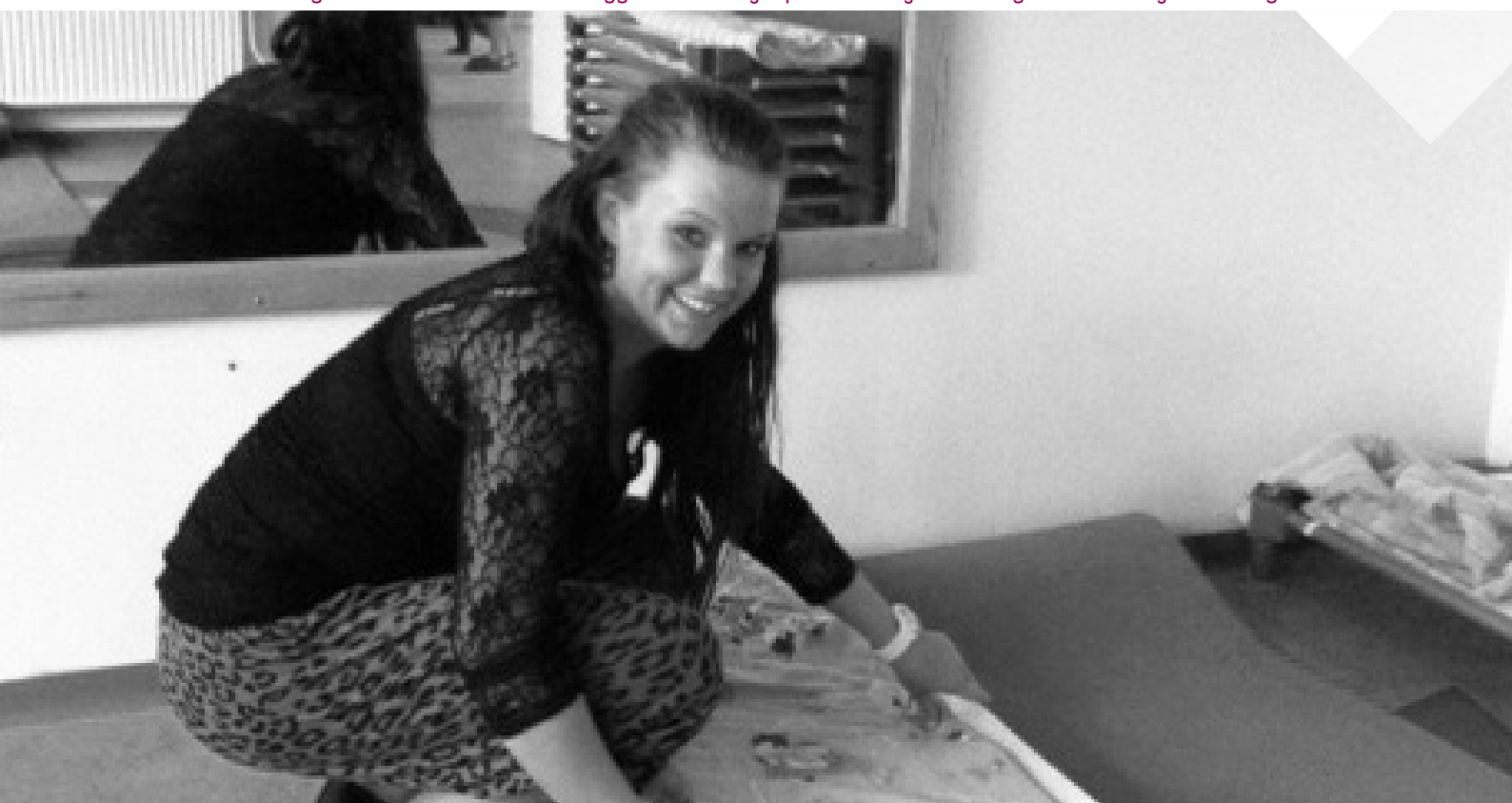
## Anbefalinger

Der er mange måder at organisere en fritidsjobindsats på. Hvilken måde, der er den bedste, afhænger først og fremmest af målgruppen. I det følgende giver CFBU nogle anbefalinger til de forskellige typer af fritidsjobindsatser, som beskrives i kataloget.

### Lommepengejobs i boligforeningen

- Lav en formel ansøgningsprocedure med skriftlig ansøgning og jobsamtale. Dette giver de unge en erfaring, som de kan bruge i fremtiden, når de skal søge et ordinært fritidsjob.
- Tag et opstartsmøde med den unge, hvor arbejdsopgaver og retningslinjer for ansættelse snakkes igennem. Fx at man møder til tiden, at man kun melder afbud, hvis man er syg, at man husker at melde afbud, hvis man ikke kommer osv.
- Få altid forældrenes underskrift på ansættelseskontrakten, da dette er et lovkrav.
- Vær opmærksom på, at de unge kan have brug for hjælp til at komme i gang med at blive lønmodtager, som fx oprettelse af NemID, skattekort, feriepenge osv.
- Vær opmærksom på, at lommepengeprojekter kræver meget koordinering i forhold til hvornår de unge kan arbejde, hvilke arbejdsopgaver de kan varetage og hvem der kan tage sig af de unge, mens de udfører arbejdsopgaverne.
- Afklar på forhånd, hvor "tung" en målgruppe der arbejdes med (attitude, forståelse for hvad det vil sige at arbejde, om de kan overholde aftaler m.v.), da dette har afgørende betydning for, hvor meget supervision og støtte der er brug for i projektet.
- Afklar på forhånd med ejendomsfunktionæren, i hvilket omfang han/hun kan - og vil - påtage sig opgaver i forbindelse med lommepengeprojektet.
- Lav klare regler og konsekvenser, hvis regler brydes: Lommepengeprojektets styrke er, at de unge kan få en længere snor end på en ordinær arbejdsplads. Hvis de unge skal lære, hvad det vil sige at være på arbejdsmarkedet, er det imidlertid vigtigt, at der er nogle regler og konsekvenser, hvis reglerne ikke overholdes.
- Hjælp den unge med at finde et ordinært fritidsjob, når han eller hun stopper i lommepengeprojektet. Fx i form af en anbefaling af den unge, hjælp til at skrive ansøgning, hjælp til at finde et fritidsjob eller send den unge videre til en anden aktør, som kan hjælpe med at finde og søge et fritidsjob.

Selvom fritidsjob er mest udbredt i private virksomheder, er der også gode muligheder på kommunale arbejdspladser. Særligt børneinstitutioner bruger unge til at stå for oprydning og let rengøring om eftermiddagen. Michelle er ansat i en vuggestue med hjælp fra Fritidsjob Aalborg. Foto: Fritidsjob Aalborg



## **Fritidsjobs i private virksomheder eller på offentlige arbejdspladser**

### **Hvis du arbejder med en ressourcestærk målgruppe:**

- Støt de unge i at finde ud af, hvad de gerne vil, i at skrive ansøgning og hjælp eventuelt med at finde ud af, hvor de kan søge job, men lad dem selv opsøge arbejdsgiveren.
- Opfordr de unge til at bruge deres netværk fx venner, som allerede er i fritidsjob.

### **Hvis du arbejder med en mindre ressourcestærk målgruppe:**

- Oparbejd et netværk af virksomheder, som er åbne for at tage unge i fritidsjob ved at opsøge virksomheder uopfordret.
- Vær opmærksom på, at arbejdet med at opbygge og vedligeholde et virksomhedsnetværk kan være tidskrævende, men er fundamentet for det videre arbejde.
- Hav arbejdspladsens behov i fokus, når du tager kontakten: Hvad får de ud af at arbejde sammen med projektet? Her er svaret: motiverede unge, som har gennemgået et afklaringsforløb i projektet og unge som allerede ved noget om fx NemID, skattekort m.v.
- Tilbyd arbejdsgiveren et opfølgingsmøde nogle uger efter ansættelsen og gør opmærksom på, at de altid kan tage kontakt til projektet, hvis de har spørgsmål angående den unge.
- Arbejdspladserne kan også være offentlige, selvom der ikke er den samme tradition for fritidsjob i det offentlige. Kommunale arbejdspladser, som tager unge i fritidsjob, er typisk børneinstitutioner, hvor de unge kan rydde op og gøre rent om eftermiddagen. Forsøg evt. at indgå et samarbejde med fx kommunens Børn og Unge Forvaltning eller tilsvarende.
- Lav afklaringsforløb med den unge for at finde ud af den unges ressourcer og ønsker, så du kan "matche" den unge med en virksomhed.
- Involver gerne de unges forældre i processen, da forældrenes accept og opbakning omkring fritidsjobbet er vigtig.

### **Hvis du arbejder med en målgruppe, som ikke er i stand til at varetage et fritidsjob:**

- Kast ikke den unge ud i et fritidsjob, hvis han/hun ikke er klar til det. Det giver både arbejdsgivere og unge en dårlig oplevelse, som kan betyde, at arbejdsgiveren ikke har lyst til at ansætte unge en anden gang og den unge mister modet til at få et fritidsjob.
- Arbejd i stedet med den unges "fritidsjobparathed" fx attitude, omgangsform, indstilling til at arbejde, viden om arbejdspladskultur, forventninger til fremtiden og ikke mindst lyst til og motivation for at arbejde. Dette kan gøres enten via lommepengeprojekter eller ved at involvere den unge i forskellige former for forløb, hvor der arbejdes med disse ting.
- Koordinér med andre aktører i området, som arbejder med udsatte unge. Måske er de allerede i gang med et forløb med den unge.
- Involver gerne de unges forældre i processen, da forældrenes accept og opbakning omkring fritidsjobbet er vigtig.

## Regler for fritidsjob

### 13-15 år

- Den daglige arbejdstid må ikke overstige to timer på skoledage. På andre dage må den daglige arbejdstid være op til syv timer. De unge må maksimum arbejde 12 timer pr. uge.
- Unge under 15 må kun arbejde med lettere arbejde, f.eks. arkivering, budtjeneste og lignende, og de må f.eks. ikke betjene maskiner, have ansvar for kasseapparat eller udføre fysisk hårdt arbejde.
- De unges forældre skal informeres om arbejdets karakter og skrive under på ansættelseskontrakten

### 15-17 år

- For unge på 15 år, der er omfattet af undervisningspligten, gælder de samme regler for arbejdstid som for de unge under 15.
- Unge mellem 15-17 år må arbejde op til otte timer om dagen og 40 timer om ugen.
- Unge over 15 år må betjene maskiner, der ikke er farlige f.eks. flaskeautomater, kasseapparater mm.
- Unge over 15 år må ikke arbejde steder, hvor der bliver udskænket alkohol og må som udgangspunkt ikke arbejde om natten.
- De unges forældre skal informere om arbejdets karakter og skrive under på ansættelseskontrakten

Se mere: [www.kk.dk/fritidsjob](http://www.kk.dk/fritidsjob)

# Mulige samarbejdspartnere

Der er mange aktører, som arbejder med udsatte unge. I dette afsnit beskrives kort nogle af de aktører, som du med fordel kan samarbejde med, hvis du skal arbejde med fritidsjob.

### **UU vejledningen**

UU-vejledningen (Ungdommens Uddannelsesvejledning) vejleder elever i folkeskolens 6.-10. klasser og andre unge under 25 år i forhold til ungdomsuddannelse og sekundært i forhold til beskæftigelse. UU-vejledernes primære opgave er de unge, som er faldet ud af uddannelsessystemet eller er i fare for det. Skolerne har pligt til at underrette UU-centrene, hvis en ung afbryder sin uddannelse, eller hvis de mener, der er risiko for, at den unge er på vej til at gøre det. UU-vejledningen har derfor et indblik i, hvilke unge man skal være opmærksom på. Det er hensigten, at UU-vejledningen skal koordinere vejledningen af de unge med andre relevante aktører på feltet, hvilket gør dem til en oplagt samarbejdspartner for de boligsociale medarbejdere i helhedsplaner med fritidsjobindsatser.

### **SSP samarbejdet**

SSP er et samarbejde imellem Skole, Socialforvaltning og Polit, som findes i alle kommuner. SSP samarbejdet går ud på at identificere kriminalitetstruede børn og unge og forebygge, at de havner i kriminalitet. Dette gør man ved at opbygge et lokalt netværk, der har kriminalpræventiv indvirkning på børn og unges dagligdag. Nogle steder er der ansat egentlige opsøgende medarbejdere, mens det andre steder har mere karakter af informationsudveksling og handling i forhold til særlige problemstillinger. SSP har typisk kendskab til unge, som har et særligt behov for en hjælpende hånd med at få et fritidsjob, fx unge med en plettet straffeattest.

### **Skoler og klubber**

Skoler og klubber kan være relevante samarbejdspartnere. Klasselærerne har ofte et godt kendskab til de enkelte børn og unge og deres faglige og sociale kompetencer. Klasselærerne har ofte også kontakt med de unges forældre, som mange praktiskere giver udtryk for, at de har svært ved at komme i kontakt med. Nogle skoler har særlige skole-hjem medarbejdere, som har kontakt med forældre, som det er svært at få kontakt til. Klubberne har kontakten til de unge i deres fritid og ansatte i klubberne vil ofte have et godt forhold til de unge. Et samarbejde med den lokale klub, kan derfor være en god indgang til de unge. Klubberne kan være et godt sted at informere om fritidsjobindsatsen, fordi mange unge er samlet på et sted.

### **Andre kommunale aktører**

I nogle kommuner har man oprettet særlige projekter, som hjælper unge i fritidsjob. To eksempler er Aalborg og København. I Aalborg har man Fritidsjob Aalborg, som består af to ansatte fra henholdsvis Familie- og beskæftigelsesforvaltningen og Skole- og kulturforvaltningen. Fritidsjob Aalborg hjælper unge fra hele kommunen med at finde fritidsjob. I Københavns Kommune har man siden 2009 haft en fritidsjobindsats, hvor man har hjulpet unge i fritidsjob i både private virksomheder og på kommunale arbejdspladser. Når man skal opstarte en fritidsjobindsats, er det derfor værd at undersøge, om kommunen i forvejen har en indsats i forhold til fritidsjob.

# Fire forskellige modeller

I kataloget beskrives fire forskellige måder at arbejde med fritidsjob, som er udbredte i de sociale helhedsplaner. Dette afsnit giver en kort introduktion til de fire modeller.

På baggrund af en kortlægning af fritidsjobprojekter i de sociale helhedsplaner har vi opstillet fire forskellige modeller til at arbejde med fritidsjob. Modellerne er opstillet med udgangspunkt i projekternes metoder og organisering.

### **Lommepengeprojekt-modellen**

Lommepengeprojekter er meget udbredt i de sociale helhedsplaner. De er karakteriseret ved at give de unge fritidsjob under beskyttede forhold. De unge ansættes i boligområdet og aflønnes af boligorganisationen eller helhedsplanen. De får typisk mere hjælp til at løse opgaverne og får en længere snor, end de ville få i et ordinært fritidsjob. Et andet karakteristika er, at det arbejde, de unge udfører, på den ene eller den anden måde bidrager positivt til boligområdet.

### **Den håndholdte metode**

Den håndholdte tilgang til arbejdet med fritidsjob er karakteriseret ved, at man hjælper den unge ikke blot ved at informere om mulighederne for fritidsjob og at skrive en ansøgning, men også ved at man på forskellig vis, hjælper den unge med at kontakte en arbejdsgiver eller ligefrem "matcher" den unge med en bestemt arbejdsplads. Den håndholdte indsats kan også bestå i, at man støtter mindre ressourcestærke unge til at blive i stand til at varetage et fritidsjob, gennem pædagogiske forløb, som ikke udelukkende har fokus på jobsøgning.

### **Den ikke-håndholdte metode**

I den ikke-håndholdte tilgang har den unge selv ansvaret for at tage kontakten til arbejdsgiveren. Indsatsen består i at informere om fritidsjob, hjælpe den unge med at finde ud af hvad vedkommende kan og vil, skrive en god ansøgning og støtte den unge i selv at finde et job at søge.

### **Den todelte model**

Projekterne under "den todelte model" er karakteriseret ved, at man har lavet en arbejdsdeling mellem den lokale helhedsplan og en anden aktør, som er specialiseret i at hjælpe unge i forhold til fritidsjob (og uddannelse). Rekrutteringen af de unge sker således lokalt i helhedsplanen, mens den specialiserede aktør varetager fritidsjobsformidlingen.

I det følgende beskriver vi metoderne grundigere og giver eksempler på projekter, som primært arbejder med de enkelte metoder. Det skal dog bemærkes, at de fleste projekter tilpasser deres metoder til den enkelte unge. Det skal altså ikke forstås sådan, at projekterne i de valgte eksempler er rendyrkede repræsentanter for den ene eller den anden metode.

# Lommepengeprojekter

I lommepengeprojekter udfører de unge opgaver, som bidrager positivt til boligområdet. Samtidig får de unge mulighed for at prøve kræfter med arbejdsmarkedet under beskyttede vilkår, hvor der er mere fokus på de unges læring og udvikling end på, om de er deres løn værd.

Lommepengeprojekter er karakteriseret ved, at de unge er ansat i boligforeningen eller helhedsplanen og ikke i et ordinært fritidsjob hos en ekstern arbejdsgiver. I lommepengeprojekter får de unge erfaringer med at arbejde indenfor nogle "beskyttede rammer". Kravene til ansættelse er mindre, de unge får mere vejledning og supervision i arbejdet og de får længere snor, hvis de fx ikke møder til tiden eller ikke løser de opgaver, de skal.

### Hvad består arbejdet i?

Lommepengeprojektkonceptet startede med, at unge blev ansat til at hjælpe ejendomsfunktionæren med forskelligt forefaldende arbejde i boligområdet som fx oprydning og rengøring af fællesarealer, vedligeholdelse af fx plankeværker, bænke, grillpladser, omdeling af breve og beboerblade m.v.

I dag udføres mange andre arbejdsopgaver i regi af lommepengeprojekter. Det er stadig praktisk arbejde, som er de primære arbejdsopgaver i de fleste lommepengeprojekter, men også medhjælp ved sociale arrangementer i boligområdet og aktiviteter, hvor unge passer eller leger med børn i området, er at finde i mange af projekterne.

### Jobtræning og ejerskab til området

Jobtræning er typisk ikke det eneste formål med lommepengeprojekterne. I mange projekter handler det i lige så høj grad om at give de unge ejerskab til området og forebygge utryghed i området. Mange steder forsøger man derfor at få unge, som hidtil har skabt utryghed i området, sluset ind i lommepengeprojekterne.

Det forskellige fokus i lommepengeprojekterne betyder også, at det er forskelligt i, hvor høj grad der følges op på den unges deltagelse i lommepengeprojektet med at hjælpe den unge i fritidsjob. I nogle projekter hjælpes de unge med at finde et fritidsjob, når de stopper i lommepengeprojektet. I andre projekter er der ikke nogen opfølgning.

### Velegnet for unge under 15 år

Lommepengeprojekter er ofte rettet mod unge under 15 år. Dette skyldes, at de opgaver, man kan varetage i et lommepengejob, stemmer godt overens med de opgaver, som unge under 15 år ifølge lovgivningen må varetage. Derudover er der mange arbejdsgivere, som ikke ansætter unge under 15 år, hvilket betyder, at det er svært at finde et ordinært fritidsjob, når man er under 15 år. Lommepengeprojekter er altså en måde at

### Målgruppe

- Unge under 15 år da der ikke er mange ordinære fritidsjobs for unge under 15 år.
- Unge, som har brug for "beskyttede rammer" i form af mere supervision og en længere snor i forhold til fx at overholde aftaler, end de vil få i ordinære fritidsjobs.

### Metode

- De unge ansættes i helhedsplanen/boligorganisationen til at løse opgaver, som bidrager positivt til boligområdet. Helhedsplanen/boligorganisationen betaler den unges løn.
- Ofte ansættes unge til at lave fysisk renoverings- og vedligeholdelsesarbejde sammen med ejendomsfunktionæren.
- Opgaverne kan desuden være legepatrulje, babysitning, køkkenmedhjælp, sms-kurser, medhjælp ved sociale arrangementer m.v.
- Et lommepengeprojekt kræver en del koordinering fra projektlederens side: ansættelse, hjælp til fx NemID, samarbejde med forældre, løbende koordinering omkring arbejdsopgaver og arbejdstider, løbende opfølgning på de unge osv.



Lommepengeprojekter kan give de unge erfaringer med at arbejde indenfor nogle andre rammer end der er på det ordinære arbejdsmarked. Samtidig får de unge oplevelsen af at bidrage med noget positivt til deres boligområde. På billedet ung mand fra Akacieparken. Foto: Harry Nielsen

nå de unge under 15 år, og få dem ind på en god bane mod fritidsjob på et tidligt tidspunkt.

#### **Samarbejdet med ejendomsfunktionæren**

En typisk problemstilling i mange lommepengeprojekter er, at de unge går i skole i dagtimerne og derfor først kan arbejde om eftermiddagen og om aftenen. Ejendomsfunktionærene derimod møder ofte tidligt og går tidligt og kan derfor ikke tage sig af de unge. En anden problematik, der knytter sig til ejendomsfunktionærene, er, at de mange steder ikke har overskuddet til, eller ikke ønsker, at påtage sig den ekstra opgave, det er at tage sig af de unge. Man skal derfor som projektleder ikke forvente, at ejendomsfunktionæren kan være primus motor på projektet. Det kræver, at ejendomsfunktionæren har tiden, lysten og ressourcerne til det.

#### **Løn**

De unge får typisk udbetalt overenskomstmæssig løn. Udbetalingen af løn kører mange steder via boligforeningens lønkontor. I nogle få projekter får de unge ikke udbetalt penge, men optjener "points", som giver adgang til at komme med på ture og i et enkelt tilfælde en udenlandsrejse. At de unge får udbetalt

løn betyder også, at de får en indsigt i, hvad det vil sige at betale skat, optjene feriepenge, have en lønkonto mm. Det betyder imidlertid også, at den projektansvarlige ofte må hjælpe de unge med at finde ud af disse ting. Flere projektledere peger på, at dette er en tidskrævende opgave, som man må regne ind i sin planlægning

#### **Forældresamarbejde**

Så længe de unge er under 18 år, er det et lovkrav, at forældrene skriver under på ansættelseskontrakten. Det er derfor nødvendigt også at have kontakt til den unges forældre. Det er en fordel, at forældrene bakker op om den unges deltagelse i projektet og forstår, hvorfor det er vigtigt, at den unge lærer, hvad det vil sige at arbejde.

#### **Eksempler på lommepengeprojekter**

I det følgende ser vi på to eksempler på lommepengeprojekter. Det første eksempel viser et lommepengeprojekt, hvor ejendomsfunktionær opgaverne er i centrum, men hvor man også har tænkt andre arbejdsopgaver ind. Det andet eksempel viser en anden udbredt type af lommepengeprojekt, nemlig legepatruljen, hvor de unge ansættes til at lave aktiviteter for børn i boligområdet.

## Lommepengeprojektet i Akacieparken – det handler om at få øje på mulighederne

Lommepengeprojektet i Akacieparken har eksisteret siden 2009 og omkring 35 unge har været ansat i projektet. Næsten alle er senere kommet i et reelt fritidsjob eller i et almindeligt job efter at være fyldt 18 år. Den unge kan maksimalt være ansat i projektet et år. Herefter skal han eller hun ud og prøve kræfter med det rigtige arbejdsmarked.

### Ansættelsesprocedure

Når de unge skal ansættes i lommepengeprojektet, skal de igennem en almindelig ansøgningsprocedure, hvor de skal skrive en ansøgning og kommer til jobsamtale. De unge får således erfaring med at skrive en ansøgning og at gå til en jobsamtale. Det er en erfaring, som kan bruges i fremtiden, når de skal søge et almindeligt fritidsjob.

### Arbejdsopgaver

De unge varetager mange forskellige arbejdsopgaver: Mindre fysisk renoverings- og vedligeholdelsesopgaver sammen med ejendomsfunktionærerne. Arbejde for boligkontoret fx kopiarbejde, omdeling og ophængning af informationsmateriale og mindre indkøb. Arbejde i helhedsplanens projektkontors køkken med fx rengøring, oprydning og medhjælp til arrangementer. Arbejde i Akacieparkens IT container for børn og unge, hvor de fx sælger sodavand og rydder op og sidst men ikke mindst børnepasning i forbindelse

med arrangementer og kurser for beboere, hvor børnene kan blive passet mens forældrene deltager.

Kunsten er, som projektkoordinator Mette Jo Leisner siger, at få øje på mulighederne.

» De unge kan løse mange opgaver, så længe de får den rette vejledning. Det er bare om, at se de muligheder, der er.

Mette Jo Leisner  
Projektkoordinator

Nogle unge er ansat i faste ugentlige vagter, mens andre unge har varierende arbejdstider, som afhænger af, hvornår der er opgaver, der skal løses.

### Ejendomsfunktionærens rolle

I Akacieparken har man det problem, at de unge går i skole i det tidsrum, hvor ejendomsfunktionæren er på arbejde. Derfor er der for nylig blevet ansat en "handyman" til at stå for koordineringen og til at være til stede, når de unge har fri fra skole. Denne handyman skal sammen med ejendomsfunktionærene finde de opgaver, de unge skal løse, og efterfølgende støtte de unge i at udføre arbejdet. Derved kan der planlægges et mere fast forløb for de unge, og der kan rekrutteres en større gruppe af unge. Planen er at ansætte en gruppe på seks unge med spredt aldersfordeling, og tilpasse arbejdsopgaverne til de unges kompetencer.

Hassan Al-Mansoori og Yasmin Krikib er ansat i Lommepengeprojektet i Akacieparken.  
Foto: Lommepengeprojektet i Akacieparken





Begge sider: Legepatruljen bidrager til børnelivet i boligområdet ved at organisere lege for områdets børn. Foto: Legepatruljen

### Koordinering

Koordineringen af arbejdsopgaverne, de unge og de ansatte som skal supervisere de unge, er en af de helt store opgaver for Mette Jo Leisner. Et lommepengeprojekt kan altså være arbejds-krævende og man skal ifølge Mette Jo Leisner ikke tro, at det kører sig selv:

» Man skal ikke starte et lommepengeprojekt for at blive aflastet for opgaver. Man skal starte det for pædagogikkens skyld. Lommepengeprojekter er inkluderende, og det giver de unge et ejerskab til området. De unge lærer en række generelle arbejdsmarkedsfærdigheder, som kan bruges senere.

**Mette Jo Leisner**  
Projektkoordinator

Ud over koordineringen af arbejdsopgaverne tager Mette Jo Leisner sig af rekruttering, jobsamtaler, forældrekontakt, løn og timeregistrering, medarbejdersamtaler og opfølgning på de unge m.v. Lejerbos administration står for udbetaling af lønnen.

### Legepatruljen i Aalborg Øst – fritidsjob til gavn for områdets børneliv

Legepatruljen i Aalborg Øst består af unge fra området, som er ansat til at arrangere aktiviteter for boligområdets børn på boligområdets legepladser. Legepatruljen har et dobbelt formål: Det skaber liv og leg i boligområdet, og det giver unge fra boligområdet et meningsfuldt fritidsjob, hvor de får mulighed for at bruge sig selv på en positiv måde og udvikle deres sociale kompetencer.

Legepatruljen finder sted 2 gange om ugen fra maj til september, hvor to unge – altid en dreng og en pige – starter med at hente legetøj og uniformer i kulturhuset Trekanten, hvor der er en voksen, som sørger for, at de kommer godt af sted. Derefter går de rundt i boligområdet med en megafon og gør opmærksom på, at det er nu, der er legepatrulje. Børnene samles på en legeplads og legepatruljens ansatte arrangerer lege, der varer en times tid. Derefter slutter legepatruljen, men børnene er som regel kommet så godt i gang med at lege, at de bliver og leger videre.

### Hvilke unge ansættes?

Kravene til de unge er, at de skal bære en uniform bestående af vest og kasket, at de ikke må ryge og ikke må bruge deres mobiltelefon i tidsrummet, hvor de arbejder i Legepatruljen. Sidste år ansatte man unge



i alderen 16-17 år. Man erfarede dog, at det var bedre at ansætte unge i alderen 13-15 år, som stadig er store børn, som synes at det er sjovt at lege, mens de 16-17 årige synes, at det er pinligt at være barnlig. En anden fordel ved at ansætte 13-15 årige er, at det kan være svært for dem at få fritidsjob fordi de er under 15 år. Projektet giver således de unge under 15 år en mulighed for at stifte bekendtskab med arbejdsmarkedet.

#### **Uddannelse og supervision**

De unge søger jobbet ved at sende en ansøgning og komme til jobsamtale. Når

den unge er ansat, kommer han eller hun på et endagskursus, som er arrangeret af DGI. Kurset indeholder undervisning i organisering af leg, at forklare en leg, at løse konflikter og at løse opgaver i fællesskab. I løbet af ansættelsesperioden er der personalemøder, hvor de unge kan udveksle erfaringer og lære hinanden at kende. De unge har også altid mulighed for at kontakte projektlederen, hvis de har spørgsmål eller usikkerheder.

Lignende projekter kan findes i fx Albertslund, Gellerupparken, Vollsmose, Randers Nordby.

#### **Andre gode idéer**

- I Vapnagaard i Helsingør har man fundet på forskellige måder at benytte sig af, at de unge – måske særligt drengene – ofte ved meget om teknik. De unge holder sms-kurser for ældre beboere og har i forbindelse med overgangen fra analog til digitalt tv hjulpet ældre beboere med at indstille tv-kanaler. På denne måde udnytter man de unges særlige kompetencer, så de oplever, at de kan noget særligt og kan hjælpe andre. Samtidig skaber man et møde mellem de unge og de ældre beboere, og kan dermed være med til at forbygge fordomme og utryghed blandt de ældre beboere.
- I andre helhedsplaner arbejder man også med at skabe dette møde mellem de unge og de ældre ved at lade de unge hjælpe de ældre med fx at flytte tunge ting i hjemmet, hænge billeder op eller andet.
- Projekterne i Aalborg Øst og i Løvvangen i Nørresundby samarbejder med fritidsjobformidlingen i Aalborg Ungdomsskole om et lommepengeprojekt for unge med interesse for at arbejde med medier. Unge fra boligområderne kommer på et mediekursus, hvorefter de får løn for at lave reportager fra forskellige arrangementer i lokalområderne. En medarbejder med forstand på medier, film og tv afholder kurset og hjælper de unge.

## Den håndholdte metode

Hvis du arbejder med en målgruppe, som har dårligt kendskab til arbejdsmarkedet, ikke har mulighed for at søge hjælp til jobsøgningen hjemme eller via eget netværk, eller som har en opførsel og en attitude, der gør, at de ikke vil kunne varetage et fritidsjob, vil det være oplagt at arbejde med den håndholdte metode.

Når man tilrettelægger sin fritidsjobindsats, er det vigtigt at være sig bevidst, hvad det er for en gruppe af unge, man vil arbejde med. Dette har nemlig betydning for, hvilke metoder man skal vælge. Er målgruppen en gruppe af unge, som er usikre i forhold til fritidsjob, som ikke kan hente hjælp hjemmefra i forhold til jobsøgningen, som ikke er så gode til at formulere sig mundtligt og skriftligt eller som måske ligefrem er kriminalitetstruede? Eller er målgruppen en gruppe af unge, som er velfungerende, og som bare har brug for en hjælpende hånd med jobsøgningen? Hvis det er den første gruppe, man ønsker at arbejde med, skal man vælge den håndholdte indsats.

Fritidsjobprojekter, som arbejder håndholdt, har det til fælles, at de hjælper den unge "hele vejen" til et fritidsjob. De nøjes ikke med at gøre den unge klar til selv at søge et

fritidsjob, men hjælper også den unge med at tage kontakt til mulige arbejdspladser. Og hvis den unge ikke er parat til at varetage et fritidsjob, tager man hånd om de problematikker, som forhindrer den unge i at varetage et fritidsjob.

### **Hvorfor er der brug for en håndholdt indsats?**

At der kan være brug for en håndholdt indsats skyldes, at de unge i målgruppen ikke har det samme udgangspunkt som mange andre unge. De har for det første ikke det samme netværk som andre unge. Dette kan være et problem, da fritidsjobs ofte formidles via personlige netværk fx den unges forældres venner, kollegaer eller lignende. En medarbejder i et fritidsjobprojekt, som kontakter arbejdsgivere på vegne af den unge, kan gøre det ud for dette netværk. For det

### **Målgruppe**

- Typisk unge mellem 15-17 år
- Unge, som er parate til at varetage et fritidsjob, men som har brug for hjælp til at "bane vejen" til en ansættelse.
- Unge som ikke umiddelbart er parate til at varetage et fritidsjob, og som har brug for at udvikle sig socialt og personligt og for at få et realistisk billede af, hvad det vil sige at have et fritidsjob.

### **Metoder**

Hvis den unge er klar til et fritidsjob:

- I fællesskab med den unge afklares, hvilken type fritidsjob den unge gerne vil have, og der udarbejdes en ansøgning.
- Projektmedarbejderen oparbejder et netværk til virksomheder, som er interesserede i at ansætte unge, og når en ung er klar til et job, matcher projektmedarbejderen den unge med en virksomhed.
- Den unge finder selv et fritidsjob, som han eller hun gerne vil søge, og projektmedarbejderen kontakter virksomheden og lægger et godt ord ind for den unge.
- I nogle tilfælde tager projektmedarbejderen med den unge til jobsamtalen.

Hvis den unge ikke er klar til et fritidsjob:

- Den unge indgår i et forløb, hvor der arbejdes med den unges sociale og personlige udvikling. Det kan fx være den unges attitude, ansvarsbevidsthed og omgang med andre. Der informeres samtidig om, hvilke krav og forventninger, der er på arbejdsmarkedet. Forløbet har til formål, at den unge skal modnes til at varetage et fritidsjob.



» Her hos McDonalds bliver alle behandlet ens. Hvis man ellers passer sit arbejde, er jeg egentlig ligeglad med, hvad man har foretaget sig førhen. Det kan betyde alt at få en chance til. Nogen har den indstilling at man ikke kan ændre sig, men det tror jeg ikke på. Og vi må stole på dem, indtil det modsatte er bevist.

**Frank Hansen**  
Restaurantchef hos McDonalds

McDonalds er en af de arbejdspladser som gerne tager imod unge med en plettet straffeattest.  
Foto: CFBU

andet oplever man flere steder, at de unge mødes med fordomme fra arbejdsgivernes side og kan have brug for, at en projektmedarbejder kan sige god for dem overfor virksomheden. Dette kan især være vigtigt for unge, som har en plettet straffeattest.

#### **Hvis de unge ikke er parat til fritidsjob**

Der kan også være brug for en håndholdt indsats, hvis den unge ikke umiddelbart er i stand til at varetage et fritidsjob. Her kan det håndholdte bestå i, at man arbejder med den unges sociale og personlige kompetencer. For nogle unge er der behov for en længere proces, hvor man arbejder med den unges selvforståelse, attitude, ønsker til fremtiden m.v. I nogle tilfælde optages disse unge i lommepegeprojekter, hvor de kan lære, hvilke krav der stilles på en arbejdsplads og få træning i at overholde disse, og hvor de samtidig kan lære om attitude, sprogbrug mm. I andre tilfælde inddrager man de unge i andre forløb – individuelt eller i grupper – hvor der kan arbejdes med de unges personlige og sociale kompetencer.

#### **Eksempler på håndholdte indsatser**

I det følgende viser vi tre eksempler på, hvordan man kan arbejde håndholdt med fritidsjob. De første to eksempler viser,

hvordan projektmedarbejderen kan bane vejen til arbejdsgiveren for den unge, mens det andet eksempel viser, hvordan det nogle gange kan være nødvendigt at arbejde med de unges personlige og sociale ressourcer, før de er klar til at blive matchet med en arbejdsplads.

## Projekt Fritidsjob i Viby Syd – matchning af ung og arbejdsplads.

Projekt Fritidsjob i Viby Syd Århus har på otte måneder fået 69 unge i fritidsjob. Projektet er et samarbejde mellem boligforeningerne Alboa og Århus Omegn, Det Boligsociale Fællessekretariat, den lokale folkeskole Søndervangskolen, Fritids- og Ungdomsskolen og LO. Projekt Fritidsjob er et eksempel på en indsats, som hjælper den unge i fritidsjob ved at matche ham eller hende med en virksomhed. Denne matchning kræver, at projektmedarbejderen både kender den unges ressourcer og har et netværk blandt virksomheder, som er interesserede i at ansætte unge fra projektet i et fritidsjob.

### Det er vigtigt, at den unge kan løfte opgaven

Når matchningen skal ske, er det vigtigt, at Projektleder Tine Sønnichsen kender den unge godt nok til at vide, om han eller hun kan løfte opgaven:

### Afklaring af den unges ønsker og ressourcer

For at Tine kan få en fornemmelse af, hvem den unge er, skal de unge starte med at skrive lidt om sig selv. Derefter tager Tine en individuel samtale med den unge, hvor de i fællesskab finder ud af, hvad den unge gerne

vil, og de udarbejder et CV. Tine kontakter derefter den unges klasselærer eller en anden professionel voksen, som kender den unge. På denne måde skaber hun sig et billede af den unges "fritidsjobparathed". Hun tager også kontakt til den unges forældre, da de skal give deres samtykke til, at projektet må hjælpe deres barn med at finde et fritidsjob. På denne baggrund skaber Tine sig et billede af, hvem den unge er, og om denne vil kunne leve op til de krav, som stilles af en arbejdsgiver.

”Det er afgørende, at de unge, som matches med en virksomhed, kan leve op til de krav der stilles. Ellers vil virksomheden måske ikke arbejde sammen med os i fremtiden og samtidig får den unge en dårlig oplevelse.

Tine Sønnichsen  
Projektleder

### Kontakten til virksomhederne

En lige så vigtig opgave i projektet er at skabe kontakt til virksomheder. Dette gør Tine ved uopfordret at opsøge virksomheder, og fortælle dem om projektet, og hvad de kan tilbyde virksomheden. Tine sælger projektet som en slags "rekrutteringsfirma" som håndplukker unge, som er egnede til at

Tine Sønnichsen afholder individuelle rådgivningsforløb med den unge før hun matcher dem med en arbejdsplads. Foto: Projekt Fritidsjob



varetage netop det job, som virksomheden gerne vil have besat. Hvis virksomheden er interesseret og har et ledigt job, matcher hun jobbet med en ung. Hvis virksomheden er interesseret i et samarbejde, men ikke har et ledigt job, opfordrer hun virksomheden til at kontakte hende, hvis de skulle komme til at mangle en ungarbejder, eller hun kontakter dem uopfordret, hvis hun finder en ung, som egner sig godt til netop denne virksomhed.

#### Hvilke arbejdspladser kontaktes?

Tine har i øjeblikket et godt samarbejde med flere detailhandelsforretninger, med Fitness.dk, med en mindre entreprenørvirksomhed og med forskellige kommunale kontorer og institutioner, hvor de unge laver piccolo-/piccolineopgaver. Tine mener, at stort set alle virksomheder kan være relevante at tage kontakt til, for de fleste virksomheder har opgaver liggende, der er velegnede til ungarbejdere:

”Hvilken virksomhed kunne ikke bruge en ung to timer om ugen, til at tage sig af alle de små ting, man aldrig får gjort?”

Tine Sønnichsen  
Projektleder

De virksomheder hun kontakter, vælger hun ud fra, om de bruger ungarbejdere i forvejen, og hvor hun kan se, at der kunne være nogle arbejdsopgaver, som de unge kan løfte. Afstanden fra boligområdet er ikke afgørende.

#### Ansættelse og opfølgning på ansættelse

Når en virksomhed viser interesse for at ansætte en ung, arrangeres der en jobsamtale. Hvis den unge stadig går i folkeskole, tager Tine med til jobsamtalen, for at sikre sig, at den unge forstår hvad der bliver aftalt. I tilfælde, hvor Tine vurderer, at der er behov for det, tager hun også med til samtalen hos ældre unge.

Tre-fire uger efter ansættelsen laver Tine en opfølgende samtale med den unge og arbejdsgiveren. Desuden har arbejdsgiveren altid mulighed for at ringe til Tine, hvis de har nogle problemer eller spørgsmål i forhold til den unge.

Tine afholder også løbende samtaler med de unge, for at sikre at de trives i deres fritidsjob og at de fortsat overholder de aftaler, der er indgået med virksomheden. Tine oplever, at de unge ofte mister noget af motivationen efter et par måneder, og disse samtaler hjælper de unge med at fastholde motivationen.

Pigerne på billedet er ansat i kiosken på Skejby Sygehus med hjælp fra Projekt Fritidsjob. Projektet har været en døråbner for de tre piger. Pigerne har mange af de kompetencer, der skal til for at varetage et fritidsjob, men de har alligevel haft svært ved at komme i betragtning til ledige jobs. Foto: Projekt Fritidsjob





Diana Rettig er Souchef for Fakta i Masnedøgade. Foto: CFBU

### Fritidsjobkonsulenterne – udsatte unge sælger ikke

Fritidsjobkonsulenterne, som er et samarbejde mellem Boligselskabet AKB, København og Københavns Kommune, arbejder med at opbygge virksomhedsnetværk blandt virksomheder som ansætter unge. Der er ansat to fritidsjobkonsulenter, Dea Petersen og Rasmus Overgaard. På godt halvandet år har Fritidsjobkonsulenterne hjulpet 160 unge i fritidsjob. Cirka 20 % har fået hjælp til at skrive ansøgning m.v., men har selv taget kontakt til arbejdsgiveren, mens fritidsjobkonsulenterne har hjulpet de sidste 80 % med kontakten til arbejdsgiverne.

Vi vender tilbage til fritidsjobkonsulenterne senere, og går derfor ikke mere i dybden med projektet her. Der er imidlertid et par pointer vi vil fremhæve, når det kommer til virksomhedskontakten.

Ifølge Dea Petersen, den ene af to fritidsjobkonsulenter, er det vigtigt, at man lægger vægt på, hvad virksomheden får ud af at ansætte den unge, og ikke på virksomhedens sociale ansvar:

I stedet skal man sætte sig i virksomhedens sted og forstå deres behov. Fx er det en fordel for en virksomhed, hvis den unge allerede ved noget om hvilke forventninger der stilles til dem, hvilke arbejdsopgaver de

kan forvente at skulle udføre, har lært lidt om arbejdskultur og adfærd, og hvis de er oprettet i skat og har fået en Nem Konto inden jobstart.

” De projekter, der henvender sig til virksomhederne og siger: ”vi kommer fra et socialt projekt, vil I gerne tage et socialt ansvar”, de får det svært.

Dea Petersen  
Fritidsjobkonsulent

Fritidsjobkonsulenterne kan klæde de unge på i forhold til disse ting, og kan gøre de unge mere attraktive for virksomheden. Det er også en fordel for virksomheden, at Fritidsjobkonsulenterne kender den unge og kan stå inde for ham eller hende.

At det har betydning for arbejdsgiverne, at Fritidsjobkonsulenterne kender de unge, bekræfter Diana Rettig, som er Souchef i Fakta på Masnedøgade:

” Det har stor betydning for os, at vi kan ringe til Dea, hvis vi har brug for unge. Det er godt, at Dea kender dem og kan sige ”han kan det” eller ”hun kan det”. Det er et plus i forhold til bare at få en ansøgning, hvor man ikke ved meget om den unge.

Diana Rettig  
Souchef i Fakta i Masnedøgade



Fra Sport til Job drives af Nuuradin, gademedarbejder i Helhedsplanen i Aalborg Øst, Peter fra Fritidsjob Aalborg og Jacob, fra AaB og projektleder i Fra Sport til Job. Foto: Fritidsjob Aalborg

En anden pointe er, at virksomhederne generelt ikke ønsker at forpligte sig til for meget. Fritidsjobkonsulenterne prøver derfor sjældent at lave faste aftaler med arbejdspladsen om, at de skal ansætte et bestemt antal unge. Det er meget nemmere for arbejdsgiveren at forholde sig til, om han eller hun vil ansætte Fatima. Går det godt med Fatima, er vejen banet for Patrick osv. På denne måde etableres der gradvist et fast samarbejde med virksomheden.

## **Fra Sport til Job**

### **– Hvis den unge ikke er parat til fritidsjob**

Fra Sport til Job er et samarbejde mellem helhedsplanen i Aalborg Øst, fodboldklubben AaB og den kommunale fritidsjobsindsats "Fritidsjob Aalborg". I projektets levetid har de haft kontakt med 165 unge. Af disse er omkring halvdelen kommet i fritidsjob, fuldtidsjob, uddannelse eller andet. 30-40 er aktive i projektet i øjeblikket.

Nuuradin Hussein, som er gademedarbejder i helhedsplanen i Aalborg Øst står for at skabe kontakten til de unge gennem hans arbejde som gademedarbejder i boligområdet. Jacob Friis fra AaB og Peter Sant fra Fritidsjob Aalborg står for at finde fritidsjobs hos henholdsvis private virksomheder som er sponsorer for AaB og kommunale arbejdsgivere. Sammen står de tre i øvrigt for at lave gruppeforløb for unge, som ikke er parate til at varetage et fritidsjob.

### **"Med nogle unge skal man starte helt fra bunden"**

I projektet har de fundet ud af, at det ikke er alle unge, som uden videre kan starte i et fritidsjob:



I projekt Fra Sport til Job indgår unge, som ikke er parate til at varetage et fritidsjob, i et gruppeforløb, hvor der arbejdes med de unges attitude, sociale kompetencer og viden om arbejdsmarkedet.  
Foto: Fritidsjob Aalborg

Der er stor forskel på de unge. Der er nogle unge, som er klar til at få et fritidsjob, når vi møder dem første gang. Men der er også en gruppe i den anden ende af skalaen. De får måske ikke så meget hjælp hjemmefra, forældrene ved ikke, hvad det vil sige at gå på arbejde, og møde til tiden, og alle de der ting, vi andre tager for givet. Det er de ikke blevet opdraget til. Så dem skal vi starte helt fra bunden med. Dem skal vi lære alle de der ting med, at hvis vi laver en aftale, så skal de møde til tiden osv.

Jacob Friis  
Projektleder

### Gruppeforløb

De unge, som ikke umiddelbart kan starte i fritidsjob, arbejdes der med i grupper på 8-9 unge. De starter med at lave sociale arrangementer, hvor de unge lærer hinanden at kende, og hvor de arbejder med de unges attitude og omgangsform. Efter at have lært hinanden at kende, begynder de unge at lave ting, som er mere målrettet det at få et fritidsjob. Medarbejderne laver jobansøgningsaftener, hvor målet er, at de unge skal sætte ord på sig selv og deres styrker og svagheder. De har også nogle aftener, hvor de øver jobsamtale via rollespil. Det er deres erfaring, at det er godt for de unge at øve

jobsamtalsituationen, fordi de unge ikke ved hvad det vil sige at gå til en jobsamtale og typisk er meget tavse og svarer kort "ja" og "nej" til de spørgsmål de bliver stillet. De unge tages også med på virksomhedsbesøg. De har fx været i IKEA, hvor en medarbejder fortalte om, hvad det vil sige at være arbejdsdreng i IKEA.

### Arbejdspladskultur

En del af processen er også, at de unge lærer om kultur på arbejdspladsen, og hvad der er af forventninger til en, når man er ansat i et fritidsjob. Projektets medarbejdere har erfaret, at der tit opstår problemer, fordi de unge oplever det som krænkende, når de bliver sat til fx at feje gulv. Mange af de unge med anden etnisk baggrund føler, at det er racisme, og det er derfor vigtigt at forklare de unge, at det er en del af jobbet, og at de ikke skal tage det som en personlig fornærmelse.

Gruppeforløbet varer mellem tre-seks måneder, men det er forskelligt fra ung til ung, hvor længe han eller hun er med i gruppen. Når de vurderer, at den unge er klar til at få et fritidsjob, matcher de den unge med en virksomhed, som de typisk finder enten i AaB's sponsornetværk eller Aalborg Kommune.

### Andre gode idéer

- I forbindelse med de boligsociale helhedsplaner for Korskærparken og Sønderparken i Fredericia har man fået den idé, at man vil udnytte de store renoveringsprojekter som boligområderne står overfor, til at skabe mulighed for at unge under og over 18 år kan komme i fritidsjobs, praktik, arbejdsprøvning eller ligefrem blive ansat i en elevstilling. Man vil således udarbejde sociale klausuler i udbudsmaterialet så de vindende entreprenørfirmaer, forpligtiger sig i forhold til opgavens udførelse. I skrivende stund er de i Fredericia i gang med at udfærdige de sociale klausuler og afklare de juridiske aspekter af sagen. Det er derfor endnu ikke afklaret, om klausulerne ud over fritidsjobs, kortere praktikforløb og arbejdsprøvning også kommer til at omhandle elevpladser, som er dyrere og mere forpligtende for entreprenørfirmaerne.
- I Fra Sport til Job har helhedsplanen indgået et samarbejde med en lokal sportsklub. Kort fortalt udnytter man AaB's "brand" og deres store sponsornetværk på 300-400 virksomheder til at finde fritidsjobs til unge i Aalborg Øst. At AaB har ønsket at indgå et samarbejde skyldes, at de – på grund af deres geografiske placering i Aalborg Øst – føler, at de har et medansvar for at løfte bydelen. Ikke alle helhedsplaner har mulighed for at indgå i samarbejder med så store sportsklubber som AaB, men måske er der mulighed for et samarbejde med mindre, lokale klubber.



”Jeg lærer noget hver dag. Om hvordan man skal håndtere pengene, hvordan man skal være overfor kunderne og hvordan tingene fungerer i en butik. Så jeg lærer noget hver dag, ikke kun indenfor denne her butik men også indenfor branchen. Og butikker er jo noget af det, der er mest af, så det er godt at kunne.

Majid Hardan  
Ansæt i Tiger



”Når jeg ansætter en ung er det vigtigste at de har gåpåmod og at de er friske. Og det kan du mærke med det samme, når du snakker med dem. At det er med et smil, det er det vigtigste i sådan en branche som den her. Alt andet det betyder ikke så meget, det kan man lære. Det vigtigste er bare, at du er glad og positiv.

Jesper Mindsal  
Butikschef i Tiger

## Den ikke-håndholdte metode

Hvis du arbejder med en målgruppe, der kan varetage et fritidsjob, og som har gode muligheder for selv at søge fritidsjob, og som bare har brug for en hjælpende hånd i forhold til at skrive ansøgningen, vil det være oplagt at lave en ikke-håndholdt indsats, hvor en større del af ansvaret for jobsøgningen ligger hos den unge selv.

De ikke-håndholdte fritidsjobindsatser har det til fælles, at de vejleder den unge i det at søge fritidsjob, men at de ikke finder et fritidsjob til de unge og ikke hjælper dem med at tage kontakten til arbejdsgiveren. Hvor den håndholdte fritidsjobindsats er særligt velegnet til at hjælpe unge, som mangler både viden om fritidsjob og nogle sociale kompetencer i forhold til at søge og varetage et fritidsjob, egner den ikke-håndholdte fritidsjobindsats sig til den gruppe af unge, som allerede er kvalificerede til at have et fritidsjob, som har en god forståelse af, hvordan man søger et job, og hvilke krav der stilles, men som bare lige har brug for en hjælpende hånd til at skrive en ansøgning.

### **Eksempler på indsatser, der arbejder ikke-håndholdt**

De to cases, som er valgt, viser forskellige måder at arbejde ikke-håndholdt med fritidsjob. De to cases viser, at der også indenfor denne kategori er der forskel på, i hvor høj grad man følger og støtter den unge individuelt. Den ene case er en indsats, hvor den unge støttes individuelt i at afklare, hvad han eller hun kunne tænke sig og i at finde et fritidsjob – men hvor det altså altid er den unge, som har initiativet og opsøger potentielle arbejdspladser. Den anden case er et endagskursus, hvor den unge undervises i at skrive en ansøgning og at gå til jobsamtale, hvorefter den unge slippes og er på egen hånd.

#### **Målgruppe**

- Typisk unge mellem 15-17 år.
- Ressourcestærke unge, som er parate til at varetage et fritidsjob, men som – i forskelligt omfang – har brug for hjælp til, hvordan man skriver en ansøgning, hvordan man finder et job at søge, hvad det vil sige at være til en jobsamtale m.v.

#### **Metoder**

- I fællesskab med den unge afklares, hvilken type fritidsjob den unge gerne vil have og der udarbejdes en ansøgning. Den unge finder selv et fritidsjob – eventuelt med hjælp fra projektmedarbejder – som han eller hun gerne vil søge, og indsender en ansøgning på lige fod med alle andre unge.
- Den unge informeres om, hvordan man skriver en ansøgning, hvor man finder fritidsjobs, hvad det vil sige at være til en jobsamtale, men skriver selv ansøgningen og finder selv et fritidsjob at søge.

## **Fritidsjobrådgivningen i Vollsmose – de unge skal selv kæmpe for det**

Fritidsjobrådgivningen i Vollsmose har eksisteret siden 2010 og har én ansat, Katrine Maruri. Projektet er en fritidsjobrådgivning, hvor unge mellem 13-17 år kan få hjælp til at afklare, hvad de godt kunne tænke sig, hjælp til at skrive ansøgninger og idéer til, hvor de kan søge jobs. Der har været 160 unge igennem projektet. De har registreret 60 unge, som har fået et fritidsjob, men fordi projektet ikke følger de unge i samme grad som de håndholdte projekter, har de heller ikke det samme overblik over, hvordan det går de unge, efter de har hjulpet dem. Det er således muligt, at der er flere unge, som er kommet i job end dem, som er registreret.

### **Afklaring og vejledning**

Projektet består først og fremmest i, at Katrine afholder samtaler med de unge om, hvad de gerne vil, hvad de er gode til, deres familieforhold og om der er noget de ikke må, som fx at håndtere svinekød. På baggrund af denne snak udarbejder de en prioriteret, realistisk liste over hvilke jobs, de unge godt kunne tænke sig at have.

Katrine hjælper de unge med at finde opslåede fritidsjobs i databaserne Ungarbejde.

dk og Jobindex.dk eller hun foreslår dem at søge uopfordret. Når et interessant job er fundet, skriver de unge en ansøgning ud fra nogle stikord, som Katrine har givet dem. Når de unge har lavet en ansøgning, hjælper Katrine med at rette den til. Derefter sendes ansøgningen af sted, og den unge indgår på lige fod med andre ansøgere i konkurrencen om fritidsjobbet.

### **Kontakten til arbejdsgiverne**

Den oprindelige idé med projektet var, at de skulle "matche" unge med arbejdspladser. Katrine fandt imidlertid ud af, at virksomhederne fandt det lettere selv at sætte et jobopslag op, fordi de ikke havde svært ved at finde kvalificerede ansøgere. Derudover ville virksomhederne gerne have, at de unge skulle søge på lige vilkår med andre unge.

Katrine tager altså ikke kontakt til virksomhederne på vegne af en enkelt ung. Hun har dog på forhånd "undersøgt markedet" ved at tage på virksomhedsbesøg og snakke med dem om, hvilke unge de ønsker at ansætte, hvordan de gerne vil have, at de unge skal opsøge dem m.v. På den måde ved hun, hvilke profiler virksomhederne søger, og kan hjælpe de unge med, hvor det vil være smart for dem at søge, og hvilke kvalifikationer de skal lægge vægt på.

**Katrine Maruri er projektmedarbejder hos Fritidsjobvejledningen i Vollsmose.  
Foto: Fritidsjobrådgivningen i Vollsmose**



### **Styrker den unges ejerskab og selvtillid**

Det er ikke kun for virksomhedernes skyld, at Katrine ikke laver matchningen mellem ung og virksomhed, men også for de unges egen skyld:

”Jeg synes det er at gøre de unge en bjørnetjeneste, at tage dem i hånden og føre dem ud og parre dem med en virksomhed. De unge får ikke ejerskab overfor jobbet, fordi det ikke er noget de selv har skaffet sig. De har ikke selv arbejdet for at få det, så de får ikke den her stolthed over at have kæmpet og nået deres mål.

**Katrine Maruri**  
Projektmedarbejder

Katrine ser det som en meget vigtig del af processen, at den unge oplever, at det er ham eller hendes selv, der har skaffet jobbet.

Dette er også vigtigt for at gøre op med tendensen til, at de unge får alt serveret, som hun oplever som meget udbredt, når det kommer til udsatte unge:

”Det er ikke en særlig sund balance, at de aldrig selv skal opsøge noget. De unge er ikke vant til at kæmpe for det, de mangler den der kampgejst, og det slår dem ud, når de skal ud og finde praktikpladser og fritidsjobs. Det er et stort problem og synd for dem, at de ikke tror de kan, for det kan de sagtens.

**Katrine Maruri**  
Projektmedarbejder

### **Nogle unge bliver tabt**

Katrine er bevidst om, at ulempen ved denne tilgang er, at der er nogle unge, der vil blive tabt. Katrine indgår dog i et samarbejde med gadeplansmedarbejderne i området, som i nogle tilfælde laver en mere håndholdt indsats overfor enkelte unge, efter den unge er blevet hjulpet af Katrine.

### **Oplæg i skoler og klubber**

Ud over den individuelle rådgivning besøger Katrine også skoler og klubber. I klubberne laver hun typisk en kort præsentation på et kvarters tid, hvor hun informerer de unge om, at de kan henvende sig til hende og få hjælp til at søge fritidsjob. I skolerne tilbyder hun et kursus om, hvordan man søger fritidsjob, hvordan man skal gå ud og møde fremtidige chefer, hvordan man skal bruge sit netværk mm.

## **Fritidsjobkursus i Albertslund – et tretimers kursus i Albertslund Bolig- sociale Center (ABC)**

I Albertslund har de unge mulighed for at blive klædt på til at kunne søge fritidsjob. Kurset har fundet sted siden november 2010 og afholdes fast en gang om måneden i en af de fire boligområder som ABC dækker. Kurset er for unge mellem 14-17 år, der bor i en af de 9 afdelinger, hvor der er boligsociale helhedsplaner og afholdes af en udstationeret kommunal jobkonsulent, som er en del af kommunes medfinansiering.

På kurset afklares de unges jobønsker, og de lærer at skrive personlige og vedkommende ansøgninger. Et af højdepunkterne er et rollespil, hvor den unge agerer jobsøgende og jobkonsulenten agerer arbejdsgiver. I følge Trine Sander, souschef for fællessekretariatet i Albertslund, lever de unge sig fuldt ud ind i rollen, og lærer meget om påklædning, holdning og adfærd i jobsøgningssituationen.

Kurset varer tre timer, så undervisningen er koncentreret. Selvom tre timer kan lyde af lidt, så er det tilstrækkeligt, og hvad der er realistisk efter en endt skoledag. For at kunne nå det hele igennem på den korte tid, er det vigtigt, at deltagerskaren er begrænset til seks-otte stykker, og at der både deltager velfungerende og mindre velfungerende unge. "Hvis det kun er rødderne, der deltager, så kan du ikke styre det", resonerer Trine Sander.

Efter at have deltaget i kurset, er det den unges eget ansvar at søge job. For at følge op på, om den unge har fået nok ud af kurset til selv at kunne søge et fritidsjob, er der et tæt samarbejde mellem klubmedarbejderne og jobkonsulenten, som tager en uforpligtende snak med den unge, for at høre hvordan det går med jobsøgningen. Der er et opfølgende kursus i støbeskeen som skal samle op på de yderligere behov de unge måtte have.

### **Eget initiativ sikrer ejerskab**

Tidligere var indsatsen mere håndholdt, men ABC erfarede, at det var bedre, hvis de unge selv stod for at kontakte virksomhederne. Det er de unges selvstændige initiativ, der er nødvendigt for at sikre deres motivation, og derfor har de i dag selv ansvaret for at søge jobbet:

”Mange unge forventer, at få det hele serveret på et sølvfad, og gør derfor ikke noget selv for at få et fritidsjob. Det medfører en meget større sandsynlighed for, at de bliver fyret hurtigt igen, da de ikke selv har gjort en indsats og så hjælper det jo lige vidt.

Trine Sander  
Souschef

### Andre gode idéer

- I Tjansen i Vejle arbejder de med at få de unge til at bruge deres eget netværk. Alle de unge, der henvender sig, skal som noget af det første udarbejde et skema over, hvem de kender, der har et arbejde og hvor de arbejder henne. De skal derefter kontakte alle på denne liste og fortælle dem, at de er interesseret, hvis der bliver noget ledigt på deres arbejdsplads. Der er mange af de unge, der stritter imod til at starte med, fordi de ikke mener, at de har venner eller familie med tilknytning til arbejdsmarkedet. Men når de først går i gang, viser det sig som regel, at de kender flere end de troede. På denne måde får de unge øjnene op for, at de rent faktisk har et netværk, og at de kan skaffe et fritidsjob ved at bruge dette netværk selv.

Jobkonsulent Ted Milián fra Albertslund Boligsociale Center giver unge vejledning i at skrive en god ansøgning. Kurset indeholder også en rollespilsdel, hvor Ted og den unge gennemgår en fiktiv jobsamtale-situation. Foto: Albertslund Boligsociale Center



## Den todelte model

Flere steder har man lavet en arbejdsdeling, således at lokale aktører skaber kontakten til de unge og sender dem videre til en aktør, som er specialiseret i at hjælpe unge med at finde fritidsjobs. Denne model har den fordel, at begge parter kan koncentrere sig om det de er bedst til.

Den todelte model består i, at man har en arbejdsdeling mellem en lokal aktør, der skaber kontakt til unge, som ønsker sig et fritidsjob, og en specialiseret aktør, som hjælper den unge med at finde et fritidsjob. Kontakten til de unge etableres typisk af gadeplansmedarbejderen, børn- og ungemedarbejderen eller andre lokale medarbejdere, der er i jævnlig kontakt med de unge. Hvis de unge er motiverede for at få et fritidsjob, sendes de videre til den specialiserede aktør. Kendetegnende for disse er, at de arbejder på tværs af boligområder.

I den todelte fritidsjobindsats arbejdes der med de samme metoder, som man bruger i de håndholdte og de ikke-håndholdte fritidsjobindsatser. Det, der gør den todelte fritidsjobindsats til en særlig model, er altså ikke de metoder der arbejdes med, men den særlige organiseringsform.

### Specialiserede aktører

I flere af de større byer er der en kommunal fritidsjobindsats, som man kan henvise unge fra boligområdet til, fx Tjansen i Vejle, Fritidsjob Aalborg og København Kommunes fritidsjobindsats. En anden kommunal aktør, som nogle steder tager imod unge fra helhedsplanerne og hjælper dem i fritidsjob, er UU-vejledningen. Selvom UU-vejledningen først og fremmest fokuserer på uddannelse, er der også mange steder, hvor UU-vejledere hjælper unge med at komme i fritidsjob. Dette er ud fra den overbevisning, at et fritidsjob kan være med til at anspore den unge til at blive afklaret omkring, hvad han eller hun ønsker at beskæftige sig med i fremtiden.

En anden type aktør, som arbejder specialiseret med fritidsjob, er projekterne Vi Skaber Job og Fritidsjobkonsulenterne fra København, som er finansieret af Landsbyggefonden og Københavns Kommune. Disse projekter arbejder på tværs af byen og hjælper unge fra forskellige udsatte boligområder med at komme i fritidsjob. Denne model findes kun i København, men kunne overføres til andre større byer med flere udsatte boligområder.

### Fordele ved arbejdsdelingen

Gevinsten ved denne arbejdsdeling er, at de forskellige aktører arbejder med det, de er bedst til. De lokale medarbejdere kan udnytte deres lokale forankring og viden til at nå ud til de unge, som har brug for hjælpen. De behøver til gengæld ikke at oparbejde et netværk blandt virksomheder, hvilket kan være meget tidskrævende. På den anden side kan den specialiserede aktør koncentrere sig om at skabe og vedligeholde et godt netværk blandt virksomheder og opbygge ekspertise i forhold til at få unge i fritidsjob, og behøver ikke bruge kræfter på at skabe kontakt til unge.

### Eksempel på den todelte model

Eksemplet vi har valgt til at illustrere den todelte model er Fritidsjobkonsulenterne i København. Fritidsjobkonsulenterne arbejder sammen med lokale aktører i boligområder med helhedsplaner på Nørrebro, i Nordvest, i Valby og i Sydhavnen.

### Organisering

- En lokal aktør, fx børn- og ungemedarbejderen i helhedsplanen, gadeplansmedarbejderen eller beboerrådgiveren, skaber kontakt til de unge og videresender de unge til en specialiseret aktør, som hjælper den unge med at finde et fritidsjob.
- Den specialiserede aktør har stor erfaring med at hjælpe unge i forhold til fritidsjob og med at skabe samarbejder med arbejdspladser.
- Den specialiserede aktør arbejder både håndholdt og ikke håndholdt afhængigt af den unges behov.
- Fordelen ved denne arbejdsdeling er, at alle gør det de er bedst til: de lokale medarbejdere udnytter deres daglige kontakt med de unge til at skabe kontakten, og de specialiserede aktører kan koncentrere sig om arbejdet med at hjælpe de unge i fritidsjobs.



Rasmus Overgaard og Dea Petersen er ansat i Fritidsjobkonsulenterne, og hjælper unge fra forskellige boligområder med at få et fritidsjob. Foto: Fritidsjobkonsulenterne

### **Fritidsjobkonsulenterne – arbejdsdeling giver mulighed for specialisering**

Fritidsjobkonsulenterne er et samarbejde mellem Boligselskabet AKB, København og Københavns Kommune og blev etableret i 2009 som en specialiseret fritidsjobsformidling. Samtidig blev der i flere boligområder bevilliget midler til at styrke relationsarbejdet til de unge gennem opsøgende gadeplansmedarbejdere og brobyggere.

Fritidsjobkonsulenterne består af tre ansatte, Rasmus Overgaard, Dea Petersen og Malene Langebek. Dea og Rasmus sidder på hvert sit kontor i hver sin bydel, og hjælper hver deres gruppe af unge fra flere forskellige boligområder. Malene er ansat som administrativ medarbejder på deltid og laver bl.a. interviews med unge og arbejdsgivere for at have et empirisk grundlag for udviklingen af fritidsjobkonsulenternes arbejde.

#### **Netværk og samarbejde**

Netværket omkring fritidsjobkonsulenterne spiller en central rolle i arbejdet med at få de unge i fritidsjob. Det er nemlig i klubberne, i boligområderne og i skolerne, at de pro-

fessionelle voksne møder de unge og sender dem videre til Fritidsjobkonsulenterne. En af de lokale aktører udtrykker sig således:

” Det er formålet med projektet, at få hele netværket omkring Rasmus og Dea op at køre. Om det så er gadeplansfolk, unge brobyggere eller os fra helhedsplanen. Alle skal kende til Rasmus og Dea.

**Kristoffer Rønde Møller**  
Udviklingskoordinator, Sjælør Boulevard

Rasmus Overgaards erfaring er, at det er særlig vigtigt, at bruge mange kræfter på at opbygge et netværk i opstarten. Det drejer sig om noget så banalt som, at mødes med så mange af de professionelle voksne som muligt og finde ud af, hvordan man gensidigt kan bruge hinanden.

Den bedste reklame går dog fra mund til mund. Dette oplever fritidsjobkonsulenterne også, i det omkring halvdelen af de unge henvender sig af sig selv, fordi de har hørt om tilbuddet fra venner og bekendte, som selv har brugt fritidsjobkonsulenterne.

### Arbejdsfordelingens fordele

- At Fritidsjobkonsulenterne får henvist unge mange steder fra giver nogle stordriftsfordele. Det betyder, at de har en stor brugergruppe og dermed et stort grundlag at indsamle erfaringer fra, både i forhold til rådgivningen af de unge og i forhold til samarbejdet med virksomhederne.
- At de har så stor en brugergruppe betyder også, at de kan indgå i kontinuerlige samarbejder med arbejdspladserne, således at hvis en ung stopper, så kan de tilbyde virksomheden en ny ungarbejder.
- At opbygge og vedligeholde virksomhedsnetværk og -kendskab er et tidskrævende arbejde. At fritidsjobkonsulenterne ikke selv skal skabe kontakten til de unge, betyder, at de har kunnet bruge deres ressourcer på at udvikle et godt kendskab til arbejdspladser, som er interesserede i at ansætte unge.
- At de lokale aktører ikke skal bruge ressourcer på at opbygge virksomhedsnetværk, betyder, at de kan koncentrere sig om at opbygge gode relationer og motivere kriminalitetstruede unge til at omlægge deres livsstil. Og når de så er klar, kan de sende dem videre til Fritidsjobkonsulenterne.

Interviewpersoner og  
relevant læsning

## Interviewpersoner

I forbindelse med kortlægningen af fritidsjobindsatserne i de sociale helhedsplaner, blev der foretaget telefoninterviews med alle helhedsplanerne. Til de forskellige casebeskrivelser blev der foretaget uddybende interviews med følgende personer:

**Dea Petersen** Fritidsjobkonsulent i Fritidsjobkonsulenterne, København

**Jacob Friis** Projektleder i Projekt Fra Sport til Job, Aalborg

**Katrine Maruri** Projektmedarbejder i Fritidsjobrådgivningen i Vollsmose, Odense

**Kristoffer Rønde Møller** Udviklingskoordinator i Sjøelør Boulevard, København

**Lotte Wagner** Børn- & Ungekoordinator, Aalborg Øst

**Mette Jo Leisner** Projektkoordinator for Lommepengeprojektet i Akacieparken, København

**Rasmus Overgaard** Fritidsjobkonsulent i Fritidsjobkonsulenterne, København

**Tine Sønnichsen** Projektleder Fritidsjobformidlingen i Viby Syd, Århus

**Trine Sander** Souchef for fællessekretariatet ABC, Albertslund

## Relevant læsning samt anvendt litteratur

CABI (2007): *Fritidsjob til alle unge*, Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats

CFBU (2011): *Boligsociale Beskæftigelsesindsatser – effektmåling af boligsociale beskæftigelsesindsatser i udsatte boligområder i Danmark*, Center for Boligsocial Udvikling

Foreningen Nydansker (2010): *Afsluttende evaluering af Fritidsjobformidlingen*, Foreningen til integration af nydanskere på arbejdsmarkedet

KK (2011): *Københavns Kommunes Fritidsjobindsats – Portræt af en succes*, Jobcenter København, Københavns Kommune

LO (2011): *Unge fritidsarbejde: Mellem leg og alvor, LO-dokumentation, 2/2011*, s. 5-68

Rambøll (2009): *Fra fritid til job – Analyse af betydningen af fritidsjob for indvandrere og efterkommeres beskæftigelses- og uddannelsessituation*, Rambøll Management Consulting og Arbejdsmarkedsstyrelsen

SFI (2010): *Boligsociale indsatser og huslejestøtte. Kortlægning og programevaluering af Landsbyggefondens 2006-10-pulje*, SFI - Det Nationale Forskningscenter for Velfærd og Rambøll Management Consulting

VIFIN (2006): *Evaluering. Tjansen – et job og uddannelsesprojekt for unge*, Videnscenter for Integration og Vejle Kommune