



Trin-for-trin guide

FRITIDSJOB TIL UDSATTE UNGE

– et vigtigt skridt på vejen til et liv med uddannelse og arbejde

MARSELISBORG
CONSULTING

Marselisborg Consulting

Nørre Alle 70F, 2. sal
8000 Aarhus C
www.marselisborg.org

Chefkonsulent

Christina Dige Rejkjær

2425 0228
cdl@marselisborg.org

Projektmedarbejder

Sascha Hohlmann

5354 3424
shm@marselisborg.org

Eftertryk med tydelig kildeangivelse er tilladt

Indhold

Introduktion	4
Oversigt	6
<hr/>	
1 Planlægning	8
Overvej at ansætte en fritidsjobambassadør	8
Én fritidsjobambassadør eller andre konstellationer	9
Manual for indsatsen	10
Samarbejde med relevante aktører	11
2 Motivation	12
Motivér de unge dér, hvor de befinder sig	12
Vær opsøgende overfor virksomhederne	18
Vær opsøgende overfor de unges forældre	22
Informér og involver lokalsamfundet	23
Benyt jeres erfaringer med motivationsarbejdet til at udvikle og forbedre indsatsen	25
3 Matchning	26
Skab indblik i virksomhederne	26
Skab overblik	27
Skab forbindelsen mellem ung og virksomhed	28
Tilbyd vejledning i udarbejdelse af ansøgning og CV	29
Tilbyd støtte til jobsamtale	29
Forbered de unge	30
Benyt jeres erfaringer med matchning til at udvikle og forbedre indsatsen	31
4 Opfølgning	32
Gennemfør systematisk opfølgning hos de unge og virksomhederne	32
Anvend en hotline	34
Benyt jeres erfaringer med opfølgning til at udvikle og forbedre indsatsen	34
<hr/>	
At have et fritidsjob	36
Et fritidsjob – startskuddet til arbejdslivet	36
Et fritidsjob – unge i udvikling	37
<hr/>	

Introduktion

Denne trin-for-trin guide beskriver gode råd, opmærksomhedspunkter og redskaber til, hvordan I i jeres lokalområde kan hjælpe udsatte unge i aldersgruppen 13-17 år i gang med et fritidsjob. Grundtanken bag indsatsen er, at et fritidsjob kan øge de unges motivation for at få en kompetencegivende uddannelse og dermed også deres chancer for et voksenliv som selvforsørgende og som en del af arbejdsmarkedet.

Guiden formidler de erfaringer, som vi har gjort os i forbindelse med udviklingsprojektet 'Fritidsjob til unge i Hedemarken – et vigtigt skridt på vejen til et liv med uddannelse og arbejde' (herafter 'Fritidsjob til unge i Hedemarken'). Projektet er gennemført i perioden august 2015 til oktober 2017 som et samarbejdsprojekt mellem Jobcenter Albertslund, Albertslund Boligsociale Center, Ungehuset i Hedemarken, Bibliotek og Medborgercenter Hedemarken, Herstedlund Skole og Marselisborg. Projektet er finansieret af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR).

Indsatsen, som er beskrevet i denne guide, er særligt målrettet sociale boligområder som Hedemarken, hvor der er en stor gruppe af unge i alderen 13-17 år, som har brug for et bedre netværk og mennesker omkring dem, som kan åbne deres øjne op for fordelene ved at tage sig en uddannelse og få et arbejde. Størstedelen af de unge bosat i Hedemarken er af anden etnisk baggrund, og en stor andel har forældre, som er på overførselsindkomst. Mange af de unge bliver derfor ikke inspireret af deres forældre til at tage en uddannelse eller at søge et fritidsjob, og de har svært ved at forstå, hvorfor det er vigtigt. Samtidig har de oftest ikke mulighed

for at få råd og vejledning af deres forældre om, hvordan de søger et fritidsjob – finder et relevant job, skriver en ansøgning, går til en jobsamtale osv. En målrettet indsats for udsatte unge i boligområder som Hedemarken er derfor yderst relevant.

Guiden vil samtidig også være relevant for jer, der ikke kommer fra et boligområde som Hedemarken, men som ikke desto mindre mangler inspiration og gode råd til, hvordan I kan hjælpe udsatte unge i jeres lokalområde i gang med et fritidsjob og dermed nærmere et liv med uddannelse og arbejde.

Med trin-for-trin-guiden vil I således være godt rustede til at hjælpe de unge i gang med fritidsjobs i jeres lokalområde, samt til løbende at støtte de unge i den gode udvikling mod et voksenliv med uddannelse og arbejde.

Fritidsjob gør en forskel!

Eksisterende forskning viser, at fritidsjob har en positiv betydning for unge i udsatte boligområder og kan fungere som et værktøj til at bryde med den sociale arv^{1, 2}. Fritidsjobs øger udsatte unges motivation for at tage sig en uddannelse samt troen på egne evner og muligheder i uddannelsessystemet. Dermed kan fritidsjobs også være medvirkende til at øge sandsynligheden for, at de unge tager en uddannelse³. Unge fra udsatte boligområder, som har haft et fritidsjob, er altså mere tilbøjelige til at starte på en uddannelse eller komme i beskæftigelse sammenlignet med unge, som ikke har haft et fritidsjob⁴.

1. Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (2017): Udmelding af pulje, <http://star.dk/da/Puljer/Arkiv-Alle-puljer/Puljer-frist-2017/2017-03-01-Fritidsambassadoerer-til-unge-fra-udsatte-boligomraader.aspx>

2. Aner, Louise Glerup; Toft-Jensen, Jon (2012): "Godt på vej – Virkningen af fritidsjobaktiviteter i udsatte boligområder"

3. Foreningen Nydansker (2013): "Fritidsjob for fremtiden – En undersøgelse af effekten af tidlige erhvervs erfaring på uddannelse, beskæftigelse og kriminalitet blandt unge"

4. Aner, Louise Glerup; Toft-Jensen, Jon (2012): "Godt på vej – Virkningen af fritidsjobaktiviteter i udsatte boligområder"

En stor andel af unge, som er bosat i boligområdet Hedemarken, er af anden etnisk baggrund, og mange af dem har forældre på overførselsindkomster, som derfor ofte ikke kan bidrage med den fornødne motivation, vejledning og støtte, der skal til for at få den unge i uddannelse og arbejde. Disse unge har derfor brug for et bedre netværk og støtte til at finde motivationen til at tage en uddannelse og et arbejde og dermed til at bryde den sociale arv. Forskning viser, at denne motivation kan tilegnes via et fritidsjob.⁵ Fritidsjob kan derfor være et vigtigt skridt på vejen mod uddannelse og arbejde.

Et fritidsjob har også værdi i sig selv. Det viser erfaringerne fra projekt 'Fritidsjob til unge i Hedemarken'. Et fritidsjob kan være med til at udvikle de unges personlige kompetencer gennem succesoplevelser på arbejdspladsen og give følelsen af at være en del af et fællesskab, hvor de får anerkendelse, udvikler selvstændighed, ansvarsbevidsthed samt kompetencerne til at begå sig på en arbejdsplads.

Guidens tilblivelse

Guiden er udarbejdet på baggrund af en grundig gennemgang af databaser og logbøger samt løbende dialog og en række interviews med unge, virksomheder, fritidsjobambassadører, medarbejdere fra Ungehuset og viceskoleleder fra Herstedlund Skole, som alle har været involveret i projekt 'Fritidsjob til unge i Hedemarken'.

”Det bedste ved at have et job, det er, at du lærer at være selvstændig. Og du føler også, at du står på dine egne ben og tjener dine egne penge. Og du får en hel masse erfaringer. Der er mange unge her på min alder og lidt ældre. Det er bare fedt at være på arbejde!”

Ung pige på 16 år, ansat i fritidsjob i Kvickly, ifm. projekt 'Fritidsjob til unge i Hedemarken'

Guidens anvendelse

I denne trin-for-trin guide får I inspiration og gode råd til, hvordan I kan udvikle og implementere en indsats, hvor I kan hjælpe udsatte unge i jeres lokalområde i gang med fritidsjobs og støtte dem i den gode udvikling mod et voksenliv med uddannelse og arbejde. I kan læse om, hvad I skal være opmærksomme på i forbindelse med de enkelte trin i indsatsen, og samtidig præsenteres I for konkrete redskaber, som I kan anvende eller lade jer inspirere af i jeres indsats.

Rigtig god læselyst!

5. (Foreningen Nydansker, 2013)

Oversigt

Trin-for-trin guiden beskriver i fire kapitler, hvilke overvejelser I kan gøre jer, når I skal arbejde med at hjælpe unge i jeres lokalområde med at komme i gang med og blive fastholdt i et fritidsjob. I hvert kapitel fremgår gode råd og opmærksomhedspunkter, som I kan vælge at arbejde ud fra eller lade jer inspirere af. Samtidig præsenterer guiden en række redskaber, som kan anvendes direkte eller som inspiration, når I skal i gang hos jer.

1: PLANLÆGNING

Planlægning

I kapitel 1 'Planlægning' kan I læse om, hvilke overvejelser I med fordel kan gøre jer, når I skal i gang med at planlægge jeres indsats. I kan læse om:

- Hvordan kan I forankre indsatsen – på én fritidsjobambassadør eller via andre konstellationer?
- Hvordan kan I organisere og strukturere indsatsen?
- Hvilke aktører kan I samarbejde med for at styrke indsatsen?

2: MOTIVATION

Motivation

I kapitel 2 'Motivation' kan I læse om, hvordan I kan arbejde med at oplyse og motivere virksomhederne, de unge, deres forældre og det øvrige lokalsamfund. Her kan I finde svar på spørgsmål som:

- Hvordan kan I motivere unge til at få et fritidsjob?
- Hvordan kan I servicere og skabe fritidsjobåbninger blandt virksomheder i lokalområdet?
- Hvordan kan I involvere og engagere forældre og øvrige borgere i lokalområdet i jeres indsats?

3: MATCHNING

Matchning

I kapitel 3 'Matchning' kan I læse om, hvordan I kan skabe de gode match mellem de unge og virksomhederne, hvor de unges kvalifikationer, ønsker og behov stemmer overens med det, virksomhederne efterspørger og kan imødekomme. Her kan I finde svar på spørgsmål som:

- Hvordan kan I skabe overblik over hvilke unge og virksomheder, I kan matche med hinanden?
- Hvordan kan I sikre det gode match mellem den unge og virksomheden?
- Hvordan kan I etablere kontakten mellem den unge og virksomheden?
- Hvordan kan I vejlede, støtte og forberede de unge til et fritidsjob?

4: OPFØLGNING

Opfølgning

I kapitel 4 'Opfølgning' kan I læse om, hvordan I kan arbejde med opfølgning i indsatsen med henblik på at sikre, at virksomhederne er glade for de unge, og at de unge trives i jobbet og ikke falder fra. Her kan I finde svar på spørgsmål som:

- Hvordan kan I sikre systematisk opfølgning hos de unge og virksomhederne?
- Hvordan kan I sørge for, at både de unge og virksomhederne oplever tilgængelig støtte?

At have et fritidsjob

I guidens sidste afsnit 'At have et fritidsjob' kan I læse to artikler, som handler om, hvilken betydning et fritidsjob kan have. Artiklerne er en sammenfatning af fortællinger fra unge, repræsentanter fra virksomheder og voksne i de unges netværk, som har været involveret i projekt 'Fritidsjob til unge i Hedemarken'.

Kapitel 1

Planlægning

At hjælpe udsatte unge i gang med og fastholde dem i et fritidsjob kræver en tværfaglig og helhedsorienteret indsats, hvor rette fagpersoner bringes i spil på rette tidspunkt. Derfor er det eksempelvis vigtigt at overveje, hvem der skal gennemføre indsatsen, og hvor den skal forankres. Samtidig skal der fastsættes klare rammer og retningslinjer for de aktører, der skal indgå i indsatsen. En velplanlagt indsats med gennemskuelighed omkring roller og ansvarsfordeling er en helt central forudsætning for indsatsens succes.

I dette kapitel præsenteres forslag til, hvilke overvejelser I kan gøre jer, når I skal i gang med at planlægge jeres indsats.

Overvej at ansætte en fritidsjobambassadør

Bindeled mellem ung og virksomhed. Vejen til at få et fritidsjob kan være svær og lang – særligt for unge, der ikke har erfaringer med eller viden om arbejdsmarkedet gennem deres forældre eller andet netværk. En eller flere fritidsjobambassadører kan fungere som bindeled mellem unge og lokale virksomheder ved at støtte og vejlede de unge til at komme i gang med og blive fastholdt i et fritidsjob og ved at motivere virksomhederne til at ansætte unge.

Rollen som fritidsjobambassadør kan bestå i at arbejde med at oplyse, engagere og motivere unge, virksomheder, forældre og lokalsamfund, så potentialerne i, at alle relevante parter kan deltage aktivt i arbejdet med at få unge i fritidsjob, kan indfries. En vigtig opgave i den forbindelse er, at fritidsjobambassadøren skal sørge for at være synlig, tillidsvækkende og tilgængelig.

Forud for og undervejs i motivationsarbejdet må fritidsjobambassadøren alliere sig med forskellige aktører, der kan styrke og bidrage til arbejdet med at engagere de unge, såsom ansatte på skoler, fritidsinstitutioner, biblioteker og lignende. I kan læse mere om, hvordan I kan arbejde med at motivere, engagere og oplyse unge, virksomheder, forældre og lokalsamfund i Kapitel 2 'Motivation'.

En central rolle for fritidsjobambassadøren er at matche unge og virksomheder med hinanden og sørge for, at der bliver etableret kontakt imellem de to parter. Hvis I vil læse om, hvordan man kan arbejde med at matche unge og virksomheder, kan I gå videre til kapitel 3 'Matchning'.

Når den unge er kommet i fritidsjob, kan det være fritidsjobambassadørens opgave at følge op på både virksomheder og unge for at sikre, at samarbejdet mellem virksomheden og den unge forløber, som det skal. I kapitel 4 'Opfølgning' kan I læse om, hvordan I kan arbejde med at sikre tilstrækkelig opfølgning i forhold til de unge og virksomhederne.

Kompetencer i rollen som fritidsjobambassadør'

Som det er beskrevet ovenfor, dækker fritidsjobambassadørens arbejde over en bred vifte af ansvarsområder såsom motivation, matchning og opfølgingsarbejde – både i forhold til virksomhederne og de unge. Derfor kan det i rekrutteringen være hensigtsmæssigt at fokusere på, at fritidsjobambassadøren har kompetencer ift. følgende:

- At lede en tværfaglig indsats (projektstyring)
- At kommunikere og samarbejde med forskellige faggrupper
- At skabe og opretholde tillidsfulde relationer – både til de unge og til virksomheder

”Som fritidsjobambassadør har jeg erfaret, at noget af det mest centrale ved rollen er, at man har forståelse for, hvad det vil sige at stå for en indsats. Man skal først og fremmest være projektkyndig, og dernæst skal man være åben, kommunikerende og have evnen til at skabe tillid”

Fritidsjobambassadør, ifm. projekt
'Fritidsjob til unge i Hedemarken'

Én fritidsjobambassadør eller andre konstellationer

I planlægningen af jeres indsats kan I gøre jer overvejelser om, hvorvidt det er mest hensigtsmæssigt at arbejde med én eller flere fritidsjobambassadører, og om stillingen skal være på deltid, eller om den skal udfylde en fuldtidsstilling. Inden I træffer de beslutninger, kan I lade jer inspirere af følgende refleksioner over, hvilke fordele og ulemper der kan være ved at arbejde med henholdsvis én eller flere fritidsjobambassadører i en indsats som denne.

Fordelene ved at ansætte én fritidsjobambassadør, som varetager kontakten til både de unge, virksomhederne og andre samarbejdspartnere, kan for det første være, at der er større chance for en sammenhængende og ensartet indsats, end hvis indsatsen deles op på flere medarbejdere. Fritidsjobambassadøren vil have et godt kendskab til alle parter i projektet, og han vil således have gode forudsætninger for bl.a. at matche de unge og virksomhederne.

En anden fordel ved at have én fritidsjobambassadør er, at virksomhederne, de unge og andre aktører i indsatsen har én fast kontaktperson, som de kan gå til.

For det tredje er det mere overskueligt for én fritidsjobambassadør at skabe overblik over indsatsen – fx hvilke unge, der er motiverede, hvilke virksomheder, der har fritidsjobs til rådighed for indsatsen, hvilke unge og virksomheder, der er matchet, og hvilke oplysninger virksomhederne og de unge har oplyst ifm. opfølgningerne. Med dette overblik vil det således være muligt for fritidsjobambassadøren at handle hurtigt og effektivt, når behovet opstår.

Der er dog også **ulemper** ved at vælge at koble indsatsen op på én fritidsjobambassadør. For det første er indsatsen mere sårbar, hvis I beslutter at rekruttere én fritidsjobambassadør. Hvis vedkommende skifter job eller bliver syg, vil det være svært og tidskrævende for en anden at tiltræde i rollen, da der på ny skal skabes relationer og tillidsbånd til unge, virksomheder og andre samarbejdspartnere. Samtidig er risikoen stor for, at central viden går tabt, selv hvis den tidligere fritidsjobambassadør sørger for at dokumentere grundigt undervejs i indsatsen.



For det andet kan det være vanskeligt at finde én medarbejder, som både besidder kompetencer ift. at motivere og fastholde udsatte unge, at servicere og skabe jobåbninger i virksomheder samt at koordinere og dokumentere en forholdsvis kompleks indsats som denne.

Opdeling af opgaverne på flere medarbejdere

En anden mulighed kan være, at I vælger at dele rollen som fritidsjobambassadør op på flere medarbejdere.

I kan eksempelvis vælge at uddele opgaverne til flere fritidsjobambassadører. Det giver jer mulighed for at fordele arbejdsopgaverne i indsatsen, så én fritidsjobambassadør fx er ansvarlig for kontakt til virksomheder, mens en anden fritidsjobambassadør er ansvarlig for arbejdet med de unge. På den måde kan opgaverne deles op efter spidskompetencer, og fritidsjobambassadørerne kan fordybe sig mere i deres respektive arbejdsområder frem for at råde over alle indsatsens ansvarsområder.

En mulighed kan også være at iværksætte et samarbejde med jobcenteret, hvor en eller flere virksomhedskonsulenter tildeles ansvaret for at skabe jobåbninger, mens fritidsjobambassadøren primært arbejder med de unge.

En tredje mulighed kan være at iværksætte ovenfor beskrevne samarbejde med jobcenteret om at skabe fritidsjobåbninger, samtidig med at I har to fritidsjobkonsulenter, som varetager indsatsen. Begge vil således arbejde med alle led i indsatsen i et tæt samarbejde med jobcenteret og hinanden. Det kan eksempelvis foregå således, at begge arbejder som fritidsjobambassadører tre dage om ugen, således at de har en dag om ugen sammen til at sparre og overlevere viden, mens de på de resterende dage har en anden rolle – fx som job- eller virksomhedskonsulent i jobcenteret.

Hvis opgaverne deles ud på flere medarbejdere, kræver det et tæt samarbejde mellem medarbejderne, som skal være gode til at sparre med hinanden samt afsætte tid af til dette.. Hvis der ikke er tid til og opmærksomhed på sparring imellem medarbejderne, kan I risikere, at indsatsen stikker i forskellige retninger, og at vigtige informationer går tabt.

Manual for indsatsen

I en helhedsorienteret indsats som denne, hvor der både arbejdes med unge, virksomheder og lokalmiljø med henblik på at motivere, matche og følge op, er det en god idé at udarbejde en manual, så fritidsjobambassadøren og andre involverede parter har et overblik over arbejdsopgaver, praktisk information og redskaber, der kan benyttes i arbejdet med at hjælpe unge i fritidsjob.

Manualen kan med fordel indeholde helt konkrete fremgangsmåder og redskaber til, hvordan man kan:

- Indlede indsatsen
- Motivere de unge, forældre, virksomheder og lokalsamfund
- Matche de unge med virksomheder med fritidsjobåbninger, samt
- Følge op på indsatsen – både via kontakt til virksomhederne og de unge, med henblik på at håndtere eventuelle udfordringer og sikre, at fritidsjobbet forløber hensigtsmæssigt

REDSKAB

Manual

I projekt 'Fritidsjob til unge i Hedemarken' er der udviklet en manual til fritidsjobambassadøren, som I kan lade jer inspirere af, hvis I ønsker at udvikle en manual til jeres indsats. Manualen beskriver fritidsjobambassadørens opgaver, roller og redskaber ifm.:

- Indsatsens opstartsfasen
- Motivation af unge, forældre, virksomheder og lokalområde
- Matchning af unge og virksomheder
- Opfølgning af unge og virksomheder

I kan se manualen i bilag 1.



Skriv en mail til Chefkonsulent Christina Dige Rejkjær på cdr@marselisborg.org, hvis I ønsker at modtage bilaget.



Samarbejde med relevante aktører

For at opnå en helhedsorienteret indsats, hvor flest mulige unge kommer i fritidsjob, kan I sørge for at skabe et samarbejde med relevante institutioner og aktører, der kan fremme netop dette formål. I kan samarbejde med aktører såsom:

- Jobcenter og virksomheder
- Skoler/uddannelsesinstanser
- Fritidsinstitutioner og medborgerhuse

Samarbejde med jobcenter og virksomheder

Det er erfaringen fra indsatsen i Hedemarken, at en central forudsætning for, at det lykkes at få unge i fritidsjob, er at have konkrete stillinger parat, som de unge kan besætte. Dette kan I med fordel sørge for ved at samarbejde med virksomhedskonsulenter fra jobcenteret. Virksomhedskonsulenterne har viden om potentielle arbejdspladser i jeres kommune, og de kan benytte sig af de relationer, de i forvejen har til virksomhederne, som kan lette deres arbejde med at skabe fritidsjobåbninger til unge. Hvis det ikke er muligt at samarbejde med virksomhedskonsulenterne, kan det være fritidsjobambassadørens ansvar at etablere samarbejde med virksomheder, med henblik på at skabe jobåbninger til unge.

I kan læse mere om, hvordan I samarbejder med virksomhedskonsulenter og virksomheder om at skabe fritidsjobs til unge på side 18.

Samarbejde med uddannelsesinstitutioner

De fleste unge i målgruppen for denne indsats går enten i folkeskole eller på ungdomsuddannelse. Ved at indgå i et samarbejde med folkeskoler og uddannelsesinstitutioner kan I derfor nå ud efter de unge, der hvor de opholder sig til daglig. Her kender lærerne deres elever og vil være gode sparringspartnere for fritidsjobambassadøren, samtidig med at de selv kan bidrage i forhold til at motivere de unge. Samarbejdet med uddannelsesinstitutionerne kan ligeledes skabe mulighed for, at fritidsjobambassadøren kan afholde aktiviteter og udbrede kendskabet til dét at have et fritidsjob.

I kan læse mere om, hvordan I kan samarbejde med folkeskolen og uddannelsesinstitutioner på side 13.

Samarbejde med fritidsinstitutioner

De unge tilbringer ofte meget af deres fritid i lokale ungdomsklubber, medborgerhuse eller lignende. Her har de unge ofte gode og tætte bånd til de ansatte og frivillige, som ligeledes kan bidrage til at motivere de unge til fritidsjob samt skabe kontakt mellem fritidsjobambassadør og de unge. Derfor er det hensigtsmæssigt at skabe et samarbejde med de fritidsinstitutioner, hvor de unge i jeres indsatsområde opholder sig i fritiden. Dette er samtidig en mulighed for at nå ud til de unge, som det er sværere at skabe kontakt til på uddannelsesinstitutionerne.

På side 16 kan I læse mere om, hvordan I kan samarbejde med fritidsinstitutioner om at skabe relationer til unge med henblik på at motivere dem til at komme i fritidsjob.

Kapitel 2

Motivation

Næste trin er nu at oplyse og motivere virksomhederne, de unge, deres forældre og det øvrige lokalsamfund. Her skal I således arbejde med de unges motivation for at få et fritidsjob og virksomhedernes motivation for at give dem ét. Det er også her, I kan sørge for at engagere de unges forældre, så de kan støtte og motivere deres børn i processen, og ikke mindst motivere lokalområdet til at støtte op om og bidrage til indsatsens fremdrift.

I dette kapitel kan I læse om, hvordan I kan arbejde med at oplyse og motivere virksomhederne, de unge, deres forældre og det øvrige lokalsamfund.

Motivér de unge dér, hvor de befinder sig

For at hjælpe de unge i fritidsjob er det først og fremmest nødvendigt, at de kender til indsatsen. For at nå ud til de unge kan I med fordel arbejde med at informere de unge på forskellige måder om mulighederne for at få et fritidsjob, og om hvor de kan henvende sig for at få støtte og vejledning i forhold til et fritidsjob.

Anvend opslag og plakater

Når I skal arbejde med at motivere unge, er det en god idé at anvende visuelle virkemidler. I kan fx placere plakater og pjecer forskellige steder i lokalområdet – særligt de steder, hvor de unge typisk opholder sig. Det kan fx være i den lokale ungdomsklub, på biblioteket, i medborgerhuset, på skolen eller i indkøbscenteret. I materialet kan I beskrive eller illustrere fordelene ved at have et fritidsjob og præsentere fritidsjobambassadørens indsats og kontaktoplysninger.

Anvend de sociale medier

En anden kanal til at nå ud til de unge er de sociale medier. De sociale medier fylder rigtig meget i de unges liv i dag, og det kan derfor være en rigtig god måde at nå ud til flere unge på.

I kan eksempelvis oprette en Facebook-gruppe, hvor I kan annoncere aktiviteter, ledige jobs, succeshistorier mv. Samtidig er der her mulighed for, at de unge kan skrive private beskeder til fritidsjobambassadøren med spørgsmål til fritidsjobs, hvor fritidsjobambassadøren således kan vejlede og støtte de unge direkte via Facebook.

I kan også udarbejde en instagram-profil eller en snapchat-profil. Disse medier er gode til at formidle kortere budskaber, billeder, plakater mv. direkte til de unge, men det er derimod ikke så hensigtsmæssigt til formidling af længere indlæg såsom artikler, invitationer mv.

Inden I lægger jer fast på, hvordan I ønsker at formidle informationerne via de sociale medier, kan det være en rigtig god idé at tale med de unge om, hvilke sociale medier de egentlig bruger med henblik på at afklare, hvad der vil fungere bedst i forhold til at nå ud til de unge i jeres lokalområde.

I kan udbrede viden om eks. jeres Facebook-gruppe ved at tydeliggøre navnet på siden på plakater, pjecer og andet materiale vedr. indsatsen. De unge kan hermed selv gå ind og 'like' siden, hvorefter de vil modtage oplysninger fra siden på deres væg. Når de første unge begynder at følge siden, spredes informationen hurtigt via mediet, hvorfor andre sandsynligvis også vil følge trop.

OBS! Vær opmærksom på ikke at kontakte de unge direkte på deres private profiler på de sociale medier. Det kan virke nærgående, og I risikerer således at skabe en distance til de unge frem for at motivere dem. Det er således vigtigt, at de unge selv vælger at følge eksempelvis Facebook-siden.

OBS! Vær opmærksom på at lave jævnlige opdateringer på jeres sider eller profiler, således at aktiviteten holdes ved lige. Hvis der er jævnlig aktivitet på siden, og de unge kan se, at andre ligesindede bruger siden, vil de også være mere tilbøjelige til at bruge den.

Vær tilgængelig og involver netværk

Når I skal arbejde med at motivere de unge til at komme i gang med et fritidsjob, er det en god idé at involvere de parter, som kender de unge i forvejen. Det kan være medarbejderne i den lokale ungdomsklub eller medborgerhus eller pædagoger og lærere på den lokale skole, som i forvejen har et kendskab og en relation til de unge. De vil dels kunne bidrage med at udpege de unge, som har særlige behov eller forudsætninger for at komme i fritidsjob, og samtidig vil de kunne bidrage direkte i forhold til at motivere de unge.

REDSKAB

I projekt 'Fritidsjob til unge i Hedemarken' er der udviklet en plakat, som I kan lade jer inspirere af, når I skal arbejde med at informere og motivere unge til fritidsjobs.

I kan se plakaten i bilag 2.



Skriv en mail til Chefkonsulent Christina Dige Rejkjær på cdr@marselisborg.org, hvis I ønsker at modtage bilaget.

OBS! Erfaringer fra projekt 'Fritidsjob til unge i Hedemarken' viser, at når en person, som de unge har tillid til, siger god for fritidsjobambassadøren, henviser de unge til fritidsjobambassadøren eller bakker op om indsatsen. Arbejdet med at motivere de unge vil på denne måde blive langt lettere, end hvis fritidsjobambassadøren selv skal etablere kontakten til de unge.

Det kan således være en god idé at afholde arrangementer og være tilgængelig i de institutioner, hvor de unge allerede kommer i forvejen.

Involvér skolen

Den lokale skole og andre uddannelsesinstitutioner kan være en helt central og vigtig medspiller i forhold til at motivere de unge til at komme i gang med et fritidsjob. De har et godt kendskab til de unge og deres behov og er i kontakt med dem dagligt.

OBS! De unges alder har ofte betydning for, hvor lette de er at motivere til at komme i fritidsjob. Erfaringer fra projekt 'Fritidsjob til unge i Hedemarken' viser, at det er hensigtsmæssigt at begynde at motivere de unge i en tidlig alder, da det i de senere teenageår kan være vanskeligt at henlede deres interesse på et fritidsjob. Erfaringerne viser endvidere, at jo før de unge får oplevelser med at have et fritidsjob, jo lettere bliver det for dem fortsat at klare sig på arbejdsmarkedet.

Et samarbejde med skolen kan i denne forbindelse foregå på flere forskellige måder. Det kan eksempelvis bestå i:

- At afholde en emneuge omkring emnet fritidsjobs, hvor der er mulighed for at kickstarte eller gå i dybden med en indsats om at hjælpe de unge i fritidsjob
- At afholde løbende workshops i udvalgte skoleklasser, hvor oplysning om fritidsjobs og jobsøgning sættes på skoleskemaet
- At fritidsjobambassadøren eller anden fritidsjobansvarlig får fast kontortid på skolen og fx indgår i vejlederteamet sammen med UU-vejlederne

Emneuge eller workshops om emnet fritidsjob

Med henblik på at kickstarte eller komme i dybden med indsatsen om at hjælpe flere unge i fritidsjob, kan det være en god idé at arrangere en emneuge om emnet på den lokale skole. I kan således vælge at afholde emneugen som en introduktionsuge i for-

bindelse med opstarten af jeres indsats. På den måde kan I skabe viden om fritidsjob hos både elever og lærere samtidig med, at I kan vække interessen for fritidsjob hos eleverne.

Emneugen tilrettelægges i samarbejde med relevante lærere og evt. skolelederen, således at indholdet falder i tråd med den aktuelle undervisningsplan og tilpasses de aktuelle elevers klassetrin og faglige niveau. I kan med fordel udvikle en plan for, hvordan en emneuge kan forløbe, som kan danne udgangspunkt for det indledende samarbejde med repræsentanter fra skolen om planlægningen af emneugen.

I en emneuge kan I eksempelvis sætte fokus på følgende tematikker ifm. fritidsjobs:

- Kompetenceafklaring
- Ansættelsesprocessen: Udarbejdelse af ansøgning og CV samt forberedelse og gennemførelse af en jobsamtale
- Arbejdsmarkedet og jobmuligheder – herunder forventninger på en arbejdsplads
- Rettigheder for fritidsjobbere

Samtidig kan det være hensigtsmæssigt at invitere kontaktpersoner fra virksomheder med ledige fritidsjobs, som kan komme og fortælle om konkrete fritidsjobs samt behov og forventninger til kommende fritidsjobbere.

En mulighed kan også være at invitere Jobpatruljen til at komme og afholde et oplæg om unges rettigheder på arbejdsmarkedet, hvilket Jobpatruljen har stor erfaring inden for. Deres undervisning tager udgangspunkt i et dialogspil, der med stor succes bruges til at sætte tankerne i gang hos de unge; hvad er der egentlig af regler for mig på mit første job, og hvorfor er de der. Jobpatruljen sætter også fokus på de mere etablerede rettigheder på arbejdsmarkedet såsom pension, ferie og barsel som diskuteres i et format, hvor de unge selv er omdrejningspunkt.

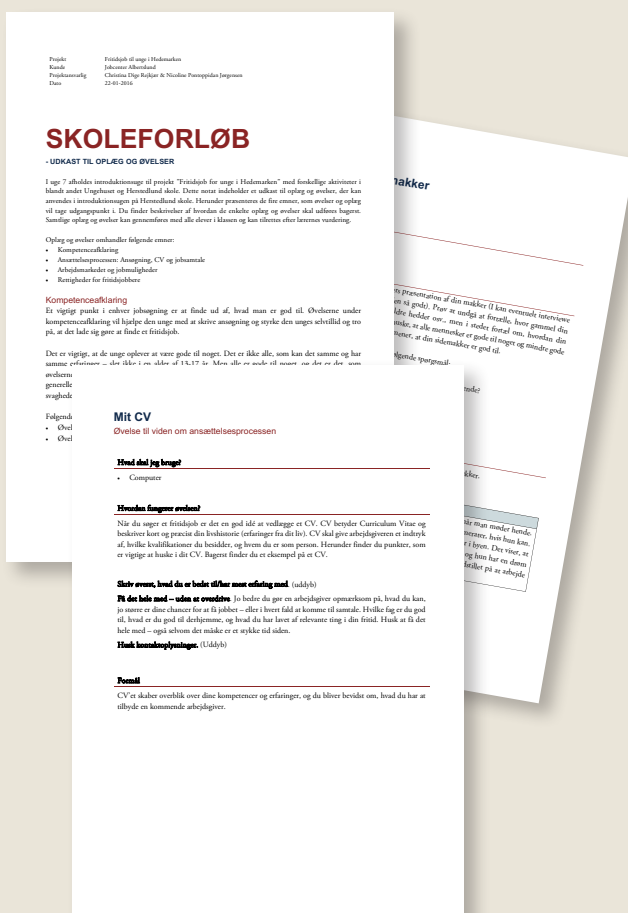
OBS! I kan læse mere om jobpatruljen på www.jobpatruljen.dk. Her kan I også finde svar på diverse spørgsmål vedr. fritidsjob for unge under 18 år.

Det kan også være en god idé at arrangere virksomhedsbesøg, således at de unge får mulighed for at komme ud på en arbejdsplads og høre og se med egne øjne, hvad et fritidsjob eksempelvis kan bestå i.

REDSKAB

I projekt 'Fritidsjob til unge i Hedemarken' er der udviklet en drejebog med inspiration til tematikker, øvelser og oplæg, som I kan anvende eller lade jer inspirere af i forhold til at planlægge en emneuge eller workshops om fritidsjobs på skolen.

I kan se drejebogen i bilag 3.



Skriv en mail til Chefkonsulent Christina Dige Rejkjær på cdr@marselisborg.org, hvis I ønsker at modtage bilagene.

REDSKAB

Her kan I se et eksempel på en øvelse, som I kan lave sammen med eleverne for at hjælpe dem med at finde frem til deres jobmæssige kompetencer.

I kan finde flere øvelser i drejebogen i bilag 3.

Præsenter din sidemakker

Øvelse i kompetenceafklaring

Hvad skal jeg bruge?

- Papir
- Kuglepenne

Hvordan fungerer øvelsen?

Gå sammen to og to. Forbered to minutters præsentation af din makker (I kan eventuelt interviewe hinanden først, hvis I ikke kender hinanden så godt). Prøv at undgå at fortælle hvor gammel din makker er, hvor han bor, hvad hans forældre hedder osv., men i stedet fortæl om, hvordan din sidemakker er som person. Det er vigtigt at huske, at alle mennesker er gode til noget og mindre gode til noget andet. Fokuser på de ting, som du mener, at din sidemakker er god til.

Din præsentation kan blandt andet svare på følgende spørgsmål:

- Hvad kendetegner ham/hende?
- Hvad er det første, man vil lægge mærke til, når man møder ham/hende?
- Hvad drømmer han/hun om at blive?
- Hvad laver han/hun i sin fritid – og hvorfor?

Du kan lade dig inspirere af nedenstående liste over kompetencer.

Formål

Du lærer at fokusere på kompetencer, og du lærer at præsentere din sidemakker.

Eksempel på præsentation

Min sidemakker er Signe. Signe har altid et glimt i øjet og et smil på læben, når man møder hende. Hun har en positiv udstråling, og hun er altid klar på at hjælpe sine klassekammerater, hvis hun kan. Når hun er hjemme, passer hun hendes to små søskende, når hendes forældre er i byen. Det viser, at hun kan tage ansvar og er omsorgsfuld. I sin fritid lytter Signe meget til musik, og hun har en drøm om at blive sanger. Signe ved godt, at det er en hård branche, men hun er indstillet på at arbejde hårdt for at nå sin drøm.

Workshops vedr. fritidsjobs

Det kan også være en idé at afholde korterevarende workshops for eleverne. Det kan eksempelvis være aktuelt, hvis det ikke er muligt at afholde en hel emneuge på skolen. Det kan også være aktuelt at afholde workshops løbende for udvalgte klasser med henblik på at holde interessen for fritidsjob blandt de unge ved lige.

På samme måde som ved emneugeforløbet kan I lade jer inspirere af drejebogen, hvor I sætter et eller flere temaer på dagsordenen og laver øvelser om fritidsjobs med eleverne. Fx kan I lave en workshop med fokus på kompetenceafklaring.

OBS! I projekt 'Fritidsjob til unge i Hedemarken' blev der afholdt flere workshops for 6. klasserne på den lokale skole. Én af disse workshops foregik ved, at en kontaktperson fra en avis- og reklame-distributionsvirksomheden fortalte om, hvad det indebærer at have et fritidsjob i virksomheden, hvad der forventes af de unge, og hvad de unge kan forvente af arbejdspladsen. Ved workshoppen blev der afholdt konkurrencer og øvelser. Fx konkurrerede de unge om at finde frem til kreative løsninger på forskellige potentielle og jordnære udfordringer, som man kan komme ud for i et fritidsjob som avis- og reklameuddeler, såsom:

- "Hvad vil I gøre, hvis postkassen er fyldt, og der ikke er plads til de aviser/reklamer i skal uddele?"
- "Hvad gør I, når I er på arbejde, mens der er is på vejene?"

Workshoppen resulterede i, at flere af de unge blev interesserede i at få et fritidsjob og skrev sig op til at få et job hos virksomheden.

Vejledning og faste kontortider på skolen

Det kan være en god idé at arbejde med at skabe mulighed for let tilgængelig vejledning omkring fritidsjobs på skolen, således at de unge har mulighed for at henvende sig, hvis og når behovet for vejledning opstår.

OBS! Erfaringer fra projekt 'Fritidsjob til unge i Hedemarken' viser, at det er vigtigt at handle hurtigt, når de unge er motiverede for at søge fritidsjob, da der ellers er risiko for, at de hurtigt mister interessen igen.

Det er en god idé, at fritidsjobambassadøren eller anden fritids-jobkyndig får faste kontortider på skolen, hvor de unge kan henvende sig personligt, hvis de er interesserede i at få et fritidsjob eller har brug for støtte eller vejledning vedrørende fritidsjobs.

Samtidig kan det være en god idé, at I selv er opsøgende på skolen ved eksempelvis at komme rundt i klasserne løbende og tale med eleverne om fritidsjobs og hermed gøre dem opmærksomme på, at der er mulighed for støtte og vejledning i forhold til at komme i gang med og blive fastholdt i et fritidsjob.

”Som skoleleder kan jeg se, at dét at der kommer én udefra og er med i frikvartererne og snakker lidt med de unge, det betyder noget. Det er væsentligt, at de unge får kendskab og tilknytning til arbejdsmarkedet gennem et fritidsjob. Det er bare ikke noget, lærerne på samme måde har tid til at fokusere på, og derfor er det vigtigt at have én i nærheden af de unge med et netværk og gode kontakter til virksomheder”

Skoleleder og repræsentant i styregruppen, ifm. projekt 'Fritidsjob til unge i Hedemarken'

Ad hoc samarbejde med lærere og pædagoger på skolen

Det er endvidere en god idé at informere og inddrage lærerne, pædagogerne og UU-vejlederne på skolen i indsatsen, således at de løbende er opmærksomme og har fokus på at henvise de unge til fritidsjobambassadøren, som de vurderer vil have særlig gavn af eller forudsætninger for at komme ud i et fritidsjob.

Involver lokale klubber eller foreninger, hvor de unge befinder sig i fritiden

Den lokale ungdomsklub, medborgerhuset eller den lokale sportsforening er eksempler på steder, hvor de unge ofte tilbringer meget af deres fritid, hvorfor de frivillige og medarbejderne her ofte har et godt kendskab til de unge. Det er samtidig steder, som de unge selv har valgt at komme, og af den grund har de frivillige og medarbejderne her også ofte en anden og mere personlig relation til de unge, end man har på eksempelvis skolerne. De frivillige

og medarbejderne her, kan derfor ofte være nøglepersoner i forhold til at motivere de unge til at komme i gang med et fritidsjob, og det vil være nærliggende at involvere dem i processen om at hjælpe de unge i fritidsjob.

Et samarbejde med eksempelvis den lokale ungdomsklub, medborgerhuset eller den lokale sportsforening kan foregå på flere forskellige måder. Det kan eksempelvis bestå i:

- At afholde en introaften, hvor fritidsjobambassadøren præsenteres, og der oplyses om mulighederne for at få et fritidsjob
- At fritidsjobambassadøren eller anden fritidsjobansvarlig er fast tilgængelig for de unge i institutionerne
- Ad hoc samarbejde med medarbejdere og frivillige i institutionerne

Introaften

Når I indleder jeres indsats, kan det være en god idé at arrangere en uformel infoaften for at få udbredt kendskabet til fritidsjobambassadøren og for at informere og vække de unges interesse for et fritidsjob. Her kan fritidsjobambassadøren få mulighed for at præsentere sig selv og sin indsats samt fortælle om fordelene ved at have et fritidsjob. Det kan således være en god lejlighed til, at de unge kan møde fritidsjobambassadøren på en uformel måde.

I kan bede de ansatte og frivillige på institutionerne om hjælp til at motivere og minde de unge om at deltage i arrangementet, så der møder så mange som muligt op. Det har ofte stor betydning, at det er nogen, de unge kender godt, der beder dem om at deltage.

For at motivere de unge til at deltage i arrangementet kan I også overveje at tilbyde eksempelvis pizza og sodavand i forbindelse med arrangementet.

OBS! I projekt 'Fritidsjob til unge i Hedemarken' har vi haft succes med at afholde en introaften i den lokale ungdomsinstitution, hvor fritidsjobambassadøren fik mulighed for at præsentere sig selv og informere de unge om, hvad det vil sige at have et fritidsjob og hvad de kan bruge fritidsjobambassadøren til. Herefter prioriterede fritidsjobambassadøren at bruge tid på at spille bordfodbold med de unge, så fritidsjobambassadøren og de unge kunne lære hinanden at kende.

”Som ansat i ungdomsklubben har jeg erfaret, at det har betydning, at man kommer i øjenhøjde med de unge. Fritidsjobambassadøren gjorde det ved at holde en pizzaaften, hvor han introducerede sig, og bagefter udviklede det sig til en almindelig klubaften, hvor vi holdt bordfodboldkamp. Her fik de unge en god relation til fritidsjobambassadøren, de kom og snakkede med ham, og han opsøgte dem”

Medarbejder i ungdomsklub i Hedemarken,
ifm. projekt 'Fritidsjob til unge i Hedemarken'

Fast tilgængelig

For at sørge for at der er let tilgængelig vejledning for så mange unge i målgruppen som muligt, er det en god idé, hvis fritidsjobambassadøren eller anden fritidsjobansvarlig har faste kontortider flere forskellige steder i lokalområdet foruden skolen. Hvis I har en fritidsjobambassadør ansat, kan I indrette fritidsjobambassadørens arbejdsrammer som det er mest hensigtsmæssigt for jeres indsats, men et eksempel kunne være, at fritidsjobambassadøren har nogle arbejdsdage/aftener på en eller flere uddannelsesinstitutioner og andre arbejdsdage på en eller flere fritidsinstitutioner.

OBS! Sørg for at fritidsjobambassadøren er tilgængelig der, hvor de unge befinder sig. I projekt 'Fritidsjob til unge i Hedemarken' havde fritidsjobambassadøren faste timer både på skolen og i den lokale ungdomsklub. Begge steder sad fritidsjobambassadøren på et kontor på faste dage/aftener og tidspunkter, så de unge altid var klar over, hvor og hvornår de kunne henvende sig. At fritidsjobambassadøren var til stede flere steder betød, at de unge var vant til at se ham i deres omgivelser, og de var derfor mere tilbøjelige til at søge hans hjælp.

OBS! Overvej, hvor de unge befinder sig i fritiden og skab tilgængelighed dér, hvor de unge er. I projekt 'Fritidsjob til unge i Hedemarken' oplevede vi, at der var færre piger end drenge, der kom i fritidsjob. Pigerne tilbringer meget af deres fritid i det lokale bibliotek og medborgerhus, hvorfor man planlagde at tilrettelægge en målrettet indsats på det lokale bibliotek og medborgerhus for at nå ud til flere af disse unge piger.

REDSKAB

Video

I projekt 'Fritidsjob til unge i Hedemarken' er der udviklet en video til information og motivation af de unge, som I kan lade jer inspirere af. I kan se videoen her:

<https://vimeo.com/user27166453/review/157442891/e9ca100c14>



Skriv en mail til Chefkonsulent Christina Dige Rejkjær på cdr@marselisborg.org, hvis I ønsker at modtage bilaget.

Udbred succeshistorier

Særligt i starten er det vigtigt at sprede de gode historier om unge, der er kommet i gang med et fritidsjob og er glade for det. Ved at sikre et godt og succesfuldt forløb med de første unge, som I hjælper i fritidsjob, er I allerede godt på vej.

OBS! Erfaringer fra projekt 'Fritidsjob til unge i Hedemarken' viser, at der i takt med at flere af de unge har oplevet at komme i arbejde, blev skabt status omkring dét at have et fritidsjob. Fritidsjobambassadørens oplevelse er, at de unge taler meget om det indbyrdes, og at de hurtigt finder ud af, at det fx er en fordel at tjene sine egne penge. Én eller flere succeshistorier kan derfor i sig selv medvirke til, at de unge inspirerer og motiverer hinanden til at få et fritidsjob.

Rygter om succeshistorier spredes hurtigt blandt de unge i et lokalområde som Hedemarken. I kan ikke desto mindre overveje at arbejde mere aktivt med at formidle succeshistorier og informationer om projektet. Det kan I bl.a. gøre ved at udarbejde mini-historier, hvor I tager udgangspunkt i konkrete unge, der eksempelvis fortæller om deres positive oplevelser med at få et fritidsjob. I kan fx lave videoer, plakater eller små artikler, som I kan hænge op i lokalområdet eller indsætte i lokalavisen og/eller på de sociale medier.

Vær opsøgende overfor virksomhederne

Et godt samarbejde med virksomhederne er vigtigt for, at I kan hjælpe de unge godt og hurtigt i gang med et fritidsjob, når de viser interesse for det. Det er derfor vigtigt, at I allerede i starten af indsatsen arbejder målrettet med at motivere og engagere virksomhederne i at ansætte de unge i fritidsjobs.

OBS! Erfaringer fra projekt 'Fritidsjob til unge i Hedemarken' viser, at det er vigtigt, at I allerede inden, I begynder at tage kontakt til de unge, har skabt kontakt til virksomheder med fritidsjobåbninger, således at I hurtigt kan hjælpe de unge i fritidsjob, når de viser interesse og er motiverede for et fritidsjob. Hvis I ikke smeder, mens jernet er varmt, risikerer I, at de unge mister interessen igen allerede inden, de er kommet i gang med et fritidsjob.

Involver jobcenteret

Det kan være en god idé at involvere jobcenteret i arbejdet med at finde og/eller skabe fritidsjobåbninger. De har et godt kendskab til det lokale arbejdsmarked og kompetencerne til at kunne finde og/eller skabe fritidsjobåbninger.

”Som fritidsjobambassadør har jeg oplevet, at det er fuldstændig afgørende, at du skaffer et job til de første 2-3 stykker, der tager kontakt, for så siger de det til de andre, og så kommer de andre også og vil have jobs (...) Blandt en del af de unge oplevede jeg og de ansatte i fritidsklubben, at der begyndte at komme status i at have et fritidsjob. Før var det ikke noget, de havde lyst til at have, men der begyndte at komme fokus på, at der var penge og social accept i at have et fritidsjob, og på den måde blev det vendt til noget positivt”

Fritidsjobambassadør,
ifm. projekt 'Fritidsjob til unge i Hedemarken'

Informer virksomhederne om indsatsen

Det er vigtigt, at virksomhederne er grundigt informeret om indsatsen og om de unge, som indgår i indsatsen. Ligesom de unge, skal virksomhederne også føle sig godt rustede til at have én eller flere af de unge.

Når I tager kontakt til virksomhederne, er det derfor en god idé at uddele pjecer med information om de unge i målgruppen, om fritidsjobambassadørens rolle samt praktiske oplysninger, så virksomhederne bl.a. er klar over, hvor de kan henvende sig, hvis de har spørgsmål eller fritidsjobåbninger.

I den første kontakt til virksomhederne kan det være en rigtig god idé at have forberedt en "skarp tale" med gode argumenter for, hvorfor virksomheden bør ansætte unge igennem indsatsen. I talen kan I eksempelvis fortælle virksomheden om, hvad I gør for at sikre de rigtige match mellem ung og virksomhed, samt hvad I gør for at følge op på, om indsatsen forløber hensigtsmæssigt. Vi har gode råd til, hvordan I kan gøre det i 'Matchning'.

"Som arbejdsgiver føler jeg, at der er en trykthed i, at der er en tredje part til at tage fat i den unge og tale med vedkommende, hvis der opstår udfordringer, sådan at man som arbejdsgiver ikke har følelsen af at stå alene med det"

Kontaktperson i virksomhed, som har ung i fritidsjob, ifm. projekt 'Fritidsjob til unge i Hedemarken'

REDSKAB

Pjece

I projekt 'Fritidsjob til unge i Hedemarken' er der udviklet en pjece til motivation af virksomhederne, som I kan lade jer inspirere af.

I kan se pjecen i bilag 5.



Skriv en mail til Chefkonsulent Christina Dige Rejkjær på cdr@marselisborg.org, hvis I ønsker at modtage bilaget.

Inviter virksomhederne med i arbejdet med at motivere de unge

Det kan være motiverende for nogle virksomheder, hvis I inviterer dem til at deltage i indsatsen om at motivere de unge til et fritidsjob. I kan fx invitere kontaktpersoner fra nogle af de virksomheder, der har fritidsjobåbninger, til en workshop med de unge på skolen, i ungdomsklubben eller lignende. I kan planlægge workshoppen sådan, at en eller flere arbejdsgivere:

- Præsenterer den virksomhed, de arbejder i
- Fortæller om den eller de fritidsjobstillinger, de unge kan besætte
- Taler om fordelene ved at have et fritidsjob
- Åbner op for, at de unge kan stille spørgsmål
- Laver øvelser/konkurrencer i samarbejde med fritidsjobambassadøren, der handler om fritidsjobbet

Deltagelse i en sådan workshop giver arbejdsgiveren mulighed for at præsentere og promovere virksomheden på sin egen måde, og arbejdsgiveren får ligeledes mulighed for at sætte ansigt på potentielle ansatte.

Vær opsøgende overfor de unges forældre

Det kan være vanskeligt at motivere de unge til at komme i fritidsjob, hvis deres forældre ikke bakker op om det. I udsatte boligområder som Hedemarken har de unges forældre ofte ingen eller sparsom erfaring med arbejdsmarkedet, og de kan derfor have svært ved at se, hvorfor det er en god idé med et fritidsjob. Samtidig har de ofte ikke de erfaringer fra arbejdsmarkedet, som skal til for at kunne rådgive deres børn omkring, hvordan man skal begå sig på en arbejdsplads, hvordan man skriver en ansøgning, læser en ansættelseskontrakt osv.

Derfor er det ligeledes vigtigt at arbejde med at motivere forældrene, så de kan opmuntre de unge til at komme i gang med og blive i et fritidsjob. Det kan I gøre ved at informere de unges forældre om projektet, og om de muligheder et fritidsjob kan skabe for de unges fremtid.

”Som arbejdsgiver deltog jeg i workshops på skolen to gange. Det gav løbende emner, og de skrev sig op til et job og var interesserede. Ved at komme med ud på skolen fik vi mulighed for at fortælle om jobbet på vores egen måde, og det er vi meget interesserede i. Jeg var ude og formidle værdien i at have et fritidsjob, og det prøvede vi at gøre på en sjov og spændende måde ved at lave øvelser og konkurrencer med de unge. Dét at møde dem personligt betyder, at man ikke er fremmedgjort, og det gør det lettere for de unge at henvende sig og skrive sig op til et job”

Kontaktperson i virksomhed, som har unge i fritidsjob,
ifm. projekt 'Fritidsjob til unge i Hedemarken'



REDSKAB

Pjece

I projekt 'Fritidsjob til unge i Hedemarken' er der udviklet en pjece målrettet de unges forældre, som I kan lade jer inspirere af.

I kan se pjecen i bilag 6.

Uddel pjecer

En måde, hvorpå I kan informere de unges forældre, er ved at give dem en informationspjece med oplysninger om indsatsen og om fritidsjobambassadøren. På den måde får forældrene også mulighed for at kontakte fritidsjobambassadøren, hvis de har spørgsmål til omstændighederne vedrørende deres unges fritidsjob.

Fritidsjobambassadøren bør i videst muligt omfang inkludere den unge i den kontakt, der er mellem fritidsjobambassadøren og den unges forældre.

Med henblik på at imødekomme de udfordringer, der kan være forbundet med at motivere de unges forældre til at støtte deres børn i at komme i gang med og fastholde et fritidsjob, er det en god idé at involvere en ressourcestærk forældregruppe i boligområdet, så de får en direkte tilknytning til fritidsjobambassadøren. Denne gruppe af forældre kan således fungere som aktionsgruppe, der kan sprede informationerne om projektet og herigennem motivere de andre forældre.

OBS! I visse boligområder, kan der være særlige udfordringer forbundet med at inddrage de unges forældre. Det kan fx skyldes, at flere af forældrene ikke kan kommunikere på dansk. Derfor kan det være en god idé at oversætte informationsmaterialet til flere sprog alt efter behov eller at samarbejde med nogen i lokalområdet, som taler sproget og kan hjælpe med at overlevere viden til forældrene.



Skriv en mail til Chefkonsulent Christina Dige Rejkjær på cdr@marselisborg.org, hvis I ønsker at modtage bilaget.

Informer og involver lokalsamfundet

Det er vigtigt for indsatsens succes, at der er opbakning til indsatsen fra lokalmiljøets side. Jo bredere opbakning der er, desto større chance er der for, at indsatsen får succes.

For at engagere og gøre borgerne i lokalmiljøet opmærksomme på fritidsjobbambassadørens rolle og opgaver kan I bringe en artikel i den lokale avis. Omdrejningspunktet kan være en præsentation af indsatsen, rollen som fritidsjobbambassadør og fritidsjobbambassadørens personlige engagement i indsatsen. Det er en god idé at fremhæve, hvilken betydning det kan have for de unge og for de øvrige borgere i lokalområdet, at unge kommer i fritidsjob. Særligt i boligområder, hvor grupper af unge skaber utryghed blandt de øvrige borgere, kan et fokus på indsatsen med at få unge i fritidsjob være givende.

For at holde jeres lokalsamfund informeret om indsatsen kan I desuden gøre informationspjecer tilgængelige online via fritidsjobbambassadørens Facebookside og via jeres lokale institutioners hjemmesider, såsom medborgerhuset, skolen og ungdomsklubber. Her kan I også placere fysisk materiale i form af pjecer, artikler og plakater.

Derudover kan det være en god idé at arrangere informationsaftener for forældrene, hvor I kan informere forældrene om indsatsen.

REDSKAB

Artikler

I projekt 'Fritidsjob til unge i Hedemarken' er der bragt artikler i den lokale avis målrettet de unges forældre, som I kan lade jer inspirere af.

I kan se artiklerne i bilag 7.



Skriv en mail til Chefkonsulent Christina Dige Rejkjær på cdr@marselisborg.org, hvis I ønsker at modtage bilaget.

Inddrag frivillige hjælpeambassadører

I kan med fordel overveje at involvere frivillige hjælpeambassadører blandt de mere ressourcestærke borgere i lokalsamfundet. Det kan særligt være en god idé at arbejde med hjælpeambassadører i et boligområde med mange udsatte borgere såsom Hedemarken. I disse boligområder vil man ofte opleve, at en stor andel af de unge mangler rollemodeller i deres private netværk, som de kan spejle sig i, og som kan give dem den støtte og vejledning, de har brug for, for at komme i gang med og forblive i et fritidsjob.

Hjælpeambassadørerne kan eksempelvis være unge mellem 13-17 år, der selv har eller har haft gode oplevelser med et fritidsjob. Disse unge kan fungere som rollemodeller og ambassadører for indsatsen ved at videregive gode erfaringer til de andre unge i lokalområdet. De kan eksempelvis have følgende funktioner i projektet:

- Videreformidle gode oplevelser med at være i et fritidsjob
- Fortælle om gode oplevelser med at få hverdagen til at passe sammen med skole, venner og fritidsjob
- Bistå de unge med at få hjælp hos fritidsjobambassadøren ved at orientere om åbningstider og andre kontaktoplysninger
- Bistå fritidsjobambassadøren med at gøre opmærksom på nye fritidsjobs og tiltag via de sociale medier

Hjælpeambassadører kan også være voksne ressourcestærke personer fra lokalområdet, som har erfaring fra arbejdsmarkedet, og som ønsker at gøre en forskel for de udsatte unge i deres nærmiljø. Disse frivillige kan eksempelvis bidrage med følgende:

- Tid og lyst til at lytte og forstå de unges situation
- Rum til at de unge kan tale frit om de ting, der fylder
- Motivation til at komme i gang med et fritidsjob
- Støtte og vejledning ifm. jobsøgning (evt. i samarbejde med fritidsjobambassadøren) – fx udarbejdelse af ansøgning, CV, forberedelse til samtale mv.
- Støtte ifm. fastholdelse i fritidsjobbet – bl.a. ved at tage hånd om de ting, der udfordrer det

OBS! Her kan du læse om, hvordan man kan udvikle og implementere et netværk af frivillige rollemodeller for udsatte unge i dit lokalområde:



http://www.google.dk/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEWiG9uL04ZbXAhXqlpoKHTrScloQFggIMAA&url=http%3A%2F%2Fstar.dk%2F~%2Fmedia%2FSTAR%2FFiles%2FTal-og-analyser%2FFra-Beskaeftigelsesregionerne%2FIndsatsmanual-Rollemodeller%2520pdf.ashx&usg=AOvVaw2Df_bfgaiMja5JHLB-2BOO

Benyt jeres erfaringer med motivationsarbejdet til at udvikle og forbedre indsatsen

Det kan være en god idé at nedfælde jeres erfaringer med indsatsen i logbøger. I kan benytte disse erfaringer til at genbruge og fokusere på de elementer, der har fungeret godt i motivationsarbejdet, mens I kan overveje, hvordan I kan arbejde med at udvikle de elementer i indsatsen, der ikke har fungeret efter hensigten. I logbøgerne kan fritidsjobambassadøren overveje og beskrive:

- Hvad har fungeret godt/skidt i arbejdet med at motivere de unge?
- Hvad har fungeret godt/skidt i arbejdet med at skabe fritidsjobåbninger?
- Hvor har du oplevet de største udfordringer i det opsøgende arbejde med de unge og virksomhederne?
- Hvad har overrasket dig positivt undervejs?
- Hvordan kan dine erfaringer anvendes til at optimere indsatsen fremadrettet?

REDSKAB

Logbog

I projekt 'Fritidsjob til unge i Hedemarken' er der udviklet en logbog til motivationsarbejdet, som I kan anvende direkte eller lade jer inspirere af, hvis I vurderer, at det giver mening at føre logbog i jeres indsats.

I kan finde logbogen i bilag 8.

Logbog til motivation

DATO:

<p>Hvad har fungeret godt/skidt i arbejdet med at motivere de unge?</p> <p>Hvad har fungeret godt/skidt i arbejdet med at rekruttere virksomheder til projektet?</p> <p>Hvor har du oplevet de største udfordringer i det opsøgende arbejde med de unge og virksomhederne?</p> <p>Hvad har overrasket dig positivt undervejs?</p>	
---	--

DATO:

<p>Hvad har fungeret godt/skidt i arbejdet med at motivere de unge?</p> <p>Hvad har fungeret godt/skidt i arbejdet med at rekruttere virksomheder til projektet?</p> <p>Hvor har du oplevet de største udfordringer i det opsøgende arbejde?</p> <p>Hvad har overrasket dig positivt undervejs?</p>	
---	--

DATO:

<p>Hvad har fungeret godt/skidt i arbejdet med at motivere de unge?</p> <p>Hvad har fungeret godt/skidt i arbejdet med at rekruttere virksomheder til projektet?</p> <p>Hvor har du oplevet de største udfordringer i det opsøgende arbejde?</p> <p>Hvad har overrasket dig positivt undervejs?</p>	
---	--

Skriv en mail til Chefkonsulent Christina Dige Rejkjær på cdr@marselisborg.org, hvis I ønsker at modtage bilaget.

Kapitel 3

Matchning

Næste trin er nu at matche de unge og virksomhederne med hinanden, og et godt match mellem ung og virksomhed er vigtigt! De unge skal så vidt muligt få en oplevelse af at passe ind på arbejdspladsen og få positive erfaringer med at have et fritidsjob. Virksomhederne skal samtidig opleve at få ansat unge i fritidsjob, der kan imødekomme de behov og rammer, der er på arbejdspladsen. Ved gode match mellem de unge og virksomheden er der større sandsynlighed for, at de unge er motiverede for at fortsætte i fritidsjob, mens virksomhederne er motiverede for at ansætte flere unge. Samtidig spredes gode historier hurtigt og kan i høj grad være medvirkende til at øge motivationen for fritidsjob blandt både unge og virksomheder.

I dette kapitel kan I læse om, hvordan I kan skabe forudsætningerne for det gode match mellem ung og virksomhed.

”Som arbejdsgiver oplevede jeg, at fritidsjobbambassadøren havde lavet et rigtig godt match i forhold til den måde, vi arbejder sammen på i vores virksomhed. Vi kan godt sammen, vi har vores forskellige kvalifikationer, styrker og svagheder, og det synes jeg egentlig spiller ret godt”

Kontaktperson i virksomhed, som har ung i fritidsjob, ifm. projekt 'Fritidsjob til unge i Hedemarken'

Skab indblik i virksomhederne

Med henblik på at sikre et godt grundlag for at kunne finde de fritidsjob, som matcher de unges ønsker, er det en god idé at udarbejde korte og overskuelige beskrivelser af virksomhederne og de fritidsjobs, der ønskes besat. Dermed kan de unge og fritidsjobbambassadøren let finde frem til det fritidsjob, som matcher den unge bedst.

Det kan man gøre via en *virksomhedsprofil*. En virksomhedsprofil kan med fordel indeholde informationer om:

- Virksomheden – virksomhedens navn, adresse, og kort beskrivelse af virksomheden
- Konkrete arbejdsopgaver, som virksomheden ønsker udført i fritidsjobbet
- Antal timer, som fritidsjobbet forventes at udgøre
- Arbejdstider hvor det forventes, at arbejdet udføres
- Løn
- Egenskaber, som den unge skal besidde for at kunne varetage fritidsjobbet (fx stabil, ansvarsbevidst, smilende osv.)

For nogle unge kan det at få et arbejde virke uoverskueligt og ukendt – særligt for dem, der slet ikke har erfaringer med arbejdsmarkedet. Her kan en virksomhedsprofil virke afmystificerende, og den kan gøre fritidsjobs mere tilgængelige for dem, der er usikre på, hvad det fx indebærer at være ansat i et byggemarked.

Virksomhedsprofiler kan også anvendes til at synliggøre de enkelte fritidsjobs på de sociale medier som almindelige jobopslag. På den måde kan virksomhedsprofiler både anvendes til at hjælpe fritidsjobbambassadøren i sin vejledning af de unge i deres jobsøgningsproces, og til rekruttering via synliggørelse af mulige fritidsjob over for de unge via de sociale medier.

I kan med fordel arbejde med en systematik, hvor vedkommende, som har haft kontakten til virksomheden, udarbejder virksomhedsprofilen på baggrund af informationer fra den indledende samtale med virksomheden. Vedkommende skal i så fald være opmærksom på at sikre, at relevante informationer om virksomheden og fritidsjobbet bliver indhentet under samtalen.

En anden mulighed kan være, at I beder virksomheden om selv at udfylde en virksomhedsprofil med udgangspunkt i en skabelon.

Skab overblik

For at kunne finde de gode match er det vigtigt, at I har et godt overblik over de virksomheder, der tilbyder fritidsjobs og de unge, der ønsker at få et fritidsjob. Det kan virke let at overskue i starten, men i takt med at der kommer flere virksomheder og unge til, kan det blive mere uoverskueligt. Samtidig er overblikket vigtigt, såfremt der sker udskiftning i rollen som fritidsjobambassadør eller anden matchningsansvarlig.

Derfor er det en god idé at udarbejde en database, som kan skabe et tydeligt overblik over, hvilke fritidsjob og hvilke unge, der kan matches med hinanden. Database skal indeholde informationer om de virksomheder, der har ledige fritidsjobs. Det kan være informationer såsom:

- Virksomheden (navn, kontaktinformation, lokation)
- Antal fritidsjobs til rådighed
- Hvilke arbejdsopgaver den unge skal løse
- Arbejdstider
- Ønsker/præferencer virksomheden har ift. ansatte (fx stabile, serviceminded)

REDSKAB

Skabelon

I projekt 'Fritidsjob til unge i Hedemarken' er der udviklet en skabelon til udarbejdelse af virksomhedsprofiler, som I kan anvende direkte eller lade jer inspirere af.

I kan se skabelonen i bilag 9.

Virksomhedsprofil	
Virksomhedens navn:	Indsæt logo, billede af virksomhed eller videoklip
Vi søger...	Hvor gammel skal du være?
Du skal hjælpe os med, at...	Hvor meget skal du arbejde?
Vi mangler en som dig, fordi...	Du skal kunne...
	1
	2
	3
	4
Vi vil gerne have unge i fritidsjob, fordi..	Kontaktoplysninger:
	Kontaktperson
	Virksomhedens navn
	Vejnavn og nummer
	Postnummer og By

Skriv en mail til Chefkonsulent Christina Dige Rejkjær på cdr@marselisborg.org, hvis I ønsker at modtage bilaget.

Tilbyd vejledning i udarbejdelse af ansøgning og CV

Det er en god idé at tilbyde de unge vejledning i forhold til at skrive en ansøgning. Det kan være udfordrende at skrive en god ansøgning – særligt hvis der er tale om det første job. Derfor kan det være motiverende for de unge at få støtte og hjælp til den del af processen.

Det er hensigtsmæssigt at have skabeloner liggende til jobsøgninger og CV'er, som fritidsjobambassadøren kan anvende til at vejlede den unge i, hvordan man udarbejder ansøgning og CV.

OBS! Det er vigtigt at sørge for, at matchningsfasen så vidt muligt ikke trækker i langdrag. De unge er ofte utålmodige og mister hurtigt interessen igen, hvis der ikke handles hurtigt. Derfor er det en god idé at have fundet en række fritidsjobs på forhånd, så man er klar med matchende jobåbninger så hurtigt som muligt, når de unge viser interesse.

Tilbyd støtte til jobsamtale

Nogle virksomheder afholder jobsamtaler, når de ansætter unge i fritidsjob, mens ansættelsen i andre tilfælde alene foregår på baggrund af en ansøgning, en telefonsamtale eller en anbefaling fra fx fritidsjobambassadøren.

I tilfælde af at virksomheden ønsker at afholde en jobsamtale med den unge, kan det være en rigtig god idé at tilbyde de unge støtte og vejledning ifm. jobsamtalen. Da mange af de unge ikke har været i job før, kan det virke som en stor og uoverskuelig opgave for den unge at skulle til en jobsamtale.

Tag derfor en snak med den unge om, hvorvidt han har behov for støtte til jobsamtalen. Det kan være, at den unge har brug for støtte og vejledning i forbindelse med forberedelsen til en jobsamtale, og i enkelte tilfælde kan den unge endvidere have brug for, at fritidsjobambassadøren eller anden matchningsansvarlig tager med og støtter den unge under jobsamtalen.

REDSKAB

Skabeloner

I projekt 'Fritidsjob til unge i Hedemarken' har fritidsjobambassadøren anvendt skabeloner til vejledningen af de unge i udarbejdelsen af ansøgning og CV.

I kan se skabelonerne i bilag 10.

Frisk ung mand søger fritidsjob

Navn: Navnlsen
Rimvej 3
2620 Albertslund
Mobil: xxxxx xxxxx
Mail: xxx@gmail.com

Erhvervs erfaring:
1999-2016 -
Køkkenmedhjælper
China Grill

- Tilberedning af råvarer
- Madlavning, koldt og varmt
- Rengøring og oprydning
- Forefaldende køkkenarbejde
- Salg og gæstebetjening

1994-1995 - Pedel
Herstedøster Skole

1992-1994 -
Gartner/gårdmand
Materialegården

1988-1990 - Maskinarbejder
China Grill

Uddannelse:
1986-1988 - Maskinarbejder
Ballerup Teknisk Skole

Sprog:

- Dansk - rutineret
- Engelsk - øvet
- Kinesisk - flydende

Faglige kompetencer

Jeg er serviceminded og arbejder godt sammen med alle uanset fagområde og baggrund, og jeg udfører alle arbejdsopgaver pålideligt og effektivt. Jeg er kvalitetsbevidst omkring forberedelsen af madvarer, og forbereder dem omhyggeligt til de retter hvortil de skal bruges. Jeg kender til vigtigheden af god hygiejne i et køkken og har naturligvis gennemført hygiejnekursus. Jeg er ansvarsbevidst og stabil og det er vigtigt for mig, at overholde aftaler, hjælpe mine kollegaer og sørge for, at tingene på min arbejdsplads glider.

- Jeg arbejder hurtigt og effektivt og har stor erfaring indenfor køkkenarbejde
- Jeg er mødestabil, arbejdsvant og pålidelig
- Jeg forbereder alle salgs madvarer til det formål de skal bruges med høj kvalitetssans
- Jeg er ansvarsbevidst og holder min arbejdsplads i orden og renjort

Personlige kompetencer

Mine venner og tidligere kollegaer beskriver mig som positiv, stabil og humorfyldt. Jeg er en person, der er til at stole på, hvad enten det drejer sig om udførelsen af arbejdsopgaver eller hjælp til kunder og medarbejdere. Jeg er vant til at komme op om morgenen og trives godt i en travl hverdag blandt gode kollegaer.

Med mig som ny kollega får I

– en pålidelig medarbejder med mange års erfaring, som hver dag gør sig umage for at arbejdsdagen fungerer godt både fagligt og socialt og som gerne vil lære fra sig og tilegne sig ny viden.

Jeg ser frem til at høre fra Jer -

Med venlig hilsen

Navn Navnsen

Skriv en mail til Chefkonsulent Christina Dige Rejkjær på cdr@marselisborg.org, hvis I ønsker at modtage bilaget.

Forbered de unge

For mange af de unge vil fritidsjobbet være deres første oplevelse med at være på arbejdsmarkedet, og ofte har de unges forældre kun sparsom erfaring med arbejdsmarkedet. Derfor er det vigtigt, at de unge bliver klædt godt på, så de er klar over, hvad de går ind til og føler sig godt rustede til at starte i et fritidsjob. Samtidig er det vigtigt, at der er én, som de unge kan gå til, hvis de har spørgsmål, som deres forældre ikke kan hjælpe dem med.

Afstem forventninger

Frem for at give de unge en masse oplysninger fra starten er det vigtigt at starte ud med at tale med dem om, hvad de egentlig selv forventer, der skal ske, når de kommer i gang med et fritidsjob. Mange af de unge er motiverede for at komme ud og tjene deres egne penge, men de er måske ikke så modtagelige for at lære om, hvad det egentlig kræver at være på en arbejdsplads. Ikke desto mindre er det vigtigt, at de unge er godt forberedte, inden de kommer ud på arbejdspladsen.

Det er dog vigtigt at overveje, hvilke informationer I giver de unge hvornår. I nogle tilfælde er det en god idé at være opmærksom på ikke at fylde de unge med for mange informationer, inden de starter op, så de risikerer at miste interessen for et fritidsjob, inden de overhovedet er kommet i gang.

På den anden side er det vigtigt, at de unge er indforstået med, hvad det kræver at være på en arbejdsplads, så de ikke falder fra igen. I nogle tilfælde vil det derfor være en god idé at tale med de unge én til én om normerne på en arbejdsplads, og hvilket ansvar der følger med, når man er ansat i en virksomhed. En anden mulighed kan være, at man gennemfører en workshop på skolen, i ungdomsklubben eller lignende omhandlende fritidsjobs, hvor dette indgår som et tema.

Erfaringer fra projekt 'Fritidsjob til unge i Hedemarken' viser, at udfordringer som mødestabilitet, at ringe når man er syg, og i det hele taget at forstå, hvordan man agerer på en arbejdsplads, netop kan være en udfordring for nogle af disse unge og en årsag til, at de hurtigt falder fra igen. Med henblik på at sikre, at fritidsjobbet så vidt muligt bliver en god oplevelse for både de unge og virksomhederne, er forventningsafstemning fra starten derfor helt essentielt.

Ved behov kan I endvidere med fordel gennemgå praktiske ting med de unge, så de er godt orienterede, inden de starter op i fritidsjobbet. Det kan eksempelvis være oplysninger vedr.:

- Kontrakt
- Skat og frikort
- Løn og Nemkonto
- Rettigheder som fritidsjobber
- Lønsedler
- Fagforeninger og overenskomster
- Osv.

OBS! På www.jobpatruljen.dk kan I finde svar på diverse spørgsmål om fritidsjobs.

Når de unge er kommet i gang med jobbet, vil der sandsynligvis opstå spørgsmål, som de har brug for hjælp til at få besvaret. Derfor vil det være en god idé at tilbyde de unge, at de også efter jobstart kan henvende sig til fritidsjobambassadøren eller anden kontaktperson med eventuelle spørgsmål. Det kan eksempelvis dreje sig om hjælp til at læse og forstå kontrakten eller en lønseddel.

”Det har været tydeligt for mig som arbejdsgiver, at fritidsjobambassadøren har været god til at forklare de unge om arbejdsmarkedsvilkårene. Mange af de unge har ikke nogen derhjemme, der kan hjælpe dem med at gennemskue en kontrakt eller en lønseddel. Den hjælp kan de få igennem fritidsjobambassadøren”

Kontaktperson i virksomhed, som har ung i fritidsjob, ifm. projekt 'Fritidsjob til unge i Hedemarken'

REDSKAB

Logbog

I projekt 'Fritidsjob til unge i Hedemarken' er der udviklet en logbog til matchningsarbejdet, som I kan anvende direkte eller lade jer inspirere af, hvis I vurderer, at det giver mening at føre logbog i jeres indsats.

I kan finde logbogen i bilag 11.

Logbog til matchning

DATO:

<p>Hvilke positive erfaringer har du gjort dig i arbejdet med at matche de unge og virksomhederne?</p> <p>Hvor oplever du de største udfordringer i arbejdet med at matche de unge og virksomhederne?</p>	
---	--

DATO:

<p>Hvilke positive erfaringer har du gjort dig i arbejdet med at matche de unge og virksomhederne?</p> <p>Hvor oplever du de største udfordringer i arbejdet med at matche de unge og virksomhederne?</p>	
---	--

DATO:

<p>Hvilke positive erfaringer har du gjort dig i arbejdet med at matche de unge og virksomhederne?</p> <p>Hvor oplever du de største udfordringer i arbejdet med at matche de unge og virksomhederne?</p>	
---	--

Benyt jeres erfaringer med matchning til at udvikle og forbedre indsatsen

Det kan være en god idé at nedfælde jeres erfaringer med indsatsen i logbøger. I kan benytte disse erfaringer til at genbruge og fokusere på de elementer, der har fungeret godt i matchningsarbejdet, mens I kan overveje, hvordan I kan arbejde med at udvikle de elementer i indsatsen, der ikke har fungeret efter hensigten. I logbøgerne kan I overveje og beskrive:

- Hvilke positive erfaringer har du gjort dig i arbejdet med at matche de unge og virksomhederne?
- Hvor oplever du de største udfordringer i arbejdet med at matche de unge og virksomhederne?
- Hvordan kan dine erfaringer anvendes til at optimere indsatsen fremadrettet?

Skriv en mail til Chefkonsulent Christina Dige Rejkjær på cdr@marselisborg.org, hvis I ønsker at modtage bilaget.

Kapitel 4

Opfølgning

Når de unge er kommet godt i gang med et fritidsjob i en virksomhed, er næste trin opfølgning. Med henblik på at sikre, at den unge trives i jobbet og ikke falder fra, er det en god idé at tilrettelægge løbende og kontinuerlig opfølgning – både i forhold til den unge og virksomheden. Det er erfaringen fra indsatsen i Hedemarken, at en stor del af de unge kan være svære at fastholde i et fritidsjob i længere tid ad gangen. Nogle mister interessen, mens andre opgiver og opsiger jobbet, hvis de ikke umiddelbart trives. Via systematisk opfølgning kan I bidrage til at forebygge, at der opstår problemer og støtte op om, at den unge trives ved at have et fritidsjob.

I dette kapitel kan I læse om, hvordan I kan gennemføre opfølgning hos virksomheder og unge, som er i et fritidsjob.

Gennemfør systematisk opfølgning hos de unge og virksomhederne

For mange af de unge er dette deres første job. Derfor er det vigtigt, at I er særligt opmærksomme på at skabe gode forudsætninger for, at de får en positiv oplevelse med at have et fritidsjob, således at fritidsjobbet kan bidrage som motivationsfaktor i forhold til fremtidig tilknytning til arbejdsmarkedet.

De unge har typisk ikke meget erfaring med dét at begå sig på en arbejdsplads, og det at agere på en arbejdsplads kan være en udfordring. Erfaringer fra projekt 'Fritidsjob til unge i Hedemarken' viser, at de unge kan have svært ved at følge spillereglerne på en arbejdsplads. De kan eksempelvis have svært ved at møde til tiden og glemmer at give besked til arbejdsgiver, hvis de er syge.

Med henblik på at sikre, at både de unge og virksomhederne føler sig godt rustet og får den støtte, de har brug for for at fastholde de unge i fritidsjob, er det en god idé at sikre systematisk og kontinuerlig opfølgning hos virksomhederne og hos de unge, som er planlagt og tilrettelagt efter den unge og virksomhedens behov.

Lav en opfølgningsplan

Det er en god idé at udarbejde en plan for, hvordan opfølgningen af unge og virksomheder skal forløbe, sådan at det foregår systematisk. På den måde kan I sikre, at ingen bliver overset i processen. Det er desuden vigtigt at tilrettelægge opfølgningen med ud-

”Da jeg havde en udfordring med én af vores unge ansatte, kunne jeg få lov til at lægge tingene på bordet, som de var overfor en tredjeperson og så komme videre derfra. Det fungerede meget fint, og der er det rart, at der er én, der følger op i tilfælde af, at man har behov for sådan en trepartsforhandling (...) Fritidsjobambassadøren kom også forbi i butikken og hilste på engang imellem, og det betød noget. Det gav en følelse af, at han brændte for det, og at man ikke blev ladet alene, så snart den unge, var blevet ansat”

Kontaktperson i virksomhed, som har ung i fritidsjob,
ifm. projekt 'Fritidsjob til unge i Hedemarken'

gangspunkt i de unges og virksomhedernes behov. Et eksempel kan være, at fritidsjobbambassadøren aftaler at kontakte både ung og virksomhed efter den første uge i fritidsjobbet, efter en måned, 3 måneder og 6 måneder efter, at den unge er blevet ansat.

Ved opfølgningerne kan fritidsjobbambassadøren spørge både den unge og virksomheden ind til:

- Er den unge stadig i fritidsjob i virksomheden?
- Hvordan går det i jobbet? Hvordan trives den unge i fritidsjobbet? Og hvad er virksomhedens oplevelse af den unge?
- Er der udfordringer? Og hvordan kan fritidsjobbambassadøren hjælpe i forhold til at imødekomme disse udfordringer?

Skab overblik

Også i forbindelse med opfølgningen er det en god idé at dokumentere og sikre overblik. Viden fra tidligere opfølgninger kan eksempelvis benyttes i forhold til fremadrettede opfølgninger, hvor I eksempelvis kan spørge til, om tidligere udfordringer stadig gør sig gældende. Informationerne fra opfølgningen kan på samme vis også bruges, hvis den unge skal hjælpes i fritidsjob igen i fremtiden.

Samtidig kan den samlede viden fra opfølgningen også bruges til at sikre læring, og at indsatsen justeres løbende efter behov. I projekt 'Fritidsjob til unge i Hedemarken' blev vi bl.a. opmærksomme på, at det var færre piger end drenge, som fik fritidsjobbambassadørens hjælp til at komme i fritidsjob, hvorfor der blev iværksat en særlig målrettet indsats mod at komme i kontakt med og motivere pigerne.

I kan med fordel gøre brug af en database til at dokumentere opfølgningen hos virksomhederne og de unge.

REDSKAB!

Database

I projekt 'Fritidsjob til unge i Hedemarken' er der udviklet en database, som I kan anvende direkte eller lade jer inspirere af.

I kan se databasen i bilag 4 under fanen 'opfølgning på fritidsjobs'.

Skriv en mail til Chefkonsulent Christina Dige Rejkjær på cdr@marselisborg.org, hvis I ønsker at modtage bilaget.

REDSKAB

Logbog

I projekt 'Fritidsjob til unge i Hedemarken' er der udviklet en logbog til opfølgningssarbejdet, som I kan anvende direkte eller lade jer inspirere af, hvis I vurderer, at det giver mening at føre logbog i jeres indsats.

I kan finde logbogen i bilag 12.

Logbog til opfølgning

	DATE:
Hvilke erfaringer har du gjort dig på baggrund af de opfølgende samtaler med de unge og virksomhederne? Hvordan kan disse erfaringer bruges til at styrke andre samarbejdsrelationer i projektet?	
Hvilke erfaringer har du gjort dig på baggrund af de opfølgende samtaler med de unge og virksomhederne? Hvordan kan disse erfaringer bruges til at styrke andre samarbejdsrelationer i projektet?	
Hvilke erfaringer har du gjort dig på baggrund af de opfølgende samtaler med de unge og virksomhederne? Hvordan kan disse erfaringer bruges til at styrke andre samarbejdsrelationer i projektet?	

Skriv en mail til Chefkonsulent Christina Dige Rejkjær på cdr@marselisborg.org, hvis I ønsker at modtage bilaget.

Anvend en hotline

Det er en god idé at arbejde med en hotline funktion, hvor de unge og arbejdsgiverne kan henvende sig pr. mail eller telefon, hvis der opstår spørgsmål eller udfordringer relateret til den unges fritidsjob.

”Da jeg var ansat i mit fritidsjob, havde jeg altid følelsen af, at jeg kunne kontakte fritidsjobambassadøren, hvis der opstod problemer. Det var rigtig rart at vide, og det følte jeg mig tryk ved”

Ung, tidligere ansat i fritidsjob,
ifm. projekt 'Fritidsjob til unge i Hedemarken'

Benyt jeres erfaringer med opfølgning til at udvikle og forbedre indsatsen

Det kan være en god idé at nedfælde jeres erfaringer med indsatsen i logbøger. I kan benytte disse erfaringer til at genbruge og fokusere på de elementer, der har fungeret godt i opfølgningssarbejdet, mens I kan overveje, hvordan I kan arbejde med at udvikle de elementer i indsatsen, der ikke har fungeret efter hensigten. I logbøgerne kan I overveje og beskrive:

- Erfaringer der er gjort på baggrund af de opfølgende samtaler med de unge og virksomhederne
- Hvordan disse erfaringer kan anvendes til at optimere indsatsen fremadrettet
- Hvordan disse erfaringer kan bruges til at styrke andre samarbejdsrelationer i projektet



At have et fritidsjob

Vi har talt med flere unge, virksomheder og voksne i de unges netværk, der har været involveret i projekt 'Fritidsjob til unge i Hedemarken' og bl.a. spurgt dem om, hvilken betydning et fritidsjob har. Det er der kommet følgende artikler ud af. Navnene, der bliver nævnt i artiklerne, er pseudonymer.

Et Fritidsjob - startskuddet til arbejdslivet

Evidensbaseret forskning peger på, at et fritidsjob er et vigtigt skridt på vejen til uddannelse og en varig plads på arbejdsmarkedet (STAR, 2017; Aner & Toft-Jensen, 2012). Men for de fleste unge er et fritidsjob ikke kun et skridt på vejen til noget andet. For mange er det også betydningsfuldt at opleve, at andre mennesker afhænger af én, at man kan tjene sine egne penge og at opnå den sociale accept, der ligger i at have et fritidsjob. Det viser indsatsen i Hedemarken.

Den første oplevelse med at få et arbejde

15-årige Rahul havde aldrig tænkt over at få sig et fritidsjob, før en kontaktperson fra kommunen gjorde ham opmærksom på fritidsjobambassadørens indsats. Det betød, at han nu begyndte at se fordelene ved at have et fritidsjob. Det var første gang nogensinde, at han skulle søge et arbejde og skrive en jobansøgning, så for ham var det rart, at han ikke stod alene med det. Fritidsjobambassadøren hjalp ham med at skrive en god ansøgning, kontaktede byggemarkedet og sørgede for, at Rahul kom til en jobsamtale, og på den måde blev det at få et fritidsjob gjort mere overskueligt for ham.

Et givende fritidsjob

Kort tid efter blev Rahul ansat som den yngste medarbejder i det lokale byggemarked. Han trives i den store butik, hvor han bliver udfordret, og hvor der er meget, han skal holde styr på. Han er glad for at arbejde sammen med nogen, der er ældre end ham selv, og han synes, det er rart, at de er anderledes end dem, han normalt opholder sig med. Derudover tjener han pludselig sine egne penge, og det betyder meget for Rahul.

Første skridt på vejen til varig arbejdsmarkedstilknytning

I dag arbejder Rahul ikke længere i byggemarkedet. Det skyldes, at butikken er blevet lagt om og erstattet af en anden kæde. I samme ombæring blev han tilbudt et job i et andet byggemarked, men takkede nej på grund af en voksende mængde skolearbejde. Rahul er dog ikke længere bekymret for sin karriere. Han er nemlig overbevist om, at hans erfaringer fra tiden i byggemarkedet kommer til at gøre det lettere for ham at blive ansat andre steder, når han igen får tid til at have et arbejde. Han er nemlig fast besluttet på at få et arbejde igen, for hans erfaringer med at have et job er positive.

Meget tyder på, at Rahul vil få ret i, at et fritidsjob giver en ballast, som han vil få gavn af fremover. Arbejdsgivere fortæller, at et fritidsjob er af helt afgørende betydning for de unges forudsætninger for at klare sig på arbejdsmarkedet senere hen. Arbejdsgivere er nemlig oftest interesserede i at ansætte dem, der har tidligere erfaring med at være på en arbejdsplads, og derfor peger meget på, at et fritidsjob kan være startskuddet til et voksenliv på arbejdsmarkedet.

Et fritidsjob – unge i udvikling

I et fritidsjob kan de unge lære at tage ansvar og at indrette sin opførsel efter de normer, der er på en arbejdsplads. De lærer, at andre er afhængige af deres tilstedeværelse, og at det har konsekvenser, hvis de ikke lever op til de krav, der bliver stillet på arbejdspladsen. For de unge er der derfor et opdragende element i at have et arbejde.

Fra adfærdsproblematisk til velfungerende

Flere af de ansatte i ungdomsklubben var bekymrede for Mert. Både han og hans bror var tunge sager i kommunens Børne- og Ungeforvaltning, og på trods af sin unge alder, så Merts fremtid allerede dystre ud. De ansatte i ungdomsklubben fik ham overbevist om, at det var en god idé at tale med fritidsjobambassadøren. Mert gav det et forsøg, og ikke lang tid efter havde Mert og fritidsjobambassadøren sørget for et fritidsjob til ham. Lidt efter lidt fik Mert sin daglige gang uden for boligområdet Hedemarken, og det ændrede hans karakter markant. I dag omgås han nye mennesker på sit fritidsjob, han tjener penge, og han har noget betydningsfuldt at tage sig til. Der går ikke lang tid før, han ikke længere er et fast punkt på dagsordenen til personalemødet i ungdomsklubben, og når han alligevel bliver drøftet, er det i en positiv sammenhæng.

Udfordringer med unge i Hedemarken

Det er ikke usædvanligt, at flere af de drenge, der hygger sig i den lokale ungdomsklub med vennerne, også er sager i kommunens Børn- og Ungeforvaltning. Flere har allerede været i karambolage med politiet og har fået tildelt kontaktpersoner fra kommunen til at hjælpe dem med at undgå at komme i yderligere problemer. Både for denne gruppe af unge og for de resterende unge i Hedemarken og omegn var der førhen hverken interesse eller prestige i at have et fritidsjob. Flere af de unge mente ligefrem, at det var åndsvagt at have et fritidsjob, indtil fritidsjobambassadørens indsats begyndte at sætte sit præg på de unge i boligområdet.

Efter at flere af de 'hårde drenge' i Hedemarken begynder at få fritidsjobs gennem fritidsjobambassadøren, blev det pludselig forbundet med prestige at kunne tjene sine egne penge. Der sker en forandring i den måde, et arbejde bliver opfattet på, og de unge bliver mere og mere interesserede i at komme i fritidsjob. Meget tyder altså på, at fritidsjobambassadørens indsats kan give særligt de unge med sværere forudsætninger mulighed for at få fritidsjob på lige fod med andre unge.

Udvikling på arbejdspladsen

Erfaringerne fra projekt 'Fritidsjob til unge i Hedemarken' peger altså på, at de unge udvikler sig, når de får et fritidsjob. Mange er ikke på forhånd vant til at skulle møde til tiden, løse faste opgaver og tage ansvar. På en arbejdsplads kan de unge derfor lære at overholde deadlines, udføre opgaver på kontinuerlig basis og tænke selvstændigt. Der er ikke mulighed for at give op, og bla. dét lærte den 14-årige Sabrina i sit fritidsjob. Sabrina er oprindeligt fra Bosnien, og er kommet til Danmark med sine forældre for få år siden. Hun havde ikke haft et fritidsjob før, men da fritidsjobambassadøren sammen med en repræsentant fra en redistributionsvirksomhed var ude på hendes skole, blev hun interesseret i at få et job. Sabrina havde til at starte med svært ved det danske sprog, så det var ikke nemt at kommunikere. Hendes første avisomdeling var da heller ikke ligefrem en succes. Alt gik galt, men Sabrina gav ikke op. Næste gang hun blev sat på en rute, fik hun en mere erfaren omdeler med, og kort tid efter gik Sabrina helt problemfrit og selvstændigt på sine avisruter. Hun havde lært arbejdsgangene at kende og havde udviklet sig enormt hurtigt, hvilket betød at virksomheden fik stor glæde af at have hende ansat.



Marselisborg

MARSELISBORG har eksisteret siden 2002 og har til formål at understøtte udviklingen af den offentlige sektor gennem:

- Vores konsulentvirksomhed - Consulting, som leverer rådgivning til den offentlige administration på såvel strategisk som operationelt niveau
- Vores anden aktørvirksomhed, Work & Life, der samarbejder med jobcentre, som henviser deres ledige og sygemeldte borgere til Marselisborgs rehabiliteringscentre.

MARSELISBORG CONSULTING rådgiver gennem strategi- og organiseringsudvikling, analyse og evalueringer samt uddannelsesforløb i staten og kommunerne vedr. effektivisering og faglig udviklingen af de brede velfærdsområder (børn, voksne og ældre).

MARSELISBORG WORK & LIFE har som primære motivation at understøtte borgere som befinder sig på kanten af arbejdsmarkedet til få en bedre fremtid, hvor job og uddannelse er en del af livet. Derfor arbejder vi målrettet med at styrke borgernes reelle kompetencer, mestringsstrategier og selvværd, så forandringerne kan fastholdes og bliver varige i det enkelte menneskes liv.

Besøg os på www.marselisborg.org