

Evaluering af projekt Knæk Koden

Projektet drives af Integrationsportalen

Projektet er støttet af Den A.P. Møllerske Støttefond

Indhold

1	Indledning og resumé	3
1.1	Indhold i rapporten	3
1.2	Kort resumé	3
2	Metode	5
3	De unges udbytte	6
3.1	Antal unge i fritidsjob via Knæk Koden	6
3.2	De unges øvrige udvikling	6
3.3	De unges udbytte af Knæk Koden	7
3.4	Værdien af praksislæring	8
3.5	Om målgruppen i Knæk Koden	8
4	Matchet	10
4.1	Brancher som de unge har fået fritidsjobs indenfor	10
4.2	Knæk Kodens indsats for det gode match	11
4.2.1	Knæk Kodens indsats med de unge	11
4.2.2	Knæk Kodens indsats i virksomhedssamarbejde	13
4.3	Arbejdsgiveres vurderinger af match-arbejdet	15
5	Knæk Koden kan noget særligt sammenlignet med andre	16
5.1	Samarbejdspartnernes vurderinger af Knæk Koden	16
5.2	Knæk Kodens virksomhedsrettede indsats som supplement	18
6	Potentialet i Knæk Koden til forankring og udbredelse	20
6.1	Det samfundsøkonomiske potentiale i fritidsjobindsatser	20
6.2	Potentialet i Knæk Kodens fortsættelse	20
7	Virkningsfulde elementer i Knæk Koden	23

1 Indledning og resumé

Dette er en evaluering af projekt Knæk Koden, et projekt til at bringe udsatte unge i Vejle Kommune i fritidsjobs. Knæk Koden er et projekt under den socialøkonomiske virksomhed Integrationsportalen. Projektet er støttet af Den A.P. Møllerske Støttefond (herefter A.P. Møller Fonden). Evalueringen er udarbejdet af Realize ApS, der har fulgt Knæk Koden i hele projektets levetid fra 2021 til nu 2024.

Knæk Koden er organiseret som et selvstændigt projekt under den socialøkonomiske virksomhed Integrationsportalen i Vejle. Knæk Koden har tilknyttet konsulenter, der skal finde fritidsjobs til de unge på virksomheder og offentlige arbejdspladser og matche de unge og virksomhederne. Projektlederen er ansat på fuld tid, mens fire konsulenter aflønnes på deltid.

Indsatsen i Knæk Koden er at hjælpe og støtte de unge med at udarbejde CV og ansøgninger, træne til at gå til samtale, støtte i afklaring af egne interesser og ressourcer og kompetencer, der kan aktiveres i at få et fritidsjob. Og så er indsatsen bygget op omkring en stærk erhvervsforankring, så de unge kan hjælpes i fritidsjob via projektkonsulenternes stærke virksomhedskontakter og evner til at få virksomheder til at ansætte unge i fritidsjob.

1.1 Indhold i rapporten

Evalueringen rapporteres i følgende afsnit:

I nedenstående afsnit 1.2 fremhæves et resumé af evalueringens konklusioner.

I afsnit 2 præsenteres evalueringens metode og dataindsamling.

I afsnit 3 præsenteres resultaterne for de unge i form af antal unge i projektet og antal unge der har fået fritidsjob, samt de unges udvikling og udbytte på en række parametre. Endeligt fremgår i dette afsnit også målgruppen for projektet.

I afsnit 4 præsenteres Knæk Kodens arbejdsform med at sikre det gode match med afsæt i en situationsbestemt tilgang. Indsatsen med de unge og med virksomhedssamarbejdet beskrives. Endvidere præsenteres fordelingen af fritidsjob i forskellige brancher.

I afsnit 5 præsenteres Knæk Kodens samarbejde med en række kommunale aktører i ungeindsatser, familieenhed, integrationsenhed, vejledning og skoler. Samarbejdspartners vurderinger af, at Knæk Koden er et stærkt supplement til dem, fordi Knæk Koden har en anden relation til de unge og aktiverer et virksomhedsnetværk, som disse indsatser ikke har i samme grad.

I afsnit 6 fremhæves potentialer i Knæk Koden.

I afsnit 7 præsenteres endeligt virksomme elementer i Knæk Koden, som evalueringen kan uddrage af projektet.

1.2 Kort resumé

Knæk Koden har i projektperioden 2022 - 2024 haft i alt 380 deltagere (ift. et måltal på 260) og fået 172 unge i fritidsjob (ift. et måltal på 150), heraf er de ti endog i fuldtidsjob (30 timer eller mere). Knæk Koden har altså overpræsteret i forhold til de opsatte mål. De unge i Knæk Koden tilhører generelt målgruppen defineret som udsatte unge med behov for støtte til at få et fritidsjob.

Evalueringen viser, at de unge, der får fritidsjob, generelt har et stort udbytte af fritidsjobbet i form af at få mere selvtilid, at kunne tage ansvar, at indgå i fællesskaber på arbejdspladsen mv. Samarbejdspartnere i kommunale enheder, som samarbejder med Knæk Koden vurderer, at Knæk koden udgør en stærk supplerende indsats til den indsats, de har med de unge. Knæk Koden kan som uafhængig ikke-kommunal enhed noget særligt, som gør, at de har en anden relation

med de unge, hvor fokus er på fritidsjob, de unges drømme og ønsker, og de unges kompetencer til at få et fritidsjob. Det udgør en god supplerende indsats, som samarbejdspartnerne vil have svært ved at løfte, fordi de har fokus på og faglighed til andre opgaver end at finde fritidsjob og have arbejdsgiverkontakter, der kan hjælpe med dette.

Evalueringen peger på nogle virkningsfulde elementer i Knæk Koden:

- Individuel, situationsbestemt tilgang: Knæk Koden har fokus på at skabe det gode match mellem ung og arbejdsgiver. Det sker med en individuel, situationsbestemt tilgang, idet Knæk Koden ønsker at afdække den unges ønsker og arbejdsgiverens ønsker og vilje til at tilbyde et fritidsjob.
- Stærk virksomhedsrettet og jobrettet tilgang: Knæk Koden har et stort fokus på virksomheders behov og på at opsøge virksomheder, der vil give unge et fritidsjob. Knæk Kodens konsulenter har et stort jobfokus og evne til at arbejde virksomhedsrettet. De har sælgertilgang til at skabe kontakter, der kan føre til fritidsjob. De er opsøgende og vedholdende, samtidig med at de kommunikerer til virksomhederne ud fra virksomhedens behov.
- Knæk Koden er hurtige og fleksible. Det er vigtigt for de unge, at der rykkes, når de er motiverede. Mange unge i målgruppen er vant til mange velmenende voksne med megen snak. Knæk Koden rykker hurtigt og får hurtigt sat jobsamtaler op.
- Knæk Koden er en supplerende indsats til kommunale enheder, der arbejder med de unge. Knæk Koden kan noget, som kommunale enheder ikke kan, fordi Knæk Koden ikke er en kommunal enhed, hvor relationen med de unge er givet af en opgave, de unge skal deltage i og med et myndighedsansvar ved enheden. Det har en værdi, at Knæk Kodens konsulenter ikke er fagprofessionelle som psykologer, socialrådgivere, lærere og pædagoger. Knæk Koden kan tale med de unge med et andet udgangspunkt end de fagprofessionelle, som de unge møder mange af. De unge lytter mere til dem, når de kommer udefra, og når det, de siger, er reelt koblet til arbejdsmarkedet og rigtige arbejdsgivere. Konsulenterne har et stærkt erhvervsrettet fokus. De stiller krav til de unge ud fra, hvad arbejdsgivere vil kræve, og de kan skaffe jobbet, hvis de unge vil det. Så det er reelle, konkrete, virkelighedsnære krav. Hvis de unge lever op til de krav, der stilles til dem, er der også et job til dem.
- Praksislæring: Fritidsjob udgør en praksislæring for udsatte unge, hvoraf mange klarer sig dårligt i skolen og oplever nederlag i skolen og i andre arenaer i livet. I fritidsjobbet erfarer de andre læringsformer end de i skolen, som de ikke trives med. De oplever at kunne udføre konkrete arbejdsopgaver, som har betydning for arbejdsgiveren og kolleger, og de oplever ros, når de kan udføre opgaven. De oplever en læring, der er bundet til rigtige jobfunktioner, og det er positive oplevelser, som de kan tage med tilbage i skolen, fordi de får succesoplevelser, der influerer positivt på deres selvbillede.

2 Metode

Evalueringen er gennemført med den evalueringsmetodiske tilgang *virkningsevaluering*. Denne har fokus på at udvinde, hvad der ser ud til at virke i indsatsen, og under hvilke betingelser. Der opgøres resultater i form af antal unge i projektet og antal unge, der har fået et fritidsjob via indsatsen. Og så benyttes et læringsperspektiv til at forstå, hvad der særligt medvirker til at skabe disse resultater. Evalueringen har således undervejs i projektets levetid bidraget med løbende at formidle erfaringer og viden om, hvad der virker, så indsatsen med disse input har kunnet justeres undervejs. Her med slutevalueringen formidles ligeledes erfaringer og viden om, hvad der særligt virker i indsatsen med henblik på at kunne skalere indsatsen til andre kommuner og aktører, der ønsker at arbejde med lignende indsatser.

Evalueringsens datakilder er:

Kvantitative data tilvejebragt af projekt Knæk Koden i form af antal unge, der har deltaget i Knæk Koden, og hvor mange af disse unge, der er kommet i fritidsjob, samt hvilke arbejdsgivere de har fået fritidsjob hos.

Skriftlige produkter er blevet analyseret. Det gælder Knæk Koden ansøgningen, der er et meget udfoldet dokument på 84 sider, artikler om projektet bragt i aviser, samt andre relevante dokumenter.

Deltagelse i styregruppemøder og samtaler med de interessenter, der deltager heri, samt gæsteindbudte deltagere i disse møder.

Interviews med unge, arbejdsgivere, kommunale enheder og samarbejdspartnere, skoler mv. samt projektansatte konsulenter foretaget i fem besøgssunder i hhv. marts og august 2022, marts og september 2023, samt februar 2024.

Dette er en oversigt over gennemførte interviews i evalueringen:

Respondentgruppe	Antal
Unge	9
Arbejdsgivere	10
Kommunale enheder og skoler	9
Møderunder m. projektkonsulenter (oftest fem konsulenter til stede)	5

3 De unges udbytte

I dette afsnit behandles de unges udvikling og udbytte af at deltage i Knæk Koden og have fritidsjob.

Først opsummeres i afsnit 3.1 de kvantitative resultater med antal unge, der er kommet i fritidsjob.

Dernæst opsummeres i afsnit 3.2 de øvrige kvantitative resultater for de unges udvikling.

I det efterfølgende afsnit 3.3 præsenteres perspektiver på de unges udbytte belyst via interviews med de unge og andre omkring dem.

I afsnit 3.4 præsenteres værdien af praksislæring for de unge.

Endelig opsummeres i afsnit 3.5 målgruppen for projekt Knæk Koden.

3.1 Antal unge i fritidsjob via Knæk Koden

Knæk Koden har overpræsteret markant i forhold til de opsatte mål for at få unge i fritidsjob.

Nedenfor fremgår projektets opgørelse af måltal og realiserede tal per maj 2024:

Mål	Antal realiseret	Måltal
Antal deltagere i Knæk Koden	380	260
Antal deltagere kommet i fritidsjob (af disse er 10 i fuldtid 30 timer +)	172	150

Det fremgår af opgørelsen, at Knæk Koden har haft væsentligt flere deltagere end målsat: 380 i forhold til 260 sat som mål, og Knæk Koden har formået at få 172 unge i fritidsjob i forhold til 150 sat som mål. Heraf er de 10 endog i fuldtidsbeskæftigelse defineret som min. 30 timer ugentligt.

Et mindre antal unge er frafaldet Knæk Koden under deres forløb. I alt er 48 opgjort som frafaldne i hele projektperioden.

Kønsfordelingen blandt deltagerne er næste ligelig, idet 56% af deltagerne er unge mænd, og 44% er unge kvinder.

3.2 De unges øvrige udvikling

Knæk Koden har haft som supplerende måltal til at få unge i fritidsjob, at yderligere 180 unge skal "knække koden" og være klar til jobsamtale. Det er på nuværende tidspunkt 200 unge, så dette måltal er også indfriet og mere til.

Endvidere har Knæk Koden haft som supplerende mål, at 200-240 unge skulle have viden om arbejdsmarkedet; dansk arbejdspladskultur; normer, værdier og omgangsformer; lært hvad det vil sige at bruge sit netværk; udviklet personlige og sociale kompetencer og tro på at de kan gennemføre uddannelse og få et job. Der er ikke opgjort selvstændige realiserede tal for disse mål, men det forekommer oplagt, at de mange unge, der er kommet i fritidsjob også har opnået disse og mere til, ligesom de yderligere 700 unge, der har gennemført workshops og forløb i Knæk Koden i Spinderihallerne og/eller på skoler, i foreninger mv., må antages at have opnået et eller flere af disse mål.

Disse mål hænger således sammen med målet, om at de unge skal få et fritidsjob. Projektets forandringsteori er at styrke disse forskellige elementer for de unge (viden om arbejdsmarkedet, arbejdspladsnormer, personlige og sociale kompetencer mv.) og dermed stille dem godt til at få et fritidsjob og fastholde dette. Evalueringen viser, at denne sammenhæng i høj grad eksisterer i praksis.

3.3 De unges udbytte af Knæk Kodens

Interviews med unge, arbejdsgivere, samarbejdspartnere og projektets konsulenter peger på, at langt hovedparten af de unge har fået stort udbytte af Knæk Kodens støtte til at finde og fastholde et fritidsjob. De fortæller alle om, at de unge udvikler deres personlige og sociale kompetencer via indsatsen i Knæk Koden med at tale om CV, arbejdsmarkedet, jobsøgning mv. og forberede sig til samtale. Og at de unge endvidere lærer faglige færdigheder i fritidsjobbet og udvikler sig personligt og socialt ved at have et fritidsjob. De unge, arbejdsgivere, samarbejdspartnere og projektets konsulenter nævner bl.a. selvtillid, at få ansvar og vokse af det, at lære at møde til tiden, også når man ikke har lyst, at man vokser af at få ros og at vide, at man er noget værd og betyder noget for andre – arbejdsgivere og kolleger.

Nogle udsagn fra unge illustrerer denne udvikling med både faglig læring og social træning i fritidsjobbet, der bidrager til oplevelser af at kunne noget og dermed få øget selvtillid og øgede oplevelser af være en del af et fællesskab. En ung mand fik eksempelvis fritidsjob i en tæppehandel. Han fortæller, at han er glad for jobbet. Han har lært, hvordan det er at arbejde, og at der er andre regler end på skolen. Det skal han lige lære, men han kan godt lide det, og bedre end skolen, selv om han også er glad for skolen. Men her på virksomheden har de nogle andre typer samtaler, særligt i pauserne. Det er bedre relationer til kollegerne end til læreren, og dybere samtaler her end de har i skolen, som han siger.

En ung kvinde, der har fået fritidsjob på et plejehjem, siger eksempelvis:

”Jobbet var mere eller mindre det, jeg havde forestillet mig. Man kommer ud og møder borgerne hvor de er, og får nogle snakke og har tid til at gå en tur, og lige det de har lyst til. Man ser dem lyse op på en anden måde. Du får lov til at komme med ind og hilse på borgerne. Det har helt klart givet noget mere selvtillid. Jeg får at vide at jeg er efterspurgt. De siger: hende med ringen i næsen hun gør det så godt. Det er så fedt. Jeg glæder mig til at møde ind hver gang. Lige-gyldigt om det regner eller hvad.”

For nogle unge sker der også en overførsel af udbyttet fra fritidsjobbet til skolen, fordi de kan tage selvtillid og læring fra fritidsjobbet med ind i deres skolegang og trives bedre i skolen. Der er positivt udbytte af at opleve struktur og formål og at være en del af noget i fritidsjobbet, idet dette bidrager til personlig og social udvikling.

En ung mand fortæller eksempelvis om, hvordan han har udviklet sig efter at have fået fritidsjobbet, og hvordan han deltager mere i fællesskaberne i skolen og med kammerater:

”Min far ville sige at jeg har mere styr på mine dage. Før jeg startede, sov jeg rigtig meget, når jeg kom hjem på skolen. Nu sover jeg mindre, og han ville sige jeg har fået mere orden. Jeg kan mærke, at jeg tjekker mere op på mit skema og arrangerer noget uden for mit arbejdschema. Jeg snakkede ikke med mange før jeg fik jobbet. Så var jeg nødt til at snakke med kollegerne. Nu snakker jeg meget med dem. Og med kunderne, dem er jeg nødt til at snakke med. Jeg føler, jeg bliver bedre til at snakke med mennesker. Jeg var meget indadvendt før. Jeg snakkede ikke med ret mange på min skole. Nu er det mere, og ikke kun dem fra klassen, jeg snakker med. Jeg har også fået mere selvtillid. Mine venner ville sige, at jeg er begyndt at snakke mere, ikke kun i timerne, også til fester jeg tager til. Det gjorde jeg ikke før. Jeg snakker med mange flere nu og har det sjovt. Og når jeg får løn, er jeg også glad.”

Mange af de unge i Knæk Koden har haft forskellige typer af store udfordringer, der har gjort livet og skolegangen vanskelig for dem. En ung kvinde med et meget højt skolefravær fortæller eksempelvis om sine udfordringer, og hvordan fritidsjobbet har givet hende et stort positivt udbytte ved at hun har fået menneskelige, sociale relationer og succesoplevelser ved at være en del af et fællesskab. Og hun fortæller, at hun ikke selv kunne have fundet fritidsjobbet:

”Jeg er 15 år gammel, og jeg går på sådan noget forløb lige nu, hvor jeg går skole fra kl. 8.15-9.15, indtil jeg skal starte i skole igen i 9. klasse. Jeg er lidt usikker lige for tiden, men som det ser ud lige nu, håber jeg at færdiggøre min 9. klasse. Det er en lang historie. Det er rart at få hjælp, når man ikke har overskue til den slags. Alt det der med at arrangere job-samtale og få skrevet en ansøgning og få lavet et CV. Det har jeg aldrig haft overskud til og lige kunne magte. Men selve samtalerne kan jeg godt overskue. Det glæder mig virkelig at kunne få noget hjælp til at få et job, når man selv synes det er uoverskueligt. Jeg har stadig det som tjener, og det er jeg superglad for. Jeg vil gerne efter min 9. starte på en SOSU-uddannelse.”

3.4 Værdien af praksislæring

Evalueringen viser, at de unge oplever, at de får praksislæring via fritidsjobbet. Da hovedparten af de unge ikke har klaret sig godt i skolen eller har andre udfordringer i skolen eller på andre arenaer i livet, er der massiv læring og positivt udbytte i fritidsjobbet. Her erfarer de andre læringsformer end de i skolen, som de ikke trives med. De oplever en læring, der er bundet til rigtige jobfunktioner. De oplever at kunne udføre konkrete arbejdsopgaver, som har betydning for arbejdsgiveren og kolleger, og de oplever at få ros, når de kan udføre opgaven.

De unge tilbydes med et fritidsjob et arenaskifte og et perspektivskifte. Nogle unge, arbejdsgivere, samarbejdspartnere i kommunale enheder og skoler fortæller, at de unge får et styrket selvbillede og selvværd, og at de tager sådanne positive oplevelser med tilbage ind i skolen, så de får en mere positiv tilgang med større deltagelse og mere inklusion i positive faglige og sociale fællesskaber. Det betyder endvidere, at lærere, med hvem de unge ofte kan have vanskelige relationer, tilsvarende kan få et perspektivskifte i relationen med unge, der får noget med sig fra fritidsjobbet ind i skolen.

Evalueringen viser, at skoler er begyndt at henvende sig til Knæk Koden med elever, der har nogle udfordringer, hvor de vurderer, at et fritidsjob vil være en del af en god løsning. Der er således tegn på, at der på skoler er ved at brede sig en opmærksomhed på Knæk Koden og projektets mulighed for at give god støtte til elever til at komme i fritidsjob. Herved får Knæk Koden en rolle i at medvirke til tiltag for unge med udfordringer, hvor fritidsjob kan være med til at give dem nogle succesoplevelser i andre situationer og roller end i skolen, hvilket kan spille positivt ind i deres skolegang.

En samarbejdspartner fra en skole siger herom:

”Jeg tror man vil kunne lykkes med nogle af de her børn. Kan man få dem i arbejde i et fritidsjob, og kan man så få dem til at komme mere i skole. Og kan man få nogle af dem væk hjemmefra, de der trængte til det. Der er en stigning i antallet af børn, som mistrives. Nogle har skolevægring på grund af en diagnose, andre har bare svært ved at gå i skole. Man skal arbejde mere praksisfagligt. Måske kunne Knæk Koden også være et svar på noget af det. Vi skal have fat i dem inden det bliver for store problemer. Når der er kommet sagsbehandlere fra familieafdelingen på, er det store problemer. Knæk Koden kan noget tidligere. Kommunalt skal man arbejde med noget, der ligger midt i. På skolen arbejdede vi med Knæk Koden. Det kan man også som kommune.”

En konsulent i Knæk Koden peger på potentialet i skolesamarbejde i takt med at skolerne oplever succes med elever, der får fritidsjob:

”Der var en skole, hvor jeg skaffede en ung et fritidsjob. Lærerne troede ikke han kunne, men det går godt. Så kommer de jo med flere.”

3.5 Om målgruppen i Knæk Koden

Målgruppen for Knæk Koden er unge, der defineres som ”udsatte” i alderen 15-17 år. Målet er at de skal ”knække sociale og kulturelle koder” til arbejdsmarkedet, hvilket også peger på en målgruppedefinition af unge, der ikke har knækket disse koder selv og ikke har forældre eller netværk, der kan hjælpe dem med det.

Evalueringen viser, at langt hovedparten af de unge, der har fået fritidsjob via Knæk Koden, er indenfor den definerede målgruppe. Nogle er måske ikke decideret udsatte, idet Knæk Koden også rekrutterer unge via oplæg på skoler, hvor alle kan melde sig som interesserede. Men de unge, arbejdsgivere og kommunale samarbejdspartnere, vi har interviewet, giver alle udtryk for, at de unge i Knæk Koden har manglet evner eller netværk til selv at finde et fritidsjob. Endvidere fortæller mange arbejdsgivere og kommunale enheder om unge, der er endog meget udsatte med brug for særlig støtte af arbejdsgiveren for at lykkes.

Konsulenterne i Knæk Koden fortæller om arbejdsgivere, der foretrækker ressourcestærke unge, og nogle af de indikatorer, arbejdsgiverne bruger på dette er bl.a., at de unge er fra landet, er hestepiger, hjælpetrænere, og unge der cykler i skole, fordi det er eksempler på unge, der har ressourcer og viser ansvar. For Knæk Koden handler det om at give de

unge, der ikke har nogle af disse fordele med sig, nogle muligheder og en bevidsthed om, hvad de så kan, som de kan sælge sig på.

Knæk Koden har mange eksempler på, at de tager unge ind, som er ret udsatte, og som også er opgivet af mange andre professionelle. Der er unge fra specialskoler, unge med angst, meget indadvendte unge, unge med plettede straffeattester mv. Knæk Koden er eksempelvis blevet spurgt, om de kunne hjælpe med unge med en plet på straffeattesten, og det er lykkedes. De har eksempler på arbejdsgivere, der ringer og siger, at det ikke går, men hvor det lykkes at fastholde den unge. De har også haft en ung, der fuskede med timerne, og det lykkedes at få arbejdsgiveren til at beholde den unge i fritidsjobbet.

En samarbejdspartners fortælling illustrerer de erfaringer, samarbejdspartnerne fremhæver om den succes, fritidsjob kan give udsatte unge, som de selv arbejder med, og at Knæk Koden med deres arbejdsgiverkontakter udgør en vigtig faktor for dette:

”Jeg har haft fem unge igennem med succes, som alle har fået job. Det er fantastisk. Piger, hvor skole ikke har været godt, de kom ikke i skole og var på vej ud i noget kriminalitet. De har fået vendt skuden ved at få et fritidsjob. Det har været en redning. Jeg kan ikke bidrage på samme måde. De har arbejdsgiverkontakterne. De fylder noget ud, jeg ikke kan lige så godt.”

En anden samarbejdspartner viser tilsvarende, at mange i målgruppen er unge med store udfordringer:

”De, jeg har sendt derom, er dem, der ikke kan selv. Mange unge kan selv med familie og netværk. De, jeg sender, er mere skrøbelige, kognitivt udfordrede, en diagnose eller andet. Det er Helle ligeglad med. Hun tager dem alle og spørger ikke ind til det, der er svært. Hun taler fremadrettet. Det kan hun i sin rolle. Så det er sindssygt godt supplement. Det er unge i armod følelsesmæssigt og økonomisk. De bliver så positivt modtaget. Det er så rart for dem, når de nu har bøvlet rundt i skolesystemet. Det er megagodt, for arbejde er jo lige så godt som uddannelse. De fleste skal nok finde tilbage i uddannelse. Så kommer de tilbage med et andet selvværd også, for her har de været ude i noget, hvor de har set de kan. Det er en kæmpe hjælp for os, fordi vi supplerer hinanden godt. Jeg har ikke noget alternativ. Så skal jeg sende dem på FGU. Mange har modstand på det, de kan ikke se hvad de skal der. Jeg vil ud og arbejde, og tjene penge og gøre nytte. De gider ikke længere være i det pædagogiske miljø. Nogle af dem er så skrøbelige, hvor jeg kan tænke, at jeg gerne vil have dem i et pædagogisk miljø på FGU, men hvis det hænger dem ud af halsen at de ikke vil, og bare vil ud i arbejde.”

En konsulent med baggrund fra et ikke-vestligt land påpeger, at unge med en lignende baggrund har stor gavn af fritidsjob, fordi via et fritidsjob lærer væsentlige ting om det danske arbejdsmarked, som de ikke har med hjemmefra:

”Som flygtninge-indvandrere har man problemer med begreber, man ikke kender fra arbejdsmarkedet. Man får ikke erhvervsrelaterede begreber forklaret af forældrene. Så på arbejdsmarkedet lærer de begreber og disciplin og hvordan arbejdsmarkedet fungerer. Man er nødt til at erfare det selv. Komme til tiden, melde afbud når man er syg. At der er krav. I skolen gør forældrene meget af den slags.”

4 Matchet

I dette afsnit behandles matchet mellem unge og arbejdsgivere, som Knæk Koden foretager.

I afsnit 4.1 præsenteres de brancher, som unge har fået fritidsjob indenfor via Knæk Koden.

I afsnit 4.2 præsenteres Knæk Kodens indsats til at skabe det gode match.

Dernæst præsenteres i afsnit 4.3 arbejdsgivernes vurderinger af Knæk Kodens match-arbejde.

4.1 Brancher som de unge har fået fritidsjobs indenfor

De unge i Knæk Koden ansættes i fritidsjob i mange forskellige brancher. Nedenfor fremgår branchefordeling:

Brancher	Antal
Detailhandel	35
Butik	26
Restaurant og café	24
Industri	20
Auto	13
Hotel	10
Pleje	9
Kunst	9
Dagtilbud	8
Oplevelse	7
Tømrer	3
Landbrug	3
Skoler	2
Øvrige	3
I alt	172

Som det fremgår, har flest arbejdsgivere inden for detailhandel (dagligvarebutikker) (35), butikker (26), restauranter (24) og industri (20) ansat unge i fritidsjob i samarbejde med Knæk Koden. Også autobranchen (13) og hotel (10) er udbredt.

Det er helt overvejende private arbejdspladser, der ansætter unge i fritidsjob i samarbejde med Knæk Koden. Offentlige arbejdspladser har ansat i alt 18 unge i fritidsjob. Det er ni i plejesektoren fordelt på fem plejecentre, og otte i dagtilbud fordelt på fire dagtilbud, samt en ung ansat i fritidsjob på en folkeskole.

4.2 Knæk Kodens indsats for det gode match

Projekt Knæk Koden er bygget op omkring stærk erhvervsforankring, så de unge kan hjælpes i fritidsjob. Indsatsen i Knæk Koden er dobbeltsidet: 1) at hjælpe og støtte de unge med at udarbejde CV og ansøgninger, træne til at gå til samtale, støtte i afklaring af egne interesser og ressourcer og kompetencer, der kan aktiveres i at få et fritidsjob, og 2) virksomhedsopsøgende arbejde for at få arbejdsgivere til at ansætte unge i fritidsjob. Begge disse to indsatser er centrale for Knæk Koden for at skabe det gode match mellem virksomhed og ung, så sandsynligheden øges for at virksomheden vil ansætte den unge, og at den unge er motiveret for det pågældende fritidsjob. Begge dele er med til at styrke sandsynligheden for, at den unge også fastholdes i fritidsjobbet.

Knæk Koden har en målrettet, individuel og situationsbestemt tilgang for at skabe det gode match mellem unge og arbejdsgivere. De interesserer sig for de unge som individer, og hvad de gerne vil, og de har en positiv tilgang til, at de unge kan og vil. Samtidig har Knæk Koden også et arbejdsgiverperspektiv, der også er individuelt. De taler til arbejdsgiverne ud fra både deres behov og deres vilje til at hjælpe unge med at få et fritidsjob og på den måde gøre en forskel i en ungs liv.

Nedenfor udfoldes Knæk Kodens indsats for de unge mere. Derefter udfoldes Knæk Kodens virksomhedssamarbejde mere.

4.2.1 Knæk Kodens indsats med de unge

Knæk Koden arbejder med individuel støtte og træning såvel som gruppeaktiviteter i workshops og læringssessioner med de unge. Den situationsbestemte tilgang kommer til udtryk i, at konsulenterne lytter til og udviser respekt overfor de unges ønsker og drømme, og hvad der motiverer dem. Evalueringen viser, at unge og samarbejdspartnere, der arbejder med de unge i andre indsatser i høj grad sætter pris på Knæk Kodens evne til at vise respekt for og tage afsæt i de unges ønsker og motivationer. De unge føler sig hørt og lyttet til. Samtidig bringer Knæk Koden også realisme ind. Med afsæt i deres store viden om arbejdsgiveres præferencer, kan de på en respektfuld måde afstemme med de unge, hvis deres forventninger er urealistiske. Knæk Kodens konsulenter peger på, at det både kan handle om, at der er opgaver de ikke må med den alder, de har, og der kan være opgaver, som arbejdsgiverne primært ønsker at sætte unge til. Det kan eksempelvis være, at en børnehave ikke nødvendigvis ansætter dem til at lege med børnene, men til at feje og rydde op, eller at en restaurant ikke ansætter dem til at servere eller lave mad, men at de skal starte i opvasken. Knæk Koden kobler altså drømme til konkrete jobs.

En konsulent siger om sit arbejde:

”Jeg er optaget af matchet. Jeg skal møde de unge, det er mit udgangspunkt, hvad er det, de vil. Vi snakker om motivation. Hvad motiverer dem. Hvad får dem til at møde lørdag morgen, selv om festen var god om fredagen. Det er penge. Men det driver jo ikke så længe, for man vænner sig til det. Så vil de blive drevet af en eller anden form for fællesskab. Den der socialiseringseffekt, der er ved enhver type af job. Det der med at man får noget ud af at komme, at have kolleger. Man lærer og får fællesskab. Man oplever at man har en værdi for andre mennesker. Det er mit udgangspunkt: At finde ud af, hvad de unge motiveres af. Det bliver ikke til noget, hvis det er min plan. Jeg siger: Jeg kommer ikke her for at hjælpe dig. Jeg kommer for at gøre noget sammen med dig. Jeg har opbygget mange netværk i mange år. Mine evner ligger i at sparke døre ind.”

Hovedaktiviteter i Knæk Koden er:

- Støtte til de unges udarbejdelse af ansøgninger og CV
- Støtte til hvordan de søger et job – herunder forskelle i forskellige brancher, eksempelvis via netværk, selvhenvendelse, og om det er personligt, telefonisk eller skriftligt, respons på annoncer, upload af ansøgning på web-site mv.

- Træning til at gå til samtale, herunder hvad man siger og gør, at slå adressen op, så man ikke kommer for sent mv.
- Afklaring af jobønsker
- Afklaring af arbejdsmarkedet, hvilke jobs findes der, hvad er jobfunktioner i forskellige typer jobs
- Basale krav fra arbejdsgivere såsom mødestabilitet, møde til tiden, at man ringer, hvis man skulle blive syg (og at man ringer selv, ikke ens mor)
- Normer og værdier på arbejdspladser, herunder i arbejdsfællesskaber med at tage ansvar og indgå i kollega-skaber, og attitude, herunder at man ikke står og kigger i sin mobiltelefon, at man tager ansvar for opgaver, at man smiler og er imødekommende
- Endvidere arbejder projektet også med de unges personlige og sociale kompetencer såsom selvtillid, selvbi-lede, tro på egne evner, stresshåndtering, samarbejde mv.

Knæk Koden har udarbejdet en folder til de unge med ti gode råd til jobsamtalen og jobbet, fordi mange ikke har den viden og erfaring og ikke får den med fra forældre.

Knæk Koden har arbejdet med at finde gode veje til at rekruttere de rigtige unge i projektet. Det betyder, at projektkon-sulenterne fra begyndelsen var aktive i at skabe samarbejde og udbrede kendskabet til Knæk Koden gennem skoler, ungdomsskolen, FGU, og diverse vejledningsenheder og andre kommunale enheder, der arbejder med unge, herunder familieenhed og integrationsenhed.

Knæk Koden har fået etableret et samarbejde med de fleste skoler i kommunen, samt UCV (10. klasserne) og ungdoms-skolen. Knæk Koden holder introduktionsmøder på de fleste skoler, hvor de informerer de unge om fritidsjob og hvor-dan Knæk Koden kan hjælpe dem med at få et fritidsjob. De unge melder sig så hos Knæk Koden, og der etableres et forløb i Knæk Koden, der vurderes at være det rigtige for den enkelte unge. Som et eksempel på rekruttering af unge har to konsulenter holdt oplæg på en skole for 60-80 elever. Herefter kom 20-25 unge, der var interesserede i at få et fritidsjob, til møde, hvor to konsulenter arbejdede med CV-skrivning og coaching, og besøgte arbejdsgivere og fik arran-geret samtaler hos arbejdsgivere.

Alle unge indbydes til aktiviteter og CV-skrivning i Spinderihallerne. Projektet har også erfaret, at nogle unge gerne vil have møder, træning og coaching lokalt, fremfor i projektets lokaler, så de flytter nogle aktiviteter ud på skolerne lokalt. Nogle skoler vil meget gerne have aktiviteter på skolen, så de knytter forbindelse til Knæk Koden, der rækker videre mod, at flere klasser kan deltage senere.

Projektet kalder de unge for "kandidater", hvilket afspejler, at de betragter match-opgaven som en match-opgave på linje med andre rekrutteringer på arbejdsmarkedet. Konsulenterne fortæller, at der er rigtig meget kommunikation med de unge via SMS og telefon, hvilket er en del af indsatsen med at skabe det gode match. Det betyder også, at der ikke er et typisk forløb. Konsulenterne bruger relativt lidt tid med nogle unge, før de har et fritidsjob, mens de bruger relativt meget tid med andre unge, før det lykkes at få dem i et fritidsjob.

Projektlederen fortæller om deres rolle som de unges agent, hvor de skal lytte, motivere og hjælpe:

"Nogle af dem sidder jo vitterligt med mange psykologer og behandlere omkring sig. Vi er ude af en myndighedskon-tekst. Vi har en anden rolle, vi bliver de unges agent. Vi er konkrete. Vi skal ikke nødvendigvis have hele deres historie. De skal ikke krænge det hele ud. De kan fortælle nogle ting naturligt, og der er viden, der kan være god at give en arbejds-giver. Men det starter med et andet fokus. Vi taler jobmål. Det er tilbage til det med modusskifte: At de unge oplever at få et ansvar på en anden arena. En arbejdsgiver der siger: Hvis du vil tjene penge, er du nødt til at komme. På den måde giver fritidsjobbet de unge, der har det svært i skolen og måske er i berøring med myndigheder, en helt anden oplevelse af at være i en rolle, hvor de skal arbejde, og deres arbejde betyder noget for nogen. Når kommunen og skolerne bliver ved med at komme tilbage til os, er det jo fordi de kan se, at vi kan noget."

Projektlederen oplyser også, at der er flere individuelle aktiviteter, end de havde forventet ved start:

“Vi havde nok en idé om at have hold. Men det er ikke det, de unge vil. Og vi går hurtigt ud med de unge, når de kommer, fremfor at vente 14 dage på at et hold starter. Vi prøver også at lave netværksgrupper for de unge, men det er ikke det, der interesserer dem. Når vi har workshops, arbejder vi fx med, at de skal sætte styrker på sidemanden og den slags, som de synes er interessant. Der er jo en trend i, at rigtig meget er individualiseret, så det afspejler sig nok også i det her. Og de unge oplever, at det er rart, at der en voksen, der vil snakke med dem. De efterspørger kontakten til en voksen.”

Knæk Koden bistår også med opfølgning, efter at den unge har fået fritidsjobbet. Det kan være opfølgning, hvis den unge ikke møder op, eller det kan være opfølgning med den unge om at tjekke e-boks, bankkonto mv.

4.2.2 Knæk Kodens indsats i virksomhedssamarbejde

Knæk Koden benytter en fler-sidet rekrutteringsstrategi af arbejdsgivere, der vil stille fritidsjobs til rådighed:

Knæk Koden er forankret i samarbejder og partnerskaber med nogle større virksomheder, der bistår med at finde fritidsjob i virksomheden samt at skabe netværk for Knæk Koden til andre arbejdsgivere. Salling Group er en stor virksomhed, der deltager i partnerskab og sidder i styregruppen for Knæk Koden. Det samme gør Vejle Kommune. Vejle Boldklub, Business Vejle og Rotary i Vejle er også partnere, der bidrager til at skabe netværk blandt lokale arbejdsgivere for Knæk Koden til at finde arbejdsgivere, der vil ansætte unge i fritidsjobs.

Hertil kommer, at Knæk Koden foretager et stort opsøgende arbejde overfor enkelte arbejdsgivere. Knæk Koden udøver både et stort opsøgende arbejde til arbejdsgivere for at vække deres interesse for at tage en ung i fritidsjob, hvis den rette unge skulle dukke op, og de opsøger mange konkrete arbejdsgivere med konkrete unge, hvor de vurderer, at det vil være et godt match.

Knæk Koden afsøger markedet for mulige virksomheder ved at scanne arbejdsmarkedet for brancher, der efterspørger arbejdskraft, såvel som enkelte virksomheder, der søger. De går indimellem gågaden igennem og henvender sig i alle butikker. Endvidere foretager de nogle gange opsøgende indsats indenfor en branche. De har eksempelvis opsøgt alle apoteker og alle elinstallatører i kommunen for at få en eller flere i de pågældende brancher, der ville ansætte en ung i fritidsjob. Opsøgningen af elinstallatører førte endeligt til, at to elinstallatører sagde ja til at medvirke med et fritidsjob. Erfaringen fra denne branchekontakt benyttet Knæk Koden til at fortsætte med det, der virkede, i en ny branche, nemlig VVS-branchen.

Projektet har fokus på at skabe et match med lokale arbejdsgivere, da det er deres erfaring, at unge i dag ikke vil køre ret langt efter et fritidsjob. De rækker derfor ud i lokalområder, både hvor de selv bor og har en lokal viden og lokale kontakter, og i lokalområder, hvor de unge bor.

Som for de unge agerer Knæk Koden også situationsbestemt i forhold til virksomheder. De lytter til og udviser respekt overfor virksomhedernes behov, og samtidig er de vedholdende. Evalueringen viser, at et centralt virkningsfuldt element i Knæk Kodens succes med at få unge i fritidsjobs er, at de agerer med en sælgermentalitet. Når vi interviewer dem, taler de om virksomheder og virksomheders behov konstant. De bruger meget tid på at besøge arbejdsgivere, de er vedholdende, tager ikke et nej for et nej, finder relevante, motiverende argumenter overfor den enkelte arbejdsgiver, og taler til arbejdsgiverne både med et element af socialt ansvar og et element af profitabilitet for virksomheden ved at ansætte en ung i fritidsjob til nogle arbejdsfunktioner, som fuldtidsansatte voksne ikke behøver at udføre. Hvis de alligevel får et nej, spørger de: kunne du overveje det ved en senere lejlighed?

Konsulenterne fortæller, at de er vedholdende med en samtidig respekt for arbejdsgiveren, der skal betale en løn for den unge, og de skal kunne komme tilbage til arbejdsgiverne, så de oversælger og skubber heller ikke for meget på. To konsulenters udsagn om deres adfærd og indstilling er meget illustrativt for deres virke. En konsulentens udsagn viser, at han udnytter mange forskellige sammenhænge:

”Vi gøder jorden, og vi dyrker en arbejdsgiver, fx på et kursus: så sidder der et ægtepar, der ejer en stor butik i byen, så taler jeg med dem, og så følger jeg lige op. Når man er sælger, eller formidler, kan vi også kalde det, så er man jo en slyngel, hvis man ikke lige snakker, når man står og spiser en hotdog.”

En konsulent fortæller om sit forsøg på at få nogle arbejdsgivere i el-branchen til at stille et fritidsjob til rådighed:

”Jeg fik kontakt med en el-arbejdsgiver, der gerne ville give et fritidsjob og tage det ansvar. Jeg havde gjort 50 forsøg rundt om i byen, og så lykkedes det. Jeg gjorde ikke noget anderledes, men her ramte jeg ind. Det er den mængde, man skal igennem. Sådan er salg jo.”

En konsulent i Knæk Koden udtrykker deres stærke arbejdsgiverfokus og vigtigheden af den gode relation:

”Nogle arbejdsgivere er lidt kræsne. Så prøver vi at tale med dem, om de ikke kan bruge de unge. Vores unge matcher ikke altid det, arbejdsgiverne efterspørger, men så kan de jo ofte noget andet relevant. Fx: Hun skal måske ikke stå i butikken, men så kan hun sortere pap i baglokalet. Arbejdsgiveren er konge. Det er deres butik. Så vi skal lytte til det. Men jeg kan også udfordre, når jeg oplever, at de er kræsne, også når jeg kommer med nummer 5, og de stadig ikke vil. Men vi skal altid kunne komme igen. Så det er en balance.”

En konsulent fortæller om nogle virksomheders manglende forståelse for, at målgruppen skal have lidt hjælp, men at de via dialog får mange til at erkende det og tilbyde en ung et fritidsjob:

”Nogle enkelte arbejdsgivere siger: Hvorfor skal de have den her hjælp, hvorfor kommer de ikke selv? Den her gruppe har sagt, at de gerne vil have noget hjælp til det. Jeg havde en, der var frygtelig nervøs. Jeg sagde til arbejdsgiveren: Han skal jo have noget hjælp. Hvis han ikke får et job, så går han i gymnasiet og kommer ud og kender stadig ikke arbejdsmarkedet, og så bliver han en af dem, der bare daffer rundt. Mange unge er ikke vant til personlige kontakter, fordi de er så meget på sociale medier. Det er helt tydeligt, at de er mindre vant til personlige kontakter. Du kan gøre en forskel. Få en ung til at stifte bekendtskab med arbejdsmarkedet. Jeg siger også: Har du selv haft fritidsjob? Hvad betød det for dig? – Det betød jo alverden. Jeg havde selv fritidsjob i Legoland fra jeg var 14 år. Alt, hvad jeg har lært om kunder og service, det har jeg med derfra.”

Knæk Koden er også meget bevidst om, at de skaber rigtige job, idet fritidsjobs er jobs, der kræver aflønning fra arbejdsgiveren. En konsulent bruger begrebet, at de er i ”den virkelige verden”, og at det betyder, at de er nødt til at tale til virksomhederne på deres præmisser, og ligeledes stiller det også lærerige krav til de unge. Konsulenten siger:

”Jeg havde 29 fra ungeenheden til et foredrag, og en blev ved, om vi kunne lave en praktik, for han havde en med angst. Så sagde jeg: han kunne jo også ansætte hende. Det er sigende for pigen: hun har ikke et billede af at hun kan varetage et job. Og har sagsbehandleren det samme billede? Vi siger så: Er fritidsjob ikke en mulighed? Når vi laver en aftale, beder vi om en løn til de unge. Så vi er helt ude i den virkelige verden. Virksomhederne betaler jo faktisk. Bare ikke for os, men for den unge. Og mange af dem er jo vant til, at der er praktikker og gratis perioder. Her skal de betale løn. Vi er i den virkelige verden. De unge skal være mødestabile. De får en løn.”

Knæk Koden forsøger også at tilpasse sig arbejdsgiverne og deres præferencer.

En konsulent fortæller:

”Jeg havde en ung, hvor vi fik en samtale. Jeg kan sige til ungekonsulenten, at hun ikke skal med ind til samtalen, for jeg kender arbejdsgiveren, og det vil ikke tælle positivt. Det er stort for den unge, hun skal selv gå ind i en Brugs og spørge efter NN og klare det selv. Hun kom ud og sagde: Jeg tror jeg har fået jobbet. Hvis konsulenten var gået med til samtalen, ville NN tænke: hvad er der galt med hende?”

Men omvendt fortæller en anden konsulent:

”Jeg havde en tyrkisk far, der ville med ind til sin datters samtale. Jeg synes ikke det er rigtigt. Men det var positivt her. Arbejdsgiveren var tyrkisk, og han anså det for positivt, at en far gik med sin 14 datter til samtale.”

4.3 Arbejdsgiveres vurderinger af match-arbejdet

Evalueringen viser, at arbejdsgiverne, der samarbejder med Knæk Koden generelt har et meget positivt indtryk af projektet og konsulenternes arbejde, og at gerne bidrager med at ansætte unge i fritidsjobs via samarbejdet.

En arbejdsgiver, der også har en position i Rotary og dermed har kontakt med et meget stort antal virksomheder, som projektlederen var inviteret til at tale for, fortæller:

”Det handler om Helle. Hun er ildsjæl. Hun ringer lige og siger: Kan I ikke lige hjælpe mig, jeg har to unge her, der skal videre. Man kan mærke, om du er der, fordi du får løn, eller fordi du brænder for det her. Det kan virksomheder mærke, og det kan unge mærke. Og mange virksomheder vil gerne ansætte nogle unde 18 år, for det er ikke så dyrt. Jeg tror Helle er god til at tænke i matchet. Hvad vil de unge gerne, hvilken type job. Og så har hun mange virksomheder, hun kan række ud til.”

En anden arbejdsgiver siger:

”Det med relationer. Jeg får opbygget en relation til Helle. Hun ved, hvad mine behov er, og det gør tingene nemt for mig. Jeg har en, der stopper, så skriver jeg lige til Helle, og så kører det. Hun kender huset og arbejdsgangene her, og hvad skal de kunne i de forskellige funktioner. Nogle skal kunne begå sig blandt gæsterne fx. Det er så nemt, når man har her de her relationer.”

En arbejdsgivers udsagn er meget illustrerende for de mange arbejdsgivere, vi har interviewet, der både bruger en ung i fritidsjob til at få løst nogle opgaver i virksomheden og til at tage et socialt ansvar for unge med behov for en hjælp. Han fortæller om den unge, han har ansat i fritidsjob via Knæk Koden, og som er blevet til en lidt mere omfattende ansættelse, fordi den unge havde store udfordringer og havde brug for et skift til noget helt andet:

”Jeg har selv været mentor for unge. Jeg kan se de udfordringer, de unge står med, med skiftende sagsbehandlere, og mange gange ligger der andre ting til grund, som man ikke får analyseret. Jeg har haft M. her i fire måneder nu. Han er 16 år, og han har ikke gået i skole længe. Så han er her i fritids/fuldtidsjob. Han er her fra 8-12 hver dag. Han er på rette spor nu.

Han er en meget sød fyr, men der er aldrig nogen, der har sat krav til ham. Det gør jeg. Det er for at få dig til at møde op, siger jeg. Han har haft mandagssyge. Hans mor ringede ham syg. Jeg sagde: Det skal hun ikke. Jeg snakkede med ham. Han vil gerne være tømrer. Jeg sagde: Der er forskel på en anbefaling og en udtalelse. Jeg har allerede i hovedet, at jeg skal hjælpe ham til at få en læreplads hos en tømrer. Vi har jo netværk. Men det kræver noget af M. Jeg sender ham ikke videre uden min anbefaling. Og ikke kun med en udtalelse. For det er jo vores netværk, vi sender ham videre til. Så han lærer forskellen på en udtalelse og en anbefaling, og at det kræver noget af ham at gøre sig fortjent til at få min anbefaling.

Knæk Koden kontaktede mig. Vi kendte ikke hinanden. De sagde: Vi har sådan en fyr her. Da jeg mødte ham, vidste jeg det skulle være ham. Han har en fantastisk udstråling. Han har også lavet ballade. Han har aldrig haft fritidsjob, så han skal lære jargonen. Jeg har også givet ham nogle trælse opgaver i starten. Det sagde jeg til ham. Jeg har opsagt min rengøring som en del af det her. Du skal gøre to toiletter rent og tørre bordene af heroppe. Det er måske tre timer om ugen. Og så er der sjove opgaver udover det. Han får værktøj i hånden. Der er regler jeg skal tage hensyn til. Man skal jo sørge for at han ikke kommer galt af sted. Men han får også sjove opgaver. Vi må ikke tabe de unge. Så ender de i overførselsindkomst og snavs. Så vi har som virksomheder et socialt ansvar.”

5 Knæk Koden kan noget særligt sammenlignet med andre

I dette afsnit behandles samarbejdspartneres vurderinger af det, Knæk Koden kan, som er særligt og supplerende til det, andre aktører kan. Samarbejdspartnere er kommunale enheder, der samarbejder med Knæk Koden, som eksempelvis ungeenhed, familieenhed, integrationsenhed, vejledere, skoler mv.

I afsnit 5.1 præsenteres samarbejdspartneres vurderinger af, hvordan Knæk Koden udgør et supplement til dem i deres indsats med de unge, og hvordan Knæk Koden møder de unge på andre måder.

I afsnit 5.2 præsenteres Knæk Kodens arbejdsgiverrettede aktiviteter, og hvordan disse udgør et virksomt redskab som supplement til de kommunale samarbejdspartneres indsatser.

5.1 Samarbejdspartneres vurderinger af Knæk Koden

Evalueringen viser, at Knæk koden har fået gode relationer til en række kommunale enheder, hvor Knæk Koden kan hjælpe med at finde et fritidsjob til unge, som vurderes at ville have gavn af dette. Det er fx UU, vejledere, ungeenhed, familieafdeling og integrationsenhed.

Samarbejdet er blevet styrket og intensiveret i takt med projektets udvikling. Knæk Koden har prioriteret at skabe relationer via møder, hvor de har informeret om deres arbejde, og hvad de kan. Herefter begyndte nogle medarbejdere i de forskellige kommunale enheder at henvende sig til Knæk Koden med en ung, de gerne ville have hjælp til at finde et fritidsjob til. I takt med Knæk Kodens succes med at finde fritidsjob til de unge, har viden om projektet spredt sig i disse kommunale enheder, så mange medarbejdere i projektets senere periode henvender sig til Knæk Koden med unge, de gerne vil samarbejde om og have Knæk Kodens bidrag til at finde et fritidsjob og tale med de unge om afklaring, arbejdsmarked, kompetencer mv.

Evalueringen viser, at mange kommunale samarbejdspartnere ikke kun vurderer det positivt, at Knæk Koden har en god evne til at finde et fritidsjob til de unge, men også at Knæk Koden har en anden og supplerende tilgang til de kommunale enheder. I interviews vurderer mange samarbejdspartnere, at fordi Knæk Koden netop ikke er en kommunal enhed, der oftest også har en myndighedsrolle, har Knæk Koden en anden tilgang til samtaler med de unge, som er positive for de unge også at få, når de er et sted i livet, hvor de har det svært, som de har, når de er i kontakt med de kommunale enheder. Samarbejdspartnerne fortæller om, at Knæk Koden fokuserer på, hvad de unge kan, og hvad de drømmer om, når de taler om job. Og de viser de unge, at der er en vej trods deres udfordringer. Det betyder ifølge samarbejdspartnerne, at de unge opfatter, at de bliver vist tillid og en tro på deres evner til at have et fritidsjob og indgå i det ansvar og de fællesskaber, det indebærer, og det har en positiv betydning for de unge. Mange samarbejdspartnere peger på, at det har en værdi, at Knæk Koden ikke er fagprofessionelle psykologer, socialrådgivere, lærere, pædagoger mv., som de unge kan have mødt mange af. De unge lytter mere til dem, når de kommer udefra, og når det, de siger, er reelt koblet til arbejdsmarkedet og rigtige arbejdsgivere.

Flere samarbejdspartnere pointerer, at Knæk Koden giver et scenskift til de unge, og det sker på en måde, som man som kommunal samarbejdspartner kan være tryk ved deres opgavevaretagelse, så de tør at bruge Knæk Koden til unge med udfordringer. Samarbejdspartnerne udtrykker endvidere, at Knæk Koden supplerer deres arbejde, hvor der er brug for det, som Knæk Koden kan – herunder at handle hurtigt, med afsæt i de unges drømme og med en stærk arbejdsgiverkontakt, der aktiveres hurtigt. Samarbejdspartnerne peger på, at Knæk Koden arbejder hurtigt og fleksibelt, og at resultatet – fritidsjobbet – oftest opnås ret hurtigt. Det har også en værdi for unge, der kan have været i kontakt med forskellige kommunale enheder i lange perioder, og nogle gange ikke oplever, at der sker en konkret, markant fremgang hurtigt. Her er et fritidsjob en konkret forandring.

En samarbejdspartner fortæller om, hvordan Knæk Koden som en supplerende indsats har stor betydning for de unge:

”Mit arbejde med de unges handleplan er ikke fokuseret på at finde job, den er fokuseret på noget andet. Så er det fedt med Knæk Koden, at de kan det, de kan. Hun har så mange arbejdsgiverkontakter og viden om regler: Hvad må man, hvor meget må de arbejde, bestemte tider på døgnet, hvad skal de have i løn. Vi ved det bliver ordentligt med Knæk koden. Det spørger mange forældre også om.

Jeg har oplevet utrolig hurtig handling. Vi har et møde, så undersøger hun, og så kører vi allerede ugen efter. Den her ungegruppe er det en fordel for. De er vant til, at der kan så lang tid. De kommer med dårlige erfaringer med skole og måske tidligere job. De har oplevet mange velmenende voksne, som de oplever snakker. Her sker der noget hurtigt. Selv om der er mange led i det, mærker de unge det ikke. De får Helles nummer, der er direkte kontakt, de kan bare ringe. Det er nemt og gennemsigtigt. Vi laver relationen med Helle, og så kommer der ikke pludselig en anden. Det ville nogle af de her unge bakke ud, for det vil være utrygt for dem. Der er ikke ventetid, der sker noget, og den direkte og personlige kontakt til den samme. Det er anderledes end jobcentret. Og fordi Helle gør et grundarbejde, får de ikke mange afslag. Den hurtige handling gør, at de fastholdes. De unge er parat lige nu, og så sker der, mens de er parate. Hvis der gik tre måneder, kan de nemt have mistet motivationen.

Jeg har hænderne helt her oppe, for de gør en kæmpe forskel. De får en hverdag og noget at stå op til, og de mærker, at nogle har brug for mig. I skolen mangler man dem ikke på samme måde. Her er nogen, der har brug for dem. Det giver en motivation til at komme op.”

En anden samarbejdspartner er inde på det samme med værdien af Knæk Koden som en aktør, der er rent fokuseret på fritidsjob som stærkt supplement til den kommunale enhed, og hvordan fritidsjob for udsatte unge er en stor positiv forandringskraft:

”Så det er også et springbrædt til at man får modet. Jeg kan mærke på de unge, at det giver et selvværdsboost. Også fordi Helle er så god til at få fremhævet de mange forskellige muligheder, der er. Så jeg bruger Knæk Koden som en del af en indsats for nogle af de unge. De kan give en beskæftigelsesfaglighed og en tro på at det kan lykkes. Nogle voksne, der lytter til mig og siger, jeg kan lykkes. Og så har de fede kontakter til nogle, der gerne vil give jobs, eller har et projekt. Det vi ikke selv kan gøre, det er, hvis jeg selv skal opsøge alle de her virksomheder og forklare dem om de her unge, så er alle vores ATA-timer (ansigt-til-ansigt-timer) brugt. Så indsatsen bliver boostet af at vi har Helle, vi kan henvise dem til, og så kan vi arbejde med handlingsplanerne med de andre ting, der skal til for at gøre dem klar til job.

Det er meget relevant, for mange af de her unge kan det være startskuddet, nogle unge kan vi arbejde med i mange måneder, men hvor et fritidsjob kan være det, der gør en forskel, der får på rette vej, få en åbning til, at jeg er faktisk noget værd, og der er nogen der har brug for mig. Jeg har bl.a. haft en ung pige, der havde selvskadende adfærd, spiseforstyrrelser, og blev mobbet i skolen. Hun booster derudaf nu efter at hun har fået fritidsjob, og nu starter hun på teknisk gymnasium. Selvfølgelig er det flere ting i samspil. Men jeg kan se, at når hun snakker om arbejde og viser mig på appen de her vagter har jeg, der er noget stolthed. Så det er en ekstrem vigtig forebyggende indsats.”

Samarbejdspartnerne fortæller alle, at Knæk Koden arbejder med udsatte unge, der har det svært i skolen og i livet. Og at Knæk Koden har stor værdi ved at give unge med udfordringer et fritidsjob. Selve fritidsjobbet er værdifuldt, fordi de unge oplever succes i at være vigtig og have betydning for andre. De får ros, de lærer om arbejdsmarkedet, hvad de selv skal (fremmøde til tiden, tage ansvar mv.), og hvordan dansk arbejdspladskultur er. Samarbejdspartnerne peger på, at danske unge i dag ikke i så høj grad som tidligere årgange har et fritidsjob, og at mange danske unge ikke har oplevet at få stillet krav til sig, som man får på en arbejdsplads. Der er derfor stor læring af dette. Hertil kommer, at de unge i Knæk Koden har stor værdi af den proces, de har i samspil med Knæk Koden. De får selvindsigt og selverkendelser ved at have møder og workshops, lave CV, tale om hvad deres styrker er, som de kan fremhæve i ansøgninger, samtaletræning og støtte til afklaring af, hvad de gerne vil. Det er altså ikke kun fritidsjobbet, men også processen der leder frem til at søge fritidsjobbet, der har værdi for de unge.

En samarbejdspartner siger herom:

”Jeg er virkelig begejstret for Knæk Koden. Jeg har ikke set noget lignende i mine 13 år i det her. Mange laver fritidsjob. Men Knæk Koden kan koblingen, de arbejder målrettet. Det er ikke tilfældigt, at nu får jeg et job som ung. De unge får noget støtte, en guiding, de vokser af processen. Det er ikke bare at give dem et job, bum. Der ligger noget i det her med, at man arbejder med at få det job gennem de workshops, og man bliver klædt på til, hvad det vil sige at komme ud og få et job, hvordan snakker man med hinanden, hvad er vigtigt, man skal møde til tiden, hvad med ens private mobil, facebook i arbejdstiden, alt det med hvad det vil sige at gå på arbejde. Det er også en sikkerhed for, at man kommer til at klare det arbejde, man så får. At man er bevidst om alt det her. Og så giver Knæk Koden en støtte også til arbejdsgiveren. Man bliver ikke bare afleveret på perronen, der er noget forpligtende for den unge og for arbejdsgiveren, og de støtter op om arbejdsgiveren, også hvis der er noget svært, så kommer de ud og taler med dem.”

En arbejdsgiver giver sit perspektiv på Knæk Kodens værdi som en anden type aktør end de, arbejdsgiveren normalt oplever at samarbejde med om målgruppen af udsatte unge:

”Jeg er ked af at sige det: Kommunen kan ikke løfte opgaven. De her unge mennesker er jo tabt mellem to stole på grund af kommunen. Der er ikke nogen, der har haft nok hånd i hanke med dem, skole, forældre, kommunen. De kan ikke overtage den her opgave. De har nogle andre succeskriterier, de skal bare have nogle ud. De ringer med en med ondt i ryggen og ondt i benet, og de vil gerne have hende ud og arbejde. Og jeg er bange for, at kommunen kan ikke ansætte nogle til at gøre det, som Knæk Koden gør. Helle og hendes team bruger rigtig meget tid på det her. Det er bløde værdier, og det er mennesker, og det tager tid, og det kræver det her ekstra møde, tage telefonen om aftenen, hvis der er noget i weekenden, så kører hun lige derud. Og er kommunen indstillet på det? Så havde de nok ikke tabt dem. Unge der ikke har været i skole i tre år. De kan skrive til hende nat og dag, og forældrene, og til os som arbejdsgivere.”

5.2 Knæk Kodens virksomhedsrettede indsats som supplement

Samarbejdspartners pointerer af, at Knæk Koden kan noget, som andre ikke kan, fordi Knæk Koden er en aktør udenfor kommunen med så stærkt et virksomhedsrettet fokus og jobfokus og altså ser sig selv også som en formidlende instans til virksomheder og hvad de har brug for. Det betyder også, at Knæk Koden stiller krav til de unge ud fra, hvad arbejdsgivere vil kræve, og de kan skaffe jobbet, hvis de unge vil det. Samarbejdspartnerne pointerer værdien af dette, fordi det så også er reelle, konkrete, virkelighedsnære krav. Hvis de unge lever op til de krav, der stilles til dem, er der også et job til dem. Det har Knæk Koden succes med at kunne tilbyde, fordi de har så stærke arbejdsgiverkontakter, og det har ifølge samarbejdspartnerne en anden betydning, end når de som fagprofessionelle lærere, socialrådgivere, pædagoger mv. fortæller de unge om krav, der stilles til dem.

En samarbejdspartner siger herom:

”Det er et meget professionelt set-up i Knæk Koden. Det her er hands-on. Det første CV, de får lavet, kan de bruge videre frem. De ved nu, hvordan gør jeg mig attraktiv for en arbejdsgiver, hvad er vigtigt, hvordan sorterer jeg i det, hvordan skriver jeg en god ansøgning. Helle og hendes folk kommer med en meget målrettet viden om arbejdsmarkedet. Og så at de kommer med konkrete virksomhedskontakter. Det er helt afgørende, der er faktisk et job efterfølgende. Hele set-up'et bliver pludselig noget, der er vigtigt, det er ikke noget vi leger, det er noget, der resulterer i et job. Så tager de sig mere sammen.”

Samarbejdspartnerne lægger også mærke til, at Knæk Koden har et virksomhedsrettet fokus, der også betyder, at de arbejder fleksibelt, er til rådighed og agerer sælgere. Samarbejdspartnerne peger på, at de tager telefonen om aftenen, de kører ud i weekenden, de kerer sig om de unge og om matchet til virksomheden.

En samarbejdspartner siger sådan her:

”Hvis det er kommunen, der laver det her, så er der rigtig mange parter med - forældrene, familierådgiveren, skolen, sagsbehandler. Det kan være rigtig svært for en arbejdsgiver med det set-up. Der er Knæk Koden noget helt andet. Virksomheder gider jo ikke bruge en masse tid på at finde ud af, hvem er det, der tager fat i det her. Der er jo bare noget silo

i kommunale forvaltninger. Der er Knæk Koden en mellemrumsaktør. I Knæk Koden får man et stillads omkring det, der kan være svært – at søge et job og få det og møde op og varetage det. Vi skal bygge stilladser for unge mennesker.”

En ungevejleder siger om Knæk Koden som supplerende til det, de kan som vejledere:

”Jeg har haft et par unge gennem Knæk Koden før, så jeg ved, hvad de kan. De har arbejdsgiverkontakter, og så kan jeg fokusere på min kerneopgave. Vi kunne have alle opgaver med alt, men det kan vi ikke, og ikke lige så godt. De er specialiserede i det her, de har kontakterne. De ved med det samme, når en ung siger det og det, så kan de sige: Der kender jeg chefen. Mens jeg skal ud og skabe det på ny. Og der er forskel på at komme med Knæk Koden til arbejdsgiverne kontra at komme som ungekonsulent, fordi jeg er på den unge. Så kan de tænke: Hvad er der galt med ham. Der er en stor forskel. Knæk Koden ved, hvordan de skal tale med arbejdsgiverne. Og der er flere vinkler end bare at få et fritidsjob. Der er de her forudgående positive overvejelser og snakke, om hvad der skal til, hvad man skal kunne. Det giver nogle andre vinkler. Det med at der kommer andre øjne på tingene, det er bare så godt for de unge.”

6 Potentialet i Knæk Kodens til forankring og udbredelse

I dette afsnit behandles potentialet i Knæk Kodens fortsættelse efter projektperiodens udløb med udgangen af 2024.

I afsnit 6.1 præsenteres studier og analyser af samfundsøkonomiske gevinster ved fritidsjobindsatser.

I afsnit 6.2 præsenteres potentialer i Knæk Kodens fortsættelse lokalt.

6.1 Det samfundsøkonomiske potentiale i fritidsjobindsatser

Flere forskningsprojekter og flere analyser viser, at fritidsjobindsatser betaler sig samfundsøkonomisk, idet gevinsterne ved, at unge får fritidsjob, giver positive effekter for de unges skoletilknytning og senere gennemførelse af uddannelse og arbejdsmarkedstilknytning med de besparelser, der heraf også følger på overførselsindkomster og andre udgifter til udsatte unge til visiterede tilbud. Diverse forsknings- og analyserapporter har de senere år påvist positive effekter af fritidsjob. Disse inkluderer Styrelsen for International Rekruttering og Integration: Kortlægning af viden om og lovende praksis ved fritidsjobindsatser, 2020 (ved Rambøll), Den Sociale Kapitalfond: Fritidsjob til udsatte unge er en god investering for samfundet, 2017 (ved Kristian Thor Jakobsen), VIVE: Børn og unges uddannelseschancer, 2018 (ved Gunvor Christensen m.fl.). Disse studier og analyser viser bl.a., at unge med et fritidsjob får bedre karakterer til folkeskolens afgangsprøve, har større chance for at gennemføre en ungdomsuddannelse, opnår højere beskæftigelsesgrad efter endt uddannelse mv.

Endvidere har to cost-benefit-analyser af fritidsjobindsatser vist positivt afkast. Disse analyser er begge udført af LG Insight: Hhv. i Evaluering: Talents of Tomorrow, 2021, og Den samfundsøkonomiske gevinst af Coop Crew, 2023. Den første viser et afkast af hver investeret krone i fritidsjobindsatsen i Talents of Tomorrow i Randers på 6,8 kr. efter fire år. Den anden viser et afkast af hver investeret krone fritidsjobindsatsen i Coop Crew i hele landet på 11,9 kr.

6.2 Potentialet i Knæk Kodens fortsættelse

Knæk Koden har længe overvejet, hvordan forankring af projektet kan sikres i kommunen også udover projektets løbetid til 2024, og dette er også drøftet flere gange i styregruppen. Knæk Koden har dialog med Vejle Kommune om muligheder for at finansiere en indsats som Knæk Koden. Dialogen omfatter direktionen, ligesom Knæk Koden har været på dagsordenen i Børne- og Familie- og Arbejdsmarkedsudvalget i foråret 2024, og Knæk Koden vil være på dagsordenen til budgetseminar ultimo juni. Det er uafklaret på nuværende tidspunkt, hvad der kommer ud af disse dialoger.

Evalueringen viser, at de interviewede samarbejdspartnere vurderer, at værdien af Knæk Kodens arbejde for de unge, de arbejder med, er så høj, at de ønsker, at en indsats som Knæk Koden fortsætter. De interviewede samarbejdspartnere fremsætter håb om, at Knæk Koden kan fortsætte efter projektets udløb, fordi det kan noget særligt, som de ikke kan i eksisterende indsatser og ikke har tid til i eksisterende indsatser. Nogle fremhæver, at de håber, at kommunen kan finansiere en indsats som Knæk Koden, eller etablere en samarbejdsmodel, hvor der er betaling for vigtige ydelser via mentormidler og andre midler.

En samarbejdspartner siger:

”De er unikke, de har kendskabet. Vi skal stykke noget sammen, der vil tage år for os, inden vi kunne være klar til det. Selv om mange er i praktik, og vi bruger virksomheder til det, er Knæk Koden noget helt andet. Vi har slet ikke de resourcer, der skal til at gøre det, de gør. Hele det med at koordinere, lave CV, forberede til samtaler, tage med ud til samtaler. Og de har fået et navn, det handler jo rigtig meget om at blive anerkendt derude. Jeg vil gøre meget for, at vi kan bibeholde det. Det er unikt, og det fylder en enorm god plads. Det vil være katastrofe, hvis vi ikke har dem mere. Vi ville ikke kunne gøre det samme som dem. Vi har benefit af at de er anerkendt. Det er win-win.”

Knæk Kodens resultater med at få mange unge i fritidsjob peger på, at der skabes stor værdi for en stor gruppe udsatte unge i kommunen, og at en fortsættelse derfor vil være positiv. Evalueringen giver ikke grundlag for at udpege én særligt hensigtsmæssig model for en fremtidig enhed og dens finansiering. Men evalueringen giver grundlag for at anbefale, at en fremtidig enhed ikke bliver en fuldt kommunaliseret enhed. Som det er fremhævet i afsnit 5, påpeger mange samarbejdspartnere netop, at Knæk Koden har en særlig værdi ved ikke at være en kommunal enhed, men en selvstændig enhed med stort virksomhedsfokus og en arbejdsform, der er målrettet virksomheder.

En forankring med finansiering til en fortsættelse af Knæk Koden i samme form som i projektet eller i en variant-model kan etableres på forskellige måder. Det kan være en fuld fortsættelse af det Knæk Koden, der eksisterer i dag, med en selvstændig projektenhed, eller det kan være i varianter heraf, fx med en uafhængig enhed placeret i en socialøkonomisk virksomhed eller med en løs, men dog etableret tilknytning til en kommunal enhed. Ressourcemæssigt kan det være med samme finansiering til en fuldtidsansat projektleder og fire deltidsaflønnede konsulenter, eller det kan være med varianter, fx to fuldtidsansatte fremfor en fuldtidsansat og fire deltidsansatte. Finansiering kan ske via forskellige kilder, herunder kommunale midler, medfinansiering fra offentlige eller semi-offentlige aktører såsom boligsociale indsatser, der indeholder fritidsjobindsatser, fondsmedfinansiering mv. Der vil også kunne overvejes modeller med medfinansiering via mentormidler fra LAB-loven og Serviceloven. Der kan måske allokeres nogle mentormidler til Knæk Koden, der samlet vil være udgiftsneutralt for kommunens mentormidler. Der vil måske kunne udføres nogle opgaver, der kan frigøre midler til fagprofessionelle i andre enheder, fx via forankring i et fritids- eller klubmiljø. Der vil måske kunne medfinansieres via boligsociale indsatser eller via erhvervsindsatser.

Denne evaluering af Knæk Koden giver også et perspektiv for positiv værdi ved fritidsjob for udsatte unge ved potentialet i, at de unge tager nogle af de positive erfaringer fra fritidsjobbet med sig tilbage i skolen. Nogle af de interviewede unge og nogle af de interviewede samarbejdspartnere peger på, at nogle af de unge, der ikke har haft stort udbytte af skolen og har oplevet, at skolens læringsformer ikke motiverer dem, men tvært imod giver dem dårlige oplevelser, via fritidsjob kan opleve succeser, der viser dem, at de kan fungere positivt i fællesskaber, at de kan bidrage til opgaver, og at har en betydning for andre. De unge kan tage disse positive erfaringer, styrket selvtillid og erkendelser om, i hvilke miljøer de fungerer godt, med sig ind i skolen og fungere bedre i dette læringsmiljø.

Derfor er der et potentiale i en projektmodel med et samarbejde med skoler, hvor skolelærere kan aktivere nye læringsformer fra fritidsjobs ind i undervisningen. Herved har fritidsjob og et projekt som Knæk Koden et stort potentiale for at sikre inklusion af udsatte grupper i skolen. Det kan også være ved at styrke brugen af praksislæring i skolen.

En interviewet samarbejdspartner i en kommunal enhed fremsætter denne idé til fortsat udvikling af området:

”Vi vil gerne sætte fokus på de 15-17-årige, inden de rammer jobcentret. Jeg kunne tænke mig at lave en systematisering af fritidsjobindsatser i kommunen. Fx alle der dropper ud af efterskole eller 10. klasse eller på deres ungdomsuddannelse, de skal da allerførst møde en fritidsjobindsats. Så bliver de en del af et positivt fællesskab, og så kan man tænke sig om der. I stedet for at skulle have nederlaget af at droppe fra det fællesskab, man havde meldt sig til, og så derefter tilbage til det, man havde fravalgt i 10. klasse.

De kan via et fritidsjob få erfaring med arbejdsmarkedet, og så kan det være de vælger end fremfor gymnasiet. Forståelsen af sig selv som havende en arbejdsidentitet. Det kan være et projekt med Knæk Koden, fritidsjob for frafaldne, Business Vejle, noget brobygning til erhvervsuddannelser. Man kan også kombinere fritidsjob med trænerjobs, civilsamfundsindsatser, frivilligt arbejde, det kan alt sammen være med til at opbygge identitet og progression for de unge. Vi kan sige: Selvfølgelig skal du have en uddannelse, men du skal lige det her først. Kombination af kommune, erhvervsliv og civilsamfund rummer et potentiale.”

Opsamlende viser evalueringen, at potentialet i Knæk Koden sammenlignet med flere andre fritidsjobindsatser særligt er:

- Individuel, situationsbestemt tilgang: Knæk Koden har fokus på at skabe det gode match mellem ung og arbejdsgiver. Det sker med en individuel, situationsbestemt tilgang, idet Knæk Koden ønsker at afdække den unges ønsker og arbejdsgiverens ønsker og vilje til at tilbyde et fritidsjob.
- Stærk virksomhedsrettet og jobrettet tilgang: Knæk Koden har et stort fokus på virksomheders behov og på at opsøge virksomheder, der vil give unge et fritidsjob. Knæk Kodens konsulenter har et stort jobfokus og evne til at arbejde virksomhedsrettet. De har sælgertilgang til at skabe kontakter, der kan føre til fritidsjob. De er opsøgende og vedholdende, samtidig med at de kommunikerer til virksomhederne ud fra virksomhedens behov.

Knæk Koden har et stærkere virksomhedsrettet fokus end mange andre indsatser. Projektet er etableret med afsæt i en virksomhedstænkning, ikke en social indsats tænkning. Konsulenterne er ansat med baggrund i deres sælgertilgang, og de arbejder med mange elementer, som er kendt i sælgerbrancher. Det betyder ikke, at de er overfladiske sælgere, der vil forsøge at sælge hvad som helst, men at de tænker i opsøgende aktivitet overfor virksomheder konstant og i alle sociale og faglige sammenhæng de er i. Og selv om de i høj grad tager afsæt i de unges ønsker og behov, og lægger stor vægt på at lytte og være responsive overfor de unge, har de samtidig en stor respekt for at tale til virksomhederne ud fra deres behov. Det er både med afsæt i, hvad der kan betale sig økonomisk for virksomhederne, og hvordan virksomhederne samtidig kan tage et sociale ansvar.

Og endvidere er potentialet i:

- Knæk Koden er hurtige og fleksible. Det er vigtigt for de unge, at der rykkes, når de er motiverede. Mange unge i målgruppen er vant til mange velmenende voksne med megen snak. Knæk Koden rykker hurtigt og får hurtigt sat jobsamtaler op.
- Knæk Koden er en supplerende indsats til kommunale enheder, der arbejder med de unge. Knæk Koden kan noget, som kommunale enheder ikke kan, fordi Knæk Koden ikke er en kommunal enhed, hvor relationen med de unge er givet af en opgave, de unge skal deltage i og med et myndighedsansvar ved enheden. Det har en værdi, at Knæk Kodens konsulenter ikke er fagprofessionelle som psykologer, socialrådgivere, lærere og pædagoger. Knæk Koden kan tale med de unge med et andet udgangspunkt end de fagprofessionelle, som de unge møder mange af. De unge lytter mere til dem, når de kommer udefra, og når det, de siger, er reelt koblet til arbejdsmarkedet og rigtige arbejdsgivere. Konsulenterne har et stærkt erhvervsrettet fokus. De stiller krav til de unge ud fra, hvad arbejdsgivere vil kræve, og de kan skaffe jobbet, hvis de unge vil det. Så det er reelle, konkrete, virkelighedsnære krav. Hvis de unge lever op til de krav, der stilles til dem, er der også et job til dem.

Knæk Koden har formået at etablere en særlig samarbejdsrelation med kommunale enheder, der arbejder med udsatte unge, hvor netop samarbejdet udnytter det potentiale, der er i de forskellige mål og foki, som de har hver især. Knæk Koden supplerer herved kommunale enheder ved at give et stærkt jobrettet og virksomhedsrettet fokus, og handle hurtigt og fleksibelt, hvilket ofte ikke er tilfældet i kommunale enheder med mere komplicerede indsatser overfor de komplicerede udfordringer, de unge kan have, når de henvender sig, eller når de er blevet en sag i de pågældende enheder. Knæk Koden kan handle hurtigere, fordi fritidsjobindsatsen er mere konkret, og det gør Knæk Koden så også, fordi de har den stærke virksomhedsrettethed.

7 Virkningsfulde elementer i Knæk Koden

Evalueringen peger på nogle virkningsfulde elementer i Knæk Koden. Disse fremhæves nedenfor.

Individuel tilgang og matchet

Et virkningsfuldt element i Knæk Koden ser ud til at være Knæk Kodens tilgang med at have en situationsbestemt, individuel tilgang til at skabe det rette match mellem den enkelte unge og den enkelte virksomhed. Knæk Kodens konsulenter taler med de unge om, hvilket fritidsjob de gerne vil have og hvorfor, og de finder så frem til fritidsjob, der kan være relevante og interessante for den unge, og herefter taler konsulenterne så med en virksomhed, der kan passe til den unge. Knæk Koden lytter til både de unge og til virksomhederne, og forsøger at finde det rette match ud fra dette.

Knæk Kodens individuelle tilgang kommer også til udtryk i deres relation med de unge. De unge oplever et fokus på, hvad de gerne vil, og hvad de kan. De bliver boostet, som en samarbejdspartner siger. De unge kommer til CV-samtale og andre møder og aktiviteter, hvor de taler om, hvad de gerne vil, hvad de kan, hvordan de kan sælge sig selv til arbejdsgivere. De får hjælp til afklaring af, hvad det egentlig er de gerne vil med et fritidsjob, og information og læring om hvordan arbejdsmarkedet fungerer, hvordan de fremstår, og hvad de med fordel kan gøre. Knæk Koden tager afsæt i de unges drømme og derfra til en snak om, hvad der så er realistisk lige nu. At fritidsjobbet ofte ikke er en opfyldelse af drømme. Det kan være en relevant vej mod en drøm. Men det kan også være et job, der ikke har en direkte relevans for drømmen, men alligevel er en start ved at få erfaring med arbejdsmarkedet, begynde at erfare og lære, samtidig med at man tjener sine egne penge.

Det kan være en udfordring med en individuel tilgang, for det kan kræve meget tid til at skabe det enkelte match, men Knæk Kodens erfaringer er, at det er den rigtige tilgang, fordi det rette match får flest i fritidsjob og fastholder flest i fritidsjob, så ressourcerne er generelt anvendt rigtigt med denne tilgang. Knæk Koden konsulenter har matches, der går hurtigt, og matches, der kræver mange ressourcer i både at opsøge og finde relevante virksomheder, der vil stille sig til rådighed med et fritidsjob, og i at have samtaler med de unge og deres forældre, idet nogle forældre kan ringe og tale mange gange, ligesom de unge kan kræve en del samtaler, SMS-kommunikation og støtte og træning og evt. også at blive fulgt til samtaler.

Stærk virksomhedsrettet og jobrettet tilgang

Afløst af det første virkningsfulde element er også Knæk Kodens fokus på individuelle virksomhedskontakter frem for rammeaftaler med arbejdsgivere om at aftage mange unge. Knæk Koden afviser ikke, at virksomheder kan tage flere unge, hvis de gerne vil det. Men udgangspunktet er ikke at forsøge at sælge et stort antal unge ind til en virksomhed, fordi det risikerer at føre til mindre optimale matches.

Knæk Koden har et stærkt virksomhedsrettet fokus. Projektet er funderet i et team af konsulenter med et stort jobfokus og evne til at arbejde virksomhedsrettet. Konsulenterne har stor erfaring med at skabe jobåbninger i virksomheder via tidligere beskæftigelse i et jobcenter, en fagforening, som selvstændig rekrutterings- og HR-konsulent, og som ansat i Vejle Erhverv. De taler meget om virksomheder, de har et stort netværk blandt arbejdsgivere, og de er motiverede for at kontakte arbejdsgivere for at skabe fritidsjobs. De har sælgertilgang til at skabe kontakter, der kan føre til fritidsjob. De er opsøgende og vedholdende, samtidig med at de kommunikerer til virksomhederne ud fra virksomhedens behov. De præsenterer unge til fritidsjob som både et tiltag, der kan betale sig økonomisk, og som en tilgang der kan sikre, at virksomheden tager et socialt ansvar.

Hurtig og fleksibel adfærd med fokus på de unges kompetencer

Knæk Koden er hurtige og fleksible. Mentaliteten er at rykke hurtigt, og det store arbejdsgivernetværk gør, at de kan rykke hurtigt. Det er vigtigt for de unge, at der rykkes, når de er motiverede. Mange unge i målgruppen er vant til

mange velmenende voksne med megen snak. Knæk Koden rykker hurtigt og får hurtigt sat jobsamtaler op. De unge oplever, at Knæk Koden har fokus på deres drømme og deres kompetencer til at varetage et fritidsjob. Der tales også om krav, men det sker med afsæt i troen på, at de unge kan og vil.

Knæk Koden er en supplerende indsats til kommunale enheder, der arbejder med de unge

Knæk Koden kan noget, som kommunale enheder ikke kan, fordi Knæk Koden ikke er en kommunal enhed, hvor relationen med de unge er givet af en opgave, de unge *skal* deltage i og med et myndighedsansvar ved enheden. Det har en værdi, at Knæk Kodens konsulenter ikke er fagprofessionelle som psykologer, socialrådgivere, lærere og pædagoger. Knæk Koden kan tale med de unge med et andet udgangspunkt end de fagprofessionelle, som de unge møder mange af. De unge lytter mere til dem, når de kommer udefra, og når det, de siger, er reelt koblet til arbejdsmarkedet og rigtige arbejdsgivere. Konsulenterne har et stærkt erhvervsrettet fokus. De stiller krav til de unge ud fra, hvad arbejdsgivere vil kræve, og de kan skaffe jobbet, hvis de unge vil det. Så det er reelle, konkrete, virkelighedsnære krav. Hvis de unge lever op til de krav, der stilles til dem, er der også et job til dem.

Rigtige job og praksislæring

Fritidsjob udgør et rigtigt job for de unge. Der er en arbejdsgiver, der betaler en rigtig løn. Det er altså ikke lommepenge eller praktikker. Det har en betydning for relationen mellem den unge og arbejdsgiveren. Arbejdsgiverne har forventninger til de unge, også selv om de evt. delvist udbyder fritidsjobbet som en del af at tage et socialt ansvar. Og de unge mærker disse forventninger, og de oplever samtidig at have ansvar for noget, der betyder noget, og dermed at de selv har en betydning i jobbet.

Endvidere udgør fritidsjob en praksislæring for udsatte unge, hvoraf mange klarer sig dårligt i skolen og oplever nederlag i skolen og i andre arenaer i livet. I fritidsjobbet erfarer de andre læringsformer end de i skolen, som de ikke trives med. De oplever at kunne udføre konkrete arbejdsopgaver, som har betydning for arbejdsgiveren og kolleger, og de oplever at få ros, når de kan udføre opgaven. De oplever en læring, der er bundet til rigtige jobfunktioner og at have betydning for andre og indgå i et arbejdsfællesskab. Det er positive oplevelser, som de kan tage med tilbage i skolen, fordi de får succesoplevelser, der influerer positivt på deres selvbillede.