

Uddannelsesfremmende fællesskaber

Prøvehandling for udsatte unge i private virksomheder

Sommer, Finn M.; Revsbech, Christine

Publication date:
2024

Document Version
Også kaldet Forlagets PDF

Citation for published version (APA):
Sommer, F. M., & Revsbech, C. (2024). *Uddannelsesfremmende fællesskaber: Prøvehandling for udsatte unge i private virksomheder*. Roskilde Universitet.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain.
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact rucforsk@kb.dk providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Uddannelsesfremmende fællesskaber
- prøvehandling for unge i private virksomheder

UMAGE-projektet

Statusrapport



Karlemoseparken, Køge
Ungdomsboliger og almene lejligheder

Christine Revsbech & Finn M. Sommer
Roskilde Universitet
Maj 2024

Indhold

Projekt UIMAGE	3
Projektets formål	3
Den videre baggrund for projekt UIMAGE	4
Hovedaktiviteter i projekt UIMAGE i første projektperiode	7
Statusrapport og datagrundlag	7
Prøvehandlinger	9
Hvad er en prøvehandling i UIMAGE-projektet?	9
Indgåelse af aftaler om etablering af prøvehandlinger i private virksomheder	11
Indgåede aftaler med virksomheder og uddannelsesinstitutioner om etablering af prøvehandlinger	20
Virksomhedernes motiver for at indgå aftale om gennemførelse af en prøvehandling i virksomheden	21
Forskellige modeller for tilrettelæggelse af prøvehandlinger	25
Kursusforløb til opnåelse af fritidsjob	28
Jobkonsulenternes arbejde og rekruttering af unge til prøvehandlinger	30
Jobkonsulenternes arbejde med prøvehandlinger	33
Unge motiver til at ville gennemføre kursusforløb	35
Litteratur	37
Bilag 1	38

Projekt UMAGE

UMAGE-projektet gennemføres fra 1. november 2023 – 31. december 2024. Projektbetegnelsen *UMAGE* er et akronym for: Unge, Mentorer, Arbejds- og interessefællesskaber, Guides og Erhvervsuddannelser.

Denne statusrapport dækker UMAGE-projektets første 7 måneder fra 1. november 2023 – 1. juni 2024. Som led i projektet gennemføres to eksterne evalueringer, en kvantitativ og en kvalitativ evaluering. Denne statusrapport er et led i den kvalitative evaluering.

Projektets formål

Projektets formål er at fremme unges motivation, lyst og mod til at påbegynde en erhvervsrettet uddannelse. Det videre formål er at sikre flere faglærte og kvalificeret arbejdskraft til i udgangspunktet det regionale erhvervsliv. Som led i projektet etableres meningsfulde prøvehandlinger på virksomheder ud fra de unges interesser, og der søges etableret arbejds- og interessefællesskaber med mentorer for de unge. Desuden vægtes vejledning af de unge til fritidsjob, praktikforløb, lære- og elevpladser, uddannelse og ansættelse i virksomheder.

Det er projektets målsætning at udvikle modeller for rekruttering af unge i alderen 15-30 år til gennemførelse af prøvehandlinger i virksomheder samt at etablere netværk, arbejds- og interessefællesskaber med mentorer og guides, som kan fremme unges motivation, lyst og mod til at påbegynde en erhvervsrettet uddannelse. Hensigten med de etablerede interessefællesskaber er, at de på forskellig måde skal understøtte de unge, som rekrutteres til gennemførelse af prøvehandlinger. Fællesskaberne skal understøtte de unges personlige, sociale og faglige udvikling, og skal udgøre – med projekttilen ord - *uddannelsesfremmende fællesskaber*.

De unge rekrutteres fra Boligselskabet Sjællands afdelinger i henholdsvis Roskilde, Ringsted og Køge (inklusive Borup), primært fra afdelinger som er omfattet af den aktuelle boligsociale helhedsplan. De primært ansvarligt for rekruttering af unge er jobkonsulenterne fra Jobplaneterne i Roskilde, Køge og Ringsted. Jobplaneterne er en beskæftigelsesrettet indsats med henblik på at understøtte unge i at finde et lommepege- eller fritidsjob. Jobplaneterne indgår i og understøtter de boligsociale helhedsplaner i boligområderne især inden for indsatsområdet 'beskæftigelse' men også inden områder som 'uddannelse', 'kriminalitetsforebyggelse' og 'sammenhængskraft' i boligområderne. (Konsulenterne i de tre Jobplaneter har lidt forskellige titler, enten fritidsjobkonsulent eller jobkonsulent. I den efterfølgende tekst benyttes alene titlen *jobkonsulent* for de personer fra Jobplaneterne, som er primært ansvarlig for rekruttering af unge til prøvehandlinger og fritidsjob i UMAGE-projektet.)

Det er projektets ambition, at erfaringer og metoder, som viser sig velegnede i forhold til at fremme unges motivation og kompetenceudvikling i forhold til at påbegynde en uddannelse eller få en tilknytning til arbejdsmarkedet, søges skaleret i forhold til flere lokationer og flere unge. Det kan for eksempel ske ved at designe et nyt, mere omfattende projekt, der er baseret på erfaringer fra UMAGE-projektet. Det vil samtidig give mulighed for at vurdere de udviklede metoders effekter over en længere tidshorisont. UMAGE-projektet er medfinansieret af Region Sjælland.

Den videre baggrund for projekt UMAGE

Unge overgang fra skole til en kompetencegivende uddannelse eller et lønarbejde er en problemstilling, som er diskuteret af politikere, arbejdsmarkedsorganisationer, virksomheder, forskere, undervisere, med flere, i adskillige år. Overgangen har løbende været genstand for politisk bevågenhed og politiske indsatser. Et aktuelt eksempel er aftalen fra marts måned 2024 om folkeskolen, hvor der indføres mere praktisk undervisning og mulighed for, at 8.-9. klasseelever kan komme i juniormesterlære på en virksomhed eller en erhvervsrettet uddannelse 1-2 dage om ugen (Børne- og Undervisningsministeriet, 2024).

Samtidig er der fokus på at øge udbuddet af arbejdskraft. Det gælder også i forhold til unge. Aktuelle eksempler er en lov om lommepegejob til kriminalitetstruede unge, som træder i kraft den 1. juli 2024. Loven pålægger kommunerne at tilbyde unge, som er henvist til Ungdomskriminalitetsnævnet, eller som er mistænkt for at have begået alvorlig kriminalitet, et lommepegejob (Beskæftigelsesministeriet, 2024). Et andet aktuelt eksempel er, at et flertal i Folketinget vil lempe arbejdsmiljøreglerne for unge under 18 år for at få flere unge i fritidsjob. Unge i alderen 13-18 år skal blandt andet kunne arbejde flere timer om ugen end i dag samt have mulighed for at arbejde med flere maskiner, end det er tilladt i dag (Regeringen, 2024).

Der er ikke alene fokus på udbuddet af arbejdskraft. Der er også fokus på arbejdskraftens kompetencer, særlig på manglen af faglært arbejdskraft inden for en række fag, blandt som følge af den demografiske udvikling. Flere faglærte forlader arbejdsstyrken, end der uddannes nye faglærte. En undersøgelse forudser, at der kommer til at mangle 99.000 faglærte i 2030 (Klarskov, Jensen og Hansen, 2021). Det forventes, at mere end hver 10. faglært vil forsvinde fra arbejdsstyrken frem til 2030. Det svarer til, at der hver dag bliver 27 færre faglærte i arbejdsstyrken (Fagbevægelsens Hovedorganisation, 2022).

Siden 2019 har der været 43.000-45.000 unge mellem 15 og 24 år, som har folkeskolen som højeste uddannelse, og som hverken er i beskæftigelse eller under uddannelse (Jensen, 2024). Det svarer til 6,3 pct. af de unge. Der er løbende fastsat politiske målsætninger om uddannelse og beskæftigelse for unge. Den aktuelle politiske målsætning fra 2017 er, at der i 2030 højst skal være 3,5 pct. af de unge uden job eller uddannelse, og 90 procent af de 25-årige skal have gennemført en ungdomsuddannelse (Regeringen, 2017). I Region Sjælland har 72 pct. af de 25-årige gennemført en ungdomsuddannelse. For mændenes vedkommende er det cirka hver tredje 25-årig, som ikke har gennemført en ungdomsuddannelse (Region Sjælland, 2023). Andelen af 25-årige, som har gennemført en ungdomsuddannelse, har ikke ændret sig siden 2016. Region Sjælland den region, hvor færrest antal 25-årige har gennemført en ungdomsuddannelse. Det er markant færre end de øvrige regioner. Gennemsnittet for hele landet er, at 83 pct. af de 25-årige har gennemført en ungdomsuddannelse. Samtidig er Region Sjælland den region, hvor flest unge mellem 16 og 29 år modtager offentlig forsørgelse; eksklusiv SU (Region Sjælland, 2023). Region Sjælland er også den region, hvor flest unge modtager offentlig forsørgelse 27 måneder efter endt ungdomsuddannelse. I Ringsted kommune modtager 21 pct. af de unge i alderen 20-29 år med folkeskolen som højeste fuldførte uddannelse offentlig forsørgelse.

Det er ikke lykkedes skiftende regeringer siden 1993 at opfylde de politiske målsætninger om, at så godt som alle unge skal gennemføre en ungdomsuddannelse, trods mere end 20 reformer på ungdomsuddannelsesområdet. Der er heller ikke lykkedes at ændre andelen af unge, som hverken er i beskæftigelse eller under uddannelse. Andelen har været cirka 6 pct. siden 2012.

De seneste 10 år er der sket en forskydning i unges valg af uddannelse. Flere unge søger ind på de gymnasiale uddannelser, og færre unge søger ind på erhvervsuddannelserne. I Region Sjælland søgte 22 pct. af eleverne i 9.-10. klasse ind på en erhvervsuddannelse (EUD og EUX), og 69 pct. søgte ind på en gymnasial uddannelse (Region Sjælland, 2023). Søgningen til erhvervsuddannelserne er lidt højere end gennemsnittet for

regionerne. På landsplan har søgningen til erhvervsuddannelserne i årene 2013-2024 konstant ligget på 19-20 procent af en ungdomsårgang på trods af politiske målsætninger om og mange bestræbelser på at ændre unges uddannelsesvalg. Det ændrede søgemønster kombineret med mindre ungdomsårgange og øgede adgangskrav til erhvervsuddannelserne har betydet, at der i 2022 blev optaget 30.000 færre unge på en erhvervsuddannelse end i 2012. Frem mod 2030 vil der blive endnu færre unge. I Region Sjælland vil der i 2030 være 18 pct. færre unge i alderen 15-17 år end i dag (Region Sjælland, 2023). I nogle kommuner forventes antallet af unge at falde mere end gennemsnittet, for eksempel forventes antallet af 15-17-årige at falde med 24 pct. i Køge kommune frem til 2030.

Samtidig er der et højt frafald fra erhvervsuddannelserne og fra ungdomsuddannelserne generelt. Frafaldsprocenten for erhvervsuddannelser i Region Sjælland er cirka 50 procent. 30 pct. af de 20-29-årige i Region Sjælland har folkeskolen som højeste fuldførte uddannelse. Mange af dem, 70 pct., har været indskrevet på en ungdomsuddannelse, men har af forskellige årsager ikke fuldført uddannelsen. De fleste af dem har været indskrevet under 1 år (Region Sjælland, 2023).

Det blevet vanskeligere at komme direkte ind på en erhvervsuddannelse efter afsluttet afgangsprøve fra folkeskolen. Eleverne skal have bestået folkeskolens afgangsprøve efter 9. klasse eller 10. klasseprøver samt have bestået fagene dansk og matematik med mindst karakteren 02. En analyse fra Arbejderbevægelsens erhvervsråd viser, at andelen af skoleelever i 9. klasse, som ikke består mindst et fagene dansk og matematik er steget fra 8,6 procent i 2016 til 11,5 procent i 2023 (Jensen og Lykketoft, 2024). Det vil sige, at cirka hver 8. ung på landsplan ikke har mulighed for at påbegynde en erhvervsuddannelse efter afslutning af folkeskolen. Samtidig er der en stor social ulighed i muligheder for at blive optaget på en kompetencegivende ungdomsuddannelse. I Region Sjælland har 38 pct. af de 20-29-årige ikke bestået dansk, matematik eller begge fag med karakteren 02. I Ringsted kommune er det cirka hver fjerde elev, som ikke består både dansk og matematik (Jensen og Lykketoft, 2024). Ringsted kommune er en af de kommuner, hvor stigningen i andelen af den fagligt svageste tredjedel, som ikke har fået karakteren 02 i dansk eller matematik, er steget mest. Der er store kommunale forskelle på problemer med overgang fra skole til en kompetencegivende ungdomsuddannelse. I erkendelse af overgangsproblemet og de kommunale forskelle anbefalede den regeringsnedsatte Reformkommission i 2023, at der afsættes 650 mio. kr. til undervisning i små hold i matematik, hvor midlerne blev tildelt kommuner efter socialøkonomiske kriterier (Reformkommissionen 2023:29). Med aftalen om folkeskolen fra marts 2024 er der afsat flere midler til undervisning af de mest udfordrede elever i dansk og matematik (Børne- og Undervisningsministeriet 2024).

Det er netop i overgangen mellem folkeskole og ungdomsuddannelse, at unge er særlig udsatte, fordi tilhør til fællesskaber ofte er svagere her, særlig for unge som ikke er i uddannelse eller i arbejde. Et stigende antal unge mistrives, føler sig ensomme eller oplever at være på kanten eller stå uden for de fællesskaber, de møder i deres hverdag. En stigende gruppe unge føler sig presset af de krav, som de oplever bliver stillet af skolen, samfundet i øvrigt, familie og dem selv. Det kan påvirke deres mentale sundhed, selvopfattelse og motivation for at gå i skole, påbegynde en uddannelse eller få et arbejde. I erkendelse af, at der er tale om et stort samfundsproblem, nedsatte regeringen i 2023 en Trivselskommission, som skal undersøge gruppen af børn og unge mellem 0 og 25 år i blandt andet skole, fritidsliv, sundhedspleje og hjem. Kommissionen skal komme med anbefalinger ved udgangen af 2024.

Uddannelsesniveaue i boligområder, der betegnes som udsatte, er lavt. Færre unge i udsatte boligområder har et fritidsjob. Der er højere skolefravær og skolevægring blandt elever, der vokser op i udsatte boligområder, end blandt elever, der vokser op i andre boligområder. 38 procent af børn i sociale boligområder har et skolefravær over 10 procent, og 17 procent af børn i udsatte boligområder, hvert 6. barn, har et skolefravær over 15 procent. Det er 6 procent højere end for børn, der vokser op i andre boligområder.

Antallet af udsatte boligområder og parallelsamfund er steget fra 2022 til 2023, trods mangesidige boligsociale indsatser, nedrivning af boligblokke samt omfattende bygningsvedligeholdelse og reovering af udsatte boligområder, med mere. Der er en række problemer i de sociale boligområder, som er udtryk for en social slagside og ulighed. Men årsagerne til skolefravær, færre unge med fritidsjob, flere unge som ikke er i uddannelse eller arbejde, er komplekse. Der kan være tale om manglende muligheder, færre tilbud og strukturer for anerkendelse af for eksempel fritidsjob, personlige udfordringer, med mere.

På grund af de unges biografiske skole- og arbejdsmarkedserfaringer betragtes de som "udsatte unge". At forstå udsathed som en generel karakteristik yder imidlertid ikke den enkelte unges biografiske baggrund eller det handlingspotentiale, der udtrykkes heri, retfærdighed. Forudsætningen for en vellykket overgang fra folkeskole til en erhvervsuddannelse eller et erhvervsarbejde, har i høj grad at gøre med faktorer, der er indlejret i elevernes biografier, deres sociale miljø, deres familiebaggrund og opvækst og deres erfaringer med læring i og uden for skolen. Set fra de unges perspektiv skal de tilbudte lærings- og arbejdsaktiviteter være meningsfulde og forbundet med den individuelle jobsøgningsproces og deres fremtidsønsker om uddannelse og arbejde samt åbne rum for selvvalgte handlinger.

Disse problemer, unges skolefravær, mistroivsel, manglende muligheder for at kunne søge ind på en kompetencegivende ungdomsuddannelse, vanskeligheder med at få et fritidsjob eller et erhvervsarbejde, med mere, har eksisteret i årevis trods adskillige reformer og initiativer. På en række områder er problemerne endog forværret i de seneste år. Det er problemer, som kan få store konsekvenser for børnenes og de unges fremtid, og som mere vidtrækkende har konsekvenser for deres familie og for samfundet.

Hvis vi skal sikre, at de 43.000-45.000 unge, som hverken er i uddannelse eller i beskæftigelse, får samme muligheder og livschancer som unge med en ungdomsuddannelse eller et erhvervsarbejde, så er der brug for at skabe mere viden om denne komplekse problemstilling. Der er brug for at afprøve nye metoder, som kan fremme unges motivation og kompetencer til at påbegynde en erhvervsrettet uddannelse eller få et arbejde.

UMAGE-projektet søger at skabe mere viden om de barrierer, som de unge oplever i forhold til opnåelse af uddannelses- og arbejds erfaringer, og viden om, hvad der motiverer dem til at tage et fritidsjob, en praktikplads eller gennemføre en prøvehandling i en offentlig eller privat virksomhed.

Det er på baggrund af denne komplekse problemstilling, at UMAGE-projektet søger at forene arbejdsmarkedsmæssige, uddannelsespolitiske og socialpolitiske målsætninger med de unges udfordringer, motivation og ønsker, som kan antage meget forskellig karakter alt efter de individuelle forudsætninger.

Det er på denne baggrund, at UMAGE-projektets primære målgruppe er udsatte unge, hvor der samarbejdes med Boligselskabet Sjællands afdelinger Roskilde, Køge og Ringsted. Der samarbejdes med jobkonsulenterne, som arbejder lokalt i boligområderne, og som også kender til de unge og deres lokalmiljø. Jobkonsulenterne indgår i forvejen i det boligsociale arbejde ud fra de aktuelle boligsociale helhedsplaner, som UMAGE-projektet kan bygge videre på gennem blandt andet etablering af prøvehandling i private og offentlige virksomheder.

Det er på denne baggrund, at der i projektet arbejdes med at etablere meningsfulde prøvehandling på virksomheder ud fra de unges interesser. Herigennem søges det at give de unges hverdags- og sociale liv en meningsgivende personlig, faglig og social ramme, hvor de kan indgå i et fagligt og socialt fællesskab, som er meningsfuld, og som også kan skabe en bredere horisont og retning for de unges videre liv.

Det er på den baggrund, at der søges etableret arbejds- og interessefællesskaber med mentorer for de unge. Og det er på denne baggrund, at de unge til vejledes til praktikforløb, lære- og elevpladser, uddannelse, fritidsjob og ansættelse i virksomheder.

Hovedaktiviteter i projekt UMAGE i første projektperiode

Hovedaktiviteterne i første projektperiode har bestået i:

- At etablere en arbejdsgruppe, som har ansvaret for den praktiske gennemførelse af projektet.
- At etablere et netværk af forskellige virksomheder, Jobplaneterne i Roskilde, Køge og Ringsted, Boligselskabet Sjælland, uddannelsesinstitutioner på forskellige niveauer samt (frivillige) foreninger.
- At etablere prøvehandlinger i private og offentlige virksomheder.
- At koble relevante uddannelsesinstitutioner til de enkelte prøvehandlinger med henblik på at tilbyde formaliserede uddannelsesforløb i tilknytning til prøvehandlingerne. Uddannelsesforløbene har til formål at understøtte og kvalificere den unges kompetenceudvikling i prøvehandlingerne samt synliggøre den unges muligheder for og overgang til en erhvervsrettet uddannelse.
- At rekruttere unge i alderen 15-30 år til prøvehandlinger, som er meningsfulde for dem, og som de er interesseret i.
- At etablere lære-, identitets- og kompetenceudviklingsprocesser for unge med henblik på at påbegynde en erhvervsuddannelse eller få en (varig) tilknytning til arbejdsmarkedet.
- At etablere kursusforløb for skoleelever, som fremmer deres mulighed for at få et fritidsjob.

Statusrapport og datagrundlag

Den kvalitative evaluering gennemføres som aktionsforskning. Aktionsforskning er en forskningstilgang, hvor forskerne indgår i udviklings- og forandringsaktiviteter i samarbejde med andre i udviklingsfeltet. Forskerne har et direkte engagement i sociale forandringsprocesser. Samtidig gennemføres videnskabeligt arbejde om udviklingsprocessen og dens resultater. Der tilstræbes en tæt forbindelse mellem teori og praksis gennem udviklings- og forandringsprocessen. Endelig bidrager forskerne til løbende evaluering af udviklings- og forandringsprocesserne, som kan indgå i udviklingen af projektet. Udviklings-, forsknings- og evalueringsaktiviteterne forstås som tre dimensioner, der indgår i et tæt samspil med hinanden.

Udviklingsaktiviteterne i UMAGE-projektet omfatter den praksisrettede, eksperimenterende og udviklingsorienterede del af projektet. Udviklingsaktiviteterne består primært i etablering og gennemførelse af prøvehandlinger for unge i private og offentlige virksomheder. I første projektperiode er det prioriteret at indgå aftaler om etablering af prøvehandlinger i private virksomheder. Der er eksperimenteret med forskellige modeller for etablering af prøvehandlinger i virksomhederne.

I udviklingsaktiviteterne medvirker fast Corolab, Boligselskabet Sjælland, jobkonsulenterne fra Jobplaneterne i Roskilde og Køge samt Roskilde Universitet.

På møder med virksomheder, som er interesseret i at etablere prøvehandlinger, har der ud over ledere i en række tilfælde også deltaget mellemledere og medarbejdere fra de involverede virksomheder i forhold til de konkrete, etablerede prøvehandlinger i virksomheden.

En række uddannelsesinstitutioner er undervejs indgået i udviklingsarbejdet: CLAVIS, FGU-Skolen Øst, Hf og VUC Roskilde-Køge, Roskilde Tekniske Skole, FGU Nordsjælland, Zealand Business College og Roskilde Universitet. Hvor det kunne være perspektivrigt at koble prøvehandlinger med besøg eller supplerende

kursusaktiviteter på en uddannelsesinstitution, har repræsentanter fra en eller flere uddannelsesinstitutioner deltaget i aftale- og planlægningsmøder med virksomheder, der var interesseret i at etablere prøvehandlinger.

Der gennemføres desuden løbende evalueringsmøder, hvor indhold i den kvalitative og kvantitative evaluering diskuteres. I disse møder deltager Corolab, Boligselskabet Sjælland, Roskilde Universitet samt virksomheden Impactly, som er ansvarlig for den kvantitative evaluering af projekt UMAGE.

Datagrundlaget for denne evaluering er produceret som led i deltagelse i projektets opstartseminar, arbejdsgruppemøder, evalueringsmøder og møder med virksomheder i forbindelse med etablering af prøvehandlinger. Derudover er evalueringen baseret på interview med boligchef og jobkonsulenter fra Boligselskabet Sjællands afdelinger i Roskilde og Køge samt observation på to tilrettelagte undervisningsforløb i Ringsted, som har til formål at fremme skoleelevers mulighed for at få et fritidsjob.

Formålet med denne evalueringsrapport er at give en samlet status og evaluering af de gennemførte aktiviteter og resultater i de første 7 måneder af projektet. Evalueringen danner baggrund for løbende diskussioner i projektet af de gennemførte indsatser og indgår som baggrund for planlægning af den videre udvikling af projektet i den resterende projektperiode.

Prøvehandlinger

Den primære metode i UMAGE-projektet til at fremme unges motivation og kompetencer til at påbegynde en erhvervsrettet uddannelse eller opnå en (varig) tilknytning til arbejdsmarkedet består i etablering af prøvehandlinger i virksomheder, som unge kan gennemføre.

Begrebet *prøvehandlinger* er primært kendt som et innovationsværktøj i organisationsudvikling og sociale projekter. I dette projekt er fokus ikke på udvikling af en offentlig eller privat organisation. I stedet forstås vi prøvehandlinger som et led i unges lære-, identitets- og kompetenceudviklingsprocesser. Prøvehandlinger forstås som en handlingsrettet aktivitet, et stykke arbejde, som den unge gennemfører i en virksomhed eller som led i en aftalt aktivitet, et organiseret arbejde, for eksempel i et boligkvarter. Det kunne for eksempel bestå i at medvirke i pleje- og vedligeholdelse af grønne områder eller i renoveringsopgaver, som virksomheder gennemfører i et boligområde.

I projektbeskrivelsen for UMAGE-projektet er prøvehandlinger defineret som *stedbaserede*. Hermed menes for det første, at rekrutteringen af unge til gennemførelse af prøvehandlinger primært sker fra bestemte boligområder, nemlig Boligselskabet Sjællands afdelinger i Roskilde, Køge og Ringsted.

For det andet menes, at *lokale* "virksomheder, uddannelsesinstitutioner og aktører fra civilsamfundet og kommuner [inviteres] til at designe og gennemføre lokale prøvehandlinger med de unge, ud fra deres interesser" (Corolab 2023:3).

Hensigten med prøvehandlingerne i dette projekt er at opnå erfaringer med forskellige typer prøvehandlinger samt erfaring med etablering af prøvehandlinger i forskellige kontekster, for eksempel prøvehandlinger i forskellige brancher og aktivitetsområder. Prøvehandlingerne forstås som *eksemplariske*, dvs. formålet er at opnå erfaringer med unges gennemførelse af prøvehandlinger, som kan give en almen indsigt og danne forbillede for etablering af prøvehandlinger, også i andre sammenhænge. I projektbeskrivelsen for UMAGE-projektet er det udtrykt på denne måde: "Prøvehandlinger kan f.eks. være et koncept, der virker ét sted, og som vi ønsker at videreudvikle, overføre og tilpasse til en anden kontekst med andre aktører." (Corolab 2023:3).

Hvad er en prøvehandling i UMAGE-projektet?

Ved projektstart var der i projektet en foreløbig forståelse af, hvad der forstås ved en prøvehandling. En prøvehandling blev forstået som et tilrettelagt arbejdsforløb i virksomhed, som en ung fik mulighed for at gennemføre. Undervejs i projektet, hvor der er arbejdet med etablering og gennemførelse af prøvehandlinger for unge i virksomhederne, er det blevet mere klart, at en prøvehandling rummer en række forskellige dimensioner eller karakteristikker, som er vigtige at tage i betragtning ved etablering og gennemførelse af prøvehandlinger i virksomheder. En prøvehandling rummer følgende dimensioner, som alle kræver en række overvejelser i forhold til etablering, gennemførelse og afslutning af en prøvehandling for en ung i en virksomhed:

- Det er tale om en formelt aftalt aktivitet, der er baseret på frivillighed fra både den unges og virksomhedens side. Aftalen om aktiviteten kan involvere forældre, uddannelsesinstitution (for eksempel folkeskole), fritidsjobkonsulenter, myndigheder (for eksempel uddannelsesvejledere, jobkonsulenter og sociale myndigheder), med flere.
- Der er tale om en planlagt aktivitet, hvor der etableres faste rammer for aktiviteten.

- Aktiviteten etableres som et samarbejde mellem navngivne aktører og med ansvarsfordelinger mellem aktørerne, for eksempel mellem den unge, virksomhedsledere, mentorer/buddies, medarbejdere på virksomheden og jobkonsulenten (UMAGE-projektet).
- Der er tale om konkrete, aftalte aktiviteter på virksomheden, for eksempel introduktion til virksomheden, bestemte jobfunktioner og arbejdsindhold, m.m. Disse aktiviteter kan være beskrevet i en plan for prøvehandlingsforløbet.
- Der er tale om en afgrænset aktivitet, blandt andet tidsmæssigt og indholdsmæssigt.
- Der er tale om en let administrerbar aktivitet, både for virksomheden, jobkonsulenten og den unge (samt for UIMAGE-projektet).
- Den aftalte aktivitet kan være aflønnet.
- Der er tale om en aktivitet, hvor den unge eventuelt stilles i udsigt at kunne opnå fortsat beskæftigelse i virksomheden.
- Der er tale om en læringsmetode til udvikling af den unges personlige, sociale og faglige kompetencer.
- Der er tale om en metode med henblik på at fremme den unges identitetsudvikling, dannelse og orientering i forhold til uddannelse og beskæftigelse.
- Der er tale om en aktivitet med gensidig, løbende evaluering af arbejde, personlig udvikling, progression gennem prøvehandlingsforløbet, m.m. både i virksomheden og i netværket omkring den unge, det vil sige jobkonsulenter og andre relevante personer, for eksempel fra involverede uddannelsesinstitutioner.
- Der er tale om en aktivitet med en formel afslutning af prøvehandlingen og med en afsluttende evaluering af prøvehandlingen.
- Der udstedes et bevis (dokumentation) til den unge for gennemførelse af prøvehandlingen.
- Der følges op på den gennemførte prøvehandling efter afslutning af prøvehandlingen. Ansvarlig for opfølgning kan være virksomheden, jobkonsulenter, uddannelsesvejledere, uddannelsesinstitutioner, eller andre.

Indgåelse af aftaler om etablering af prøvehandlinger i private virksomheder

I første fase af UIMAGE-projektet er det prioriteret at etablere prøvehandlinger for unge i private virksomheder. Arbejdet med prøvehandlinger er faseopdelt. Der er tre hovedfaser: En planlægningsfase, en gennemførelsesfase og en evalueringsfase. I projektets første fase er der primært opnået erfaringer med planlægningsfasen. Erfaringer med gennemførelse og evaluering af prøvehandlinger vil derfor ikke blive behandlet i denne statusrapport.

I *Planlægningsfasen* består den primære opgave i at finde virksomheder, som er interesseret i at modtage unge til at gennemføre en prøvehandling i virksomheden. Virksomhederne er i første omgang fundet ved at gøre brug af det omfattende netværk, som partnerne UIMAGE-partnerne har. Men i takt med, UIMAGE-projektet er blevet mere kendt, har virksomheder også selv meldt sig som interesserede i at være med i projektet. Der er også fundet frem til enkelte virksomheder, fordi unge i samtaler med jobkonsulenterne har givet udtryk for, at de var interesseret i et job inden for en bestemt branche eller et fag.

Virksomhederne er den helt centrale samarbejdspartner, når den primære metode for at fremme unges motivation og kompetenceudvikling består i at etablere prøvehandlinger, som unge kan gennemføre i en virksomhed. Når virksomheder har tilkendegivet, at de kunne være interesseret i at etablere af prøvehandlinger i virksomheden for unge, så starter det egentlige planlægningsarbejde med at etablere de nødvendige rammer og indhold for prøvehandlingen, så prøvehandlingen bedst muligt kan bidrage til udviklingen af den unges personlige, sociale og faglige kompetencer.

Indgåelse af aftaler med en række private virksomheder i første projektperiode har givet en række erfaringer med etablering af prøvehandlinger i en virksomhed. Disse erfaringer er blevet sammenfattet i en skabelon eller guide for, hvad der med fordel kan diskuteres og aftales med virksomheden for at skabe de bedst mulige rammer for prøvehandlingen. Skabelonen har til formål at understøtte indgåelse af en aftale mellem jobkonsulenten (UMAGE-projektet) og en privat virksomhed om etablering af prøvehandling for en ung på virksomheden. (Skabelonen er vedlagt som bilag 1).

En solid aftale mellem virksomheden og jobkonsulenten, som fastlægger rammer for prøvehandlingen og de mulige jobfunktioner, som den unge kan arbejde med i virksomheden, er helt central i forhold til jobkonsulenternes efterfølgende arbejde med rekruttering af unge til prøvehandlingen. For unge, som måske er usikre på deres fremtidsudsigter og på, om de vil kunne gennemføre arbejdet i prøvehandlingen i en virksomhed, kan det være en stor beslutning at takke ja til et tilbud om en prøvehandling. Jobkonsulentens beskrivelse af virksomheden, de mulige jobfunktioner og perspektiver for i arbejdet i virksomheden samt præsentation af rammer og vilkår for prøvehandlingen, er uhyre vigtig ved rekruttering af en ung til prøvehandlingen. Der vil ofte være tale om, at jobkonsulenten skal "oversætte" aftalen om jobindhold, arbejdsfunktioner, m.m. til den unge, for eksempel fordi den unge ikke har erfaring med arbejde på arbejdsmarkedet. Det kan være spørgsmål som: Hvad laver en anlægsgartner? Er der tale om tungt arbejde, eller beskidt arbejde? Og andre spørgsmål om arbejdet og det at skulle udføre et "rigtigt" arbejde sammen med andre på en "rigtig" arbejdsplads. Jobkonsulenten skal kunne tale med den unge om arbejdet i virksomheden og prøvehandlingen i et sprog, som vinder genklang og er meningsfuld for den unge. Jobkonsulenten skal også håndtere tvivl og usikkerheder, som den unge måtte have i forhold til rammerne for prøvehandlingen. Hvordan kan man for eksempel komme til og fra virksomheden på de aftalte tidspunkter for prøvehandlingen? Selv om den unge i udgangspunktet er motiveret og positiv over for at gennemføre en prøvehandling, så kan usikkerhed og ambivalens

over for, om man er i stand til at kunne gennemføre arbejdet umiddelbart udgøre en barriere for nogle unge. Jobkonsulenten skal også opnå et tilstrækkelig godt indblik i den unges kompetencer, tidligere arbejds erfaringer, aktuelle livssituation, mulige personlige og sociale udfordringer, ønsker og motivation i forhold til at få et arbejde eller en uddannelse, m.m. Jobkonsulenten skal have tillid til, at den unge er reelt motiveret for gennemførelse af prøvehandlingen, og at den unge for eksempel møder op til de aftalte tidspunkter for prøvehandlingen og er eller bliver i stand til at udføre kvalificeret arbejde i virksomheden. Ingen har interesse i, at den unge får negative erfaringer med gennemførelse af prøvehandlingen. Derfor er et gennemdiskuteret aftalegrundlag mellem virksomheden og jobkonsulenten (UMAGE-projektet) om etablering af en prøvehandling i virksomheden meget vigtig for både virksomheden, jobkonsulenten og den unge.

Erfaringerne fra første projektperiode viser, at vigtige samtale- og aftalepunkter ved etablering af rammer og indhold for en prøvehandling, blandt andet er nedenstående. Det vil sige afklaring af:

- *Hvad virksomheden arbejder med samt beskrivelse af de mulige jobfunktioner*, som den unge kan få mulighed for at arbejde med i løbet af prøvehandlingsperioden. For nogle unge kan det være attraktivt at få mulighed for at prøve forskellige jobfunktioner i løbet af prøvehandlingsperioden. Og det kan det også være for virksomheden. Det kan give mulighed for at demonstrere alsidigheden i arbejdet i virksomheden, og alt efter den unges interesse og evner vil der så også være mulighed for, at visse jobfunktioner kan komme til at fylde mere end andre i løbet af prøvehandlingen. Der kan for eksempel være tale om, at den unge viser særlig interesse for visse jobfunktioner, eller der kan være tale om, at "hænderne er skruet bedre på til nogle typer job end andre". Nogle virksomheder har også mulighed for at "designe" eller tilpasse særlige jobfunktioner i virksomheden, som forventes at være attraktiv for målgruppen af unge i et prøvehandlingsforløb.

Som eksempler på alsidigheden i jobfunktioner og muligheder for at tilrettelægge særlige jobindhold, som virksomheder kan tilbyde som indhold i en prøvehandling, kan gives fire eksempler fra aftalerne om prøvehandling i første projektperiode:

Første eksempel stammer fra en produktionsvirksomhed inden for cirkulær økonomi. Virksomheden producerer, leverer og monterer arkitekttegnede skure bygget af genbrugstræ. Det blev aftalt, at virksomheden kan tilbyde følgende jobfunktioner i en prøvehandlingsperiode: 1) Modtagelse af materialer, håndtering af materialer, 2) Klargøring til produktion (materialer, maskiner, værktøj, mv.), 3) Produktion af skure i værkstedshal, (tegningsforståelse, opmåling, værktøjs- og maskinforståelse, betjening af værktøj og maskiner, rengøring, oprydning, vedligehold af maskiner, mv.), 4) Montage af skure hos kunde.

Det andet eksempel stammer fra et hotel, som kunne tilbyde jobfunktioner i en prøvehandlingsperiode inden for følgende arbejdsområder: 1) Tjener og service, 2) Køkken, 3) Housekeeping, 4) Receptionist.

Det tredje eksempel stammer fra en stor finansiel it-virksomhed, som kunne tilbyde jobfunktioner inden for 1) pleje af grønne udendørsarealer, 2) Køkken, 3) Facility management (byggningsvedligeholdelse, mv.). Det er et eksempel på, at prøvehandling i en virksomhed ikke behøver at være relateret til virksomhedens primære forretningsområde, men kan være relateret til de nødvendige servicefunktioner i virksomheden.

Det fjerde eksempel stammer fra samtalen om mulige jobindhold i en prøvehandling i en VVS-virksomhed. Virksomheden fortalte, at de arbejdede med en del større renoveringer af ejendomme, hvor de havde et godt kendskab til de andre faggrupper, tømrere, murere, elektrikere, m.fl., som arbejdede med de samme renoveringsopgaver. Virksomheden foreslog, at hvis den unge var interesseret, så kunne vedkommende udlånes for en dag til en eller flere af de andre håndværksvirksomheder. Det ville give mulighed for, at den unge som led i prøvehandlingen fik indblik i arbejdet i de andre håndværksfag.

Samtalen om mulige jobfunktioner for prøvehandlingen kan munde ud i en foreløbig plan for jobindholdet i prøvehandlingen. For eksempel blev det i ovennævnte aftale med produktionsvirksomheden inden for cirkulær økonomi besluttet, at den unge i løbet af prøvehandlingen skulle afprøve alle 4 mulige jobfunktioner i virksomheden. Jobkonsulenten kan anvende planen som led i rekruttering af unge til prøvehandlingen i virksomheden. Efter rekruttering af en ung, som er interesseret i at gennemføre en prøvehandling i virksomheden, kan den foreløbig plan for prøvehandlingen afstemmes mellem virksomheden og den unge og føre til en aftalt plan for den unges arbejde i prøvehandlingsperioden. Ud over jobindhold kan denne plan desuden indeholde oplysninger om instruktion og intern uddannelse på virksomheden, for eksempel introduktion til sikkerhed og arbejdsmiljø, brandsikkerhed, førstehjælp, rettigheder og pligter, arbejdetik og omgangstone, med mere. Planen kan også angive milepæle og evalueringer af den unges personlige, sociale og faglige udvikling undervejs i prøvehandlingsforløbet.

- Om der *stilles særlige kompetencekrav eller andre krav til de forskellige jobfunktioner*. Er der for eksempel særlige kompetencekrav til at arbejde som tjener (servering, m.m.) eller særlige krav til at arbejde som receptionist (grundlæggende it-kompetencer, sproglige og skriftlige kompetencer, m.m.)? Er der særlige krav i forhold til bestemte jobfunktioner, for eksempel alders- og sikkerhedskrav ved betjening af maskiner?
- Om virksomheden har mulighed for at fremsende en *beskrivelse af virksomhedens formål med prøvehandlingen og mulige indhold i prøvehandlingen*, m.m., som jobkonsulenten kan bruge ved rekruttering af en eller flere unge til prøvehandling i virksomheden. Nogle virksomheder har i forvejen beskrivelser af jobtræningsforløb for kontant- og starthjælpsmodtagere, jobaktivering, skolepraktikanter, m.fl., som de kan tilpasse til i forhold til et aftalt prøvehandlingsforløb. En sådan beskrivelse kan være en stor hjælp for jobkonsulenten ved rekruttering af en ung til prøvehandlingen.
- Om *virksomheden kan tilbyde en prøvehandling for mere end 1 ung*, herunder om virksomheden har mulighed for at tilbyde en prøvehandling for mere end 1 ung ad gangen. Jobkonsulenterne giver udtryk for, at det for nogle unge kan øge deres motivation og tryghed, hvis de har mulighed for at gennemføre prøvehandlingen sammen med en anden ung. Men jobkonsulenter giver også udtryk for, at sammensætningen af de unge ved en fælles prøvehandling vil være vigtig. "Der kan gå kammerateri i den," som en af jobkonsulenterne advarer om.
- Om virksomheden har *særlige ønsker i forhold til rekruttering af unge* til en prøvehandling. Her har *alder* på den unge vist sig at være en vigtig parameter. Nogle virksomheder er fleksible i forhold til alder. Andre virksomheder stiller krav om en minimumsalder på 16 år, og nogle virksomheder stiller krav om en minimumsalder på 18 år, primært af sikkerhedsmæssige årsager. *Køn* kan være en anden parameter for virksomheden. De fleste virksomheder er fleksible i forhold til køn på den unge i en prøvehandling. En af virksomhederne, som udelukkende havde mænd ansat, gav udtryk for, at virksomheden også gerne ville modtage en ung kvinde i en prøvehandling. Virksomheden ville gerne demonstrere, at arbejdet og branchen også kunne være attraktiv for kvinder, og virksomheden og medarbejderne var indstillet på at håndtere og gøre det attraktivt for en ung kvinde at gennemføre en prøvehandling i virksomheden. Virksomhederne kan også have andre særlige ønsker i forhold til rekruttering af en ung til en prøvehandling, for eksempel var det magtpåliggende for en anlægsgartnerivirksomhed at pointere, at den unge skulle være indstillet på udendørs arbejde. En finansiel virksomhed stillede krav om en ren straffeattest samt krav om, at den unge underskrev en tro- og loveerklæring.
- Om virksomheden har *en nedskrevet rekrutterings-, personale- eller uddannelsespolitik*, som det vil være godt for jobkonsulenten og den unge at kende til. Nogle virksomheder har nedskrevne rekrutterings-, personale- eller uddannelsespolitikker. I andre virksomheder har virksomhedslederen rekrutterings-, personale- eller uddannelsespolitikker "i hovedet", men lederen eller en ledelsesansvarlig vil normalt

kunne redegøre for, hvordan de betragter et prøvebehandlingsforløb som led i for eksempel virksomhedens politik om social ansvarlighed, rekrutteringspolitik eller udviklingsstrategi. Uanset om virksomheden har nedskrevne politikker eller ej, så kan kendskab til virksomhedens motiver, politikker og strategier give jobkonsulenten vigtig viden i forhold til rekruttering af unge til prøvebehandlingen.

- Om den unge får *tilknyttet en fast buddy, mentor eller mester* under prøvebehandlingsforløbet, herunder om den unge får tilknyttet en fast buddy, selv om den unge udfører skiftende jobfunktioner. Det kan også være vigtigt for jobkonsulenten at høre om de erfaringer, buddies og medarbejdere måtte have med at instruere og vejlede unge, for eksempel med erhvervspraktikanter, eller erfaring med fleksjobbere, flygtninge eller andre med begrænset arbejdserfaring inden for området. Det kan også være vigtigt at kende til medarbejdernes erfaringer og indstilling til at arbejde med unge.

I en af virksomhederne, et hotel, fortalte den direktør, som indgik aftalen om etablering af en prøvehandling, at medarbejderne var meget glade for at vise, hvad de arbejdede med, og at de var stolte af det arbejde, de udførte, og meget gerne ville lære fra sig. Medarbejderne havde aktuelle erfaringer med at instruere og vejlede ukrainske flygtninge, der gennemførte et praktikforløb i virksomheden.

En aftale om, at der er tilknyttet en fast buddy for den unge, samt viden om tidligere erfaringer i virksomheden med at have unge i erhvervspraktik, fritidsjob, m.m. og/eller erfaringer med fleksjobbere, flygtninge eller andre med begrænsede arbejdserfaringer inden for jobområdet, kan give jobkonsulenten en tryghed i forhold til rekruttering af unge til en prøvehandling, men kan også være vigtig i forhold til samtaler med potentielle unge i forhold til gennemførelse af en prøvehandling i virksomheden. Gennem UMAGE-projektet har virksomhederne mulighed for at få et mindre tilskud til mentorer i virksomheden i prøvehandlingsperioden. Tilskuddet ydes i erkendelse af, at den unge har behov for støtte, som ligger ud over den støtte, som mentoren normalt forventes at varetage ved introduktion, oplæring og støtte af nye medarbejdere. Der er også mulighed for at yde "buddytræning" gennem UMAGE-projektet. Nogle virksomheder foretrækker intern buddytræning gennemført som sidemandsoplæring fra en kollega i virksomheden.

- Om virksomheden *eventuelt kan tilbyde den unge fortsat beskæftigelse i virksomheden* efter afslutning af prøvebehandlingen, og i givet fald hvilken type beskæftigelse. Nogle virksomheder ved på forhånd, at de ikke har mulighed for at tilbyde beskæftigelse til den unge efter gennemførelse af prøvebehandlingen, mens andre virksomheder er mere åbne over for at vurdere, om den unge kan tilbydes en eller anden form for beskæftigelse efter prøvehandlingsperioden.

En produktionsvirksomhed inden cirkulær økonomi forventede at skulle ansætte flere i løbet af den kommende tid, og her kunne en ung, som gennemførte en prøvehandling, eventuelt komme i betragtning.

En anden virksomhed, et dansestudie og eventvirksomhed, som kunne tilbyde etablering af prøvehandling inden for forskellige jobfunktioner, eventmanagement, kommunikation og administrative opgaver, gjorde opmærksom på, at virksomheden på sigt ville ansætte en kontorelev.

En tredje virksomhed fortalte, at virksomheden havde et graduate programme inden for it, som unge kunne blive en del af, hvis de var gode til it.

En fjerde virksomhed, et hotel, kunne ikke tilbyde fast ansættelse, men gjorde opmærksom på, at der i sommerperioden ofte var behov for at supplere arbejdsstyrken op.

Ved rekruttering af unge til en prøvehandling kan fremtidige muligheder for beskæftigelse i virksomheden være af betydning for, hvilke unge jobkonsulenten søger at rekruttere til prøvehandlingen, og det kan være af betydning for unge, som er interesseret i at gennemføre en prøvehandling.

- De *tidsmæssige rammer for prøvehandlingen*: Hvornår kan en prøvehandling påbegyndes i virksomheden, hvor mange timer om ugen kan prøvehandlingen omfatte, på hvilke dage kan prøvehandlingen gennemføres, på hvilke tidspunkter på dagen kan prøvehandlingen gennemføres, på hvilken dato afsluttes prøvehandlingen. Den tidsmæssige placering af prøvehandlingen afhænger i første omgang af virksomheden. Placeringen af prøvehandlingen kan have at gøre med, hvilken type virksomhed der er tale om, og hvilken type arbejde, der kan udføres i prøvehandlingsperioden. En ordreproducerende virksomhed kan for eksempel have spidsbelastningsperioder, hvor det kan være vanskeligt at passe prøvehandlingen ind. Der kan også være tale om, at virksomhedens arbejde er sæsonbetonet. Eksempelvis ønskede en anlægsgartner virksomhed prøvehandlingen placeret tidligst i april måned, da virksomheden har færre ansat i vinterhalvåret, og da arbejdet i prøvehandlingen fortrinsvis bestod af udendørsarbejde. Også af hensyn til den unge ville virksomheden placere prøvehandlingen på et tidspunkt, hvor vejret alt andet lige var varmere.

En anden anlægsgartner virksomhed foretrak, at prøvehandlingen blev gennemført som fuldtidsarbejde gennem for eksempel 2 uger, da virksomheden anså det for bedst for den unge at indgå i en sammenhængende pleje- og vedligeholdelsesopgave af grønne områder. Samtidig betød det anvendelse af færre maskiner, som ville stille alderskrav, m.m. i forhold til de unge. Denne tilrettelæggelse af prøvehandlingen betød, at også unge under 18 år kunne komme i betragtning til prøvehandlingen, hvilket igen havde betydning for tidsmæssige placering af prøvehandlingen. Hvis unge under 18 år skal arbejde fuld tid gennem nogle uger, så er placering af prøvehandlingen i skoleelevernes sommerferie den mest hensigtsmæssige. Ifølge arbejdstidsreglerne må den ugentlige arbejdstid for 15-17-årige ikke overstige 12 timer i uger med skoledage. Skolens leder kan dog give tilladelse til, at en elev kan indgå i et særligt tilrettelagt forløb med erhvervs mæssig beskæftigelse, Men det er ikke en mulighed, der har været anset for en aktuel eller realistisk mulighed i UIMAGE-projektet. Jobkonsulenternes erfaring er, at lærerne i folkeskolen, som skal acceptere særlig tilrettelagte erhvervsforløb, ofte er bekymret for det, fordi de bevarer ansvaret for, at eleven består eksamen, selv om eleven har en større grad af beskæftigelse i en virksomhed.

Et tredje eksempel er et hotel, hvor der ikke var store sæsonudsving. Til gengæld kunne arbejdets karakter være forskellig alt efter, hvornår prøvehandlingen blev placeret. I sommerhalvåret var der flere turister, og i vinterhalvåret var der flere selskaber, konferencer og events. På hverdage var der mindst (interessant) arbejde i tidsperioden fra kl. 15-17, det vil sige på det tidspunkt, hvor skoleelever typisk bedst kan gennemføre en prøvehandling. Det var mest således mest oplagt at rekruttere unge, som har det svært i skolen, eller ikke-skolesøgende unge til prøvehandlinger på hverdage, så prøvehandlingen kunne gennemføres på tidspunkter, hvor "*der var mere kød på arbejdsopgaverne*". Men hotellet kunne også tilbyde placering af prøvehandlingsdage i weekender. Den tidsmæssige placering af prøvehandlinger på hverdage eller weekender eller på årstider hang således sammen med både rekruttering og jobindhold i prøvehandlingen.

De tidsmæssige rammer for prøvehandlingen er vigtige for virksomhedens tilrettelæggelse af prøvehandlingen. Rammerne er vigtige i forhold til jobindholdet i prøvehandlingen. Og rammerne er vigtige i forhold til rekruttering af unge. Er der tale om unge, som går i folkeskole, kan den tidsmæssige placering på dagen eller året være af afgørende betydning. Skoleelever vil ofte have én skoledag, hvor de har tidligere fri fra skole og dermed bedre mulighed for at lægge arbejdstimer i en prøvehandling på en virksomhed. For skoleelever i udskolingen kan eksamensperioden for afgangseksamen gøre det vanskeligt eller mindre attraktivt for unge at deltage i en prøvehandling, eller det kan være vanskeligere for skolen at understøtte jobkonsulenternes rekruttering af unge til prøvehandlinger i eksamensperioden.

Ved placering af prøvehandlingen er der således en række tids- og arbejdsmæssige hensyn, som må indtænkes i forhold til en aftale herom for at sikre en optimal rekruttering af unge, for at sikre gode rammer og jobindhold i prøvehandlingen og af hensyn til virksomhedens tilrettelæggelse af prøvehandlingen.

- Om der er *krav til arbejdstøj, sikkerhedssko, mv.* Hvad kan virksomheden stille til rådighed, hvad skal jobkonsulenterne tilvejebringe, og hvad skal den unge selv stille med? Alt efter jobfunktion kan der være meget forskellige krav til arbejdstøj, sikkerhedssko og personlige værnemidler. Det er virksomheden (og i visse tilfælde Arbejdstøjloven), som bestemmer, om den unge skal have bestemt arbejdstøj på. Alt efter jobfunktion kan der være meget forskellige krav til det arbejdstøj, den unge skal have på. Som eksempel kan nævnes, at et hotel krævede, at hvid skjorte eller t-shirt og sorte benklæder var påkrævet ved udførelse af tjener- eller servicearbejde.
- Om prøvehandlingen skal kobles med *ekstern uddannelse undervejs i prøvehandlingen* på en uddannelsesinstitution. Ekstern uddannelse kan for eksempel bestå i kortvarig uddannelse eller workshop på en uddannelsesinstitution.

Som eksempel herpå kan nævnes aftale om prøvehandling på et hotel, hvor forskellige muligheder (modeller) for kobling med uddannelse på Zealand Business College (ZBC) blev diskuteret: ZBC kunne tilrettelægge en introduktion til hotel- og servicebranchen forud for gennemførelse af prøvehandlingen. ZBC kunne også gennemføre en introduktionsdag til arbejde i et virksomhedskøkken. Eller ZBC kunne tilrettelægge et hygiejnecursus, der kunne gennemføres sideløbende med prøvehandlingen, så den unge fik mulighed for at få et hygiejnecertifikat.

Et andet eksempel stammer fra en prøvehandling, der er iværksat hos en anlægsgartnervirksomhed, som ordner haver i en af Boligselskabet Sjællands afdelinger. Her er det aftalt, at de unge, når de har været i gang med prøvehandlingen i et stykke tid, vil blive tilbudt en introduktion til uddannelser på "det grønne område" på Roskilde Tekniske Skole. Frem for gennemførelse af uddannelse forud eller under prøvehandlingen er det her prioriteret at tilbyde de unge, som gennem arbejdet i prøvehandlingen måtte være blevet motiveret til arbejdsområdet, en introduktion til erhvervsuddannelser på området.

- Hvordan den unge er *forsikret under prøvehandlingsforløbet*. Forsikring af de unge har vist sig at være en udfordring. Hvis der er tale om en elev på en folkeskole, en sprogskole, m.fl., som gennemfører praktik i en virksomhed, så er eleven omfattet af en statslig forsikrings- og erstatningsordning, som omfatter både person- og tingskade. En løsning på forsikringsproblemet kan i så fald bestå i, at prøvehandlingen i samarbejde med skolen blev etableret som led i erhvervspraktik.

Hvis den unge ikke er elev på en uddannelsesinstitution, så kan den unge blive omfattet af arbejdsgiverens arbejdsskadeforsikring, som omfatter ansatte på virksomheden. Men da det har vist sig administrativt krævende at etablere et egentligt, lønnet ansættelsesforhold for den unge i et prøvehandlingsforløb, så vil manglende formel ansættelse betyde, at den unge ikke er omfattet af arbejdsgiverens forsikring.

Unge er ikke automatisk dækket af forældrenes ulykkesforsikring, og det er ikke alle unge, som har en selvstændig ulykkesforsikring.

Hvis den unge er arbejdsløs og har vanskeligt ved at opnå beskæftigelse på normale løn- og arbejdsvilkår, så kan den unge gennemføre virksomhedspraktik i en privat eller offentlig virksomhed, hvis arbejdsgiveren er indstillet på det. Virksomheden betaler hverken løn eller forsikring til unge i virksomhedspraktik, så her er det kommunen, som skal tegne forsikring for den unge under kommunens arbejdsskadeforsikring. Men hvis kommunen vurderer, at virksomheden har nytte af den unge, og at der ikke er tale om virksomhedspraktik, men derimod tale om "vejledning og opkvalificering", så er det virksomheden, der

har ansvaret for, at den unge omfattes af virksomhedens arbejdsskadeforsikring. Der skal altså gennemføres en konkret vurdering i hvert enkelt tilfælde af, hvilke nytte virksomheden har af den unge, og dermed hvilken del af lovgivningen om aktiv beskæftigelsesindsats, som praktikforløbet hører under. Denne vurdering har betydning for forsikringsspørgsmålet.

Forsikringsspørgsmålet har således vist sig at være en udfordring ved etablering af prøvehandlinger i virksomheder.

- Om virksomheden har *mulighed for at udbetale løn til den unge som led i prøvehandlingen eller eventuelt ved efterfølgende ansættelse*. Om virksomheden har mulighed for at tilbyde andre goder til den unge eller måske en erkendtlighed som påskønnelse for udført arbejde i prøvehandlingsperioden.

Aflønning af den unge i prøvehandlingsforløbet har vist sig at være en udfordring. Nogle virksomheder kan administrativt håndtere udbetaling af løn under prøvehandlingen, men det har vist sig at være få. En anlægsgartnervirksomhed var indstillet på at etablere prøvehandlinger for 3-4 unge, hvoraf 1-2 kunne aflønnes, mens 1-2 kunne gennemføre et praktikophold.

Men de fleste virksomheder oplever det administrativt meget vanskeligt at ansætte (udstede ansættelsesbevis eller -kontrakt) og aflønne unge i et prøvehandlingsforløb. En mindre VVS-virksomhed, som i udgangspunktet var indstillet på at aflønne under prøvehandlingsforløbet, søgte hjælp hos Arbejdsgiverforeningen Tecniq. Her blev det tydeligt, at det ville blive administrativt tungt for virksomheden at ansætte og aflønne den unge. Der er tale om forskellige ansættelseskontrakter inden for de forskellige overenskomstområder, for eksempel er der en særlig ansættelseskontrakt inden for VVS-overenskomsten. Den 1. juli 2023 trådte en ny lov om "ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår" i kraft som led i implementering af EU's Arbejdsvilkårsdirektiv. Loven udvidede blandt andet arbejdsgivernes oplysningspligt over for den ansatte og myndighederne. Bestemmelserne for ansættelsesbeviser og -kontrakter er med til at gøre det administrativt tungt at etablere et egentligt ansættelsesforhold med løn for unges gennemførelse af et kortvarigt prøvehandlingsforløb med relativt få ugentlige arbejdstimer, ikke mindst for mindre virksomheder.

Nogle virksomheder gør det fra starten klart, at de ikke har mulighed for at aflønne under prøvehandlingsforløbet.

På baggrund af udfordringerne med at aflønne unge under er det ved indgåelse af aftaler om prøvehandlinger søgt at finde andre løsninger på "aflønningsproblemet". "Problemet", fordi det for de fleste unge er vigtigt, at der er tale om "et rigtigt arbejde", som de får løn for at udføre. En virksomhed med flere genbrugsbutikker havde af administrative grunde ikke mulighed for at aflønne i prøvehandlingsperioden, men foreslog, at de enkelte butikker kunne donere penge ("Lønmidler") til boligselskabets projekt med at skaffe unge beskæftigelse, hvis boligselskabet havde mulighed for at lave en midlertidig ansættelse af den unge i prøvehandlingsperioden i en af virksomhedens genbrugsbutikker.

En anden mulig løsning på "aflønningsproblemet" blev foreslået som led i Boligselskabet Sjælland og afdelingsbestyrelsernes gennemførelse af mindre renoverings- og fornyelsesopgaver i boligselskabets afdelinger. Det blev foreslået, at der som led i udbud af eller aftale om opgaverne blev etableret prøvehandlinger for unge. Boligselskaberne har i forvejen erfaringer med ansættelse af lokale beboere på byggepladserne i boligområderne og har erfaringer med etablering af fritidsjob, praktikpladser, løntilskudsordninger, m.m. i forbindelse med fysiske renoveringsopgaver i boligområderne. En af boligselskabets afdelinger i Borup, som består af dobbelthuse med egen have, har tilbudt, at de kan udbetale et beløb til unge fra deres afdelinger, hvis de gennemfører prøvehandlinger hos en anlægsgartner, der ordner haver i boligafdelingen. Det har vist sig administrativt vanskeligt for virksomhederne at ansætte unge i en

prøvehandling i en relativt kort periode, også selv om boligselskabet har udarbejdet et udkast til en ansættelseskontrakt for en ung.

Udbetaling af løn til den unge i prøvehandlingsperioden har vist sig at være en udfordring ved etablering af prøvehandlinger i virksomheder.

- *Hvordan den unge kommer til og fra virksomheden.* Jobkonsulenterne har erfaring for, at der er behov for, at de følger de unge til og fra arbejde i det mindste i en startperiode. Der er som regel tale om at lære og blive tryk ved at benytte offentlige transportmidler til og fra virksomheden. Nogle virksomheder ligger afsides, for eksempel i industrikvarterer langt fra de unges bopæl og med afstand til busstoppesteder og togstationer. Nogle virksomheder kan tilbyde at hente den unge på et aftalt sted, men hvis der er tale om, at prøvehandlingen for eksempel gennemføres som nogle timers arbejde om eftermiddagen, kan det være vanskeligt for virksomheden at tilbyde afhentning af den unge. Der kan også være tale om, at prøvehandlingen gennemføres på skiftende arbejdssteder, hvor virksomheden nogle gange kan hente den unge på et aftalt sted.

Jobkonsulenterne anser "den håndholdte tilrettelæggelse" af prøvehandlingen, hvor de blandt andet følger den unge til og fra arbejdspladsen i en opstartperiode, for meget vigtig. Men den håndholdte indsats er samtidig arbejds- og tidskrævende for jobkonsulenterne. Det kan medvirke til at begrænse, hvor mange unge, jobkonsulenterne aktivt kan understøtte i prøvehandlingsperioden. Desuden kan den håndholdte tilrettelæggelse være vanskelig, hvis der for eksempel er tale om, at prøvehandlingen gennemføres som weekend- eller aftenarbejde, også selv om jobkonsulenterne måtte være fleksible i forhold til tilrettelæggelse af deres arbejdstid.

- *Hvem er kontaktpersoner på virksomheden, og hvem kan virksomheden kontakte i tilfælde af problemer, der måtte opstå (jobkonsulenten, familie, eller andre), så der sikres maksimal støtte og vejledning for den unge fra starten af, og så eventuelle problemer eller udfordringer undervejs i prøvehandlingen bliver håndteret hurtigst muligt.*
- *Hvordan den unges gennemførelse af prøvehandlingen bedømmes eller evalueres ved afslutning af prøvehandlingen.* Hvem deltager i den afsluttende evaluering: Virksomhedsleder, buddy/mentor, en medarbejder, jobkonsulenten? Med henblik på at understøtte en systematisk evaluering af den gennemførte prøvehandling, hvor den unge, medarbejdere fra virksomheden og jobkonsulenten deltager, er der som led i UIMAGE-projektet udarbejdet en skabelon med en række mulige evalueringspunkter, som kan diskuteres ved evalueringen. Evalueringen lægger op til en samtale om blandt andet, hvad der gik godt personligt, socialt og fagligt, og hvilke udfordringer, der har været undervejs ved gennemførelse af prøvehandlingen. Der lægges også op til evaluering af interne og eventuelt eksterne workshops eller uddannelsesforløb som led i prøvehandlingen. Som led i evalueringen diskuteres mulige fremtidsperspektiver for den unge på baggrund af den gennemførte prøvehandling, for eksempel om den unge kunne tænke sig at arbejde i virksomheden eller i branchen, eller om den unge er blevet klogere på, hvilket arbejde eller uddannelse, vedkommende kunne tænke sig.

De erfaringer, der er opnået i første fase af UIMAGE-projektet med at tage kontakt med virksomheder og indgå aftaler om etablering af prøvehandlinger i virksomhederne, som unge kunne være interesseret i, viser, at denne forberedende fase er uhyre vigtig både for virksomheden, jobkonsulenten og for den unge, som er interesseret i at gennemføre en prøvehandling.

Det er vigtigt for virksomheden, som er interesseret i at etablere prøvehandlinger for unge, at der etableres en aftale om prøvehandlinger, som passer ind i virksomhedens produktion, beskæftigelse, motiver for at etablere prøvehandlinger, personalepolitikker, rekrutteringsplaner, med mere. Desuden skal etablering af en

prøvehandling være administrativ og praktisk håndterbar for virksomheden og virksomhedens medarbejdere. Det er vigtigt for virksomheden, at der i udgangspunktet er etableret faste rammer for prøvehandlingerne og de unges gennemførelse af dem.

Det er vigtigt for jobkonsulenterne, som er ansvarlige for at rekruttere unge til gennemførelse af prøvehandlingerne, at der er indgået en aftale med virksomheden, som giver et grundigt og formålstjenligt rekrutteringsgrundlag. Det er centralt for jobkonsulenternes arbejde med at søge unge og tilbyde dem en prøvehandling, at der foreligger en aftale med beskrivelse af mulige jobfunktioner i virksomheden, alderskrav, kompetencekrav, tidsmæssig tilrettelæggelse af prøvehandlingen, viden om mulighed for eventuel efterfølgende beskæftigelse i virksomheden, med mere. Jo større vidensgrundlag, jobkonsulenten har om prøvehandlingen og rammerne for den, des bedre mulighed har jobkonsulenten for at finde og tale med unge, som måtte være interesseret i den type arbejde og interesseret i at gennemføre en prøvehandling i virksomheden. Et godt aftalegrundlag bidrager til, at jobkonsulenten bedre kan målrette rekrutteringen i forhold til unge, for eksempel ved at tage højde for den unges kompetencer, interesser og ønsker for fremtidigt arbejde eller uddannelse.

I bund og grund handler etablering og gennemførelse af prøvehandling om fremme af unges motivation og kompetenceudvikling i forhold til at påbegynde en kompetencegivende uddannelse eller opnå et erhvervsarbejde. Det forberedende arbejde med at indgå en aftale med en virksomhed om gennemførelse af prøvehandling i virksomheden og etablere gode muligheder for meningsfulde jobindhold og sikre gode rammevilkår for prøvehandlingen udgør grundlaget for den unges personlige, sociale og faglige kompetenceudvikling ved gennemførelse af prøvehandlingen. Arbejdet i prøvehandlingen skal være interessant for den unge, som er interesseret i at gennemføre en prøvehandling. For den unge vil arbejdet ikke alene være et "lønarbejde", men også være et (første) led i tilknytning til arbejdsmarkedet samt led i udvikling af en faglig identitet, der retter sig et bestemt arbejdsområde og en uddannelsesretning. Det grundlag, som aftalen med en virksomhed om gennemførelse af prøvehandling lægger for jobindhold og rammer, skal tilegnes af den unge og blive til den unges egen fortælling om prøvehandlingen – også i forhold til den unges familie, kammerater og omgangskreds. Et solidt aftalegrundlag for prøvehandlingen samt den formidling og samtale om prøvehandlingen, som den unge og jobkonsulenten har om den mulige prøvehandling, er derfor meget vigtig for den unge, når den unge skal tages stilling til tilbuddet om prøvehandlingen.

Den skabelon, der på baggrund af erfaringer fra første fase af UMAGE-projektet er udviklet med henblik på at understøtte jobkonsulenten og en virksomhed i at etablere en aftale om oprettelse af en prøvehandling i virksomheden, har til formål at tilvejebringe faste rammer, indholdsmæssigt, tidsmæssigt, med mere, for prøvehandlingen. Den har til formål at give et trygt, solidt og holdbart grundlag for den unges arbejde og læreproces i virksomheden. Skabelonen kan måske umiddelbart forekomme omfattende med de forholdsvis mange punkter, som der skal tales om og aftales. Men dels er der tale om en skabelon, som jobkonsulenten kan tilpasse i forhold til den enkelte virksomhed, og dels har praksis vist, at der er en hel række punkter, som kan afklares relativt hurtigt, når repræsentanter fra virksomheden og jobkonsulenten (UMAGE-projektet) sætter sig sammen for at aftale grundlaget for etableringen af prøvehandling i virksomheden.

Indgåede aftaler med virksomheder og uddannelsesinstitutioner om etablering af prøvehandlinger

I første fase af UIMAGE-projekt har 7 private virksomheder endeligt givet tilsagn om at ville etablere prøvehandlinger for unge i virksomheden. Disse tilsagn om prøvehandlinger giver mulighed for, at i alt 19-31 unge kan gennemføre en prøvehandling i en virksomhed. Derudover er der forhandlinger med yderligere 3 virksomheder om etablering af prøvehandlinger.

Der er tale om virksomheder inden for et bredt spektrum af brancher og jobområder: Håndværksvirksomhed (VVS- og tømrerarbejde), håndværksproduktion, hotel, anlægsgartnerivirksomheder, byggemarked samt dansestudie og eventvirksomhed.

Indtil videre er der igangsat 1 prøvehandling i en af Boligselskabet Sjællands afdelinger i Borup. En anlægsgartnerivirksomhed skal ordne et antal haver i en boligafdeling, der består af dobbelthuse med egen have. Der er tale om et tilbud til beboerne i boligafdelingen. Unge fra boligafdelingen kan deltage i en prøvehandling i forbindelse med arbejdet. Boligafdelingen vil udbetale et beløb til unge fra boligafdelingen, som vil indgå i arbejdet med at ordne haver som led i en prøvehandling hos anlægsgartnerivirksomheden. Anlægsgartnerivirksomheden var indstillet på, at 3-5 unge kunne gennemføre en prøvehandling i virksomheden i forbindelse med arbejdet i boligafdelingen. Indtil videre er der rekrutteret 2 unge til at gennemføre en prøvehandling i anlægsgartnerivirksomheden. Der er desuden planer om, at anlægsgartnerivirksomheden kan etablere fællesfaciliteter, bålplads, m.m., for beboerne i en anden afdeling i Borup. Også i forbindelse med dette arbejde kan unge fra boligområdet gennemføre prøvehandlinger. Også andre boligafdelinger har opgaver, der måske kan føre til aftale om prøvehandlinger, for eksempel udskiftning af postkasser i en afdeling og en opgave med at sætte tulipanløg. Der er i Boligselskab Sjælland og i afdelingsbestyrelser opmærksomhed på, at opgaver, som boligafdelingerne har planer om, kan vurderes i forhold til at give tilbud til unge fra boligområderne om at medvirke i arbejdet som led i en prøvehandling.

Desuden forventes opstart af 2 prøvehandlinger i juni måned. En ung vil gennemføre en prøvehandling i en VVS-virksomhed, og 1 ung vil gennemføre en prøvehandling i en eventvirksomhed.

Det først mulige starttidspunkt for prøvehandlingerne er fastlagt for alle indgåede aftaler med private virksomheder. Nogle af prøvehandlingerne kan først etableres i og efter sommerferien.

Ud over etablering af aftaler om prøvehandlinger i private virksomheder er der beskrevet en række kursusforløb, som enten kan tilrettelægges på en virksomhed eller på en uddannelsesinstitution forud for gennemførelse af en prøvehandling, eller som kan gennemføres på en uddannelsesinstitution sideløbende med gennemførelse af en prøvehandling på en virksomhed.

Desuden er der iværksat 2 uddannelsesforløb for elever fra folkeskolens 8. klasse med henblik på at øge andelen af unge, som har et fritidsjob. Efter sommerferien udbydes de to uddannelsesforløb igen, og der udbydes endnu et uddannelsesforløb. Uddannelsesforløbene er nærmere beskrevet i afsnit: *Forskellige modeller for tilrettelæggelse af prøvehandlinger*.

Virksomhedernes motiver for at indgå aftale om gennemførelse af en prøvehandling i virksomheden

Virksomhederne har forskellige motiver for at være interesserede i at etablere prøvehandling i virksomheden.

Et motiv, der går igen, når virksomhederne tilkendegiver at ville samarbejde med UMAGE-projektet om at etablere en prøvehandling for (udsatte) unge i virksomheden, er henvisning til virksomhedens sociale ansvar. Virksomhederne anerkender problemet med unge, som hverken er i arbejde eller i uddannelse, og virksomhederne vil gerne påtage sig et socialt ansvar i forhold til unge. For flere af virksomhederne er det en del af virksomhedens image og ansigt udadtil, at virksomheden påtager sig et socialt ansvar. Et typisk eksempel er en af anlægsgartnervirksomhederne, som på virksomhedens hjemmeside skriver: *Vores medarbejdere er grundstenen. Det skal være trygt og rart at komme på arbejde, og der skal være muligheder på arbejdsmarkedet for mennesker med forskellig baggrund – dét er der hos os.*

For en forholdsvis nystartet VVS-virksomhed var det vigtigt for virksomheden at påtage sig et socialt ansvar for særlig unge. Virksomheden havde indgået en aftale med Høje Tåstrup kommune om, at unge fra kommunen kunne arbejde nogle timer en eller to dage om ugen i virksomheden. En af de to virksomhedsejere siger om det sociale ansvar, som virksomheden påtager sig: *Det er fedt at kunne hjælpe samfundet. Det er fantastisk at kunne gøre noget ved siden af det arbejde, vi laver.* Virksomheden har gode erfaringer med, at unge kommer nogle timer en eller to dage om ugen for at arbejde sammen med virksomhedens medarbejdere. Det er på baggrund af disse positive erfaringer, at virksomheden gerne vil indgå en aftale om etablering af prøvehandling i virksomheden. Det skal blot foregå på andre dage end de dage, hvor virksomheden har unge fra Høje Tåstrup kommune i arbejde. Men virksomheden understreger samtidig, at *Det er en forretning!* De unge, der rekrutteres til en prøvehandling, skal være indstillet på at ville arbejde i virksomheden.

For nogle virksomheder er det et led i en generel politik om at fremstå og agere ansvarligt i forhold til nærmiljøer, kunder, samarbejdspartnere og medarbejdere.

For en produktionsvirksomhed inden for cirkulær økonomi blev etablering af prøvehandling i virksomheden betragtet som en naturlig del af virksomhedens vision, der i virksomhedens rekrutteringspolitik er udtrykt på følgende måde: *Visionen er, "at ændre måden, der forbruges ressourcer, bygges og samarbejdes på i byggebranchen... og en dybere vision for konkrete adfædsændringer hos både forbrugere, kunder, branche og samfund hen mod en dybere ansvarlighed over for jordens samlede ressourcer".* I forlængelse heraf "rekrutteres medarbejdere fra grupper, som har svært ved at finde fodfæste på arbejdsmarkedet. Vi har valgt at rekruttere blandt gruppen af integrationsborgere, som ofte bliver fravalgt på jobmarkedet grundet sproglige udfordringer og arbejdskulturelle forhold." Blandt denne målgruppe "fokuseres på kandidater, som har en håndværksmæssig baggrund eller arbejde med produktion." Virksomheden har etableret et 4 ugers opkvalificeringsforløb i virksomheden efterfulgt af i første omgang et 12 ugers ansættelsesforløb, der munder ud ordinær ansættelse. Virksomheden fortæller, at denne rekrutteringsstrategi blev til som et led i en ændret strategi for rekruttering af medarbejdere. På baggrund af mindre heldige erfaringer med ansættelse af tre faglærte tømrere, gik virksomheden bort fra at ansatte faglærte medarbejdere med erfaring inden for arbejdsområdet og over til den nuværende rekruttering af medarbejdere, som har svært ved at finde fodfæste på arbejdsmarkedet, men som har en håndværksmæssig baggrund eller erfaring med at arbejde med produktion. Dette blev kombineret med et internt opkvalificerings- og ansættelsesforløb. Virksomhedens skærpede vision og reviderede rekrutteringspolitik bliver betragtet som en succes. Virksomheden har blandt andet ansat en teknisk tegner fra Kurdistan og en flygtning, der var udlært som skrædder i Syrien, og som i dag er en ledende medarbejder i virksomheden. Virksomheden forventer at skulle ansætte flere medarbejdere, blandt andet som følge af ny lovgivning, der skal sikre, at byggematerialer genanvendes, samt skærpede EU-

krav til virksomheders rapportering om bæredygtighed fra 2024 (CSRD: Corporate Sustainability Reporting Directive), herunder krav om rapportering af virksomheders og produkters bæredygtighed inden for miljø og klima, sociale forhold og virksomhedsadfærd (ESG: Environment, Social, Government). Virksomheden betragtede etablering af prøvehandlinger i virksomheden som led i en udmøntning af virksomhedens vision og rekrutteringspolitik, også selv om de unge ikke har en faglært uddannelse eller erfaring med arbejde i en produktionsvirksomhed. Virksomheden henviser til, at der i virksomhedens vision "ligger et samfundsansvar". Virksomheden så prøvehandlinger som en *mulighed for at se de unge an og modne dem*, samtidig med, at de unge fik mulighed for at se, om arbejdet i produktionsvirksomheden var noget for dem. Etablering af prøvehandlinger i virksomheden bidrog således både til at understøtte virksomhedens vision og virksomhedens rekrutteringspolitik.

Også for en stor anlægsgartner virksomhed var motivet til etablering af prøvehandlinger at tage et socialt ansvar. Den administrerende direktør for virksomheden fortæller, at virksomheden gennem hele sin 22-årige historie *har taget sig af unge, der ikke havde det så godt*. Virksomhedens erfaring er, at *det handler om at bygge folk op, vise dem tillid og give dem noget selvtillid*. Men samtidig var etablering af prøvehandlinger også et led i rekruttering af medarbejdere til virksomheden: *Det er svært at få folk, og de er en uudnyttet ressource. Vi får dygtige, loyale medarbejdere i virksomheden, hvis vi investerer noget i starten. Det er den sociale profil i foretagendet*. Motiverne til at etablere prøvehandlinger blev ikke alene set som et led i at tage et socialt ansvar og rekruttere medarbejdere til virksomheden. Prøvehandlinger blev også set som led i en plan om at ville etablere et "akademi", hvor virksomheden tager unge ind og selv uddanner dem.

Direktøren fortæller, at det var en bestemt oplevelse, som førte til ideen om at etablere et eget akademi i virksomheden. Han har gennem årene prioriteret at komme ud på skoler for at fortælle om det at blive anlægsgartner. En dag skulle han ud på en specialskole for elever, som er berettiget til vidtgående specialundervisning, for at fortælle om det at være anlægsgartner. Han fortæller om oplevelsen:

Der var 6 elever, 1 lærer og 2 pædagoger. Jeg sagde: 'Godmorgen, nu skal jeg fortælle jer om det at være anlægsgartner.' Men jeg kunne hurtigt se efter 15 minutter, at det gik ikke. Jeg sagde så: 'Hør her: Jeg skal være her til klokken 2, og uden for har vi nogen maskiner. Vi skal have flyttet en masse jord og anlægge en have'. Det gik rigtig godt. Det fangede eleverne. Klokken kvart i 2 kom lille Mads og spurgte: 'Tror du, jeg kan blive det her?' Det rørte mig virkelig dybt. Jeg gik til bestyrelsen og sagde: 'Vi skal starte et akademi, hvor vi kan tage unge ind og give dem en uddannelse'. Vi hiver folk ind i nogle klasselokaler, hvor de bliver trykket, og så går gassen af ballonen. Hvordan kan vi formidle de ordinære fag på en anden måde? De skal ud i en privat virksomhed, hvor vi kan lave noget spændende med dem ude i det fri. Det kan være at lægge fliser eller gå en tur i skoven og lære matematik eller sejle med den gamle motorbåd. Vi har rørlæggere, anlægsgartnere, tv-inspektion, struktører, mekanikere, mange faggrupper. De behøver ikke kun blive anlægsgartnere. Bare det er noget, de er glade for. Efter 10 måneder kan vi spørge dem: 'Kan du lide at være her? Vil du have et job her?' Vi skal give dem et perspektiv. Bestyrelsen er med på ideen, og inden for 3 år er vi i gang med akademiet. Vi vil lave et samarbejde med FGU.

Virksomheden har flere motiver til at ville etablere prøvehandlinger med unge. Dels har virksomheden erfaring fra en mangeårig praksis med at tage et socialt ansvar for unge, *tage sig af unge, som har det svært*. Dels ser virksomheden prøvehandlinger som en mulighed for at rekruttere unge til virksomheden. *Det er svært at få folk* og de unge betragtes som *en uudnyttet ressource*, som virksomheden gerne vil *investere noget i i starten*, fordi det *giver dygtige, loyale medarbejdere i virksomheden*. Dertil kommer yderligere et motiv, nemlig virksomhedens planer om at etablere et akademi, hvor virksomheden tager unge ind og uddanner dem gennem en alsidig praksisbaseret læring i virksomheden. Virksomheden vil gerne vil etablere et akademi i

samarbejde med FGU (Nordsjælland eller Øst) om uddannelsen i akademiet. Bag etableringen af et akademi i virksomheden ligger en kritik af den skolebaserede uddannelse, især undervisningen i almene fag. Direktøren stiller spørgsmålet: *Hvordan kan vi formidle de ordinære fag på en anden måde?* Virksomhedens svar er, at de unge skal starte i virksomheden og lære de almene fag, *matematik*, gennem læring i praksis. Der er ikke tale om at forkaste traditionen for vekseluddannelse for erhvervsrettede uddannelser i Danmark, hvor der veksles mellem skoleophold og praktikophold. Der er derimod tale om, at virksomheden så at sige vil vende vekseluddannelsen om, så eleverne starter deres læring i praksis i virksomheden, hvor der også undervises i *de ordinære fag*, for herefter at koble uddannelsen i virksomheden med skoleophold på FGU.

Virksomheden var ikke den eneste virksomhed, som tænkte i baner af rekruttering af unge til intern oplæring og uddannelse af unge. En anden anlægsgartnervirksomhed, som var interesseret i at gennemføre prøvehandlinger, luftede tilsvarende tanker. Det tyder på, at der inden for branchen er stor opmærksomhed på rekruttering og uddannelse af unge. En af anlægsgartnervirksomhederne henviste også til den omstilling, som virksomheden er i gang med, hvor øget biodiversitet, grøn omstilling og klimatilpasning fylder mere og forventes at blive *en stor business case*, som direktøren udtrykker det. Denne udvikling i anlægsbranchen ses også som en attraktiv mulighed for at rekruttere unge, fordi unge generelt er optaget af grøn omstilling og klimaforandringer.

Også for virksomheder, som ikke aktuelt mangler arbejdskraft, kan rekruttering af arbejdskraft være et motiv til at etablere prøvehandlinger. En direktør på et hotel forklarede, at: *Vi vil gerne bidrage til at vise, at der er andre karriereveje end gymnasiet.* Virksomhedens motiv drejede sig om fremtidig rekruttering og om rekruttering af faglært arbejdskraft til branchen generelt, for eksempel uddannelse af faglærte kokke, tjenere og receptionister.

Virksomheder kan også se etablering af prøvehandlinger som led i opkvalificering af medarbejdere i virksomheden. En stor anlægsgartnervirksomhed med mere end 100 ansatte havde 1 person, som var ansvarlig for unge i virksomheden. Virksomheden ville som led i styrkelse af rekruttering til virksomheden uddanne flere af virksomhedens medarbejdere til at blive mentorer eller buddies. Her så virksomheden etablering af prøvehandlinger som en god mulighed for at opkvalificere flere af virksomhedens medarbejdere til at kunne varetage en buddy-funktion.

Som det fremgår, har virksomheder forskellige motiver til at være interesserede i at etablere prøvehandlinger i virksomheden.

Udgangspunktet for de fleste virksomheder i at etablere prøvehandlinger for unge i virksomheden er, at virksomheden har muligheder for at tilrettelægge forskellige arbejdsopgaver og jobfunktioner, som virksomheden anser for attraktive for (udsatte) unge. Ved samtaler om etablering af prøvehandlinger kan virksomhederne beskrive en række forskellige jobfunktioner, som virksomheden mener kan indgå i en prøvehandling for unge.

De fleste virksomheders motiv til at ville etablere prøvehandlinger i virksomheden er ønsket om at tage et socialt ansvar. Flere virksomheder henviser specifikt til at tage et socialt ansvar for unge. Som det fremgår, forstår flere virksomheder det at tage et socialt ansvar i en mere omfattende forstand, som indbefatter et større samfundsansvar og et globalt ansvar. Ud over at *rekruttere medarbejdere som har svært ved at finde fodfæste på arbejdsmarkedet*, så forstod produktionsvirksomheden inden for cirkulær økonomi også det at tage et sociale ansvar som et ansvar for at *ændre måden, der forbruges ressourcer, bygges og samarbejdes på i byggebranchen... og en dybere vision for konkrete adfærdsændringer hos både forbrugere, kunder, branche og samfund hen mod en dybere ansvarlighed over for jordens samlede ressourcer.* Også den mindre VVS-virksomhed, som tager et socialt ansvar for særlig unge, ser denne prioritering som led i et samfundsmæssigt ansvar, og som noget virksomheden påtager ud over det arbejde, som skaber indtjening til virksomheden:

Det er fedt at kunne hjælpe samfundet. Det er fantastisk at kunne gøre noget ved siden af det arbejde, vi laver.

For flere virksomheder ligger der et også et muligt rekrutteringsmotiv i interessen for at etablere prøvehandlinger i virksomheden. En af anlægsgartnervirksomhederne udtrykker direkte et aktuelt rekrutteringsbehov: *det er svært at få folk*. Virksomheden betragter unge som *en uudnyttet ressource*, som på sigt kan blive til *dygtige, loyale medarbejdere i virksomheden*, hvis virksomheden investerer i dem.

I anlægsgartnerbranchen er der flere store virksomheder, som tænker i en mere langsigtet strategi for at rekruttere unge til virksomheden. Virksomhederne vil rekruttere unge og etablere læringsenheder, *akademier*, hvor de unge oplæres i virksomheden, og hvor der kan etableres samarbejde med en uddannelsesinstitution om skoleophold. Udgangspunktet er, at den unge ikke i formel uddannelse på en uddannelsesinstitution, men er ansat på virksomheden og gennemgår et tilrettelagt uddannelsesforløb i virksomheden.

Der er også virksomheder, som ikke har et aktuelt behov for at rekruttere medarbejdere, som ser etablering af prøvehandlinger i virksomheden som led i en rekrutteringsstrategi. Motivet er fremtidig rekruttering af faglært arbejdskraft i branchen: *Vi vil gerne bidrage til at vise, at der er andre karriereveje end gymnasiet*. Flere virksomheder udtrykker en bekymring over den fremtidige rekruttering af kvalificeret arbejdskraft på det regionale arbejdsmarked.

Endelig er der også en virksomhed, som ser etablering af en prøvehandling som led i opkvalificering af virksomhedens egne medarbejdere i forhold til at støtte personer, som har behov for hjælp og vejledning i forbindelse med for eksempel praktikophold, løntilskudsjob, fleksjob eller anden oplæring i virksomheden.

Virksomhedernes forskellige motiver til at ville etablere prøvehandlinger i virksomheden er vigtige i forhold til rekruttering af (udsatte) unge til prøvehandlinger. Virksomheder som påtager sig et socialt ansvar, herunder virksomheder som påtager sig et særligt ansvar for unge, giver alt andet lige et bredere rekrutteringsgrundlag og tilbud til unge for jobkonsulenterne i deres rekrutteringsindsats.

Nogle virksomheder ser prøvehandlinger i virksomheden som led i en mulig rekruttering af unge, hvor de *kan se de unge an* i løbet af prøvehandlingsperioden. Der er virksomheder, som stiller en mulig ansættelse i udsigt for den unge, der vil gennemføre en prøvehandling. Andre virksomheder henviser til behov for arbejdskraft i for eksempel ferieperioder. Nogle virksomheder angiver specifikke fremtidige lærepladser, som virksomheden vil rekruttere til. De forskellige rekrutteringsmuligheder, som virksomhederne angiver, giver jobkonsulenterne mulighed for en mere målrettet rekruttering af unge til prøvehandlingerne.

Nogle virksomheder henviser til aktuelle (branchespecifikke) vanskeligheder med at rekruttere arbejdskraft. Andre virksomheder tager bestik af fremtidige rekrutteringsbehov, for eksempel behov for faglært eller kvalificeret arbejdskraft. Virksomhedernes motiver til at etablere prøvehandlinger i virksomheden rummer en række perspektiver, også mere langsigtede perspektiver, for at rekruttere unge til prøvehandlinger i virksomheden. Det gælder for eksempel virksomheder med planer om at etablere mere formaliserede oplæringsenheder i virksomheden, som kan give jobkonsulenterne mere langsigtede rekrutteringsmuligheder for unge i boligområderne. De etablerede netværk mellem virksomheder, jobkonsulenterne, FGU og andre uddannelsesinstitutioner kan understøtte rekruttering til virksomhederne og dermed også understøtte virksomhedens rekrutteringspolitikker og -planer, for eksempel planer om etablering af "et akademi" i virksomheden for uddannelse af unge.

Forskellige modeller for tilrettelæggelse af prøve— handlinger

Der er i løbet af første projektperiode arbejdet med forskellige modeller for etablering af prøvehandlinger:

- 1) Den unge gennemfører prøvehandlingen i virksomheden. Prøvehandlingen omfatter et antal timers arbejde om ugen i en aftalt tidsperiode.
- 2) Den unge gennemfører prøvehandlingen i en virksomhed. Prøvehandlingen tilrettelægges som et intensivt forløb med så vidt muligt fuldtidsarbejde gennem for eksempel 1-2 uger.
- 3) Prøvehandlingen i virksomheden kombineres med et besøg på en uddannelsesinstitution.

Som eksempel kan nævnes, at der i forbindelse med aftale om en prøvehandling på en cirkulær virksomhed inden for træ- og byggeområdet blev diskuteret muligheder for et besøg på den lokale FGU. Såfremt den unge i prøvehandlingen viste sig interesseret i at arbejde med træ og gerne ville lære mere, så ville virksomheden i samarbejde med den unge kontakte repræsentanten fra FGU, som deltog i mødet. Der kunne så arrangeres et besøg på skolens træværksted, hvor lærer og elever kunne fortælle om, hvad de lavede på værkstedet, hvilke maskiner de kunne arbejde med, hvilke muligheder der var for at komme ind på skolen, hvad et uddannelsesforløb på FGU kunne føre til, med mere. Hvis den unge viste sig interesseret i at gennemføre en uddannelse inden for træ- og byggeområdet, så kunne der eventuelt laves en aftale med kommunens UU-vejleder. Jobkonsulenten ville støtte den unge undervejs i forløbet. Der blev også diskutere den mulighed, at jobkonsulenten i givet fald så kunne rekruttere flere unge til at deltage i besøget på FGU.

- 4) Prøvehandlingen i virksomheden kombineres undervejs med et supplerende kursus eller en workshop på en uddannelsesinstitution.

Som eksempel kan nævnes, at Zealand Business College som led i diskussion af tilrettelæggelse af prøvehandlinger på et hotel tilbød at tilrettelægge et hygiejnekursus, der kunne gennemføres sideløbende med prøvehandlingen. Et bestået hygiejnekursus med udstedelse af et hygiejnecertifikat, giver den unge mulighed for både at distribuere og forarbejde fødevarer fra bunden af bredt på arbejdsmarkedet.

Det har vist sig, at nogle uddannelsesinstitutioner er mere fleksible end andre i forhold til at kunne etablere supplerende kurser eller workshops undervejs i prøvehandlinger. Der kan ligge ret faste rammer for uddannelse, holdstørrelser, antal undervisningstimer, m.m. Det kan betyde, at der allerede ved aftale med den unge om prøvehandlingen eller tidligt i prøvehandlingsforløbet skal laves aftaler med relevante uddannelsesinstitutioner om supplerende kursus eller workshop.

Som led i aftale om etablering af en prøvehandling i en virksomhed med genbrugspladser og genbrugsbutikker blev der diskuteret en anden model for gennemførelse af et kursus undervejs i prøvehandlingsperioden. Virksomheden foreslog, at der blev etableret et fælles opkvalificeringskursus for de unge i prøvehandlingen og medarbejdere fra virksomheden. Fælles deltagelse i et kursus på Zealand Business College ville give mulighed for at etablere bedre fællesskab og samarbejde mellem unge i prøvehandlingen og medarbejderne i virksomheden.

- 5) Forud for gennemførelse af prøvehandlingen etableres en workshop eller et kursusforløb med en gruppe unge. Efter gennemførelse af workshop eller kursus tilbydes de unge en prøvehandling i en offentlig eller privat virksomhed.

Forskellige varianter af denne model er diskuteret i forbindelse med tilrettelæggelse af prøvehandlinger:

- a) Workshop eller kursusforløb etableres på den virksomhed, som vil gennemføre en prøvehandling med en eller flere unge. Virksomhedens medarbejdere står for workshoppen eller kursusforløbet.
- b) Workshop eller kursusforløb gennemføres på en uddannelsesinstitution. Forløbet er tilpasset, så det retter sig mod gennemførelse af en prøvehandling på en bestemt (type) virksomhed.
- c) Workshop eller kursusforløb gennemføres på en uddannelsesinstitution. Forløbet retter sig mere bredt mod mulige prøvehandlinger inden for en branche eller et fag.
- d) Workshop eller kursusforløb tilrettelægges som en prøvehandling og gennemføres på en uddannelsesinstitution.

I forbindelse med samtaler om etablering af prøvehandlinger på et hotel, blev *variant a og b* diskuteret, det vil sige tilrettelæggelse af en workshop på hotellet eller på en uddannelsesinstitution. Formålet med gennemførelse af en indledende workshop forud for en endelig aftale om gennemførelse af en prøvehandling på hotellet var dels at give en introduktion til hotellet og hotelbranchen samt give de unge, som overvejede at gennemføre en prøvehandling inden for hotel- og servicebranchen, en mere realistisk indsigt i, hvad arbejdet i prøvehandlingen kunne bestå i.

Som *variant a* kunne der tilrettelægges en *workshop på hotellet*. Hotellets medarbejdere kunne gennemføre en 1-dags eller 2-dages workshop. På 1-dags workshoppen kunne 1-2 grupper med eksempel 4-5 unge pr. gruppe få en introduktion til hotellet og hotelbranchen af hotellets medarbejdere. Desuden kunne grupperne i mindre omfang udføre arbejdsopgaver inden for de 4 jobområder, hvor hotellet kunne tilbyde prøvehandlinger: Tjener og service, Køkken, Housekeeping og Receptionist. Tilrettelæggelse af workshoppen som et 2-dages forløb kunne give en mere grundig introduktion til de forskellige jobfunktioner og give bedre muligheder for at afprøve det praktiske arbejde inden for jobfunktionerne. Forud for tilrettelæggelse af workshoppen kunne en gruppe interesserede unge komme på en rundvisning på hotellet.

Som *variant b* kunne der tilrettelægges en workshop eller kortvarig uddannelse *på en uddannelsesinstitution* forud for prøvehandlingen på hotellet. Zealand Business College (ZBC) tilbød at tilrettelægge en introduktion til hotel- og servicebranchen forud for gennemførelse af prøvehandlingen. Ud fra de kursusforløb, ZBC gennemfører inden for området, blev foreslået, at de unge blev forberedt på det meget varierede arbejdstempo, der kan være i hotelbranchen, samt blev introduceret til, hvordan der kan kommunikeres professionelt med gæster på hotellet. ZBC kunne også gennemføre en introduktionsdag til arbejde i et virksomhedskøkken samt introducere til arbejde i servicebranchen, for eksempel med besøg af rollemøder inden for branchen.

Som *variant c*, hvor der etableres workshop eller kursusforløb på en uddannelsesinstitution, som mere bredt retter sig mod prøvehandlinger inden for et fag eller en branche, har Zealand Business College udviklet to uddannelsesforløb. Indholdsmæssigt er formålene med forløbene at give de unge en introduktion til arbejde i køkken og i detailhandel og give dem mulighed for at afprøve arbejdet.

Det ene kursus er et madlavningskursus, et *Mesterkok-kursus*. Jobplaneten i Roskilde arbejder med rekruttering af deltagere til kurset.

Den andet kursus retter sig mod arbejde i detailhandelen. Dette forløb er tilrettelagt som et intensivt 14-dages forløb med 24 timers arbejde hver uge. Jobplaneterne søger at rekruttere deltagere til forløbet.

Som *variant d*, etablering af et kursusforløb på en uddannelsesinstitution, hvor kurset er tilrettelagt som en prøvehandling for et antal unge, har ZBC også udviklet et kursusforløb. Dette kursus introducerer til arbejdsopgaver inden for både fagområderne køkken, bageri og gourmetslagter. Kursusforløbet er tænkt udbudt til en folkeskoleklasse med tre timers undervisning om ugen efter skoletid gennem 8 uger. Kurset kunne kombineres med virksomhedsbesøg. Indholdsmæssigt kunne kurset tilrettelægges efter både de unges interesser og jobkonsulenternes kendskab til unge, som kunne være interesseret i komme med på kursusforløbet. Skulle der undervejs i kursusforløbet vise sig mulighed for fritidsjob, praktikforløb eller gennemførelse af en prøvehandling i en virksomhed, så kunne det også tages i betragtning undervejs i kursusforløbet. Dette kursusforløb foreligger som et konkret forløb, der kan etableres. Kursus er ikke udbudt i dette skoleår, men vil kunne udbydes efter sommerferien.

UMAGE-projektet fokuserer på, at unge gennem prøvehandling opnår erfaringer med arbejde på en offentlig eller privat virksomhed. Ved kobling af prøvehandling med workshops eller uddannelsesforløb, *variant a til d*, søges uddannelsesaktiviteterne koblet med eller målrettet mod konkrete prøvehandling. Det gælder også *variant c og d*, som ikke umiddelbart er koblet til konkrete prøvehandling. Her lægges vægt på, at den indholdsmæssige tilrettelæggelse af workshops og uddannelsesforløb er målrettet mod relevant arbejde for unge inden for et fag eller en branche. Uddannelsens indhold er tilrettelagt som som-om-arbejde, det vil sige, at uddannelsesforløb tilrettelægges som et reelt arbejde, som det typisk ville foregå i en virksomhed. Men samtidig, da forløbene gennemføres af undervisere på en uddannelsesinstitution, er der for *variant c og d* ikke kun tale om arbejde, men om undervisning. Der veksles mellem som-om-arbejde og undervisning alt efter de unges læringsbehov.

Frem for, at den unge starter på en uddannelse, for eksempel på FGU, og kommer på virksomhedsbesøg eller i virksomhedspraktik, så er tankegangen bag prøvehandling, at den unge først begynder at arbejde på en virksomhed. Hvis den unge er interesseret, så kan prøvehandlingen kombineres med besøg på en uddannelsesinstitution, hvor den unge introduceres til uddannelsesmuligheder og herefter kan få hjælp til at komme ind på en uddannelse. Er der mulighed for det, kan der eventuelt laves en aftale om, at den unge kan fortsætte med at arbejde nogle timer på virksomheden samtidig med at påbegynde en uddannelse på for eksempel FGU.

UMAGE-projektets prioritering af prøvehandling, konkret arbejde i en virksomhed frem for prioritering af 'uddannelse først - arbejde senere' skyldes den primære målgruppe for UMAGE-projektet. Mange af de unge, der søges rekrutteret til prøvehandling, har negative erfaringer med skole og undervisning. Fremme af unges motivation og personlige, faglige og sociale kvalificering med henblik på at påbegynde en erhvervsuddannelse eller opnå et erhvervsarbejde sker i stedet gennem meningsfulde prøvehandlingsarbejde på en virksomhed, hvor den unge får konkrete erfaringer med arbejde og arbejdsmarked og kan udvikle en identitet i forhold til fremtidigt erhvervsarbejde og erhvervsuddannelse.

- 6) Den unge gennemfører prøvehandlingen ved deltagelse i en række workshops i en socialøkonomisk virksomhed.

Der er diskuteret et forslag om at tilrettelægge et design- og syværksted, hvor der blev syet puder af genbrugsmaterialer i samarbejde med blandt andet en isoleringsproducent, en designvirksomhed der arbejder med genbrugsmaterialer, en vaskerivirksomhed der upcycler kunders kasserede tekstiler og en virksomhed der upcycler læder. Interesserede samarbejdspartnere i forhold til undervisningen i værkstedet er FGU Roskilde og en virksomhed, der arbejder med undervisningsforløb inden for cirkulær økonomi.

Denne model giver mulighed for at flere unge kan indgå i et lærende fællesskab og få både individuel og samlet undervisning i at sy, designe og arbejde med at opcycle materialer. Modeller giver både mulighed for at de unge kan arbejde sammen med en eller flere virksomheder, for eksempel om syning af "isoleringspuder", og mulighed for at arbejde med projekter, hvor de selv udvikling ideer om opcycling samt designer og fremstiller produkter. For nogle unge kan arbejde i et værksted sammen med andre unge være et første skridt, før de kommer ud i en prøvehandling, søger ind på en uddannelsesinstitution eller får et erhvervsarbejde.

Den her foreslåede model rummer den udfordring, at værkstedet foreslås etableret i en social økonomisk virksomhed, hvor vilkår og rammer i givet fald skal afklares. Men selve ideen om at etablere et værksted, hvor flere unge kan udnytte en eksisterende maskinpark, og hvor der i værkstedet etableres samarbejde med både virksomheder og uddannelsesinstitutioner, tegner en model, som under de rette omstændigheder vil kunne anvendes i forhold til gennemførelse af prøvehandling.

Sammenfattende er der således i første projektperiode arbejdet med en række forskellige modeller for tilrettelæggelse af prøvehandling for unge. Det er modeller, som kan bringes i spil i forbindelse med indgåelse af aftaler med virksomheder om etablering af prøvehandling. Hvilken model, der i hvert enkelt tilfælde lader sig praktisere og giver gode kvalificeringsmuligheder for den unge, har at gøre med en række faktorer: Mulighederne på virksomheden, tidspunktet for gennemførelse af prøvehandlingen, mulighederne på uddannelsesinstitutioner, det indholdsmæssige samspil mellem arbejdet på virksomheden og læringsforløb på en uddannelsesinstitution, med mere.

Kursusforløb til opnåelse af branchekendskab og fritidsjob

Ud over indgåelse af aftaler om etablering af prøvehandling i private virksomheder er der i første periode af UMAGE-projektet udviklet 3 kursusforløb henvendt til elever i folkeskolens ældste klasser. Formålet med disse kurser er at introducere til et fagområde og øge andelen af unge, som har et fritidsjob.

De tre kursusforløb blev med udgangspunkt i Jobplaneten Ringsted etableret i samarbejde med Ungdomsskolen UngRingsted (Ringsted kommune). Kursusforløbene har titlerne *Omsorg og pædagogik*, *Mad, dessert og service* og *Ejendom, service og håndværk*. De to førstnævnte kursusforløb er udbudt i foråret 2024 til elever i 8. klasse. Alle tre kursusforløb vil blive udbudt i efteråret 2024 med en bredere rekruttering af elever i de ældste klasser i folkeskolen. De tre kursusforløb er tilrettelagt som 2 timers ugentlig undervisning efter skoletid i 6 uger.

Kursusforløbene i *Omsorg og pædagogik* og *Mad, dessert og service* blev præsenteret mundtligt for 8. klasser på skoler i Ringsted kommune. Eleverne kunne efterfølgende tilmelde sig til et af kursusforløbene via UngRingsteds hjemmeside. Kursusforløbene blev blandt andet også annonceret via Jobplanetens campingvogn i Boligselskabet Sjællands almene boligbyggeri Sct. Jørgensgården i Ringsted. Kurserne i *Omsorg og pædagogik* og *Mad, dessert og service* blev oprettet med henholdsvis 9 og 10 deltagere.

I annonceringen af de tre kursusforløb bliver de unge både stillet i udsigt at blive oplært inden for et fagligt område og efterfølgende få et fritidsjob inden for området: *Drømmer du om at få et fritidsjob i et køkken, en restaurant eller en café, Drømmer du om at få et fritidsjob og tage en miniuddannelse i at arbejde med børn og/eller ældre mennesker? Drømmer du om at få et fritidsjob, og kan du lide at være aktiv, bruge din krop og gøre andre glade?* I sidstnævnte opslag oplyser den supplerende tekst i opslaget, at kurset har *fokus på fagligt arbejde, hvor vi som hold skal løse arbejdsopgaver for virksomheder og foreninger i Ringsted*. En entreprenørvirksomhed, som er i gang med renovering af netop Sct. Jørgensgården, har på forhånd tilkendegivet,

at virksomheden vil tilbyde fritidsjob i forbindelse med renoveringen i forlængelse af dette kursus. Virksomheden har fokus på mindskning af CO²-udledning og byggeaffald, og i den forbindelse kunne unge medvirke til genanvendelse af bygningsmaterialer, blandt andet med rensning af mursten.

På de to kurser, som blev oprettet, blev eleverne introduceret til arbejde inden for fagområderne "pædagogik og omsorgsarbejde" samt til arbejde i "et køkken, en restaurant eller en café". Der blev lagt vægt på, at eleverne som led i det faglige arbejde skulle tilrettelægge aktiviteter, som de skulle afvikle for andre i relevante sammenhænge. På kurset i *Pædagogik og omsorgsarbejde* skulle eleverne planlægge en række aktiviteter, som de skulle gennemføre for og sammen med ældre på et plejecenter på to forskellige dage, en dag med indendørs aktiviteter og en dag med udendørs aktiviteter. Desuden skulle eleverne planlægge og gennemføre aktiviteter i en børnehave. På kurset *Mad, dessert og service* skulle eleverne sammensætte en menu, lave maden og service den i en pop-up restaurant i et kulturhus for 20 gæster.

Eleverne fik løn for gennemførelse af disse aktiviteter. Ud over faglige aktiviteter inden for de to arbejdsområder skulle eleverne arbejde med at få formalia på plads i forhold til at få et fritidsjob, blandt andet få et frikort, oprette en NemKonto og oprette NemID. Eleverne fik desuden på begge forløb hjælp til at udarbejde et CV, skrive en jobansøgning og anvende en jobportal til jobsøgning. Derudover var der afsat en kursusgang til *arbejdsmarkedskendskab* og en kursusgang til *grundlæggende førstehjælp*. Kurserne var tilrettelagt med arbejde inden for et fagområde i cirka halvdelen af kursusgangene og med introduktion til arbejdsmarked og jobsøgning, mv. i den anden halvdel af kursusgangene. Ved gennemførelse af kurset modtager eleverne et diplom som bevis for, hvad de har arbejdet med på kurset.

Kurserne blev gennemført i lokaler i ungdomsskolen UngRingsted, hvor unge kan komme efter skoletid, og hvor de også kan melde sig til et af de 26 fritidshold i ungdomsskolen med mange forskellige aktivitetstilbud. Gennemførelse af kurserne i ungdomsskolens lokaler var med til at gøre kurserne mindre skolepræget.

Der var en overvægt af piger på de to kurser, der blev oprettet. Kurset *Ejendom, service og håndværk*, der udbydes i efteråret 2024, forventes at kunne tiltrække flere drenge.

Jobkonsulenternes arbejde og rekruttering af unge til prøvehandling

Efter etablering af en aftale mellem jobkonsulent og virksomhed om etablering af en prøvehandling, er det op til primært jobkonsulenterne i Jobplaneterne i Roskilde, Køge og Ringsted at rekruttere en eller flere unge, som er interesseret i den type job og de jobfunktioner, som virksomheden kan tilbyde. Jobkonsulenterne er den primære rekrutteringskanal af unge til prøvehandling.

Jobkonsulenterne er en del af Jobplaneterne. Jobkonsulenterne i Roskilde og Køge er fysisk placeret i boligafdelingerne. I Ringsted er jobkonsulenten placeret i Ungdomsskolen. Jobkonsulenterne deler kontor med andre kommunale og boligsociale medarbejdere. Når jobkonsulenterne er den primære rekrutteringskanal til unge i prøvehandling, så hænger det sammen med deres lokale placering og alsidige jobfunktion. Sammen med kolleger arbejder de med et væld af opgaver i forhold til børn og unge, blandt andet i forhold til skolegang/-fravær, skole-hjem-samarbejde, iværksættelse af aktiviteter i lokalområdet til fremme af trivsel og sammenhold, uddannelses- og beskæftigelsesindsats (lommepenge-, fritidsjob, uddannelsesvejledning med mere), kriminalitetsforebyggelse, kontakt til klubber og foreningsliv, med mere. Jobkonsulenterne varetager et helt centralt menneske- og relationsarbejde i det boligområde, hvor børn og unge og deres familier har deres daglige gøremål og hverdagsliv, inklusive sociale arrangementer i boligområdet. Jobkonsulenterne varetager arbejdet i både dag- og aftentimer. Jobkonsulenternes arbejde i boligområderne er i høj grad båret af et professionelt engagement i forhold til unge, som nogle gange også går ud over det, der forventes af dem. En af jobkonsulenterne fortæller, at:

Jeg har min arbejdstelefonen tændt altid... Det er noget, jeg gør rent frivilligt, fordi det er der, jeg har mest kontakt med de unge, hvis de har fundet ud af det. Og hvor kommer den motivation fra? Den kommer nok fra, at jeg ved, at det her er nogle unge mennesker, som måske ikke får den hjælp hjemmefra, som ikke har de ressourcer, og måske ikke har ældre søskende, der er fornuftige nok til at tage hånd om dem.

En vigtig del af jobkonsulenternes engagement og motivation i det boligsociale arbejde med unge bunder i, at der er en del unge, som ikke selv har de ressourcer og som ikke får den hjælp hjemmefra.

Det er gennem jobkonsulenternes arbejde, at de udvider deres kontaktnet til unge i boligområderne:

Jo flere unge, du arbejder med, jo mere går snakken. Så nu skal jeg ikke ud og rekruttere dem. De finder mig selv. Så unge mangler jeg i hvert fald ikke... Så nu ved de efterhånden, hvem jeg er, og så kommer de til mig, og så snakker vi om det.

Jobkonsulenter udfører også et opsøgende arbejde, hvor de tager kontakt til unge. En af jobkonsulenterne giver som eksempel, at hun skal ud på en skole for at fortælle om Jobplaneten:

Der skal jeg ud her på torsdag, hvor de har lavet sådan en pige-café, en pige-klub, hvor jeg skal derud torsdag aften og holde et oplæg om jobplaneten. Og det er jo så min indgang til de unge mennesker, så de ligesom ved, okay, der er en dame her, hun er fritidsjobskonsulent. Hun kan hjælpe os med at få noget arbejde eller andet. Og så er det sådan, de får kontakt til mig.

Jobkonsulenterne har et stort kendskab til kompleksiteten i arbejdet med at fremme (socialt) udsatte unges motivation og kompetencer til at påbegynde en kompetencegivende ungdomsuddannelse eller et arbejde. Fordi jobkonsulenterne har et stort kendskab til unge i det boligområde, hvor de arbejder, så har de bedre muligheder for at medtænke relationelle, familiemæssige, sociale og specifikke kontekstuelle forhold i forhold til den enkelte unge. De har normalt et godt kendskab til unge, som har henvendt sig for at få et lommepegejob, fritidsjob, praktikplads, læreplads eller et arbejde. Fra deres arbejde kender jobkonsulenterne de unge i boligområderne, som går ledige, som ikke er i uddannelse, som har en uhensigtsmæssig adfærd eller er kriminalitetstruet, med mere.

Rekruttering af unge til en prøvehandling i en virksomhed bygger langt hen ad vejen på gensidige tillidsrelationer. Ikke alene mellem jobkonsulenten og den unge, der rekrutteres til en prøvehandling, men også mellem jobkonsulenten og virksomheden. Desuden kan der i rekrutteringsprocessen være tale om tillidsrelationer mellem jobkonsulenten og den unge i samarbejde med forældre, folkeskolen, UU-vejledere, socialrådgivere, psykiatri, med flere. UMAGE-projektet trækker således på de tillidsrelationer, som jobkonsulenterne har opbygget som led i deres professionelle arbejde i boligafdelingerne.

Jobkonsulenterne har alt andet lige de bedste forudsætninger for at rekruttere unge, som potentielt er interesseret i de prøvehandlingsjob, som unge har mulighed for at påtage sig gennem UMAGE-projektet. Gennem UMAGE-projektets arbejde med etablering af prøvehandling i offentlige og private virksomheder, får jobkonsulenterne mulighed for at være med til at indgå i aftaler med lokale virksomheder. Etablering af prøvehandling giver jobkonsulenterne øgede muligheder for at tilbyde unge i lokalområdet at komme i arbejde på en virksomhed, hvor de unge kan kvalificere sig personligt, social og fagligt til at få et arbejde eller påbegynde en ungdomsuddannelse. Desuden giver UMAGE-projektet jobkonsulenterne øgede muligheder for, at de unge kan deltage i en beskæftigelsesrettet workshops eller uddannelse, som giver de unge et øget kendskab til et jobområde, og som kvalificerer dem til et arbejde inden for området.

Ved rekruttering af unge til prøvehandling trækker jobkonsulenterne på det netværk, de i forvejen har opbygget, for eksempel til den lokale UU-vejledning (Ungdommens Uddannelsesvejledning), de lokale folkeskolelæreres uddannelses- og erhvervsvejledere, socialrådgivere i kommunen, lokale virksomheder samt lokale uddannelsesinstitutioner, med flere. Jobkonsulenterne i Roskilde, Køge og Ringsted samarbejder også om rekruttering af unge til prøvehandlingerne. Nogle af virksomhederne er placeret, så det er muligt at rekruttere unge fra for eksempel Boligselskabets afdelinger i både Køge og Roskilde.

Hvis en ung har ønske om et bestemt arbejde, som ikke dækkes af de indgåede aftale med virksomheder om etablering af prøvehandling, så trækker jobkonsulenterne på det kontaktnet, som de har med jobkonsulenter i de andre boligafdelinger, og med jobkonsulenter i andre kommuner end dem, der indgår i UMAGE-projektet. Desuden kan jobkonsulenterne trække på det omfattende netværk, som partnerne i UMAGE-projektet har med lokale virksomheder.

En anden rekrutteringskanal, der er anvendt i første periode af UMAGE-projektet, har bestået i mundtlig præsentation på folkeskolerne samt uddeling af flyers. Denne rekrutteringsmetode blev anvendt i forbindelse med udbud af de to kursusforløb for eleverne i 8. klasse i Ringsted med henblik på at øge andelen af unge, som har et fritidsjob. Rekrutteringen på folkeskolerne blev suppleret af jobkonsulenten i Jobplaneten og et opslag på Ungdomsskolens hjemmeside.

Jobplaneterne er organiseret på forskellig måde. Det har betydning for den målgruppe af unge, som jobkonsulenternes søger at rekruttere til prøvehandling.

Jobplaneten i Ringsted er forankret i Ungdomsskolen, Ringsted kommune. Jobplaneten har fokus på unge fra 13 til 18 år. Jobplaneten i Køge var tidligere etableret i kraft af et fondsstøttet projekt. Efter udløb af fonds-

bevillingen blev Jobplaneten videreført af Køge kommune, og jobkonsulenten overgik fra at være aflønnet via fondsprojektet til at blive ansat i kommunen. Det betyder, at jobkonsulenten ikke længere er underlagt rekruttering af unge i den aldersgruppe, som fondsbevillingen rettede sig mod, men frit kan rekruttere unge fra boligområderne i alderen 15-30 år.

I de senere år har en række velgørende fonde finansieret udviklingsaktiviteter, der blandt andet har unge som målgruppe, f.eks. den A. P. Møllerske Støttefond, Bikubenfonden, Rockwool Fonden, med flere. Fondene etablerer projekter, der har konkrete mål, for eksempel at støtte unge med sociale problemer i samarbejde med blandt andet boligselskaber og kommuner. Der er som regel tale om 3-5 årige projekter med anseelige støttebeløb.

Jobplaneten i Roskilde er etableret som et samarbejdsprojekt mellem Boligselskabet Sjælland og Roskilde kommune. Projektet er finansieret af den A. P. Møllerske Støttefond i perioden 2021-2024. Midlerne fra den A. P. Møllerske Støttefond, som udgør den største del af projektets økonomi, har fokus på fremme af "ustøttede fritidsjob" til unge, det vil sige, at fonden ikke støtter etablering af lommepengejob til unge (13-14 år) i boligområdet og heller ikke formidling af fritidsjob i offentlige virksomheder til unge (14-15 år). Det medvirker til, at Jobplaneten i Roskilde overvejende fokuserer på unge under 18 år. Jobplanetens arbejder også ud fra den aktuelle boligsociale helhedsplan.

Den forskellige forankring af Jobplaneten i Ringsted, Køge og Roskilde er med til at definere jobkonsulenternes arbejde med rekruttering. I Ringsted og Roskilde er der primært kontakt til unge under 18 år, mens Jobplaneten i Køge har et bredere rekrutteringsgrundlag. I forhold til UMAGE-projektet betyder det, at Jobplaneten i Køge kan fokusere på rekruttering af unge over 18 år, så også den aldersgruppe får gode muligheder for at udnytte tilbuddet om prøvehandlinger i virksomhederne.

I kraft af, at UMAGE-projektet er blevet mere kendt i boligområderne som følge af jobkonsulenternes rekrutteringsindsats, har flere unge henvendt sig til jobkonsulenten for at høre, om de også kunne komme ud og få et arbejde på en virksomhed.

De unge, som er i et prøvehandlingsforløb, er også med til at udbrede kendskabet til muligheden for at få et prøvehandlingsforløb på en virksomhed. De unge fortæller om deres arbejde og oplevelser i prøvehandlingen til deres personlige netværk, kammerater, familie, med flere, og fungerer på den måde også som en form for ambassadører for UMAGE-projektet og mulighederne for at komme ud på en virksomhed.

De virksomheder, som har indgået en aftale om etablering af prøvehandlinger på virksomheden, bidrager også til kendskabet til UMAGE-projektet og mulighederne for prøvehandlinger for unge. Virksomhederne og deres medarbejdere har et stort kontaktnet og benytter sig af forskellige af forskellige formidlingskanaler. Et eksempel herpå er en dagbladsartikel med præsentation af en af de virksomheder, som har indgået aftale om etablering af prøvehandlinger i virksomheden. I artiklen *Det betaler sig at give folk en ny chance* (Pedersen, 2024) fortæller virksomhedens leder, at virksomheden deltager i projekt UMAGE.

De øvrige deltagere i UMAGE-projektet, Corolab, Boligselskabet Sjælland, Impactly, Roskilde Universitet, Region Sjælland samt de involverede uddannelsesinstitutioner på ungdomsuddannelsesområdet bidrager ligeledes til almindelig oplysning om projektet, dets formål, etablering af prøvehandlinger og muligheder for unge. Oplysning om projektet sker gennem Corolabs Nyhedsbrev, projektdeltagernes netværk, hjemmesider, LinkedIn og andre sociale medier, med mere.

Jobkonsulenternes arbejde med prøvehandlinger

Jobkonsulenten fungerer som bindeleddet mellem virksomheden og den unge. Jobkonsulenten skal sikre, at de endelige aftaler med en eller flere unges deltagelse i en prøvehandling på virksomheden kommer på plads.

Selv om der er givet tilsagn fra både virksomheden og den unge om at påbegynde en prøvehandling på en bestemt dato, så kan der opstå vanskeligheder, som gør, at prøvehandlingen må placeres på et andet tidspunkt end aftalt eller alligevel ikke kommer i stand.

Den unge kan for eksempel af forskellige grunde fortryde sit tilsagn om at påbegynde prøvehandlingen. Aftalen om prøvehandlingen kan for eksempel have sat tanker i gang hos den unge, som gør, at den unge vælger at gå en anden vej, for eksempel påbegynde en uddannelse i stedet, eller den unge kan have fået et andet tilbud om arbejde, som forekommer mere attraktivt end prøvehandlingen. På den måde kan jobkonsulentens samtaler med den unge om gennemførelse af en prøvehandling have gjort den unge mere klar på muligheder og fremtidsønsker. Den konkrete aftale om en prøvehandling kan have givet den unge større selvtillid: "Der er muligheder for mig. Der er nogen, der gerne vil tilbyde mig et arbejde."

Det kan også være virksomheden, der af forskellige grunde må udskyde et aftalt prøvehandlingsforløb. En aftalt prøvehandling på en trævirksomhed måtte på grund af interne personaleforhold i virksomheden udskydes til efter sommerferien. Når en aftalt prøvehandling udskydes eller aflyses, så stiller det jobkonsulenten over for nogle udfordringer. Det kan være demotiverende for den unge, når prøvehandlingen i trævirksomheden bliver udskudt i flere måneder til efter sommerferien. Jobkonsulenten valgte at tage en samtale med den unge om, hvilke alternative muligheder der kunne være, så den unges motivation og interesse i en prøvehandling blev fastholdt. Samtalen førte til, at den unge i stedet besluttede sig for at gennemføre en prøvehandling i en VVS-virksomhed. Jobkonsulenten fortæller om processen:

Det kræver, at du ved noget om de unge, og at de selv kan sige, hvad de vil. Altså VVS er et særligt fag. En ting er jo også at være ude og arbejde med træ, en anden ting er at være ude og arbejde med rør. Der er forskel. Du må jo skulle tale med dem og prøve at finde ud af at guide. Det er jo ikke sikkert, at de ved ret meget om, hvad er en trævirksomhed, og hvad er en VVS-virksomhed, eller hvad er faget for noget... Det første var jo X [trævirksomheden], hvor jeg efterfølgende måtte ringe til ham og sige til ham, at vi skulle mødes: 'Det bliver ikke til noget lige i øjeblikket, men jeg har muligvis en anden aftale. Jeg ved ikke, om det er noget, du har lyst til?' Og så var han sådan: 'Hvad handler det om?' Og så forklarer jeg ham lidt, og der viste det sig faktisk, at det var noget, han hellere ville end træ. Så er det jo perfekt. Han vil jo rigtig gerne mange ting, men han har selvfølgelig også nogle udfordringer, hvilket også er grunden til, at han er en af de unge, jeg har siddet med.

Eksemplet siger noget om de kompetencer, som jobkonsulenterne skal være i besiddelse af. De skal kunne håndtere "krisituationer", hvor den unge kan have meget på spil. Jobkonsulenterne skal have empati og kunne lytte til den unges bagvedliggende interesser i at sige ja til en prøvehandling i eksempelvis en trævirksomhed. En ting er jo også at være ude og arbejde med træ, en anden ting er at være ude og arbejde med rør. Der ligger en mental proces i at gå fra at ville arbejde med træ til at ville arbejde med rør og samtidig bevare motivation og interesse for arbejdet i prøvehandlingen. Men der ligger også en vejledningsproces i at forklare, hvad arbejder går ud på i henholdsvis en trævirksomhed og en VVS-virksomhed, så den unge træffer beslutning på et oplyst grundlag og for eksempel ikke "bare" siger ja, fordi han vil rigtig gerne mange ting, eller har nogle personlige udfordringer. Jobkonsulenten udtrykker det på den måde, at *det kræver, at du ved noget om de unge, og at de selv kan sige, hvad de vil.*

Jobkonsulenternes understøttelse af den unges beslutningsproces er i høj grad baseret på et gensidigt tillidsforhold mellem den unge og jobkonsulenten. En del unge har oplevet, at andre, for eksempel sociale myndigheder, har besluttet for dem. Selv om der er konkrete projektmål i UMAGE-projektet om, hvor mange unge, der skal gennemføre en prøvehandling i projektperioden, så er det centralt for jobkonsulenterne i deres understøttelse af den unges beslutning om at gennemføre en prøvehandling, at den unge ikke presses til at gennemføre noget, som den unge ikke selv ønsker helhjertet. Et vigtigt princip ved prøvehandlingerne består i frivillighed, jævnfør også afsnittet *Hvad er en prøvehandling i UMAGE-projektet?*. Det betyder ikke, at jobkonsulenterne ikke kan give den unge "et skub". Alt efter den unges behov kan et indirekte skub bestå i at spørge ind til, hvilken type arbejde den unge godt kan lide. Et mere direkte skub kan bestå i at vejlede i forhold til og diskutere de uddannelsesmuligheder, som den unge gerne vil vide mere om. I tilfældet med den unge, som gerne ville gennemføre en prøvehandling i en trævirksomhed, men endte med at gennemføre en prøvehandling i en VVS-virksomhed, var det netop en diskussion med den unge om det at arbejde med et håndværk og den unges viden om VVS-branchen i forvejen, som ledte frem til den unges beslutning.

Da der i første periode af UMAGE-projektet endnu ikke fuldt gennemførte prøvehandling, er der et begrænset empirisk materiale at trække på i forhold til de unges motiver til at ville gennemføre prøvehandling og erfaringerne med at gennemføre en prøvehandling. Først den resterende projektperiode vil give grundlag for og erfaringer med unges motiver til og erfaringer med at gennemføre prøvehandling.

Unge motiver til at ville gennemføre kursusforløb

Mens der endnu ikke er et tilstrækkeligt erfaringsgrundlag for at sige mere om prøvehandlingerne, så giver interview med deltagere på de to tilrettelagte forløb *Omsorg og pædagogik* og *Mad, dessert og service* for elever i 8. klasse i Ringsted mulighed for at få indblik i elevernes motiver til at melde sig til kurserne.

Ved samtaler med deltagerne på de to hold var det tydeligt, at det var det faglige indhold, kursets titel og den mundtlige præsentation af kursets indhold, som gjorde, at eleverne havde meldt sig til kurset. Men for nogle elever var det af stor betydning, at der gennem kurset var en mulighed for efterfølgende at få et fritidsjob. For andre elever var muligheden for at få et fritidsjob helt uden betydning.

En pige på kurset *Omsorg og pædagogik* fortalte om baggrunden for at melde sig til kurset:

"Jeg har altid kunnet lide at have med børn at gøre. Jeg har passet to børn 4 dage om måneden, hvor jeg har hentet dem og passet dem. Jeg vil gerne være børnelæge. Men når man ikke har mere erfaring med børn, så er det svært at komme til at arbejde med børn. Jeg meldte mig til det her forløb, fordi jeg måske kan komme til at arbejde med børn."

Denne pige har her i 8. klasse en klar forestilling om, hvilken uddannelse og hvilket arbejde, hun gerne vil have: *Jeg vil være børnelæge*. Hun har valgt kurset *Omsorg og pædagogik*, fordi hun *altid har kunnet lige at have med børn at gøre*. Gennem opslag i en gruppe på et socialt medie søgte hun et fritidsjob, hvor hun kunne arbejde med børn. Det førte til, at hun en dag om ugen henter to børn i en daginstitution og passer dem, indtil forældrene kommer hjem. Men hun vil gerne arbejde mere med børn. Hendes bestræbelser på at finde et fritidsjob, hvor hun kunne arbejde mere med børn, har ikke båret frugt. Hun tilskriver det, at hun *ikke har mere erfaring med børn*. Hun har derfor valgt kurset, fordi hun håber, at det kan føre til et fritidsjob, hvor hun kan arbejde med børn og herigennem få mere erfaring.

For tre piger på kurset *Mad, dessert og service* var det det faglige indhold på kurset, som fik dem til at melde sig til. De tre piger er nære veninder, og det var vigtigt for dem, at de kunne deltage sammen på kurset. Men ingen af pigerne var ikke interesseret i at få et fritidsjob efter kurset. To af pigerne fortæller sammen om deres motiver og overvejelser i forhold til at melde sig til kurset:

"Der blev holdt et oplæg for alle 8. klasserne. Det synes vi så var interessant... så fik vi sådan en seddel med hjem, hvor vi så havde noget tid til at overveje, om vi ville deltage, og vi meldte vi os alle sammen til [3 veninder]... Jeg overvejede også omsorg om pædagogik, men jeg tænker, jeg vil tage den efter sommerferien. Jeg kan godt lide at lave mad. Jeg håber at blive bedre til det her. Det lød også bare som en god erfaring til, når jeg engang får et job efter 9. klasse og eksamen og sådan. Før jeg tænker på noget job [fritidsjob], så tænker jeg, at jeg nok lige skal blive færdig med afgangseksamen i 9. og komme ordentlig i gang... Vi får lidt erfaring her. Vi er i gang med at lave planer for en restaurant. Vi får prøvet af, hvad vi har lært her. Mad interesserer mig meget. Jeg ser mange kagedramaer, og det mad, de laver, det ser bare så lækkert ud. Jeg elsker mad."

For de tre piger, var det vigtigt, at de kunne deltage i kurset sammen, så det blev en aktivitet, de tre veninder gjorde sammen. De har valgt kurset på grund af det faglige indhold. *Jeg kan godt lide at lave mad. – Jeg elsker mad*. De synes, det er spændende, at de *skal lave planer for en restaurant og får prøvet af, hvad vi har lært*

her ved at lave en menu og servere den for andre, som inviteres til middagen. Pigerne tænker, at kurset kan give *en god erfaring*, også i forhold til et fremtidigt job efter 9. klasse. Men de har ingen planer om få et fritidsjob, som kurset tilbyder mulighed for. De vil koncentrere sig om at færdiggøre folkeskolen: *Jeg skal nok lige blive færdig med afgangseksamen i 9. klasse*. Det er ikke forberedelsen i forhold til at få et fritidsjob, frikort, NemId, m.m. og arbejdsmarkedsorientering, som har deres interesse på kurset. Det er at få erfaring med *at lave mad og lægge planer for en restaurant, lave en menu og få prøvet det af, de har lært på kurset*.



Elever på kursusforløb *Omsorg og pædagogik* gennemfører planlagte aktiviteter på et plejecenter sammen med ældre

Litteratur

Beskæftigelsesministeriet (2024): *Lov om ret til lommepegejob til kriminalitetstruede unge*. Lov nr. 611 af 11. juni 2024.

Børne- og Undervisningsministeriet (2024): *Aftale mellem regeringen (Socialdemokratiet, Venstre og Moderaterne) og Liberal Alliance, Det Konservative Folkeparti, Radikale Venstre og Dansk Folkeparti om folkeskolens kvalitetsprogram – frihed og fordybelse*.

Corolab (2023): *Prøvehandlinger for unge uden uddannelse og job. Introduktion til projekt UMAGE og tanker bag*.

Fagbevægelsens Hovedorganisation (2022): *27 færre faglærte om dagen frem mod 2030*. Fagbevægelsens Hovedorganisation.

Jensen, Troels Lund, Lykketoft, Anton (2024): *Flere får under 02 i dansk og matematik i alle landsdele*. Arbejderbevægelsens Erhvervsråd.

Jensen, Troels Lund (2024): *Der er stadig 43.000 unge uden job og uddannelse*. Arbejderbevægelsens Erhvervsråd.

Klarskov, Emilie Damm, Jensen, Troels Lund, Hansen, Freja Thim (2021): *Danmark mangler 99.000 faglærte i 2030*. Arbejderbevægelsens Erhvervsråd.

Pedersen, Lars Ahn (2024): *Det betaler sig at give folk en ny chance*. Dagbladet Erhverv, 21.3.2024.

Reformkommissionen (2023): *Nye reformveje 2*. Reformkommissionen.

Regeringen (2017): *Aftale om bedre veje til uddannelse og job*. Aftale mellem regering og folketingspartier á 13. oktober 2017.

Regeringen (2024): *Flere unge skal have et fritidsjob*. Regeringsudspil, juni 2024.

Region Sjælland (2023): *Uddannelsesanalyse 2023*.

Bilag 1

**Skabelon til støtte for
indgåelse af aftale mellem virksomhed og jobkonsulent (m.fl.)
om gennemførelse af prøvehandling**

<p>Præsentation af projekt UMAGE, projektformål, hvad en prøvehandling kunne bestå i, målgruppen af unge for aftale om af en prøvehandling, procedure for rekruttering af en eller flere unge med interesse for prøvehandlingen. Hvilke tilskud kan UMAGE yde virksomheden i forhold til prøvehandlingen? Kontaktperson for rekruttering af den unge, kontaktoplysninger.</p>	
<p>Præsentation af virksomheden og virksomhedens mulige interesse i at etablere en prøvehandling med en eller flere unge. Kontaktperson for kontakt til virksomheden om prøvehandling, kontaktoplysninger.</p>	
<p>Virksomheden og arbejdet i prøvehandlingen</p>	
<p>Hvad arbejder virksomheden med? Hvilke typer job (jobfunktioner) kan virksomheden tilbyde den unge? [Eksempel virksomhed Næste: 1) Modtagelse af materialer, håndtering af materialer, 2) Klargøring til produktion (materialer, maskiner, værktøj, mv.), 3) Produktion af skure i værkstedshal, (tegningsforståelse, opmåling, værktøjs- og maskinforståelse, betjening af værktøj og maskiner, rengøring, oprydning, vedligehold af maskiner, mv.), 4) Montage af skure hos kunde. Eksempel hotel Scandic: 1) Tjener og service, 2) Køkken, 3) Housekeeping, 4) Receptionist.]</p>	
<p>Kræves der særlige kompetencer i forhold til de forskellige jobfunktioner? (F.eks. som tjener eller receptionist?) Er der særlige krav til de forskellige jobfunktioner? (F.eks. sikkerhedskrav, alderskrav til betjening af maskiner, sprogkompetencer, skriftlige færdigheder, mv.)</p>	
<p>Kan virksomheden tilbyde en prøvehandling til mere end 1 ung? Flere unge ad gangen?</p>	

Har virksomheden særlige ønsker til rekruttering af den unge? (f.eks. alder, køn, særlige kompetencer i forhold til specifikke job, (eksempel receptionist hos Scandic: grundlæggende it-kompetencer, sproglige og skriftlige færdigheder. Eksempel anlægsgartner Gottlieb: Indstillet på udendørs arbejde)	
Er der mulighed for, at virksomheden kan fremsende en beskrivelse af virksomhedens formål med prøvehandlingen og mulige hovedindhold i prøvehandlingen, m.m., som jobkonsulenten kan bruge ved rekruttering af en eller flere unge til en prøvehandling i virksomheden?	
Har virksomheden en nedskrevet rekrutterings-, personale- eller uddannelsespolitik, som det vil være godt for jobkonsulenten og den unge at kende til?	
Kan virksomheden eventuelt tilbyde den unge fortsat beskæftigelse efter prøvehandlingens udløb? Hvilke(n) type(r) beskæftigelse kan eventuelt tilbydes?	
Tidsperiode for prøvehandlingen	
Første dag i prøvehandling?	
Sidste dag i prøvehandling?	
Antal timer pr. uge? Fuldtidsarbejde i en antal uger?	
Placering af arbejdstiden (tid på dagen, hverdage/weekend)	
Arbejdstøj	
Arbejdstøj, sikkerhedssko, m.m.: Hvad kan virksomheden stille til rådighed? Hvad skal den unge selv stille med? Hvad kan UMAGE-projektet tilbyde? Stilles særlige krav til arbejdstøj? [Eksempel hotel Scandic: Hvid skjorte/T-shirt og sorte bukser ved tjener og servicearbejde.]	
Forsikring	
Hvem forsikrer den unge?	

Hvad dækker forsikringen?	
Rammer for prøveforløbet	
Får den unge en fast buddy/mester/mentor tilknyttet gennem hele forløbet?	
Har mentor/buddy og medarbejdere erfaring med at arbejde med unge? Eller erfaring med skolepraktikanter, fleksjobbere, flygtninge eller andre med begrænset arbejds erfaring inden for området? Hvad er mentor og medarbejders indstilling til at arbejde med unge?	
Laves der en plan for, hvad den unge skal eller kan arbejde med i løbet af prøvehandlingen (f.eks. forskellige jobfunktioner)? (Planen kan f.eks. indeholde: <ul style="list-style-type: none"> - En præsentation af (hele) virksomheden, leder, buddy/mentor/mester og andre medarbejdere - Indledende forventningsafstemning mellem virksomhed og den unge (hensyn til den unges interesser) - Introduktion og intern uddannelse (kurser/instruktion) til sikkerhed og arbejdsmiljø, brandsikkerhed, førstehjælp, rettigheder og pligter, arbejds etik og omgangstone, præsentation af jobfunktioner, der (kan) arbejdes med i prøvehandlingen - Milepæle undervejs - Evalueringer undervejs - Eventuel kobling med ekstern uddannelse (workshop/kortvarig uddannelse) undervejs på en uddannelsesinstitution (f.eks. hygiejnekursus) - Eventuel præsentation af uddannelsesmuligheder inden for fagområdet på en uddannelsesinstitution undervejs, f.eks. en inspirationsdag på en uddannelsesinstitution 	
Mulige udfordringer	
Transport til og fra virksomheden <ul style="list-style-type: none"> - Behov for at jobkonsulenten følger den unge til og fra virksomheden i en periode (f.eks. offentlig transport)? 	

<ul style="list-style-type: none"> - Kan virksomheden og dens medarbejdere tilbyde afhentning af den unge på et aftalt sted, (f.eks. også hvis der er tale om skiftende arbejdssteder, eksempel Opal VVS)? 	
Andre mulige udfordringer	
Tilskud, løn, andre goder	
<ul style="list-style-type: none"> - Mulighed for tilskud til virksomheden? - Har virksomheden mulighed for at udbetale løn til den unge som led i prøvehandlingen, eller eventuelt ved efterfølgende ansættelse - Kan virksomheden tilbyde andre goder til den unge? 	
Diplom eller bevis for gennemførelse af prøvehandlingen	
Kan virksomheden udstede et diplom/bevis for vel gennemført prøvehandling?	
Næste skridt	
Hvad er næste skridt i forhold til rekruttering af en ung til prøvehandling i virksomheden?	
Andet	