

Projekt Youth Turn – erfaringer og anbefalinger

Dette notat indeholder en opsamling af erfaringer fra projekt Youth Turn, som er tilrettelagt og gennemført af Ringsted Produktionshøjskole 2013 – 2014 med støtte fra EU Socialfond. Projektet er gennemført i tæt samarbejde med Zealand Business Collage og Ringsted Kommunes Ungeenhed.

Formålet med denne opsamling er formidling af projektets erfaringer til aktører på ungeområdet og en fortsat udvikling af en indsats, som kan fremme bogligt svage unges mulighed for at få en ungdomsuddannelse. Notatet er udarbejdet af udviklingskonsulent og indehaver af samskabelse.dk, Marianne Saxtoft, august 2014.

Projektets aktiviteter

Parterne bag projektet ønsker at udvikle en indsats, der kan bidrage til regeringens og Region Sjællands målsætning om, at 95 % af en ungdomsårgang skal gennemføre mindst én uddannelse. En stor gruppe bogligt og faglige svage unge har brug for en særlig indsats, hvis denne målsætning skal opfyldes.

Projektets primære målgruppe er 10 – 20 unge ledige, som er søgt ind på Ringsted Produktionshøjskole efter endt 9. eller 10. klasse, fordi de er i tvivl om valg af uddannelse.

Projektets antagelse er, at større sammenhæng og koordinering mellem de enkelte elementer i den unges forløb og mellem de aktører, som den unge møder, kan hjælpe flere unge til at gennemføre deres uddannelse.

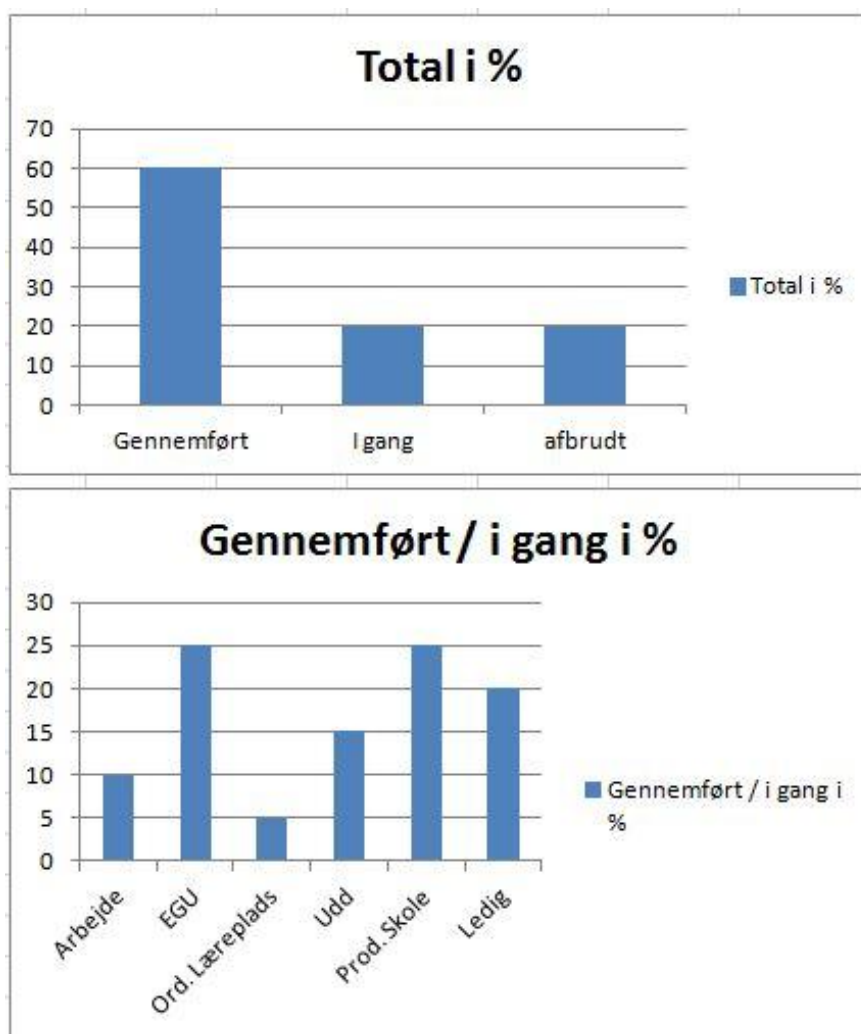
Projektets aktiviteter består af

- erhvervsafklarende forløb på produktionshøjskolen kombineret med praktik i lokale virksomheder
- erhvervsuddannelsesfremmende forløb i samarbejde med Zealand Business Collage eks. brobygningsforløb m.m.
- mentorstøtte
- personlig støtte, som eks. kan afhjælpe boligproblemer eller andet

I de følgende afsnit beskrives projektets kvantitative resultater og de erfaringer, som de unge, mentorer og virksomheder har gjort gennem konkrete ungeforløb. Og der gives anbefalinger til fortsat udvikling af indsatsen. Det har ikke været muligt at indhente projektleders erfaringer pga. længerevarende sygdom.

Projektets resultater

Følgende tabeller viser projektets kvantitative resultater. I alt 20 unge har deltaget i projektet. Af disse har 60 % gennemført, 20 % er fortsat i gang i projektet og 20 % har afbrudt deres forløb.



Ovenstående tabel viser, at 10 % af de unge er kommet i job, 25 % har fået en EGU-aftale i lokale virksomheder, 5 % har opnået en ordinær læreplads og endnu 15 % er i gang med ordinær erhvervsuddannelse. 5 % har gennemført grunduddannelse på EUD og søger læreplads.

20 % af de unge er fortsat i gang med produktionsskoleforløb i projektet og 5 % har påbegyndt forløb på anden produktionsskole og derfor stoppet i projektet. 15 % af projektets deltagere har afbrudt forløbet og er ledige.

Projektets resultater viser, at bogligt og fagligt svage unge med særlig støtte og gennem koordineret og sammenhængende indsats kan opnå højere uddannelsesniveau.

Evaluators vil i notatets afsluttende afsnit komme med en række anbefalinger, som kan øge projektets og lignende indsatsers resultater yderligere.

De unges erfaringer

Det følgende afsnit beskriver de unges erfaringer fra deres deltagelse i projekt Youth Turn. De fortæller, at projektet har været et afgørende vendepunkt på deres vej til uddannelse eller job. Flere har ringe eller negative erfaringer fra tidligere skole- og uddannelsesforløb med en sporadisk og skiftende tilknytning, afbrudte forløb og passive perioder, hvor de har haft svært ved at komme videre på egen hånd.

Andre har haft svært ved at vælge branche og uddannelsesretning og har manglet en brugbar og konkret vejledning.

I projekt Youth Turn har de unge snakket med lærerne på produktionshøjskolens værksteder og undervisningshold. De har deltaget i forskellige værkstedsfag og fået mulighed for at være med på opgaver, hvor de kunne se formålet og resultatet af deres indsats. Indholdet i opgaven har ikke altid været det ønskede, men måden at arbejde på og arbejde sammen på var rigtig.

Snakken mellem den unge og deres lærer om konkrete opgaver har givet en forståelse for et uddannelsesmæssigt behov og retning. At det er en god ide at lære mere og at man kan lære gennem løsning af praktiske opgaver.

En ung fortæller:

"Hvis jeg skal blande mørtel, er jeg jo nødt til at vide, hvor stort areal jeg skal lave og hvor meget jeg skal blande!"

Forløbet har gjort ham bevidst om, at han godt kan lære, når det sker gennem praktisk håndværk.

Han siger:

"Jeg har for meget krudt i røven til at sidde stille og lære noget. Det ved jeg bare – det duer ikke!"

En anden ung fortæller, at en kammerat havde foreslået ham at starte på produktionshøjskolen.

"Jeg havde skrevet rigtig mange ansøgninger, lavet om på mit cv, ringet til arbejdsgivere – prøvet alt muligt. De fleste gange hørte jeg ikke fra dem – andre gange kunne jeg høre med det samme, at det blev et nej!"

Den unge fortæller, at han mere og mere mistede troen på sig selv. Han blev mere og mere isoleret. Havde besluttet, at han under ingen omstændigheder ville på kontanthjælp. Han ville klare sig selv. Derfor valgte han at starte på produktionshøjskolen.

På produktionshøjskolen fik han vejledning og sparring, og hjælp til at komme videre med sine ønsker om en butiksuddannelse.

De unge fortæller, at tilbud om virksomhedspraktik har været et helt afgørende skridt for deres forløb.

En af de unge blev tilbudt en praktik hos en murer og sagde straks ja. Og det har han ikke fortrudt en eneste gang siden. Han fortæller:

“Vi startede den første dag kl. 7.00 og sluttede kl. 20.00 – det var min længste arbejdsdag nogen sinde. Men den oplevedes som den korteste – den fløj bare af sted.”

Praktikken resulterede i en aftale med mester om et 2-årigt EGU-forløb. Men allerede nu ved han, at han vil være murersvend – tage en ordinær uddannelse som murer.

En ung fortæller, hvordan tilbud om praktik i en butik blev et vendepunkt for ham. Han var til samtale og startede med aftale om praktik i fire uger. Virksomhedspraktikken gav ham mulighed for at prøve hans interesse og viden om faget og produkterne af i virkeligheden. Han startede med små konkrete opgaver og oplevede at få nye opgaver og udviklede sig både personligt og fagligt. Praktikperioden blev forlænget med endnu fire uger og resulterede i efterfølgende ansættelse i butikken.

Arbejdet i virksomheden tilfører en alvor – det er virkeligt – som man ikke kan opnå andre steder. Der er noget på spil – det man gør, har en betydning. Eks. kontakten til kunder – kan man vejlede og rådgive? Ender det med et salg? Er kunden tilfreds? Kommer han igen?

På arbejdspladsen får man også mulighed for at “lure de andre kunsten efter” – hente små fif hos kollegaen og stille spørgsmål, hvis man er i tvivl. Og der bliver stillet krav til én: sikkert fordi lederen eller kollegaen tror på, at man kan løfte opgaven. Det får en op på tæerne og man gør sig umage – man vokser med opgaven.

Erfaringerne fra butikken og den positive udvikling har øget hans ønske om uddannelse. Han er indstillet på at skifte branche og satser på, at uddannelse kan øge hans mulighed for senere at vende tilbage til det ønskede fagområde.

Ud over den faglige og personlige udvikling har han fået større kendskab til arbejdspladskultur og kollegafællesskaber. Han er blevet en del af nye netværk lokalt og i tilknytning til butikken. Og kan nu tilføje nye færdigheder og erfaringer på sit CV.

De unge lægger stor vægt på deres tilknytning til virksomhederne. De udtrykker med stor tydelighed, at praktikken og den efterfølgende aftale med virksomhederne er hovedårsagen til deres personlige og faglige udvikling. På arbejdspladsen har opgaver og retningslinjer været meget synlige og tydelige – det man skal og kan er konkret, der stilles krav til den enkelte og der er rammer, som ikke er til diskussion.

Projektets tilbud om mentor og personlig støtte har været benyttet i mindre grad. Vejleder og projektleder på projekt Youth Turn og tilknytningen til leder/arbejdsgiver har udfyldt de unges behov for samtaler, vejledning og anden støtte. En ung fortæller, hvordan hans arbejdsgiver har hjulpet ham med bolig og andre personlige forhold.

De unge anbefaler større mulighed for at komme i virksomhedspraktik – både, når man har brug for at afklare sit uddannelses- og erhvervsvalg eller når man skal søge elev- eller læreplads. Praktikken er en mulighed for både den unge og for virksomheden – en mulighed for at se hinanden an, og en mulighed for at vise, hvad man kan. Men praktikforløb kan ikke stå alene. De skal indgå i et sammenhængende forløb, hvor vejleder/projektleder har forudgående drøftelser med den unge, sørger for matchning mellem ung og virksomhed, som er opsøgende over for den unge og virksomheden under praktikken, så både den unges og virksomhedens erfaringer skaber læring og udvikling for den unge – og for virksomheden.

En af de unge har et budskab til andre unge:

“Tag jer nu sammen! I skal vise, at I vil – hvem gider at have med en at gøre, som ikke selv gider eller har lyst. Hvis man er havnet det forkerte sted, må man sige fra – men på en ordentlig måde. Man skal ikke bare blive væk. Det rygtes hurtigt, hvis man er sådan en, som bare bliver væk. Virksomhederne snakker sammen – man skal passe på dårlig omtale.”

De unge har følgende anbefalinger til fortsat udvikling af indsats for at nå målsætningerne om at flere unge får uddannelse:

- tilbyd en konkret vejledning i tilknytning til værkstedsforløb og praktiske og meningsfulde arbejdsopgaver.
- læring og udvikling skal have et formål – alt er ikke lige gyldigt og der må gerne stilles krav og være klare forventninger.
- større mulighed for praktik i virksomheder, hvor ovenstående rammer er til stede.
- samspil med mester/chef og kollegiale fællesskaber kan afhjælpe personlige og sociale belastninger, som ligger uden for arbejdspladsen.
- arbejdsfællesskaber giver tilhør og samværstid i "normale" fællesskaber

Virksomhedernes erfaringer

Det følgende afsnit indeholder en opsamling af virksomhedernes samarbejde med projekt Youth Turn. Virksomhederne har samarbejdet med projektet i forbindelse med virksomhedspraktik, ansættelse med løntilskud/ordinære ansættelser, EGU-planer, lærepladser m.m.

Virksomhederne lægger vægt på, at man fra projektet viser den unge respekt og understøtter den unges planer og forudsætninger for tilknytning til virksomheden. At den unge selv har et mål med praktik i virksomheden og vil det!

Virksomhederne har hjulpet unge med at afdække deres forudsætninger for erhvervsretning og uddannelsesvalg, støttet dem i personlig og faglig udvikling, lært dem arbejdspladsens normer og adfærd og inkluderet dem i virksomhedens fællesskaber og netværk. Det kan kun lade sig gøre, når der er en gensidig forståelse af formålet og aftalen om forløbet.

Der har været et tæt samarbejde mellem virksomhed og projektleder og med produktionshøjskolen. Der lægges vægt på den personlige kontakt og det forpligtende samarbejde. Kontakten skal være let tilgængelig og opsøgende – der skal vises interesse for den unge og for virksomheden både før, under og efter et forløb. Projektlederen har været meget nærværende og interesseret i at høre virksomhedens vurdering af forløbet. Og har været den gennemgående figur, som har skabt sammenhæng i forløbene.

Virksomhederne gør opmærksom på, at man jo ikke kan have et ungt menneske gående på virksomheden uden at forholde sig til ham eller hans situation. De mange timer sammen på en arbejdsplads vil ofte synliggøre forhold, som skal håndteres – også forhold, som ligger uden for virksomheden. Det kan være forhold, som har afgørende betydning for, om forløbet bliver en succes - både for den unge og for virksomheden. Virksomheden kan derfor opleve sig ladt i stikken, hvis der ikke er den nødvendige opbakning. I projekt Youth Turn har der været en tæt og vedholdende dialog mellem projektleder og virksomheden. Det har betydet, at virksomhederne har været parate til at strække sig meget langt, for at skabe gode resultater for den unge. Og dermed være en del af en succes.

Inklusion står højt på virksomhedernes liste, når man spørger om deres indsats over for de unge. Virksomheden ser inklusion, som en helt nødvendig og grundlæggende forudsætning for at lære unge at begå sig på arbejdsmarkedet – en gang skal være den første og det skal alle unge lære gennem konkret og praktisk møde med virksomheden og med virkeligheden.

En virksomhedsleder siger:

” Hvor skulle de vide det fra – de har jo aldrig været på en arbejdsplads før. De er jo ikke anderledes end alle andre unge – vi bliver jo nødt til at lære dem det.”

Virksomhederne fortæller, at arbejdspladsens rutiner og retningslinjer giver den unge tydelige rammer – en tydelig bane at spille på og regler, som er enkle at forholde sig til. Og når man kan disse rutiner, bliver man en del af et fællesskab og kan bidrage til de fælles resultater.

Virksomheden tilbyder en ramme, hvor den unge kan prøve sig selv af i virkeligheden.

Inklusion stiller imidlertid krav til både virksomhed og til den unge. Der er en række generelle forudsætninger, som gælder for de fleste arbejdspladser og for arbejdsfællesskaber. Og her lægger virksomhederne vægt på et centralt og basalt element: man skal ville! Hvis den unge vil og virksomheden vil, så finder vi ud af det. Og man skal ville lytte og ville lære.

Og en afgørende forudsætning for at både den unge og virksomheden vil hinanden er, at der sker den rigtige matchning. Derfor er forberedelse og tilløbet til en mere forpligtende aftale og et længerevarende samarbejde afgørende. Og virksomhederne og de unge er enige om, at det ikke er en skam at skulle sige farvel til hinanden, hvis der er tale om det forkerte match – man skal bare gøre det ordentligt og åbent.

Og når virksomheden og den unge har opnået en fælles forståelse omfatter inklusion i virksomhedens fællesskaber og netværk en meget bred vifte af privilegier. Den unge bliver omfattet af en lang række hjælpende og omsorgsgivende elementer, som vi alle kender fra "den gode arbejdsplads". En virksomhed fortæller, hvordan medarbejdere i virksomheden får hjælp til forskud på løn, nedsat arbejdstid, fleksible mødetider og andre privilegier. Og en ung er da også blevet tilbudt lejlighed og hjælp til opstart for at afhjælpe den belastende boligsituation, han befandt sig i.

De mange timer man tilbringer sammen på en arbejdsplads og fælles arbejdsopgaver er en enestående mulighed for at være rollemodel og mester for en ung, som har brug for både personlig, social og faglig udvikling. Det fremgår tydeligt af virksomhedernes fortælling om deres kontakt og arbejde, at den unges trivsel og vækst giver stolthed – man er med til at gøre en forskel.

En virksomhedsleder siger:

"Det er vigtigt at vide, at vi har været med til at give et ungt menneske noget med herfra. At de har fået noget, som de kan bruge fremadrettet."

Virksomhederne kan ikke lade være med at blive ambitiøse på den unges vegne. De har øje for den unges potentialer og ønsker at give den unge de bedste forudsætninger for at få et godt og selvstændigt voksenliv. At de unge bliver herre i eget hus.

En leder af en håndværksvirksomhed fortæller:

"Vi lavede en EGU-aftale for (anonymiseret)! Det synes jeg ikke var godt nok. Jeg synes, det skulle have været i ordinær uddannelse. Men han blev vejledt lidt hårdt og valgte derfor EGUén. Men vi skal nok få ham videre i ordinær uddannelse – nu følger vi EGU-planen tæt og evaluerer! Han kan mere end bare at blive en god arbejdsmand!"

Virksomhederne er generelt meget tilfredse med samarbejdet og fremgangsmåderne i projekt Youth Turn. Og deres anbefalinger retter sig da også mod en yderligere udvikling af indsatsen og mod udvikling af virksomhedernes egne roller og opgaver. Erfaringsopsamlingen viser, at virksomheder ønsker at gå "all in" og også forpligte sig ud over de faglige mål med aftalen.

Anbefalingerne er:

- skab tydeligere sammenhæng mellem den unges mål og de mål, som der skal arbejdes med i virksomheden. Virksomheden vil gerne se, hvor den unge befinder sig på "stigen" og hvor mange nye trin, virksomheden kan bibringe den unge. At de er en del af produktionskæden, den unges progression og med til at skabe resultater.
- inddrag virksomhederne i vejledningen og den unges målsætninger
- brug virksomhedernes tætte kontakt til den unge i afklaring og støtte til personlige og løsning på sociale belastninger.

Mentors erfaringer

Deltagerne i projekt Youth Turn har i mindre grad benyttet tilbud om mentor i deres forløb. Mentor har været tilbud til de unge, som havde brug for en støtte til at afhjælpe personlige og sociale belastninger, som står i vejen for en uddannelses- og beskæftigelsesrettet indsats og afklaring.

Mentor fortæller, at mentorforløb har været forbundet med en række vanskeligheder, som kan skyldes manglende parathed og motivation hos den unge. Mentor oplevede aldrig et egentligt engagement hos den unge – som om tilbud om mentor ikke var det rette, eller det den unge havde brug for.

Der har ligget en række gode intentioner bag tilbud om mentor til de unge, men erfaringerne har i en række tilfælde vist, at behovet for mentor måske har været afløst af øvrige tilbud i projektet.

Det har muligvis også været uklart for både mentor og for den unge, hvilken rolle og opgave mentor havde og kunne tilbyde den unge. Og hvordan mentortilbud skulle spille sammen med projektets øvrige tilbud og aktiviteter for den unge.

I lighed med virksomhedsledere giver mentor udtryk for ønske om en større gennemskuelig-
hed og indblik i de enkelte elementer i den unges forløb og hvor i forløbet man som mentor bidrager og med hvilket formål. Mentor ønsker større viden og bevidsthed om den unges behov og om mentoropgaven.

Der har i mindre grad været egentligt samspil med de øvrige aktører og mentorer i projektet. Mentor foreslår mere fælles forståelse for anvendelse af mentortilbud og hvilke forventninger man har til mentors opgaver og roller.

Der har i projektet været afsat midler til udvikling af mentortilbud og til dannelse af mentor-netværk. Disse aktiviteter har omfattet et introducerende møde om mentorbegrebet og mentorrollen, møder med projektleder og mentorer, som primært haft karakter af statusmøder på projektet. Senest har været afholdt workshop for mentorer i samarbejde med Mindwork Psykologisk Center, som gennemfører mentoruddannelse med udgangspunkt i kognitiv teori og praksis.

Det er evaluators oplevelse, at man fra projektets side bør vurdere om mentor er relevant sammenholdt med de erfaringer, som samarbejdet mellem virksomheder og øvrige aktører har betydet for den unges forløb. Rækken af forskellige aktører bør vurderes og roller og opgaver samles på færre funktioner og personer.

Mentor har på baggrund af ovenstående erfaringer en række forslag til den fortsatte udvikling af mentortilbud:

- skab større bevidsthed om indhold, metode og organisering af mentorindsatsen. Inddrag mentorer i en given konkret indsats i udvikling og beskrivelse af mentors roller og opgaver.
- afstem forventninger mellem mentor og mentee. Mentor og mentee har brug for fælles forståelse og rammer for mentortilbud og målene for forløbet.
- mere gennemsigtige aftaler om mentors roller og opgaver i det konkrete forløb – hvilke belastninger skal der arbejdes med.
- øget koordinering med øvrige aktører – hvordan skal mentors opgaver spille sammen med den indsats øvrige aktører i den unges forløb arbejder med.
- roller og opgaver, som støtter den unge i forløbet samles på færre funktioner/personer og etableres sammen med den unges hovedaktivitet, hvor indhold og samværstid skaber rammen om støtten
- etablering af mentornetværk, hvor de tilknyttede mentorer har fælles udviklings- og erfaringsudvekslingsaktiviteter.

Opsamling og anbefalinger

Opsamling af erfaringer og de kvantitative resultater af arbejdet i projekt Youth Turn viser, at det er muligt at give bogligt og fagligt svage unge bedre forudsætninger for i højere grad at opnå uddannelse.

Både projektets unge og virksomhederne lægger vægt på den meget personlige og tillidsfulde kontakt og opfølgning, som de har oplevet fra projektleder og produktionshøjskolen.

Det er helt afgørende med et indgående kendskab og en respektfuld og anerkendende dialog, som tager udgangspunkt i den unges og virksomhedens virkelighed og hverdag. Og at denne dialog foregår kontinuerligt og med samme person gennem hele forløbet.

Virksomhederne lægger stor vægt på, at der vises engagement og handlingsparathed – både i forhold til den unge og i forhold til virksomheden. At virksomheden forholder sig til den unge og at den unge ikke må lades i stikken, når der opstår problemer, som skal håndteres i den unges personlige og sociale liv.

Erfaringer fra projekt Youth Turn understøttes af både forskningsmæssige resultater og erfaringer fra lignende indsatser. Et forskningsprojekt målrettet tidligere anbragte unge viser, at gennemførelsesgraden er markant højere for unge, som er tilknyttet en tillidsfuld og betydningsfuld "voksen" gennem hele uddannelsesforløbet. Det er nærliggende at antage, at deltagere i projekt Youth Turn på samme måde, har draget nytte af den tætte og personlige opfølgning af eks. mester i virksomheden.

En væsentlig forudsætning for god effekt af denne gennemgående "voksen" er imidlertid, at de øvrige aktører, som den unge møder i sit forløb støtter op om denne måde at arbejde på. At der er et partnerskab og fælles fodslaw bag både tilgang, metoder, kompetencer og organisering af indsatsen.

Hvis der skal peges på et enkeltstående og afgørende element fra denne erfaringsopsamling er det inklusion i virksomhederne kollegiale fællesskaber og netværk. At blive en del af de privilegier, som følger med en tilknytning til arbejdslivet. At høre til i et "normalt" fællesskab på en arbejdsplads.

Tilknytning til fællesskaber, betydningsfulde og gennemgående "voksne", forpligtende aftaler og løbende og opsøgende dialog går også igen i både de unges og virksomhedernes fortællinger.

Den unges behov for støtte og vejledning bør tilrettelægges i tilknytning til den unges hovedaktivitet inspireret af metoder til vejledning i fællesskaber¹.

¹ <http://www.vejlederforum.dk/Vejledning-i-f%C3%A6llesskaber.1274.aspx>