

# Fritids- og feriejob som vej til integration af unge med ikke-nordisk baggrund i Norden

Rapport - August 2023

Nordisk Ministerråd

## [Indholdsfortegnelse]

Baggrund .....	2
Resumé .....	8
Job til unge i Danmark .....	12
Målgruppen .....	13
Aktiviteter til at hjælpe unge med job .....	14
Resultater af fritidsjobindsatserne .....	16
Danske eksempler fra projektet.....	18
Job til unge i Sverige .....	28
Sommerjob til unge i Sverige .....	28
Målgrupper for sommerjob .....	29
Formål med feriejob i Sverige .....	30
Ansættelsesvilkår for de unge og økonomi .....	32
Sommerjob hos private virksomheder og foreninger .....	32
Øvrige indsatser .....	33
Resultater .....	33
Svenske eksempler fra projektet .....	35
Job til unge i Norge .....	41
Feriejob til unge i Norge .....	41
De unges motivation .....	42
Målgrupper .....	43
Resultater .....	43
Norske eksempler fra projektet .....	44
Job til unge i Finland .....	53
Sommerjob og feriejob i Finland .....	53
Sommerkupon (voucher-ordning).....	53
Særlige indsatser målrettet unge med etnisk minoritetsbaggrund .....	54
Resultater .....	55
Eksempler fra Finland fra projektet.....	55
Anbefalinger på tværs af lande .....	58
Bilag A. ....	61
<b>Bilag B: Litteratur.....</b>	<b>67</b>

---

# Baggrund

---

Forskning har vist, at fritidsjob for unge under 18 år kan være med til at udvikle uddannelses- og jobkompetencer og styrke unges muligheder for et liv med trivsel, uddannelse og job. Studier har således påvist, at fritidsjob reducerer udsatte unges skolefravær, øger deres karakterer i grundskolen, styrker deres motivation og sandsynlighed for start på uddannelse samt giver en større sandsynlighed for at være i job, når de bliver 25-29 år<sup>1</sup>.

Desuden har bl.a. deskstudiet "Fritidsjob i familieperspektiv"<sup>2</sup> vist, at unge med etnisk minoritetsbaggrund har særligt stor nytte af fritidsjob. Familier med etnisk minoritetsbaggrund har således ofte manglende kendskab til eksistensen af ungejob og betydningen heraf. Fritidsjobbet får på den vis betydning for den unge og familiens forståelse af uddannelsessystem, ligesom den unge får udviklet sine sproglige kundskaber, får styrket trivsel og bliver en del af et nyt fællesskab, samtidig med at både familien og den unge får en øget indsigt i samfundets normer og indgange til arbejdsmarkedet mv.

De unge, som kommer fra familier uden kendskab til uddannelsessystem og arbejdsmarked, har også i højere grad brug for hjælp og støtte til at finde fritids- og feriejob. De unge kan blandt andet have mere brug for støtte til jobsøgning, vejledning, træningsforløb og særlige introduktionsjob og/eller mentorstøtte på virksomheden.

Der er i både Danmark, Finland, Norge og Sverige iværksat tiltag, der skal hjælpe unge under 18 år med at få deres første arbejdsmarkedserfaring. Der bruges imidlertid meget forskellige tilgange, som baserer sig på forskellige formål og traditioner bag fritidsjob og feriejob i de nordiske lande. På trods af de forskellige vinkler har aktører i alle landene gode erfaringer med at hjælpe udsatte unge med at opnå kompetencer, der kan styrke de unge med nu og senere at få og fastholde tilknytning til uddannelse og job. Særligt ift. tiltag for unge med etnisk minoritetsbaggrund er der viden og udbytte at hente til inspiration på tværs af aktører og lande i Norden.

Med støtte fra Nordisk Råd har LG Insight og Cabi derfor i perioden november 2022-juni 2023 gennemført en afdækning og vidensdeling ifm. "Fritidsjob som vej til integration, trivsel og uddannelse i Norden". Formålet har været at

---

<sup>1</sup> Dette fremgår blandt andet af "Evaluering af Landsbyggefondens boligsociale indsatser finansieret af 2011-14-midlerne", VIVE 2018, "Godt på vej - virkningen af fritidsjobaktiviteter i udsatte boligområder", Louise Glerup Ager & Jon Toft-Jensen, 2012, og "Fritidsjob til udsatte unge er en god investering for samfundet", Den Sociale Kapitalfond 2017 og "Fritidsjobundersøgelsen", Trygfonden, 2018

<sup>2</sup> Udarbejdet for Den A.P. Møllerske Støttefond af LG Insight, 2021

---

afdække og dele viden om fritidsjob og integration på tværs af de nordiske lande. Aktører i de fire nordiske lande har med projektet delt viden, erfaringer og resultater i forhold til at skabe og benytte fritidsjob og feriejob som en vej til styrket integration og trivsel for unge med etnisk minoritetsbaggrund. Det er den fremkomne viden herfra, som formidles i nærværende rapport. Rapporten vil danne baggrund for publikationer, webinar og seminar, der gennemføres i august-oktober 2023.

Vi har gennem vores kontakt med aktører og beslutningstagere mv. i alle de nordiske lande oplevet stor imødekommenhed fra alle parter ift. at indgå i både vidensdeling og styregruppe på tværs af landene. Vi retter derfor en stor tak til alle projektets deltagere for gode og vigtige bidrag med viden og erfaringer.

### Om projektet

Projektet ”Fritidsjob som vej til integration, trivsel og uddannelse i Norden” har til formål at afdække erfaringer, konkrete tiltag og indsatser, der motiverer og hjælper unge med etnisk minoritetsbaggrund til at få et fritids-/feriejob i Danmark, Finland, Norge og Sverige.

LG Insight har stået for denne afdækning, som både omfatter litteraturstudie, survey blandt relevante aktører i de fire nordiske lande, personlige interview og besøg på udvalgte indsatser samt nationale- og tværnationale fælleskabsmøder med unge- og/eller integrationsfaglige aktører.

Derudover har projektet til formål at dele viden og erfaringer mellem relevante aktører på tværs af de nordiske lande. Det er målet, at de gode eksempler skal inspirere andre aktører til at styrke indsatser, som kan hjælpe unge med etnisk minoritetsbaggrund til fritids- eller feriejob, som styrker deres integration og trivsel – gennem inklusion, sproglig udvikling, kendskab til kultur m.m.

I efteråret 2023 formidles de gode eksempler fra de fire nordiske lande på forskellige platforme, ligesom vi afholder en online konference og en mini-konference (forventelig) i København i oktober 2023.

### Begrebsafklaring og afgrænsning

Job til unge i alderen 13-17 år omtales med forskellige udtryk og begreber i de nordiske lande. I Finland, Norge og Sverige anvendes begreber som feriejob, extrajob og sommerjob, mens fritidsjob i Danmark er et udbredt begreb for job til unge. Forskellen på brugen af begreberne handler i høj grad om, hvornår og hvilke typer af arbejde de unge udfører. Alle typer af ungejob er dog relevante i forhold til at undersøge, hvilket udbytte de unge opnår ved (at få hjælp til) den første arbejdsmarkedserfaring. Fokus for dette projekt er job, som henvender sig til unge under 18 år, ligesom vi særligt har fokus på tiltag, som omfatter unge med etnisk minoritetsbaggrund. Af hensyn til læsevenlighed omtales den fælles beskrivelse af ungejob som fritidsjob. Når der refereres til særlige forskelle, benævnes de enkelte landes betegnelser, fx sommerjob.

De forskellige job-begreber kan kort (og forenklet) beskrives således:

- Fritidsjob foregår hele året og kan – afhængigt af funktioner - varetages af unge i alderen 13-17 år. Den unge søger som udgangspunkt selv fritidsjobbet, og de unge aflønnes primært af arbejdsgiveren. Fritidsjob for unge under 18 år findes i høj grad i Danmark. Her havde ca. hver tredje ung i alderen 13-17 år i 2020 et fritidsjob – i nogle områder var det op til 42 pct. af de unge, som havde fritidsjob.
- Feriejob (primært sommerjob) iværksættes ofte af kommuner i Finland, Norge og Sverige, som betaler hele eller dele af de unges løn. Jobbet foregår alene i ferier og har typisk en varighed af 2-3 uger. De unge søger som udgangspunkt selv jobbet via ansøgningsskemaer og webportaler, hvor det som regel er i årets første måneder, at der skal indsendes ansøgning til job i sommermånederne. Feriejobbene er primært målrettet unge i alderen 16-19 år. Der etableres mange feriejob i Finland, Norge og Sverige – og alene i Stockholm Stad etableredes der i 2022 i alt 8.475 sommerjob for unge i alderen 16-19 år.<sup>3</sup>

Imellem begreberne fritidsjob, extrajob og feriejob findes mange forskellige varianter. Blandt andet har særlige tiltag skabt deres egne ungejob, hvor de unge fx hjælper til med aktiviteter, ligesom der findes såkaldte lomme pengejob for unge, som har brug for en introduktion forud for fritidsjob. Der er ligeledes forskel på, om de unge ansættes i teams, eller der er tale om individuelle ansættelser. I denne rapport anvender vi overordnet ovenstående begreber, men favner også andre tiltag og nuancer, som gennem hjælp til jobsøgning og ansættelse støtter unge i deres vej mod trivsel, integration og uddannelse.

I alle de nordiske lande (især i Danmark) er der eksempler på, at unge i alderen 13-18 år ansættes i fx private virksomheder, hvor ansættelsen sker uden særlige tiltag. De unge søger på eget initiativ et ungejob, og virksomhederne varetager alle opgaver med ansættelse, oplæring og støtte.

Derudover er der i Danmark, Finland, Norge og Sverige særlige indsatser, hvor typer af job målrettes udvalgte ungegrupper – oftest udsatte unge, herunder nyankomne unge med etnisk minoritetsbaggrund. I disse indsatser hjælpes også udvalgte grupper af unge med at søge job – fx ved at informere og motivere de unge om muligheder for job, hjælpe dem med at skrive CV, øve jobsamtale, oplyse om rettigheder og normer på arbejdsmarkedet m.m.

Projektet har sit primære fokus på de tiltag, som benyttes af en stor andel af unge med etnisk minoritetsbaggrund. For at undgå stigmatisering er det dog

---

<sup>3</sup>Stockholm Stad (2022) *Rapport feriejobb 2022*. Stockholm Stad etablerede 8475 sommerjob og 730 feriejob i efterårsferien dvs. samlet set 9205 job i løbet af 2022.

almindeligt i alle de fire nordiske lande ikke at definere tiltag specifik rettet mod unge med minoritetsbaggrund (dog er dette mere udbredt i Danmark). Afdækningen har derfor også omfattet tiltag og indsatser, der har defineret deres målgruppe(r) bredere, men hvor en stor andel af de unge, er unge med minoritetsbaggrund.

## Afdækningens metodegrundlag

Afdækningen bygger på følgende metodegrundlag:

- Fokuseret desk study/litteraturundersøgelse af såvel forskningslitteratur samt grå litteratur i form af evalueringsrapporter, erfaringsopsamlinger fra projekter, kommuner og boligsociale tiltag m.m. Litteratursøgningen er foretaget gennem søgning i relevante databaser (Google Scholar, Web of science og Den danske forskningsdatabase) samt på relevante aktørers hjemmesider (ministerier, styrelser og forskningsinstitutioner i de fire nordiske lande). I alt har litteraturundersøgelsen identificeret 84 relevante publikationer, som indgår i afdækningen. I litteraturstudiet indgår også publikationer, som er blevet fremsendt af fritidsjob- og integrationsaktører samt styregruppens medlemmer pba. interview, survey og forespørgsler (jf. bilag B).
- Survey til relevante aktører i alle de fire nordiske lande: Der er gennemført survey blandt 131 aktører i Danmark, Finland, Norge og Sverige. Med 61 besvarelser er der tale om en svarprocent på 47 pct.
- Spørgeskemaet omhandler bl.a.:
  - ⇒ Indsatsernes formål
  - ⇒ Indsatsernes målgruppe
  - ⇒ Indsatsernes aktiviteter
  - ⇒ Indsatsernes resultater
- Personlige interview med aktører i alle fire nordiske lande. Aktørerne er udvalgt, fordi de har ekspertise i forhold til unge med minoritetsbaggrund og ungejob til unge med minoritetsbaggrund. I alt har LG Insight foretaget personlige interview med 24 aktører.

På baggrund af survey har LG Insight gennemført personlige interview med praksisnære aktører med tiltag/indsatser med ungejob og med en stor andel unge med minoritetsbaggrund. De personlige interview er gennemført over telefon eller videomøde. I alt er der gennemført 41 interview, heraf 14 fra Danmark, 11 fra Sverige, 7 fra Norge og 9 fra Finland.

- Besøg hos aktører i Sverige og Norge: Der er i april gennemført besøg hos 5 aktivitets- og jobaktører i Sverige og Norge. Besøgene er gennemført således, at det har været muligt at få indblik i projektets fysiske rammer og tiltag, deres samarbejdspartnere og deres brugere. Det har ikke været muligt at besøge aktører i Finland, som har iværksat ungejob, ligesom der

ikke er gennemført besøg i Danmark, da LG Insight og Cabi allerede forud for projektet havde kontakt til og besøgt mere end 20 danske fritidsjobindsatser over hele Danmark.

- Nationale fællesmøder til kvalificering og supplering af indsamlet viden: Der er som en del af både projektets vidensindsamling og -deling afholdt nationale fællesmøder med deltagelse af aktører med viden om fritidsjob til unge med etnisk minoritetsbaggrund. Der har deltaget aktører fra både Danmark, Finland, Norge og Sverige, og der har primært været tale om lokale repræsentanter fra fritidsjobindsatser gennemført af boligsociale aktører, kommuner og NGO'er, men også aktører fra nationale styrelser og organisationer.

Der er afholdt tre nationale fællesskabsmøder, hvoraf det danske møde har været fysisk, mens de øvrige møder, som var målrettet norske, svenske og finske aktører har været gennemført online<sup>4</sup>. På de nationale møder er det bl.a. blevet drøftet, hvad aktørerne ser som det primære formål med fritidsjob/sommerjob, prioriteringer i forhold til integrationsaspektet, typer af job, resultater og ønsker til viden fra øvrige nordiske lande. Der har på de nationale møder deltaget 23 aktører på de tre nationale møder.

- Tværnationale fællesmøder for de fire nordiske lande: Der er afholdt fire tværnationale møder – dvs. møder med repræsentanter fra alle fire nordiske lande, som har været temabaserede ud fra flg. fokus:
  - ⇒ Formålet med fritidsjobindsatser – set ift. integration
  - ⇒ Hvordan skaber man den gode relation til sårbare unge, som har brug for hjælp til at finde job og tro på fremtiden?
  - ⇒ Hvorfor er fritidsjob en opgave for private virksomheder og/eller kommuner?
  - ⇒ Hvordan skabes konkrete job for unge i kommuner, private virksomheder og foreningsliv?

Temaerne er blevet fastlagt ud fra tilbagemeldinger fra de nationale fællesmøder. Der har til temamøderne i alt været 109 tilmeldte deltagere. Der har været deltagelse fra alle fire nordiske lande.

- Viden fra projektets styregruppemedlemmer: Projektet har tilknyttet en styregruppe med repræsentation fra alle deltagende lande.

Der er i styregruppen repræsentation fra:

- Arbejds- og Inkluderingsdepartementet (Norge)
- Enheten för välfärd och bildning, Finlands Kommunförbund

---

<sup>4</sup>Der har desværre ikke været grundlag for at holde et møde med alene med finske aktører. Det skyldes primært, at ungejob til unge under 18 år er meget lidt udbredt i Finland – jf. senere). I stedet har de finske aktører inviteret til det svenske fællesmøde (med mulighed for oversættelse til engelsk).

- Sveriges kommuner og regioner (Sverige)
- Myndigheten för Ungdoms- och civilsamhällesfrågor (Sverige)
- Kommunernes Landsforening (Danmark)
- Styrelsen for International Rekruttering og Integration (Danmark)

## Rapportens struktur

Rapporten er opdelt i tre dele plus bilag:

1. I første del præsenteres projektets formål og metode, ligesom der gives et resumé af afdækningens primære resultater.
2. Herefter følger et hovedafsnit med fokus på hvert af de fire nordiske lande – Danmark, Sverige, Norge og Finland. Indledningsvist gives en beskrivelse af traditioner for ungejob i det pågældende land, herunder vurdering af udbredelse, typer af ungejob og deres formål samt målgrupper, tiltag og aktiviteter, resultater m.m. Afslutningsvist præsenteres konkrete tiltag/projekter el.lign. fra det pågældende land.
3. I sidste hovedafsnit gives sammenfattende analyse af forskelle på brug af ungejob i de fire lande samt udpegning af særligt virkningsfulde tiltag rettet mod unge med minoritetsbaggrund.

Hovedafsnittene om job for unge i Danmark, Sverige, Norge og Finland er ikke lige uddybende beskrevet. Dette skyldes følgende årsager:

Der er stor overensstemmelse mellem traditioner og indsats typer i forhold til feriejob i Sverige, Norge og Finland. Der kan være nationale forskelle i, hvilke typer af feriejob som anvendes, målgruppeprioriteringer og aktørkonstellationer og organiseringsformer m.m. For alle tre lande (Finland, Norge og Sverige) er indsats typer og aktørernes vurderinger af resultater for unge med etnisk minoritetsbaggrund overvejende sammenfaldende, hvorfor indsats typer og resultater for de unge i er mere uddybende beskrevet under afsnittet ”Job til unge i Sverige”, hvorfor der i afsnittene om Norge og Finland henvises hertil.

Afsnittet om ”Job til unge i Danmark” er lidt længere end afsnittet for øvrige lande, da Danmark på centrale områder skiller sig ud fra de øvrige nordiske lande. Primært ved, at der i Danmark er langt større tradition for, at unge under 18 år ikke alene arbejder i ferieperioder, men også at en stor andel unge arbejder i hverdagen i kombination med skole og fritidsaktiviteter i fx foreningslivet. Ligeledes er der umiddelbart flere erfaringer i Danmark ift. at iværksætte og dokumentere fritidsjob som en styrket vej til uddannelse og arbejdsmarked – også for unge under 16 år.

Rækkefølgerne i lande-præsentationen er begrundet i ovennævnte årsager. Danmark skiller sig ud og præsenteres først, herefter præsenteres job for unge i Sverige og herefter Norge og Finland.



---

# Resumé

---

## Arbejde til unge under 18 år som en del af arbejdsstyrken

I alle de fire nordiske lande er der eksempler på unge under 18 år, som arbejder i kombination med skole og andre fritidsaktiviteter. Fritidsjobbets primære formål er for virksomhederne at få løst nogle produktionsopgaver, mens det er lønnen der er den primære motivation for de unge.

Fritidsjob er dog betydeligt mere udbredt i Danmark, hvor ca. 34 pct. af unge under 18 år har arbejde og således indgår som en del af den almindelige arbejdsstyrke, mens det vurderes at være betydeligt mindre i de tre andre nordiske lande<sup>5</sup> og typisk i forældre-/familievirksomheder el.lign. eller i større virksomheder, som ansætter unge også af sociale hensyn.

Forskelle mellem de nordiske lande skyldes både overenskomstforhold, arbejdsmiljølovgivning og traditioner mellem de nordiske lande. Som udgangspunkt er arbejdsmiljølovgivningen for unge under 18 år meget identisk og restriktive og specifik i forhold til unges arbejdsforhold, arbejdsopgaver, skånehensyn i forhold til løft og håndtering af fx alkohol, arbejdstider og hviletider m.m. Der er dog enkelte variationer, som at unge under 18 år i Danmark godt må arbejde med alkohol i fx supermarkeder, mens det ikke lovligt i de øvrige nordiske lande. I Finland fastlægger overenskomster også visse lønkrav, der kan gøre det mindre attraktivt for virksomheder at ansætte unge under 18 år i Finland.

## Ferie- og fritidsjob til udsatte grupper af unge

LG Insights afdækning viser, at der i alle de fire nordiske lande er en lang række indsats, som er målrettet unge, som har brug for støtte og rådgivning for at få et fritids-/feriejob. I Sverige iværksætter kommunerne et meget stort antal sommerjob i de kommunale velfærdsjob (plejehjem, daginstitutioner m.m.), mens norske kommuner tilbyder sommerjob i både private og i offentlige virksomheder. I Finland har kommunerne også sommerjobtilbud, som bl.a. omfatter en voucherordning, hvor kommunerne tilbyder forskellige målgrupper af unge et løntilskud til et privat sommerjob, som de unge selv finder.

---

<sup>5</sup>Kilde: Baseret på interview med aktører i Norge, Sverige og Finland

---

### Kommunernes rolle

Sommerjobbene i Sverige, Norge og Finland er primært (overvejende andel) finansieret af kommunerne. Alene i Norge anvendes årligt 620 millioner svenske kr. til aflønning af unge i sommerjob<sup>6</sup>.

Både i Norge og Sverige tilbydes der med bevillinger fra socialforvaltning, bydelsråd og fonde mv. ofte ekstra sommerjob i udsatte boligområder, hvor en stor andel af beboerne har etnisk minoritetsbaggrund. Sommerjob søges i starten af året, men mange unge med behov for job kommer først i maj/juni i tanke om, at de gerne vil have et sommerjob. Og så er der mulighed for lokalt at etablere ekstra job – fx i foreninger eller lokalområdet.

I Danmark hjælper enkelte – primært de større kommuner – unge med at få et fritidsjob, men kommunerne i Danmark spiller en mindre rolle end i Sverige, Norge og Finland i forhold til at ansætte unge i job. I Danmark er kommunerne i højere grad samarbejdspartner i boligsociale indsatser (fx lokale skoler, gadeplansmedarbejdere m.m.).

### Tilbud målrettet unge med etnisk minoritetsbaggrund

I Danmark er det mere udbredt at målrette særlige fritidsjobindsatser til unge med ikke-vestlig baggrund. Således har en række kommuner de seneste år oprettet særlige tiltag i regi af bl.a. de kommunale jobcentre for at informere, motivere og hjælpe børn/unge af flygtningeforældre til at få et fritidsjob.

Generelt er gruppen af unge med etnisk minoritetsbaggrund omfattet af de kriterier som hovedparten af ferie-/fritidsjobtilbuddene i de nordiske lande fastsætter som målgruppe for deres indsats – bl.a. målrettet eller forankret i boligområder, hvor majoriteten af befolkningen er uden beskæftigelse og har ikke-nordisk baggrund.

I Norge, Sverige og Finland er feriejob-tilbud i høj grad et generelt tilbud til alle unge – fx alle unge i 9. klasse i Helsinki Kommune. Der sker dog også prioritering af særligt udsatte grupper. I Sverige prioriteres bl.a. unge med diagnoser og funktionsnedsættelser strategisk, men i praksis udbydes sommerjobbene til alle unge. I Norge er der bl.a. særligt fokus på kriminalitetstruede unge, mens man i Finland har særlige aldersgrupper, der har vist sig at have behov for det første job. I Danmark prioriterer aktørerne primært unge, som ikke har netværk, familie og ressourcer til selv af finde et fritids-/feriejob. Det gælder bl.a. unge nyankomne med etnisk minoritetsbaggrund.

---

<sup>6</sup>Kilde: ”Flere unge havde sommerjobb i fjor” (ssb.no) <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/antall-arbeidsforhold-og-lonn/artikler/flere-unge-hadde-sommerjobb-i-fjor>

---

### Gevinster ved fritidsjob til unge med etnisk minoritetsbaggrund

Såvel forskning og evalueringer som erfaringer fra projektets deltagere viser, at unge med etnisk minoritetsbaggrund har udbytte af at få en særlig indsats for at få et fritidsjob. Aktørerne peger bl.a. på, at mange unge med minoritetsbaggrund ikke har netværk, har begrænset viden om arbejdsmarkedet ligesom familien kan have svært ved at hjælpe med at skrive jobansøgning, cv eller give råd om jobsamtale. Derudover er der sproglige barrierer og måske manglende kendskab til fordele ved fritidsjob hos såvel unge med minoritetsbaggrund som deres forældre.

Afdækningen peger på følgende gevinster ved indsatserne:

- Mange unge med etnisk minoritetsbaggrund lever i familier med lav indkomst. Med fritidsjobbet får de unge et økonomisk udbytte, som kan give mulighed for at deltage i samfunds- og ungdomslivet på lige fod med andre unge.
- De unge opnår større sproglige kompetencer, fordi de kommer ud i et fællesskab, hvor de bruger sproget aktivt i dialog med andre kolleger, leder og kunder/samarbejdspartnere.
- De unge får øget sandsynlighed for at færdiggøre grundskole og være i beskæftigelse som 25-årig.
- De unge får et større kendskab til kulturen i det pågældende land, herunder tillæres normative krav om fx mødestabilitet, disciplin og samarbejdsevne m.m., som de kan bruge i skolelivet.
- De unge opnår en indsigt i jobtyper og fagområder, som styrker deres senere forudsætninger for uddannelsesvalg.
- De unge med etnisk minoritetsbaggrund får erhvervs erfaring, som er afgørende for deres muligheder for senere at få et ekstrajob.
- De unge opbygger et netværk som kan være med til at hjælpe dem videre i et andet fritidsjob.<sup>7</sup>

### Læringspunkter fra projektet

- De faglige aktører i Sverige, Norge og Finland efterspørger mere viden om de danske effekter af fritidsjob, ligesom der efterspørges viden om, hvorvidt andre typer af fællesskabsaktiviteter for unge under 18 år som fx modersmålsundervisning, lektiehjælp i skolen, foreningsliv m.m. har tilsvarende eller bedre værdi for unge end arbejde i fritiden.
- Faglige aktører i Sverige har været nysgerrige på, hvordan aktører i Danmark og Norge har lykket sig med at engagere private virksomheder til

---

<sup>7</sup> For kilder henvises til bilaget kildeliste, ligesom kilderne anføres senere i rapporten, når effektstal præsenteres.

---

også at være feriejobvært for unge med minoritetsbaggrund. Norge og Finland er ligeledes interesserede i mere viden om, hvordan private virksomheder engageres til selv at betale de unges løn.

- Danske aktører har været interesseret i at vide mere om sommerjob i velfærdsjob som fx i Sverige og hvilken betydning der ses heraf for de unges senere valg af uddannelse og arbejde indenfor velfærdsområdet. Danske aktører finder det desuden interessant, at Sverige anvender sommerjob som en form for introduktion af civil- og velfærdssamfundet for de unge – herunder som hjælp i foreningslivet.
- Faglige aktører på tværs af landene har været interesseret i en dialog om, hvordan job i private virksomheder kan rumme unge med ringe nordiske sprogkompetencer. Og hvordan fritidsjob kan vægte opgaver, hvor de unge udvikles sprogligt. De tværnationale fællesskabsmøder har skabt kontakter på tværs af de nordiske lande omkring erfaringsudveksling herom.
- Aktørerne vil på tværs af lande gerne inspireres af kurser og støtte til unge iværksættere (entrepreneurship), som bl.a. tilbydes i Finland som en del af sommerjob, fx i regi af 4H.

---

# Job til unge i Danmark

---

## Fritidsjob

Danmark har en lang historisk tradition for, at unge arbejder – i gamle dage primært for at bidrage til familiens forsørgelse. Fra efterkrigstiden og frem mod 1970'erne skete der et skift i narrativet om unges udearbejde i Danmark. Fra at blive betragtet som et nødvendigt økonomisk og et naturligt bidrag til trængte familiers husholdning, blev fritidsjobbet i stedet et spørgsmål om at muliggøre et individualiseret privatforbrug for de unge, som gennem job fik adgang til attraktive ungdoms-fællesskaber og frigørelse fra familien i økonomisk forstand. Derudover blev job til unge set som et værktøj, som kunne modne de unge og styrke deres personlige og sociale kompetencer. Det var således ikke længere kun unge fra fattige familier, der var i målgruppen for fritidsarbejde.

Danmark har en lang tradition for, at unge under 18 år har et fritidsjob, og ca. hver tredje ung i Danmark mellem 13 og 17 år havde i 2020 et fritidsjob – altså arbejde i hverdagen i kombination med skole. I perioden 2008-2020 har andelen af børn og unge med fritidsjob været relativt konstant i perioden 2012-2020, dog med en svag stigning fra 2014-2019. Andelen med et fritidsjob var højest i 2008, hvor den var på 38,2 pct., hvorefter den faldt frem til 2014.

Data fra 2020 viser, at de fleste 13-17-årige arbejder under fire timer om ugen i gennemsnit, og 75 pct. arbejder under seks timer om ugen i gennemsnit. Børn og unges ugentlige arbejdstid i Danmark har været relativt konstant over perioden 2012-2020<sup>8</sup>. Generelt stiger arbejdstiden med de unges alder og særligt fra de 15-årige til de 17-årige stiger den gennemsnitlige arbejdstid. De 17-årige arbejdede godt 10 timer i ugen i gennemsnit, mens de 15-årige arbejdede 5,2 timer i gennemsnit om ugen i 2020.

Størstedelen af unge med fritidsjob findes blandt piger, dog er billedet omvendt, når det gælder unge med etnisk minoritetsbaggrund, hvor der er flest drenge med fritidsjob. Ellers er der flest unge udenfor storbyerne, der har fritidsjob samt unge med forældre med ingen eller kort uddannelse. Generelt er det således i Danmark, at jo højere en erhvervskompetencegivende uddannelse forældrene har, desto lavere er børnenes beskæftigelsesfrekvens.

De unge i fritidsjob er primært ansat som ungarbejdere i supermarkeder el.lign. Disse job udgør mere end en tredjedel af alle fritidsjob i Danmark (33,9 pct. i 2020). Herefter følger restauration og distribution (tjener, opvasker, avis-og reklamebude), hvor sidstnævnte branche primært har ansat unge i alderen 13-

---

<sup>8</sup> De 13-17-årige arbejder 50 pct. mindre end 3 timer om ugen, og 25 pct. arbejder mindre end 1,5 time om ugen.

15 år. En anden branche, som domineres af de yngste unge, er daginstitutioner og dagcentre, hvor der i høj grad er tale om lommepengejob.<sup>9</sup>

### Målgruppen

Der er de seneste 10 år opstået flere indsatser, som skal hjælpe udsatte unge i Danmark med at få et fritidsjob. De fleste indsatser er forankret i de boligsociale helhedsplaner. Der er tale om unge, som ikke selv har forudsætningerne for at søge og få et fritidsjob, men som i høj grad vil profitere af et fritidsjob.

Der er tale om:

- Unge med en skoleperformance, som er under middel og/eller modtager specialklassetilbud Skoletrætte unge
- Unge med skolegang præget af ustabilitet/fravær
- Unge i risiko for ikke at påbegynde/gennemføre ungdomsuddannelse
- Unge som udviser tegn på mistrivsel og har psykiske og/eller sociale udfordringer (fx PTSD; ADHD, social angst, ensomhed).
- Unge som udviser risikosymptomer i forhold til kriminalitet, radikalisering, færdes i ”dårligt selskab”, misbrug
- Unge som mangler kendskab til arbejdsmarked og jobmuligheder
- Unge som er underlagt sociale grænser og kontrol fra familien
- Unge der har brug for styrkede personlige og sociale kompetencer
- Unge som står udenfor sociale fællesskaber
- Unge der mangler selvtillid
- Unge der mangler tro på fremtid

Derudover er målgrupper for fritidsjobindsatser i Danmark også nyankomne unge med etnisk minoritetsbaggrund, hvor deres flygtningeforældre har ingen eller ringe kendskab til arbejdsmarkedet generelt. De kommer måske fra kulturer, hvor det har lav status, hvis børnene arbejder.

Der er meget få fritidsjobindsatser i Danmark, som er forbeholdt unge med etnisk minoritetsbaggrund. Disse tiltag er i høj grad udsprunget bl.a. som tiltag i forbindelse med Integrations-og Beskæftigelses-Ambassadør-projektet (IBA), som blev iværksat af SIRI og som i flere kommuner havde fokus på fritidsjob. Der er dog generelt ved de fleste fritidsjobtiltag (særligt i de udsatte boligområder) en stor repræsentation af unge med etnisk minoritetsbaggrund blandt brugerne.

Det er vurderingen fra analyser og evalueringer, at unge med etnisk minoritetsbaggrund får samme udbytte som udsatte unge med dansk baggrund (indtægt, erfaring, stolthed, selvtillid og tro på fremtid)<sup>10</sup>. Derudover får de unge

<sup>9</sup>Ved lommepengejob forstås trænende arbejdsforløb, hvor de unge kan øve sig i at være på arbejdsmarkedet på en tryk måde med lette arbejdsopgaver og begrænset timeantal. Jobbene er lønnede og omfatter bl.a. at hjælpe på legepladser, i børnehaver og som opvaskere i boligområdet.

<sup>10</sup>Bl.a. ”Fritidsjob i familie-perspektiv”, LG Insight 2021

gennem fritidsjobbet også kendskab til det danske arbejdsmarked, sammenhæng mellem uddannelse og job i Danmark, vilkår og regler for fritidsjob, viden om bankkonto, e-boks og frikort mv. De unge med etnisk minoritetsbaggrund er således ofte kendetegnet ved, at deres familie og nære netværk ikke kender det danske arbejdsmarked og mangler netværk, som de kan stille til rådighed for deres børn og unge.

De unge fritidsjobbere, som er nyankomne i Danmark, udtrykker også i evalueringer, at de lærer sprog gennem fritidsjobbet, hvilket bekræftes af arbejdsgivere. Der er dog i Danmark ikke indsatser, hvor fritidsjob er knyttet til konkrete sprogtræningsforløb. Og manglende sproglige kompetencer er kun i begrænset omfang en selvstændig faktor i rekrutteringen af unge til fritidsjobindsatser.

Fritidsjob aflønnes i nogle indsatser af kommuner, helhedsplaner og/eller fonde, fx Jobplaneten og Københavns Kommune (JKU – Jobcenter København Ungecentret). Det er dog generelt i Danmark arbejdsgiverne, som selv aflønner de unge, der er en del af fritidsjobindsatserne.

### Aktiviteter til at hjælpe unge med job

I hovedtræk kendetegnes de danske fritidsjobindsatser ved et eller flere af følgende elementer med særlig værdi for integration, trivsel og uddannelse for unge med etnisk minoritetsbaggrund:

- Opsøgende kontakt til unge, der ikke selv er jobsøgende. Det kan være i samarbejde med skoler, ungdomsklubber eller en opsøgende personlig kontakt af boligsocialmedarbejdere m.m. I nogle tilfælde er kontakten også til forældre, som tilskyndes og hjælpes til at støtte deres barn til at søge et fritidsjob. Dog er der kun generelt ringe erfaringer i Danmark i forhold til forældrekontakt omkring fritidsjobindsatser.
- Information om muligheder for fritidsjob. Det er både en indsats i forhold til at informere de unge om muligheder for fritidsjob, herunder at motivere unge til fritidsjob, hvis aktøren (fx lærer eller uddannelsesvejleder) vurderer fritidsjob nyttig for unge som fx er skoletrætte eller på anden vis kan have gavn af fritidsjob

Mange unge – ikke mindst nyankomne fra flygtningefamilier – kender ikke til fritidsjob. Det samme gælder for deres forældre. Det er derfor nødvendigt at fortælle de unge og deres forældre om muligheden for at få et job og betydningen heraf. De unge får gennem samtalerne også større indsigt i de behov og krav, som kræves i forskellige jobfunktioner samt hvordan disse krav matcher deres egen profil. Samtalerne med de unge om fritidsjob gennemføres ofte i samarbejde med skoler, ungdomsklubber, foreninger el.lign.

---

Almindelige aktiviteter/elementer i fritidsjobindsatser i Danmark er:

- Hjælp til at skrive jobansøgninger. De unge får hjælp til at finde fritidsjobannoncer på platforme som Jobindex og sociale medier (fx Facebook) eller på større virksomheders hjemmesider. De får også hjælp til at søge uopfordret ved at sende ansøgning og et CV. I nogle indsatser har de succes med videoansøgning, hvor den unge giver en kort præsentation af egne kompetencer og ønsker om job<sup>11</sup>.
- Som en del af indsatserne får de unge viden om regler og rettigheder på arbejdsmarkedet, herunder hvad arbejdsmiljølovgivningen sætter af krav til antal timer, løft af tunge genstande m.m.
- Øvelser med jobsamtaler: I mange indsatser får barnet/den unge mulighed for at prøve en jobsamtale, og typisk vil det være en rigtig repræsentant fra en virksomhed, så øvelsen bliver så autentisk som muligt. Mange af unge vil gerne øve jobsamtaler, da de er nervøse og usikre på samtalens form og spørgsmål. Gennem øvelserne får de unge indsigt i egne kompetencer og præsentation heraf.
- Match med virksomheder: Det er også i Danmark almindeligt, at flere projekter/indsatser har en opsøgende kontakt til virksomheder, og at aktører hjælper de unge med at finde et fritidsjob.
- Mentorstøtte: For unge som kan have særlige udfordringer som fx beskedne sproglige kompetencer eller sociale udfordringer, er der i flere indsatser mulighed for at tilknytte en mentor. Mentoren kan være en ansat på virksomheden, som får tilskud af fx kommunen for at yde en ekstra hjælp til den unge, eller det kan være en ekstern mentor som har en særlig relation til den unge, fx fritidsjobaktøren.
- Netværk: Især unge nyankomne af flygtningeforældre har kun et begrænset netværk af personer i beskæftigelse, som evt. kan hjælpe dem ind i fritidsjob. Foreningen Nydansker i Danmark har et stort og landsdækkende erhvervsmentorkorps, hvor personer i beskæftigelse frivilligt hjælper unge i job, herunder fritidsjob.
- Håndholdte indsatser: Mange fritidsjobindsatser i Danmark har målgrupper af unge med sociale udfordringer (kriminalitetstruede unge) eller integrationsfaglige udfordringer (herunder unge piger som kan være underlagt socialkontrol). Indsatserne er derfor typisk gearret ressourcemæssigt og kompetencemæssigt til at kunne have en meget tæt opfølgning og kontakt med de unge og deres familier, mens de har et fritidsjob. Ved opfølgningerne taler aktørerne med de unge om deres

---

<sup>11</sup>Skanderborg Kommune i forbindelse med Integrations- og Beskæftigelsesambassadørprojektet



fritidsjob, evt. udfordringer, ligesom de arbejder med de unges fastholdelse af motivation.

- Holdforløb: Nogle fritidsjobindsatser i Danmark er enten forankret i lokale skoler eller samarbejder tæt med skoler, så der fx kan etableres holdforløb omkring fritidsjob (ex. Skanderborg Kommune). Som en del af den ordinære skoleundervisning modtager de unge undervisning i at skrive ansøgning, øve jobsamtaler osv. Oftest er indsatsen kombineret med holdforløb og individuelle samtaler.
- Virksomhedskontakt for at øge viden om nye målgrupper: Der er i Danmark kun ringe erfaringer og fokus på at påvirke virksomhedernes rekrutteringsadfærd til fritidsjob – fx at være mere åben for ansættelse af unge med minoritetsbaggrund. Fx har Viborg Kommune en opsøgende kontakt til virksomhederne, hvor de bl.a. finder nye typer af fritidsjob, men hvor de også forsøger at påvirke virksomhedernes tolerance i forhold til bredere målgrupper af unge.

### Resultater af fritidsjobindsatserne

Som nævnt indledningsvist er der i Danmark gennemført dokumentation af resultater af fritidsjobindsatser – både forskning og evalueringer af en lang række fritidsjobindsatser, som er finansieret af fonde eller styrelser m.m. Generelt peger litteraturen på følgende resultater:

- Øget parathed til uddannelse – motivation og kompetencer: De unge får i kraft af fritidsjob et indblik i forskellige jobtyper på arbejdsmarkedet. Det kan øge de unges valgkompetencer i forhold til senere uddannelse, hvis de opnår interesse for faget.
- Styrkede sociale og personlige kompetencer: Igennem fritidsjob får de unge typisk relationer til andre kolleger, ledere, kunder osv., og de træner sociale og personlige kompetencer i disse relationer, som de almindeligvis ikke ville have uden fritidsjob. De unge er en del af et fællesskab, og de unge lærer at indgå i dette fællesskab.
- Øget selvtillid: Mange unge tilkendegiver i evalueringer af fritidsjobindsatser, at de har fået mere selvtillid med fritidsjob, fordi de oplever at de kan udføre arbejdsopgaverne og kan leve op til de normer som gælder på en arbejdsplads (mødetider, adfærdsformer m.m.).
- Opnået self efficacy – tro på eget potentiale og handlemuligheder: Det ses på de sociale og personlige parametre, at de unge har udviklet sig meget og positivt gennem fritidsjobforløbet. Gennem fritidsjobbet får de en indsigt i egne styrker og muligheder – en indsigt, som de kan bruge både i skolegang og på job. De unge tror efter fritidsjobbet i højere grad på, at der

er uddannelses- og jobmuligheder for dem i fremtiden, og at de selv har indflydelse på deres muligheder i livet<sup>12</sup>.

- Konkrete arbejdsmarkedsfærdigheder: De unge får i fritidsjob nogle konkrete faglige kompetencer, som de også kan bruge i hverdagen. Det er dog især de normative krav på arbejdsmarkedet, som er nyttige for de unge – fx adfærdsnormer i forhold til relation til kolleger, leder og kunder m.m., mødestabilitet, ansvarlighed i forhold til at udføre arbejdsopgaver, selvstændighed omkring organisering af arbejdsopgaver m.m. Sådanne kompetencer er for de unge værdifulde og har betydning for fx deres skolegang og relationer til andre mennesker i hverdagen, herunder i forhold til familien.
- Mindre skolefravær og bedre afgangskarakterer i folkeskolen: Der er dokumentation for, at unge med fritidsjob opnår mindre skolefravær og bedre afgangskarakterer i folkeskolen. Evalueringer viser, at de unge opnår sociale- og personlige kompetencer (fx gennem de normative krav på arbejdsmarkedet), som også har værdi for deres skolegang.<sup>13</sup>
- Øget sandsynlighed for at starte uddannelse efter grundskolen: Der er desuden dokumentation for, at unge som har (haft) et fritidsjob også påbegynder en ungdomsuddannelse efter grundskolen<sup>14</sup>. Unge med ikke-vestlig baggrund, som har (haft) et fritidsjob, har 30 pct. lavere risiko for kun at have færdiggjort grundskolen som 25-årige sammenlignet med gruppen, som ikke har haft fritidsjob.
- Øget sandsynlighed for at være i job, når de er 25-29 år. Danske undersøgelser viser, at en større andel unge med ikke-vestlig baggrund, har 50 pct. lavere sandsynlighed for at være udenfor arbejdsmarkedet som voksne, end tilsvarende ungegruppe, som ikke har haft fritidsjob.<sup>15</sup>
- Mindsket risiko for kontakt med politiet (inkl. færdselsforseelser). Fritidsjob har således en kriminalitetsforebyggende effekt, da unge som har (haft) et fritidsjob har mindre kontakt med politiet end unge uden fritidsjob. Unge med ikke-vestlig baggrund, som har fritidsjob og kommer fra lavindkomstfamilier, har 30 pct. lavere risiko for at have modtaget en fængselsdom, når de er 25 år, end tilsvarende gruppe af unge uden fritidsjob.<sup>16</sup>

---

<sup>12</sup> LG Insight: Evaluering af Helhedsorienteret fritidsjobindsats, Svendborg, 2022 og midtvejsevaluering Coop Crew, 2022).

<sup>13</sup> Kilde: Den Sociale Kapitalfond (2017). Fritidsjob til udsatte unge er en god investering for samfundet

<sup>14</sup> Kilde: Ibid

<sup>15</sup> Kilde: Ibid

<sup>16</sup> Kilde: Ibid

---

## Danske eksempler fra projektet

I det følgende præsenteres fire fritidsjobindsatser fra Danmark. Indsatserne er valgt, fordi de afspejler forskellige aktivitetsformer, aktør-konstellationer, og fordi de er eksemplariske med dokumentation af resultater.

### Case 1: Viborg Kommune- ”Sammen om fritidsjob”

**Organisering:** Viborg Kommune arbejder på at få unge i fritidsjob gennem projektet ”Sammen om Fritidsjob”. Projektet løber i perioden 2022-2024 og er støttet af den A.P. Møllerske Støttefond. Projektet er et samarbejde via Jobcenter Viborg, Viborg Ungdomsskole, virksomheder i Viborg og Cabi. Der er ansat en fritidsvejleder fra Ungdomsskolen og en fritidsjobkonsulent i Jobcentret. Jobcentret varetager projektledelsen, men projektet italesættes i høj grad som et projekt, som hele kommunen er involveret i.

**Formål:** Der er i projektet et stærkt arbejdsmarkedsperspektiv, og der måles derfor også primært på de unges tilknytning til arbejdsmarkedet:

Målsætningerne er bl.a.:

- 350 unge gennemgår uddannelsesforløb (kursus eller workshops) med fokus på jobsøgning og arbejdsmarkedskendskab mv.
- 280 unge får fritidsjob og fastholder jobbet i min. 6 mdr.
- 1000 virksomheder på tværs af 8 brancher får viden om at skabe og håndtere fritidsjob
- 365 forældre med sag i jobcenter får vejledning i at støtte deres børn omkring fritidsjob
- 1100 forældre introduceres til Talentværkstedets tilbud
- 6400 unge og deres forældre i Viborg Kommune informeres om værdien af fritidsjob.

**Målgruppe:** Indsatsens primære målgruppe er sårbare eller potentielt sårbare unge i alderen 15-17 år, men der vil også være fokus på at undersøge potentialet i fritidsjob for de 13-14-årige.

**Aktiviteter:** De unge rekrutteres via flere forskellige kanaler: Workshops på skoler, åben vejledning af unge, via ungdomsskolens forebyggende team, via SSP, modtageklasserne mv.

På workshops holder fritidsjobvejlederen oplæg, og de unge hjælpes med at udarbejde en ansøgning (der er til projektet lavet en hjemmeside med værktøjskasse, skabelon og guides). De unge præsenteres for forskellige dilemmaer (hvordan melder man sig syg, hvad betyder det, at man er fleksibel osv.), og der deltager evt. også en lokal erhvervsmentor.

Herudover er der på skolerne udvalgt ambassadører (fx lærere, AKT-vejledere eller lign.), som er med til at pege på unge, som har brug for en ekstra hånd i forhold til at søge et fritidsjob. Generelt lægges der vægt på, at hele kommunen

er involveret i projektet, og det er den aktør med den tætteste relation til den unge, der skal skubbe til den unge og understøtte, at de får et fritidsjob.

Det er de unge selv, der skal søge jobbene.

De unge kontaktes fire uger efter de er startet i fritidsjob, men herudover er der ikke opfølgende indsats.

Der er til indsatsen knyttet frivillige erhvervsmentorer, der har erfaringer fra arbejdsmarkedet og har lyst og ressourcer til at hjælpe unge på vej videre mod job og uddannelse. Mentorer repræsenterer forskellige brancher og stiller sig til rådighed 3 timer om måneden i min. 3 måneder. Mentoren hjælper fx den unge med at lytte og guide ift. udfordringer, svare på generelle spørgsmål om arbejdsmarked, jobsøgning og administrative krav som fx skattekort og adgang til digital post.

Tilbuddet har lavet ”branchepakker-guides”, som kan præsentere arbejdsgivere for opgavetyper for unge på deres område. Der er pt. udarbejdet en generel guide, en til børn og unge-området samt en guide til håndværksfag, men flere er under udarbejdelse. Guides er tænkt som et redskab til brancher, hvor man ikke er vant til at tage unge i fritidsjob.

### Case 2: Jobplaneten

**Organisering:** Jobplaneten startede som et partnerskab indgået mellem kommuner, boligsociale helhedsplaner og almene boligorganisationer i Køge og Greve Kommune under projektet ”Fra Fritidsjob til Faglært”. Jobplaneten er nu udviklet til også at omfatte Roskilde og Albertslund Kommune i de respektive almene boligorganisationer.

Jobplaneten har været finansieret af støtte fra Den A.P. Møllerske Støttefond, Landsbyggefonden og Kommunerne. Projektet fra Køge er efter projektafslutning blevet forankret i et samarbejde mellem Jobplaneten, Køge Kommune og de almene boligorganisationer. Indsatsen eksisterer ikke længere i Greve.

Jobplaneten er beliggende i udsatte boligområder i Køge, Roskilde og Albertslund kommuner, hvor også en stor andel af beboerne har etnisk minoritetsbaggrund. Tidligere evalueringer af indsatsen har vist, at særligt unge med etnisk minoritetsbaggrund finder Jobplanetens hjælp afgørende for opnåelsen af et lommepenge- og/eller fritidsjob.

**Formål:** Jobplaneten hjælper unge i alderen 13-18 år med at finde deres første lommepenge- og/eller fritidsjob. De unge kommer primært fra de udsatte boligområder, hvor Jobplaneten holder til.

**Aktiviteter:** Jobplaneten har kontorer i boligområderne, hvor de unge kan henvende sig. Kontoret er åbent for alle unge, men de unge kan også være henvist af fx gadeplansmedarbejdere, UU-vejledere, klubpædagoger, lærer mv.

Med årene er Jobplaneten blevet kendt blandt boligområdernes børn og unge og forældre.

Indsatsen arbejder ud fra en model med 4 trin, hvor de unge støttes til gradvist at tage større ansvar og blive mere selvstændige ift. jobsøgning og arbejdsmarked. Det er ikke et krav, at de unge gennemgår samtlige trin i modellen. De unge starter på det trin, der passer til deres behov og motivation.

De fire trin indebærer:

1. Lommepengejob i boligområder – her ansættes de unge til at udføre opgaver i boligområderne. Det kan fx være vedligeholdelse af fælleslokaler, oprydning m.m., bygning af uderumsmøbler, børnepassere ved arrangementer mv. Der er tale om et håndholdt forløb, hvor de unge har løbende samtaler med den boligsociale medarbejder, som også bidrager med vejledning under udførelse af opgaverne. Typisk er de unge mellem 13 og 15 år, men det kan også være ældre unge med behov for ekstra støtte. Ansættelsen er i 6 mdr.
2. Offentlige (kommunale) fritidsjob – her skal de unge selv søge jobbet. De unge ansættes ved samarbejdspartnere i kommunen og hos boligorganisationerne fx i daginstitutioner og plejehjem. Det er et krav, at der skal være en medarbejder til stede, mens de unge udfører opgaverne. Der er i forløbet fokus på at motivere den unge til at tage en erhvervsrettet uddannelse fx håndværk, pædagog eller SOSU-uddannelserne. Fritidsjobbene er lønnet af kommunerne. De unge er typisk 14-16 år og ansættelsen er 6-12 måneder.
3. Private fritidsjob – målgruppen for de private fritidsjob er unge på 15-18 år, der er parate til at indgå i et arbejdsfællesskab og som via de tidligere trin er klædt på til at varetage arbejdsopgaver i private virksomheder, herunder møde til tiden mv. Ansættelserne kan fx være i supermarkeder, håndværksfag mv. Der er ikke individuel opfølgning for unge i private fritidsjob. Lønnet betales af virksomhederne.
4. Praktik og lærepladser med mentor – tilbuddet er bl.a. til den mest sårbare målgruppe, hvor der er behov for en meget håndholdt indsats med mulighed for sideløbende mentorstøtte.

Et af Jobplanetens centrale virkemidler er deres lokale tilstedeværelse. Medarbejderne er synlige og tilgængelige, og de kender lokalområderne ligesom beboerne i lokalområderne kender dem. Jobplaneten har et lokalt netværk og kan spille sammen med lokale indsatser. Herudover fremhæves den individuelle matching mellem unge og job, der tager udgangspunkt i de unges ønsker og formåen.

Jobplaneten samarbejder med et stort antal virksomheder og offentlige institutioner og matcher de unge med det job, som passer til den unges profil. Ud

---

fra kendskabet til den unges kompetencer og ønsker samt arbejdspladsernes behov, laves et match mellem den unge og arbejdspladserne.

Herudover har Jobplaneten iværksat forskellige særlige tiltag. De har fx kørt projekt i samarbejde med lokal skole om skabelse af fritidsjob for eleverne i modtageklasser (uledsagede og nyankomne flygtninge). Ansættelserne har her fulgt trinmodellens logik, så de unges første ansættelser har været mindre krævende (fx oprydning og affaldssortering), og herefter har de fået tilbudt mere udfordrende og udviklende opgaver (fx medhjælper i skolens SFO). Til sidst er de blevet klar til fritidsjob på ordinære vilkår i offentlige eller private virksomheder. Projektet er nu blevet en fast del af Jobplanetens indsats.

Herudover har Jobplaneten også indgået kriminalitetsforebyggende samarbejde bl.a. med gadeteamet (kommunal kriminalitetsforebyggende indsats).

Jobplaneten udgør pga. indsatsens geografiske beliggenhed i høj grad også et alternativt fællesskab til bandegrupperinger i lokalområderne. Jobplaneten tilbyder de unge tryghed i en indsats, hvor der er plads til at fejle og med sund voksenkontakt. Samtidig gives de unge via fritidsjobbet en mulighed for at tjene egne penge udenom banderne.

**Motivation:** De unge er som led i evalueringen af Jobplanetens indsats i Køge og Greve blevet spurgt til deres jobmotivation. 89 pct. tilkendegiver, at de gerne vil tjene egne penge. 31 pct. ønsker at opnå erfaring med at arbejde, og 29 pct. vil gerne have noget at lave i fritiden.

**Resultater:** Foråret 2023 blev der gennemført en evaluering af Jobplanetens indsats i Greve og Køge. I perioden 2019-2022 har 850 unge været indskrevet hos Jobplaneten. De unge har til sammen haft 776 job fordelt på 86 forskellige arbejdspladser. 93 pct. af Jobplanetens unge fastholder deres job i hele perioden. Herudover peger evalueringen bl.a. på, at de unge gennem Jobplanetens indsatser får styrket deres personlige, sociale og faglige kompetencer. De oplever bl.a. at blive mere selvstændige og bedre til at tage ansvar og indgå i samarbejde, ligesom de lærer at omgås nye mennesker og får en øget viden om arbejdskultur og regler samt øget kendskab til uddannelses- og jobmuligheder.

I forhold til integrationsmæssige effekter viser evalueringen, at fritidsjob udgør en stærk katalysator for integration af uledsagede og nyankomne unge flygtninge under 18 år. De unge opnår jobtræning, kendskab til det danske system og samfundskultur, ligesom de får trænet deres sprogfærdigheder og får adgang til et frirum fra udfordringer, der kan præge nogle af familierne. Arbejdet med flygtninge forudsætter dog en anderledes tilgang ift. indføring og guidning ift. arbejdsopgaver, ligesom mere praktiske opgaver som oprettelse af bankkonto og MitID fylder mere end hos de øvrige unge.

---

### Case 3: Randers FC Jobakademi

**Organisering:** Randers FC har siden 2018 gennemført en fritidsjobindsats sammen med den sociale helhedsplan Bysekretariatet og Ungdommens Uddannelsesvejledning Randers.

**Formål:** Fritidsjobindsatsen er målrettet ikke-uddannelsesparate unge i Randers. Projektet har navnet Talents of Tomorrow (forkortet som ToT). Projektet er et tilbud til unge i alderen 13-17 år med risiko for social marginalisering som følge af manglende uddannelse og tilknytning til arbejdsmarkedet. En stor andel af de unge har etnisk minoritetsbaggrund.

Formålet med ToT har været at styrke de unges arbejdsidentitet og arbejdsmarkedskompetencer samt deres tilknytning til uddannelsessystemet, så de unge bliver i stand til at bryde den negative sociale arv.

**Aktiviteter:** De unge har med ToT gennemgået et forløb på i alt 26 uger bestående af tre faser:

#### Fase 1: Trials (2 uger)

I denne fase er de unge blevet rekrutteret til forløbet og har deltaget i fælles informationsmøde samt individuelle samtaler for at sikre, at de var motiverede for deltagelsen, samt at forventningerne var afstemt. Forældrene har også været inviteret til indledende informationsmøde.

#### Fase 2: Talent-Lab (6 uger)

I denne del af forløbet er de unge mødt ind til undervisning og workshops to gange om ugen. Undervisningen bygger på MiLife-konceptet<sup>17</sup> og teambuildings-metoder og er blevet varetaget af Randers Ungdomsskole, mens aktører fra projektteamet har deltaget i undervisningen som støttepersoner. De ugentlige sessioner har haft en varighed af 2 timer, og deltagelsen heri har været obligatorisk for de unge, der også har fået løn for deltagelsen.

De unge har i undervisningen arbejdet med deres egne potentialer og kompetenceprofil samt fået vejledning om jobsøgning og iværksætteri. I denne del af forløbet har de unge også fået konkret arbejds erfaring fra arbejdsopgaver løst for Randers FC eller samarbejdsvirksomheder. Der er i denne fase ligeledes blevet afholdt intro-weekend, frivillige klubaftener og andre sociale arrangementer med det formål at skabe et inkluderende og konstruktivt fællesskab mellem deltagerne. De unge har ikke fået løn for deltagelsen i de sociale aktiviteter.

#### Fase 3: Talent at work (18 uger)

I denne længste og afsluttende fase er der arbejdet med at få de unge i fritidsjob. De unge har således både søgt job, deltaget i jobsamtaler og er startet i

---

<sup>17</sup> MiLife er et socio-emotionelt læringsforløb - <https://milife.dk/>

fritidsjob. Der har desuden været opfølgning i den unges første jobperiode for at give de bedste muligheder for fastholdelse.

Det har været målet og forventningen, at de opnåede resultater og projektets metode ved projektets afslutning kan forankres i Randers Kommune.

**Motivation:** De unge er blevet visiteret til indsatsen, men derfor beskriver de unge alligevel i interviews som led i evalueringen, at deltagelsen har været forbundet med en særlig anerkendelse, og de fremhæver, at de med tilbuddet har oplevet, at nogen har troet på dem (mere end de selv har gjort). De unge har således ved første samtaler fået indsigt i, at de er særligt udvalgt, fordi skole, uddannelsesvejledningen og Randers FC kan se, at de har et potentiale, som kan forløses og hjælpe dem godt på vej. De ved derfor, at de er blevet udvalgt blandt mange, fordi de havde ressourcer og motivation for at varetage et fritidsjob, som kan ændre deres egne muligheder i livet. De er stolte over at have fået tilbuddet om fritidsjobindsats og at blive en del af miljøet omkring Randers FC.

**Resultater:** Evalueringen af projektet i 2022 viste, at godt 82 pct. af deltagerne, der har deltaget i et ToT-forløb, har fået et ordinært fritidsjob indenfor de 26 uger. De unge har primært fået fritidsjob indenfor detail, lager og job, hvor de unge kan gå til hånde, fx i køkken eller kantiner.

Af de unge, som har fået fritidsjob gennem ToT, har knap 70 pct. fastholdt jobbet i 5 måneder eller længere tid. Når ikke flere er blevet fastholdt, skyldes det i høj grad, at mange af de unge på evalueringstidspunktet endnu ikke havde været tilknyttet indsatsen i 5 måneder.

De unge har gennem deltagelsen vist en positiv udvikling i både uddannelsesparathed, selvtillid og troen på egne muligheder. Ligeledes oplever de unge, at de gennem forløbet er blevet en del af et fællesskab. Virksomhederne i indsatsen tilkendegiver i forbindelse med evalueringen, at de med forløbet har turdet at ansætte unge, som de ellers ville være forbeholdne overfor, og hvor de med mentorstøtte har opnået en succes sammen med den unge. Fritidsjobindsatsen har således påvirket virksomhedernes lyst til også fremover at turde ansætte unge med en anden profil end de plejer.

#### Case 4: Coop Crew

**Organisering:** Sammen med udvalgte ungdomsskoler hjælper Ungdomsskoleforeningen unge til at få et fritidsjob i samarbejde med Coop. Coop Crew er et projekt støttet af den A.P. Møllerske Støttefond, og det løber i perioden 2019-2025. 30 kommuner har pt. deltaget i projektet og i alt forventes op mod 3000 unge at deltage i forløbet, og minimum 1500 af de unge vil efterfølgende få fritidsjob i en Coop-butik eller et andet sted.

**Formål:** Formålet med Coop Crew er at understøtte udsatte unges vej til et fritidsjob gennem et målrettet træningsforløb i Coops butikker. De unge deltager i



et Coop Crew forløb bestående af seks træningsmoduler, hvor de trænes i Coop butikker af butikschefer og ungdomsskolemedarbejdere. Gennem træningsmoduler med undervisning og praktiske øvelser får de unge generelle jobkompetencer og specifikke kompetencer indenfor detailbranchen.

**Målgruppen:** Målgruppen er udsatte unge, der i gennemsnit har været 16 år ved deltagelsen og som ikke selv har kunnet finde et fritidsjob, fordi de har haft svært ved at henvende sig hos en arbejdsgiver for at søge job og har svært ved at få og fastholde et fritidsjob uden introduktion, træning og støtte.

**Aktiviteter:** De unge indgår i et Coop Crew træningsforløb bestående af seks træningsmoduler, hvor de unge trænes i Coop-butikker af butikschefer og ungdomsskolemedarbejdere.

De 6 moduler foregår over 6 uger med undervisning af 4 timers varighed. Modulerne er, efter lokal aftale, placeret både i dagtimerne og/eller om eftermiddagen.

- Modul 1 afvikles på den lokale ungdomsskole, hvor de unge møder cheftrænerne og ungdomsskolemedarbejderen. Det er hensigtsmæssigt ift. at skabe en tryk start i et miljø, som de unge ofte kender i forvejen. Her er der fokus på at skabe en tillidsfuld atmosfære og få afstemt forventninger, ønsker og krav.
- Modul 2-5 afvikles i cheftrænerens butikker. Her er der både fokus på relationsdannelse i forhold til ansatte og kunder og på udførelse af konkrete praktiske opgaver, som varieres ift. til den enkelte. Undervisningen varetages af de to cheftrænere og af ungdomsskolemedarbejderen, som understøtter undervisningen. Det foregår dels i plenum og dels som træning af teori i praksis i grupper af 3-4 unge i forskellige afdelinger og områder af butikken.
- Modul 6 afholdes på ungdomsskolen, hvor butikschefen deltager. Her får de unge individuel feedback om deres præstationer, og hvad de kan lære og tage med videre. Butikscheferne og ungdomsskolemedarbejderne giver på modul 6 de unge feedback, og nogle opfordres til at ansøge om fritidsjob. På den måde får de unge også erfaringen med at skulle møde fysisk op i butikken og søge et job.

Ungdomsskolerne rekrutterer de unge og støtter dem i træningsforløbene. De unge modtager et diplom for deres deltagelse, og det er målet, at de unge efterfølgende ansættes i fritidsjob i Coop koncernen. Ungdomsskolen følger op på de unges udbytte og senere tilknytning til arbejdsmarked og uddannelse. Det er Ungdomsskoleforeningen, der efterfølgende sikrer forankring af træningsforløbene i deltagerkommunerne.

**Motivation:** Ungdomsskolerne rekrutterer de unge via ungdomsskolens egne elever og/eller suppleret af unge på andre skoler, der tilbydes at deltage. Når de

unge tilmelder sig Coop Crew angiver de i ansøgningskemaet nogle årsager til, at de tilmelder sig. 50 pct. af de unge vil gerne tjene penge, 48 pct. vil gerne opnå erhvervs erfaring, 34 pct. vil gerne afprøve job, 31 pct. ønsker nye udfordringer, 25 pct. ønsker styrket selvtillid, 22 pct. vil gerne lave noget i fritiden og endelig vil 20 pct. gerne møde mennesker.

**Resultater:** Projektet startede i 2021, og ultimo 2022 havde 912 unge gennemført Coop Crew. De unge deltog i forløb i Coop-butikker i 26 byer. Af gruppen af unge havde 52 pct. fået et fritidsjob efter endt forløb (470 unge).

Der er samtidig sket en stor stigning i de unges afklaring af, hvilke typer job, de gerne vil have. Før deltagelse i Coop Crew svarede 44 pct. af de unge, at de havde en idé om, hvilket job de gerne ville have, eller at de vidste lige hvilket job, de gerne ville have. Ved afslutning af Coop Crew svarer samlet 66 pct. en af disse to svarkategorier, dvs. at der er en stigning på 22 procentpoint.

De unge har også opnået at blive mere udadvendte, ligesom de har fået selvtillid, taget ansvar og fået lyst til at indgå i et arbejdsfællesskab.

Udover ungeforløbene består indsatsen af kompetenceudvikling af medarbejdere i ungdomsskoler og Coop.

Samarbejdet mellem Coop og ungdomsskoler viser, at et tæt samarbejde omkring fritidsjob mellem det offentlige skolesystem og en privat virksomhed er til stor gavn for de unge, der ikke umiddelbart vurderes at kunne gennemføre en ordinær ungdomsuddannelse. Et styrket samarbejde mellem udskoling i kommunerne og private virksomheder kan derved give socialt udsatte unge en vej til at opnå stabilt fodfæste på arbejdsmarkedet.

#### Case 5: Svendborg Kommune – ”Helhedsorienteret fritidsjobindsats i Svendborg”.

**Organisering:** ”Helhedsorienteret fritidsjobindsats i Svendborg” er blevet gennemført i årene 2018-2021 med støtte fra Den A.P. Møllerske Støttefond. Indsatsen er efter afslutning blevet forankret som kommunalt finansieret del af ungeindsatsen i Svendborg Kommune.<sup>18</sup>

Fritidsjobindsatsen består af en tværgående organiseringsmodel, hvor aktører fra den boligsociale helhedsplan, skoler, UU Sydfyn og andre relevante aktører i Svendborg Kommune arbejder sammen om indsatsens strategier og aktiviteter.

**Formål:** Indsatsens primære formål har været at styrke flere unge i at påbegynde og gennemføre ungdomsuddannelse. Indsatsen har som tilbud primært skullet hjælpe udsatte unge i fritidsjob, men har samtidig også kunnet styrke virksomhedernes rekruttering af unge til fritidsjob gennem lettet og udvidet adgang til potentielle nye medarbejdere. Fritidsjobindsatsen har på

---

<sup>18</sup>Svendborg er en dansk kommune med 58.588 indbyggere – heraf bor 27.054 i byen Svendborg

den vis kunnet forventes at have en positiv effekt på arbejdsmarkedsbalancen ved imødegåelse af eventuel mangel på arbejdskraft – både på kort sigt ift. at besætte ledige fritidsjobstillinger og på længere sigt ift. at anspore unge til en erhvervsuddannelse.

**Målgruppe:** Indsatsen henvender sig særligt til udsatte unge i alderen 13-18 år.

**Aktiviteter:** ”Helhedsorienteret fritidsjobindsats i Svendborg” er en håndholdt indsats, hvor en lokal fritidsjobambassadør med baggrund i UU-vejledningen støtter sårbare unge i Svendborg Kommune til at få et fritidsjob.

Fritidsjobambassadøren er fysisk tilgængelig på de unges skole og har på den vis haft en personlig kontakt med de unge og evt. også deres forældre og lærere. Ad den vej er det muligt for både de unge selv, lærere og forældre at henvende sig for at få hjælp til at finde fritidsjob, men ambassadøren er også selv opsøgende i forhold til at tilbyde udsatte unge – fx skoletrætte unge - hjælp til at finde fritidsjob.

Fritidsjobambassadøren er personligt opsøgende overfor virksomheder med fritidsjobpotentiale og har både informeret og vejledt virksomhederne om forløbets formål og virksomhedernes muligheder for at ansætte unge. Der kontaktes nye typer af virksomheder, jobtyper og brancher, men også ”kendte” virksomheder, som bl.a. tidligere har bidraget med erhvervspraktik-pladser, er blevet opsøgt og inviteret med i indsatsen. I takt med at indsatsen er blevet udbredt og kendt, er der stadig flere virksomheder, som selv henvender sig til ambassadøren.

Fritidsjobindsatsen søges integreret med de unges uddannelsesplaner, og fritidsjobambassadøren og UU-vejlederen vurderer sammen med den unge jobbet potentialer ift. at styrke den unges kompetencer samt at give den unge et praktisk indblik i nye typer af jobområder. Det er således også en del af fritidsjobbet formål evt. at øge kendskabet til en branche, som den unge allerede har en interesse for, men måske har brug for at kende forskellige jobfunktioner på området. Fritidsjobbet er således en vej for de unge til at stifte eller øge bekendtskabet med typer af uddannelser, job og karriereveje.

Fælles for fritidsjobbene er, at de bidrager til at udvikle den unges personlige og sociale kompetencer ift. at styrke deres senere uddannelses- og jobmuligheder.

De unge ansættes på ordinære vilkår, hvor virksomheden betaler deres løn. Den helhedsorienterede fritidsjobindsats er omfattet en art mentor-ordning/-efterværn i form af opfølgning og hjælp i den unges indkøringsperiode – både til den unge og virksomheden. Denne ordning fremhæves af virksomhederne som væsentlig ift. at turde rekruttere en mere sårbar målgruppe af unge og samtidig fastholde dem i job.

**Motivation:** Nogle af indsatsens unge henvender sig selv til fritidsjobambassadøren på skolen, men en stor del af de unge er ikke selv opsøgende i forhold

---

til fritidsjob. Rekrutteringen til indsatsen sker ofte ved, at de unge kontaktes af ambassadøren og/eller deres klasselærer og orienteres om tilbuddet. Når fritidsjobambassadøren henvender sig, er det sket på grundlag af en vurdering af den enkelte unges udfordringer i skolen. De unge fra tilbuddet beskriver bl.a. i evalueringens interviews, at de har haft brug for hjælp til jobsøgningen og fx ikke har haft mulighed for at trække på hjælp fra forældre.

**Resultater:** Evaluering af projektet viser, at næsten alle de unge, som har været en del af fritidsjobindsatsen, ved udgangen af 2021 enten fortsat var i grundskolen eller i gang med en ungdomsuddannelse. 40 pct. af de unge var stadig i grundskolen, 33 pct. var i gang med gymnasial uddannelse, mens 13 pct. var gang med en erhvervsuddannelse. De resterende 14 pct. var primært i gang med et FGU-forløb, mens enkelte unge var droppet ud af 10. klasse eller efterskole og havde fået et 20 timers job som alternativ til skolegang.

I alt har fritidsindsatsen i årene 2018-2021 foretaget 188 jobmatch, omfattende 151 unge. De unge er blevet ansat på en bred vifte af virksomheder og brancher. Det er dog især detailhandel, restauration og servicefag, der har rekrutteret unge fra fritidsjobindsatsen, men også landbrug, plejehjem og distribution har ansat unge gennem fritidsjobindsatsen. I alt har 60 virksomheder ansat unge fra fritidsjobindsatsen.

De unge har gennem forløbet fået en øget tillid til deres egne personlige og sociale kompetencer, ligesom de har oplevet, at der er job, som de er gode til. Der er således en lang række områder, hvor de unge selv tilkendegiver at have gennemgået en stor udvikling gennem fritidsjobbet.

---

# Job til unge i Sverige

---

## Sommerjob til unge i Sverige

I Sverige er job til unge under 18 år i høj grad lig med sommerjob (i visse kommuner er det også job i fx vinterferie, efterårsferie og juleferie). Sommerjob betales primært af kommunerne, og de unge ansættes oftest i kommunale job/velfærdssektoren eller i frivilligverden, men det er også muligt for kommuner at ansætte de unge hos underleverandører/virksomheder der er indgået kontrakt med<sup>19</sup>. Det gælder fx Fryshuset. Der er enkelte private udbydere (fx Stena Fastigheter), som selv betaler og iværksætter sommerjob.

Feriejobbene, som udbydes af kommunerne, favner flere fagområder. I Stockholm har alle kommunens arbejdspladser og forvaltninger et fælles ansvar for, at der skabes feriejob, men det er arbejdsmarkedsforvaltningen, der har det overordnede ansvar for feriejobordningen og udviklingen af kvalitet og typer af job. Det er imidlertid de lokale bydelsforvaltninger/områdekontorer, der har ansvaret for at rekruttere og ansætte de unge og som har arbejdsgiveransvaret. Det er også de lokale områdekontorer, der har kontakten med de konkrete arbejdspladser indenfor egen forvaltning (fx børnehaver), der vil tilbyde feriejob. Offentlige organisationer (fx plejehjem, børnehaver, park & anlæg og idrætsforeninger) kan således give til kende, at de gerne vil tages i betragtning i forhold (gratis) at ansætte unge i fritidsjob. Trafikområdet, kirkegården og uddannelsesforvaltninger ansætter selv unge i feriejob, hvilket betyder, at de selv har ansvar for ansættelsesforholdet.

De unge ansøger i starten af året (jan./feb./marts) om at få et sommerjob. Matchet sker i forvaltningen, hvor ansøgende unge matches med relevante arbejdspladser. Det er således fx ikke det enkelte plejehjem, som vælger blandt de unge ansøgere, ligesom de unge heller ikke selv vælger, hvor de får job. De unge kan dog i ansøgningen skrive, hvilke interesser de har, og hvad de gerne vil arbejde med i fremtiden. Jo mere de unge skriver, des bedre er muligheden for at der findes et sommerjob, som passer til de unges interesser.

Sommerjob besættes i sommermånederne, hvor der typisk er to perioder af 3-4 ugers varighed, som de kan ansøge om. Eneste krav er således, at de unge har min. 3 uger fri til at arbejde. Der stilles som udgangspunkt ikke krav til de

---

<sup>19</sup>I 2022 fik Arbetsförmedlingen i opdrag at formidle 100 millioner kroner til kommuner for at styrke deres muligheder for at skabe job for unge og sommerjob i kommuner med områder med socioøkonomiske udfordringer. 162 af kommunerne i Sverige havde derfor også mulighed for at søge det statslige bidrag. Men størstedelen af sommerjobbene finansieres af kommunerne selv (Sveriges Kommuner og Regioner (2022). Feriejobb för ungdom – sommaren 2022).

enkelte unge, da det er hensigten, at alle unge skal have mulighed for at få et job – uanset sproglige, personlige og sociale kompetencer mv.<sup>20</sup>

Med sommerjobbet tilbydes de unge en mulighed for at gøre en forskel for kommunens indbyggere (og de unge får samtidig erfaring og netværk). De unge tilbydes med jobbet at arbejde indenfor bl.a. ældreplejen, fx som ”hjælpeplejere”, blæksprutter og køkkenmedhjælpere. Der tilbydes også job indenfor socialområdet, fx handicap og børnepasning, ligesom også andre velfærdsområder som park og anlæg tilbyder sommerjob. Erfaringen viser – ifølge interviews med svenske aktører – at der ses en øget søgning mod disse jobområder som bl.a. studiejob for de unge senere i livet. Der er dog ingen data for jobbenes evt. betydning for søgningen af velfærdsuddannelser.

Der er i Sverige også unge, som arbejder i løbet af året. For disse unge er der typisk tale om job i familieføretagender, hvis de unge er under 18 år. I modsætning til i Danmark, er andelen af unge under 18 år som har fritidsjob i kombination med skole/uddannelse meget lav. Kun godt 6 pct. af unge arbejder ved siden af skolen i Sverige<sup>21</sup>.

De fleste job til unge i Sverige er for aldersgruppen 17-18 år eller ældre, men nogle job tilbydes dog også til unge under 17 år, fx på McDonalds. Der ses meget sjældent opslag i fx supermarkeder efter ungarbejdere under 18 år.

LG Insights afdækning viser, at der er få indsatser i Sverige, som fremhæver integrationsresultater af feriejob, ligesom der er få indsatser, som har deres primære fokus på unge med etnisk minoritetsbaggrund (dog med undtagelse af eksempelvis IT-guiderne, jf. senere). Unge med etnisk minoritetsbaggrund har dog på samme vis som andre unge i Sverige gavn af et feriejob.

### Målgrupper for sommerjob

Sommerjob er især et kommunalt tilbud til unge under 18 år. I mange kommuner skal den unge være i alderen 16-19 år (gå på gymnasiet) for at få sommerjob. Der kan dog i nogle kommuner også være job til 15-årige, som vurderes at være i en særlig risiko-situation.

Der etableres hvert år mange feriejob (primært gennemført i sommerferien, men også i efterårsferie og juleferie<sup>22</sup>). Alene i Stockholm Stad blev der i 2022 etableret 8.475 sommerjob for unge i alderen 16-19 år<sup>23</sup>. De unge fra Stockholm svarer i afsluttende evalueringsskema, at de har haft gode oplevelser i feriejobbet, og arbejdsgiverne svarer også, at det har fungeret godt med at have ansat unge

<sup>20</sup>Kilde: Interviews samt survey-besvarelser fra svenske kommuner bl.a. Malmø og Stockholm Kommune

<sup>21</sup>En analys av ungdomars etablering på arbetsmarknaden, Svenskt Näringsliv

<sup>22</sup>Sveriges Kommuner og Regioner tilbød sommeren 2022 ca. 78920 unge en mulighed for feriejob. I alt fik 77500 unge et feriejob i en kommune og 1420 unge et feriejob i en region (Sveriges Kommuner og Regioner (2022). Feriejobb för ungdom – sommaren 2022).

<sup>23</sup>Stockholm Stad (2022) Rapport feriejobb 2022. Stockholm Stad etablerede 8.475 sommerjob og 730 feriejob i efterårsferien dvs. samlet set 9205 job i løbet af 2022.

i feriejob. Sveriges Kommuner og Regioner tilbød sommeren 2022 i alt 78.920 unge et sommerjob (langt størstedelen 77.500 unge fik job i kommunerne). De unge søger selv om feriejob, men der kan også være myndighedspersoner/fagpersoner, som søger for den unge – fx skolelærere eller pædagoger mv.

Ifølge Sveriges Kommuner og Regioner sker der en prioritering af sommerjobbene, så der bl.a. tages hensyn til de unges forudsætninger. I Stockholm Stad er der fx lavet en prioriteringsliste over grupper af unge, som skal særligt tilgodeses. Det gælder følgende grupper af unge:

- Unge med funktionsnedsættelse
- Unge med sprogvanskeligheder/brug for sproglig støtte
- Socialt udsatte unge
- Unge som er droppet ud af gymnasiet

En undersøgelse gennemført af Sveriges Kommuner og Regioner (SKR) viser, at a. 32 pct. af kommunerne har prioriteret unge, som pga. sociale forudsætninger har brug for arbejdsmarkedsmarked, mens omkring 17 pct. af prioriteret gruppen nyankomne/uledsagede flygtninge.

Herudover kan tiltagene godt være i kombination med sprogr træning eller uddannelsesindsats – fx hvor de er i job og samtidig i sprogr træning på halv tid.

Det er primært faglige aktører, som søger på vegne af de unge, der skal prioriteres. Det kan være skolelærere, vejledere mv. De udfylder et skema, hvor de angiver, hvorfor den unge skal prioriteres. Det er dog også muligt for den unge selv at angive og dokumentere, at de er i en prioriteret gruppe, men få unge bruger – ifølge interviewene – denne mulighed.

### Formål med feriejob i Sverige

De deltagende aktører og indsatser i afdækningen omtaler formålet med de kommunale sommerjob som<sup>24</sup>:

- At give de unge noget meningsfuldt at lave i sommerferien
- At hjælpe den unge ind i fællesskaber
- At introducere de unge til arbejdsmarkedet og dets muligheder og krav
- At styrke de unges selvtillid, så de unge gennem løsning af arbejdsopgaver oplever, at de kan magte et arbejde.

---

<sup>24</sup>Undersøgelse gennemført 2022 blandt de svenske kommuner og regioner, viser bl.a., at kommunerne og regionerne anvender feriejob for at give de unge et første arbejde, men også som en del af et strategisk arbejde i forhold til at markedsføre kommunen som arbejdsgiver ift. unge fremtidige valg af erhverv eller uddannelse. (Sveriges Kommuner og Regioner (2022) Feriejobb för ungdom – sommaren 2022, Sveriges Kommuner og Regioner).

- At give de unge brugbar erfaring, så de senere selv kan søge deltidsjob/-ekstrajob. I Sverige stiller mange virksomheder – også offentlige arbejdspladser - krav om erfaring, hvilke mange unge under 18 år kun kan opnå ved at være i fx sommerjob.
- At lave rekrutteringsveje for kommunerne. I Sverige er der såvel nu som i fremtiden rekrutteringsudfordringer i velfærdsjob- fx i plejesektor. Det er håbet, at de unge gennem sommerjob oplever den samfundsmæssige betydning af disse velfærdsjob, og at de unge får interesse for senere at tage en uddannelse og job indenfor velfærdssektoren.
- At bygge bro for den unge til verden udenfor eget boligområde: Mange unge i udsatte boligområder har kun begrænset kontakt med andre fællesskaber eller andre dele af byen, herunder andre boligområder. Med et sommerjob geografisk udenfor boligområdet bygges der både bro til fx andre unge og/eller foreningsliv, ligesom de unge kommer fysisk ud af deres eget boligområde.
- At styrke de unges sprogkompetencer: Unge med minoritetsbaggrund kan i sommerjob bruge det svenske sprog aktivt. I mange sommerjob stilles der krav til de unge om, at de skal tale svensk, ligesom de unge blandes i grupper med andre unge, der taler svensk. I nogle sommerjob kombineres jobbet med sprogskole, så de unge både lærer fag-svensk og får det afprøvet i konkrete jobsituationer.
- Give de unge en økonomisk frihed og muligheder for at deltage i samfundsliv og ungdomsliv på samme vilkår som andre unge.

I flere kommuner er der fokus på om kombinationen af skole og fritidsjob kunne være en vej til at reducere ungdomsarbejdsløshed. Fx er det et særligt fokus for bl.a. Malmø Kommune at forebygge ungdomsledighed<sup>25</sup>. I Sverige er der en relativt stor gruppe af unge, som hverken arbejder eller studerer. Det er i høj grad unge med udenlandsk baggrund og unge med uddannelsessvage forældre, som i lavere grad er i lønnet beskæftigelse<sup>26</sup>. Det er denne gruppe i alderen 16-24 år, som Malmø Kommune primært har fokus på.

De unge har naturligvis mange forskellige grunde for at søge et sommerjob, men løn er den drivende motivation. Derudover motiveres mange unge af, at de får erhvervs erfaring, som kan være med til at styrke deres senere jobmuligheder. I interviews fremhæver flere af de svenske aktører, at

---

<sup>25</sup>LG Insight: Interview med Malmø Kommune

<sup>26</sup>En undersøgelse fra 2021 viser, at 4 ud af 10 unge i alderen 20-25 år, som var i gruppen af unge, der hverken arbejder eller studerer, var født udenfor Sverige, og en tredjedel af gruppen var født udenfor Europa. Unga som varken arbetar eller studerar. En beskrivning av gruppen och effekter av insatser för att möta problemet. Institut för Arbetsmarknads- och Utbildningspolitisk Utvärdering, 2021.



---

sommerferien opleves meget lang for nogle unge, hvorfor de søger et sommerjob.

### Ansættelsesvilkår for de unge og økonomi

Lønniveauet for de unges arbejde bestemmes i sidste ende af kommunerne, som ansætter de unge i sommerjob, men lønnen forhandles som udgangspunkt med de faglige organisationer. De unge får en overenskomstmæssig løn, men der er et spænd, som kommunerne kan fastsætte lønnen indenfor. I Stockholm ligger lønnen på 90 kr. for de yngste (16 år), men stigende med alderen til 120 kr. for de 19-årige. Lønnen er derfor ikke ens i alle kommuner. Hvis lønnen var alt for høj, ville kommunerne ikke kunne ansætte så mange i feriejob.

Kommunerne og regionerne bruger generelt i Sverige en betydelig økonomi til sommerjob. I 2022 anvendte kommunerne og regionerne i Sverige 620 mio. kr. på lønomkostninger til unge i sommerjob<sup>27</sup>.

### Sommerjob hos private virksomheder og foreninger

Der er enkelte private aktører, som laver sommerjob ud fra et socialt perspektiv. Det gælder bl.a. Volvo, ICA (svensk supermarkeds kæde) og Stena Fastigheter. Stenas Fastigheter er et boligselskab med mange boliger i både Stockholm, Malmø og Helsingborg. Deres tilbud om sommerjob til unge har eksisteret siden 2014 og er for 15-20-årige. Det er et socialt initiativ, hvor målet er at hjælpe udsatte unge ind på arbejdsmarkedet. Alle unge kan dog søge jobbene. Der er primært tale om unge fra socialt udsatte boligområder. Der ansættes også unge med forskellige diagnoser og funktionsnedsættelser. En stor andel af de unge kommer fra familier med anden etnisk herkomst end svensk.

Stena Fastigheter bruger hvert år mange ressourcer på at få de unge i sommerjob, og det involverer alle medarbejderne i virksomheden, da de unge både er på kontoret og rundt i boligområderne. Der stilles krav til de unge, som også får en udtalelse, som afspejler, hvor godt de har udført deres job, ligesom de fx trækkes en time i løn, hvis de kommer 10 min. for sent. Der skal tales svensk i både arbejdet og i pauser, så alle kan indgå i fællesskabet (der er dog ikke et krav om sprogligt niveau).

De private virksomheder tager i høj grad unge i sommerjob for at gøre en god gerning og vise socialt ansvar. De ser ikke nødvendigvis de unges arbejde i sommerferien som en stor ressource for virksomhederne. Den private sektor vil helst ansætte unge i gymnasiealderen eller ældre. Det er oplevelsen hos flere aktører, at det er svært at få den private sektor engageret i forhold til de helt unge – fx de 15-17-årige.

---

<sup>27</sup>Feriejobb för ungdom – sommaren 2022, Sveriges Kommuner og Regioner. Beregningen omfatter ikke omkostninger for kommunens medarbejdere, administration mv.

I nogle kommuner kan de unge også ansættes hos kommunens underleverandører, fx Fryshuset. Det er kommunen, som rekrutterer, matcher og lønner de unge. Ved ansættelser hos private eller ikke-kommunale virksomheder (semioffentlige), kræver kommunen, at der anvendes 8 timer til introduktion til arbejdsmarkedet mv. som en del af timerne i fritidsjob. De 8 timer kan fx dække over 2 timers undervisning i privatøkonomi og 6 timers undervisning i arbejdsmarkedskendskab, udarbejdelse af CV mv.

### Øvrige indsatser

Der er i Sverige lavet enkelte tiltag for nyankomne unge, bl.a. IT-guiderne<sup>28</sup>, hvor nyankomne unge underviser ældre borgere i at bruge IT. Der er primært tale om sommerjob, men også om lørdage i løbet af året. Tiltaget er bredt ud til flere kommuner og henvender sig til unge, der har opholdstilladelse og har været i landet mindst 1 år og er i alderen 16-19 år. Flere af de unge er tilknyttet sprog-skole og rekrutteres gennem sprogskolen (jf. case 7).

Der findes også ulønnede eller lavtlønnede praktikker (nogle steder kaldet arbejdsstræning), som er målrettet særligt udsatte unge i risiko for at droppe ud af ungdomsuddannelse eller med risiko for at komme i kriminalitet. Ved praktik har den unge ikke samme ansvar, ligesom praktik ofte er kortere end sommerjob. Et eksempel på en indsats, der tilbyder arbejdsstræning er Ungdomspoolen fra den svenske kommune Örebro (jf. case 6).

Det er kendetegnende for projektets deltagende aktører fra Sverige, at de understreger, at de ikke (alene) kan prioritere unge med etnisk minoritetsbaggrund, da det vil være en stigmatisering. Alligevel kombineres sommerjobbet flere steder med sprogundervisning, ligesom unge med etnisk minoritetsbaggrund udgør en stor andel af de unge, som deltager i indsatser i udsatte boligområder.

### Resultater

Der er ikke lavet en egentlig evaluering af sommerjob-ordningen i Sverige, som beskriver resultaterne for de unge. Nogle kommuner følger dog op, og fx bliver de unge ved jobbets afslutning (i bl.a. Stockholm Stad) via evalueringsskema spurgt til deres udbytte af jobbet. Resultaterne fra evalueringerne viser<sup>29</sup>:

- 88 pct. af de unge oplever bl.a., at deres arbejdsopgaver i sommerjobbet har været meningsfulde for dem
- 84 pct. af de unge i sommerjob angiver, at de har lært nye ting
- 85 pct. af de unge vurderer, at sommerjobbet øger deres muligheder for at få et job i fremtiden

<sup>28</sup> Link til hjemmeside: IT-Guide – Vi skapar delaktighet. <https://www.it-guide.se/>

<sup>29</sup> Resultatrapport for Stockholm Stad, Sommarjobb 2022, Institutet för Kvalitetsindikatorer, 2022.

- 65 pct. angiver, at det har øget deres interesse for at arbejde ved Stockholm Kommune i fremtiden.

Der er lavet enkelte forskningsartikler om betydningen af sommerjob og ekstrajob, der bl.a. belyser vigtigheden af at skabe kontakter via sommerjob og ekstrajob. Hensvik og Skans (2017) finder bl.a., at svenske sommerjob især er vigtige i forhold til at skabe kontakter for erhvervseleverne på gymnasiet.<sup>30</sup> Deres undersøgelse viser, at unge ofte finder deres første arbejde efter gymnasiet gennem de kontakter, som de har skabt via sommerjob eller ekstrajob under studiet. De unge, der har haft sommerjob eller ekstrajob under gymnasietiden havde 40 procentpoint højere sandsynlighed for at få deres første job på den arbejdsplads, som de havde arbejdet på under skoletiden end elever fra samme erhvervsuddannelse og skole uden sommerjob. Herudover er de unge med sommerjob mere tilbøjelige til at ende på en arbejdsplads, hvor en kollega fra et tidligere sommerjob arbejder, selvom de mangler erfaring fra branchen. Mønstrer gør sig især gældende under lavkonjunktur.

Dagmar Muller (2021) finder ligeledes i sin forskning, at sommer- og ekstrajob er en indgang til det første faste job for erhvervsuddannede gymnasieelever. Over de seneste tredive år har mere end 70 pct. af erhvervseleverne haft et ekstra job eller et sommerjob i gymnasiet. Cirka 30 pct. af de unge, der finder et fast job efter endt gymnasium, vender tilbage til den samme arbejdsgiver, som de tidligere havde job hos.<sup>31</sup>

Flere interviewede aktører peger dog på, at det vil være begrænset, hvilken effekt der vil kunne ses hos de unge, der kun har haft fx 3 ugers feriejob et enkelt år. Det er imidlertid forventningen, at flere af de unge vil ønske at arbejde indenfor velfærds- og socialområdet, ligesom de har fået styrkede muligheder for at finde job. Det er også generelt erfaringen, at fx plejehjem og børnehaver har nemmere ved at finde afløsere, når de har haft unge i sommerjob. Ligeledes peges der på, at virksomheder, som mangler arbejdskraft, ofte ansætter de unge, som har haft feriejob.

Malmø Kommune angiver i interview med LG Insight, at de forventer, at 20 pct. af de unge, som har haft et sommerjob, enten fortsætter i samme job efter sommerforløbet eller får mod til at søge et fritidsjob. Det er dog alene en formodning baseret på tilbagemeldinger per sms fra de unge.

De svenske aktører, som har deltaget i projektet, fremhæver generelt følgende resultater for unge, som har deltaget i sommerjob:

---

<sup>30</sup>Hensvik, Müller & Skans (2017). *Kontakterna och konjunkturen. Jobb under skoltiden och inträdet på arbetsmarknaden*. IFAU – Institut för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering. First Jobs in Booms and Great Recessions, IFAU, Lena Hensvik, Dagmar Müller, Oskar Nordström Skans

<sup>31</sup>Müller (2021). *Lost opportunities: work during High School, Establishment Closures and the Impact on Career Prospects*. Research Institute of Industrial Economics; Müller (2020). *Från skola till l arbete – vikten av kontakter*. Research Institute of Industrial Economics.

Resultater af svenske sommerjob/fritidsjobindsatser:

- Øget viden om arbejdsmarkedet
- Øget erfaringsgrundlag til CV
- Styrkede sociale og personlige kompetencer
- Styrket fremmødedisciplin
- Positiv sproglig udvikling
- Øget selvtillid
- Opnået self efficacy – tro på eget potentiale og handlemuligheder gennem succes
- Konkrete arbejdsmarkedsfærdigheder
- En del af fællesskab på arbejdspladsen
- Indsigt i velfærdssamfundet
- Interesse for velfærdsfag som fx sosu-hjælper og pædagog

Alle ovenstående resultater for de unge i Sverige, er tilsvarende som i Danmark og derfor mere uddybende beskrevet i afsnittet ”Job til unge i Danmark”. Kun er interessen for velfærdsfag et resultat i Sverige, som ikke kendes fra Danmark, da sommerjob i velfærdssektoren ikke på samme måde er udbredt i Danmark.

### Svenske eksempler fra projektet

I det følgende præsenteres tre fritidsjobindsatser fra Sverige. Indsatserne er valgt, fordi de afspejler forskellige aktivitetsformer, aktørkonstellationer og er baseret på et solidt erfaringsgrundlag gennem en mangeårig indsats.

#### Case 6: Ungdomspoolen – Mötesplats VOX

**Organisering:** Mötesplats VOX er en del af partnerskab Örebro bl.a. med Örebro Kommune. Ungdomspoolen er en indsats under Mötesplats VOX med fokus på arbejde og beskæftigelse for unge.

**Formål:** Ungdomspoolen på Mötesplats VOX i Örebro Kommune er et tilbud, der skal støtte unge i alderen 16-25 år med at søge arbejde og opnå beskæftigelse. De hjælper de unge med praktik, vejledning om uddannelse, træning af jobsamtaler, individuelle støttesamtaler og workshops om CV mv.

Tilbuddet ser primært sig selv som et socialt (forebyggende) tiltag, hvor de unge hjælpes, men hvor indsatsen samtidig bidrager til trivsel i lokalsamfundet mv. Hovedformålet med indsatsen er at hjælpe unge, så de kommer i fritidsjob og/eller fortsætter deres uddannelse.

Ungdomspoolen er beliggende i et udsat boligområde, hvor tilbuddet er en del af beboernes nærmiljø. I området er der mange forældre, der ikke har job, og det er derfor tilbuddets ønske at bygge bro mellem familier og det øvrige samfund.

**Målgruppe:** Ungdomspoolen hjælper primært unge i alderen 16-25 år, men kan også hjælpe unge under 16, hvis det fx er unge, der vurderes at være i risiko.

**Aktiviteter:** Ungdomspoolen har flere forskellige aktiviteter. De hjælper fx de unge med at skrive ansøgninger, søge job og hjælper med at finde job. De unge kommer enten selv til Ungdomspoolens kontor og ellers skabes kontakt fx via områdets skoler, workshops for unge mv.

Når Ungdomspoolen møder den unge første gang, stiller de spørgsmål om skole og familie osv., som de bruger til at vurdere, hvad den enkelte unge har behov for. De hjælper bl.a. unge i alderen 16-18 år med at søge sommerjob. Örebro Kommune udbyder sommerjob, og de skal søges ultimo februar/start marts. Mange unge kommer dog i maj og juni og er bekymrede, fordi de ikke har fået søgt sommerjob. Ungdomspoolen forsøger at gøre de unge opmærksomme på fristerne ved årsstart, når de unge kommer i fritidsgården eller når de holder aftener for de ældre unge med fokus på at skrive ansøgninger, CV mv.

Herudover hjælper Ungdomspoolen de unge med at finde job. Jobbene, som de hjælper de unge med at finde, kan både være i private virksomheder eller kommunale virksomheder. Ligesom det kan være praktik eller job alt efter den unges muligheder og forudsætninger.

Ungdomspoolen finder bl.a. job ved selv at være opsøgende i virksomheder som i sommerferien har brug for arbejdskraft, fx feriecentret Gustasvik, som har unge i praktik, hvor der er tale om job med sidemandsstøtte, som evt. kan føre til egentligt job efterfølgende.

De unge kan både ansættes i og udenfor boligområdet. Dette er en bevidst strategi for at bygge bro til verden og arbejdsmarked udenfor området.

De unge i praktik (og job) får ikke altid løn eller kun begrænset løn. Frem for løn kan de fx få mulighed for at deltage i fx kurser som barista og herigennem få kompetencer til at søge job på caféer eller lign. Herudover har de unge også mulighed for at arbejde på det lokale stadion til kampe. Her bliver de unge heller ikke lønnet, men får til gengæld mulighed for at skabe kontakt til andre, som kan hjælpe dem videre ift. erhvervslivet.

Tilbuddet indgår i Mötesplats Vox, som er en samlet indsats, hvor der også er tilbud målrettet voksne, ældre osv. Der kan således gennem den samlede indsats arbejdes med hele familien fra forskellige faglige perspektiver. Tilbuddet har også samarbejde med skolerne og fritidshjem, så ofte kender de også de yngre søskende.

De unge, som har været i feriejob, får efterfølgende tit et andet job på den samme arbejdsplads. Der er dog også virksomheder, som tilbyder sommerjob, der ikke har efterfølgende jobåbninger, men hjælper de unge med sommerjob og en brugbar erfaring. De unge ansættes af virksomhederne, men lønnen kommer fra puljer mv. og udbetales af Ungdomspoolen.

**Motivation:** Der er ikke gennemført interviews eller lign. med de unge om deres motivation, men de ansatte i Ungdomspoolen påpeger bl.a., at de unge ønsker

---

at tjene penge, de vil gerne have arbejds erfaring, udvide netværk og vil også gerne økonomisk kunne bidrage til familiens økonomi.

**Resultater:** Der er ikke gennemført evaluering af indsatsen. Det opleves af aktørerne, at feriejob øger de unges inklusion i fællesskabet. Ligeledes er det vurderingen, at jobbet mindsker kriminaliteten i området, fordi de unge tjener deres egne penge og tager ansvar på en anden måde. Det er også erfaringen, at de unge får en øget selvtillid og mere tro på fremtiden. Den konkrete arbejdsmarkedserfaring gør det lettere at finde andet job senere. De unge får gennem jobbet erfaring og indsigt i andre job, ligesom de får et netværk, som kan hjælpe dem med job senere.

Relationen er meget vigtig for Ungdomspoolen. Det vurderes nemmere for dem at understøtte relationsarbejdet, når de er tæt på. De er derfor en del af lokalområdet og kender områdets beboere og forstår de unges baggrund og vilkår. Det kan være sværere for andre aktører, der kommer udefra at hjælpe de unge, fordi de ikke har samme forudsætninger for at forstå områdets kendetegn og dynamik. Det er i høj grad personlige relationer og aktørernes tillid i området, der er afgørende<sup>32</sup>.

#### Case 7: IT-guiderne

**Organisering:** Programmet IT-guiderne er startet med det formål at hjælpe nyankomne unge med minoritetsbaggrund i det svenske samfund. Det startede i 2010 som et mentorskabsprogram for nyankomne unge i Örebro, der fik en mentor fra erhvervslivet, som matchede den unges uddannelse og/eller jobønsker. Udvidelsen af programmet fra mentorskab til sommerjob skete på opfordring fra de unge selv, der gerne ville have hjælp til at finde et sommerjob. Projektet etablerede derfor i samarbejde med Örebro Kommune og omsorgsforvaltningen hjemmehjælpsstillinger, hvor unge nyankomne tog ud og hjalp ældre med IT (fx Facebook og mail). Efter et par år var det så stor en succes, at indsatsen blev udvidet, og der blev søgt fondsmidler til at udbrede konceptet til flere kommuner i Sverige.

**Formål:** Formålet med indsatsen er at give de nyankomne unge job (sommerjob og job i weekender), netværk og samtidig give dem mulighed for at øve deres svensk og lære mere om den svenske kultur og historie. Et af indsatsens mål er, at de unge via indsatsen også skal føle sig mere som en del af det svenske samfund. Herudover får de mulighed for at udvikle sig selv og lære at arbejde i et team. De unge træner også deres evner som ledere, da de erfarne IT-guider hjælper med at uddanne nye IT-guider året efter.

De ældre borgere får øget deres IT-kompetencer og får et positivt møde med unge indvandrere. Mange af de unge nyankomne indvandrere møder ikke

---

<sup>32</sup> LG Insight: Interview samt surveybesvarelse fra Ungdomspoolen

---

svenske borgere udenfor sprogskolen og har derfor svært ved at lære om det svenske samfund og det svenske sprog.

**Målgruppe:** De unge nyankomne indvandrere skal være mellem 16-19 år og skal være studerende eller tidligere studerende på sprogintroduktionsprogrammet for at blive IT-guide. De nyankomne unge har været i Sverige i 1-3 år. Størstedelen af IT-guiderne er i aldersgruppen 17-19 år.

**Aktivitet:** De unge indgår i et teams og indsatsen finder sted på mødesteder for ældre (fx plejehjem eller aktivitetscentre til ældre) eller offentlige steder som fx biblioteket. De unge nyankomne hjælper de ældre med at bruge telefoner, tablets og computere. De viser fx de ældre hvordan man bruger internettet fx netbank, købe billetter på nettet, lave søgninger mv. Der er mulighed for, at de ældre bare kan komme forbi, hvis de har spørgsmål, men de kan også booke et møde på 30 min eller deltage i holdundervisning. Tilbuddet foregår i weekender eller i sommerferien. De unge arbejder altid i makkerpar af to, og det vægtes, at de unge matches med andre unge, der ikke har samme modersmål, så de udfordres mest muligt i brug af det svenske sprog.

De unge skal sende ansøgning og CV for at blive en del af indsatsen. Der lægges vægt på, at de unge har interesse for IT og har grundlæggende IT-kundskaber, ligesom de unge skal have interesse for at samarbejde med ældre.

De unge får fire dages introduktion, inden de bliver sendt ud som IT-guide. De unge får løn for at arbejde som IT-guides. De arbejder 6 timer ad gangen om dagen i sommerferien og 3 timer ad gangen om lørdagen.

**Motivation:** De unge vil gerne ind på arbejdsmarkedet og have et arbejde samt være en del af et netværk med andre unge. Fælles for unge er også, at de har en interesse indenfor IT og gerne vil lære fra sig.

**Resultater:** Gennem indsatsen øver nyankomne unge deres svensk og lærer mere om den svenske kultur Omvendt har mange ældre borgere aldrig mødt nyankomne unge har derfor måske fordomme om de unge. Gennem indsatsen udvikles relationer, og det er meget spændende for de ældre at høre om de forskellige kulturer mv. Der har også været sociale aktiviteter fx har IT-guiderne holdt fest for de ældre borgere.

IT-guiderne har haft 300 unge med indvandrerbaggrund ansat gennem indsatsen og hjulpet over 10.000 ældre borgere.<sup>33</sup>

---

<sup>33</sup>Link til film om IT-guiderne: <https://youtu.be/WyaNcEaQL0Q>; Link til hjemmeside: IT-Guide – Vi skapar delaktighet. <https://www.it-guide.se/>

---

## Case 8: Stena Fastigheter

**Organisering:** Stena Fastigheter forvalter ejendomme i boligområder flere steder i Sverige. Som led i deres arbejde med social bæredygtighed etableres sommerjob i Stena Fastigheters afdelinger i Malmö, Göteborg og Stockholm. Indsatsen blev etableret i 2014. Stena Fastigheter etablerer hvert år ca. 600 sommerjob. I forhold til rekruttering af unge til sommerjob samarbejdes bl.a. med lokale organisationer fx lektiecaféer.

**Formål:** Formålet med etablering af sommerjob er for Stena Fastigheter at styrke den sociale trivsel og tryghed i boligområderne. Det indgår som en del af virksomhedens arbejde med social bæredygtighed og beskrives som et socialt initiativ, hvor målet er at hjælpe de unge ind på arbejdsmarkedet, som ikke selv har mulighed for dette gennem familie, netværk mv.

**Målgruppen:** Stena Fastigheter tilbyder sommerjob til unge i alderen 15-20 år. Størstedelen af de unge kommer fra Stena Fastigheters boligområder og hovedgruppen er unge med minoritetsbaggrund. Boligområderne beskrives som socialt udsatte områder, hvor der bor lavindkomst familier. Ca. 98 pct. af de unge er fra familier med anden etnisk herkomst.

Stena Fastigheter prioriterer unge fra egne boligområder, men det er ikke et krav. Herudover prioriteres ansættelse af en gruppe unge med diagnose, herunder unge med forskellige funktionsnedsættelser.

**Aktiviteter:** De unge søger primært sommerjobbene gennem et online ansøgningsskema, men de samarbejder fx også i Malmö med en lokal lektiecafé, hvor de unge garanteres et fritidsjob, hvis de forbedrer deres skolefærdigheder, deltager i undervisning og kommer til tiden. De unge skal lave ansøgning og CV og indkaldes også til et interview, inden de ansættes.

De unge ansættes hos Stena Fastigheter i 3 uger i løbet af sommerferien og arbejder i Stenas Fastigheters boligområder med fx vedligeholdelse (malearbejde, rens rabatter, beskære buske mv.), rengøring, sommeraktiviteter for børn mv. De unge arbejder i grupper, hvor der er tildelt en arbejdsleder (frivillig ungeleder), som fungerer som vejleder/kontaktperson og står for at lede og fordele arbejdet, introduktion til arbejdsopgaverne mv. Ungelederne er fx universitetsstuderende, der ansættes kun til jobbet som gruppeledere.

De unge arbejder ikke i deres egne boligområder, da boligselskabet har gode erfaringer med at tage de unge ud af deres 'comfortzone'.

Stena Fastigheter lægger vægt på, at der kan stilles krav til de unge, som også får en udtalelse, som afspejler, hvor godt de har udført deres job, ligesom de fx trækkes en time i løn, hvis de unge kommer mere end 10 min. for sent. Det er et krav, at de unge taler svensk i både arbejdet og i pauser, så alle kan indgå i fællesskabet (der er dog ikke et krav om sprogligt niveau).



---

**Motivation:** Motivationen for de unge er ifølge de interviewede aktører fra Stena Fastigheter i høj grad at tjene penge, men der er også et socialt aspekt, hvor de unge får noget at lave om sommeren, og de møder nye venner udenfor deres nærområde.

**Resultater:** Følgende resultater fremhæves i interviews og surveysvar fra aktører fra Stena Fastigheter<sup>34</sup>:

- Styrket arbejdsmoral
- Øgede sprogkompetencer
- Styrket tro på fremtiden
- Øget geografisk mobilitet
- Nye netværk på tværs af området

---

<sup>34</sup> LG Insight: Interviews med repræsentanter fra Stena Fastigheter samt lektiecafeen

---

# Job til unge i Norge

---

## Feriejob til unge i Norge

I Norge er der i beskedent omfang tale om fritidsjob efter skoletid og i højere grad tale om feriejob/sommerjob, som tilbydes fra kommunen, når der tales om job til under 18 år. Unge under 18 år har i Norge generelt svært ved at konkurrere med de voksne unge på almindelige vilkår og skal derfor have hjælp til at få den første erfaring og finde job.

Feriejob betales typisk af kommunerne, men i modsætning til Sverige, ansættes de unge ikke kun i kommunale job i velfærdssektoren. En stor del af de unge i sommerjob ansættes også i private virksomheder, fx supermarkeder. Andelen af kommunale sommerjob sker ud fra en fordeling, så der forholdsmæssigt tildeles flere feriejob til udsatte boligområder.

De unge skal søge de kommunalt udbudte sommerjob i starten af året, og der er mange unge, som ikke husker at søge inden fristens udløb. Derfor er der i de udsatte boligområder ofte andre tilbud om job, som kan tilbydes de unge, når sommeren nærmer sig, og de unge opdager et behov for job. Der er her ofte tale om job til en anden løn og med et andet indhold. Det kan fx at arbejde i aktivitetshuse i nærområdet eller den lokale børnehave.

Sommerjobkontoret selv eller parter under indsatsen tager ofte samtaler med de søgende unge og forsøger at finde arbejdstyper og -pladser, der passer til den enkelte unge. De unge søger derefter selv jobbet under rådgivning fra faglige aktører (hjælp til at skrive ansøgning og CV mv.). Det er de udsatte unge, som prioriteres, ligesom det nu er blevet mere almindeligt, at der sker en sortering, så det ikke er de samme unge, som får sommerjob hvert år. De kriminalitetstruede unge er dog særligt prioriterede og skal tilbydes sommerjob – også selvom de har haft sommerjob de foregående år.

De unge hjælpes med at finde og søge sommerjob i nærområdet. Der er tale om sommerjob med en bred vifte af arbejdsopgaver som fx:

- Salg og service i butikker
- Vedligeholdelse af grønne området
- Pedalarbejde i boligområdet
- Renhold af nærmiljø
- Arbejde med børn og unge i børnehaver og sommerskole
- Hjælp til ældre på plejehjem, dagcentre eller hjemmeplejen

Lønnen til de unge betales i ferieperioden af kommunerne, central pulje eller lokal pulje for boligområdet.

Frivillige organisationer og interesseorganisationer spiller en vigtig rolle i samfundet i Norge. Derfor tilbydes der også i Norge (og Sverige) - betaling fra centralt hold – sommerjob til unge i frivillige foreninger. De unge hjælper til på sommercamp, fodboldskoler, koncerter osv.

Der er ved mange af sommerjobbene i Norge et tydeligt forebyggende og socialt formål med at udbyde feriejob. Enkelte tilbud udarbejder prioriterede lister over adresser, hvor der typisk er en høj andel af udsatte borgere med lav indkomst, herunder en stor andel familier med etnisk minoritetsbaggrund.

De unge får ofte en relativt høj løn og udfører reelt arbejde på almindelige arbejdsmarkedsvilkår. De unge har dog både ved søgning, opstart og fastholdelse i ferieperioden mulighed for oplæring og støtte. Nogle af de mere udsatte unge er i såkaldte praktikker, hvor deres løn er beskeden, men suppleres af kurser fx som barista, ansigtsdekoratør el.lign.

Der findes i Norge også unge i alderen 15-16 år, der arbejder efter skoletid eller i weekenderne. Der er også unge, der får job i børnehaver, hjemmetjenesten mv., og som har sabbatår inden de skal i gang med uddannelse.

Der er stor konkurrence om de opslåede ordinære extra job, som ofte kræver erfaring. Der har derfor i Norge været en udvikling de sidste 10 år med stigning i antal udbudte sommerjob, som skal styrke de unges vilkår for senere at finde eget job. Efterspørgslen efter sommerjob er større end antallet af job.<sup>35</sup>

Der er i Norge fokus på både de unges rettigheder, sikkerhed og forhold (løn, behandling mv.). Der er mange unge, som har meget lidt erfaring med arbejdsmarkedsforhold og har brug for viden, for at der kan sikres en forventningsafstemning mellem de unge og arbejdspladserne. Der er således en opmærksomhed på, at de unge ikke må udnyttes som billig arbejdskraft af virksomhederne.

## De unges motivation

Aktørerne i Norge beskriver de unges motivation som:

- Penge (til dem selv eller hjemmet)
- At få sit første job uden at have erfaring
- Styrket CV/referencer fra arbejdsmarkedet, hvilket i Norge er vigtigt for at kunne søge andre job (deltid/ekstrajob)
- Styrket indsigt, der øger muligheder for at spotte mulige job
- At blive en del af et fællesskab – ikke mindst ved holdforløb, som gennemføres af flere aktører, bl.a. Ungdomscrew i Forandringshuset<sup>36</sup>

---

<sup>35</sup> Kilde: Interview med norske aktører ifm. afdækningen

<sup>36</sup> <https://forandringshuset.no/>

---

## Målgrupper

Målgrupperne er ikke ens for de enkelte indsætter i Norge, men der er mange indsætter, der har udsatte unge som fællesnævner. Der er dog forskel på de enkelte kommuner og bydele. Fx er der i Oslo 15 bydele, som alle får tildelt sommerjob – men mængden og prioriteringen varierer i de enkelte bydele ud fra beboersammensætning.

Væsentlige træk ved sommerjobindsætter/fritidsjobtilbud i Norge for unge med etnisk minoritetsbaggrund er bl.a.:

- Ansættelse af de unge er gratis for virksomhederne ved sommerjob
- Sommerjob er en national og ikke-stigmatiserende indsats
- Kobling af social indsats og uddannelsesindsats
- Kriminalitetsforebyggelse er et prioriteret parameter i indsættelsens formål
- Kontakt sker i de unges lokalområder – bl.a. gennem boligområde, skole og lektiecaféer
- Tilbuddet er let tilgængeligt for de unge – åbningstider og nær bolig
- Hjælp til at skrive jobansøgninger
- Særlige job som er tilpasset målgruppen (fx rydde op i løbehjul og hjælpe i foreningslivet)
- Kurser som en del af jobindsættelsen (fx kurser i at passe lyd på festivaler og baristakurser)
- Helhedstilbud med kobling af aktiviteter (kreative værksteder) og fritidsjob
- Fokus på de unges netværk/undgå udenforskab
- Hjælp til iværksætteri

## Resultater

De norske aktører fremhæver i interviews følgende resultater af norske sommerjob-/fritidsjobindsætter:

- De unge får øget viden om arbejdsmarkedet – regler og rammer
- Øget erfaring med udarbejdelse af ansøgning og CV
- Styrkede sociale og personlige kompetencer
- En del af et fællesskab og netværk
- Øget selvtillid
- Opnået self efficacy – tro på egne handlemuligheder gennem succes
- Tro på fremtidig uddannelse og job
- Konkrete arbejdsmarkedsfærdigheder
- En del af fællesskab på arbejdspladsen
- Fald i kriminalitet i lokalområdet
- Unge med risikoprofil er gennem indsættelse kommet i uddannelsesprogram
- Interesse for velfærdsfag som fx sosu-hjælper og pædagog
- Ændret positivt syn i samfundet på unge med etnisk minoritetsbaggrund
- Unge fastansættes også udenfor sommertid

- De unge oplever succes og stolthed og øget selvtillid – empowering
- Søkende søger efterfølgende også sommerjob

## Norske eksempler fra projektet

### Case 9: Ungjobb Stavanger

**Organisering:** Ungjobb Stavanger er et kommunalt tilbud i Stavanger Kommune, som tilbyder sommerjob. Koordinatoren ansat i projektet er finansieret af kommunen, mens lønnen til de unge primært kommer fra centrale midler. Der er dog bydele, som supplerer med kommunale sociale midler til at etablere yderligere sommerjob udover det antal, som den centrale finansiering dækker. Disse job er typisk målrettet socialt udsatte områder af byen. Indsatsen hører til under Kultur og Fritid-afdelingen under forvaltningen Indbygger og Samfundskontakt.

**Formål:** Formålet med indsatsen er at forebygge social og økonomisk ulighed, lette de unges vej videre i uddannelsessystemet og styrke deres fremtidsmuligheder og herigennem understøtte inklusion i samfundets fællesskaber.

**Målgruppe:** Tilbuddet om sommerjob er gældende alle unge i alderen 13-17 år, men unge fra lavindkomst familier er særligt prioriterede. Dette sikres bl.a. ved, at ansøgningerne filtreres ud fra de unges adresser for at sikre, at en stor andel af de unge tilbydes job. Der er særligt fokus på aldersgruppen 16-17 år, fordi det primært er i slippet mellem udskoling og ungdomsuddannelse, at kommunen oplever behov for at styrke arbejdsmarkedserfaring og fastholdelse i uddannelse. Over halvdelen af de unge har anden etnisk minoritetsbaggrund.

**Aktiviteter:** Ungjobb tilbyder unge sommerjob, deltagelse i ungdomscrew og arbejdsstræning.

Der er ansat en koordinator hos Ungjobb, som står for at holde jobsamtaler, matche de unge med job samt ad hoc følge op på de unge ud fra behov.

Ungjobb tilbyder sommerjob, hvor de unge er ansat 2 uger i sommerferien (40 timer), hvor de er lønnet gennem kommunen, men arbejder hos enten en privat eller kommunal arbejdsgiver. De unge skal søge jobbet gennem ansøgningssystemet, men der oplyses også om muligheden via NAV, flygtningetjenesten, sprogskoler, folkeskoler og kommunens egne afdelinger. Når de unge har søgt om sommerjob afholdes jobsamtaler på 10-15 min. i skoletiden. Herefter foregår kontakten via sms og et indledende kick-off-møde.

Sommerjobbene kan fx være som legeven i børnehaver, hvor de unge leger med børnene, hjælper dem i overtøjet mv., opgaver ved park og anlæg eller job i foreningslivet eller hos private virksomheder (fx som butiksansat). Det er et krav, at de unge skal ansættes som ekstra arbejdskraft og dermed ikke må

erstatte en andens job. Ligesom det forventes, at de unge kun varetager lette arbejdsopgaver, som er forudsigelige og gennemførbare.

Ungjobb har lavet en række støttetiltag for de unge. Det gælder bl.a. videoer til forældre om skattekort mv., ligesom de er aktive på Instagram med hjælp til fx at søge sommerjob.

Herudover tilbyder Ungjobb unge ansættelse i et ungdomscrew, hvor de unge er ansat i grupper. De kan fx være ansat som ansigtsmalere eller festival/eventhjælpere (teltopstætning og hjælp med lys og lyd). De unge kan være ansat hele året og ansættes i 6-24 måneder. Opgaverne kan både være for private, frivillige eller kommunale aktører.

Endelig tilbyder Ungjobb også arbejdsstræning for unge mellem 15-17 år, der har brug for ekstra støtte til at kunne varetage et job. Det er unge, der ikke har kompetencer eller forudsætninger for at kunne varetage et ordinært sommerjob, men som har brug for ekstra støtte. Det kan fx være unge, som er kriminalitetstruede. I arbejdsstræning tilbydes de unge deltagelse i forskellige kurser om bl.a. jobsøgning og arbejds erfaring hos en ekstern arbejdsgiver i op til 40 timer på 3 mdr. De unge kan være ansat hele året. Der tilkobles en lønnet mentor på arbejdspladsen.

De unge får 133 norske kr. i timen, hvis de er under 16 år og 150 norske kr., hvis de er i alderen 16-18 år.

**Motivation:** Der er ikke gennemført interviews eller lign. med de unge, men indsatsens koordinator fremhæver, at de unge ønsker at tjene penge, have noget af lave i en lang sommerferie og få arbejds erfaring, som åbner døre for studiejob/extrajob efterfølgende. Herudover tilbydes en relativt høj løn sammenlignet med andre områder.

**Resultater:** Ungjobb havde i 2022 i alt 250 unge ansat i sommerjob (800 unge ansøgte om sommerjob). Arbejdsgivere og de unge udfylder et evalueringsskema ved afslutning af forløbet. De unge tilkendegiver her bl.a., at de har:

- Lært at tage mere ansvar
- har fået mere selvtillid
- Har opnået stolthed
- Har fået styrket selvværd
- Er blevet mere selvstændige

---

### Case 10: Stovner Jobbsenter og SaLTo

**Organisering:** Oslo Kommune er opdelt i bydele, som hver især varetager opgaver indenfor bl.a. socialområdet, ældreområdet og beskæftigelsesområdet. Den ene af disse bydele er Stovner, som også har sit eget jobcenter for unge i alderen 15-25 år (Stovner Jobbsenter). Stovner er den bydel i Oslo og Norge med den højeste andel af immigranter. I 2017 havde 80 pct. af alle indbyggerne etnisk minoritetsbaggrund. Området modtager midler fra både Oslo Kommune, men også fra politisk bydelsudvalg.

Stovner Jobbsenter arbejder tæt sammen med SaLTo, som er en decentraliseret samarbejdsmodel for Oslo politidistrikt og Oslo Kommune om rus- og kriminalitetsforebyggelse blandt børn og unge.

Alle, der er ansat i Jobbsentret er fortrolige med lokalområdet. Der er til indsatsen også knyttet ungeambassadører i form af unge voksne, der fungerer som vejledere, ligesom fire unge (mellem 16-19 år) arbejder med sociale medier. De unge voksne fungerer også som forbilleder for områdets andre unge. Ved sommerjobindsatsen deltager rusmiddelkonsulenter, psykologer mv. også i opfølgning, hvis der er behov for dette.

**Formål:** Jobcentret har til formål at reducere arbejdsløshed ved, at de unge får job tidligere. Jobcentret har samtidig en koordinerende funktion om samarbejde bl.a. med SaLTo Stovner, arbejdskontorerne (NAV), misbrugstilbud samt forskellige sociale foranstaltninger. Kriminalitetsforebyggelse er således også et vigtigt underliggende formål.

**Målgruppe:** Stovner Jobbsenter har et ekstra fokus på de unge under 16 år. De unge kan da også varetage sommerjob fra det år, hvor de fylder 15 år, men det er et mindretal af de helt unge, der får job om sommeren. Det vurderes for hårdt for de yngste at arbejde fuld tid i tre uger, og de tilbydes derfor primært job i vinterferien og efterårsferien, hvor de kun skal arbejde en uge. I vinterferien og efterårsferien i 2022 var der 78 unge fra 9. og 10. klasse, som fik feriejob i området. Nogle unge vil gerne arbejde fra de er 13-14 år, og de afvises ikke. De kan fx søge job som avisbude. Jobcentret har ikke selv et tilbud til dem, men kan rådgive dem om, hvor de kan forsøge at finde job.

I den anden ende af aldersskalaen har Stovner Jobbsenter valgt at udvide aldersgruppen for sommerjob til 20 år.

Det er en forventning fra Oslo Kommune, at de unge, der er i kriminalitet, skal have tilbudt sommerjob. Der vurderes at være en gruppe på 20-30 unge, som af den årsag får tilbudt sommerjob hvert år. Men disse unge skal stadig selv søge jobbet og levere et godt arbejde.

**Aktiviteter:** I Stovner har jobcentret en aktiv rolle ift. at hjælpe udsatte unge i feriejob/ekstrajob, ligesom de tilbyder de unge vejledning i udarbejdelse af ansøgning, CV, jobsamtalatræning og opfølgning ift. kontakt til arbejdsgiver mv.

---

De har også konkrete kurser fx som barista, ligesom der er arrangementer med fokus på motivation samt drop in vejledning. Jobcentret er åbent for alle mellem 15 og 25 år. De bruger mest tid på dem, der har størst problemer, men der er åbent for alle. Brugere af centret favner både piger og drenge.

Jobcentret i Stovner har åbent hele året, men jobbene til de unge er i høj grad i ferierne. De unge arbejder internt i bydelen med vedligeholdelse, i børnehaver, plejehjem mv. Der er også nogen, der arbejder i butikker bl.a. i shoppingcenter i bydelen. Det er generelt et krav, at jobbene er "Ekstrajob". Derfor stiller de fra Stovner Jobcenter også krav om, at de unge ikke indgår i vagtplanen.

Nogle af de unge ansættes også i de øvrige bydele i kommunale sommerjob (job finansieret af kommunen).

Jobcentret står for at matche de unge og job, og her har de stor opmærksomhed på at placere de unge, hvor de tænker, at de unge vil kunne klare sig bedst. De følger de unge tæt under arbejdsperioden og har tæt kontakt med arbejdsgiver. De har fokus på, at der må stilles krav, selvom det er gratis arbejdskraft.

Som noget nyt skal Stovner Jobbsenter nu også lave opfølgning på unge, som er i et "stærkt utenforskap". Opfølgningen har en varighed af 6 mdr. og omfatter pt. 14 unge, som bl.a. "trænes" i fremmødedisciplin og tilbydes psykologhjælp. Det er Utekontakten (gadeplan) og andre samarbejdspartnere (fx skoler), som henviser unge til indsatsen.

**Motivation:** En stor del af de unge kommer ind i indsatsen via samarbejdspartnere som skole, politi mv., men jobbene og jobcentret er som udgangspunkt åbent for alle. Der er derfor også mange unge, som selv søger jobcentret.

En vigtig del af Jobbsenter Stovners profil er, at det også skal opleves som de unges eget sted, og hvor unge inspirerer andre unge i deres valg af uddannelse og muligheder for job. De unge tiltrækkes derfor af centret, som også giver de unge plads til at deltage i lokal indretning af boligområdet – fx det lokale bibliotek. Her kommer også Jobbsentrets vejledere på besøg og der kan tages samtaler i hyggelige omgivelser, ligesom der opstår tilfældig snak om job i andre sammenhænge. Centret gennemfører også fx temaaftener, der handler om uddannelse med deltagelse af uddannelsesledere fra forskellige skoler og linjer.

De unges motivation er således både at få viden om og styrkede chancer for at få job og derigennem at tjene penge, som kan styrke deres egen og familiens livssituation og livsmuligheder. Men det er også vigtigt for de unge at blive en del af områdets fællesskab.



## Resultater:

Det fremhæves af indsatsen, at den:

- Årligt iværksætter ca. 300 job for unge
- Styrker de unges evne til at tage vare på deres eget liv og tro på egne muligheder for handling
- Styrker de unges fremtidige jobmuligheder
- Styrker de unges oplevelse af fællesskab
- Giver forældre viden om, at fritidsjob hjælper og er godt for deres børn
- Styrker samarbejde mellem organisationer, der hjælper de unge – bl.a. Kirkernes Bymission, der er meget aktive i Norge. Her tilbydes lektiehjælp, ligesom de ansætter unge i sommerjob.
- Betyder faldende kriminalitet i nærområdet

### Case 11: JobbX

**Organisering:** JobbX har fungeret som afdeling under Antirasistisk Senter siden 2004. JobbX har både fuldtidsansatte og timelønnede. Der er fem, som arbejder lønnet i selve organisationen og derudover er der tilknyttet 5-6 vejledere, som både er frivillige og lønnede.

**Målgruppe:** Aldersgruppen er fra grundskolen og op til universitetsuddannede. 1106 personer fik vejledning i 2021, mens 230 unge i 2022 fik hjælp fra JobbX med sommerjob.

JobbX har særligt fokus på unge med anden etnisk herkomst og i aldersgruppen 13-30 år. 55 pct. af brugerne er drenge, mens 45 pct. af brugerne er piger.

Når der er tale om sommerjob, har næsten alle de unge minoritetsbaggrund (uden at dette er et kriterium). Alle kan søge job og få hjælp af JobbX, men 95 pct. har etnisk minoritetsbaggrund. Dette skyldes, at denne gruppe har sværest ved at komme ind på arbejdsmarkedet ad egen kraft.

Nogle arbejdspladser kræver, at de unge er over 18 år, men ift. sommerjob er der ikke nogen begrænsninger. De unge, der søger sommerjob, er oftest i alderen 16-19 år. Der er meget lave forventninger til, hvad de unge skal kunne i et sommerjob. Sommerjobbene kræver ikke, at man snakker norsk. Teamlederen (der er tilknyttet en gruppe unge) kan både arabisk, norsk og engelsk. De unge kommer fra hele Oslo, men de fleste af deres brugere kommer fra de mest socialt udsatte bydele i Oslo.

**Formål:** JobbX ønsker at styrke unges forudsætninger og muligheder. Med JobbX gives de unge et større kendskab til kommunale jobområder samt hjælpes ind på arbejdsmarkedet. De kommunale job er bl.a. oprydning- og vedligeholdelsesopgaver for kommunen fx i parker eller job i ældreomsorgen.

---

**Aktiviteter:** JobbX tilbyder:

- Individuel vejledning i huset eller på skoler mv.
- Gruppevejledning i huset eller på skoler
- Vejledningerne gennemføres af vejledere, som har både erfaring og formelle vejlederkompetencer ift. jobsøgning
- Gratis kurser og jobsøgningsaktiviteter i samarbejde med kommunale, private og frivillige aktører. Et typisk jobsøgningskursus varer 3 dage
- Lektiehjælp fra grundskole niveau til master/universitetsniveau.
- Jobmatch
- Samarbejde med skoler - bl.a. kurser på lokale folkeskoler, lokale jobcentre og ungehuse (bl.a. Forandringshuset). Aktiviteterne foregår især i områder, hvor der vurderes at være mange unge uden netværk og med behov for job.

Hvert år hjælper JobbX med feriejob – primært sommerjob, men også job i julesæson og deltidsstillinger eller småjob i ældreomsorgen. Der er tale om lønnede job. Hovedparten af sommerjobbene bliver betalt af kommunen, men for nogle job bliver en del af lønnen betalt af arbejdsgiverne.

Der er også en del af de unge fra JobbX, som får sommerjob i den private sektor, fx i tivoli i Oslo. De unge, der får arbejde i den private sektor, kender ofte ikke til deres rettigheder mv. Her har JobbX også en rolle i at sikre, at de unge er klædt godt på ift. lovgivning og praksis. JobbX går også gerne i dialog med virksomhederne ved behov og tilbyder rådgivning og støtte. Virksomhederne kan også selv rette kontakt til JobbX.

Proces: Indledningsvist laver JobbX en kortlægning af den unges kompetencer og ønsker. Herefter laves et match i forhold til jobtype og virksomhed. Ud fra kortlægningen vurderes, hvad der matcher bedst muligt. Ofte ved de unge til at starte med ikke hvad de vil, men efterhånden som de får mere viden gennem rådgivningstilbuddet, finder de frem til det.

De unge arbejder ofte sammen i grupper omkring sommerjobbet. Der vil typisk være 1-2, der ikke matcher jobbet, og så kommer de unge tilbage, får mere hjælp og forsøger sig i et job et andet sted. De unge er ikke problemet – det er bare et forkert match. Det er vigtigt, at de unge og jobbet passer til hinanden for at man kan opnå den ønskede effekt ift. at styrke selvtillid, øge inklusion og reducere misbrug mv. Opfølgning er derfor en vigtig del af indsatsen.

Nogle af de unge ansættes også i JobbX' program og uddannes til karrierevejledere, som så kommer i arbejdsstræning hos JobbX og lærer at understøtte indsatsen. De bliver på den måde også ambassadører for tilbuddet.

Rekruttering og match: JobbX findes på sociale medier som Instagram, Facebook, TikTok, som får en del unge til at opsøge dem. Men de samarbejder også med bl.a. SaLTo, skoler, NAV og ungdomsorganisationer, som hjælper med

at dele information om tilbuddet. JobbX bruger i høj grad de sociale medier og har også unge ansat til at lave opslag på de sociale medier. De unge fungerer derved som ambassadører for tilbuddet.

**Motivation:** Det er en vigtig del af både at skabe en tillid/tryghed for de unge og at give de ofte sultne unge en ro og et tiltrækningsparameter ved tilbuddet. En del af de unge tiltrækkes af stedets rammer og tilbud om mad – fx frugt og sunde snacks men også fællesspisning osv. Der afholdes ligeledes musikke events mv. Når de unge først er begyndt at komme i huset inspireres de af andre unge til at få viden om og finde job.

Motivationen hos de unge ligger i høj grad i lysten til at tjene penge, men også ift. at få anbefalinger og erfaringer, som kan bruges ved senere jobsøgninger.

**Resultater:** JobbX oplever mange resultater af deres indsatser. Her skal alene fremhæves de succeser, som de selv fremhæver:

- JobbX gør de unge forberedt til at varetage et job. Dette udtrykkes af de unge og de organisationer/virksomheder, som ansætter de unge
- Indsatsens interne data viser, at de fleste kommer i job efter de har modtaget rådgivning én gang (70 pct.).
- 30 pct. af de unge kommer tilbage og har brug for mere rådgivning (30 pct.).
- For gruppen af unge, der kommer tilbage, gennemføres kompetencetiltag, så de kan prøve igen.

### Case 12: Forandringshuset Holmlia

**Organisering:** Forandringshuset er et tilbud, som findes 12 steder i Norge, og som alle er beliggende i områder hvor der er unge og familier med behov for social støtte. Huset er en del af KFUK/KFUMs arbejde i Norge. Huset er kristent funderet, men bygger som organisationens øvrige tiltag på et livssynsåbent grundlag, og der er derfor lige adgang for alle religioner, seksualitet mv.

I Holmlia ligger Forandringshuset i et boligområde i Oslo med ca. 12.000 indbyggere – ca. 15 km fra Oslos centrum. Bydelen har godt 47 pct. indbyggere med etnisk minoritetsbaggrund og en ung gennemsnitsalder. Børn og unge under 18 år udgør en 1/3 af befolkningen, mens pensionister kun udgør godt 3 pct. Beskæftigelsesraten er 73 pct., hvilket er 9 pct. lavere end i Norge generelt.

**Målgruppe:** Den primære målgruppe for husene er unge i alderen fra 15-25 år. Huset er åbent for alle, men det er primært unge med etnisk minoritetsbaggrund, der bruger huset. Dette skyldes dels, at der bor flest unge med etnisk minoritetsbaggrund i området. Ved events – som fx koncerter – er sammensætningen mere blandet.

Huset benyttes af både drenge og piger. Hver tirsdag er huset dog kun for piger – der også de øvrige dage har mulighed for at være i et pigerum med gardiner,

---

som giver ekstra tryghed for pigerne (og deres forældre). Ved at forældrene hører og ser, at pigerne kan deltage under trygge forhold, udvides forældrenes grænser for pigerne.

**Formål:** Formålet er at give unge, som har svært ved at få adgang til jobmarkedet, en mulighed for at få erfaring og dermed bedre chancer for et efterfølgende job. Gennem aktiviteter og fællesskab styrkes samtidig de unges sociale trivsel og robusthed.

**Aktiviteter:** Der er både mulighed for at male/lave kunst, lave musik, være med i en pige-gruppe, få vejledning mv., ligesom der er et hyggerum, hvor de unge kan se film. Derudover er der ansat ungdomscrew henover året, der gennemføres opfølgingsforløb for særligt udsatte unge ligesom der etableres sommerjob.

Ved forløbet Ungdomscrew lærer de unge både om arbejdsmarkedet generelt, deres rettigheder, men også det at passe et arbejde. De indgår i opgaver i bl.a. husets café og åbne tilbud, og de unge skal lære, at når de er på job, kan de ikke bare sætte sig og snakke med deres venner, som også er en del af husets brugere, når der er en opvaskemaskine, der skal tømmes osv.

De unge i Ungdomscrew får en kontrakt på 6 måneder og 100 betalte timer. Det er knap 4 timer om ugen. Jobbet er meget eftertragtet, fordi de unge gerne vil være en del af Forandringshuset, og de ved, at de bliver behandlet godt og får bedre muligheder for senere job. For nogle unge er det ikke nok med de 6 måneder for at blive klar til andre job – for dem kan der laves forlængelser/opfølgninger, så det tilbydes et længere forløb og flere timer.

De unge, som ansættes i Ungdomscrew, skal gerne være så tæt på den aldersgrænse, hvor de efterfølgende vil kunne få et andet fritidsjob, da tilbuddet skal fungere som en brobygning til et senere arbejdsliv, der primært knytter sig til unge, som er tæt på 18 år.

Forandringshuset samarbejder også med bydelsforvaltningen og Oslo Kommune (de har hver deres budget) omkring sommerjob. De har cirka 300 unge i job/ungdomscrew over året – hertil kommer ca. 20-40 ekstra om sommeren. De har således tre slags job: ungdomscrew, forlængede job (opfølgingsjob) og sommerjob.

**Motivation:** De unge vil gerne tjene penge. Det gælder for mange af de unge, at de bidrager til husholdningen derhjemme med deres tjente penge.

De unge vil meget gerne være en del af Forandringshuset og dets tilbud. Tilbuddet har da også fokus på at være tilgængeligt for de unge, og de unge skal føle ejerskab. De unge deltager derfor selv i planlægning af aktiviteter, ligesom de har deltaget i indretningen af værksteder og café mv. Caféen har altid vand, saft og frugt (overskudmad for at undgå madspild), ligesom der laves måltider af en kok, der møder ind og laver mad til og med de unge.

---

**Resultater:** Forandringshuset er en helhedsindsats, hvor job er en del af en række initiativer og tilbud. Af de resultater, som knytter sig til jobindsatsen, fremhæver de bl.a.:

- Styrket ansvarlighed
- Arbejdsdisciplin
- Øget tro på sig selv og fremtiden
- Bedre muligheder for senere job
- Styrket økonomi
- Oplevet fællesskab og inklusion
- Netværk

---

# Job til unge i Finland

---

## Sommerjob og feriejob i Finland

Ligesom i Sverige og Norge er det mest almindelige, at de finske unge arbejder i sommerferien. Centrale organisationer (bl.a. TAT og EK) fortæller, at det ikke er udbredt for finske unge under 18 år at arbejde hele året<sup>37</sup>. Det vurderes generelt svært for finske unge at få job, hvis de er under 18 år, hvis de unge ikke har adgang til job via forældre eller netværk. Det er mere udbredt for unge over 18 år at arbejde fx ved siden af studierne.

Den manglende udbredelse af job til unge under 18 år skyldes bl.a., at virksomhederne oplever, at det er for dyrt at ansætte de unge, fordi lønnen for unge på 18 år eller derover er næsten den samme som for unge under 18 år, mens unge over 18 år ofte er mere erfarne og kan varetage flere opgaver fx også hårdere fysiske opgaver.

Sommerjob er den eneste undtagelse i lovgivningen, hvor man forholder sig til alder og ikke kompetencer, ellers er det kun via fx trainee-ordninger eller lærepladser, at virksomhederne har mulighed for at betale de unge en mindre løn.

Arbejdet i sommerferien kan tilgås af de unge på forskellig vis. Fx tilbyder flere virksomheder og organisationer mulighed for sommerpraktik. Fx beskæftiger organisationen 4H hvert år tusindvis af unge og det samme gør flere detailkæder. Næsten alle store kommuner tilbyder desuden unge en sommerkupon (voucher-ordning), men målgruppen varierer meget mellem kommunerne i Finland, ligesom det også er forskelligt, hvordan de unge søger og får ansættelse. Endelig udbyder kommunerne også en række sommerjob med ansættelse i den kommunale sektor. Samlet set udbyder fx Helsinki Kommune i alt ca. 1000 job til unge i alderen 16-20 år i løbet af sommeren i 2023. Formålet med indsatsen er at give de finske unge deres første arbejdsmarkedserfaring<sup>38</sup>.

## Sommerkupon (voucher-ordning)

For at give de finske unge under 18 år deres første erfaring med at arbejde og gøre det nemmere for dem at finde sommerjob, ekstrajob mv. senere, tilbyder flere finske kommuner en sommerkupon (voucher-ordning) for 14 dages arbejde i ferien. Sommerkuponen gives til unge fra udvalgte årgange. Det kan fx

---

<sup>37</sup>EK (Confederation of Finnish Industries) og TAT – Talous ja nuoret (TAT/Economy and youth).

være unge, som går i 9. klasse og/eller unge på de første år af ungdomsuddannelserne.

Der findes forskellige variationer af sommerkupon-ordningen. Nogle kommuner uddeler kun et begrænset antal kuponer, og pladserne besættes derfor ud fra et "først til mølle" princip, hvor det handler om hurtigst at få lavet en aftale med en virksomhed.

Andre kommuner har allerede etableret aftaler med virksomheder, frivillige organisationer mv., som de unge så kan søge. Endelig er der også kommuner, som fx Helsinki Kommune, hvor alle unge tildeles en kupon ud fra overordnede kriterier (jf. beskrivelsen ovenfor). Via sommerkuponen betaler kommunerne for størstedelen af de unges løn (325 EUR ud af 400 EUR for 60 timers arbejde i løbet af to uger)<sup>39</sup>.

Kommunerne står for at formidle voucher-ordningen, men selve kontakten med de unge sker gennem et system, hvor de unge kan oprette sig. Helsinki Kommune sender f.eks. information ud om muligheden for sommerkupon og orienterer herudover de unge om muligheden via forskellige kanaler (skoler og sociale medier mv.). Herefter er det de unge selv, der skal rette kontakt til virksomhederne, skrive ansøgning og CV mv.

I Helsinki Kommune var der i sommeren 2022 i alt 6.000 unge, der fik tildelt en kupon, hvoraf ca. 3.000 gjorde brug af den. De kommunale sommerjob samt adgang til sommerkupon udbydes i starten af året.

Når de unge har modtaget en sommerkupon, kan de rette kontakt til en virksomhed, hvor de gerne vil ansættes, og virksomhederne skal herefter registrere sig for at få adgang til midler fra kommunen. I Helsinki Kommune er der også nogle virksomheder, der opretter sig på kommunens portal og lægger job op, men det er langt fra alle. Nogle unge får også adgang til job via forældre og netværk. Jobbene skal i Helsinki Kommune være hos private virksomheder, organisationer mv. og er ikke kommunale job, men også her er der variation kommunerne imellem.

Der findes i kommunerne ungdomscentre, der kan hjælpe de unge med at skrive ansøgninger og udarbejde CV, ligesom de rådgiver de unge og hjælper dem med at søge job.

### Særlige indsatser målrettet unge med etnisk minoritetsbaggrund

Der findes lokale organisationer i Finland som organisationen EHJÄ (der holder til i byerne Vaasa, Kokkala og Pietarsaari), som primært hjælper unge med etnisk minoritetsbaggrund i alderen 14-29 år med at søge job. De hjælper de

---

<sup>39</sup>Helsinki Kommune (2023) *Summer job with a Summer Job Voucher – Youth Info 2023*.

unge med vejledning, hjælp til at skrive CV og ansøgning samt hjælper de unge med at søge job (primært sommerjob).

Herudover har nogle af de finske kommuner mulighed for at prioritere målgrupper i forbindelse med deres sommerkupon-ordning. I Helsinki Kommune har de fx også et særligt fokus på unge med etnisk minoritetsbaggrund, hvor de bl.a. rekrutterer fra modtageklasser, og hvor de også har mulighed for at overskride ordningens aldersgrupper.

## Resultater

Der findes ikke undersøgelser, der samler resultater vedrørende unges brug sommerjob i Finland. I de gennemførte interviews med kommuner mv., fremhæver de finske aktører, der tildeler sommerkuponer, at sommerjob giver de unge erfaring med at skrive CV, ansøgninger og gå til jobsamtale. Det er ikke udbredt for finske unge at arbejde hele året, så gennem sommerjob får de deres første arbejds erfaring og kendskab til jobmarkedet, så de har mulighed for at finde job senere.

Aktørerne, der har haft særlige indsatser målrettet unge med etnisk minoritetsbaggrund (bl.a. Foreningen EHJÄ (der bl.a. har vejledt 314 unge i 2022) peger bl.a. på, at de unge fremhæver, at de gennem job forbedrer deres sproglige færdigheder, lærer mere om arbejdsmarkedet og jobmuligheder.

## Eksempler fra Finland fra projektet

### Case 13: Job'd helping – og Job'd events

Helsinki Kommune gennemførte i perioden 2017-2020 et projekt, hvor de havde særligt fokus på unge med etnisk minoritetsbaggrund i alderen 15-19 år.

**Målgruppe:** Målgruppen for projektet var unge med etnisk minoritetsbaggrund, der havde brug for støtte til at få netværk, erfaring mv., så de kunne søge sommerjob.

**Formål:** Formålet med projektet var at øge unge med etnisk minoritetsbaggrunds job erfaring og netværk og herigennem styrke deres muligheder ift. fremtidigt arbejdsliv, uddannelse og socialt netværk (bl.a. viste studier, at 4 pct. af de etnisk finske unge var udenfor beskæftigelse efter studierne, mens det var gældende for 25 pct. af de unge med ikke-finsk baggrund).

**Aktiviteter:** Projektet omfattede bl.a. job indenfor ældreområdet, børnepasning samt events. Der var fx tale om job, hvor man kunne hjælpe ældre med at købe ind, transportere sig til aktiviteter mv., ligesom de kunne hjælpe enlige forældre med praktisk hjælp i hjemmet. Der var også mulighed for at arbejde med hjælp til events i nærmiljøet eller større events fx ishockeykampe eller floorball turneringer. Jobbene skulle enten være nye eller



ekstrajob, og der blev lagt vægt på, at det var job, der hjalp andre (fx sårbare ældre, der ikke selv kunne købe ind eller komme til arrangementer).

De unge blev betalt 10 EUR i timen for jobbet og søgte job gennem en app, hvor jobbene blev lagt op. Herved var det også muligt for kommunens medarbejdere at bestemme hvilke unge, der skulle tildeles opgaven.

**Resultater:** Selvom der var tale om korte ansættelser, så mange fik mulighed for at få erfaring, og interne undersøgelser viste, at en relativ stor andel af de unge fik job efterfølgende (55 pct.).

Projektet er nu forankret, og jobbene kan søges af alle, men kommunen har stadig mulighed for at tildele jobbene til bestemte grupper.

#### Case 14: 4H -sommerjob med fokus på livsmestring

**Organisation:** 4H er en almen ungdomsforening for engagerede børn og unge med interesse for natur, dyr, haver og madlavning. Organisationen 4H er opstået i USA, og er nu en af verdens største ungdomsorganisationer. 4H kom til Finland i 1928, hvor 98 pct. af finnerne arbejdede i landbruget. 4H var her bl.a. en hjælp til de unge i landbruget til at tjene deres egne penge. 4H er med årene blevet en stor aktør i Finland og er en aktiv part i etableringen af sommerjob.

**Formål og målgruppe:** 4H tilbyder sommerjob til unge i 9. klasse (unge i alderen 15-16 år). Det er i Finland meget svært for unge under 18 år at få et fritidsjob eller sommerjob i Finland. Det var derfor 4Hs oplevelse, at der var brug for et tilbud til den yngre gruppe for at give dem mulighederne og forudsætningerne for at få et fritidsjob og lære om arbejdsmarkedet.

**Aktiviteter:** 4Hs tilbud består grundlæggende af et kursus i arbejdsmarkedskundskaber som fx at skrive ansøgning og CV, lægge et budget, kende regler på arbejdsmarked, øve jobsamtaler osv.

På kurset fortæller lokale banker om økonomi, ligesom lokale virksomheder bidrager med oplæg om, hvordan man kan starte en virksomhed. Kurset omtales som de unges kørekort til livsmestring og varer ca. 10 timer.

Derefter får de unge hjælp til at søge konkrete sommerjob, som findes i kommuner i form af vedligehold i parker og sommercamps mv. eller job i det private, hvor virksomheden helt eller delvist betaler den unges løn. Der er lavet aftale om, at de unge i disse job får en lavere løn end lovgivning ellers tilsiger, da den ordinære løn er for høj ift. de unges opgaver og kompetencer.

4H i Finland har siden 2019 haft et etableret samarbejde med detailkæden Kesko – K Group omkring sommerjob. K Group har engageret sig i samarbejdet, da de vurderer, at handelssektoren har en vigtig rolle i forhold til at hjælpe unge med at få arbejdsmarkedserfaring. Formålet er således at styrke unges kompetencer i forhold til at få en tilknytning til arbejdsmarkedet – og samtidig skabe en interesse hos unge for handelsområdet. I 2021 blev samarbejdet

---

udvidet til at omfatte 16.000 afgangselever fra folkeskolen – svarende til en tredjedel af alle unge i Finland i denne aldersgruppe. Samarbejdet foregår i 87 kommuner og støttes af 62 lokale 4H afdelinger.

De kommunale sommerjob slås typisk op i januar med frist tidligt på året. Hos 4H starter indsatsen også i januar, men man kan søge frem til sommer (og der gøres opmærksom herpå i samarbejde med skolerne). Nogle unge opdager fx først i april, at de gerne vil have et job, og så kan de stadig nå det hos 4H. Der gøres også opmærksom på tilbuddet på sociale medier, som de unge bruger. Der gives således med tilbuddet hos 4H en ekstra håndsrækning til de unge, som ikke er fortrolige med sommerjob og ansøgningsprocesser.

**Resultater:** Det er gennemsnitligt 67 pct. af de unge, som deltager i mestringsforløb hos 4H, der får et sommerjob gennem indsatsen.

Udover sommerjob er der også en stor andel af de unge, som gennemgår en 4H-companytraining – dvs. at de unge får hjælp til at starte deres egen iværksættervirksomhed. Det er typisk sommercaféer, som henvender sig til turister, men tæller også håndværk. I 2022 blev der igangsat 2.000 iværksætterforløb i sommerperioden for unge i alderen fra 13-28 år i Finland. De indtjente tilsammen 3,4 mio. EUR. Det er gennemsnitligt 1700 EUR per virksomhed.

---

# Anbefalinger på tværs af lande

---

Nedenfor opridses nogle af de anbefalinger, som er givet fra fritidsjobaktører i Norden ift. at skabe kontakt til de unge og hjælpe dem til en positiv udvikling ift. trivsel, integration og uddannelse.

Det går igen for mange af tilbuddene i Norge, Sverige og Finland, at der er tale om helhedsindsatser, hvor de unge inddrages i både valg, udformning og gennemførelsen af aktiviteter. I Danmark er nogle af tiltagene også helhedsindsatser, men mange er også enkeltstående beskæftigelsesprojekter. På tværs af disse forskelle, er der fælles anbefalinger, som kan udledes af projektet:

- Det er vigtigt med en anerkendende og motiverende tilgang – at lære de unge at se og forstå deres eget potentiale. Nogle unge har haft mange nederlag og har brug for andre til at fortælle og vise dem, at de er gode til mange ting. Dette kan fritidsjobbet bidrage til.
- De unge og deres familier kan have manglende indblik i uddannelsessystemet og arbejdsmarkedet, ligesom de kan være bærere af ikke-tidssvarende opfattelser af prestigejob og ikke-prestigejob. Gennem fritidsjob er det muligt at introducere de unge for jobområder, som falder udenfor deres tidligere fokus, men som skaber interesse og succes for den unge.
- Kontakten til de unge kan foregå mere formelle kanaler som fx de unges skoler. Men der er også gode erfaringer med at de unge tiltrækkes gennem sociale medier, hvor både tips og annoncering af events skaber nysgerrighed og motivation for at finde et fritidsjob. Hvor nogle aktører bruger mere traditionelle informationsveje som fx kommunale hjemmesider og Facebook, har andre aktører taget unges mere foretrukne sociale platforme i brug – fx TikTok og Instagram.
- De unge får gennem fritidsjob en indsigt i uddannelsessystem og uddannelsestrapper, hvor forskellige typer af uddannelse kan lede til mange typer af job. Især i de fritidsjobindsatser, hvor der knyttes vejledning til jobsøgningen, får de unge en viden, de kan bruge i deres senere vej mod uddannelse og job.
- En række job – især indenfor velfærdsområdet – står overfor en stor mangel på arbejdskraft. Samtidig er der en gruppe af unge, som har udfordringer ift. at gennemføre længerevarende uddannelsesforløb, men vil opleve en stor positiv forskel for sig selv og samfundet ved at finde uddannelse og job indenfor velfærdssektoren. Med fritidsjob indenfor

---

disse områder, kan der skabes en rekrutteringsvej, som når frem til unge, der ellers ikke ville kigge mod denne type af job.

- Unge med baggrund i lande udenfor Norden kan have svært ved at forstå baggrunden for og sammenhængskraften i velfærdsstaten. Ved at de unge kommer ind og hjælper med at løfte samfundsmæssigt vigtige opgaver i hele eller dele af året, bliver det mere tydeligt, hvilke værdier samfundet bygger på og hvad der ligger bag fx skattesystemet.
- Der skal lyttes til de unge, ligesom de skal kunne spejle sig i stedets unge vejledere og frivillige. Det opleves også som positivt for miljø og udvikling, at de unge inddrages i udformningen af stedets aktiviteter og lokaler mv. De unge vejledere opleves at nå ud til andre unge på en anden måde end de ældre ansatte. Det fremhæves derfor, at tilbud for de unge skal kunne forstå og lytte til, hvad de unge har brug for og mangler.
- Det fremhæves som vigtigt, at tilbuddet har en tilgængelighed – både i form af fleksible åbningstider (også i ferierne) og geografisk nærhed. De unge er ikke så mobile, men vil gerne indgå i et lokalt fællesskab. Gennem trygheden i det lokale udvides deres horisont og nysgerrighed for også at bevæge sig udenfor bydelen ved senere job. Dette gælder ikke mindst ift. piger, hvor der fra forældrenes side kan opleves flere restriktioner omkring geografisk og social mobilitet.
- Nogle unge har en stor interesse i at vide mere om at starte egen virksomhed, og bl.a. på det digitale område er der mange, som har lyst til at afprøve deres muligheder for at starte egen virksomhed. Flere fritidsjobindsatser har derfor også nicher med entrepreneurship-tilbud, hvor de unge fx et par dage om ugen kan både få vejledning men også adgang til faciliteter i form af computer, printer etc. Der er også eksempler på unge – bl.a. i Finland – som formår at afprøve virksomhedsidéer indenfor håndværk som led i sommerjobindsatser. Fritidsjob kan derfor også være med til at give en udsat ungegruppe kompetencer og indsigt i livet som selvstændig.
- Det er kendetegnende, at mange af de unge oplever at stå udenfor fællesskabet og har samtidig ikke en tillid til, at de selv er berettiget til en plads på lige fod med andre i de eksisterende fællesskaber. Fritidsjobindsatserne er – bl.a. gennem holdforløb før og/eller under fritidsjobforløbet – med til at skabe netværk på tværs og inklusion.
- En anden anbefaling er samarbejde på tværs omkring fritidsjobindsatsen. Dette skaber gode resultater i alle lande. Der er forskellige ting, som de enkelte aktører er gode til, og derfor er et samarbejde vigtigt. Fx er det gennem samarbejde med skoler og udekontakten, at mange unge kommer i kontakt med tilbud i Norge.

- 
- Det er samtidig også vigtigt at følge op på de unge, som er i job. Støtten undervejs er vigtig – både for at den unge har nogle at vende sine spørgsmål med, men også for at forebygge konflikter eller at sikre den unges rettigheder.
  - Endelig ses det i alle landene, at der sker en afsmitning i hjemmet hos den unge – på både søskende og familie – ift. at udvide kendskabet til jobmuligheder, arbejdsmarkedets regler samt opbakning til fritidsjob. Fritidsjobindsatserne er på den vis med til at styrke den sociale lighed blandt familier, som ikke har haft samme forudsætninger for at støtte deres børn - videnskæssigt og økonomisk – som forældre, der ressourcemæssigt har bedre forudsætninger.

## Bilag A.

# Metodebeskrivelse

Projektet har bestået af tre overordnede elementer:

- Afdækning bl.a. via fokuseret litteraturgennemgang, interviews med fritidsjob- og integrationsaktører og videnspersoner i Norge, Sverige, Finland og Danmark samt survey.
- Nationale fællesskabsaktiviteter i form af fællesmøder, hvor den indsamlede viden om fritidsjob og integration er blevet kvalificeret og suppleret.
- Tværnationale netværksaktiviteter i form af fællesmøder, hvor der på tværs af deltagerne fra de fire lande er blevet skabt fælles viden, ny viden og samarbejde omkring fritidsjob og deres betydning for unge med etnisk minoritetsbaggrund

### 1) Afdækning

Formålet med afdækningen har været todelt. Der har dels været fokus på indsamling af viden om udbredelse, faglige traditioner samt resultater omkring brug af fritidsjob til unge med minoritetsbaggrund i Sverige, Norge, Finland og Danmark og dels igennem den indsamlede viden at identificere interessante og resultatskabende fritidsjobindsatser, som skulle belyses nærmere bl.a. via besøg.

Afdækningen har bestået af 5 elementer:

- En fokuseret litteraturgennemgang (afgrænses ud fra kilder og søgeord)
- 24 telefoniske interviews/online interviews med aktører i Sverige, Norge, Finland og Danmark (indledende interviews)
- Viden indhentet gennem projektets styregruppemedlemmer
- Survey blandt aktører i de fire nordiske lande
- Supplerende interviews samt besøg hos aktører i norden

#### 1.1. Fokuseret gennemgang af litteratur

Der er gennemført en fokuseret litteraturgennemgang med brug af flere metoder bl.a. søgning via databaser, relevante aktørers hjemmesider (fx ministerier og styrelser i de fire nordiske lande) samt indhentning af viden via den øvrige dataindsamling. Søgninger er gennemført på norsk, svensk, dansk og engelsk. Da store dele af den skandinaviske forskningslitteratur udarbejdes til engelsksprogede tidsskrifter, har vi også anvendt en søgestrategi på engelsk. Nedenfor beskrives strategien for søgning af viden samt de anvendte søgeord nærmere.

Søgning (anvendte datakilder)

---

Vi har foretaget søgning i relevante databaser (Google Scholar, Web of science og Den danske forskningsdatabase) samt relevante aktørers hjemmesider (ministerier, styrelser og forskningsinstitutioner i de fire nordiske lande).

Litteraturen tæller også grå litteratur i form af evalueringsrapporter, erfaringsopsamlinger fra projekter, kommuner og boligsociale tiltag, SSP/SalTo, Ungjobb mv. Disse er ofte ikke at finde på databaser og er derfor blevet fundet via målrettet søgning på hjemmesider og via Google.

#### *Snowball og survey*

Derudover har vi fundet relevant litteratur og materiale via ”sneboldmetoden” (snowball sampling), hvor vi har anvendt litteraturlister fra tilgængelige publikationer som inspirationskilde til videre litteratursøgning.

Desuden har vi adspurgt styregruppens medlemmer og interviewdeltagere om de har kendskab til publikationer og materiale med relevans for projektet. Endelig har vi bedt deltagerne i surveyen om at uploade projekt/indsatsbeskrivelser samt dokumentation fx i form af evalueringsrapporter eller andet relevant materiale.

#### Anvendte søgeord

Det har ikke været muligt at oversætte alle danske søgeord 100 procent direkte, idet den sociale kontekst for og lokale forståelse af blandt andet ordet ”fritidsjob” og ”fritidsarbejde” er forskellig landene imellem. I Norge og Sverige er der ikke et alment ord, som direkte oversætter det danske ord ”fritidsjob” – forstået som deltidsarbejde for unge under 18 år. I stedet tales oftest om ”sommerjob” og ”ekstrajob”, når det handler om job til unge, som arbejder samtidig med skolegang og uddannelse. På engelsk er der ligeledes heller ikke ét ord, som rammende oversætter ”fritidsjob”, og som kan regnes for en udtømmende term for fænomenet. I stedet har vi anvendt en række forskellige engelske søgeord relateret til fritidsjob, herunder *part-time employment*, *youth/adolescent/teenage employment*, *spare time job*, *student job*, *leisure job*, *early employment experience* mv.

Tidsperspektivet for litteraturgennemgangen har været afgrænset til perioden 2015-2023.

I tabel 1 nedenfor gengives søgeordene:

Tabel 1. Søgeord (dansk, engelsk, svensk og norsk\*)

Søgeord relateret til: FRITIDSJOB	Søgeord relateret til: UNGDOM	Søgeord relateret til: UNGE MED ETNISK MINORITETSBAGGRUND
<b>Søgeord dansk</b>		
Fritidsarbejde/-job, ungearbejde, studiearbejde/-job, sommerjob, fritidsjobordninger, lommepengejob.	Ung(e), ungdom, teenager(e), skoleelev(er), 13-årig(e), 14-årig(e), 15-årig(e), 16-årig(e), 17-årig(e).	Minoritetsetnisk baggrund, anden etnisk herkomst, ikke-dansk baggrund, unge med (udvalgte nationalitetsbaggrunde), uledsagede flygtninge, integration, integrationsindsats, unge med flygtningebaggrund, unge med ikke-vestlig baggrund, unge med forældre af anden etnisk herkomst
<b>Søgeord engelsk (hertil føjes Norway, Sweden, Denmark og Finland)</b>		
Youth job, Part-time employment, spare time employment, youth/adolescent/teenage/student employment, spare time job, spare time occupation, student occupation, student job, leisure job, leisure occupation, early employment experience, teenage job, summer job, internship.	Youth, young, teenage, students, 13-year-olds, 14-year-olds, 15-year-olds, 16-year-olds, 17-year-olds.	Minority, minorities, refugee, different ethnic background, different ethnic origin, multi-cultural background, integration, integration project, non western background, unaccompanied refugees.
<b>Søgeord svensk</b>		
Extrajobb, sommarjobb, jobb för deltid, praktik, jobb i helgdaga, jobb i höstlov, jobb i jullov	Ung, ungdom, tonåringar, studerande, 13 år gammal, 14 år gammal, 15 år gammal, 16 år gammal, 17 år gammal.	Minoritet, flykting, integration, flyktingbarn, immigrant, etnisk minoritetsgrupp, ung minoritet, ensamkommande ungdomars.
<b>Søgeord norsk</b>		
Fritidsjobb, fritidsarbeid, helgejobb, extrajobb, deltidsjobb, sommerjobb, sommerpraktik, arbeidstrening	Ung, ungdom/ungdommers, tenåring, student, 13 år gammel, 14 år gammel, 15 år gammel, 16 år gammel, 17 år gammel.	Minoritet, flyktning, integrering, flyktningbarn, etnisk minoritetsgruppe, ung minoritet, flyktning uten følge

\*De finske søgeord er fremkommet ved at bruge google translate på engelske, svenske og danske ord.

### Screening af litteratur

Som afslutning på vores litteratursøgning gennemførte vi en screening mhp. at frasortere litteratur, som af forskellige årsager ikke var relevant for kortlægningen. Derefter har vi gennemgået den litteratur, som vi har indfanget i vores litteratursøgning og vurderet relevansen af de enkelte rapporter og analyser og beskrevet den relevante litteratur bl.a. ift. metode, målgruppe og resultater.

### Resultatet af søgning

Resultat af desk study og online søgninger bragte os frem til 60 relevante publikationer – repræsenterende undersøgelser og evalueringer mv. fra Danmark, Norge og Sverige. Det har desværre ikke været muligt at finde finsk litteratur udover finsk lovgivning. Viden fra Finland er derfor indsamlet via interviews, survey samt bidrag til styregruppe og fællesmøder.



## 1.2. Interviews med aktører i Sverige, Norge, Finland og Danmark

Der er i perioden frem til marts 2023 blevet gennemført interviews med 24 nordiske aktører. Der er tale om interviews med personer, som har berøring med og/eller kendskab til sommerjob/fritidsjob og/eller arbejdsstræning i de fire nordiske lande. Der er dels gennemført interviews med konkrete indsatser dvs. kommuner, organisationer mv., der har fritidsjobindsatser eller sommerjobindsatser samt interviews med centrale videnspersoner fx centrale organisationer eller myndigheder.

Projektets afdækning viser, at der generelt findes få indsatser, som er øremærket unge med etnisk minoritetsbaggrund, hvorfor der ikke er sket en afgrænsning til alene at omfatte tilbud af den karakter. I stedet er der fokuseret på indsatser for sårbare unge, hvor unge med etnisk minoritetsbaggrund er en del af målgruppen. Ofte er der i tilbuddene 80 pct. eller flere af deltagerne, som har etnisk minoritetsbaggrund.

Interviewene med indsatser har bl.a. haft fokus på organisering af fritidsjob-/feriejobtilbud, målgruppen, kontaktveje og motivation, aktiviteter, resultater og anbefalinger. Interviewene er primært gennemført online og er foregået på de nordiske sprog og/eller engelsk. Valget af sprog er sket ud fra interviewpersonernes muligheder og præferencer.

Interviewene har gennemsnitligt varet 45-60 minutter, og deltagerne er forud for interviewet blevet orienteret om formålet med undersøgelsen og rammerne for interviewet. Interviewene er afholdt som semistrukturerede interviews, hvor der forud for interviewet har været udarbejdet en guide med en række temaer og spørgsmål, men der har samtidig været plads til at forfølge relevante vinkler og erfaringer under interviewet. Der har været udarbejdet forskellige guides til hhv. aktører med strategisk perspektiv og aktører med mere praksisnære erfaringer.

## 1.3. Viden fra projektets styregruppemedlemmer

Projektet har tilknyttet en styregruppe med repræsentation fra alle deltagende lande. Der er i styregruppen repræsentation fra:

- Arbejds- og Inkluderingsdepartementet (Norge)
- Enheten för välfärd och bildning, Finlands Kommunförbund (Finland)
- Sveriges kommuner og regioner (Sverige)
- Myndigheten för Ungdoms- och civilsamhällesfrågor (Sverige)
- Kommunernes Landsforening (Danmark)
- Styrelsen for International Rekruttering og Integration (Danmark)

Kommunesektorens organisasjon (Norge) og Social- och Hälsovårdsministeriet (Finland) blev inviteret til at være medlem af styregruppen, men ønskede alene at følge projektet på orienterende niveau. Udover deltagelse ved møder i styregruppen, er der foretaget supplerende interviews med de styregruppemedlemmer, som har ønsket at bidrage yderligere med faglige

erfaringer og refleksioner af værdi for projektets formål. Herudover har enkelte styregruppemedlemmer også deltaget i de tværnationale møder (webinarer) og herigennem bidraget med viden.

#### 1.4. Survey blandt aktører i de 4 nordiske lande

Der er gennemført survey blandt 131 aktører i Norge, Sverige, Finland og Danmark. Med 61 besvarelser er der tale om en svarprocent på 47 pct. Spørgeskemaet omhandler bl.a.:

- Indsatsernes formål
- Indsatsernes målgruppe
- Indsatsernes aktiviteter
- Indsatsernes resultater

Spørgeskemaet har dels været udsendt via Survey Xact og dels været udsendt via mail, hvor i der var et link til deltagelse i undersøgelsen. Sidstnævnte fremgangsmåde blev valgt, da der var en del fritidsjobindsatser, hvor det kun var muligt at finde kontaktoplysninger på leder i organisation, helhedsplan eller lign., og mailen skulle derfor videresendes til rette vedkommende. Der blev udsendt to rykkermails, der påmindende om deltagelse i undersøgelsen.

##### Identifikation af interessante og resultatskabende fritidsjobindsatser

Spørgeskemaundersøgelsen har bidraget til identifikation af interessante og resultatskabende fritidsjobindsatser for unge med etnisk minoritetsbaggrund i Sverige, Norge, Finland og Danmark.

Igennem surveyen, de indledende interviews og litteraturgennemgangen er der blevet udvalgt 12 indsatser, som er blevet afdækket nærmere via interview, besøg eller yderligere gennemgang af materiale vedr. indsatsen. I udvælgelsen af indsatserne har der bl.a. været fokus på, at det skulle være indsatser med dokumenterede erfaringer/resultater, indsatser af en vis volumen og indsatser med et erfaringsgrundlag (dvs. de skulle mindst have eksisteret i ét år). Samtidig er der lagt vægt på repræsentation af forskellige tilgange og perspektiver (fx i forhold til samarbejde med private virksomheder, kommuner mv.).

Der er baggrund af surveyen, de indledende interviews og litteraturgennemgangen blevet gennemført 17 uddybende interviews med relevante aktører, således at der i alt er gennemført 41 interviews.

Det samlede antal interviews (både indledende og uddybende) fordeler sig med 14 fra Danmark, 11 fra Sverige, 7 fra Norge og 9 fra Finland.

#### 1.5. Besøg hos aktører i Norden

Der er i april gennemført besøg hos 5 aktivitets- og jobaktører i Sverige og Norge. Besøgene er gennemført således, at det har været muligt ved besøgene at få mulighed for at få indblik i projektets fysiske rammer og tiltag, deres samarbejdspartnere og deres brugere. Det har ikke været muligt at besøge

---

aktører i Finland, som har iværksat ungejob, ligesom der ikke er gennemført besøg i Danmark, da LG Insight og Cabi allerede forud for projektet havde kontakt til og besøgt mere end 20 danske fritidsjobindsatser.

## 2. Nationale fællesskabsmøder

Der har som en del af både projektets vidensindsamling og vidensdeling været afholdt nationale fællesmøder med deltagelse af aktører med viden om fritidsjob til unge med etnisk minoritetsbaggrund. Deltagerne har været både nationale og lokale repræsentanter fra fritidsjobindsatser gennemført af boligsociale aktører, kommuner og NGO'er.

Der er afholdt tre nationale fællesskabsmøder, hvoraf det danske møde har været fysisk, mens de øvrige møder med norske og svenske aktører har været gennemført online. Der har desværre ikke været tilstrækkelig tilslutning til at holde et møde med alene finske aktører. I stedet har de finske aktører inviteret med til deltagelse på det svenske fællesmøde (med mulighed for oversættelse til engelsk).

På de nationale møder er det bl.a. blevet drøftet, hvad aktørerne ser som det primære formål med fritidsjob/sommerjob, prioriteringer ift. integrationsaspektet, typer af job, resultater og ønsker til viden fra øvrige nordiske lande. Der har på de nationale møder deltaget 23 aktører. Møderne har været 2 timer.

Der er blevet skrevet opsamlingsnoter fra møderne, som også indgår i projektets vidensindsamling.

## 3. Nationale fællesskabsmøder

Der er afholdt fire tværnationale møder, som har været temabaserede ud fra flg. fokus:

- Formålet med fritidsjobindsatser
- Hvordan skaber man den gode relation til sårbare unge, som har brug for hjælp til at finde job og tro på fremtiden?
- Hvorfor er fritidsjob en opgave for private virksomheder og/eller kommuner?
- Hvordan skabes konkrete job for unge i kommuner, private virksomheder og foreningsliv?

Temaerne er blevet fastlagt ud fra tilbagemeldinger fra de nationale fællesmøder. Der har til temamøderne i alt været 109 tilmeldte deltagere. Der har været deltagelse fra alle fire nordiske lande. Deltagerne er blevet inviteret via mail samt via opslag på LinkedIn og via Nordens Velfærdscenter. På LinkedIn er der blandt blevet delt opslag om oplægsholderne for at skabe opmærksomhed om projektet og møderne.

---

Møderne er blevet indledt med to oplæg fra nordiske fritids- og feriejobaktører, hvorefter der er foregået gruppedrøftelser på tværs. De anvendte slides er efterfølgende blevet sendt til deltagerne sammen med evalueringsskema.

## **Bilag B: Litteratur**

### Dansk litteratur

- Aagerup, L. C., Thingstrup, S. H. & Sørensen, N. Ø. (2017). *Børne- og hverdagsperspektiver på anbringelser af uledsagede flygtninge børn og unge. Afsluttende rapport i forskningsprojektet Børn der flygter alene*. Danske Professionshøjskoler.
- Aalborg Kommune. (2016). *Evaluering af Fritidsjobindsatsen i Aalborg Kommune*.
- Aalborg Kommune. (2019). *Midtvejsevaluering af Fritidsjobindsatsen i Skole- og Dagtilbud*.
- Aalborg Kommune. (2020). *Slutevaluering af Fritidsjobindsatsen i Skole- og Dagtilbud*.
- Andersen, J. H., Hansen, C. D., Labriola, M. & Lund, T. (2019). *PUSAM – Projekt om Unge, Sårbarhed, Arbejds miljø & Marginalisering*. Slutrapport til Arbejds miljø forskningsfonden.
- Arbejderbevægelsens Erhvervsråd. (2007). *Kriminalitet og social baggrund*.
- Center for Boligsocial Udvikling. (2018). *Fritidsjobbere fra udsatte boligområder – en karakteristik og status på udviklingen af unge med fritidsjob*.
- Center for Boligsocial Udvikling. (2018). *Helhedsorienterede gadeplansindsatser med mentoring. En undersøgelse af den langsigtede virkning af mentorindsatser i fire udsatte boligområder 2010-2014*.
- Center for Boligsocial Udvikling. (2019). *Inspirations- og videnskatalog – viden om boligsociale aktiviteter, støttet af Landsbyggefonden*.
- Center for Boligsocial Udvikling. (2020). *Inspirations- og videnskatalog – viden om boligsociale aktiviteter støttet af Landsbyggefonden*.
- Center for Boligsocial Udvikling. (2020). *Makkerlæsning i det boligsociale arbejde. Vidensgrundlag og resultater fra forsøgsprojektet – Min Makkerlæser – min ven*.
- Center for Boligsocial Udvikling. (2012). *Godt på vej – Virkningen af fritidsjobaktiviteter i udsatte boligområder*.
- Danmarks Evalueringsinstitut. (2020). *Elevernes udbytte af valgfaget Iværksætteri*.

- Danmarks Statistik. (2020). *Beskæftigelsen blandt børn og unge under 18 år er steget siden 2014*. Hentet fra <https://www.dst.dk/da/Statistik/bagtal/2018/2018-09-10-Flere-unge-i-beskaeftigelse>
- Danske Bank. (2022). *Danske teenagere og økonomisk ansvarlighed – Kortlægning af pengevaner blandt 12-17-årige i Danmark sammenlignet med Sverige, Norge og Finland. /KL.7 – En del af Implement Consultant Group*.
- DEA (2018). *Hvad driver de unges uddannelsesvalg. Opsamlingsrapport*.
- Deloitte (2017). *Evaluering af helhedsindsats for udsatte familier*.
- Den Sociale Kapitalfond. (2017). *Fritidsjob til udsatte unge er en god investering for samfundet*.
- Det Boligsociale Fællessekretariat. (2015). *Mere end bare et fritidsjob – Evaluering af Projekt Fritidsjob i Viby Syd*.
- De Coninck-Smith, N. (2005). *Børnearbejde i Danmark 1970-2005*. I L. A. Nielsen, *Børnearbejde: En antologi om 1900-tallets børn og arbejde*. Arbejdermuseet.
- Elvang, B., Hvid, H., Kirkebæk, B., Møller, I. H., Nielsen, L. D. & Nielsen, P. (2021) *Hel fra koncepterne. Om Sjakkets inkluderende pædagogik*. Forlaget Alder.
- Jobplaneten (2022). *Jobplaneten – en fritidsjobindsats i Greve, Køge og Roskilde (guide om Jobplaneten)*
- Klement, C., Nielsen, T. R., Qvotrup, S. & Vitus, K. (2019.) *Del I-III. En kortlægning af empiriske mønstre*. Aalborg universitet.
- Kongstad, L. P., Olsen, K. R., Saaby, M., & Trandafir, M. (2017). *Økonomisk analyse af udsatte familier*. Syddansk Universitet.
- Kraka Advisory. (2023). *Folkeskolelever med fritidsjob får højere karakterer ved afgangsprøven*.
- Lesner, R. V., Damm, A. P., Bertelsen, P., & Pedersen, M. U. (2018). *Life Skills Development of Teenagers through Spare-Time Jobs*. Aarhus Universitet.
- LG Insight (2022). *Evaluering af helhedsorienteret fritidsjobindsats i Svendborg 2018-2021*.
- LG Insight (2022). *Evalueringsrapport FFJF Kulbanen 2017-2022*.
- LG Insight (2021). *Evaluering af Talents of Tomorrow 2018-2021*.
- LG Insight (2021). *Afdækkende materiale og praksisstudie. Betydningen af udsatte unges fritidsjob – set i familieperspektiv*. Gennemført for Den A.P. Møllerske Støttefond.
- Marselisborg Consulting. (2017). *Trin-for-trin guide – Fritidsjob til Udsatte Unge – et vigtigt skridt på vejen til et liv med uddannelse og arbejde*.

---

Projekt Højvangen. (2020). *Evaluering af lommepengeprojektet – indsatsområde ”Uddannelse og beskæftigelse”*.

Realize. (2022). *Midtvejsevaluering af Coop Crew*.

Socialstyrelsen. (2016). *Civilsamfund som en del af løsningen – inspiration til arbejdet med udsatte unge*.

SocialRespons. (2019). *FRAK – Evaluering af FRAK – Fritidsjob og jobtræning til de unge i udsatte boligområder*.

SocialRespons. (2019). *FRAK, Anlæg og Vedligehold, Evalueringsnotat*.

SocialRespons. (2019). *Ukrudtsbrusen: Delanalyse 2019 - Kort notat*.

SocialRespons. (2020). *Fra Fritidsjob til Faglært, Statusnotat 1*.

SocialRespons. (2022). *Fra Fritidsjob til Faglært, Statusnotat 3*.

Social Respons (2023). *Fra fritidsjob til Faglært. Slutevaluering (2019-2023)*.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering. *Fritidsjob styrker Unge. Indsats i kommunale ungeenheder*.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration (2020). *Kortlægning af viden om og lovende praksis ved fritidsjobindsatser*.

SURF Valby. (2017). *Helhedsplan 2017-2020*. Hentet fra <http://surfvalby.dk/om-os>

Talents of Tomorrow (TOT). (2022). *Fritidsjob som vej til uddannelse og trivsel*.

Teglbjærg, L. & A. M. Jensen (2018). *Fire år med brandkadetter i Danmark – en evaluering*.

VIVE & Rambøll. (2019). *Boligsociale indsatsers bidrag til at forebygge kriminalitet i udsatte boligområder - Evaluering af Landsbyggefondens boligsociale indsatser finansieret af 2011-2014-midlerne*.

VIVE. (2018). *Boligsociale indsatser til småbørnsfamilier i udsatte boligområder*.

VIVE. (2018). *Børn og unge i Danmark – Velfærd og Trivsel*.

VIVE. (2021). *Effekter og resultater af de boligsociale indsatser*.

VIVE. (2022). *Chanceulighed i udsatte boligområder*.

VIVE. (2022). *Jobplaneten Roskilde. Første evalueringsrapport om fritidsjobsindsatsen Jobplaneten Roskilde*.

VIVE. (2022). *Energi til mere – en fritidsjobindsats – Første evalueringsrapport*.

#### Svensk litteratur

Aasen, E. B., & Disch, P. G. (2015). *Aksjon sommerjobb. Et bidrag til aktiv omsorg og framtidig rekruttering. En evaluering*. Senter for omsorgsforskning.

---

Almquist, Y.B., Berg, L., Hjern, A., Manhica, H. & Rostila M. (2019). *Labour market participation among young refugees in Sweden and the potential of education: a national cohort study*. Journal of Youth Studies.

Antonucci, L. (2018). *Not all experiences of precarious work lead to precarity: the case study of young people at university and their welfare mixes*. Journal of Youth Studies.

Celikaksoy, A. & Wadensjö, E. (2019). *Refugee youth who arrived in Sweden as unaccompanied minors and separated children: Education and Labour market Well-being*. Nordic Journal of Migration Research.

Edling, C., Hällsten, M. & Rydgren, J. (2015). *Social capital, friendship networks, and youth unemployment*. Social Science Research. Elsevier.

Forslund A. & Liljeberg L. (2021). *Unga som varken arbetar eller studerar. En beskrivning av gruppen och insatser för att möta problemet*. Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU).

Forslund, A., IFAU & Uppsala universitet (2017). *Unga i Stockholm som riskerar utanförskap och insatser som kan underlätta deras inträde på arbetsmarknaden*. Stockholms Stad.

Hensvik L., Müller D. Skans, Nordström O. (2017). *Kontrakterna ock konjunkturen. Jobb under skoltiden och inträdet på arbetsmarknaden*. Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU).

Hensvik L., Müller D. Skans, Nordström O. (2017). *Connecting the Young: High School Graduates' Matching to First Jobs in Booms and Great Recessions*. Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU).

Jonsson, J.O., Mood C. & Treuter, G. (2022). *Integration bland unga. En mångkulturell generation växer upp*. Makadam Förlag.

Lundmark, E. N. & Nilsson, I. (2022). *Utanförskap och unga. En Socioekonomisk analys av värdet av främjande öppen fritidsverksamhet för unga*. Myndigheten för ungdoms- och civillsamhällesfrågor.

Müller, D. (2021). *Summertome Blues: High school Jobs and the Transition to Work*. Research institute of industrial economics.

Müller, D. (2021). *Lost Opportunities: Work during high School, Establishment Closures and the Impact on Career Prospects*. Research institute of industrial economics.

Müller, D. (2020). *Betydelsen av arbetsgivarkontakter för ungdomars arbetsmarknadsinträde*. Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU)

Müller, D. (2020). *Från skola till arbete – vikten av kontakter*. SNS Analys, 65.

Stena Fastigheter. (2023). *Vil du sommarjobba hos oss?*

Stockholms Stad (2023) *Anvisningar för feriejobb till ungdomar.*

Stockholm Stad (2022) *Rapport feriejobb 2022.*

Sveriges Kommuner og Regioner (2022). *Feriejobb för ungdom – sommaren 2022.*

Sveriges Kommuner og Regioner (2021). *Feriejobb för ungdom – sommaren 2021.*

Wixe. S. (2020). *Long-term neighbourhood effects of immigrant self-employment.* Urban studies vol. 57

#### Finsk litteratur

Elise Nyyssönen. (2016). *Välkommen till jobbet! – Guide för introduktion av ungdomar.* Haaga-Helia publikationer.

Helsinki Kommune (2023) *Summer job with a Summer Job Voucher – Youth Info 2023.*

#### Norsk litteratur

Bania, E. V., Eckhoff, C. & Kvernmo, S. (2019). *Not engaged in education, employment or training (NEET) in an Arctic sociocultural context: the NAAHS cohort study.* BMJ Open.

Bøhler, K. K. & Huang, L. (2021). *Hvordan har ungdom, ungdomskultur og ungdomsarbeid blitt påvirket av pandemien?* Velferdsforskningsinstituttet NOVA.

Frøyland, K. & Pedersen, E. (2019). *Betydningen av vanlig arbeid for samfunnsinkludering av barn og unge. En avgrenset sammenstilling af forskningsbasert kunnskap.* Oslo Metropolitan University. Storby Universitetet.

Fossestøl, K., Frøyland K. & Maximova-Mentzoni T. (2016). *Sosialt arbeid og oppfølging av utsatt ungdom i NAV. Tiltak, metoder, samarbeid og samordning i or rundt NAV-kontoret- Sluttrapport fra evaluering av utviklingsarbeid i 15 prosjektområder.* Arbeidsforskningsinstituttet, Høgskolen i Oslo og Akershus (AFI).

Holte, J. H., Kallander, E. K. & Lien, L. (2021). *Analyse av fritidstilbud i Bydel Gamle Oslo.* Fafo-rapport.

Statistisk sentralbyrå (2023). *17-åringar med sommerjobb fikk betydelig høyere inntekt som voksne.*

#### Engelsk litteratur

Eichhorst, W. (2015). *Does vocational training help young people find a (good) job? Systems combining structured learning on the job with classroom training can ease youth unemployment.* I Z A World of Labor, Evidence-based policy making.



---

Anvendte links:

Danmark:

- [Coop Crew |](#)
- [Jobplaneten](#)
- <https://viborg.dk/service-og-selvbetjening/job-og-ledighed/fritidsjob/>

Sverige:

- [Sommarjobb | Stena Fastigheter](#)
- [IT-Guide – Vi skapar delaktighet.](#)
- [Våra mål - Mötesplats VOX \(motesplatsvox.se\)](#)
- <https://jobba.stockholm/feriejobb/>
- <https://malmo.se/Jobb/Sommarjobb.html>

Norge:

- [Ungjobb | Stavanger kommune](#)
- [Ung i jobb - bydel Stovner \(stovnerungdom.no\) / Jobsenter for unge \(@stovnerjobsenter\) • Instagram-bilder og -videoer](#)
- [Forside - JOBB X - JOBB X / JOBB X \(@jobbx\\_jobbx\) • Instagram-bilder og -videoer](#)

Finland:

- <https://4h.fi/en/4h-youth-work/>
- [Frontpage - TAT](#)
- [Helsingfors stad erbjuder åter tusentals sommarjobb | Helsingfors stad](#)

Links vedr. lovgivning mv.:

- [Arbejdstid for børn og unge under 18 år \(arbejdstilsynet.no\)](#)
- <https://www.norden.org/da/info-norden/ungdomsuddannelse-i-sverige>