

# Aktivering af unge kontanthjælpsmodtagere med problemer ud over ledighed

Der mangler systematisk viden omkring, hvad der virker i indsatserne for at bekæmpe ungdomsarbejdsløshed. Dette gælder især for unge med problemer ud over ledighed. Med udgangspunkt i virkningsevalueringer af nordjyske aktiveringsprojekter for unge kontanthjælpsmodtagere giver artiklen bud på, hvad der virker i indsatsen, hvorfor og hvordan. Nøgleordene er en individuel og målrettet indsats, som kombinerer socialfaglighed, arbejdsmarkedsorientering og uddannelsesafklaring. Relationsdannelsen mellem unge og projektmedarbejdere er afgørende for succes. Det kræver bl.a. medarbejdere, som står til rådighed for de unge døgnet rundt, også længe efter at aktiveringsprojektet formelt er afsluttet.



**THOMAS BREDGAARD**

Lektor, ph.d.  
Center for arbejdsmarkedsforskning og forskningscenter  
for evaluering,  
Institut for statskundskab,  
Aalborg Universitet

## Unge ledige og aktiveringsindsatser

Der er siden finanskrisens begyndelse i efteråret 2008 sket en markant vækst i antallet af unge ledige, som deltager i aktivering eller bliver pålagt at søge ind på en ordinær uddannelse. Aktiveringsindsatsen ligger beslag på betragtelige offentlige ressourcer og har været udsat for en ganske omfattende kritik for at være et meningsløst ressourcospild. Der er derfor behov for at undersøge nærmere, hvad der virker eller ikke virker i aktiveringsindsatsen. Dette gælder især for unge ledige, hvor en virkningsfuld offentlig intervention giver et samfundsøkonomisk overskud på langt sigt.

Internationale undersøgelser af aktiveringsprogrammer målrettet unge ledige har imidlertid påvist skuffende resultater næsten uanset, hvilke aktiviteter de unge deltager i. Dette gælder både for jobtræningsprogrammer, løntilskudsordninger og jobskabelsesordninger (jf. Den Europæiske Kommission 2006; Martin & Grubb 2001). Evalueringer i både Europa og Nordamerika, der har anvendt eksperimentelle såvel som mere observerende data, har generelt fundet, at aktive tilbud til unge sjældent har forbedret deres udsigter på arbejdsmarkedet (jf. Card m.fl. 2010; Kluge 2010). Der er dog enkelte undtagelser, som har vist sig at øge beskæftigelsesgraden for deltagerne efterfølgende. Eksempelvis et nyere tysk forsøg for unge langtidsledige som kombinerer individuel coaching, klasseundervisning og arbejds erfaring gennem vikaransættelse (jf. Ehlert m.fl. 2012).

Der er kun foretaget få danske effektevalueringer af beskæftigelsesindsatsen for unge ledige (jf. Rosholm og Svarer 2011). Derimod er studierne resultater mere positive end de udenlandske resultater. Ungeindsatsen fra 1996, som bestod af en halvering af dagpengene, hvis unge dagpengemodtagere ikke modtog tilbud om særligt tilrettelagt uddannelse, er nok det mest kendte eksempel. Effektevalueringer viste efterfølgende at afgangsraten fra arbejdsløshed til uddannelse steg betydeligt efter deltagelse (Jensen m.fl. 2003). Et nyere kontrolleret forsøg (»Unge godt i gang«) har også vist positive effekter. Forsøget bestod af en intensiveret samtaleindsats, tidligere aktivering, øget brug af uddannelses- og virksomhedsrettede tilbud samt mentorer. For unge ledige med uddannelse var der en øget afgang til beskæftigelse og for unge uden uddannelse en øget afgang til uddannelse (Rambøll 2011).

Endelig bør nævnes en vidensopsamling af mere kvalitative studier, som er foretaget af Marselisborg praksisvidencenter (2011). Den påpeger, at den virksomme indsats afhænger af målgruppens specifikke udfordringer. Generelt peger vidensopsamlingen på gode erfaringer med følgende elementer: (1) At alle indsatser har fokus på uddannelse og subsidiært beskæftigelse, (2) at der formuleres konkrete mål og delmål, (3) at der anvendes virksomhedspraktik, (4) at der udpeges én gennemgående kontaktperson, som er tilgængelig også på »skæve« tidspunkter, (5) at der gennemføres et tværfagligt koordineret samarbejde med relevante eksterne parter, (6) at der sker over-

dragelse af viden fra andre myndigheder til jobcenteret samt (7) at der foretages en tidlig og hurtig indsats.

Vi skal senere se, hvordan de aktiveringsprojekter, som vi har evalueret, trækker på flere af disse gode erfaringer. Men først et par ord om den metode vi har anvendt, den realistiske evaluering. Metoden er brugt ifm. evaluering af nordjyske aktiveringsprojekter. Evalueringen er finansieret af Beskæftigelsesregionen i Nordjylland og gennemført i samarbejde med konsulentvirksomheden New Insight,

### Realistisk evaluering

Realistisk evaluering – eller virkningsevaluering – er velegnet til at undersøge, hvad der virker for hvem, under hvilke omstændigheder. I den realistiske evaluering konstrueres og testes såkaldte programteorier om, hvad der virker for hvem, under hvilke omstændigheder. Disse programteorier er forestillinger om forbindelser mellem årsag og virkning, som efterfølgende testes empirisk. Om en given indsats virker eller ikke virker, afhænger således af, hvorvidt den formår at aktivere virksomme mekanismer i en given kontekst.

Vi ønsker at undersøge hvad der virker i aktiveringsindsatser for unge kontanthjælpsmodtagere med problemer udover ledighed. Til det formål formuleres antagelser omkring forholdet mellem indsats og virkninger. Antagelser som bygger på den eksisterende – om end sparsomme – litteratur på området samt på projektmedarbejderes antagelser og erfaringer om, hvad der virker for målgruppen.

Dernæst skal programteoriene testes. At teste en programteori er straks vanskeligere, især på et område, hvor både målgruppe og indsatser er komplekse. Nogle betegner ligefrem ledighedsproblemer som »vilde« (wicked problems) (Krogstrup 2011). Det betyder i vores tilfælde, at målgruppen af unge med problemer udover ledighed er karakteriseret ved sammensatte og komplekse barrierer for integration på arbejdsmarkedet eller uddannelsessystemet. Der er således ikke umiddelbart én bedste løsning og sikker indsats-teknologi, som vil løse problemerne for alle. I den realistiske evaluering arbejdes multi-metodologisk, og der stræbes efter, at de forskellige vidensformer skal krydsbefrugte hinanden, så det bliver muligt at generalisere viden fra en kontekst til en anden.

For en mere detaljeret gennemgang af den realistiske evalueringsmetodik kan henvises til Pawson og Tilley (1997) samt danske oversættelser i forhold til socialområdet (Dahler-Larsen og Krogstrup 2004) og anvendelse på beskæftigelsesområdet (Bredgaard m.fl. 2011).

### Undersøgelingsdesign

Vi udvalgte tre nordjyske aktiveringsprojekter for unge kontanthjælpsmodtagere med problemer ud over ledighed. Projekterne blev udvalgt, fordi vi havde en antagelse om, at de skabte succesfulde resultater med målgruppen. Ideen var at tage ved lære af solstrålehistorierne og undersøge, hvorfor og under hvilke omstændigheder de skabte gode resultater. Projekterne

blev identificeret i samarbejde med Beskæftigelsesregion Nordjylland og repræsentanter for udvalgte nordjyske jobcentre. Succes blev i den sammenhæng defineret som projekter, der havde en høj sandsynlighed for at medføre ordinært job/uddannelse eller skabte progression ift. faglige, sociale, personlige og praktiske kompetencer for deltagerne.

De tre projekter for unge kontanthjælpsmodtagere er:

1. **i-Fokus:** Et beskæftigelsesprojekt for unge kontanthjælpsmodtagere med problemer ud over ledighed i Brønderslev Kommune. Projektet drives af et privat firma som anden aktør og har til hensigt at få de unge i ordinær uddannelse eller arbejde.
2. **Unge Coach:** Et kommunalt beskæftigelsesprojekt for unge kontanthjælpsmodtagere med problemer ud over ledighed i Brønderslev Kommune. Formålet er at få de unge i ordinær uddannelse eller arbejde.
3. **Kaffé Fair:** En social-økonomisk virksomhed i Aalborg Kommune for unge kontanthjælpsmodtagere med problemer ud over ledighed. Deltagerne og medarbejderne driver i fællesskab en cafe og kantine på markedsvilkår. Hensigten er at få de unge i ordinær uddannelse eller arbejde.

Efter udvælgelsen blev der taget kontakt til ledere og medarbejdere fra de pågældende aktiveringsprojekter og gennemført fokusgruppeinterview om projektets målgrupper, indsatser og aktiviteter, opnåede delmål og slutmål. Der blev desuden spurgt ind til, hvilke mekanismer og moderatorer som var afgørende for at skabe resultater for målgruppen. Den indsamlede viden blev derefter fortolket og formaliseret i flow-chart, som beskrev projekternes programteorier. Programteoriene blev hernæst præsenteret for projektmedarbejderne for at sikre, at de kunne genkende deres praksis. Dette gav ikke anledning til andet end mindre justeringer af programteoriene.

Validiteten af programteoriene blev dernæst testet gennem interview med unge, som havde deltaget på projekterne, hvor fokus var på, hvilken forskel de pågældende projekter havde gjort ift. arbejdsmarkeds- og uddannelsessituation. Der blev interviewet 3-4 unge på hvert projekt, enten som individuelt eller fokusgruppeinterview. De unge blev udvalgt af medarbejderne på projektet, fordi de kunne betragtes som »succeser«, der enten var kommet i ordinær uddannelse/job eller var kommet tættere på arbejdsmarkedet.

Denne selektion giver en skævhed i datamaterialet, eftersom der er tale om unge, som har haft glæde af det pågældende projekt. Dette var dog et bevidst valg, idet vores formål var at uddrage erfaringslære fra solstrålehistorierne. Indsigterne fra interviewene blev kombineret med mere generel statistik omkring projekternes udslusningsresultater. Under interviewene henviste deltagerne ofte til aktiviteter, elementer og medarbejdere på de pågældende projekter, som havde gjort en positiv forskel i deres tilværelse. Dette er en indikator for, at projekterne blev implementeret i overensstemmelse med programteoriene.

TABEL 1 Tre projekter for unge indsatsklare kontanthjælpsmodtagere

	<b>i-Fokus (Brønderslev)</b>	<b>Unge Coach (Brønderslev)</b>	<b>Kaffé Fair (Aalborg)</b>
<b>Ejerforhold og etableringstidspunkt</b>	Privat leverandør. Etableret i 2003.	Kommunalt projekt. Etableret i 2007.	Socialøkonomisk virksomhed, der ejes af FOKUS folkeoplysning. Etableret i 2006.
<b>Målgruppe</b>	Unge indsatsklare kontanthjælpsmodtagere (18-30 år): Primært unge med sociale og psykiske udfordringer og sekundært unge med misbrugsproblemer.	Unge indsatsklare kontanthjælpsmodtagere (18-25 år): Unge med personlige, sociale, psykiske, fysiske og faglige udfordringer.	Unge indsatsklare kontanthjælpsmodtagere (18-30 år): Utilpassede og sårbare unge med sociale, personlige og psykiske udfordringer.
<b>Antal og varighed</b>	Der deltager maksimalt 15 unge på forløbet af gangen i 25 timer ugentligt. Den gennemsnitlige forløbslængde er ¾ år.	Der er ca. 12 deltagere af gangen. De unge deltager i udgangspunktet i projektet i 12 uger og 25 timer ugentligt.	Normeret til 36 deltagere, aktuelt ca. 20 unge deltagere. Den gennemsnitlige forløbslængde er ca. ¾ år og 25 timer ugentligt.
<b>Medarbejdere</b>	Tre fastansatte medarbejdere (lederen er uddannet cand.merc. med speciale i organisation, den ene medarbejder er håndværker og tidligere officer og den anden er uddannet pædagog og psykolog)	Én fastansat medarbejder (uddannet som pædagog og misbrugsvejleder)	Tre faste medarbejdere (daglig leder er uddannet gastronom og voksenvejleder samt to faguddannede kokke).

Resultaterne skal imidlertid tages med det forbehold, at det er en relativt begrænset test af programteoriene, der foretages. Det kan således ikke bevises, hvad der virker i aktiveringsindsatsen for unge kontanthjælpsmodtagere. Der er ikke anvendt mere avancerede effektmålingsteknikker, hvor deltagergruppe sammenlignes med kontrolgruppe. Der kan således ikke på resultaterne gives anbefalinger om nogen automatik i beskæftigelsesindsatsen, hvor borgere med bestemte karakteristika med sikkerhed vil opnå et bestemt resultat, hvis blot de udsættes for de samme påvirkninger og betingelser, som vi har identificeret. Menneskelig adfærd er ikke programmerbar i den forstand.

Men vi mener, at sandsynligheden for et succesfuldt resultat vil øges, hvis de mekanismer, vi har identificeret, anvendes over for en tilsvarende målgruppe et andet sted. Vi giver således et kvalificeret bud på, hvilke elementer og betingelser der skal være til stede for at øge sandsynligheden for et succesfuldt udfald. Målet har altså ikke været at lave universelle generaliseringer om gennemsnitlige effekter af aktiveringstilbud. Den realistiske evaluering søger i stedet at specificere programteo-

rier og kvalificere tænkningen hos beslutningstagere, praktikere og deltagere.

#### Virksomme mekanismer

I det følgende gives en kortfattet præsentation af de tre aktiveringsprojekter. Pladsen tillader ikke at vi går i dybden med de konkrete aktiviteter og indsatser som tilbydes de unge (se i stedet Bredgaard m.fl. 2011). Vi vil fokusere på de virksomme mekanismer i indsatsen.

Formålet med projekterne er at udsluse målgruppen til uddannelse eller beskæftigelse. I perioden 2009-2010 er det lykkedes for 37 procent af deltagerne på i-Fokus, 50 procent af deltagerne hos Unge Coachen og 14 procent af deltagerne på Kaffé Fair. Det er ikke muligt pga. det lave deltagerantal på projekterne at konstruere en sammenlignelig kontrolgruppe, således at man kan udtale sig om den kontrollerede effekt af deltagelsen. Men sammenlignet med udslusningsresultater for tilsvarende vejlednings- og afklaringsprojekter er indtrykket, at især i-Fokus og Unge Coach ligger betydeligt over gennemsnittet.<sup>1</sup>

NOTE 1 Udslusningen er opgjort umiddelbart efter afslutningen af projekterne. Dermed undervurderes effekten i forhold til sammenlignelig statistik, der opgør effekten 6 måneder efter afslutningen af en aktivitet. Vi ved, at der er en afgang fra kontanthjælp til selvforsørgelse fra afslutningen af et forløb og indtil 6 mdr. efter. På landsplan viser udtræk fra jobindsats.dk, at selvforsørgelsesgraden 6 mdr. efter aktivering for indsatsklare kontanthjælpsmodtagere, der har deltaget i øvrige vejlednings- og afklaringsforløb over 4 uger, er hhv. 15,3 procent for unge mellem 20 og 24 år og 7,2 procent for unge mellem 25 og 29 år (2009-tal). I Aalborg kommune er de tilsvarende selvforsørgelsesgrader 24,8 procent og 9,3 procent. I Brønderslev er selvforsørgelsesgraden 30 procent og 10,3 procent.

Der er omvendt mellem en tredjedel og halvdelen af deltagerne, som enten er overgået til passiv forsørgelse eller udskrævet af projektet af forskellige grunde. Vi har i undersøgelsen fokuseret på de tilfælde, hvor projekterne har haft succes med at udslette deltagerne til uddannelse og arbejde og undersøgt, hvilke elementer i indsatsen, der har gjort en forskel for deltagerne. Det er således vanskeligt at afgøre, om der er nogle fælles kendetegn ved den del af målgruppen, som tilsyneladende ikke har opnået et succesfuldt forløb. Der er imidlertid intet til hinder for at anvende den realistiske evalueringsmetode som kontrafaktisk reference til at undersøge, hvad der ikke virker. Man vil i så fald lede efter fejl i programteori eller implementeringsfejl (jf. Dahler-Larsen 2004: 75ff.).

Som det ses af tabellen, er det nogenlunde den samme målgruppe, der deltager på projekterne. Indsats og aktiviteter adskiller sig ikke væsentligt på projekterne i-Fokus og Unge Coach, mens den primære aktivitet på Kaffé Fair er drift af café og kantine. Projekterne adskiller sig fra hinanden ved ejerforholdet (kommunalt, privat, selvejende forening). Der er desuden en lavere medarbejdernormering på det kommunalt forankrede projekt (Unge Coach). Der er således både ligheder og forskelle mellem de tre projekter, hvilket skaber gode betingelser for at identificere forskellige typer af virksomme mekanismer.

Hvad er det så, som får projektet til at virke? Vi har identificeret syv mekanismer, som medvirker til at fastholde de unge i et realistisk valg af uddannelse eller beskæftigelse. Mekanismer er det, som forbinder en indsats/aktivitet med en effekt, altså de forhold ved en indsats/aktivitet som i en given kontekst er forklaringen på at bestemte effekter opstår eller ikke opstår. Det er gennem ideen om disse mekanismer, at vi kan tage skridtet fra at spørge, om et program virker, til at forstå, hvad det er ved et program, som får det til at fungere. En mekanisme er ikke en variabel, men en redegørelse for opbygningen, adfærd og forbindelserne mellem de processer, som er ansvarlige for en regularitet (jf. Pawson & Tilley 1997: 68). Disse mekanismer aktiveres af moderatorer, som styrer retningen og styrken i forholdet mellem indsats og effekt (jf. Dahler-Larsen 2004). En moderator er altså en betingelse, som skal være til stede for at få mekanismen til at virke (f.eks. at ild er nødvendigt for at antænde krudt). Moderatorer fremgår nedenfor i teksten med fed skrift.

### 1. Relationsdannelse skaber tryghed og tillid

Alle projekter arbejder helhedsorienteret i deres bestræbelser på at identificere, italesætte og adressere de udfordringer af personlig, social, psykisk og fysisk karakter, som stiller sig i vejen for de unges integration på arbejdsmarkedet eller i uddannelsessystemet. Dette er ikke ensbetydende med, at alle problemer skal være løst, inden den unge kan udslettes til uddannelse eller arbejde. Men der skal iværksættes en sideløbende indsats, hvor udfordringerne italesættes og adresseres for at få den unge til at fokusere på uddannelse eller arbejde. Det er ifølge medarbejderne på projekterne ofte vanskeligt for de unge at fokusere på fremtiden, hvis de står uden bolig, har

uoverskuelig gæld, problemer med kriminalitet eller et aktivt misbrug. En forudsætning for at få den helhedsorienterede indsats til at fungere er, at der skabes trygge og tillidsfulde relationer mellem medarbejderne og de unge.

Mekanismen aktiveres af medarbejdere, som er villige til at påtage sig en **værgerolle** og **stå til rådighed** døgnet rundt for de unge. I den forstand optræder medarbejderne som rollemodeller for de unge og som billeder på en fremtidig ønsket situation. De unge har ofte været igennem en problematisk opvækst med svigt og har derfor vanskeligt ved at fæstne tillid til voksne. Det blev ofte på projekterne beskrevet, hvordan de unge for første gang oplevede autentiske voksne med et oprigtigt ønske om at hjælpe de unge i tilværelsen. Dette var især tydeligt for Unge-coachen, der bevidst brugte samme sprog som de unge og havde en evne til at »gå ind i de unges verden«, fordi han selv havde haft tilsvarende erfaringer og oplevelser fra sin ungdom.

### 2. Hjælp til at sikre den rette specialiserede hjælp

Når medarbejderne har fået indsigt i den unges personlige, sociale eller psykiske udfordringer er det afgørende, at der igangsættes eller visiteres til den rette specialiserede hjælp. Det kan være gennem henvisning til psykolog, socialpsykiater eller misbrugsrådgivning, men også mere dagligdags gøremål som hjælp til at finde en bolig, udrede gæld eller møde med sagsbehandler (hverdagsmestring). Mekanismen aktiveres ved, at medarbejderne påtager sig en **tovholderfunktion** i, hvad der for den unge fremstår som et kaotisk offentligt system, som mange af dem har haft dårlige erfaringer med tidligere. Målet er, at den unge bliver bedre i stand til at meste hverdagens udfordringer, hvilket giver bedre livskvalitet og overskud til at fokusere på job eller uddannelse.

### 3. Selvrefleksion skaber forandring

Undervisning og vejledning på projekterne medvirker til at give de unge et bredere perspektiv og en større indsigt i muligheder frem for kun begrænsninger i forhold til uddannelse og arbejde. Samtidig giver det en erkendelse af, at andre er i samme båd som dem selv og at andre tidligere har været samme sted og er lykkedes med job og uddannelse. For at denne indsigt og erkendelse opnås, skal der være refleksion og læring til stede. Men en del af de unge har tidligere haft problemer med at kunne engagere sig og koncentrere sig om at blive undervist. For at opnå den større indsigt og dermed få et positiv udbytte af undervisningen er det væsentligt, at de unge oplever **medbestemmelse** omkring, hvilke emner der diskuteres i undervisningen. Derfor vælges emner, som fokuserer på de unges behov og ønsker, og der snakkes om relevante problematikker i de unges liv. Dette giver den grundlæggende interesse for undervisningen og dermed et godt basis for refleksion og læring. Det er endvidere vigtigt, at de unge får **feedback og anerkendelse**, når de deltager i undervisningen og debatterer emnerne. På i-Fokus arbejdes der systematisk med den unges evne til selvrefleksion med udgangspunkt i en forandringsmodel, der udreder den unges aktuelle situation, ønsker om fremtidig situation, og hvilke barrierer der skal overvindes for at nå

dertil. Der samtales om, hvilke skridt der er nødvendige for at nå til en situation, hvor den unge kan få realiseret sine ønsker og drømme (arbejde, uddannelse, højere livskvalitet). Mekanismen aktiveres ved at skabe **trykke rammer** og **udfordre de unge i de rette doser**.

#### 4. Små succesoplevelser skaber selvtillid og selvværd

Der arbejdes på alle projekterne med den anerkendende metode. Det handler om gradvist at (gen)opbygge den unges tro på egne evner og den unges selvværd. Der arbejdes med små succesoplevelser på projekterne i den daglige kontakt og særligt i forbindelse med undervisningen samt i tilbuddene om motion og fitness. Hovedparten af de unge har oplevet nederlag i det ordinære uddannelsessystem og har ofte ikke fuldført folkeskolens afgangseksamen. Den faglige undervisning på projektet (f.eks. FVU dansk og matematik) skal derfor give de unge succesoplevelser i forhold til indlæring. Mekanismen aktiveres ved at anvende **alternative læringsstile** (praksisnær undervisning, sidemandoplæring, rollespil m.v.). Den metode, som benyttes i undervisningen, kommer også til udtryk i tilbuddet om at deltage i motion og fitness. Her opstilles små mål, som den unge anerkendes for at opnå. Desuden deltager medarbejderne i motionen, hvilket skaber en oplevelse af ligeværd. Motionen medvirker til at skabe overskud i hverdagen og dermed bedre selvtillid og selvværd. På Kaffé Fair opstår succesoplevelserne i den daglige kontakt med kunderne i cafeen og kantinen. Tilfredse kunder giver »ægte anerkendelse« for den faglige præstation, som de unge leverer. Dette styrker den unges tro på egne evner og selvtillid. Der arbejdes omvendt bevidst på at afskærme de unge fra utilfredse kunder, som henvises til den daglige leder. Tildeling af kaptajnsroller er også en måde at anerkende den unge og give dem ansvar for arbejdstilrettelæggelsen.

#### 5. Motivation og det rette match ift. job eller uddannelse

Når de unge starter på projekterne, er de ofte kendetegnet ved manglende motivation og uafklarethed omkring arbejdsmarked og uddannelse. Det er derfor væsentligt at arbejde med de unges motivation for en fremtid på arbejdsmarkedet eller i uddannelsessystemet. Motivationen kan skabes ved besøg på uddannelsessteder og virksomheder og dialog omkring, hvilke fordele der er ved en fremtid i uddannelse eller arbejde. Det er afgørende at **gribe motivationen, når den er til stede** hos den enkelte. Der handles umiddelbart med besøg på uddannelser og virksomheder, når den unge giver udtryk for konkrete uddannelses- eller beskæftigelsesmål.

Det rette match etableres ved at anvende forskellige praktikformer afhængigt af den unges motivation og kapacitet: Afklaringspraktik, når den unge skal få en fornemmelse af, hvorvidt vedkommende kunne tænke sig et arbejde inden for et bestemt fagområde; træningspraktik, hvis den unge er afklaret, men mangler specifikke faglige og sociale kompetencer; rekrutteringspraktik, hvis den unge har de nødvendige kompetencer, men mangler et konkret praktiksted. Det rette match aktiveres ved, at den unge så vidt muligt **selv vælger praktiksted**, hvilket øger motivationen, og ved at medarbejderne har **indgående kendskab** til mulige praktik- og uddannelsessteder.

#### 6. Fastholdelse af realistiske valg

Når den unge har foretaget et kvalificeret og realistisk valg af uddannelse eller job, så hjælper medarbejderne med at forberede og planlægge opstart (f.eks. søge om SU, planlægge transport, indkøbe arbejdsbeklædning). Hovedparten af de unge er tidligere droppet ud af uddannelse eller haft kortvarig beskæftigelse. Det er derfor afgørende at fastholde den unges valg. Derfor står medarbejderne på projektet til rådighed efter projektets afslutning og er løbende i dialog med de tidligere deltagere (på i-Fokus og Unge Coach formelt set indtil 3 måneder efter afslutning). Mekanismen aktiveres ved, at medarbejderne **ikke giver slip** før den unge er påbegyndt i uddannelse eller arbejde og har klaret overgangen fra projektet.

#### 7. Den unge som medarbejder

På Kaffé Fair har vi desuden identificeret en mekanisme, som er væsentlig ift. netop dette social-økonomiske projekt. De unge betragtes som ansatte i en virksomhed, ikke som deltagere i et kommunalt beskæftigelsesprojekt. Der skiltes ikke med at Kaffé Fair er et aktiveringsprojekt. Det er en central ide, at cafeen skal opfattes af kunderne som en almindelig (alkoholfri) café. Mekanismen aktiveres gennem den **daglige kundekontakt** (kunder i cafeen eller biblioteksmedarbejdere i kantinen) og den **produktionen** af menuer til kundegruppen. Arbejdet opfattes derfor som meningsfyldt af deltagerne. Det hævdes ligefrem, at det giver status i ungdomsmiljøet, at være »ansat« på Kaffé Fair og at mange unge melder sig frivilligt til at deltage i projektet. Cafeen drives af uddannede kokke, som er i stand til at anerkende de unge for deres faglige præstationer. Sammen med anerkendelse fra tilfredse kunder skaber dette »ægte anerkendelse« i modsætning til anerkendelse som en tillært pædagogisk metode. Arbejdsopgaverne på projektet skal løses for kundens skyld. Kunden beskrives i den sammenhæng som det »tredje fælles« der binder deltagere og medarbejdere på projektet sammen. Kundekontakten sætter samtidig rammer op for god opførsel og personlig hygiejne, hvilket gør det nemmere for medarbejderne at adressere denne type problemstillinger. Det betyder, at kundekontakten virker sammen med indsatsen for at opnå hverdagsmestring.

#### Konklusioner

Der har siden finanskrisens start i efteråret 2008 været et markant politisk fokus på at håndtere den stigende ungdomsledighed. Et af midlerne er ret og pligt til deltagelse i aktiveringstilbud. Dette er sket uden en systematisk forskningsbaseret viden omkring, hvilke forhold i aktiveringsindsatsen der skal være til stede for at få de unge i beskæftigelse eller uddannelse.

Vores evaluering af tre nordjyske aktiveringsprojekter for unge kontanthjælpsmodtagere med problemer udover ledighed indikerer, at den virksomme indsats består af et komplekst samspil mellem forskellige typer af aktiviteter og mekanismer. Det illustrerer, at vi har at gøre med en målgruppe med komplekse barrierer for integration på arbejdsmarkedet. Det væsentligste synes at være, at indsatsen er tilpasset individuelt og fleksibelt efter den enkeltes behov og forudsætninger.

Der er dog nogle mekanismer, som på tværs af projekterne medvirker til, at de har opnået succesfulde resultater. Det drejer sig om at skabe trygge og tillidsbaserede relationer mellem medarbejdere og unge, at problemer ud over ledighed adresseres og afhjælpes, at de unge hjælpes til at reflektere over, hvordan de kan forandre deres tilværelse, at den enkeltes selvtillid og selvværd (gen)opbygges, samt at den enkelte motiveres, matches og fastholdes i et realistisk valg af uddannelse

eller job. Disse mekanismer er også i tidligere studier blevet identificeret som virksomme, hvilket styrker troen på, at der er tale om generaliserbare faktorer.

Der er under alle omstændigheder behov for at styrke evalueringskulturen på beskæftigelsesområdet, så vi får en mere systematisk viden om, hvad der virker eller ikke virker for hvem, hvorfor og hvordan.

## REFERENCER

- Bredgaard, T., H.H. Jørgensen, R. Madsen, M.R. Dahl & C. Hansen (2011): *Hvad virker i aktiveringsindsatsen?*, Beskæftigelsesregion Nordjylland (www.brnordjylland.dk).
- Card, D., J. Kluge & A. Weber (2010): Active Labour Market Policy Evaluations: A Meta-Analysis, *The Economic Journal* 120, F452-F477.
- Dahler-Larsen, P. (2004) *Idegrundlaget bag virkningsevaluering*. I Nye veje i evaluering 2003. Systime Academic.
- Dahler-Larsen, P. & H.K. Krogstrup (2004) *Nye veje i evaluering. Håndbog i tre evalueringsmodeller*. Systime Academica.
- Den Europæiske Kommission (2006) *Employment in Europe 2006*. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. October 2006. Bruxelles.
- Ehlert, C., J. Kluge & S. Schaffner (2012): Temporary Work as an Active Labour Market Policy: Evaluating an Innovative Program for Disadvantaged Youths, *IZA DP No. 6670*.
- Grubb, W. Norton (1999): Lessons from education and training for youth: Five precepts, *OECD, Preparing youth for the 21st century: The transition from education to the labour market*. OECD: Paris.
- Jensen, Peter, Michael Svarer & Michael Rosholm (2003): *The response of youth unemployment to benefits, incentives, and sanctions*, European journal of Political Economy, 19, s. 301-316.
- Kluge, J. (2010): The effectiveness of European active labour market programs, *Labour Economics*, 17, s. 904-918.
- Krogstrup, Hanne Katrine (2011) *Kampen om evidens. Resultatmålinger, effektevaluering og evidens*. Hans Reitzels forlag. København.
- Marselisborg praksisvidencenter (2011) *Vidensopsamling – eksisterende viden om ledige under 30 år*.
- Martin, John P. & David Grubb (2001): *What works and for whom: A review of OECD countries' experiences with active labour market policies*, IFAU Working Paper 2001:14.
- Pawson, Ray & Tilley, Nick (1997) *Realistic Evaluation*. SAGA Publications. London.
- Rambøll (2011): *Evaluering – Unge – Godt I gang*, Udarbejdet for Arbejdsmarkedsstyrelsen af L. Høeberg, J. Poulsen, M. Hertz, M. Svarer og M. Rosholm, juni 2011.
- Rosholm, M. & M. Svarer (2011): Effekter af virksomhedsrettet aktivering i den aktive arbejdsmarkedspolitik, udarbejdet for Arbejdsmarkedsstyrelsen, dateret 23.05 2011.