



03.03.2021 - Roskilde Kommune

## HVAD HAR VI LÆRT AF NEX**T**WORK?

### Unge på kanten af uddannelse og job

Annemette Krabbe, programchef i ROCKWOOL Fondens

Interventionsenhed

# HVAD VED VI OM UNGE, SOM ER PÅ KANTEN AF UDDANNELSE OG JOB?

Kilder: ROCKWOOL Fondens Forskningsenhed

Publikationer kan findes på ROCKWOOL Fondens hjemmeside

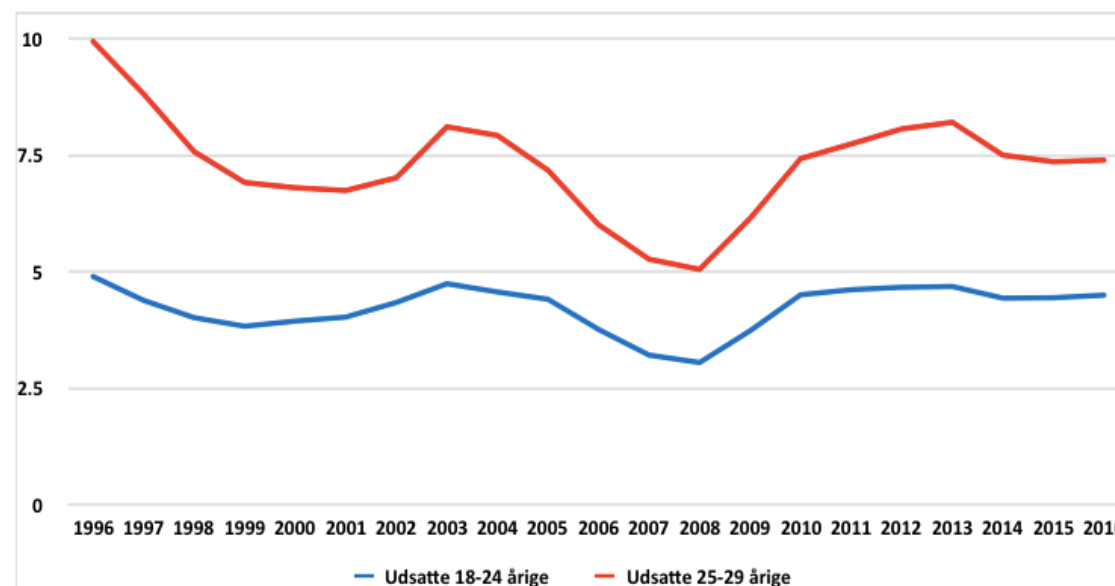
# UDFORDRINGEN – I TAL

Omkring **5000 unge pr. ungdomsårgang** (18- 29 år) er udenfor job og uddannelse.

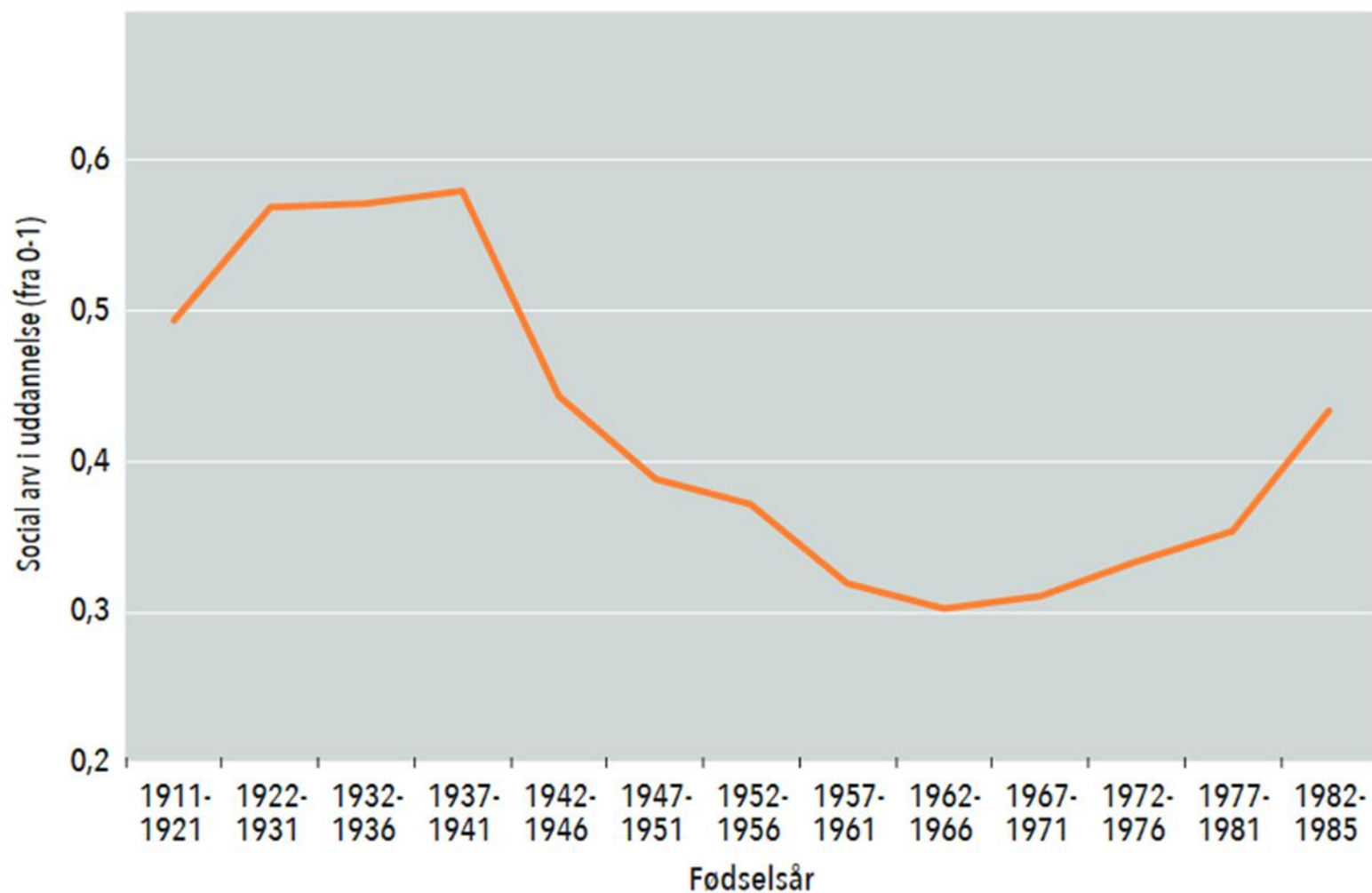
Omkring **7% af hver ungdomsårgang** er på langvarig passiv forsørgelse – selv i økonomiske opgangstider.

Udover menneskelige omkostninger, koster disse unge **koster velfærdsstaten mellem 12 og 15 mia. kroner** årligt – blot i sociale ydelser og manglende skatteindtægter.

Figur 1.1. Udviklingen i andelen af udsatte unge fra 1996 til 2016



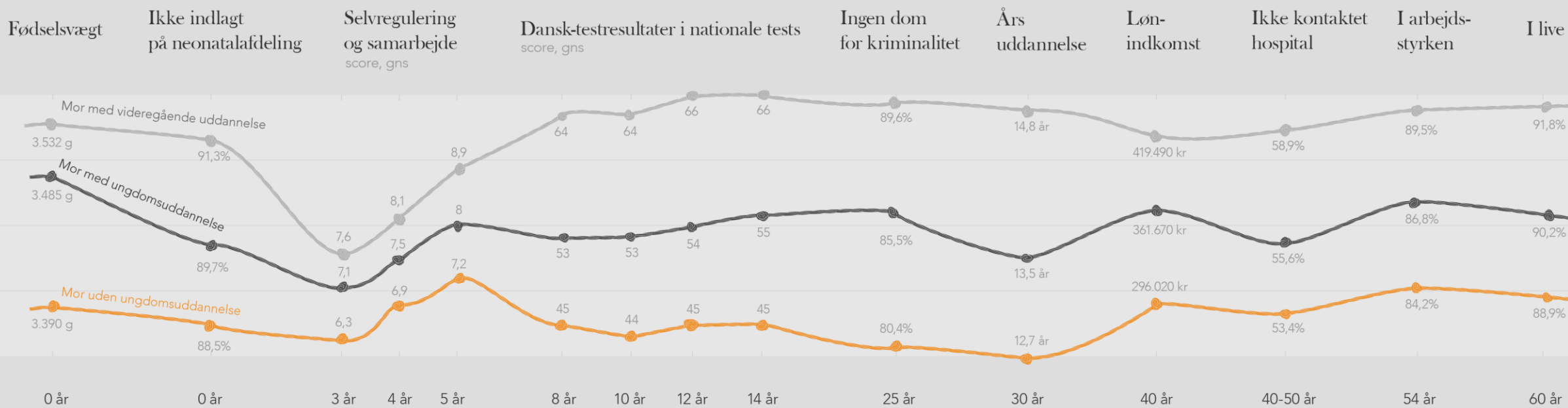
Figur 1. Social arv i uddannelse gennem det 20. århundrede



*Figuren viser den estimerede sammenhæng mellem børns og forældres uddannelseslængde i Danmark afhængigt af børnenes fødselsårgang. I figuren svarer 1 på y-aksen til, at børns uddannelse er helt bestemt af forældres uddannelse, og 0 på y-aksen svarer til, at forældres uddannelse ikke har nogen betydning for børns uddannelse.*

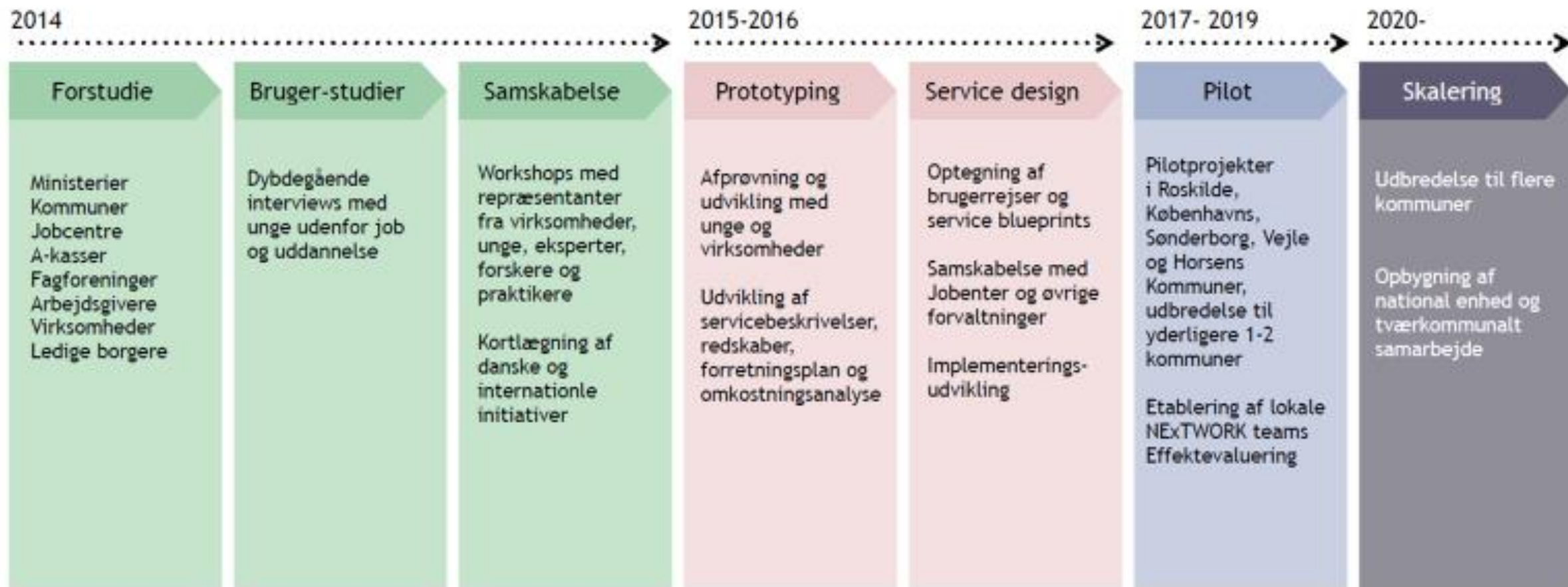
Kilde: ROCKWOOL Fondens Forskningsenhed baseret på danske (historiske) spørgeskemaundersøgelser og data fra Danmarks Statistik.

# Den usynlige tråd



# HVAD ER NEXtWORK?

## Sådan blev NExTWORK udviklet



Hvad er NExTWORK?

**NExTWORK** består af faciliterede netværk, hvor unge i udsatte positioner og lokale virksomheder sammen finder praktikmuligheder til de unge.

Målet er, at de unge finder retning og kommer videre i uddannelse og job.

**NExTWORK** drives af et kommunalt forankret team, som faciliterer ungenetværk og virksomhedsnetværk.

Indsatsen er baseret på tre principper.



Principper i

# NExTWORK

NExTWORK er forankret i tre kerneprincipper. NExTWORK teamet er trænet i at arbejde efter disse tre principper fremfor faste manualer. Princippene har således betydning for, hvordan teamet møder de unge og virksomhedene, og arbejder for at understøtte netværket og de unges vej ud af ledighed.



MANGE TIL MANGE



MAGTSKIFTE



ARBEJDSIDENTITET

## NExTWORK kort fortalt

---



Et lokalt virksomhedsnetværk



Et ungenetværk



Projektleder



NExTWORK konsulenter



Iværksætter



Psykolog

Et typisk forløb i

# NExTWORK



DU STARTER I  
NExTWORK OG MØDER  
ANDRE UNGE



DU MØDER  
VIRKSOMHEDERNE  
I NExTWORK



DU ØNSKER  
SELV HVOR DU GERNE  
VIL I PRAKTIK



DU STARTER I  
PRAKTIK INDENFOR  
2 UGER



DU MØDES MED DIN  
NETVÆRKSGRUPPE 1  
GANG OM UGEN



DU STARTER JOB,  
UDDANNELSE ELLER  
NY PRAKTIK

# HVAD HAR VI LÆRT AF NE<sup>x</sup>TWORK?

## BRUGERUNDERSØGELSE - FEEDBACK FRA DE UNGE



### Nuværende aktiveringsoplevelse

- Ingen indflydelse
- Grupperes med unge i samme situation
- Fokus på CV og ansøgninger
- Pres for valg af uddannelse
- Passiv rolle
- Manglende kontinuitet



### Det der motiverer de unge

- Aktiv involvering, konstant og hurtig feedback
- Skabe meningsfulde relationer og tilhørsforhold
- Bidrage med en konkret og værdsat indsats
- Indfyldelse på indhold og flere valgmuligheder
- Blive mødt af forventninger og opnå anerkendelse

... KUN PRAKTISKE ARBEJDSOPGAVER KAN GIVE  
DE UNGE DENNE OPLEVELSE OG ERFARING!



### *Samskabelse af konkrete arbejdsopgaver engagerer de unge til at komme på "banen"*

"Denne type workshop er det bedste måde at få mig gjort interesseret og motiveret. At blive aktivt involveret Og ikke bare placeret et tilfældigt sted"  
Adrian, 18



### *Mening og ejerskab til processen skaber større motivation end penge*

"Jeg synes vi skal starte en fagforening for unge der ikke passer ind i det eksisterende system. Vi har også noget at bidrage med selvom vi ikke er som flertallet. Det bør også anerkendes"  
Esther, 21



### *Kontinuerlig og skræddersyet støtte skal foregå sideløbende med opgaver på en virksomhed*

"Det vil være godt hvis der er en man kan snakke fortroligt med der ikke er ens chef. Han skal ikke vide alting om mig"  
Jørgen, 20

# SÅ – OPSUMMERET:

Det, disse unge har til fælles, er, at **de er nye på arbejdsmarkedet**.

Vi fokuserer ikke på deres barrierer eller udfordringer – men på, hvordan de kan udvikle en arbejdsidentitet: *”Jeg begynder at se mig selv som sådan én, der kan arbejde”*.

**Menneskesynet er helt afgørende i indsatsen.**

Det kræver **konkrete oplevelser og et relevant netværk** at dele disse oplevelser med.

Det, disse unge også har til fælles er, at de ofte ikke har et relevant netværk, som kan bakke dem op i at blive *”sådan én, der kan arbejde”*. I NExTWORK opbygges **aktive fællesskaber**, hvor de hjælper hinanden videre.

Motivationen ligger i **reel og ægte indflydelse** – f.eks. i valg af praktikplads, i samtalerne i ungenetværket, i en ægte respons fra praktikpladsen. Både unge, virksomheder og de ansatte i NExTWORK har reel indflydelse på, hvordan indsatsen udvikler sig. Den unge oplever kort sagt **sammenhæng og kontinuitet**.

Vi tror på, at vejen til varigt fodfæste i job og uddannelse går gennem relevante netværk, reel indflydelse samt opbygningen af en identitet, som *”sådan én, der kan arbejde”* – kort sagt: **de tre principper – mange til mange, magtskifte og arbejdsidentitet**.

## Udsat ung, der fandt vej til beskæftigelse

Da Martin deltog i NExTWORK, havde han været på offentlig forsørgelse i to år og havde som yngre været ramt af både depression og havde været ude i et hashmisbrug.

Martins sociale netværk var utroligt skrøbeligt. Da han under sin deltagelse i indsatsen blev hjemløs, betød dette, at han ikke kunne bo hos sine forældre, og at han måtte surfe rundt på vennernes sofaer. I den ustabile periode rammes Martin af både depression og selvmordstanker.

Gennem NExTWORK får Martin tilbudt virksomhedspraktik og psykologsamtaler. Men det, Martin særligt fremhæver som den store forskel fra før, er hans fortsatte tilknytning til virksomheden gennem indsatsen. Martin formår i den svære periode at komme på arbejde hver dag i praktikken på trods af, at han er hjemløs og psykisk ustabil. Gennem indsatsen fik Martin tilbudt forlænget praktik på sin arbejdsplads og muligheden for at tage en uddannelse i Jylland i seks måneder. Martins fortsatte tilknytning til arbejdet og virksomheden under den svære periode hjalp ham senere til uddannelse og hans vej ud af udsathed.



**Tak for opmærksomheden!**

**Annemette Krabbe**  
**Programchef, ROCKWOOL Fondens Interventionsenhed**  
**Mail: [amk@rfintervention.dk](mailto:amk@rfintervention.dk)**