

# EVALUERING

## *Landsforeningen Talentspejdersnes projekt Kandidaterne*

Januar 2020

Studiepraktikant Joachim Daus-Petersen og Senior-  
konsulent Jesper Pedersen



**cabi**   
BEDRE ARBEJDE  
TIL FLERE

# Indhold

<b>1</b>	<b>Indledning .....</b>	<b>3</b>
1.1	<i>Kort beskrivelse af målgruppen .....</i>	3
1.2	<i>Evalueringsformål .....</i>	4
<b>2</b>	<b>Sammenfatning, konklusioner og anbefalinger .....</b>	<b>5</b>
2.1	<i>Konklusion 1: Programmet virker for de unge, der er i stand til at deltage i foodcamps og samtaler.....</i>	7
2.2	<i>Konklusion 2: Programmet kan ikke stå alene i arbejdet med udsatte unge.....</i>	9
2.3	<i>Anbefalinger til projekt Kandidaterne .....</i>	10
<b>3</b>	<b>Kort om projekt Kandidaterne.....</b>	<b>13</b>
<b>4</b>	<b>Deltageropgørelser.....</b>	<b>14</b>
4.1	<i>Unge deltagere i programmet .....</i>	15
4.2	<i>Talentspejdere (mentorer) i programmet.....</i>	17
<b>5</b>	<b>12 fokuspunkter i programmet.....</b>	<b>18</b>
5.1	<i>Henvisning og visitering.....</i>	18
5.2	<i>Foodcamp .....</i>	19
5.3	<i>Sundhed .....</i>	20
5.4	<i>Personlig og social udvikling.....</i>	22
5.5	<i>Relationer .....</i>	23
5.6	<i>Frivillighed.....</i>	25
5.7	<i>Job og uddannelse .....</i>	26
5.8	<i>Programstruktur og samtale .....</i>	26
5.9	<i>Mentorrollen.....</i>	28
5.10	<i>Match.....</i>	29
5.11	<i>Målgruppen .....</i>	30
5.12	<i>Samarbejdet med kommuner .....</i>	31
5.12.1	<i>Haderslev Kommune.....</i>	31
5.12.2	<i>Kolding Kommune.....</i>	31
5.12.3	<i>Vejle Kommune .....</i>	32
<b>6</b>	<b>Evalueringsaktiviteter .....</b>	<b>32</b>

# 1 Indledning

Dette er Cabis evaluering af Landsforeningen Talentspejdernes projekt *Kandidaterne* – et mentorprogram for unge i alderen 17-29 år, som ikke er kommet i gang med job eller uddannelse. Projektperioden var fra 1. september 2017 til 31. december 2019, dog med forløb som fortsætter ind i 2020. Kolding, Haderslev og Vejle kommuner har leveret hovedparten af de unge kandidater. Den A.P. Møllerske Støttefond har støttet projektet frem til maj 2019 og finansieret denne evaluering. Støttefonden trak sin støtte til projektet primo maj 2019, da Støttefonden vurderede, at der ikke var et tilfredsstillende antal unge visiteret trods justering af målgruppen.

## 1.1 Kort beskrivelse af målgruppen

Målgruppen er udsatte unge, der modtager uddannelseshjælp fra jobcentret. Det er unge, der har fuldført folkeskolen med begrænsede faglige færdigheder, unge med sociale problemer og sociale udfordringer. Fælles for målgruppen er, at der er stor risiko for, at de ikke kommer i gang med eller ikke gennemfører en ungdomsuddannelse. Målgruppen blev i løbet af projektperioden udvidet til ikke kun at være aktivitetsparate, men også uddannelsesparate. Det mest fremtrædende fællestræk er den kategorisering fra jobcentret de deler:

### Jobcentrets kategorisering af unge, som modtager uddannelseshjælp (tidlige kontanthjælp)

<b>Uddannelseshjælp - uddannelsesparat</b>	<b>Uddannelseshjælp – aktivitetsparat</b>
<p>Ledige unge under 30 år, der vurderes til – med den rette støtte og aktive indsats – at kunne påbegynde en ordinær uddannelse <u>inden for ca. et år</u>. Dvs. der er tale om unge, som har udfordringer ud over ledighed, der gør, at de ikke på kort sigt kan påbegynde job eller uddannelse.</p> <p>Disse unge kan have faglige, psykiske, sociale og/eller helbredsmæssige udfordringer, og det kan være unge med misbrugsproblemer.</p>	<p>Ledige unge under 30 år, der ifølge gældende lov har fået konstateret og dokumenteret udfordringer nok til, at sagsbehandleren vurderer, at de ikke er i stand til at påbegynde en ordinær uddannelse inden for et år.</p> <p>Disse unge kan have en kompleksitet af faglige, psykiske, sociale og/eller helbredsmæssige udfordringer, der gør, at de har behov for ekstra støtte og hjælp i mere end et år, inden de evt. kan påbegynde job eller uddannelse på almindelige vilkår – eller som skal afklares til førtidspension eller fleksjob.</p>

## 1.2 Evalueringsformål

Der er tale om kvalitativ praksisevaluering, som omfatter anbefalinger til det videre arbejde i Landsforeningen Talentspejderne og i kommunerne. Formålet er at evaluere Talentspejdernes arbejde, herunder

- vurdere samspillet mellem mentorer og unge
- vurdere samarbejdet med kommuner<sup>1</sup>
- vurdere målgruppens udbytte af indsatsen (de unges vej mod job og uddannelse)
- vurdere sammenhængen mellem aktiviteter og effekt.

Projektets overordnede målsætning er, at de unge starter og gennemfører en ungdoms- eller erhvervsuddannelse. Der arbejdes med følgende projektmål fra ansøgningen:

- A. Udvikling af nyt banebrydende koncept
- B. Vise alternative veje til erhvervsuddannelse
- C. 80 % kommer i job og uddannelse
- D. 80 % vil gennemføre mentorprogrammet
- E. 150 unge deltager i et forløb.<sup>2</sup>

Evalueringsrapporten gennemgår 12 fokuspunkter, som kommer rundt om de centrale temaer i konceptet, og som sammen med forløbsdata udgør grundlaget for, i sammenfatningen, at kunne svare på ovenstående evalueringsspørgsmål og målsætninger. De 12 fokuspunkter er:

1. Henvi sning og visitering
2. Foodcamp
3. Sundhed
4. Personlig og social udvikling
5. Relationer
6. Frivillighed
7. Job og uddannelse
8. Programstruktur og samtale
9. Mentorrollen
10. Match
11. Målgruppe
12. Samarbejdet med de tre kommuner.

Der er bl.a. gennemført interview og fokusgrupper med unge, talentspejdere og kommunale medarbejdere. I alt otte unge fra de tre kommuner deltog i fokusgruppeinterviews, og 23 ud af 59 unge har besvaret et spørgeskema, som Foreningen Talentspejderne har udsendt. I alt ti

---

<sup>1</sup> Cabi evaluerer ikke samarbejdet med virksomhederne, da projektets samarbejde primært har været direkte med talentspejderne (mentorerne). Det samme gælder samarbejdet med uddannelsesinstitutioner. De unge har i samråd med talentspejderen valgt forskellige uddannelsesindgange, på forskellige tidspunkter i deres forløb, og det har derfor været op til talentspejderen og den unge selv at afgøre, om de ville mødes med lokale uddannelsesinstitutioner.

<sup>2</sup> Projektet har også et mål om at udarbejde en bog om projektets resultater og erfaringer. Projektet har pga. manglende ressourcer valgt ikke at udarbejde en bog, hvorfor dette ikke evalueres.

talentspejdere har deltaget i fokusgrupper, workshops og telefoniske interviews, og 26 ud af 52 har besvaret et spørgeskema, som Landsforeningen har udsendt. Evalueringen indeholder desuden en opgørelse over de unge, som har været i forløb. Disse parametre danner sammen grundlaget for sammenfatningen og udarbejdelsen af anbefalingerne til forankring og videreudvikling af projektet.

Se beskrivelse af evalueringsaktiviteter og metodegrundlag i kapitel 6.

## 2 Sammenfatning, konklusioner og anbefalinger

Landsforeningen Talentspejderne har sammen med forskere og eksperter udviklet et nyt koncept, som viser alternative veje til job og uddannelse for udsatte unge, der på kort sigt ikke er i stand til at påbegynde et job eller en uddannelse. Frivillige mentorordninger er kendt for at kunne noget andet, fordi de frivillige møder de unge med et andet udgangspunkt og en åbenhed for, hvordan de unges udfordringer kan takles, uafhængig af en bestemt lovgivning, som skal administreres. De interviewede kommunale medarbejdere giver udtryk for, at det er lettere for de unge at åbne op omkring deres udfordringer, når de sidder over for en frivillig. De fortæller om flere unge, der har profiteret af programmet, som har udviklet sig fra at være indadvendte og opgivende, til at kunne begå sig på en arbejdsplads eller en uddannelse.

Konceptet adskiller sig fra andre mentorprogrammer ved følgende:

- **Programmet har en fast samtale- og mødestruktur** på 24 møder, med et fast indhold, udviklet af eksperter på forskellige områder. Både de interviewede unge og deres talentspejdere roser den samtale- og mødestruktur, de skal følge i programmet. Interviewene viser, at det giver et godt samspil mellem de unge og deres talentspejder. De interviewede giver udtryk for, at programmet gør en afgørende forskel, fordi de unge åbner sig, får selvsigt, selvværd, begynder at ændre deres vaner og lige så langsomt begynder at kunne begå sig i nye sociale sammenhænge, fx på en arbejdsplads. Det giver en anden indgang i arbejdet med de unges uddannelse- og arbejdsparathed.
- **Programmet har fokus på de unges livstil.** De deltagende unge bliver gennem foodcamps og samtalerne motiveret til at bryde med dårlige vaner og tilegne sig nye og sundere vaner. Både de interviewede unge, talentspejdere og kommunale samarbejdspartnere giver udtryk for, at de unge foretager livsstilsændringer, og tager de gode vaner til sig. De giver alle udtryk for, at det er afgørende for, at de skal kunne begå sig på en arbejdsplads eller uddannelse. Livstilsændringerne viser sig derudover i test af deres vægt, højde mv.

Den faste samtale- og mødestruktur og programmets fokus på at bryde de unges vaner, *viser en alternativ vej* til job og uddannelse, og *virker banebrydende* for de unge, som har gennemfø-

rer programmet. Ifølge de unge selv, talentspejderne og de interviewede kommuner, har programmet gjort en afgørende forskel i deres liv. Det er dog for tidligt at sige, om programmet virker for en bredere skare af udsatte unge.

Målet var oprindeligt, at 150 aktivitetsparate ledige unge skulle deltage i projektperioden 1. september 2017 til ultimo 2019. **59 unge har pr. 4. december 2019** været eller er i gang med et forløb:

- **25 unge er stadig i gang med et forløb**, og forsætter med deres forløb ind i det nye år. To af disse er kommet i job og fem i uddannelse. Talentspejderen bruges derfor til at fastholde fokus og videreudvikling. Talentspejderne forventer, at hovedparten gennemfører forløbet, og at de fleste kommer i job eller uddannelse. Målet om 80 % i job og uddannelse synes derfor realistisk for disse unge.
- **Ti unge har gennemført 24 møder**, hvoraf seks er kommet i job eller uddannelse, og to yderlige forventes at komme i job eller uddannelse inden for den nærmeste fremtid.<sup>3</sup> En har fået førtidspension, og en er gravid. Målet om 80 % i job og uddannelse bliver højst sandsynligt opfyldt for disse unge.
- **24 unge har stoppet forløbet**. Heraf er mindst to kommet i job. Dvs., at de har haft et positivt afbrud, fordi de har nået målet, og ikke har haft brug for flere samtaler. Øvrige årsager til afbrudte forløb omfatter talentspejders jobskifte og flytning - og for store fysiske og psykiske udfordringer hos de unge. Ifølge Foreningen Talentspejderne kunne nogle af afbruddene have været undgået, hvis matchet have være mere grundigt foretaget, hvorfor der er større opmærksomhed på det i dag i samarbejdet mellem kommune og projektkoordinator. Projektets mål om, at 80 % gennemfører et forløb, bliver derfor ikke opfyldt inden for projektperioden.

Den A.P. Møllerske Støttefond trak sin støtte til projektet primo maj 2019, da Støttefonden vurderede, at der ikke var et tilfredsstillende antal unge visiteret på trods af justering af målgruppen. Ca. halvandet år (midt i september 2017 til og med april 2019) inde i projektet var der visiteret 38 unge, hvoraf fem havde gennemført forløbet. De resterende 21 forløb har Landsforeningen igangsat efter Støttefonden trak sin støtte.

Landsforeningen Talentspejdernes vurdering er, at de med forsat støtte ville have nået at igangsætte 80-100 forløb inden årets udgang og 130-140 forløb, hvis projektperioden var blevet forlænget. En fjerde kommune sprang fra i foråret 2019, og der blev, pga. den trukket støtte, ikke arbejdet på at finde en ny kommune.

Måltallet var 150 unge med en gennemførelsesprocent på 80.

---

<sup>3</sup> En ung er i praktik og under fleksjobafklaring, og en ung er ved at tage truckkørekort, for at kunne blive ansat.

## 2.1 Konklusion 1. Programmet virker for de unge, der er i stand til at deltage i foodcamps og samtaler

På baggrund af ovenstående opgørelse og kvalitative interviews, er det evaluators vurdering, at de unge, der er i stand til at deltage i foodcamps og samtaler, *har fået et stort udbytte* af programmet. Det er således evaluators vurdering, at der er tale om et godt koncept, der virker for de unge, der er i stand til at deltage i samtalerne, og hvor der etableres et godt match mellem unge og talentspejder.

Det har været nøglen til, at de unge er kommet i job eller uddannelse, eller tættere på job og uddannelse, i form af, at de unge bliver i stand til at kunne tage et valg og fx gennemføre en uddannelsesforberedende virksomhedspraktik. Det er således evaluators vurdering, at programmet har en afgørende indvirken på uddannelses- og jobeffekten.

Følgende fokuspunkter i evalueringen understøtter dette:

### 1. De unge fortæller, at de tydeligt husker informationsmødet med Landsforeningen Talentspejderne, og at de herigennem fik lyst til at møde en talentspejder

Det fungerer godt, at projektkoordinatoren for Kandidaterne præsenterer programmet ved et møde for unge i målgruppen. De unge får en god fornemmelse af, hvad de kan få ud af at deltage i programmet, samt at de har mulighed for at stille spørgsmål direkte til organisationen bag.

### 2. Foodcampen er et godt redskab til at bygge en god relation mellem talentspejder og kandidat, bl.a. med udgangspunkt i programmets fokus på sundhed

Landsforeningen Talentspejderne har gennemført 18 Foodcamps med de unge og deres talentspejdere, inden de går i gang med selve samtalerne. Her laver de mad sammen og får et foredrag om sundhed. De interviewede unge husker foredraget, og det er medvirkende til, at de stræber efter en sundere livstil. De giver alle udtryk for, at det har givet en god relation til talentspejderen, og dermed et godt grundlag for at gennemføre samtalerne. I en general vurdering af Foodcamp scorer denne 4,6 på en skala fra 1-5, hvor 5 er bedst.

### 3. Fokus på sundhed fjerner barrierer for job og uddannelse

Talentspejderne arbejder med mange aspekter af de unges liv og udfordringer – ikke blot med, hvordan de kan komme i uddannelse eller beskæftigelse. Programmet, som de unge gennemgår, tager blandt andet fat i opbygning af rutiner, gode vaner samt ernæring og sundhed. 19 af 23 unge svarer i spørgeskemaundersøgelsen, at de i høj eller nogen grad spiser sundere efter at have deltaget i forløbet. Det vurderes at være afgørende for at have energi og overskud til at komme i gang med en hverdag med job og uddannelse. Dermed adskiller programmet sig fra den almene beskæftigelsesindsats. Flere af de unge har tabt sig og er begyndt at spise morgenmad - og flere dyrker motion.

**4. De unge træner og styrker deres personlige og sociale kompetencer gennem de løbende samtaler med Talentspejderen**

Gennem samtalerne med talentspejderen lærer de unge sig selv bedre at kende, og de finder ud af, hvilke styrker og svagheder de har. 18 af 23 unge svarer i spørgeskemaundersøgelsen, at de i høj eller nogen grad har fået mere selvtillid og selvværd. De unge bliver bedre til at begå sig blandt andre mennesker, og til at komme ud af eventuel isolation. De unge spejler sig i talentspejderen i forhold til, hvordan man kan leve, og hvordan man håndterer forskellige udfordringer. Og hvordan man, på trods af livskriser, godt kan få et godt liv.

**5. Relationen: De unge har ofte ikke en tæt relation til voksne i deres netværk, som kan støtte og motivere dem til at tage en uddannelse. Det kan talentspejderne medvirke til**

Det at de unge kommer i et positivt samspil med andre, er en forudsætning for en positiv forandring. Talentspejderne møder de unge med tillid, og kan lytte til de unges behov. Mødet foregår som oftest på talentspejderens arbejdsplads. Dette autentiske miljø er en central faktor i programmet. De unge giver udtryk for, at det giver en anden og positiv relation, og at det påvirker dem positivt at komme på en rigtig arbejdsplads, hvor der opleves en følelse af samhørighed. De deltagende kommuner underbygger dette ved at give udtryk for, at relationen mellem de unge og talentspejderne har en stor betydning for de unges udvikling.

**6. Frivillighed: De unge værdsætter, at der er et voksent og engageret menneske, der uden løn, stiller sin tid til rådighed. Det giver et helt andet og mere positivt udgangspunkt for samtalen**

De unge har mange nederlag i bagagen, og de forbinder det ofte med det "system", de er blevet en del af. De giver udtryk for, at det er en anden oplevelse at være sammen med voksne, som ikke er professionelle. De er sammen med de unge, fordi de vil gøre en forskel uden at få løn for det, og uden at skulle følge en bestemt lovgivning, hvor de skal føre samtalen til journal.

**7. Job og uddannelse: Talentspejder og ung arbejder i fællesskab på at nedbryde de barrierer, som står i vejen for, at den unge kan komme i job eller uddannelse. Det er både personligt, socialt og sundhedsmæssigt**

Det er svært at sige noget ud fra de få forløb, der er afsluttet, og det er vanskeligt at opgøre, hvorvidt de unge undervejs i samtaleforløbet kommer tættere på job og uddannelse. Interviewene med talentspejdere og unge indikerer, at de unge kommer tættere på job og uddannelse, fordi de åbner sig, får selvindsigt, selvværd, begynder at ændre deres vaner og lige så langsomt begynder at kunne begå sig i nye sociale sammenhænge, fx på en arbejdsplads.

Talentspejderne har også en fastholdende funktion for de unge, der påbegynder praktik, job eller uddannelse undervejs i forløbet. Det kan være svært, og for nogle angstprovokerende, at skulle begå sig i et nyt fællesskab. Interviewene viser, at nogle talentspejdere allerede fungerer som sparringspartner og bagstopper, hvis der skulle opstå udfordringer. Dvs. de også har en fastholdende funktion.



**8. Samtalestrukturen gør, at der altid er noget at tale om, og at talentspejderne kan stille veludviklede spørgsmål til kandidaten**

Såvel de interviewede unge og talentspejdere roser den struktur, der er på samtalerne. Særligt i starten følger talentspejderen strukturen, og efterhånden som talentspejderen og de unge lærer hinanden bedre at kende, anvendes strukturen i højere grad som inspiration til samtalerne.

**9. Mentorrollen udvikler sig i takt med, at talentspejderen lærer den unge og konceptet at kende**

De interviewede talentspejdere udviser et stort engagement, og det er tydeligt, at de brænder for, at de unge kommer godt på vej. De lærer meget af at være mentor for unge. De lærer både noget om de unge, men også om de udfordringer, som de unge har. Generelt har det stor værdi for talentspejderne at få lov til at flytte et ungt menneske, hvor 15 ud af 26 svarer, at de i høj grad har fået noget positivt ud af at være mentor. Flere talentspejdere er positive omkring det at være mentor for unge igen.

## 2.2 Konklusion 2: Programmet kan ikke stå alene i arbejdet med udsatte unge

Det er evaluators vurdering, at flere vil kun profitere af programmet, hvis samarbejdet med kommunerne om målgruppen styrkes. Det handler om bedre forventningsafstemning om, hvem der egner sig til programmet og bedre matchning af de unge, samt en mere koordineret indsats for de mere udsatte unge. Et studie af de afbrudte forløb viser, at der er visiteret unge, som ikke egner sig til programmet eller unge, som har behov for mere støtte, hvis de skal profitere af programmet.

Hvis programmet skal målrette sig en større gruppe af udsatte unge (fx med flere psykiske lidelser), er det evaluators vurdering, at det er nødvendigt med en tilpasning af programmet. Der skal være et tættere samarbejde mellem en kommunal kontaktperson og en talentspejder, som kan, og har tid til mere end blot at gennemføre samtaler. Dvs. en mere helhedsorienteret indsats. Det kan fx handle om transportlogistik, angstproblematikker, personlighedsforstyrrelser, hjemløshed, dårlig økonomi, manglende netværk, skæve døgnrytmer, misbrug og mistet tillid til systemet/samfundet. Læs Cabis anbefalinger til, hvad der skal til i afsnit 2.3

I det følgende samles der op på de fokuspunkter, der beskriver de udfordringer, der kan være i arbejdet med målgruppen:

**10. Matchet mellem kandidat og talentspejder er helt afgørende for, at det lykkes**

Projektkoordinatoren for Kandidaterne foretager matchet på baggrund af kendskabet til de unge og talentspejderne. Nogle gange rådfører projektkoordinatoren sig med den kommunale medarbejder for at sikre sig det bedst mulige match. Der er eksempler på forløb, som har måtte afbrydes af forskellige årsager:

14 ud af 22 unge har afbrudt forløbet pga. psykiske eller fysiske udfordringer. Nogle gange skyldes det, at de unge ikke møder op. Andre gange skyldes det, at deres udfordringer fylder så meget, at de ikke kan rykkes ift. uddannelses- og jobperspektivet. Det giver således ikke mening at forsætte samtalerne med disse unge.

#### **11. Målgruppen: Det har været vanskeligt at finde de rette unge til programmet**

Målgruppen aktivitetsparate ledige har vist sig at være en for tung målgruppe, hvorfor den blev udvidet til uddannelsesparate. Det er tydeligt, at programmet virker for de unge, der er blevet interviewet. Lige så tydeligt er det, at der skal mere til end samtaler for de mere udsatte unge, jf. anbefalingerne i afsnit 2.3. Det er en af forklaringerne på, at det har været vanskeligt at finde et tilstrækkeligt antal unge til programmet.

#### **12. Samarbejdet har fungeret godt med Vejle og Haderslev Kommune, som begge udviser tilfredshed med programmet**

Landsforeningen Talentspejderne har i projektperioden indgået samarbejde med tre kommuner: Kolding, Vejle og Haderslev.<sup>4</sup> Samarbejdet med Vejle og Haderslev Kommune er forskelligt, og har hver sin velfungerende model. I Vejle foregår samarbejdet primært via ungeenheden, som er placeret i et campusområde, hvorfra de unge kan rekrutteres, og samarbejdet kan fortsætte når forløbet er igangsat. I Haderslev foregår samarbejdet via de enkelte rådgivere og en jobkonsulent, som deltager på Foodcamps. Efterhånden har de to kommuner fået en god forståelse af, hvem der kan henvises til programmet, og matchene er, ifølge de interviewede, efterhånden blevet meget bedre.

Samarbejdet med Kolding Kommune var vanskeligt i opstarten - angiveligt på grund af en manglende fælles forståelse af målgruppen. Flere af de unge, som Kolding Kommunes beskæftigelsesrådgivere henviste, kunne Talentspejderne ikke håndtere. På den baggrund ændrede Landsforeningen Talentspejderne samarbejdet med Kolding Kommune, således at de blev henvist unge der var i brobygningsforløb i Kolding, og som ifølge Talentspejderne bedre matcher projektet. Det har ifølge Landsforeningen Talentspejderne været et tilfredsstillende samarbejde.

## 2.3 Anbefalinger til projekt Kandidaterne

Cabi har på baggrund af evalueringen udarbejdet følgende syv anbefalinger til det videre arbejde med talentspejdernes projekt Kandidaterne. Anbefalingerne er blevet drøftet på den afsluttende evalueringsworkshop:

- 1. Landsforeningen Talentspejderne bør overveje, om de unge selv kan være mentor, når de kommer i job eller uddannelse (give tilbage til andre)**

---

<sup>4</sup> Programmet havde et mål om at indgå samarbejde med fire kommuner. Det lykkedes ikke at indgå en aftale med en fjerde kommune, da denne sprang fra i foråret 2019. I maj 2019 stoppede Den A.P. Møllerske Støttefond projektstøtten, hvorfor Landsforeningen ikke ledte efter nye kommuner.

Flere af de unge, som Cabi har interviewet, er begejstret for programmet, og de vil nu gerne give tilbage til andre unge. Det kan derfor overvejes, om denne mulighed skal afprøves, og om der fx skal være det kriterium, at de unge talentspejdere skal være i fast job eller uddannelse.

En anden mulighed er at lade de unge være forbillede for andre og fx deltage på informationsmøder og i informationsmateriale.

## **2. Lav klare aftaler mellem kommuner og Landsforeningen Talentspejder om målgruppe, antal og rollefordeling**

Landsforeningen Talentspejderne har haft vanskeligt ved at etablere aftaler med kommunerne og finde en fælles forståelse af målgruppen, bl.a. fordi målgruppen var aktivitetsparate unge. Det har ligeledes ikke været tydeligt, hvem der skulle rekruttere talentspejderne. I virkeligheden er det ofte fundet sted i et tæt samarbejde. Forventningsafstemning om målgruppe og rekruttering af unge og talentspejderne er helt afgørende for, at et samarbejde kan lykkes i fremtiden.

## **3. Følg op på de unges udvikling og del succesen parterne imellem**

Landsforeningen Talentspejderne deler de gode historier bl.a. på Facebook, men der ikke en systematisk dialog mellem kommune og talentspejdere om, hvordan det går med de unge. Målgruppen taget i betragtning, kunne Landsforeningen Talentspejderne og kommunerne godt drøfte, hvordan der kan være et tættere samarbejde undervejs i forløbet.

## **4. Hold fast i konceptet – det fungerer for nogle unge!**

Det er tydeligt, at programmet har gjort en forskel i de forløb, som Cabi har stiftet bekendtskab med, og at der er fundet en fælles forståelse med to af kommunerne om, hvilke unge der kan profitere af programmet. Anbefalingen er derfor, at konceptet fastholdes med Foodcamp, strukturerede samtaler og diplomer med bronze, sølv og guld til de unge til de unge, der kan profitere af dette.

## **5. Hvis en større gruppe af aktivitetsparate uddannelseshjælpsmodtagere skal kunne profitere programmet, er det nødvendigt at udvikle et koncept med et tættere samarbejde mellem talentspejder og den kommunale kontaktperson. Der skal desuden afsættes mere tid til at lave de rigtige match.**

Som det tydeligt fremgår af denne evaluering, har Landsforeningen Talentspejderne haft en stor udfordring med at få henvist et tilstrækkelig antal unge, som kan profitere af samtalerne. Det er evaluators vurdering, at programmet skal styrkes, så samtalerne ikke står alt for isoleret, men som en mere integreret del af de unges forløb, hvor der kan være brug for anden støtte samtidig med samtalerne. Matchet er helt afgørende, og for nogle udsatte unge, er det afgørende, at der ikke blot etableres et godt match, men at de ting der sker omkring møderne er på plads (transport, behandling, anden støtte etc.):

- De unge kan med fordel tildeles en fast gennemgående kontaktperson i kommunen,<sup>5</sup> som koordinerer indsatser, og som har et tæt samarbejde med talentspejderen, herunder fremmøde og håndtering af den unges udfordringer.
- Unge har brug for en relation, for at kunne udvikle sig. Relationen skal være kontinuerlig og for nogle unge, daglig.<sup>6</sup> En frivillig mentor kan have svært ved at leve op til dette. Den daglige relation findes bedst i virksomheder eller andre tilbud, hvor unge kan have en daglig tilknytning, og hvor den frivillige mentor kan ses som et supplement - og en vigtig samarbejdspartner.
- Forskning viser, at progression især finder sted, når indsatser kombineres og koordineres.<sup>7</sup> Det betyder, at en frivillig indsats som talentspejderne bedst virker, når den unge samtidig er i anden indsats, og at dette koordineres.
- Erfaringer fra andre frivillige mentorprojekter viser, at der kan rekrutteres frivillige, som tager sig af andet end samtalen, fx ved at deltage i samtaler med kommunen, lægen, virksomheden og i det hele taget involvere sig mere i den unges liv. Erfaringen er samtidig, at man ikke kan stille dette krav til alle mentorer, da nogle har brug for at holde sig til samtalerne og skærme sig fra det øvrige liv. De mentorer, der har ressourcer til at involvere sig i de unges liv, er ofte pensionister, og er derfor ikke en erhvervsmentor, som det er tilfældet i projekt kandidaterne. Det vil have den ulempe, at erhvervsfokus kan tabes, og at aldersgabet bliver for stort.<sup>8</sup>
- Erfaringer fra såvel projekt Kandidaterne som andre projekter viser, at unge der har været igennem mange nederlag, har brug for støtte til at møde op til et tilbud (fx transportstøtte og bostøtte), herunder i forbindelse med en samtale med en talentspejder. En udfordring er eksempelvis, at unge typisk kun godtgøres delvist og som bagudbetaling for udgifter, som fx transportomkostninger i forbindelse med tilbud.<sup>9</sup>

**6. Landsforeningen Talentspejderne kan med fordel etablere en projektsupport, der kan støtte projektkoordinatorerne med administrativt arbejde med planlægning, dokumentation mm.**

Landsforeningen Talentspejderne har ansat en projektkoordinator til at være i dialog med kommunerne, gennemføre Foodcamps, mentorkurser, informationsmøder med de

<sup>5</sup> Jf. "Aftale om bedre veje til uddannelse og job" skal kommunen sikre, at tildeling af en kontaktperson, som koordineres og sammentænkes med de øvrige støttekontaktpersoner, sagsbehandlere etc., så den unge primært har én kontaktperson i kommunen:  
<https://www.uvm.dk/publikationer/folkeskolen/2017-aftale-om-bedre-veje-til-uddannelse-og-job>

<sup>6</sup> Se anbefalinger til sammenhængende ungeindsats: <https://www.cabiweb.dk/temaer/unge-under-30/cabis-ungeanbefalinger-2019/>

<sup>7</sup> Fx når en virksomhedsrettet indsats kombineres med en social indsats, en helbredsrettet indsats eller en opkvalificerende indsats: Se <http://vaeksthusets-forskningscenter.dk/news/paral-lelle-indsatser-uden-pause-skaber-progression/>

<sup>8</sup> Læs fx Cabis evaluering af en frivillig mentorindsats for integrationsborgere:  
<https://www.cabiweb.dk/publikationer/evaluering-flygtninge-i-hotel-og-restaurationsbranchen/>

<sup>9</sup> Se <https://star.dk/media/12050/analyse-af-unge-i-kontanthjaelpssystemet.pdf> side 9.

unge, etablere match og supportere de enkelte samtaleforløb. Det er evaluators vurdering, at en øget systematik og supportstøtte vil kunne frigøre koordinatorens ressourcer til at samarbejde med kommuner, talentspejdere og de unge.

#### **7. Programmappen kan med fordel omstruktureres og digitaliseres**

Programmappen er gennemarbejdet og indeholder gode værktøjer til dialogen med de unge. Mappens struktur kan dog virke uoverskuelig for talentspejderne, hvorfor det foreslås, at al materiale til hvert enkelt møde samles under ét faneblad. Landsforeningen Talentspejderne bør desuden overveje at digitalisere programmappen som et supplement til den trykte udgave.

## **3 Kort om projekt Kandidaterne**

Kandidaterne er et mentorprogram for unge i alderen 17-29 år, etableret og drevet af Landsforeningen Talentspejderne, der er en non-profit organisation, ikke-religiøs, ikke-politisk humanitær organisation, som hjælper unge med at få øje på og udvikle deres evner og talenter. I forløbet arbejdes der med personlig udvikling og hvordan de unges evner kan bruges i fritiden såvel som i valget af uddannelse eller job.

Programmet indledes med en Foodcamp, hvor de unge og talentspejderne (mentorerne) møder hinanden for første gang. Her lærer de unge om sund kost og motion, og sammen skal ung og talentspejder lave sund morgenmad, frokost og aftensmad. Efterfølgende skal de unge gennemgå op til 24 møder med deres talentspejder af ca. halvanden times varighed, så vidt muligt på talentspejderens arbejdsplads. Perioden strækker sig typisk over 8-12 måneder. Sammen gennemgås et nøje beskrevet program, hvor hvert møde fokuserer på bestemte temaer, som understøtter arbejdet med at finde de unges evner og talenter. De unge gradueres efter hvert ottende møde med henholdsvis bronze, sølv og guld.

Talentspejderne gennemgår inden det første møde med de unge et obligatorisk certificerende mentorkursus af én dags varighed, hvor programmet introduceres og de nødvendige værktøjer til arbejdet med de unge gennemgås og afprøves. Hvis det er muligt, giver virksomhed desuden sin medarbejder lov til at bruge 45 minutter af sin arbejdstid på samtalen. Medarbejderen forpligter sig samtidig til at bruge tilsvarende af sin fritid. Erhvervsaktive efterlønnere og pensionister kan desuden fungere som talentspejder i områder med få virksomheder.

Talentspejderne arbejder med følgende fokusområder i samtalerne:

- Bevidstgøre den unge om sine læringsstile, intelligenser og stærkeste karakterstyrker
- Styrke den unges selvværd og selvtillid
- Betydningen af sund kost, motion, søvn
- Struktur på hverdagen
- Give den unge større selvindsigt
- Give den unge dannelse og livsmestring
- Forberede den unge på et liv med uddannelse og job
- Hjælpe med retning på valg af uddannelse.

Omdrejningspunktet for Kandidaterne er "det hele menneske". Det vil sige, at talentspejderne i deres arbejde med de unge fokuserer på livets mange aspekter, som alle bidrager til opnåelse af fokusområderne for projektet. Ved at kigge på det hele menneske kan talentspejderen identificere barrierer for den unges udvikling samt fysiske og mentale sundhed. Det kan samtidig også være et middel til at opdage evner og talenter, som der kan udvikles på og dermed styrke den unge personligt, socialt og fagligt. Arbejdet med det hele menneske omfatter:

- Gode vaner, livsmestring og struktur i hverdagen
- Samtale, dialog og retorik
- Sundhedsbevidsthed, kropsbevidsthed samt fysisk og psykisk udvikling
- Personlig udvikling, sociale færdigheder og motivation
- Sundhed, kost og madlavning
- Almenviden, begrebsforståelse og samfundsindsigt
- Menneskekundskab, tolerance og forståelse for andre mennesker
- Kompetenceudvikling samt studie og arbejdsmarkedsparethed
- Selvværd, selvtillid og selvindsigt
- Fremtidshåb, talentudvikling og ambitioner for job og uddannelse.

Programmet og de spørgsmål og øvelser der er udviklet til samtalerne, er lavet i samarbejde mellem medlemmerne af projektets advisory board, som består af:

- Professor i psykologi, Jan Tønnesvang
- Master i læringsprocesser og læringsstilseksperter, Helle Fisker
- Læringsstilseksperter, Svend Erik Schmidt
- Hjerneforsker, cand. mag. og lektor psykologi, Ann Elisabeth Knudsen
- Lærer og kostvejleder, Frede Bräuner
- Mentoring, Tom Thinggaard Pedersen.

## 4 Deltageropgørelser

Projekt Kandidaterne blev igangsat i efteråret 2017. Fra september 2017 til februar 2018 brugte Landsforeningen Talentspejderne perioden til bl.a. at finde kommuner at samarbejde

med, udvikle materialer, redigere samtalemappen, udvikle kogebogen, finde sponsorer, besøge virksomheder, finde talentspejdere, lave samarbejdsaftaler mv. I starten af 2018 var de første talentspejdere klar, og den første Foodcamp blev gennemført i marts 2018, hvorefter de første talentspejdere og unge gik i gang med samtalerne. I maj 2019 stoppede Den A.P. Møllerske Støttefond projektstøtten med den begrundelse, at projektet ikke kunne nå sit mål med 150 deltagere med en gennemførelsesprocent på 80 %. På det tidspunkt havde projektet seks måneder tilbage med mulighed for en forlængelse på fire måneder.

## 4.1 Unge deltagere i programmet

Frem til december 2019<sup>10</sup> er der henvist 61 unge til Foodcamp, heraf 29 mænd og 32 kvinder. Af dem var 64 % uddannelsesparate og 22 % aktivitetsparate.

59 unge gennemførte Foodcampen. **Dvs. at det er lykket at etablere 59 ud af de 150 forløb**, som Landsforeningen Talentspejderne satte som målsætning. I maj 2019 var 38 forløb igangsat. Dvs. at der er gangsat 21 forløb uden støtte i perioden maj-november 2019.

### Forsørgelse ved henvisning til projekt Kandidaterne, opgjort 4/12 2019

	Vejle	Haderslev	Kolding	Ad hoc (Aalborg)	I alt
Ungeydelse Uddannelsesparat	17	13	8	1	<b>39</b>
Ungeydelse Aktivitetsparat	2	5	7		<b>14</b>
Ledighedsydelse	1		1		<b>2</b>
Førtidspension		1			<b>1</b>
Integrationsydelse	1				<b>1</b>
Ukendt		2	2		<b>4</b>
<b>I alt</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>18</b>	<b>1</b>	<b>61</b>

I alt 15 unge er kommet i job eller uddannelse, opgjort 4. december 2019, jf. nedenstående tabel. Derudover forventes to unge, som har afsluttet forløbet, at komme i job i den nærmeste fremtid. Foreningen Talentspejderne forventer ligeledes, at hovedparten af de forløb, som stadig er i gang, resulterer i job og uddannelse. Det er evaluators vurdering, at det er realistisk, at 80 % af de, der gennemfører et forløb, kommer i job eller uddannelse.<sup>11</sup>

Ti unge har gennemført et forløb med 24 møder. Af dem havde fem gennemført forløbet i maj 2019, hvor Støttefonden trak støtten. Projektets målsætning med, at 80 % gennemfører et for-

<sup>10</sup> Den sidste Foodcamp blev afholdt i november 2019.

<sup>11</sup> Der er ikke en klar definition af, hvad det vil sige at gennemføre et forløb. Evaluator har valgt at definere gennemførelse, som det at gennemføre 24 samtaler og/eller komme i job og uddannelse.

løb, er ikke nået inden for projektperioden. Det er svært at vurdere, om der kan nås en gennemførselsprocent på 80 efter projektets ophør. Det vil kræve at meget få yderligere vil falde fra. Indtil nu er 22 ud af 59 forløb afbrudt uden job/uddannelse, jf. nedenstående tabel.

#### Unge i job og uddannelse og resultat efter afsluttet forløb, opgjort 4. december 2019

	Afbrudte forløb	Igangværende forløb	Afsluttet efter 24 Møder	I alt
I job	2	2	2	6
I uddannelse		5	4	9
I praktik			2	2
Førtidspension			1	1
Status ukendt	22	18	1 (barsel)	41
<b>I alt</b>	<b>24</b>	<b>25</b>	<b>10</b>	<b>59</b>

Ovenstående tabel viser samtidig, at status på de 22 af de 24 afbrudte forløb er ukendt hos Landsforeningen Talentspejderne.

I følgende tabel er det opgjort, hvad årsagen var til de 22 afbrudte forløb, som ikke er resulteret i job. 14 ud af 22 (64 %) skyldes fysiske eller psykiske udfordringer hos de unge. Herudover er fem forløb blevet afbrudt på grund af talentspejders jobskifte, som har medført, at arbejdspladsen ligger for langt væk fra den unge til, at det fortsat kan lade sig gøre at mødes. Og tre forløb er blevet afbrudt, fordi det ikke har været muligt at matche ung og talentspejder.

#### Øvrige årsager til afbrudt forløb, opgjort 4/12 2019

	I alt
Talentspejders jobskifte	5
Fysiske eller psykiske udfordringer	14
Mangler talentspejder	3
<b>I alt</b>	<b>22</b>

Det er projektkoordinatorens vurdering, at nogle af afbruddene kunne have været undgået, hvis der havde været etableret et bedre match, mens der i andre tilfælde er tale om, at den unge ikke egnede sig til forløbet, på grund af for store fysiske eller psykiske udfordringer.

Neden for gives fem eksempler på unge, som har afbrudt pga. fysiske eller psykiske udfordringer:

#### Eksempler på afbrud på baggrund af interview med talentspejdere:

En ung mand deltager i programmet, gennemfører foodcampen og de efterfølgende møder er meget tilfredsstillende og med godt udbytte. Den unge begynder at udvise "psykotisk" adfærd og taler om selvmordstanker. Talentspejderen stopper i samråd med projektkoordinatoren forløbet og videregiver den unge til kommunen. Det viser sig, at den unge har en



<p>lang historik i det psykiatriske system. Trods det afbrudte forløb har den unge ifølge talentspejderen haft stor udbytte programmet. Han har bl.a. ændret livsstil og fungerer nu i et praktikforløb.</p>
<p>Det viser sig, at en af de unge lider af voldsomme kroniske muskelsmerter. Han kan knapt nok klare at gå op ad trapper. På samme måde lider han psykisk og har svært ved at koncentrere sig om samtalerne. Han gennemfører ifølge talentspejderen syv gode møder, der dog primært handler om sygdom og det at lave aftaler med læger og sygehus. Talentspejderen stoppede forløbet, da det ikke gav mening at fortsætte.</p>
<p>En ung pige deltog med succes i foodcampen, men dukker aldrig op til det første møde med sin talentspejder. Det viser sig, at pigen var sygemeldt med svære psykiske problemer, og at hun var i behandling.</p>
<p>Kommunen visiterede en ung, der viste sig at være svært medicineret og meget psykisk udfordret. Han havde været en del af behandlingssystemet det meste af sit liv. Det viste sig, at den unge havde indtil flere diagnoser og allerede var tilknyttet et program i kommunen. Efter fire gode møder besluttede talentspejderen og projektkoordinatoren at stoppe forløbet, da talentspejderen ikke havde de pædagogiske forudsætninger til at arbejde med så komplekse problematikker.</p>
<p>En ung pige deltager i foodcampen og de efterfølgende ni møder. Hun ændrer livsstil og oplever et stort vægttab. Pigen har store fysiske udfordringer, lider af overvægt og er synshandicappet. Pigen har haft en meget traumatisk barndom og lider af forskellige psykiske lidelser. Efter flere udfordringer i privatlivet vælger den unge at stoppe forløbet. Talentspejdere vurderer, at pigen har fået det maksimale udbytte af forløbet.</p>

## 4.2 Talentspejdere (mentorer) i programmet

52 talentspejdere har (haft) en eller flere unge i samtaleforløb. I alt 60 har været på mentor-kursus, herunder den kommunale koordinator fra Vejle Kommune.

Det er forskelligt, hvorvidt det er Landsforeningen Talentspejderne eller kommunerne, der har været i kontakt med virksomheder for at rekruttere mentorer. Nogle gange har kontakten været direkte med en potentiel mentorkandidat og andre gange via en virksomhedsleder. Der er ikke lavet en opgørelse over kontakt til virksomheder.

## 5 12 fokuspunkter i programmet

Evalueringen har udpeget 12 fokuspunkter i programmet, som vil blive gennemgået i dette kapitel. Fokusområderne tager udgangspunkt i temaer fra projektbeskrivelsen, som indgår i fondsansøgningen til Den A.P. Møllerske Støttefond om udvikling af mentorprogrammet samt drøftelser fra opstartsseminar med Landsforeningen Talentspejderne og repræsentanter fra Vejle og Haderslev Kommune.

### 5.1 Henvisning og visitering

Henvisningen af unge kan både ske fra rådgivere, der har de unge i sin sagsstamme og andre professionelle, der arbejder med de unge i forskellige sammenhænge (fx uddannelsesvejledere, jobformidlere, jobkonsulenter etc.). I Vejle Kommune har det primært været via ungeenheden på campus, hvor de unge er tilknyttet, at de unge er kommet fra. Dvs. de unge findes der, hvor de unge er tilknyttet lokaliteten. Det har gjort det lettere at afholde informationsmøder og følge op, fordi de unge og kommunale medarbejdere er samlet et sted.

” [Projektkoordinatoren] er super god til det han laver. Man kan mærke, at han er engageret, når han er i huset og over for de unge. – Koordinator Vejle Kommune.

Ulempen kan være, at talentspejdere ikke får adgang til potentielle aktivitetsparate, der kan profitere af programmet. Dette imødekommes til gengæld i Haderslev Kommune, hvor det er rådgiverne der henviser unge, uanset hvilke tilbud og aktiviteter de er tilknyttet. Nogle gange henvises de unge direkte til projektkoordinatoren. Det kræver løbende information til rådgiverne, så de er opmærksomme på muligheden, og hvornår der er et informationsmøde, som de kan henvise unge til.

På informationsmødet møder de unge projektkoordinatoren, som fortæller om programmet.

” [Projektkoordinatoren] er verdensmester i at forklare, hvad talentspejderne er. – Koordinator Vejle Kommune.

” [Projektkoordinatoren] lærer de unge at kende, og det giver et godt udgangspunkt for gode match. Det fungerer rigtig godt. – Koordinator Vejle Kommune.

Det er frivilligt, om de unge vil deltage, men det er stadigvæk essentielt, at det er lystbetonet. Derfor er det vigtigt, at de unge bliver motiveret enten af deres kommunale kontaktperson eller, at infomødet om forløbet kan vække en interesse hos de unge.

” Det er pokkers vigtigt, at man finder nogen, som er motiveret for programmet [...] – Talentspejder om, at det kræver motivation hos de unge, hvis de skal have noget ud af forløbet.

## 5.2 Foodcamp

Der er gennemført 18 Foodcamps med gennemsnitligt tre til fire unge og et tilsvarende antal talentspejdere. Den første blev gennemført i marts 2018. 59 ud af 61 unge har gennemført foodcampen. For unge med social angst, kan det være et stort skridt at tage. Det har ifølge projektkoordinatoren og de interviewede talentspejdere været et stort arbejde at få de unge til møde frem på dagen. Flere er blevet afhentet og fulgt ind i lokalet. At så mange unge har gennemført Foodcampen (97 procent) må siges at være en succes.

De unge og deres talentspejdere skal lave mad, og de bliver samtidig undervist i sundhed, sund kost, motion og rutiner i hverdagen. De unge, der har lyst, bliver også vejret, får målt højde og målt omkring brystkasse, talje og overarm. Sammen gennemgår de skemaer og spørgsmål, der handler om sundhed og vaner. I de kommende møder bliver der fulgt op på emnerne. Herefter skal de unge og deres talentspejder samarbejde om at lave sund og billig mad med få råvarer, og samtidig lære hinanden bedre at kende.

” Det handler både om sundhedselementet og det at bygge en relation op.  
– Talentspejder om formålet med Foodcamp.

Både de unge og talentspejderne er positive omkring at mødes på neutral grund, omkring madlavningen. Desuden er det værd at bemærke, at de unge, som har oplevet gentagne nederlag, lige så vel kan have en fordel over for talentspejderen, når det kommer til madlavning. Altså er det ikke givet på forhånd, at der er et ulige forhold mellem ung og talentspejder, til talentspejderens fordel.

Rammerne for Foodcamp er oplagte, når der skal opbygges relationer mellem de unge og talentspejderne, fordi begge parter tager del i en læringssituation på lige vilkår, og samtidig har god mulighed for at lære hinanden at kende under uformelle forhold.

” Det er lidt mere uformelt. Helt naturligt kommer man til at snakke sammen. Når man er færdig med maden, sidder man stadig og taler sammen, fordi nu er der ligesom åbent. – Ung om mødet med talentspejder på Foodcamp.

Både de unge og talentspejderne påpeger ligeledes, at den teoretiske del af Foodcampen, med introduktion til betydningen af sund kost, er et godt indslag. I spørgeskemaundersøgelsen svarer 21 ud af 23 unge, at de i høj eller nogen grad har kunnet bruge nogle af de råd og vejledning, som de har fået på Foodcamp. I evalueringer fra de afholdte Foodcamps scorer den samlede 4,6 på en skala fra 1-5, hvor 5 er bedst. Helt konkret nævner både de unge og talentspejderne 'spanden' som en god måde at illustrere, hvad der sker i mavesækken når der indtages usund mad. Her fylder projektkoordinatoren for Kandidaterne spanden med eksempelvis fast-food og sodavand for at vise, hvilken reaktion der sker i kroppen.

” Det gav en god visuel fornemmelse af, hvad der sker når man spiser usundt.  
– Ung om illustrationen af usund mads påvirkning af kroppen.

Projektledelsen blev i begyndelsen af projektet udfordret af, at målgruppen er mere udsat end forventet (se afsnit om målgruppen), og oplevede blandt andet, at de unge ikke kan håndtere at være sammen med for mange andre unge. Derfor blev det besluttet, at der kan være tre til fire unge kandidater med deres talentspejder på en Foodcamp. Det betyder, at der skal gennemføres flere Foodcamps for at nå målsætningen.

Efter foodcampen får de unge en startpakke, der består af et gavekort fra Rema1000 til de første indkøb, vitaminpiller, fiskeolie, kalendere, gavekort til fitness, en krydderiblanding samt en kokebog.

## 5.3 Sundhed

Et gennemgående tema for forløbet er sundhed. Ud over Foodcamp arbejder talentspejderen løbende med betydningen af sund kost, motion og rutiner i hverdagen, både hvad angår morgen-, aften- og måltidsrutiner samt hvile. Dialogen skal bidrage til, at de unge får mere struktur i deres hverdag med henblik på, at de får mere overskud og energi.

” Det er nogle af de ting, som gør, at de unge kan fungere på en arbejdsplads eller i uddannelse. – Koordinator Vejle.

Projektets fokus på de unges sundhed viser sig at give afkast. Gennem dialog med talentspejderen og på Foodcamp bliver de unge opmærksomme på betydningen af en sund livsstil med sund kost, motion, og rutiner i hverdagen. De unge oplever, hvordan de får mere energi i hverdagen ved blandt andet at spise morgenmad, og i det hele taget være opmærksomme på at spise sundt i løbet af dagen. I spørgeskemaundersøgelsen vurderer 19 af 23 unge, at de i høj eller nogen grad spiser sundere efter at have deltaget i Kandidaterne.

” Jeg er begyndt at spise morgenmad. Jeg føler, at jeg har mere energi. – Ung om betydningen af sund kost.

Talentspejderne udleverer vitaminpiller og omega-3 tabletter til de unge, som retter op på den vitaminmangel, som mange af de unge lider af. Dette bidrager ligeledes til mere energi og et større overskud til at passe job eller uddannelse. 15 ud af 23 unge vurderer, at de i høj eller nogen grad har mærket en positiv effekt af vitaminpillerne. Også til interviews fortæller de unge, at de kan mærke, at det har gjort en forskel at få rettet op på vitaminmanglen, og flere sørger for at bestille flere vitaminpiller hos projektkoordinatoren for Kandidaterne, når de er ved at løbe tør.

De unge er også engagerede omkring at dyrke mere motion. Nogle unge melder sig til forløbet for at få en sundere livsstil og tabe sig. Intensiteten af motion varierer fra daglige eller ugentlige gåture til intens styrketræning. Interviews med de unge og talentspejderne viser desuden, at nogle unge konkurrerer mod deres mentor omkring at dyrke motion og leve sundere, også mellem møderne, hvor der udveksles billeder af sunde måltider og beskeder om, hvad de hver især har opnået. Fokus på sundhed bidrager således også til, at talentspejderne bliver opmærksomme på betydningen af sund kost og gode kostrutiner.

” Vi sendte billeder til hinanden, og så skulle jeg jo også selv til at spise morgenmad – Talentspejder om konkurrence med sin kandidat.

Der er tendens til, at unge mænd motiveres ved at arbejde med deres styrke og sætte personlige mål sammen med talentspejderen. En ung meldte sig til Kandidaterne fordi han blandt andet ønskede at tabe sig, og han vurderer selv, at han har tabt sig omkring 30 kg. efter, at han er begyndt at træne. Det har gjort, at talentspejderen nu selv er begyndt at træne, og det har affødt konkurrence mellem de to, hvor de løbende kan motivere hinanden.

Flere af talentspejderne tager billeder af de unge ved starten og slutningen af forløbet. Dette bruges både til at motivere den enkelte kandidat ved at give dem et selvbillede, og noget de kan spejle sig i. Disse billeder bruges også til at vise andre potentielle kandidater, hvad de kan få ud af forløbet. Se eksempler nedenfor.<sup>12</sup>



Luise: Første billede er taget i slutningen af august 2018 og andet billede i midt november 2019. Hun var kommet ind i en dårlig rytme og manglede en der ville lytte til, hvad det var hun gerne ville. Hun er nu i gang med 10. klasse og håber på at kunne starte på mekanikeruddannelsen til august 2020.

<sup>12</sup> Der er indhentet samtykke hos de to unge.



Thommas: Har været tilknyttet jobcentret gennem en længere periode og har forsøgt med forskellige praktikker uden at finde noget, som var i hans interesse. Han kommer i forløb og møder en talentspejder med samme interesser som ham, og det gjorde forskellen. Thommas er i dag i gang med en uddannelse til maskinsnedker.

## 5.4 Personlig og social udvikling

Gennem forløbet arbejder de unge med at blive bedre til at tro på sig selv, deres egne evner og talenter. Programmets struktur og værktøjer hjælper talentspejderen med at komme omkring det hele menneske gennem løbende dialog og bidrager desuden til arbejdet med at finde de unges styrker. I forløbet arbejder de unge blandt andet med at finde deres læringsstile, intelligenser og karakterstyrker, samt hvordan disse kan bruges aktivt i den unges personlige og sociale udvikling - og med henblik på job eller uddannelse. 18 af 23 unge svarer i spørgeskemaundersøgelsen, at de i høj eller nogen grad har fået mere selvtillid og selvværd gennem forløbet. Til spørgsmålet om, hvad det betyder at arbejde med personlig og social udvikling med talentspejderen, er svarene blandt andet:

” Klarhed over, hvad det er, jeg gerne vil. – Ung.

” Det hele ender nok ud i, at jeg lærer mig selv bedre at kende. – Ung.

Til interviewet nævnte en ung, hvordan læringsstilstesten blev afgørende for et kommende uddannelsesvalg. Efter testen konkluderede den unge og talentspejderen, at uddannelsen, som var i den unges interesse, kunne blive for ensformig over tid i forhold til de pågældende læringsstile og karakterstyrker. På baggrund heraf indledte den unge og talentspejderen arbejdet med at afsøge mulige alternativer, som vil bibringe den unge flere faglige udfordringer.

I et andet tilfælde har en ung, sammen med talentspejderen, fundet retning på uddannelse gennem samtalerne og brug af værktøjerne. Talentspejderen har desuden hjulpet med udarbejdelse af CV, som blandt andet kan bruges, når den unge skal finde en læreplads efter afslutning på uddannelsens grundforløb.

” Vi hjælper dem med at finde deres stærke sider, og hvordan de kan arbejde med dem. – Talentspejder om at arbejde med de unges evner og talenter.

En væsentlig del af de unges personlige og sociale udvikling udspringer af relationen til talentspejderen, som agerer rollemodel. Talentspejderen bidrager med personlighed, egne erfaringer og oplevelser, som de unge kan lære af og spejle sig i. Talentspejderne går foran og viser, at på trods af nederlag og mangel på støtte gennem opvæksten, så er det, med de rigtige rammer, muligt at opnå succeser og få mere selvtillid. 14 af 23 unge svarer, at de i høj eller nogen grad er kommet tættere på at nå deres drømme gennem forløbet. Talentspejderne italesætter og eksemplificerer, at det er muligt at få et godt liv, trods udfordringer og et begrænset netværk af ressourcepersoner, som kan støtte den unge.

” De spejler sig i os i forhold til, hvordan man også kan leve, og hvordan man også kan gøre nogle ting. – Talentspejder om hvilken rolle de har over for de unge.

De unge får gennem talentspejderne indsigt i, hvordan andre agerer i bestemte situationer, og hvordan andre mennesker håndterer udfordringer, der til tider er sammenlignelige med dem de selv har oplevet. Herudover bliver de unge bevidste om, at det ikke nødvendigvis er dem, som gør noget forkert på trods af gentagne nederlag:

” Man lærer sig selv bedre at kende. Det er ikke en selv, der gør noget forkert. – Ung om hvad det betyder at kunne spejle sig i en rollemodel.

De unge udvikler sig også socialt. For nogle deltagere har et begrænset netværk og omgangskreds gjort, at de på nogle punkter kommer socialt bagud, blandt andet i forhold til, hvordan man taler og generelt omgås andre mennesker. Gennem samtalerne bliver de unge bevidste om deres egen omgangsform, og hvordan den potentielt kan være en begrænsning for etablering af relationer. En ung nævner et eksempel på, hvordan forløbet har udviklet de sociale kompetencer efter en periode med isolation og begrænset kontakt til andre mennesker grundet personlige udfordringer:

” Jeg er blevet meget bedre socialt. Før ventede jeg med at holde pause til mine kolleger havde holdt deres. – Ung om den sociale udvikling der er sket gennem forløbet.

## 5.5 Relationer

En væsentlig del af de unges udvikling på de fleste parametre bunder i relationen mellem dem selv og talentspejderen. Ifølge de talentspejdere, som medvirkede i interviewet, går der meget tid i starten af forløbet med at etablere en relation og få de unge til at åbne op omkring,

hvilke udfordringer de har. De første tre til seks møder går med at opbygge gensidig tillid og vise de unge den fortrolighed, som sidenhen præger relationen. Unge, som har været i ”systemet” gennem længere tid, har en tendens til at lukke sig omkring sig selv, af frygt for at komme til at sige noget, som vil blive journaliseret og potentielt kan påvirke deres sag negativt.

” Med talentspejderne er det en mere privat samtale, og det kommer faktisk overhovedet ikke videre. – Ung.

Blandt medarbejdere fra de deltagende kommuner er der heller ingen tvivl om, at talentspejderne kan opbygge en fortrolighed med de unge, som kommunen ikke selv kan, hvilket må formodes at skyldes den rolle, som kommunen almindeligvis har over for de unge. Det er tilsyneladende også lettere for de unge at åbne op omkring deres udfordringer, når de sidder over for en frivillig, som interesserer sig for at hjælpe et ungt menneske.

” De bliver også bedre til at erkende, hvad det er for nogle problematikker, som de egentlig har. Når der så kommer en privat frivillig, så virker det med det samme, så vender de det indad. – Koordinator, Vejle Kommune.

Samtalerne med talentspejderen er præget af en høj grad af autenticitet. Den løbende dialog er konkret og tager udgangspunkt i virkelige situationer og udfordringer, hvor talentspejderne ofte inddrager oplevelser og erfaringer fra deres eget liv, som de unge kan relatere til. De unge har brug for en stærk rollemodel, som vil være med til at gøre en forskel for dem, og som signalerer, at de værdsætter relationen til de unge. Det bidrager til øget selvværd at have talentspejderen i netværket, og at denne er der for den unge af lyst.

” Det er rart, at der er et voksent menneske som interesserer sig for en. – Ung.

Både unge og talentspejdere udtaler ved interviews, at de forventer at bevare kontakten efter afslutning på forløbet. Relationen er i mange tilfælde blevet så stærk, at de ikke ønsker at give slip på den, hvilket også kan skyldes, at begge parter får noget ud af det. De unge gennemgår en personlig og social udvikling gennem forløbet. For talentspejderne er det en stor oplevelse at rykke et ungt menneske, men de lærer også noget om andre mennesker, og de oplevelser vil de fortsat være en del af. For de unge handler det også om at have en i netværket, som man kan støtte sig til, hvis der skulle opstå udfordringer senere hen, eller man er ved miste modet i forhold til job eller uddannelse. Også her spiller talentspejderen en nøglerolle.

” Jeg synes, at min mentor og jeg har det rigtig godt sammen, og jeg kunne godt finde på at skrive til min mentor og spørge, om vi skulle tage en snak efter forløbet. – Ung om at bevare kontakten efter afslutning på forløbet.

En anden ung peger direkte på talentspejderens rolle til at give modet tilbage, når det er svært. Talentspejderen kan hjælpe med at give den unge en tro på, at de godt kan få et godt liv trods forhindringer:

” De finder altid en måde at give håbet tilbage. – Ung om talentspejdernes opbakning når det er svært.



Talentspejderen bliver ikke alene en del af den unges netværk, de bliver i nogle tilfælde også en *gatekeeper* for, at de unge får relationer blandt talentspejderens netværk, blandt andet på arbejdspladsen, hvor de fleste unge mødes med deres talentspejder. 18 ud af 26 talentspejdere svarer, at de har mødet med de unge på arbejdspladsen. Der er flere eksempler på, hvordan talentspejderens kolleger bliver en del af de unges udvikling ved at udvise interesse for den unge. Blandt andet er der god tradition for, at kolleger deltager ved gradueringerne, særligt når de unge får guld. Det giver en følelse af samhørighed og fællesskab på trods af forskelligheder, når talentspejdernes netværk engagerer sig i de unges liv. Samtidig giver det også et indblik i, hvordan det er at begå sig på en arbejdsplads, og hvordan det kan blive for de unge selv, når de engang skal indgå i kollegiale sammenhænge.

## 5.6 Frivillighed

Talentspejdernes frivillighed har en stærk indvirkning på de unges tillid. Talentspejderne gør det ikke af økonomiske grunde, og de er ikke en del af et system, hvor det er deres arbejde, og de skal følge en lovgivning. Det udgør også et væsentligt aspekt af autenticiteten i samtalen, at der ikke er nogen bagvedliggende agenda for talentspejdernes arbejde med de unge. Når de unge mødes med deres talentspejder, så er mødet dedikeret til den unge, og det kan mærkes:

” Han føler virkelig, at den tid er hans. I den halvanden time vi snakker, handler det udelukkende om ham. – Talentspejder om at skabe et rum for de unge som er deres.

Det kan virke befriende for de unge at få mulighed for at give udtryk for deres tanker og udfordringer, uden efterfølgende at skulle stå til ansvar for deres handlinger, som de kan få en oplevelse af at skulle i andre sammenhænge. Frivilligheden skaber et trygt rum hvor de unge får den nødvendige tid og støtte til at give afløb for udfordringerne og et rum, hvor der kan arbejdes i den unges eget tempo, og hvor den unge selv er med til at sætte målet for udviklingen.

At de unges deltagelse ligeledes er frivillig har også stor betydning for deres motivation og udvikling. Her er det dem selv, som har ambitioner om at gøre noget, og det bliver i højere grad på deres egne præmisser. De unge, som deltog i interviews, er enige om, at det gør en forskel, at det er frivilligt, og det øger ligeledes deres engagement for at få noget ud af forløbet:

” Jeg vil engagere mig mere i det, fordi det er frivilligt. – Ung.

Samtidig påpeger både de unge og talentspejderne, at det er vigtigt, at man er motiveret for at deltage i forløbet for at få noget ud af det. Hovedparten af programmet handler om personlighed og sundhed, og det kræver et vist personligt engagement at arbejde med disse aspekter, hvor manglende vilje formentlig vil udgøre en forhindring for at få hjælp til disse, og dermed få noget ud af forløbet i det hele taget.

” Men folk skal også selv ville det, for ellers får de ikke noget ud af det. – Ung om at det kræver motivation for at få noget ud af forløbet.

## 5.7 Job og uddannelse

Som beskrevet ovenfor er der endnu få, der har gennemført alle samtaler, og det er derfor svært at vurdere, hvor mange der kommer videre. Det er ligeledes svært at vurdere, hvor mange der kommer tættere på job og uddannelse undervejs i forløbet. Til gengæld er det tydeligt, at de unge, som Cabi har mødt og hørt om i forbindelse med forløbene, er kommet tættere på job og uddannelse som følge af samtalerne med talentspejderen. Samtalerne er med til at bearbejde og fjerne nogle af de barrierer, der kan være for at begå sig på en arbejdsplads eller en uddannelse. Det handler om alt fra energiniveau, overskud, selvindsigt, vaner m.v. som beskrevet ovenfor. Og det handler også om, hvordan man begår sig på en arbejdsplads eller en uddannelse, en ting som de unge bliver klogere på gennem samtalerne med talentspejderen.

Flere af de unge giver udtryk for, at det kan være svært selv at se mulighederne. Det kan talentspejderen være med til at åbne op for.

” Min mentor kom med forslag, som jeg ikke selv havde set. Det har jeg kigget på siden og fundet ud af, at det måske godt kunne være en mulighed. – Ung.

Talentspejderen hjælper med at opbygge en selvtillid, som gør, at de unge tror på, at de kan starte på uddannelse.

” Samtalerne har gjort, at jeg overhovedet har kunnet starte på en uddannelse. – Ung om betydningen af forløbet for at kunne starte uddannelse.

” Jeg tror ikke, at vi hjælper dem i gang med en uddannelse, men vi hjælper dem til at tro på, at de kan. – Talentspejder.

Nogle unge kommer i praktik, job eller uddannelse undervejs i forløbet, og her er talentspejderne med til at tage samtalerne om fastholdelse med de unge. En ung udtaler, at det er godt at have talentspejderen på sidelinjen, hvis man er ved at miste modet, for så står talentspejderen klar til at støtte og motivere.

## 5.8 Programstruktur og samtale

Udgangspunktet for samtalerne er programmet, som Landsforeningen Talentspejderne har udviklet i samarbejde med forskere og eksperter inden for blandt andet læring, psykologi, kost og ernæring. Programmet indeholder en dagsorden for hvert af de 24 møder, hvori der til nogle af møderne også indgår et eller flere værktøjer til at finde de unges evner og talenter. De unge modtager graduering for hvert ottende møde, henholdsvis bronze, sølv og guld ved det 24. og afsluttede møde.

Talentspejderne bliver introduceret til det strukturerede program, får udleveret en programmappe på mentorkurset og får desuden mulighed for at afprøve værktøjerne på kurset. Mappen indeholder alle materialer, der skal bruges til afvikling af et forløb, og indholdet vurderes af talentspejderne til at være gennemarbejdet og relevant for arbejdet med de unge. Tilfredsheden med mentorkurset er ligeledes høj med en score på 4,6 på en skala fra 1-5, hvor 5 er

bedst. Mappen med materialet der skal bruges i samtalerne scorer sammenlagt 4,7. Indholdet er af en karakter, som kun kræver begrænset forberedelsestid for talentspejderne inden møderne:

” Nogle gange, når jeg ikke har nået at forberede mig til mødet, så sidder jeg med mappen i et kvarter, og så bliver jeg klar til mødet. - Talentspejder

På trods af strukturen, er der alligevel eksempler på, at talentspejdere løbende tilpasser programmet, og at de bytter rundt på nogle møder eller afsætter mere tid til udvalgte program-punkter end tiltænkt i forhold til, hvad der er aktuelt for de unges situation. Talentspejderne bliver dermed dem, som i sidste ende afgør strukturen for forløbet, men de gør stadig brug af værktøjerne under samtalerne. Det er desuden vigtigt at holde for øje, at de unge kan have udfordringer, som kan forhindre at programmet følges slavisk:

” Vi rykkede rundt på nogle af tingene, for der var nogle ting, som var relevante for det, jeg lige havde, og så byttede vi om. – Ung om ændringer i strukturen undervejs i forløbet.

Mappen fungerer til tider mere som en værktøjskasse end udgangspunkt for programstrukturen, hvor talentspejderen kan hente inspiration til samtalerne. Dog svarer 20 af 26 talentspejdere i spørgeskemaundersøgelsen, at det i høj eller nogen grad har haft en positiv betydning at følge programmet. Alligevel kan der være fordele ved blot at lade sig inspirere ifølge de unge:

” Mappen kunne godt bruges mere som en værktøjskasse, som man kan lade sig inspirere af. – Ung.

I andre tilfælde kan det være en klar fordel at have en gennemført struktur. Særligt i tilfælde, hvor det er første gang, at talentspejderen skal gennemføre et forløb, kan det være rart at kunne støtte sig op ad kvalificeret materiale, indtil talentspejderen har opbygget en vis mængde erfaring med sin rolle og arbejdet med de unge.

” Jeg tror, at det er rigtig godt, at der er meget struktur, fordi min mentor gør det her for første gang. – Ung.

Mappens indhold er gennearbejdet, og værktøjerne er gode og relevante til arbejdet med de unge. Dog kan mappens opbygning virke uoverskuelig for talentspejderne, hvorfor der foreslås en anden opbygning, eventuelt hvor materialerne til hvert møde samles under samme faneblad som mødets dagsorden, i stedet for den nuværende opdeling. En digital udgave af mappen er ligeledes en mulighed, som er foreslået af de talentspejdere, som har deltaget i et interview.

## 5.9 Mentorrollen

Rollen som talentspejder bibringer stor værdi, både for de unge og for talentspejderen selv. Udgangspunktet for at varetage rollen er mentorkurset og til spørgsmålet om, hvorvidt talentspejderne føler sig klædt på til at varetage rollen, scorer mentorkurset 4,7 på en skala fra 1-5 hvor 5 er bedst. Blandt talentspejderne, som deltog ved interviewet, var der bred enighed om, at det er en stor oplevelse at have rollen, hvor man kan få lov at arbejde med unge på denne måde:

” Jeg gør det både for at flytte en ung, men det giver også mig noget. – Talentspejder.

Som beskrevet tidligere, så lærer talentspejderne meget af at have rollen, men det giver også energi, når de kan se, at deres arbejde betyder noget for de unge. I spørgeskemaundersøgelsen til talentspejderne svarer 15 ud af 26, at de i høj grad har fået noget positivt ud af at være mentor, mens 21 ud af 26 svarer, at de i høj eller nogen grad synes, at de har gjort en forskel for de unge. Også de unge er bevidste om, at det betyder noget for talentspejderne:

” Det må da give et eller andet boost, at mentoren kan se, at dem de arbejder med rykker sig. – Ung.

Talentspejderen giver også relationen mere personlighed, når de bruger deres egne erfaringer og oplevelser i samtalen med de unge. Dialogen bliver mere fri og autentisk, fordi der er færre rammer for samtalen, end de unge oplever andre steder. Blandt andet har talentspejderne bedre mulighed for bringe humor ind i samtalen:

” Vigtigheden i, at der skal være noget humor med - og det er det vi kan. – Talentspejder.

Rollen som talentspejder giver også nye udfordringer, blandt andet omkring vaner, som de unge skal arbejde med undervejs i forløbet, hvilket til tider udstiller talentspejdernes egne (dårlige) vaner, som de må rette op på. Forløbet kan også være med til at afkræfte nogle fordomme, eller noget vedkommende måske ser skævt til:

” Han [talentspejderen] har rykket sig meget. Han så lidt skævt til nogle ting før, som han ikke gør mere. Han er begyndt at spise morgenmad, og bruger selv kogebogen. – Ung om talentspejderen udvikling.

” Det er egentlig en win-win, for mentorerne lærer også noget om de unge og om, hvordan det er at have forskellige udfordringer. – Koordinator Vejle Kommune.

## 5.10 Match

Et godt match mellem ung og talentspejder er også et væsentligt aspekt for, hvorvidt forløbet bliver en succes. Projektkoordinatoren laver matchet på baggrund af en telefonsamtale med de unge og mødet med talentspejderne på mentorkurset - og i nogle tilfælde på baggrund af samtaler med en rådgiver fra jobcentret. Her kigges der blandt andet på interessesammenfald og om talentspejderen eventuelt har erfaringer med udfordringer, der minder om dem, som de unge har oplevet. Oftest er det fælles interesser, som bliver afgørende for matchet og en stærk relation efterfølgende:

” Mentoren kom forbi skolen, fordi han også er træinteresseret. – Ung om talentspejderens engagement på baggrund af fælles interesser.

Herudover ligger der også meget i talentspejderens vilje til at sætte sig i den unges sted og de udfordringer, som er til stede for at skabe et godt match. Talentspejderen skal undgå at have for mange ambitioner på de unges vegne, men derimod hjælpe med at indfri den unges egne ambitioner og drømme ved at opbygge selvtillid og selvværd.

” Man kan komme langt ved at sætte sig ind i, hvad det er for nogle udfordringer, de unge har. – Koordinator, Vejle Kommune.

Ifølge de unge og talentspejdere, som deltog i interviews, samt koordinatorene i Vejle og Kolind Kommune har der været succes med match indtil videre. Alle deltagere ved interviews udtrykker tilfredshed med deres match.

De 14 forløb, der er blevet afbrudt på grund af for store fysiske eller psykiske udfordringer kan enten betragtes som et dårligt match eller som tilbagefald, der gør, at de ikke længere egner sig til programmet. Så der kan enten være tale om, at der ikke har været en tilstrækkelig forventningsafstemning af, hvem der egner sig til programmet, at der ikke har været en tilstrækkelig koordineret indsats, eller at de unge ikke egner sig til programmet længere.

” Vi tager chancer hver gang vi tager unge med, og det er ikke altid, at det falder heldigt ud. Det er bare en betingelse, når man arbejder med målgruppen. Flere af de unge klarede sig fx godt i starten, men droppede ud fordi smerter vendte tilbage, eller at der opstod kaos i den unges liv, fx at en gammel kæreste kom til m.v. Grunden til, at de unge droppede ud kan også skyldes, at kemien ikke var okay m.v. – Projektkoordinator, Landsforeningen Talentspejderne.

Nogle unge kan være svære at komme i kontakt med, og alene det kan betyde, at et forløb må afbrydes, eller at det aldrig kommer i gang.

” Mange tager ikke telefonen eller svarer ikke på mails. – Projektkoordinator, Landsforeningen Talentspejderne.

## 5.11 Målgruppen

Målgruppen blev undervejs udvidet fra aktivitetsparate ledige til også at omfatte uddannelsesparate ledige, da kommuner og Landsforeningen Talentspejderne erfarede, at det var vanskeligt at finde egnede kandidater, der kunne profitere af forløbet. Aktivitetsparate vurderes ikke at kunne begynde på en uddannelse inden for ca. et år, mens uddannelsesparate vurderes at kunne gå i gang med en uddannelse inden for ca. et år. Dvs. at uddannelsesparate unge også har svært ved at komme i job og uddannelse, og ofte har de forskellige problematikker, der gør det svært at komme i gang.

Det er evaluators vurdering, at udsatte unge, der er i stand til at møde frem til samtaler, kan profitere af programmet, også hvis de skulle komme job eller uddannelse mens de er i et samtaleforløb. Her vil talentspejderen kunne fungere som en slags overgangsmentor, som er der når tingene bliver svært. På den måde kan talentspejderen have en fastholdende funktion.

Det er vigtigt at være opmærksom på, at det kan være svært at forudsige, hvor meget samtalerne kan gøre for de mest udsatte unge. De unge interviewede giver udtryk for, at det er et frisættende rum, hvor de kan begynde at se muligheder. Derfor skal man ikke afvise, at en talentspejder vil kunne arbejde med en ung, som kommunen selv har svært ved at finde løsninger til, fordi talentspejderen kan lade den unge starte på en frisk.

” Omvendt kan det også være et frirum, fordi man møder de unge før diagnosen.  
– Talentspejder.

Til gengæld er det evaluators vurdering, at der er unge der er for udsatte til at kunne deltage i programmet. Det gælder især aktivitetsparate unge, der har så store udfordringer, at der skal andet til end samtaler, jf. Cabis anbefalinger til videreudvikling af programmet Kandidaterne (afsnit 2.3).

Nedenstående beskrivelse af aktivitetsparate illustrerer meget godt, hvorfor det ikke er så enkelt at arbejde med målgruppen.

### En beskrivelse af aktivitetsparate unge

*Fra artiklen "De aktivitetsparate unge – velfærdsstatens største uretfærdighed?" Skrevet af social mentor, Morten Heiberg Kjær. Publiceret i Børn & Unge/ Politik & Samfund 27/09/2019*

De aktivitetsparate unge er en helt utrolig broget skare. Der er dem med meget lave IQ'er, dem med ADHD og ADD, dem med autisme, angst, selvmordstanker, depression og spiseforstyrrelse, der er de hjemløse, de stofafhængige, alkoholikerne, dem med lyse hoveder og pludseligt opståede invaliderende fysiske sygdomme, og der er dem med gruppvækkende eller bare velment, men yderst utilstrækkelig bagage med hjemmefra. Reglen for gruppen er, at der er mere end én af ovenstående eller lignende problematikker på spil ad gangen.

De unge [...] er ikke havnet [på kontanthjælp] som følge af dovenskab og ugidelighed. De er ikke aktivitetsparate for sjov, men fordi barndommen var ét langt omsorgssvigt, fordi de boede på børnehjem det meste af tiden, fordi de er ramt af somatisk sygdom, fordi de har en IQ så

lav, at de ikke kan finde vej eller magte at bo i egen bolig, eller fordi deres angst gør, at de har svært ved at handle ind.

## 5.12 Samarbejdet med kommuner

Landsforeningen Talentspejderne har etableret en styregruppe, bestående af medarbejdere fra ungeenhederne i de tre deltagende kommuner, hvor de løbende kan drøfte samarbejdet og dele erfaringer med projektorganisationen for Kandidaterne samt på tværs af kommunerne. De følgende beskrivelser af organiseringen af samarbejdet i de tre kommuner er udarbejdet på baggrund af selvevalueringsskemaer og telefoninterviews med koordinatorene i kommunerne.

### 5.12.1 Haderslev Kommune

I Haderslev Kommune har det været projektkoordinatoren, som har været fast kontaktperson, og orienteret om opstart af nye hold samt afholdelse af nye mentorkurser. Jobcentret har haft til opgave at hjælpe Landsforeningen med at finde talentspejdere til forløbet, hvor de gennem kontakt til erhvervsnetværk har fundet egnede kandidater. Det har fungeret godt for kommunen kun at have én kontaktperson hos Landsforeningen i forbindelse med planlægning, visitering og koordinering af forløb.

En virksomhedskonsulent fra jobcentret har desuden deltaget i planlægning og afvikling af Foodcamps. Projektkoordinatoren og jobcentret har samarbejdet om at finde unge, der kan deltage i forløbet. Projektlederen har desuden afholdt samtaler med de unge, som kommunen har henvist og vurderet, hvorvidt de var egnede til forløbet.

Projektkoordinatoren har desuden været til rådighed for de kommunale sagsbehandlere, som har haft unge i forløb hos Landsforeningen Talentspejderne. Sagsbehandlerne har også haft mulighed for at kontakte projektkoordinatoren ved spørgsmål, eller når de havde en ung, som kunne have gavn af et forløb. Sagsbehandlerne har, med den unges samtykke, samarbejdet med talentspejderen i tilfælde, hvor det vurderes at være til gavn for den unges progression.

### 5.12.2 Kolding Kommune

I Kolding Kommune har projektkoordinatoren i Kandidaterne orienteret kommunens koordinator om opstart af nye forløb. Kommunens rådgivere har videreformidlet muligheden for at komme i forløb, mens Landsforeningen Talentspejderne har stået for den endelige udvælgelse af unge, som kunne have gavn af at komme i forløb. I begyndelsen fik Landsforeningen Talentspejderne henvist unge direkte fra rådgiverne, men det viste sig, at de henviste unge ifølge Talentspejderne havde for store udfordringer.

” Målgruppen har været for stor en mundfuld, de aktivitetsparate er måske for svære. – Koordinator Kolding Kommune.

I stedet har projektkoordinatoren opsøgt unge fra brobygningsforløb i Kolding.

Landsforeningen Talentspejderne har kun i begrænset omfang kontakt til kommunens medarbejdere, når et nyt forløb er startet op, efter de selv er begyndt at opsøge de unge. Rådgiverne i Kolding Kommune sørger selv for opfølgning på de unges udvikling. Der er ikke kontakt mellem de unges talentspejdere og rådgivere undervejs.

### 5.12.3 Vejle Kommune

I samarbejdet mellem Vejle Kommune og Landsforeningen Talentspejderne er det projektkoordinatoreren for Kandidaterne, som fungerer som bindeled. Kommunen har desuden nedsat en intern styregruppe til at koordinere samarbejdet omkring og med Landsforeningen Talentspejderne. Jobcentret og Landsforeningen Talentspejderne har indgået aftale om, at projektkoordinatoreren sørger for at finde talentspejdere, som gerne vil arbejde med de unge, der kommer i forløb. Dog har jobcentret bistået arbejdet med at hverve talentspejderne.

Koordinatoreren for samarbejdet i jobcentret er ansvarlig for at orientere kolleger, når der er planlagt opstart af nye forløb. Medarbejderne i kommunens ungeenhed skal sørge for at finde unge, som vil have gavn af at deltage i programmet.

Projektkoordinatoreren har afholdt informationsmøder i UU-centret for unge, som vurderes at kunne få gavn af et forløb. Projektkoordinatoreren i Landsforeningen Talentspejderne har på baggrund af informationsmødet lavet match mellem de unge og talentspejderne. Foodcamp planlægges og afvikles alene af projektkoordinatoreren i Landsforeningen Talentspejderne.

Når de unge er startet i forløb, fungerer projektkoordinatoreren som tovholder på hovedparten af aktiviteterne, der er forbundet med forløbet. Talentspejderne har dog haft mulighed for at kontakte rådgiverne omkring de unge, hvis det har været nødvendigt. Koordinatoreren i jobcentret vurderer dog, at forløbet ikke har udgjort en ekstra opgave for medarbejderne i jobcentret, hvilket er meget tilfredsstillende.

## 6 Evalueringsaktiviteter

Der er gennemført følgende evalueringsaktiviteter i efteråret 2019:

- Opstartsworkshop med styregruppen, dvs. Landsforeningen Talentspejderne, Vejle og Haderslev kommune. Kolding Kommune meldte afbud
- Udsendelse af kvalitative selvevalueringskemaer til de deltagende kommuner og projektorganisationen i Landsforeningen Talentspejderne
- To fokusgruppedrøftelser med otte unge fra de tre kommuner.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Alle unge deltagere har fået tilbuddet om at deltage i fokusgruppen, og Landsforeningen har udlovet et gavekort til dem der mødte frem. Der har været tæt dialog med de unge, der har meldt sig. Der har været et frafald på seks til otte unge, som måtte melde afbud. Alle otte unge var enten i gang med eller havde afsluttet et samtaleforløb. De otte unge, der deltog i



- Et fokusgruppeinterview med fire talentspejdere (de unges mentorer) og to supplerende telefoninterview med talentspejdere, der har haft frafaldne unge.
- Telefoninterviews med repræsentanter fra de tre kommuner
- Løbende evalueringsmøder med Landsforeningen Talentspejderne
- Afsluttende evalueringsworkshop med repræsentanter fra Haderslev og Vejle kommuner (Kolding Kommune meldte afbud), en virksomhedsleder, tre talentspejdere og Landsforeningen Talentspejdere (herunder projektkoordinatoren).

Landsforeningen Talentspejderne har gennemført tre spørgeskemaundersøgelser:

- **Unge foodcamp deltagere:**  
Alle unge blev på foodcampen bedt om at besvare et spørgeskema. 56 ud af 61 unge har svaret.
- **Unge program deltagere:**  
Alle unge der har haft mindst en samtale – dvs. at 59 unge har fået tilsendt et spørgeskema enten efter afslutning af forløb eller undervejs i forløbet (de unge som endnu var i gang). 23 har besvaret, hvilket svarer til en svarprocent på 39 %. Landsforeningen Talentspejderne har udlodet et gavekort til alle de unge som har udfyldt skemaet. Både projektkoordinator, medarbejdere fra Vejle og Haderslev Kommuner og Talentspejdere har været i dialog med de unge, for at minde dem om, at de skal udfylde skemaet. Det viser sig, at flere af de unge ikke har set mailen. Cabi vurderer, at svarprocenten er tilfredsstillende, særligt når man tager målgruppen i betragtning.
- **Talentspejdere som har (haft) unge i forløb:**  
Alle 52 Talentspejdere, der har haft unge i forløb, har modtaget et spørgeskema. 26 har besvaret, svarende til en svarprocent på 50 %.
- **Deltagere på mentorkursus:**  
60 mennesker har været på mentorkursus, herunder den kommunale koordinator fra Vejle. De har ligeledes svaret på et skema på selve dagen. 26 har besvaret, hvilket svarer til en svarprocent på 43 %.

For alle spørgeskemaundersøgelser gælder det, at populationen er lille, hvorfor undersøgelserne skal tages med forbehold. Besvarelserne er derfor kun anvendt til at understøtte de konklusioner der fremføres i evalueringen.

---

fokusgruppen, har givet samtykke. De unge, som har afbrudte forløb, er svære at komme i kontakt med, og det har ikke været muligt at få disse til at møde op til fokusgrupper.