

Public Funk Aps
Øst: Vesterbrogade 26,
Republikken,
1620 København V
Vest: Udbyhøjvej 113,
8930 Randers Ø

T. +45 72 300 210
CVR: 35 48 61 00
www.publicfunk.dk

22 jan 18
MM

FRAK's administrative samarbejde med helhedsplaner og andre samarbejdspartnere

FRAK's beskrivelse:

“Som noget relativt nyt er vi begyndt at tilbyde helhedsplaner, at vi ansætter deres unge hos os og udbetaler løn til dem for arbejde, som de unge laver hos dem. Vi vil gerne igangsætte en evaluering for at se, hvordan samarbejdet har udviklet sig. Dette nye tilbud betyder også, at vi har fået en ny gruppe unge tilknyttet i FRAK, som vi kalder “eksterne unge”, da vi ikke selv kender dem og vi ikke står for det pædagogiske arbejde med dem. Denne evaluering har IKKE fokus på, hvad de unge får ud af det administrative samarbejde.”

De interviewede:

- Mia Ravn Bach, boligsocial ungevejleder, Helhedsplan Tingbjerg (FSB)
- Louise Skytte, børne- og ungemedarbejder, Helhedsplan Nørrebrobyggerne (KAB)
- Ea Vestergaard, Områdefornyelsen Sydhavnen
- Lucas Nielsen og Mudi Jarkass, FRAK

Baggrunden for samarbejdet

Alle tre samarbejdspartnere fortæller om udfordringen med at finde fritidsjobs til de 13-14 årige. For alle tre interviewede er arbejdet med fritidsjob konkrete mål i deres indsats, men udfordringerne er store og muligheden for at ansætte de unge i eget regi i fx lommepegejobs er ikke til stede. Mia fra Tingbjerg fortæller: “Vi har som mål at arbejde med den forebyggende tidlige indsats. Men det er svært at finde fritidsjobs til unge under 15 år, da der er en del regler og restriktioner. Boligselskabet FSB kan heller ikke selv ansætte unge under 15 år pga. nogle overenskomstmæssige forhold.”

Louise fra Nørrebrobyggerne fortæller, at de havde fået fondsmidler fra Trygfonden med overskriften *Fritidsjob til alle unge*. Louise forklarer: “Vi havde heller ikke selv mulighed for at ansætte unge under 15 år og vi syntes også, at vi manglede de kompetencer til at

uddanne de unge, som indsatsen krævede. Så vi kontaktede FRAK for at høre, om de ville være med til uddanne nogle legeassistenter hos os. Lokale unge som kunne hjælpe ved vores forskellige arrangementer.”

I Sydhavnen havde Områdefornyelsen en opgave med at realisere et lommepengeprojekt. Ea forklarer: “Lommepengeprojektet handler om at aktivere unge fra området, som ikke har så meget at lave. Jeg havde kendskab til FRAK på forhånd og vidste, at de arbejdede med målgruppen. Jeg kunne forstå på Mudi og Lucas, at de havde et ønske om at få etableret FRAK i Sydhavnen og derfor gav det også mening for dem at gå i dialog. Men i første omgang blev det egentlig kun til noget sparring om lommepengeprojektet, da FRAK’s udgangspunkt var et stort lokalt kendskab som udgangspunkt for deres forankring. Kommunens eget administrative system er ikke rigtig gearret til at ansætte unge under 15 år på den måde, som vi havde brug for. Senere henvendte FRAK sig selv med en femtrinsmodel og fortalte, at de nu tilbød et administrativt samarbejde.”

Hvordan er samarbejdet gået?

Der er bred enighed hos de interviewede om, at det administrative samarbejde er meget positivt og godt. Det løser en administrativ udfordring og tillader de professionelle at fokusere på de unge og deres udvikling. Ea fortæller om samarbejdet: “Det er bare gået super nemt. Jeg skriver bare til Linda fra FRAK og så går det helt af sig selv. Vi har ikke været nødt til at bruge tid og kræfter på det administrative. Vi har fået frigivet tid til fokus på de unge og vores andre projekter. Det er samtidig altafgørende, at de unge får den anerkendelse hver måned i form af løn. Og det er vigtigt, at der er styr på den del, for ellers mister vi de unge hurtigt igen. Vi er super glade for samarbejdet.”

I Tingbjerg har de ansat otte unge gennem FRAK og det er gået gnidningsfrit. “Jeg fortalte faktisk bare, hvad det var, vi havde behov for og så løste FRAK det bare derfra. De havde en kontrakt klar, som vi i fællesskab fik rettet på plads. Kommunikationen var nem. På den måde er det jo kun administrativt, vi bruger FRAK og det passer os godt. Samtidig er vi jo blevet mere opmærksomme på FRAK og deltager gerne i arrangementer for at følge med i, hvad de laver. Og vi kan bruge dem som sparringspartnere, da vi arbejder på samme område”, fortæller Mia.

Hos Nørrebrobyggerne var opstarten lidt anderledes, da pilotprojektet om uddannelse af legeassistenter var en del af samarbejdet. Louise fortæller: “Det har været en både spændende og lærerig proces. Det er dejligt, at jeg bare kan sende en mail hver måned, hvor jeg skriver, hvem af de unge der har været på arbejde og så er det faktisk løst. Det er super lækkert. I vores optik er samarbejdet nu rent administrativt og bare drift.” Alligevel taler Louise tit med Mudi om de udfordringer, der er opstået hen ad vejen. Det er en sparring, som Louise er rigtig glad for.

Mudi fra FRAK fortæller, at han via det lille uddannelsesforløb i begyndelsen, fik en relation til de unge hos Nørrebrobyggerne og derfor har det givet mening, at den jævnlige sparring med Louise er fortsat. Men for de andre administrative samarbejder har Mudi aldrig mødt de unge.

Louise fortæller videre, at der i begyndelsen kunne være lidt forvirring hos de unge om, hvem der egentlig var deres chef. Var det Louise fra Helhedsplanen eller Mudi, som havde stået for deres uddannelse som legeassistenter?

“Jeg synes, vi har fundet et udgangspunkt, der handler om, at jeg er her hver dag og dermed er de unges nærmeste leder. Det gør det også enklere for de unge, at der kun er én person de skal gå til”, fortæller Louise.

Dog kunne Louise godt have tænkt sig, at de unge havde taget imod tilbuddene fra FRAK om at deltage i forskellige FRAK arrangementer. Louise tænker, at det ville være positivt



for de unge at møde andre unge fra andre dele af byen. “De ville have godt af det. Måske skulle det være obligatorisk at deltage i Frak-aftener, så de unge kunne møde hinanden på tværs?”

Skal noget være anderledes?

Hverken Mia, Louise eller Ea synes, at noget burde ændres. “Det fungerer upåklageligt”, som Ea siger. Alligevel har de tre et par ønsker eller gode ideer.

Mia fortæller: “Måske de (FRAK) kunne rådgive om, hvordan man får hul igennem til lokale virksomheder, så de unge kan få “rigtige” fritidsjob? Når vi kontakter virksomheder, er det meget sjældent, at vi får et ja. Der kunne vi godt bruge FRAK’s erfaring, som en slags konsulentydelse. Det kunne de godt gøre noget mere af.”

Hos Nørrebrobyggerne kunne Louise ønske sig en opfølgende dag til deres legeassistenter. “Lidt genopfriskning og en dag der kan give lidt sammenhold.”

Ea er optaget af lønudbetalingen: “Hvis de unge kunne få deres løn hver 14. dag, ville det være et stort plus. Det ville gøre en forskel for de unge og muligheden for at fastholde dem. Tiden mellem det udførte arbejde og lønudbetalingen ville afkortes og det ville have en effekt på de unges motivation.”

Ea slutter af: “Det kunne også være spændende at få FRAK etableret rigtigt i Sydhavnen. Det ville passe godt med vores mål om forankring i området. Vi er her jo kun frem til 2020. Det vil jeg gerne tale videre med FRAK om.”

Hvordan kan FRAK sælge konceptet med det administrative samarbejde til andre Helhedsplaner?

Lidt sværere bliver det, når snakken handler om, hvordan FRAK kan sælge det administrative samarbejde til andre. Alligevel har de tre et par forslag. Mia fortæller: “Vi kontaktede jo faktisk dem, men derudover ville det have været oplagt, at FRAK kontaktede en helhedsplan som Tingbjerg. Vi er store og har relativt mange ressourcer, så det ville helt sikkert have givet mening. FRAK kunne jo skrive: *Vi ved godt, at det er en udfordring at finde fritidsjobs til 13-14 årige - det kan vi.* Og så skitsere et pakketilbud eller noget lignende, så det kan se nemt og overskueligt ud.”

Louise fortsætter: “Jeg kan faktisk ikke forstå, at der ikke er flere, der kontakter FRAK, for det er et genialt koncept. Det er bare med at kontakte alle mulige helhedsplaner eller klubber, hvor en klubmedarbejder måske kunne blive ansvarlig.

Ea forklarer, at alle områdefornyelser mødes og samarbejder med hinanden. “Man kunne bede helhedsplaner og områdefornyelser om at dele konceptet med deres kolleger andre steder. Konkret kunne vi i Sydhavnen godt samarbejde med FRAK om at komme på et samarbejds- og netværksmøde for alle områdefornyelser og fortælle om projektet og erfaringerne.”

FRAK internt

Internt i FRAK har ledelsen fra begyndelsen været opmærksomme på, hvad denne nye type samarbejde kunne betyde for organisationen og deres brand udadtil. Lucas forklarer: “Konceptet omkring det administrative samarbejde er opstået lidt tilfældigt og har ikke på forhånd været en del af vores mål og indsatser.” I det administrative samarbejde er den tætte relation og kontakt til de unge, som ellers er et grundlæggende omdrejningspunkt for arbejdet med de unge i FRAK, ikke til stede på samme måde. Relationen og det pædagogiske arbejde ligger derimod hos samarbejdspartnerne.



Mudi mener, at det "handler om for FRAK at kigge indad og erkende, hvilken type produkt det er vi sælger." Mudi forklarer, at det for mange af samarbejdspartnerne kun er den administrative del, der er behov for og ikke pædagogisk arbejde eller sparring.

Lucas supplerer: "Hvordan kan vi både være arbejdsgiver og ikke have relationen til de unge? Vi skal være bevidste om, hvad det gør ved os og vi skal være opmærksomme på, hvordan vi kan styrke produktet." Lucas fortæller videre, at det er vigtigt at være opmærksom på, hvilken fortælling der udvikler sig hos de unge om FRAK. Bl.a. kan forvirring hos de unge omkring løn blive et problem på længere sigt for FRAK, da det kan påvirke, hvordan de unge ser på FRAK og dermed deres motivation for at være med. Mudi understreger, at det derfor er vigtigt, at også de såkaldt "eksterne unge" helt konkret lærer og forstår, at fx lønperioden er fra d. 20. til den 20. i hver måned. Mudi konkluderer: "Skåret helt ind til benet, så er det, vores samarbejdspartnere gerne vil købe af os, et nemt og hurtigt setup til udbetaling af de unges løn. Så vil de gerne selv stå for det sociale og pædagogiske arbejde. Det er jo det, de er ansat til."

Både Mudi og Lucas er optaget af, hvordan FRAK kan klæde både samarbejdspartnere og unge på i det administrative samarbejde. Det kunne være i form af opstartsmøder, hvor en samarbejdspartner bliver præsenteret for FRAK's ungemetode eller løbende opsamlings, hvor man mødes og taler sammen.

Konklusion

Det administrative samarbejde giver helhedsplaner og andre mulighed for at arbejde socialt og målrettet med gruppen af unge på 13 og 14 år. For alle de interviewede er det enormt positivt. Samarbejdet går godt og er både nemt og enkelt.

Det er til gengæld tydeligt, at det administrative samarbejde udfordrer den nuværende model og metode for FRAK internt. Både Lucas og Mudi er opmærksomme på udfordringerne og der vil være behov for at skærpe rammen for det administrative samarbejde indadtil i FRAK. Skal tilbuddet måske hedde noget andet end FRAK/administrativt samarbejde? Skal det være et subbrand til FRAK fx med navnet UngLøn? På den måde kunne man sikre, at hvis der opstår forvirring omkring løn, at det ikke er FRAK, men UngLøn de unge bliver sure på.

Derudover er det også tydeligt hos de interviewede, at alle samarbejder er forskellige og på hver sin måde åbner for fortsat udvikling og kommende nye typer af samarbejder. På den måde kan det administrative samarbejde være en første "fod indenfor" i nye områder og på den måde blive et første skridt i retning af en konkret forankring i et nyt område og en udvidelse af FRAK.

