ALS RESEARCH

AFSLUTNINGSRAPPORT

EVALUERING AF

MIND YOUR OWN BUSINESS AKADEMI

1. Forord 2
2. Indledning 3
2.1 Om Mind Your Own Business Akademi 3
2.2 Overblik over de forskellige aktører i MYOB Akademi 3
2.3 Om MYOB Alumni 4
2.4 Evalueringens formål og datagrundlag 5
2.5 Rapportens opbygning 7
3. Konklusioner og anbefalinger 8
3.1 Konklusioner 8
3.2 Anbefalinger 13
4. Drengenes udbytte 17
4.1 Udvikling af mikrovirksomheden 17
4.2 Faglige og personlige kompetencer 19
4.3 Opbygning af netværk 23
5. Akademiets øvrige aktører og samarbejdsrelationer 25
5.1 Venturepiloterne 25
5.2 Fagpiloterne 30
5.3 De lokale samarbejdspartnere 31
5.4 Samarbejdet med MYOB 32
6. Vurdering af Akademiets aktiviteter 34
6.1 Udviklingscamps 34
6.2 SkillBoosters 36
6.3 De ugentlige arbejdsgange 37
6.4 TeamBoosters 38
6.5 Takeoff-møder 41
7. Vurdering af MYOB Alumni's koncept og aktiviteter 43
7.1 Alumni KarriereBoosters 44
7.2 Alumni praktik- og jobnetværk 46
7.3 MYOB AdvisoryBoard 47
7.4 Alumni netværksmøder 48

Bilag 1 – Svarfordelinger i spørgeskemasvar blandt MYOB Akademi-deltagere

1. FORORD

Als Research har fra foråret 2017 og frem til efteråret 2018 gennemført en kvalitativ evaluering af *Mind Your Own Business Akademi* (MYOB Akademi). Evalueringen gennemføres på opdrag fra Bikubenfonden. MYOB Akademi er blevet evalueret med afsæt i to forløb: Et afkortet forløb i foråret 2017 og et længere forløb fra efteråret 2017 til foråret 2018.

I august 2017 leverede Als Research et evalueringsnotat, som samlede op på erfaringerne fra det indledende afkortede forløb. I januar 2018 leverede Als Research en midtvejsrapport, hvor hovedvægten var på evalueringen af den første halvdel af det længere forløb dvs. efteråret 2017. Den samlede evaluering resulterer i nærværende afsluttende evalueringsrapport, hvis hovedfokus er på indsigter og anbefalinger dannet på baggrund af datamateriale indsamlet i foråret 2018. Udover indsigter og anbefalinger om MYOB Akademi indeholder rapporten en evaluering af MYOB Alumni, som er blevet udviklet sideløbende med MYOB Akademi, og fortsat er under udvikling. Rapporten indeholder således også en opsamling på erfaringer med samt anbefalinger til den videre udvikling af MYOB Alumni.

Als Research vil gerne sige tak til alle de informanter, som har delt deres oplevelser og vurderinger af MYOB Akademi og MYOB Alumni med os i forbindelse med de gennemførte interview, deltagerobservationer og surveys i løbet af det seneste 1,5 år. Tak også til Mind Your Own Business og de tilknyttede medarbejdere, som løbende har sørget for at orientere evaluator om programmets fremdrift og har været behjælpelige med at formidle kontakt til de relevante informanter samt fremsende relevante baggrundsmaterialer mv.

Den afsluttende dataindsamling og evalueringsrapport af MYOB Akademi og MYOB Alumni er gennemført af konsulent Anne Blomstrøm, chefkonsulent Bjarke Følner og stud.cand.soc. Emilie Schapira.

Ansvaret for konklusioner og anbefalinger påhviler alene Als Research.

2. INDLEDNING

2.1 Om Mind Your Own Business Akademi

Mind Your Own Business er en organisation, der skaber udviklingsprogrammer for drenge fra udsatte boligområder i alderen 13-21 år. Med iværksætteri som omdrejningspunkt samler programmerne det sociale potentiale i erhvervslivet og civilsamfundet i en fælles indsats, der skal styrke drengenes faglige kompetencer, sociale relationer samt deres tilknytning til uddannelsessystemet, arbejdsmarkedet og det danske samfund. Drengene tilbydes indflydelse og ansvar for et fokuseret forløb, hvor de skal etablere egen virksomhed, producere eget produkt samt sælge og markedsføre det. Det er målet, at de skal tilegne sig basale forretningsfærdigheder, og de vil blive udfordret i og motiveret til at tage ansvar og nå et defineret mål.

Mind Your Own Business tager udgangspunkt i fire overordnede principper, der udgør fundamentet i den metode og samarbejdsmodel programmet repræsenterer: Empowerment, det samfundsnyttige, den personlige udvikling og samarbejde med erhvervslivet.

Mind Your Own Business Akademi blev realiseret i juni 2016 på baggrund af en bevilling fra Bikubenfonden. Akademiet bygger videre på det potentiale, som er skabt efter drengenes forudgående deltagelse i Mind Your Own Business forløbet (fremover også kaldet Programmet).

Akademiet yder fortsat støtte, kompetenceudvikling samt opkvalificerer drengene efter afslutningen af deres forudgående forløb på Mind Your Own Business. Akademiet tilbydes de drenge, som er motiverede til at fortsætte den gode udvikling i deres mikrovirksomheder samt udvikle deres individuelle kompetencer. Formålet med Akademiet er at understøtte og fortsætte drengenes udvikling samt øge deres tilknytning til det danske uddannelsessystem og arbejdsmarked med henblik på fremtidig selvforsørgelse.

2.2 Overblik over de forskellige aktører i MYOB Akademi

I Mind Your Own Business Akademi indgår en række forskellige aktører med forskellige roller, som her kort introduceres:

Projektdeltagere
Projektdeltagerne består af de drenge, som er blevet optaget på Mind Your Own Business Akademi. Drengene er i alderen 14-20 år og kommer fra udsatte boligområder. De har alle gennemført et Mind Your Own Business forløb forinden deres optagelse på Akademiet.

Venturepiloter
Venturepiloterne er frivillige, hvis rolle består i at støtte op om det ugentlige arbejde i den mikrovirksomhed, de er tilknyttet med henblik på at skabe og facilitere et helstøbt forløb, som fører til fremgang i mikrovirksomheden. Der er 4-6 venturepiloter tilknyttet i et team pr. mikrovirksomhed.

Fagpiloter
Fagpiloterne består af frivillige konsulenter fra en partnervirksomhed, som agerer erhvervsfaglige og strategiske sparringspartnere for mikrovirksomheden. Der er 2-3 fagpiloter tilknyttet i et team pr. mikrovirksomhed. I 2017/2018 har virksomheden KPMG bidraget med fagpiloter.

Den lokale samarbejdspartner
Den lokale samarbejdspartner er en fagprofessionel, fx en pædagog fra en klub, en boligsocial medarbejder eller en kulturmedarbejder, som er i kontakt med projektdeltagerne i deres fritid og kender til lokalområdet. Den lokale samarbejdspartner sørger bl.a. for lokale og andre praktiske forhold i forbindelse med de ugentlige mødegange, men kan også påtage sig en mere pædagogisk rolle.

Erhvervspartnerskaber
Erhvervspartnerskaberne indgår i et strategisk samarbejde med Akademiet. I denne sæson har KPMG og Implement Consulting Group været tilknyttet som erhvervspartnere. KPMG har som nævnt ovenfor bidraget med fagpiloter, og har endvidere faciliteret de gennemførte Udviklingscamps, mens Implement Consulting Group har stået for at facilitere TeamBooster-events for drengene samt en FacilitationBooster for venturepiloter.

Foruden erhvervspartnerskaberne bidrager repræsentanter fra enkelte andre virksomheder også på frivillig basis til mikrovirksomhedernes udvikling på MYOB Akademi. Nogle er fra virksomheder, der har fungeret som mentorvirksomheder på det forudgående MYOB forløb, mens andre er virksomheder, som mikrovirksomhederne selv har etableret samarbejde med i forbindelse med salg af deres produkter og udvikling af deres virksomhed.

2.3 Om MYOB Alumni

Alle tidligere deltagere fra MYOB og MYOB Akademi tilbydes at blive en del af MYOB Alumni-netværket. Alumni-netværket har til formål at sikre et vedvarende inspirerende miljø for drengene, også efter deres deltagelse i MYOB-forløbet formelt set er slut. MYOB Alumni skal være et forum, hvor drengene fortsat kan finde opbakning og skabe en hensigtsmæssig identitet som et alternativ til destruktive miljøer i de udsatte boligområder.

MYOB Alumni er målrettet de enkelte drenge fremfor mikrovirksomhederne og drengene kan således deltage i MYOB Alumnis netværksaktiviteter som individer frem for som mikrovirksomhedsejere. MYOB Alumni tilbyder forskellige aktiviteter, hvor drengene kan opbygge netværk, finde praktikpladser samt få karriererelateret kompetenceopbygning og rådgivning.

MYOB Alumni er løbende og fortsat under udvikling. I forbindelse med udviklingen er der nedsat et MYOB AdvisoryBoard, som består af en gruppe drenge, som tidligere har gennemført et eller to af MYOB programmerne. AdvisoryBoardet fungerer som en professionel sparring til MYOB Akademis projektledelse og kommer med inputs og anbefalinger til udviklingen af MYOB Alumni, så netværkets form og indhold rammer drengenes behov og interesser.

Aktiviteterne i MYOB Alumni-netværk fordeler sig i tre kategorier:

1. **Alumni KarriereBoosters**

   Drengene kan på Alumni KarriereBoosters deltage på forskellige workshops, som opkvalificerer dem inden for specifikke karriererelaterede områder. Det er planen, at der skal afholdes to workshops pr. sæson fordelt rundt i landet. MYOB AdvisoryBoard har foreløbigt foreslået KarriereBoosters om LinkedIn, karriereplanlægning, præsentationsteknik samt personlige og professionelle netværk. Indtil videre er der i MYOB Alumni afholdt to KarriereBoosters, som handlede om CV og LinkedIn. Workshoppene blev afholdt hos og faciliteret af KPMG.

2. **Alumni netværksmøder**

   Med Alumni netværksmøderne støttes drengene yderligere i at lære at opbygge et stærkt og bæredygtigt netværk, som kan bruges personligt og i mikrovirksomheden. Det er planen, at der afholdes to Alumni-netværksmøder pr. sæson, hvor repræsentanter fra erhvervslivet også inviteres side om side med drengene. Netværksmøderne vil have en uformel form.

3. **Alumni praktik- og jobnetværk**

   Det er planen, at MYOB Alumni også skal indeholde et praktik- og jobnetværk, som skal fungere som et supplement til skolernes eksisterende tilbud ift. bl.a. ugepraktikpladserne i 8., 9. og 10. klasse. På den måde vil medlemmerne af MYOB Alumni blive tilbudt hjælp og inspiration ift. at finde og søge spændende praktikstillinger igennem skole og videregående uddannelser. MYOB Alumni praktik- og jobnetværk er fortsat under udvikling.

2.4 Evalueringens formål og datagrundlag

Evalueringen består af en række evalueringsaktiviteter, som har til formål at belyse den effekt som projektets deltagere og aktører oplever hos drengene. Med det valgte evalueringsdesign bliver det muligt at belyse særligt de umiddelbare oplevede resultater af MYOB Akademi og MYOB Alumni. Nærværende evaluering belyser således, om informanterne oplever, at deltagerne:

- bliver bedre rustet til at udvikle deres mikrovirksomheder, så disse bliver bæredygtige og mere robuste
- får udbygget positive og motiverende relationer og netværk, som bringer dem tættere på uddannelsessystemet og arbejdsmarkedet
- bliver opkvalificerede i relation til nødvendige kompetencer i forbindelse med uddannelsesstart- og tilknytning samt senere tilknytning til arbejdsmarkedet
- fastholdes i en positiv løbebane og opnår et stærkere personligt fundament, som gør dem i stand til at handle og træffe holdbare og konstruktive valg for deres liv og fremtid

Samtidig indeholder evalueringen procesevalueringselementer, der har til formål at bidrage med fortsat processuel støtte til Mind Your Own Business Akademi med henblik på at kvalificere den fortsatte og løbende udvikling og finjustering af projektet.

Nærværende rapport indeholder desuden en opsamling på de procesevalueringsaktiviteter, der er fundet sted ifm. MYOB Alumni med henblik på at bidrage til den videre udvikling af MYOB Alumni.

Den herværende afsluttende evalueringsrapport baserer sig på data indsamlet i tre runder: foråret 2017, efteråret 2017 og foråret 2018. Datagrundlaget er kvalitativt og består af interview med projektdeltagere, venturepiloter, samarbejdspartnere, fagpiloter, undervisere og projektholdere samt deltagerobservationer ved Udviklingscamps, KarriereBoosters, Team- og SkillBoosters samt statusmøder med projektledelsen. Endelig er der i efteråret 2017 gennemført en mindre survey blandt venturepiloterne samt en survey blandt nuværende og tidligere projektdeltagere i foråret 2018.

I de tre indsamlingsperioder er der i alt foretaget 16 gruppeinterview, 32 enkeltinterview, 14 deltagerobservationer, samt to surveys der fordeler sig som følger:

- 9 gruppeinterview og 9 enkeltinterview med projektdeltagerne fra de deltagende mikrovirksomheder.
- 3 gruppeinterview, 3 enkeltinterview samt en mini-survey blandt venturepiloter fra de deltagende mikrovirksomheder.
- 10 enkeltinterview med lokale samarbejdspartnere.
- 3 gruppeinterview og 3 enkeltinterview med fagpiloter og undervisere fra KPMG, samt 1 enkeltinterview med en tidligere medarbejder i KPMG.
- 3 enkeltinterview med projektholdere fra MYOB Akademi.
- 1 enkeltinterview med en tidligere MYOB deltager om sit praktikophold
- 1 gruppeinterview med MYOB AdvisoryBoard
- 1 observation ved et møde i MYOB AdvisoryBoard
- 4 deltagerobservationer ved Udviklingscamps
- 2 deltagerobservationer ved Karriereworkshop/KarriereBooster
- 4 deltagerobservationer ved SkillBooster arrangementer
- 3 deltagerobservationer ved TeamBooster/FacilitationBooster arrangementer
- 2 enkeltinterview med TeamBooster-facilitatorer fra Implement Consulting Group
- En mini-survey blandt venturepiloter
- En survey blandt nuværende samt tidligere deltagere i foråret 2018

Det er evaluators vurdering, at datagrundlaget samlet set giver et dybdegående indblik i de forskellige aktørers vurderinger og erfaringer med de aktiviteter, der er gennemført i foråret og efteråret 2017 samt foråret 2018, samt informanternes oplevelser af drengenes udvikling.

Denne afsluttende evalueringsrapport vil dels løbende samle op på tidligere erfaringer og anbefalinger, som afrapporteret i september 2017 og januar 2018, samt fremlægge de nyeste og samlede erfaringer og anbefalinger på baggrund af data indsamlet i den seneste observations- og interviewrunde i foråret 2018. Dertil vil den oplevede effekt af drengenes deltagelse i MYOB Akademi hovedsagligt bygge på datamateriale indsamlet ved den seneste dataindsamlingsrunde ved forløbets afslutning.

2.5 Rapportens opbygning

Rapportens konklusioner og anbefalinger fremgår af kapitel 3. Kapitel 4 belyser informanternes oplevelse af mikrovirksomhedernes og særligt drengenes udvikling. I kapitel 5 gennemgås informanternes vurderinger af de forskellige aktører i MYOB Akademi herunder samarbejdsrelationer, mens informanternes oplevelser og vurderinger af de forskellige aktiviteter i MYOB Akademi belyses i kapitel 6. Kapitel 7 gennemgår vurderinger og oplevelser med aktiviteter i MYOB Alumni.

3. KONKLUSIONER OG ANBEFALINGER

I dette kapitel gennemgås først evalueringens konklusioner i relation til aktørernes oplevelse af MYOB Alumnis *effekt* med fokus på de førnævnte fire mål for MYOB Akademi. Herefter gennemgås *procesevalueringens* overordnede konklusioner i relation til hhv. aktører og samarbejdsflader samt aktiviteter. På baggrund af evalueringens konklusioner gennemgås til slut i kapitlet evalueringens væsentligste anbefalinger.

3.1 Konklusioner

3.1.1 Drengenes udbytte

I evalueringen af om drengene I MYOB Akademi er blevet bedre rustet til at udvikle deres mikrovirksomheder, har fået udbygget positive relationer og netværk, er blevet opkvalificerede i relation til kompetencer ifm. uddannelsesstart og arbejdsmarkedstilknytning, samt har opnået et stærkere personligt fundament, tages der udgangspunkt i drengenes egne oplevelser og vurderinger samt de tilknyttede aktørers oplevelser af drengenes udbytte.

I forbindelse med den afsluttende evaluering er drengene i mikrovirksomhederne blevet bedt om at besvare et kort spørgeskema, hvilket 16 af drengene har gjort. På en skala fra 1-10 vurderer drengene i gennemsnit, deres tilfredshed med deres udbytte af MYOB Akademi til at være på 8,4, hvilket vidner om, at drengene generelt er meget tilfredse med deres udbytte. Evalueringen viser, at drengene generelt oplever at have udviklet deres mikrovirksomheder yderligere, ligesom de oplever at have udviklet deres personlige kompetencer særligt i relation til at tage ansvar for deres opgaver, deres selvstændighed, selvtillid og professionelle netværk.

Samtlige drenge, som har besvaret spørgeskemaet, er meget enige eller enige i, at MYOB Akademi har rustet dem til at udvikle mikrovirksomheden yderligere. Dette giver drengene ligeledes udtryk for i interviewene, hvor nye produkter samt mere salg og marketing blandt andet fremhæves.

Drengene og de tilknyttede venturepiloter og lokale samarbejdspartnere peger desuden på, at drengene via MYOB Akademi har udvidet deres professionelle netværk yderligere. Det er særligt drengenes fagpiloter, som fremhæves som en tilføjelse til drengenes netværk. I spørgeskemaet svarer 15 ud af 16 drenge, at de er enten meget enige eller enige i, at de har fået et større professionelt netværk, som de kan bruge ifm. arbejdet med mikrovirksomheden. Til spørgsmålet, om drengene oplever, at de har fået et større professionelt netværk, som de kan bruge ift. at få en praktikplads eller et fritidsjob svarer 6 ud af 16, at de er enten meget enige eller enige. Det fremgår ligeledes af interviewene med drengene, at de foreløbigt mest tænker på det professionelle netværk, som noget de med fordel kan gøre brug af i forbindelse med deres mikrovirksomhed, frem for i forbindelse med uddannelse eller arbejde. Drengene fremhæver dog også i interviewene, at de har fundet det inspirerende at møde deres fagpiloter samt at få lov til at besøge dem hos KPMG. Dertil peger interviewundersøgelsen på, at forløbet som helhed (dvs. både grundforløbet og

Akademiet) i flere tilfælde har hjulpet drengene med afklaring omkring fremtidig uddannelse og karrierevej. Flere fortæller eksempelvis, at drengene enten er blevet sporet ind på business-vejen eller at de er blevet bekræftet i, at de ønsker at gå i denne retning.

Udover den fortsatte udvikling af drengenes mikrovirksomheder samt netværksopbyggelse ses drengenes udbytte af MYOB Akademi særligt i udviklingen af deres personlige kompetencer og deres personlige fundament. Venturepiloter, lokale samarbejdspartnere og fagpiloter bemærker særligt drengenes udvikling i forbindelse med den afsluttende Udviklingscamp, hvor det er tydeligt at se, at drengene er blevet bedre til at arbejde fokuseret, fremlægge og tage styringen på deres proces sammenlignet med den første Udviklingscamp. Dertil nævner de forskellige aktører inkl. drengene selv, at de oplever at drengene generelt er blevet bedre til at tage ansvar for deres opgaver og for hinanden eksempelvis ifm. fremmøde til arbejdsgangene, hvor alle mikrovirksomhederne på MYOB Akademiet selv har indført en form for personalepolitik omkring fremmøde.

10 ud af de 16 drenge svarer i surveyen desuden, at de er enige eller meget enige i, at de er blevet bedre til at tage ansvar for deres opgaver i mikrovirksomheden, hvilket vidner om en øget ansvarsfølelse og ejerskabsfornemmelse overfor virksomheden. 12 ud af 16 svarer, at de er blevet mere disciplinerede, 10 ud af 16 svarer, at de er blevet bedre til at arbejde sammen med andre, mens 11 ud af 16 svarer, at de er blevet bedre til at arbejde selvstændigt efter at have deltaget i MYOB Akademi.

Generelt er lokale samarbejdspartnere, som er de aktører, der har fulgt drengene både på Programmet og på Akademiet enige om, at drengene er blevet bedre til selv at styre deres processer og tage ansvar for, at tingene sker i mikrovirksomheden. I et enkelt tilfælde har den lokale samarbejdspartner imidlertid forventet mere udvikling og et højere niveau af selvstændighed og engagement fra drengenes side, hvorfor hans forventninger til drengenes udbytte i forhold til egne kompetencer og udvikling af mikrovirksomheden ikke er indfriet.

Drengene giver i vid udstrækning desuden udtryk for, at deres deltagelse i MYOB Akademi har øget deres selvtillid bl.a. ift. at møde nye mennesker i forskellige professionelle sammenhænge. Dertil oplever drengene generelt også det at blive rekrutteret til MYOB Akademiet efter at have fuldført Programmet som et skulderklap, som de særligt i begyndelsen af Akademiet var meget stolte over.

I relation til de fire konkrete mål for MYOB Akademi viser evalueringen overordnet set således, at:

1. drengene oplever, at være blevet bedre rustet til at udvikle deres mikrovirksomheder på MYOB Akademi. Hvorvidt mikrovirksomhederne reelt er blevet mere bæredygtige og robuste har ikke været muligt at afdække med denne evaluering, men drengenes oplevelse er generelt, at de har udviklet deres egne kompetencer i relation til at udvikle mikrovirksomheden yderligere.
2. drengene oplever, at have fået udbygget deres relationer og netværk yderligere bl.a. i form af nye fagpiloter og venturepiloter, som de generelt vurderer positivt. Generelt set oplever drengene primært deres netværk, som noget de kan have gavn af i relation til udviklingen af deres mikrovirksomhed.

3. de drenge, som har deltaget i aktiviteter på MYOB Alumni, herunder primært KarriereBoosters om LinkedIn og CV, oplever dette som meget positivt og opkvalificerende ift. viden omkring eksempelvis jobsøgning. Da alle dele af MYOB Alumni endnu ikke er færdigudviklet og udrullet kan nærværende evaluering ikke konkludere nærmere på, om MYOB Alumni indtil videre har bidraget til at opkvalificere til nødvendige kompetencer ifm. uddannelsesstart- og tilknytning samt senere tilknytning til arbejdsmarkedet, men det er evaluators vurdering af MYOB Alumni har potentiale for at opfylde dette mål på sigt.
4. drengene og aktørerne omkring drengene fremhæver generelt, at drengene har udviklet sig personligt på MYOB Akademi bl.a. i relation til at tage ansvar, arbejde selvstændigt, sætte grænser samt selv tage styring på processen.

3.1.2 Aktører og samarbejdsflader

Samlet set viser evalueringen, at både det afkortede Akademiforløb i foråret 2017 og forløbet i 2017/2018 set fra et procesevalueringsmæssigt perspektiv har været velfungerende. På tværs af de forskellige informantgrupper giver informanterne overvejende positive vurderinger af Akademiets overordnede koncept, aktiviteter, inddragede aktørgrupper og samarbejdsflader. I det følgende gennemgås konklusionerne i relation til aktører og samarbejdsflader, hvorefter konklusioner i relation til de konkrete aktiviteter gennemgås.

Venturepiloter: De nye venturepiloter, som er blevet tilknyttet MYOB Akademi i efteråret 2017 vurderer generelt MYOB Akademi-forløbet, herunder deres eget introduktionsforløb og de gennemførte aktiviteter, positivt. Dog har flere af venturepiloterne savnet en bedre overlevering af relevante informationer og baggrundsviden fra de tidligere venturepiloter, samt et større fokus på *"sammenrystning venturepiloterne imellem"*. Akademi-forløbet har desuden været præget af et forholdsvist stort frafald blandt Venturepiloterne, hvilket det vurderes, at MYOB ikke har kunne undgå. Dette betyder, at kontinuiteten i venturepiloternes tilstedeværelse ved arbejdsgangene har været udfordret på tværs af mikrovirksomhederne. Generelt er det ikke noget, som vurderes at have påvirket drengenes udbytte i høj grad, men flere venturepiloter har selv oplevet frustration i løbet ad processen pga. den manglende stabilitet. I flere tilfælde er venturepiloterne desuden blevet overraskede over, hvad de selv betegner som omfanget af "den pædagogiske opgave", forstået, som den del af venturepilotrollen, som ikke handler om faglig sparring med drengene, men snarere om at skabe ro samt at motivere drengene. Flere venturepiloter har desuden oplevet udfordringer ift. at finde balancen mellem at være facilitator og "tage over" ift. drengenes opgaver. Det er desuden evaluators vurdering, at venturepilotgrupperne generelt ikke har formået at skabe en kontinuerlig praksis omkring forberedelsen af faciliteringen af arbejdsgangene forud for arbejdsgangene, som det ellers anbefales fra MYOBs side. Generelt vurderes venturepiloternes bidrag til MYOB Akademi dog som meget positivt af de øvrige aktører inkl. drengene, som generelt er glade for venturepiloterne og deres inputs og facilitering. En enkelt lokal samarbejdspartner peger på, at venturepiloternes faglige niveau ikke har været højt nok, da de ifølge ham ikke havde tilstrækkelig erhvervserfaring samt erfaring med virksomheder. Evaluator vurderer overordnet set, at venturepiloterne er lykkedes godt med at skabe gode relationer til drengene og at deres bidrag har været positivt.

Fagpiloter: Fagpiloternes bidrag til Akademiet vurderes ligeledes positivt på tværs af informantgrupperne. Det er forskelligt i hvilket omfang fagpiloterne har skabt relationer til drengene, men den generelle oplevelse er, at drengene finder fagpiloterne professionelle og dygtige, og at de har positiv gavn af fagpiloternes faglige og i særlig grad strategiske inputs. Flere drenge beskriver desuden, hvordan de har oplevet af fagpiloterne har skabt et trygt rum, hvor man bliver taget seriøst, og hvor der ikke er noget der hedder "dumme spørgsmål". Fagpiloterne oplever, at de generelt har haft en god dialog og løbende kontakt med venturepiloterne. Det er imidlertid evaluators oplevelse, at venturepiloterne i flere tilfælde med fordel i højere grad kunne have inddraget fagpiloterne i drengenes proces. De interviewede fagpiloter selv oplever stor glæde ved at deltage i projektet og bidrage til drengenes udvikling.

Lokale samarbejdspartnere: På tværs af mikrovirksomhederne giver drengene udtryk for, at de er meget glade for deres lokale samarbejdspartners indsats og rolle. De lokale samarbejdspartnere er også selv overordnet set positive i deres vurdering af MYOB Akademi forløbet, om end evalueringen hos en af de tre samarbejdspartnere er meget præget af, at han har haft højere forventninger til drengenes engagement og niveau ift. at gå fra Programmet til Akademiet, hvilket bl.a. hænger sammen med mislykket forventningsafstemning ved begyndelsen af Akademiet. Denne lokale samarbejdspartner har således ikke været tilfreds med MYOB Akademi-forløbet, hvilket særligt i anden halvdel af forløbet har påvirket hans engagement i projektet negativt. Samtidig er det tydeligt, at de tre samarbejdspartnere har valgt at udfylde rollen som lokal samarbejdspartner på forskellige måder og med forskellige grader af involvering i mikrovirksomhedens ugentlige arbejdsgange, hvilket i særligt to tilfælde har fungeret hensigtsmæssigt.

Samarbejdet med MYOB: Samtlige informantgrupper er generelt positive i deres vurdering af samarbejdet med MYOB generelt, såvel som mere specifikt med Akademiets medarbejdere. Et gennemgående tema er, at informanterne oplever MYOB som en professionel organisation, og at medarbejderne er gode til at følge med i mikrovirksomhedernes og projektets udvikling undervejs. Evaluator vurderer, at MYOB Akademis medarbejdere i høj grad har været informeret om mikrovirksomhedernes proces og fremdrift, og hurtigt har reageret på de udfordringer, der måtte opstå undervejs.

3.1.3 Vurdering af aktiviteter

Udviklingscamps: Både indledende og afsluttende Udviklingscamps vurderes af alle informanter særdeles positivt med særlig vægt på, at drengene får sat klare mål og strategier for forløbet på den indledende Udviklingscamp, mens fremlæggelserne til den afsluttende Udviklingscamp er et fint punktum samt bevis på drengenes positive udvikling. Det overordnede koncept for Udviklingscamps vurderes således som velfungerende. En lokal samarbejdspartner nævner, at der med fordel kunne gøres mere ud af, hvorledes drengene kan gøre brug af deres netværk fremover, når MYOB Akademi er afsluttet. En anden lokal samarbejdspartner peger på, at der med fordel også kunne have være endnu mere fokus på, de ting, som drengene har opnået på MYOB Akademiet. Drengene selv fremhæver i interviewene ofte Udviklingscamps, som nogle af de begivenheder, der har været mest interessante og sjove i forløbet.

SkillBoosters: En stor del af drengene peger på, at de har fået meget positivt ud af de afholdte SkillBoosters og flere fremhæver i den forbindelse konkrete værktøjer og viden, som de har fået ud af SkillBoosters. I enkelte tilfælde har indholdet i SkillBoosters dog været for afkoblet ift. drengenes proces og de aktiviteter og udfordringer, som drengene stod over for på det pågældende tidspunkt. Det er evaluators vurdering, at dette bl.a. hænger sammen med en, i nogle tilfælde, ikke tilstrækkelig kommunikation mellem venturepiloter og fagpiloter om drengenes proces.

De ugentlige arbejdsgange: Evalueringen peger på, at de ugentlige mødegange overordnet set har været relativt velfungerende, om end de udfordringer, der i perioder har været i enkelte venturepilotgrupper i visse tilfælde har påvirket kontinuiteten og graden af forberedelse forud for arbejdsgangene. I nogle perioder har motivationen til arbejdsgangene været dalende, hvilket typisk sker imellem de to Udviklingscamps eller, hvis produktsalget eller udviklingen af virksomheden i perioder går i stå. Alle mikrovirksomheder har udviklet en form for "personalepolitik", bl.a. for at sikre, at de ugentlige mødegange ikke bliver for "pjattede", og at der er konsekvenser, hvis nogle drenge gentagne gange ikke dukker op uden at have meldt afbud eller, hvis de ikke har en acceptabel grund for ikke at komme til mødegangen. Den drivende kraft bag disse personalepolitikker er primært drengene selv, hvilket vidner om, at drengene selv i højere grad tager ansvar for sig selv og hinandens engagement og fremmøde til arbejdsgangene. Overordnet set er det informanternes oplevelse, at arbejdsgangene har fungeret relativt godt, om end engagement og niveauet ved arbejdsgangene ifølge en lokal samarbejdspartner ikke har været højt nok.

Teamboosters/FacilitationBooster: TeamBoosters for drengene blev afholdt i efteråret 2017 efter, at fagpiloter havde noteret sig, at der kunne være behov for at foretage nogle teambuilding-øvelser i mikrovirksomhederne for at styrke drengenes samarbejde internt. TeamBoosterne blev gennemført af Implement Consulting Group. Evaluator vurderede overordnet TeamBoosterne positivt og som en aktivitet, der gav drengene nogle brugbare og relevante værktøjer, som de efterfølgende har gjort brug af i deres arbejdsgange. Enkelte informanter vurderede imidlertid også nogle af øvelserne til at være en smule for komplekse for nogle af drengene, mens nogle af drengene også bemærkede, at en TeamBooster i det hele taget var unødvendig. Flere informanter bemærkede desuden, at det ville have været en fordel, hvis venturepiloterne havde været med også. I foråret 2018 blev der afholdt en FacilitationBooster hos Implement Consulting Group, som indeholdt nogle af de samme elementer, som TeamBoosterne, men denne gang var arrangementet kun for venturepiloter og fokus var på god facilitering af arbejdsprocesser. FacilitationBoosteren blev af de deltagende venturepiloter vurderet meget positivt med vægt på, at de konkrete øvelser var brugbare, og at det var godt at få sat flere ord på opgaven som facilitator i det hele taget. Øvelserne og værktøjerne til facilitering er kun i mindre grad blevet anvendt i venturepiloternes facilitering til arbejdsgangene efterfølgende, hvilket bl.a. hænger sammen med en mindre grad af forberedelse forud for arbejdsgangene, samt at mange venturepiloter ikke havde mulighed for at deltage på FacilitationBoosteren grundet praktiske omstændigheder.

Take-off møder: Både venturepiloter, fagpiloter og lokale samarbejdspartnere er enige om, at take-off møderne var vellykkede, og at det er en god idé, at alle relevante aktører omkring drengene får mulighed for at mødes på forhånd med henblik på at blive introduceret og

skabe en god basis for det fremadrettede samarbejde. Venturepiloterne vurderer samtidig, at møderne levede op til formålet om at etablere et godt fundament for det fremadrettede samarbejde med de lokale samarbejdspartnere og de øvrige venturepiloter, mens evalueringen er mindre entydig positiv, når det gælder spørgsmålet om, hvorvidt møderne også lagde et godt fundament for det fremadrettede samarbejde mellem venturepiloter og fagpiloter.

3.2 Anbefalinger

Evalueringen viser således, at Akademiets overordnede koncept, aktiviteter, inddragede aktørgrupper og samarbejdsflader er velfungerende. En væsentlig overordnet anbefaling er således fortsat at MYOB Akademi bygger videre på det eksisterende koncept og på de overordnede formater for aktiviteter og aktørgrupper, som allerede er etableret. De nedenstående anbefalinger til MYOB Akademi og MYOB Alumnis aktiviteter skal derfor primært ses som forslag til justeringer af mindre omfattende karakter:

- Som nævnt er det i nogle tilfælde ikke lykkes at forventningsafstemme tilstrækkeligt med hhv. en lokal samarbejdspartner og en venturepilotgruppe om, hvad formålet med MYOB Akademiet er, samt hvad der præcist forventes af drengene i den forbindelse. Dertil viser evalueringen, at flere venturepiloter havde en opfattelse af, at drengene ved begyndelsen af MYOB Akademi ville være mere selvstændige ift. at drive og udvikle mikrovirksomheden, end de var ved begyndelsen af MYOB Akademi, hvormed nogle venturepiloter var overraskede over mængden af "den pædagogiske indsats", som de oplevede, at rollen som venturepilot også indebar. Det er evaluators klare anbefaling, at MYOB Akademi tydeligt beskriver og formidler, præcist hvad målet med MYOB Akademi er, samt på hvilke områder dette mål adskiller sig fra målet på Programmet.

- I alle gennemførte interviewrunder har en stor del af venturepiloterne efterspurgt en bedre og mere fyldestgørende overlevering af konkrete praktiske informationer som eksempelvis login og bankoplysninger fra drengenes venturepiloter på Programmet. MYOB Akademi bør derfor fremadrettet sørge for at sikre en forbedret overlevering af disse informationer. Evaluator erfarer, at der allerede ved opstart af det igangværende forløb (2018/2019) har været en mere systematisk og omfattende overlevering af praktiske informationer til de nye venturepiloter. Ved den afsluttende evalueringsrunde blev det af to fagpiloter desuden nævnt, at de også gerne så, at der var en overlevering eller en erfaringsudveksling mellem gamle og nye fagpiloter, for på den måde at kunne gøre brug af tidligere fagpiloters erfaringer. Det anbefales således, at der udtænkes en passende form for overlevering mellem fagpiloter også.

- En række informanter vurderer, at der kan være behov for, at MYOB øger fokus på at orientere venturepiloterne om deres rolle i relation til drengene, herunder at venturepiloterne først og fremmest forventes at støtte drengenes og mikrovirksomhedens udvikling. Selvom positive sociale relationer til drengene udgør en vigtig del af dette arbejde, så er det vigtigt at formidle, at positive sociale relationer ikke udgør et tilstrækkeligt mål i sig selv, men skal ses som et middel til at hjælpe drengene fremad. Dertil anbefales det, at der i højere grad lægges vægt på

vigtigheden af, at venturepiloterne internt fordeler roller og ansvarsområder imellem sig for at skabe en gennemgående struktur for arbejdet.

- Dertil anbefales det, at fokus på venturepiloternes rolle som facilitatorer fastholdes, og at der i forløbene fremover også planlægges FacilitationBoosters for venturepiloterne. Det anbefales i den forbindelse, at FacilitationBoosteren lægges så tidligt på forløbet som muligt, så venturepiloterne fra begyndelsen kan bruge de faciliteringsværktøjer de får. Evaluator erfarer, at dette allerede er planen på den nuværende MYOB Akademi-sæson 2018/2019.

- I forbindelse med FacilitationBoosteren anbefales det, at venturepiloterne får introduceret værktøjer, som de kan bruge til at lave teambuilding øvelser med drengene i mikrovirksomhederne, såfremt, der opstår behov for dette. FacilitationBoosteren kan med fordel gøres længere, så der eksempelvis bruges en hel dag på venturepiloternes FacilitationBooster frem for en aften. Med henblik på at gøre brug af Implement Consulting Groups ressourcer på den mest effektive måde, vurderer evaluator det positivt, at MYOB Akademis projektledelse planlægger, at TeamBoosters for drengene fremover undlades, og således lader det være op til venturepiloterne at udføre de teamøvelser med drengene, som de bliver introduceret for på deres FacilitationBooster, efter behov.

- Evalueringen viser, at de indledende Takeoff-møder med de aktørgrupper, som er omkring drengene, har fungeret godt, og har været meget brugbare ift. at etablere gode samarbejdsrelationer mellem aktørgrupperne, hvorfor det anbefales, at der fortsat gøres brug af Takeoff-møderne. Flere informanter giver dog udtryk for, at koordineringen og samarbejdet mellem fagpiloter og venturepiloter med fordel kunne være bedre og mere gennemgående, hvorfor det anbefales, at der gøres endnu mere ud af denne del på Takeoff-møderne fremover.

- Evalueringen viser, at SkillBoosters overordnet set har bidraget positivt til drengenes faglige viden, om end der ved denne type aktiviteter fortsat er plads til forbedring, idet flere informanter peger på, at de temaer, som har været i fokus på SkillBoosters, i visse tilfælde har været afkoblet fra drengenes proces i mikrovirksomheden. Samtidig peger alle informantgrupper på, at særligt den indledende Udviklingscamp har været enormt effektiv ift. at fastsætte mål for drengenes mikrovirksomheder og proces samt at få lagt en konkret strategi og handleplan. Dette betyder, at drengene typisk er allermest motiverede efter den første Udviklingscamp, hvor de har konkrete mål at gå efter. Evaluator erfarer, at MYOB Akademis projektledelse i højere grad fremover vil anvende SkillBoosters til netop at samle op på mål og strategi fra den indledende Udviklingscamp frem for at fokusere på konkrete værktøjer, for på den måde at holde drengenes motivation oppe og sikre, at strategien for mikrovirksomhederne enten følges eller justeres efter behov. På den måde er det håbet at undgå, at drengenes motivation falder i perioder, hvor det er uklart for dem, hvad næste skridt i processen er. Evaluatorer vurderer umiddelbart dette som et positivt tiltag og som en fornuftig måde at benytte fagpiloternes ressourcer på.

- Ved begyndelsen af MYOB Akademi er venturepiloterne blevet præsenteret for muligheden for eksempelvis at mødes en halv time forud for arbejdsgangen, hvilket i venturepilotgrupperne kun er fundet sted i perioder og det har således ikke været en gennemgående praksis. Det er evaluators anbefaling, at der ved begyndelsen af MYOB Akademi lægges endnu mere vægt på forberedelsens vigtighed, og at der eventuelt stilles konkrete krav til dette. Det er desuden evaluators erfaring, at MYOB Akademis projektledelse er opmærksomme på denne udfordring og selv lægger op til at indføre mere fokus på netop forberedelse fra venturepiloternes side i MYOB Akademi fremover.

- I relation til drengenes netværksskabelse udgør fagpiloterne en forholdsvis stor del af det, som drengene opfatter som deres professionelle netværk, hvilket er positivt. MYOB Akademi kan med fordel intensivere rekrutteringen af flere samarbejdsvirksomheder, også gerne mindre virksomheder, som fremover også kan tage en vejledende mentorrolle overfor drengene på samme måde som venturepiloterne fra KPMG har gjort. På den måde udvides drengene professionelle netværk til personer, som er fra virksomheder, der i højere grad minder om drengenes mikrovirksomheder. KPMG har udover at bidrage positivt til MYOB Akademi som fagpiloter og med Udviklingscamps, også fungeret som en værdifuld erhvervspartner i MYOB Alumnis KarriereBoosters. Det anbefales således at samarbejdet med KPMG fastholdes og evt. udvides til flere aktiviteter på MYOB Alumni.

- I relation til MYOB Alumni er anbefalingen, at udviklingen af konceptets forskellige elementer fortsætter og fortsat implementeres i MYOB konceptet. De foreløbige erfaringer med MYOB Alumnis aktiviteter herunder KarriereBoosters vidner om, at drengene gerne vil være en del af MYOB Alumni. Der ligger dog en kommunikationsmæssig udfordring ift. at udbrede kendskabet til MYOB Alumni blandt drengene, da drengene fortsat i høj grad forbinder MYOB med noget, som har at gøre med deres mikrovirksomhed og ikke med deres personlige udvikling og karriere/uddannelse. Det anbefales derfor, at der fokuseres på, hvorledes budskabet om MYOB Alumni på bedste vis kommunikeres ud til målgruppen. Evaluators anbefaling er, at kommunikationen skal være så direkte til den enkelte dreng som muligt og evt. med besøg fra MYOB Alumnis medarbejdere i mikrovirksomhederne sidst på sæsonen eller på den afsluttende Udviklingscamp.

- Erfaringerne med MYOB Alumni KarriereBoosters er desuden meget positive, og det anbefales derfor, at der holdes fast i dette koncept som en del af MYOB Alumni. Der er fortsat udfordringer med fremmødet, hvilket muligvis hænger sammen med, at aktiviteterne i MYOB Alumni er målrettet drengene enkeltvis og ikke som mikrovirksomheder, hvormed det er sværere at få drengene til at møde op. Derfor anbefales det, at der inviteres bredt og fortsat med direkte og gentagende kontakt til de enkelte drenge.

Nedenfor gennemgås midtvejsevalueringens mere specifikke konklusioner i forhold til informanternes vurderinger af drengenes udbytte, de forskellige aktørgruppers bidrag og samarbejdsrelationer samt vurdering af de enkelte gennemførte aktiviteter i MYOB Akademi og MYOB Alumni.

4. DRENGENES UDBYTTE

Alle projektets aktører inkl. drengene selv er blevet spurgt om deres vurdering af drengenes udvikling på MYOB Akademi, særligt i relation til virksomhedens udvikling og bæredygtighed samt drengenes personlige kompetenceudvikling og netværk.

Det generelle billede er, at lokale samarbejdspartnere, venturepiloter, fagpiloter og drengene selv vurderer, at mikrovirksomhederne og i særlig grad drengenes personlige kompetencer har udviklet sig i en positiv retning siden begyndelsen af MYOB Akademi. I det følgende udfoldes dette yderligere med fokus på først udviklingen af mikrovirksomhederne, herefter udviklingen af drengenes personlige kompetencer samt udbygning af netværk via MYOB Akademi.

4.1 Udvikling af mikrovirksomheden

I forbindelse med den afsluttende evaluering, blev alle de drenge, som deltog ved de afsluttende gruppeinterviews bedt om at udfylde et kort spørgeskema inden interviewet begyndte. I alt har 16 drenge svaret på spørgeskemaet fordelt på de tre mikrovirksomheder i MYOB Akademi.

På spørgsmålet *MYOB Akademi har rustet mig til at udvikle vores mikrovirksomhed yderligere* svarede 12 ud af 16, at de er *Meget enige*, mens 4 svarede *Enig.* Der synes således umiddelbart at være stor enighed blandt drengene om, at MYOB Akademi har givet dem mulighed for at udvikle deres virksomheder yderligere.

En af drengene uddyber i det efterfølgende interview: *"Fra første periode [Programmet], der havde vi kun et produkt, og nu har vi to ekstra plus vi har fået fat i faste ambassadører, så det går fremad".*

En lokal samarbejdspartner sætter ligeledes ord på den fortsatte og positive udvikling, som drengene er gået igennem på Akademiet i forhold deres virksomhed og driften af denne:

"Som gruppe har de rykket rigtig meget. De havde jo ikke rigtig noget efter det første år, de havde jo ikke engang et produkt. De havde nogle samtaler, nogle ideer og nogle strukturer og der er det tydeligt, at drengene er kommet meget mere ud over rampen. Man kan tydeligt mærke, at de er begyndt at tænke som en virksomhed, altså sådan, hvordan får vi det her omsat, og hvor mange penge skal vi bruge på det, altså hele det her tankesæt som man har. Det er som om, de er gået fra sådan en slags spejdergrupper, til nu at tænke og bruge hele den her retorik, med hvordan kan vi sælge det, og hvem skal vi have fat i. Det kan man tydeligt mærke. Der er en kæmpe forskel."

Størstedelen af drengene oplever også, at Akademiet har været en fortsættelse, men samtidig "et step op" i forhold til Programmet. To af drengene beskriver det således:

"Vi fik en masse ud af det første forløb, hvor vi blev bedre til at snakke med folk og fremlægge og stille os op foran folk. På Akademiet er det nogenlunde det samme, bare på et lidt højere niveau, fordi der forlanges lidt mere af os. Tingene skal blive hurtigere gjort og det bliver det også".

"Det har gjort det lidt mere professionelt at være på Akademiet og det er jo positivt"

Flere af drengene beskriver således Akademiet som et step op, hvor tingene har skulle ske hurtigere, og hvor kravene til drengenes indsats og fokus er blevet skærpet. Et krav, som både kommer fra de voksne og fra drengene selv. Nogle af de ældste drenge giver dog også udtryk for, at de fra starten forventede, at Akademiet ville være mere anderledes end Programmet og, at det netværk, som deltagerne blev præsenteret for på Akademiet ville være "*større"* med flere nye og spændende samarbejdsmuligheder og med flere virksomhedsbesøg mv. Nogle af de ældre drenge føler således, at de blev lovet noget, som MYOB Akademi ikke helt kunne leve op til, da Akademiet i det store hele for dem var meget ligesom Programmet. Samtidig giver denne gruppe drenge dog også udtryk for at have været gladest for det skift der er sket i venturepilot-gruppen ved overgangen til Akademiet, og Akademi-forløbet har for dem været afgørende for deres produktsalg. På trods af, at de havde forventet noget andet af Akademiet, er de således enige i, at de har fået meget ud af Akademiet i relation til at udvikle deres virksomhed, jf. de førnævnte survey-besvarelser.

Til survey-spørgsmålet *MYOB Akademi har rustet mig til at fortsætte arbejdet med vores mikrovirksomhed, så virksomheden kan udvikle sig yderligere efter MYOB Akademi slutter* svarede 4 ud af 16, at de var meget enige, 11 var enige og 1 var hverken enig eller uenig.

At drive mikrovirksomhederne videre efter MYOB Akademi er noget, som drenge i alle tre mikrovirksomheder giver udtryk for, at de gerne vil. Mange af drengene har store drømme for deres virksomheder og håber, at kunne drive det til noget stort og leve af det. Samtidig er der dog også forskellige grader af engagement blandt drengene på tværs af alle mikrovirksomhederne, hvilket både venturepiloter, lokale samarbejdspartnere og drengene selv er opmærksomme på og giver udtryk for. Af samme årsag er det også venturepiloter og lokale samarbejdspartneres generelle vurdering, at drengene ikke nødvendigvis kommer til at arbejde meget med deres mikrovirksomheder på den anden side af MYOB Akademi. I hvert fald vil det ikke være alle, som kommer til at have tiden til og motivationen for at fortsætte. I alle mikrovirksomheder er der dog drenge, som har udvist en særlig stor interesse og motivation for at fortsætte, som lokale samarbejdspartnere og venturepiloter vurderer ville kunne føre mikrovirksomheden videre såfremt de fortsat har et sted at være mv.

Et generelt tema i interviewene med både lokale samarbejdspartnere og venturepiloter er en bekymring for, om de drenge, som ikke har tiden, energien eller ønsket til at arbejde videre med mikrovirksomheden, gør at mikrovirksomhederne løber ud i sandet i stedet for, at de som kan og vil arbejde videre, gør det. Det er dog ikke evaluators indtryk, at drengene deler denne bekymring, da drengene generelt giver udtryk for, at det selvfølgelig er i orden, hvis nogen i gruppen får andre interesser og prioriterer anderledes eksempelvis i forbindelse med skole og gymnasium, som en del af drengene er begyndt på efter sommerferien.

Evaluator foreslår, at MYOB projektledelsen støtter op om dette og fortsat gør det klart, at det er helt i orden, hvis nogle drenge gerne vil stoppe arbejdet med mikrovirksomheden efter MYOB Akademi, og at dette ikke udelukker, at de, som er motiverede for at fortsætte kan gøre det.

Evalueringen blandt venturepiloter og den lokale samarbejdspartner i en af mikrovirksomhederne ift. udviklingen af drengenes mikrovirksomhed har, som også tidligere nævnt, båret præg af en mislykket forventningsafstemning mellem dem og MYOB Akademi

projektledelse i forhold til, hvad målet med mikrovirksomheden og MYOB Akademi var samt hvad forskellen på formålet med Akademiet og med Programmet er. Venturepiloterne og den lokale samarbejdspartner i den pågældende mikrovirksomhed havde forventet en højere grad af engagement, arbejdsomhed og seriøsitet hos drengene idet, de forstod formålet med MYOB Akademi som, at drengene skulle være i stand til at drive mikrovirksomheden videre efter MYOB Akademis afslutning med egne lokaler mv. Denne mislykkede forventningsafstemning og/eller uenighed omkring formålet kan tydeligt ses i venturepiloternes og den lokale samarbejdspartners evaluering af drengenes udvikling, som således ikke stemmer overens med, at kunne drive virksomheden videre alene.

Evaluator erfarer desuden, at MYOB Akademi projektledelsen fra begyndelsen har været meget opmærksom på den mislykkede forventningsafstemning med disse aktører i særligt denne mikrovirksomhed, og derfor har været i løbende dialog med disse og forsøgt at holde engagementet oppe hos de involverede voksne i mikrovirksomheden. Fremadrettet bør der fra begyndelsen være særligt fokus fra projektledelsens side på, at forventningsafstemme med lokale samarbejdspartner og venturepiloter i forhold til forventninger til Akademiet, målsætninger for Akademiet samt drengenes niveau. Evaluator erfarer, at dette allerede i højere grad er et fokuspunkt i rekrutteringen til og opstarten af den nuværende sæson på MYOB Akademi.

4.2 Faglige og personlige kompetencer

4.2.1 Fremskridt fra første til anden Udviklingscamp

Det er særligt drengenes præstationer på den afsluttende Udviklingscamp, der giver anledning til at tænke over drengenes fremskridt og udvikling i løbet af Akademiet, særligt for venturepiloter, lokale samarbejdspartnere og fagpiloter.

En venturepilot siger om den afsluttende Udviklingscamp eksempelvis: *"På den sidste Udviklingscamp, hvor de [drengene] præsterede og præsenterede og det hele, der var det meget tydeligt, at de har udviklet sig personligt. Og de tør stå på en scene, og de gjorde det meget mindre sådan læse-op-agtigt og det vidnede om en modenhed i forhold til den sæk lopper, der sad ude i Boston Consulting Group for 1,5 år siden, altså det synes jeg er imponerende".*

Fagpiloterne bemærker også den udvikling, de ser hos drengene fra første til sidste Udviklingscamp. En fagpilot beskriver, hvordan fagpiloter og venturepiloter på første Udviklingscamp skulle tvinge processen i gang, mens det på den afsluttende Udviklingscamp i langt højere grad var drengene, der tog styringen. Han fortsætter: *"Det var vildt at se den udvikling på nogle få måneder, fra at sidde og vente på at få informationen til selv at skabe informationen".*

Også den afsluttende fremlæggelse af virksomhedernes bedrifter og fremtidige mål på den sidste Udviklingscamp var for mange af de deltagende et bevis på, hvor meget drengene har rykket sig. En lokal samarbejdspartner siger: *"Jeg havde en virkelig wow-oplevelse omkring, hvordan de leverede til afslutningscampen, og hvordan de kunne fremlægge deres virksomhed, og hvordan de kunne formidle deres mål. Og der tror jeg også, at det gik op for dem [drengene], hvor meget de egentlig har rykket sig"*

4.2.2 Faglige kompetencer og fremtidsplaner

”Man lærer at tænke selv.”

Sådan lyder det fra en af drengene på MYOB Akademi, om hvad han bl.a. har fået ud af at være en del af MYOB Akademi. Drengene selv har i interviewene sat ord på, hvordan de oplever deres egen udvikling siden MYOB Akademiets begyndelse. Drengene beskriver bl.a., hvordan de har fået nogle konkrete værktøjer og metoder til at løse opgaver, og hvordan de har opbygget en faglig viden omkring det at drive en virksomhed eksempelvis i relation til markedsføring og salg. To drenge beskriver det således:

”Vi er blevet bedre til at angribe diverse opgaver på en god måde. Det har vi lært af fagpiloterne, så man går mere dynamisk om problemet”.

”Vi har lært om marketing, og hvordan det fungerer ude i verden. Jeg vidste meget i forvejen, men meget mere nu, sådan om skat og moms og sådan. Vi har lært noget om marketing, og hvordan man sælger og målgrupper og sådan hos KPMG. Det har været meget lærerigt”

På trods af at egentlig afklaring omkring valg af fremtidig uddannelse ikke er et direkte formål med MYOB Akademi, viser interviewundersøgelsen, at flere af drengene også er blevet mere afklaret omkring deres valg af uddannelse og ønsker for fremtiden. Én af drengene forklarer det således:

”Jeg ved i hvert fald, at jeg skal have en virksomhed i fremtiden. Hvilken ved jeg ikke. Måske [MYOB mikrovirksomheden], måske noget andet. Der skal i hvert fald penge på kontoen. Hvis jeg skal læse noget, så skal det i hvert fald være noget med business, marketing eller noget, men jeg tænker ikke så meget på videregående uddannelse endnu”.

En af venturepiloterne forklarer også, hvordan det for hende har været en stor motivationsfaktor, når drengene i løbet ad Akademi-forløbet er blevet mere afklarede omkring, hvilke uddannelsesmæssige ønsker de har, og hvad de interesserer sig for samt ”*hvad de gerne vil, og hvad de i hvert fald ikke vil.”*

Den lokale samarbejdspartner fra en anden mikrovirksomhed fortæller desuden, at to af drengene fra mikrovirksomheden skal til at begynde på en business-ungdomsuddannelse, hvilket, ifølge ham, helt sikkert er direkte inspireret af MYOB-forløbet.

Interviewundersøgelsen peger således på, at nogen af drengene fra alle tre mikrovirksomheder i en eller anden grad er blevet mere afklaret omkring deres valg af uddannelse som følge af MYOB.

Til survey-spørgsmålet *Jeg er blevet mere afklaret omkring valg af uddannelse efter at have været en del af MYOB Akademi* svarer dog kun 4 ud af 16 enten ’meget enig’ (1) eller ’enig’ (3), 4 svarer ’hverken/eller,’ mens hele 8 ud af 16 svarer enten ’uenig’ (5) eller ’meget uenig’ (3). Drengenes survey-svar peger således på, at halvdelen af drengene samlet set ikke er blevet mere afklaret omkring deres valg af uddannelse efter at have været en del af MYOB Akademi. Interviewundersøgelsen viser, at dette kan hænge sammen med, at nogen af drengene blev afklaret omkring deres valg af uddannelse allerede før grundforløbet eller på grundforløbet, og de kan således have erklæret sig uenige i udsagnet her. Èn af drengene beskriver det i interviewet således:

"Jeg havde tænkt, at min uddannelse skulle være noget business, så det har givet mig et indblik i det, men ikke ændret noget, for det var jo den vej, jeg ville".

En af de lokale samarbejdspartnere peger ligeledes på, at MYOB Akademi for nogen af drengene har fungeret i et samspil med deres igangværende business-uddannelse og studie. Således har uddannelse og MYOB Akademi, for nogen i mikrovirksomheden, sammen fungeret som et led i at nå drømmen om at have egen virksomhed i fremtiden.

En del af de ældre drenge, der i forvejen læser handel og business på en ungdomsuddannelse fortæller desuden, at de har kunne drage nogle nyttige paralleller mellem det, de lærer i skolen og det, de arbejder med i mikrovirksomheden og på den måde få praksiserfaring med de teorier og værktøjer, de bliver introduceret for i skolen.

Interviewundersøgelsen bidrager således med nuancer ift. at en forholdsvis stor del af drengene i surveyundersøgelsen har svaret *Uenig* eller *Meget uenig* til spørgsmålet om, hvorvidt de er blevet mere afklaret omkring deres valg af uddannelse efter at have været med i MYOB Akademi.

4.2.3 Ansvarlighed og selvstændighed

I forhold til, hvorvidt drengene har udviklet øvrige personlige kompetencer i forbindelse med at være en del af MYOB Akademi svarer 12 ud af 16, at de er enten meget enige (2) eller enige (10) i, at *Jeg er blevet mere disciplineret efter, at jeg har deltaget på MYOB Akademi.* 3 var hverken enige eller uenige og 1 var uenig.

Til survey-spørgsmålet *Jeg er blevet bedre til at arbejde sammen med andre efter, at jeg har deltaget på MYOB Akademiet* svarer 10 ud af 16, at de er enten meget enig (3) eller enig (7), 4 er hverken enig eller uenig, 1 er uenig og 1 er meget uenig.

Til survey-spørgsmålet *Jeg er blevet bedre til at arbejde selvstændigt efter, at jeg har deltaget på MYOB Akademiet* svarer 11 ud af 16, at er enten meget enig (3) eller enig (8), mens 3 svarer hverken enig eller uenig, 1 svarer uenig og 1 svarer ved ikke. En af drengene uddyber: *"Det har været en positiv oplevelse, man lærer at arbejde selvstændigt. Det har selvfølgelig ikke været helt selvstændigt, men de har guidet os til det. Vi er et sted nu, hvor vi nogenlunde kan gøre tingene selvstændigt. Det er i hvert fald bedre end før Akademiet".*

En stor del af drengene giver i surveyen samt i de efterfølgende interview således udtryk for, at de efter at have deltaget i MYOB Akademi er blevet mere disciplinerede, bedre til at arbejde selvstændigt og sammen med andre.

Det at tage ansvar for opgaver og er desuden noget, som drengene lægger vægt på i forhold til, hvad de har fået ud af at være en del af MYOB Akademi. Til survey-spørgsmålet *Jeg er blevet bedre til at tage ansvar for mine opgaver i mikrovirksomheden efter, at jeg har deltaget på MYOB Akademiet* svarer 10 ud af 16, at de var enten meget enige (3) eller enige (7), mens 4 svarede hverken enig eller uenig og 1 svarede uenig.

En af drengene uddyber: *"Jeg føler lidt, at jeg er blevet mere ansvarsbevidst omkring mine opgaver og så, at livet ikke bare handler om at lalle rundt. Det handler om at tage aktion i det".*

I nogen tilfælde er venturepiloterne dog også blevet overraskede over drengenes niveau fra begyndelsen, selvom de også kan se, at der i løbet ad Akademiet er sket fremskrid. En venturepilot forklarer:

"Jeg havde i hvert fald forventet, at drengene styrer mere end de egentlig gør. Jeg fik i starten at vide, at jeg skulle passe på ikke at styre for meget, for de skulle selv få lov at styre og så skulle man sådan bare pege dem i retningen af noget. Men det er slet ikke sådan, det fungerer. Det fungerer slet ikke, hvis de skal styre noget selv. Vi skal være dem der siger, du går derover over, og du gør det og så er det først der, der sker noget. For hvis vi siger til dem, at I skal selv lave en dagsorden og I skal selv styre, hvad I skal gøre i dag, så går det helt i stå. Så det var jeg virkelig overrasket over, fordi jeg havde sådan – men det er jo ikke derfor jeg har meldt mig til Akademiet, men jeg fik at vide, at Akademiet er netop sådan her."

Dette er noget der går igen blandt nogle venturepiloter særligt i to af mikrovirksomhederne, hvilket vidner om, at der i MYOB Akademis kommunikation med de nye venturepiloter i nogen tilfælde ikke er blevet forventningsafstemt i tilstrækkelig grad, og at nogle venturepiloter har fået en opfattelse af, at drengene ved begyndelsen af MYOB Akademi var mere selvstændige og i stand til selv at facilitere deres arbejdsgange end de var. Langt de fleste aktører omkring drengene er dog også enige om, at drengene er gennemgået en positiv udvikling på Akademiet. En lokal samarbejdspartner formulerer drengenes udvikling i relation til at tage ansvar for sig selv og hinanden således:

"Selvstændigheden og det med at kunne orkestrere hele processen selv, det er helt klart sket på Akademiet. Det her med at få fulgt op på hinanden og få kommunikeret rundt. Nu skal vi møde ham der, hvem tager med, er der nogen der har biler og hvem kører, og alle de der ting"

Samme lokale samarbejdspartner sider desuden om drengenes udvikling generelt: *"Der er sket en personlighedsmodningsproces i forhold til at turde noget, at være villig til at bringe sig selv i spil og turde tage ansvar for nogle ting og sager og der synes jeg, der er sket en markant ændring. Og så ved jeg godt, at de er jo også blevet ældre og det spiller også ind, men jeg synes alligevel, at de ligger dog alligevel et kvantespring foran mange af de andre som jeg har noget med at gøre. Så jeg tænker det der med at stille sig op foran en forsamling og gribe knoglen og ringe til en direktør og de her ting, som der har været fordret på, det har flyttet dem meget."*

Som tidligere nævnt har alle tre mikrovirksomheder på Akademiet også indført en form for personalepolitik, som primært er drevet af drengene selv. Dette indebærer eksempelvis, at der er advarsler, hvis nogle af drengene bliver væk uden at melde afbud eller for ofte melder fra til arbejdsgangene i sidste øjeblik. I en af mikrovirksomhederne har drengene desuden selv taget hånd om, hvis nogen i gruppen i perioder ikke har deltaget eller bidraget nok, hvilket blandt andet har resulteret i, at nogle drenge ikke længere er en del af gruppen. Det er ikke evaluators indtryk, at dette har været videre konfliktfyldt, men snarere et udtryk for, at nogle af drengene er blevet bedre til at kommunikere og tage en åben dialog omkring deres forventninger til hinanden.

En anden mikrovirksomhed har omvendt rekrutteret nye kræfter til virksomheden på Akademiet, hvilket har vist sig at fungere godt. Personalepolitikkerne og rekrutteringen af

nye medlemmer vidner om en højere grad af ansvarsbevidsthed og selvstændighed hos drengene. En lokal samarbejdspartner udtrykker dog også et ønske om, at der også fra MYOBs side var endnu mere fokus på at styrke drengene i denne type af kompetencer for på den måde at hjælpe dem yderligere med at sætte grænser og stille krav til hinanden på en konstruktiv og meningsfuld måde.

4.2.4 Øget selvtillid

Udover de faglige kompetencer, afklaring omkring fremtiden samt det at tage ansvar for mikrovirksomheden og hinanden giver en stor del af informanterne også udtryk for, at de oplever en øget selvtillid og selvsikkerhed hos drengene.

I mikrovirksomhederne har venturepiloter og særligt de lokale samarbejdspartnere fra starten gjort noget ud af at fortælle drengene, at det i sig selv er et skulderklap at blive tilbudt at gå videre fra Programmet til Akademiet. Datamaterialet vidner om, at drengene generelt har taget dette til sig og, særligt i begyndelsen af Akademiet, oplevede stor stolthed over at være udvalgt til at gå videre.

Dertil har de oplevelser og udfordringer, som drengene har fået på Akademiet også udviklet drengenes selvsikkerhed blandt andet i forhold til at møde nye mennesker og at indgå i professionelle sammenhænge. Tre af drengene udtrykker det således:

”Altså jeg kan snakke for nogen af de andre, at de er gået fra ikke at turde snakke med nogen til at, okay nu kan jeg godt føre en samtale med én, der ikke ligner mig, så ja det har hjulpet på nogen punkter.”

”Hvis jeg sammenligner mig med nogle af de andre mennesker på min egen alder, som måske laver det samme som mig, så kan jeg sige okay, så har jeg gjort det her [mikrovirksomheden] faktisk. Ikke fordi jeg skal se ned på dem, men det er jo på en eller anden måde selvtillid, fordi jeg har prøvet noget ud over det at gå i skole og passe sit fritidsjob. Jeg har prøvet noget og gøre noget”

”Vi ser en fremtid i det her og det giver et godt ry at have været med i sådan noget her, og det står godt på ens CV. Det giver noget selvtillid, og man får sparring og en masse kontakter”.

Venturepiloter i to forskellige mikrovirksomheder nævner, at drengene generelt er blevet bedre til at turde udtrykke deres ærlige mening, også selvom den måske gå imod den generelle holdning i gruppen, hvilket venturepiloterne ser meget positivt på. Venturepiloterne nævner også, at det selvfølgelig er svært helt at afgøre, om denne udvikling skyldes MYOB Akademi eller det faktum, at drengene også er blevet ældre. Det er nærliggende at tænke, at der er tale om en kombination af begge, hvor drengene også har fået mere erfaring og opnået en større tryghed i gruppen og i mikrovirksomheden.

4.3 Opbygning af netværk

Til survey-spørgsmålet *Jeg har fået større professionelt netværk, som jeg kan bruge i forbindelse med arbejdet med mikrovirksomheden* svarer 15 ud af 16, at de er enten meget enige (5) eller enige (10), mens 1 er hverken enig eller uenig.

Dette vidner om, at drengene i høj grad oplever, at de har fået udvidet deres netværk, hvilket de særligt har mulighed for at benytte i relation til deres virksomhed. Som en af drengene beskriver det: *"man udvider sit netværk, sådan nu kender jeg Jasmin og Tim og har deres numre, så jeg kan bare skrive til dem, hvis jeg har lyst".*

En del af drengene nævner deres fagpiloter som nogen, de nu har som en del af deres netværk, og som de altid kan kontakte, hvis der opstår spørgsmål i relation til mikrovirksomheden. Hvorvidt de rent faktisk vil gøre det, er venturepiloter og lokale samarbejdspartnere mere i tvivl om. Det vil sandsynligvis afhænge af, hvorvidt drengene vælger at arbejde videre med deres mikrovirksomhed efter MYOB Akademi er slut.

Til survey-spørgsmålet *Jeg har fået et større professionelt netværk, som jeg kan bruge i forhold til at få en praktikplads eller et fritidsjob* svarer 6 ud af 16, at de er enten meget enig (2) eller enig (4) - 8 var hverken enig eller uenig, 1 svarede meget uenig og 1 svarede ved ikke.

Det vidner således om, at det netværk, som drengene oplever, de har fået i forbindelse med deres deltagelse på MYOB Akademi, i overvejende grad relaterer sig til deres mikrovirksomheder, og det er således også her, de ser det største potentiale ift. anvendelsen af deres professionelle netværk.

En virksomhed, som har arbejdet videre med deres mikrovirksomhed efter deres deltagelse i MYOB har i den forbindelse benyttet sig af det professionelle netværk de har opbygget igennem MYOB i form af fagpiloter og venturepiloter. I forbindelse med den afsluttende evaluering fik drengene fra denne virksomhed også tilsendt et spørgeskema om deres tid efter MYOB Akademi[1]. 4 drenge svarede på spørgeskemaet og alle 4 har efterfølgende været i kontakt med én eller flere fagpiloter, mens 3 ud af 4 har været i kontakt med en eller flere af deres venturepiloter efterfølgende. Kontakten med fagpiloter har for alles vedkommende omhandlet udvikling af mikrovirksomheden og ikke hverken en praktikplads eller et fritidsjob, som var de to øvrige svarmuligheder. En enkelt dreng har svaret, at kontakten også havde social karakter. Det samme mønster gør sig gældende ift. til kontakten med venturepiloter. Ud af de 3, som har haft kontakt med én eller flere venturepiloter efter endt MYOB Akademi har det i alle tilfælde drejet sig om udvikling af mikrovirksomheden.

Der tegner sig således et klart billede af, at drengene på MYOB Akademi er meget bevidste om, at de har fået et større professionelt netværk, som de har mulighed for at gøre brug af, men at drengene samtidig fortrinsvist tænker dette netværk i relation til deres mikrovirksomhed og ikke i andre sammenhænge af deres liv, som eksempelvis en mulighed for praktik eller fritidsjob eller generel sparring eksempelvis ift. uddannelsesvalg eller karrierevejledning. Dette er ikke i sig selv overraskende, da der i MYOB Akademi først og fremmest lægges op til, at fagpiloter og venturepiloter er hjælp og sparring i forhold til mikrovirksomhederne. At drengene ikke umiddelbart ser mulighed for sparring i andre sammenhænge understreger relevansen af et MYOB Alumni-netværk, som netop fokuserer på vejledning og sparring i andre aspekter af drengenes liv end mikrovirksomheden.

[1] En oversigt over alle svar findes i bilag 1.

5. AKADEMIETS ØVRIGE AKTØRER OG SAMARBEJDSRELATIONER

Dette kapitel fokuserer på de forskellige aktører, som indgår i MYOB Akademiet, herunder hvordan de vurderer deres egen og de øvrige aktørers indsats, hvordan de har oplevet samarbejdsrelationerne og samspillet mellem de forskellige aktører, samt hvordan de har oplevet deres eget udbytte af at deltage. Kapitlet fokuserer på hhv. venturepiloterne, fagpiloterne og de lokale samarbejdspartnere. Afslutningsvis præsenteres aktørernes oplevelser af samarbejdet med MYOB og MYOB Akademis projektledelse.

5.1 Venturepiloterne

5.1.1 Venturepiloternes vurdering af opstart

I evalueringen har venturepiloterne, som er blevet tilknyttet mikrovirksomhederne på MYOB Akademi, generelt oplevet, at MYOB har været gode til at introducere dem til projektforløbet og til deres rolle som venturepiloter. Alle 12 adspurgte venturepiloter angiver i venturepilot-surveyen i efteråret 2017 eksempelvis, at de har læst introduktionsmaterialet "Anbefalinger til venturepiloter" og 2 ud 3 oplever, at materialet i meget høj *grad eller i høj grad* har givet dem en fyldestgørende introduktion til deres rolle som venturepilot. Endvidere oplever samtlige adspurgte venturepiloter, at de i meget høj grad (2), i høj grad (7) eller i nogen grad (3) har fået en god introduktion til, hvordan de kan støtte op om det ugentlige arbejde i mikrovirksomheden.

I fritekst-feltet i surveyen skriver venturepiloterne fx:

"Jeg synes, at der har været en super grundighed fra Mind Your Own Business i at klæde os på som venturepiloter og gøre opgaverne klare for os."

Venturepiloterne har dertil generelt oplevet det positivt at blive koblet på drengenes mikrovirksomheder midt i et forløb, hvor drengene ikke startede helt forfra, men nærmere skulle fortsætte deres arbejde med mikrovirksomhederne fra Programmet. En venturepilot beskriver det således:

"Jeg synes det har været fedt, at man kunne komme ind i en kontekst, som allerede til dels var foldet ud og der var en virksomhed og et fundament at bygge på. Det var også hele præmissen og det kunne man godt mærke. Drengene var ikke helt på bar bund, de havde et fundament og et produkt, de var glade for. De ville gerne videre og havde en forståelse for, hvad en virksomhed går ud på, i hvert fald i forhold til nogle af tingene".

Det har dog ikke været helt uden udfordringer at skulle overtage rollen som venturepilot fra en tidligere gruppe af venturepiloter. En del af venturepiloterne pointerer i evalueringen, at de manglede noget overlevering særligt af praktisk karakter fra de tidligere venturepiloter. Som en af venturepiloterne udtrykker det:

"Det var lidt en udfordring at komme ind og overtage med alt det praktiske fra de tidligere venturepiloter sådan med bank og så videre, og hvilke roller havde drengene og så videre. Det var fedt at komme ind i noget, som var i gang, men det var en udfordring at finde rundt i, i starten"

Den manglende praktiske overlevering mellem Programmets venturepiloter og Akademiets venturepiloter blev desuden beskrevet i evalueringens midtvejsrapport og evaluator erfarer, at MYOB Akademis projektledelse er opmærksom på denne udfordring. I forbindelse med den nuværende sæson har MYOB Akademis projektledelse udviklet en ny plan for praktisk overlevering fra de gamle venturepiloter til de nye for at sikre, at ingen informationer går tabt, og at venturepiloterne således fra start kan fokusere på at relationsopbygge og facilitere konkrete opgaver i mikrovirksomheden frem for at bruge den første tid på at få styr på rent praktiske forhold.

Dertil har flere venturepiloter i evalueringen givet udtryk for, at der ved begyndelsen af MYOB Akademi med fordel kunne have været mere fokus på sammenrystning internt i venturepilotgruppen eksempelvis ved at afholde et rent socialt arrangement kun for venturepiloter ved forløbets opstart. På den måde ville gruppen hurtigere lære hinanden at kende og samarbejdsrelationerne internt ville muligvis hurtigere falde på plads.

5.1.2 Antallet af venturepiloter

På tværs af informanterne er der ikke enighed om, hvad det ideelle antal af venturepiloter pr. mikrovirksomhed på MYOB Akademi er. I nogle tilfælde har der været for mange venturepiloter til mødegangene, hvormed nogle venturepiloter har følt sig lidt overflødige. Det gennemgående for denne sæsons samlede venturepilotgruppe er dog, at forskellige eksterne forhold har gjort, at der har været et forholdsvist stort frafald blandt venturepiloter og en ustabilt fremmøde blandt en forholdsvis stor del af venturepiloterne. Dette har betydet, at det faktiske antal af venturepiloter, som havde mulighed for at være tilstede ved arbejdsgangene generelt var passende ift. antallet af drenge til arbejdsgangene. På trods af dette er dog alligevel klart at foretrække, at venturepiloterne er mødestabile, så drengenes arbejdsgange i endnu højere grad præges af kontinuitet. Evaluator erfarer, at MYOB Akademi fremover vil forsøge at rekruttere 7 venturepiloter pr. mikrovirksomhed for at gøre grupperne mere modstandsdygtige overfor frafald, hvilket evaluator således vurderer positivt.

5.1.3 Facilitering af arbejdsgange

En gennemgående udfordring blandt venturepiloterne er, hvordan de i rollen som venturepilot har skulle balancere mellem at facilitere og overtage konkrete opgaver fra drengene. I MYOB Akademis programbeskrivelse står det beskrevet, hvordan venturepiloternes rolle primært er faciliterende, for på den måde at understøtte drengenes evne til at arbejde mere selvstændigt i mikrovirksomheden. Dette drejer sig både om at facilitere et rum, hvor alle indgår i et ligeværdigt samarbejde, og hvor drengenes faglige og sociale potentiale bliver bragt i spil. På trods af, at der, som før beskrevet, var stor tilfredshed blandt venturepiloternes med deres introduktion til deres rolle som venturepilot, viste det sig for flere at være en udfordring at finde balancen mellem at facilitere og at løse drengenes opgaver for dem. Dertil fremgår det af venturepiloternes egne beskrivelser af udfordringer

med facilitering, at ikke alle forstår det at facilitere en proces på samme måde, og at nogle venturepiloter har været i tvivl om, hvad det at facilitere frem for at opgaveløse rent faktisk indebærer.

En venturepilot fortæller ligeledes, hvordan han havde forventet, at rollen som venturepilot indebar faglig sparring og *"ikke så meget pædagogisk håndholdt indsats, hvilket det så endte med at blive".* Venturepiloten fortæller, at hans mål med projektet derfor har ændret sig undervejs fra at have fokus på resultater i mikrovirksomheden til at mere at handle om selv at være mødestabil og blive ved med at tro på drengene.

I en anden mikrovirksomhed har venturepiloterne været generelt mere frustrerede og fortæller, hvordan de følte, at de havde fået en rolle som nogen, der skulle tvinge drengene til at gøre noget ved arbejdsgangene, hvilket var frustrerende og drænende. En venturepilot forklarer:

"Det var svært at komme nogen vegne fordi drengene har været vandt til at få rigtig meget hjælp og vi ramte lidt muren på et tidspunkt, fordi der ikke rigtig var nogen konsekvenser overfor drengene."

De frustrationer og udfordringer, som er beskrevet ovenfor, er mere udtalte hos nogen venturepiloter end andre. De ovenstående udfordringer går dog igen blandt flere venturepiloter på tværs af særligt to mikrovirksomheder, hvilket vidner om, at der i denne sammenhæng er plads til forbedring ift. at forberede venturepiloterne på deres rolle samt drengenes niveau.

At nogle af venturepiloterne italesætter denne *"pædagogiske håndholdte indsats",* og at de har skulle *"tvinge"* drengene i gang vidner om, at ikke alle venturepiloter i tilstrækkelig grad har formået at skabe en holdbar og kontinuerlig facilitering af arbejdsgangene. Evaluator vurderer, at dette skyldes flere ting:

For det første er det fælles for alle venturepilotgrupper, at de ikke i tilstrækkelig grad har fået en kontinuerlig praksis omkring planlægning af de ugentlige arbejdsgange med drengene forud for arbejdsgangen. Flere venturepiloter fortæller, at de i begyndelsen forsøgte at mødes en halv time før arbejdsgangen eller at lade ansvaret for planlægningen af arbejdsgangene gå på tur i venturepilotgruppen, men at dette er gledet ud i sandet efterhånden. Det er således generelt for alle venturepilotgrupper, at der ikke er blevet etableret gode og vedholdende vaner ift. planlægning af arbejdsgangene.

For det andet har der i størstedelen af venturepilotgrupperne, som også før nævnt, været en del frafald og mødeustabilitet. Dette har primært skyldtes eksterne årsager som længerevarende sygdom, graviditet og udlandsophold. I særligt en mikrovirksomhed har venturepilotgruppen været særligt udsat. Det løbende frafald har selvsagt haft betydning for mødestabiliteten i venturepilotgruppen, men det er svært at undgå. Derfor vurderes MYOB Akademis strategi med at søge at rekruttere 7 venturepiloter pr. mikrovirksomhed fornuftig.

For det tredje var det kun få af Akademiets venturepiloter, som havde mulighed for at deltage på FacilitationBoosteren hos Implement Consulting Group, som netop havde til formål at inspirere venturepiloterne og give dem helt konkrete redskaber til at facilitere arbejdsgangene med. At kun få kunne deltage skyldtes bl.a. at FacilitationBoosteren blev flyttet grundet eksterne omstændigheder. Fordi kun få deltog på FacilitationBoosterne blev

de konkrete faciliteringsværktøjer fra Boosteren ikke for alvor implementeret i venturepiloternes rutiner. Dertil lå FacilitationBoosteren i slutningen af marts måned, hvor den med fordel kunne ligge en del tidligere på sæsonen for fra begyndelsen at bidrage til opbygningen af gode vaner blandt venturepiloterne.

For det fjerde, har venturepiloterne på tværs af mikrovirksomhederne ikke valgt at fordele faste roller mellem sig, som det blev gjort på Programmet. MYOB Akademis projektledelse har præsenteret denne måde at rollefordele i venturepilotgrupperne, som en mulighed, som venturepiloterne kunne vælge at gøre brug af. Det anbefales, at dette i højere grad bliver obligatorisk fra starten for at skabe en klarere og vedvarende struktur og ansvarsfordeling mellem venturepiloterne fra begyndelsen. Som mikrovirksomhederne og samarbejdet mellem venturepiloter og drengene udvikler sig kan deres fraviges fra rollerne efter behov.

Dertil bør der også fremover i kommunikationen og rekrutteringen af nye venturepiloter til Akademiet været fokus på den faciliterende rolle, som venturepilotrollen også indebærer, for at undgå, at venturepiloterne bliver overraskede over, at rollen ikke kun kræver faglig sparring og rådgivning. Dertil er det vigtigt, at de nye venturepiloter forinden forløbet får et retvisende billede og en god forståelse for drengenes niveau, så de kan planlægge deres facilitering af arbejdsgangene på en måde, der giver mening for drengenes proces og niveau.

Vurdering af venturepiloterne

På trods af de frustrationer og udfordringer, som en del af venturepiloterne har oplevet er drengenes vurdering af deres venturepiloter overordnet positiv, om end der også er divergerende holdninger blandt drengene på tværs af mikrovirksomheder.

I én af mikrovirksomhederne fremhæver drengene selv, at den nye gruppe af venturepiloter matcher drengenes behov bedre i forhold til den faglige sparring. De var glade for den faglige sparring, som deres venturepiloter på Akademiet kunne give dem, hvilket de ikke i samme grad havde oplevet på Programmet, hvor venturepilotgruppen i højere grad havde fokus på og kompetencer inden for det pædagogiske arbejde. Drengene i denne mikrovirksomhed har dog også kunne mærke det frafald der har været i venturepilotgruppen undervejs, men det er ikke noget drengene selv lægger så meget vægt på, da deres proces har været præget af høj grad af selvstændighed.

Som en af drengene beskriver det: *"Venturepiloterne er også bedre nu end dem vi havde på grundforløbet- de er mere egnede til Akademiet, fordi de har mere forstand på virksomheder. Dem vi havde før havde mere erfaring inden for forskellige områder – mere over det hele, dem vi har nu er mere business-business. Vi vidste ikke rigtig hvordan vi skulle bruge de gamle venturepiloters kompetencer til. De gamle venturepiloter var mere støttehjul i starten til at komme i gang."*

Drengene i denne mikrovirksomhed har også været glade for den måde venturepiloterne har grebet deres rolle an med at løfte, støtte op og motivere uden at tage styring på beslutninger i mikrovirksomheden.

I en anden mikrovirksomhed er vurderingen blandt drengene også, at venturepiloterne har været en stor hjælp. Dog nævnes frafaldet i venturepilotgruppen samt, at der "er nogen der ikke kommer nogen gange". Drengene beskriver, hvordan de i de tilfælde, hvor der ikke har

været nok venturepiloter til arbejdsgangen selv har taget initiativet til at facilitere arbejdsgangen: *"Så fandt vi ud af, at det ikke nytter noget, at vi ikke laver noget bare fordi de ikke kommer. For sådan bliver det jo også efter sommerferien".* Nogle af drengene i denne mikrovirksomhed nævner desuden, hvordan de bedre kunne lide deres tidligere venturepilotgruppe, da de var lidt bedre til at motivere og støtte op om processen. Dette er desuden den venturepilotgruppe, som har været præget af dels et højt frafald og dels en mislykket forventningsafstemning ift. formålet med Akademiet, hvilket har påvirket flere af venturepiloternes motivation i projektet. Den lokale samarbejdspartner i denne mikrovirksomhed påpeger desuden, at venturepilotgruppen på nogen punkter ikke har haft de faglige kvalifikationer, der skulle til for at kunne vejlede drengene tilstrækkeligt og henviser i den forbindelse til, at flere af venturepiloterne i gruppen er studerende. Dette er dog ikke noget, som hverken venturepiloterne selv eller drengene pointerer.

I den sidste mikrovirksomhed er den generelle opfattelse af venturepiloterne, at de er hjælpsomme, uden at servere alle svarene og løsningerne for drengene, men i stedet pege dem i den rigtige retning og være motiverende, hvilket drengene sætter pris på.

Et punkt i evalueringen har desuden været, hvordan overgangen fra at have én gruppe af venturepiloter på Programmet til at have en anden gruppe af venturepiloter på Akademiet har fungeret for drengene. Adspurgt vurderer drengene og de lokale samarbejdspartnere overordnet, at det har fungeret godt at få nye venturepiloter, og at det ikke har givet anledning til problemer. Særligt en mikrovirksomhed fremhæver det særligt positivt, at de har fået en nye venturepilotgruppe, som var mere *"business-minded"*. I enkelte tilfælde har en venturepilot fra den gamle venturepilotgruppe på Programmet fortsat som venturepilot på Akademiet. I et tilfælde krævede det lidt tilpasning for den nye venturepilotgruppe for, at venturepiloterne på lige fod kunne skabe en relation til drengene. Det overordnede indtryk er dog, at venturepilotgrupperne har brugt det til en fordel, i de tilfælde, hvor en venturepilot fra Programmet er fortsat på Akademiet.

Venturepiloternes udbytte

Venturepiloterne er ved Akademiets afslutning blevet spurgt om, hvad de personligt har fået ud af at være en del af MYOB Akademi som venturepiloter. Generelt er venturepiloterne positive og fremhæver særligt, at de har fået meget ud af at lære drengene at kende, samt at de har lært meget af at skulle påtage sig en vejledende rolle eller mentorrolle overfor drengene. To venturepiloter siger eksempelvis:

"Det har været en stor personlig læring for mig, at lære de her drenge at kende. Det er ikke en målgruppe, jeg har haft noget at gøre med før, men altid noget jeg har kunne tænke mig at være involveret i. Så det var en stor læring at have noget med de her drenge at gøre og med nogen, som ikke ligner én selv."

"Jeg har også udviklet mig personligt i forhold til, hvordan jeg kan være behjælpelig for andre. Det har været et spændende forløb synes jeg."

Nogle venturepiloter i særligt en af mikrovirksomhederne giver også udtryk for, at oplevelsen i perioder har været præget af, hvad de oplevede som, manglende engagement hos drengene, hvilket i høj grad udfordrede dem på deres egen motivation og tålmodighed.

Venturepiloterne oplever dog alt i alt deres deltagelse i MYOB Akademi som positivt og lærerigt.

5.2 Fagpiloterne

Overordnet set vurderes fagpiloternes bidrag til MYOB Akademi særdeles positivt og værdifuldt på tværs af projektets aktører.

Overordnet set er drengene meget glade for fagpiloternes bidrag og er især glade for at besøge fagpiloterne på KPMG enten i forbindelse med Udviklingscamps eller SkillBoosters. Adspurgt hvad drengene synes har været det bedste ved Akademiet svarer flere med det samme, at det har været besøgene hos KPMG og turene til København (for drengene fra Aarhus' vedkommende). Som en af drengene forklarer *"Det absolut fedeste har været at være ude på KPMG, det er rimelig stort sådan at være derude og snakke med dem og sidde på deres stole. Det er stort".*

Dertil fungerer fagpiloterne også som rollemodeller for drengene. En af drengene forklarer: "*De går rundt i jakkesæt, det er også det vi gerne vil, når vi bliver ældre. Det er ikke hver dag, man ser folk gå rundt i jakkesæt på arbejde."*

Udover den værdi, som selve oplevelsen af at være hos en stor virksomhed, samt at fagpiloterne fungerer som rollemodeller for drengene, sætter drengene også ord på, at de har lært helt konkrete værktøjer og strategier, som de kan bruge i deres arbejde med mikrovirksomheden. Drengene nævner, at de har fået brugbare råd og eksempelvis konkrete værktøjer, som et excel-ark til brug i forbindelse med økonomi, branding og målgrupper. Flere nævner desuden, at fagpiloterne har hjulpet til at strukturere deres arbejde og opstille klare mål. Dertil har de events, der ligger i løbet af Akademiet, som involverer fagpiloterne (Udviklingcamps og SkillBoosters) ofte fungeret som en *"op på hesten igen",* som en af drengene beskriver det, dvs. som en motivation og et boost til motivationen for arbejdet med virksomheden. Drengene har set i et socialt perspektiv desuden været glade for deres fagpiloter, som de har oplevet som åbne, smilende og som stående med åbne arme. En af drengene beskriver eksempelvis, hvordan fagpiloterne er gode til at skabe en trygt rum, hvor der ikke er noget der hedder *"dumme spørgsmål"* og, hvor man ikke bliver set ned på.

I en enkelt mikrovirksomhed fortæller drengene også, hvordan deres fagpiloter har virket lidt forvirrede, når de har besøgt drengene til en SkillBooster, hvilket vidner om, at der enten ikke har været afsat nok tid til forberedelse eller, at selve SkillBoosteren ikke har været tilstrækkeligt koordineret mellem fagpiloter og venturepiloter. Adspurgt om venturepiloterne har haft løbende kontakt med fagpiloterne svarer langt de flest også, at de ikke har været i dialog med fagpiloterne generelt foruden, når der skulle aftales praktiske forhold eksempelvis ifm. Udviklingscamps. Fagpiloterne oplever imidlertid, at de generelt har haft en fin kontakt til venturepiloterne, at denne har fungeret godt, og at de er lykkedes fint med at forventningsafstemme med venturepiloterne og rollefordele løbende.

Enkelte fagpiloter nævner, at de gerne ville have haft en form for overlevering fra tidligere fagpiloter, og foreslår, at en eller flere tidligere fagpiloter eksempelvis deltager ved nogle af de indledende møder eksempelvis Takeoff-mødet for at give gode råd om arbejdet som fagpilot.

Selvom venturepiloterne generelt også har et positivt indtryk af fagpiloterne og deres bidrag til drengenes mikrovirksomheder har nogle af venturepiloterne i særligt en af mikrovirksomhederne, haft en oplevelse af, at de rent fagligt i vid udstrækning selv har kunne give drengene de værktøjer og inputs, som fagpiloterne har ifm. SkillBoosters og proces i øvrigt. Det vidner således om, at der her har været brug for yderligere forventningsafstemning, koordinering samt en klarere rollefordeling mellem de to aktørgrupper, som med fordel kunne faciliteres af MYOB Akademi projektledelsen.

En venturepilot foreslår desuden, at der fremafrettet søges at rekruttere fagpiloter fra mindre virksomheder frem for store virksomheder, som KPMG, da fagpiloterne således vil have en mere specifik viden om og erfaring med, hvordan man eksempelvis starter en ny, lille virksomhed op, og hvilke konkrete udfordringer, der konkret opstår i denne forbindelse.

5.3 De lokale samarbejdspartnere

Alle tre samarbejdspartnere har forud for Akademi-forløbet opbygget tætte relationer til de deltagende drenge. To af de tre samarbejdspartnere er fulgt med mikrovirksomhederne fra det forudgående MYOB forløb, mens den tredje i andre lokale sammenhænge har kendt og fulgt drengene i mikrovirksomheden forud for Akademi-forløbet.

På tværs af de tre mikrovirksomheder giver drengene udtryk for, at de har været meget glade for deres lokale samarbejdspartners indsats og rolle, herunder at de har en god og tæt relation, samt at samarbejdspartneren fungerer som en god støtte. Drengene giver udtryk for, at samarbejdspartnerne har påtaget sig forskellige roller på tværs af mikrovirksomhederne, men at det i alle tilfælde har fungeret godt. I en mikrovirksomhed har den lokale samarbejdspartner haft en tilbagetrukket rolle og sørget for at det praktiske ift. transport, lokaler mv. har fungeret som det skulle, hvilket drengene er meget tilfredse med. Dette stemmer desuden fint overens med den lokale samarbejdspartners egen oplevelse. I en anden mikrovirksomhed har den lokale samarbejdspartner i perioder involveret sig mere for at supplere venturepiloternes pædagogiske arbejde og, udover den praktiske rolle ift. lokale mv., har sørget for at følge op, hvis der har været konflikter eller uro blandt drengene. Også i den tredje mikrovirksomhed giver drengene udtryk for, at de har været rigtig glade for den lokale samarbejdspartner og særligt har de sat pris på, når han har lavet *"motivationstaler, når vi ikke tager os sammen"* og at MYOB Akademi ikke ville kunne ske uden den lokale samarbejdspartner. Denne lokale samarbejdspartner har imidlertid selv en oplevelse af, at have mistet en del motivation i projektet, hvilket særligt skyldes, at hans opfattelse af formålet med Akademiet og målsætningerne for drengene på Akademiet ikke har stemt overens med MYOB Akademiets, grundet ikke tilstrækkelig forventningsafstemning fra begyndelsen eller uenighed omkring, hvad målet bør være. Det mål, som den lokale samarbejdspartner har haft for drengene og deres mikrovirksomhed, nemlig at mikrovirksomheden skulle være bæredygtig efter Akademiet med egne lokaler, mere produktsalg mv., er ifølge ham ikke opnået. Dette hænger ifølge ham bl.a. sammen med, at der ikke var sat klare rammer for drengenes aktivitetsniveau, og at det eksempelvis fra projektledelsens side ikke var tilladt, at smide drenge ud af mikrovirksomheden, såfremt de ikke bidrog tilstrækkeligt. Disse uenigheder og manglende forventningsafstemning/enighed om Akademiets formål har gjort, at denne lokale samarbejdspartner har mistet en del af motivationen for at arbejde med drengenes mikrovirksomhed.

Det er den samlede vurdering, af de lokale samarbejdspartnere er yderst værdifulde for MYOB Akademi, og at samarbejdet med de lokale samarbejdspartnere overordnet har været velfungerende. To af de lokale samarbejdspartnere beskriver desuden, hvordan deres deltagelse i MYOB Akademi har styrket deres forhold til drengene, og at det har været meget positivt for dem, at se drengene udvikle sig og vokse med opgaven.

5.4 Samarbejdet med MYOB

Som det også blev fremhævet i midtvejsrapporten er informanterne generelt særdeles positive i deres vurdering af samarbejdet med MYOB og med Akademiets medarbejdere. Informanterne fremhæver i særlig grad, at de oplever MYOB som en professionel organisation, at MYOB Akademiets medarbejdere er gode til at følge med i mikrovirksomhedernes udvikling, til løbende at informere de relevante aktører og til at følge op på eventuelle udfordringer eller problemer undervejs. I de tilfælde, hvor der er opstået potentielle udfordringer i samarbejde, er det evaluators indtryk, at projektledelsen med det samme har reageret og taget dialogen med den pågældende aktør, hvilket vidner om overblik over samt indblik i de forskellige mikrovirksomheders processer, samarbejder og aktører.

Venturepiloter og lokale samarbejdspartnere fremhæver, at MYOB Akademi projektledelsen altid er opdateret på, hvad der foregår i mikrovirksomhederne f.eks. via facebook-grupper og referater, og at de altid er meget tilgængelige. En lokal samarbejdspartner beskriver det således: *"De er super gode, og gode til at tilbyde deres hjælp. Man føler, at de altid står til rådighed, og at man altid kan ringe til dem. Det var let. De skal bare roses".* Projektledelsen er således meget nem at komme i kontakt med, hvis der opstår spørgsmål eller, hvis praktiske forhold skal koordineres.

Drengene er ligeledes meget positive overfor MYOB Akademi projektledelsen, dog har drengene på Akademiet ikke haft behov for at have så meget kontakt til MYOB Akademiet, da de er væsentligt mere selvkørende og selvstændige sammenlignet med Programmet, hvormed de fleste udfordringer, der opstår kan løses lokalt i mikrovirksomhederne. Drengene oplever dog ligeledes, at det er nemt at få kontakt til og hjælp fra MYOB Akademi projektledelsen, når de har haft brug for det.

Den eneste udfordring, som nogle af drengene fremhæver i relation til samarbejdet med MYOB er, at de ville ønske, at processen omkring at få udbetalt penge ifm. udgifter til mikrovirksomheden via MYOB, ville gå hurtigere. Drengene har i flere tilfælde oplevet det som frustrerende at skulle vente længe på nogle penge, som de har brug for med det samme.

Også blandt fagpiloter opleves samarbejdet med MYOB velfungerende og positivt. Flere fagpiloter anbefaler dog, at informationer vedr. MYOB Akademi i højere grad samles i færre mails eller, at projektledelsen i højere grad ringer frem for at skrive mails, da det vil effektivisere kommunikationen. Dertil nævner enkelte, at der til tider forventes for meget af fagpiloterne i relation til at evaluere, og at denne proces med fordel kan effektiviseres også.

Alt i alt er det evaluators opfattelse, at MYOB Akademis projektledelse er gode til løbende at foretage relevante og gode justeringer af indsatsen, hvor det er nødvendigt, hvilket løbende forbedrer Akademiet for de involverede aktører. Dette skyldes både, at MYOB Akademi

projektledelsen er gode til at tage imod og forholde sig til de anbefalinger, som evaluator er kommet med i løbet ad procesevalueringsperioden, og at MYOB Akademi også selv er gode til at følge op og evaluere internt i løbet ad projektperioden.

6. VURDERING AF AKADEMIETS AKTIVITETER

I dette afsnit opsummeres informanternes oplevelser og erfaringer med de forskellige typer af afholdte MYOB Akademi-aktiviteter.

6.1 Udviklingscamps

MYOB Akademi er på første sæson bygget op omkring to Udviklingscamps ved henholdsvis begyndelsen og afslutningen af forløbet.

Erfaringerne fra de afholdte Udviklingscamps i det afkortede Akademi-forløb i foråret 2017 var overordnet gode. Dog vurderede en række informanter, at niveauet på den indledende camp i foråret 2017 havde været lidt for højt for en del af drengene, mens både formatet og niveauet på den afsluttende Udviklingscamp i juni 2017 blev evalueret særdeles positivt på tværs af alle informantgrupper.

Den indledende Udviklingscamp i Akademi-forløbet 2017/2018 blev på baggrund heraf gennemført med udgangspunkt i det samme koncept, som havde været anvendt ved den afsluttende Udviklingscamp i foråret. Og erfaringerne herfra viste sig igen at være særdeles positive, hvilket bekræfter at konceptet er velfungerende. En meget stor del af informanterne fremhævede, at den første Udviklingscamp gennem sit fokus på at få opstillet klare og konkrete målsætninger og deadlines for det fremadrettede forløb, har været med til at skabe en god struktur for det efterfølgende arbejde i mikrovirksomhederne, har skabt en fælles forståelse af formålet med de ugentlige arbejdsgange og har været med til at ansvarliggøre og motivere drengene på en god og udviklende måde.

En venturepilot beskrev tiden efter den første Udviklingscamp: *”Det er klart at mærke, at drengene efter udviklingscampen er mere koncentrerede og engagerede efter at have fået fastlagt nogle mål for deres forretning”.*

En lokal samarbejdspartner fremhæver ligeledes dette ifm. den indledende Udviklingscamp: *”De fik sat nogle delmål og en plan for, hvordan de kommer videre. Det var det, der var meningen, og det virkede også. Og de [drengene] var på – det må man give dem, de jo på når de er ude. Det er mere, når de kommer hjem igen, at det er svært at holde gejsten. Det er fordi, de er gode ude på KMPG til at motivere dem [drengene] og hjælpe dem i gang. Det er imellem Udviklingscamps og SkillBoosterne, det kan være svært at holde gejsten”.*

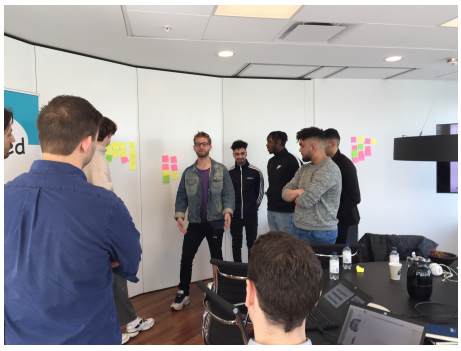
Den afsluttende Udviklingscamp i foråret 2018 blev ligeledes vurderet meget positivt af stort set alle deltagere. Mange af drengene fremhæver eksempelvis Udviklingscamps og besøg hos KPMG generelt, som noget af det bedste ved Akademi-forløbet. Flere af drengene fremhæver også, at det føles professionelt og ”business-agtigt”, at være på KPMG til de store arrangementer sammen med KPMGs konsulenter og partnere. Dette fremhæves ligeledes af lokale samarbejdspartnere og venturepiloter. En lokal samarbejdspartner siger eksempelvis, at det er en *”wow-oplevelse”* for drengene, og at det fungerer godt, når KPMG *”sætter det op på den helt høje klinge”* samt at drengene får en flot anerkendelse af deres arbejde til slut på den afsluttende Udviklingscamp. Det er særligt de yngre drenge, som får mest ud af

ceremonidelen til sidst på den afsluttende Udviklingscamp. Nogle af de ældste deltagere på Akademiet nævner eksempelvis, at uddeling af priser og diplomer er mindre vigtige for dem nu, end det var på Programmet, om end de fortsat sætter pris på anerkendelsen fra MYOB.

Det er den generelle vurdering, at den afsluttende Udviklingscamp, på linje med den første, var godt arrangeret og planlagt. De forskellige sessioner i løbet ad dagen var brugbare og effektive, særligt ift. at drengene fik lagt en plan med klare mål. Drengene fremhæver desuden det at skulle fremlægge deres arbejde for resten af deltagerne som en positiv oplevelse. Ifølge venturepiloter og fagpiloter er det som nævnt også særligt i forbindelse med fremlæggelserne til sidst på den afsluttende Udviklingscamp, at den udvikling, som drengene har været igennem i løbet ad Akademiet, særligt blev tydelig.

En lokal samarbejdspartner nævner i forbindelse med den afsluttende Udviklingscamp, at der ved afrundingen og den afsluttende ceremoni var for meget fokus på, at Akademiet nu er slut og for lidt fokus på, at dette ikke nødvendigvis betyder, at arbejdet med mikrovirksomhederne er slut. Han kunne derfor godt have tænkt sig, at det i højere grad blev italesat fra enten fagpiloter eller MYOBs side, at arbejdet med mikrovirksomhederne kan fortsætte, og at de i den forbindelse skal huske at gøre brug af deres netværk, som de bl.a. har hos KPMG. En anden lokal samarbejdspartner fremhæver dog også, at der med fordel kunne være brugt endnu mere tid på at sætte streg under alt det, som drengene har opnået med deres mikrovirksomheder og anerkende dette. Der er således ikke helt enighed om, hvorvidt arbejdet fremadrettet eller bagudrettet skal fylde mest på den afsluttende Udviklingscamp, hvilket sandsynligvis også hænger sammen med, at mikrovirksomhederne er forskellige steder ift. at drive virksomheden videre efter endt Akademi, hvilket således kommer til udtryk i deres behov ved den afsluttende Udviklingscamp. Det er dog evaluators vurdering, at der med fordel kunne have været en mere lige fordeling af fokus på bagudrettet og fremtidig udvikling for på den måde at tilgodese de mikrovirksomheder som er meget motiverede for at arbejde videre med deres mikrovirksomhed efter MYOB-forløbet er slut.

Den afsluttende fremlæggelse forberedes


Det diskuteres, hvilke mål mikrovirksomheden har nået i år

Inspirationsoplæg ifm. Udviklingscamps

Erfaringerne fra den indledende Udviklingscamp viste, som beskrevet i midtvejsrapporten, at inspirationsoplægget med La Rosa var interessant og inspirerende for drengene, mens flere venturepiloter foreslog, at inspirationsoplægget i stedet tog form som en mere dialogbaseret

aktivitet i en anden kontekst eksempelvis en SkillBooster, da tiden på den indledende Udviklingscamp i forvejen er knap med den mange øvrige aktiviteter. På den afsluttende Udviklingscamp var det valgt, at lægge et inspirationsoplæg ifm. frokostpausen. Oplægget var en personlig beretning fra en fagpilot, som nu er ansat som konsulent hos KPMG, og er vokset op i et udsat boligområde. De fleste af informanterne vurderede, at oplægget var relevant og interessant for drengene. En lokal samarbejdspartner og nogle af de ældre drenge fremhævede, at oplægget var godt og vigtigt, men at det for dem var mindre relaterbart. Nogle af de ældre drenge fremhæver selv, at det måske var mest relevant for nogle af de yngre drenge, og at de hellere ville have haft et oplæg, som havde mere fokus på businessdelen af drengenes liv, og som de kunne bruge konkret i arbejdet med mikrovirksomheden. I den forbindelse nævnes oplægget med La Rosa på den indledende Udviklingscamp desuden, som mere relevant, da La Rosas virksomhed og businessmodel direkte kan relateres til drengenes arbejde med deres egne mikrovirksomheder.

6.2 SkillBoosters

SkillBoosters har i den seneste sæson af MYOB Akademi skulle fungere, som op til fire tilbagevendende begivenheder, hvor mikrovirksomheden enten får besøg af eller besøger deres fagpiloter hos KPMG til en arbejdsgang. Fokus til SkillBoosters er på at understøtte erhvervsfaglig sparring relateret til drengenes drift og videreudvikling af mikrovirksomheden. Ved SkillBoosters skal fagpiloterne således facilitere en workshop, der støtter op omkring praksislæring og implementering af værktøjer og kompetencer gennem videreudvikling og optimering af konkrete produkter, processer eller lignende i mikrovirksomheden. Det er planen, at datoer og tidspunkter for sæsonens SkillBoosters fastsættes på den indledende Udviklingscamp.

En stor del af drengene peger på, at de har fået meget positivt ud af de afholdte SkillBoosters. Flere fremhæver konkrete værktøjer eksempelvis et konkret excel-værktøj, som de er blevet præsenteret for samt værktøjer og viden til brug ifm. marketing, produktmålgrupper og sociale medier. Drengene fra Hermanos samt deres lokale samarbejdspartner og venturepiloter fremhæver desuden, at deres SkillBooster med La Rosa, var en af de bedste oplevelser på Akademiet, og SkillBoosteren gav drengene konkret viden bl.a. om målgrupper og branding og samtidig motiverede og inspirerede drengene meget. Som en af drengene forklarer: *"Vi kender jo deres mærke og går selv rundt i det og vi ved der er professionelle – der er jo en grund til at vi går i deres tøj – så de må vide noget. Og de er lidt nogle idoler for nogen af os. De sagde en masse vi kunne bruge f.eks. at de er vigtigt med den rigtige målgruppe."*

Den seneste dataindsamlingsrunde i foråret 2018 peger imidlertid også på, at SkillBoosters er den af aktiviteterne i MYOB Akademi, som har fungeret mindre godt set fra et procesmæssigt perspektiv. Så vidt evaluator er orienteret, har mikrovirksomhederne afholdt omkring to SkillBoosters hver på Akademiet. Indholdet på SkillBoosters har generelt set været brugbart og relevant for mikrovirksomhederne, men flere samarbejdspartnere og venturepiloter beretter også om, at indholdet til tider har været for afkoblet ift. drengenes proces og de aktiviteter og udfordringer, som drengene stod over for på det pågældende tidspunkt. Det er evaluators vurdering, at dette bl.a. hænger sammen med, at den løbende kommunikation

mellem venturepiloter og fagpiloter ikke har været så udfoldet og gennemgående, som den kunne have været, hvormed fagpiloterne ikke er tilstrækkeligt opdateret på, hvad der foregår i mikrovirksomheden til at kunne tilrettelægge en relevant workshop til gavn for drengenes proces. Enkelte venturepiloter og en samarbejdspartner peger desuden på, at SkillBoosters til tider har virket som om, at fagpiloterne har haft begrænset forberedelsestid. Det er evaluators vurdering, at en mere optimal koordinering mellem fagpiloter og venturepiloter op til de planlagte SkillBoosters vil kunne afhjælpe dette.

Evaluator erfarer desuden, at der for fremtiden fra MYOB Akademis side lægges op til, at SkillBoosters i anden del af sæsonen i højere grad skal bruges til at opdatere mikrovirksomhedens strategi, plan og målsætninger. Det er evaluators vurdering, at dette er yderst hensigtsmæssigt eftersom dette vil kunne afhjælpe den frustration, som nogle venturepiloter og deltagere har givet udtryk for omkring, den manglende motivation imellem Udviklingscamps. Ved at indlægge en eller flere SkillBoosters imellem Udviklingscamps, som har fokus på at vende tilbage til den plan og de målsætninger, som blev lagt på den indledende Udviklingscamp, sikres det at drengene holdes motiveret og bliver på sporet forløbet igennem.

Med erfaring fra den meget positive oplevelse, som drengene fra Hermanos havde med SkillBoosteren med besøg fra La Rosa, bør det desuden overvejes, i højere grad at anvende de resterende SkillBoosters til, at drengene kan møde andre (mindre) virksomheder, som kan give dem konkrete værktøjer og råd til brug i mikrovirksomheden.

6.3 De ugentlige arbejdsgange

I midtvejsevalueringsnotatet blev de ugentlige arbejdsgange vurderet til at være relativt velfungerende med et højt engagement fra drengene. 10 ud af de 12 adspurgte venturepiloter angav i den gennemførte mini-survey ifm. midtvejsevalueringen*, at møderne i meget høj grad eller i høj grad har skabt godt fundament for det fremadrettede forløb med drengene.* Disse besvarelser blev indhentet forholdsvis kort tid efter, at de indledende Udviklingscamp havde fundet sted. Som før beskrevet, er motivationen blandt drengene typisk høj lige efter Udviklingscamps, hvilket besvarelserne i midtvejsevalueringen bærer præg af. Ved den afsluttende interviewrunde, tegnede der sig et billede af, at de ugentlige mødegange overordnet *har* været velfungerende igennem hele forløbet, men at drengenes motivation i perioder er svingende, hvilket har været en udfordring for fremdriften i virksomheden og i visse tilfælde også venturepiloternes motivation.

At motivationen i perioder kan dale, er dog noget, som både drenge og venturepiloter fra starten har været opmærksomme på. Alle mikrovirksomheder har derfor udviklet en form for ”personalepolitik”, bl.a. for at sikre, at de ugentlige mødegange ikke bliver for *”pjattede”,* og at der er konsekvenser, hvis nogle drenge gentagne gange ikke dukker op uden at have meldt afbud eller, hvis de ikke har en acceptabel grund for ikke at komme til mødegangen. Den drivende kraft bag disse personalepolitikker er primært drengene selv, hvilket vidner om, at drengene selv i højere grad tager ansvar for sig selv og hinandens engagement og fremmøde.

Selvom fremmødet i perioder har været svingende i nogle af mikrovirksomhederne, er det evaluators generelle indtryk, at drengene møder op til mødegangene og er blevet gode til at melde afbud, hvis de ikke kan komme.

I en enkelt mikrovirksomhed har drengene selv omstruktureret deres møderække forstået på den måde, at drengene i slutningen af Akademi-forløbet fra uge til uge, har koordineret, hvorvidt de vil mødes til den ugentlige arbejdsgang, og dermed få besøg af venturepiloterne, eller om de ønsker, at mødes på et andet tidspunkt. Dette vidner om overblik og ansvarsbevidsthed hos drengene, som vælger selv at tage hånd om deres mødegange frem for at mødes, selvom energien eller behovet ikke er der.

Det er forskelligt, om drengene i mikrovirksomhederne har arbejdet imellem arbejdsgangene. I perioder med stor motivation og med mange opgaver har det været nødvendigt at arbejde imellem arbejdsgangene. Dette har været forskelligt på tværs af mikrovirksomhederne og i særligt to mikrovirksomheder har det at arbejde imellem arbejdsgangene ikke være så brugt.

Mikrovirksomhederne er fra starten blevet rådet til at inddele sig i forskellige afdelinger, så drengene har ansvaret for forskellige områder i virksomheden. To ud af de tre virksomheder bruger stadig denne strategi, hvilket øjensynligt fungerer fint. Den sidste virksomhed har valgt at lægge denne struktur bag sig og i stedet løse de opgaver der opstår ad hoc og fordele de aktuelle opgaver mellem sig løbende, hvilket de er blevet støttet i. Igen vidner dette om stor handlekraft og selvstændighed hos drengene. En venturepilot nævner desuden, at man fra MYOB Akademis side fremover helt bør undlade at bruge denne inddeling i afdelinger, da dette ikke nødvendigvis er i overensstemmelse med andre normale mikrovirksomheder og start-ups. Det bør derfor være friere for drengene at vælge rolle løbende og byde ind på alle opgaver.

6.4 TeamBoosters

TeamBooster for deltagerne

I forbindelse med gennemførelsen af det første Akademi-forløb i foråret 2017 havde en af de tidligere fagpiloter noteret en tendens til *"at nogle drenge i mikrovirksomhederne var meget dominerende, mens andre stort set ikke kom til orde."* På denne baggrund så han *"et behov for at lave nogle indledende teamøvelser, som kunne åbne drengenes øjne for, hvordan alle drenge i gruppen kan bidrage positivt til virksomheden, således at ingen bliver 'kørt over' af de andre drenge"*. Samtidig så også MYOB, at der kunne være gode perspektiver i at sikre en styrket teambuilding-indsats i relation til mikrovirksomhedernes opstart på Akademi-forløbet.

I samarbejde med den tidligere fagpilot og dennes nye arbejdsplads *Implement Consulting Group* besluttede Mind Your Own Business derfor at gennemføre en indledende TeamBooster-event i forbindelse med det nuværende Akademi-forløbs opstart i september 2017. Konkret blev der afholdt to TeamBooster-events, henholdsvis i Hellerup (for SXB og Hermanos) og i Aarhus (for Whired). De to events blev planlagt og gennemført af medarbejdere fra *Implement*.

Formålet med de to første TeamBoostere var blandt andet at styrke samarbejdsrelationerne internt mellem drengene i mikrovirksomhederne (teambuilding), at give drengene en række kommunikationsredskaber og at styrke drengenes selvværd og motivation ved at give dem mulighed for at sætte ord på deres egen og hinandens værdi.

Konkret blev hver TeamBooster gennemført som et heldagsarrangement, der indeholdt en række forskellige teambuilding-øvelser. Overordnet set vurderedes TeamBoosterne positivt af de interviewede informanter – på tværs af de forskellige informantgrupper. De fleste af drengene fra de tre mikrovirksomheder synes, at det var et fint program, og at særligt ”vejrudsigt”-øvelsen og ”vores styrker”-øvelsen var gode. Ligeledes fremhæver en stor del af drengene, at de særligt har brugt ”vejrudsigt”-øvelsen efterfølgende.

Imidlertid er der også enkelte drenge som er mindre positive i deres vurdering af TeamBooster-dagen. Én siger fx *”Dagen var unødvendig. De lod som om vi ikke kendte hinanden i forvejen. Vi har kendt hinanden i 10 år”.* Det overordnede billede er imidlertid stadig, at hovedparten af drengene vurderer TeamBooster-dagen positivt.

De to informanter fra *Implement* vurderer også selv TeamBooster-dagen overordnet positivt, men ser samtidig muligheder for fremadrettede forbedringer i relation til at ramme drengenes niveau bedre og at sikre mere inkluderende øvelser. Begge fremhæver, at særligt de mere simple og dialogbaserede redskaber som fx ”vejrudsigten” fungerede godt med drengemålgruppen, mens en mere abstrakt øvelse som fx ”samarbejdscanvas” viste sig at være svær for nogle af drengene.

Også de lokale samarbejdspartnere er overordnet positive, men har ligeledes forslag til forbedringer. To lokale samarbejdspartnere siger eksempelvis:

”Jeg synes, det var meget fint og ’vejrudsigt’-øvelsen var god, men man burde have afstemt forventningerne lidt bedre. En af facilitatorerne var nok for ambitiøs og blev irriteret over at drengene en gang imellem havde svært ved at koncentrere sig. Det var lidt ærgerligt for så blev drengene også lidt irriterede. Det synes jeg godt kunne være anderledes.”

”TeamBoosteren var ok, og drengene bruger stadig ’vejrudsigt’-øvelsen… Men man kunne sagtens lave det her arrangement nogle uger inde i forløbet og så have de nye venturepiloter med. Sådan at det blev en fælles TeamBooster.”

Samlet set var der på tværs af informantgrupperne enighed om at TeamBooster-events er en god idé, der med fordel kan gentages i fremtidige Akademi-forløb og at den konkrete gennemførelse af de første TeamBoostere i september 2017 overordnet set forløb godt.

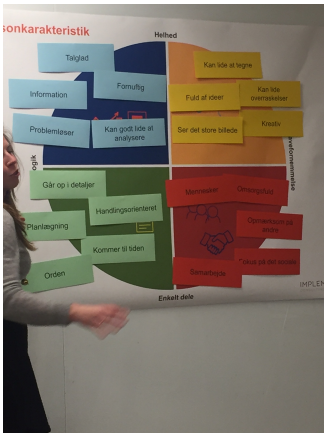
Endelig mener flere af informanterne, at det havde været en fordel, hvis de nye hold af venturepiloter havde haft lejlighed til at deltage i de gennemførte TeamBoosters. Samtidig fremgår det af mini-surveyen, at der også blandt de nye venturepiloter selv efterspørges et større fokus på teambuilding i opstarten. Én skriver fx i et fritekst felt. ”[Der] *kunne godt have været faciliteret endnu mere sammenrystning venturepiloterne imellem. Så samarbejdet fra starten kunne ligge lidt mere fast, så der var mere overskud til at arbejde med drengene.”* I lyset heraf kan MYOB fremadrettet overveje fx at ændre timingen og konceptet for TeamBoosterne, således at det bliver muligt for de nye venturepiloter at deltage.

I relation til *Implements* eget udbytte og samarbejdet med MYOB fremhæver informanterne fra *Implement*, at alle involverede i virksomheden har været begejstrede for at kunne bidrage til Akademi-forløbet og gerne bidrager igen, at samarbejdet med MYOB har fungeret godt, og at deltagelsen i projektet også har haft en positiv effekt i forhold til at styrke motivation, arbejdsglæde og samarbejdsrelationer internt blandt de deltagende fra *Implement*.

FacilitationBooster for Venturepiloter

I marts 2018 afholdtes en FacilitationBooster for venturepiloter med det formål at give venturepiloterne nogle redskaber til brug ifm. faciliteringen af de ugentlige mødegange. FacilitationBoosteren blev igen afholdt af og hos Implement Consulting Group og 10 venturepiloter både fra mikrovirksomheder på Programmet og på Akademiet deltog. FacilitationBoosteren var bygget op som en workshop med fokus på facilitering generelt samt konkrete øvelser, herunder ”WholeBrain” (persontypekarakteristik) og ”Designstjernen” til brug i udvikling af drejebøger i planlægningen af mødegangene.

WholeBrain-øvelsen var identisk med en øvelse, som drengene lavede på deres TeamBooster, som dog for nogen af drengene var en smule for kompliceret. På FacilitationBoosteren blev venturepiloterne bedt om at placere drengene i de forskellige persontyper. Det er evaluators vurdering, at øvelsen var meningsfuld og gav venturepiloterne nogle indsigter i og forståelse for drengenes reaktionsmønstre. Ved de afsluttende interviews gav flere venturepiloter ligeledes udtryk for, at de fandt øvelsen brugbar.



Øvelsen med Designstjernen og udvikling af drejebog til brug i planlægningen af arbejdsgangene fungerede godt på FacilitationBoosteren, omend venturepiloterne kun i begrænset omfang har brugt værktøjet i deres planlægning af arbejdsgangene.

Venturepiloterne gav generelt udtryk for, at de fandt workshoppen velplanlagt og meget brugbar. De var glade for at få mulighed for at sparre med andre venturepiloter fra andre mikrovirksomheder og en venturepilot foreslår, at der oprettes en form for forum kun for venturepiloter på tværs af alle mikrovirksomheder både i Akademiet og Programmet med henblik på sparring og erfaringsudveksling.

Enkelte venturepiloter nævner desuden, at der med fordel kunne være mere fokus på den pædagogiske opgave i forhold til, at det er børn og unge, det drejer sig om. Det er evaluators vurdering, at dette også er et udtryk for, at nogle venturepiloter på tidspunktet for FacilitationBoosteren oplevede en del frustration over nogle af drengenes svingende engagement i mikrovirksomheden. Det vurderes ikke, at de pædagogiske aspekter af venturepilot-rollen er noget, som nødvendigvis kan og bør imødekommes på FacilitationBoosteren hos Implement Consulting Group. I stedet anbefales det, at der i FacilitationBoosterens gøres plads til at introducere konkrete teambuilding øvelser, som venturepiloterne selv kan foretage sammen med drengene såfremt, der opstår behov for dette. FacilitationBoosteren kan i den forbindelse med fordel gøres længere, så der eksempelvis bruges en hel dag på venturepiloternes FacilitationBooster frem for en aften. Med henblik på at gøre brug af Implement Consulting Groups ressourcer på den mest effektive måde, vurderer evaluator det således umiddelbart positivt, at TeamBoosters for drengene fremover undlades, og således lader det være op til venturepiloterne at udføre de teamøvelser med drengene, som de bliver introduceret for på deres FacilitationBooster, efter behov. Dette kræver dog, at venturepiloterne i tilstrækkelig grad klædes på til at gøre brug af teambuilding-øvelser, samt indføre de øvelser, som eksempelvis 'vejrudsigten', som drengene i 2017/2018 har været glade for. Dertil er det vigtigt, at der løbende følges op på, at venturepiloterne gør brug af faciliteringsværktøjerne og øvelserne i arbejdsgangene samt i forberedelsen hertil.

Der er på selve workshoppen og i de afsluttende interviews med venturepiloter stor enighed om, at FacilitationBoosteren med fordel kan ligge noget tidligere i forløbet, gerne allerede inden jul. På den måde kan mikrovirksomhederne nå at komme i gang på Akademiet og samtidig forholdsvist tidligt i forløbet få etableret nogle gode vaner og rutiner med hjælp fra FacilitationBoosteren. Evaluator erfarer, at FacilitationBoosteren på den nuværende sæson er placeret noget tidligere og allerede inden jul.

6.5 Takeoff-møder

Som optakt til de nye venturepiloters første møde med drengene i efterårets Akademi-forløb, blev der for hver af de tre mikrovirksomheder afholdt et *takeoff-møde*, hvor de nye venturepiloter mødtes med den lokale samarbejdspartner, de tilknyttede fagpiloter fra KPMG og den tilknyttede medarbejder fra MYOB Akademiet. Endvidere deltog en medarbejder fra *Implement*.

Samlet set er der på tværs af informantgrupperne enighed om, at takeoff-møderne var vellykkede, og at det var en god idé, at alle de relevante aktører rundt om drengene fik lejlighed til at mødes på forhånd med henblik på at blive introduceret og skabe et godt grundlag for det fremadrettede samarbejde og dialogen på tværs af de forskellige aktørgrupper.

Den positive vurdering af takeoff-møderne afspejles også i mini-surveyen blandt venturepiloterne, hvor flertallet svarer, at takeoff-mødet i meget høj grad eller i høj grad *lagde et godt fundament for det kommende samarbejde med de andre venturepiloter og med den lokale samarbejdspartner*.

Svarfordelingen var dog mindre entydigt positiv på spørgsmålet om, hvorvidt take-off mødet tilsvarende lagde et godt fundament for det kommende samarbejde med fagpiloterne. Her svarer 3 ud af 8 venturepiloter i meget høj grad, mens de resterende 5 svarer i nogen grad (4) eller i lav grad (1).[2]

Efter den afsluttende dataindsamlingsrunde i foråret 2018 er det evaluators vurdering, at samarbejdet og forventningsafstemning mellem venturepiloter og fagpiloter i nogen tilfælde ikke har fungeret helt optimalt på trods af det vellykkede take-off møde. Det generelle billede er, at venturepiloterne i forholdsvis begrænset omfang har været i kontakt med fagpiloterne i løbet af sæsonen og, når der har været kommunikation har det typisk været af praktisk karakter eksempelvis i forbindelse med mødetidspunkter ved SkillBoosters eller lignende. Dette har, som også tidligere nævnt, været medvirkende til, at nogle SkillBoosters har været en smule afkoblede fra drengenes proces. Den manglende løbende kommunikation kan desuden også være med til at forklare, at de i visse tilfælde er opstået forvirring eller frustration særligt hos nogle venturepiloter, omkring rollefordelingen mellem fagpiloter og venturepiloter. Det skal dog nævnes, at fagpiloterne ved den afsluttende evaluering selv giver udtryk for, at dialogen mellem venturepiloter og fagpiloter har været fyldestgørende og velfungerende, mens venturepiloterne i højere grad giver udtryk for, at kommunikationen mellem de to aktørgrupper ikke har været videre omfattende. Dette vidner om, at kommunikationsmængden for fagpiloternes vedkommende har ligget på et passende niveau ift. hvad de har tid til. I relation til at styrke kommunikationen løbende mellem de to aktørgrupper er det således vigtigt at dette gøres med blik for, at kommunikationen skal være så effektiv som muligt, for at tilgodese aktørernes tid, som de har til rådighed i projektet.

Det er således evaluators anbefaling, at der holdes fast i det indledende Takeoff-møde, og at der med fordel kan sættes endnu mere tid af til, at venturepiloter og fagpiloter relationsopbygger og taler om rollefordeling på selve mødet, for på den måde at skabe et bedre fundament for en løbende dialog og sparring igennem sæsonen.

[2] Svarene fra de venturepiloter, som er tilknyttet mikrovirksomheden Whired er ikke talt med i relation til dette spørgsmål, eftersom der ikke deltog fagpiloter i take-off mødet hos Whired.

7. VURDERING AF MYOB ALUMNI'S KONCEPT OG AKTIVITETER

Som beskrevet indledende i denne rapport tilbyder Mind Your Own Business alle tidligere deltagere fra Mind Your Own Business og Mind Your Own Business Akademi at blive en del af Mind Your Own Business Alumni med det formål at sikre et vedvarende inspirerende miljø for drengene. MYOB Alumni skal være et forum, hvor drengene fortsat kan finde opbakning og skabe en hensigtsmæssig identitet som et alternativ til destruktive miljøer i de udsatte boligområder.

MYOB Alumni er målrettet de enkelte drenge fremfor mikrovirksomhederne og drengene kan således deltage i MYOB Alumni netværksaktiviteter som individer frem for som mikrovirksomhedsejere. MYOB Alumni tilbyder forskellige aktiviteter, hvor drengene kan opbygge netværk, få hjælp og inspiration til at finde interessante praktikpladser samt få karriererelateret kompetenceopbygning og rådgivning.

Som også beskrevet indledende er MYOB Alumni-netværk under opbygning og udvikling, og alle elementer i netværket er i evalueringsperioden således endnu ikke færdigudviklet eller fuldt udrullet. I forbindelse med udviklingen af MYOB Alumni er der nedsat et MYOB AdvisoryBoard bestående af drenge, som tidligere har været deltagere i MYOB. Formålet er, at de skal komme med værdifuld sparring og anbefalinger til MYOB omkring behov og ønsker ift. MYOB Alumni. Det er planen, at MYOB Alumni skal indeholde tre elementer; 1) Alumni KarriereBoosters, 2) Alumni netværksmøder og 3) Alumni praktik- og jobnetværk. Denne evaluering baserer sig således på aktiviteter, som i evalueringsperioden har fundet sted i relation til opbygningen af MYOB Alumni med henblik på at belyse oplevelsen med de allerede afprøvede elementer blandt deltagerne samt komme med anbefalinger til udviklingen fremover. Evalueringen af MYOB Alumni baserer sig på følgende datamateriale:

- 1 enkeltinterview med en tidligere MYOB deltager om sit praktikophold
- 1 gruppeinterview med MYOB AdvisoryBoard
- 1 observation ved et møde i MYOB AdvisoryBoard
- 2 deltagerobservationer ved Karriereworkshop/KarriereBooster
- 1 interview med en underviser fra KPMG på KarriereBooster om LinkedIn

Eftersom MYOB Alumni ikke er fuldt udviklet og afprøvet, er dette koncept heller ikke noget, som drengene generelt har kendskab til. MYOB AdvisoryBoard har dog været tæt involveret i udviklingen af MYOB Alumni, som de overordnet vurderer, som en god idé, og som noget de gerne vil deltage i. Erfaringerne fra MYOB AdvisoryBoard viser dog også, at drengene særligt i begyndelsen havde svært ved helt at forstå, hvad MYOB Alumni er. Drengene i MYOB forbinder i høj grad MYOB, som noget der har at gøre med deres mikrovirksomheder, og de tænker derfor ikke MYOB ind i noget, som har at gøre med dem som enkeltindivider, hvilket er tanken med MYOB Alumni. Et væsentlig fokuspunkt bør således være, hvordan der kommunikeres om MYOB Alumni, så flest muligt får blik for mulighederne i MYOB Alumni-netværket.

7.1 Alumni KarriereBoosters

I forbindelse med det afkortede MYOB Akademi forløb i foråret 2017 blev der gennemført en række karriereudviklingsaktiviteter som var rettet mod de individuelle projektdeltagere og havde til formål at styrke deres kompetencer i et bredere karriereperspektiv, herunder mere specifikt i relation til jobsøgning. Afprøvningen af karriereudviklingsaktiviteterne var forløberen til det koncept, der nu hedder MYOB Alumni. Erfaringerne fra pilotforløbet viste, at de deltagende drenge oplevede et fint udbytte af karriereworkshoppen, som havde fokus på udarbejdelse af CV og LinkedIn-profil. Samtidig viste erfaringerne også, at der kun var et begrænset antal drenge, som ønskede at deltage i de frivillige karriereudviklingsaktiviteter, og at det var svært at sikre tilstrækkeligt fremmøde også blandt de drenge, som *havde* tilmeldt sig. Herudover viste erfaringerne fra det første forløb, at det særligt var de drenge, som stod foran en konkret jobsøgningsproces, der fandt aktiviteterne relevante, mens drenge som stadig var i gang med eller netop var startet på en uddannelse i mindre grad fandt det relevant at deltage.

Siden er konceptet for KarriereBoosters blevet udfoldet yderligere og det er nu planen, at der skal afholdes to workshops pr. sæson fordelt rundt i landet. MYOB AdvisoryBoardet er kommet med anbefalinger til indholdet af KarriereBoosterne, hvilket er mundet ud i følgende temaer: LinkedIn, Karriereplanlægning, Det personlige og professionelle netværk og Præsentationsteknik. Siden de første individuelle karriereaktiviteter i foråret 2017, som beskrevet ovenfor, er der i MYOB Alumni afholdt en KarriereBooster i foråret 2018, som handlede om LinkedIn. Workshoppen blev afholdt hos og faciliteret af KPMG.

Evaluator deltog ved workshoppen og har efterfølgende interviewet en af underviserne på KPMG, som faciliterede KarriereBoosteren. Størstedelen af MYOB AdvisoryBoardet deltog desuden på KarriereBoosteren, hvormed deres oplevelser og anbefalinger desuden indgår i denne evaluering.

Generelt var drengene, som deltog, rigtig glade for forårets KarriereBooster om LinkedIn, som de fik meget ud af, herunder fik alle deltagende drenge lavet en færdig LinkedIn-profil. Fremmødet var fortsat forholdsvist begrænset, hvilket gjorde, at der var en medarbejder fra KPMG til hver dreng, hvormed det var muligt at få én-til-én-sparring ifm. udviklingen af den enkelte drengs LinkedIn-profil. De deltagende drenge var enige om, at dette var rigtig godt, og at man virkelig fik noget ud af det, når man sad alene med medarbejderen fra KPMG. Drengene synes dog også, at det optimale overordnet set vil være, at der deltager flere drenge på workshoppen, så flere har mulighed for at få noget ud af det. En af drengene nævner, at det vil blive for tidspresset, hvis hver KPMG'er skal sidde med mere end 2 drenge, og, at der derfor er behov for mere tid. To af de andre drenge mener dog, at det sagtens kan lade sig gøre, og at der ved større grupper til gengæld vil være mulighed for også at sparre med hinanden om den enkeltes LinkedIn-profil. Flere af drengene kan således godt se værdien i at se, hvordan en af de andre drenges profil udvikles.

Det er således fortsat vigtigt, at der gøres en indsats for, at flere drenge deltager, for på den måde at udnytte KPMG's ressourcer bedst muligt, hvilket også var KPMG's egen anbefaling efter workshoppen. De drenge, som ikke havde mulighed for at deltage, havde meldt afbud, hvilket således er en forbedring ift. den første karriereudviklingsaktivitet i foråret 2017, men

der kan fremover med fordel inviteres og rekrutteres endnu bredere i netværket af drenge, for at sikre et større fremmøde.

Adspurgt var det særligt positivt for de deltagende drenge, dels at få en introduktion til, hvordan LinkedIn rent faktisk fungerer, og dels at få skræddersyede råd fra nogen, som selv arbejder med at ansætte folk og dermed få indblik i, hvad en arbejdsgiver kigger efter, når han/hun ser en LinkedIn-profil. En af drengene siger:

"Der er også bare noget ved det der med at sidde hos en stor arbejdsgiver, som hjælper dig med at personliggøre din profil. Når hun hjælper dig ved at sidde og sige, at det her, det er det jeg tager fat i, når jeg læser en profil, så tænker jeg, at det er godt det jeg har stående."

Det var desuden brugbart for drengene at se medarbejderne fra KPMGs egne LinkedIn-profiler og se, hvordan de hver især bruger denne, og hvad de har fremhævet. En af drengene forklarer: *"Det var fedt at se, hvordan de andre KPMG'er brugte LinkedIn og se, hvordan det så professionelt ud og se hvad de gjorde for at få flere kliks. Så det var spændende og også meget hjælpsomt. Jeg fik nogle flere kliks ind. Så jeg kunne se, at der var flere der kiggede efter, at jeg fik nogle flere ting ind på profilen."*

Det var desuden brugbart for drengene at få hjælp til at sætte ord på, hvad de har fået af kompetencer og erfaringer på baggrund af de forskellige jobs, uddannelse mv., som de har stående i deres CV. En af drengene siger: "*Så man finder ud af, hvordan man skal formulere sig, så det ikke bare bliver sådan 'jeg har gjort det her og det her og det her', men at man skriver, hvad man har fået ud af det, så man kan bruge det også.*"

En af de frivillige KPMG'ere, som var med på workshoppen om LinkedIn fortæller også efterfølgende, at de frivillige KPMG'ere hjælper drengene til at se alt det, de rent faktisk kan ift. arbejdsmarkedet, og at de har en masse kompetencer og ressourcer som eksempelvis frivilligt arbejde, eller fritidsjobs, som har stor værdi, hvilket de får hjælp til at skrive frem i deres CV og på LinkedIn. Udover at det dette kan give dem en bedre chance på jobmarkedet i en jobsamtale eller ift. at søge et job med en skriftlig ansøgning, vurderer KPMG-medarbejderen også, at det giver dem selvtillid.

Drengene fremhæver desuden de mange nye forbindelser på LinkedIn, som de fik ved at være med på workshoppen, herunder flere af KPMG's medarbejdere. Alle drengene fortæller, at efter workshoppen enten har holdt øje med LinkedIn-profilen eller opdateret den løbende. En af drengene har også linket til sin LinkedIn-profil i jobansøgninger og har i den forbindelse været til flere jobsamtaler. Han fik ideen til at søge bestemte jobs på baggrund af en konkret samtale han havde med en medarbejder fra KPMG til KarriereBoosteren. Han fortæller:

"Også det der med at se deres profiler og hun [medarbejderen fra KPMG] sagde, at da hun var færdig med gymnasiet, der tog hun to sabbatår for at arbejde for en advokat og det vidste jeg ikke, at man kunne gøre, og det har hun så haft meget gavn af i fremtiden, fordi hun har kunne skrive det på sit CV, at hun har været der. Og hvis man skal skrive en kvote 2 ansøgning, som ikke kun er baseret på karakterer, så er det godt at kunne vise, at man har lavet det i sit CV.

Interviewer: Var det derfor du søgte sekretærjobbet, som du skal til jobsamtale på nu her?

Ja det var faktisk udelukkende pga. at hun gav mig idéen. Jeg vidste slet ikke, at man som ung kunne arbejde som sekretær for en læge eller advokat."

Drengene nævner desuden, at de gerne vil komme igen til endnu en LinkedIn-workshop. De vil benytte det til at opdatere og gøre deres profil endnu bedre.

De drenge som deltog på workshoppen om LinkedIn var således overordnet meget positive og glade for deres udbytte. I forhold til drengenes anbefalinger til forbedringer fremover, nævnes, at en del af informationen i introduktionen til workshoppen var overflødig, da drengene mener, at de fleste godt ved, hvordan sociale medier fungerer, hvormed der ikke er brug for så meget introduktion. For dem, der er helt nye på LinkedIn bør der dog fortsat være en fyldestgørende introduktion til mediet. Dertil var det for nogen drenge i lokalet svært at se, hvad der foregik på skærmen ved den fælles introduktion.

7.2 Alumni praktik- og jobnetværk

Det er planen, at MYOB Alumni også skal indeholde et praktik- og jobnetværk, som skal fungere som et supplement til skolernes eksisterende tilbud ift. bl.a. ugepraktikpladserne i 8., 9. og 10. klasse. På den måde vi medlemmerne af MYOB Alumni blive tilbudt hjælp og inspiration ift. at finde og søge spændende praktikstillinger igennem skole og videregående uddannelser. MYOB Alumni praktik- og jobnetværk er fortsat i researchfasen og endnu ikke afprøvet i praksis.

Evaluator vurderer idéen om et praktik- og jobnetværk som et yderst relevant supplement til de tilbud der allerede findes i regi af skolerne ifm. eksempelvis ugepraktikkerne i 8., 9. og 10. klasse. Det er erfaringen, at drengene fra de udsatte boligområder oftere kommer fra familier eller miljøer, som har begrænset viden om arbejdsmarkedet, hvormed viden om muligheder ift. praktikker kan være begrænset også.[3]

Da netværket i evalueringsperioden fortsat er under udvikling, står det for evaluator endnu ikke helt klart præcist, hvordan praktiknetværket skal formidles til drengene og hvorledes de forskellige tilbud og praktikopslag med videre skal gøres tilgængelige for drengene. Erfaringen fra andre dele af MYOB Alumni viser dog, at det er den direkte kommunikation til de enkelte drenge via eksempelvis facebook, som er mest effektiv. Et online forum eksempelvis i form af en facebook-gruppe, hvor der løbende postes praktikopslag, vil således muligvis være mindre virkningsfuld, da drengene muligvis ikke får klikket sig videre ind på praktikopslagene på den måde.

Ifm. med evalueringen har evaluator foretaget et interview med en tidligere MYOB-deltager, som har været i ugepraktik. Han vurderede overordnet ugepraktikken yderst positiv, og han fik meget ud af det i relation til at afprøve forskellige typer af opgaver og derigennem gøre sig tanker om mulige fremtidige karriereveje. Han fremhæver, at han er meget positivt stemt overfor et MYOB praktiknetværk, hvilket han bestemt vil benytte sig af fremover. Han understreger desuden, at det vil være positivt, hvis praktiknetværket ikke kun findes på de

[3] Se fx SFI (2015): *Uddannelses- og beskæftigelsesmønstre i årene efter grundskolen.*

sociale medier, men at MYOB kom ud fysisk og fortalte om praktiknetværket og de muligheder der er. Det kunne eksempelvis være ved, at MYOB Alumnis medarbejdere kom ud til de enkelte mikrovirksomheder og fortalte om praktik- og jobnetværket. Selvom MYOB Alumni ikke er målrettet mikrovirksomhederne, men snare drengene som enkeltindivider er det alligevel en oplagt mulighed at møde drengene i deres mikrovirksomheder, da de her er samlet. Alternativt kan MYOB Alumni invitere drengene til en aften hos MYOB, hvor fokus er på praktikpladser, og hvor drengene kan få inspiration og hjælp til at søge.

7.3 MYOB AdvisoryBoard

Det nedsatte MYOB AdvisoryBoard har mødets flere gange med MYOBs medarbejdere med henblik på udviklingen af MYOB Alumni. Overordnet set har MYOB AdvisoryBoard været en stor hjælp ift. at fastsætte, hvilke temaer der er relevante og interessante i KarriereBoosters samt, hvorledes budskabet om MYOB Alumni med fordel han spredes og formidles på en hensigtsmæssig måde. Drengene i AdvisoryBoardet har i den forbindelse bl.a. afholdt et møde med fokus på ”branding” af MYOB Alumni og udvikling af et slogan. Evaluator var til stede og fik i den forbindelse mulighed for at interviewe drenge efterfølgende om deres oplevelse med at blive inviteret ind i et MYOB AdvisoryBoard.

Drengene finder det spændende at blive inviteret til at deltage i AdvisoryBoardet og det fremhæves, at det er spændende at følge med i, hvilke forandringer, drengene er med til at skabe i MYOB Alumni. De fremhæver eksempelvis selv, at de var med til at skabe idéen til LinkedIn-workshoppen og drengene oplever dermed, at de allerede har bidraget med noget konkret, og at deres forslag bidrager med noget, som bliver til virkelighed. En af drengene fremhæver også slogan-øvelsen til mødet, hvor han oplevede, at kunne bidrage med noget af værdi til MYOB: *”Der tager de [MYOB] det med videre, fordi de ikke selv kan vælge. Så det er en form for bekræftelse.”*

En anden af drengene forklarer: *”Man føler, sådan lidt, at denne her gang, så er det lidt for deres skyld. Det har jo altid været for vores skyld, men nu føler man at man kan give noget tilbage og være med til at designe det her netværk. Og man hjælper andre og man hjælper sig selv og man hjælper dem. Man føler virkelig, at den information man kommer med, at den bliver brugt til ting. ”*

Derudover opfatter drengene det i det hele taget som et skulderklap, at de er blevet inviteret ind som Advisors for MYOB. Som to af drengene beskriver det:

”Det er bekræftende, for man føler, at man har gjort et eller andet i forløbene, som gør at man bliver inviteret med her. Så det virker som om, at de har set det. Det er et klap på skulderen.”

Dertil fremhæves det også, at det at være Advisor for MYOB ser godt ud på CV’et To af drengene forklarer det således:

”Det her med at være en Advisor for Mind Your Own Business, det har det også i ministerierne og sådan noget. Så det er mere sådan officielt, som vi også kan tilføje til CV’et. ”

"Man føler sådan, at man giver sit sabbatår mening. Det her det er en af de ting, som man er blevet udvalgt til og ikke direkte har opsøgt og det er jo en helt anden ting. Så på den måde, så lyder det også bare bedre, når man skal fremlægge sig selv professionelt."

Der er ligeledes enighed om, at de øvelser og opgaver, som er på programmet til møderne med AdvisoryBoardet er gode, og drengene føler sig inkluderet og lyttet til. Drengene vil desuden også gerne bidrage med at tage ud og snakke med *"de unge",* som de bliver omtalt, i de mikrovirksomheder, som nu er på Programmet, omkring fremtiden og motivationen for at arbejde med mikrovirksomhederne.

Alt i alt er MYOB AdvisoryBoard således vellykket, og drengene i AdvisoryBoardet oplever, at de udover at bidrage positivt til udviklingen af MYOB Alumni, også selv får noget positivt med sig i form af anerkendelse, netværk samt kompetenceudvikling, som de kan fremhæve på deres CV.

7.4 Alumni netværksmøder

Det er planen, at drengene i MYOB Alumni med Alumni netværksmøderne yderligere støttes i at opbygge stærke og bæredygtige netværk, som kan bruges personligt og i mikrovirksomheden. Det er planen, at der afholdes to Alumni-netværksmøder pr. sæson, hvor repræsentanter fra erhvervslivet også inviteres side om side med drengene. Netværksmøderne vil have en uformel form. Som tidligere nævnt er MYOB Alumni netværksmøder kun i mindre grad afprøvet i evalueringsperioden, hvormed der ikke er indsamlet data i forbindelse med evalueringen af dette element i MYOB Alumni. Evalueringen af MYOB AdvisoryBoard vidner imidlertid om, at drengene får meget ud af at mødes i MYOB-regi men uden for mikrovirksomheden. Det at mødes og tale med andre drenge, som de ikke nødvendigvis har haft noget at gøre med før, fordi de har været i forskellige mikrovirksomheder har være spændende og lærerigt for drengene. Det er desuden evaluators vurdering, at drengene naturligt udvikler deres sociale kompetencer ved sådanne netværksmøder og bliver bedre til at afkode de sociale spilleregler og koder der er i forbindelse med et professionelt møde, hvilket på sigt kan give dem en fordel på jobmarkedet.

Den tidligere MYOB-deltager, som har været i en ugepraktik igennem MYOB nævner desuden, at et netværksmøde, som tager form som en form for karrierebørs, hvor drengene kan møde forskellige repræsentanter fra forskellige brancher og virksomheder ville være rigtig interessant og brugbart.

BILAG 1

SVARFORDELINGER I SPØRGESKEMASVAR BLANDT

MYOB AKADEMI-DELTAGERE

Svarfordeling blandt deltagere på sæsonen 2017/2018

MYOB Akademi har rustet mig til at udvikle vores mikrovirksomhed yderligere	Antal svar
Meget enig	12
Enig	4
Hverken enig eller uenig	
Uenig	
Meget uenig	
Ved ikke	
I alt	16

MYOB Akademi har rustet mig til at fortsætte arbejdet med vores mikrovirksomhed, så virksomheden kan udvikle sig yderligere efter MYOB Akademi slutter	Antal svar
Meget enig	4
Enig	11
Hverken enig eller uenig	1
Uenig	
Meget uenig	
Ved ikke	
I alt	16

Jeg har fået større professionelt netværk, som jeg kan bruge i forbindelse med arbejdet med mikrovirksomheden	Antal svar
Meget enig	5
Enig	10
Hverken enig eller uenig	1
Uenig	
Meget uenig	
Ved ikke	
I alt	16

Jeg har fået større professionelt netværk, som jeg bruge i forhold til at få en praktikplads eller et fritidsjob	Antal svar
Meget enig	2

Enig	4
Hverken enig eller uenig	8
Uenig	
Meget uenig	1
Ved ikke	1
I alt	16

Jeg er blevet mere afklaret omkring valg af uddannelse efter at have været en del af MYOB Akademi	Antal svar
Meget enig	1
Enig	3
Hverken enig eller uenig	4
Uenig	5
Meget uenig	3
Ved ikke	
I alt	16

Jeg er blevet bedre til at tage ansvar for mine opgaver i mikrovirksomheden efter, at jeg har deltaget på MYOB Akademiet	Antal svar
Meget enig	3
Enig	7
Hverken enig eller uenig	4
Uenig	1
Meget uenig	
Ved ikke	
I alt	16

Jeg er blevet mere disciplineret efter, at jeg har deltaget på MYOB Akademiet	Antal svar
Meget enig	2
Enig	10
Hverken enig eller uenig	3
Uenig	1
Meget uenig	
Ved ikke	
I alt	16

Jeg er blevet bedre til at arbejde selvstændigt efter, at jeg har deltaget på MYOB Akademiet	Antal svar
Meget enig	3
Enig	8
Hverken enig eller uenig	3
Uenig	1
Meget uenig	
Ved ikke	1
I alt	16

Jeg er blevet bedre til at arbejde sammen med andre efter, at jeg har deltaget på MYOB Akademiet	Antal svar
Meget enig	3
Enig	7
Hverken enig eller uenig	4
Uenig	1
Meget uenig	1
Ved ikke	
I alt	16

På en skala fra 1-10, hvor 1 er "Slet ikke tilfreds" og 10 er "Meget tilfreds", hvor tilfreds/utilfreds er du så med dit udbytte af MYOB Akademiet?	Antal svar
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	5
8	2
9	6
10	3
I alt	16
Gennemsnit	8,4

Svarfordeling blandt tidligere deltagere

MYOB Akademi rustede mig til at udvikle vores mikrovirksomhed yderligere	Antal svar
Meget enig	1
Enig	3
Hverken enig eller uenig	
Uenig	
Meget uenig	
Ved ikke	
I alt	4

Jeg fik et større professionelt netværk, som jeg kunne bruge i forbindelse med arbejdet med mikrovirksomheden	Antal svar
Meget enig	1
Enig	3
Hverken enig eller uenig	
Uenig	
Meget uenig	
Ved ikke	
I alt	4

Jeg fik et større professionelt netværk, som jeg kan bruge i forbindelse med at få en praktikplads eller et fritidsjob	Antal svar
Meget enig	
Enig	1
Hverken enig eller uenig	3
Uenig	
Meget uenig	
Ved ikke	
I alt	4

Jeg er blevet mere afklaret omkring valg af uddannelse efter at have været en del af MYOB Akademi	Antal svar
Meget enig	
Enig	1
Hverken enig eller uenig	3
Uenig	

Meget uenig	
Ved ikke	
I alt	4

Jeg blev bedre til at tage ansvar for mine opgaver i mikrovirksomheden efter at have deltaget på MYOB Akademiet	Antal svar
Meget enig	
Enig	2
Hverken enig eller uenig	2
Uenig	
Meget uenig	
Ved ikke	
I alt	4

Jeg blev mere disciplineret efter at have deltaget på MYOB Akademiet	Antal svar
Meget enig	1
Enig	
Hverken enig eller uenig	3
Uenig	
Meget uenig	
Ved ikke	
I alt	4

Jeg blev bedre til at arbejde selvstændigt efter at have deltaget på MYOB Akademiet	Antal svar
Meget enig	
Enig	2
Hverken enig eller uenig	2
Uenig	
Meget uenig	
Ved ikke	
I alt	4

Jeg blev bedre til at arbejde sammen med andre efter at have deltaget på MYOB Akademiet	Antal svar
Meget enig	
Enig	2

Hverken enig eller uenig	2
Uenig	
Meget uenig	
Ved ikke	
I alt	4

Efter MYOB Akademi sluttede, har jeg fortsat arbejdet med vores mikrovirksomhed	Antal svar
Ja	4
Nej	
I alt	4

Efter MYOB Akademi sluttede, har jeg været i kontakt med én eller flere af fagpiloterne	Antal svar
Ja	4
Nej	
I alt	4

Kontakten med fagpiloten/fagpiloterne omhandlede udvikling af mikrovirksomheden	Antal svar
Ja	4
Nej	
I alt	4

Kontakten med fagpiloten/fagpiloterne omhandlede en praktikplads	Antal svar
Ja	
Nej	4
I alt	4

Kontakten med fagpiloten/fagpiloterne omhandlede et fritidsjob	Antal svar
Ja	
Nej	4
I alt	4

Kontakten med fagpiloten/fagpiloterne omhandlede socialt	Antal svar
Ja	1
Nej	3
I alt	4

Efter MYOB Akademi sluttede har jeg været i kontakt med én eller flere af venturepiloterne	Antal svar
Ja	3
Nej	1
I alt	4

Kontakten med venturepiloten/venturepiloterne omhandlede udvikling af mikrovirksomheden	Antal svar
Ja	3
Nej	
I alt	3

Kontakten med venturepiloten/venturepiloterne omhandlede en praktikplads	Antal svar
Ja	
Nej	3
I alt	3

Kontakten med venturepiloten/venturepiloterne omhandlede et fritidsjob	Antal svar
Ja	
Nej	3
I alt	3

Kontakten med venturepiloten/venturepiloterne omhandlede socialt	Antal svar
Ja	
Nej	3
I alt	3

På en skala fra 1-10, hvor 1 er "Slet ikke tilfreds" og 10 er "Meget tilfreds", hvor tilfreds/utilfreds er du så med dit udbytte af MYOB Akademiet?	Antal svar
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	2
8	1
9	1
10	
I alt	4
Gennemsnit	7,8