

HACKYOURFUTURES JOB HUB

EVALUERING



EVALUERING AF HACKYOURFUTURES JOB HUB 2024

Udarbejdet af Als Research
for HackYourFuture

København 2024

ISBN: 978-87-93373-70-9

Als Research ApS
Ny Vestergade 1, 2.
1471 København K
www.alsresearch.dk

INDHOLD

FORORD	4
1 BAGGRUND OG FORMÅL	5
2 DATAGRUNDLAG OG METODE	7
3 HOVEDKONKLUSIONER	9
4 OM JOB HUB	11
5 FUND I RELATION TIL MÅLSÆTNINGERNE	12
6 FUND I RELATION TIL MÅLGRUPPEN	14
7 FUND I RELATION TIL ORGANISATIONEN	24
8 OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER	29

FORORD

Als Research har fra 4. kvartal 2022 til 4. kvartal 2024 gennemført en ekstern evaluering af HackYourFutures *Job Hub*. Evalueringen er gennemført på opdrag af HackYourFuture, som står bag projektet. I denne rapport præsenteres resultaterne af evalueringen.

Evalueringen har haft til formål at undersøge, hvorvidt projektet har opnået sine opstillede målsætninger. Evalueringen fokuserer særligt på deltagernes udbytte af, deres erfaringer med og vurdering af Job Hub samt de frivillige undervisere og samarbejdspartneres erfaringer med samarbejdet og vurdering af forløbet.

Evalueringens resultater er tilvejebragt gennem et kvalitativt datamateriale bestående af interviews med deltagere, frivillige undervisere, samarbejdspartnere og projektholdere samt observationsstudier af to jobmøder. Hertil kommer evalueringens kvantitative materiale bestående af et spørgeskema udarbejdet af Als Research i samarbejde med HackYourFuture samt kvantitative data, som HackYourFuture selv har bidraget med. En stor tak skal lyde til de mange informanter og respondenter, der har bidraget med vigtig viden, indsigt og erfaringer til evalueringen.

Evalueringen er udført af konsulent Mia Kathrine Jensen, stud.scient.pol Clara Lucia Barat-Toft samt stud.psych Astrid Jensen.

Ansvar for resultater, konklusioner og anbefalinger påhviler alene Als Research.

København, december 2024

1 BAGGRUND OG FORMÅL

1.1 BAGGRUND FOR PROJEKTET

HackYourFuture er en nonprofitorganisation, som gennem et inkluderende læringsfællesskab af IT-professionelle tilbyder gratis undervisningsforløb i IT-kompetencer for flygtninge, asylansøgere og andre udlændinge i udsatte positioner. Organisationen blev grundlagt i Amsterdam i 2015 og har siden udvidet konceptet til Belgien, Storbritannien, Spanien og Danmark. I Danmark tilbyder HackYourFuture et otte måneder langt opkvalificeringsforløb, hvor deltagerne opbygger eller styrker deres IT-kompetencer, som målrettes behovene i de danske IT-virksomheder.

Med Job Hub tilbyder HackYourFuture yderligere et forløb på seks måneder, der skal sikre mere systematik i jobsøgningsprocessen og dermed hjælpe udlændinge fra ledighed til beskæftigelse eller fra usikre, ufaglærte jobs til fremtidssikrede IT-jobs. Samtidig skal HackYourFuture agere bindeled mellem IT-ledige og de virksomheder, der efterspørger IT-kompetencer og mangfoldighed. Målgruppen er både IT-ledige, der tidligere har gennemført HackYourFutures opkvalificeringsforløb, og andre IT-ledige udlændinge, som mangler netværk, kendskab til arbejdsmarkedet eller vejledning i jobsøgningsprocessen.

Der er opstillet følgende succeskriterier og målsætninger for den toårige projektperiode:

Succeskriterier:

- At starte seks *Job Hub Journeys* (fire i København og to i Aarhus)
- At 72 IT-ledige starter i en *Job Hub Journey*
- At 20 % af deltagerne er IT-ledige, som ikke har gennemført HackYourFutures opkvalificeringsforløb
- At 80 % af de 72 IT-ledige er i betalt beskæftigelse inden for seks måneder efter påbegyndt *Job Hub Journey*

Målsætninger i forhold til virksomheder:

- At etablere 50 % flere virksomhedspartnerskaber
- At minimum 25 % af dem har ansat IT-ledige via *Job Hub*
- At udarbejde en anvendelig inklusions- og mangfoldighedsguide til virksomhederne.

1.2 EVALUERINGENS FORMÅL

Als Research har fået til opgave at evaluere projektet *Job Hub* i perioden 2022-2024. Evalueringens overordnede formål er at undersøge, om projektet har opnået ovenstående mål- og succeskriterier. Derudover skal evalueringen belyse deltagernes generelle udbytte af *Job Hub* samt deltagernes, de frivilliges og samarbejdspartners oplevelser med *Job Hub*. Herunder belyses projektholders organisatoriske erfaringer også med henblik på at opbygge viden til fremtidig udvikling af *Job Hub* eller lignende projekter.

Læsevejledning

HackYourFuture har løbende arbejdet med og udviklet terminologien for projektet. Deltagere i Job Hub betegnes bl.a. som "trainees" for at fremhæve deres professionelle rolle i forløbet. HackYourFutures opkvalificeringsforløb betegnes som "bootcamp," og Job Hub-forløbene af seks måneders varighed betegnes som "Job Hub Journeys." Af hensyn til evalueringens generelle anvendelighed og læsere, der ikke nødvendigvis er fortrolige med HackYourFutures terminologi, anvender denne evaluering de mere generiske betegnelser for "trainees" (deltagere), "bootcamp" (opkvalificeringsforløb) og "journeys" (forløb).

En stor del af de kvalitative interviews med deltagere, frivillige undervisere og samarbejdspartnere blev gennemført på engelsk. Citater fra interviewmaterialet vil ikke blive oversat til dansk for at fremhæve IT-branchens internationale miljø, hvor arbejds sproget ofte er engelsk. Citaterne er dog i varierende grad rettet for sproglige fejl for at lette læseoplevelsen.

2 DATAGRUNDLAG OG METODE

2.1 DATAGRUNDLAG

Evalueringsens datagrundlag består af både kvalitative og kvantitative data. HackYourFuture har leveret data, som relaterer sig til de førnævnte mål- og succeskriterier. Indsamlingen af de kvalitative data fandt sted løbende fra 1. kvartal 2023 til 4. kvartal 2024. De kvantitative data blev indsamlet i forlængelse af de seks Job Hub-forløb, som blev gennemført i løbet af projektperioden. Job Hub Journey #1 startede i 2. kvartal 2022, og Job Hub Journey #6 blev afsluttet i 1. kvartal 2024.

EVALUERINGS KVALITATIVE DATA

Evalueringsens kvalitative data består af interviews med deltagere, frivillige undervisere, samarbejdspartnere samt projektholdere. Als Research har gennemført i alt 20 interviews, hvoraf 17 foregik online, og tre foregik ansigt til ansigt. Interviews med deltagere, samarbejdspartnere og frivillige undervisere varede cirka 30-45 minutter, mens interviews med projektholdere varede i gennemsnit en time. Interviewene fordeler sig som følger:

- Ni interviews med deltagere.
- Fem interviews med samarbejdspartnere.
- Fire interviews med frivillige undervisere.
- To interviews med projektholdere.

Samtlige informanter er rekrutteret gennem HackYourFuture, som har leveret kontaktinformationer på deltagere, frivillige undervisere og samarbejdspartnere. Derudover er der i foråret 2023 og 2024 gennemført observationsstudier af i alt seks timers varighed, fordelt over to jobmøder i Job Hub. Observationsstudierne havde til hensigt at give evaluator indsigt i og øget forståelse af Job Hub-forløbet.

EVALUERINGS KVANTITATIVE DATA

Evalueringsens kvantitative data består af et spørgeskema udarbejdet af Als Research i samarbejde med HackYourFuture. Alle deltagere, der har gennemført ét af de seks Job Hub-forløb i projektperioden, er blevet opfordret til at besvare spørgeskemaet efter endt Job Hub-forløb. Spørgeskemaet blev udsendt digitalt med besvarelseslink via LimeSurvey til hver deltager samt som open access med henblik på at indhente så mange besvarelser som muligt. Spørgeskemaet havde til hensigt at belyse deltagernes oplevelse og vurdering af forløbet.

Under projektperioden deltog 71 IT-ledige i et af de seks Job Hub-forløb, hvoraf 32 gennemførte hele spørgeskemaet, og 13 gennemførte delvist spørgeskemaet. Til sammen giver de 45 besvarelser en svarprocent på 63 %, hvilket må anses som tilfredsstillende.

HackYourFuture har delt relevant beskæftigelsesdata og en generel beskrivelse af de aktiviteter, der er gennemført i Job Hub, med Als Research.

2.2 METODISKE OVERVEJELSER

Job Hub har i løbet af projektperioden været under udvikling, hvilket har betydet, at både projektets struktur, indhold og terminologi er blevet skærpet. Det har i enkelte interviewsituationer medført uklarhed i relation til den anvendte terminologi og det konkrete indhold i Job Hub.

I spørgeskemaet blev deltagerne spurgt ind til, hvilke aktiviteter de havde deltaget i under Job Hub-forløbet, samt bedt om en vurdering af disse. Ifølge besvarelserne har meget få respondenter deltaget i de konkrete aktiviteter. Interviewmaterialet peger på, at informanterne har oplevet det som uklart, hvilke aktiviteter der indgik i Job Hub (og hvad de hed), og spørgeskemabesvarelserne kan muligvis afspejle denne uklarhed. Evaluator kan derfor ikke udelukke, at der er flere, der har deltaget i de konkrete aktiviteter, end det fremgår af de kvantitative data. Af denne årsag afrapporteres besvarelser for de enkelte aktiviteter ikke, da resultaterne er behæftet med usikkerhed. Hertil bør nævnes, at stikprøven er for lille til at foretage en statistisk analyse på baggrund heraf, og data anvendes af den årsag kun deskriptivt.

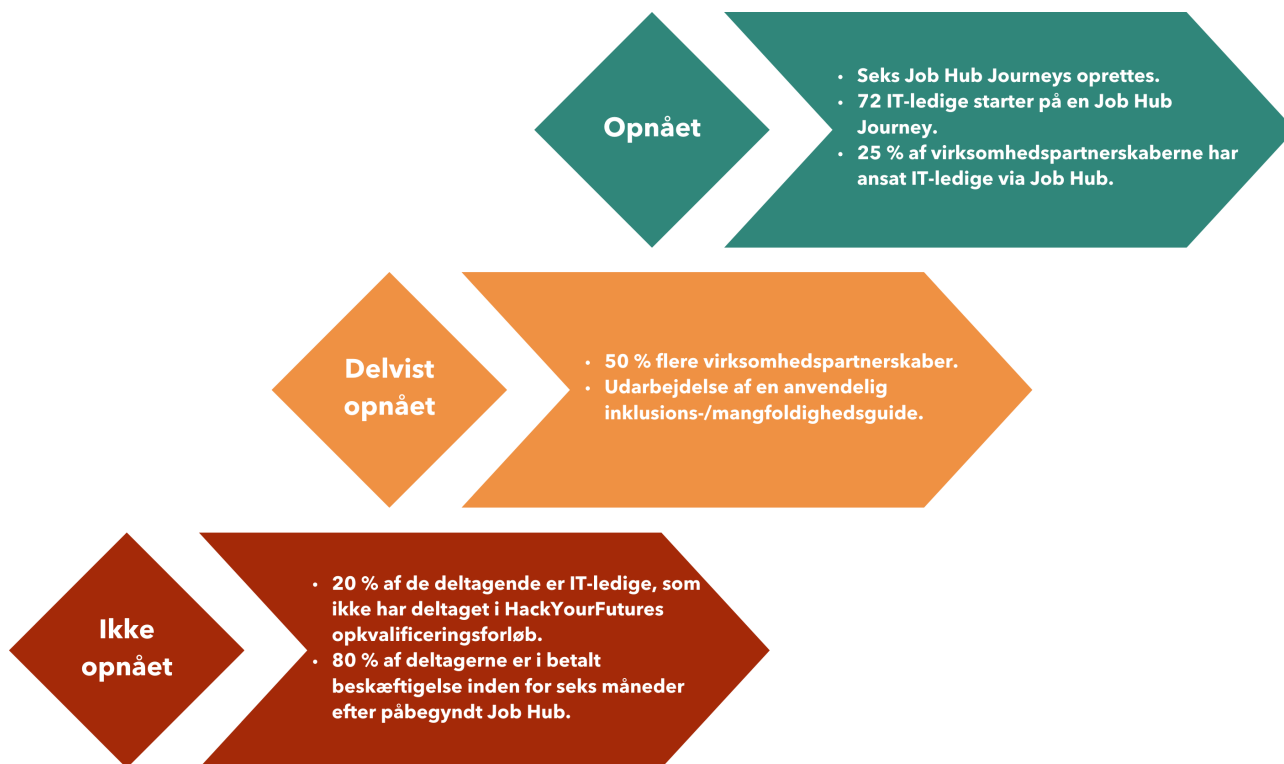
Med udgangspunkt i ovenstående vurderes det formålstjenstligt, at evalueringen af projektet som helhed vægtes højere end en kortlægning og vurdering af de enkelte aktiviteters udvikling og virkning for deltagerne, da dette ikke er muligt at belyse på baggrund af den tilgængelige data.

Endelig skal der peges på, at informanterne i evalueringens kvalitative interviews er rekrutteret af HackYourFuture, hvorfor risikoen for selektionsbias bør nævnes. I tillæg hertil er evaluator blevet opmærksom på, at enkelte af informanterne har eller har haft en professionel relation til HackYourFuture, enten i et ansættelsesforhold eller som en del af bestyrelsen. I analysen af interviewmaterialet tages der højde for denne bias, og informanternes svar forstås i denne kontekst.

I det næste afsnit opridses evalueringens hovedkonklusioner.

3 HOVEDKONKLUSIONER

Nærværende afsnit opridser evalueringens hovedkonklusioner. De enkelte punkter uddybes i afsnit 5, 6, 7 og 8.



Job Hub har haft succes med at oprette Job Hub Journeys, rekruttere deltagere og udvikle deres samarbejde med virksomhedspartnerne. I projektperioden har HackYourFuture oprettet seks Job Hub Journeys, hvor i alt 71 IT-ledige har deltaget. Det er én deltager færre end succeskriteriet på 72 IT-ledige. Evaluator vurderer i den forbindelse, at målet er opnået. Projektet har samtidig udviklet samarbejdet med virksomhedspartnerne, så 25 % af disse har ansat deltagere fra Job Hub. Samtidig har projektet formået at etablere fem nye samarbejdsaftaler med virksomheder, hvilket er én mindre end målsætningen om at etablere seks nye (eller 50 % flere) samarbejdsaftaler, hvorfor målsætningen vurderes som delvist opnået.

Job Hub har haft mindre succes med at få deltagerne i betalt beskæftigelse samt med at udbrede Job Hub til deltagere, som ikke forinden har været tilknyttet HackYourFuture. Langt de fleste af deltagerne i Job Hub havde tidligere deltaget i HackYourFutures opkvalificeringsforløb, og ud af 71 deltagere kom 37 % (26) i betalt beskæftigelse. Dette er et stykke fra de 80 % inden for seks måneder efter påbegyndt Job Hub Journey, som var målsætningen. Dog fik 18 deltagere en praktikstilling. Samlet betyder dette, at 62 % af deltagerne kom i en form for beskæftigelse efter Job Hub-lønnet såvel som ulønnet.

Job Hub har generelt medvirket til, at deltagernes soft skills og netværk er blevet styrket. Både deltagere, frivillige undervisere og samarbejdspartnere oplever, at deltagere har opnået et positivt

udbytte af Job Hub i form af styrkede soft skills og et større netværk. Særligt lægges der vægt på deltageres øgede viden om det danske arbejdsmarked.

Aktiviteter som *mock interviews* og hjælp til at udforme CV og ansøgninger har været særligt gavnlige for deltagerne. Deltagerne giver udtryk for at have fået mere selvtillid efter at have deltaget i mock interviews under forløbet, hvilket data fra de frivillige undervisere også bekræfter. Mange informanter udtrykker også, at det har været gavnligt for dem at lære, hvordan man laver et CV og en ansøgning efter danske standarder.

Der kan med fordel arbejdes med struktur og klarhed i forhold til Job Hub-forløbet. Mange deltagerinformanter har ikke været klar over, hvilke aktiviteter der var til rådighed for dem, og en del er gået glip af konkrete aktiviteter, fordi de ikke oplevede at være blevet præsenteret for dem. I den forbindelse udtrykker flere deltagerinformanter et ønske om, at Job Hub-forløbet i højere grad formaliseres med konkrete aktiviteter, flere møder og en mere forpligtende tilgang til jobsøgningsprocessen.

I det næste afsnit præsenteret Job Hub-forløbet kort.

4 OM JOB HUB

Hvor HackYourFutures opkvalificeringsforløb tilbyder et program på otte måneder med fokus på basale IT-kundskaber, tilbyder Job Hub i stedet et forløb på seks måneder, der fokuserer på at få deltagerne i beskæftigelse. Job Hub indeholder både IT-undervisning og karrierevejledning, men har som primært formål at få IT-ledige i arbejde.

Som tidligere nævnt har Job Hub været under udvikling siden projektperiodens start. Der har således været elementer fra Job Hub, der er blevet flyttet til HackYourFutures opkvalificeringsforløb og integreret som en del af deres *Career Training*, herunder oprettelse af LinkedIn- og GitHub-profiler samt udformning af CV m.v., som er gjort med henblik på, at deltagerne i Job Hub starter med det samme udgangspunkt.

I dag består Job Hub af tre *Milestones*, som er tre møder fordelt over forløbets seks måneder. Job Hub er anlagt som et løst struktureret forløb, hvor en stor del af deltagelsen bygger på selvstændigt arbejde. Deltagerne arbejder således mellem møderne på en række projekter og aktiviteter – både på egen hånd (fx ved at søge et bestemt antal stillinger, lave en portefølje m.v.) og aktiviteter faciliteret af Job Hub. Aktiviteterne har bl.a. omfattet følgende (men er som nævnt løbende blevet justeret i takt med projektets udvikling):

- Workshops.
- Masterclasses.
- Job-matching events.
- Job-meetings.
- Mock HR Interview.
- Mock Technical Interview.
- 1:1-mentoring (1:1 Buddy).

Det første møde finder sted to måneder efter opstarten af Job Hub-forløbet, og derefter mødes deltagerne med to måneders mellemrum, indtil forløbet afsluttes. Imellem møderne har projektholderen løbende kontakt med deltagerne for at følge deres udvikling og tilbyde støtte, hvis de oplever udfordringer.

I det næste afsnit afrapporteres evalueringens fund i relation til projektets målsætninger og succeskriterier.

5 FUND I RELATION TIL MÅLSÆTNINGERNE

Evalueringsens fund i relation til projektets målsætninger og succeskriterier er opsummeret i Tabel 5.1.

TABEL 5.1

SUCCESKRITERIER FOR JOB HUB	
At starte seks Job Hub Journeys (fire i København og to i Aarhus).	Opnået.
At 72 IT-ledige starter i en Job Hub Journey.	Opnået (71 i perioden).
At 20 % af deltagerne er IT-ledige, som ikke har gennemført HackYourFutures opkvalificeringsforløb.	Ikke opnået (4 %).
At 80 % af de 72 IT-ledige er i betalt beskæftigelse inden for seks måneder efter påbegyndt Job Hub Journey.	Ikke opnået (37 %).
MÅLSÆTNINGER I FORHOLD TIL VIRKSOMHEDER	
At etablere 50 % flere (eller seks nye) virksomhedspartnerskaber.	Næsten opnået (fem).
At minimum 25 % af virksomhedspartnerskaberne har ansat IT-ledige via Job Hub.	Opnået (25 %).
At udarbejde en anvendelig inklusions- og mangfoldighedsguide til virksomhederne.	Næsten opnået (andet format).

Note: Resultaterne bygger på data som HackYourFuture har delt med Als Research.

Job Hub-projektet har i projektperioden opnået målet om at starte seks Job Hub Journeys, med fire i København og to i Aarhus. Med hensyn til antal deltagere i Job Hub har projektet lige akkurat *ikke* nået sit måltal på 72 IT-ledige. I projektperioden fra Job Hub Journey #1 til og med Job Hub Journey #6 har 71 IT-ledige deltaget. Evaluator vælger dog at vurdere, at målet er opnået, eftersom projektet kun manglede én deltager for at være nået i mål.

Med hensyn til succeskriteriet om, at 20 % af de deltagende IT-ledige ikke har deltaget i HackYourFutures opkvalificeringsforløb, når projektet *ikke* i mål. Knap 4 % af deltagerne kommer udefra - resten har deltaget i opkvalificeringsforløbet forinden. Årsagen til, at det har været vanskeligt at rekruttere IT-ledige udefra, kan være mangeartede. Projektholder har bl.a. erfaret, at det har været naturligt for mange deltagere i HackYourFutures opkvalificeringsforløb at fortsætte i Job Hub efter dimissionen, hvorfor en stor andel af deltagerne i Job Hub også har været en del af HackYourFuture.

I evaluators interview med den nye projektholder tyder det dog på, at projektet i højere grad er lykkedes med at rekruttere IT-ledige udefra i projektperiodens afslutning. Ifølge projektholder skyldes dette, at deltagere, der vurderes som overkvalificerede til Job Hub, men som kan drage fordel af et intensivt forløb med fokus på jobsøgning, nu bliver tilbudt en plads i Job Hub i stedet. Denne praksis blev implementeret i den senere del af projektperioden, hvorfor måltallene i denne evaluering ikke nødvendigvis afspejler effekten af den nye tilgang.

Eftersom kun 37 % (26) er kommet i betalt beskæftigelse, når projektet *ikke* sit mål om, at 80 % af deltagerne skal være i betalt beskæftigelse inden for seks måneder efter påbegyndt Job Hub-forløb. 18 deltagere har dog fået en praktikstilling, hvilket svarer til, at 62 % af deltagerne er kommet i en form for beskæftigelse efter Job Hub-forløbet – lønnet såvel som ulønnet. Ifølge projektholder kan dele af denne tendens skyldes en ny og hård konkurrence på arbejdsmarkedet. Se mere her i afsnit 8.4 under Opmærksomhedspunkter.

I forhold til målsætningen om at etablere seks nye (eller 50 % flere) virksomhedspartnerskaber, når projektet *næsten* i mål. Der er blevet etableret fem nye virksomhedspartnerskaber (svarende til 42 % flere end før projektperiodens start). Projektet når sin målsætning om, at minimum 25 % af virksomhedspartnerskaberne fører til ansættelse af IT-ledige via Job Hub, hvor fem deltagere er blevet ansat i en af de samarbejdende virksomheder.

Med hensyn til målsætningen om at udarbejde en inklusions- og mangfoldighedsguide til virksomhederne, er der i stedet blevet udarbejdet et Job Hub-materiale, som anvendes til at inkludere virksomheder og frivillige undervisere. Målsætningen er derfor *ikke* opfyldt, men fordi der i stedet er blevet udarbejdet et andet materiale, vurderes denne målsætning at være delvist opnået, da guiden blot har et andet format end først forventet.

I de følgende afsnit gennemgås evalueringens fund i relation til målgruppen og organisationen.

6 FUND I RELATION TIL MÅLGRUPPEN

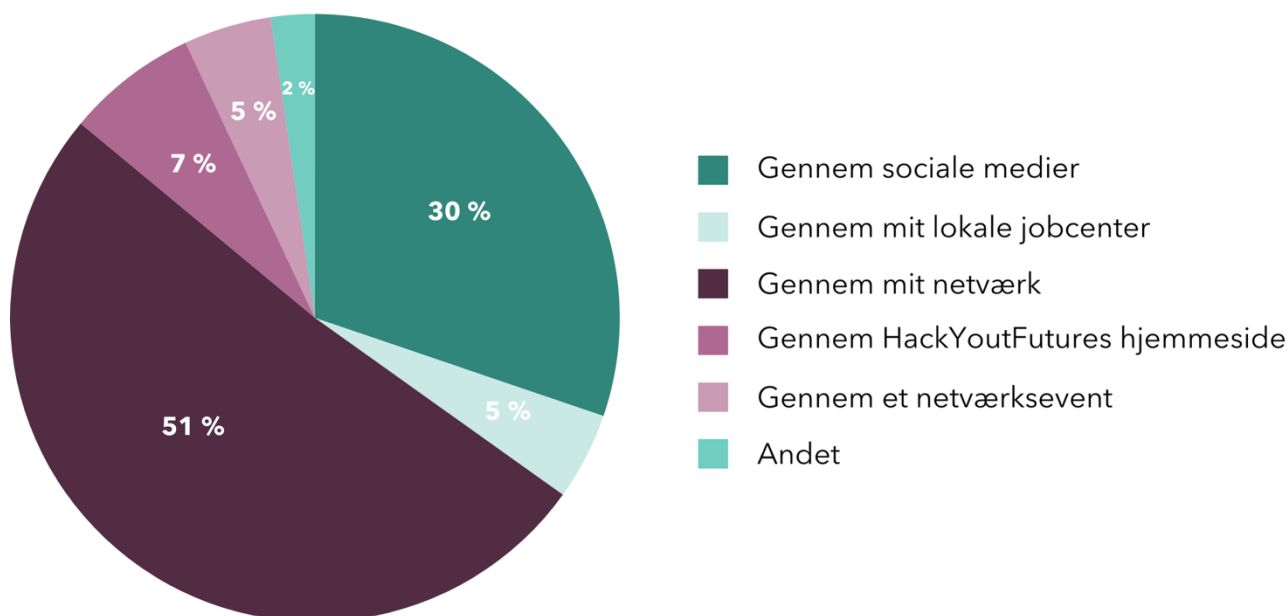
Nærværende afsnit afrapporterer fund i relation til målgruppens udbytte af Job Hub-forløbet i forhold til beskæftigelse (6.2), fagligt og socialt netværk (6.3) samt soft skills (6.4). Afsnit 6.1 gennemgår kort målgruppens bekendtskab med HackYourFuture og deres motivation for at deltage.

6.1 OM MÅLGRUPPEN

Med udgangspunkt i den kvantitative data tyder det på, at det er forskelligt, hvordan respondenterne er blevet bekendt med HackYourFuture (se Figur 6.1). Lidt over halvdelen er blevet bekendt med HackYourFuture gennem eget netværk, og lige knap en tredjedel fandt frem til organisationen gennem sociale medier. Resten fordeler sig mere eller mindre ligeligt mellem HackYourFutures hjemmeside (7 %), det lokale jobcenter (5 %) og netværksevents (5 %). Kun 2 % er blevet bekendt med HackYourFuture på anden vis. Ingen af respondenterne er blevet bekendt med HackYourFuture, fordi en medarbejder fra organisationen har kontaktet dem.

FIGUR 6.1

Hvordan er du blevet bekendt med HackYourFuture?



Note: n = 43. Ingen har svaret "Jeg blev kontaktet af en medarbejder fra HackYourFuture". Figuren er blevet oversat fra engelsk.

Interviewmaterialet bekræfter tendensen i Figur 6.1, hvor de fleste nævner at være blevet bekendt med HackYourFuture gennem Facebook og venner. Eftersom størstedelen af deltagerne deltager i Job Hub efter at have gennemført HackYourFutures opkvalificeringsforløb, er det naturligt at antage, at disse er blevet bekendt med Job Hub via deres forløb i HackYourFuture.

Af de Job Hub-deltagere, som ikke deltog i HackYourFutures opkvalificeringsforløb, kan der være andre veje, hvorigennem de er blevet bekendt med HackYourFuture og/eller Job Hub. En interviewinformant nævner at være blevet henvist til Job Hub af HackYourFuture, fordi vedkommende var overkvalificeret til at deltage i HackYourFutures opkvalificeringsforløb. Vedkommende blev bekendt med HackYourFuture gennem sit netværk.

I de kvalitative interviews begrundede flere informanter deres motivation for at deltage i HackYourFuture med et ønske om at udvide deres netværk og forbedre deres IT-færdigheder, så de kan få et arbejde i IT-branchen. En informant siger følgende:



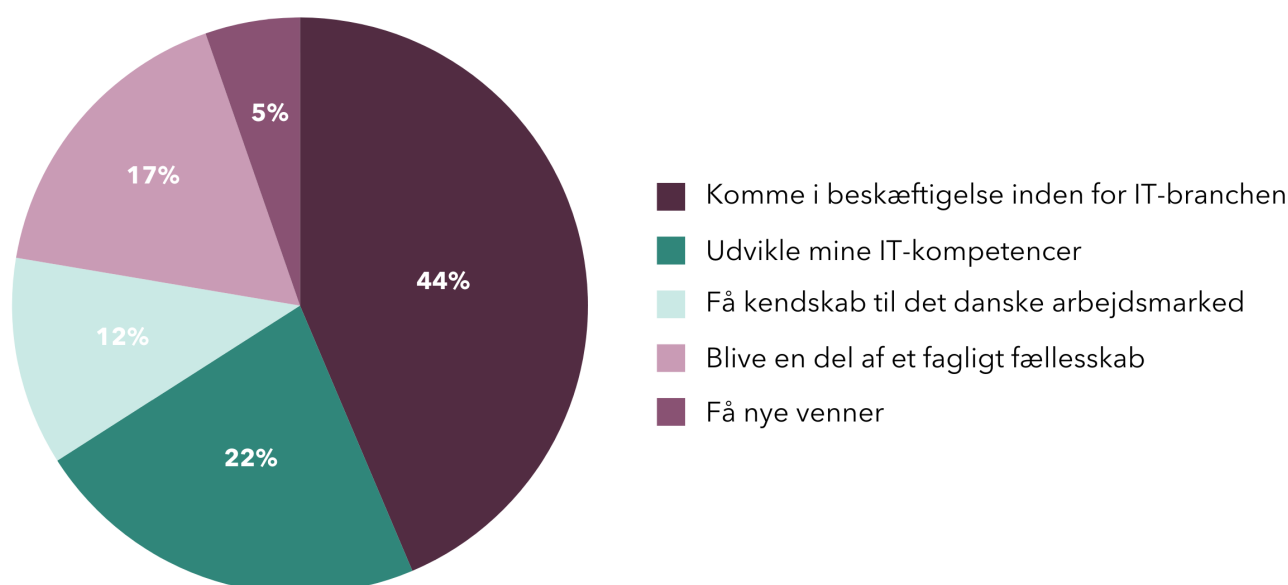
*“[To grow your network] is the hardest part, right? There is a lot of coding courses, but the kind that **helps you build your network**, the way HackYourFuture does, is not so common. So, I got interested. And also, I wanted to learn coding. **To learn another skill that will allow me to get a nice job.**”*

- Deltager i Job Hub

Denne tendens bekræftes i besvarelserne fra spørgeskemaet (se Figur 6.2). Knap halvdelen (44 %) deltog for at få et job i IT-branchen. De øvrige svar fordeler sig relativt ligeligt mellem et ønske om at forbedre sine IT-kompetencer (22 %), at blive en del af et fagligt netværk (17 %) og at opnå viden om det danske arbejdsmarked (12 %). Kun 5 % deltog i HackYourFuture for at få nye venner.

FIGUR 6.2

Hvad var din motivation for at søge ind i HackYourFuture?



Note: n = 43. Ingen har svaret "Andet". Figuren er blevet oversat fra engelsk.

6.2 BESKÆFTIGELSE

Ud af de 71 deltagere i Job Hub i projektperioden er 26 (37 %) kommet i betalt beskæftigelse under projektperiodens forløb (jf. Tabel 5.1), hvilket er relativt langt fra målet om, at 80 % af deltagerne skulle være i betalt beskæftigelse. Ifølge projektholderne i begge interviews med evaluator kan dette afspejle en generel tendens på det nuværende IT-arbejdsmarked, som de seneste år har været presset og præget af stigende ledighed. Se mere herom i afsnit 8.4 under Opmærksomhedspunkter.

I de kvalitative interviews med deltagerne tyder det også på, at det for mange er naturligt at starte i ulønnet praktik, hvorefter de kan være heldige at blive ansat i en lønnet stilling. En deltager siger følgende:



*“I realized that almost everyone found an internship, **actually almost all of us had internships by that time, but it’s very difficult to find a paid job or to convert your internship to a job** [...] In some big companies when they offer you an internship, they spend some time with you, they invest time in you, **and sometimes they offer you a paid position.**”*

- Deltager i Job Hub

Denne tendens ses også i de beskæftigelsesdata, som HackYourFuture har delt med Als Research, hvor 18 ud af 71 deltagere er kommet i praktik. Kombineres antallet af praktikanter og lønnede ansættelser, er 62 % af deltagerne kommet i en form for beskæftigelse efter Job Hub (lønnet eller ulønnet).

Vi kan dog ikke afgøre, om deltagelsen i Job Hub har været afgørende for, at deltagerne kom i beskæftigelse. Desuden kender vi ikke deltagernes baggrundskarakteristika og kan derfor heller ikke vurdere, om bestemte deltagere (fx med en særlig uddannelsesbaggrund) havde større sandsynlighed for at komme i beskæftigelse end andre.

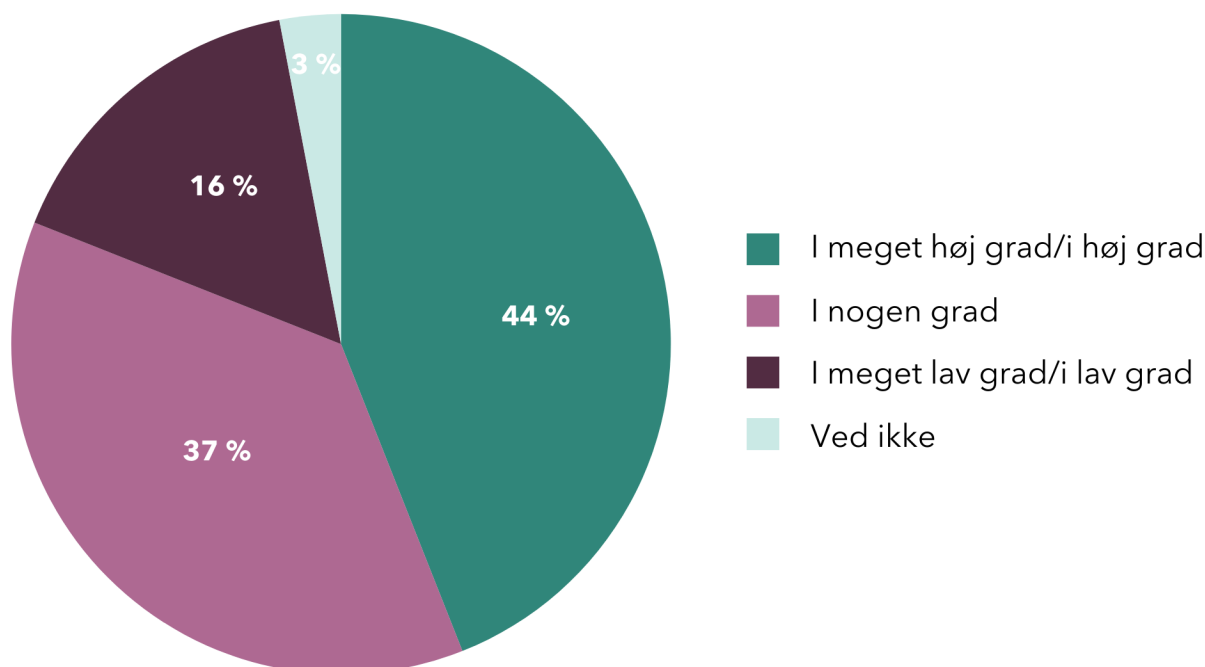
På trods af at Job Hub ikke har nået målsætningen om beskæftigelse, er der bred enighed blandt interviewdeltagerne om, at de efter endt Job Hub-forløb har bedre forudsætninger for at komme i beskæftigelse, fordi forløbet har givet dem kvalifikationer og forbindelser, der er relevante for at få et job. Deltagernes udbytte i forhold til Job Hub-forløbet vil blive udfoldet i de følgende afsnit.

6.3 FAGLIGT OG SOCIALT NETVÆRK

Besvarelserne fra spørgeskemaet viser, at deltagerne generelt oplever at have udvidet deres netværk gennem Job Hub (se Figur 6.3).

Figur 6.3

I hvor høj grad føler du, at du har udvidet dit professionelle netværk under Job Hub-forløbet?



Note: n = 33. Figuren er blevet oversat fra engelsk.

44 % har svaret, at de i *høj* eller *meget høj* grad har udvidet deres professionelle netværk gennem Job Hub. 37 % svarer, at de i *nogen* grad har udvidet deres netværk, og 16 % svarer, at de i *lav* eller *meget lav* grad har udvidet deres netværk. 3 % ved det ikke.

I interviewmaterialet peger størstedelen af deltagerne på vigtigheden af at have et professionelt netværk for deres mulighed for at få et job i Danmark, og de fleste udtaler ligeledes, at Job Hub har bidraget til udvidelsen af deres netværk. Særligt fremhæves det, at Job Hub har hjulpet deltagerne med at udvide deres netværk på LinkedIn, bl.a. med andre Job Hub-deltagere og IT-professionelle, som de har mødt gennem forløbet. Flere informanter nævner fx, hvordan Job Hubs workshops har sat dem i forbindelse med IT-professionelle på LinkedIn, som deltagerne senere har kunnet kontakte, hvis de har haft spørgsmål.

To af deltagerne vurderer, at det netværk, de har opbygget gennem Job Hub, har haft en direkte indflydelse på, at de er kommet i beskæftigelse eller har fået praktikplads. En deltager nævner specifikt Job Hubs virksomhedsbesøg som årsagen til, at vedkommende kom i beskæftigelse. Andre informanter peger også på, at virksomhedsbesøgene er gavnlige, da de giver deltagerne mulighed for at få foden indenfor i virksomheden.

Flere af deltagerne understreger også værdien af netværket med de andre Job Hub-deltagere, som både fungerer som et professionelt netværk, hvor de kan dele erfaringer og lære af hinandens fejl, samt som et socialt netværk, der kan give emotionel støtte (fx i form af opmuntring og at føle sig

mindre alene) i en udfordrende jobsøgningsproces. En informant siger bl.a., at noget af det bedste ved forløbet har været at dele sine erfaringer med de andre deltagere. Vedkommende fortsætter:



"I don't feel alone [...] I feel that I'm not the only one who's struggling with finding a job. It's a really supportive community. We support each other not only in the class but generally in HackYourFuture."

- Deltager i Job Hub

En anden informant nævner, at man som udlænding hurtigt kan føle sig alene på det danske arbejdsmarked. I den forbindelse var det særligt gavnligt at mødes med de andre Job Hub-deltagere for støtte og sparring - også efter at Job Hub-forløbet var afsluttet.

Selvom deltagerne generelt vurderer, at Job Hub har bidraget til at udvide deres netværk, er det vigtigt at have for øje, at deltagerne er forskellige (fx i forhold til baggrund, uddannelse m.v.) og derfor har forskellige behov. Enkelte deltagerinformanter giver udtryk for et ønske om et større fokus på netværk i Job Hub. En informant nævner fx, at vedkommende stadig har et mangelfuldt netværk efter endt Job Hub. I den forbindelse udtrykker informanten et ønske om mere fokus på netværksudvidelse - også efter endt Job Hub - samt en højere grad af moralsk opbakning i jobsøgningsprocessen. Informanten nævner bl.a. et ønske om at mødes oftere med de andre Job Hub-deltagere, hvor de kan tale om udfordringer i jobsøgningsprocessen og give hinanden råd.

To deltagerinformanter nævner også, at de havde større forventninger til netværksdelen i Job Hub, end hvad de blev tilbudt under forløbet. Ifølge projektholderen har der dog i nogle tilfælde været behov for at forventningsafstemme med deltagerne i forhold til, hvad Job Hub-forløbet kunne tilbyde dem. Nogle deltagere havde ifølge projektholderen en opfattelse af, at Job Hub "skyldte" dem et job, hvilket forløbet ikke kan garantere. Der kan derfor være en uoverensstemmelse mellem deltagernes forventninger til forløbet og, hvad der har været realistisk at opnå, hvilket muligvis afspejles i noget af kritikken.

6.4 SOFT SKILLS

I Job Hub er der et særligt fokus på at udvikle deltagernes soft skills i forhold til både deres jobsøgning og deres første job. Der arbejdes bl.a. med at styrke deltagernes kommunikationsevner og den måde, de præsenterer sig selv på. Soft skills kan defineres som kompetencer, der ikke er direkte knyttet til en specifik stilling eller opgave, men som er nødvendige i enhver stilling, da de ofte handler om relationer til andre mennesker. I HackYourFuture arbejdes der med soft skills med særligt fokus på at opnå en bedre forståelse for den danske arbejdskultur, de uskrevne sociale regler på arbejdspladsen og til jobsamtaler, samt hvordan man laver CV og ansøgninger efter danske standarder.

Kulturen på det danske arbejdsmarked kan udgøre en særlig udfordring for Job Hub-deltagerne, når de søger job, da der findes en række uskrevne normer og regler, som ikke nødvendigvis er umiddelbare for udefrakommende. I interviewmaterialet vurderer størstedelen af deltagerne, at Job Hub-forløbet har været gavnligt for deres forståelse af det danske arbejdsmarked. Flere deltagere forklarer, at Job Hub-forløbet har gjort dem opmærksomme på, hvor vigtigt netværket i Danmark er, når man søger job i IT-branchen. En informant siger bl.a. følgende:



*“It’s like **the power of networking. It’s like the most important thing.** I didn’t expect it to be so important to have network in Denmark.”*

- Deltager i Job Hub

Flere informanter nævner, at Job Hub-forløbet også har hjulpet deltagerne med at forstå de uskrevne sociale regler på det danske arbejdsmarked. En informant fremhæver, at det var gavnligt at lære om, hvordan man skal begå sig i en jobsamtale-situation – fx om man skal takke ja til kaffe eller vand, hvis man bliver tilbudt det. Ifølge informanten var selv små ting som dette nyttige at lære.

Andre informanter har også oplevet, at det var gavnligt at lære, hvordan personlighed og individualitet fylder mere på det danske arbejdsmarked, end de er vant til fra deres hjemland. Én informant nævner fx, at virksomhedens behov er vigtigere end individets i informantens hjemland, hvilket betyder, at der ikke er samme fokus på personlighed i en jobsamtale, som der er i Danmark. En anden informant siger følgende:



*“There is one important thing I understood, and it’s not really an important technical skill. **It’s more about personal qualities** and that you show that you wish to work and to learn.”*

- Deltager i Job Hub

Mange af deltagerne i de individuelle interviews oplever også, at de blev hjulpet godt på vej i forhold til at udforme og optimere deres CV og LinkedIn-profiler samt at lære, hvordan man rækker ud til og kommunikerer med virksomheder. Det er dog uklart, om informanterne i denne sammenhæng henviser til de kompetencer, de lærte under HackYourFutures opkvalificeringsforløb eller Job Hub-forløbet. En informant nævner, at Job Hub-forløbet lærte vedkommende, at det ofte er en god idé at række ud til danske virksomheder i stedet for at vente på, at de henvender sig – en proaktiv strategi. En anden informant siger følgende om CV- og ansøgningsformatet i Danmark:



*“I think it was quite helpful because this country, this environment, this work culture is totally new for me. I had my previous work experience, like how to work as a team - the indoor part of the work. But the outdoor part, **like how a CV should be prepared, and cover letter. In India there was no cover letter concept, and the CV format is totally different from here. So, I learned all this new stuff.**”*

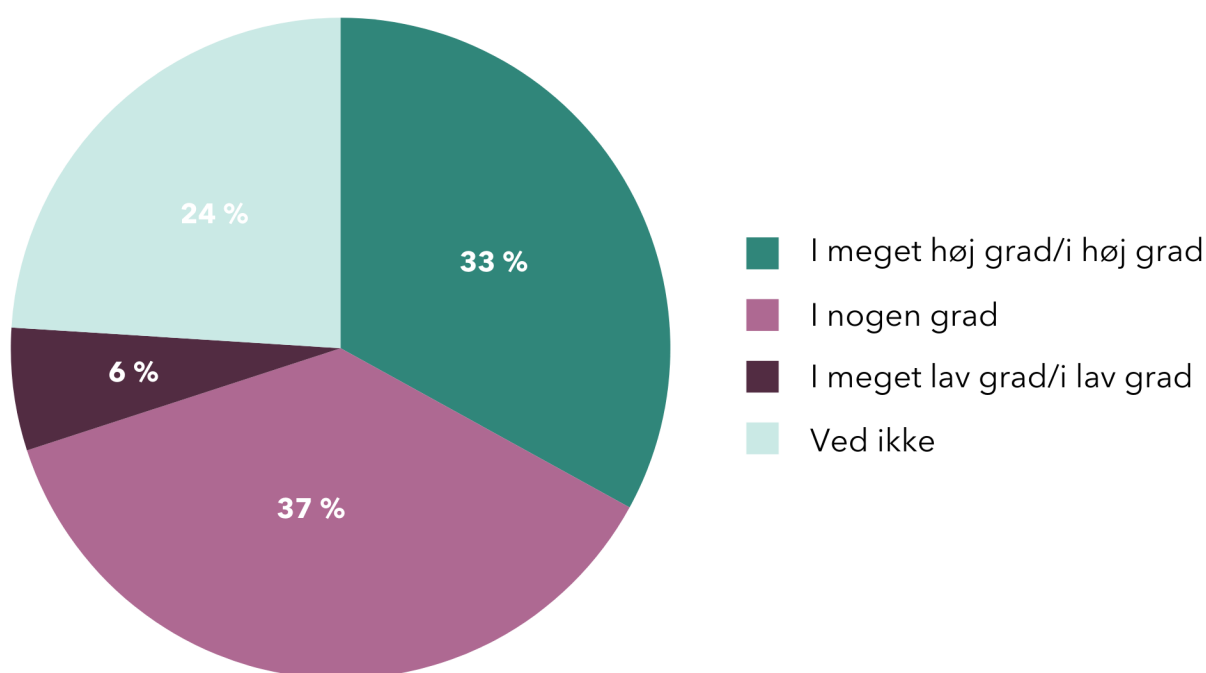
- Deltager i Job Hub

Interviewmaterialet med de frivillige undervisere vidner også om, at CV- og ansøgningsundervisningen har været relevant for deltagerne. De frivillige undervisere peger især på, at *templates*, som deltagerne kan bruge som inspiration til deres CV og ansøgninger, er et godt værktøj. Én af de frivillige undervisere foreslår også, at Job Hub med fordel kan invitere tidligere HackYourFuture-deltagere, der er kommet i beskæftigelse, til at dele konkrete eksempler på deres CV og ansøgninger, som deltagerne i Job Hub kan bruge som inspiration.

Besvarelserne fra spørgeskemaet indikerer også, at deltagerne oplever, at de efter Job Hub-forløbet er godt rustet til at gå til jobsamtale (Figur 6.4) og indgå på det danske arbejdsmarked (Figur 6.5).

FIGUR 6.4

I hvor høj grad føler du dig klædt på til at gå til en jobsamtale, efter du har deltaget i Job Hub-forløbet?



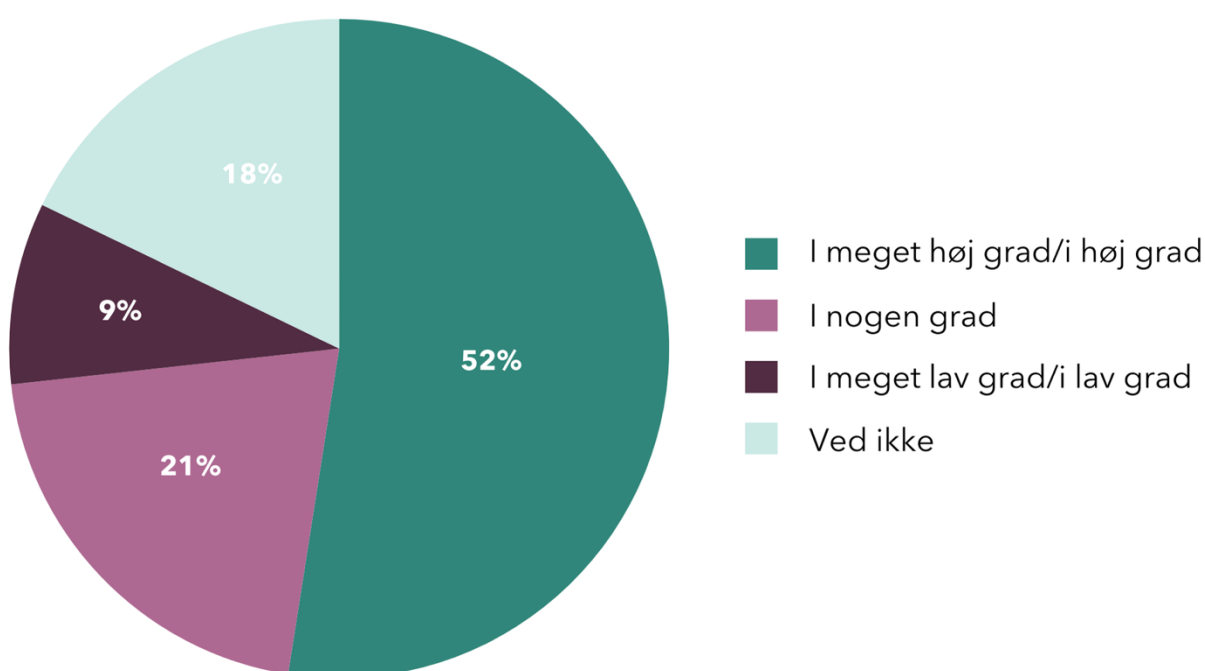
Note: n = 33. Figuren er blevet oversat fra engelsk.

En tredjedel vurderer, at de i *høj* grad eller *meget høj* grad føler sig klædt på til at gå til en jobsamtale efter Job Hub-forløbet. Over en tredjedel mener dog, at de kun i *nogen* grad føler sig klædt på, mens hele 24 % angiver, at de ikke ved det.

I forhold til spørgsmålet om at indgå i det danske arbejdsmarked (se Figur 6.5) mener knap halvdelen, at de i høj grad føler sig klædt på efter Job Hub. Igen er der en relativ stor andel, der ikke ved det (18 %).

FIGUR 6.5

I hvor høj grad føler du dig klædt på til at indgå på det danske arbejdsmarked, efter du har deltaget i Job Hub-forløbet?



Note: n = 33. Figuren er blevet oversat fra engelsk.

I de kvalitative interviews nævner flere deltagerinformanter, at de har fået mere selvtillid under Job Hub-forløbet - især i forhold til at gå til jobsamtale. En informant siger følgende:



“It made me more **confident**, because in my mind I turned back to our mock interviews and **took all the advice we talked about in the fake interviews, and I use it all in real interviews**. Sometimes when I was nervous, I remembered what they had said about just to relax.”

- Deltager i Job Hub

Mock interviews bliver i interviewmaterialet fremhævet af mange deltagere og frivillige undervisere som et nyttigt værktøj. Deltagerne oplever en øget selvtillid i jobsamtalsituationen, fordi de har haft mulighed for at øve sig. Ifølge informanterne har de efterfølgende en bedre forståelse for, hvad der forventes af dem, og de føler sig i højere grad trygge i situationen, da de er blevet bekendt med formatet.

En af de frivillige undervisere vurderer også, at mock interviews er særligt gavnlige for deltagernes selvtillid. Vedkommende forklarer det som at øve sin tale i spejlet, inden man skal holde den:



*“It's [mock interview] quite good to do before you do the real thing. It's a little bit like **training your speech in the mirror before you give it. It will make you less nervous.** And also, **hopefully it will make them feel more confident because they've gone through it** and gotten some good feedback. So, it's not like being in the dark in the actual interview. It's a little bit more understanding in terms of what to expect.”*

- Frivillig underviser

Interviewmaterialet med samarbejdspartnerne peger ligeledes på en generel positiv opfattelse af deltagernes udbytte. De fleste mener, at deltagerne udvikler deres evner og viden inden for IT og soft skills under forløbet. Et par af informanterne nævner dog, at det i høj grad afhænger af den enkelte deltager, hvor meget de får ud af Job Hub. En af samarbejdspartnerne nævner, at der var stor forskel på deltagernes engagement og deltagelse i det kursus, vedkommende faciliterede i Job Hub:



*“Der var meget stor spredning. Det kunne jeg tydeligt mærke. **Nogle var langt og havde læst op på det i forvejen. Og nogle var slet ikke vant til at tænke på den her måde,** hvor man skal tilpasse sig. Nogle var meget sådan, at de gerne ville have en fast opgave, og så ville de gerne levere et resultat. **Så jeg tror, der er stor forskel på, hvad de fik ud af det.**”*

- Samarbejdspartner

Selvom Job Hub ikke har formået at få så mange deltagere i beskæftigelse som håbet, kan forløbet stadig bidrage til at styrke deltagernes forudsætninger i jobsøgningsprocessen. Blandt de deltagere, frivillige undervisere og samarbejdspartnere, som Als Research har interviewet, er der bred enighed om, at forløbet har medvirket til, at deltagerne har udvidet deres professionelle netværk, forbedret

deres soft skills og øget deres selvtillid, hvilket kan udgøre centrale forudsætninger for at komme i betalt beskæftigelse.

Det næste afsnit gennemgår evalueringens fund i relation til organisationen.

7 FUND I RELATION TIL ORGANISATIONEN

Nærværende afsnit afrapporterer fund i relation til organisationen. Med dette menes en vurdering af Job Hub-forløbets organisering med afsæt i de frivillige undervisere og samarbejdspartnernes perspektiver og erfaringer med henblik på at understøtte den fremadrettede udvikling af Job Hub. Afsnit 7.1 gennemgår kort de frivillige undervisere og samarbejdspartnernes motivation for at engagere sig i HackYourFuture. Afsnit 7.2 og 7.3 afrapporterer de frivillige undervisere og samarbejdspartnernes vurdering af henholdsvis Job Hub-forløbet og deres udbytte af samarbejdet.

7.1 OM DE FRIVILLIGE UNDERVISERE OG SAMARBEJDSPARTNERE

Interviewmaterialet peger på, at de frivillige undervisere og samarbejdspartnere deler en fælles motivation for deres engagement i HackYourFuture: De ønsker at dele deres viden og erfaringer med fællesskabet og bidrage til HackYourFutures vision. En samarbejdspartner siger følgende om sin motivation:



*“Vi synes, at deres [HackYourFutures] vision er noget, vi gerne vil støtte op om. Altså at **give folk mulighed for at komme ind på IT-markedet**, som ellers ikke ville have haft muligheden for at deltage i normal undervisning på universitetet.”*

- Samarbejdspartner

De kvalitative data vidner om, at HackYourFuture har en stærk og tydelig vision, som er tiltrækkende for mange, og at disse har et stort ønske om at gøre en forskel og give tilbage til fællesskabet.

Interviewinformanternes bidrag til Job Hub har varieret alt efter deres kompetencer og tid. To af de frivillige undervisere har ageret som karrierementorer for deltagerne i Job Hub, hvor de har deltaget i undervisningen om søndagen og rådgivet om soft skills. De resterende to frivillige har bidraget med feedback på CV og ansøgninger, rettelser af lektier, gennemførelse af mock interviews m.v. Samarbejdspartnerne har enten doneret deres tid (fx ved at facilitere en workshop eller en masterclass) eller repræsenteret en virksomhed, der donerer penge til Job Hub. Nogle af samarbejdspartnerne har både doneret tid og penge. Hvor ofte de har været involveret i projektet, varierer også. En informant nævner fx at have afholdt flere workshops, rettet lektier m.v. som en del af HackYourFutures opkvalificeringsforløb. En anden informant nævner at have faciliteret én workshop i Job Hub.

Interviewmaterialet med de frivillige undervisere peger på, at de ikke har modtaget nogen formel opkvalificering, inden de skulle være frivillige i Job Hub. De nævner dog alle, at de har følt sig godt klædt på til at varetage opgaven, og nogle af informanterne havde også tidligere erfaringer med undervisning og mentoring. Samtidig kan indkøringen som frivillig underviser i HackYourFuture betegnes som

”blød”, som én af informanterne beskriver det. De starter ofte med at rette lektier eller være assisterende undervisere, hvorefter de løbende får mere ansvar for undervisningen i takt med, at de lærer formatet og målgruppen at kende. Desuden nævner flere frivillige undervisere, at de har haft en forventningsafstemning i forhold til forløbet med projektholderen inden start. Én af informanterne nævner at have modtaget en ”kulturel introduktion”, inden vedkommende startede som frivillig, hvilket – ifølge informanten – bidrog til en bedre forståelse af, hvordan vedkommende skulle begå sig i et multikulturelt miljø.

7.2 VURDERING AF JOB HUB-FORLØBET OG SAMARBEJDET

Overordnet vurderer informanterne, at Job Hub-forløbet er vellykket, og at samarbejdet med HackYourFuture har fungeret godt. Flere af samarbejdspartnerne nævner i de individuelle interviews, at de oplever HackYourFuture som en organisation med ”styr på tingene”. En af informanterne fremhæver bl.a., at HackYourFuture ikke kun har haft fokus på, at initiativer skulle være meningsfulde for deltagerne, men også på at skabe værdi for de involverede virksomheder, som afsætter tid i deres kalender for at deltage (fx ved at undervise). Ifølge informanten har HackYourFuture været effektive til at koordinere samarbejdspartnerens besøg, så de finder sted på tidspunkter, hvor der er et stort antal deltagere, der har mulighed for at deltage. Derudover er opfattelsen, at HackYourFuture er gode til at tilpasse undervisningen til deltagernes faglige niveau. En anden informant roser HackYourFuture for deres fleksibilitet og siger følgende:



*”Jeg synes, at **de var meget fleksible** i forhold til, hvad jeg kunne tilbyde. Jeg synes, at de har stillet op og svaret på spørgsmål. Jeg synes, at de har været professionelle hele vejen igennem. **Der har været styr på alting.**”*

- Samarbejdspartner

De frivillige undervisere fremhæver især udviklingen af soft skills og udarbejdelsen af CV som vigtige elementer i Job Hub-forløbet. Ifølge informanterne er soft skills vigtige kompetencer at lære for udlændinge, som ikke kender til det danske arbejdsmarked. Derudover er der mange, som ikke kender til de danske standarder for CV og ansøgninger. Job Hubs evne til at udvikle disse kompetencer øger, ifølge informanterne, deltagernes mulighed for at få et job – fx at deltagerne lærer, hvordan de skal ”positionere” sig selv for virksomheden, samt hvad de kan tilbyde virksomheden. En informant siger bl.a. følgende:



*”Selvfølgelig skal de kunne kode. Det er klart. Men det er lige meget, hvor godt de kan kode, hvis de ikke kan få et interview [...] **De kan være verdens bedste**”*

programmører, men hvis de ikke kan finde ud af at få åbnet døren ind til en samtale, så er det spildt talent.”

- Frivillig underviser

Ifølge informanten er det således ikke kun deltagernes IT-kompetencer, der får dem i job. Det er også deres evne til at komme til en jobsamtale og sælge sig selv. Samme informant påpeger i den forbindelse, at HackYourFuture med fordel kan introducere Job Hub-elementer (fx job-matching events) endnu tidligere eller integrere dem i opkvalificeringsforløbet, da vedkommende vurderer, at disse aktiviteter er særligt centrale for deltagernes mulighed for at komme i beskæftigelse.

Generelt peger informanterne på, at aktiviteter, der indebærer tæt kontakt med deltagerne, er mest gavnlige. Fx tillader 1:1-mentoring eller mock interviews en mere intensiv og personlig vejledning end den almindelige undervisning. Ifølge en af informanterne tør deltagerne i højere grad stille spørgsmål under aktiviteter med tæt kontakt, og 1:1-samtalerne giver mentorerne mulighed for at identificere mønstre, styrker og svagheder hos den enkelte deltager, hvilket gør det muligt at tilbyde en mere personlig rådgivning.

Fra interviewet med projektholder fremgår det, at 1:1-mentoring i første omgang ikke har fungeret optimalt på grund af manglende opfølgning og motivation fra både mentorer og deltagere. Projektholder vurderer dog ved det andet interview med evaluator, at aktiviteten har gennemgået en positiv udvikling og fungerer bedre ved projektperiodens afslutning. Dette skyldes ifølge projektholder et øget fokus på målrettet rekruttering og fastholdelse af mentorer, da problemet tidligere har været at fastholde de frivilliges interesse og tilknytning til projektet. Ifølge projektholderne har de formået dette gennem løbende kontakt med de frivillige. Generelt peger projektholder på et øget fokus på at fastholde de frivillige - fx gennem løbende kontakt - da stor udskiftning potentielt kan føre til videnstab og tab af værdifulde erfaringer.

7.3 UDBYTTET AF SAMARBEJDET

Generelt peger interviewmaterialet på, at de frivillige undervisere og samarbejdspartnere har opnået stor glæde ved at give tilbage til fællesskabet. En af de frivillige undervisere siger bl.a. følgende:



*“I was not learning new things or new skills in terms of hard skills. **It’s just the happiness which I get every time I’m doing something HackYourFuture-related.** I already value the organization, and I talk about it when it’s possible. If I go to HackYourFuture, I’m not looking to gain anything.”*

- Frivillig underviser

Udbyttet er således ikke, at de i kraft af deres rolle som frivillige undervisere styrker deres IT-kompetencer. I tråd med dette nævner samarbejdspartnerne heller ikke rekruttering af nye medarbejdere som et udbytte af deres engagement i Job Hub. Det skal dog nævnes, at samarbejdspartnerne og de frivillige undervisere ikke nødvendigvis har haft et mål om et konkret udbytte, da de indgik i et samarbejde med HackYourFuture. Det er evaluators indtryk, at informanterne i højere grad har fokuseret på at bidrage til HackYourFutures vision og give tilbage til fællesskabet - ikke på at rekruttere nye medarbejdere eller styrke deres IT-kompetencer.

Flere informanter lægger dog vægt på det netværk, som HackYourFuture har givet dem - særligt det professionelle netværk. En informant siger bl.a. følgende om at være en del af fællesskabet:



*“When I joined, **I immediately felt useful**. And that is a super important feeling **on a personal level: Feeling like you belong in a community and being able to help that community.**”*

- Samarbejdspartner

En af de frivillige undervisere nævner desuden til Als Research, at HackYourFuture har øget vedkommendes tålmodighed, udviklet vedkommendes evne til at lære fra sig samt øget vedkommendes forståelse for, at mennesker er forskellige og bringer blandede erfaringer og perspektiver med sig. I tråd med dette påpeger flere samarbejdspartnere i de individuelle interviews, at samarbejdet med Job Hub og HackYourFuture har givet dem en øget viden om inklusion og mangfoldighed på arbejdsmarkedet. En informant siger bl.a. følgende:



*“**It has opened my eyes to groups of people I didn’t have much exposure to before.** In the tech startup world there’s a lot of focus on diversity and inclusion, and when I was hiring, I also helped drive a big focus to it. But the kind of people that HackYourFuture helps **are quite invisible to hiring manager** because [...] they are new to the Danish labor market. I think it has really opened my eyes to another part of society that I didn’t really get exposed to before. **So, now I’ve become a big advocate for the hiring managers and the companies I know to take a look and consider hiring some people from HackYourFuture** for those reasons.”*

- Samarbejdspartner

Generelt har de frivillige undervisere og samarbejdspartnerne en positiv oplevelse af Job Hub-forløbet og deres samarbejde med HackYourFuture. Fælles for informanterne er deres motivation for at deltage i samarbejdet, hvilket inkluderer et ønske om at give tilbage til fællesskabet og støtte

HackYourFutures vision. Dette afspejles også i deres vurdering af deres overordnede udbytte, hvor de især fremhæver en øget forståelse for mangfoldighed, et større netværk og det meningsfulde fællesskab i organisationen. Forløbets organisering har ifølge informanterne fungeret godt og været gavnligt for deltagerne - især aktiviteter med tæt kontakt med deltagerne, såsom mock interviews og 1:1-mentoring.

I det næste afsnit gennemgås evalueringens opmærksomhedspunkter.

8 OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER

Nærværende afsnit samler op på nogle af de erfaringer, som evalueringen indtil videre har gennemgået med henblik på konkrete opmærksomhedspunkter til den videre udvikling af Job Hub. Dette omfatter bl.a. deltagernes engelskkundskaber (afsnit 8.2), overvejelser om forløbets udvikling efter dimission (afsnit 8.3) og arbejdsmarkedets udfordringer (afsnit 8.4). Afsnit 8.1 gennemgår informanternes oplevelser og erfaringer med forløbets struktur og terminologi.

8.1 UKLARHED OM BEGREBER OG STRUKTUR

Som tidligere nævnt har der været en generel oplevelse af uklarhed omkring, hvilke aktiviteter der hørte under HackYourFutures opkvalificeringsforløb, og hvilke der hørte til Job Hub. Denne uklarhed er ikke blevet lettet af, at elementer fra Job Hub undervejs er blevet integreret i HackYourFutures opkvalificeringsforløb. Dog er dette en præmis for et forløb i udvikling, og det bør ikke nødvendigvis opfattes som et større problem for Job Hubs videre udvikling og sandsynligheden for succes. Projektholder forklarer desuden, at der i projektperioden er blevet indført initiativer for at gøre forskellen mellem HackYourFutures opkvalificeringsforløb og Job Hub tydeligere. Projektholder har bl.a. valgt at give deltagerne en måneds pause mellem opkvalificeringsforløbet og Job Hub, så skiftet mellem de to forløb bliver klart. Derudover skal deltagerne nu aktivt tilmelde sig Job Hub, hvor de tidligere blev indskrevet automatisk.

Et konkret opmærksomhedspunkt i denne forbindelse er dog behovet for et større fokus på de konkrete aktiviteter. Udover uklarheden om, hvilke aktiviteter der hørte til Job Hub, og hvilke der hørte til opkvalificeringsforløbet, har det også været uklart, hvilke aktiviteter der overhovedet var en del af tilbuddet – og hvad de specifikt hed. Flere deltagerinformanter har udtrykt ærgrelse over at være gået glip af aktiviteter, de gerne ville have deltaget i, fordi disse ikke blev præsenteret som et tilbud specifikt rettet mod Job Hub-deltagere.

Informantdeltagerne har også savnet en klarere struktur for forløbet. Som nævnt har forløbet udviklet sig undervejs, og efter det andet interview med projektholder er det evaluators indtryk, at projektholder har forsøgt at etablere en strammere struktur. Forløbet virker dog stadig at være løst struktureret. Denne fleksibilitet kan have sine fordele, da deltagerne i højere grad kan tilpasse forløbet efter deres egen tidsplan. Dog kan det også udgøre en ulempe, hvis det ikke er klart og tydeligt, hvilke aktiviteter deltagerne faktisk har mulighed for at deltage i, og hvornår disse aktiviteter finder sted.

En informant nævner, at vedkommende kunne have ønsket sig en mere forpligtende struktur, da vedkommende oplevede forløbet som ad hoc. Informanten udtrykker følgende:



*“To me **it feels random**. Like ‘yeah, we’ve set up something like this on a certain date’. And then ‘let’s do it’. **It’s like, somebody thinks of it and then let’s do it**. Yet if we have schedules, it would be like, okay this is a real thing.”*

- Deltager i Job Hub

En af de frivillige undervisere påpeger i de individuelle interviews, at 1:1-mentoring-forløbet kunne have gavn af en mere formaliseret struktur. Informanten foreslår, at deltagerne får adgang til et system, hvor de kan få et overblik over, hvornår mentorerne har tid, og derefter booke en samtale. Ligeledes mener flere informanter, at forløbet kunne have gavn af en mere formaliseret struktur, hvor deltagerne kan få et klart overblik over forløbet samt hvilke aktiviteter, der bliver tilbudt, og hvornår.

Det kan selvfølgelig være vanskeligt at strukturere et helt forløb, hvis aktiviteterne indføres sporadisk, afhængigt af hvilke virksomheder der har mulighed for fx at afholde en enkelt dags undervisning. I sådanne tilfælde bør kommunikationen over for deltagerne være tydeligere, så de er opmærksomme på mulighederne for at deltage i workshops med kort varsel.

8.2 ENGELSKKUNDSKABER

Flere informanter (frivillige undervisere og samarbejdspartnere) peger på, at en forudsætning for, at deltagerne kommer i beskæftigelse, kan være, at de har et tilstrækkeligt engelskniveau. HackYourFuture har allerede nogle minimumskrav for engelskkundskaber, når deltagerne søger om en plads på opkvalificeringsforløbet. Ifølge en frivillig underviser er der dog stor forskel på at følge undervisning på engelsk og at præstere til en jobsamtale på engelsk. Informanten blev især opmærksom på deltagerens engelskkundskaber, da de øvede mock interviews:



*“They get too nervous, so you’re completely blocked. So, it means that even if we teach them programming, if they get **too nervous and they are not able to communicate in the interview**, or they just freeze, then they need to learn **how to work around that**.”*

- Frivillig underviser

Ifølge informanten kan det være værdifuldt at lære JavaScript og at opbygge en hjemmeside, men hvis man ikke er i stand til at kommunikere sine idéer eller forstå spørgsmål under en jobsamtale, kan det blive vanskeligt at få et job. En samarbejdspartner i de individuelle interviews er også af den

opfattelse, at de deltagere, der lykkes med at få job, ikke kun er de mest ekstroverte og energiske, men også dem, der er bedst til engelsk.

Det er således et opmærksomhedspunkt, at nogle af deltagernes engelskkundskaber er så begrænsede, at det kan udgøre en barriere for dem i jobsøgningsprocessen.

8.3 EFTER ENDT JOB HUB JOURNEY

Enkelte deltagere i de individuelle interviews giver udtryk for at have savnet støtte i tiden efter Job Hub-forløbet. Selvom Job Hub fortsat afholder nogle uforpligtende møder med alumner og forsøger at involvere dem i de nye Job Hub-forløb, føler nogle, at dette ikke har været tilstrækkeligt. En informant nævner fx, at vedkommende mistede sin motivation efter Job Hub, da der ikke længere var nogen at stå til regnskab for. En anden informant siger følgende:



*“I hope we can make **more meetings for the graduates and talk more about the job search process** and which challenges [we have] [...] Because I’m eager to take all the opportunities that are available for us to develop myself and develop my skills. But when you stay home alone and do some projects and search, it’s sometimes boring. **So, you need support. You need some encouragement.**”*

- Deltager i Job Hub

I den forbindelse påpeger en frivillig underviser, at det også er vigtigt, at deltagerne fortsat udvikler deres tekniske færdigheder – også efter afsluttet opkvalificeringsforløb og Job Hub, da IT-branchen er i konstant udvikling. Vedkommende bemærker, at det i nogle tilfælde kan virke uklart for deltagerne, hvordan de kan forblive relevante for arbejdsgivere. Informanten foreslår derfor, at Job Hub i højere grad bør fokusere på den fortsatte udvikling af tekniske færdigheder og skabe et rammeværk, der hjælper deltagerne med at fortsætte deres udvikling på eget initiativ efter endt forløb.

Projektholder har i den forbindelse også forsøgt at ændre Job Hubs narrativ med henblik på at styrke deltagernes evne til at tage initiativ på egen hånd og være proaktive. Det skal således ikke udelukkende være Job Hub, som står med ansvaret for deltagernes jobsøgningsproces. Deltagerne forventes at tage initiativ på egen hånd, før målet om at komme i beskæftigelse kan lykkes.

8.4 ARBEJDSMARKEDETS UDFORDRINGER

Evalueringens datagrundlag vidner generelt om, at det har været vanskeligt for deltagerne at komme i betalt beskæftigelse, hvilket bl.a. skyldes udfordringer på arbejdsmarkedet og en faldende efterspørgsel på Job Hub-deltagernes kompetencer i IT-branchen.

Grundlæggende kan det danske IT-arbejdsmarked siges at være ramt af usikkerhed, hvilket kan skyldes flere ting¹. Geopolitiske uroligheder og en generel økonomisk nedgang er medvirkende til, at færre stillinger bliver slået op, hvilket øger konkurrencen blandt ledige i branchen. Job Hub-deltagerne kan i den forbindelse risikere at konkurrere om stillinger side om side med kandidater, som har en formel, lang videregående uddannelse inden for IT. I den forbindelse har virksomhederne mulighed for at stille højere krav til ansøgernes kompetence- og erfaringsniveau, hvilket flere Job Hub-deltagere også har bemærket. En informant siger bl.a. følgende om virksomhederne:



*"I think, because we are junior developers, we are low-skilled people. And we need experience. But usually, **they are looking for experienced people**. And if we are going to search for **an unpaid internship, there is a lot of competition** because we are a lot of juniors. Not only from HackYourFuture, but generally."*

- Deltager i Job Hub

En samarbejdspartner peger desuden også på udviklingen af AI og ny teknologi som en udfordring for deltagerne mulighed for at komme i beskæftigelse. Ifølge informanten løses de opgaver, som virksomhederne tidligere har brugt deltagere fra Job Hub og HackYourFuture til ("*front-end development*"), i højere grad gennem ny teknologi og AI.

Overordnet betyder dette, at de færdigheder, som deltagerne lærer i HackYourFuture og Job Hub, ikke nødvendigvis er lige så brugbare i arbejdsmarkedets nuværende kontekst som hidtil. At projektets beskæftigelsesmål ikke blev opnået, skal således også ses i lyset af dette.

¹ For baggrund, læs: <https://www.computerworld.dk/art/288947/antallet-af-ledige-job-i-den-danske-it-branche-dykker-brat-allige-vel-stiger-loenningerne>

