



Hvad kan Landsforeningen Talentspejderne?

Landsforeningen Talentspejderne kan hjælpe med at løse nogle af de udfordringer, som unge har med deres trivsel.

Vores mentorprogram medvirker til, at de unge får større trivsel, selvtillid og selvværd samt **øger andelen af unge, der afslutter en ungdomsuddannelse eller kommer i job.**



Indholdsfortegnelse

1. Resume	2
2. Hvem er Talentspejderne	3
3. Hvorfor skal vi have fokus på de udsatte.....	4
4. Hvem er målgruppen	6
5. Koncept og programmet.....	6
6. Møderne	8
7. Samarbejdet med andre interessenter	8
8. Resultater og omtaler	9
9. Erhvervskandidaterne.....	10
10. Tal, fakta, udbredelse og finanslov	11
11. Kontaktoplysninger til Talentspejderne	12
12. Noter og litteraturhenvisninger.....	12

Formål:

Dette notat har til formål at give medlemmerne af Folketingets Beskæftigelsesudvalg en viden om **Landsforeningen Talentspejdernes mentorprogram** for børn og unge i **udskolingens 7. – 9. klasser samt aldersgruppen 16-25-årige som i dag er havnet i NEET-gruppen.**

Landsforeningens formål er gennem mentoring at støtte og vejlede unge, som er i risiko for ikke at kunne påbegynde eller fuldføre en ungdomsuddannelse.

Talentspejderne arbejder på at komme på finansloven fra 2025 for at sikre et fundament under den nuværende drift samt opnå mulighed for at udbrede konceptet til flere kommuner. Der foregår p.t. en dialog herom med flere folketingspolitikere og med Børne- og Undervisningsministeriet. Måske det kunne være nyttigt med en dialog mellem Beskæftigelsesministeriet og Børne- og undervisningsministeriet omkring Landsforeningen Talentspejderne.

1. Resume

Udfordring og løsning

Talentspejderne kan hjælpe med at løse unges trivselsproblemer samt øge andelen af unge, der afslutter en ungdomsuddannelse eller kommer i job.

En **analyse fra Kraka** viser, at målgruppen - unge, der som 25-årige højst har fuldført en grundskoleuddannelse - adskiller sig fra den resterende del af en årgang på en lang række parametre.

Udgifterne til offentlige overførselsindkomster samt træk på det primære sundhedssystem er højere for målgruppen end for den resterende del af en årgang.

Erhvervsindkomsten for målgruppen er desuden betydeligt lavere end for sammenligningsgruppen målt over et livsforløb.

Over et livsforløb koster en person i målgruppen ca. 1,86 mio. kr. mere i sundhedsudgifter og overførselsindkomster, og de tjener ca. 7,36 mio. kr. mindre end den øvrige del af en årgang.

Samlet set er de forventede omkostninger og det forventede tab i erhvervsindkomst på ca. 9,2 mio. kr. per person, målt over et livsforløb. Det svarer i alt til en forskel på ca. 107 mia. kr. per årgang.

Der er selv sagt mange penge sparet for samfundet for hver ungt menneske, der gennemgår et forløb hos Talentspejderne. Dertil kommer naturligvis ikke mindst den meget større livskvalitet hos de unge.

Hvem er Talentspejderne

Landsforeningen Talentspejderne er en non-profit, ikke-religiøs og ikke-politisk humanitær organisation.

Landsforeningens formål er gennem mentoring at støtte og vejlede unge, som er i risiko for ikke at kunne påbegynde eller fuldføre en ungdomsuddannelse. Mentorerne arbejder frivilligt og ulønnet.

Resultater

Vi har stor succes med at hjælpe udsatte og sårbare unge i udskolingens 7.-9. klasser, og er som en af ganske få organisationer blevet anbefalet som samarbejdspartner i Reformkommissionen rapport NYE REFORMVEJE 3 (Anbefaling 3.2).

Evalueringer fra flere kommuner viser at 80-90 pct. af de unge vi hjælper, kommer i uddannelse og job

Konceptet

I samarbejde med førende eksperter har vi udviklet et koncept som forebygger, at de unge havner i den såkaldte NEET-gruppe. Udgangspunktet for vores talentprogram er, at alle unge har noget de er gode til, og som de kan bidrage med - til glæde for dem selv og for samfundet. Programmet består af 24 ugentlige møder af 1½ times varighed, hvor de unge mødes med frivillige mentorer eller såkaldte "talentspejdere" fra erhvervslivet eller andre frivillige. De unge mødes på et kontor på den frivilliges arbejdsplads og sammen gennemgår de det grundige materiale, der er udarbejdet af førende eksperter i Danmark. Det er gode rammer for drøftelser, hvor fokus er uddannelse og job.

Indledningsvist fokuseres der på den unges evner, styrker og talenter. Herefter spejdes der ud i erhvervslivet, hvor disse kan bruges og giver mening for den unge. Når tilliden er opnået, arbejdes der med trivsel, sociale fællesskaber, livsmestring, gode vaner, struktur, sund kost, motion og søvn.

Udover konceptet "Talentspejderne" for udkolings 7. – 9. klasser, har vi også konceptet "Erhvervspraktikanterne" for aldersgruppen 16-25-årige. Dette koncept er nyudviklet ud fra konceptet "Talentspejderne", men tilpasset målgruppen.

2. Hvem er Talentspejderne

Landsforeningen Talentspejderne er en non-profit, ikke-religiøs og ikke-politisk humanitær organisation, der blev startet af tre ildsjæle i 2010.

Landsforeningens formål er gennem mentoring at støtte og vejlede unge, som er i risiko for ikke at kunne påbegynde eller fuldføre en ungdomsuddannelse.

Talentspejderne startede som et Satspuljeprojekt i perioden 2012-2015. Fra 2015 er foreningen blevet drevet med en delvis kommunal egenbetaling og med støtte fra fonde, puljer og sponsorer.

Generalforsamlingen er foreningens øverste myndighed. Det overordnede ansvar mellem generalforsamlingerne varetages af den på generalforsamlingens valgte bestyrelse.

Mentorerne - der gennemfører mentorforløbene med de unge - arbejder frivilligt og ulønnet.

Der er i dag ansat fem medarbejdere på deltid:

- * En chefkonsulent og fundraiser på 30 timer
- * 3 kommunekonsulenter på hhv. 30 timer, 21,5 timer og 14 timer
- * En sekretariatsleder på 18,5 timer, der er startet medio januar 2024. Før da blev sekretariatsopgaverne løftet af chefkonsulenten.

Talentspejderne er en 100% hybrid arbejdsplads. Det vil sige, at alle medarbejderne er ansat med udgangspunkt i deres bopæl. Organisationen har derfor ingen udgifter til husleje, el, varme og andre udgifter tilknyttet et fast arbejdssted for alle medarbejdere.

3. Hvorfor skal vi have fokus på de udsatte

Baggrund

Alt for mange unge kommer ikke i uddannelse og job. Ifølge Danmarks Statistik, note 1, var det godt 60.000 unge 16-24-årige i 2022, der havnede i NEET-gruppen. NEET står for "Not in Employment, Education or Training", og statistikken opgør, hvor mange unge på 16-24 år, som hverken er i beskæftigelse eller under uddannelse.

Dette omfang skal nedbringes, så denne gruppe af unge mennesker ikke ender i arbejdsløshed og på overførselsindkomster, med dårlig livskvalitet til følge.

Det bedste man kan gøre er at forebygge, at de unge nogen sinde havner i denne NEET-gruppe. De fleste er derfor enige om, at der må skabes bedre forudsætninger for, at unge kan få et liv i trivsel. En lang række rapporter, forskningsprojekter og organisationer, note 2, har fokus på området, og der er de senere år skabt en del ny viden, både om årsager og mulige løsninger.

På baggrund af denne viden og erfaringer har vi i samarbejde med førende eksperter på området udviklet et "talentprogram", som har vist banebrydende resultater.

Konsekvenser for samfundet og den enkelte borger

Nedennævnte to undersøgelser fra hhv. KRAKA og Rockwoolfonden giver et billede af de meget store konsekvenser, det har for samfundsøkonomien og den enkelte borger, når unge udsatte ikke er i job eller uddannelse.

KRAKA har udarbejdet en analyse, der bl.a. belyser samfundsmæssige omkostninger for 25-årige, som ikke er i gang med en uddannelse og hvis længst gennemførte uddannelsesniveau er grundskolen. Undersøgelsen udkom i maj 2023 og kan findes her: [Analyse Unge uden uddannelse En analyse af økonomiske, sociale og sundhedsmæssige forskelle.pdf \(kraka-economics.dk\)](#).

Analysens konklusioner – side 1 i analysen – er bl.a. følgende:

- Målgruppen - unge, der som 25-årige højst har fuldført en grundskoleuddannelse - adskiller sig fra den resterende del af en årgang på en lang række parametre.
- Udgifterne til offentlige overførselsindkomster samt træk på det primære sundhedssystem er højere for målgruppen end for den resterende del af en årgang.
- Erhvervsindkomsten for målgruppen er desuden betydeligt lavere end for sammenligningsgruppen målt over et livsforløb.
- Over et livsforløb koster en person i målgruppen ca. 1,86 mio. kr. mere i sundhedsudgifter og overførselsindkomster, og de tjener ca. 7,36 mio. kr. mindre end den øvrige del af en årgang.

- Samlet set er de forventede omkostninger og det forventede tab i erhvervsindkomst på ca. 9,2 mio. kr. per person, målt over et livsforløb. Det svarer i alt til en forskel på ca. 107 mia. kr. pr. årgang set over et livsforløb.

Kommentarer til undersøgelsen (Information, 3. maj 2023):

Bo Hammer, partner i Kraka, *”blev overrasket over, hvad det ifølge udregningerne ser ud til at koste samfundet, at vi taber en del af en årgang. Han hæfter sig dog ved lignende resultater i Sverige”*

Jeppe Druedahl, lektor ved Økonomisk institut på Københavns Universitet, *”støder ikke på noget, der for ham at se skulle få folk til at tvivle på størrelsen af det samfundsøkonomiske tab” og ”den økonomiske gevinst ved at sætte ind, kan være meget stor”.*

Rockwoolfonden har i 2017 udgivet bogen [”Hvad vi om udsatte unge”](#).

Kapitel 1 i bogen handler om Hvem de udsatte unge er, hvor mange er der, og hvad er de samfundsmæssige omkostninger? Her fra citeres følgende.

”Et liv på kanten af samfundet giver først og fremmest en socialt og materielt set fattigere tilværelse for den enkelte. Men det er også forbundet med store økonomiske omkostninger for velfærdsstaten og ikke mindst som følge af et reduceret arbejdsudbud”, s. 17.

I analysen afgrænses de udsatte unge til at være definerede som 25-29-årige, som hverken er i job eller uddannelse to år i træk, s. 18.

Analysen viser, at ca. 5.000 unge pr. årgang i aldersgruppen 25 til 29 år hverken er under uddannelse eller tilknyttet arbejdsmarkedet. Med den valgte aldersafgrænsning betyder det så også, at omkostninger afholdt af samfundet i forhold til analysens målgruppe, indtil de fylder 25 år, ikke inddrages, s. 19.

Beregningerne gennemførtes på 5.000 unge i 25-årsalderen pr. årgang. Som tiden går, vil et løft i de unges arbejdsmarkedstilknytning få større og større betydning, da der hvert år er en ny årgang på 5.000 unge, der løftes, s. 22.

Ved den mest ambitiøse antagelse bliver resultatet, at de offentlige kasser vil vinde 15 mia. kr. om året målt i 2014-priser. Ved den mindre ambitiøse antagelse om en tilknytning til arbejdsmarkedet på niveau med ufaglærte unges vil gevinsten for det offentlige ligge omkring 12 mia. kr. om året, s. 23.

En højere erhvervsdeltagelse for de udsatte unge vil imidlertid ikke blot forbedre de offentlige finanser. Den bedre beskæftigelse for de udsatte unge vil også styrke andre centrale økonomiske nøgletal. I det mindre ambitiøse eksperiment vil bruttonationalproduktet, BNP, efter 5 år være vokset med ca. 4 mia. 2014-kr., og beskæftigelsen vil stige med ca. 11.000 personer. Efter 35 år vil BNP være vokset med ca. 33 mia. 2014-kr. og beskæftigelsen med næsten 60.000 personer, s. 23.

Landsforeningen Talentspejderne mener således, at der er mange penge sparet for samfundet for hver ungt menneske, der gennemgår et forløb hos Talentspejderne. Dertil kommer naturligvis den meget større livskvalitet hos de unge.

4. Hvem er målgruppen

Målgruppen er 12 til 15-årige, dvs. unge i udkolingsens 7.-10. klasse.

Særlige karakteristika ved denne gruppe er:

- At de ikke trives i deres nuværende skoletilbud og ofte skifter skole.
- At de ofte har vedvarende modvillighed mod at komme i skole (skolevægring), hvilket kan komme til udtryk som foregivet sygdom eller pjækkeri.
- Psykisk sårbarhed, dvs. at de unge har behov for et trygt, tillidsfuldt og struktureret læringsfællesskab.
- Social sårbarhed, dvs. at de unge har behov for styring, klare rammer og et øget netværkssamarbejde.
- Skoletræthed, de har faglige udfordringer og lav motivation for uddannelse.
- Udfordringer med at skabe sociale fællesskaber med andre unge.
- At de har behov for voksne, der vedholdende indbyder til samvær og aktivitet gennem fokuseret opmærksomhed.

Et yderligere kendetegn for målgruppen er, at mange har haft en oplevelse af, at de ikke har fået spottet deres særlige evner, styrker og talenter. Derfor døjer mange af eleverne med manglende faglig selvtillid og personligt selvværd. Flere mangler også retning og mål for livet.

5. Koncept og programmet

Talentspejderne er et **mentorprogram**, der hjælper sårbare, skoletrætte og socialt udsatte 12-15-årige unge (i udkolingsens 7.-10. klasse) med at skabe de bedste rammer for deres trivsel. Trivsel er et udtryk for et velbefindende, der giver den enkelte unge følelsen af overskud, gåpåmod, mening, handlekraft og glæde ved livet.

Programmet er udviklet ud fra professor Jan Tønnesvangs vitaliseringsmodel, note 3, som handler om at skabe vitaliserende (livsvigtige) miljøer for den unge i form af mening, mestring, tilhør og autonomi.

Den unge skal blive bevidst om og bruge sine særlige evner, styrker og talenter (mestring); at de har retten til at styre og bestemme over sig selv (autonomi), får (mening) med tilværelsen ved at sætte sig nogle mål, samt at opleve gode fællesskaber (tilhør). Så bliver de bedre i stand til at træffe uddannelses- og jobmæssige valg. Det giver dem en handlekraft, der gør, at de kan komme i beskæftigelse og dermed kan bidrage til samfundet. Det giver glæde.

Udfordringen med at hjælpe gruppen af sårbare, udsatte og skoletrætte unge er, at de – naturligvis – er meget følsomme over for at blive sat i bås eller at få sat en dårlig etikette på sig. Derfor er det vigtigt, at indsatsen over for dem bliver formidlet som et vinderprojekt, og at det har "STREET CREDIT" blandt de unge. Det har vi formået ved at sælge indsatsen som et "talentprogram".

Talentprogrammet er udviklet i samarbejde med førende eksperter. Indledningsvist bevidstgør programmet de unge om deres læringsstil, note 4, intelligenser, note 5, og karakterstyrker, note 6. (Udviklet i samarbejde med danske læringsstileksperter, Svend Erik Schmidt, note 7, og Master i læringsprocesser, Helle Fisker, note 8). Der fokuseres på de job og uddannelser som de unges talenter matcher. De besøger uddannelsesinstitutioner og virksomheder.

Når tilliden er opnået mellem den unge og mentor, fokuseres der på den unges selv billede, hjernen, udvikling, trivsel, vaner, struktur i hverdagen, gode relationer, venner og netværk (Udviklet i samarbejde med professor i Psykologi, Jan Tønnesvang, note 3, og hjerneforsker, Ann-Elisabeth Knudsen, note 9). Vi giver de unge drømmene tilbage, så de får mod og lyst til at ville noget med sig selv. Der er også fokus på kost, motion og søvn (udviklet i samarbejde med kostkonsulent, Frede Bräuner, note 10). Det modner de unge til selv at tage over.

Talentprogrammet er bygget op om mentorskabets fase-model, note 11:

1. Commitment

Den unge ønsker selv at deltage i talentprogrammet af egen lyst.

2. Afklaringsfasen

Den unge bliver bevidst om sine særlige evner, styrker og talenter, samt hvor de kan bruges.

Læringsstil, intelligenser, karakterstyrker.

3. Tillidsfasen

Den unge får tillid til sin talentspejder og åbner sig op. Her tales om det, der kan være svært som ung.

(Her kan det være nødvendigt at inddrage en tredje person (professionel hjælp) efter aftale med den unge og forældrene via den kommunale koordinator)

4. Kompetenceudvikling

Den unge arbejder med sig selv og sin livsmestring f.eks. vaner, struktur, attitude, kost, motion, uskrevne regler, note 14, på det danske arbejdsmarked, gode gerninger, opførsel i fællesskaber, valg af venner, opførsel.

5. Modningsfasen

Talentspejderen slipper mere og mere. Den unge lærer at bruge og udvide sit netværk.

6. Afslutningsfasen

Forløbet afsluttes med mulighed for fortsat kontakt f.eks. i overgangsperioder – skole/uddannelsesinstitution/job.

Hele programmet er minutiøst beskrevet i evalueringsrapporten "Talentspejderne", note 12, udgivet, da Talentspejderne var et Satspuljeprojekt i årene 2012-2015.

6. Møderne

Den frivillige talentspejder/mentor mødes med den unge på et kontor på sin arbejdsplads efter skoletid, hvor de følger det nøje planlagte program. Programmet består af på 24 ugentlige møder af 1½-2 timers varighed. Til hver er møderne er der på forhånd fastlagt en dagsorden.

Denne mødeform, med afholdelse af møder på de lokale virksomheder, giver de unge indblik i de krav og kompetencer, der bliver efterspurgt på en virksomhed, note 14. Herudover bygger talentspejderprogrammet også på at fremme de faktorer, der medvirker til at give mental trivsel og sundhed gennem kosten.

Efter hver 8. møde modtager den unge en graduering. Først bronze, så sølv og efter 24 møder guld. Den unge får udbetalt en erkendtlighed på kr. 600,- som skal bruges sammen med talentspejderen/mentoren til en fælles aktivitet efter eget valg.

7. Samarbejdet med andre interessenter

Hidtidige forløb har bygget på at inddrage vigtige arenaer rundt om den unge såsom ungecentre, UU-vejledere, medarbejdere på lokale virksomheder, studerende på professionshøjskoler og andre frivillige, som klædes på til at blive de unges talentspejdere/mentorer. Når de unge inddrages, og der skabes strukturer omkring dem, oplever de støtte, som giver dem tro på egne evner og lyst til at tage en uddannelse og komme i job.

Når lokalsamfundet i form af skoler og virksomheder inddrages i en fælles indsats for den unges fremtid, øges sandsynligheden for blivende forandringer. Derfor har Talentspejderne allerede nu en oplevelse af succes både med at rekruttere unge og virksomheder.

Konceptet gennemføres i et tæt samarbejde med kommunens skoleforvaltning, der stiller en **koordinator** til rådighed. Det er skolernes udskoling (7.-9. klasser) dvs. lærere, kontaktlærere, UU-vejledere, der visiterer de unge til et i forløb. Det er lokale virksomheder, der stiller medarbejdere til rådighed som mentorer. Lokalsamfundet stiller med andre frivillige. Vores organisation, der håndholder indsatsen og klæder de frivillige på til at blive de unges talentspejdere/mentorer.

Koordinatorens rolle er, sammen med os, at koordinere forløbene. Når en frivillig er certificeret gennem et kursus til at kunne varetage opgaven som talentspejder/mentor matches denne med en ung fra en skole i nærheden af virksomheden eller den frivillige. Hvis der opstår situationer, hvor den unge har brug for professionel hjælp, kontaktes koordinatoren.

Det er **lærere, kontaktlærere, UU-vejledere** der visiterer unge i forløb, som de mener vil kunne have gavn af et talentforløb, se af snittet om " Hvem er målgruppen". De bliver uddannet som "ambassadører" til at kunne formidle tilbuddet til de unge og forældrene. Tilbuddet står ikke i stedet for et professionelt behandlingstilbud, men forhindrer måske at der senere skulle blive behov for et sådant.

Nogle af de frivillige mentorer er **medarbejdere på socialt ansvarlige virksomheder**, som giver deres medarbejdere lov til at lave socialt arbejde i en del af arbejdstiden mod at de frivillige bruger tilsvarende af deres fritid (corporate volunteering, note 13). Det kan også være **frivillige i almindelighed** f.eks. efterlønnere og pensionister.

8. Resultater og omtaler

Siden 2013 hvor vi startede med én konsulent er der gennemført ca. 1.500 forløb.

Vi har stor succes med at hjælpe udsatte og sårbare unge i udskolingsens 7.-9. klasser, og er som en af ganske få organisationer blevet anbefalet som samarbejdspartner i Reformkommissionen rapport NYE REFORMVEJE 3 (Anbefaling 3.2).

Fra projektevalueringer, samt egne og kommunale opgørelser kan vi med stolthed nævne, at:

- hele 86 pct. af de unge deltagere gennemfører vores 24 møder. Evaluering af virksomheden Bifrost, note 8.
- hele 80-90 pct. af de unge deltagere kommer i uddannelse og job målt efter 5 år. Silkeborg kommunes egen-evaluering i 2022 og egen-evaluering i Ballerup kommune 2019.
- hele 80 pct. af de unge der inden deltagere blev vurderet "ikke-uddannelsesparat" bliver efter forløbet vurderet "uddannelsesparat". UU-Randers kommunes egen evaluering 2019.

Herunder ses 4 videoer optaget i 2023, hvor nogle ungefortæller om deres udbytte af et gennemført forløb:

Emne	Link
Succesoplevelser	https://youtu.be/7YZxVdQTN-Q
Skal jeg sige ja?	https://youtu.be/THMhSTBDhBc
Mentoren	https://youtu.be/UBOPRor8_C8
24 møder	https://youtu.be/a0fo4-YVkMo

Yderligere henvisninger:

6. marts 2023 - Hedensted, Ungdomsskoleleder – [Ungdomsskoleleder ser potentiale i mentorforløb - men et benspænd gør, at ikke flere end 15 unge kan få lov lige nu | hsfo.dk](#)

5. september 2022 - Assens Kommune – Mentorer [Talentspejderne Samlet film final \(youtube.com\)](#)

5. september 2022 · Sjællands Nyheder - [Talenter blev spottet: Nu kører det for Niclas og Alexander](#)

10. august 2022 – TV-Avisen - <https://www.youtube.com/watch?v=ixMEcOi-f4w> **NB: I indledningen omtales Landsforeningen som en privat virksomhed, dette er ikke korrekt. Landsforeningen Talentspejderne er en non-profit organisation**

28. maj 2022 · Ikast Brande - [Talentspejderne: Festdag og guld-diplom efter talentforløb](#)

23. maj 2022 · Magasinet Skolen - [Talentspejdere til usikre og skoletrætte unge: Alle har talenter og særlige egenskaber](#)

26. maj 2021 · Hedenstedavis - [Erfarne seniorer skal hjælpe unge med lavt selvværd](#)

2. maj 2021 · Horsens Folkeblad - [70-årige Jette Heller er unge-mentor: - Jeg kan godt li' at give de unge et kærligt puf](#)

Vesthimmerland - Erhvervskandidaterne [Ledige unge i Vesthimmerland kommune får hjælp \(lo-kaltindblik.dk\)](#)

2. juni 2018 - TV2 Nord – Kandidaterne [Virksomheder hjælper trængte unge i gang | TV2 Nord](#)

I 2019 udarbejdede Talentspejderne en "avis" med interviews af forskellige mentees, mentorer og samarbejdspartnere. "Avisen" er vedhæftet.

9. Erhvervskandidaterne

Med projekt "Erhvervskandidaterne" vil vi videreudvikle vores afprøvede og succesfulde talentprogram til også at hjælpe restgruppen af udsatte 16-25 årige unge på vejen til uddannelser og job. Vi vil udvikle en helt ny og banebrydende måde at se de unge på som en ressource med talenter,

samt at støtte og hjælpe dem på vej til at blive modne voksne. Der er p.t. gang i et pilotprojekt i Brønderslev Kommune og Vesthimmerland Kommune med en forventning om deltagelse af 30 unge. Pilotprojektet er støttet af Tuborg Fondet. Konceptet forventes klar til udrulning senere i 2024 eller fra 2025.

Se nogle af de steder, hvor Erhvervskandidaterne er omtalt:

Vesthimmerland - Erhvervskandidaterne [Ledige unge i Vesthimmerland kommune får hjælp \(lokalindblik.dk\)](#)

17. februar, 2024 · vendsysselavis.dk - [Socialt ansvarlige virksomheder er løsningen på stort problem!](#)

3. oktober 2023 · Minbyaalborg - [Nyt projekt "Erhvervskandidaterne" vil redefinere tilgangen til ledige unge](#)

29. september 2023 - Lokalt Indblik - [Ledige unge i Vesthimmerland kommune får hjælp](#)

10. Tal, fakta, udbredelse og finanslov

Talentspejderne har siden 2013 haft ca. 1.500 unge mennesker igennem et mentorforløb med udfordrede børn og unge i 7. – 9. klasse.

Talentspejderne startede som et Satspuljeprosjekt i perioden 2012-2015. Fra 2015 er foreningen blevet drevet med en delvis kommunal egenbetaling og med støtte fra fonde, puljer og sponsorer.

Landsforeningen Talentspejderne har i dag kommuneaftaler med følgende 9 kommuner omkring Talentspejderne (7.-9- kl.): Hedensted, Favrskov, Randers, Ikast-Brande, Ringkøbing-Skjern, Assens, Middelfart, Odense og Kerteminde. For 2024 er der indgået aftaler med de pågældende kommuner om afvikling af ca. 110 forløb i alt.

Derudover har vi 2 kommuneaftaler omkring Erhvervskandidaterne (16-25-årige fra NEET-gruppen) i kommunerne Brønderslev og Vesthimmerland med et forventet antal forløb i 2024 på min. 30 stk.

Vi mener, at behovet for det, som vi netop kan med koncepterne "Talentspejderne" og "Erhvervskandidaterne" er meget stort og findes i alle kommuner. Det vil derfor give god mening, at Talentspejderne får mulighed for at udvide deres aktiviteter i flest mulige nye kommuner.

I den forbindelse arbejder vi på, at Talentspejderne kommer på finansloven fra 2025 for at sikre et fundament under den nuværende drift samt opnå mulighed for at udbrede konceptet til flere kommuner. Der foregår p.t. en dialog herom med flere folketingspolitikere og med Børne- og Undervisningsministeriet. Måske det kunne være nyttigt med en dialog mellem Beskæftigelsesministeriet og Børne- og undervisningsministeriet omkring Landsforeningen Talentspejderne.

Selv om vi kommer på finansloven, vil vi fortsat forsøge at få midler fra fonde til udviklingsprojekter m.m.

11. Kontaktoplysninger til Talentspejderne

Formand, Ole Toft Sørensen – Mail: ots@erhr.dk – Mobil: 21 67 16 55

Sekretariatsleder, Thomas Sørensen - mail: thomas@talentspejderne.org -
Mobil: 23 93 90 30

Chefkonsulent og fundraiser, Tom Th. Pedersen – Mail: tom@talentspejderne.org –
Mobil: 25 77 86 46

Landsforeningen Talentspejderne, cvr. 34102066

12. Noter og litteraturhenvisninger

Note:

1. Unge uden for beskæftigelse og uddannelse (NEET). Danmarks Statistik 2023:
www.dst.dk/da/Statistik/emner/arbejde-og-indkomst/befolkningens-arbejdsmarkedsstatus/unge-uden-for-beskaeftigelse-og-uddannelse-neet
2. Jeppesen P, et al. Mental sundhed og sygdom hos børn og unge i alderen 10-24 år – forekomst, fordeling og forebyggelsesmuligheder. København: Vidensråd for Forebyggelse, 2020: 1-359.
2. www.teentrivsel.dk/
2. Ungdomsbureauet i samarbejde med TrygFonden. 2023:
<https://www.tryghed.dk/media/files/pdf/publikationer/trivsel/jeg-ville-f-det-bedre-hvis.pdf>. Bygger på data fra 25 workshops fordelt på 25klasser på 8 forskellige ungdomsudannelser i Region Syd.
2. Davis R, et al. Theories of behaviour and behaviour change across the social and behavioural sciences: a scoping review. Health Psychol Rev. 2015.
2. Skolebørnsundersøgelsen 2022. Statens Institut for Folkesundhed, SDU. 2023.
2. Unge uden uddannelse: En analyse af økonomiske, sociale og sundhedsmæssige forskelle. Kraka: <https://kraka-advisory.com/news/unge-uden-uddannelse-analyse-af-okonomiske-sociale-og-sundhedsmaessige-forskelle>

3. Skolen som vitaliseringsmiljø -for dannelse, identitet og fællesskab, Jan Toennesvang, Klim, 2009.
3. Vitaliseringsmodellen, Jan Tønnesvang Nanna B. Hedegaard, Klim, 2015.
3. Schou, Sanne & Tønnesvang, Jan. Studievitaliserende samtaler: guide til fremme af studielivs-engagement og kvalificeret selvbestemmelse på videregående uddannelser. 2018. Klim.
4. Artikelsamling om læringsstile - Introduktion til læringsstile, Rita Dunn, Dafolo, 2003.
5. Campbell, Bruce. De mange intelligenser: en praksisguide til differentieret undervisning. 2009. Udgiver: Dansk
6. Seligman, Martin E. P. Lykkens psykologi: ny psykologi sætter fokus på dine fortrin. 2004. Aschehoug.
7. Boström, Lena & Schmidt, Svend Erik. Læringsstile. 2011. Munksgaard Danmark.
7. Schmidt, Svend Erik. Lær med stil: om læringsstile i praksis. 2010. Fastholdelseskaravanen Forlag
8. Fisker, Helle; Bastiansen, Gry. Positiv psykologi og styrketræning: skab trivsel, vækst og læring. 2012. Akademisk Forlag
9. Knudsen, Ann-Elisabeth. Teenagehjerner: er der nogen hjemme? 1. udgave, Akademisk Forlag, 2022.
10. Bräuner, F. Kost, adfærd, indlæringsevne. 2010. Klim
10. Bräuner, F. & Thinggaard Pedersen, T. 2018. Sund mad for unge - let at lave. MEN2R Forlag
11. Mentor for udsatte unge – under uddannelse, job og privat, side 87-109, Tom Th. Pedersen, Men2r Forlag, 2013.
12. TALENTSPEJDERNE. P Thinggaard Pedersen, T. og BIFROST – et banebrydende mentorprogram for sårbare og skoletrætte elever i udskoling. Udviklet af: Professor i psykologi Jan Tønnesvang; læringsstileseksperter Svend Erik Schmidt; Master i læring, Helle Fisker; Hjerneforsker, Ann-Elisabeth Knudsen; skolelærer Frede Bräuner og mentorcoach, Tom Thinggaard Pedersen. skoletrætte elever i udskoling. 2015: https://talentspejderne.dk/CustomData/Files/Folders/11-pdf/149_bogen_talentspejderne-pdf.pdf, side 14 – 46.
13. <https://www.altinget.dk/civilsamfundetsvidenscenter/artikel/saadan-kommer-du-i-gang-med-corporate-volunteering>
14. Yükksekaya, Mehmet. Uskrevne regler på det danske arbejdsmarked. People's Press. 2007.

