

SOSU som sluse til job og uddannelse

Startevaluering af Equalprojektet

”Fremme af uddannelse og beskæftigelse inden for social- og sundhedsområderne for kvinder med anden etnisk baggrund end dansk”

mhtconsult
Januar 2006

SOSU som sluse til job og uddannelse



THE EUROPEAN COMMUNITIES

The European Social Fund



Indholdsfortegnelse

1. KORT SAMMENFATNING AF KONKLUSIONER 4

2. INDLEDNING 6

2.1. EVALUERINGENS FORMÅL OG PERSPEKTIVERINGER	6
2.2 EVALUERINGS-PERSPEKTIVER	7
2.3 EVALUERINGENS METODE	7

3. KVINDER MED MOD PÅ UDDANNELSE 9

3.1 INDLEDNING	9
3.2 FRA FORBEREDELSE TIL GRUNDFORLØB – ER DER SKABT ET DELTAGERFLOW?	10
3.3 MELLEM MÅL OG MATCHKATEGORIER – ER DELTAGERGRUPPEN DÆKKENDE?	11

4. KONTINUITET ER KERNEN I DET TVÆRGÅENDE KONCEPT 22

4.1 INDLEDNING	22
4.2 KENDTE ELEMENTER I EN NY KONTEKST – OM PROJEKTETS HELHEDSORIENTEREDE METODEBRUG	23
4.3 FRA REPRODUKTION TIL REFLEKSION – OM DE FAGLIG- PÆDAGOGISKE GRUNDTANKER I UDDANNELSESMODELLEN	23
4.4 SPROGET ER NØGLEN TIL AL ANDEN LÆRING	25
4.5 VEJEN TIL LÆRING GÅR OVER STYRKET FAGLIGHED	26
4.6 SOCIOKULTURELLE OG PERSONLIGE KOMPETENCER – OGSÅ GRUNDSTEN I FAGLIGHEDEN	27

5. NYTÆNKNING GENNEM ÆGTE TVÆRFAGLIGHED 29

5.1 INDLEDNING	29
5.2 KONTINUITET I UDDANNELSESMODELLEN KRÆVER FÆLLES RETNINGSLINIER	29
5.3 SAMARBEJDE ER LIG MED FÆLLES ANSVAR	33

6. MELLEM RESSOURCEBEHOV OG RUMMELIGHED 35

6.1 INDLEDNING	35
6.2 HAR ARBEJDSPLADSERNE PLADS TIL EN RUMMELIGHEDSSTRATEGI?	36
6.3 MENTORER SOM FORMIDLERE AF MANGFOLDIGHED	37

1. Kort sammenfatning af konklusioner

Konklusioner i et kvalificeringsperspektiv

Evalueringen har vist, at projektets visitationsmål til fulde er opfyldt i den første projektperiode, og at deltagerflowet fra forberedelsesforløbet til grundforløbet og videre til selve sosuhjælper-uddannelsen hidtil har haft en høj succesrate. Hvis flowet fortsætter med samme takt, er der grund til at forvente, at projektet i væsentlig grad vil bidrage til at øge antallet af kvinder med etnisk minoritetsbaggrund i sosu-uddannelserne og videre på sosu-arbejdspladser i Københavns kommune.

Den høje målopfyldelse rejser spørgsmålet, om den faktiske deltagergruppe reelt matcher projektets målgruppe, eller om deltagerne er kendetegnet ved flere kompetencer og ressourcer end forudsat. Evalueringen giver i denne forbindelse grund til at konkludere, at den hidtidige deltagergruppe – præsenteret ved en række caseprofiler – generelt svarer til de kendetræk og kompetenceprofiler, der er opstillet i projektets målgruppeanalyse. Det gælder med særlig vægt for deltagerens civilstatus og uddannelsesgrundlag, hvor flere deltagere er aleneboende småbørnsmødre, som ikke tidligere har fuldført erhvervskompetencegivende uddannelse i hjemlandet eller i Danmark. Det vigtigste fællestræk for deltagerne er imidlertid deres motivation for at uddanne sig til en plads på det danske arbejdsmarked.

Evalueringen har vist, at deltagerne generelt har et stort vejledningsbehov, som både indbefatter den uddannelsesfaglige, erhvervsrettede og mere sociokulturelle og personlige vejledning. I lyset af deltagerens generelle behov for en dansksproglig kvalificering og begrebsudvikling må det derfor nøje overvejes, om deltagerne har de rette forudsætninger for at drage nytte af en egentlig coach-funktion, som angivet i projektmålene.

Konklusioner i et metodeperspektiv

Evalueringen har vist, at sprogkvalificeringen i forberedelsesforløbet er integreret med den øvrige omsorgsfaglige, almenfaglige, sociokulturelle og personlige kvalificering. Det sker ud fra metoden *fagdansk*, hvor sprogkvalificeringen tager udgangspunkt i faglige tekster og i en fagspecifik begrebsdannelse, som i dette tilfælde retter sig mod sosu-områderne. Evalueringen giver grundlag for at konkludere, at modellen for fagdansk aktivt støtter deltagerne i en læringsproces, hvor sprog og faglighed går op i en højere enhed, og hvor sproget formidler den begrebsdannelse, der er nødvendig for at kunne sætte ord på såvel faglige som mere følelsesorienterede og abstrakte emner.

Konklusionen lyder videre, at tilegnelsen af faglige termer og temaer i sig selv er med til at styrke deltagerens læringskompetence. Når den faglige begrebsverden udvider

sig, vokser også evnen til at tilegne sig flere nye stofområder og til kritisk at diskutere, hvad der er fagets kerne, og hvordan man ønsker at bruge sin faglighed i den konkrete jobudførelse. Faglighed og læringskompetence går således hånd i hånd som metode i projektets uddannelsesmodel..

Evalueringen giver samlet grund til at konkludere, at selv om der kan være nuancer i samarbejdsaktørernes metoder og læringsbegreb, er der ikke tale om afgørende forskelle, men derimod om et positivt rum for en fælles videreudvikling af nye metoder rettet mod den særlige deltagergruppes behov.

Konklusioner i et samarbejds perspektiv

Evalueringen har vist, at der i startfasen har været behov for at afklare, hvor grænsefladerne mere nøjagtigt går mellem den kompetenceopbygning, der henholdsvis finder sted i forberedelsesforløbet og i grundforløbet. Der har endvidere været behov for at drøfte, hvordan samarbejdsaktørerne i praksis skaber kontinuitet og sammenhængskraft i den tværinstitutionelle uddannelsesmodel. Konklusionen lyder, at projektets innovative værdi vil afhænge af, at samarbejdsaktørerne får skabt et fælles "rum" for en kultur-, metode- og begrebsudvikling, som overskrider de traditionelle institutionsrammer og giver mulighed for at tilbyde deltagerne et helt nyt uddannelsesforløb, der ikke kan rummes i den enkelte institution.

Det konkluderes videre, at fornyelsen også må omfatte praktikredskabet, selv om der er en lang tradition for at etablere praktikforløb på de enkelte uddannelsesinstitutioner. På denne baggrund må det konkluderes, at samarbejdsaktørerne er i fuld gang med at videreudvikle og professionalisere praktikredskabet gennem en standardisering af rammer, mål og indhold i praktikkerne.

Konklusioner i et mangfoldighedsperspektiv

Evalueringen har vist, at mangfoldighedsperspektivet ikke i sig selv er nyt på de medvirkende uddannelsesinstitutioner. Men evalueringen afspejler samtidig, at der kan opstå et dilemma mellem forskellige målsætninger i projektet, for så vidt at de både er behov for at udbrede mangfoldighedstanken og behov for at sikre et tilstrækkeligt antal praktikpladser som led i projektets uddannelsesmodel. Der er nærliggende at satse på arbejdspladser, som allerede har sat mangfoldighed – eller rummelighed på den personalepolitiske dagsorden. Men der er samtidig brug for projekterfaringer, som kan vise vejen for, hvordan mangfoldighedsstrategier konkret kan implementeres på sosu-arbejdspladser – og i et videre perspektiv på andre kommunale arbejdspladser.

Konklusionen er på nuværende tidspunkt, at samarbejdsaktørerne afsøger mulighederne for at gøre mentorordningen til omdrejningspunkt for mangfoldighedsarbejdet på sosu-arbejdspladserne.

2. Indledning

2.1. Evalueringens formål og perspektiveringer

Det foreliggende notat udgør den første statusrapportering fra en evaluering, som under titlen "Sosu som sluse til job og uddannelse" følger målopfyldelsen og udviklingsprocessen i Equalprojektet "Fremme af uddannelse og beskæftigelse inden for social- og sundhedsområderne for kvinder med anden etnisk baggrund end dansk".

Evalueringen har overordnet til formål at belyse Equalprojektets resultater og vurdere, hvilke rammebetingelser og årsagsforhold der henholdsvis fremmer eller hæmmer uddannelsesplanerne og arbejdsmarkedsintegrationen i målgruppen af etniske minoritetskvinder over 25 år med bopæl i Københavns Kommune.

Evaluering med aktivt fortegn

Evalueringen tilrettelægges igennem hele forløbet som en aktionsevaluering, hvor evaluator giver sparring og konkrete anbefalinger, således at evalueringens resultater løbende omsættes og nyttiggøres i projektprocessen. Det gælder metodeanvendelsen såvel som selve organiseringen af det tværinstitutionelle samarbejde, der er et bærende element i projektet. Evalueringen sigter herved på at understøtte en forankringsproces, hvor de traditionelle praksisformer i de medvirkende systemer, institutioner og virksomheder løbende vurderes og revideres i lyset af projektets nyskabende erfaringer.

Med aktionsevalueringen er der valgt et evalueringssprincip, hvor evaluator spiller en aktiv og udviklingsorienteret rolle. Men det er værd at understrege, at det ikke ændrer ved evaluators grundlæggende placering som en ekstern aktør, der har til opgave at levere en kritisk-saglig og fagkyndig vurdering af projektets udviklingsprocesser og opfyldelse af både resultatmål og procesmål.

Både resultatanalyse og årsagsanalyse

Aktionsevalueringen kombinerer en resultatanalyse og en årsagsanalyse af projektet. Det betyder i praksis, at evalueringen løbende søger at afdække, hvorfor og hvordan projektets resultater og good practice opstår – og overveje, hvordan de kan overføres og forankres i den ordinære indsats. Det samme gælder den mere negative erfaringsdannelse, hvor det tilsvarende er vigtigt at vurdere, hvorfor metoderne ikke fungerer efter hensigten, og hvordan samarbejdspartnerne i praksis kan gå andre veje for at undgå en negativ effekt. Som eksempel kan nævnes de årsager, der måtte ligge til grund for et frafald på grundforløbet. Årsagsanalysen gør det muligt at operati-

onalisere erfaringerne i det videre forløb, for så vidt at den styrker den samlede forståelse for, *hvilke* resultater der er opnået, og *hvorfor og hvordan* de er opnået.

Evalueringen som talerør for alle aktører i projektet

Den samlede evaluering vil endvidere være tilrettelagt ud fra princippet om inddragelse af alle relevante aktører, således at repræsentanter for alle aktørniveauer og aktørgrupper kommer til orde med deres vurderinger og synspunkter i forhold til Equalprojektets mål, metode, implementering, fremdrift og resultater. Aktørperspektivet kan anskueliggøre, hvordan institutionelle værdier, prioriteringer og praksisformer er med til at præge projektførelsen og resultaterne. Aktørerne er også kilde til en vurdering af, hvordan og i hvilket omfang projektresultaterne kan mainstreames som nye praksisformer i de eksisterende systemer, organisationer og kulturer.

2.2 Evalueringsperspektiver

Evalueringens dataindsamling struktureres igennem hele perioden efter en række evalueringsperspektiver, som samlet sætter fokus på de resultat- og procesmål, der er opstillet for Equalprojektet:

- Kvalificeringsperspektivet
- Metodeperspektivet
- Samarbejdspektivet
- Mangfoldighedspektivet
- Mainstreamingspektivet.

Evalueringsperspektiverne udgør evalueringens styringsredskab og bidrager til at sikre systematikken i den konkrete dataindsamling og analyse.

I projektets – og evalueringens - indledende fase er der især sat fokus på deltagersituationen, på deltagernes forudsætninger og forventninger, på brugen af faglig-pædagogiske metoder og på implementeringen af den tværinstitutionelle uddannelsesmodel, der er et af projektets centrale omdrejningspunkter.

Mainstreamingspektivet vil derimod først blive aktuelt på et senere tidspunkt i processen, hvor den samlede uddannelsesmodel er indarbejdet i praksis¹.

2.3 Evalueringens metode

I henhold til indgået aftale² vil evalueringen basere sig på følgende metodevifte, som samlet sigter på at belyse de anvendte evalueringsperspektiver:

- Kortlægning af konkrete projektaktiviteter

¹ Næste tidsnedslag i evalueringen er planlagt til at finde sted i juni 2006 på baggrund af en løbende dataindsamling i foråret 2006.

² I henhold til evalueringsbeskrivelse, som er udarbejdet efter kravspecifikation og vedtaget af projektets styregruppe i september 2005.

- Nøgleinterviews og fokusgrupper med projektets centrale aktørgrupper
- Tværgående workshops til testning af løbende konklusioner og anbefalinger
- Sparringsmøder med projektledelse
- Casestudier/forløbsbeskrivelser for 10 udvalgte deltagere
- Observationsstudier af undervisnings- og praktikforløb.

Skellet mellem evalueringen og projektets øvrige dataindsamling

Evalueringens metodebrug er sammensat, så den bedst muligt kan belyse de anvendte evalueringsspektiver og bedst muligt supplere den dataindsamling og analyseaktivitet, der varetages af Equalpartnere. Der trækkes således et klart skel mellem evalueringen og de baggrundsanalyser, som NewInsight udarbejder – eksempelvis om generelle kendetegn ved målgruppen, om generelle erfaringer med mangfoldighedsledelse mv.

Baggrundsanalyserne sigter på at indhente viden til projektpartnerne om generelle rammebetingelser og temaer, der danner ramme omkring Equalprojektets indsatsområder. Det gælder for eksempel en rammeanalyse af generelle kendetegn ved målgruppen af etniske minoritetskvinder i Københavns Kommune, generelle erfaringer med mangfoldighedsledelse mv.

Evalueringen er koncentreret om selve projektimplementeringen og de konkrete problemstillinger, der knytter sig til implementeringen af projektets målsætninger. Hvor baggrundsanalyserne fremlægger data om den samlede målgruppe, sætter evalueringen fokus på den faktiske deltagergruppe. Hvor baggrundsanalyserne opsummerer generelle mangfoldighedserfaringer, vurderer evalueringen de potentialer og barrierer, der har betydning for etableringen af praktikperioder og mentorordninger på de medvirkende arbejdspladser osv.

Gennem de løbende sparringsrunder vil evaluator, projektledelse og projektgruppe til stadighed fastholde denne grænseflade, således at der ikke forekommer dobbelt arbejde i projektet.

Datagrundlag i første statusnotat

Dataindsamlingen i den første evalueringsrunde baserer sig alene på kvalitative interviews og casestudier. Hertil kommer sparringsmøder med projektleder. Samlet er der foretaget:

- Gruppeinterview med repræsentanter fra SUF
- To interviews med repræsentant fra UCI
- Et interview med repræsentant fra Sosu-skolen
- Caseinterviews med seks deltagere
- Sparringsmøder med projektleder.

Alle interviews har taget udgangspunkt i de opstillede evalueringsspektiver og foretaget efter en semistruktureret interviewguide.

3. Kvinder med mod på uddannelse

Første resultater set i et kvalificeringsperspektiv

3.1 Indledning

Med kvalificeringsperspektivet vil evalueringen belyse de lærings- og kvalificeringsprocesser, der sættes i gang blandt deltagerne gennem Equalprojektet. Målet er at vurdere, *hvorvidt* og *hvordan* deltagerne kvalificerer sig fagligt, kulturelt og personligt til at gennemføre en erhvervskompetencegivende uddannelse inden for social- og sundhedsområderne. Målet er videre at afklare, hvilke ydre rammebetingelser og individuelle læringsforudsætninger der samlet kan forklare, *hvorfor* nogle deltagere fuldfører uddannelsesforløbet, og hvorfor andre deltagere eventuelt må vælge at følge andre veje til arbejdsmarkedet.

Et hovedspørgsmål er, hvilket læringsmiljø deltagerne har brug for, hvis de skal opnå de ønskede resultater gennem projektets helhedsorienterede uddannelsesmodel. Hvilke forudsætninger, behov og forventninger har deltagerne til det særligt tilrettelagte uddannelsesforløb, og hvilken "kvalificeringskæde" er det nødvendigt at etablere på tværs af institutionerne for at skabe de rette læringsforudsætninger?

I forlængelse heraf skal evalueringen afdække, hvilke kompetenceprofiler der kendetegner deltagergruppen, set i lyset af både realkompetencer og formelt-faglige kvalifikationer – og sammenholdt med den totale målgruppe af etniske minoritetskvinder i Københavns Kommune. Et spørgsmål er videre, hvordan det tværinstitutionelle samarbejde indvirker på deltagerens lærings- og kvalificeringsproces, og hvilke udviklingserfaringer der tegner sig både nationalt og transnationalt i forhold til den "kvalificeringskæde", der bliver dannet gennem den flerinstitutionelle kvalificeringsmodel. Evalueringen vil i denne forbindelse drage paralleller til de typologiseringer, der er foretaget i projektets baggrundsanalyser samt i lignende projektsammenhænge³.

De følgende afsnit giver et første indtryk af den hidtidige visitation, af deltagergruppen og af de resultater, de hidtil har opnået. Deltagergruppen illustreres blandt andet gennem casebeskrivelser for de seks deltagere, der i startfasen er udvalgt som casepersoner for evalueringsforløbet.

³ Jf. NewInsight: "Målgruppeanalyse", op.cit. samt bl.a. mhtconsult: "_Flere i arbejde – flere fastholdt? En effektanalyse af redskabsviftens resultater blandt ikke-faglærte med nydansk og danskfødt baggrund i Storkøbenhavn", udarbejdet for RAR-Storkøbenhavn, 2005.

3.2 Fra forberedelse til grundforløb – er der skabt et deltagerflow?

I henhold til projektets målformulering skal der halvårligt visiteres i snit 20 deltagere fra UCI's forberedelsesforløb til grundforløbet på Sosu-skolen. Visitationen til forberedelsesforløbet foregår efter princippet om løbende indtag. På denne måde er der skabt overensstemmelse mellem visitationsformen og den individuelle behovsorientering og tilrettelæggelse, der er et bærende princip i deltagerforløbene. Med det løbende indtag kan der taget højde for, at varigheden af deltagerforløbene kan vise sig at variere betydeligt alt efter deltagernes individuelle kompetencer, ressourcer og læringsparathed.

Hvad angår det videre flow fra forberedelsesforløbet til grundforløbet på sosu-skolen, har der indtil videre kun været mulighed for halvårlige indtag i henholdsvis august og januar måned. Der er imidlertid planer om at indføre løbende indtag på grundforløbet, således at der kan etableres et mere flydende deltagerflow uden væsentlige "ventetider" i forberedelsesforløbet. Målet er således at tilgodese, at deltagerne til stadighed får det tilbud i uddannelsesmodellen, der bedst matcher deres kompetenceniveau, kvalificeringsbehov og læringsberedskab. Overgangen fra forberedelsesforløbet til grundforløbet afhænger dels af, at deltagerne opfylder de gældende modulkrav – dels af den helhedsvurdering af den enkelte deltagers faglige, sproglige, sociale og personlige kompetencegrundlag, som UCI foretager inden "frigivelsen" til det videre forløb på sosu-skolen.

Det må konkluderes, at projektets visitationsmål til fulde er opfyldt i startperioden i og med, at de første 20 deltagere blev optaget på grundforløb allerede i august 2005, mens 5 UCI-deltagere var i besiddelse af et kompetencegrundlag, der gjorde dem i stand til at overgå direkte til hjælperuddannelsen. Yderligere 16 UCI-deltagere påbegyndte et grundforløb i starten af januar 2006, men 9 deltagere forventes at være parate til selve hjælperuddannelsen i løbet af året første måneder.

Samlet lyder konklusionen hermed, at deltagerflowet fra forberedelsesforløb til grundforløb og videre til selve hjælperuddannelsen hidtil har haft en høj succesrate. Hvis flowet fortsætter med samme takt, er der allerede grund til at forvente, at Equalprojektet i væsentlig grad vil bidrage til at øge antallet af minoritetskvinder i sosu-uddannelserne og videre på sosu-arbejdspladser. Men deltagerflowet vil tillige afspejle, at den anvendte uddannelsesmodel er et bæredygtigt og effektivt redskab til at opretholde en høj og stabil rekruttering af minoritetskvinder til sosu-områderne.

Den høje målopfyldelse rejser uvilkårligt spørgsmålet, om den faktiske deltagergruppe modsvarer den ønskede målgruppe. Har de første deltagere haft særlige faglige, dansksproglige og personlige forudsætninger for at gennemløbe Equalprojektets helhedsorienterede og tværinstitutionelle uddannelsesmodel? Eller anderledes sagt: er det deltagernes forudsætninger eller uddannelseskonceptet, der har været afgørende for startsuccesen?

3.3 Mellem mål og matchkategorier – er deltagergruppen dækkende?

Equalprojektet retter sig mod en bruttomålgruppe af etniske minoritetskvinder over 25 år, der er kontanthjælpsmodtagere og bosiddende i Københavns Kommune. Det er kvinder, som i henhold til det nuværende lovgrundlag har adgang til at søge optagelse på de nye grundforløb inden for social- og sundhedsuddannelserne, hvis de i øvrigt opfylder de givne kvalifikationskrav. Hertil kommer ønsket om at rekruttere kvinder, der er placeret i matchkategori 3⁴, og som forventes at have positive udsigter til beskæftigelse, såfremt de modtager særlige tilbud til støtte for arbejdsmarkedsintegrationen.

Som det fremgår af baggrundsanalyse udarbejdet af Newinsight og af Københavns Kommunes egne beregninger omfattede bruttomålgruppen knap 5.000 kvinder i 2005, svarende til en femtedel af alle kontanthjælpsmodtagere i Københavns Kommune. Heraf udgjorde de 25-45-årige omkring 75 pct.⁵. Det er tal, der taler for, at gruppen tegner sig for et betydeligt arbejdskraftpotentiale. Men det er også tal, der i kraft af den massive tilknytning til kontanthjælpssystemet indikerer, at kvinderne ikke umiddelbart er parate til at finde vej til beskæftigelse.

Et skøn lyder videre på⁶, at omkring en tredjedel af bruttogruppen kan henføres til matchkategori 3 og derved til projektets målgruppe, som *på den ene side* vil være arbejdsmarkedsparete, men *på den anden side* har behov for særligt tilrettelagte kvalificeringstilbud, der kan understøtte en bæredygtig beskæftigelsesstrategi. Det vurderes, at interessen for at gennemføre erhvervskompetencegivende uddannelsesforløb er størst blandt kvinder i aldersgruppen fra 25 til 45 år. Aldersfordelingen er samtidig en indikator på, at målgruppen i vidt omfang vil tælle kvinder med familieforpligtelser og herunder ikke mindst ansvar for børnepasning. Denne indikator er så meget desto vigtigere i betragtning af, at der i bruttogruppen er tale om en overrepræsentation af enlige mødre.

En vurdering af projektets målopfyldelse giver derfor anledning til at spørge, om den *faktiske* deltagergruppe matcher de generelle kendetræk, der er fremsat for bruttogruppen.

Udvælgelsen af casepersoner til evalueringen er sket på grundlag af UCI's generelle viden om de hidtidige deltagere. Der er i udvælgelsen lagt vægt på at sikre en spredning i forhold til variabler som alder, etnisk baggrund og livshistorier for at danne et nuanceret billede af den faktiske deltagergruppe. Alligevel vidner casebeskrivelserne om mange lighedstræk i kvindernes nuværende livssituation i Danmark og i de ønsker og forhåbninger de har til deltagelsen i Equalprojektet såvel som i et videre

⁴ Jf. Arbejdsmarkedsstyrelsen: "Visitationsværktøjskassen".

⁵ Jf. New Insight: "Målgruppeanalyse – kortlægning af kvindelige kontanthjælpsmodtagere med anden etnisk baggrund end dansk i Københavns Kommune", Equalprojektet, januar 2006.

⁶ Ibid.

fremtidsperspektiv. For alle kvinderne spiller udsigten til selvforsørgelse og mulighederne for at styrke den dansksproglige kompetence som led i den videre integrationsproces en helt central rolle.

Deltagere i pagt med den generelle målgruppe

Det er et fællestrek for de seks kvinder i evalueringens foreløbige casegruppe, at de er kommet til Danmark i en relation sen alder. De befinder sig således alle i aldersgruppen fra 30-45 år. Et videre kendetegn er, at de har et til flere mindreårige børn, som gennemgående er født i Danmark. Det er endvidere bemærkelsesværdigt, at alle seks kvinder med en enkelt undtagelse er fraskilte – uanset om ægtefællerne har haft danskfødt eller anden etnisk baggrund.

Det er værd at lægge mærke til, at kvindernes formelt-faglige uddannelsesbaggrund varierer ganske betydeligt. Nogle har begrænset skolegang fra hjemlandet og derved ingen særlige erfaringer at trække på, hvad angår den systematiske videnstilegnelse og kvalificering, de har påbegyndt med forberedelsesforløbet på UCI. Andre er rustet med en gymnasial uddannelse fra hjemlandet og har desuden i nogle tilfælde afbrudte uddannelsesforløb bag sig, hvorfor de er mere studievante og har større erfaring i at med fagrelevant begrebsdannelse mv.

Nogle kvinder har ingen erhvervs erfaring – hverken fra hjemlandet eller fra Danmark. Andre har spredte erfaringer med særlig vægt på ikke-faglært beskæftigelse inden for servicesektoren og derfor større indsigt i det arbejdsmarked, der er kendetegnet for det danske arbejdsmarked.

Samlet set må det konkluderes, at deltagerne – som repræsenteret ved de udvalgte casepersoner – i høj grad matcher den målgruppe, som projektet er møntet på. Der er dog grund til at hæfte sig ved det relativt høje skoleniveau, der kendetegner kvinderne i casebeskrivelserne.

Kvinder i et minefelt mellem familieliv og arbejdsliv

Selv om de fleste kvinder påpeger, at de kan trække på eksmænd, familiemedlemmer og netværk, når det gælder afhentning og pasning af børn, fremgår det alligevel tydeligt, at de selv er pålagt det primære ansvar for alle hjemlige forpligtelser. De er således til stadighed nødsaget til at finde organisatoriske løsninger, der sikrer, at familieansvaret kan gå op i en højere enhed med de arbejdsopgaver, der knytter sig til et uddannelsesforløb. Det lægger et klart pres på hverdagen, men det er samtidig vigtigt at være opmærksom på, at kvinderne uden undtagelse er indstillet på at imødekomme dette pres og fuldføre de langsigtede uddannelsesplaner, de nu har påbegyndt.

Jasmin

Jasmin er en 30-årig kvinde fra Zanzibar, som i godt 5 år har været bosat i Danmark. Hun er gift og har tre børn på henholdsvis 2, 5 og 8 år. Siden ankomsten til Danmark har hun skiftet mellem ophold på sprogskoler og barselsperioder. Grundet ægtefællens arbejdstider er hun nødsaget til at aflevere børnene i institutioner og oplever et dagligt pres ved at skulle nå frem til undervisning på UCI. Det betyder i mange tilfælde, at hun først når frem med en lille forsinkelse.

Når Jasmin sammenligner kvindelivet i Danmark og Zanzibar, fremhæver hun, at det især volder problemer at vænne sig til en hverdagskultur uden et stærkt naboskab og netværk. I hjemlandet er det naturligt at være opmærksomme på hinanden og give en hjælpende hånd til børnepasning mv. I dag har Jasmin tilpasset sig de danske livs- og bosætningsmønstre, men hun sætter tydeligt pris på kontakten med de herboende veninder fra Zanzibar, der deler hendes sociokulturelle baggrund.

I Zanzibar har Jasmin fuldført en gymnasial uddannelse, men har herudover ingen uddannelse eller erhvervserfaring, det være sig fra hjemlandet eller Danmark. Hun har endnu ikke gennemført danskprøver, men taler godt dansk. Hun lægger stor vægt på den dansksproglige kompetence og er stærkt engageret i forberedelsesforløbet på UCI og muligheden for at kombinere dansksproglig kvalificering med andre fag og ikke mindst med en indsigt i det danske arbejdsmarkeds opbygning og dansk arbejdspladskultur. Det sproglige kvalificeringsbehov er så meget desto større, fordi familien stort set kun kommunikerer på modersmålet i hjemmet for at sikre, at børnene lærer at beherske modersmålet.

Jasmin har hørt om Equalprojektet og mulighederne for at uddanne sig til social- og sundheds-hjælper gennem venindegruppen. Men hun påpeger, at hun selv har truffet beslutningen om at deltage, og at ægtefællen i øvrigt er indforstået med hendes valg. Med uddannelsen sigter hun klart på at øge beskæftigelsesmulighederne. Hvad angår selve fagområdet, er hun mest optaget af udsigterne til et varieret job og har allerede overvejet, at hun vil foretrække hjemmeplejen frem for en ansættelse på plejehjem.

Hun kan være nervøs for omfanget af hjemmeopgaver i grundforløbet, der skal tilpasses et hverdagslig med mange hjemlige forpligtelser. Hun har også mange overvejelser, om hun er i stand til at følge med i undervisningen og matche de kompetencemæssige krav.

Jasmin har endnu et praktikforløb til gode, men gør gældende, at hun ser en positiv udfordring i at prøve kræfter med en "rigtig" arbejdsplads og et samvær med ledelse og kolleger. Alt i alt er hun selv overbevist om, at hun vil matche jobbet godt.

Netværk er et nøgleord

De færreste kvinder har kontakt til de øvrige deltagere uden for skoletiden. Flere fortæller imidlertid, at de har et relativt stort netværk i privatlivet. Det er netværk, som alene omfatter herboende familie, slægt og bekendtskaber fra hjemlandene. Evalueringen tyder ikke på, at kvinderne generelt har dannet netværk med forankring i danske miljøer eller med udgangspunkt i de uddannelses- og arbejdspladsmiljøer, som de hidtil har været tilknyttet.

Det taler for, at der i det videre projektforløb sættes et særligt fokus på deltagernes indbyrdes netværksdannelse, men også på initiativer, der på kortere eller længere sigt kan bidrage til at styrke et bredere kontaktnet til danske miljøer, eksempelvis

som led i praktikforløbene. Det kan dels ske gennem drøftelser i deltagergruppen om, hvordan eneboende forældre får familie- og arbejdsliv til at hænge sammen i Danmark.

Selvforsørgelse som sigtepunkt

Samtlige kvinder i casegruppen har udtrykt interesse og motivation for at uddanne sig inden for sosu-områderne. Da motivationen er en afgørende forudsætning for at klare sig uddannelsesmæssigt og arbejdsmæssigt igennem Equalprojektet, tyder de foreløbige resultater på, at visitationen har ramt plet.

Det kan i denne sammenhæng have en vis betydning, at nogle kvinder allerede i hjemlandene har haft en drøm om at uddanne sig inden for medicin og sygepleje. Men det skal samtidig understreges, at kvinderne ikke hidtil – hverken i hjemlandene eller i Danmark – har haft lejlighed til at realisere disse uddannelsesdrømme. De kan således ikke beskrives som "privilegerede", hvad angår det faktiske uddannelsesniveau. Men der er grund til at forvente, at selve orienteringen mod uddannelse får betydning for deres videre forløb.

Equalprojektets helhedsorienterede uddannelsesmodel synes dermed at matche kvindernes uddannelsesbehov, for så vidt at de får udsigt til erhvervskompetencegivende uddannelse, *uanset* at deres dansksproglige kompetence ikke på forhånd er dækkende for kravene, og *uanset* at de har ingen eller kun begrænsede erhvervs erfaringer fra det danske arbejdsmarked.

Deres historier bekræfter således, at motivation og målrettethed – alt andet lige - er de vigtigste drivkræfter for succesen og målopfyldelsen.

Iman

Iman er en 40årig kvinde, som kommer fra Somalia og har boet i Danmark siden 1997. Uddannelsesmæssigt måtte Iman afbryde 4½ års medicinstudier, da borgerkrigen i Somalia brød ud, og hun overgik til at assistere som lægehjælper på et hospital. Iman har ingen erhvervs erfaring fra Danmark. Hun er i dag aleneboende med tre mindre børn på 4, 6 og 8 år.

Iman har fuldført danskprøve 2. og har desuden i de sidste 3 år været tilknyttet UCI, hvor opbygningen af den dansksproglige kompetence har været et hovedelement.

Uddannelsen til social- og sundhedshjælper spiller en vigtig rolle for Iman, idet hun herigennem kan få adgang til at arbejde inden for et fag, som hun kan relatere til de tidligere medicinstudier fra oprindelseslandet. Men samtidig giver hun udtryk for, at mange kvinder fra Somalia kommer til Danmark med et universitetsstudium bag sig og derfor finder det svært at skulle starte forfra på en uddannelse, som ikke svarer til det uddannelsesniveau eller til de jobmuligheder, de i sin tid havde udsigt til i Somalia. Iman stammer fra en familie hvor uddannelse altid har spillet en vigtig rolle. Selvom det aldrig var Imans drøm at forlade Somalia, vil derfor fortsat holde fast i uddannelse, som en hel klar nødvendighed i Danmark, også selvom hun må gå på kompromis med egne ambitioner.

Som et led i forløbet på UCI har Iman været i praktik på et plejehjem og fremhæver i forlængelse her af hendes evne til at pleje og drage omsorg for de ældre. Samtidig beskriver Iman mødet med en dansk arbejdsplads som særdeles positivt og lægger særlig vægt på betydningen af, at det gør hende "frisk", at stå op til et arbejde, hvor hun skal bruge sig selv, får pirret sin nysgerrighed og hvor tiden går hurtigt. Hertil kommer, at hun synes, at det har været godt at lære flere danskere at kende. Ikke mindst synes hun godt om det sociale aspekt af, at personalet på praktikstedet mødtes i pauserne og udvekslede erfaringer om beboerne på plejehjemmet.

Til trods for Imans drømme og ambitioner om uddannelse og arbejde, lægger hun ikke skjul på, at det til tider kan volde vanskeligheder at få en hverdag som fraskilt småbørnsmor til at hænge sammen med et uddannelsesforløb. Resultatet er, at Iman ikke har overskud til andre aktiviteter og til at dyrke sit netværk i hverdagen. Undervisningen på UCI har førstehøjrioritet. Iman understreger dog, at hendes eksmand også tager del i opdragelsen af børnene og ser det som en selvfølge, at han påtager sig en del af ansvaret. På trods af at Iman i hverdagen har et stramt program, er hun fast besluttet på "*ikke at blive hjemme og passe børn*", men derimod at fuldføre en uddannelse, finde beskæftigelse og blive selvforsørgende. Det er et klart budskab, som hun lader gå videre til sine børn såvel som til veninderne.

Rollemodeller motiverer

Flere af kvinderne i casegruppen har gjort gældende, at deres interesse for sosu-uddannelserne i høj grad er vakt gennem familie og veninder, som allerede arbejder inden for sektoren eller er i gang med en sosu-uddannelse. Det giver grund til at fremhæve den indflydelse, som rollemodeller kan have i forhold til minoritetskvinders uddannelses- og erhvervsaktiviteter i Danmark.

Rollemodeller har generelt en spejlingseffekt. Rollemodeller repræsenterer det *muliges kunst*. Deres livsstrategier har en mental overførselsværdi, hvis de vel at mærke fremstår som "almindelige mennesker med en almindelig baggrund".

Rollemodeller er for så vidt et universelt fænomen. Men der er grund til at antage, at de kan have en særlig identifikationsværdi i etniske minoritetsmiljøer, hvor den so-

ciokulturelle fremmedhed og *andethed* i sig selv bevirker, at der ikke er mange faste holdepunkter og traditioner at identificere sig med.

Sproget – både snublesten og springbræt til læring

Alle deltagere i casegruppen har – ikke overraskende – sat fokus på den afgørende betydning, som danskundervisningen har for det samlede udbytte af forberedelsesforløbet. Deltagerne fremhæver i særdeleshed den indføring i omsorgsfaglige begreber, som er et centralt element i den kvalificeringsmodel, der anvendes på UCI, jf. det næste kapitel om metodeperspektivet.

Usikkerheden ved det danske sprog formuleres både i forhold til praktikophold og i forhold til den videre kvalificering på sosu-skolen i grundforløbet. Sproget giver anledning til modsatrettede følelser. På den ene side forekommer det at være en snublesten, som man altid støder på, når man bevæger sig rundt i det danske samfund. På den anden side bekræfter den dansksproglige kvalificering, at sproget åbner en lang række døre til det danske samfund. Den generelle utryghed, der kan hæfte sig til helt nye faglige udfordringer i et fremmed uddannelsessystem og på et fremmed arbejdsmarked – mister i betydning i takt med, at deltagerne gør nye sproglige landvindinger. Sproget udgør i denne forstand et slags barometer for deltagernes generelle faglige, sociale og personlige selvtillid og følelse af integritet i de danske sammenhænge.

Nogle har imidlertid også lagt positivt vægt på den bredere kommunikative undervisning, der finder sted i forberedelsesforløbet. Der peges især på undervisningen i kropssprog og den pædagogiske anvendelse af rollespilsmetoden, som ligeledes udgør en væsentlig og effektiv kommunikationstræning, der både omfatter den direkte og indirekte sprogbrug. Hertil kommer også den iscenesættelse af konkrete eksempler fra jobudførelsen og det virkelige arbejdsliv, som de brede kommunikationsmetoder repræsenterer i forberedelsesforløbet.

Endelig har institutionsbesøg spillet en væsentlig rolle for flere deltagere, fordi de giver et konkret indblik i kulturinstitutioner og samfunds- og kulturbegreber, der hidtil har været lukket land for deltagerne.

Rushy

Rushy er en 30-årig pakistansk kvinde, som har boet i Danmark siden 1998. I Pakistan gennemførte hun en delvis gymnasieuddannelse. Det 13. skoleår blev afbrudt på grund af ægteskabet med den dansk-pakistanske mand, og derfor mangler hun det sidste eksamensår, svarende til 3. gymnasieår i Danmark. Efter ankomsten til Danmark gik Rushy kortvarigt på sprogskole. De næste 6-7 år var hun hjemmegående og fødte i den periode to børn. Herefter startede hun på UCI, hvor hun først valgte at gå pædagogretningen, men siden bestemte sig for at gå sosu-vejen ud fra den vurdering, at det ville blive vanskeligt at finde beskæftigelse inden for pædagog-området.

Inden Rushy startede på UCI, levede hun efter eget udsagn et meget tilbagetrukket liv bag hjemmets vægge. Hun betragter derfor i høj grad uddannelse som en mulighed for at komme ud i verden, men også som et adgangskort til en bedre plads i jobhierarkiet:

"Man kan godt få et job uden en uddannelse, men det er bare rengøring, arbejde i netto osv., det er ikke så sjovt som det her.."

Hun knytter således en tæt forbindelse mellem uddannelse og beskæftigelsesmuligheder og lægger vægt på tanken om, at man via uddannelse kvalificerer sig til at arbejde professionelt inden for et givet fagområde.

Rushy's mand støtter hende i beslutningen om at påbegynde en uddannelse. Han er selv uddannet som ingeniør, og der er i det hele taget et tydeligt fokus på uddannelse i Rushy's familie.

Selv om hun ikke i sin omgangskreds har kontakt til kvinder med uddannelse, understreger hun, at det er helt almindeligt i mange pakistanske miljøer i Danmark, at kvinder vælger at gå uddannelsesvejen. Det samme gælder i Pakistan, hvor det i særdeleshed er teknisk orienterede uddannelser som ingeniør og læge – men også undervisning – der er i høj kurs og har højstatus. Når Rushy har valgt sosu-retningen, hænger det med hendes egne ord, at hun er blevet mere erfaren og ikke længere er så optaget af, om der er tale om en statusgivende uddannelse. Hun er glad for at arbejde med ældre mennesker og er stærkt uenig i det synspunkt, at ældrepleje og omsorg ikke kræver særlig uddannelse.

Hun har stor glæde af sit ophold på UCI og oplever at være i en stadig læringsproces med nye daglige udfordringer. Det gælder ikke mindst de forskellige pædagogiske metoder, som hun bliver præsenteret for, for eksempel rollespil. Hertil kommer tekstlæsning fra bøger og undervisning i kommunikation og kropssprog, som hun tillægger en stor faglig betydning for den videre jobudførelse.

Hun har ingen konkrete arbejds erfaringer fra hverken plejehjem eller andre arbejdspladstyper. Hun kender kun området på det teoretiske plan. Derfor har hun stort udbytte af at udveksle erfaringer med de deltagere, der allerede har været i praktik. Hun ser frem til at skulle arbejde med danske kolleger og har en forventning om, at det vil styrke hendes dansksproglige kompetence yderligere. Som hun siger:

"Det er vigtigt at tale godt dansk – når man ikke taler rigtigt, bliver man misforstået og jeg kan ikke forklare helt. Så det er vigtigt at lære dansk, hvis man bliver her.."

Hvad angår det videre uddannelsesforløb, kan hun nære frygt for arbejdsbyrden og for de krav, det stiller til den samlede organisering af lektielæsning, børnepasning og øvrige familiemæssige forpligtelser, der overvejende er hendes ansvar. Hun kan se frem til lange arbejdsdage, hvor der først er plads til lektierne hen på aftenen. Hun har derfor forslag om, at sosu-skolen skærer ned på pauserne og i stedet indlægger tid til lektielæsning inden for skoletidens rammer. Men trods disse bekymringer ser hun frem til uddannelsesforløbet og de faglige udfordringer, det vil bringe.

Fra vejledning og coaching – hvad er deltagerens behov?

De fleste casedeltagere har bekræftet, at de har modtaget vejledning fra en fast vejleder som led i forberedelsesforløbet. Det er en vejleder, de alle kan henvende sig til i spørgsmål vedrørende den samlede uddannelsesmodel på UCI og sosu-skolen eller vedrørende praktiske udfordringer i forbindelse med privatlivet – eksempelvis omkring forældremyndighed, økonomi mv.

I praksis varetages en stor del af den daglige vejledning dog af de medarbejdere, der underviser på forberedelsesforløbet. Derfor er der etableret et system, hvor underviserne som uformelle vejledere er i løbende dialog med den faste vejleder, som således kun har lejlighedsvis samtaler med deltagerne. Kombinationen af en daglig dialog med de faste undervisere og en vejleder, der er adskilt fra projektet, lader til at fungere godt.

Erfaringsmæssigt er der en stor spændvidde i vejledningsbehovet, som strækker sig fra formelle spørgsmål i relation til optagelsesregler på uddannelserne – til uformelle problemstillinger, der retter sig mod det daglige samvær med ældre mv. Vejledningsbehovet har generelt en tæt sammenhæng med det omfattende *vidensbehov*, der kendetegner deltagergruppen som minoritetsborgere, der dels er kommet sent til landet og dels af både sproglige og sociokulturelle grunde har manglet indsigt i en lang række samfundsmæssige forhold af betydning for deres civile liv såvel som deres arbejdsliv.

Det er et mål i Equalprojektet at etablere en egentlig *coach-funktion* som led i den helhedsorienterede uddannelsesmodel. Idéen er, at hver enkelt deltager skal have adgang til en personlig coach, der udpeges i forbindelse med deltagelsen i forberedelsesforløbet. Endnu er der ikke truffet endelige beslutninger om opbygningen af coach-funktionen. Men de hidtidige erfaringer omkring deltagergruppen giver umiddelbart anledning til at rejse spørgsmålet, om det er en coach eller en "gammeldags" vejleder, deltagerne har behov for. Det er ikke et udslag af ordkløveri, men udtryk for en reel metodisk forskel.

Det ligger generelt i coach-funktionen, at den skal udgøre et spejl for deltagerens egne refleksioner og erkendelsesprocesser omkring givne livsforhold – eksempelvis påbegyndelsen af et udfordrende uddannelsesforløb. I modsætning hertil indtager vejlederen traditionelt en mere aktiv og indgribende rolle i forhold til deltageren og kan også fremsætte vurderinger af deltagerens potentialer og barrierer i forhold til de givne mål.

I betragtning af deltagergruppens vidensmæssige og sproglige kompetencegrundlag er det vigtigt at overveje nøje, om deltagerne har forudsætninger for at nyttiggøre den metode, der knytter sig til coaching, for så vidt at det kræver en forhåndsviden, men også en begrebsdannelse, som de fleste deltagere først skal tilegne sig omkring både uddannelse, arbejdsmarked og jobtyper, kollegiale sammenhænge og forventninger, egen ønsker og forhåbninger for fremtiden mv.

Konklusionen er, at coach-funktionen muligvis allerede er indført via den dag-til-dag vejledning, der uformelt er etableret i forberedelsesforløb. Men det må også konkluderes, at der fortsat er brug for en grundig dialog og afklaring mellem samarbejdsaktørerne om coach-funktionens placering og implementering i projektet.

Valeria

Valeria er en 38-årig kvinde fra Peru, som har opholdt sig i Danmark i 4 år. Sammen med eksmanden har hun to små børn på henholdsvis 3 og 4 år. Valeria lever i dag alene med børnene, men er tæt knyttet til to herboende brødre, som af og til giver en hånd med børnepasningen.

Valeria har fuldført 9 års skolegang i hjemlandet. Dertil kommer en række kortere uafsluttede uddannelsesforløb fra Peru. Hun nævner herunder sygeplejerske, håndarbejds lærer og sekretær. Uddannelsesplanerne har i alle tilfælde slået fejl på grund af manglende økonomisk grundlag. Herudover har Valeria arbejdet som butiksassistent og rengøringsassistent i Argentina, hvor hun søgte til i håb om at kunne tjene penge til sig selv og familien. Valeria har endvidere erfaringer fra det danske arbejdsmarked, hvor hun hidtil har haft ansættelser som rengøringsassistent og haft praktikforløb inden for blandt andet sosu-sektoren.

Før Valeria begyndte på UCI, var hun i et lille års tid tilknyttet et sprogcenter, hvor hun har bestået danskprøve 2. Valeria udtrykker stor tilfredshed med opholdet på UCI og lægger vægt på at fremhæve, at hun igennem forløbet både har opnået en stor faglig indsigt i relation til sosu-områderne – og samtidig styrket sin dansksproglige kompetence. Samtidig har det for hende været en positiv oplevelse at komme tilbage på skolebænken og genkende elementer fra praktikken i undervisningen. Dog giver Valeria udtryk for et ønske om at blive styrket i skriftlig dansk, da hun opfatter denne kompetence som en afgørende del af det fremtidige job som social- og sundhedsassistent. Valerias sigter således på nuværende tidspunkt på at gå videre inden for sosu-uddannelserne, og hendes planer skal netop ses i sammenhæng med de tidligere drømme om at blive sygeplejerske. Hertil kommer, at Valeria fast besluttet på *"ikke at ville gøre rent hele livet"*, hvorfor hun griber chancen for at få en uddannelse gennem Equalprojektet.

Valeria har gennemført en praktikperiode på et plejehjem som led i forberedelsesforløbet og udtaler sig meget positivt om praksiserfaringerne, som har bestyrket hende i interessen for omsorgs- og plejefunktionerne. Det er også lykkedes hende at opbygge en nær kontakt til mange af plejehjemsbeboerne, ligesom hun selv føler, at hun har klaret sig godt i samarbejdet med kolleger. Hun har da også modtaget tilbud om at vende tilbage i anden praktikperiode.

De positive uddannelses- og erhvervs erfaringer indvirker klart på Valerias bedømmelse af mulighederne for at kombinere uddannelses- og arbejdsliv med familieliv og tilværelsen som alenemor. Selv om eksmanden ikke ubetinget støtter hende i planerne, har hun både mental og praktisk opbakning fra brødrene, og hun ser fortrøstningsfuldt det videre forløb i møde.

Praktik er en port til dansk arbejdspladskultur

Det er ikke alle deltagere, der har opnået praktikerfaringer inden for den første projektperiode. Praktikens placering afhænger netop af deltagernes individuelle forudsætninger og kvalificeringsbehov. De deltagere der har været i praktik, melder imidlertid alle om positive erfaringer og oplevelser. Selv om de færreste kommer fra lande med tradition for ældrepleje- og omsorg i den danske "version", synes alle, at de på forhånd har haft et billede af, hvilke opgaver jobbet indebærer. Det er samtidig vigtigt at bemærke, at alle tillægger ældrepleje en jobmæssig værdi og status. Nogle har endog bundet så stærke bånd til det første praktiksted, at de er blevet opfordret til at komme igen i næste praktikperiode under grundforløbet.

Flere deltagere har givet udtryk for, at det er en stor udfordring at skulle indgå i den faglige og kollegiale sammenhæng på en dansk arbejdsplads. Det er dels en faglig udfordring, der relaterer sig til de opgaver, som jobbet indebærer. Men det er også en sociokulturel udfordring, der afføder et behov for at kunne italesætte en lang række problemstillinger og emner i tilknytning til dagligdagen på en arbejdsplads. Det kan være holdninger og praksisformer i forhold til døden, som en deltager har peget på. Det kan også være den almindelige omgangstone og indsigten i, hvordan man kommunikerer om hvilke emner, og hvornår man har "ret" til at spørge.

Derfor spiller sproget atter den allestedsnærværende rolle som grundlæggende kommunikationsværktøj, og det er også sproget, der på forhånd giver deltagerne anledning til de største bekymringer i forbindelse med praktikforløbene. Det drejer sig både om kommunikationen med de ældre og med de danske arbejdskolleger. Der kan være frygt for, at man vil vække irritation og utålmodighed med sin udtale, og at andre vil afstå fra at forstå, hvad man siger.

Det er problemstillinger, som peger klart i retning af behovet for en mangesidet mentorfunktion i praktikforløbene, således som det vil fremgå nærmere af det senere kapitel om mangfoldighedsperspektivet.

Neeni

Neeni er en 32-årig kvinde fra Gambia, som har været bosat i Danmark siden 1993. Efter afslutningen af gymnasiet i Gambia studerede hun i en kort periode datalogi, inden hun forlod landet. Sammen med eksmanden har Neeni et barn på 10 år, som på nuværende tidspunkt bor hos faderen. Neeni sigter på, at barnet kommer til at bo hos hende.

Neeni har et klart uddannelsesmål, men det er værd at bemærke, at hun først og fremmest betragter uddannelse som en vej til større kundskaber og som en mulighed for at styrke den dansk-sproglige kommunikation med sønnen. Uddannelse udgør således i Neenis øjne et synligt bevis for, at hun har en faglig kompetence. Hun udtrykker det med disse ord:

"...At jeg er en person, som kan gøre noget for mig selv og for min søn".

Men Neeni har også et klart blik for, at sosu-uddannelsen kan bane en bredere vej til arbejdsmarkedet og styrke hendes muligheder for beskæftigelse i andre jobtyper end rengøring.

Neeni oplever, at hun har et netværk på UCI og nævner herudover både veninder og kvindelige familiemedlemmer som sit herværende netværk, som hun har en stærk tilknytning til. Men hun møder ikke nødvendigvis opbakning til sine uddannelsesplaner i netværket, og hun oplever blandt andet, at moderen prioriterer arbejde og indtjening højere end uddannelse. Der er tilsyneladende en generationsforskel, for så vidt at Neeni bliver opmuntret til uddannelse af yngre kvindelige familiemedlemmer og veninder, som i flere tilfælde har gennemført en sosu-uddannelse. Uddannelse er således ikke et "fremmed land" i det nære netværk.

Tilbage står imidlertid en usikkerhed om, hvorvidt hun kan klare det arbejdspress med hjemmeopgaver, der knytter sig til et uddannelsesforløb. Hun giver udtryk for, at hun har brug for en grundig vejledning på UCI om det faktiske forløb og de krav, hun skal være indstillet på at møde. På et bestemt punkt har Neeni et særligt vejledningsbehov. Det gælder de særlige omstændigheder omkring sosu-beskæftigelsen, hvor man som medarbejder kommer i kontakt med døden. Det er noget, som Neeni nærer en vis angst for på baggrund af de kulturelle normer og traditioner, hun er opvokset med i Gambia omkring de dødes betydning. Hun understreger, at det er vigtigt at tage sådanne livserfaringer og religiøse forestillinger med i betragtning og få dem synliggjort – og bearbejdet – i forbindelse med vejledningen i den danske kontekst. Hun lægger samtidig vægt på, at hun har haft stort udbytte af vejledningen på UCI, som både har omfattet faglige og mere personligt-private anliggender og problemstillinger – og ikke mindst udvidet hendes dansksproglige kompetence betydeligt.

Inden Neeni startede på UCI, haft hun haft vekslende jobs inden for hotel- og restaurationsbranchen – dels som rengøringsassistent på et hospital og dels som afløser på et plejehjem. Hun har således erfaringer fra det danske arbejdsmarked og med de forventninger, der knytter sig til det danske "lønarbejderbegreb". Det gælder ikke mindst de krav, det stiller til den samlede organisering af familie- og arbejdslivet.

4. Kontinuitet er kernen i det tværgående koncept

Første resultater set i et metodeperspektiv

4.1 Indledning

Med metodeperspektivet vil evalueringen igennem hele projektforsløbet følge op på den faglig-pædagogiske metode- og værktøjsudvikling, der udgør et delmål og en væsentlig del af det innovative grundlag i projektet.

Det nyskabende perspektiv kommer først og fremmest til udtryk gennem en metodisk helhedsorientering, hvor det samlede uddannelsesforløb går på tværs af flere forvaltninger og institutioner, og hvor metodeanvendelsen i den ene institution har stor betydning for den kvalificering, der skal finde sted i den næste institution. Evalueringen skal således vurdere, hvordan institutionerne bygger en bæredygtig bro mellem de læringsmål og læringsstile, der traditionelt præger deres respektive praksis ud fra deres målsætninger og funktioner i den ordinære uddannelsesindsats. Hvordan opbygger institutionerne med andre ord en good practice for den "overdragelsesforretning", der fører deltagerne fra det forberedelse til grundforløb? I hvilken udstrækning vil den tværinstitutionelle uddannelsesmodel have en overførselsværdi i forhold til andre erhverv og fagområder, hvor andre uddannelsesinstitutioner er på banen?

En af de centrale problemstillinger i evalueringen handler om at afdække, hvordan institutionerne i praksis skaber helhedsorientering og individuel behovsorientering i en kvalificeringsmodel, der samtidig skal være pege fremad frem mod de formelt-faglige krav i en erhvervskompetencegivende uddannelse. Hvordan integrerer institutionerne deltagernes behov for individuel afklaring og personlige erkendelsesprocesser med behovet for en dansksproglig, almenfaglig og teknisk-faglig kompetenceudvikling?

Hertil kommer spørgsmålene om, hvordan projektet bidrager til en videreudvikling og fornyelse af vejledningsfaglige metodikker, der dels retter sig direkte mod målgruppens brede vejledningsbehov – og dels fastholder målet om at støtte kvinderne i et uddannelsesvalg, som for så vidt er indbygget i selve projektforsløbet.

Det følgende tegner et første billede af de metodiske overvejelser og erfaringer, der har præget startfasen med særlig udgangspunkt i forberedelsesforløbet på UCI.

4.2 Kendte elementer i en ny kontekst – om projektets helhedsorienterede metodebrug

Equalprojektets særlige uddannelsesmodel består af en række delelementer, der ofte anvendes hver for sig, men i modellen er integreret i en samlet "kvalificeringskæde". De centrale elementer er:

- Individuel kompetenceafklaring
- Vejledning og individuel coaching
- Læring til læring i danske uddannelsessystemer
- Danskundervisning
- Fagundervisning rettet mod sosu-områderne
- Arbejdsmarkedskendskab
- Virksomhedspraktik
- Mentorordning
- Mangfoldighedsledelse og interkulturel træning
- Brug af rollemodeller og mønsterbrydere
- Netværkskompetence og fremme af selvorganisering.

Elementerne er samlet beskrevet som de metoder og værktøjer, der skal bidrage til kan styrke målgruppens faglige, sociale og personlige kompetencegrundlag. Det er således værd at bemærke, at der er tale om en helhedsorientering på *to niveauer*:

- Projektet skal kombinere en faglig og social/personlig kvalificering med sigte på at styrke målgruppens arbejdsmarkedsintegration.
- Projektet skal kombinere deltagernes arbejdsmarkedskvalificering med en interkulturel kvalificering på de arbejdspladser, som frem over skal beskæftige deltagerne.

Projektets helhedsorientering stiller herved metodiske krav, der rækker ud over de gængse rammer for undervisningen i de enkelte institutioner (jf også det senere kapitel om det tværgående samarbejde).

4.3 Fra reproduktion til refleksion – om de faglig- pædagogiske grundtanker i uddannelsesmodellen

Kvalificeringsforløb med sigte på sosu-uddannelserne er ikke et helt nyt fænomen på UCI. Centeret har i en årrække arbejdet efter en generel kvalificeringsmodel, hvor dansksproglig og personlig kvalificering får en fagspecifik "toning" i retning af forskellige erhvervs- og fagområder. Det nyskabende i Equalprojektet er imidlertid, at den faglige toning nu udgør det første led i en længere kvalificeringskæde på tværs af forskellige institutionstyper, fagtraditioner og læringskulturer. Hertil kommer den udvidede målgruppevinkel i Equalprojektet, hvor deltagerne forventes at være en mere

heterogen gruppe, hvad angår kompetencer, ressourcer og arbejdsmarkedsparethed.

I praksis har det medført, at deltagerne i forberedelsesforløbet fordeles på forskellige hold alt efter deres skole- og uddannelsesmæssige baggrund. Der undervises på to "niveauer" – et niveau for studievante deltagere med et skoleniveau fra hjemlandet svarende til mindst 9. klasse – og et niveau for deltagere, der ikke er studievante og måske kun i besiddelse af få års skolegange.

Forberedelsesforløbet har til formål at kompetenceafklare og opkvalificere deltagerne med sigte på en fortsat uddannelsesaktivitet i sosu-uddannelsernes nye grundforløb og videre på hjælperuddannelsen. Forberedelsesforløbet dækker således et bredt spektrum af faglig-pædagogiske opgaver – fra individuel kompetenceafklaring til uddannelses- og erhvervsvejledning, sociokulturel træning og danskundervisning til en faglig kvalificering, der er "tonet" mod sosu-områderne. Den fagrettede kvalificering skal således foregå på et niveau, der sætter deltagerne i stand til at forstå og reflektere over de etiske og værdimæssige paradigmer, der i dag præger pleje- og omsorgsfunktionerne på sosu-uddannelserne såvel som på sosu-arbejdspladserne.

Herudover eksisterer der i dag en række formkrav, som indebærer, at deltagerne inden den endelige optagelse på hjælperuddannelsen skal have bestået danskprøve 3 samt prøve i naturfag svarende til 9. klassetrin. Forberedelsesforløbet er desuden opdelt i fire moduler af voksende sværhedsgrad, og optagelse på det videre grundforløb er betinget af, at deltagerne har gennemført det fjerde modul.

Det er en stor mundfuld i betragtning af, at det i Equalprojektet er forudsat, at målgruppen har relativt svage erhvervmæssige, faglige og dansksproglige kompetencer.

I tilrettelæggelsen af forberedelsesforløbet har UCI haft mulighed for at trække på et bredt faglig-pædagogisk erfaringsgrundlag, som først og fremmest bygger på idéen om at integrere sprog- og fagundervisning til støtte for en helhedsorienteret læringsproces. Overgangen mellem forberedelsesforløbet og grundforløbet beror således også på en helhedsvurdering af den enkelte deltagers faglige, sociokulturelle og personlige kompetence og læringsberedskab.

For at tilgodese denne helhedsorientering omfatter undervisningen i forberedelsesforløbet en lang række undervisningsemner, som illustreret i det nedenstående skema 1.

Idégrundlaget i helhedsorienteringen kommer netop til udtryk i, at de enkelte kvalificeringsområder er gensidigt afhængige af hinanden. Den omsorgsfaglige kvalificering finder lettere sted, hvis deltagerne samtidig får en større forståelse for de socioøkonomiske og sociokulturelle kendetræk, der præger det danske samfund og er med til at sætte normerne for danskeres forventninger til social- og sundhedssystemet mv. Indsigten i danske læringskulturer bliver ligeledes større, hvis deltagerne

sideløbende afklarer deres egen motivation for at sætte sig på skolebænken og give sig i lag med et uddannelsesforløb i et fremmed uddannelsessystem osv.

Skema 1: Fag- og temaområder i forberedelsesforløbet

Omsorgsfaglig Kvalificering	Almenfaglig kvalificering	Sociokulturel Kvalificering	Personlig Kvalificering
<ul style="list-style-type: none"> •Anatomi •Omsorg og omsorgsbegreber • Sundhedsbegreber •Professionel pleje •Etik •Psykologi •Faglig begrebsdannelse mv. 	<ul style="list-style-type: none"> •Fagdansk •Dansk som kommunikativ træning •Sproglære •Naturfag mv. 	<ul style="list-style-type: none"> •Dansk kultur og livsformer, herunder højtid og festdage •Demokratilære • Ytringsfrihed og menneskerettigheder •Arbejdsmarkedskendskab, samfundsfag og omverdensforståelse • Danske arbejdspladskulturer • Læringskultur og læringsopfattelser mv. 	<ul style="list-style-type: none"> •Individuel kompetenceafklaring •Ressourcebevidsthed •Motivation og selvstændig handlekraft • Læringslyst, udviklingsparathed og læringskrav mv.

Kilde: mhtconsult på grundlag af interviewrunde.

Det følgende vurderer de enkelte kvalificeringsområder og deres indbyrdes sammenhæng i den faglig-pædagogiske tilrettelæggelse af forberedelsesforløbet.

4.4 Sproget er nøglen til al anden læring

Den dansksproglige kvalificering udgør omdrejningspunktet for det samlede forberedelsesforløb på UCI. Men i helhedsorienteringens navn er sprogundervisningen ikke skarpt adskilt fra de øvrige temaer. Det sker kun i perioder, hvor deltagerne som optakt til eksamensprøver har brug for en intensiv træning. Men ellers går sprogkvalificeringen altid hånd i hånd med den faglige, sociokulturelle og personlige kvalificering ud fra det grundsyn, at sproget er forudsætningen for al anden læring – eller som en af en UCI-medarbejder udtrykker det:

”Sproget baner vej til verden (...) Hvis kursisterne skal kunne reflektere over stoffet, skal de ikke bruge tiden i undervisningen på at oversætte ukendte ord. Denne proces skal ligge før eller efter undervisningen. I stedet skal de trænes i at kunne tænke på dansk. Det er på den måde, de samtidig lærer at reflektere på dansk. Forstår man dansk, så udvides ens kompetencer...” (UCI-medarbejder).

Den dansksproglige kvalificering finder både sted gennem traditionel klasseundervisning og gennem praksislæring – herunder blandt andet i de praktikker, der indgår i forberedelsesforløbet. Der tages udgangspunkt i danske tekster og sproglære. Men der lægges samtidig vægt på, at danskundervisningen i vidt omfang integreres med den omsorgsfaglige kvalificering og inddrager konkrete fagrelevante temaer. Den læringsmetodiske indfaldsvinkel er, at sproglig kvalificering på den ene side kræver en forståelse for sprogstrukturen – men på den anden side styrkes, når den knyttes tydeligt til en faglig kontekst og begrebsverden.

Det er et eksempel på, at forberedelsesforløbet viderefører UCI's mangeårige tradition for at arbejde med en model for *fagdansk*, der tager udgangspunkt i faglige tekster og i en fagspecifik begrebsdannelse. Et særkende er endvidere, at undervisningen både på det kollektive og individuelle plan varetages af makkerpar bestående af faglærere og sproglærere.

Samlet kan det konkluderes, at UCI via modellen for fagdansk støtter deltagerne i en læringsproces, hvor sprog og faglighed integreres ud fra den betragtning, at sproget er kilde til den begrebsdannelse, der er nødvendig for at sætte ord på et hvilket som helst stofområde. Det være sig fagspecifikke termer såvel som ord, der beskriver følelser og abstrakte forhold.

4.5 Vejen til læring går over styrket faglighed

Modellen er samtidig udtryk for et særligt fagligheds- og lærings syn, som har vist sig at have betydning for "overdragelsesforretningen" mellem forberedelsesforløbet og grundforløbet – og herved for det faglig-metodiske samarbejde mellem UCI og sosu-skolen.

Fra sosu-skolens medarbejdere har der lydt en forventning om, at forberedelsesforløbet især tager sigte på at styrke deltagerens læringskompetence, således at de ved overgangen til grundforløbet er rustede til at møde de "fag-faglige" kvalificeringskrav, der baner den videre vej til sosu-uddannelserne.

At forberede sig personligt til at lære fagligt

Begrebet om læringskompetence indbefatter i denne sammenhæng deltagerens evne til at tage ansvar for egen læring, til systematisk og selvstændigt at tilegne sig nye faglige stofområder, til at gennemføre en faglig refleksion over de givne fagtemaer, til at danne sig et overblik over forskellige fagtraditioner og deres paradigmer, til at tænke fagkritisk, til at arbejde projektorienteret og samarbejde i grupper, til at opretholde et stabilt fremmøde mv. Det er dels en læringskompetence, som sosu-skolen forventer, at deltagerne har opnået gennem forberedelsesforløbet – dels en kompetence, som skolen fortsat udbygger gennem grundforløbet. En sosu-medarbejder kommenterer det på denne måde:

"Der arbejdes også med kursisternes forudsætninger for at få noget ud af undervisningen. De er måske vant til envejs-undervisning, mens man på sosu-skolen lægger vægt på, at viden produceres i fællesskab. Derfor er det et mål at lære deltagerne at kunne tilegne sig den måde at tænke uddannelse på og se meningen og værdien i det.." (Sosu-medarbejder).

På denne baggrund er "dialogen om det, man vil med uddannelsen" et af de vigtige læringsredskaber på sosu-skolen. Gennem den individuelle uddannelsesplan beskriver deltagerne både mundtligt og skriftligt de personlige og faglige mål, som de ønsker at opfylde via grundforløbet og videre på selve sosu-uddannelserne. Det sker gennem dialogen mellem undervisere og deltagere såvel som gennem gruppedrøftelser mv. Det er en arbejdsform, som må siges at stille store krav til deltagerens

overblik, selvstændige planlægning, målrettethed og handlekraft. Derfor fremstår læringskompetencen også som et kernepunkt i Equalprojektets samlede uddannelsesmodel.

Læring gennem faglig tilegnelse

Sammenlignet med sosu-skolen har UCI en lidt anden tilgang til læringsbegrebet.

"Det med at lære at lære – altså læringskompetencen – skal knyttes til noget fagligt, noget konkret.." (UCI-medarbejder).

Hvor sproget betragtes som basis for al anden læring, opfattes den faglige tilegnelse i sig selv om en opbygning af læringskompetence. Læringskompetencen er altså ikke et fænomen, der kommer *før* den faglige kvalificering. Opbygningen af en faglig viden og bevidsthed er i sig selv med til at styrke læringskompetencen. Når den faglige begrebsverden udvider sig, vokser også evnen til at tilegne sig flere nye stofområder og til kritisk at diskutere, hvad der er fagets kerne, og hvordan man ønsker at bruge sin faglighed i en konkret arbejdssammenhæng mv. Læring foregår ikke i et tomrum. Læring har altid en retning, hvad enten det er mod faktuelle vidensområder eller mod mere abstrakte bevidsthedsfænomener:

"Når du begynder at forstå et system, om kroppen for eksempel - så begynder du at forstå de andre systemer. Der er en vis logik. Så har du knækket en kode ind i det faglige, som du kan overføre til andre sammenhænge.." (UCI-medarbejder).

Det er baggrunden for, at deltagerne allerede i forberedelsesforløbet stifter bekendtskab med sundheds- og omsorgsfaglige fagområder, som vist i skema 2 i det ovenstående.

4.6 Sociokulturelle og personlige kompetencer – også grundsten i fagligheden

"Er der sociale kompetencer i orden, kan de bedre udtrykke de faglige. Det er som yin og yang!" (UCI-medarbejder)

Selv om den faglige toning spiller en central rolle i forberedelsesforløbet, vejer de sociokulturelle og personlige kompetencer også tungt i vægtskålen. Ligesom sproget understøtter den faglige læring, er den personlige integritet og evnen til at forstå sociokulturelle kode også et vigtigt underlag for den faglige læringsproces.

Samtidig er det værd at være opmærksom på, at mange af de kompetencer, som sædvanligvis rubriceres som sociale og personlige – i vidt omfang dækker den faglighed – og realkompetence – som er påkrævet inden for sosu-områderne.

I en nylig undersøgelse af beskæftigelsesindsatsen over for ikke-faglærte med både danskfødt og anden etnisk baggrund gjorde en række sosu-arbejdspladser sammen

med andre virksomhedstyper rede for deres kompetencekrav⁷, som oplistet i det nedenstående.

- At være **serviceminded og kvalitetsbevidst** – eksempelvis at man er en "sælgertype", at man er udadvendt og parat til at yde det bedste (både private og offentlige arbejdspladser).
- at have **menneskelig og empatiske værdier** – eksempelvis at man er indstillet på at arbejde med ældre mennesker og med pleje og omsorg mv. (især offentlige arbejdspladser).
- at kunne **organisere og planlægge** – eksempelvis at man er i besiddelse af overblik og er i stand til at håndtere "mange bolde i luften" (både offentlige og private arbejdspladser).
- at kunne **indgå i teams og samarbejde** – eksempelvis at man er i stand til at samarbejde på tværs af faggrupper (både offentlige og private arbejdspladser).
- At være **fleksibel og ansvarsbevidst** – eksempelvis at man formår at klare arbejdsperioder med stærkt arbejdspress, har et stabilt fremmøde og føler ansvar for kolleger og arbejdsopgaver (både offentlige og private arbejdspladser).
- At være **selvstændig** – eksempelvis at være handlekraftig i forhold til opgaveudførelsen og være indstillet på at yde det bedste (både offentlige og private arbejdspladser).
- At være **kommunikativ** – eksempelvis at beherske telefonkontakt såvel som direkte kunde- og brugerkontakt (både offentlige og private arbejdspladser).

Kilde: mhtconsult i undersøgelsen "Flere i Arbejde – flere fastholdt".

Listen kan netop illustrere, hvordan stikord til sociale og personlige kompetencer samtidig beskriver en faglighed, der i mange tilfælde vil være nødvendig for at bestribe jobbene – i dette tilfælde jobfunktioner inden for sosu-områderne.

For så vidt at deltagerne i Equalprojektet gennem undervisningen i både forberedelsesforløbet og grundforløbet bliver bevidstgjorte om deres evne til at kommunikere og trænet i samarbejde, kvalitetskrav og selvstændig stillingstagen – må det konkluderes, at de opnår en helhedsorienteret kvalificering, der både indebærer en faglig, sociokulturel og personlig udviklingsproces.

Ud fra disse overvejelser må det konkluderes, at der ikke er tale om afgørende forskelle i de metodiske og læringsmæssige tankegange, der præger de samarbejdende institutioner.

⁷ Jf. mhtconsult: "Flere i arbejde – flere fastholdt? – En effektanalyse af redskabsviftens resultater blandt ikke-faglærte med dansk og nydansk baggrund i Storkøbenhavn", udført for RAR-Storkøbenhavn 2005.

5. Nytænkning gennem ægte tværfaglighed

Første resultater set i et samarbejdsperspektiv

5.1 Indledning

Med samarbejdsperspektivet sætter evalueringen fokus på det tværinstitutionelle og tværfaglige samarbejde, der er en grundpille i projektets særlige uddannelsesmodel. Der lægges især vægt på de organisatoriske og kulturelle aspekter, der knytter sig til et "ægte" partnerskab. Idéen er, at det tværinstitutionelle samarbejde ikke begrænser sig til en løbende erfaringsudveksling, hvor partnerne fra hvert deres institutionelle hjørne fremlægger erfaringer for hinanden. Hvis det tværinstitutionelle samarbejde skal være nyskabende, er der derimod behov for at skabe et fælles "rum", der giver plads for en fælles faglig-pædagogisk begrebsdannelse, for en fælles metodeudvikling og for en gensidig ansvarlighed, der rækker ud over institutionernes traditionelle autonomi og uafhængighed.

Det er en nytænkning, der stiller meget store krav til koordineringen og til den løbende fælles opfølgning. Det være sig i forhold til de konkrete undervisningsaktiviteter og deltagerforløb såvel som i forhold til de mere overordnede beslutninger om forankringen af projekterfaringerne i de eksisterende systemer og organisationsstrukturer.

Et af de centrale spørgsmål i evalueringen vil derfor være, om samarbejdspartnerne formår at bygge bro mellem de lovrammer, værdisæt, virksomhedskulturer, metoder og organisatoriske sædvaner, der er repræsenteret på både det politiske, systemiske og implementerende plan i projektet. Er det for eksempel muligt inden for rammerne af de nuværende uddannelsessystemer at videreføre en uddannelsesmodel, der i praksis er forankret i forskellige forvaltninger og institutioner? Er det muligt at fastholde en fælles ansvarlighed, hvor alle tager aktivt del i udviklingen og pionerarbejdet omkring et nyt, fælles uddannelseskoncept, som måske bryder med nogle af de læringsbegreber og faglig-pædagogiske principper, som man hidtil har håndhævet inden for egne institutionelle rækker.

De kommende afsnit præsenterer kort de erfaringer og problemstillinger, der har været aktuelle omkring samarbejdet i den første projektfase.

5.2 Kontinuitet i uddannelsesmodellen kræver fælles retningslinier

Det tværinstitutionelle samarbejde har i startperioden især været koncentreret omkring etableringen af projektets praktikordning. For at opnå et tydelig kontinuitet i den samlede uddannelsesmodel og herunder øge koordineringen og samarbejdet om-

kring praktikerne - er der således nedsat en arbejdsgruppe bestående af medarbejdere fra de deltagende forvaltninger, dvs. medarbejdere fra SUF, sosu-skolen og UCI.

Formålet er dels at skabe fælles forståelse for den "overdragelsesforretning", der er indbygget i selve uddannelsesmodellen – dels at udvikle fælles retningslinier for praktikforløbene.

Grænseflader mellem forberedelse og grundforløb – behov for en glidende overgang

Som led i en fælles forståelse for progressionen i den samlede uddannelsesmodel har de enkelte samarbejdsaktører udarbejdet oversigter over formål og delmål for henholdsvis forberedelsesforløbet og grundforløbet. Idéen er, at oversigterne kan give et fælles billede af, hvilke elementer der indgår hvornår og hvor i det samlede uddannelses- og praktikforløb.

En central problemstilling handler i denne sammenhæng om at afklare, hvor grænsefladerne mere nøjagtigt går mellem den kompetenceopbygning, der finder sted i forberedelsesforløbet og den videre kvalificering i grundforløbet. Som nævnt i det foregående kapitel om metodebrugen er det en problemstilling, som i høj grad relaterer sig til institutionernes forskellige fagtraditioner, læringskulturer og forståelse af begrebet om læringskompetence.

Hovedspørgsmålet er, hvordan man bedst skaber kontinuitet i et tværinstitutionelt forløb. Skal man af hensyn til deltagerens overblik og læringsproces trække en klar skillelinie mellem de fagdiscipliner og øvrige læringsselementer, der indgår i henholdsvis det ene og det andet forløb? Eller skal man operere med glidende overgange, hvor der kan forekomme stofmæssige overlapninger, som giver deltagerne mulighed for at genkende og repetere faglige temaer? Hvilket svar giver de bedste betingelser for deltagerens lærings- og kvalificeringsproces?

Nogle aktører har påpeget, at det er vigtigt at skabe kontinuitet i forløbene gennem brugen af genkendelighedens princip, der giver deltagerne lejlighed til i bogstavelig forstand at genkende faglige begreber og temaer - og lade dem bevare den røde tråd i det tværinstitutionelle forløb gennem gentagelser af den viden, de allerede har opnået og nu konsoliderer gennem genkendelsen. Det kan give succes at afprøve sin egen kompetence på denne måde – og det gælder ifølge dette synspunkt med særlig vægt blandt projektets målgruppe, som i forvejen befinder sig i en verden fuld af nye krav og udfordringer:

"Kursisterne bruger både kræfter på at forstå stoffet og sproget. Samtidig kan der også ligge en succesoplevelse for kursisterne i at kunne genkende noget stof og dermed sidde med en viden – personlig status.." (UCI-medarbejder).

Uanset hvilke principper samarbejdsaktørerne vælger at følge, må det konkluderes, at den tværinstitutionelle *kontinuitet* vil være et fornyende element i den helhedsori-

enterede uddannelsesmodel. Innovationen består netop i at opbygge et nyt, fælles rum, der for så vidt overskrider de traditionelle institutionelle grænser, og som bygger på en fælles kultur, -metode- og begrebsudvikling, der ligeledes repræsenterer noget nyt i sammenligning med de gældende rammer.

Professionalisering af praktikken – et fælles mål

Praktikforløb er hverken en ny foranstaltning på UCI eller for SUF og sosu-skolen. I den forstand har alle partnere rutine i at oprette praktikpladser inden for sektoren. Det nyskabende element består imidlertid i, at man i fællesskab har sat et mål om at opstille klare procedurer og standarder for praktikperioderne som led i en fælles professionalisering af form og indhold. Det indbefatter, at der fremover stilles tydelige og konkrete målkrav til praktikstederne, hvad angår såvel tilrettelæggelsen som det udbytte, praktikanterne forventes at indhøste igennem praktikopholdet.

Det er en udviklings- og professionaliseringsproces, som på nuværende tidspunkt finder sted som forsøg under Equalprojektet. Men det er ikke svært at forestille sig den overførselsværdi, som nye standarder for målkrav og indhold vil få for den ordinære indsats i et videre tidsperspektiv.

En standardisering af procedurerne kan også bidrage til at skabe en større ligevægt og gensidighed i forholdet mellem uddannelsesinstitutioner og praktikarbejdspladser. Nogle aktører har således nævnt, at man ikke altid har stillet de krav til praktikstederne, som man gerne ville, fordi der har eksisteret en forestilling om, at arbejdspladserne gjorde uddannelsesinstitutionerne en tjeneste ved at åbne dørene for praktikanter med særlige behov og barrierer mv.

Med en klar målbeskrivelse og præcisering af praktikstedernes opgaver i praktikanternes udviklingsforløb bliver det muligt at løsne praktikredskabet fra frivillighedens dilemmaer og gøre praktikken til en fast struktur i det samlede uddannelsesbillede.

Praktikken skal være det element, der giver uddannelsesinstitutionerne indblik i, hvordan den enkelte deltager fungerer på arbejdsmarkedet, hvor styrkerne og svaghederne findes, og hvor der skal sættes ind med en særlig faglig-pædagogisk indsats. Det er en afklaring, som med fordel kan finde sted efter "rundbordsmetoden" med deltagelse af praktikanten, mentor eller anden repræsentant fra arbejdspladsen samt vejledere/undervisere fra UCI eller sosu-skolen. De hidtidige erfaringer peger klart i retning af, at rundbordssamtalerne har stor værdi for deltagerne, for så vidt at de systematisk modtager et feedback på forløbet og får specificeret såvel styrkesider som videre kvalificeringsbehov i relation til de formelt-faglige uddannelseskrav og i relation til den faktiske jobudøvelse inden for fagområdet.

Målformulering som fælles platform

Som et synligt resultat af det tværinstitutionelle samarbejde omkring praktikredskabet foreligger der på nuværende tidspunkt et udkast til en målformulering for praktikforløbene og endvidere en specificering af, hvordan målene i praksis kan indfries gennem praktikkens tilrettelæggelse, jf. skemaerne 2 og 3 i det nedenstående.

Skema 2: Udkast til målformulering for praktikforløb

Målformulering for praktikforløb

Målet med praktikken, er at kursisterne:

- 1) får kendskab til social- og sundhedshjælperens arbejdsopgaver hos borgere med
- 2) behov for lettere hjælp
- 3) får kendskab til personalets tværfaglige samarbejde
- 4) får kendskab til samarbejdsrelationer på et plejehjem
- 5) får kendskab til borgerens hverdag på et plejehjem
- 6) får mulighed for at øve dansksproglige kompetencer
- 7) får kendskab til professionel omsorg
- 8) får øget bevidsthed om egne holdninger og kompetencer i relation til professionel omsorg
- 9) har forståelse for tavshedspligten

Kilde: SUF

Målformuleringen skal *for det første* sikre, at praktikanterne opnår en bred indsigt og introduktion til faget og jobudøvelsen – og herved et grundlag for i samspil med praktiksted og mentor at vurdere, om det er den "rette hylde". Målformuleringen skal *for det andet* sikre en ensartethed i introduktionen uafhængig af lokale forhold og givne forskelle mellem sosu-arbejdspladserne.

Endelig tjener målformuleringen også til at præcisere, hvilke forventninger der er til praktikanter inden for de forskellige praktikperioder og i forhold til den faglige progression, der i øvrigt er indbygget i den samlede uddannelsesmodel på tværs af UCI og sosu-skolen.

Det er i denne sammenhæng blevet påpeget, at deltagerne ikke bør indsættes fuldt i funktioner som hjælperniveau i praktikperioderne, da man herved risikerer at tage modet fra dem, hvis de ikke har de nødvendige forudsætninger for at varetage opgaverne på et professionelt niveau.

Skema 3: Konkrete opgaver i henhold til målformulering.

Målformulering for praktikforløb – hvilke opgaver har arbejdspladserne?

Ad. 1

- Deltage med vejleder i personlig pleje.
- Anrette mad.
- Hjælpe borgere ved måltidet.

Ad. 2

- Deltage med vejleder i morgenmøder o.l. med efterfølgende drøftelse.

Ad 3

- Orienteres om samarbejdsrelationer og eventuelt deltage i samtaler med pårørende.
- Besøg i køkken, daghjem o.l.

Ad 4

- Opsøge og modtage viden om de enkelte borgeres hverdag, for eksempel undersøge kosttilbud til borgerne, aktivitetsmuligheder mv.

Ad 5

- Samtaler med borgere, for eksempel planlægge samtale om afgrænset emne med borger i samarbejde med vejleder (mentor).
- Træne skriftlig og mundtlig kommunikation såvel med borger som vejleder(mentor), fx ved at øve selvpræsentation.

Ad 6

- Deltage i aktiviteter med borgeren, for eksempel gymnastik, gåture, højtlesning.
- Opnå kendskab til hensigtsmæssige arbejdsstillinger.

5.3 Samarbejde er lig med fælles ansvar

Evalueringen af den første projektperiode har vist, at det tværinstitutionelle samarbejde har fået en meget positiv start, og at alle aktører har store forventninger til dets videreførelse og resultater i det videre projektforsøg. Der har lydt toner om behovet for at udpege en tovholder, der kan have ansvar for den løbende implementering og opfølgning af arbejdsgruppens idéforslag og resultater. Det gælder eksempelvis det forestående udviklingsarbejde omkring mentorordningen, mentorkurser og coachfunktion mv.

Der er i denne forbindelse grund til at konkludere, at det tværinstitutionelle samarbejde *ikke* kan delegeres, hvis det skal bygge på de erfaringer og udviklingsbehov, der knytter sig snævert til institutionernes medvirken. Der kan ikke skabes en ramme for et kontinuerligt uddannelsesforløb, med mindre det sker under aktiv deltagelse af alle de aktører, der i praksis skal implementere visionen om den helhedsorienterede uddannelsesmodel.

Derudover vil det være den overordnede projektledelses rolle at sikre, at der sker en systematisk spredning og opdatering af alle informationer fra den samlede projektor-

ganisering. Selve innovationen og det løbende udviklingsarbejde må alle imidlertid bidrage til og tage ejerskab til - hvis det på sigt skal forankres i den ordinære praksis.

6. Mellem ressourcebehov og rummelighed

Første resultater i et mangfoldighedsperspektiv

6.1 Indledning

Med mangfoldighedsperspektivet er det evalueringens mål at belyse de muligheder og barrierer, der knytter sig til en udbredelse af mangfoldighedsprincippet på de medvirkende sosu-arbejdspladser – og måske i et videre perspektiv til sektoren generelt.

Med Equalprojektet er der opstillet en dobbelt dagsorden, der både sigter på at påvirke udbudssiden og efterspørgselsiden, hvad angår etniske minoriteters øgede uddannelse og beskæftigelse inden for en sektor med voksende arbejdskraftmangel. Det sker i en erkendelse af, at en skærpet indsats på personsiden ikke nytter noget, hvis der på arbejdspladssiden findes barrierer, som i praksis udelukker etniske minoriteter fra ansættelse. Det kan dreje sig om holdningsmæssige barrierer, hvor ”os-og-dem” syndromet endnu er virksomt, når arbejdspladserne skal nyrekruttere. Men det kan også være mere indirekte barrierer, der viser sig igennem den såkaldte svingdørseffekt, hvor manglende viden og værktøjer til at integrere og fastholde etniske minoriteter i det faglige og kollegiale miljø medfører en strøm af afbrudte ansættelsesforhold.

Et hovedspørgsmål i evalueringen vil derfor være, hvordan der i projektet skabes motivation for mangfoldighedstanken blandt både ledelse og medarbejdere på sosu-arbejdspladserne i projektet, og hvordan praktikforløbene og samarbejdet med projektets øvrige aktører påvirker arbejdspladsernes holdninger og praksisformer i forhold til at rekruttere og integrere etniske minoritetskvinder i omsorgs- og plejefunktioner. Har arbejdspladserne ressourcer til at iværksætte en interkulturel læring blandt ledelse og medarbejdere? Hvordan kan der skabes rum for en realistisk mangfoldighedsproces, hvor arbejdspladserne reflekterer over de muligheder, der kan åbne sig for jobudførelsen, når nye medarbejdere kommer til med nye kompetenceprofiler? Hvordan kan projektets mentorordning og øvrige indslusningsmetoder bidrage effektivt til at fremme en sådan proces i en sektor med mange jobåbninger og skærpede arbejdskraftbehov?

Som afslutning på den første statusevaluering opridses i det følgende nogle af de problemstillinger og udviklingsidéer, som i den første projektfase har knyttet sig til etableringen af den mentorfunktion, der er et delmål i projektet.

6.2 Har arbejdspladserne plads til en rummelighedsstrategi?

Flere samarbejdsaktører har fremhævet, at sosu-områderne generelt er kendetegnet ved en vis diversitet i personaleprofilen. Det gælder både skoler og arbejdspladser:

"Vi er i forvejen vant til at arbejde med en meget blandet elevgruppe.. vi har netop prøvet at se det interkulturelle som en kompetence – en rigdom frem for en belastning. Det er også blevet drøftet meget i lærerstaben, at det interkulturelle også kan komme til at betyde, at man støder sammen om ting i et uddannelsesforløb. Det interkulturelle er altså ikke uproblematisk, men der er heller ikke fremmed for os..." (sosu-medarbejder).

For at imødekomme en udvikling med stigende etnisk-kulturel mangfoldighed har lærergruppen på sosu-skolen allerede deltaget i en række kurser om tosprogethed og interkulturel kompetence. Skolens medarbejdere gør på denne baggrund gældende, at det er alfa og omega at anlægge et ressourcaperspektiv i forhold til en voksende elevgruppe med etnisk minoritetsbaggrund. Idégrundlaget er, at eleverne kommer til skolen med et kompetence- og ressourcgrundlag. De er ikke "kompetenceløse", fordi deres profiler generelt afviger fra danskfødte elevers. Men det er skolens opgave at afklare deres særlige ressourcer og præge dem i en retning, hvor de kan videreudvikles og nyttiggøres i den danske kontekst:

"Det, at de har nogle kompetencer. Det at mødes om det og sætte det ind i en anden kontekst – det producerer jo viden!" (sosu-medarbejder).

Sosu-skolen har angiveligt haft fokus på mangfoldighedsbegrebet i en længere periode. Mangfoldighedsperspektivet er indtænkt i såvel visitationsprocedurer som uddannelsesvejledning og i undervisningens tilrettelæggelse.

Spørgsmålet er imidlertid, om skolens eget erfaringsgrundlag kan facilitere en mangfoldighedsstrategi på de arbejdspladser, der opretter praktik for Equalprojektets deltagere. Det gælder både for den første praktikperiode under forberedelsesforløbet og den senere praktik undervejs i grundforløbet.

Mangfoldighedsledelse – udvælgelse eller fravalg af arbejdspladser?

I forlængelse heraf har nogle samarbejdsaktører udtrykt skepsis over for den de projektmål, der angår mangfoldighedsstrategier på sosu-arbejdspladserne:

"Tanken om mangfoldighedsledelse bliver en hæmsko i projektet i det øjeblik, vi skal vælge praktiksteder, som skal have kommende elever. For vi har ikke ressourcer til at gå ind og kigge på, hvorvidt de enkelte plejehjem har en ledelsesstil og en måde at agere på i dagligdagen, som kan karakteriseres som mangfoldighedsledelse eller ej – og om de dermed muligvis ikke kan bruges i projektet..." (SUF-medarbejdere).

Bekymringen er især centreret om ressourceforbruget, som både omhandler systemets egne ressourcer og arbejdspladsernes muligheder for at igangsætte særlige

mangfoldighedsfremmende initiativer som led i Equalprojektet. I citatet oven for rejser nogle medarbejdere netop spørgsmålet, om mangfoldighedsålet som konsekvens kan betyde, at der skal ske en særlig vurdering og udvælgelse af praktikstederne, således at der primært satses på praktikarbejdspladser, som i forvejen har praksiserfaringer eller er villige til at arbejde målrettet med mangfoldighedsledelse.

"Begynder man at arbejde med en personalepolitik ud fra tanken om mangfoldighedsledelse, er det en proces over en årrække, og i projektet kan vi derfor ikke sige, at alle plejehjemmene har arbejdet bevidst med mangfoldighedsaspektet. Men hvis vi kan få indflydelse, er der ingen tvivl om, at vi vil vælge et sted, hvor vi ved, der er rummelighed – men stadigvæk... skal vi stille praktikpladser til rådighed..." (SUF-medarbejdere).

Det kan eventuelt skabe et dilemma mellem forskellige målsætninger i projektet, for så vidt at der både er behov for at udbrede mangfoldighedstanken og behov for at sikre et tilstrækkeligt antal praktikpladser som led i uddannelsesmodellen. Der kan satses på arbejdspladser, som allerede har sat mangfoldighed – eller rummelighed – på den personalepolitiske dagsorden. Men der er også brug for projekterfaringer, som kan vise vejen for, hvordan mangfoldighedsstrategier kan formuleres og iværksættes på sosu-arbejdspladser - og i et videre perspektiv på andre kommunale arbejdspladstyper.

Sammenfattende må det konkluderes, at der allerede i Equalprojektets første periode er rettet en stærk opmærksomhed mod de muligheder og barrierer, der knytter sig til projektets mangfoldighedsperspektiv. Det må videre konkluderes, at samarbejdspartnerne i fællesskab har taget fat på at finde en løsningsmodel, som på den ene side tilgodeser behovet for et tilstrækkeligt udbud af praktikpladser – og på den anden side sigter på at afprøve metoder og værktøjer til arbejdet med mangfoldighedsstrategier på nogle af de medvirkende sosu-arbejdspladser.

Nøgleordet for denne proces vil i næste fase være opbygningen og udbredelsen af projektets mentorordning.

6.3 Mentorer som formidlere af mangfoldighed

Der er udbredt enighed blandt samarbejdsaktørerne om behovet for at definere, hvilke mål og funktioner mentorordningen skal opfylde. Mentorfunktionen er i projektbeskrivelsen omtalt som et integreret led i virksomhedspraktikken, og udviklingen af en mentoruddannelse og systematiske mentorforløb står højt på projektets aktivitetsliste. Selv om flere deltagere i startfasen har haft praktikophold, står der stadig en opgave tilbage med at konkretisere, hvordan en mentorfunktion skal opbygges, så den bedst muligt understøtter projektet mål på både personsiden, institutionssiden og arbejdspladssiden.

En nærmere funktions- og indholdsbestemmelse af mentorordningen er under alle omstændigheder nødvendig, hvis sosu-arbejdspladserne skal kunne indgå i opgaven ud fra de perspektiver, der er lagt i Equalprojektet. Der eksisterer allerede en formaliseret praktikvejleder-funktion i sosu-uddannelserne. En vigtig del af øvelsen går der-

for ud på at afgrænse den traditionelle praktikvejledning fra en egentlig mentorfunktion ude på arbejdspladserne. Det handler især om at præcisere, hvordan der går en skillelinie mellem praktikvejledernes faglige orientering og mentorerens mere organisatoriske og formidlende rolle:

"Jeg tænkte, at mentor og vejleder var den samme person, men det tænker jeg nu er uhensigtsmæssigt, fordi man bliver meget involveret i hver enkel kursist. Også fordi mentoren skal have psykologisk indsigt og kunne rumme sociale og integrationsproblemer i modsætning til den generelle vejledning omkring forhold på en arbejdsplads og andre generelle problematikker..." (SUF-medarbejder).

Mentorship som springbræt til professionalisering af praktikken

Som nævnt i det foregående kapitel om projektets samarbejdsperspektiv ser flere samarbejdsaktører mentorfunktionen som en mulighed for at standardisere – og professionalisere – praktikperioderne i forberedelsesforløbet såvel som i selve grundforløbet:

"Det innovative i projektet? Det er nok især praktikken og arbejdet med at lave en mentorordning, en professionalisering og også en koordinering. Det at sætte det i system sammen og have fælles checklister, at fastlægge mentorens rolle. Det er nyt..." (UCI-medarbejder).

"Hvis der skulle være noget nyt, skulle det være at kvalificere praktikken lidt og lave et mentorkorps ude på plejehjemmene. Men hvis vi skal ud på plejehjemmene i sundhedsforvaltningen, skal vi kunne sige, hvad projektet og et givent mentorkorps handler om – og med hensyn til mentorkorpset skulle vi finde personer, som først og fremmest ville synes, at det er spændende at arbejde med den type praktikanter, der er tilkøbt projektet og derudover ville bruge i gennemsnit 5 timer om ugen på dem..." (SUF-medarbejdere).

Ved at sammenkoble mentorordningen med en systematisering og professionalisering af praktikken kan projektet bidrage til at forbedre deltagernes praktikudbytte såvel som til at skærpe opmærksomheden om mangfoldighedsbehovet ude på arbejdspladserne.

Kvalificering til mentorship – hvad er kravene?

Erfaringer fra både den offentlige og private sektor har i de senere år vist, at det ikke er nok at fokusere på selve rekrutteringen, når etniske minoriteter skal integreres på arbejdsmarkedet. Det er også nødvendigt at investere tid, kræfter og positiv energi i at fastholde de nye medarbejdere.

Mentorrollen er placeret i centrum af denne opgave. Mentorship er ikke i sig selv et nyt begreb eller koncept. Men det er forholdsvist nyt at tale om interkulturelle mentorordninger, der sigter på at integrere og fastholde nyansatte – og praktikanter - med anden etnisk baggrund end dansk.

Mentorrollen rækker i den interkulturelle sammenhæng ud over den traditionelle introduktionsuge og ud over den velkendte 3 måneders samtale med nye medarbejdere. En interkulturel mentor skal beherske mange roller, der kræver en bred vifte af kompetencer. Mentoren skal således være beredt på at bære – og skifte mellem – flere forskellige "kasketter", eksempel: rådgiveren, lytteren, proceskonsulenten, in-

formatoren, underviseren, motivatoren, mediatoren, konfliktløseren, ambassadøren, den systematiske erfaringsopsamler mv.

Som et vigtigt led i arbejdet skal mentoren kunne overskue sin rolle som bindeled mellem praktikanten – eller den nyansatte - og den øvrige ledelses- og medarbejderstab. Det stiller krav om en dybtgående og nuanceret forståelse for kulturmødet og for kernepunkterne i en interkulturel kommunikation. Det kræver også en grundlæggende indsigt i integrationsprocesser – og i de erfaringer og tankebaner, der ligger til grund for selve mangfoldighedsbegrebet.

Derfor er mentorrollen så kompleks, at den stiller krav om en særlig kvalificering – en mentoruddannelse. Flere aktører har i evalueringen givet deres bud på mentorens kompetencebehov. Det lyder blandt andet:

"Kulturforståelsen og sprogligheden er vigtige i forhold til mentorerne og praktikanten. Men også at der bliver stillet tid til rådighed for mentorerne, som kan sætte dem i stand til at se på ressourceaspektet hos praktikanterne i stedet for at se på de negative sider hos praktikanterne. Et andet forhold mentoren kunne være behjælpelig med, er at styrke praktikanten i at spørge, hvis der er forhold, som vedkommende ikke helt har forstået eller er usikker omkring. Samtidig kan mentoren støtte praktikanten i at turde fortælle om vedkommendes oplevelser i hverdagen med de ældre, på personalemøderne, hvor det måske kan virke skræmmende på praktikanten at skulle sige noget på grund af de mange tilstedeværende..." (SUF-medarbejdere).

Mentorfunktionen spænder i denne beskrivelse fra evnen til at "læse" praktikantens ressourcer til en formidlings- og motivationsrolle, hvor mentoren optræder så at sige baner vej for kommunikationen mellem praktikant og kolleger. Det gælder især den kulturelle formidling, hvor mentor er vidende om, hvordan etnisk og kulturelt betingede normer præger praktikantens adfærd og måske står hindrende i vejen for kontakten til kollegerne og for selve jobudførelsen:

"En del af de her folk kommer fra en kultur, hvor man ikke spørger, hvis der er noget, man ikke forstår, og det kan mentoren understøtte og spørge ind til på et helt basalt niveau – og på den måde få dem til at udtrykke det, de ikke kan forstå..." (SUF-medarbejdere).

Nogle samarbejdsaktører har udtrykt bekymring for, om mentorfunktionen i praksis vil indebære så omfattende kompetencekrav, at mange lokale medarbejdere vil vige tilbage fra at indgå i funktionen, selv om den ledsages af et uddannelsesforløb og måske endda med en form for supervision.

Det har fået nogle aktører til at understrege behovet for en rollebeskrivelse, der ikke alene gør nøje rede for mentorfunktionen, men også tydeligt angiver dens grænseflade til egentlige ledelsesopgaver.

Mentorkurser og interkulturel kvalificering – et behov for hele arbejdspladsen

"Samtidig kan mentorerne ikke bare stå for at udbrede mangfoldighedsperspektivet. Det er og bliver et ledelsesansvar at gå ind og mægle mellem praktikant og resten af plejehjemmet. Det er ikke mento-

rens rolle, som nogle gange kan føle sig alene med ansvaret for praktikanten. Det er vigtig med en meget klar rollebeskrivelse, så mentoren ved, hvad vedkommende går ind til..." (SUF-medarbejdere).

Budskabet er, at ledelsen inden for de givne samarbejdsstrukturer stadig har det overordnede ansvar for at iværksætte og opfølge organisatoriske initiativer som fastsættelsen af en interkulturel kommunikationsstrategi og en mangfoldighedsstrategi. Det er også ledelsen, der skal overdrage mentor den fornødne beslutningskompetence, så det er synligt for resten af organisationen, hvilke "bindeledsfunktioner" mentoren varetager.

Det er vigtigt at understrege, at mentorfunktionen kan bidrage til at formidle mangfoldighedsperspektivet på arbejdspladserne. Men mentorfunktionen kan ikke i sig selv opretholde et holdningsberedskab, der sikrer mangfoldighed, rummelighed og socialt engagement på arbejdspladsen. Det kræver en bred tilslutning og aktiv deltagelse fra ledelsesside såvel som fra medarbejderside. Opkvalificerer man udelukkende mentorerne, vil der således være risiko for, at der ikke sker en udbredelse af de holdninger og principper, der knytter sig til mangfoldighedsperspektivet og til målet om større rummelighed.

Konklusionen er, at opbygningen af projektets mentorfunktion og mentoruddannelse bør gå hånd i hånd med initiativer, der kan sikre en dialog om centrale temaer som integration, rummelighed og interkulturel kompetence for hele arbejdspladsen. Det kan for eksempel være i form af gå-hjem-møder eller lignende arrangementer af begrænset omfang.

Der er både brug for en introduktion til begreberne og for en anskueliggørelse af, hvordan man kan arbejde med emnerne i praksis. Selv om samarbejdsaktørerne generelt er usikre på arbejdspladsernes motivation for mangfoldighedstanken – kan det være vigtigt at klargøre Equalprojektets præmisser og fastholde de opgaver og det ansvar, projektdeltagelsen medfører for arbejdspladserne. Det gælder også udsigten til at blive en slags "rollemodeller", der på længere sigt vil få ry for at have været spydspidser i en udviklingsproces, som under alle omstændigheder kommer til at præge den offentlige sektor i de kommende år.