



SOSU som sluse til job og uddannelse

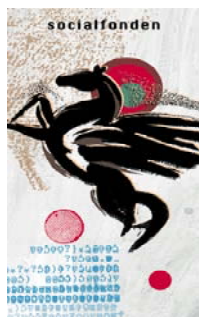
Slutevaluering af Equalprojektet

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

Sammenfatning af konklusioner

mhtconsult
Januar 2008

SOSU som sluse til job og uddannelse



THE EUROPEAN COMMUNITIES



The European Social Fund



Indholdsfortegnelse



1.	4
DE SIDSTE SKRIDT PÅ EN SUCCESFULD VEJ	4
1.1 INDLEDNING	4
1.2 SAMMENFATNING AF RESULTATER I ET DELTAGERPERSPEKTIV	4
1.3 SAMMENFATNING AF RESULTATER I ET SAMARBEJDS-PERSPEKTIV	8

1.

De sidste skridt på en succesfuld vej

En sammenfatning af centrale resultater og konklusioner fra slutevalueringen



1.1 Indledning

Den foreliggende rapport udgør slutpunktet i den procesevaluering, der er fulgt i sporene af Equalprojektet siden efteråret 2005. Evalueringen har over den godt toårige periode sat fokus på en række evalueringsspektiver, som til sammen har dækket det brede spektrum af udviklingstemaer i Equalprojektet:

- Deltagerperspektivet
- Metodeperspektivet
- Samarbejdsperspektivet
- Mangfoldighedsperspektivet
- Mainstreamingsperspektivet.

Disse perspektiver er med vekslende vægt lagt til grund for den løbende vurdering af Equalprojektets fremdrift og resultater.

Som afslutning på evalueringen er blikket vendt mod de kvinder, der har stået i centrum for projektets udviklingsproces. Det er kvinder, som i løbet af projektperi-

oden har arbejdet målrettet og vedholdende for at fuldføre et langsigtet uddannelsesmål. Nogle deltagere er nået i målinde projektets udløbsdato. For andre vinker målet stadig forude. Det afgørende er, at projektdeltagelsen for langt størsteparten af kvinderne har betydet opfyldelsen af en uddannelsesdrøm, der dels har givet dem lejlighed til at realisere nogle personlige ambitioner og ressourcer – dels kan blive springbræt til selvforløb og større økonomisk tryghed for dem selv og deres familier.

Projektresultaterne er således udtryk for en integrationsproces, der både på det personlige og samfundsmæssige plan må betegnes som en vigtig sejr.

I det kommende sammenfattes de resultater og konklusioner, der vedrører evalueringens deltager- og samarbejdsperspektiv.

1.2 Sammenfatning af resultater i et deltagerperspektiv

I alt 140 deltagere har afsluttet forberedelsesforløbet på CBSI. Heraf er 111 deltagere gået videre i det særligt tilrettelagte grundforløb, svarende til knap 80 pct. Evalueringen giver derved grund til at fremhæve den høje gennemførelsesgrad. Sammenlignet med det generelle elevbillede på sosu-uddannelserne har frafaldet ligeledes ligget markant lavere blandt Equal-deltagerne. Projektets resultater må således også give anledning til at overveje, hvordan den særlige uddannelsesmodel kan nyttiggøres i den bredere indsats mod elevfrafald.

Uddannelsesparathed giver positive resultater

Evalueringen har bekræftet, at deltagerne skole- og uddannelsesbaggrund i et vist omfang har påvirket det samlede uddannelsesresultat i den positive retning. For mange af kvinderne har Equalprojektet angiveligt været nøglen til at opfylde en "vestlig" uddannelsesdrøm, hvor grundpillerne er ønsket om:

At realisere sine personlige potentialer



At blive anerkendt og respekteret for sine potentialer



At udnytte sine potentialer som springbræt til social og økonomisk tryghed og uafhængighed for sig selv og familien. Det er således en uddannelsesdrøm, hvor de personlige ambitioner går op i en højere enhed med et samfundsøkonomisk behov for kompetence og selvforsørgelse.

Manglende arbejdsmarkedstilknøytning trods høj motivation

Der er dog grund til at være opmærksom på, at **uagtet** den høje uddannelsesmotivation og tidligere uddannelseserfaringer har kvinderne ikke tidligere vundet fodfæste på det danske arbejdsmarked.

Evalueringen giver dermed grundlag for at konkludere, at kvindernes uddannelseserfaringer ikke i sig selv har haft en beskæftigelsesfremmende betydning forud for projektdeltagelsen.

Men uddannelseserfaringerne har til gengæld været en vigtig forudsætning for deltagerne uddannelsesambitioner. Set i dette perspektiv spiller uddannelseserfaringerne således en vigtig rolle som motivationsfaktor.

Fravær er den kritiske faktor

Fraværproblematikken har igennem hele projektperioden været et vigtigt opmærksomhedspunkt. Det er samtidig fremhævet, at fraværet ikke har været På tværs af CBSI og sosu-skolen har der klare advarsler om, at kvindernes uddannelses- og beskæftigelsessituation er mærkbart præget af deres høje fravær.

Det bliver samtidig fremhævet, at fraværet ikke har været udtryk for manglende engagement eller ansvarlighed. Forklaringen skal entydigt søges i kvindernes særlige sociale og kulturelle livssituation, hvor familieansvaret og familieforpligtelserne alene hviler på deres skuldre. I tråd med erfaringerne fra andre projekter for etniske minoritetskvinder giver evalueringen dermed grund til at pege på den stærke kønsmæssige arbejdsdeling, der på det nærmeste udgør et "naturaliseret" mønster i mange minoritetsmijøers familie- og livsformer.

Det kalder samtidig på løsningsmodeller, der dels kan imødekomme kvindernes særlige støttebehov i en hverdag, hvor familieliv og uddannelseskraav skal kombineres. Det kalder også på en overvejelse om mulighederne for mere fleksible ansættelsesforhold.

Øget professionalisering gennem praksislæring

Deltagerne har omtalt praktikkerne i meget positive vendinger, fordi praktikperioderne anskueliggør og konkretiserer de funktioner og den arbejdsorganisering, der knytter sig til hjælperjobbet og sosu-arbejdspladserne. Det gælder både i forhold til selve sosu-fagligheden og i forhold til arbejdspladskulturen.

Praktikperioderne har skærpet appetitten på faget og deltagernes engagement i den teoretiske undervisning, når de efter en tid på arbejdspladsen er vendt tilbage til skolebænken. Men praktikperioderne og den jobmæssige kontekst har tillige tydeliggjort behovet for at styrke den dansksproglige kompetence – og herigennem kvalificere og professionalisere mødet borgerne.

Styrket mangfoldighed gennem mentorordninger

Praktikkernes positive skær skal desuden ses i lyset af den mentorordning, der er etableret som led i Equalprojektets mangfoldighedsperspektiv. Projekterfaringerne peger klart i retning af interessen og behovet for at videreføre en mentoruddannelse og udbrede mentorordningen til en bredere vifte af sosu-arbejdspladser.

Det må derfor anbefales, at der i en videre forankring af projekterfaringerne sker en afklaring af:

- Hvordan et tilbud om mentoruddannelse kan udbredes som et tilbud til den brede kreds af praktiksteder, der indgår i sosu-skolens kontaktnet.
- Hvordan der via sosu-skolens centrale koordinering og fordeling af praktikpladser kan ske en særlig matchning af elever med etnisk minoritetsbaggrund og praktiksteder med en mentorordning og et interkulturelt beredskab.
- Hvordan der via den centrale koordinering kan opbygges en fordelingspraksis, hvor praktikanter med etnisk minoritetsbaggrund får mulighed for at bibeholde de samme praktiksteder, således at der kan skabes en kontinuitet i kontakten mellem praktikant og mentor – men også gerne i kontakten

til undervisere og vejledere på grundforløb og uddannelse.

- Hvordan der kan ske en systematisk spredning af de erfaringer, der pt. indhøstes i projekt "Mangfoldighed i ældreplejen", som er iværksat i Københavns Kommune på baggrund af Equalprojektet¹.

Set i et deltagerperspektiv kan det samles konkluderes, at:

- Kvindernes høje gennemførelsesgrad vidner om en stærk personlig motivation, som kompenserer for de mange sociale barrierer.
- Kvindernes høje gennemførelsesgrad afspejler også, at flere har haft faglige ambitioner, som de ikke i deres hidtidige tilværelse har haft socioøkonomisk eller sociokulturelle muligheder for at realisere. Det være sig i oprindelseslandene såvel som i Danmark.
- Kvindernes stærke motivation giver bemærkelsesværdige uddannelsesmæssige resultater. De ligger ganske enkelt i top blandt alle elever på den ordinære hjælperuddannelse.
- Kvinder klarer de ordinære uddannelseskrav i kraft af høje ambitioner. Men den personlige motivation er skærpet og fastholdt i kraft af projektførelsen og den særligt tilrettelagte uddannelsesmodel.
- Den praksisnære læring i de mange praktikperioder spiller en afgørende

¹ Jf. projekt Etnisk mangfoldighed på plejehjem, der er igangsat i 2007 af Sundheds- og Omsorgsforvaltningen, Folkesundhed i København. Projektet udspringer som et selvstændigt initiativ af det forvaltningssamarbejde, der er etableret i Equalprojektet. Projektet afprøver via et kompetenceudviklingsforløb på plejehjem og i hjemmeplejen de mangfoldighedsprincipper, der er søsat i Equalprojektet.

rolle for deltagernes opbygning af en professionel sosu-faglig identitet .

- Kvindernes motivation er usvækket gennem det lange uddannelsesforløb, fordi uddannelsesmodellen støtter dem i at holde det langsigtede mål for øje. Men motivationen svækkes, når kvinderne oplever, at de trods topplaceringer på den ordinære uddannelse er pålagt et ekstra tidsforbrug, som ikke er gældende for andre elevgrupper. Hvor den positive særbehandling i de forberedende faser af uddannelsesmodellen har en afgørende betydning for kvindernes gennemførelsesgrad – har særbehandlingen på den ordinære hjælperuddannelse en negativ indvirkning på kvindernes selvfølelse, selv om de fuldfører forløbet.
- Kvindernes stærke værdisætning af social- og sundhedsområdet og ældreplejen kan på sigt bidrage til at øge rekrutteringen af velmotiverede kandidater til både uddannelser og til arbejdspladser inden for sosu-området. Det må anses for at være en væsentlig samfunds- og velfærdsmæssig gevinst.
- På samme måde kan etniske minoritetskvinder i længden være med til at skabe nye medarbejderprofiler og give professionen en fornyet samfunds-mæssig status i og med, at kvinderne i praksis er med til at markere, at ældre- og hjemmepleje er en nøgleopgave i velfærdssamfundet.
- En forudsætning er imidlertid, at arbejdspladserne inden for sosu-området formår at nyttiggøre de ressourcer, som kvinderne bringer ind i det faglige og kollegiale arbejdsmiljø.
- Kvindernes fraværsproblemer kan i sidste ende være den bremsekreds, der spærrer vejen til uddannelse, beskæftigelse og selvforsørgelse. Det rejser især spørgsmålet om, hvorvidt der på arbejdspladserne kan skabes større fleksibilitet, når kvinderne som ansatte og kolleger skal indgå i en kollektiv arbejdsplanlægning. Det vil i denne forbindelse være en fordel at rette blikket mod de fleksible ansættelsesordninger, der allerede kendetegner arbejdsmarkedet i form af seniorordninger, fleksjob uden lønnedgang mv. Det skal samtidig være en fleksibilitet, der ikke svækker kvindernes status og integration i det faglige og kollegiale miljø – men tværtimod skærper opmærksomheden om de generelle fleksibilitetsbehov i medarbejderstaben.
- Ud over fleksible ordninger i arbejdslivet er der behov for at sondere mulighederne for sociale støtteforanstaltninger. Der er i evalueringen stillet forslag om en såkaldt bedstemorordning, hvor etniske minoritetskvinder i de ældre aldersgrupper kvalificeres til at blive dagplejemødre og ”hjemmehos’ere” med særligt sigte på at bistå medsøstre, der er i fare for at miste fodfæstet i uddannelse og arbejde, fordi de mangler hjælp til børnepasning såvel som til andre hjemlige og familiemæssige gøremål.

1.3 Sammenfatning af resultater i et samarbejdspektiv

Integration og mangfoldighed – et tværsektorielt "makkerpar"

Det tværsektorielle samarbejde i Equalprojektet har været tæt sammenkædet med projektets helhedsorienterede perspektiv, hvor integrationsmålet er gået hånd i hånd med mangfoldighedsmålet. Denne dobbelte målsætning har gjort det nærliggende at operere med et partnerskab på tværs af forvaltningsgrænser og ressortområder.

Evalueringen viser, at der ikke er etableret et egentligt partnerskab på hverken det strategiske eller operationelle niveau. Der har snarere været tale om et forvaltningsprojekt med tilknyttede samarbejdspartner.

Alligevel er der grund til at fremhæve de værdifulde og fremadrettede resultater, der er indhøstet med det tværgående samarbejde i og med, at der er skabt:

På det forvaltningsmæssige niveau:

- En bedre gensidig forståelse for de lovrammer, organiseringsformer, kulturer, værdier og metoder, der danner ramme om indsatsen i den enkelte forvaltning.
- En samhørighed og fælles strategisk tænkning som en modvægt til den traditionelle silotænkning.
- Et bredere og stærkere erfaringsgrundlag, der kan danne udgangspunkt for nye fælles kvalitetsmål i den kommunale service over for både borgere og arbejdspladser.

På det tværinstitutionelle niveau:

- En gensidig metodisk indsigt mellem CBSI og sosu-skolen, som giver grund for en videreførelse af projektets uddannelsesmodel. Det gælder ikke mindst perspektiverne for en tættere dialog om de metodiske principper og praksisformer – og om den læringsmæssige progression, der går på tværs af de forberedelsesforløbet på CBSI samt grundforløbet og den ordinære hjælperuddannelse på sosu-skolen.

En fælles tanke om at udbygge et tværgående udviklings samarbejde, hvor parterne har lige status i en idéudvikling, målformulering og prioritering af fælles initiativer. Det indebærer også en præcisering af parternes indbyrdes rollefordeling, opgavefordeling og beslutningskompetence.

Med kurs mod en anerkendende organisationskultur

Hvad angår det tværgående samarbejde inden for Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningens egne rammer – har Equalprojektet været et gennembrud for den tværfaglige tankegang og organiseringsform. Det gælder først og fremmest samarbejdet mellem centralforvaltningen i BIF og Center for Beskæftigelse, Sprog og Integration (CBSI), men der er grund til at antage, at der er tale om erfaringer med en omfattende overførselsværdi til andre ressortområder i den samlede kommunale organisation. Set fra forvaltningens vinkel har Equalprojektet haft følgende effekt:

- En større indsigt blandt alle projektmedarbejdere i den samlede forvaltningsmæssige organisation. Projektet har tydeliggjort, at man har et

fælles tilhørsforhold, selv om man i dagligdagen er både fysisk og funktionelt placeret i forskellige led af den samlede organisationskæde.

- En fælles bevidsthed om behovet for at opbygge en anerkendende organisationskultur, som værdsætter, at forvaltningens indsats og resultater baserer sig på en bred vifte af kompetenceprofiler. Jo mere denne kultur vinder indpas, desto større synergi kan der skabes i fremtidige projekter og initiativer.

Set i dette lys har projektet dannet ramme om flere læringsprocesser i den beskæftigelses- og integrationspolitiske indsats:

- Før det første den læringsproces, som målgruppen har gennemgået via projektets særlige uddannelsesmodel.
- For det andet den læringsproces, som er opnået på et organisatorisk plan blandt ledelse og medarbejdere på tværs af forvaltningsniveauer.

Strategisk placering af projektledelsen

Evalueringen har tydeliggjort behovet for nøje at overveje placeringen af projektledelsen i fremtidige projekter. På baggrund af evalueringen må det samlet anbefales, at projektledelsen:

- Ud fra en strategisk begrundelse er det hensigtsmæssigt at placere projektledelsen i centraladministrationen tæt på de politiske og ledelsesmæssige beslutninger. Den strukturelle placering er dog ikke i sig selv et adgangskort til den politiske interesse. Det er nødvendigt at formalisere en løbende kontakt og koordinering i forhold til det øverste ledelsesniveau.

- Ud fra en kompetencemæssig begrundelse er det hensigtsmæssigt at oprette et tværfagligt projektledelsesteam, som inden for en formaliseret mødeform er i løbende dialog og samspil med en projektleder fra centralforvaltningen – og som tildeles formel kompetence til at medvirke i projektbeslutninger. Det skal være et team af medarbejdere, der kan bidrage med praksiserfaringer og ekspertise fra driften. Med det tværgående team er der samtidig bygget bro til de medarbejdergrupper, der varetager implementeringen lokalt i driftsorganisationen.

- Ud fra en samarbejds-mæssig begrundelse er det hensigtsmæssigt at etablere teamet allerede i en idé- og ansøgningsfase for at sikre, at der fra starten er skabt ejerskab og motivation på tværs af de organisatoriske niveauer. Det gælder i forhold til medarbejdersiden såvel som i forhold til de forskellige ledelseslag. Et vigtigt led består fra begyndelsen i at afklare og beskrive, hvordan den formelle kompetence fordeles mellem et projektledelsesteam og den øvrige ledelsesstruktur.