



Peter R. Frederiksen, Mette Boel og Mette Fenger

## Evaluering af puljen Forstærket beskæftigelsesindsats

Resultater og metoder i Integrationsministeriets satspulje for familiesammenførte samt flygtninge- og indvandrerkvinder



# Evaluering af puljen Forstærket beskæftigelsesindsats

Resultater og metoder i Integrationsministeriets satspulje for  
familiesammenførte samt flygtninge- og indvandrerkvinder

Peter R. Frederiksen, Mette Boel og Mette Fenger  
CABI - Center for Aktiv BeskæftigelsesIndsats

Juni 2010

## **Evaluering af puljen Forstærket beskæftigelsesindsats over for familie-sammenførte samt flygtninge- og indvandrerkvinder**

Peter Rosendal Frederiksen, Mette Boel og Mette Fenger

Rapporten er finansieret af Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration.

Copyright © 2010 Integrationsministeriet og Center for Aktiv BeskæftigelsesIndsats (CABI)

Mindre uddrag, herunder figurer, tabeller og citater er tilladt med tydelig kildeangivelse. Skrifter, der omtaler, anmelder, citerer eller henviser til nærværende, bedes sendt til CABI.

Forsidefoto, layout og omslag: CABI

Tryk: Scandinavian Digital Printing A/S

Oplag: 20 stk.

ISBN: 9788791442339

ISBN: 9788791442346 (elektronisk)

CABI - Center for Aktiv BeskæftigelsesIndsats

Åboulevarden 70, 3.

8000 Århus C

Telefon: 86 12 88 55

Fax: 86 12 88 66

E-mail: [cabi@cabiweb.dk](mailto:cabi@cabiweb.dk)

### **CABI**

CABI er et selvejende videns- og formidlingscenter under Beskæftigelsesministeriet. Centrets formål er at indsamle, systematisere og formidle viden om det rummelige arbejdsmarked, herunder om beskæftigelsesindsatsen for udsatte grupper og virksomhedernes sociale engagement. CABI retter sin virksomhed primært mod indsatsen i jobcentrene og jobcentrenes samarbejde med virksomhederne. CABI tilbyder bl.a. erfaringsformidling, analyse, evaluering, udvikling, netværk, hjemmeside, publikationer, konferencer, eksempelsamlinger, film og fortællinger.

## **Forord**

Denne rapport er evalueringen af Integrationsministeriets satspulje Forstærket beskæftigelsesindsats over for familiesammenførte samt flygtninge- og indvandrerkvinder (herefter "Forstærket beskæftigelsesindsats"). Den er udarbejdet for Integrationsministeriet af konsulenterne Mette Boel, Mette Fenger og Peter Rosendal Frederiksen fra CABI - Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats.

Metoderne bag rapporten er dels en spørgeskemaundersøgelse med kontaktpersonerne for puljens projekter og dels kvalitative personlige interview og telefoninterview med et større udsnit af projekterne.

Formålet med evalueringen er at undersøge, om puljen indfrier dets overordnede formål samt videreformidle generelle metoder og tilgange. Derudover skal puljen fokusere på, hvilken betydning det har haft for de otte projekter, der fra 2007 og frem har modtaget puljesupport af Foreningen Nydansker.

CABI's samlede leverance i forbindelse med evalueringen omfatter denne rapport samt et metodekatalog og en artikel om evalueringen.

CABI har stor erfaring med både at gennemføre integrationsfremmende projekter under Integrationsministeriets puljer og afvikle evalueringer af projekter og puljer som ekstern evaluator.

Kapitel 1 er et resumé af de væsentligste resultater og anbefalinger i evalueringen. Kapitel 2 er indledningen med beskrivelse af evalueringens metoder, baggrunden for puljen og overordnede tal for økonomien og projektholderne. Kapitel 3 er et kort afsnit om målgruppen og en oversigt over aktiviteterne i puljen. Kapitel 4 udgør en beskrivelse af de seks indsatsområder i puljen, og kapitel 5 er en tværgående metodeanalyse. Kapitel 6 fokuserer primært på puljens kvantitative resultater og effekter samt formidlingen og forankringen af de bevilgede projekter i puljen. Endelig indeholder kapitel 7 en opsamling og evaluators anbefalinger til Integrationsministeriet.

*CABI, juni 2010*



# Indhold

<b>1</b>	<b>RESUMÉ.....</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>INDLEDNING.....</b>	<b>4</b>
2.1	EVALUERINGENS METODER .....	4
2.2	BAGGRUND OG FORMÅL MED PULJEN.....	5
2.3	TAL OM PULJEN.....	6
2.4	DE 35 PROJEKTER I PULJEN .....	7
<b>3</b>	<b>PULJENS MÅLGRUPPE OG DELTAGERE.....</b>	<b>8</b>
3.1	ESTIMERET ANTAL DELTAGERE OG FRAFALD UNDERVEJS .....	8
3.2	DELTAGERNES PERSONLIGE UDFORDRINGER.....	8
<b>4</b>	<b>PULJENS SEKS INDSATSOMRÅDER.....</b>	<b>10</b>
4.1	INDSATSOMRÅDET FAGLIG OG SPROGLIG OPKVALIFICERING SAMT AFKLARING .....	11
4.2	INDSATSOMRÅDET BEARBEJDNING AF SYGDOMSOPFATTELSER .....	15
4.3	INDSATSOMRÅDET MENTORORDNINGER .....	17
4.4	INDSATSOMRÅDET VIRKSOMHEDSPRAKTIK OG LØNTILSKUD .....	18
4.5	INDSATSOMRÅDET NETVÆRKSdannelse .....	22
4.6	INDSATSOMRÅDET IVÆRKSÆTTERI.....	24
<b>5</b>	<b>TVÆRGÅENDE ANALYSE AF METODER.....</b>	<b>28</b>
5.1	METODER DER VIRKER .....	28
5.2	ORGANISERING AF PROJEKTERNE.....	31
5.3	VISITERING OG REKRUTTERING.....	34
<b>6</b>	<b>RESULTATER OG EFFEKTER AF PULJEN.....</b>	<b>39</b>
6.1	FORBEDRET FORSØRGELSE- OG IVÆRKSÆTTERSTATUS HOS DELTAGERGRUPPEN .....	40
6.2	AFKLARET OG NÆRMERE ARBEJDSMARKEDET .....	41
6.3	INDFRIELSE AF PULJENS FORMÅL .....	42
6.4	EFFEKT AF PULJESUPPORTEN FRA FORENINGEN NYDANSKER .....	45
6.5	FORMIDLING OG FORANKRING FRA PROJEKTERNE .....	46
<b>7</b>	<b>EVALUATORS ANBEFALINGER TIL INTEGRATIONS MINISTERIET.....</b>	<b>48</b>
7.1	ANBEFALINGER OM MINISTERIETS TILDELING AF PROJEKTER OG PULJESUPPORT.....	48
7.2	ANBEFALINGER OM PULJENS SEKS INDSATSOMRÅDER .....	49
<b>8</b>	<b>LITTERATURLISTE.....</b>	<b>51</b>



## 1 Resumé

Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats (CABI) har for Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration evalueret puljen "Forstærket beskæftigelsesindsats over for familiesammenførte samt flygtninge- og indvandrerkvinder". Formålet med puljen er at øge beskæftigelsesindsatsen for denne målgruppe ved dels at udvikle nye beskæftigelsesrettede metoder og værktøjer og sikre forankring af allerede succesfulde metoder og dels at give deltagerne kompetencer til at starte egen virksomhed. Evalueringen bygger på en spørgeskemaundersøgelse med projekterne, personlige og telefoninterview med 14 udvalgte projekter og desk research af dokumenter og materiale om puljen.

35 ret forskellige projekter har modtaget støtte fra puljen i årene 2006-2008 under de seks indsatsområder: Faglig og sproglig opkvalificering/afklaring, bearbejdning af sygdomsopfattelser, mentorordninger, virksomhedspraktik/løntilskud, netværksdannelse og iværksætteri. Integrationsministeriet har samlet uddelt godt 19,4 mio. kr. til projekterne, hvilket er 30 % mindre end de beløb, projekterne har ansøgt om.

De væsentligste aktiviteter i og resultater af puljen er:

<b>Overordnede resultater af puljen Forstærket beskæftigelsesindsats 2006-2008</b>	
	Antal (ca.) <sup>1</sup>
Antal deltagere, der kom i beskæftigelse (41,4 % af 2.149) (inkl. ca. 70 iværksættere)	890
Antal deltagere, der kom i uddannelse (SU) (2,2 % af 2.149)	47
Antal deltagere med øgede kvalifikationer og tættere på arbejdsmarkedet (alle gennemførte forløb må have givet øgede kvalifikationer. En ud af fire deltagere sprang fra)	1.612
Antal deltagere, der ifølge projekterne er egnet til job efter projekterne	1.084
Antal mentorer	175
	Andel
Andel af deltagere, der kom i beskæftigelse	41,4 %
Andel af deltagere, der kom i uddannelse/SU	2,2 %
Andel af projekterne, der har givet deltagerne kompetencer i iværksætteri	27 %
Andel deltagere, der har modtaget sprogundervisning	ca. 25 %
Andel deltagere, der har været i virksomhedspraktik	ca. 17 %
Andel af projekterne, der har undervist i jobsøgning	65 %
Andel af projekterne, der har haft mentorordninger	38 %
Andel af projekterne, der har etableret netværk mellem deltagere og virksomheder	46 %

Figur 1.1. Overordnede resultater af puljen

<sup>1</sup> Antallet er vurderet for de 35 projekter ud fra en gennemsnitsberegning fra svarene fra de 26 projekter, der har besvaret spørgeskemaet

CABI estimerer, at deltagerantallet i de 35 projekter andrager 2.149 familiesammenførte samt flygtninge- og indvandrerkvinder, dvs. 61 pr. projekt. Af dem er cirka hver fjerde faldet fra før projektets afslutning. En af de mulige forklaringer på frafaldet kan være, at halvdelen af projekterne vurderer, at deres deltagere er meget lidt egnede til arbejdsmarkedet ved projekternes opstart. Deltagerne har flere personlige udfordringer – den største er ifølge projekterne den sproglige barriere, men bl.a. også psykiske og somatiske lidelser spiller ind. Ved afslutningen af de gennemførte forløb vurderer projekterne, at 24 % af deltagerne stadig ikke er egnede til arbejdsmarkedet og har behov for en yderligere indsats og afklaring, mens 76 % af deltagerne vurderes egnede til arbejdsmarkedet.

Evaluators konklusion er, at Integrationsministeriets pulje har resulteret i en forstærket beskæftigelsesindsats over for familiesammenførte samt flygtninge- og indvandrerkvinder. Puljens formål vurderes indfriet, da beskæftigelsen er øget hos deltagerne. Det er ifølge projekterne selv lykkedes for mindst 60 % af dem i høj grad eller meget høj grad at styrke beskæftigelsesindsatsen for denne målgruppe. Det har givet både en personlig gevinst for de berørte personer og en samfundsmæssig gevinst, da mange deltagere ikke længere er overførselsmodtagere.

Efter projekterne er 41,4 % af deltagerne i beskæftigelse, og 2,2 % er i uddannelse. På baggrund af projekternes oplysninger vurderer evaluator, at cirka 937 deltagere samlet set enten har fået eller er blevet fastholdt i beskæftigelse eller uddannelse takket være de 35 projekter, der har fået støtte i puljen. Det er imponerende, hvis man sammenligner med puljens effekter for årene 2004-2005, hvor cirka 308 kom i beskæftigelse eller uddannelse – dog kun over to år. Nærværende evaluering gælder puljen over tre år, og flere projekter er endnu ikke afsluttede, selv om de fik støtte i 2008.<sup>2</sup>

65 % af projekterne vurderer, at de i høj grad eller meget høj grad har udviklet metoder og værktøjer til at støtte op om beskæftigelsesindsatsen for målgruppen. Evalueringen viser, at projekter, der har haft mentorordninger, har en større grad af afklaring og styrkelse af beskæftigelsesindsatsen hos deltagerne end projekter, der ikke har haft mentorer. 90 % af mentorprojekterne har i høj grad fået afklaret deltagerne, mens 31 % af projekterne uden mentor i høj grad har fået afklaret deltagerne. 80 % af mentorprojekterne har i høj grad styrket beskæftigelsesindsatsen, mens 51 % af projekter uden mentor i høj grad har styrket denne indsats.

På samme vis tyder det på, at netværksprojekter har effekt på afklaringen. 58 % af de projekter, der har implementeret netværk mellem deltagere og virksomheder, har i høj grad fået afklaret deltagerne, mens 36 % af projekterne uden dette netværk i høj grad har afklaret deltagerne.

De succesfulde projekter tæller især dem, der kombinerer den individuelle med den kollektive tilgang og udvikler en positiv gruppedynamik. Der er også succes hos projekter, der udvikler kvindernes arbejdskulturelt betingede sprog (verbalt og nonverbalt) og fagsprog, samt de projekter der motiverer via tillids- og ressourceopbygning og ansvarliggørelse. Endelig er der grobund for succes, når projektet udvikles og skræddersyes løbende for at tackle uforudsigeligheden i kvindernes behov.

---

<sup>2</sup> Ifølge LG Insights evaluering af puljen i 2004-2005, var der 881 deltagere, og 35 % kom i job eller uddannelse (308 personer)

Evaluator har også vurderet effekten af puljesupporten, som Foreningen Nydansker har ydet til otte projekter i puljen. Halvdelen af projekterne vurderer, at puljesupporten ikke har haft effekt på deres resultater, og ingen vurderer, at supporten har haft stor effekt på resultaterne. Puljesupportprojekterne har ikke overraskende haft mere læring på tværs og sparring med de andre projekter i puljen end projekter, der ikke har fået puljesupport. Af den grund er ideen med puljesupport god.

Der er imidlertid ingen signifikant forskel på effektfokus hos henholdsvis puljesupportprojekter og projekter, der ikke har fået puljesupport. Og en større andel af projekterne, der ikke har modtaget puljesupport, har styrket beskæftigelsesindsatsen over for puljens målgruppe i forhold til de projekter, der har modtaget puljesupport. Derudover tyder det på, at projekterne uden for puljesupporten, har været lidt bedre til at udvikle metoder og værktøjer i forhold til puljesupportprojekterne. Men det kan dog være tilfældighed i udvælgelsen af projekterne. Ingen af puljesupportprojekterne har i øvrigt arbejdet med mentorer.

Konklusionen på sammenligningen må være, at puljesupportprojekterne ikke har haft mere fokus på effekt og heller ikke har medført bedre resultater end de andre projekter. Tre af de otte puljesupportprojekter er tilfredse med supporten fra Foreningen Nydansker, mens fire er utilfredse, og en ved ikke, om vedkommende er tilfreds eller utilfreds.

CABI's anbefalinger til Integrationsministeriet findes i uddybet form i kapitel 7. I overskriftsform anbefaler CABI:

1. Prioriter projekter, der fokuserer på de virksomme metoder
2. Sikr stærk organisering i projekter ift. kontinuitet og bemanning
3. Krav om at konkretisere visitations-, formidlings- og forankringsfaser
4. Centralt styret puljesupport til alle projekter
5. Indsatsområdet Faglig og sproglig opkvalificering samt afklaring:  
Prioriter projekter inden for dette indsatsområde, praksisnær undervisningsramme, formidl viden om arbejdsmarkedet og samfundet og skræddersy opkvalificeringen til den enkelte
6. Indsatsområdet Bearbejdning af sygdomsopfattelser:  
Vigtigt indsatsområde eller tværgående fokus i indsatsområderne. Både fysiske og holdningsmæssige bearbejdningmetoder virker
7. Indsatsområdet Mentorordninger:  
Mentorordninger er bedre til at afklare deltagerne og styrke beskæftigelsesindsatsen. Mentorprojekter bør prioriteres, også over for de mindre ressourcestærke kvinder
8. Indsatsområdet Virksomhedspraktik og løntilskud:  
Integrationsministeriet bør fortsat støtte op om projekter med især virksomhedspraktik, da de fører deltagerne tættere på arbejdsmarkedet. Men projekterne skal have en høj grad af opfølgning på de deltagere, der er ude i virksomhederne
9. Indsatsområdet Netværksdannelse:  
Netværksdannelse er måske ikke nødvendigt som et særskilt indsatsområde, men det er vigtigt som gennemgående element i puljens projekter
10. Indsatsområdet Iværksætteri:  
Området bør stadig have fokus. Et vigtigt fokus fremadrettet er et øget samarbejde mellem iværksætterprojekterne og kommunernes erhvervs-, beskæftigelses- og integrationsindsats. Rådgivningen og undervisningen bør endvidere tilpasses målgruppen, så tilbuddene matcher behov og ressourcer.



## 2 Indledning

I dette indledende kapitel gennemgås dataindsamlingen og metoder i evalueringen, og den evaluerede pulje beskrives med baggrund, formål og tal.

### 2.1 Evalueringens metoder

CABI har gennemført både kvantitative og kvalitative undersøgelser i evalueringen:

1. Spørgeskemaundersøgelse med de bevilgede projekter
2. Personlige interview og telefoninterview med udvalgte projekter fra puljen
3. Desk research

Der er for det første afviklet en større spørgeskemaundersøgelse med projektledere og/eller kontaktpersoner fra puljens bevilgede projekter. 35 projekter har fået støtte, men organisationen bag tre af dem eksisterer ikke længere. Det er lykket at få spørgeskemaet sendt ud til 33 projekter, CABI havde e-mail på og mulighed for at kontakte. Af dem har 26 besvaret spørgeskemaet, hvilket giver en svarprocent på 79.<sup>3</sup> Svarprocenten anses af evaluatoren som tilfredsstillende.

Spørgeskemaundersøgelsens reliabilitet anses som acceptabel efter omstændighederne. Spørgsmålene kan ikke misforstås eller fejlfortolkes, hvis de gentages med nye undersøgelsespersoner i målgruppen, men de mange forskelligartede projekter stiller store krav til svarmulighederne og omfanget af spørgeskemaet emnemæssigt. Det har haft betydning for enkelte projekter, der emnemæssigt har ligget langt fra de andre projekter. Der er indsat såkaldte spring i spørgeskemaet, så respondenterne ikke skal besvare de spørgsmål, som ikke er relevante for dem. I forhold til undersøgelsens validitet, vurderer evaluatoren, at spørgeskemaet rent faktisk måler det, der er hensigten. Spørgsmålene er præcist defineret og giver evaluatoren mulighed for at svare på, hvilke resultater der er kommet ud af det, og om formålet med puljen er indfriet.

Det er en fejkilde, at CABI ikke har været tilknyttet som evaluatoren i den evaluerede periode 2006-2008 og først kommer på banen efterfølgende. CABI kan således ikke evaluere de direkte effekter af puljen. I stedet har CABI efter aftale med Integrationsministeriet fokuseret på resultater, der kan fungere som nulpunktsmåling for efterfølgende evalueringer af puljen. Der har desuden været problemer med at udfylde spørgeskemaet hos dels projekter, der er afsluttet for flere år siden (organisationen bag flere af de bevilgede projekter eksisterer ikke længere), og dels at der er projekter, som endnu ikke er afsluttet. Det har bevirket, at der ikke er fuld overensstemmelse mellem den enkelte respondents forskellige opgørelser over antallet af deltagere i projektet.

Den anden metode i evalueringen er personlige interview og telefoninterview, som CABI har afholdt med henblik på dels analysen af metoder og værktøjer og dels udarbejdelsen af fire casehistorier om virksomme projekter. De kvalitative undersøgelser anvendes som empiri til både evalueringsrapporten og det metodekatalog, CABI udarbejder til Integrationsministeriet om puljen. Der er gennemført personlige interview og telefoninterview med 14 udvalgte projekter fra puljen, hvilket svarer til 39 % af projekterne. Også her er dataindsamlingen besværliggjort af, at det er lang tid siden, at flere projekter er afsluttet.

<sup>3</sup> Medregnes de to projekter, CABI ikke har kunnet få kontakt til, er svarprocenten 74

For det tredje er der i evalueringen foretaget desk research på projektansøgninger, statusrapporter og evalueringsrapporter fra puljens projekter samt øvrigt materiale om puljen. Flere af projekterne var ikke afsluttet eller havde indsendt evalueringsrapport ved nærværende rapports deadline, hvorfor de ikke er kommet i betragtning i evalueringen.

## 2.2 Baggrund og formål med puljen

Puljen "Forstærket beskæftigelsesindsats over for familiesammenførte samt flygtninge- og indvandrerkvinder" har til formål at bidrage til at øge arbejdsmarkedsdeltagelsen blandt flygtninge- og indvandrerkvinder. Regeringen har som målsætning, at indvandrerkvinder skal deltage aktivt på arbejdsmarkedet. Ifølge Integrationsministeriets puljebeskrivelse på puljens hjemmeside er 42 % af de 16-64-årige indvandrerkvinder fra ikke-vestlige lande i beskæftigelse. Til sammenligning er 74 % af de etnisk danske kvinder i beskæftigelse.

Beskæftigelsesfrekvensen for indvandrerkvinderne kan blive endnu bedre, og det støtter puljen Forstærket beskæftigelsesindsats op om. Den har til formål at styrke kvindernes tilknytning til arbejdsmarkedet ved:

1. At udvikle nye beskæftigelsesrettede metoder og værktøjer i forhold til flygtninge- og indvandrerkvinder samt sikre forankring og udbredelse af metoder, der allerede har vist sig at være succesfulde
2. At flere flygtninge- og indvandrerkvinder får muligheden for at opnå kompetencer, der gør dem i stand til at starte egen virksomhed.

De største udfordringer, som ministeriet ser i forhold til at styrke flygtninge- og indvandrerkvinders arbejdsmarkedsdeltagelse, er:

- At sikre at kvinderne tilegner sig de nødvendige faglige beskæftigelsesrettede kompetencer til at indgå på arbejdsmarkedet
- At der etableres en tværgående indsats i forhold til at fremme arbejdsmarkedstilknnytning for kvinder med helbredsmæssige gener, uhensigtsmæssige sygdomsopfattelser, samt når sygdom bruges som undvigelsesstrategi for arbejde eller aktivering
- At der iværksættes tiltag over for de familieforsørgede kvinder, herunder kompetenceafklaring og opkvalificering
- At kvinder får netværk, der kan medvirke til, at de får fodfæste på arbejdsmarkedet
- At kvinder, der ønsker at starte egen virksomhed, opnår kompetencerne til det.

Som evaluator vil CABI undersøge, om formålet med puljen er indfriet. CABI vil også give et bud på de mulige effekter af puljen, på trods af at evaluator først er blevet tilknyttet sidst i perioden, og der ikke er udarbejdet nulpunktdata. Derfor vil effekterne primært blive målt på antallet af flygtninge- og indvandrerkvinder i de støttede projekter, der:

- kommer i ordinært arbejde, løntilskud, kompetencegivende uddannelse, m.v.
- starter egen virksomhed
- har opnået øgede kvalifikationer og er kommet tættere på arbejdsmarkedet.

CABI vil sammenligne resultaterne af nærværende puljeevaluering af årene 2006-2008 med LG Insights evaluering af samme pulje for årene 2004-2005. Ydermere vil CABI foretage en vurdering af, om projekterne har bidraget til udvikling af nye metoder og redskaber i den beskæftigelsesrettede indsats over for flygtninge- og indvandrerkvinder eller til at forankre og udbrede allerede eksisterende succesfulde arbejdsmarkedsrettede redskaber.



### 2.3 Tal om puljen

Overordnet har der været følgende økonomi for puljen:

<b>Økonomi i puljen Forstærket beskæftigelsesindsats 2006-2008</b>				
<b>Ansøgningsrunder</b>	<b>Antal bevillinger</b>	<b>Beløb ansøgt om</b>	<b>Beløb indstillet fra INM</b>	<b>Afvigelse: Ansøgt og bevilget beløb</b>
September 2006	13	8.563.557	6.377.917	-25,5 %
Januar 2007	9	6.019.435	4.879.099	-19,0 %
September 2007	12	10.459.156	4.732.895	-54,8 %
Juni 2008	6	4.924.793	4.792.315	-2,7 %
<b>I alt</b>	<b>40*</b> (reelt: 35)	<b>29.966.941</b>	<b>20.782.226**</b> (reelt 19.415.476)	<b>-30,7 %</b>

Figur 2.1. Ansøgte og indstillede beløb for puljen

\* Integrationsministeriet har godkendt 40 bevillinger i puljen i årene 2006-2008. Af dem er tilsagnet til tre projekter blevet annulleret af forskellige årsager, blandt andet en konkurs hos en af støttemodtagerne. Desuden er to af bevillingerne forlængelser af projekter. Tilbage er 35 projekter af varierende omfang, indhold og deltagerantal. Det skal ydermere bemærkes, at tre organisationer har modtaget mere end én bevilling fra Integrationsministeriets pulje.

\*\* Puljens samlede bevillinger beløber sig til 19.415.476 kr., når bevillingerne til de tre annullerede projekter fratrækkes det samlede budget.

Det gennemsnitlige støttebeløb pr. projektbevilling er 539.319 kr. Den største bevilling var på 1.703.000 kr., mens den mindste var på 200.000 kr., hvis man ikke iberegner en af de tre annullerede bevillinger, der var på 180.000 kr. De 35 projekter repræsenterer et bredt udsnit af virksomhedsformer med en overvægt af kommuner og uddannelsesinstitutioner.

<b>Projektholdernes virksomhedsformer</b>	
<b>Virksomhedsform</b>	<b>Antal projektholdere</b>
Kommune	10
Uddannelsesinstitution	9
Anpartsselskab, ApS	6
Forening	4
Aktieselskab, A/S	2
Almennyttigt boligselskab	1
Selvejende offentlig organisation/fond	1
Erhvervs- og arbejdsgiverorganisation	1
Fagforening	1
Øvrig virksomhedsform	1

Figur 2.2. Projektholderes virksomhedsformer

## 2.4 De 35 projekter i puljen

Følgende projekter har fået støtte fra Integrationsministeriets pulje Forstærket beskæftigelsesindsats over for familiesammenførte samt flygtninge- og indvandrerkvinder:

Projektholder	Projekttitle
BRFKredit A/S	Mentor-Netværk i Kolding (MentorNet Kolding)
Ribe Kommune (sammenlagt med Esbjerg Kommune)	Integration af flygtninge- og indvandrerkvinder i gråzonen, uddannelse og opfølgning
Disuzo Marondera	Beskæftigelsesindsats overfor indvandrerkvinder fra Afrika
Akantus ApS	Metodeudvikling og forberedelse til eksemplarisk forløb med jobgaranti (...)
Jobcenter Skanderborg, Skanderborg Kommune	Opkvalificering til køkken- og servicejobs
SOSU C	Mentor-netværk Sosu, en vej til større beskæftigelse og deltagelse i det danske samfund
AOF Brøndby	Uddannelse med job
SOSU C, Brøndby	Dansksproglige kompetencer under uddannelse
SoftAdvice A/S	På vej mod selvforsørgelse! - et indsatsprojekt, målrettet mod kvinder med anden etnisk baggrund - familiesammenførte (...)
Fællesadministrationerne 3B og Væksthuset	Jobcoaching i Kgs. Enghave
CABI	Metoder, der duer på vej til job
Center for Beskæftigelse og Revalidering	Nydanske kvinder i arbejde
Partnerskaber med Nydanskere	Nydanske kvinder som iværksættere
Jobcenter Gribskov, Gribskov Kommune	Gribskovmodellen - 44 point plus job
Aalborg Kommune, Familie- og Beskæftigelsesforvaltningen, Jobcenter Integration	Helbredsafklarende team
Køge Handelsskole	Stærk fra start - Flex
AOF Odense	Den rullende vejleder
EVU (eksisterer ikke længere)	Gør det du er bedst til
MhtConsult ApS	Tro på mulighederne! Kognitiv motivationsarbejde som en metode i kommunernes integrationsindsats
Nyvirk Iværksættercenter ApS	Nyvirk for kvinder - et særligt iværksættertilbud målrettet etniske kvinder
Dansk Røde Kors, Asylafdelingen	A la tool - Vejen til arbejde
Vestegnens Sprog- og Kompetencecenter	"KUP" et job
Akantus ApS	Shaqo 2008 (Shaqo er Somalisk og betyder arbejde)
Håndværksrådet	Jobcoaching af etniske kvinder via erhvervsaktive håndværkskvinder
JobCompagniet ApS	5 gode tilbud
Sprogcenter Syd, UddannelsesCenter, Ringkøbing-Skjern	På vej mod social- og sundhedsområdet (Sosu-området)
LG Insight ApS	Forandring og forankring
FOA - Fag og Arbejde, Esbjerg	En mulighed for dig
Viborgs Internationale Klub	Ved fælles hjælp
Jobcenter Brønderslev	Projekt for selvforsørgere
Københavns Erhvervscenter	Kom-i-gang camps for kvindelige iværksættere - iværksætterforløb for flygtninge- og indvandrerkvinder (kaldet "Q-iværksættere")
Jobcenter Aalborg Integration	Lokal beskæftigelse- og netværksskabende indsats for etniske minoritetskvinder
Holbæk sprogcenter	Klarhed og kompetencer
Odsherred Kommune	Lige muligheder
Køge Sprogcenter	Opkvalificering af familiesammenførte kvinder til servicesektorjobs

Figur 2.3. Projekterne i puljen

### 3 Puljens målgruppe og deltagere

Puljens primære målgruppe er ifølge Integrationsministeriet familiesammenførte, der ikke modtager introduktionsydelse, samt flygtninge- og indvandrerkvinder. Puljens sekundære målgruppe er kommuner, virksomheder, uddannelsesinstitutioner, boligorganisationer m.v. Integrationsministeriet lægger vægt på, at der sikres en tværgående indsats gerne med inddragelse af flere relevante aktører fra kommuner, virksomheder, boligorganisationer, foreninger m.v.

#### 3.1 Estimeret antal deltagere og frafald undervejs

Opgørelsen af antallet af deltagere i projekterne er behæftet med en væsentlig usikkerhed, da summen af deltagere, som projekterne angiver, ikke er den samme ved alle spørgsmål. Ud fra et gennemsnit af tre forskellige deltageropgørelser i spørgeskemaet estimerer evaluatør, at der har været 1.535 deltagere i de 25 projekter, der har svaret. Det svarer til et samlet deltagerantal på 2.149 personer i samtlige 35 projekter i puljen – eller 61 deltagere pr. projekt.

Projektlederne vurderer, at 385 personer er faldet fra, inden projekterne er afsluttet. Det svarer cirka til hver fjerde deltager. Frafaldet kan have forskellige forklaringer. Når en deltager falder fra grundet job eller uddannelse, er det positivt, mens det er mindre opløftende, hvis manglende motivation eller en forværret sygdomssituation er årsagen til frafaldet.

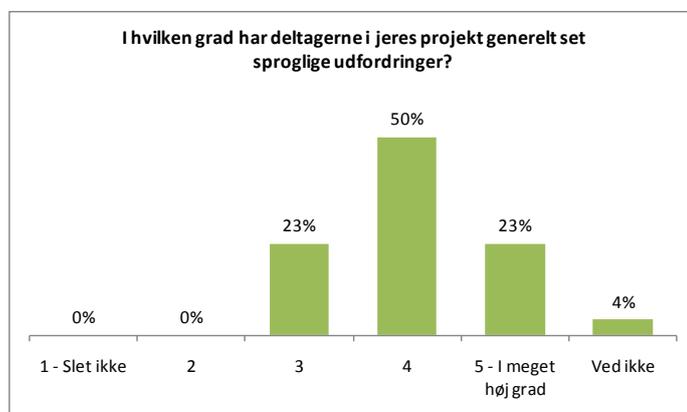
#### 3.2 Deltagernes personlige udfordringer

Ifølge kontaktpersonerne hos de 26 projekter i spørgeskemaundersøgelsen kan en stor del af deltagerne placeres i matchgruppe 1 og 2 efter den gamle matchgruppering.

Projekterne har ved *opstarten* af forløbene kategoriseret 47 % af deres deltagere til at være meget lidt eller slet ikke egnede til arbejdsmarkedet – ud fra en kategorisering som 1 og 2 på en skala fra 1 til 5, hvor 1 er slet ikke egnede, og 5 er meget egnede. 31 % af deltagerne lå i kategorien 3, mens 13 % var 4 og 10 % 5. Ved afslutningen af projekterne er deltagerne igen blevet kategoriseret, og der er sket en markant ændring i deres arbejdsmarkedsparathed, som det fremgår af afsnit 6.2, side 41.

Cirka en fjerdedel af projekterne har haft en stor andel deltagere med psykiske lidelser som stress, depression, angst m.v., mens 35 % af projekterne næsten ikke har haft deltagere med psykiske lidelser. Ligeledes er der en fjerdedel af projekterne, som har en overvægt af deltagere med somatiske udfordringer som bevægeapparatlidelser m.v. Modsat angiver 35 % af projekterne også her, at de fleste af deres deltagere ikke har somatiske udfordringer. Fem af puljens projekter angiver psykiske og somatiske udfordringer hos deltagerne som medvirkende årsag til, at de ikke har nået sine målsætninger.

Men den største personlige barriere hos deltagerne er de sproglige udfordringer, som det fremgår af denne figur:



Figur 3.1. Sproglige barrierer hos deltagergruppen (n=26)

Trefjerdedele af projekterne har en overvægt af deltagere, som har sproglige udfordringer i forhold til at begå sig på arbejdsmarkedet eller i en uddannelse. Otte projekter i puljen angiver sproglige problemer som årsag til, at de ikke har nået sine målsætninger. Mere om det i afsnit 6.1.

## 4 Puljens seks indsatsområder

De 35 projekter har været meget forskellige i indhold, aktører og omfang. Der er gennemført en række aktiviteter inden for puljens indsatsområder, hvor nogle har haft udgangspunkt i allerede kendte og dokumenterede virkningsfulde metoder, og andre har afprøvet nye veje i forhold til at forstærke beskæftigelsesindsatsen for målgruppen.

Der blev i puljen vægtet seks indsatsområder:

1. Faglig og sproglig opkvalificering/afklaring
2. Bearbejdning af sygdomsopfattelser
3. Mentorordninger
4. Virksomhedspraktik/løntilskud
5. Netværksdannelse
6. Iværksætteri

Med tanke på puljens meget brede målgruppe – fra uddannede kvinder til analfabeter, fra kvinder med erhvervs erfaring til kvinder, som slet ikke kunne se sig selv på arbejdsmarkedet, fra unge til mødre med mange børn og syge mænd – er det væsentligt, at indsatsområderne enten er så brede, at de henvender sig til flere målgrupper, eller at der er stor variation i områderne. I denne pulje har begge forhold gjort sig gældende. Der har været iværksat aktiviteter fra alle indsatsområder målrettet hele puljens målgruppe.

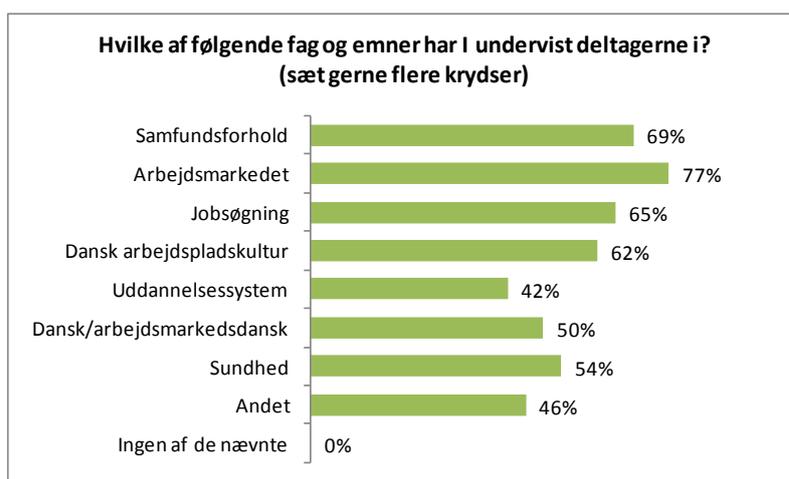
Nogle indsatsområder har i højere grad kunnet spænde over aktiviteter for alle i målgruppen, hvor andre umiddelbart har egnet sig bedre for den mere ressourcestærke del. Således har deltagerne i nogle projekter ikke været egnede eller motiverede i forhold til at blive matchet med en mentor. Det betyder dog ikke, at mentorordninger i forhold til målgruppen ikke kan være en anvendelig metode, men at der kan være grænser for, hvor mange indsatser man kan igangsætte på én gang både i forhold til målgruppen, men også afhængig af projektets ressourcer. Indsatser inden for netværksdannelse og iværksætteri har fungeret bedst i projekter, der er målrettet de mere ressourcestærke deltagere. Alligevel anbefales indsatsområdet også til de mindre ressourcestærke, fordi de også har fået udbytte af tilbuddene.

I det følgende præsenteres en række projektaktiviteter og metoder inden for de seks indsatsområder med eksempler på virkning og betydning af områdernes aktiviteter i forhold til målgruppen. Eksemplerne bygger primært på de kvalitative interviews, evaluator har gennemført. Hensigten med dette kapitel er ikke at beskrive og evaluere samtlige iværksatte aktiviteter, men at opridse de væsentligste metoder inden for de forskellige områder, hvilket blandt andet gøres gennem tre cases på virksomme projekter.

## 4.1 Indsatsområdet faglig og sproglig opkvalificering samt afklaring

### 4.1.1 Behovet for denne indsats

Som beskrevet i afsnit 3.2, har en forholdsmeget stor andel af deltagerne ikke været egnede til at varetage et arbejde ved opstarten af projektet, og alle deltagerne blev af projektlederne vurderet til at have sproglige udfordringer. Det er derfor nærliggende og passende, at der har været flest aktiviteter under indsatsområdet opkvalificering og afklaring.



Figur 4.1. Metoder og aktiviteter om opkvalificering og afklaring (n=26)

Det er et indsatsområde, som i puljen har omfattet en lang række aktiviteter, og metoderne har også været anvendt i projekter under de øvrige fem indsatsområder. De kvalitative interviews viser, at der i de projekter, som ikke havde besluttet opkvalificering som en del af projektet, alligevel har foregået en form for opkvalificering, f.eks. sprogundervisning. Derfor er gennemgangen af metoder og erfaringer inden for dette indsatsområde mere omfattende end gennemgangen af de øvrige indsatsområder.

### 4.1.2 Projekterfaringer

Puljens brede målgruppe afspejles i de aktiviteter, der har været iværksat inden for indsatsområdet. For den mindre arbejdsparate del af målgruppen har aktiviteterne typisk bestået af en bred afklaring, startende med afklaring i forhold til personlige problemstillinger til forståelse for arbejdsmarkedet og samfundet i det hele taget. Afklaringen for den mere arbejdsmarkedsparete del af målgruppen har været kendetegnet af en brancherettet opkvalificering, som også har indeholdt et sprogligt element. De brancher, som projekterne primært har rettet sig mod, har været:

1. Rengøring
2. Levnemiddel
3. Detail
4. Social- og sundhed

Fælles for flere projektaktiviteter er, at der er blevet lagt vægt på den virkeligheds- eller praksisnære undervisning. Udgangspunktet har været at klæde deltagerne på til at varetage specifikke jobs, som her hovedsagligt har været i servicebranchen, især rengøringsarbejde.

For eksempel har et projekt udviklet undervisningsmateriale baseret på billeder. Det kan være af en rengøringsvogn. På baggrund af billederne informeres der i materialet om, hvad redskaberne og rengøringsmidlerne hedder, hvordan man bruger dem, samt oplærer i arbejdssituationer og rengøringsteknik. Fordelene ved at undervise ud fra billeder er, at deltagerne med dansksproglige udfordringer også kan være med. Samtidig er metoden en anvendt metode inden for flere rengøringsfirmaer.

I et projekt, som har arbejdet ud fra den virkelighedsnære tilgang, tog man på besøg hos et rengøringsfirma, hvor man bl.a. fotograferede en rengøringsvogn. Efterfølgende blev der i projektet arbejdet med, hvad den skulle bruges til, og hvad redskaberne hed. De områder, der blev arbejdet med, blev afsluttet med en lille test, som deltagerne/kursisterne gav udtryk for, at de var rigtig glade for.

Den mere sproglige og tekniske opkvalificering er typisk blevet suppleret med undervisning i, hvordan man begår sig på det danske arbejdsmarked. Derudover har det været anden opkvalificering med undervisning i og oplæg om arbejdsmarkedssystemet, overenskomster, forhandlinger, tillidsmandsystem osv., hvilket deltagerne har værdsat, fordi de ifølge projektlederne havde brug for den viden.



Folk kan have været i Danmark i mange år og tro, at de får kontanthjælp af FN. Det er nemlig ikke sikkert, at det er blevet gjort tydeligt, hvordan tingene faktisk hænger sammen. Vi har gjort meget ud af ret og pligt og demokrati, velfærdssamfund, altså hvad er det egentlig, du får på den ene side, og hvad er det så, du yder.

*Projektleder for projekt med opkvalificering og afklaring. Maj 2010*

Det er også blevet et prioriteret område at opkvalificere medarbejdere, f.eks. sagsbehandlere, medarbejdere på uddannelsesinstitutioner, mentorer – altså personer som er i kontakt med målgruppen. Aktiviteter, der har at gøre med opkvalificering af medarbejdere i jobcentre, har primært været i forhold til at klæde dem bedre på til samtaler med målgruppen, og derved forbedre sagsbehandlingen og styrke kvindernes motivation og tro på egne ressourcer i forhold til at skulle ud på arbejdsmarkedet.

#### 4.1.3 Opsummering

Den brancherettede tilgang til sproglig og teknisk opkvalificering har været virkningsfuld i forhold til især de deltagere, der ikke tilhører den helt resourcesvage gruppe og har et vist kendskab til dansk. Også opkvalificeringsforløb for personer med kontakt til målgruppen har været et vigtigt supplement til den øvrige opkvalificering. Der er ingen tvivl om, at dette indsatsområde er selvskrævet som det væsentligste af dem alle.

## Case 1: "A la Tool – vejen til arbejde" er et helheds- og beskæftigelsesrettet projekt for kvinder fra traumatiserede flygtningefamilier, der er gennemført af asylafdelingen i Dansk Røde Kors

### Vejen til arbejde er ikke ligefrem

Deltagerne i A la Tool var ved opstarten af forløbet et godt stykke vej fra arbejdsmarkedet. Deres liv handlede om at tage sig af deres mænd, som i mange tilfælde var syge, og sørge for børnene og skærme dem fra mandens sygdom (posttraumatisk stresslidelse). Det er dog ikke ensbetydende med, at motivationen til at arbejde ikke er til stede hos deltagerne, men før de direkte beskæftigelsesrettede skridt kan tages for denne gruppe projektdeltagere, må man hjælpe med at få udredt "det kaos af børn, mænd, sygdomme, regninger osv.", som kvinderne befinder sig i, fortæller Kasper Koch, projektleder i Røde Kors.

For at kunne foretage udredningen kræver det, at projektdeltagerne har tillid til medarbejderne, og det tillidsforhold er vigtigt at få opbygget. Det gjorde man bl.a. ved at afholde første møde i kvindens hjem. Kasper Koch siger:

"Vi inviterede os selv og inviterede også manden med, men det var han kun i et tilfælde, men de stod i gangen og lyttede og skulle lige afklare, hvem vi var. Så selv om de ikke var en aktiv del af det, var de med på en eller anden måde. Det var en god forudsætning for os, at vi havde et billede af, hvad det var for et hjem, hvordan manden er osv. Det gav en fordel til det fremadrettede arbejde."

### Klarhed over strukturer

En anden dimension var at skabe klarhed, hvem der gør hvad og hvorfor. Det gjaldt både Røde Kors' rolle, men også inden for projektet. Projektlederen fra Røde Kors uddyber:

"Til at starte med blev vores psykolog bestormet, og hensigten med projektet var jo ikke at lave individuel terapi, og det er den forståelse, folk har af psykologer, så der måtte vi meget klart definere, hvad det er, hun bidrager med. Jeg var inde over en gang i mellem i forhold til socialfaglig støtte, og det måtte vi også sætte i system, for de havde jo alle de her komplekse problemstillinger, så jeg kunne ikke have lavet andet. Det var vigtigt, at vi fik skåret ud i pap, hvordan det var. Og det er god anbefaling at give videre, at deltagerne ved, hvem der spiller hvilken rolle, og hvornår man kan gøre brug af det ene og det andet og det tredje. Det kan være enormt svært at forstå, hvordan tingene er bygget op, så det er vores ansvar at forklare, hvad baggrunden for det er, og hvordan tingene er delt op, og hvor man går hen med hvilke problemstillinger."

"Vi forventer, at folk, der kommer udefra, skal sætte sig ind i alt muligt, men så må vi også være med til at forklare, hvordan tingene hænger sammen", fortæller Kasper Koch og understreger betydningen i, at vi også må stille nogle krav til os selv. Det er vigtigt, at folk får en forklaring på, hvordan vores samfund hænger sammen. I A la Tool har de gjort meget ud af at fortælle om rettigheder, pligter, hvad man får på den ene side og skal yde på den anden.

I projektet blev der også kørt forløb med det økonomiske kredsløb for at demonstrere, hvordan samfundsøkonomien hænger sammen, og hvilken rolle man spiller i den, og hvorfor man skal være aktiv på arbejdsmarkedet. Erfaringen har været, at deltagerne får en mere positiv tilgang til at være aktiverede, når de får en fornuftig forklaring.

**Kommunikativ opkvalificering**

Kasper Koch fortæller, at man som udgangspunkt ville lave arbejdsmarkedsrettet sprogundervisning, men at det gav mere mening at starte med hverdagsdansk. I projektet blev der fokuseret på den kommunikative kompetence i forhold til den nærkontakt, som kvinderne har med det danske samfund, dvs. børns institutioner, skolelærere, læger og sagsbehandlere i kommunen.

Mange af kvinderne havde negative erfaringer i forhold til deres møder med offentlige institutioner m.v., og det var vigtigt, at de fik oplevet, at det kan være anderledes. Erfaringen er også, at der åbnede sig en ny verden i takt med, at deltagerne fik nogle mere positive møder. De blev mere indstillet på, at deltagelse på arbejdsmarkedet var en mulighed på et eller andet tidspunkt i en eller anden form. Projektlederen fra Røde Kors fortæller:

“Så det her positive møde og den måde man kan arbejde både sproglæringsmæssigt og pædagogisk og med forskellige oplevelser, der kan ruste folk til det møde, det er nok noget af det, vi synes har været det bedste resultat.”

For eksempel blev der i projektet afholdt et julearrangement, hvor kvinderne medbragte hjemmebag m.v. På dette arrangement blev der snakket om, at det også var noget, som man gjorde på skolerne, og hvordan forældrene blev involveret i disse ting. En af kvinderne, som aldrig før havde taget aktiv del i børnenes skolearrangementer, bagte kager, som hun tog med til et julearrangement på skolen. Hun fik megen anerkendelse for initiativet og var med ét ikke den ressourcetsvage kvinde med de mange børn, men moderen, som havde bagt til børnenes skole. Denne oplevelse fik stor betydning for hende.

**5 hurtige spørgsmål til Kasper Koch, projektleder i A la tool – Vejen til arbejde****Hvordan kom I på ideen?**

Ideen udsprang af, at asylafdelingen har erfaringer med asylansøgere og med traumatiserede og kender meget til alle de ting, folk har med i bagagen og tager med ud i samfundet. Vi ved noget om de forventninger, der er fra folk, der får opholdstilladelse og skal ud og starte et nyt liv. Hvor svært det er, og hvor desillusionerende det nogen gange kan være at komme ud og blive mødt af de forskellige former for krav. Specielt traumatiserede, som vi har beskæftiget os en del med, og som vi gerne ville arbejde mere med. Vi kunne se, at der blev lagt et pres i takt med 300 timers regel og 450 timers regel osv., som sikkert nok har været incitament til nogen, men som vi godt kunne se ville være en problematik for lige præcis de her familier, vi har arbejdet med.

**Hvordan vil du beskrive den bedste metode, I har udviklet?**

Vi har arbejdet med en kobling af nogle forskellige metoder. For eksempel har vi koblet psykoedukative familietilgange med mere konventionelt integrationsarbejde, som foregår i alle mulige andre lignende projekter med samfundsoplysning, undervisning og praktik osv. Det innovative har måske været sammenstillingen af de to ting i en beskæftigelsesramme. Normalt kører det separat, familieting på den ene side og beskæftigelse på den anden.

**Hvad vil du sige, har været din bedste oplevelse i projektet?**

At deltagerne fik værktøjer med, især på det familiemæssige, som kan give overskud til både børn, mand og kvinden selv. Man ved mere om ens situation, om posttraumatisk stresslidelse

osv. og fik prøvet nogle ting af, som gav positive erfaringer, der forhåbentlig har været med til i mindre målestok at opbygge en positiv identitet.

#### Hvad har været din værste oplevelse?

Det sværeste har været dels at få lagt låg på mobning og forskellige personlige konflikter. Der var blandt andet en, der var meget religiøst bevidst og havde en hel masse holdninger som de andre skulle udsættes for om, hvad man måtte eller ikke. Det var uigennemskueligt, fordi vi ikke havde de sproglige kompetencer, og det har medført, at vi til det nye forløb har ansat en lærer, der både taler arabisk og dansk, så vi kan tage det i opløbet. For da vi først fandt ud af, hvad det handlede om, krævede det en del energi at få det lukket ned igen.

#### Hvilken værdi kan jeres projekterfaringer have for andre?

Vi har skrevet bogen "Kvinder i krydspres" på baggrund af projektet, så andre kan drage nytte af vores erfaringer og bidrage til kvalificering af viden, metoder og god praksis på integrationsområdet.

Figur 4.2. Case 1: Asylafdelingen i Dansk Røde Kors, juni 2010

## 4.2 Indsatsområdet bearbejdning af sygdomsopfattelser

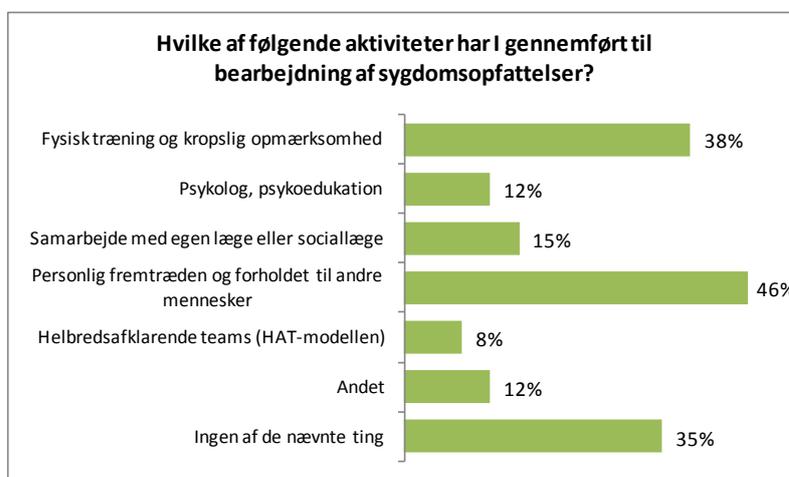
### 4.2.1 Behov for denne indsats

Som beskrevet i afsnit 3.2 har der blandt deltagerne været en væsentlig andel, som i nogen grad havde psykiske og/eller fysiske udfordringer. Projektevalueringer og de kvalitative interviews viser, at nogle deltageres opfattelse af sygdom ikke altid stemmer overens med den gængse opfattelse på arbejdsmarkedet om, hvornår man er syg eller ens barn er det.

Flere projekter har haft deltagere, som oplevede smerter, men havde meget lidt viden om kroppen, og om kost og motions indvirkning på sundhedstilstanden.

### 4.2.2 Projekterfaringer

Der er i projekterne blevet gennemført følgende aktiviteter i forhold til at bearbejde sygdomsopfattelser.



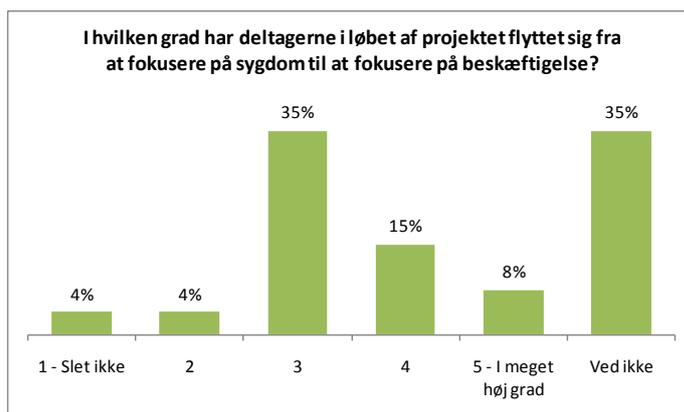
Figur 4.3. Aktiviteter til bearbejdning af sygdomsopfattelser (n=26)

Arbejdet med bearbejdning af sygdomsopfattelser spændte fra en større helbredsafklaring (to projekter) til samtaler om, hvornår man kan nøjes med at tage en hovedpinepille i stedet for at melde sig syg. Aktiviteter inden for dette indsatsområde har haft positiv effekt i projekterne. Således beretter en projektleder, at de i projektet næsten ikke oplevede sygefravær efter at have haft fokus på området.

“ Det har fungeret godt at arbejde med deres sygdomsopfattelse, og projektet har næsten ikke oplevet sygefravær. Projektlederen har gjort brug af sin viden om sygdomsopfattelser i Mellemøsten i gruppesammenhænge og har fulgt op individuelt og mødt op på bopæl, hvis kvinderne har haft tvivlsomt fravær. Vi havde fysisk træning ugentligt med fysioterapeut. På første hold havde vi en daglig gåtur. På andet hold havde vi en daglig seance med boldtræning (ryg-øvelser).

*Projektleder for et projekt om bearbejdning af sygdomsopfattelser. Maj 2010*

Blandt aktiviteterne inden for dette indsatsområde har der været forskellige former for fysisk træning. I nogle projekter indgik træning som en aktivitet som en gåtur, træning med en fysioterapeut, svømning, mavedans m.v. Det er efterhånden velkendt, at dette element er virksomt i forhold til den del af målgruppen, som typisk er placeret i matchgruppe 3-5, ifølge den gamle matchgruppeinddeling. Det er ligeledes veldokumenteret, at elementer med sygdomsbearbejdning, fysisk aktivitet m.v. er særdeles relevante i forhold til at fastholde personer i et stabilt projektførløb, praktik og ikke mindst arbejde.<sup>4</sup>



Figur 4.4. Fokus på beskæftigelse frem for sygdom (n=26)

Som det fremgår af ovenstående tabel, er det i nogen grad lykkes projekterne at få deltagerne til at flytte fokus fra sygdom til beskæftigelse. Projekterne underbygger:

“ Vi har talt meget om posttraumatisk stresslidelse og sekundære traumer, både i relation til børn og kvinder, hvad skal man være opmærksom på, og hvordan det forebygges.

*Projektleder for et projekt om bearbejdning af sygdomsopfattelser. Maj 2010*

“ Vi havde en psykolog og en lægekonsulent koblet på undervisningen. Lægekonsulenten underviste bl.a. i velvære, D-vitamin, selvmedicinering (køleskabe fyldte med medicin, hjemmeblanding kan godt give symptomer). Psykolog lavede et smertetaklingsforløb, men andet hold var ikke modtagelig over for det. Kunne slet ikke forstå tankegangen.

*Projektleder for et projekt om bearbejdning af sygdomsopfattelser. Maj 2010*

<sup>4</sup> Bl.a. LG Insight 2008

“ Vi snakkede meget om sygdomsopfattelse: Er man syg, når man har hovedpine? Vi var meget bogstavelige. Hvor meget skal man have i temperatur, hvis man har feber? Hvor meget ubehag skal man bide i sig, og hvor meget skal der til for at man bliver hjemme.

*Projektleder for et projekt om bearbejdning af sygdomsopfattelser. Maj 2010*

### 4.2.3 Opsummering

Bearbejdning af sygdomsopfattelser er et vigtigt indsatsområde for de fleste projekter for målgruppen for denne pulje. Faren ved ikke at indtænke disse aktiviteter er, at deltagere hurtigt ønsker at stoppe deres forløb i praktik eller arbejde f.eks. på grund af ømhed i muskler, som de ikke er vant til at bruge. Flere er af den opfattelse, at gøre noget ondt, skal man holde sig fra at gøre det og sygemelde sig. Flere projektledere fortæller om koncentrationsproblemer, dårlig kondition, overvægt m.v., som projekterne gennem arbejdet med sygdomsopfattelser, krop og kost har haft succes med at få gjort noget ved.

## 4.3 Indsatsområdet mentorordninger

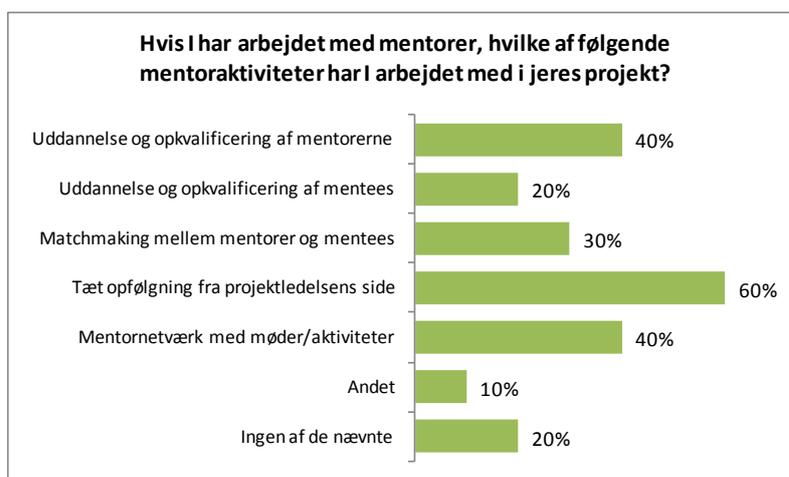
### 4.3.1 Behovet for indsatsen

Brug af mentorer til at få flygtninge og indvandrere nærmere arbejdsmarkedet er en efterhånden både velkendt og dokumenteret metode. Erfaringerne fra projekter i puljen viser imidlertid, at der stadig er udviklingsmuligheder og plads til forbedringer, når det både gælder rekruttering, motivation og uddannelse af mentorer og mentees.

### 4.3.2 Projekterfaringer

38 % af projekterne har haft mentorer tilknyttet projektet. Fire projekter har gjort brug af mentorer, som et primært/specifikt mål i deres projektformulering, og andre projekter havde det som et delelement i projektet. I nogle projekter udtrykte projektlederne, at de i princippet selv eller andre projektmedarbejdere fungerede som mentorer for deltagerne.

Over halvdelen af mentorerne var frivillige, knap 20 % var lønnede, og knap 30 % benyttede både frivillige og lønnede mentorer. Der har ydermere været forskellige aktiviteter i mentorprojekterne, for eksempel uddannelse af mentorer, uddannelse af mentees, matchmaking, opfølgning og møde/netværksaktiviteter.



Figur 4.5. Mentoraktiviteter (n=10)

I projekter med mindre ressourcestærke deltagere oplevede man, at de ikke var motiverede for at blive matchet med en mentor. Det overraskede flere projektledere, der fra projekter med mere ressourcestærke kvinder havde haft gode erfaringer. En projektleder peger på, at det kan skyldes, at deltagerne var skeptiske i forhold til at dele deres historie og personlige erfaringer med en "fremmed", samt at projektet ikke havde prioriteret det højt nok.

I flere projekter fortæller projektlederne, at de selv eller andre projektmedarbejdere fungerede som mentorer.



Vi har ikke som sådan haft mentorordning, men selv fungeret som mentorer. Vi synes, det er vigtigt, at det er de samme mennesker, som også følger dem ind i arbejdet eller ind i uddannelsen, så på den måde har vi virket som mentorer.

*Projektleder for et projekt med egne mentorer. Maj 2010*

Mentorrelationerne kom i kraft af oplæringen af mentorerne til at fungere endnu bedre, end man havde oplevet i andre sammenhænge, hvor man også havde brugt mentorer.



Mentorkurset gav et fælles sprog, og vi fik talt grundigt med mentorerne om deres bekymringer, forbehold og undren. Noget af det indlærte gav aha-oplevelser. Det betød en god stemning, og at mentorerne kom til at føle sig meget ansvarlige for, at det gik godt. Mentees kom ud på arbejdspladserne, og i stedet for at blive mødt med "hun gør sådan og sådan", og det er nok fordi sådan, så vendte flere af mentorerne det mod sig selv og reflekterede over, hvad de kunne have gjort anderledes. Kurset omhandlede primært mødet på arbejdspladsen og de kommunikationsmisforståelser, der kan opstå.

*Projektleder for et mentorprojekt. Maj 2010*

### 4.3.3 Opsummering

Mentorområdet er et vigtigt indsatsområde, som har vist gode resultater, og som Integrationsministeriet med fordel kan medvirke til at skabe mere udvikling på. For eksempel er der erfaringer på, at man kan lykkes med mentorforløb, der også handler om de mindre ressourcestærke, men det kræver en særlig indsats i projekterne, hvor der for eksempel afsættes ressourcer til en grundig introduktion af mentoring, sparring og tæt opfølgning.

## 4.4 Indsatsområdet virksomhedspraktik og løntilskud

### 4.4.1 Behovet for indsatsen

Fire ud af ti projekter i puljen har anvendt virksomhedspraktik, mens en sjettedel af projekterne har anvendt løntilskud som vej til beskæftigelse. På baggrund af spørgeskemaerne vurderer evaluator, at i alt 345 deltagere har været i virksomhedspraktik som en del af et af de 35 projekter i puljen (256 deltagere hos de 26 projekter, der har besvaret spørgeskemaet). 18 deltagere fik job med løntilskud (13 deltagere hos de 26 respondenter).



Figur 4.6. Aktiviteter om virksomhedspraktik/løntilskud (n=26)

En gruppe af især kvinder med flygtninge- og indvandrerbaggrund har ingen erfaring med arbejdsmarkedet, hverken fra Danmark eller fra hjemlandet. For den gruppe og for andre, som ønsker mulighed for at få indblik i eller erfaring fra et nyt arbejdsområde, er både praktik og job med løntilskud gode muligheder ind på arbejdsmarkedet.

#### 4.4.2 Projekterfaringer

Projekterne har generelt haft gode erfaringer med virksomhedspraktik. Nogle af praktikopholdene har fungeret mest som "snusepraktik" eller intern praktik for de ikke-arbejdsmarkedsparete. Og andre har mere direkte været målrettet job. Nogle praktikker har været korte ophold på få dage, mens andre har haft længere varighed. Fra projekternes side har der være en stor grad af opfølgning på deltageres praktik. Samarbejdet med virksomhederne om praktikforløbene har i overvejende grad fungeret godt.

Det gælder også for deltageres erfaringer. Deltagerne føler generelt, at de er blevet taget godt imod, og at det har været interessant at komme i kontakt med arbejdslivet i Danmark.



Det var rigtig stort for kvinderne i projektet at være i praktik. De var overraskende positive. Vi gjorde et stort arbejde for at finde gode steder og for at afklare med praktikpladserne, hvad de skulle være opmærksomme på m.v. Afklaringen er vigtig i forhold til, at deltagerne kom ud og fik et positivt møde. F.eks. var en af deltagerne ude i et ældrecenter, og hun havde modstand til at starte med og ville så prøve en dag, men endte med at være der en uge, var glad for det og fik en stor oplevelse ud af det. Hun oplevede at blive mødt med interesse og anerkendelse, og nogen ville gerne høre om hende og hendes baggrund. En anden var i Matas og synes, det var godt. Hun fik meget ud af at nusse med skønhedsprodukter, men blev desillusioneret, da hun fandt ud af, at hun aldrig ville blive ansat der, når hun bar tørklæde.

*Projektleder for et projekt med virksomhedspraktik. Maj 2010*

#### 4.4.3 Opsummering

Projekter, der har anvendt praktik som et projektelement, har generelt haft gode erfaringer med det. Indholdet og resultaterne af praktikforløbene har varieret alt efter, om der er tale om projekter, som i høj grad er jobrettede med deltagere, der er egnede til og motiverede for at varetage et ordinært arbejde, eller om deltagergruppen ikke var arbejdsmarkedsparete.

## Case 2: Akantus har gennemført kvindeprojektet Metodeudvikling og forberedelse til eksemplarisk forløb med jobgaranti, der har haft fine resultater med at få deltagerne i job via praktik

### Projekt med jobgaranti

Akantus' kvindeprojekt har været 100 % rettet mod job. Opskriften har været fire ugers undervisning og fire ugers praktik, og så var 75 % af de deltagende kvinder i ordinært selvforsørgende job. En stor del af deltagerne havde kun lille kendskab til arbejdsmarkedet, før de startede i projektet, så der var mange ting, som deltagerne skulle introduceres til.

Da der kun var 4 ugers undervisning, skulle forløbet være effektivt. Faktisk indledtes det allerede i visitationssamtalen, hvor det blev gjort klart, at der blev stillet krav til deltagerne. For eksempel skulle de være indstillede på at klæde sig ifølge arbejdspladsens regler. Det betød ikke nødvendigvis, at kvinderne ikke måtte bruge tørklæde, men det indebar måske, at de skulle være indstillede på, at de ikke skulle benytte de store tørklæder. Men vi gør det med respekt, og når de går hjem, må de jo gerne have det andet på, men når de er på arbejde, må de ikke.

Det var hensigten i projektet, at almindelig praksis fra arbejdsmarkedet blev overført til projektet, så deltagerne blev fra start trænet i for eksempel at møde til tiden. Direktør i Akantus, Bodil Aarup, uddyber: "Man skal være klar i god tid, og døren ind til undervisningslokalet skal lukkes i det minut, mødetiden er. Det nytter ikke, at vi sender et andet signal end arbejdsmarkedet, for derude må de ikke komme for sent. Så hvis Faysal kommer for sent, tager vi en snak med hende. En respektfuld snak, hvor vi også stiller krav".

Udover at tale om brug af tørklæde, var fodtøj, måden at hilse på, bevæge sig på og mange andre emner i forhold til dansk arbejdspladskultur oppe i timerne. Bodil Aarup siger, at det er alfa og omega i et projekt som dette, at medarbejdersammensætningen er multietnisk, helst suppleret med en etnisk dansker, som kan have dansk arbejdspladskultur m.v. mere inde under huden. Et multietnisk team kan supplere hinanden, og noget forklares bedre af en, som deltagerne kan identificere sig med. Når også projektmedarbejderne er fra Somalia og har 5 børn, bliver samtalerne om, hvordan tingene kan hænge sammen med job og familie osv., meget kvalificerede. Den "offerrolle", som nogen let kan falde ind i, og det som Bodil Aarup betegner som "hensynsbetændelse" bliver lettere at komme til livs, når medarbejderne i projektet tør tage fat i tabubelagte emner, fordi de har selvoplevede erfaringer med disse spørgsmål.

### Praktik som læringssted

Forløbet blev udviklet sammen med en række rengøringsfirmaer. Der var to undervisere til hvert hold på 10-12 deltagere, hvilket var meget effektivt. Projektet havde sikret sig, at praktikanterne ikke blev brugt som vikarer, men at der var en til at lære dem op ude på arbejdspladsen. Praktikforløbet er en god mulighed for at få fjernet de sidste barrierer hos både deltager og virksomhed. Virksomhederne kan kontakte projektlederen eller en medarbejder hos Akantus, hvis der opstår problemer eller konflikter i forløbet, og Akantus holder kontakten til virksomhederne i forløbet. Direktøren for Akantus siger:

"Vi opbyggede en tillid og respekt hos deltagere, men også til virksomhederne. Vi får bare mere at vide, fordi vi har det multietniske team. Der er nogen ting, de tør sige til os. Sagsbehandlerne får ofte noget andet at vide i forhold til det, de fortæller os. De har lært, at man

kan klage over alt muligt ved kommunen. Men man skal i hvert fald ikke sige noget om, hvis børnene har problemer, fordi de er bange for, at de så bliver fjernet. Det hører vi om, og så kan vi formidle kontakter til, hvor de kan få hjælp.

Projektet kunne godt have ønsket mere fleksibilitet i forhold til lovgivningen om praktik i fire uger. Fire uger passer ifølge projektet godt til mange, men nogen har brug for eksempelvis otte uger.

### **Kom over barriererne**

Mange relativt konkrete barrierer kan være forhindringer for at komme i og fastholde et job. Disse barrierer skal tages alvorligt, selv om de kan synes bagatelagte. Lykkes man med at få dem fjernet, når man ifølge Akantus langt. Bodil Aarup siger:

“Et eksempel på et hverdagsproblem kan være, at projektdeltagerne køber nye taletidskort, i stedet for at “tanke op” eller forlænge det gamle, fordi man ikke ved, hvordan man gør eller ikke ved, at det er en mulighed. Så ser man et nyt tilbud og køber et nyt taletidskort. Det resulterer i, at de ofte skifter telefonnummer. Derved bliver det svært at træffe dem pr. telefon, hvilket ikke er hensigtsmæssigt for eksempel i en jobsøgnings-søgnings-situation.”

Projektet er begyndt at samle brugte telefoner ind, så deltagerne har mulighed for at låne en telefon, hvis det er problemet. Desuden har projektet oplevet, at deltagere har fået job, men ikke har råd til et buskort. Det problem er løst ved at låne dem til et buskort eller et taletidskort. Direktøren for Akantus siger:

“Vi er aldrig blevet skuffet. I de tilfælde hvor vi har lånt penge til nogen, har vi fået dem igen, og vi synes, det er sundere at låne dem pengene end at give dem pengene – det er ikke værddigt.”

Det kan for nogen også være svært at finde den bus, man skal tage for at komme til praktik eller arbejdsstedet. Den barriere bliver så uoverstigelig for nogen, at de opgiver og bliver hjemme. Den overvindes ved at sikre sig, at deltagerne ved, hvordan de kommer frem og hjælper med at finde ud af det. Det er sket, at arbejdsgiveren har kritiseret noget af det arbejde, som deltageren har udført. I disse tilfælde har projektet sendt en underviser ud for at følge arbejdet et par timer på arbejdspladsen. Det har hjulpet, og det er en enkel løsning på de problemer, der har været.

### **Fem hurtige spørgsmål til Bodil Aarup, direktør i Akantus**

#### **Hvordan kom I på ideen?**

Vi ønskede at udfordre den opfattelse, at kun meget få fra matchgruppe 4 og 5 kan komme i arbejde.

#### **Hvordan vil du beskrive den bedste metode, I har udviklet?**

Vores metodiske tilgang har været den individuelle indsats, som så vidt muligt er job eller uddannelsesrettet, og som er holistisk, dvs. vi har taget hele familien med. Vi har været vedholdende, har ikke haft tabuer og har turdet blive ved, også når det er rigtig svært, og når mand og familie skal inddrages. Vi har ikke taget familien med fra start, kun hvor det er nødvendigt, vi synes nemlig også, at det er vigtigt ikke at gøre mere end nødvendigt.

For eksempel var vi med en deltager med tørklæde til en jobsamtale hos en kvindelig afdelingsleder fra et rengøringselskab. Deltageren kunne få job og tjene 17-18.000 om måneden. Det var fantastisk. Men hun skulle tage tørklædet af. Så spurgte afdelingslederen: "Kan du ikke lige prøve at tage det af? Vi er kun kvinder her". Så viste det sig, at hun indenunder havde et lille tørklæde, og det måtte hun ifølge afdelingslederen gerne have på. Det store kan man ikke gøre rent med. Deltageren var i tvivl om, hvad hendes mand ville sige til det. Afdelingslederen spurgte, hvor manden var, og så tog de direkte hen til ham og forklarede sagen og fortalte, hvad hun kunne tjene, og så sagde han, at det var i orden.

#### Hvad vil du sige har været din bedste oplevelse i projektet?

En kvinde fortalte, at de nu kunne få råd til at købe et rækkehus. Det var godt at se deres glæde over, at de kunne købe sko til deres børn for penge, de havde tjent og deres stolthed over det. De kan og de vil.

#### Hvad har været din værste oplevelse?

At vi ikke kunne finde nogen, som ligner os og tænker lige så jobrelateret. Endvidere har vi oplevet sagsbehandlere, som overfører deres egne antagelser om rengøringsjob til borgerne. Men man skal ikke nedgøre rengøringsjob, for erfaringerne fra projektet er, at deltagerne har været stolte over at være kommet i arbejde.

#### Hvilken værdi kan jeres projekterfaringer have for andre?

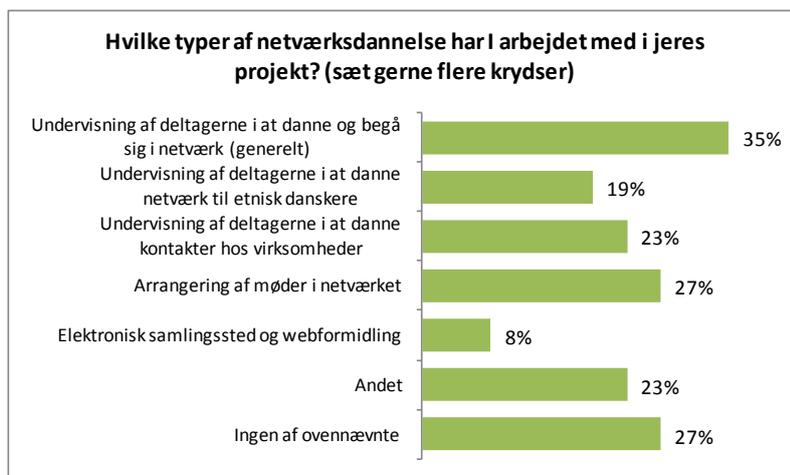
Vi har vist, at det kan lade sig gøre også at få denne gruppe kvinder i arbejde.

Figur 4.7. Case 2: Akantus ApS, juni 2010

## 4.5 Indsatsområdet netværksdannelse

### 4.5.1 Behovet for indsatsen

Personer med flygtninge og indvandrerbaggrund kan have behov for netværk både i forhold til sociale relationer og til at styrke deres kendskab til Danmark og deres indgange til arbejdsmarkedet.



Figur 4.8. Aktiviteter i iværksætterprojekter (n=10)

#### 4.5.2 Projekterfaringer

Flere projekter i puljen har tænkt aktiviteter ind i forhold til netværk deltagerne imellem, netværk til etniske danskere og netværk til virksomheder. I spørgeskemaundersøgelsen angiver 46 % af projekterne, at de har etableret netværk mellem deltagere og virksomheder. Det er formentlig primært i forbindelse med virksomhedspraktik og -besøg. Projekterne vurderer, at disse netværk generelt har fungeret tilfredsstillende. 31 % af projekterne har desuden etableret netværk mellem deltagere og etniske danskere, som ifølge projekterne også generelt har fungeret udmærket.

Projektaktiviteterne inden for dette indsatsområde dækker blandt andet undervisning i at danne og begå sig i netværk, danne netværk til etnisk danskere og danne kontakter hos virksomheder. Endvidere har der været arrangeret netværksmøder både for projektdeltagere og medarbejdere samt arrangeret besøg m.v. til lokale tilbud, organisationer m.v.

Erfaringerne fra et projekt, som skabte netværk blandt deltagerne er, at det går godt, så længe der er en tovholder, der tager initiativ til netværksaktiviteter. Et andet projekt, der fokuserer på iværksætteri, har gode erfaringer med at skabe netværk blandt deltagere, hvorimod det primært grundet manglende tid ikke er lykket at skabe netværk til virksomheder. I et tredje projekt, som primært arbejdede med mentorordning og netværk, lykkes denne del rigtig godt, og der blev arbejdet med netværk i mange sammenhænge.

Af interviewene med projektlederne fremgår det, at der er forskellige holdninger til, om det er givende at fremme netværksdannelse blandt deltagere. Et synspunkt er, at hvis udgangspunktet for netværksdannelse er, at deltagerne på den måde får andre at spejle sig i og derved kan støtte hinanden, rammer man ikke altid, da ikke alle er interesseret i denne spejling. Der er dog generel enighed om, at deltagerne har behov for netværk af den ene eller anden art.

#### 4.5.3 Opsummering

Netværk er med til at fremme beskæftigelsesindsatsen for målgruppen for denne pulje. Det vurderes dog ikke at være nødvendigt med et særskilt indsatsområde i puljen omhandlende netværksdannelse, da netværk ofte kombineres med andre metoder som for eksempel iværksætteri eller mentorordninger. Et enkelt projekt har lavet en separat indsats her, nemlig Viborgs Internationale Klubs "Ved fælles hjælp".



## 4.6 Indsatsområdet iværksætteri

### 4.6.1 Behovet for indsatsen

Der eksisterer en sund iværksætter- og selvstændighedskultur blandt etniske minoriteter i Danmark. Nogle etniske minoriteter har en højere andel af iværksættere, end det er tilfældet for den resterende del af befolkningen.<sup>5</sup> Målgruppen har imidlertid nogle barrierer i forhold til iværksætteri, som dette indsatsområde er en god mulighed for at eliminere.

### 4.6.2 Projekterfaringer

Evaluatoren estimerer på baggrund af spørgeskemaundersøgelsen, at 27 % af projekterne har givet deltagerne kompetencer i at starte egen virksomhed, hvilket relativt svarer til cirka ni af de 35 projekter. 46 % af projekterne har haft en eller flere deltagere, som har startet virksomhed i løbet af eller lige efter forløbene, og det vurderes, at omkring 223 deltagere i alt har fået kompetencer i at starte egen virksomhed. Cirka 70 har taget skridtet og er blevet i iværksætter.

Iværksætterprojekterne har blandt andet opkvalificeret deltagerne i ideudvikling og innovation, undervisning i opstart af egen virksomhed, netværksskabelse og vejledning/coaching. Derudover har projekterne dannet netværk til lokale aktører, der kan vejlede og støtte om iværksætteri, herunder kvindeorganisationer. Et projekt har afholdt et camp arrangement med blandt andet en prisgivende konkurrence "Q-iværksætterpris", som er blevet en tilbagevendende begivenhed. Derudover har projekterne hjulpet med at etablere kontakt til pengeinstitutter, advokat, revisor osv. Der er også eksempler på projekter, der har hjulpet deltagerne med at skabe kunder, afklare spørgsmål med myndigheder (bl.a. fødevarekontrol), budget, fakturering, skat, moms samt salg og markedsføring.

I puljen havde 4 projekter, som deres målsætning at opkvalificere og afklare kvinder i målgruppen inden for iværksætteri. Der er i denne evaluering gennemført kvalitative interviews med tre af disse projekter. Et af projekterne præsenteres som case nedenfor. Projekterne har henvendt sig bredt til kvinder inden for puljens målgruppe og har alle tre gjort den erfaring, at det kræver forskellige tilgange, alt efter om det er ressourcestærke eller ressource-svage kvinder, man ønsker at opkvalificere til at starte eget firma.

Iværksætterprojekterne har mødt forskellige typer udfordringer. En stor andel af deltagerne har haft sproglige problemer i forhold til at forstå diverse dokumenter og offentlige hjemmesider i forbindelse med virksomhedsopstart. Mange har desuden en barriere i form af manglende kendskab til dansk arbejdskultur, forståelse af hvorfor man betaler moms og skat samt forståelse for, at det kræver mere end en 30 timers arbejdsuge at opstarte og drive egen virksomhed. Flere af disse barrierer finder vi ikke kun hos iværksætterprojekterne. De er også til stede i de andre projekter. Fælles for projekterne er, at de har arbejdet med de holdningsmæssige og informative sider af det danske arbejdsmarked i processen.

Indsatsområdet iværksætteri vurderes relevant for både ressourcestærke og mindre ressourcestærke personer, der ønsker at blive opkvalificeret i forhold til at etablere egen virksomhed. Erfaringen fra disse projekter er, at rådgivning og undervisning må tilpasses deltagerne nøje, således at tilbuddene matcher deltagerens ressourcer og behov.

<sup>5</sup> Rezaei, S., AMID Working Paper Series 8/2002, Indvandrerjede virksomheder

For eksempel har projektet "Nydanske kvinder som iværksættere" brugt det, man har kaldt en tilpasset version af den traditionelle tilgang til iværksætteri. Projektet har udviklet et værktøj, der sætter fokus på 10-12 temaer i iværksætterprocessen (som to efterfølgende projekter har videreudviklet og nu er tilgængeligt på hjemmesiden [www.pmn-esbjerg.dk](http://www.pmn-esbjerg.dk)). Det er sket ud fra en erkendelse eller erfaring om, at mainstream iværksætterkurser med for eksempel undervisning i forretningsplaner er for abstrakte og svære for målgruppen.

I projektet "Gør det du er bedst til" fremhæves den coachende metode, som også er brugt i andre sammenhænge. Kernen i denne metode er at stille deltagerne spørgsmål om deres motivation for at starte egen virksomhed på en måde, så deltagerne selv bliver i stand til at afgøre, om deres drøm er realistisk. Tilbagemeldingerne fra deltagerne om denne metode er, at de føler, de er blevet inddraget og taget alvorligt, og at projektet har en tro på, at deltagerne kan realisere deres drøm.

En projektdeltager var ved opstarten af forløbet på sygedagpenge og skulle aktiveres, men havde et ønske om at starte eget firma. Gennem projektet fik hun den hjælp og støtte, hun havde brug for, og hun blev selvforsørgende. Hendes tilbagemelding til projektet var: "Jeg kunne se på min sagsbehandler, at hun ikke troede på mig, men det gjorde du (projektmedarbejderen, red.), og derfor gik det".

Det er en udfordring i projekter med deltagere på kontanthjælp, at de mister kontanthjælpen, når de registrerer sit firma.

---

Evaluator anbefaler, at det undersøges, hvordan iværksætterkurser for kontanthjælpsmodtagere kan tilrettelægges, så de så vidt muligt er rustede til at være selvforsørgende med en potentiel omsætning, når firmaet registreres. Hvis flere skal have mulighed for at starte egen virksomhed, anbefales ordninger som mikrolån eller former for kooperativer.

---

#### **4.6.3 Opsummering**

Indsatsområdet iværksætteri har en betydning for antallet af personer fra målgruppen, der kommer i beskæftigelse, og projekterne har vist gode resultater. Cirka 223 deltagere har erhvervet iværksætterkompetencer i de 35 projekter, og 70 har startet egen virksomhed.

**Case 3: Københavns Erhvervscenter har gennemført et iværksætterprojekt med såkaldte kom-i-gang camps for kvindelige iværksættere med indvandrerbaggrund. Projektet har haft opmærksomhedsskabende aktiviteter og gode resultater.**

Projekt Q-iværksættere (opr. "Kom-i-gang camps for kvindelige iværksættere med anden etnisk baggrund end dansk") er afviklet fra 1. januar 2009 frem til maj 2010. Københavns Erhvervscenter har i projektet arbejdet med dels at motivere nydanske kvinder til at blive selvstændige og dels at støtte interesserede kvinder i opstarten af egen virksomhed.

Projektet har haft gode resultater. Det er lykket at nå ud til over 300 kvinder, hvoraf mindst 18 kvinder har startet egen virksomhed i løbet af projektperioden, og flere virksomheder kommer sikkert til senere.

**Et par succeshistorier fra projektet**

Kom i gang har masser af succeshistorier. En af dem handler om en mor til fire børn, der er på kontanthjælp og ingen uddannelse har. Via projektet har hun udviklet en ambition om at kombinere egen virksomhed med at uddanne sig til social- og sundhedsassistent. Hun har nu startet egen rengøringsvirksomhed, har fået første opgave i ordrebogen og er i gang med uddannelsen.

En anden succeshistorie, som projektet har andel i, handler om en ressourcestærk kvinde, der konstant havde fire-fem ideer i støbeskeen, men aldrig fik dem ført ud i livet. Projektet har hjulpet hende med at udvikle den bedste af sine ideer: En international børnehave – og klædt hende på med kurser, rådgivning fra revisor og advokat samt udarbejdelse af forretningsplan. I august 2010 regner hun med at starte børnehaven op.

**Iværksættermetoder der virker**

Projekt Kom i gang har kombineret individuel rådgivning og sparring med et kollektivt forløb og er på den måde nået ud til en stor gruppe potentielle kvindelige iværksættere. De fælles aktiviteter har givet kvinderne mulighed for at erfaringsudveksle med ligestillede, der har de samme udfordringer og drømme, samtidigt med, at kvindernes forretningsmæssige netværk blev udviklet. Trin for trin i workshops forberedte dem på at blive selvstændige, og de lærte bl.a. at lave en forretningsplan, realistiske budgetter og planlægning af salgsfremstød.

En af de vellykkede aktiviteter var gennemførelsen af "Q-iværksættere" for kvindelige nydanske iværksættere. Projektet udviklede et koncept for en to-dags camp, hvor deltagerne udvekslede ideer og forretningsplaner i grupper, så de kunne få kreative input, sparring og moralsk støtte fra hinanden. Derudover har projektet haft en konkurrenceaktivitet, hvor et dommerpanel, der var etableret til lejligheden, gav feedback på kvindernes ideer og uddelte en række priser.

**Fem hurtige spørgsmål til Shahriar Shams Illi fra Q-iværksættere-projektet**

**Hvordan kom I på ideen?**

Vi har oplevet stor interesse fra kvinderne selv i forhold til at komme i gang. Undersøgelser har peget på, at kvinderne er særligt gode som iværksættere – faktisk bedre end mænd. Samtidig viste de seneste udviklingstal, at antallet af kvindelige iværksættere har været faldende. Så vi så et behov for, at nogen gjorde noget for at vende denne udvikling og udnytte kvindernes iværksætterpotentiale.

**Hvordan vil du beskrive den bedste metode, I har udviklet?**

Sagt i al ubeskyndhed har vi udviklet to. For det første vores "Kom-i-gang camp" hvor 45 kvinder ide- og konceptudviklede i hele to dage – på kryds og på tværs i grupper og individuelt. Der var en fantastisk stemning. For det andet vil jeg fremhæve ide-præsentationerne foran et dommerpanel. Det var et arrangement, hvor et hold kvinder fik feedback på deres færdige forretningsplaner og en bedømmelse fra et panel bestående af eksperter fra KEC, Niels Brock, Bank Merkur og Deloitte.

**Hvad har været din bedste oplevelse i projektet?**

Det var faktisk den sidste dag, hvor vi afholdt arrangementet "Pris-overrækkelsen". Der fejrede vi resultaterne i projektet og kårede årets nydanske kvindelige iværksætter med en pris på 20.000 kr. Vi havde optimistisk regnet med 100 deltagere, men over 200 deltog – og deriblandt mange af de tidligere deltagere, der var faldet fra undervejs. Det gav troen på, at vi også har været med til at gøre en forskel for dem.

**Hvad har været din værste oplevelse?**

Min værste oplevelse må være et arrangement for de såkaldte resourcesvage kvinder i projektet. Vi brugte rigtig, rigtig meget energi på at motivere kvinderne til at deltage ved at finde de rigtige rammer, hvor kvinder kunne føle sig hjemme, følge dem på vej osv. Men summa summarum dukkede kun to-tre kvinder op til arrangementet. Vi måtte sande, at vi som projekt havde haft for høje ambitioner på kvindernes vegne.

**Hvilken værdi kan jeres projekterfaringer have for andre?**

Det kan have stor værdi at vide, at alle kvinder - ressourcestærke eller ej - kan profitere af at arbejde med at blive selvstændig, også selv om ikke alle opnår målet med egen virksomhed. Det er min erfaring, at de fleste kvinder kommer tættere på arbejdsmarkedet, får større selvtillid og arbejdsidentitet, "jeg kan bidrage med noget værdifuldt", og større afklaring i forhold til deres ressourcer, "hvad kan jeg bidrage med".

Figur 4.9. Case 3: Københavns Erhvervscenter, juni 2010



## 5 Tværgående analyse af metoder

Formålet med den tværgående analyse er at samle metodeerfaringerne på tværs af puljens projekter og stille skarpt på fællestræk og opmærksomhedspunkter, der ligger ud over puljens seks fokusområder, som er beskrevet i det forrige kapitel. I den tværgående analyse fremdrages konkrete og lærerige erfaringer i forhold til, dels hvordan projekterne metodisk har skabt brugbare resultater, og dels hvordan projekterne overordnet set startes op og organiseres.

Erfaringerne vil blive beskrevet med udgangspunkt i tre tværgående temaer, som har været rigt repræsenteret i puljeprojekterne:

- Metoder der virker
- Organisering af projekterne
- Visitering og rekruttering

Kapitlet afsluttes med præsentation af best practice i form af en casebeskrivelse af projektet "Nydanske kvinder i arbejde", der har gode erfaringer på alle tre områder.

### 5.1 Metoder der virker

På tværs af de seks fokusområder har projekterne fokus på en række fælles tilgange og metoder. I dette afsnit beskrives de mest virksomme og fremtrædende på tværs af projekterne.

#### 5.1.1 Metoder der kombinerer det individuelle med det kollektive

Som et gennemgående træk har projekterne prioriteret en individuel tilgang til kvindernes særlige behov. Det har for eksempel været håndteringen af sproglige og sundhedsmæssige barrierer eller i skræddersyede opkvalificeringsforløb. Den individuelle tilgang har vist sig virksom og nødvendig.

Nogle projekter har kombineret den individuelle tilgang med gruppeaktiviteter, og projekternes erfaringer peger på, at det kan have en positiv indflydelse på kvindernes motivation. Gruppeaktiviteter giver kvinderne mulighed for at spejle sig i og blive inspireret af andre kvinder, der har stået i lignende svære situationer og kommet videre – eller at hjælpe andre, hvis man tidligere har stået i en vanskelig situation og er kommet videre.

For eksempel har projekterne "Tro på mulighederne", "Q-iværksættere" og "Nydanske kvinder i arbejde" oplevet det som virksomt med et netværk blandt kvinderne, når gruppesamværet drejer sig om de succeser og gode erfaringer, som kvinderne løbende får. Hver gang en deltager kommer i praktik eller job, smitter det positivt af og skaber håb hos de andre i gruppen om at kunne opnå succes. Køge Handelsskoles projekt "Flex" har haft lignende positive erfaringer med gruppeprocesser inden for uddannelse.

Men gruppedynamik kan også være medvirkende til at cementere kvindernes manglende motivation. På det andet forløb hos "Nydanske kvinder i arbejde" betød en overvægt af sygdomsramte og ressourcetsvage kvinder, at gruppen i stedet var med til at skabe et fællesskab om sygdomsidentitet og en "os-dem"-identitet i forhold til systemet, arbejdsmarkedet og det omkringliggende samfund. Gruppen kom på den måde til at virke direkte mod hensigten.

### 5.1.2 Metoder der udvikler sproget

Sproget er nøglen til at eliminere kvindernes usikkerhed på arbejdspladsen. Så klart udtrykker et af projekterne sprogets betydning. Hvor stor denne usikkerhed er, kan beskrives gennem et eksempel, hvor en kvinde arbejdede i praktik i en regnskabsafdeling og blev bedt om at ringe til afdelingens revisor, men ikke turde, fordi hun var bange for ikke at blive forstået eller ikke at forstå.

De fleste projekter har arbejdet målrettet på at gøre kvinderne trygge ved at begå sig på dansk. Det har været en fælles erfaring, at samværet og samtalerne med de øvrige kvinder i projekterne har en vigtig sproglig opkvalificerende funktion. Men derudover har projekterne haft fokus på forskellige metoder inden for den personlige og faglige kommunikation.

Projekt "Helbredsafklarende team" har arbejdet med kvindernes personlige kommunikation og trænet dem i, hvordan de reagerer på dagligdagshændelser verbalt og gennem deres kropssprog. Projektmedarbejderne i projekt "MentorNet" har fulgt med kvinderne til møder med offentlige instanser, hvor der er blevet stillet krav til deres kommunikative kompetencer. Projekt "A la tool" har haft en mere sproglæringsmæssig og pædagogisk tilgang til denne type møder og i stedet forsøgt at klæde kvinderne på kompetencemæssigt til et positivt møde med det danske samfund i forhold til den nærkontakt, som kvinderne har med børnenes institutioner, skolelærere, læger, sagsbehandlere osv.

Endelig har projekter inden for servicesektoren haft fokus på oplæring i sproglige begreber inden for det faglige område. Køge Sprogcenter, "44 point plus arbejde" og "Nydanske kvinder i arbejde" har for eksempel tilrettelagt opkvalificeringen i rengøring således, at kvinderne også er blevet undervist i fagsproget inden for rengøringsmetoder, rengøringsmidler, maskiner osv. Arbejdspladskulturens betydning er også blevet inddraget.

### 5.1.3 Metoder der motiverer

Fælles for mange af kvinderne i målgruppen er en stor usikkerhed og manglende tro på, at et arbejdsliv kan lade sig gøre, og at et job vil føre noget godt med sig. Her peger projekternes erfaringer på, at kvindernes manglende motivation dækker over, at de ikke reelt tror, at de kan leve op til de krav, der stilles til dem på arbejdsmarkedet.

Projekternes evne til at styrke deltagernes tiltro til sig selv, og at det kan lade sig gøre, er derfor helt afgørende for at rykke kvinderne tættere på arbejdsmarkedet.

"Forvent at de kan og vil." Så kort siger et af projekterne det. Projekterne har oplevet, at det virker motiverende for kvinder, hvis de eksplicit giver udtryk for, at de tror på kvindernes potentiale.

Et andet motiverende aspekt er ligeværdighed. Flere af projekterne begrunder en del af deres succes med den ligeværdige tilgang, de møder kvinderne med, når de kommer ind i projektet. Ved at give kvinderne rum og lytte til deres historie og behov, opstår tillidsrelationen og muligheden for at arbejde med kvindernes motivation.

Overordnet set er nøgleordene inden for projekternes motiveringsarbejde tillids- og ressourcemyndighed. De benævner dog deres metodiske tilgange forskelligt – her skal blot nævnes nogle stykker:



- Ressourceopbyggende tilgang
- Anerkendende tilgang
- Coachingorienteret tilgang med voksen-til-voksen relationer
- Læringsorienteret tilgang med nærmeste udviklingszone
- Psykoedukativ tilgang

En anden dimension i motivationsarbejdet har været at øge kvindernes ansvarlighed og aflære dem 'den tillærte hjælpeløshed'. Mange kvinder har qua mange år med massive problemer og kontakt med det sociale system lært, at det gælder om at være leveringsdygtig i problemer, som systemet så er ansvarligt for at løse. Projekterne fortæller om, at kvinderne ofte fremstiller sig svagere, end de er for at få hjælp. De er bange for at fremstå stærke og dermed miste hjælp.

Projekterne har derfor arbejdet aktivt med at vende denne tankegang og gøre det synligt for kvinderne, at de selv må og kan tage ansvaret for deres liv og udvikling. Ansvarliggørelsen har direkte været hovedformålet med projekt "Tro på mulighederne", hvor sagsbehandlere via projektet er blevet uddannet i at hjælpe kvinderne til at tage ansvar. Projektlederen siger: "Det er ikke dem, der skal komme med løsningen på borgernes fremtid og jobplan osv. De skal i stedet få borgeren til at engagere sig og komme på banen med egne drømme, værdier, ressourcer og ønsker. Og selv tage ansvar."

De allersværeste udfordringer eller modstand, som projekterne har stået over for, har været i forbindelse med praktik, hvor nogle af kvinderne ikke har følt sig gode nok eller haft andre betænkeligheder. Der er brugt mange ressourcer i projekterne på at sikre et stabilt fremmøde. Nogle er for eksempel taget hjem til de kvinder, der ikke mødte op i praktikken og fortalt dem om konsekvenserne, hvis de ikke møder op. Sanktionerne har været anvendt som en af de sidste udveje og har haft sin effekt over for nogle af kvinderne.

Projekt "Metodeudvikling og forberedelse til eksemplarisk forløb med jobgaranti" beskriver det på denne måde: "Det handler om at vise respekt ved at turde stille krav. Skip hensynsbetændelsen og tag udfordringer op – også de allersværeste."

Det har været en fælles erfaring på tværs af projekterne, at ansvarliggørelsen ikke kun handler om at vise forståelse, men også at stille krav til kvinderne og fastholde kravene selv ved modstand.

#### **5.1.4 Metoder der udvikles**

Et fællestræk for de fleste projekter har været, at de har anvendt mange forskellige metoder, og at deres tilgang ofte har været utraditionel. Det vil sige præget af en stor metodeåbenhed og -udvikling. Projekterne har haft en slags ramme - projektbeskrivelse eller metodevifte - som projektmedarbejderne taget udgangspunkt i, men de har hele tiden søgt at tilpasse og udvikle metoderne.

Metodeudvikling er nødvendigt for at tackle uforudsigeligheden i, hvordan kvinderne har det, og hvad de har behov for. Nogle projekter har taget højde for det allerede i projektudviklingen ved at afsætte midler til opkvalificering, helbredsafklaring, vejledning m.m., som ikke var øremærket. Og projektrammerne har givet frihed til metodeudvikling.

Den løbende metodeudvikling har foregået både på mikro- og makroniveau. På det mere overordnede niveau har nogle af projekterne metodeudviklet i form af deltagerevalueringer og selvevaluering. Et af projekterne, "Tro på mulighederne", har besluttet haft kompetenceudvikling af medarbejderne og metodeudvikling som hovedformål. Det har givet mulighed for at forstærke indsatsen på langt sigt.

På mikroniveau eller kort sigt har projekterne skullet finde løsninger på akutte problemer med for eksempel transport, børnepasning eller praktik. Det vidner sidstnævnte eksempel om. Praktikvirksomheden Skejby Sygehus bad projekt "Metodeudvikling og forberedelse til eksemplarisk forløb med jobgaranti" om hjælp, fordi deres praktikant besvime hele tiden:

“ Vi fandt ud af, at hun besvime, fordi hun havde sweatre inden under uniformen om sommeren, hvor det var rigtigt varmt. Vi tog et møde med kvinden og hendes mand om påklædningen. Han sagde, at vi ikke skulle bestemme, hvad tøj hans kone skulle have på. Vi sagde nej, men hvis de gerne ville have, at hun havde arbejde, så var det nødvendigt at finde en løsning. Vi foreslog en stram t-shirt nedenunder, og så blev det løst.

*Projektleder for Akantus. Maj 2010*

## 5.2 Organisering af projekterne

Det er en stor opgave at bringe nydanske kvinder – mange af dem med sproglige og helbredsmæssige problemer – tættere på arbejdsmarkedet. Kvinderne kan være meget sårbare, og skal en beskæftigelsesindsats lykkes, har de brug for tryghed og tæt kontakt til projektmedarbejdere eller undervisere.

Set i den optik har projekternes organisering haft en afgørende betydning for, om opgaven lykkes. Et kig på tværs af projekterne i puljen løfter sløret for særligt tre forhold, der spiller en rolle i projektorganiseringen:

- Erfaring og viden om målgruppen
- Kontinuitet
- Korteste vej til tilbud/behandler – parallelindsatser

### 5.2.1 Erfaring og viden om målgruppen

Opgaven at motivere kvinderne og problemløse undervejs er kompleks, og det kræver oftest en håndfast og håndholdt indsats fra erfarne medarbejdere. Erfaringerne med motiveringsarbejdet tyder på, at medarbejderne på den ene side skal være i stand til at behandle kvinderne med respekt og skabe tillid. På den anden side skal de kunne udøve tydelig ledelse med klare krav og mål til kvinderne. Og de skal turde reagere ved for eksempel aftalebrud, fravær eller forsøg på at undgå praktik eller job (læs mere i afsnit 5.1.3). De skal om nødvendigt gå sanktionsvejen.

Et gennemgående træk for de fleste projekter i puljen er da også, at de har bemanded projektet med erfarne projektledere, -medarbejdere og undervisere, der er fagligt, personligt og eksistentielt engagerede (ildsjæle). Det er medarbejdere, der har kunnet rumme og matche uforudsigeligheden i, hvordan kvinderne har haft det.

Et af projekterne, "44 point plus job" udtrykker det således i deres evaluering, at de vil:



... stærkt anbefale, at det er erfarne faglige undervisere og projektleder, der er ansvarlig for et sådant projekt. Der skal være stor synlighed hele vejen igennem projektet på grund af de mange komplikationer og spørgsmål fra deltagerne, hvilket kræver stor paratviden for at kunne løse nu og her, hvilket igen giver arbejdsro for deltagerne.

*Projektleder for projekt 44 point plus job. Maj 2010*

Dertil kommer, at et afsæt i kulturforståelse også er en vigtig kompetence for at kunne hjælpe kvinderne. Flere projekter opererer med multi-etnisk team, benytter sig af medarbejdere med anden etnisk baggrund eller har medarbejdere, der via erhvervs erfaring, rejser eller anden uddannelse har erfaring med kulturer fra ikke-vestlige lande.

Det at være i stand til at forstå kvindernes familiemæssige, kulturelle og religiøse baggrund fremhæver projekterne som værende en vigtig forudsætning for både at kunne tage hensyn og stille spørgsmålstejn på samme tid. Eksempelvis, hvis en kvinde har særlige behov i forhold til beklædning.

---

Evaluatoren anbefaler derfor, at Integrationsministeriet i sin fremadrettede puljesupport anbefaler projektholdere at rekruttere erfarne medarbejdere – gerne med anden etnisk baggrund eller viden.

---

### 5.2.2 Kontinuitet

Kvinderne har på tværs af projekterne vist sig meget følsomme over for udskiftning af personale for eksempel i forbindelse med barsel, jobskifte eller sygdom. Det kan betyde, at de bliver bragt i venteposition eller skal lære en ny person at kende på grund af et personale-skifte, hvilket ofte ødelægger deres motivation.

Erfaringerne peger derfor på, at en tæt, kontinuerlig kontakt til projektmedarbejderne er vigtigt for at bevare motivationen hos målgruppen, og det skal tænkes fra starten i projektets organisering.

Projekt "MentorNet" og projekt "Helbredsafklarende team" oplevede flere eksempler på brudt kontinuitet for kvinderne på grund af skift af projektledere, jobskifte og længerevarende sygdom. På den baggrund anbefaler "helbredsafklarende team", at rådgiverskift begrænses for at "fastholde deltagerne i de gode ting, de kan, frem for at begynde på en ny sagsbehandlingsproces efter hver omstilling".

En anden erfaring hentet fra Projekt "44 point plus arbejde" er, at manglende kontinuitet og opfølgning henover en sommerferieperiode også kan have konsekvenser. Mangler projektet den medarbejder, kvinderne kender, eller stopper aktiviteten i en tre ugers sommerferieperiode, kan det få nogle af kvinderne til at undlade at møde op. Projekterne må efterfølgende arbejde med kvindernes fremmøde og motivationen herfor.

---

Fremtidige projekter bør tage hensyn til kontinuiteten i tidsplanen og bemandingen med flere medarbejdere ind over, der kan supplere og overlape hinanden ved ferie, sygdom, jobskifte og barsel. Det kan Integrationsministeriet tænke ind i sparringen med projekter om ansøgninger og processer.

---

### 5.2.3 Parallele forløb

Selv om kvinderne umiddelbart kan have enslydende problemstillinger, er de meget forskellige og kræver en differentieret tilgang. Vores tværgående analyse af projekterne peger på, at kvinderne har brug for differentierede tilbud, som tager fat i alle aspekter af deres hverdag og kommende arbejdsdag.

Nogle af kvinderne har haft en uddannelse med sig fra hjemlandet. Andre har gået fem år i skole, er blevet familiesammenført som 18-årig, fået børn og har ikke nogen boglig baggrund. En gennemgående tendens hos kvinderne er, at de har brug for at få styr på personlige forhold som psykiske problemer, sygdom, økonomi, familie osv. Typisk vil kvinderne derfor have brug for forskellige former for parallelindsatser, dvs. indsatser der kombinerer de arbejdsmarkedsrettede med behandlingsrettede tiltag.

Projekt "Q-iværksættere" fortæller, at de har haft behov for parallelle forløb, men ikke har kunnet gøre det inden for projektets rammer. Andre projekter har arbejdet arbejdsmarkedsrettet i forhold til kvinderne, sideløbende med at de har haft fokus på at håndtere kvindernes personlige, sociale eller helbredsrelaterede udfordringer.

Som et eksempel nævner "A la tool", at de har trænet kvinderne i, hvordan de kan håndtere forældredeltagelse i børnenes skole. Projekt "Nydanske kvinder i arbejde" har også gjort brug af parallelle forløb. Det har for eksempel været trepartssamtaler med egen læge og behandling med fysioterapeut sideløbende med, at kvinden er kommet i praktik og individuel sprogundervisning på arbejdspladsen.

Erfaringerne med parallelle forløb har været gode, og projekterne fortæller, at det oftest er et målrettet, virksomhedsrettet forløb koblet med de rette individuelt tilpassede metoder, som skaber resultater. Erfaringerne viser også, at det kan være svært at gennemføre forløbet 100 %. Det gjort sig gældende, hvor kvinderne har været dårligere stillet helbredsrelateret end forventet og ikke har kunnet profitere af de mere beskæftigelsesrettede metoder.

Det stiller krav til projekternes organisering at tilbyde parallelle forløb eller "den kortest mulige vej til det rette tilbud eller behandler", som Projekt "Nydanske kvinder i arbejde" benævner det. De har kunnet gøre det, da projektet har været forankret hos Center for Beskæftigelse og Revalidering. Her trækker de på en tværfaglig ekspertise, der omfatter jobkonsulenter, undervisere, fysioterapeuter, psykologer, lægekonsulenter, misbrugskonsulenter m.fl.

Projekt "A la tool" er et andet godt eksempel på tværfaglig organisering, hvor selve projektteamet er tværfagligt sammensat, dvs. af en cand.mag. i pædagogik og kultur- og sprogstudier, en psykolog, en sygeplejerske og en lærer.

Endelig har andre projekter benyttet sig af eksterne konsulenter for at sikre den fornødne tværfaglige viden og sagsdrøftelser i indsatsen over for kvinderne.

### 5.3 Visitering og rekruttering

Et fællestræk for flere projekter i puljen er, at de har stået med en udfordring i forhold til visitering og rekruttering af det ønskede antal projektdeltagere og samarbejdspartnere. Det har særligt gjort sig gældende ved opstart af projekterne eller ved opstart af et hold nummer 2.

Udfordringerne er kommet til udtryk ved, at det ikke er lykket projekterne at rekruttere et tilstrækkeligt antal deltagere, eller at projekterne har været tvunget til at optage deltagere uden for målgruppen, der har været mindre ressourcestærke end forventet. En svagere målgruppe end forventet har for det første betydet, at disse projekter haft svært ved at matche deltagere, der ikke har kunnet løftes med den planlagte indsats. Målgruppeafvigelsen har for det andet haft betydning for den planlagte gruppedynamik, idet en overvægt af deltagere med helbreds- og motivationsproblemer i stedet for at påvirke hinanden positivt, har 'smittet' hinanden med sygdomssnak, negative forventninger til sig selv og projektet.

Både den mindre ressourcestærke målgruppe og den svigtende gruppedynamik har haft en negativ indflydelse på disse projekters resultater.

En anden stor udfordring for projekterne har været at rekruttere de ønskede samarbejdspartnere og have dem klar på det ønskede tidspunkt i tidsplanen. Det drejer sig både om rekruttering af praktikvirksomheder og villige virksomhedsmentorer, men også involvering af lokale foreninger, institutioner eller netværk der har været tiltænkt en positiv rolle i markedsføringen af projekterne. Begge forhold kan have haft konsekvenser for projekternes gennemslagskraft i forhold til kvinderne og deres netværk, men også de opnåede resultater.

På basis af disse mindre gode erfaringer vil vi uddrage de mest centrale opmærksomhedspunkter, som har haft indflydelse på projekternes visitering og rekruttering. Vi vil også på basis af gode erfaringer fra andre projekter i puljen angive guidelines for fremtidig projektplanlægning, der kan imødegå barriererne.

#### De centrale opmærksomhedspunkter for visitation og rekruttering er:

##### 1) Samarbejde med jobcenter

En tidlig og løbende dialog med jobcentrets medarbejdere er et godt udgangspunkt for en tilfredsstillende visitation.

Erfaringerne fra puljen peger på, at samarbejdet omkring visitationen med jobcenterne er afgørende for at kunne optage deltagerne til projektet rettidigt og fra den ønskede målgruppe. For nogle projekter har dette samarbejde ikke fungeret, mens andre projekter har arbejdet målrettet og etableret et godt samarbejde tidligt i projektforløbet.

##### 2) Viden om målgruppen hos visitator

Tidlig og direkte formidling af viden om målgruppen til de visiterende sagsbehandlere er vigtig for at få de rigtige deltagere, der passer til projektets målgruppe. En anden mulighed er, at visiteringen foretages af projektmedarbejderne.

Flere projekter har oplevet, at de visiterede deltagere ikke har passet med projektets tiltænkte målgruppe. Det kan skyldes, at der ikke er sket en formidling til og en for-

ventningsafstemning sammen med de visiterende sagsbehandlere. Et enkelt projekt har direkte oplevet modvilje fra sagsbehandlere og har været nødsaget til at inddrage jobcenterledelsen for at skabe opbakning til visiteringen.

### **3) Opsøgende virksomhed**

Opsøgende og nytænkende virksomhed er virksomt. Særligt når deltagere visiteres ind i projektet ad frivillig vej. Selvrekruttering, hvor deltagere skaffer deltagere via deres netværk, kan også anvendes.

“Q-iværksættere” har lavet arrangementer og holdt oplæg på sprogskoler og jobcentre. Andre puljeprojekter med frivillige deltagere har været tvunget af omstændigheder til at tage teten. For eksempel udviklede projektmedarbejderne i “Den rullende vejleder” en rekrutteringsmetode, hvor de gik rundt i boligkvarterne med barnevogn og blikfang. På den måde talte de til kvindernes nysgerrighed og humor – og kontakten blev skabt.

### **4) Præ-rekruttering**

Tag udgangspunkt i et eksisterende mentornetværk, eller indled rekrutteringen af mentorer før projektstart.

To af projekterne har manglet mentorer og anbefaler, at mentorer eller mentorvirksomheder (virksomheder, der har givet tilsagn om brug af mentorer) rekrutteres på forhånd. Som et af projekterne fortæller: “Vi ville gøre forarbejdet bedre og have 10-12 mentorer klar fra start”. De peger på vigtigheden af at opdyrke netværket i lokalsamfundet, skabe positiv omtale i de lokale medier og brande projektet via lokale kendisser.



**Case 4: Center for Beskæftigelse og Revalidering i Randers har gennemført projekt "Nydanske kvinder i arbejde" og har gode erfaringer med forskellige metoder og parallelindsats. Anbefalingen fra projektet er at kombinere syv metoder.**

### **Projekt "Nydanske kvinder i arbejde" 2007-2009**

Projektet har særligt fokuseret på at arbejde med kvindernes motivation og kommunikation i forbindelse med praktikforløb og efterfølgende arbejde eller uddannelse. Kvinderne har deltaget i et forløb á 1 års varighed, der er opdelt i seks ugers undervisning, 20 ugers praktik og 26 ugers efterværn. Da projektet blev afsluttet, var 59 % af kvinderne enten kommet i arbejde, uddannelse eller havde afmeldt kontanthjælp.

Set i bakspejlet, mener projektet at have identificeret syv metoder, der i en kombination gjorde forskellen for de kvinder, det deltog i forløbet. Metoderne er:

#### **1. En håndholdt indsats**

Individuel vejledning og samtale, der tager afsæt i den enkelte deltagers kompetencer og baggrund, har virket. Det er sket med udgangspunkt i en langvarig og tæt kontakt mellem den enkelte kvinde og projektkoordinatoren, hvor det typiske forløb strakte sig over et år. På den måde blev der opbygget tillid, respekt og viden i relationen og iværksat en differentieret indsats, hvor kvinden fik de tilbud, hun havde behov for.

#### **2. Undervisning i samfunds- og arbejdsmarkedsforhold og jobsøgning**

Kombinationen af undervisning, virksomhedsbesøg og dialog gav kvinderne et mere retvisende billede af rettigheder og pligter i samfundet og på arbejdsmarkedet. Det gav mindre usikkerhed og mere positive forventninger. Helle Slipsager Hedegaard, der er en af drivkræfterne bag projektet hos Center for Beskæftigelse og Revalidering i Randers, fortæller:

"Undervisningsprogrammet kunne på forhånd se for svært og ambitiøst ud, men kvinderne sugede til sig: Lige fra besøget hos borgmesteren og viden om det danske demokrati til 3F-konsulentens og systemernes overenskomster, forhandlinger, tillidsmand osv. Man må ikke undervurdere kvinderne, men fylde på, hvis de kan klare det".

#### **3. Virksomhedsrettet opkvalificering med jobperspektiv**

Mantraet var at søge den korteste vej til job for hver enkelt deltager. Med denne tilgang bevarede man såvel fokus hos den enkelte kvinde som hos virksomheden på målet om lønnet arbejde. Konkret kom kvinderne i praktik i kortere perioder på virksomheder, eller internt i centret, hvis en kvinde ikke var tilstrækkelig parat til at komme ud. Forløbet var målrettet med tæt opfølgning og individuel opkvalificering for at gøre kvinderne i stand til at bestride et job. Viste det sig, at der ikke var et job inden for rækkevidde, blev en ny praktikplads fundet.

#### **4. Sproglig opkvalificering ude på arbejdspladsen**

Den individuelle sprogundervisning var nøglen til at eliminere usikkerheden under kvindernes praktik. For eksempel var en kvinde i praktik i en chokoladeforretning, og hun havde svært ved at bestå et hygiejnekursus på Teknisk Skole på grund af sproglige vanskeligheder. Derfor fik kvinden omfattende lektiehjælp fra Sprogskolen, og det endte med, at hun bestod og fik job i forretningen.

Andre deltagere modtog individuel sprogundervisning på arbejdspladsen. Ikke fordi de ikke

kunne tale dansk, men fordi de var usikre på forståelsen. Det kunne være helt almindelige meddelelser, der blev givet til dem af en kollega eller leder i forbifarten, som nemt skabte usikkerhed eller blev misforstået. Den individuelle undervisning eliminerede den usikkerhed og støttede deltagerne.

### **5. Jobkonsulenten som hotline**

Det var afgørende for projektets succes, at der hurtigt blev fundet en løsning på akut opståede problemer, så jobkonsulenten eller projektkoordinatoren stillede sig under praktikken til rådighed som en slags hotline både for den enkelte kvinde og virksomhed.

Det kunne være udsagn fra kollega, som havde gjort en kvinde usikker. Eller det kunne være arbejdsgiveren, som ytrede utilfredshed med uacceptabelt fravær eller opgaver, der ikke blev løst på den rette måde. Det gjaldt om, at jobkonsulenten eller projektkoordinatoren hurtigt hjalp til med at finde en løsning, for hvis der går for lang tid, mister både kvinden og virksomheden motivationen til at fortsætte samarbejdet.

### **6. Mentor/sidemandsoplæring**

Mentoren var en vigtig støtte for kvinderne. Det fungerede godt med en mentor ude på virksomheden eller en ekstern mentor i form af projektkoordinatoren, når virksomheden ikke kunne tilbyde mentorordning.

Det var af og til svært for kvinderne at finde ud af de mange uskrevne regler, omgangstonen og humoren, der er i dansk arbejdspladskultur. Helle Slipsager Hedegaard giver et eksempel med en iransk kvinde:

”Hun havde virkelig brug for mig som mentor til at fortolke forskellige situationer. Hun var i praktik i en bagerafdeling i en større dagligvarekæde, hvor mange mænd også arbejdede. Og det der bare var sød dansk humor, som for eksempel: ”du har gjort pænt rent, hvor er du sød. Vil du ikke komme hjem og gøre rent hos mig?” – gjorde hende virkelig bange.”

### **7. Etablering af netværk**

Der blev fra starten etableret et netværk af kvinder, der alle var i samme situation. De begyndte langsomt at påvirke hinanden positivt, og motivationen for praktik eller arbejde begyndte at vokse. Da nogen kom i virksomhedspraktik eller job, vendte stemningen hos de kvinder, der havde sværest ved at komme i gang og var i intern praktik: ”Hvorfor sidder jeg her tilbage på dette triste sted, når alle andre er kommet ud, hvor det foregår?”, spurgte de projektlederen.

Under praktikken mødte deltagerne til et ugentligt netværksgruppemøde, hvor der blev fulgt op og spurgt ind til, hvordan det gik. De berettede typisk, at det faktisk ikke var så slemt derude, og at der var nogle gode kollegaer. De ugentlige netværksmøder var med til at synliggøre kvindernes resultater undervejs og sammen drøfte spørgsmål fra det praktiske arbejdsliv. Pludselig gav det mening, og det motiverede gruppen til at give den en tand ekstra.

**Fire hurtige spørgsmål til Helle Slipsager Hedegaard, Center for Beskæftigelse og Revalidering****Hvordan kom I på ideen?**

Vores ønske var at blive i stand til at kunne gøre noget for dem, der har traumer eller på anden måde har det allersværest her på Center for Beskæftigelse og Revalidering. Vi har mødt disse kvinder gennem årene og modtaget dem som alle andre visiterede borgere fra jobcentret. Men vi oplevede, at det var vanskeligt, og at kvinderne ikke havde gavn af vores standardtilbud. Så vi ville udvikle en ny måde at gøre det på.

**Hvordan vil du beskrive jeres bedste metode?**

Det er helt klart den håndholdte indsats og tætte opfølgning. Tag for eksempel sprogundervisning, hvor nogle af kvinderne havde et stort behov og andre ikke. Det kunne vi tilgodese, og den tætte opfølgning gjorde det muligt for os at spotte og løse problemerne, før det gik galt. Vi vurderede, hvad den enkelte deltager havde behov for. Hvis sproget var et problem, kunne vi iværksætte, at der kom en sproglærer ude i praktikken.

**Hvad har været din bedste oplevelse i projektet?**

Den største succes var at se, at nogle af dem, der overhovedet ikke var motiverede og overhovedet ikke på nogen måde kunne forestille sig at komme på arbejdsmarkedet, kom på arbejdsmarkedet. Det var ret overraskende.

Eksempelvis så vi en somalisk kvinde, der kunne begå sig på dansk og havde masser af humor, var sød og social, men som havde indstillingen: "Jeg er jo gammel, og har fem børn, det er ikke noget for mig". Det var utroligt svært at få hende til at forstå i meningen med praktik, og det var nødvendigt at sige: "Det skal du! Vil du være med til sammen at finde en praktikplads, eller skal vi bare finde noget til dig?" Hun kom i intern praktik med meget sygefravær, og jeg var med hende til trepartssamtaler med lægen for at finde ud af, om det virkelig var så skidt, og om det var forsvarligt at sende hende i praktik. Vi igangsatte behandling hos lægen og relevant træning hos en fysioterapeut på grund af en dårlig skulder.

På et tidspunkt fik vi hende overtalt til virksomhedspraktik, da hun havde set de andre kvinders positive udvikling. En af dem, som hun snakkede mest med, var kommet i job. Den somaliske kvinde kom ud på et plejehjem, hvor hun skulle gøre rent, men der var ingen jobåbning, så hun kom tilbage til intern praktik i centret. Der blev senere et rengøringsjob ledigt, som hun fik, og i dag arbejder hun 32 timer om ugen.

**Hvad har været din værste oplevelse?**

Det har været det daglige motivationsarbejde med kvinder, der ikke ville eller kunne noget, hvor man blev nødt til at markere kravene. For eksempel den med, at de har mødepligt, og at projektet er nødt til at indberette det, hvis ikke de kommer. Det var det sure i at løbe ind i sygemeldinger, uden at der var en gyldig grund, og hvor det var svært at se, om det var indsatsen værd med hjemmebesøg, førstedagslægeerklæringer og sanktioner. Det var desuden lidt hårdt at opleve, at nogle kvinder ikke kunne komme videre. De havde ikke ressourcerne.

Figur 5.1. Case 4: Center for Beskæftigelse og Revalidering, juni 2010

## 6 Resultater og effekter af puljen

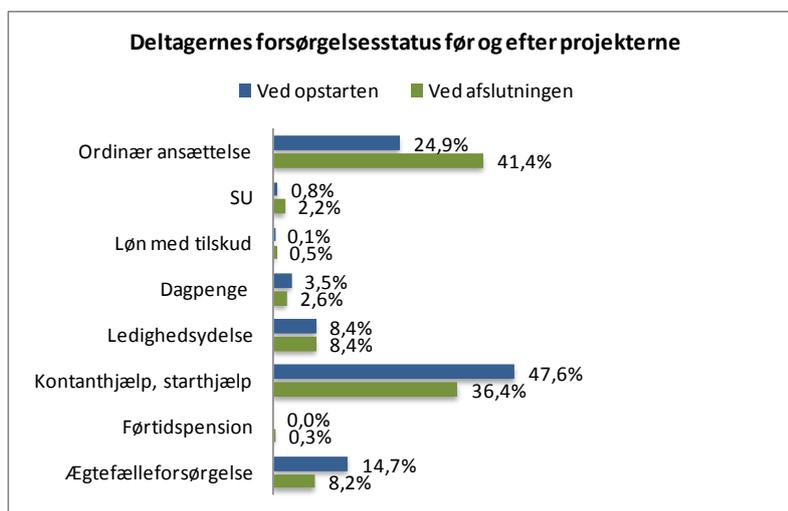
Dette kapitel har fokus på resultater og effekter af puljen og giver først et overblik over omfanget af puljens aktiviteter. Dernæst afdækkes deltagernes forsørgelses- og afklaringsmæssige status. Herefter undersøges indfrielsen af puljens formål. Endelig vil evaluatoren vurdere effekten af puljesupporten fra Foreningen Nydansker. Slutteligt ses på projekternes formidlingsaktiviteter og forankringen af forløbene.

Omfang af puljens projekter	
Aktivitet	Omfang
1. Interne undervisnings- og træningsforløb	De 26 projekter, der har besvaret spørgsmålet i spørgeskemaet, har i alt haft 598 deltagere gennem interne undervisnings- og træningsforløb. Det er ca. halvdelen af alle deltagerne
2. Sprogundervisning	308 deltagere har fået sprogundervisning som en del af projektet (n=26). Det er cirka en fjerdedel af alle deltagerne
3. Virksomhedspraktik	38 % af projekterne har haft virksomhedspraktik som en del af forløbet (n=26). I alt har 256 deltagere været i praktik hos de 26 respondenter (det svarer relativt til 345 personer i de 35 projekter)
4. Eksterne undervisnings- og træningsforløb	184 deltagere fra de 26 projekter i spørgeskemaundersøgelsen har fulgt eksterne forløb
5. Virksomhedsbesøg	105 deltagere har været på virksomhedsbesøg i de 26 projekter i undersøgelsen
6. Jobsøgning	65 % af projekterne har undervist deltagerne i jobsøgning og 77 % har undervist i arbejdsmarkedsforhold (n=26)
7. Aktivering i kommunale projekter	41 deltagere har været i aktivering i kommunale projekter i sammenhæng til projektet, der er støttet af INM (n=26)
8. Løntilskudsordninger	12 % af projekterne har indeholdt løntilskudsinitiativer (n=26)
9. Mentorordninger	38 % af projekterne har anvendt mentorordninger, mens 62 % ikke har (n=26). Samlet har der været tilknyttet ca. 175 mentorer (130 mentorer i de 26 projekter, der har svaret)
10. Netværk mellem deltagere og virksomheder	46 % af projekterne har etableret et eller flere netværk mellem deltagere og virksomheder i deres projekt, 42 % har ikke, mens 12 % ikke ved, om et sådant netværk er etableret (n=26)
11. Netværk mellem deltagere og etnisk danskere	31 % af projekterne har etableret netværk mellem deltagere og etniske danskere, 62 % har ikke, og 8 % ved ikke (n=26)
12. Iværksætteri og opstart af egen virksomhed	27 % af projekterne har givet deltagerne kompetencer, der gør dem i stand til at starte egen virksomhed. 20 % har ikke, mens 23 % ikke ved, om det er sket (n=26). 46 % af projekterne har en eller flere deltagere, som har startet egen virksomhed i løbet af eller lige efter projektet, 23 % har ikke haft iværksættere, og 31 % ved ikke, om det er tilfældet (n=13) Ca. 223 deltagere er blevet undervist i at starte egen virksomhed (166 i de 26 projekter der har svaret), og ca. 70 har taget skridtet (52 deltagere i de 26 der har svaret)

Figur 6.1. Aktivitetens omfang i puljens projekter

## 6.1 Forbedret forsørgelses- og iværksætterstatus hos deltagergruppen

Andelen af deltagere i beskæftigelse og uddannelse er øget i perioden fra opstarten til afslutningen af de projekter, der har besvaret spørgeskemaet. Desuden er der færre på dagpenge, ledighedsydelse, kontanthjælp/starthjælp samt ægtefælleforsørgelse efter projekterne i forhold til før forløbet. Det er positive tendenser.



Figur 6.2. Deltagernes forsørgelsesstatus før og efter (n= 1.209 deltagere) <sup>6</sup>

Denne deltagerstatus kan sammenlignes med evalueringen af samme pulje i 2004 og 2005 og dermed nogenlunde samme målgruppe, som blev udført af LG Insight for Integrationsministeriet i 2006.

Sammenligning mellem puljens resultater i 2004-2005 og 2006-2008			
	2004-2005 (LG Insight)	2006-2008 (CABI)	Ændring
Deltagere i beskæftigelse	28 %	41,4 %	46 %
Deltagere i uddannelse/SU	7 %	2,2 %	-69 %
Samlede udslusningseffekt	35 %	43,6 %	25 %

Figur 6.3. Sammenligning af 2004-2005 og 2006-2008-resultaterne

CABI kan konkludere, at puljens resultater i forhold til beskæftigelsesgraden er markant bedre end den tidligere evaluering. I det lys er det et tilfredsstillende resultat, at 41,4 % af deltagerne er i beskæftigelse ved projekternes afslutning. Evaluator kan ikke fastslå, om det er puljen eller andre forhold, der er årsag til den øgede beskæftigelse. Faktisk svarer 41,4 % nogenlunde til den landsdækkende beskæftigelsesfrekvens for indvandrerkvinder fra ikke-vestlige lande, som jf. afsnit 2.2 ligger på 42 %. Af det i afsnit 3.1 estimerede samlede deltagerantal på 2.127 personer, er 937 personer i beskæftigelse eller uddannelse efter projekterne.

<sup>6</sup> Fejlkilde: Et projekt angiver, at 200 af dets deltagere var i ordinær ansættelse ved opstarten og kun én ved afslutningen. Det giver ikke mening, medmindre målet med projektet var at få dem i uddannelse

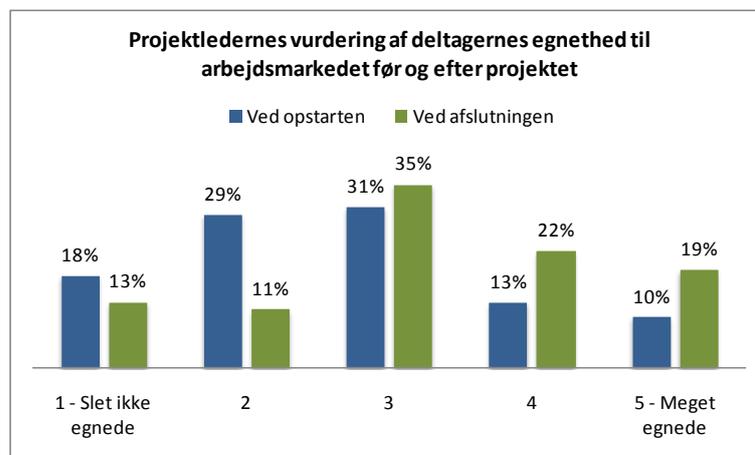
Prisen pr. deltager i beskæftigelse eller uddannelse		
Puljens økonomi	Antal deltagere i beskæftigelse og uddannelse	Bruttokostpris for selvforsørgende i alt
19.415.476 kr.	937	20.720 kr.

Figur 6.4. Bruttokostpris for selvforsørgelse <sup>7</sup>

Samlet har det kostet Integrationsministeriet 20.720 kr. at *få* eller *fastholde* én deltager i enten beskæftigelse eller uddannelse. Det er formentlig inklusive de mindst 52 iværksættere, der har etableret sig i løbet af projekterne. Sammenlignet med LG Insights evaluering af selvsamme pulje i 2004-2005, var bruttoprisen dengang 44.000 kr. pr. deltager, så der er kommet mere beskæftigelse eller fastholdelse i beskæftigelse ud af midlerne i perioden 2006-2008.

## 6.2 Afklaret og nærmere arbejdsmarkedet

Der er ligeledes sket en positiv udvikling i deltagernes arbejdsmarkedsparathed. 47 % af projekterne vurderer, at deres deltagere ved opstarten af forløbet *ikke* var egnede til arbejde. Denne andel er kun 24 % ved afslutningen af projektet. I den modsatte ende af spektret vurderer 23 % af projekterne, at deres deltagere var egnede til arbejdsmarkedet ved opstarten af forløbet. Ved afslutningen er denne andel vokset til 41 %.



Figur 6.5. Deltagernes forsørgelsesstatus før og efter

Denne forbedrede arbejdsmarkedsparathed kommer også til udtryk i projekternes vurdering af deltagernes ændrede sygdomsfokus. 23 % af projekterne konstaterer, at deltagerne har flyttet sig fra at fokusere på sygdom til at fokusere på beskæftigelse. 35 % af projekterne mener, dette er sket i nogen grad, mens 8 % erkender, at det ikke er sket. 35 % af respondenterne ved ikke, om der er sket en udvikling på den indikator.

Til gengæld mener en stor del af projekterne, at der er sket en afklaring hos deltagerne af, hvad de kan klare rent arbejdsmæssigt. 54 % af samtlige projekterne siger, at deres deltagere er blevet afklaret.

<sup>7</sup> Bruttokostprisen er prisen for udslusningseffekten i forhold til den samlede tildelte projektstøtte

		I hvilken grad er deltagerne i løbet af projektet blevet afklaret med, hvad de kan klare rent arbejdsmæssigt?			
		Har haft mentorer		Har ikke haft mentorer	
			n		n
1 - Slet ikke	0%	0	0	6%	1
2	0%	0	0	0%	0
3	0%	0	0	50%	8
4	80%	8	8	25%	4
5 - I meget høj grad	10%	1	1	6%	1
Ved ikke	10%	1	1	13%	2
<b>Total</b>			<b>10</b>		<b>16</b>
		<b>Gennemsnit: 4,30</b>		<b>Gennemsnit: 3,63</b>	

Figur 6.6. Afklaring af deltagere i hhv. mentor og ikke mentorprojekter (n=26)

Evaluators har krydstableret svarene i spørgeskemaet, og det fremgår af ovenstående, at der har været en markant bedre arbejdsmæssig afklaring i mentorprojekterne i forhold til de projekter, der ikke har haft mentorer.

Der er desuden en tendens til, at en større andel af deltagerne er blevet arbejdsmæssigt afklaret i projekter, der har etableret netværk mellem deltagere og virksomheder i forhold til de projekter, der ikke har etableret et sådant netværk. Det fremgår af nedenstående figur. Af CABI's interviewundersøgelser fremgår det, at de velfungerende netværk har bestået af relativt ressourcerstærke deltagere, så det kan være en årsag til de øgede afklaring.

		I hvilken grad er deltagerne i løbet af projektet blevet afklaret med, hvad de kan klare rent arbejdsmæssigt?			
		Netværk m.l. deltagere-virksomheder		Ej netværk m.l. deltagere-virksomheder	
			n		n
1 - Slet ikke	8%	1	1	0%	0
2	0%	0	0	0%	0
3	17%	2	2	55%	6
4	50%	6	6	36%	4
5 - I meget høj grad	8%	1	1	0%	0
Ved ikke	17%	2	2	9%	1
<b>Total</b>			<b>12</b>		<b>11</b>
		<b>Gennemsnit: 4,00</b>		<b>Gennemsnit: 3,64</b>	

Figur 6.7. Afklaring af deltagere i hhv. i projekter med og uden virksomhedsnetværk (n=23)

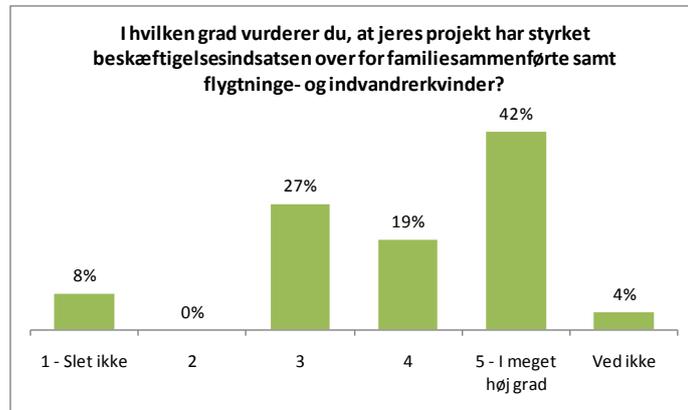
58 % af alle projekter har endvidere afklaret deres deltagere med, hvilke jobønsker de har. Dette er formentlig foranlediget af jobsøgningsaktiviteterne, som 65 % af projekterne har haft samt undervisningen i arbejdsmarkedsforhold, som er fundet sted i 77 % af projekterne.

### 6.3 Indfrielse af puljens formål

Integrationsministeriets pulje har til formål at styrke beskæftigelsesindsatsen over for familiesammenførte samt flygtninge- og indvandrerkvinder. CABI vurderer, at dette formål er indfriet. Resultaterne kunne have været endnu bedre, hvis visse forudsætninger havde været anderledes, hvilket vi vender tilbage til i anbefalingerne. Formålet er indfriet, fordi puljens projekter har haft en positiv afsmitning på beskæftigelseseffekten og afklaringen af arbejdsmarkedsparathed hos deltagerne.

Som det fremgår nedenfor vurderer mere end 60 % af projekterne, at de i høj grad eller meget høj grad har styrket beskæftigelsesindsatsen for målgruppen. 8 % erkender, at det

slet ikke er sket. Næsten 9 ud af 10 støttede projekter vurderer, at de i en eller anden grad har medvirket til at styrke beskæftigelsesindsatsen, hvilket er imponerende.



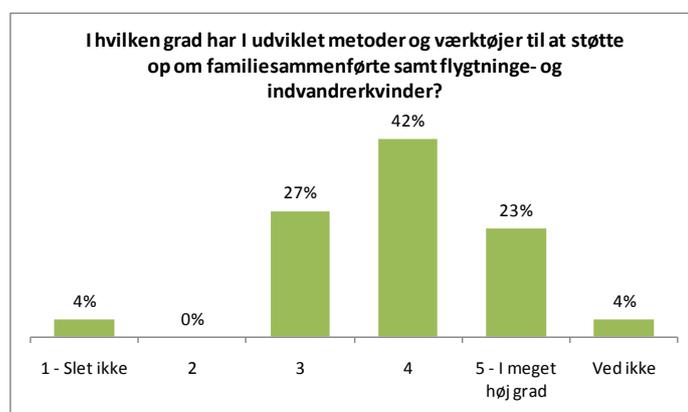
Figur 6.8. Respondenternes vurdering af puljens formål (n=26)

Som det fremgår af figur 6.6 er mentorer med til at øge afklaringen hos deltagere. Mentorprojekter er ligeledes mere effektive til at styrke beskæftigelsesindsatsen over for familiesammenførte samt flygtninge- og indvandrerkvinder end projekter, der ikke har mentorer tilknyttet.

Har jeres projekt styrket beskæftigelsesindsatsen over for familiesammenførte samt flygtninge- og indvandrerkvinder?				
	Har haft mentorer	n	Har ikke haft mentorer	n
1 - Slet ikke	0%	0	13%	2
2	0%	0	0%	0
3	20%	2	31%	5
4	30%	3	13%	2
5 - I meget høj grad	50%	5	38%	6
Ved ikke	0%	0	6%	1
<b>Total</b>	<b>Gennemsnit: 4,30</b>	<b>10</b>	<b>Gennemsnit: 3,81</b>	<b>16</b>

Figur 6.9. Indfrielse af puljens formål hos hhv. mentor og ikke mentorprojekter (n=26)

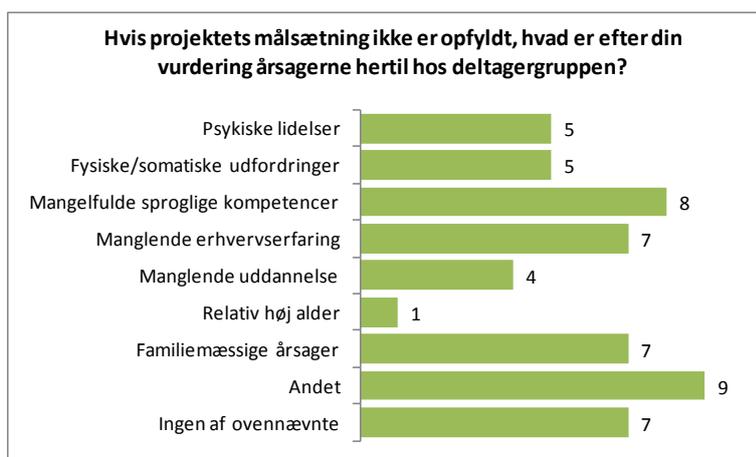
Til gengæld er der ikke beskæftigelsesmæssig effekt på iværksætterprojekter versus ikke-iværksætterprojekter, hvilket kan undre, da iværksættere typisk er de ressourcestærke.



Figur 6.10. Projekternes udvikling af metoder og værktøjer (n=26)

Et af formålene med denne evaluering er at måle på, om projekterne bidrager til udvikling af nye metoder og redskaber i den beskæftigelsesrettede indsats over for flygtninge og indvandrerkvinder eller til at forankre og udbrede allerede eksisterende succesfulde arbejdsmarkedsrettede redskaber. Som det fremgår af ovenstående figur har 65 % af projekterne i høj grad eller meget høj grad udviklet metoder og værktøjer til at støtte op om beskæftigelsesindsatsen for målgruppen. 27 % vurderer, at det er sket i nogen grad, så det er en stor andel af projekterne, der har udviklet metoder og værktøjer.

Flere af projekterne i undersøgelsen er stødt på barrierer hos deltagerne, som har besværliggjort opfyldelsen af projekternes målsætninger, der blev defineret ved projektopstarten.



Figur 6.11. Årsager til manglende målopfyldelse

Den hyppigste årsag til, at det har været svært at opfylde projektets målsætninger, er deltageres mangelfulde erhvervs erfaring og sproglige kompetencer samt familiemæssige årsager. Psykiske og somatiske udfordringer og manglende uddannelse nævnes også af flere projekter. Af øvrige årsager nævnes blandt andet finanskrisen og arbejdsmarkedets konjunkturer og barsel hos deltagerne.

Ifølge projekterne selv kunne de have opnået endnu bedre resultater, hvis:

- De havde flere medarbejderressourcer til opfølgning og undervisning af deltagere
- En vigtig del af ressourcerne lægges i rekruttering og screening af deltagere
- Projekterne havde en længere tidshorisont
- INM støttede op med endnu mere formidling til lokalområde og samfund generelt
- Mentorer blev anvendt endnu mere og kvalificeret, så de kunne gå ind i de mange sociale problemstillinger i deltageres hverdag
- Samarbejdet med jobcentret fungerede bedre, så de visiterede deltagere var indsatsklare
- Jobcentret levede op til den tilkendegivelse om medvirken, der var givet forud
- Der var et øget samarbejde mellem projekter vedr. iværksætteri og kommunernes erhvervs-, beskæftigelses- og integrationsindsats
- Flere af projekterne var blevet inviteret med i netværket (puljesupport, red.)
- Der fortsat er en god involvering fra INM, herunder besøg ude hos projektet og presedækning fra ministeriets kommunikationsafdeling.

## 6.4 Effekt af puljesupporten fra Foreningen Nydansker

Integrationsministeriet indgik i 2007 aftale med Foreningen Nydansker om at støtte, rådgive og lave netværksaktiviteter for otte projekter, der fik støtte i ansøgningsrunden i januar 2007. De primære aktiviteter i forløbet er individuel telefonisk rådgivning, tre fælles seminarer for de otte projekter og afrapporteringer. Målet var at styrke projekternes kompetencer i projektledelse og at skabe bedre projekter med bedre resultater.

I CABI's spørgeskemaundersøgelse fortæller fire af de otte projekter, at puljesupporten fra Foreningen Nydansker har haft meget lille eller slet ingen effekt på deres projekts resultater. Ingen mener, forløbet har haft stor effekt på resultaterne.

	Har I undervejs i forløbet haft fokus på effekter af jeres projekt?			
	Har fået puljesupport	n	Har ikke fået puljesupport	n
1 - Slet ikke	0%	0	0%	0
2	0%	0	0%	0
3	13%	1	18%	3
4	50%	4	29%	5
5 - I meget høj grad	38%	3	47%	8
Ved ikke	0%	0	6%	1
<b>Total</b>	<b>Gennemsnit: 4,25</b>	<b>8</b>	<b>Gennemsnit: 4,41</b>	<b>16</b>

Figur 6.12. Fokus på effekt hos hhv. puljesupport og ikke puljesupport-projekter (n=24)

Det er bemærkelsesværdigt, at der ikke er forskel på effektfokus hos projekter, der henholdsvis har fået og ikke har fået puljesupport. Faktisk tegner det til, at effektfokus er lidt skarpere hos de projekter, der ikke har modtaget supporten, men den tendens er ikke signifikant. Det kan skyldes, at disse projekter er erfarne projektafviklere.

	Har I lært af og sparret med de andre projekter i Integrationsministeriets pulje undervejs i forløbet?			
	Har fået puljesupport	n	Har ikke fået puljesupport	n
1 - Slet ikke	13%	1	41%	7
2	0%	0	29%	5
3	50%	4	6%	1
4	25%	2	0%	0
5 - I meget høj grad	13%	1	18%	3
Ved ikke	0%	0	6%	1
<b>Total</b>	<b>Gennemsnit: 3,25</b>	<b>8</b>	<b>Gennemsnit: 2,41</b>	<b>16</b>

Figur 6.13. Fokus på læring og sparring hos hhv. puljesupport og ikke puljesupport-projekter (n=24)

Til gengæld er det bekræftende for puljesupporten, at de supporterede projekter har lært af og sparret mere med andre projekter i Integrationsministeriets pulje i forhold til de projekter, der ikke har fået puljesupport.

Men som det fremgår af nedenstående figur, har en større andel af projekterne, der ikke modtager puljesupport styrket beskæftigelsesindsatsen over for puljens målgruppe i forhold til de projekter, der har modtaget puljesupport. Det siger måske igen noget om projekterne og i mindre grad puljesupporten, men er værd at bemærke.

I hvilken grad vurderer du, at jeres projekt har styrket beskæftigelsesindsatsen over for familiesammenførte samt flygtninge- og indvandrerkvinder?					
		Har fået puljesupport	n	Har ikke fået puljesupport	n
1 - Slet ikke	0%		0	12%	2
2	0%		0	0%	0
3	63%		5	12%	2
4	13%		1	18%	3
5 - I meget høj grad	25%		2	53%	9
Ved ikke	0%		0	6%	1
<b>Total</b>		<b>Gennemsnit: 3,63</b>	<b>8</b>	<b>Gennemsnit: 4,18</b>	<b>17</b>

Figur 6.14. Indfrielse af puljens formål hos hhv. puljesupport og ikke puljesupport-projekter (n=25)

En anden analyse viser, at de projekter, der ikke har modtaget puljesupport, er en smule bedre til at udvikle metoder og værktøjer til at støtte op om målgruppen for puljen – i forhold til de projekter, der har modtaget support. Forskellen er dog ikke signifikant. Vi bemærker samtidigt, at ingen af puljesupportprojekterne angiver, at de har arbejdet med mentorer.

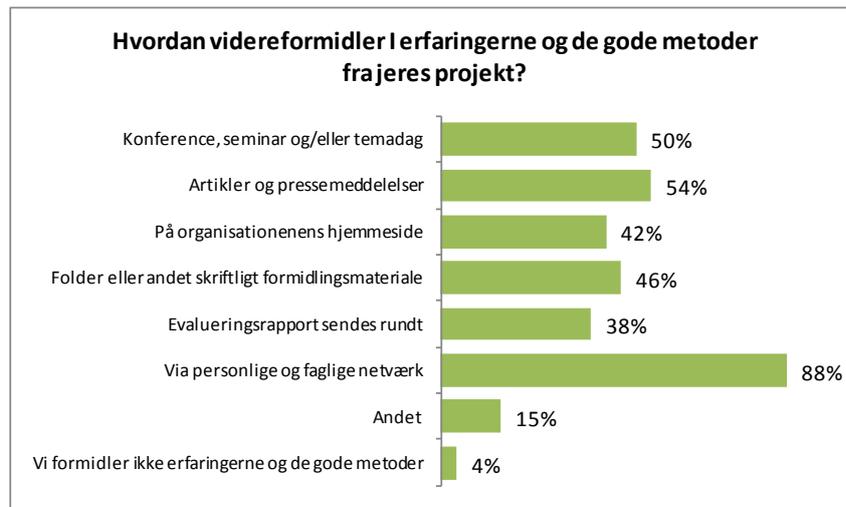
Tre af de otte puljesupportprojekter er tilfredse med supporten fra Foreningen Nydansker, mens fire er utilfredse, og en ved ikke, om vedkommende er tilfreds eller utilfreds. Projekt "Den rullende vejleder" og Køge Sprogcenters projekt er eksempler på to projekter, der har været meget tilfredse med at deltage i puljesupporten.

CABI anbefaler, at Integrationsministeriet overvejer en mere centralt styret puljesupport, der er forankret i ministeriet. Foreningen Nydansker har ikke reel beslutningskompetence over for projekterne, men kan kun inspirere og yde sparring, hvilket kan påvirke flere projekters engagement i forløbet. Puljesupporten bør ydes til alle projekter i puljen. Halvdelen af projekterne i puljen har ikke sparret med de andre projekter i puljen, hvilket kan være lærerigt, hvis det gribes rigtigt an.

## 6.5 Formidling og forankring fra projekterne

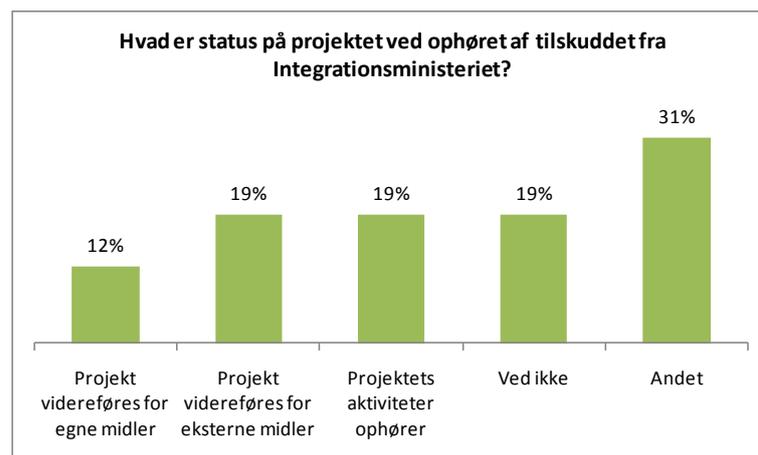
Integrationsministeriet lægger stor vægt på, at de bevilgede projekter formidler resultater af forløbene og så vidt muligt forankrer og viderefører aktiviteterne.

Som det fremgår af nedenstående figur, er der formidling af erfaringer og resultater fra næsten alle projekterne i puljen. De fleste inddrager den nye viden i deres personlige og faglige netværk, mens halvdelen af projekterne afholder en konference, seminar og/eller temadag, skriver artikler og pressemeddelelser, udarbejder en folder eller andet skriftligt materiale eller lægger en nyhed på sin hjemmeside. Fire ud af ti projekter sender også evalueringsrapporten rundt i deres netværk. Af andre formidlingsaktiviteter er der for eksempel projekter, som har lavet udstillinger med billeder, tekst og film om forløbet.



Figur 6.15. Formidling af projekternes erfaringer

Integrationsministeriet lægger også op til, at projekterne laver en strategi for forankring og viderefører aktiviteterne i forløbet.



Figur 6.16. Forankringsplaner for projekterne

De fleste projekter fører erfaringerne videre i en eller anden form, men en femtedel af projekterne vælger at videreføre projektet for eksterne midler, mens 12 % viderefører for egne midler. En anden femtedel konstaterer, at projektets aktiviteter ophører med tilskuddet fra Integrationsministeriet. Den tredjedel, der har svaret "Andet" til spørgsmålet, fortæller, at de viderefører erfaringer, eller at midlerne viderefører delvist af egne og delvis eksterne midler, og et enkelt projekt fører projektet med ind i en frivilliggruppe i samarbejde med Dansk Flygtningehjælp.

## 7 Evaluators anbefalinger til Integrationsministeriet

CABI vil i dette kapitel opstille en række anbefalinger til Integrationsministeriet, der er udledt af analysen af de seks indsatsområder, den tværgående metodeanalyse samt resultat- og effektevalueringen af satspuljen Forstærket beskæftigelsesindsats over for familiesammenførte samt flygtninge- og indvandrerkvinder. Anbefalingerne har til formål at kvalificere den fremtidige puljeadministration og -support i Integrationsministeriet.

Anbefaling 1-4 er af projektteknisk art og retter sig mod den fremadrettede tildeling af puljemidler og puljesupport. De resterende anbefalinger tager udgangspunkt i de seks udvalgte fokusområder og de lærerige erfaringer, der kan udledes.

### 7.1 Anbefalinger om ministeriets tildeling af projekter og puljesupport

#### **Anbefaling 1: Prioriter projekter, der fokuserer på de virksomme metoder**

Evaluator anbefaler, at Integrationsministeriet prioriterer projekter, der metodisk læner sig op af de tilgange, som evalueringen har identificeret som virksomme på tværs af projekterne. Det drejer sig om metoder, der:

- kombinerer den individuelle med den kollektive tilgang og udvikler en positiv gruppedynamik
- udvikler kvindernes arbejdskulturelt betingede sprog (verbalt og nonverbalt) samt fagsprog
- motiverer via tillids- og ressourceopbygning og ansvarliggørelse
- udvikles og skræddersyes løbende for at tackle uforudsigeligheden i kvindernes behov.

#### **Anbefaling 2: Sikr stærk organisering i projekter ift. kontinuitet og bemanning**

Det er også anbefalelsesværdigt, at Integrationsministeriet i sparringen med projekter om ansøgninger og processer vejleder dem i at indarbejde tilgængelighed af ekspertressourcer, sikre kontinuiteten i tidsplanlægning samt bemandede projekterne med flere medarbejdere, der kan supplere og overlappende hinanden ved ferie, sygdom, jobskifte og barsel. Rekrutteringen af projektmedarbejdere bør tage hensyn til det faktum, at projekter med erfarne medarbejdere med anden etnisk baggrund eller viden er særligt gode til at skabe resultater.

#### **Anbefaling 3: Krav om at konkretisere visitations-, formidlings- og forankringsfaser**

Integrationsministeriet bør i øget grad stille krav til projekterne om allerede ved opstarten at konkretisere dels visitationsfasen og dels formidlings- og forankringsfasen yderligere. Der er i evalueringen identificeret en række opmærksomhedspunkter inden for visitering og rekruttering, som projekterne bør blive bedre til at forholde sig til i deres projektansøgninger:

- Tidlig opstart og løbende dialog i samarbejdet med jobcentret om visitering
- Tidlig og direkte formidling om målgruppen fra projekt til sagsbehandlere
- Opsøgende og nytænkende virksomhed er virksomt
- Indled rekruttering af mentorer før projektstart eller tag udgangspunkt i eksisterende netværk.

Det samme gælder for formidling og forankring, som projekterne med fordel kan konkretisere yderligere, så den styrkede beskæftigelsesindsats, som de er med til at igangsætte, fortsætter efter projektafslutning. Integrationsministeriet kan i øget grad være med til at sikre, at formidling og forankring sker, som projekterne har angivet.

#### **Anbefaling 4: Centralt styret puljesupport til alle projekter**

Puljesupport bør ydes til alle projekter i puljen, så vidt det er muligt. CABI anbefaler, at Integrationsministeriet overvejer en mere centralt styret puljesupport, der er forankret i ministeriet. Foreningen Nydansker eller en anden ekstern aktør har ikke reel beslutningskompetence over for projekterne, men kan kun inspirere og yde sparring, hvilket kan påvirke flere projekters engagement i forløbet.

## **7.2 anbefalinger om puljens seks indsatsområder**

#### **Anbefaling 5: Indsatsområdet Faglig og sproglig opkvalificering samt afklaring**

Evaluator anbefaler Integrationsministeriet at prioritere faglig og sproglig opkvalificering samt afklaring som et af de væsentligste indsatsområder i fremtidige projekter, idet de fleste familiesammenførte samt flygtninge- og indvandrerkvinder har et udtalt behov for denne afklaring og kompetenceudvikling. Projekterne i puljen har vurderet aktiviteterne under indsatsområdet til at have stor effekt og betydning.

Indsatsen kan med fordel tage afsæt i en virkeligheds- og praksisnær undervisningsramme, der relaterer sig til et konkret job, hvor for eksempel undervisningslokalet er flyttet ud på arbejdsplads, eller hvor undervisningsmaterialet viser billeder, hvor metoder og teknik bringes i anvendelse i konkrete arbejdssituationer. Af anden anbefalelsesværdig opkvalificering kan nævnes, at det er virksomt at formidle viden til deltagerne om arbejdsmarkedssystemet (overenskomster, forhandlinger, tillidsmandsystem, osv.) og samfundet. Den øgede forståelse for dette kan være med til at fjerne kvindernes usikkerhed og modstand.

Endelig viser evalueringen, at det er vigtigt at skræddersy opkvalificeringen i forhold til den enkelte, og at der er afsat ressourcer særligt til denne individuelle del.

#### **Anbefaling 6: Indsatsområdet Bearbejdning af sygdomsopfattelser**

CABI anbefaler 'bearbejdning af sygdomsopfattelser' som et vigtigt indsatsområde for projekterne, idet de fleste kvinder i målgruppen har oplevet længerevarende sygdom, har koncentrationsproblemer, dårlig kondition, overvægt m.m. Bearbejdning af sygdomsopfattelser kan være med til at forebygge, at kvinderne falder fra eller stopper deres praktik eller et arbejde på grund af dette. Indsatsområdet bør kombineres som en parallelindsats, hvor behandlingen går hånd i hånd med beskæftigelsesindsatsen.

Blandt de aktiviteter, som har vist sig virksomme i behandlingsprocessen, er fysiske aktiviteter som gåture, fitnessstræning, svømning, mavedans m.v., men også mere holdningsbearbejdende aktiviteter. Holdningsbearbejdning virker både i grupper og individuelt. Det kan for eksempel være gruppediskussioner om sundhed og sygefravær, hvor kvinderne får viden om, hvornår de kan melde sig syge, og hvad de kan gøre for at holde sig sunde. Det kan også være den mest ressourcekrævende, som er tværfaglig helbredsafklaring.



**Anbefaling 7: Indsatsområdet Mentorordninger**

Evalueringen viser, at projekter, der har haft mentorordninger, har en større grad af afklaring og styrkelse af beskæftigelsesindsatsen hos deltagerne end projekter, der ikke har haft mentorer. Derfor anbefales det, at puljeprojekterne i fremtiden i stigende grad bruges til at udbrede mentorordningen, så den tilbydes alle kvinder i målgruppen.

Erfaringerne tyder på, at mentorforløb for de mindre ressourcestærke også kan lykkes, men det kræver en særlig indsats, da nogle kvinder ikke er motiverede i forhold til at få en mentor. Helt konkret anbefales den gængse brug af virksomhedsmentorer, men også eksterne mentorer, hvor projektmedarbejdere eller jobkonsulenter fungerer som mentorer for kvinderne. En ekstern mentor er et redskab, der i stigende grad vil kan bringes i anvendelse med de nye udvidede muligheder i mentorlovgivningen.

**Anbefaling 8: Indsatsområdet Virksomhedspraktik og løntilskud**

Integrationsministeriet anbefales at støtte op om projekter, der bruger praktikforløb i beskæftigelsesindsatsen over for målgruppen for denne pulje. Praktikforløb har været anvendt i høj grad af projekterne, hvorimod løntilskudsordninger kun er anvendt i mindre grad. Indholdet og resultaterne af et praktikforløb afhænger af, om deltagergruppen er arbejdsmarkedsparat eller ej, men de fleste praktikforløb i denne puljes projekter har ført den enkelte kvinde tættere på arbejdsmarkedet.

Der er gode erfaringer med en stor grad af opfølgning på kvindernes praktik og at benytte sig af forskellige typer af praktikmuligheder: "snusepraktik", intern praktik eller den gængse virksomhedspraktik – alt efter arbejdsmarkedsparathed.

**Anbefaling 9: Indsatsområdet Netværksdannelse**

Det er ikke entydigt, om netværksdannelse bør være et særskilt indsatsområde, hvilket afspejles i forskellige holdninger hos projektmedarbejderne. Men dette indsatsområde kan med fordel være et element, som er gennemgående i de øvrige fem indsatsområder.

Evalueringen viser, at netværk gør en forskel. Der er en højere grad af afklaring hos de projekter, der har implementeret netværk mellem deltagere og virksomheder end de projekter, der ikke har. Netværksdannelse fungerer bedst i projekter målrettet de mere ressourcestærke. Alligevel anbefales indsatsområdet også til de mindre ressourcestærke, men i en anden og mere fast ramme, hvor projektet tager hånd om koordinering og motivering.

**Anbefaling 10: Indsatsområdet Iværksætter**

Iværksætteri er som indsatsområde anbefalelsesværdig både for ressourcestærke og mindre ressourcestærke kvinder, som ønsker at blive opkvalificeret i forhold til opstart af egen virksomhed – eller blive mere afklaret i forhold til arbejdsmarkedet. Et vigtigt fokus inden for indsatsområdet er øget samarbejde mellem projekter vedrørende iværksætteri og kommunernes erhvervs-, beskæftigelses- og integrationsindsats.

Erfaringen er endvidere, at mainstream iværksætterkurser er for abstrakte og svære til de svageste i målgruppen. Derfor må rådgivning og undervisning nøje tilpasses kvinderne, så tilbuddene matcher deres ressourcer og behov. De mindre ressourcestærke kvinder kan i højere grad profitere af at være i trygge rammer - som for eksempel socialøkonomiske virksomheder eller en virksomhed i virksomheden - hvor der støttes op med parallelle forløb.

## 8 Litteraturliste

Bloksgaard, Lotte og Siim, Birte: Kvalitativ undersøgelse af KVINFOs mentornetværk, Aalborg Universitet 2009

Fenger, Mette og Riske, Gunhild: Evaluering af socialfondsprojektet "Chili – et stærkt tilbud"

Foreningen Nydansker: Evaluering: Puljesupport til kvindepuljen

Integrationsministeriets hjemmeside: Beskrivelse af puljen Forstærket beskæftigelsesindsats over for familiesammenførte samt flygtninge- og indvandrerkvinder, [www.nyidanmark.dk/da-dk/Integration/puljer/puljebeskrivelser/forstaerket\\_beskaeftigelsesindsats\\_overfor\\_+familiesammenfoerte\\_samt\\_flygtninge\\_og\\_indvandrerkvinder.htm](http://www.nyidanmark.dk/da-dk/Integration/puljer/puljebeskrivelser/forstaerket_beskaeftigelsesindsats_overfor_+familiesammenfoerte_samt_flygtninge_og_indvandrerkvinder.htm)

LG Insights: Eksemplariske kontakt- og aktiveringsforløb – den beskæftigelsesfaglige indsats for flygtninge- og indvandrerkvinder, 2008

LG Insight: Evalueringsrapport: Den beskæftigelsesfremmende indsats for flygtninge- og indvandrerkvinder samt familiesammenførte, august 2006

Petersen, Ditte: Det sociale netværk. Hvad betyder det for beskæftigelsen. Aalborg Universitet 2006

Rezaei, S., AMID Working Paper Series 8/2002, Indvandrerjede virksomheder

