

# DE SKJULTE RESSOURCER

En evaluering af en beskæftigelses-  
indsats for ægtefælleforsørgede  
kvinder med anden etnisk baggrund



## **DE SKJULTE RESSOURCER**

En evaluering af en beskæftigelsesindsats for ægtefælleforsørgede kvinder med anden etnisk baggrund

Rikke Engly Mygind  
Sarah Lunar  
Sidsel Vinther Breau  
Stephanie Bernth Ahrenkiel

ISBN-NR 978-87-92798-40-4  
© 2016 Center for Boligsocial Udvikling

Center for Boligsocial Udvikling  
Sadelmagerporten 2A  
2650 Hvidovre

Tlf: 50 89 45 00  
E-mail: [info@cfbu.dk](mailto:info@cfbu.dk)  
[www.cfbu.dk](http://www.cfbu.dk)

## **JANUAR 2016**

Fotos: Kristian Brasen i Greve Nord. Alle rettigheder tilhører CFBU.  
Layout: Hofdamerne ApS

Udgivelsen kan frit hentes på [www.cfbu.dk](http://www.cfbu.dk)  
CFBU's udgivelser kan frit citeres med tydelig kildegengivelse



er en selvejende institution under Udlændinge-, Integrations- og Boligministeriet. Centrets overordnede formål er at undersøge effekten af sociale indsatser i udsatte boligområder, at indsamle erfaringer fra nationale og internationale boligsociale indsatser og at yde kvalificeret rådgivning og processtøtte til centrale aktører indenfor det boligsociale område.

# INDHOLD

---

Indledning.....	4
Konklusioner og anbefalinger .....	6
Indsatsen for ægtefælleforsørgede i Greve.....	11
Job- og uddannelsesresultater .....	14
Hvordan virker indsatsen .....	19
Udvikling af arbejdsparathed .....	26
Mobilisering af målgruppen .....	30
Organisering af indsatsen .....	36
Litteratur .....	42
Bilag 1: Sådan har vi gjort.....	44
Bilag 2: Progressionsskema .....	48

# INDLEDNING

---

Ægtefælleforsørgede kvinder udgør en uudnyttet samfundsmæssig ressource. Samtidig skaber kvindernes begrænsede integration i det danske samfund udfordringer for deres børn, som de har svært ved at støtte i en dansk hverdag. Mange ægtefælleforsørgede kvinder bor i udsatte boligområder og har kun begrænset kontakt med det kommunale system. Det gør arbejdet med målgruppen oplagt for helhedsplaner med boligsocialt indhold.

Denne undersøgelse har fokus på kvinder med anden etnisk baggrund end dansk fra ikke-vestlige lande, der hverken er i beskæftigelse eller modtager offentlige overførselsindkomster, men bliver forsørget af deres ægtefælle. Disse kvinder kaldes "ægtefælleforsørgede".

CFBU har i 2013-2015 undersøgt en beskæftigelsesindsats for ægtefælleforsørgede kvinder i helhedsplanen Greve Nord. Formålet med undersøgelsen er, at erfaringer fra det beskæftigelsesrettede arbejde med ægtefælleforsørgede kvinder i Greve kan udbredes og bruges som læring for helhedsplaner og kommunale jobcentre, der ønsker at arbejde med ægtefælleforsørgede kvinder.

Da de ægtefælleforsørgede kvinder ingen personlig indtægt har, er de ofte i en socialt udsat position. Mange af kvinderne lever en isoleret tilværelse, hvor de er afhængige af deres mand. De har begrænsede dansksproglige færdigheder og lille kendskab til samfundet, arbejdsmarkedet og uddannelsessystemet (Greve Kommune 2012).

Mange af de ægtefælleforsørgede kvinder bor i udsatte almene boligområder<sup>1</sup>. I Danmark er 1,5 pct. af kvinder i den erhvervsaktive alder forsørget af deres ægtefælle, men i de udsatte boligområder er tallet 2,1 pct. Sammenlagt bor der cirka 1.800 ægtefælleforsørgede

kvinder i landets udsatte boligområder.<sup>2</sup> Størstedelen af dem har bopæl i Region Hovedstaden (Danmarks Statistik 2015).

De første tre år, ægtefælleforsørgede er i Danmark, er kommunerne forpligtede til at tilbyde dem en integrationsindsats bestående af blandt andet vejledning, danskundervisning og tilbud om praktik eller støttet beskæftigelse (Lov om integration af udlændinge i Danmark § 24 c). Efter det tredje år er kommunerne kun forpligtede til at tilbyde de ægtefælleforsørgede kvinder hjælp, hvis de selv henvender sig (Lov om aktiv beskæftigelsesindsats § 75 a). Det betyder, at når de ægtefælleforsørgede kvinder har opholdt sig i landet mere end tre år, har kommunerne ikke kontinuerlig kontakt med dem. Kommunerne mangler derfor umiddelbart incitament til at arbejde aktivt med målgruppen, da de ingen aktuelle udgifter har forbundet med kvinderne.

Dette, sammenholdt med at en stor andel af de ægtefælleforsørgede kvinder bor i udsatte boligområder, gør arbejdet med målgruppen oplagt for helhedsplaner med boligsocialt indhold.

Der er flere gode grunde til at arbejde med ægtefælleforsørgede kvinder. En indsats for målgruppen kan få

---

1. Udsatte boligområder refererer her til områder på Ministeriet for By, Bolig og Landdistrikters liste over 'særligt udsatte boligområder' fra 2014 (MBBL 2014) samt almene boligområder, der har eller har haft en helhedsplan med boligsocialt indhold.

---

2. Registerudtrækket inkluderer alle kvinder, der i 2013 var uden for arbejdsstyrken. Ægtefælleforsørgede kvinder er svære at identificere via registerudtræk, da de fleste har en personindtægt i form af sociale ydelser, som børnepenge eller boligstøtte. Af den grund medtager udtrækket kvinder med en gennemsnitlig personindkomst svarende til børnepenge og boligstøtte beregnet ud fra kvindernes antal af børn. Vi kan derfor ikke udelukke, at der er medtaget kvinder, hvis indtægt ikke stammer fra sociale ydelser, men lønnet arbejde få timer om ugen.

positiv betydning samfundsmæssigt, for kvindernes børn og familier samt for de enkelte kvinder selv.

På individuelt plan kan beskæftigelse forbedre de ægtefælleforsørgede kvinders livskvalitet og bidrage til en mere meningsfuld hverdag. Beskæftigelse kan betyde, at kvinderne bryder deres social isolation og får en følelse af stabilitet samt mulighed for selvforsørgelse og højere selvværd (Bovbjerg 2013:7; KL 2014:1).

For samfundet udgør de ægtefælleforsørgede kvinder en uudnyttet ressource for arbejdsmarkedet og dermed tab af skatteindtægter. Størstedelen af de ægtefælleforsørgede kvinder har børn (Danmarks Statistik 2015). Kvindernes begrænsede integration i Danmark er også en samfundsmæssig udfordring i forhold til disse børn. Forskning om social arv viser, at hvis forældre står uden for arbejdsmarkedet, er sandsynligheden større for, at deres børn vil få svært ved at få arbejdsmæssigt fodfæste (Badsgaard 2011). Samtidig har ægtefælleforsørgede kvinder svært ved at bidrage til at styrke børnenes samfundsforståelse og hjælpe dem med at håndtere udfordringer i tilværelsen (Skytte 2007:153). Beskæftigelse kan bidrage til, at kvinderne træner dansk og

opnår kendskab til danske normer og omgangsformer, hvilket kan give dem mulighed for at støtte deres børn mere og være bedre rollemodeller (Bovbjerg 2013:7).

CFBU har udarbejdet denne rapport i forlængelse af ovenstående problemstillinger og perspektiver for et boligsocialt arbejde med målgruppen. Rapporten viser kvindernes muligheder og barrierer for beskæftigelse, samt hvad der i indsatsen virker for målgruppen. Sidst men ikke mindst kigger vi på, hvordan en kommune og helhedsplan med boligsocialt indhold kan supplere hinanden og støtte målgruppen i vejen til beskæftigelse.

### TAK

CFBU vil gerne rette en tak til Greve Kommune og helhedsplanen i Greve Nord, fordi vi har måttet følge deres arbejde med ægtefælleforsørgede kvinder. Derudover en stor tak til de deltagere, der har ladet sig interviewe og

fortalt os om deres livssituation, udfordringer og drømme, samt til de medarbejdere og ledere i kommunen og helhedsplanen, der har hjulpet med interview og relevante informationer til rapporten.



# KONKLUSIONER OG ANBEFALINGER

---

Beskæftigelsesindsatsen for ægtefælleforsørgede kvinder i Greve har en positiv effekt. Deltagerne kommer i signifikant højere grad i arbejde eller uddannelse end ægtefælleforsørgede kvinder fra en sammenlignelig kontrolgruppe. Det kræver imidlertid et stort arbejde at mobilisere de ægtefælleforsørgede kvinder til at deltage i indsatsen.

Dette kapitel samler rapportens vigtigste konklusioner. På baggrund af konklusionerne har vi lavet praksisnære anbefalinger til helhedsplaner med boligsocialt indhold og kommuner, der ønsker at igangsætte indsatser for ægtefælleforsørgede kvinder.

## ÆGTEFÆLLEFORSØRGEDE KVINDER I INDSATSEN

---

De ægtefælleforsørgede kvinder i indsatsen er ikke en homogen størrelse. Det er forskelligt, hvor mange år de har været i Danmark, hvilken alder de har, samt om de har velfungerende eller udfordrende familieforhold. Kvinderne i indsatsen er generelt motiverede for at komme i arbejde eller starte uddannelse, men opholdstid, alder

og samt personlige, sociale og familiemæssige forhold spiller ind på kvindernes tro på sig selv og overskud til at starte arbejde eller uddannelse.

Deltagerne i indsatsen er herudover karakteriseret ved at have forskellig arbejds erfaring og faglige forudsætninger for at indtræde på det danske arbejdsmarked eller starte uddannelse. Kun en mindre andel af deltagerne har høj uddannelse og stor arbejds erfaring. To tredjedele af kvinderne har aldrig haft et arbejde eller har kun en lille arbejds erfaring. Størstedelen af deltagergruppen er således langt fra arbejdsmarkedet. Næsten halvdelen af kvinderne har mindre end eller hvad der svarer til folkeskolen som højest gennemførte uddannelse.



## ANBEFALINGER TIL ARBEJDET MED MÅLGRUPPEN

- Der bor 1.800 ægtefælleforsørgede kvinder i de udsatte almene boligområder. Hovedparten bor i Region Hovedstaden. Gruppen af ægtefælleforsørgede kvinder har dermed en begrænset størrelse på landsplan. Vi anbefaler, at man forud for igangsættelse af en indsats for ægtefælleforsørgede kvinder grundigt undersøger, hvor stor målgruppen i jeres område er.
- Det er anbefalelsesværdigt at tage stilling til, hvilke typer af ægtefælleforsørgede kvinder man ønsker at gennemføre en indsats for, samt undersøge, om andre aktører gennemfører en indsats for målgruppen. De ægtefælleforsørgede kvinder, der har haft ophold i Danmark under tre år, modtager f.eks. en kommunal integrationsindsats. Overvej at vælge en gruppe, der ikke modtager en indsats fra en anden aktør, eller aftal klare snitflader til andre aktører, der også arbejder med målgruppen. Dermed kan jeres og deres indsats supplere hinanden.
- En blandet deltagergruppe bestående af ægtefælleforsørgede kvinder med forskellige forudsætninger kan bidrage positivt til den indbyrdes læring og skabe en god dynamik. Det kræver dog en bred palet af aktiviteter i indsatsen, så alle deltagere kan få dækket deres behov og opnå udbytte.

## JOB- OG UDDANNELSES- RESULTATER

De ægtefælleforsørgede kvinder, der modtager indsatsen, kommer signifikant hyppigere i arbejde eller starter uddannelse end en sammenlignelig kontrolgruppe, der ikke modtager en indsats. 58 pct. af deltagergruppen og 37 pct. af kontrolgruppen kommer i arbejde eller uddannelse i undersøgelsesperioden. Det sker på trods af, at kontrolgruppen som udgangspunkt er bedre uddannet

og har mere arbejds erfaring end deltagergruppen. Indsatsen bidrager specielt positivt til at hjælpe ægtefælleforsørgede kvinder med lavt uddannelsesniveau og lille arbejds erfaring i arbejde og uddannelse.

Resultaterne fordeler sig sådan, at fem og syv procentpoint flere i deltagergruppen end i kontrolgruppen starter i henholdsvis ordinært arbejde og uddannelse. Ni procentpoint flere af deltagerne opnår løntilskud end kontrolgruppen. Indsatsen har altså en specielt positiv effekt i forhold til løntilskudsansættelser. Danske og internationale undersøgelser peger på, at løntilskudsansættelse har en positiv beskæftigelses effekt for udsatte ledige med problemer ud over ledighed. I indsatsen har flere kvinder, der opnår ordinært arbejde, først været i en løntilskudsansættelse. Løntilskud udgør således et springbræt til at opnå ordinær beskæftigelse.

## MOBILISERING AF ÆGTEFÆLLE- FORSØRGEDE KVINDER

Det er en udfordring at mobilisere ægtefælleforsørgede kvinder til at deltage i indsatsen. Det skyldes flere forhold: Det kommunale jobcenters indsats for gruppen stopper, når de har været i Danmark mere end tre år. Kommunen mangler derfor kendskab til og berøringsflade med målgruppen. En stor del af kvinderne kommer i daginstitutionerne, men her har de ansatte svært ved at lokalisere målgruppen, idet man ikke taler med mødrene om deres beskæftigelses situation, forsørgelsesgrundlag osv. Derudover lever en del af kvinderne en isoleret tilværelse med begrænset socialt netværk uden for familien. Det kan således være vanskeligt at nå frem til kvinderne gennem sociale netværk.

De kvinder, der starter i indsatsen, har gennemgående et ønske om at komme i arbejde eller starte uddannelse. Ligeledes er andre faktorer udslagsgivende for, om kvinderne ønsker at deltage i indsatsen. En generel motivationsfaktor er, at kvinderne ønsker at styrke deres dansksproglige kompetencer; for at opnå arbejde, men også for at kunne begå sig i samfundet og være en støtte for deres børn. Sidst men ikke mindst motiveres de mest isolerede kvinder af et ønske om, at indsatsen kan bryde deres sociale isolation.

De to mest effektive mobiliseringskanaler er deltagerens eget netværk samt helhedsplanens aktiviteter, hvor målgruppen deltager og hører om indsatsen. For specielt de svagere ægtefælleforsørgede kvinder er det en forudsætning for deltagelse, at de forud for projektstart har en personlig og tillidsfuld relation til andre deltagere og projektmedarbejderne. De mere ressourcestærke ægtefælleforsørgede kan til gengæld mobiliseres via brev eller brochure fra kommunens jobcenter.

### ANBEFALINGER TIL MOBILISERING AF MÅLGRUPPEN

- Vi anbefaler, at man vælger mobiliseringsstrategi ud fra, hvilken type af ægtefælleforsørgede kvinder indsatsen skal tiltrække. Overvej f.eks., hvor meget indsatsens fokus på beskæftigelse og uddannelse skal fylde i mobiliseringsfasen. Husk, at mange ægtefælleforsørgede kvinder også motiveres af andre faktorer. Læg vægt på de motivationsfaktorer, der har betydning for de ægtefælleforsørgede kvinder, I ønsker at mobilisere. Det er desuden fornuftigt at afsætte medarbejdertimer til mobiliseringsarbejdet, da det kan være en resourcekrævende opgave.
- Kommunens jobcenter kan med fordel benyttes som mobiliseringskanal. De mere ressourcestærke kvinder kan mobiliseres via breve og brochurer udsendt herfra. Her er det en fordel at gøre det skriftlige materiale vedkommende og personligt, f.eks. ved at have fotos af medarbejderne og være formidlet på kvindernes typiske modersmål foruden dansk og engelsk.
- Det er en god idé at opfordre deltagerne til at fortælle om indsatsen i deres netværk. Denne mobiliseringskanal virker for alle typer af ægtefælleforsørgede kvinder. Tilskynd desuden deltagerne til at præsentere andre kvinder, der udviser interesse, for projektmedarbejderne. På den måde kan projektmedarbejderne overtage arbejdet med at skabe en personlig relation til kvinden og opbygge tillid til indsatsen.

## UDVIKLING AF DELTAGERNES ARBEJDSPARATHED

I indsatsen arbejder projektmedarbejderne med at udvikle de ægtefælleforsørgede kvinders arbejdsparathed på ni før-arbejdsparametre. De ni parametre skal være med til at sikre en helhedsorienteret indsats, hvor der bliver arbejdet med konkrete jobsøgningsfærdigheder, kendskab til arbejdsmarkedet samt håndtering af personlige, sociale og familierelaterede udfordringer, der står i vejen for kvindernes fokus på arbejde.

Udviklingen i den enkelte deltagers arbejdsparathed er ikke lineær eller støt stigende gennem indsatsperioden, men kan derimod være præget af små fremskridt og mindre tilbageskridt undervejs. Det skyldes blandt andet, at deltagerne forskellige udfordringer i mere eller mindre grad kan stå i vejen for udvikling af deres arbejdsparathed. Derudover er de enkelte før-arbejdsparametre gensidigt afhængige. F.eks. kan større afklaring af egne muligheder på arbejdsmarkedet have en negativ effekt på motivationen for at komme i arbejde eller uddannelse, da man får et mere realistisk billede af, hvor meget det kræver.

Indsatsen bidrager med størst udvikling af deltagerne konkrete færdigheder, nemlig deres dansksproglige færdigheder og kompetencer til at søge job og uddannelse. Det kan være at skrive ansøgninger og CV samt gå til jobsamtale. Ligeledes har indsatsen succes med at udvikle deltagerne faglige kompetencer, såsom opkvalificering af IT-faglige kundskaber og hygiejnebevis. Det er samtidig disse konkrete færdigheder, som de ægtefælleforsørgede kvinder, der starter job eller uddannelse, rykker sig mest på, og som dermed skaber størst udvikling af arbejdsparathed.

## HVAD VIRKER I INDSATSEN?

Indsatsen gennemføres lokalt i helhedsplanen Greve Nord. Den lokale placering skaber en uformel stemning. Deltagerne har direkte adgang til projektmedarbejderne, de kan komme, så ofte de vil, og projektmedarbejderne tilstræber at tage sig den fornødne tid. Den lokale ramme og tilgangen til målgruppen

skaber grobund for en tillidsfuld relation mellem projektmedarbejder og deltager. Det gør, at deltagerne åbner op og lader projektmedarbejderne hjælpe dem med personlige udfordringer. Samtidig bliver kvinderne modtagelige for læring og opnår større udbytte af indsatsen.

Indsatsen består af en bred palet af aktiviteter. De tre aktiviteter, kvinderne får størst udbytte af, er: individuel helhedsorienteret vejledning, mentorordning og et specielt tilrettelagt kursusforløb med virksomhedsrettede tiltag ud af huset samt undervisning i dansk og samfund. Alle deltagere opnår udbytte af vejledningen. Ægtefælleforsørgede kvinder med helbredsmæssige, personlige eller familierelaterede udfordringer har dog et særligt stort behov for den helhedsorienterede vejledning med mulighed for hjælp til at håndtere deres udfordringer. De mere ressourcestærke kvinder opnår størst udbytte af besøg på arbejdspladser og samfundsinstitutioner, som er del af kursusforløbet, samt mentorordningen. Disse kvinder har overskud til samfundsorientering og får gavn af mere udadvendte aktiviteter.

jobsøgningen. Det kræver tålmodighed at opbygge den nødvendige fortrolighed med kvinderne, før de åbner op for deres eventuelle udfordringer.

- Særligt tre elementer i et specielt tilrettelagt kursusforløb er udbytterige for målgruppen:
  - 1) Et kursusforløb kan skabe rum for, at kvinderne møder andre kvinder i samme situation. Her kan sociale bånd blive knyttet, så deltagerne kan bryde deres sociale isolation.
  - 2) Sørg for, at kurset indeholder en form for danskundervisning, hvor de ægtefælleforsørgede kvinder får mulighed for at forbedre deres hverdagsdansk. Det skaber selvtillid og selvværd og er for mange kvinder det første skridt "ud i verden".
  - 3) Til sidst anbefaler vi at inkludere forskellige udflugter til arbejdspladser samt uddannelses- og samfundsinstitutioner i kurset. Udflugterne giver kvinderne større samfundsforståelse og konkret indblik i danske arbejdspladser, som bidrager til personlig afklaring.

## ANBEFALINGER TIL VIRKNINGSFULDT INDHOLD I INDSATSEN

- Vi anbefaler, at man placerer indsatsens fysiske rammer lokalt i helhedsplanen, hvor flere i målgruppen er bosat. Uformelle rammer med åbne døre og imødekommenhed er vigtige elementer i forhold til at skabe tillid hos deltagerne. De ægtefælleforsørgede kvinder lægger stor vægt på de personlige relationer til projektmedarbejderne, som gør dem modtagelige for læring og i stand til at bibeholde fokus på vejen mod beskæftigelse.
- Det er en god idé at tilbyde helhedsorienteret individuel vejledning i indsatsen, hvor udgangspunktet er den enkelte kvindes interesser og behov. En helhedsorienteret tilgang indebærer, at de ægtefælleforsørgede kvinder får støtte til mere end den konkrete jobsøgning. Særligt de svagere deltagere kan have personlige og helbredsmæssige udfordringer, der skal tages hånd om parallelt med

## ORGANISERING OG SAMARBEJDE

Helhedsplanen og kommunens samarbejde om indsatsen er organisatorisk forankret i en overordnet styregruppe, en administrativ styregruppe samt en projektgruppe bestående af udførende medarbejdere. Alle tre grupper er sammensat med repræsentation fra både helhedsplan og kommune. Det udførende arbejde varetages primært af én fuldtidsmedarbejder, der er ansat kommunalt, men udstationeret i helhedsplanen.

Den administrative styregruppe skaber fine betingelser for gennemførelsen af indsatsen. Den administrative styregruppe består af relevante kommunale og boligsociale teamledere/faglige ledere, der har ansvar for områder, indsatsen berører. Styregruppen mødes jævnligt med projektgruppen, og det skaber en god ramme for effektive beslutninger om retningslinjer og procedurer i indsatsen.

En kommunalt udstationeret medarbejder i helhedsplanen kan potentielt trække på både boligsociale og kom-

munale styrker. Den kommunale ledelse har afgørende betydning for, om de kommunale styrker bliver udnyttet optimalt i indsatsen, såsom adgang til fagspecifikke medarbejdere. I indsatsen er dette en udfordring, da den kommunale ledelse i begrænset omfang sikrer, at relevante kommunale kollegaer på rådhuset er orienteret om indsatsen og den udstationerede medarbejders arbejdsopgaver. At projektmedarbejderen begynder at arbejde en ugedag på rådhuset styrker samarbejdet med de kommunale kollegaer, hvorved de kommunale styrker i højere grad kan komme indsatsen til gavn.

### ANBEFALINGER TIL ORGANISERING AF EN INDSATS

- Vi anbefaler at nedsætte en administrativ styregruppe bestående af teamledere eller faglige ledere, der har ansvar for fagområder af relevans for indsatsen. En sådan administrativ styregruppe kan være med til at sikre effektive beslutninger om retningslinjer og sagsgange i indsatsen. Derudover kan den være bindeled mellem den overordnede styregruppes beslutninger og projektgruppens udførende arbejde.

- Ledelsen spiller en vigtig rolle i forhold til at sikre sammenhæng mellem indsatsen, projektmedarbejderen og relevante kommunale afdelinger på rådhuset. Det anbefales, at ledelsen har fokus på at tydeliggøre indsatsens arbejdsmetoder og målsætninger for de kommunale medarbejdere på rådhuset samt sikre snitflader i arbejdsgange mellem rådhus og den lokale indsats.
- Specielt to forhold kan bidrage til en større anvendelse af de kommunale styrker i indsatsen. For det første er det en god idé, at den udstationerede medarbejder har været ansat i kommunen forud for projektansættelsen. Dermed har vedkommende personlige relationer til kolleger på kommunen og kender kommunens sagsgange, arbejdsmetoder og kultur. For det andet er det væsentligt at overveje, hvordan den udstationerede medarbejder kan opnå og bibeholde en god kontakt til kommunale kollegaer samt have opdateret viden om kommunale sagsgange og aktuelle tiltag. Medarbejderen kan f.eks. fysisk arbejde en til to dage om ugen på rådhuset.



# INDSATSEN FOR ÆGTEFÆLLE- FORSØRGEDE I GREVE

---

I denne undersøgelse benytter vi en konkret case til at belyse erfaringer, resultater og virksomme mekanismer i arbejdet med ægtefælleforsørgede kvinder. Vi dykker ned i en beskæftigelsesindsats for ægtefælleforsørgede kvinder i Greve. Indsatsen er en af de første af sin art, hvorfor den kan bringe ny viden om, hvordan helhedsplaner i samarbejde med kommuner kan arbejde med ægtefælleforsørgede kvinder.

## BAGGRUND OG FORMÅL

---

Indsatsen for ægtefælleforsørgede kvinder i Greve startede i foråret 2013 og fortsætter til marts 2016. Undersøgellesperioden løb fra foråret 2013 til efterår 2015.

Indsatsen er finansieret af midler fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekrutteringspulje<sup>3</sup> "Opsøgende indsats for ægtefælleforsørgede indvandrere", som landets kommuner kunne ansøge i 2012 og 2014 (STAR 2014). Projektet i Greve modtog en grundbevilling på 2.550.000 kr. og har efterfølgende modtaget en ekstra bevilling på 921.000 kr.

Greve Kommune ansøgte og fik midler til indsatsen, som led i en ambition om at øge kommunens beskæftigelsesfrekvens for borgerer med ikke-vestlig baggrund. Denne målsætning finder kommunen relevant både på et samfunds- og individplan. På samfundsplan betragter Greve Kommune ægtefælleforsørgede kvinder som en uudnyttet arbejdskraftressource. På det individuelle plan er der en forventning om, at ægtefælleforsørgede kvinders indtræden på arbejdsmarkedet betyder, at familiernes økonomi forbedres, og kvinderne bliver gode forbilleder for deres børn. Greve Kommune har tidligere forsøgt at mobilisere ægtefælleforsørgede kvinder til beskæftigelsesindsatser, men har oplevet,

at målgruppen er svær at opnå kontakt til (Greve Kommune 2012:2).

Indsatsen bygger på et samarbejde mellem Greve Kommune, helhedsplanen i Greve Nord og sprogskolen CLAVIS. Hensigten er at udnytte parternes forskellige styrker til at mobilisere og opnå resultater for målgruppen. Det drejer sig om, at de ægtefælleforsørgede kvinder skal i arbejde eller uddannelse, forbedre deres danskundskaber samt blive mindre isolerede og socialt udsatte (Greve Kommune 2012:7).

## FORANKRING OG INDHOLD

---

Indsatsen er forankret i og udføres af helhedsplanen i Greve Nord. Helhedsplanen har flere års erfaring med at arbejde med etniske minoriteter langt fra arbejdsmarkedet. Helhedsplanen har erfaringer med at forbedre de ledige etniske minoriteters sundhed og gøre dem parate til arbejdsmarkedet. Disse erfaringer kan indsatsen trække på i arbejdet med de ægtefælleforsørgede kvinder.

Indsatsens boligsociale forankring muliggør, at den kan foregå i uformelle rammer med åbne døre og direkte adgang til projektmedarbejderne, der har tid til at følge op på kontakten til de enkelte kvinder. Indsatsen bygger på en helhedsorienteret arbejds metode, hvor ægtefælle-

---

3. Den tidligere Arbejdsmarkedsstyrelse.

forsørgede kvinder får støtte til mere end den konkrete jobsøgning, såsom sociale, personlige og helbreds-mæssige udfordringer, der kan distrahere målgruppen på vejen mod beskæftigelse. En projektmedarbejder fortæller:

“ Det her hus handler om, at vi har det hele menneske eller hele familien, hvor vi kan gå ind og hjælpe på mange forskellige måder”

- Merete Petersen

Indsatsen for de ægtefælleforsørgede kvinder er frivillig og består af følgende fem aktiviteter:

- Specielt tilrettelagt kursusforløb med virksomhedsrettede aktiviteter, undervisning i sprog og samfund
- Individuel helhedsorienteret vejledning
- Mentorordning
- Diverse netværks- og sundhedstilbud, såsom zumba, madklub etc.
- Brobygning til virksomheder via praktik, løntilskud eller uddannelse

De forskellige aktiviteter er en palet, hvor projektmedarbejderen og deltageren i fællesskab finder frem til, hvilke der er relevante for den enkelte. Det betyder, at deltagerne modtager forskellige indsatser, som er målrettet

4. Indsatsen har løbende optag og har i november 2015 haft 45 kvinder tilknyttet.

den enkeltes behov og livsbetingelser. Aktiviteterne har fokus på kvindernes vej mod beskæftigelse, men centrerer sig også om andre aspekter af deres liv. Det kan handle om sundhed, familieliv, netværksdannelse, fritid og indblik i det danske samfund.

## DELTAGERE

Samlet set har 38 ægtefælleforsørgede kvinder deltaget i indsatsen i undersøgelsesperioden<sup>4</sup>. Det har været målsætningen at tiltrække ægtefælleforsørgede kvinder, der har været i landet mere end tre år, og som derfor ikke længere er i integrationsperioden med tilhørende kommunale tilbud.

Ved indsatsens start har cirka en tredjedel af deltagerne været i Danmark under tre år, hovedparten har været i Danmark mellem tre og 10 år, og kun ni kvinder har været i landet over 10 år. Ved undersøgelsens afslutning er ingen af deltagerne dog længere i integrationsperioden. Tallene viser, at den samlede deltagergruppe udgør en blanding af kvinder med kortere og længere opholdstid i Danmark. Som vi skal se i rapporten, så hænger det sammen med, at man i indsatsen har haft svært ved at tiltrække kvinder med lang opholdstid i Danmark (se "Mobilisering af målgruppen").

Indsatsens deltagere er kendetegnet ved, at kun cirka halvdelen af deltagerne har uddannelse svarende til folkeskolen, og størstedelen har begrænset arbejdsferfa-



ring. Deltagerne har generelt et lavt dansk sprogniveau ved indsatsens start. To tredjedele af deltagerne er mellem 30 år og 49 år, og kun to er over 50 år. De kommer hovedsageligt fra Asien og Mellemøsten. Herudover kommer et mindre antal fra Afrika og Østeuropa. Ingen af de deltagende kvinder stammer fra vesteuropæiske lande eller Nordamerika.

<b>Aldersfordeling for ægtefælleforsørgede kvinder i udsatte boligområder</b>		
Alder	Antal	Procent
18-29-årige	330	18 %
30-49-årige	1224	68 %
50-64-årige	250	14 %

<b>Opholdstid ægtefælleforsørgede kvinder i udsatte boligområder</b>		
Opholdstid i Danmark	Antal	Procent
0-3 år	59	4 %
3-10 år	951	56 %
Over 10 år	678	40 %

<b>Uddannelsesniveau for ægtefælleforsørgede kvinder i udsatte boligområder</b>		
Uddannelse	Antal	Procent
Ingen uddannelse	953	53 %
Mindre end/ svarende til folkeskolen	440	24 %
Gymnasium/ erhvervsuddannelse	295	16 %
Ml./lang uddannelse	116	7 %

Kilde: Danmarks Statistik 2015

# JOB- OG UDDANNELSES-RESULTATER

Signifikant flere deltagere opnår arbejde eller starter på uddannelse sammenlignet med en kontrolgruppe af ægtefælleforsørgede kvinder, der ikke deltager i en indsats. Det er til trods for, at deltagergruppens arbejdserfaring og uddannelsesniveau er lavere end kontrolgruppens. Undersøgelsen viser en tendens til, at indsatsen har en særlig positiv effekt i forhold til ægtefælleforsørgede kvinder med lavt uddannelsesniveau og lille arbejdserfaring.

I dette kapitel ser vi på de job- og uddannelsesresultater, som deltagerne i indsatsen for ægtefælleforsørgede kvinder opnår. Vi sammenligner deltagerne med en kontrolgruppe og ser på, hvem af de ægtefælleforsørgede kvinder indsatsen er særligt virksom for.

## INDSATSEN FÅR DELTAGERNE I JOB OG UDDANNELSE

Gennem en undersøgelsesperiode på et år sammenligner vi indsatsens 38 deltagere med en kontrolgruppe på 145 ægtefælleforsørgede kvinder, der ikke deltager i en indsats. Kontrolgruppen ligner så vidt mulig deltagergruppen i forhold til opholdstid i Danmark, alder og oprindelsesområde.<sup>5</sup>

Undersøgelsen viser, at signifikant flere fra deltagergruppen end kontrolgruppen kommer i arbejde eller starter på uddannelse.<sup>6</sup> I deltagergruppen starter 58 pct. i arbejde eller på uddannelse. Tilsvarende er det 37 pct. af kontrolgruppen, der opnår arbejde eller starter på en uddannelse.<sup>7</sup>

5. For uddybning af den kontrafaktiske analyse, se bilag 1.

6. Der er foretaget en t-test med et signifikansniveau på fem pct. Med 95 pct.s sikkerhed kan vi sige, at en større andel af deltagergruppen kommer i arbejde eller starter uddannelse end kontrolgruppen. 'Arbejde' er defineret som både fuldtid og deltid uden et nedre antal arbejdstimer. 'Uddannelse' er defineret som SU-berettigede uddannelser eller uddannelser på minimum et halvt år og inkluderer altså ikke korterevarende opkvalificerende kurser. I resultaterne medtager vi desuden kvinder, der opnår løntilskudsarbejde.

Resultaterne for de to grupper fordeler sig sådan:

	Deltagergruppe	Kontrolgruppe
Ordinært arbejde	26 %	21 %
Løntilskudsarbejde	13 %	4 %
Uddannelse	19 %	12 %
Ikke opnået arbejde eller uddannelse	42 %	63 %
I alt	100 %	100 %

Fig. 1<sup>8</sup>

Figuren viser, at fem og syv procentpoint flere i deltagergruppen end kontrolgruppen kommer i henholdsvis ordinær beskæftigelse eller starter på uddannelse. Med til dette billede hører, at deltagergruppen i udgangspunktet er lavere uddannet og har mindre arbejdserfaring

7. Undersøgelser af beskæftigelsesindsatser peger på, at motivation for at komme i arbejde og uddannelse er en vigtig faktor for, hvorvidt ledige kommer i arbejde eller starter uddannelse (Mygind et al. 2014:41). Vi har sammenlignet de to gruppers motivation. Undersøgelsen viser, at 76 pct. af kontrolgruppen og 89 pct. af deltagergruppen er motiverede for at starte arbejde eller uddannelse. Hovedparten af kvinderne i såvel kontrol- som deltagergruppen vil gerne i beskæftigelse eller uddannelse, men der er 13 procentpoint forskel på grupperne. Vi kan derfor ikke helt afvise, at gruppernes forskellige motivation for at komme i arbejde eller uddannelse har betydning for resultatet.

8. Enkelte deltagere i indsatsen og respondenter i kontrolgruppen opnår flere forskellige resultater. Den enkelte kvinde er kun talt med en gang, svarende til det hun var i gang med ved undersøgelsens afslutning. I kontrolgruppen er fire respondenter ved undersøgelsens afslutning både i gang med uddannelse og arbejde. Her er to talt med under ordinært arbejde og to under uddannelse.



end kontrolgruppen. På trods af de ringere uddannelsesmæssige forudsætninger og mindre erhvervs erfaring, er indsatsen altså alligevel i stand til at få en større del af indsatsgruppen i beskæftigelse eller uddannelse sammenlignet med kontrolgruppen.

At indsatsen formår at få deltagere i gang med uddannelse er også en succes set i lyset af målgruppens relativt lave uddannelsesniveau. For netop denne gruppe af ægtefælleforsørgede kvinder er uddannelse et vigtigt skridt på vejen mod beskæftigelse.

I deltagergruppen opnår 13 pct. løntilskudsarbejde.<sup>9</sup> I kontrolgruppen er det kun fire pct. Indsatsen er altså specielt god til at hjælpe deltagergruppen i gang med et løntilskudsarbejde.

Både danske og udenlandske effektstudier peger på, at virksomhedspraktik og løntilskudsarbejde har en positiv beskæftigelseseffekt for udsatte ledige med problemer ud over ledighed (Arbejdsmarkedsstyrelsen 2011;

9. Det kan diskuteres, om projektdeltagerne har nemmere ved at opnå kommunalt løntilskud end ægtefælleforsørgede kvinder fra andre kommuner uden indsatser for målgruppen. I Lov om aktiv beskæftigelsesindsats fremgår det, at kommuner er forpligtede til at hjælpe ægtefælleforsørgede, der retter henvendelse, samt at kommuner har mulighed for at få halv statsrefusion til bl.a. løntilskudsansættelse (LAB § 120) af ægtefælleforsørgede. Ifølge lovgivningen har alle ægtefælleforsørgede uanset bopælskommune således de samme muligheder for at opnå løntilskudsansættelse. Variationer i de enkelte kommuner kan dog forekomme.

Graversen 2012). Studierne viser dog, at der er forskel på løntilskud i private og offentlige virksomheder. Der er stærk evidens for, at virksomhedsrettede indsatser i den private sektor har en positiv beskæftigelseseffekt, og en moderat evidens for, at virksomhedsrettede indsatser i den offentlige sektor også har en positiv effekt (Graversen 2012:8). Studierne taler altså for, at man i højere grad bør satse på at opnå private end offentlige løntilskudsansættelser.

Kvinderne i indsatsen kommer udelukkende i offentligt løntilskud, hvorefter flere efterfølgende får ordinær beskæftigelse. Når deltagerne i indsatsen opnår løntilskudsarbejde, er det altså et springbræt til, at en del af disse personer kommer i arbejde. Løntilskudsstillinger bidrager på den måde til, at ægtefælleforsørgede kvinder får fodfæste på det danske arbejdsmarked.

### 11 MÅNEDERS INDSATS

Da indsatsen for ægtefælleforsørgede er frivillig og individuelt tilrettelagt, kan kvinderne starte og stoppe, som de har lyst. Det er derfor meget forskelligt, hvor mange måneder kvinderne deltager i indsatsen.

Ser vi på, hvor lang tid kvinderne, der opnår arbejde, løntilskud eller uddannelse, i gennemsnit deltager i ind-

satsen, kan vi sandsynliggøre en sammenhæng mellem kvindernes resultater og deres deltagelse i indsatsen.

Deltagelsen varierer fra få måneder op til to år. I gennemsnit deltager kvinderne, der kommer i arbejde, løntilskud eller starter uddannelse, 11 måneder i indsatsen. Projektmedarbejdernes egen registrering af deltagerens fremmøde viser, at der især er forskel på de deltagere, der kommer i uddannelse, og dem, som opnår løntilskudsarbejde. Deltagere, der er startet uddannelse, er mere målrettede og har kun behov for "et lille skub" eller konkret hjælp til ansøgninger. Omvendt har deltagere, der opnår løntilskud, behov for en længere indsats.

## HVEM OPNÅR ARBEJDE ELLER STARTER UDDANNELSE?

Dette afsnit illustrerer, hvad der karakteriserer de ægtefælleforsørgede kvinder fra kontrol- og deltagergruppen, der kommer i arbejde eller starter uddannelse.<sup>10</sup> Ligeledes kigger vi på, hvad der adskiller deltager- og kontrolgruppens resultater. Vi peger på tendenser og ser på, for hvilke ægtefælleforsørgede kvinder indsatsen specielt har en effekt.

### KORT OPHOLDSTID GIVER BEDRE RESULTATER

Figur 2 og 3 viser en tendens til, at opholdstid har betydning for, om ægtefælleforsørgede kvinder kommer i arbejde eller uddannelse. Når kvinder har været i Danmark mere end 10 år, kommer en mindre andel i arbejde eller uddannelse sammenlignet med kvinder, der har været i landet mindre end 10 år.

Projektmedarbejderne fortæller, at de oplever, at kvinder, der har været i landet kort tid, er mere motiverede og har mere gåpåmod i forhold til at opnå arbejde eller starte uddannelse. Det kan være en forklaring på tendensen. Det peger på, at det er en god idé at give ægtefælleforsørgede kvinder en indsats i begyndelsen af deres opholdstid i Danmark.

10. Kontrolgruppen er kun matchet i forhold til deltagergruppen og er derfor ikke repræsentativ for ægtefælleforsørgede kvinder i Danmark generelt. Når vi taler om, hvad der karakteriserer de ægtefælleforsørgede kvinder, der opnår arbejde eller kommer i uddannelse, er der således tale om tendenser.

### KONTROLGRUPPENS OPHOLDSTID I DANMARK VED UNDERSØGELSENS AFSLUTNING

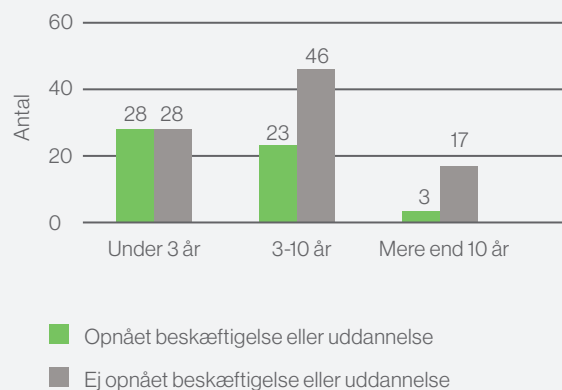


Fig. 2

### DELTAGERGRUPPENS OPHOLDSTID I DANMARK VED UNDERSØGELSENS AFSLUTNING

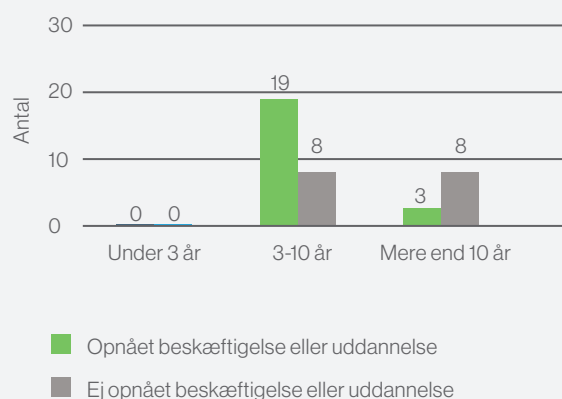


Fig. 3<sup>11</sup>

En anden forklaring kan være, at cirka en tredjedel af kvinderne i både deltager- og kontrolgruppen har modtaget kommunale integrationstilbud i undersøgelsesperioden. Dette skyldes, at de i hele eller dele af undersøgelsesperioden har været i Danmark under tre år. Den kommunale integrationsindsats kan derfor have indvirkning på det tydelige billede, at jo kortere opholdstid, desto flere kommer i arbejde eller uddannelse.

11. Cirka en tredjedel af deltagergruppen har ved indsatsens begyndelse været i Danmark mellem nul og tre år. Ved undersøgelses afslutning har alle i deltagergruppen været i Danmark længere end tre år, hvorfor de er placeret i kategorien "3-10 år".

Sidst men ikke mindst kan en forklaring hentes i, at ægtefælleforsørgede kvinder med forskellig opholdstid i Danmark har forskellige kvalifikationer. De lovgivningsændringer, der er gennemført siden 2002, har ændret på mulighederne for familiesammenføring. Der er blandt andet indført 24-års-reglen<sup>12</sup>, tilknytningskravet<sup>13</sup> og kravet om selvforsørgelse<sup>14</sup>. Det har betydning for, hvilke kvinder der kommer til Danmark som familiesammenførte. Gruppen af familiesammenførte i dag er typisk ældre og bedre uddannet. Før 2002 kom familiesammenførte kvinder fra de traditionelle gæstarbejderlande såsom Tyrkiet. Disse kvinder er kendetegnet ved at have ringe faglige kvalifikationer og har ofte været længere tid uden for arbejdsmarkedet (Caswell et al. 2008:5,11,17).

### SAMMENHÆNG MELLEM OPRINDELSES-OMRÅDE OG OPHOLDSTID

De lovgivningsmæssige ændringer kan også være med til at forklare den store forskel, der er på, om deltagerne fra forskellige oprindelsesområder kommer i arbejde. I deltagergruppen kommer samtlige kvinder fra Afrika og Syd- og Mellemerika i arbejde. Samtidig er det kun tre ud af 14 deltagerne fra Mellemøsten inklusive Tyrkiet, der kommer i arbejde eller starter uddannelse.

Sammenholder vi deltagerens oprindelsesområde med deres opholdstid i Danmark, kan vi se, at 60 pct. af deltagerne fra Mellemøsten har været i landet mere end 10 år, hvor det kun er 0 til 25 pct. fra de øvrige oprindelsesområder, der har været i landet mere end 10 år. Dermed er deltagerne fra Mellemøsten den gruppe, der har været i Danmark længst tid, og dermed formentlig karakteriseret ved et lavere kvalifikationsniveau. Det kan bidrage til at forklare, hvorfor deltagerne fra Mellemøsten opnår markant dårligere resultater sammenlignet med deltagerne fra andre oprindelsesområder.

12. 24-års-reglen blev indført i 2002. Efter indførelsen af reglen er det som udgangspunkt en betingelse, at både den herboende ægtefælle og den familiesammenførte ægtefælle er mindst 24 år for at opnå familiesammenføring (Ny i Danmark 2015).

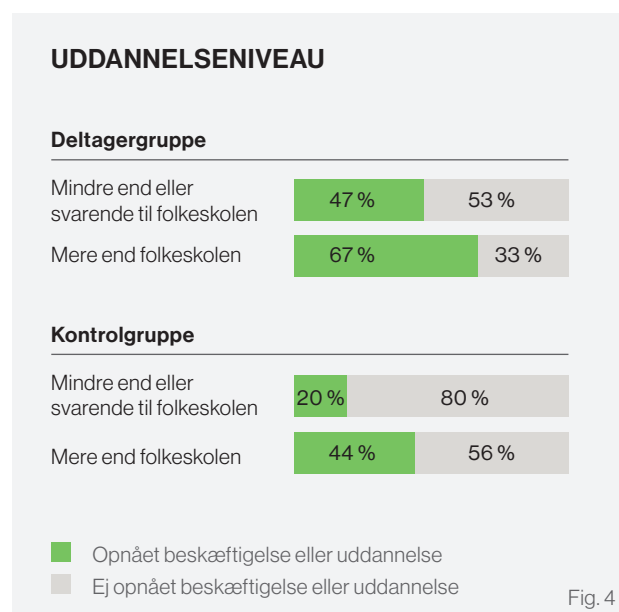
13. Tilknytningskravet betyder, at der som udgangspunkt kun bliver tildelt familiesammenføring, hvis ægtefællernes samlede tilknytning til Danmark er større end til et andet land (Ny i Danmark 2015).

14. Det er normalt et krav, at den herboende ægtefælle er selvforsørgt. Det betyder, at den herboende ægtefælle ikke må have modtaget offentlige ydelser inden for de seneste tre år (Ny i Danmark 2015).

### UDDANNELSESLEVEL HAR BETYDNING

Undersøgelsen viser en signifikant sammenhæng mellem højere uddannelsesniveau og sandsynligheden for at komme i arbejde eller uddannelse.<sup>15</sup>

Figur 4 viser den andel af kvinder i henholdsvis deltager- og kontrolgruppen, der opnår beskæftigelse eller starter uddannelse. Her kan vi se, at flere ægtefælleforsørgede kvinder kommer i arbejde eller uddannelse, hvis de har mere uddannelse end svarende til folkeskolen.



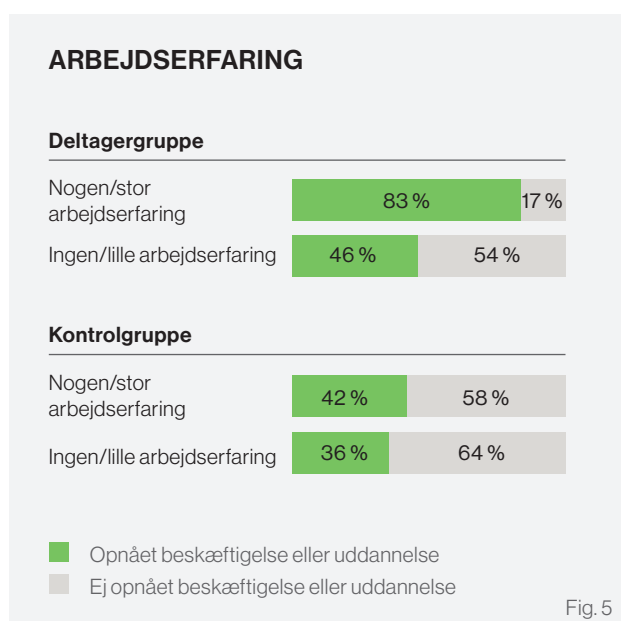
Figuren viser yderligere, at der i deltagergruppen er flere lavt uddannede, der starter arbejde eller uddannelse, sammenlignet med kontrolgruppen. I deltagergruppen er det lige under hver anden lavt uddannede, der opnår arbejde eller uddannelse, mod i kontrolgruppen kun hver femte. Der er også flere i deltagergruppen med uddannelse ud over folkeskolen, der kommer i arbejde eller uddannelse.

Baggrundsdata for deltager- og kontrolgruppen viser samtidig, at kontrolgruppen generelt er højere uddannet end deltagergruppen. Det peger på den tendens, at indsatsen har en god effekt for kvinder med lavt uddannelsesniveau, hvilket yderligere understreger indsatsens overordnede positive resultater.

15. Resultatet er signifikant på et fem procent-niveau. Hertil er der brugt en  $\chi^2$  test, der tester for afhængighed mellem variablerne.

## ARBEJDSERFARING HAR BETYDNING

Figur 5 herunder viser en tendens til, at de ægtefælleforsørgede kvinder fra såvel deltager- som kontrolgruppen opnår arbejde og starter uddannelse på trods af begrænset arbejdserfaring.<sup>16</sup> Dog har arbejdserfaring stadig en betydning, da en større andel af kvinder i kategorien med nogen eller stor arbejdserfaring kommer i beskæftigelse eller uddannelse sammenlignet med kvinder med ingen eller lille arbejdserfaring.



For deltagergruppen er der signifikant flere kvinder med nogen eller stor arbejdserfaring, der kommer i beskæftigelse og uddannelse, end kvinder med ingen eller lille arbejdserfaring.<sup>17</sup> Figuren viser samtidig, at der i deltagergruppen, sammenholdt med kontrolgruppen, er en større andel med ingen eller lille arbejdserfaring, der kommer i arbejde eller starter uddannelse. I deltagergruppen er det lige under hver anden med ingen eller lille arbejdserfaring, der starter i arbejde eller uddannelse. I kontrolgruppen er det lige over hver tredje.

Undersøgelsen viser altså en tendens til, at indsatsen har en positiv effekt i forhold til at få kvinder i deltagergruppen i beskæftigelse og uddannelse. Det gælder alle deltagere uanset arbejdserfaring.

16. For definitioner og grupperingsystem for deltager- og kontrolgruppes arbejdserfaring, se bilag 1.

17. Der er foretaget en t-test med et signifikansniveau på fem pct.

# HVORDAN VIRKER INDSATSEN?

---

Indsatsens mest udbytterige aktiviteter er individuel helhedsorienteret vejledning, mentorordning og kursusforløb. De ægtefælleforsørgede kvinder er ikke en homogen gruppe, men har forskellige forudsætninger, handlemønstre og ønsker for deres deltagelse i indsatsen. Det betyder, at forskellige ægtefælleforsørgede har mere gavn af nogle end andre aktiviteter.

I dette kapitel er omdrejningspunktet, hvordan indsatsen virker. Vi kigger på, hvilke aktiviteter der har positiv betydning for deltagernes udbytte. Formålet med kapitlet er at bidrage med viden om, hvordan helhedsplaner og kommuner kan tilrettelægge indsatser for ægtefælleforsørgede kvinder.

## FORSKELLIGE DELTAGERE

---

Selvom de ægtefælleforsørgede kvinder i indsatsen er i samme livssituation og kendetegnet ved flere af de samme karakteristika, såsom at leve forholdsvis socialt isoleret, så er der også variationer i deltagergruppen. En projektmedarbejder forklarer:

“ Nogle af dem har en masse ideer og uddannelse med sig, og andre står ret meget på bar bund og mangler forståelse for, hvad det kræver at få et arbejde i Danmark (...) De er meget forskellige steder”

– Sara Einhorn

De ægtefælleforsørgede kvinder har forskellige baggrunde og måder at navigere og håndtere deres livssituation på. Det betyder, at de profiterer af forskellige aktiviteter. Når vi i det følgende analyserer, hvordan indsatsen virker, forholder vi os derfor til, hvilke forskelle der er på, hvad deltagergruppens svagere og stærkere kvinder har gavn af.

De svagere deltagere har typisk begrænset uddannelse og arbejds erfaring samt ringe arbejdsmarkeds kendskab. De svagere kvinder er tilbageholdende i forhold til at deltage i indsatsen og i forhold til deres beskæftigelsessituation. De er i udgangspunktet ikke særlig afklarede om deres jobønsker og muligheder, og de har typisk ingen langsigtet plan for fremtidens beskæftigelsessituation. Disse kvinder orienterer sig i det nære. Det er begrænset, hvor meget de udtrykker konkrete ønsker og mål for at komme i beskæftigelse.

De stærkere deltagere har oftest en uddannelse bag sig og nogen eller stor arbejds erfaring. De stærkere kvinder orienterer sig typisk udadtil og forholder sig til, hvad det kræver at få et job. Deres orienterende tilgang hænger også sammen med et ønske om at kunne begå sig i samfundet og støtte deres børn i livet uden for hjemmet. Disse deltagere er typisk afklarede og har en realistisk forståelse af egne kompetencer og muligheder på arbejdsmarkedet.

## HVILKE AKTIVITETER VIRKER FOR HVEM?

---

Indsatsen består af en række forskellige aktiviteter. I dette kapitel fokuserer vi på de tre aktiviteter, som undersøgelsen viser i særlig grad bidrager positivt til de ægtefælleforsørgede kvinders udvikling mod beskæftigelse. Disse er individuel vejledning, et specielt tilrettelagt kursusforløb og mentorordning.

## INDIVIDUEL VEJLEDNING

Den individuelle vejledning bliver foretaget af projektmedarbejderne. Vejledningen er frivillig, åben og tilgængelig, når kvinderne har behov. Alle deltagerne får individuel vejledning, men det er forskelligt, hvor hyppigt de benytter den. I perioder benytter nogle kvinder vejledningen flere gange om ugen.

Vejledningen tager udgangspunkt i de enkelte kvinders udfordringer og behov. Projektmedarbejderne arbejder med at gøre deltagerne mere afklarede om deres jobsituation, støtte dem i at søge job, hjælpe dem med at klare hverdagen samt give dem større indblik i arbejdsmarkedet. Ligeledes er projektmedarbejderne opmærksomme på, hvilke udfordringer kvinderne giver udtryk for i kurset, så de kan følge op i vejledningen.

Undersøgelsen viser, at den lokale placering i boligområdet skaber en tryk og uformel ramme om indsatsen. Det bidrager til, at der bliver skabt en personlig relation mellem projektmedarbejderne og kvinderne. Det tillidsfulde forhold, der opstår, er en forudsætning for deltagerens læring og udbytte af den individuelle vejledning. Projektmedarbejder Merete Petersen fortæller, at når kvinderne lærer projektmedarbejderne at kende, så åb-

ner de op og efterspørger støtte til en bred vifte af forhold, "Så er vi pludselig så fortrolige, at vi kan hjælpe dem med alle mulige ting". Det kan være hjælp til boligstøtte, familiesammenføring, budgetkonto, friplads til børn etc.

Særligt de svagere ægtefælleforsørgede kvinder har gavn af den individuelle vejledning. De har i højere grad end de stærkere kvinder brug for en helhedsorienteret vejledning med fokus på kvindernes forskelligartede udfordringer. Det er vigtigt med trygge rammer omkring indsatsen, da de svagere kvinder særligt har behov for personlige og tillidsfulde relationer til projektmedarbejderne. Vejledningen er udbytterig for disse kvinder, da de typisk har flest personlige, sociale og familierelaterede udfordringer, der skal arbejdes med, før kvinderne er klar til beskæftigelse eller uddannelse. Det kan f.eks. handle om, hvordan familielivet bedst kan fungere, når kvinderne kommer i beskæftigelse.

Vejledningen bliver også brugt til i samarbejde med kvinderne at lave individuelle planer for, hvordan de opnår beskæftigelse. Trin på vejen kan være meritoverførsel af eksamenspapirer, sprogkurser, opkvalificering eller fokus på jobsøgning fra starten. De ægtefælleforsørgede kvinder oplever planen som meningsfuld, da den

### PRAKSISEKSEMPEL PÅ VIRKNING AF INDIVIDUEL VEJLEDNING

Adisa fra Togo har boet i Danmark i otte år, hvor hun kommer til via familiesammenføring. Hun har søvnbesvær og er bekymret for fremtiden uden job. Manden træder til og hjælper med at skrive jobansøgninger, tage kontakt til kommunen og få hende i Greve Nord. Adisa har viljestyrke og er motiveret for at finde arbejde. Da den individuelle rådgivning begynder, drømmer hun om at arbejde med mennesker i en børnehave eller på plejehjem. Ud fra vejledningen revurderer Adisa sit drømmejob ud fra den erkendelse, at det vigtigste er at komme i beskæftigelse uanset indhold. Adisa opkvalificerer sig ved at tage et hygiejnebevis, og herefter hjælper projektmedarbejderen Adisa med at starte i en løntilskudsstilling, der matcher hendes andre jobønsker. Projektmedarbejderen deltager til jobsamtalen som støtte, og Adisa begynder herefter i en kantine. Arbejdet sætter familielivet på prøve, men Adisa løser det med opbakning fra sin ægtefælle, der henter og bringer børnene. Jobbet består i at lave mad til arbejdspladsens medarbejdere. Adisa erfarer, at jobbet faktisk opfylder hendes oprindelige ønske om at arbejde med mennesker. Her samarbejder hun blot med kollegaer og servicerer de ansatte.

Individuel vejledning

Vejledning tager afsæt i kvindernes konkrete udfordringer

Kvinderne får større overblik og afklares

Mere realistisk og bredere syn på egne muligheder ift. job

Tættere på arbejdsmarkedet  
Kvinderne opnår job og uddannelse

udgør en rettesnor på deres vej mod arbejdsmarkedet. Projektmedarbejderne fortæller, at den individuelle vejledning ikke stopper, når deltagerne kommer i beskæftigelse eller uddannelse. Projektmedarbejderne forsøger at holde kontakten med kvinderne per telefon eller mail, og de har specielt fokus på at følge op på dem, der er ansat i løntilskudsstillinger. Som beskrevet i "Job- og uddannelsesresultater" har indsatsen specielt succes med at få deltagerne i løntilskudsstillinger, og undersøgelser peger netop på, at effekten af løntilskud bliver højere, hvis man har et fokus på en tæt, jobrettet opfølgning over for den løntilskudsansatte gennem hele forløbet (Arbejdsmarkedsstyrelsen 2011).

### **SPECIELT TILRETTELAGT KURSUSFORLØB**

Det specielt tilrettelagte kursusforløb med virksomhedsrettede tilbud og forskelligartet undervisning har en varighed på seks uger deltid. Kurset gennemføres i helhedsplanens lokaler i boligområdet i Greve. På kurset bliver kvinderne undervist i dansk og introduceret

til det danske arbejdsmarked. Herudover får kvinderne undervisning i samfundsforståelse, kulturforståelse og familieliv, med emner som daginstitutioner, skole, lektier, ligestilling og opdragelse. Kurset består af en kombination af klasseundervisning, hvor læreren fortæller, gruppearbejde og udflugter ud af huset.

I indsatsperioden er der gennemført to kursusforløb med mellem 10 og 15 deltagere. Det er altså ikke alle deltagere, der deltager i et kursus. Projektmedarbejdernes erfaring er, at kursusforløb med deltagelse af en blandet gruppe af ægtefælleforsørgede kvinder fungerer bedst, da de forskellige kvinder har gavn af kendskab til hinandens livserfaring og arbejdsperspektiv.

Der er specielt tre elementer ved kursusforløbet, som virker for deltagerne:

1. Danskundervisning
2. Udflugter ud af huset
3. Rum for netværksdannelse



## DANSKUNDERVISNING

Kursets danskundervisning er tilrettelagt med begrænset fokus på grammatik og med en dynamisk læringsform og stor inddragelse af deltagerne. Det skaber et trygt rum for læring, hvor deltagerne er bekvemme ved at række hånden op og tale foran hinanden og underviseren. Derudover er læring koblet op på indsatsens samlede beskæftigelsesfokus. Det vil f.eks. sige, at der er undervisning i branchedansk med udgangspunkt i læring af gloser målrettet de brancher, kvinderne søger arbejde indenfor. De kvalitative interview viser, at alle ægtefælleforsørgede kvinder får udbytte af den dynamiske form, hvor der indgår aktive elementer som sang, underviseren læser højt, kvinderne arbejder med gentagelser og i grupper.

## UDFLUGTER UD AF HUSET

De stærkere ægtefælleforsørgede kvinder har i særlig grad gavn af udadvendte aktiviteter i kursusforløbet.

Kurset indeholder udflugter til både velfærdsinstituti-

oner, som biblioteker og plejehjem samt forskellige arbejdspladser. De stærkere kvinder oplever, at udflugterne giver dem en større forståelse for, hvad det vil sige at være (med)borger i Danmark.

Virksomhedsbesøg åbner øjnene for, hvad de forskellige uddannelser og jobfunktioner indeholder og kræver. Her får kvinderne kendskab til, hvordan det danske uddannelses- og arbejdsmarked fungerer i praksis. Flere kvinder får nye jobønsker via besøgene, som udvider deres horisont og giver lyst til at forfølge flere jobveje. En deltager forklarer:

“ På Slagteriskolen så vi, hvordan man kunne blive bager og alle de her ting, og derfor er det nu mit andet [job]ønske”.

På kurset bliver kvinderne også introduceret til typiske danske adfærdskodekser på en arbejdsplads, såsom at møde til tiden og ringe afbud ved forsinkelse eller sygdom. På den måde forbereder indsatsen kvinderne

## PRAKSISEKSEMPEL PÅ VIRKNING AF KURSUSFORLØB

Chi fra Filippinerne har været tre år i Danmark, hvor hun kom til via familiesammenføring. Hun har svært ved at finde ud af, hvad hun vil jobmæssigt på det danske arbejdsmarked. Som del af indsatsen tager Chi med på besøg hos legetøjsfabrikanten Toys R Us og Slagteriskolen, hvor formålet er at se: *"Hvordan det er at arbejde i Danmark"*. Besøgene indbefatter rundvisning, introduktion til stedets muligheder og lejlighed til at stille spørgsmål. På Slagteriskolen bliver kvinderne introduceret til en vifte af uddannelser. Her fanger uddannelsen som ernæringsassistent Chis opmærksomhed. Den appellerer til hende, da hun tidligere har arbejdet som sygehjælper hos en læge i Filippinerne. Det motiverer Chi til at blive ernæringsassistent: *"Det åbnede mine øjne for, hvad jeg gerne vil være. Før besøget kendte jeg ikke til muligheden"*. I indsatsen taler Chi videre om idéen. Projektmedarbejderen tager hernæst kontakt til jobcentret, som formidler en løntilskudsstilling som rengøringsassistent på en sundhedsklinik. Her kan Chi være i løntilskud og samtidig få indblik i det danske sundhedsvæsen. På arbejdspladsen gør Chi kun begrænset rent, men hjælper i stedet til med diverse aflastende opgaver såsom at lave kaffe, ordne vasketøj, ordne papirer etc. Chi bliver efterfølgende fastansat på arbejdspladsen nu som husassistent, som hun er glad for: *"Det er rigtig godt, nu har jeg et godt liv her."*

Virksomhedsbesøg

'Hands on'-indsigt i konkret arbejdsplads/uddannelse

Bredere syn på mulige veje til arbejdsmarkedet

Kvinderne motiveres til at søge job, praktik m.m.

Tættere på arbejdsmarkedet

Kvinderne opnår job og uddannelse

til mødet med arbejdsmarkedet i forhold til at begå sig socialt og kulturelt.

### RUM FOR NETVÆRKSdannelse

Specielt de svagere ægtefælleforsørgede kvinder har gavn af selve konstruktionen med et kursusforløb, hvor de møder andre kvinder i samme situation. De finder det vigtigt, at der på kurset er rum til netværksdannelse, samt at der er tid til gruppearbejde, hvor kvinderne kan sparre og hjælpe hinanden. Et gennemgående træk for kvinderne er, at de keder sig derhjemme alene og nærer ønske om at komme ud blandt andre mennesker:

“ Jeg vil så gerne lære folk at kende, da jeg ingen venner har, og jeg kender ikke nogen. Jeg vil bare gerne ud og møde folk og have nogle veninder ”

– deltager

De mest isolerede deltagere anser deres deltagelse som direkte middel til at opnå sociale relationer; de udveksler telefonnumre med hinanden og får veninder. Den sociale kontaktflade, som kurset åbner op for, er væsentlig for, om disse kvinder har lyst til at møde op, og dermed om de fastholdes i indsatsen.

### MENTORORDNING

Som en del af indsatsen får de deltagere, som projektmedarbejderne vurderer har behov, tilbudt en kvindelig mentor med hovedsagelig ikke-vestlig baggrund, der ligner dem selv baggrundsmæssigt. Mentorerne har gennemført en uddannelse i Danmark eller er i beskæftigelse. Det er cirka en fjerdedel af deltagerne, der har en mentor. Mentor og mentee mødes cirka en gang om måneden. Når de mødes, tager de på ture sammen til f.eks. København eller har socialt samvær hjemme hos kvinderne.

### PRAKSISEKSEMPEL PÅ VIRKNING AF MENTORORDNING

Jasmin fra Syrien har boet i Danmark i to år, hvor hun kom til via familiesammenføring. Som en del af indsatsen får Jasmin tilknyttet en kvindelig mentor, Huda, som hun ser en gang om måneden gennem ni måneder. De varierer samværet med besøg hjemme hos Jasmin eller ture ud af huset. Jasmin og Huda tager sammen til København, hvor de udforsker byens shoppemuligheder, kulturliv og gastronomi. Det kan være en tur til Fisketorvet, museumsbesøg, gåtur ved den lille havfrue og frokost med shawarma. Foruden større indblik i det danske samfund og livet i hovedstaden, bidrager turene med et andet aspekt. Førhen var Jasmin utilpas ved at færdes ude alene og blev altid ledsaget af sin ægtefælle. Huda støtter hende i at tage alene til København, som hun nu kan gøre uden ledsager. Det giver Jasmin tro på, at hun kan transportere sig til og fra et fremtidigt job og får øget selvsikkerhed omkring mobilitet i hverdagen. Jasmin og Hudas sociale relation er præget af tillid:

“ Ja, fordi hvis jeg skal tale dansk, så er jeg altid bange for at lave fejl. Med Huda tænker jeg ikke på det. Jeg laver mange fejl, og hun kan hjælpe mig. Hun taler langsomt, så jeg kan forstå ”

For Jasmin udgør samvær med mentor en motivationsfaktor for at komme i beskæftigelse, da hun får større tro på egen kunnen. Mentorordningen får Jasmin tættere på arbejdsmarkedet i forhold til at varetage et job, hvad angår selvsikkerhed, mobilitet og sprog.



Formålet er at give kvinderne en mentor, der kan socialisere, støtte, vejlede og motivere dem mod beskæftigelse eller uddannelse. Ligeledes er håbet, at mentorordningen giver kvinderne større kendskab til det danske samfund.

Projektmedarbejderne fortæller, at mentordelen fungerer bedre for nogle end for andre. Mentorordningen er mere udbytterig for de stærkere ægtefælleforsørgede kvinder, der har overskud til at engagere sig i en mentor og ikke er for tynget af udfordringer.

For de stærkere kvinder har det stor betydning, at de opbygger en tillidsfuld social relation til deres mentor. Med støtte fra mentoren bliver kvinderne mere selvstændige i forhold til mobilitet i hverdagen, og de får forbedret deres sprogkunderskaber. I hjemmesfæren giver mentoren kvinderne støtte og inspiration til jobsøgningen. I forbindelse med ture til byen, er det gavnligt for kvinderne, at mentoren kan introducere dem til nye aspekter af det danske samfund.

# UDVIKLING AF ARBEJDSPARATHED

I indsatsen for ægtefælleforsørgede er der arbejdet med deltagernes arbejdsparathed. Arbejdsparathed handler om at udvikle deltagernes konkrete færdigheder og viden samt understøtte, at de kan håndtere sociale og personlige forhold. Undersøgelsen viser, at indsatsen skaber størst udvikling i deltagernes konkrete job- og uddannelsesrelaterede færdigheder som sprogkundskaber, kompetencer til at søge job og uddannelse samt opgradering af faglige kompetencer.

I dette kapitel kigger vi på, på hvilke parametre indsatsen udvikler deltagernes arbejdsparathed, og dermed hvad indsatsen bidrager med i forhold til at skabe deltagernes job- og uddannelsesresultater.

## ARBEJDSPARATHED PÅ NI PARAMETRE

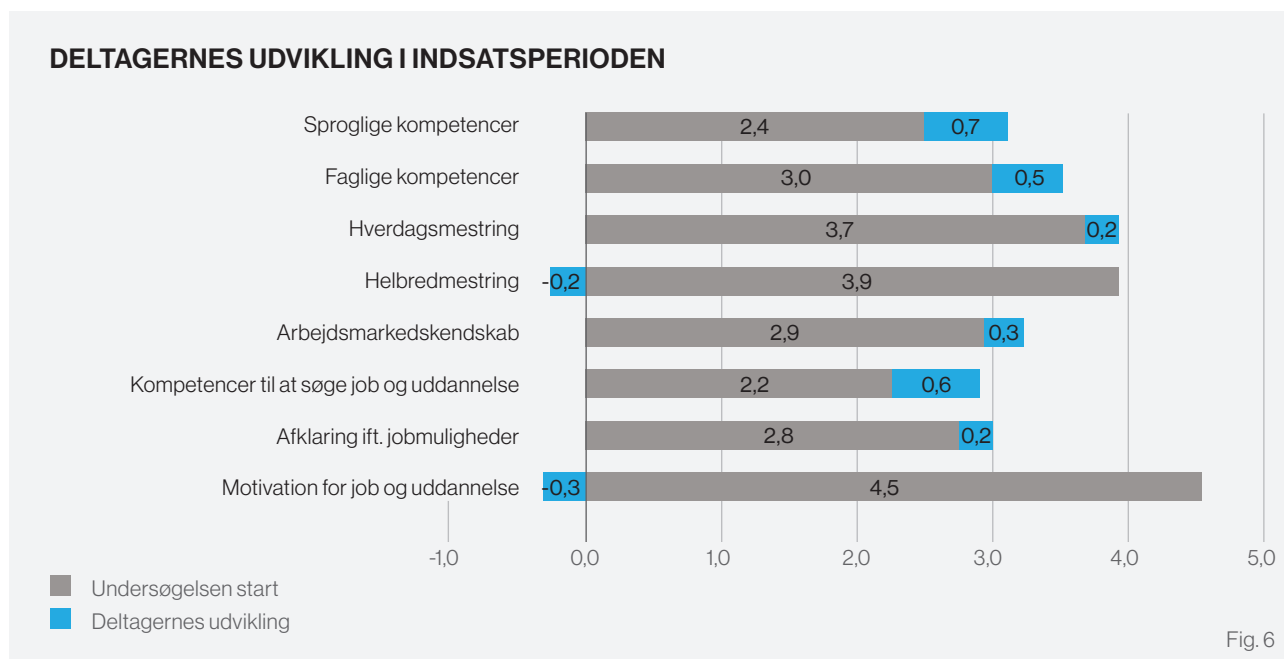
Da størstedelen af målgruppen er langt fra arbejdsmarkedet, arbejder man i indsatsen med at gøre deltagerne mere arbejdsparate, som skridt på vejen til at opnå job

eller starte uddannelse. Der arbejdes konkret med at udvikle deltagerne på ni såkaldte før-arbejdsparametre<sup>18</sup>. Deltagernes udvikling vurderes af projektmedarbejderne på en skala fra et til fem<sup>19</sup> ved indsatsens start og derefter cirka hver tredje måned (se også bilag 2).

18. De ni før-arbejdsparametre er udviklet i et samarbejde mellem CFBU og indsatsen for ægtefælleforsørgede kvinder. De er en kombination af parametre, som CFBU har udviklet i forbindelse med en tidligere undersøgelse af langtidsledige etniske minoriteters før-arbejdsudvikling og de succeskriterier, som Greve Kommune og helhedsplanen har opsat for målgruppens udbytte af indsatsen.

19. 1 = i meget ringe grad, 2 = i ringe grad, 3 = i nogen grad, 4 = i høj grad og 5 = i meget høj grad.





Sproglige kompetencer n=30, Faglige kompetencer n=26, Hverdagsmestring n=24, Helbredsmestring n=20, Arbejdsmarkedskendskab n=23, Kompetencer til at søge job og uddannelse n=25, Afklaring ift. jobmuligheder n=27, Motivation for job og uddannelse n=27.

Deltagernes score på disse før-arbejdsparametre beskriver, hvor arbejdsparate de er, og dermed hvilken udvikling de ægtefælleforsørgede kvinder gennemgår i løbet af indsatsperioden. Figur 6<sup>20</sup> viser den udvikling, deltagerne i gennemsnit opnår på de forskellige før-arbejdsparametre.

Udviklingen af den enkelte deltagers arbejdsparathed er ikke lineær eller støt stigende på før-arbejdsparametrene. På alle parametrene er der i gennemsnit 20 pct. af deltagerne, der har en negativ udvikling. Dette har blandt andet den konsekvens, at deltagergruppen i gennemsnit ikke har udviklet sig mere end ét trin på nogle af parametrene.

Samlet set viser undersøgelsen, at de deltagere, der kommer i arbejde eller starter uddannelse, ved indsatsens afslutning er mere arbejdsparate end deltagere, der ikke opnår arbejde eller starter uddannelse. Det vil sige, at de kvinder, der opnår beskæftigelse eller uddannelse, i gennemsnit scorer højere på de ni før-arbejdsparametre end den del af deltagergruppen, der ikke opnår job eller starter uddannelse.

20. Figuren indeholder kun otte parametre. Det skyldes, at projektmedarbejderne ikke konsekvent har vurderet deltagerne på det niende parameter om sociale relationer, hvorfor datamaterialet for det er for spinkelt at have med.

I det følgende ser vi nærmere på, hvad der ligger bag tallene i figuren og dermed den udvikling, som deltagerne opnår i indsatsen. Analysen af deltagerne udvikling og før-arbejdsudbytte bygger på en kombination af interview med projektmedarbejdere og deltagere og deres respektive forståelser af den udvikling, indsatsen skaber.

### STØRST UDVIKLING AF KONKRETE FÆRDIGHEDER

Som det ses af figur 6, vurderer projektmedarbejderne, at indsatsen har størst virkning på de tre parametre, der handler om at tilegne sig konkrete færdigheder i forhold til at opnå job. Disse er kvindernes dansksproglige færdigheder, kompetencer til at søge job og uddannelse samt faglige kompetencer.

Undersøgelsen viser samtidig, at det er de parametre, som deltagerne, der starter job eller uddannelse, rykker sig mest på. Dermed er det de tre parametre, der har størst betydning i forhold til at udvikle en arbejdsparathed, der fører til beskæftigelse eller uddannelse.

Dansksproglige kundskaber er det parameter, som indsatsen har størst succes med at udvikle deltagerne på. Særlig de stærkere ægtefælleforsørgede kvinder

ønsker at lære dansk for at komme på arbejdsmarkedet. Mange deltagere kæder også det at lære dansk sammen med et ønske om at bryde deres sociale isolation, yde forældreskab samt blive mere uafhængige af ægtefællen og en større del af samfundet. En deltager fortæller:

“ Min lyst til at lære dansk og komme videre kommer af, at min søn er fire år, og han er begyndt at snakke dansk. Jeg vil gerne lære at tale dansk, så jeg kan forstå, hvad han siger, og jeg kan være der for ham”

Alle indsatsens aktiviteter foregår på dansk. Dansk-sproglig udvikling er således ikke kun opnået via danskundervisning på kurset, men i lige så høj grad i dialogen med medarbejdere og andre deltagere. Det er vigtigt at understrege, at for den tredjedel af deltagerne, der var i integrationsperioden ved indsatsstart, kan deltagelse i sprogundervisning på det lokale sprogcenter også have indvirkning på deres sproglige udvikling i perioden.

Den anden konkrete færdighed, hvor deltagerne udvikler sig mest, er deres kompetencer til at søge job og uddannelse. Af figur 6 kan man se, at projektmedarbejderne vurderer, at deltagergruppen samlet set udvikler deres kompetencer til at søge job og uddannelse med 0,6 point.

Projektmedarbejderne fortæller, at de bruger en del tid på at støtte deltagerne i deres jobsøgning. En deltager oplever det sådan:

“ De [ansatte] hjælper mig med, hvordan jeg laver en ansøgning og CV. Alle får hjælp af Sara [projektmedarbejder]. Hun laver CV til mig, og vi har sendt et til en SFO og en børnehave (...) Før vidste jeg ikke, hvordan jeg skulle lave et CV eller en ansøgning”

Deltagerne har forskellige forudsætninger i forhold til at søge jobs. De kvalitative interview viser, at de svagere deltagere uden arbejds erfaring skal starte helt fra bunden med at lære: Hvad er et CV, hvordan søger man arbejde i Danmark etc.

På trods af at de stærkere og veluddannede deltagere er mere kvalificerede som udgangspunkt, er det også

dem, som projektmedarbejderne vurderer opnår det største udbytte. Det kan hænge sammen med, at disse kvinder er yderst motiverede for at komme i arbejde og gerne vil opnå læring på dette parameter.

Sidst men ikke mindst har indsatsen succes med at udvikle kvindernes faglige kompetencer i forhold til at opnå job eller starte uddannelse. For de svagere deltagere uden uddannelse og arbejds erfaring kan udvikling af faglige kompetencer f.eks. være, at de opkvalificerer deres IT-faglige kundskaber, så de kan skrive en ansøgning på computer. For de stærkere deltagere med uddannelse og arbejds erfaring handler det mere om konkret joborientering og opkvalificering, såsom hygiejnebevis eller yderligere faglig uddannelse, enkeltfag el.lign.

### **MOTIVATION, AFKLARING OG ARBEJDSMARKEDSKENDSKAB HÆNGER SAMMEN**

Undersøgelsen viser en sammenhæng mellem, hvor motiverede deltagerne er for at komme i arbejde eller uddannelse, og deres jobmæssige afklaring og kendskab til arbejdsmarkedet.

Som det fremgår af figur 6, er deltagerne ved indsatsens start samlet set kun i ringe eller nogen grad afklarede i forhold til deres muligheder på arbejdsmarkedet. Derfor arbejder projektmedarbejderne med at øge deltagerne afklaring og viden om det danske arbejdsmarked og uddannelsessystem. Det gør, at deltagerne samlet set udvikler deres arbejdsmarkedskendskab og bliver mere afklarede. Samtidig betyder det, at nogle kvinders motivation daler en smule, i takt med at de får belyst, hvilke krav der bliver stillet til dem. Det kan pludselig virke mere uoverskueligt at komme nærmere beskæftigelse, og kvinderne kan indse, at drømmejobbet er urealistisk. En anden faktor er, at en del deltagere bliver vurderet meget motiverede ved indsatsens start, hvorved potentialet for at øge motivationen er begrænset.

Kvindernes motivation for at komme i arbejde eller starte uddannelse er en væsentlig forudsætning for, om deltagerne rent faktisk opnår arbejde eller uddannelse (se Mygind et al. 2015). En del af indsatsen handler derfor om at bibeholde kvindernes motivation, samtidig med de bliver mere afklarede og øger deres viden om

arbejdsmarkedet. Projektlederen fortæller, at når kvindernes motivation bliver udfordret, så kommer en del af indsatsen til at handle om at fastholde kvinderne:

“ En af udfordringerne ved målgruppen er at fastholde dem. De har som udgangspunkt en høj motivation, men de har svært ved at omsætte den til praksis, fordi de mangler viden. Så fastholdelse er et fokuspunkt i indsatsen”

**- Hanne Degn**

Selvom det samlede billede viser en dalende motivation samtidig med en stigning i deltagernes afklaring og arbejdsmarkedskendskab, er dette ikke gældende for alle. De kvalitative interview peger på, at en stigning i afklaring og arbejdsmarkedskendskab også kan give større motivation.

Der er flere af de stærkere deltagere, som oplever at blive mere motiverede for at starte i job og uddannelse, når de får øget kendskab til arbejdsmarkedet. Flere lægger ønskejobbet på hylden og ændrer, hvilke jobs de søger, efter at de i indsatsen bliver præsenteret for uddannelses- og jobperspektiver. Som en projektdeltager siger: *“Et job er et job. Jeg kan ikke få hvilket som helst job.”* Disse kvinder udtrykker, at de bliver mere afklarede, omstillingsparate og realistiske i deres jobsøgning, og det motiverer dem.

Samlet kan vi se, at det er vigtigt at arbejde koordineret med de tre parametre. En realistisk forventning til fremtidigt job eller uddannelse set i forhold til egne kompetencer og muligheder på arbejdsmarkedet har betydning for kvindernes motivation og arbejdsparathed.



## DE SVAGERE KVINDER HAR UDFORDRINGER UD OVER LEDIGHED

Et godt fysisk og psykisk helbred eller evne til at mestre helbredsproblemer i forhold til at varetage et job eller gå på en uddannelse er en vigtig forudsætning for, om deltagerne starter arbejde eller uddannelse. Ligeledes er kvindernes evne til at mestre deres hverdag vigtig, så der er plads til at passe et job eller en uddannelse. Det kan handle om evnen til at håndtere personlige eller familierelaterede udfordringer samt evnen til at strukturere hverdagen.

Generelt vurderer projektmedarbejderne, at deltagerne ved indsatsens start i nogen eller høj grad mestrer deres helbred og kan få en hverdag til at fungere samtidig med arbejde eller uddannelse. Den høje startvurdering af deltagernes helbreds- og hverdagsmestring skal ifølge projektmedarbejderne ses i lyset af, at kvinderne generelt er stærkt motiverede for at komme i arbejde eller uddannelse. Derfor har de ikke fokus på eventuelle udfordringer eller et incitament til at fortælle projektmedarbejderne om dem. Medarbejderne oplever, at de først får kendskab til deltagernes eventuelle personlige, helbreds- og sociale udfordringer i løbet af indsatsen, når der er tillid mellem medarbejder og deltager. De kvalitative interview viser, at der er stor forskel på de svagere og stærkere deltageres evne til at mestre hverdagen og helbredet i forhold til job og uddannelse. Projektmedarbejderne fortæller, at på trods af at deltagergruppen generelt er scoret højt, bruger de en del ressourcer på at arbejde med specielt de svagere deltageres helbreds- og hverdagsmestring. De svagere kvinder har i højere grad end de stærkere behov for hjælp til at mestre helbredet og hverdagen. Disse kvinder kan være optagede af forhold, der forstyrrer deres indlæring

og udviklingsproces, såsom sundhedsmæssige problemer, familiesammenføring af børn fra hjemlandet etc. De svagere deltagere fortæller, at indsatsen styrker deres evne til at mestre hverdagen.

Projektmedarbejdernes samlede vurdering af deltagerne viser, at indsatsen ikke bidrager med nævneværdig udvikling af helbreds- og hverdagsmestring. Deltagerne helbred udvikler sig endda en anelse negativt i løbet af indsatsen. Deltagernes samlede udvikling på helbreds- og hverdagsmestring hænger formentlig sammen med det forhold, at specielt de svagere deltagere er scoret højere i starten end senere i indsatsen, hvor tilliden er styrket, og medarbejderen har opnået viden om eventuelle udfordringer.

## SAMFUNDSFORSTÅELSE ØGER ARBEJDSPARATHED

Samfundsforståelse er ikke et af de ni før-arbejdsparametre, som deltagerne bliver målt på. Ikke desto mindre peger deltagerne på, at indsatsen skaber en stor udvikling i deres samfundsforståelse og viden om danske værdier og normer. Det er med til at klæde dem på til at interagere med kommende kolleger. Deltagerne får skærpet deres samfundsforståelse, når de lærer om deres rettigheder, og hvad det vil sige at være medborger i Danmark. Det finder kvinderne værdifuldt i forhold til deres selvtillid og evne til at begå sig generelt i samfundet og mere konkret på en arbejdsplads eller uddannelsesinstitution.

Altså kan vi konstatere, at det er udbytterigt for de ægtefælleforsørgede kvinder at få styrket deres samfundsforståelse, da det gør dem mere arbejdsparate.

# MOBILISERING AF MÅLGRUPPEN

---

Mobilisering af ægtefælleforsørgede kvinder er udfordrende. Erfaringer fra indsatsen i Greve viser, at det generelt er svært at identificere og skabe kontakt til målgruppen, både via kommunens registre, i institutioner og i privatsfæren. Hvor skriftlig kontakt virker til at mobilisere de stærkere kvinder, så har de svagere ægtefælleforsørgede behov for personlig kontakt i mobiliseringsfasen.

Dette kapitel belyser, hvordan arbejdet med at mobilisere ægtefælleforsørgede kvinder til indsatsen foregår, herunder hvilke fordele og udfordringer der er ved forskellige mobiliseringskanaler.

## KVINDERNES MOTIVATIONSFAKTORER

---

Et væsentligt forhold at tage i betragtning i mobilisering af ægtefælleforsørgede kvinder er deres forskellige motivationsfaktorer og forbehold, som de kan have for at deltage i indsatsen.

Undersøgelsen viser, at deltagerne overordnet har tre motivationsfaktorer i forhold til at starte i indsatsen. De er motiverede for at komme i beskæftigelse eller uddannelse, bryde den sociale isolation og forbedre deres danskundskaber.

Ser vi på hele deltagergruppen, er der forskellig styrke bag ønsket om at komme i arbejde. De svagere kvinder udtrykker kun i nogen grad motivation for arbejde eller uddannelse, hvorimod de stærkere kvinder ved indsatsens start er stærkt motiverede for at komme i arbejde. De svagere deltageres forbehold i forhold til arbejde eller uddannelse handler i nogen udstrækning om, at de har helbredsmæssige eller familierelaterede udfordringer. Det gør, at kvinderne bliver i tvivl om, hvorvidt de kan magte et arbejde. For de stærkere deltagere hænger incitamentet for at komme i beskæftigelse sammen med et ønske om at bidrage til familiens økonomi. For dem er det

også en drivkraft, at de gennem arbejde får mulighed for at bruge deres faglige og arbejdsmæssige erfaring.

For alle ægtefælleforsørgede kvinder er udsigten til sprogudvikling en stor motivationsfaktor. For de svagere og mest isolerede deltagere er indsatsens mulighed for socialisering med andre kvinder ligeledes et motiverende element, da det udgør en måde at bryde deres sociale isolation på.

Ovenstående tydeliggør, at de ægtefælleforsørgede kvinders motiver for at starte i indsatsen handler om mere end beskæftigelse og uddannelse. I mobiliseringsfasen kan det derfor være en fordel at nævne, at beskæftigelsesindsatsen også giver mulighed for f.eks. sproglig udvikling og netværksdannelse.

## FIRE MOBILISERINGSKANALER

---

I det følgende vender vi blikket mod de fire mobiliseringskanaler, der er mest anvendt i indsatsen. De fire mobiliseringskanaler er:



Fig. 7

Forud for igangsættelse af en indsats og mobilisering af deltagere er det væsentligt at kende størrelsen på målgruppen og dermed sikre sig et rekrutteringspotentiale. Indsatsen i Greve viser, at dette kan være udfordrende. Det kræver grundigt forarbejde at lave korrekte udtræk på ægtefælleforsørgede kvinder i de kommunale registre.

Skridtet fra, at kvinderne hører om indsatsen, til de starter, kan være stort. Mens nogle kvinder møder op til introduktionsmøde og starter direkte herefter, kræver det en større indsats hos andre kvinder. I mobiliseringsprocessen er det derfor væsentligt at overveje, hvilke mobiliseringskanaler der tiltrækker de forskellige ægtefælleforsørgede kvinder.

Nedenstående figur 8 illustrerer, hvilke kontaktformer der er anvendt i de forskellige mobiliseringskanaler, samt hvilke forudsætninger analysen viser har indvirkning på, om mobilisering via mobiliseringskanalen bliver en succes.

### MOBILISERING VIA KOMMUNENS JOBCENTER

I indsatsen anvender man blandt andet et kommunalt udtræk på ægtefælleforsørgede kvinder til mobilisering

af målgruppen. På baggrund af udtrækket bliver der sendt et brev ud til kommunes kvinder i målgruppen. Brevet indeholder en invitation til at deltage i et informationsmøde samt en brochure om indsatsen. Projektmedarbejderne fortæller, at flere kvinder i indsatsens første halvdel er mobiliseret via denne kanal.

Der er to opmærksomhedspunkter forbundet med jobcentret som mobiliseringskanal.

I Greve Kommune oplever jobcentret udfordringer med at lave udtræk på ægtefælleforsørgede kvinder med længere opholdstid i Danmark end tre år. Trods en grundig udsøgning af målgruppen, indeholder udtrækkene både kvinder i integrationsperioden samt enkelte selvforsørgede kvinder på SU. Det bevirker, at kommunen sender breve ud til andre end ægtefælleforsørgede kvinder, der har været i landet mere end tre år. Blandt andet af den grund ender deltagergruppen med at være en blanding af ægtefælleforsørgede kvinder i integrationsperioden og kvinder med længere opholdstid end tre år (se "Indsatsen for ægtefælleforsørgede i Greve"). Altså kræver det grundig research, inden kommunen laver udtræk på ægtefælleforsørgede kvinder, så der ikke medtages kvinder i udtrækket, som ikke er indsatsens primære målgruppe.

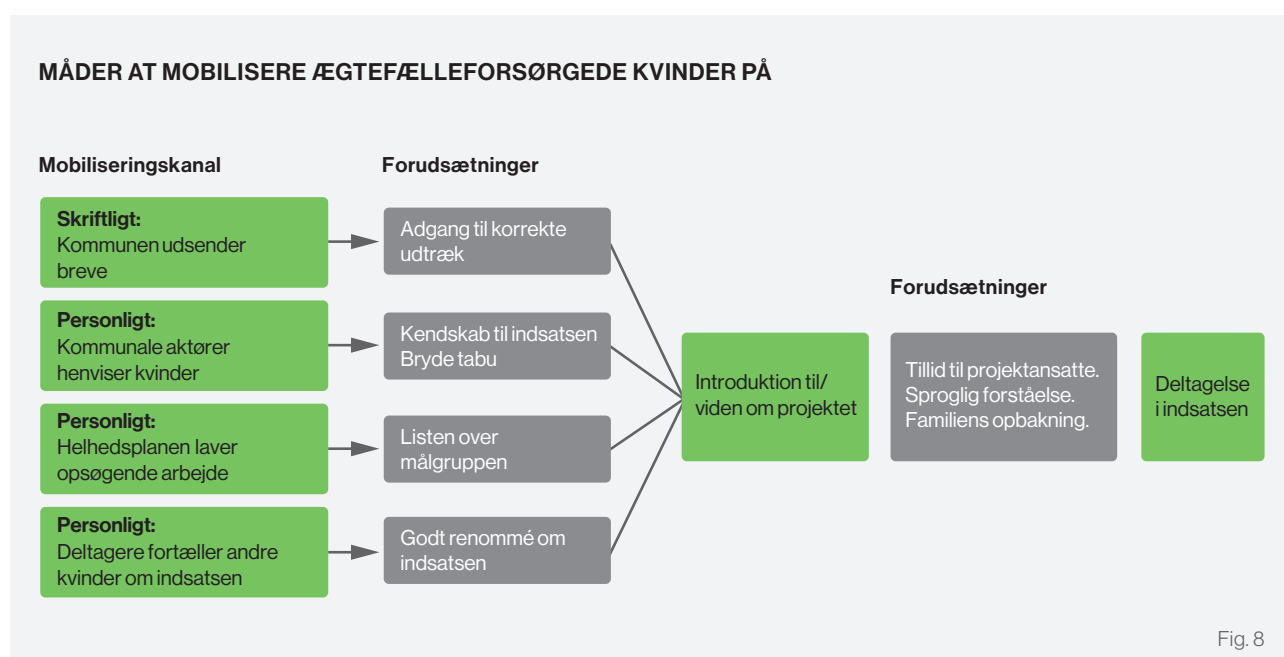


Fig. 8

En anden udfordring ved jobcentret som mobiliseringskanal er, at den skriftlige mobiliseringsteknik appellerer mere til de stærkere og dansksprogligt gode ægtefælleforsørgede kvinder. Den indfanger i mindre grad de svagere og mere isolerede kvinder, som det også er hensigten, at indsatsen skal nå. Projektlederen på indsatsen fortæller, at det er de stærkere og mere velfungerende kvinder, der reagerer på brevene. Dem, som typisk ikke har behov for en tillidsfuld og personlig kontakt til projektmedarbejderne inden opstart.

### **MOBILISERING VIA KOMMUNALE AKTØRER I LOKALE INSTITUTIONER**

Den anden mobiliseringskanal, der anvendes i indsatsen, er kommunale medarbejdere ansat i sundhedsplejen, daginstitutioner og skoler, der fortæller om indsatsen og motiverer ægtefælleforsørgede kvinder til at

kontakte projektmedarbejderne. Disse aktører kan informere relevante kvinder om indsatsen, når de til daglig er i kontakt med dem.

Mobiliseringskanalen har potentiale i forhold til de svagere ægtefælleforsørgede kvinder, som er allermest isolerede, og for hvem det at hente børn udgør en af de eneste kontaktformer til omverdenen. Der er dog kun mobiliseret et yderst begrænset antal kvinder via denne metode.

En udfordring er, at de kommunale medarbejdere i institutionerne oplever det som tabubelagt at tale med kvinderne om deres forsørgelsesgrundlag. Medarbejderne fortæller, at de er bekymrede for, at tillidsforholdet til kvinderne vil brydes, hvis de spørger ind til deres forsørgelsesgrundlag. Det er deres vurdering, at det kan være



skamfuldt for en kvinde at indrømme, at hun bliver forsørgt af sin mand. Samtidig er de kommunale medarbejdere bekymrede for at blive associeret med forhold ved kommunen, som kvinderne finder negative. Det kan f.eks. være, hvis snakken falder på kommunens krav til offentlig forsørgelse. Denne problematik er særlig relevant i forhold til svagere ægtefælleforsørgede kvinder, som kan have dårlige erfaringer med det offentlige system og tager afstand til det.

En anden udfordring ved denne mobiliseringskanal er, at mobiliseringsarbejdet kræver et tilpas stort kendskab til indsatsen, så de kommunale aktører føler sig i stand til at "sælge det". En projektmedarbejder fortæller, hvordan de forsøger at bidrage med viden om indsatsen ved at tale med de kommunale aktører om, hvordan mobiliseringsamtaler kan gribes an:

“ Vi bad sundhedsplejerskerne om, når nu de gik ud til de unge kvinder, at spørge ind til: Hvad skal du efter barsel? Det synes alle er en stor, stor hurdle, og det kan man ikke bare. Vi har en anden tilgang. Vi synes ikke, det er så stort et problem at spørge om: Hvad skal du så nu, når din barsel er slut? Så må det komme frem, hvordan man er forsørgt. Men det opleves som en udfordring for nogle af de samarbejdspartnere, vi egentlig gerne ville have fat i”

– Sara Einhorn

Som citatet illustrerer, så kræver mobilisering via kommunale aktører forebyggende arbejde i forhold til at klæde dem på til at præsentere indsatsen og kommunikere med målgruppen.

Erfaringerne fra Greve viser, at selvom projektmedarbejderne er rundt til flere lokale kommunale institutioner for at introducere dem til indsatsen og udlevere brochurer, de kan uddele, så er det stadig udfordrende for de kommunale aktører at tage mobiliseringsamtalen med kvinderne.

### EKSEMPEL PÅ GOD MOBILISERING VIA LOKAL KOMMUNAL AKTØR

Rebecca Lundgaard, der arbejder i en lokal institution i Greve Nord, udgør et godt eksempel på, hvordan kommunale aktører kan bidrage til mobilisering. Rebecca er ansat på et integrationsprojekt i en daginstitution med stor koncentration af forældre med anden etnisk baggrund.

Rebecca indgår ikke i den pædagogiske personalegruppe, men er ansat til at vejlede forældre om dagligdagsspørgsmål og arrangere caféarrangementer for forældre etc. Rebecca har held med at mobilisere et antal kvinder til indsatsen gennem sin daglige kontakt med målgruppen. Sideløbende med sin primære arbejdsfunktion, hvor hun bruger tid på at lære forældre i daginstitutionen at kende, får hun kendskab til forældrenes situation og beskæftigelsesbehov.

Rebecca fortæller, at hun i sit daglige arbejde etablerer kontakt til kvinderne i målgruppen, når de henter og bringer deres børn i institutionen. Helt konkret har hun rollen som "æbledamen" i børnehaven, da hun hver dag sidder og deler æbler ud til børn på vej hjem. Herigennem etablerer hun langsomt en tillidsfuld relation til kvinderne:

“ Jeg smalltalker utrolig meget. 80-90 pct. af de samtaler, jeg har derude, er smalltalk. "Hvor er det en flot dragt, du har på", "Flotte farver til dig", "Ej, hvor er han blevet stor", "Hvordan går det i skolen?". Så kommer man ind på de andre ting af sig selv. Så det er rigtig meget smalltalk og relationsdannelse. Og der skal være tid til det”

– Rebecca Lundgaard

Når hun har etableret en relation til kvinderne, åbner det op for at spørge ind til forældrenes situation og behov. Parallelt med sit arbejde præsenterer Rebecca indsatsen og projektmedarbejderne med billede og navn, for at personliggøre indsatsen og

begynde en tillidsopbygning mellem kvinde og projektmedarbejder.

Rebecca har blandt andre mobiliseret en kvinde med så ringe danskfærdigheder, at der opstår kommunikationsvanskeligheder mellem familien og pædagogerne om børnenes hverdag. Derfor kommer Rebecca med på hjemmebesøg hos kvinden sammen med en tolk. Her spørger hun ind til moderens beskæftigelsessituation og får hende over i indsatsen.

### MOBILISERING VIA ANDRE DELTAGERE

Den tredje mobiliseringskanal, der er anvendt i indsatsen, er sneboldmetoden. Her anbefaler deltagerne indsatsen til andre kvinder i målgruppen. Metoden er uformel og foregår i kvindernes sociale netværk blandt veninder og bekendte. En anbefaling fra en veninde eller bekendt bidrager til at skabe tillid til indsatsen. Som en deltager fortæller:

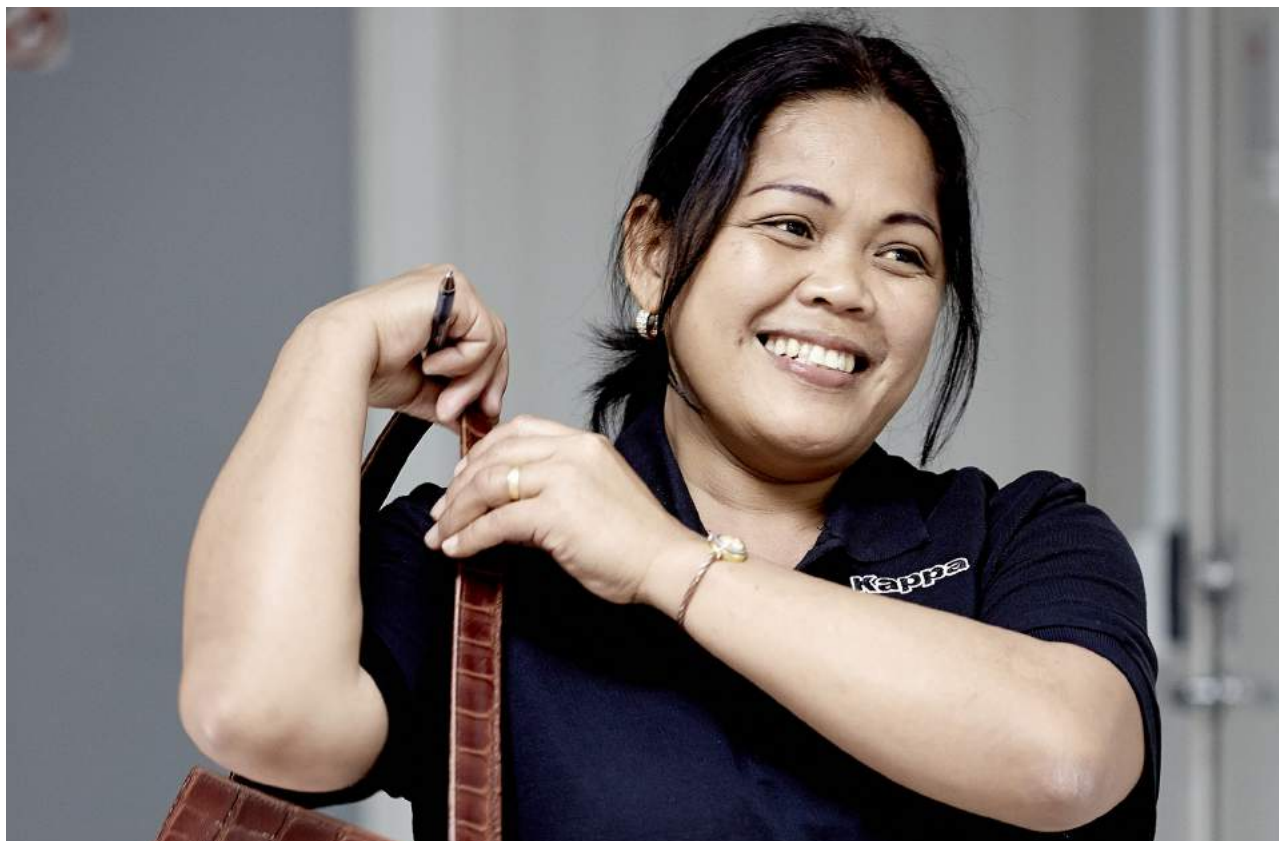
“ Der var en veninde, der sagde: 'Kom og vær med, det er rigtig godt,' og så startede jeg”

For at deltagerne mobiliserer andre kvinder via personlige relationer, er det væsentligt, at de oplever at få udbytte af indsatsen. Det virker motiverende i forhold til at henvise andre kvinder.

Det er projektmedarbejdernes vurdering, at sneboldmetoden er en af de mest virkningsfulde mobiliseringskanaler. Samtidig fortæller de, at sneboldmetoden ikke mobiliserer de mest isolerede kvinder, der ofte lever uden nogen form for netværk. Alle typer ægtefælleforsørgede kvinder bliver mobiliseret via denne kanal. Dog er kanalen særlig virkningsfuld til at mobilisere de svagere kvinder, der har behov for, at indsatsen er koblet op på en relation, de oplever som tillidsfuld.

### MOBILISERING VIA HELHEDSPLANEN OG PROJEKTMEDARBEJDERE

Helhedsplanen og de lokalt ansatte projektmedarbejdere udgør den sidste kanal, der er anvendt til at mobilisere kvinder til indsatsen. Den ene teknik, der anvendes, er mobilisering i hjemmet, og den anden teknik er mobilisering via helhedsplanens øvrige aktiviteter.



Mobilisering via helhedsplanens øvrige aktiviteter sker ved, at de ægtefælleforsørgede kvinder deltager i helhedsplanens aktiviteter eller kommer i helhedsplanens aktivitetshus. Undersøgelsen viser, at en betragtelig andel af de ægtefælleforsørgede kvinder bliver mobiliseret til indsatsen herigennem. Det sker ved, at projektmedarbejderne opsøger kvinderne i forbindelse med helhedsplanens aktiviteter og fortæller dem om indsatsen. Denne mobiliseringsteknik har potentiale, da 76 pct. af den samlede deltagergruppe bor i de boligområder, der er omfattet af helhedsplanen i Greve Nord. Det gør, at mange ægtefælleforsørgede kvinder har deres daglige færden i området og kender helhedsplanens aktiviteter. Mobilisering i hjemmet udføres i forlængelse af de andre mobiliseringskanaler. Dette tiltag handler om, at en projektmedarbejder tager hjem til ægtefælleforsørgede kvinder, der udviser interesse for indsatsen, men hvor de vurderer, at der er behov for at skabe yderligere tillid, før kvinderne vil starte i indsatsen. Projektmedarbejderne benytter også hjemmebesøg, når der er behov for at få ægtefællens opbakning. Både projektmedarbejdere og lokale kommunale aktører påpeger, at det er en barriere for kvindernes deltagelse, at ægtefællen sommetider ikke ønsker, at de skal deltage i indsatsen eller begynde arbejde. Familiens støtte og accept har stor betydning for, om de ægtefælleforsørgede kvinder begynder i indsatsen.

Undersøgelsen viser, at specielt for de svagere ægtefælleforsørgede kvinder er tillid til projektmedarbejderne og indsatsen vigtig for en succesfuld mobilisering. Mobilisering af dem kræver fokus på opbygning af tillid. De svagere ægtefælleforsørgede kvinder kan derfor have behov for hjemmebesøg, hvor de kan tale sammen med en projektmedarbejder i rolige og trygge rammer. I indsatsen benytter man sig af at have en projektmedarbejder, der taler arabisk. Vedkommende kan dermed opnå fælles sproglig forståelse med de arabisktalende kvinder, der taler begrænset dansk. Det giver bedre mulighed for at forstå de tanker, kvinderne gør sig om eventuel deltagelse i indsatsen, deres (beskæftigelses) situation og ønsker for fremtiden.

### **MOBILISERING VIA PEER TO PEER-METODEN**

For at imødekomme problematikken med at mobilisere de allermest isolerede kvinder, der sjældent indgår i sociale sammenhænge uden for hjemmet, kan beskæftigelsesprojekter benytte en peer to peer-tilgang i forbindelse med mobilisering (se Repper et al. 2013; Oxford Research 2008).

Peer to peer-tilgangen består i, at ressourcestærke minoritetskvinder kan bidrage til at mobilisere andre kvinder ved at indgå som en slags rollemodeller i det opsøgende arbejde. Forudsætningen er en gensidig forståelse, dialog og identifikation mellem kvinde og rollemodel. Her er det centralt, at rollemodeller har forståelse for indsatsens målgruppe af kvinder. Rollemodellerne har f.eks. lignende etnisk/kulturel baggrund, er bosat i samme boligområde eller har selv oplevet at være ægtefælleforsørgede/stå uden for arbejdsmarkedet. Igennem spejling i rollemodeller kan ægtefælleforsørgede kvinder blive motiverede til at deltage i beskæftigelsesindsatser.

Projektmedarbejderne kan f.eks. have rollemodeller med, når de tager på hjemmebesøg hos kvinderne for at mobilisere dem. Tilgangen kræver dog ressourcer, og det mulige udbytte bør derfor vurderes i forhold til målgruppens størrelse i boligområdet.

# ORGANISERING AF INDSATSEN

Indsatsen for ægtefælleforsørgede kvinder er et samarbejde mellem Greve Kommune og helhedsplanen i Greve Nord. Samarbejdet giver mulighed for at drage nytte af parternes forskellige styrker, men det kræver, at udstationerede projektmedarbejdere har tilknytning til begge organisationer, samt at organisationernes ledelser er enige om opgavefordeling og målsætninger.

I dette kapitel ser vi på, hvordan kommunen og helhedsplanen organiserer samarbejdet om indsatsen for ægtefælleforsørgede kvinder.

Det tværorganisatoriske samarbejde om indsatsen i Greve kan inddeles i et strategisk og et udførende niveau illustreret i nedenstående figur 9. Det strategiske niveau omfatter to styregrupper, og det udførende niveau består af en projektgruppe, der varetager gennemførelsen af den faktiske indsats. Hertil er der en ad hoc-gruppe bestående af parter, som har mere perifer berøring med indsatsen. Sprogskolen CLAVIS, som

også har part i indsatsen, er med i ad hoc-gruppen. De har derfor en minimal rolle i indsatsens organisatoriske opbygning, hvorfor kapitlet har fokus på samarbejdet mellem helhedsplanen og kommunen.

## DET UDFØRENDE NIVEAU

Som beskrevet tidligere, er gennemførelsen af indsatsen forankret i helhedsplanen. Der er ansat én fuldtidsmedarbejder i indsatsen. Medarbejderen er ansat i kommunens jobcenter, men udfører sit daglige arbejde i helhedsplanen. Derudover er der for projektmidlerne

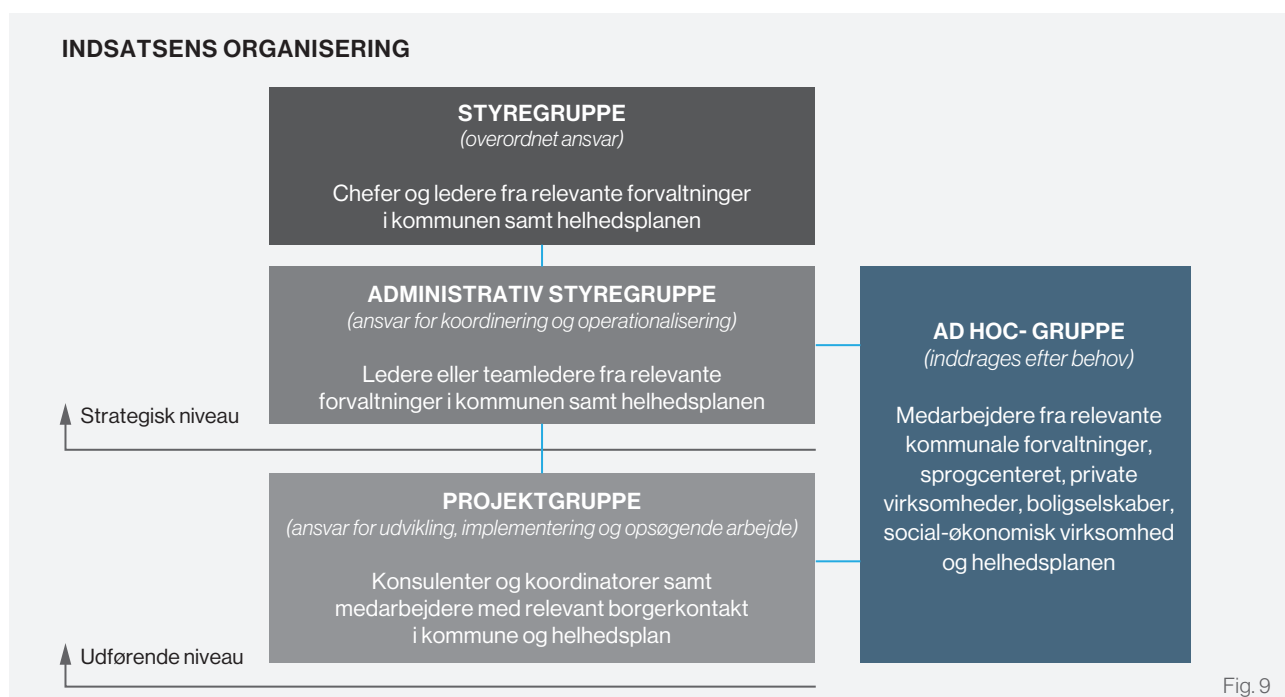


Fig. 9

frikøbt nogle medarbejdertimer til to medarbejdere i helhedsplanen, der henholdsvis fungerer som projektleder og projektmedarbejder.

I forbindelse med gennemførelse af indsatsen har kommunen og helhedsplanen hver sine styrker at bidrage med i det udførende arbejde. Helhedsplanen kan tilbyde uformelle rammer og et trygt og tillidsfuldt miljø for deltagerne. Kommunen har økonomiske muligheder for at yde løntilskud og praktikansættelser samt adgang til fagpersoner inden for sundhed, socialområdet osv. Sådanne fagpersoner kan træde til, hvis deltagerne har udfordringer, der kræver kommunal håndtering.

En udstationeret projektmedarbejder får "et ben i hver lejr" og har potentielt mulighed for at trække på begge organisationers styrker.

Indsatsen bygger på en antagelse om, at det er nemmere at mobilisere de ægtefælleforsørgede kvinder, hvis de har tillid til indsatsen og medarbejderne. Det har vi set, gør sig gældende. I Greve Kommune har man erfaringer med, at det kan være udfordrende for kommunalt udstationerede medarbejdere at opbygge tillid til svage borgere, hvis de bliver forbundet med kommunen. En tidligere CFBU-rapport støtter denne antagelse (Mygind et al. 2015). I indsatsen har man derfor bevidst valgt at placere medarbejderen i helhedsplanen, så den udstationerede medarbejder bliver associeret med helhedsplanens rammer og metoder. På samme måde leverer CLAVIS al undervisning i helhedsplanens lokaler i boligområdet.

Som vist tidligere, betyder udstationeringen af den kommunale medarbejder i helhedsplanen, at indsatsen har gavn af de boligsociale rammer til at opbygge tillid til de ægtefælleforsørgede kvinder. Det gør det både nemmere at mobilisere målgruppen og arbejde med dem i indsatsen.

Samtidig indebærer udstationering af en kommunal medarbejder i helhedsplanen opmærksomhedspunkter i forhold til at opnå fuldt udbytte af de kommunale styrker og sikre gode arbejdsforhold for medarbejderen.

I det følgende fokuserer vi på to opmærksomhedspunkter, som undersøgelsen specielt peger på:

1. Behov for tydelig koordinering mellem den kommunale ledelse og den boligsociale ledelse
2. Behov for fokus på at skabe et godt samarbejde mellem den udstationerede projektmedarbejder og de kommunale medarbejdere på rådhuset

### TO LEDELSER, TO ARBEJDSMÅDER

Interview med den kommunale projektmedarbejder tydeliggør, at det er udfordrende at referere til to forskellige arbejdspladser og ledere med forskellige forventninger, arbejdspladskulturer og metoder:

“ Jeg synes, det er frustrerende at sidde på denne måde eksternt (...) Og alt det her med lidt modsættede forventninger. Der havde det været fedt, at man kun skulle relatere sig til en organisations værdier og arbejdsmetoder”

– Sara Einhorn

Udfordringen omhandler, at lederne har forskellige forventninger til, hvordan projektmedarbejderen anvender sin tid. Begge ledere har hver nogle forestillinger om, hvad der virker i indsatsen, samt hvor mange kommunale eller boligsociale opgaver projektmedarbejderen skal varetage.

Når en medarbejder er ansat i en organisation og udstationeret i en anden, er det altså væsentligt, at ledelserne samstemmer deres respektive ønsker og forventninger til indsatsen og medarbejderen. Herved kan de formidle en samlet og tydelig retning og forventning til projektmedarbejderen. Ellers risikerer medarbejderen at stå i situationer, hvor ledelserne presser på med hver sin agenda, og hvor prioriteringen bliver overladt til medarbejderen, der får loyalitetsproblemer.

### SAMARBEJDE MED KOMMUNALE KOLLEGAER

En tidligere CFBU-rapport (Rhod & Mygind 2015) viser, at udstationering af medarbejdere indebærer risiko for, at de ikke opnår et fagligt fællesskab og samarbejde med de kommunale kollegaer. Det betyder, at man risikerer, at de udstationerede medarbejdere har begræn-



set kontakt og føling med den kommunale organisation og de daglige sagsgange. Det kan begrænse medarbejdernes mulighed for at trække på de kommunale ressourcer i udførelsen af deres arbejde i boligområdet.

I løbet af indsatsen forsøger ledelserne at give den udstationerede projektmedarbejder tilknytning til begge organisationer ved at lade hende deltage i faglige møder og personalemøder både på rådhuset og i helhedsplanen. Projektmedarbejderen oplever at bruge unødigt meget tid på at gå til møder, samtidig med at samarbejdet med de øvrige kommunale kollegaer ikke fungerer optimalt.

I et frugtbart samarbejde er tillid grundlæggende, da tillid skaber rammen for vidensdeling og derigennem merværdi (Thygesen & Kampmann 2013:43-52). Undersøgelsen peger på, at der er tre faktorer, der vanskeliggør samarbejdet mellem den udstationerede medarbejder og kollegaer på rådhuset. Disse er:

- Begrænsede personlige tillidsfulde relationer
- Begrænsede faglige tillidsfulde relationer
- Manglende ledelsesmæssigt fokus på indsatsen

Tillid drejer sig om at stole på hinanden og vide, at man vil hinanden det godt. Det handler ligeledes om at sætte sig i den andens sted og udvise empati for andres handlinger. Da tillid er et socialt fænomen, ligger kimen til tillidsopbygningen i de sociale relationer (Kristiansen 2011:68ff). Tillid kan fremmes ved uformel social kontakt (Rhod & Mygind 2015:31).

Den udstationerede projektmedarbejder har ikke tidligere været ansat i kommunen. Derfor har hun ikke forud for indsatsen et personligt kendskab til de kommunale kollegaer på rådhuset. Da projektmedarbejderen er fysisk placeret i helhedsplanen, er uformel social interaktion med kollegaerne yderst begrænset i dagligdagen. Det gør det svært at opbygge personlige og tillidsfulde kollegiale relationer på tværs, som ellers kan lette samarbejdet mellem den udstationerede medarbejder og kommunens øvrige ansatte.

Tillid handler også om at kende rationalerne bag hinandens faglige handlinger (Kristiansen 2011:68ff). I den sammenhæng er det væsentligt, at udstationerede

kommunale medarbejdere har en jævnlig gang på rådhuset. Det bidrager til, at udstationerede medarbejdere får viden og føling med det kommunale system og sagsgange. Samtidig bidrager det med et fælles fagligt udgangspunkt mellem de udstationerede medarbejdere og de kommunale kollegaer, som forstærker samarbejdet (Rhod & Mygind 2015:31).

Den udstationerede medarbejder er i den første del af indsatsen i helhedsplanen på fuld tid. Det gør, at hun mister faglig sparring og udveksling med sine kommunale kollegaer. I løbet af indsatsen bliver det besluttet, at projektmedarbejderen skal sidde på rådhuset en dag om ugen. Den jævnlige kontakt til de kommunale kollegaer betyder, at projektmedarbejderen og de øvrige ansatte på rådhuset i nogen grad opbygger en gensidig forståelse for hinandens opgaver. De får afklaret snitflader i samarbejdet i forhold til ansvarsområder og opgavefordeling. Det letter samarbejdet og muliggør, at den udstationerede medarbejder nemmere kan trække på de kommunale såvel som boligsociale styrker i gennemførelsen af indsatsen.

Den tredje faktor drejer sig om, at ledelsens prioritering og information om indsatsen er vigtig. Projektmedarbejderen udtrykker ønske om, at den kommunale leder i højere grad informerer kollegaer på rådhuset om, hvad indsatsen omhandler, og hvad hendes arbejdsopgaver er:

“ Jeg har nogle kollegaer på rådhuset, der stadigvæk ikke har forstået ret meget af, hvad jeg render rundt og laver herude (...) Det har været lidt ubehageligt (...) De tror, jeg laver det samme som dem bare herude [i helhedsplanen]”

– Sara Einhorn

Citatet illustrerer, at den kommunale ledelse spiller en central rolle i forbindelse med den udstationerede medarbejder og hendes forhold til kollegaer på rådhuset. En tidligere undersøgelse fra CFBU viser, at det handler om at synliggøre, hvordan den udstationerede medarbejders arbejde bidrager til afdelingens øvrige opgaver. Det skaber en forståelse og accept hos de kommunale kollegaer på rådhuset og fremmer samarbejdet mellem kommunale medarbejdere på rådhuset og i boligområdet.

det (Rhod & Mygind 2015:52). I indsatsen for ægtefælleforsørgede kvinder er der særlige omstændigheder med mange ledelsesudskiftninger, som er en medvirkende årsag til projektmedarbejderens oplevelse af manglende ledelsesmæssigt fokus.

## DET STRATEGISKE NIVEAU

Som figur 9 viste, så foregår styring og koordinering af indsatsen via en overordnet styregruppe og en administrativ styregruppe. Grupperne er tværorganisatoriske med deltagelse af medarbejdere/ledere fra både helhedsplan og kommune samt repræsentanter fra forskellige forvaltninger i kommunen.

Undersøgelsen viser, at der specielt er to forhold på det strategiske niveau, som har betydning for arbejdet med indsatsen for ægtefælleforsørgede kvinder. Begge forhold vedrører den administrative styregruppe. Det ene omhandler, hvordan den administrative styregruppe kan

bidrage til at sikre lettere sagsgange. Det andet forhold drejer sig om, at ledelsesdeltagelse i den administrative styregruppe ikke automatisk sikrer prioritering af arbejdet med mobilisering af deltagere til indsatsen.

### LETTERE SAGSGANGE

Indsatsen var som udgangspunkt tænkt som en klassisk styringskonstruktion med én overordnet styregruppe. Kort efter indsatsens start bliver der dog nedsat en administrativ styregruppe ud fra et ønske om at skabe et forum for ledelsesdrøftelser om indsatsen. Den administrative styregruppe består af ledere (fra Virksomhedsservice og UUV) og mellemledere fra forskellige forvaltninger i kommunen, indsatsens projektleder og en boligsocial leder.

Et tværorganisatorisk samarbejde kræver fælles forståelse af indsatsens indhold, målsætninger og proceduregange. Det kan opbygges gennem jævnlig kontakt, hvor parterne lærer hinanden at kende personligt og fagligt



(Rhod & Mygind 2015:52). Undersøgelsen af indsatsen viser, at den administrative styregruppe er god til dette formål.

Den administrative styregruppe afholder møder cirka en gang om måneden. I de fleste møder deltager projektgruppen og dermed de udførende projektmedarbejdere. Den administrative styregruppe fastlægger snitflader mellem det kommunale arbejde og arbejdet i helhedsplanen, ligesom de sætter retningslinjer og skaber proceduregange for indsatsen. På møderne diskuterer styregruppemedlemmerne, hvilke standarder der skal gælde for, hvornår de ægtefælleforsørgede kvinder er berettigede til løntilskudsansættelse, hvornår deltagerne er afsluttet i indsatsen osv.

Den kommunale integrationskonsulent fortæller, at formålet med den administrative styregruppe er, at de faglige ledere er tæt på indsatsen og dermed kan sikre lettere sagsgange. Blandt projektmedarbejdere og styregruppemedlemmer er der generel enighed om, at den administrative styregruppe medvirker til, at der hurtigt træffes procedurebeslutninger i indsatsen. Det sker ved, at de faglige ledere i den administrative styregruppe i deres daglige arbejde sidder med det kommunale ansvar for de elementer, som indgår i indsatsen. Det er f.eks. kommunens bevilling af løntilskud, integrationsborgere etc. Den administrative styregruppe udgør derudover et godt forum til at sikre fælles forståelse blandt samarbejdsparter og til løbende at foretage justeringer af indsatsen.

### **LEDELSESMÆSSIG PRIORITERING AF MOBILISERING**

Som beskrevet i "Mobilisering af målgruppen" bidrager de lokale kommunale institutioner yderst begrænset til mobilisering af ægtefælleforsørgede kvinder. Det bunder i, at relevante medarbejdere i institutionerne ikke er orienterede om indsatsen og finder det tabubelagt at berøre kvindernes beskæftigelsessituation, men det handler også om, at der mangler allokering af personaleressourcer til opgaven.

Undersøgelsen viser, at mobilisering via lokale kommunale institutioner kræver ledelsesmæssig prioritering. Ledere, der sikrer medarbejderressourcerne og klæder deres medarbejdere på til opgaven i forhold til at præsentere indsatsen og tage kontakt til målgruppen af kvinder.

Undersøgelsen viser, at det kan være udfordrende for projektmedarbejderne at få kommunale ledere til at prioritere mobiliseringsdelen af indsatsen. Mobilisering via lokale kommunale institutioner kræver, at lederne indgår et samarbejde med projektmedarbejderne om at udbrede kendskab til indsatsen og hjælper deres medarbejdere med at præsentere indsatsen, så den oplevede tabubelagte samtale kan overkommes.

Som tidligere beskrevet, tager projektmedarbejderne selv rundt og informerer om indsatsen i de lokale kommunale institutioner. Projektmedarbejderne ser gerne, at den administrative styregruppe støtter op om mobiliseringen af ægtefælleforsørgede kvinder. De ønsker, at styregruppens ledelsesrepræsentanter informerer deres ledere i de lokale kommunale institutioner om indsatsen og sender et signal om, at institutionerne skal bidrage med mobiliseringsarbejdet af ægtefælleforsørgede kvinder til indsatsen.

En medvirkende årsag til, at lederne i den administrative styregruppe ikke sikrer, at lokale kommunale aktører bidrager til mobilisering af målgruppen, er antageligt, at de er del af mange forskellige kommunale projekter, der skal prioriteres. Ligeledes kan det spille ind, at projektmedarbejderne er placeret decentralt i boligområdet og derfor mangler den daglige kontakt til de relevante ledere i kommunen, så de kan synliggøre indsatsen.

# LITTERATUR

---

Arbejdsmarkedsstyrelsen, Beskæftigelsesregion Hovedstaden & Sjælland (2011): *Effektiv beskæftigelsesindsats – indsats der virker*

Badsgaard, Mikkel (2011): *Børns opvækstvilkår har enorm betydning for fremtiden*. AE – Arbejderbevægelsens Erhvervsråd

Bovbjerg, Anne (2013): *Traumets anatomi*. I: Konferencerapport: Familieliv i eksil. Om en styrket indsats for udsatte og traumeramte flygtningefamilier. Social- og Integrationsministeriet, Center for Udsatte Flygtninge & Dansk Flygtningehjælp

Caswell, Dorte; Lauritsen, Helle Bendix; Jensen, Blume Kræn (2008): *Familieforsørgede indvandrerkvinder og arbejdsmarkedet – kortfattet rapport*. AKF

Danmarks Statistik (2015): Registerudtræk med egne beregninger baseret på registrene BEF, RAS, INDH og UDDA fra Danmarks Statistik

Frederiksen, Nana Øland; Breau, Sidsel Vinther; Glad, Ane (2015): *Fokus på sårbare familier. En kortlægning af problemstillinger og indsatser*. CFBU – Center for Boligsocial Udvikling

Graversen, Brian Krogh (2012): *Effekter af virksomhedsrettet aktivering for udsatte ledige*. SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd

Greve Kommune (2012): *Ansøgning om projektstøtte til ægtefælleforsørgede nydanskere*. Greve Kommune

KL (2014): *Indsatsen for ægtefælleforsørgede – anbefalinger og erfaringer fra Projekt Futura*. Kommunernes Landsforening

Kristiansen, Søren (2011): Tillid på mikroplanet: Interaktion og sociale grupper. I: Hegedahl, Paul; Svendsen, Gunnar L.H. (red.) *Tillid – samfundets fundament*. Teorier, tolkninger, cases. Syddansk Universitetsforlag

MBBL (2014): *Liste over særligt udsatte boligområder pr. 1. december 2014*. Ministeriet for By, Bolig og Landdistrikter

Mygind, Rikke; Kjeldsen, Lasse; Rhod, Majken (2015): *Små skridt mod beskæftigelse*. CFBU - Center for Boligsocial Udvikling

Mygind, Rikke (2014): *Samarbejde om beskæftigelse*. CFBU – Center for Boligsocial Udvikling

NewInsight (2014): *Nye veje mod job for nydanske kvinder – Analyse af motivation for job blandt familieforsørgede kvinder i Region Hovedstaden*. Udvalget for Udlændinge- og Integrationspolitik

Ny i Danmark (2015): *Introduktion til Integrationsloven*. Lokaliseret den 15.10.2015.

Oxford Research (2008): *Evaluering af "Sund på dit sprog" i Greve Kommune*. Greve Kommune

Repper, Julie; Aldridge, Becky; Gilfoyle, Sharon; Gillard, Steve; Perkins, Rachel; Rennison, Jane (2013): *Peer Support Workers: Theory and Practice*. Centre for Mental Health and Mental Health Network

Rhod, Majken; Mygind, Rikke (2015): *Dansen om helhedsplanen – Udfordringer og potentialer i kommuners arbejde med helhedsplaner*. CFBU – Center for Boligsocial Udvikling

Skytte, Marianne (2007): *Etniske minoritetsfamilier og socialt arbejde*. Hans Reitzels Forlag

Sørensen, Eva; Torfing, Jacob (2013): *Netværksstyring – fra government til governance*. Roskilde Universitetsforlag

Thygesen, Niels; Kampmann, No Emil Sjöberg (2014): *Tillid på bundlinjen – offentlige ledere går nye veje*. Gyldendal Public

# BILAG 1: SÅDAN HAR VI GJORT

Dette bilag gennemgår de metoder og metodiske valg, undersøgelsen bygger på. De anvendte metoder er:

- Programteori
- Kvalitative interview
- Progressionsskema
- Kontrolgruppe

## PROGRAMTEORI

Som udgangspunkt for evaluering af indsatsen for ægtefælleforsørgede kvinder udarbejdede CFBU i fællesskab med projektleder og projektmedarbejdere en programteori for indsatsen. Programteorien har været styrende for de analyser, der er gennemført af indsatsen og dens aktiviteter. I en forenklet version ser den sådan ud:

## KVALITATIVE INTERVIEW

Der er foretaget kvalitative interview for at få en mere nuanceret forståelse af det kommunale og boligsociale arbejde med indsatsen samt de ægtefælleforsørgede kvinders livssituation og oplevelse af indsatsen.

## DELTAGERE

Vi har gennemført interview med ti deltagere. Interviewene fandt sted i juni 2014 og juni 2015 og er foretaget på enten dansk, engelsk eller med tolk afhængigt af kvindens sprogkundskaber. Deltagerne er anonymiseret i rapporten.

I interviewene har vi spurgt ind til kvindernes baggrund, opvækst og familieforhold samt til deres deltagelse i indsatsen, hvilket udbytte de har opnået, og hvordan de

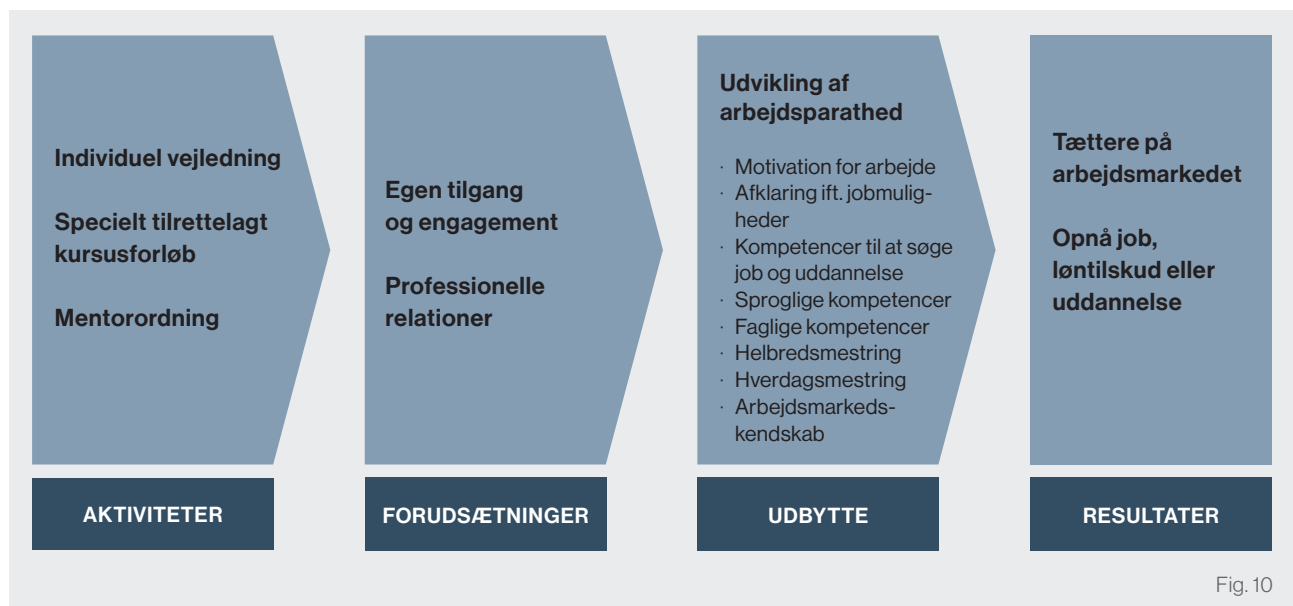


Fig. 10

har opnået dette udbytte. Formålet var at få viden om, hvilke dele af indsatsen der har betydning og giver udbytte for forskellige typer af deltagere.

## PROFESSIONELLE

Vi har gennemført interview med tre projektmedarbejdere, en projektleder, en kommunal leder og fire kommunale samarbejdspartner. Med accept fra de professionelle fremstår de med navn og profession gennem rapporten. Interviewene afdækker, hvad de professionelle vurderer som virkningsfuldt i indsatsen, og hvordan arbejdet med mobilisering af ægtefælleforsørgede kvinder er foregået. Ligeledes er der spørgsmål om organisering af indsatsen med tilhørende samarbejde mellem kommune og helhedsplan samt projektmedarbejdere og styregrupper.

### INTERVIEWPERSONER

Sara Einhorn, projektmedarbejder på Greve-indsatsen, Greve Kommune

Hanne Sanderhoff Degn, projektleder på Greve-indsatsen og souschef, Helhedsplanen Greve Nord

Johnny Tvarnø, udviklingschef, Greve Kommune

Susan Nørskov-Jensen, integrationskonsulent, Greve Kommune

Merete Petersen, projektmedarbejder på Greve-indsatsen, Greve Kommune

Khadija Al Mohammedi, projektmedarbejder på Greve-indsatsen og vejleder, Helhedsplanen Greve Nord

Rebecca Lundgaard, socialrådgiver i projekt Nova, Greve

Ayse Kaya og Hiba, integrationsmedarbejdere Arenaskolen, Greve

## PROGRESSIONSSKEMA

Som led i undersøgelsen har projektmedarbejderne anvendt et progressionskema, som CFBU har udviklet i samspil med styregruppen, projektleder og projektmedarbejdere på indsatsen. Progressionskemaet er vedlagt som bilag 2.

### INDHOLD OG BRUG

Progressionskemaet indeholder en række stamdata på deltagerne samt ni før-arbejdsparametre til måling af deltagernes udbytte af indsatsen. Før-arbejdsparametrene er valgt af projektleder og projektmedarbejdere, så de stemmer overens med indsatsens målsætninger. Kvinderne er blevet vurderet på en femtrinsskala på parametrene.

Data fra progressionskemaet har vi brugt til at belyse, hvad der karakteriserer de ægtefælleforsørgede kvinder i indsatsen. Ligeledes tydeliggør skemaet deltagernes udvikling i indsatsen, og hvad der karakteriserer dem, som opnår forskellige resultater.

### MÅLEHYPPIGHED

Projektmedarbejderne har udfyldt progressionskemaet, når kvinderne er startet i indsatsen. Derefter er deltagerne cirka hver tredje måned blevet vurderet på de ni før-arbejdsparametre. Da omfanget af kvindernes deltagelse er forskellig, har det været vanskeligt at overholde kadencen med en vurdering hver tredje måned, men det har været tilstræbt.

### DE PROFESSIONELLES VURDERING

Projektmedarbejderne har udfyldt progressionskemaerne, og deltagerne har ikke været medvirkende i vurderingen af dem selv. Det valg har CFBU truffet i samarbejde med projektmedarbejderne, som vurderede, at det ville være vanskeligt at forklare deltagerne de abstrakte begreber og vurderingsskalaen i skemaet. Det bunder blandt andet i kvindernes begrænsede dansksproglige kompetencer.

Der er metodiske udfordringer forbundet med, at vurderingen er foretaget udelukkende af projektmedarbejderne. For det første kan medarbejdere og deltagere have forskellige oplevelser af, hvilken udvikling kvinder-

ne opnår. For det andet vil projektmedarbejderne ofte have forskellige forudsætninger for at vurdere kvinden ved startmålingen og senere i projektførløbet, når parterne har lært hinanden at kende. Begge begrænsninger har vi forholdt os til i analyserne.

### **SIKRE RELIABILITET**

For at sikre en så høj reliabilitet som mulig i arbejdet med progressionsskemaet, har CFBU udarbejdet en grundig vejledning. Vejledningen indeholder nøje definitioner af stamdata samt definitioner af de enkelte før-arbejdsparametre og vurderingsskalaen. Herudover er der afholdt fælles introduktion til skemaet og en audit, hvor projektmedarbejdernes brug af skemaet er blevet drøftet.

Der er to stamdata, som beror på projektmedarbejdernes vurdering. Disse er deltagerens dansksproglige niveau og arbejdserfaring. For øget reliabilitet, står de to stamdata defineret i progressionsskemaet. Deltagerne er sprogvurderet ved indsatsens start og undersøgelsens afslutning i sommeren 2015. Den sidste sprogvurdering er brugt til sammenligning med kontrolgruppen, der blev kontaktet over sommeren 2015.

## **KONTROLGRUPPE**

Til at undersøge, om der er en sammenhæng mellem deltagerens resultater og deltagelse i indsatsen, har vi sammenlignet dem med en gruppe af ægtefælleforsørgede kvinder, der ikke har modtaget en indsats.

### **UDTRÆK AF KONTROLGRUPPE**

SKAT har foretaget udtræk på kvinder, der var ægtefælleforsørgede i december 2013. Udtrækket er lavet ud fra disse tre kriterier: kvinder, samboende og ingen indtægt.

Desuden har vi forsøgt at sikre, at kontrolgruppen ikke modtager en tilsvarende indsats som indsatsen i Greve. Vi har bedt SKAT om ikke at medtage respondenter fra de kommuner, der har modtaget puljemidler til indsatser for ægtefælleforsørgede kvinder fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

Trods denne sortering kan vi ikke udelukke, at der er respondenter i kontrolgruppen, der har modtaget en

indsats. Vi kender ikke alle kommuners lokale indsatser, ej heller om kontrolgruppens respondenter bor i alment boligområder med helhedsplaner, hvor de kan have deltaget i en indsats. Vi ved dog, at indsatsen i Greve i undersøgelsesperioden var den eneste af sin slags specifikt målrettet ægtefælleforsørgede kvinder.

### **MATCHING AF DELTAGER- OG KONTROLGRUPPE**

For at matche deltagergruppen og kontrolgruppen har SKAT lavet udtræk med oplysninger om kvindernes opholdstid i Danmark, alder og nationalitet. Det er ud fra disse tre parametre, vi har tilstræbt at matche grupperne.

### **TELEFONISKE INTERVIEW**

Analyseinstituttet Megafon har gennemført undersøgelsen af kontrolgruppens resultater. Det er gjort ved at kontakte alle respondenter i kontrolgruppen telefonisk over sommeren 2015. Kontrolgruppen er blevet spurgt, om de har opnået arbejde eller startet uddannelse inden for en periode på 12 måneder. Mere præcist har Megafon hørt kontrolgruppen, om de var i lønnet arbejde eller uddannelse i sommeren 2014, og om de var det på op-ringningstidspunktet.

### **OVERSÆTTELSE AF INTERVIEWGUIDE**

Alle interview er startet på dansk, for at intervieweren kunne vurdere respondentens dansksproglige niveau. Spørgeskemaet har også været oversat til urdu, tyrkisk og engelsk, således at det har været muligt at gennemføre interview med kvinder, der ikke taler så godt dansk. Kvinder, der hverken taler et vist niveau dansk eller et af de tre andre sprog, er ikke del af undersøgelsen.

### **STAMDATA PÅ KONTROLGRUPPEN**

Som del af undersøgelsen har vi set på, hvad der karakteriserer de ægtefælleforsørgede kvinder, der kommer i arbejde eller uddannelse, samt hvad der adskiller kontrol- og deltagergruppen. Derfor har vi bedt Megafon om at indhente de samme stamdata på kontrolgruppen, som vi kender fra deltagergruppen. Det drejer sig om dansksprogligt niveau, arbejdserfaring og højest gennemførte uddannelse.

For dansksprogligt niveau har Megafon brugt samme 10-trinsskala, som er anvendt på deltagergruppen (se

bilag 2, progressionsskema). Sprog vurderingen er foregået ved, at Megafon har vurderet kvinderne ud fra telefonsamtalen med dem. I flere interview har Megafon benyttet de oversatte interviewguides og har således kun indledningsvis talt med respondenterne på dansk. Derfor kan der være en vis usikkerhed i vurderingen af kontrolgruppens dansksproglige niveau. Det er der taget forbehold for i analyserne ved at opdele de ægtefælleforsørgede kvinder i to sproglige niveauer; dem der er scoret mellem et til fem og seks til ti. For viden om kontrolgruppens arbejds erfaring har Megafon spurgt kontrolgruppen numerisk, hvor mange år de har haft lønnet arbejde. Herefter har CFBU kategoriseret respondenterne i de samme grupperinger, som er anvendt på deltagergruppen arbejds erfaring (se bilag 2, progressionsskema).

Arbejds erfaring handler ikke blot om antal år på arbejdsmarkedet, men er sammenholdt med respondenternes alder. Kontrolgruppens arbejds erfaring er defineret efter denne formel:  $(\text{antal år på arbejdsmarkedet}) / (\text{aktuel alder} - 18) * 100 = \text{antal pct. af kvindernes voksenliv, de har arbejdet.}$

Dernæst er respondenterne kategoriseret således:

- Ingen arbejds erfaring = 0 %
- Lille arbejds erfaring = 0-33 %
- Nogen arbejds erfaring = 34-66 %
- Stor arbejds erfaring = 67-100 %

Hvad angår uddannelsesniveau, har Megafon spurgt kontrolgruppen, hvor mange år de har gået i skole, og hvad deres højeste uddannelse er. Svarene viser, at der ikke er overensstemmelse mellem respondenternes antal år med skolegang og den højest gennemførte uddannelse. I kategoriseringen af respondenternes uddannelsesniveau har vi derfor taget udgangspunkt i den højest gennemførte uddannelse, de har opgivet.

De fleste af kvindernes uddannelser er ikke danske, men vi har så vidt muligt undersøgt længden af uddannelsen, eller hvilket niveau den pågældende uddannelse svarer til. Alle med folkeskole i tredjeverdenslande er kategoriseret som "mindre end folkeskolen". Andre landes folkeskoler (herunder Kina) er kategoriseret "svarende til folkeskolen".

### **KLARGØRING AF KONTROLGRUPPE**

SKATs udtræk omfatter kvinder, der var ægtefælleforsørgede i december 2013. For at sortere kvinder fra, der muligvis havde opnået arbejde eller startet uddannelse, bad vi Megafon om at spørge kvinderne, om de var i arbejde i sommeren 2014. De kvinder, der svarede ja, er ikke medtaget i kontrolgruppen, ej heller kvinder med ganske få arbejdstimer.

Svarene på spørgsmålet gjorde, at der blev frasorteret en stor andel kvinder, fordi de viste sig at være i arbejde i sommeren 2014. Det betyder formentlig, at SKATs udtræk fra december 2013 ikke udelukkende har medtaget ægtefælleforsørgede kvinder. Da vi ikke har bedt Megafon spørge til, om respondenterne modtager offentlig forsørgelse, er der en risiko for, at nogle af kontrolgruppens respondenter modtager offentlig forsørgelse. Denne usikkerhed har vi forsøgt at imødekomme ved at frasortere de respondenter i kontrolgruppen, der har været i arbejde to tredjedele eller mere af deres voksenliv. Det har vi gjort ud fra en antagelse om, at disse kvinder med større sandsynlighed modtager offentlig forsørgelse ved ledighed.

Den klargjorte kontrolgruppe, der er anvendt i undersøgelsen, udgør 145 ægtefælleforsørgede kvinder.

# BILAG 2: PROGRES- SIONSSKEMA

## PROGRESSIONSSKEMA

Alder	
18- 29 år	<input type="checkbox"/>
30-49 år	<input type="checkbox"/>
over 50 år	<input type="checkbox"/>

Oprindelsesland
<input type="text"/>

Uddannelse	
Mindre end folkeskolen	<input type="checkbox"/>
Svarer til folkeskolen	<input type="checkbox"/>
Erhvervs/gymnasial udd.	<input type="checkbox"/>
Mellemlang videregå. udd.	<input type="checkbox"/>
Lang videregående udd.	<input type="checkbox"/>
Ved ikke	<input type="checkbox"/>

Status ved indsatsens start	
I praktik	<input type="checkbox"/>
Laver frivilligt arbejde (flere gange om måneden)	<input type="checkbox"/>
Går på sprogskole	<input type="checkbox"/>
Deltager i netværks-tilbud/ foreninger (ugentligt)	<input type="checkbox"/>
Andet: skriv	<input type="checkbox"/>
Andet: skriv	<input type="checkbox"/>
Intet af ovenstående	<input type="checkbox"/>

Opholdstid i Danmark eller andet vestligt land	
Mindre end 3 år	<input type="checkbox"/>
Mellem 3-10 år	<input type="checkbox"/>
Mere end 10 år	<input type="checkbox"/>

Danskniveau	
Angiv et tal mellem 1-10	<input type="checkbox"/>
<i>(1 = Intet dansk, 5 = Kan kommunikere på basalt niveau uden tolk, 10 = Flydende)</i>	

Ledighedshistorik	
Ingen arbejdserfaring (Har aldrig haft et job)	<input type="checkbox"/>
Lille tilknytning til arbejdsmarkedet (Har samlet set været uden job størstedelen af voksenlivet)	<input type="checkbox"/>
Nogen tilknytning til arbejdsmarkedet (Personen har cirka været i job halvdelen af sit voksenliv)	<input type="checkbox"/>
Stor tilknytning til arbejdsmarkedet (Har samlet set været i arbejde i størstedelen af voksenlivet)	<input type="checkbox"/>
Er en del af arbejdserfaringen opnået i Danmark (ja/nej)	<input type="checkbox"/>

Målingnummer: \_\_\_\_\_

Dato: \_\_\_\_\_ Navn: \_\_\_\_\_

**Vejledningens emner**

Hvor mange vejledninger har deltageren fået siden sidste måling?	Angiv tal	Vejledningen har primært haft fokus på:	Job	Uddannelse	Almen vejledning

**Emner, der er drøftet i vejledningen, siden sidste måling:**

Deltageren er efter vejledningen henvist til:

Sundhed/motion	Beskæftigelse	Uddannelse
Kostvejledning	Løntilskud	Danskundervisning
Madskole	Virksomhedspraktik	Ordblindeundervisning
Sundhedscafé	Sprogpraktik	AVU/VUC
Kvindegrupper	Social økonomisk virksomhed	Mentorordning
Netværkstilbud	Fritidsjob	Kort uddannelse
Motionstilbud	Ordinær beskæftigelse	Mellemlang uddannelse
Rygestopkursus		Lang/videregående udd.
Temaarrangementer		Kurser
Tilbud udenfor helhedsplan		

**Hvilke aktiviteter deltager personen i for tiden (sæt kryds):**

Aktiviteter	ja	nej	ved ikke
Komptenceløftende kursus (kommunale el. boligsociale)			
Virksomhedspraktik/aktiveringsforløb			
Løntilskud			
Sprogskole (CLAVIS/FVU)			
Andre sprogtilbud			
Har tilknyttet en mentor			
Deltager i boligsociale netværkstilbud			
Deltager i boligsociale sundhedstilbud			
Laver frivilligt arbejde			
Har opnået ordinær beskæftigelse			
Er startet uddannelse			
Andet (skriv gerne):			

**FØR-ARBEJDSPARAMETRE**

<b>Vurderingsskala</b>	1	2	3	4	5
	I meget ringe grad	I ringe grad	I nogen grad	I høj grad	I meget høj grad

Herunder bedes du registrere din vurdering af personen i forhold til de jobs, som personen søger/ønsker at søge.

<b>Parametre</b>	<b>Forklaring</b>	<b>Angiv (1-5)</b>	<b>Ved ikke</b>
Motivation	I hvor høj grad er personen interesseret i at komme i job		
Afklaring	I hvor høj grad er personen realistisk afklaret om egne kompetencer ift. job/uddannelsesmuligheder		
Kompetencer til at søge job og uddannelse	I hvor høj grad mestrer personen relevante kompetencer til at søge job og uddannelse		
Kendskab til arbejdsmarkeds- og uddannelsesforhold	I hvor høj grad har personen kendskab til/og kan begå sig i forhold til love og (uskrevne) regler på arbejdsmarkedet/udd.		
Helbredsmestring	I hvor høj grad mestrer personen eventuelle fysiske eller psykiske helbredsproblemer ift. at varetage et job/udd.		
Hverdagsmestring	I hvor høj grad mestrer personen egen hverdag ift. at kunne varetage et job/uddannelse		
Faglige kompetencer	I hvor høj grad mestrer personen relevante faglige kompetencer ift. de job/den udd., personen søger		
Sproglige kompetencer	I hvor høj grad mestrer personen relevante sproglige kompetencer ift. at kunne opnå job/uddannelse		
Sociale relationer/netværk	I hvor høj grad indgår personen i netværk og sociale relationer		