

Start-OP i Ishøj Kommune

- Evaluering af EU-projekt

Sanne Nissen Møller

***Beskæftigelse og erhverv
Arbejdspapir 6:2004***



Arbejdspapir
Socialforskningsinstituttet
The Danish National Institute of Social Research

Start-OP i Ishøj Kommune

Evaluering af EU-projekt

Sanne Nissen Møller

Beskæftigelse og erhverv
Arbejdspapir 6:2004

Socialforskningsinstituttets arbejdspapirer indeholder foreløbige resultater af undersøgelser og forarbejder til artikler eller rapporter. Arbejdspapirer udgives i et begrænset oplag som grundlag for en faglig diskussion, der indgår som led i forskningsprocessen. Læseren bør derfor være opmærksom på, at resultater og fortolkninger i den færdige rapport eller artikel vil kunne afvige fra arbejdspapiret. Arbejdspapirer er ikke omfattet af de procedurer for kvalitetssikring og redigering, som gælder for instituttets forskningsrapporter.

Om Undersøgelsen

Denne undersøgelse er udarbejdet for Ishøj Kommune og er en evaluering af aktiveringsprojektet Start-OP, der er organiseret i samarbejde med den selvejende institution Ishøj Daghøjskole og en række fortrinsvis private virksomheder. Projektet retter sig mod integration af kvindelige kontanthjælpsmodtagere på arbejdsmarkedet, særligt – men ikke udelukkende – kvinder med indvandrerbaggrund.

Der fokuseres i dette arbejdspapir dels på projektets effekt i forhold til at bringe deltagerne i arbejde eller uddannelse, dels på virksomhedernes erfaringer med deltagernes kompetencer og med samarbejdet med Ishøj Kommune og Daghøjskole.

Undersøgelsen er finansieret af Den Europæiske Socialfond.

Undersøgelsen er gennemført af forskningsassistent cand.scient.anth. Sanne Nissen Møller, studentermedhjælp stud.scient.soc. Anders Ellegaard Hansen og praktikant stud.scient.soc. Signe Frederiksen i afdelingen for Beskæftigelse og erhverv.

Indhold

Om Undersøgelsen	1
Indhold	3
1. Indledning og sammenfatning	4
Baggrund for projekt Start-OP	4
Hovedresultater	5
Anbefalinger	6
2. Start-OP-projektet	8
Organisering	8
Deltagerne	8
Undervisningsforløb – hvilke aktiviteter kursisterne deltager i	9
Effektmål	10
3. Undersøgelsens formål og metode	11
4. Effektevaluering	12
Deltagernes fordeling efter forsøgelse	12
Deltagernes fordeling efter aktivitet	13
5. Hvad kendetegner de deltagere, som er kommet i arbejde?	15
Baggrundsfaktorer	15
Projektforløb	17
6. Virksomhedernes erfaringer	18
Samarbejdet med Daghøjskolen og kommunen	18
Matchning af virksomhed og praktikant	19
Opfølgning på praktikant under praktikforløb	19
Motiver for samarbejde og virksomhedens behov	20
Oplevelsen af praktikanternes kompetencer	21
Sprog	21
Engagement	22
Sociale kompetencer	22
Social integration i arbejdsfællesskabet	24
Udlevering af arbejdstøj – et symbol på anerkendelse	25
7. Litteratur	27

1. Indledning og sammenfatning

Baggrund for projekt Start-OP

Start-OP er et aktiveringsprojekt igangsat af Ishøj Kommune. Det retter sig mod integration af kvindelige kontanthjælpsmodtagere på arbejdsmarkedet, særligt - men ikke udelukkende - kvinder med indvandrerbaggrund. Projektets primære formål er at bringe projektdeltagerne i arbejde eller ordinær uddannelse. Dette sker gennem en kombination af undervisning i dansk, arbejdsmarkedskompetencer og sociale kompetencer på Ishøj Daghøjskole samt praktik på lokale virksomheder. Projektet er et udviklingsprojekt. Det nye i projektet er, at der inddrages flere aktører i den arbejdsmarkedsrettede indsats. Der er således organiseret et samarbejde mellem Ishøj Kommune, den selvejende institution Ishøj Daghøjskole samt en række fortrinsvis private virksomheder. Aktørerne er ansvarlige for forskellige dele af projektets fire faser: Visitation til projektet af Ishøj Kommune, undervisningsforløb på Daghøjskolen, virksomhedspraktik formidlet af enten Daghøjskolens vejledere eller kommunens jobkonsulenter og endelig udslusning til virksomheder i ordinære ansættelser eller til kompetencegivende uddannelser.

Start-OP-projektet er struktureret ud fra principper om, at man i indsatsen over for de svage ledige:

- 1) Lægger vægt på at udvikle bløde kompetencer, hvilket er kompetencer som virksomheder i flere undersøgelser har vist sig i højere grad at efterspørge hos denne gruppe end faglige kvalifikationer (Harsløf, Møller & Kruhøffer, 2002, Boll & Christensen, 2002).
- 2) Øger de lediges generelle viden om, hvordan det danske arbejdsmarked fungerer.
- 3) Tilrettelægger indsatsen som faseopdelte forløb med individuel vejledning, som sikrer, at virksomhederne inddrages på netop det tidspunkt, hvor den ledige er parat til et privat jobtræningsforløb (jf. Boll & Christensen, 2002).

Projektet skal ses i forlængelse af en undersøgelse, som Socialforskningsinstituttet (SFI) udarbejdede om svage ledige kontanthjælpsmodtagere i Vestegnskommunerne (Boll & Christensen, 2002).

Af særlig relevans for Ishøj Kommune med dens befolkningssammensætning var bl.a. de resultater, der tyder på, at ledige indvandrere og flygtninge har et større arbejdsmarkedspotentiale end svage ledige danskere.

Hovedresultater

I udgangspunktet havde projektet en målsætning om at bringe 75 pct. af deltagerne i beskæftigelse og de resterende 25 pct. i ordinær uddannelse. Set i forhold til de beskæftigelseseffekter, der almindeligvis følger af daghøjskoleprojekter, er denne målsætning særdeles ambitiøs. På evalueringstidspunktet havde 10 ud af 66 deltagere fået ordinært arbejde, og ingen var kommet i ordinær uddannelse. Projektet har således ikke levet op til sit mål, men har til gengæld haft betydelig bedre resultater end andre kommunale aktiveringsforløb, der involverer uddannelsesforløb på en daghøjskole (Graversen & Weise, 2001). En anden grund, til at effekten blev lavere end forventet ved formuleringen af projektets mål, var, at deltagerne havde ringere arbejdsmarkedsforudsætninger end forventet.

Det forhold, at virksomhedskontakten knyttes i selve projektforløbet, ser ud til at være medvirkende til den forholdsvis større effekt, og projektet har derved fællestræk med privat jobtræning, som også har en af de højeste succesrater i forhold til at nedbringe overførselsgraden for de ledige (Graversen & Weise, 2001). På den måde bekræfter resultatet antagelsen om, at virksomhedskontakt skal være en integreret del af det arbejdsmarkedsrettede forløb for at opnå størst succes. Det er en konklusion, der ses tilsvarende fx inden for revalideringsområdet, hvor man i højere grad satser på at inddrage virksomheder i virksomhedsrevalidering (Rosdahl, Harsløf & Møller, 2001).

De faktorer, der tyder på at have betydning for succes, er dels inddragelse af virksomheder i det arbejdsmarkedsrettede forløb, dels den personlige opfølgning af deltagerne i processen, som tilstræber at give deltagerne et individuelt forløb og forebygger problemer og frafald i praktikken.

De deltagere, som har fået arbejde – dvs. størst succes i projektet – er de forholdsvis ressourcestærke i forhold til skolegang, dansk kundskaber, familieforhold og tidligere ledighed. De meget ressourcevage deltagere har ikke haft tilsvarende succes i projektet målt i forhold til at komme ud af kontanthjælpssystemet, men evalueringen kan ikke vurdere, hvorvidt projektet har styrket en proces og muliggjort, at vedkommende kan få størst muligt udbytte af et efterfølgende aktiveringsforløb.

Der viser sig intet afgørende mønster i hverken projektforløbets varighed eller undervisningens betydning for den efterfølgende arbejdsmarkedsstatus. Det synes med andre ord ikke så meget at være det faktuelle indhold i kurset, der har betydning, men i højere grad det forhold, at deltagerne kom-

mer til at indgå i et fællesskab omkring læring og derved får mulighed for at opøve personlige og sociale kompetencer.

Virksomhederne er overordnet set tilfredse med samarbejdet, men har svært ved at skelne projektet og samarbejdsrelationerne fra andre kommunale beskæftigelsesprojekter. Der er dog to områder, hvor enkelte virksomheder peger på forhold, der kan styrkes. Det drejer sig dels om en mere målrettet og omhyggelig jobmatch, dels om mere opfølgning på praktikanten ude på selve virksomheden.

I forhold til praktikanternes kompetencer forventer virksomhederne først og fremmest engagement og dansksproglige kvalifikationer. Det er disse to nøglekompetencer, der eksplicit efterspørges. Alle jobfunktioner er karakteriseret ved ufaglært arbejde, og indstillingen blandt de fem interviewede virksomhedsrepræsentanter er, at det faglige ikke er noget problem, men sagtens kan læres på virksomheden, hvis lysten og engagementet hos praktikanten er til stede.

Selvom virksomhederne primært efterspørger sprog og engagement hos praktikanterne, tyder det dog på, at mindre gode erfaringer med praktikanterne i højere grad skyldes, at de ikke lever op til virksomhedernes krav om sociale og kulturelle kompetencer. Det er kompetencer, som virksomhederne forventer og samtidig har vanskeligt ved at definere eksplicit, men det drejer sig om evnen til at kunne begå sig på den specifikke arbejdsplads og kunne afkode uskrevne regler, for hvad fx mødestabilitet og samarbejde vil sige. Det er uklart, hvem der forventes at have ansvaret for denne sociale kompetenceudvikling, og i hvor høj grad virksomheden bør tage et medansvar i processen.

Anbefalinger

På baggrund af analysen af virksomhedernes erfaringer med praktikforløbene og samarbejdet med projektet kan følgende anbefalinger opstilles:

- 1) Det er vigtigt, at de kommunale aktører er velforberedte, når de møder virksomheden, og at der hurtigt i forløbet skabes klarhed over de gensidige forventninger. Det er ligeledes vigtigt, at der er et godt samarbejde og god kommunikation mellem de kommunale aktører.
- 2) Med målet om at sikre et mere tilfredsstillende jobmatch kan der udvikles jobprofiler og personprofiler, som er mere specifikke med hensyn til de sproglige kvalifikationer og graden af arbejdsmarkedsparathed, der forventes og tilbydes.

- 3) Det anbefales at prioritere ro omkring den enkelte udplacering, da det fx af virksomhederne (og antageligvis også af praktikanterne) kan opleves som et pres og en forcering af processen at have flere potentielle praktikanter med på besøg på en potentiel virksomhed samtidig.
- 4) Det er vigtigt at tydeliggøre over for virksomhederne, hvordan opfølgningen på praktikanten vil finde sted og ikke mindst, hvorfor denne form for opfølgning vælges. Særligt hvis projektet ikke påtænker at besøge virksomheden under praktikken. For nogle vil det være vigtigt at udvise interesse for praktikanten ude på selve virksomheden og foretage opfølgning i arbejdskonteksten. Det kan give tryghed både for virksomhed og praktikant og vil øge kommunikationen i evalueringen af forløbet.
- 5) Det er helt essentielt at afstemme alle forventninger til samarbejdet – både virksomhedens, praktikantens og projektets. Dette indebærer også at inddrage virksomhedens motiver i matchningen, så man ikke anvender en virksomhed til kort afklaring, hvis dens mål med samarbejdet er rekruttering.

2. Start-OP-projektet

Organisering

Start-OP er organiseret i et samarbejde mellem Ishøj Kommune, den selvejende institution Ishøj Daghøjskole samt en række virksomheder – hovedsageligt private. Projektet er inddelt i faser med hver sit delmål og ansvarlige aktør. I 1. fase visiteres deltagerne til projektet af Ishøj Kommune, hvorefter de i 2. fase gennemgår et undervisningsforløb på daghøjskolen. 3. fase indeholder primært virksomhedspraktik formidlet af enten daghøjskolens vejleder eller kommunens jobkonsulenter. Endelig indeholder selve projektforsløbet en 4. fase, hvori deltagerne forventes udsat på virksomheder i ordinære ansættelser eller at påbegynde kompetencegivende uddannelse (jf. Start-OP-projektbeskrivelse i ansøgning til Den Europæiske Socialfond).

Deltagerne

Evalueringen omfatter 66 deltagere, der ved projektets afslutning 31. juni 2003 havde gennemgået projektforsløbet. Projektets erklærede målgruppe er kvinder mellem 25-50 år med mere end 12 måneders ledighed, ufaglærte eller med kort skolebaggrund, primært med anden etnisk baggrund. Undervejs i forløbet blev målgruppen på grund af for lavt deltagerantal udvidet ned til 18 år. Projektet er rettet mod en målgruppe, der på grund af manglende arbejds erfaring, boglige og/eller sproglige kvalifikationer anses for at være marginaliserede i forhold til det ordinære arbejdsmarked. Samtidig skal der vurderes at være en reel mulighed for, at deltagerne kan indtage en position på det ordinære arbejdsmarked efter projektforsløbet.

En stor del af de 66 deltagere (20 personer) anses af Daghøjskolen for at være fejlvisiterede til projektet, idet de ikke vurderes til at have en reel chance for at blive udsat til ordinært arbejde inden for projektets tidsmæssige rammer. Årsagerne er primært manglende dansksproglige kvalifikationer og motivation for at arbejde. Da disse 20 deltagere imidlertid ikke er afvist fra starten, men har gennemgået dele af undervisningsforløbet – heraf har 1 person endda været i virksomhedspraktik – før de er visiteret videre til andre projekter eller undervisningsforløb, er de alligevel medtaget i denne evaluering. Dette er dog vigtigt at være opmærksom på, når effekterne af projektet vurderes. Den faktiske gruppe deltagere i Start-OP er med andre ord en anden – og mindre kvalificeret - end den målgruppe, som projektet egentlig er designet og henvender sig til.

De deltagere, der er startet i projektet, er overordnet kendetegnet ved følgende karakteristika: Hovedparten er gift eller samboende og har børn under 10 år. 2/3 er indvandrere og 1/3 danske. 22 deltagere har begrænsede eller meget begrænsede dansk kundskaber, 44 har rimelige eller flydende dansk kundskaber. Skoleuddannelsen er begrænset – 23 har ingen eller max. 5 års skoleuddannelse, mens kun 5 deltagere har det, der svarer til 10 års skolegang. Halvdelen af deltagerne har taget deres skoleuddannelse i udlandet. Alle deltagerne har et defineret problem med lang tids ledighed, og 2/3 har været i aktivering 4-5 år inden for de sidste 5 år. Derudover har 15 deltagere sociale problemer.

Undervisningsforløb – hvilke aktiviteter kursisterne deltager i

Fase 2 i projektet indeholder et undervisningsforløb på Ishøj Daghøjskole. Undervisningens temaer er tilrettelagt i samarbejde med deltagerne, men med det løbende optag af deltagere er det forskelligt, hvor stor indflydelse de har haft på valget af temaer. Undervisningen har endvidere søgt at tage højde for individuelle behov ved brug af dobbeltlærerdækning til niveaudelt og individuel undervisning og vejledning. Undervisningstemaerne skitseres i tabel 1 sammen med deltagerantal.

Tabel 1. Undervisningstemaer og deltagere

Undervisningstema	Antal deltagere
Kost og motion	35
Kend dit lokalsamfund	17
Stærke kvinder i dansk erhvervsliv	18
Samarbejde og kommunikation	18
Massekommunikation	18
Arbejds miljø	18
Kultur og kommunikation	20
Dansk	62
IT	59
Jobsøgning	63
Motion og afspænding	30
Kost og køkken	28
Matematik	32
Personlig udvikling	41
AMU kursus (køkkenhygiejne)	16
Førstehjælpskursus	11

Med undtagelse af AMU kurset og IT er formålene med temakurserne i højere grad at tilføre deltagerne nogle sociale og personlige kompetencer end rent faglige. De sociale og personlige kompetencer omfatter bl.a. samarbejde, selvstændighed, selvbevidsthed, planlægning, afklaring, metoder til informationssøgning og præsentation.

Derudover har 25 deltagere været i praktik på primært private virksomheder, hvor der både har været tale om kortere praktikophold med et afklarende sigte og længerevarende praktik med egentlig opkvalificerende sigte. Der er således flere formål med praktikkerne, men konceptet er, at praktikanten kan få indblik i, hvad en specifik branche og jobfunktion kræver, og ikke mindst hvad det i det hele taget vil sige at arbejde, møde om morgenen og indgå i et kollegialt arbejdsfællesskab.

Effektmål

Start-OP-projektets erklærede effektmål er, at 75 pct. af deltagerne opnår varig beskæftigelse i ordinære ansættelser. Halvdelen af deltagerne fortrinsvis på den virksomhed, hvor de var i praktik og 25 pct. af deltagerne på en anden virksomhed. De sidste 25 pct. af deltagerne forventes at påbegynde en kompetencegivende uddannelse.

Som forudsætning for at disse mål kan opfyldes, er et målkriterie, at deltagerne tilegner sig sociale og faglige kompetencer i en sådan grad, at de kan møde kravene på arbejdsmarkedet og opnå varig beskæftigelse.

3. Undersøgelsens formål og metode

SFI's opgave har været at foretage en evaluering af projektets effekt i forhold til opfyldelsen af målene om at bringe projektdeltagerne i arbejde eller ordinær uddannelse. Undersøgelsen evaluerer desuden 5 virksomheders oplevelser af samarbejdet og af praktikanterne.

Metoden til evalueringen bygger på en model, hvor rekvirenten selv har forestået størstedelen af dataindsamlingen, mens SFI har varetaget behandlingen og analysen af disse data. Indsamlingen er foretaget på baggrund af et spørgeskema om hver enkelt deltager, som daghøjskolens vejleder retrospektivt har udfyldt. Da vejlederen herved indirekte giver vurderinger af sit eget arbejde i besvarelsene, kan normative spørgsmål ikke inkluderes. I stedet er der tilstræbt rent faktuelle spørgsmål og spørgsmål, om fx deltagernes motivation ligger uden for evalueringens rammer. Disse skemaer er suppleret med start- og stopskemaer, som projektet i kraft af at være EU-finansieret i forvejen anvender. Start- og stop-skemaerne er for nogles vedkommende udfyldt af deltagerne selv.

I alt 66 deltagere har gennemgået projektforsløbet. Det begrænsede antal deltagere skal naturligvis tages i betragtning i forhold til undersøgelsens design. Der er således ikke tale om en effektmåling i traditionel forstand, men en undersøgelse af mere kvalitativ karakter.

Der er indsamlet tre typer af information om projektdeltagerne:

- ?? Information om deltagernes baggrund ved projektstart.
- ?? Information om hvilke aktiviteter deltagerne gennemfører.
- ?? Information om deltagernes arbejdsmarkedsstatus umiddelbart efter projektforsløbet.

Endvidere bygger evalueringen på kvalitative interviews med 5 virksomheder, der har samarbejdet med projektet ved at stille praktikpladser til rådighed for deltagerne. Enkelte virksomheder har også fastansat projektdeltagere, men da disse virksomheder ikke ønskede at medvirke i evalueringen, begrænser evalueringen sig til erfaringerne med praktikanterne.

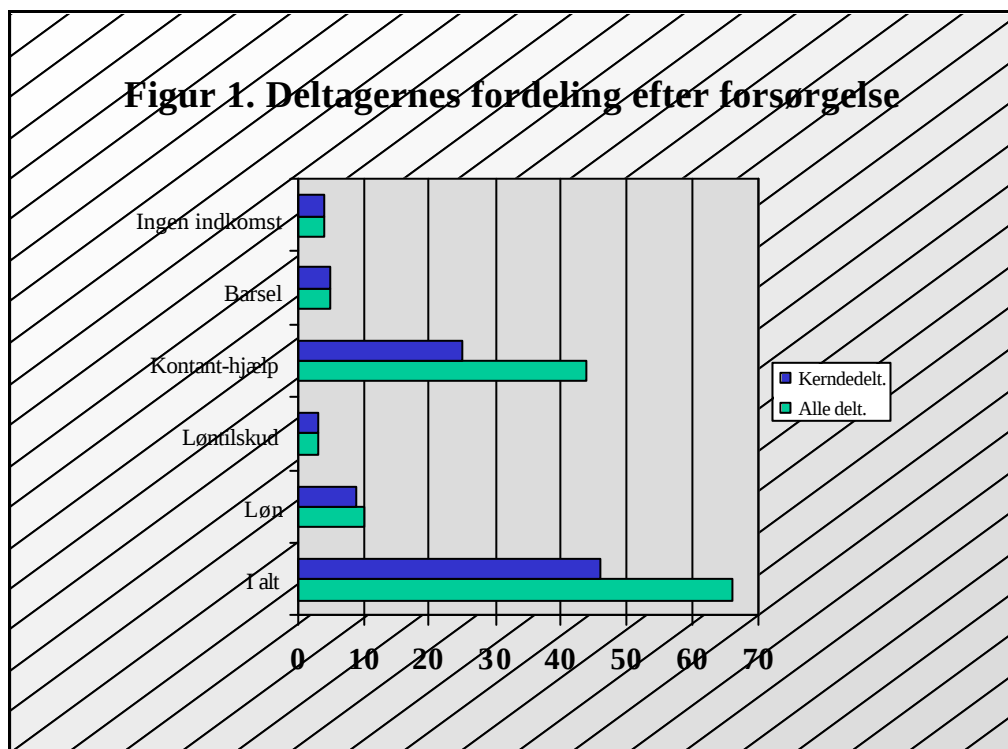
4. Effektevaluering

Det er ikke muligt at foretage en traditionel effektevaluering af 66 personer, da blot én person medfører store procentvise udsving. En effekttolkning af resultaterne er dermed forbundet med meget stor usikkerhed. Derfor angives resultaterne i absolutte tal frem for i procenter, og det er med andre ord vigtigt at være opmærksom på, at der kun er tale om 66 personer, og at andre 66 personer meget vel kan give et helt andet udfald.

Deltagernes fordeling efter forsørgelse

Et hovedspørgsmål i evalueringen af Start-OP's effekt er, hvor deltagerne er endt henne efter afsluttet projektforsøg. Dette angives i figur 1 i forhold til deres efterfølgende forsørgelsesgrundlag. Vi fandt, at deltagerne modtog enten sociale ydelser i form af kontanthjælp, barseldagpenge eller løntilskud, var blevet selvforsørgende med lønindkomst eller slet ingen registreret indkomst havde.

Figuren viser både fordelingen for alle deltagere og for dem, der kan kaldes kernerdeltagere, dvs. hvor de personer, der af Daghøjskolen anses for at være fejlvisiterede og ikke en del af projektets egentlige målgruppe, er udeladt.



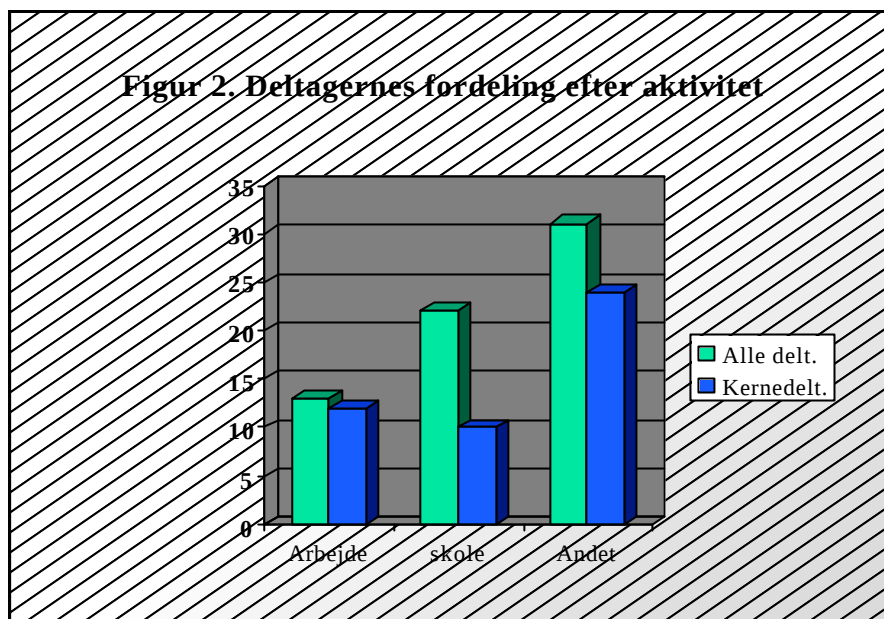
Det viser sig, at 10 personer ud af 66 deltagere efter projektet er blevet selvforsørgende med lønindkomst. Set i relation til projektets ambition om, at 75 pct. af deltagerne (dvs. 50 ud af de 66 deltagere) skulle opnå varig beskæftigelse i ordinære ansættelser, er 10 personer næppe et tilfredsstillende resultat. Hvis man udelukkende ser på kernemålgruppen, dvs. de deltagere, som projektet oprindeligt var rettet mod, er 9 deltagere (mod forventet 35) kommet i arbejde efterfølgende.

Imidlertid er ambitionen om 75 pct. i beskæftigelse og 25 pct. i ordinær uddannelse (dvs. en overførselsgrad på 0) en meget høj ambition, hvis man ser på den generelle effekt af aktiveringsprojekter, der involverer daghøjskoleophold. En undersøgelse foretaget af Graversen og Weise (2001) viser således, at man almindeligvis ikke kan måle positive beskæftigelseseffekter af aktivering på daghøjskoler. Det kan skyldes, at daghøjskolerne ofte anvendes i længerevarende aktiveringsforløb, og at de primært øger deltagernes muligheder for at indgå i efterfølgende mere arbejdsmarkedsrettede forløb. Set i det lys er resultaterne fra Start-OP-projektet særdeles positive.

Særligt jobtræning i private virksomheder har vist sig at have positive effekter på deltagernes efterfølgende beskæftigelsesomfang (Graversen & Weise, 2001), hvilket kan være med til at forklare det forholdsvis positive resultat for Start-OP. 6 af de 10 deltagere, der efter projektforløbet er kommet i arbejde, har således været i praktik på en privat virksomhed som led i aktiveringsforløbet. Samtidig har 19 deltagere imidlertid været i praktik uden at opnå ordinær beskæftigelse efterfølgende. I alt har 25 deltagere således været i praktik på en virksomhed, hvoraf 3 fik arbejde på den virksomhed, hvor de var i praktik, og 3 fik arbejde på anden virksomhed.

Deltagernes fordeling efter aktivitet

Effektevalueringen er baseret på deltagernes forsørgelseskilde efter projektforløbet, men giver ikke oplysninger om, hvad deltagerne rent faktisk beskæftiger sig med efterfølgende. Figur 2 er derfor en oversigt over, hvor deltagerne er endt henne i forhold til de aktiviteter, de indgår i.



Kategorien *arbejde* indeholder tre personer, der er i job med løntilskud. Kategorien *andet* dækker over forskellige forhold som barsel, sygdom, samt manglende information på grund af udeblivelse, flytning mv. *Skole* henviser til forløb på sprogskoler og er ikke udtryk for ordinære uddannelsesforløb. Her ses således det store antal deltagere, der er gået videre til sprogskoler, og som altså kan være inde i et opkvalificerende forløb, selvom de stadig er på overførselsindkomst og i figur 1 står registreret herunder. At så mange deltagere fortsætter på sprogskole indikerer samtidig misforholdet mellem projektets krav til sproglige kvalifikationer og den reelle visitation til projektet.

5. Hvad kendetegner de deltagere, som er kommet i arbejde?

For at få et billede af, hvem der har succes i projektet og får et udbytte i form af ordinært arbejde, vil evalueringen tegne et billede af, hvad der kendetegner de personer, som er kommet i arbejde i forhold til de deltagere, som ikke er kommet i arbejde. Dette bygger både på deltagernes baggrundsfaktorer og på selve projektforsløbet, dvs. om deres individuelle deltagelse i projektet og forskellige temafag har haft afgørende betydning.

Baggrundsfaktorer

Start-OP er tilrettelagt ud fra en antagelse om, at ledige indvandrere og flygtninge har et større arbejdsmarkedspotentiale end svage ledige danskere. Det begrænsede deltagerantal gør, at denne antagelse ikke kan testes på baggrund af projektet. Evalueringen finder desuden i sine resultater intet belæg for at bekræfte antagelsen. Fordelingen af indvandrere og danskere, der har fået arbejde, er således den samme som for det samlede deltagerantal.

De yngre deltagere får relativt lettere arbejde end de ældre. Det kan illustreres på følgende måde: I alt 60 pct. af deltagerne i daghøjskoleprojektet er under 40 år, men 80 pct. af deltagerne, der efterfølgende kom i arbejde er under 40 år.

Det kan ikke udelukkes, at deltagernes økonomiske situation spiller en rolle for, om de kom i arbejde, efter de havde deltaget i projektet. Blandt de personer, der havde et begrænset økonomisk incitament til at komme i arbejde, fordi partneren derved ville miste kontanthjælpen, var der relativt færre, der kom i beskæftigelse. Omvendt kan det forhold, at partneren har et arbejde, være en hjælp til viden om arbejdsmarkedet og de sociale kompetencer, der kræves som medlem af arbejdsstyrken.

I forhold til civilstanden har alle de deltagere, der er kommet i ordinært arbejde, en partner. Af de deltagere, som ikke har fået arbejde, er en tredjedel enlige mødre med børn. At skabe overskud til at etablere sig på arbejdsmarkedet som enlig med børn er selvsagt en udfordring, der kan være vanskelig at håndtere uden markant støtte fra flere sider.

Danskkvalifikationerne spiller tilsyneladende en vigtig rolle. Ingen af deltagerne med meget begrænsede dansk kundskaber (hvilket udgør 10 personer af samtlige deltagere) har fået arbejde. Det ser ud til at være svært for de deltagere, der ingen skolegang har bag sig (10 personer), at komme ud i arbejde. Alle de, som har fået arbejde, har således mindst 5 års skolegang.

Den samlede ledighed inden for de sidste 5 år er lavere for de deltagere, der har fået arbejde, end for de andre. Kun 2 personer (ud af 10) med arbejde har en samlet ledighed på 4-5 år inden for de sidste 5 år mod over halvdelen af deltagerne uden arbejde. Det samme gør sig gældende i forhold til aktivering – at deltagerne, der får arbejde, i mindre grad har været i aktivering end de andre.

De personer, der kom i arbejde efter forløbet, har typisk mellem 1 og 3 års erhvervserfaring. Det synes således at være relativt sværere at skaffe beskæftigelse til dem, der er helt uden erhvervserfaring samt for dem, der har længere tids erhvervserfaring. For den sidstnævnte gruppe kan det skyldes, at de er ældre og dermed har vanskeligere ved eller er mindre motiveret for at komme i arbejde.

Der er således nogle indikatorer, der kan gøre sig gældende i forhold til, hvor nemt man kan integreres på arbejdsmarkedet, og det er næppe overraskende, at de deltagere, som har fået arbejde - dvs. størst succes i projektet - er de forholdsvis ressourcestærke i forhold til skolegang, dansk kundskaber, familieforhold og begrænset tidligere ledighed. De meget ressource svage deltagere har med andre ord ikke haft succes i projektet målt i forhold til at komme ud af kontanthjælpssystemet. Det er ikke disse personer, der i relation til de definerede effektmål, har gavn af Start-OP. Imidlertid kan evalueringen ikke vurdere, hvorvidt projektet har styrket en proces og muliggjort, at vedkommende vil få størst muligt udbytte af et efterfølgende aktiveringsforløb.

Ud over de personer, der er kommet i ordinært arbejde, er tre kvinder blevet ansat med løntilskud. Disse kvinder ligner de deltagere, der har opnået ordinære ansættelser, med hensyn til alder, dansk kundskaber og skolegang, men adskiller sig på to centrale områder. Dels er de enlige (og to af dem med børn), dels har de lang tids ledighed bag sig (dog har to af dem tidligere haft arbejde). Dette kunne tyde på, at det er lykkedes projektet at tilføre denne forholdsvis svagere gruppe kompetencer til at opnå arbejdsmarkedstilknnytning.

Projektforløb

Når deltagernes forløb gennem projektet inddrages, bliver billedet mere tvetydigt. Det viser sig således, at praktik ikke er afgørende for, om man som projektdeltager kommer i arbejde. 4 ud af de 10 personer i arbejde har *ikke* været i praktik forinden, og kun 6 ud af 25 praktikanter har fået arbejde. Ser man alene på praktikanterne, synes det overordnede mønster at gå igen. Dvs. at de praktikanter, der kom i ordinært arbejde adskiller sig fra de praktikanter, der ikke opnåede arbejde på følgende områder: De har alle længere tids skolegang (mindst 7 år), rimelige danskkundskaber, kortere tids ledighed bag sig og en partner, der med én undtagelse har ordinært arbejde.

Netværksmødernes effekt eller betydning kan heller ikke ses ud af deltagernes forløb: 6 af de 10 deltagere har deltaget i netværksmøder mod 24 af de 56 deltagere uden arbejde.

Der viser sig intet afgørende mønster i hverken projektforløbets varighed eller undervisningens betydning for den efterfølgende arbejdsmarkedsstatus. Der er ikke forskel på, om man har modtaget den ene eller den anden undervisning, haft mange eller få temafag, og det er altså ikke temaerne som sådan, der gør en forskel. Betydningen kan i stedet ligge i den personlige vejledningsfunktion, som underviserne indtager. At det, der virker, er den tætte personlige opfølgning og støtte til hver enkelt deltager. Det må imidlertid konstateres, at det kun virker for nogle af deltagerne, og hvorfor dette er tilfældet kan ikke besvares på baggrund af nærværende evaluering. 12 deltagere er stoppet i projektet på grund af udeblivelse, dvs. uden angivet årsag fra deltagernes side.

6. Virksomhedernes erfaringer

Samarbejdet med Daghøjskolen og kommunen

Ifølge det oprindelige projektdesign var det Ishøj Kommune og jobkonsulenternes ansvar at stå for virksomhedskontakten, mens Daghøjskolen primært skulle varetage opgaver i forhold til deltageren, dvs. forberede, følge op og evaluere praktikken med deltageren. På baggrund af Daghøjskolens og kommunens erfaringer i starten af projektforløbet blev der imidlertid etableret en anden praksis, hvor Daghøjskolen i højere grad varetog udplaceringen af deltagerne – en opgave, der var ny for Daghøjskolen. Virksomhedernes erfaringer skal ses i lys af denne udviklingsproces.

De interviewede virksomheder er kendetegnet ved at have (mange) andre samarbejdsrelationer end Daghøjskolen i forbindelse med udplacering af ledige. Tre af de fem virksomheder havde som følge deraf svært ved at skelne Daghøjskolen og det aktuelle projekt fra kommunale jobkonsulenter og andre projekter. Det er derfor vanskeligt at vurdere den specifikke samarbejdsrelation med Daghøjskolen om projekt Start-OP. Overordnet udtrykte virksomhederne imidlertid tilfredshed med det, de karakteriserede som et åbent og ærligt samarbejde omkring at få ledige integreret på arbejdspladserne.

Det forhold, at projektet tilsyneladende ikke skiller sig ud fra andre projekter, bør give anledning til, at man overvejer, hvilken type samarbejde man fra projektets side anser som optimalt. Om man *ønsker*, at projektet i højere grad profilerer sig over for virksomhederne og skaber et image, hvor virksomhederne selv henvender sig for at modtage praktikanter. Eller om holdningen i stedet er, at et godt samarbejde er et usynligt samarbejde, forstået på den måde, at det fungerer gnidningsløst, ikke opleves som belastende for virksomhederne og dermed ikke bemærkes. De to mål behøver ikke at være hinandens modsætninger, men angiver alligevel forskellige tilgange til samarbejde og opfattelser af, hvor synlig Daghøjskolen og kommunen skal være i sit daglige virke.

To virksomheder, der kunne identificere det specifikke samarbejde vedrørende projekt Start-OP, havde gjort sig nogle erfaringer vedrørende matchning af virksomhed og praktikant og vedrørende opfølgningen på praktikanten under praktikforløbet:

Matchning af virksomhed og praktikant

- 1) En virksomhed oplevede kommunens jobkonsulenter som grundigere i deres forarbejde til matchning, og de følte, at konsulenterne dermed bedre kendte virksomhedens profil og behov.
- 2) En anden version af denne erfaring er oplevelsen af, at Daghøjskolen udfører "akkordarbejde", når den udplacerer. En personaleleder udtrykker det således:

"I Daghøjskolen forestiller man sig, at medarbejderne arbejder på akkord. Jo flere du får sluset ud, jo bedre er det. Hvor jeg tror, at jobhuset [kommunens] går mere op i, at det er vigtigt, at den person, der kommer ud, får noget, de virkelig kan bruge." (Personaleleder).

"...det var lidt huhej. Så snart man kan få lavet en aftale, og så følger man lige op på det. 'Hvordan går det?' 'Det går rigtig godt derude', 'kan vi ikke lige lave en aftale, som kan træde i kraft?' Man får dårlig tid til at tænke over, om det nu også er det rigtige vi gør. Fred og ro omkring den enkelte person, lad os lige følge op på det. Nogle af dem har for travlt med at få folk aktiveret rundt omkring, så de ikke engang selv har tid til at tage kontakt med dem og høre, hvordan det går. Sådan opfatter jeg det. Jobhusene har været bedre til generelt at følge op." (Personaleleder).

Opfølgning på praktikant under praktikforløb

- 1) Projektets personlige vejlederfunktion blev oplevet som en stor personlig støtte for praktikanterne og som afgjort medvirkende til et succesfuldt forløb.
- 2) Det var forskelligt, hvordan virksomhederne oplevede projektmedarbejdernes opfølgning. En virksomhed gav udtryk for, at den jævnligt fik besøg af Daghøjskolen og var fuldt tilfreds med opfølgningen på deres praktikant.

"Vi var involveret i løbende evaluering. Vi meldte tilbage, hvordan det gik. Når Connie kom på besøg, var det hovedsageligt mig, der havde kontakten, og så snakkede Connie så med medarbejderne eller de to piger, det drejede sig om". (Personaleansvarlig).

En anden virksomhed savnede både projektets opfølgning ude på virksomheden og information om, hvordan det gik praktikanterne efterfølgende, når virksomheden havde sluppet dem efter et afklarende forløb. Opfølgningen på praktikanten under praktikken foregik ved, at praktikanten besøgte Daghøjskolen, og virksomheden oplevede det som ejendommeligt, at

projektet ikke udviste interesse i at besøge praktikanten i ”arbejdsomgivelserne” og samtidig tale med virksomheden om dens oplevelse af praktikanten og forløbet.

”Jeg havde en ide om, at de [Daghøjskolen] ville komme ud og besøge os (...). Det savnede jeg lidt. Der var ikke noget med, at de kom ud og så på, hvad er det for et arbejdsområde, hvad laver personen (...) Det ville jeg da gerne have set, at de var kommet. Det gjorde de ikke. Så ville de have mulighed for at styre os. Det kunne jo være, vi havde sat hende [praktikanten] til at lave noget helt andet end det, vi havde aftalt. Det havde de jo ikke haft nogen muligheder for at styre ind på. Det kunne jeg godt bruge. Den personlige kontakt”. (Personalechef).

Selvom virksomheden her efterspørger mere opfølgning på selve virksomheden, er det dog vigtigt at være opmærksom på det iboende dilemma, at det for nogle mennesker kan hæmme integrationsprocessen på arbejdspladsen, hvis en repræsentant fra det sociale system besøger vedkommende på virksomheden. Dette kan medvirke til at cementere tilhørsforholdet til netop det sociale system. Ligeledes kan der være en fare for klientgørelse, hvis det anses som Daghøjskolens opgave at informere virksomhederne om praktikanternes videre færd. Hvordan selve opfølgningen tilrettelægges må derfor – som det er tilfældet – være individuelt, afhængigt af praktikantens behov. Virksomhedens erfaring peger dog på, at bevæggrunden for opfølgningens form skal gøres tydeligere over for virksomhederne.

Motiver for samarbejde og virksomhedens behov

Virksomhederne har forskellige motiver for at indgå i samarbejdet med projektet, men ud fra fælles betragtninger om, at alle skal have noget ud af samarbejdet, og at det således ikke må koste virksomheden flere ressourcer, end den får ud af det. Alle de interviewede virksomheder udtrykker, at de gerne vil fungere som springbræt til arbejdsmarkedet for praktikanterne, hvis de samtidig selv kan vinde noget ved konstellationen.

Ét motiv eller en strategi er at anvende samarbejdet som generel rekrutteringskanal til gratis arbejdskraft, dvs. hvor praktikanter faktisk er indregnet som en del af virksomhedens daglige drift.

”Det vi gør er at få fyldt nogle huller ud, hvor man normalt ville lade dem, der var i afdelingen løbe lidt stærkere og måtte melde ud til dem, at der er et problem i ikke at have råd til en fuldtidsmedarbejder mere” (Personaleansvarlig).

En anden mindre systematisk tilgang er at se det som en kærdkommen ekstra hjælp.

”Jeg har de mennesker, jeg skal bruge. Men ekstra hænder kan vi jo altid bruge.”(Personalechef).

Endelig udtrykker to virksomheder, at de tager praktikanter og personer i jobtræning, fordi det er en måde at forestå en billig oplæring for virksomheden. Hensigten er således at bruge forløbet som en slags screening og oplæring med henblik på senere fastansættelse.

I interviewene indgik et par virksomheder, hvor den personaleansvarlige havde anden etnisk baggrund end dansk. Disse personer skilte sig ud ved i højere grad at indtage en position som personlig mentor for praktikanterne. Selvom motiverne om gensidigt udbytte var de samme som hos de andre virksomheder, påtog disse personaleansvarlige sig et bredere ansvar for at integrere praktikanterne – de etniske kvinder – på arbejdsmarkedet og i det danske samfund generelt. De lagde vægt på eksPLICIT at informere praktikanterne om kravene til kvinder på det danske arbejdsmarked, om uskrevne regler på arbejdspladsen og om dansk kultur i bredere samfundsmæssig kontekst. Det forhold, at disse personaleansvarlige netop har gjort sig nogle personlige erfaringer som aktør med anden etnisk baggrund på det danske arbejdsmarked, kan tænkes at have en positiv effekt på forløbet og er under alle omstændigheder værd at medtænke i fremtidige udplaceringer.

Oplevelsen af praktikanternes kompetencer

Da det er forskellige virksomheder, forskellige personaleansvarlige og forskellige praktikanter, er der i sagens natur også individuelle oplevelser af praktikanternes kompetencer. Fælles er dog, at virksomhederne ikke oplever disse praktikanter som værende anderledes end andre praktikanter med indvandrerbaggrund, som de har modtaget i forskellige kommunale samarbejdsordninger. Disse praktikanter er hverken bedre eller dårligere klædt på til arbejdslivet end andre praktikanter, der på grund af deres indvandrerbaggrund har nogle andre sproglige og kulturelle forudsætninger end praktikanter med dansk baggrund. Et andet forhold, der gør sig gældende, er, at nogle af praktikforløbene fandt sted 1-2 år forud for interviewtidspunktet, hvorfor disse virksomheder yderligere havde svært ved at skelne Projekt Start-Op's praktikanter fra andre praktikanter.

Sprog

En vigtig kompetence er sprog eller mere specifikt dansk-kvalifikationer. Praktikanten forventes som minimum at kunne gøre sig forståelig på dansk og at være i stand til at modtage en besked. De jobfunktioner, der involverer kundekontakt, indebærer krav om større dansksproglige kvalifikationer,

ligesom der visse steder efterspørges evner til at læse instruktioner på dansk. Ikke alle praktikanter levede ifølge virksomhederne op til disse krav. Dette peger på, at der måske kan opnås større succes, hvis matchningen mellem virksomhed og praktikant i højere grad præciserer kravene om danskkvalifikationer og praktikantens kompetencer. Dvs. hvis man udarbejder job- og personprofiler, der nøje specificerer det, der forventes, og det, der tilbydes.

En virksomhed har eksempelvis indført en markant personalepolitik med påbud om sprog, som vil være relevant at indføje i en evt. jobprofil, så praktikanten (og jobformidleren) ved, hvad der forventes:

”Her skal alle tale dansk. Ikke andre sprog, det har jeg forbudt. I pauserne må de godt. Men når vi er på arbejde... Når det er forbudt i dine hverdagsomgivelser, lærer folk sproget meget hurtigere. Selvfølgelig, vi bor i Danmark. Det går ikke, at to snakker dansk, to tyrkisk, to arabisk” (Personaleansvarlig).

Engagement

Alle jobfunktionerne er karakteriseret ved ufaglært arbejde, men visse steder er det afgjort en fordel for praktikanterne at have gennemgået et grundkursus i køkkenhygiejne. Indstillingen blandt alle interviewede er, at det faglige ikke er noget problem, det skal virksomheden nok lære vedkommende, hvis ellers lysten til at lære er til stede. Undersøgelser viser, at denne holdning generelt er udbredt blandt virksomheder, der samarbejder med kommuner om at integrere udsatte grupper på arbejdsmarkedet via ordninger som praktik, jobtræning og revalidering (Harsløf, Møller & Kruhøffer, 2002, Boll & Christensen, 2002).

Denne lyst – eller engagement – er netop en nøglekompetence, der efterspørges af alle de fem interviewede virksomheder, og som praktikanterne i større eller mindre grad lever op til.

Sociale kompetencer

Virksomhederne oplever altså praktikantens engagement som altafgørende for succes i forløbet. Holdningen er, at hvis lysten til netop dette arbejde er til stede, driver det automatisk andre vigtige sociale kompetencer frem som mødestabilitet, imødekommende attitude og samarbejdsevne.

Konsekvensen af denne opfattelse kan imidlertid være, at ansvaret for, at praktikanten tilegner sig disse sociale kompetencer, lægges over på vedkommende selv. Derved overser man, at en faktor

som fx mødestabilitet ikke er en objektiv, men derimod en normativ størrelse. Der er således ikke entydige regler for, hvornår man er syg, eller hvordan man håndterer det at have et sygt barn. Det er muligt, at virksomheden har nedskrevne regler på området, men der sker altid en kulturel fortolkning i praksis, der gør, at opfattelsen af, hvad der er acceptable handlinger, forhandles blandt medarbejderne. Hvis ikke man har en kulturel kompetence udviklet på baggrund af tidligere erfaring med arbejdspladser i en dansk kontekst, der gør en i stand til at tolke det usagte, kan man have vanskeligt ved at forstå de uskrevne regler for adfærd. Hvis ingen gør opmærksom på dem, kan det være svært at afkode, hvorfor det eksempelvis lige nu er acceptabelt at tage en ekstra pause, hvorimod rygepausen i morges blev opfattet negativt af kollegerne. For at gøre praktikken til et succesfuldt forløb, må det derfor være et *fælles* ansvar for virksomhed og praktikant, at tilegnelse af sociale kompetencer kan finde sted.

Evnen til at begå sig på en arbejdsplads er ikke medfødt, men udvikles på baggrund af erfaring. Sociologen Bourdieu påpeger, hvorledes man tilegner sig viden om samfundet gennem de praksiser, man indgår i. Kultur – og dermed viden om, hvordan man agerer på en arbejdsplads og på det danske arbejdsmarked – internaliseres, så hele kroppen ved, hvordan den skal handle – stå, gå, føle og tænke (Bourdieu, 1992:70). Man skal imidlertid have mulighed for at indgå i denne praksis for at kunne tilegne sig den viden – eller kulturelle og sociale kompetence – der gør, at man kan forudane næste handling og dermed agere på den kulturelt rigtige måde, den rigtige tid og sted.

Det er vigtigt at pointere, at der altså er tale om et spektrum af kompetencer, hvor nogle af dem kan opøves på Daghøjskolen og overføres til hverdagen på arbejdspladsen, mens andre kompetencer *ikke* kan udvikles på Daghøjskolen før praktikopholdet. Der gælder nemlig forskellige spilleregler de to steder. Og selvom aktiveringsprojekter generelt tilstræber at stille de samme krav til deltagerne, som arbejdspladser gør til de ansatte, er præmisserne i de to sfærer – det sociale system og arbejdsmarkedet – så væsensforskellige, at det kræver forskellige kulturelle kompetencer at opnå succes i de to systemer (jf. Mik-Meyer, 1999, Harsløf, Møller & Ellegaard Hansen, 2002)¹. Man kan naturligvis forberede praktikanterne på det forhold, at der både eksisterer skrevne og uskrevne reg-

¹ Eksempelvis skal man i det sociale system betone sine problemer for at opnå særlige ordninger og ydelser – man belønnes faktisk for sine begrænsninger – mens man på arbejdsmarkedet skal betone sine stærke sider for at opnå ydelser og belønninger. Det sociale system har længe været bekendt med problematikken og søger at metodeudvikle for at overkomme dilemmaet, men det er stadig særdeles præsent (jf. Harsløf, Møller & Kruhøffer, 2002)

ler for opførsel, men evnen til at forudane den næste handling og til at vælge den korrekte adfærd på arbejdspladsen videreudvikles i praksis – nemlig på virksomheden.

Dette understreger således vigtigheden af at have begge dimensioner med i det arbejdsmarkedsrettede forløb – både den personlige forberedelse og selve virksomhedsopholdet. Det er vigtigt at opøve forskellige sociale kompetencer, hvilket kan ske ved at indgå i de forskellige læringsfællesskaber på henholdsvis Daghøjskolen og virksomheden.

Social integration i arbejdsfællesskabet

Som ovennævnte implicerer, er den sociale integration i arbejdsfællesskabet af stor betydning for, om den tilsigtede læring – det være sig både faglig, social og personlig opkvalificering – kan finde sted². Denne pointe er ikke mindre vigtig, selvom der ”kun” er tale om praktikophold (nogle endda af ganske kort varighed), idet disse også har et formål om læring – her i form af afklaring.

Blandt de interviewede virksomheder er der forskellige krav til, hvor ”klar” praktikanten skal være, før vedkommende kan sendes ud på en virksomhed. Som nævnt er der enighed om, at det ikke er de faglige kvalifikationer, der er problemet, men 3 ud af 5 virksomheder nævner manglende sociale kompetencer og viden om arbejdspladskultur som et problem. Naturligvis kan der have været objektiv forskel i kvindernes sociale kompetencer, hvilket ikke kan vurderes her, men interviewene viste også en generel forskel i *kravene* til social kompetence.

Forskellene kan ses i sammenhæng med virksomhedernes motiver for samarbejdet med projektet. De virksomheder, der anvender samarbejdet som en rekrutteringskanal til arbejde, der skal udføres med sigte om senere fastansættelse, forventer højere grad af sociale kompetencer. De forventer, at de sociale kompetencer så at sige er tilegnet allerede *før*, praktikanten kommer ud på virksomheden, så vedkommende i højere grad kan gå direkte til opgaven. Målet med praktikken fra virksomhedens side er ikke en generel afklaring af praktikantens jobønsker eller af, hvor meget vedkommende kan arbejde. Der tegner sig således en forskel på, om man opfatter sin virksomhed som aftager – som afsluttende led i en udslningsproces til arbejdsmarkedet, eller om man ser sin virksomhed som del af en opkvalificerings- og afklaringsproces for de involverede kvinder. Og denne forskel kan have

² Dette pointeres også i læringsteorier (fx Hasse, 2002, Lave & Wenger, 1991).

indflydelse på, hvor rummelig virksomheden er i forhold til praktikanternes sociale kompetencer og på, hvor meget den vil engagere sig i opkvalificeringen af dem.

Et andet perspektiv er organiseringen af arbejdet på virksomheden. Én virksomhed er kendetegnet ved selvstyrende grupper, hvor ansvaret for oplæringen (både socialt og fagligt) og for integrationen af praktikanten i arbejdsfællesskabet, er uddelegeret til en gruppe. Problemet ved denne form kan være, at gruppen ikke er tilført tilsvarende ressourcer og kompetencer til at tage sig af en praktikant, og at ingen person føler sig direkte ansvarlig for vedkommende. Herved er der risiko for, at praktikanten isoleres og hverken opkvalificeres socialt, personligt eller fagligt, men derimod opfattes som værende ikke ”klar” nok. Hvor der er én person som en slags mentor, kan oplæringen og adgangen til praksisfællesskabet i højere grad finde sted, og her er der større rummelighed med hensyn til hvor klar og socialt kompetent, praktikanten skal være. Fordelen er, at der i højere grad skabes en relation, hvori læring kan forekomme, mens ulempen ved denne konstruktion er, at den er meget afhængig af, hvilken person der indtager mentorrollen. Med én hovedansvarlig kontaktperson har praktikanten desuden ikke den samme mulighed for at indgå i læringsrelationer med andre kolleger.

Det er således vigtigt at være opmærksom på, at et succesfuldt forløb kan være afhængig af dels den struktur, praktikanten placeres i, dels af den/de personer, som praktikanten kommer til at indgå i relationer med. De forskellige krav til praktikantens kompetencer, grad af afklaring og ”parathed” bør i høj grad medtænkes i matchningen. Praktikanterne behøver ikke at have samme kompetence-niveau i udplaceringen på en virksomhed, da kravene som sagt er forskellige, blot de møder virksomhedens forventninger i rimeligt omfang.

I interviewene med virksomhederne blev det synligt, at der ligger et dilemma i at have flere praktikanter samtidig. På den ene side kan praktikanterne støtte hinanden i en for dem ny og usikker situation og udveksle erfaringer indbyrdes. På den anden side er der risiko for, at de isolerer sig sammen og derved ikke kommer til at indgå i det praksisfællesskab, der som nævnt er fundamentalt for en vellykket praktik.

Udlevering af arbejdstøj – et symbol på anerkendelse

4 af de 5 interviewede virksomheder oplyste, at praktikanter i længerevarende praktikforløb gennemgår den samme introduktion til virksomheden som andre nye medarbejdere. De indgår i almin-

delige introduktionsrunder, får udleveret arbejdstøj, skab, deltager i interne møder osv. – ”hun var en del af teamet”, som en personaleleder udtaler om en praktikant.

Tidligere undersøgelser har vist, hvorledes netop arbejdstøj og navneskilt ikke kun er et praktisk anliggende, men repræsenterer en vigtig symbolværdi i overgangen fra klient i det sociale system til arbejdstager på arbejdsmarkedet (se fx Harsløf, Møller & Ellegaard, 2002, 61). Hvordan selve det at få udleveret arbejdstøj er med til at signalere, at vedkommende betragtes som en værdsat og integreret del af medarbejderne og dermed styrker selvværdet og følelsen af at være velkommen på virksomheden (ibid.). Det er en signalværdi, der har betydelig indflydelse på skabelsen af en identitet som arbejdstager, og som Daghøjskolen med fordel kan gøre samarbejdsvirksomhederne opmærksomme på i forberedelsen af et praktikforløb.

7. Litteratur

Boll, J & Christensen, T.Q. 2002

Kontanthjælpsmodtagere og arbejdsmarkedet – Casestudie fra Vestegnen. København: SFI rapport 02:1.

Bourdieu 1992

The Logic of Practice. Cambridge: Polity Press.

Graversen, B.K. & Weise, H. 2001

Effekter af aktiveringsindsats over for kontanthjælpsmodtagere. København: SFI Arbejdspapir 2:2001.

Harsløf, I., Møller, S.N. & Kruhøffer, A. 2002

Metoder og metodeudvikling i virksomhedsrevalideringen - set fra projekternes perspektiv. København: SFI Arbejdspapir 5:2002.

Harsløf, I., Møller S.N. & Ellegaard Hansen, A. 2002

Virksomhedsrevalidering som vendepunkt - en kvalitativ undersøgelse blandt deltagere i virksomhedsrevalidering. København: SFI Arbejdspapir 15:2002.

Hasse, K. 2002

Kultur i bevægelse. Fra deltagerobservation til kulturanalyse - i det fysiske rum. Frederiksberg: Samfundslitteratur.

Lave og Wenger 1991

Situated Learning. Legitimate peripheral participation. Cambridge: Cambridge University Press.

Mik-Meyer, N. 1999

Kærlighed og opdragelse i socialaktiveringen. København: Gyldendal.

Rosdahl, A., Harsløf, I. & Møller, S.N. 2001

Virksomhedsrevalidering som vejen (tilbage) til arbejdsmarkedet. København: SFI Arbejdspapir 15:2001.