

Kvinder i job

Evalueringsrapport af *Kvinder i job* 2017-2019



Fonden for
Sociale Investeringer

Indhold

- SIDE 3 **Indledning**
Opdrag og baggrund
Hvad er *Kvinder i job*
- SIDE 6 **Kom kvinderne i job?**
- SIDE 9 **Hvordan virker *Kvinder i job*?**
- SIDE 16 **Forudsætninger for at
Kvinder i job virker?**
- SIDE 24 **Anbefalinger**
- SIDE 25 **Om evalueringen**



INDLEDNING

Opdrag og baggrund

Kvinder i job er udviklet på baggrund af et 2-årigt pilotprojekt støttet af Bikubenfonden.

Opdrag:

Pluss Leadership A/S har på foranledning af Bikubenfonden evalueret programmet *Kvinder i job*, som har kørt pilotprojekt med test af businesscase og metoder samt 4 gennemførte forløb i perioden 2017-2019. Det 2 årige pilotprojekt blev støttet af Bikubenfonden.

Formålet med evalueringen var at støtte Bydelsmødre med udviklingen af projektet således, at det bedst mulige grundlag for at realisere succeskriterierne var til stede, samt at tilføre organisationen viden om, hvordan implementeringsudfordringer håndteres bedst muligt.

Evalueringen blev tilrettelagt som en løbende, læringsorienteret evaluering, hvor evaluator fulgte med i projektets aktiviteter og kom med forslag til mulige justeringer af aktiviteter undervejs.

Baggrund:

80.000 kvinder med flygtninge – eller indvandrerbaggrund står pt. uden for arbejdsmarkedet. Det svarer til 52% af alle kvinder med minoritetsbaggrund. Til sammenligning er 73% af alle etnisk danske kvinder i arbejde. Det problem ville vi gerne bidrage til at komme til livs med *Kvinder i job*.

Der er stor efterspørgsel på arbejdskraft i Danmark, ikke mindst ufaglært, og en indsats målrettet beskæftigelse er dermed gavnlig for såvel virksomheder, som dansk økonomi – og ikke mindst for kvinderne og deres familier og børn, som har brug for stærke rollemødder for at klare sig godt i det danske samfund.

INDLEDNING

Hvad er *Kvinder i job*?

Hvad er *Kvinder i job*?

Kvinder i job er et målrettet jobforløb, hvis formål er at bringe kvinder med flygtninge- eller indvandrerbaggrund i job. Programmet er tiltænkt såvel kvinder der lige er kommet til landet og kvinder, som har boet i Danmark længe. Fælles for kvinderne er, at de lever isoleret og ikke er ordentligt integreret i det danske samfund.

Kvinder i job er struktureret omkring partnerskaber mellem kommuner, virksomheder og Fonden for Sociale Investeringer og har sit udspring i 10 års erfaring med empowerment af kvinder med etnisk minoritetsbaggrund i frivilligindsatsen Bydelsmødre, som drives af Fonden for Socialt Ansvar. *Kvinder i job* bygger på metoder og dialogværktøjer udviklet af Bydelsmødre og trækker dermed på mange års viden og indsats for at synliggøre, aktivere og motivere etniske minoritetskvinders ressourcer og gøre dem til aktive samfundsdeltagere.

Kommunerne, som visiterer kvinderne til programmet, virksomhederne og Fonden for Sociale Investeringer bidrager hver især med erfaringer og viden, og skaber i fællesskab en vej ind på arbejdsmarkedet for den enkelte kvinde.

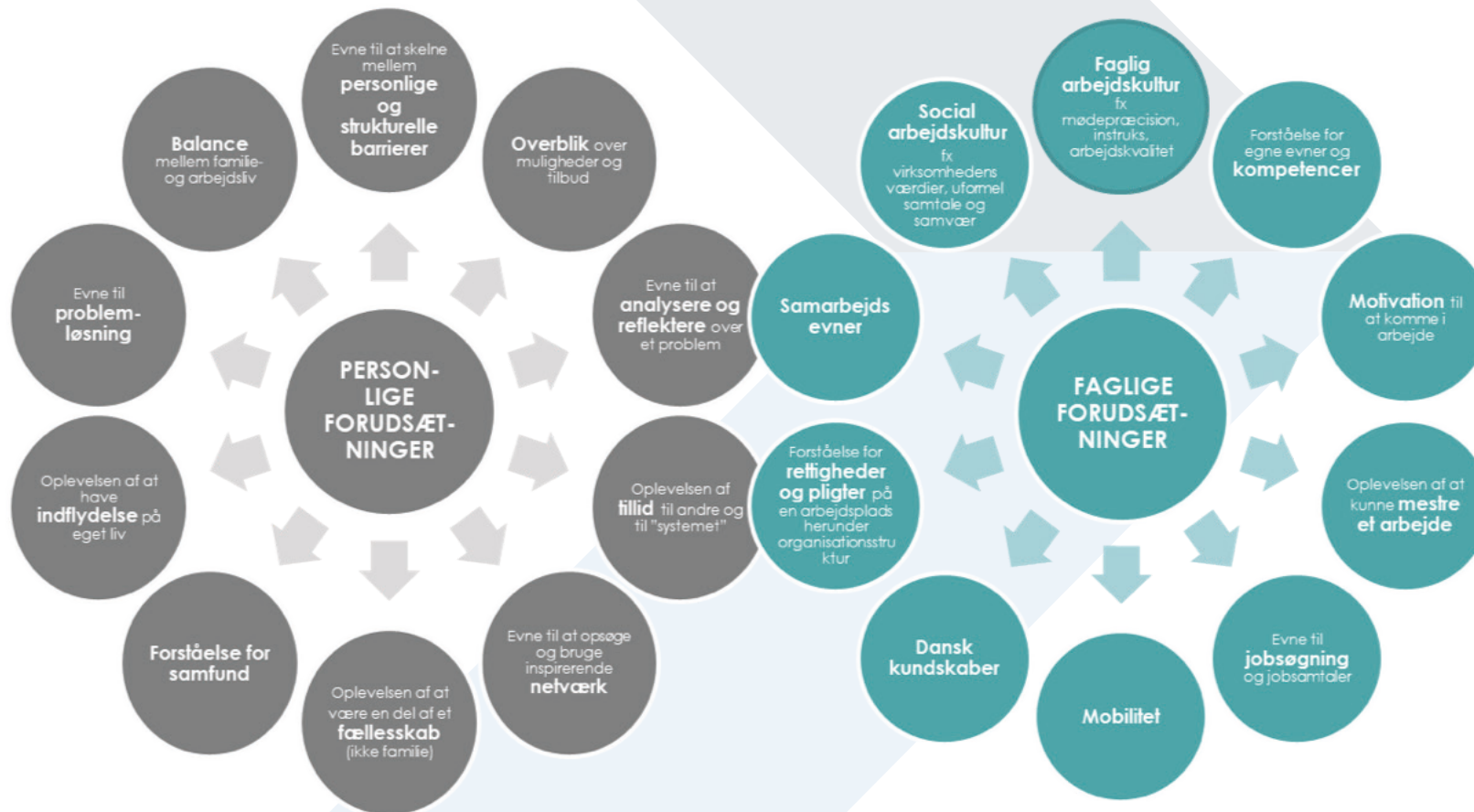
Gennem forløbet afdækkes og håndteres kvindernes individuelle udfordringer, og samtidig styrkes kvindernes faglige og personlige udvikling, så deres forudsætninger for at komme i beskæftigelse forbedres. *Kvinder i job* arbejder således både med at opbygge viden, kompetencer og ressourcer samt at opbygge selvtillid, motivation og handlekraft hos den enkelte kvinde.

Et 20 ugers intensivt forløb i tre faser:

1. 6 ugers undervisningsforløb der foregår på en værtsvirksomhed
2. 13 ugers praktikforløb hvor 1 dag om ugen bruges på opfølgning med *Kvinder i job*
3. 1 uges afrunding med evaluering og handleplan for de der endnu ikke er kommet i job

Forhold som *Kvinder i job* fokuserer på

Et intensivt 20 ugers forløb sætter fokus på at udvikle både det personlige fundament og de faglige forudsætninger



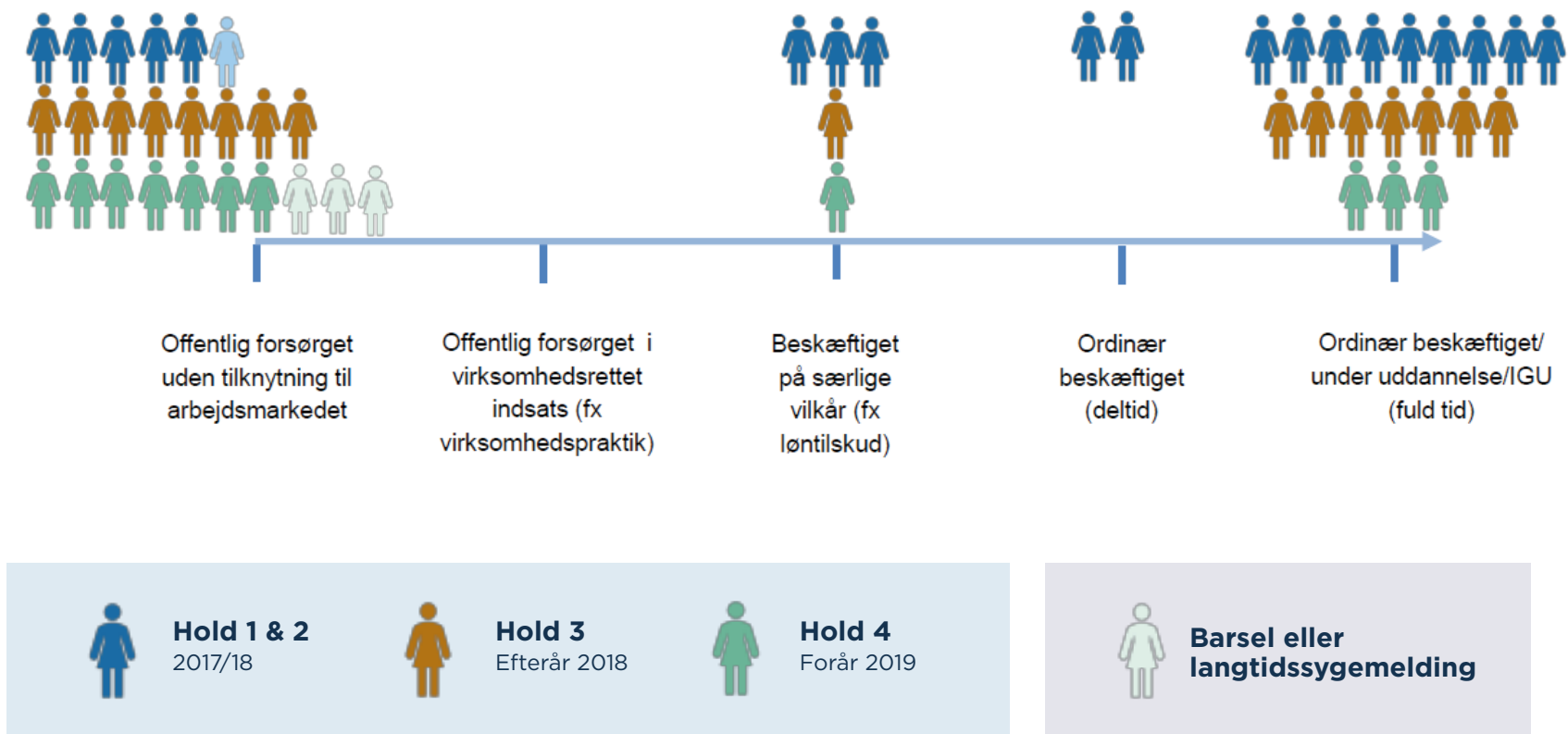
Resultater:

Kom kvinderne i arbejde?



Situation efter *Kvinder i job**

*Status opgjort nov. 2019



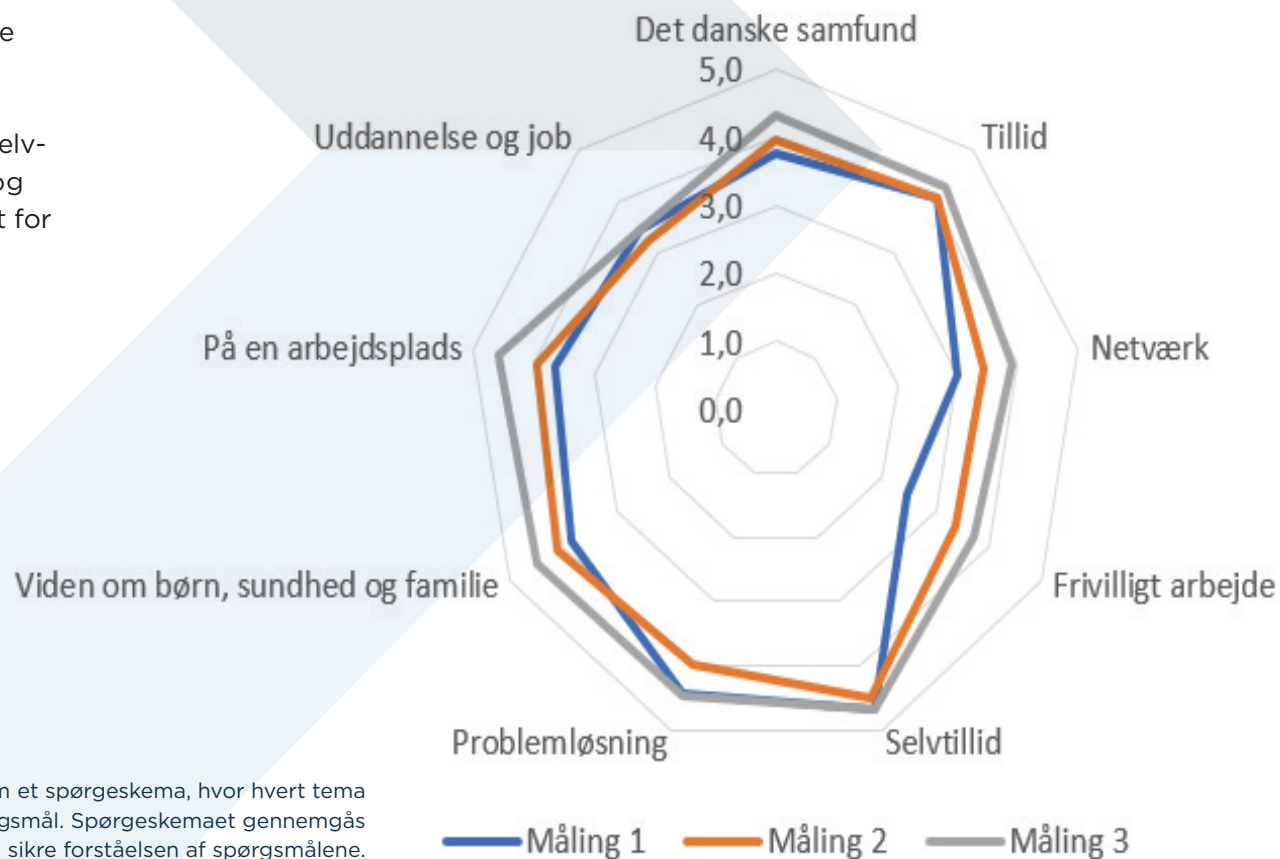
Kvindernes forudsætninger for at komme i job måles også ...

Kvindernes udgangspunkt måles ved start og deres progression måles midtvejs og ved afslutning.

Målingerne viser, om der er forhold i gruppen, der i forløbet kræver særlig opmærksomhed, og om indsatsen virker som forventet – for den enkelte og for gruppen som helhed.

Målingerne i forløbene har vist progression på stort set alle parametre.

På nogle områder reviderer kvinderne deres oprindelige selvforståelse, efterhånden som de bliver klogere på sig selv og de nødvendige forudsætninger. Derfor er måling 1 ofte lidt for positiv, hvilket kan skjule lidt af fremgangen.



Målingen gennemføres som et spørgeskema, hvor hvert tema belyses med 3-5 spørgsmål. Spørgeskemaet gennemgås kollektivt og med tolk for at sikre forståelsen af spørgsmålene.

Hvordan virker *Kvinder i job?*



Hvilket udgangspunkt kan kvinderne have?

Fatima, er en kvinde, som er blevet familiesammenført til herboende mand og har været i Danmark i ca. 20 år. Hun er 42 år og har 2 børn. Hun lider af en række psykiske og fysiske sygdomme og sorgen over familien, som er langt væk, er stor.

Hendes mand er også syg, og de bor i en lille lejlighed uden netværk og familie omkring sig. Hun kan ikke det danske sprog og har aldrig været under uddannelse eller i arbejde, hverken i hjemland eller i Danmark.

Hun er skræmt af enhver kontakt til myndighederne. Hun har ikke et stort netværk blandt egen etniske gruppe og kommer kun ud, når kommunen indkalder hende til møde.



Navn: **Fatima**

Alder: **42 år**

Nationalitet: **Irak**

Opholdsret: **Blevet familiesammenført til herboende mand**

Status: **Gift og mor til to piger på 15 og 17**

År i Danmark: **20 år**

Uddannelses- og erhvervsbaggrund: **0 år og ingen erhvervs erfaring**

Aktivitetsparat

Drømme: **Ingen drømme**

Helbred: **Psykiske og fysiske sygdomme**

Hvad sker der med kvinderne i forløbet?

KORT SIGT

LANG SIGT



Hvad er det *Kvinder i job* gør, der gør en forskel for målgruppen?

- *Kvinder i job* nytænker forløbet for kvinderne. Det er ikke en samtale, en praktik eller løntilskud. Det er en helhedsorienteret og tværfaglig indsats, der tager udgangspunkt i kvinderne og arbejder med både det personlige fundament og de faglige forudsætninger.
- Der er et vigtigt kollektivt element i indsatsen. Fællesskabet er en løftestang for kvinderne. I fællesskabet støtter og hjælper de hinanden, når det er svært. I fællesskabet oplever kvinderne sig som værdifulde, når deres erfaringer og viden bruges af andre. Desuden er det, at de er hinandens vidner, for den forandringsproces de gennemgår, helt centralt.
- *Kvinder i job* tør tage de svære og følsomme emner op, der ikke normalt tales om i beskæftigelsesforløb (f.eks. Børneopdragelse, kvindeliv, traumer, familiestrukturer).
- Undervisning på en arbejdsplads sætter i sig selv forandring i gang. Kvinderne begynder at se sig selv på en ny måde og får afmystificeret at være en del af en arbejdsplads.
- Netværksdannelse mellem kvinderne og fagpersoner og fællesskabet mellem kvinderne er i fokus fra starten.

Hvilke mekanismer aktiverer *Kvinder i job*?

- *Kvinder i job* møder kvinderne i øjenhøjde, ser på hvad de kan, og hvilken motivation de har, hvorved de typiske kategorier såsom aktivitetsparat/jobparat skubbes i baggrunden.
- *Kvinder i job* ser potentialer i kvinderne, bevidstgør dem om betydningen af deres egen motivation og rolle i samfundet og har ambitioner på deres vegne.
- *Kvinder i job* skaber en særlig dynamik i samspillet mellem kvinderne, virksomhederne, kommunen og *Kvinder i job*. Indsatsen mobiliserer det hold, der skal til for at lykkes, hvilket giver kvinderne nyt mod.
- Vigtig arbejdsdeling: *Kvinder i job* er ikke en myndighed, hvilket skaber tryghed og betyder, at kvinderne åbner sig op. Samtidig kan forandringen ikke lykkes, hvis ikke kommunen bruger sin myndighed.
- *Kvinder i job* går mere direkte til kvinderne, f.eks. i samtaler om, at man ikke skal sygemelde sig, men i stedet italesætte evt. udfordringer og finde løsninger i fællesskab.
- *Kvinder i job* faciliterer et rum og et fællesskab, som løfter kvinderne ud af det kommunale rum, hvor mange af kvinderne føler sig isoleret.
- *Kvinder i job* skaber et socialt sammenhold mellem kvinderne, der trigger gruppedynamik, og hvor de oplever hinanden som rollemodeller.

Hvilke positive effekter kan iagttages allerede undervejs i forløbet?

- Kvinderne begynder at mestre deres liv, får øje på og styrket deres potentialer.
- Kvinderne bliver geografisk mobile og vant til transport.
- Kvinderne bliver vant til at indgå på en arbejdsplads.
- Tabuer, der begrænser kvinderne, og som kun kan brydes i et trygt fællesskab, bliver brudt.
- Kvinderne får løst udfordringer og bekymringer i forløbet – også under praktikken – som er med til at skabe et fundament for at komme i job og fastholde job.

Effekt 0-12 mdr. efter forløbet

Der har i alt været 57 deltagere i *Kvinder i job* i perioden efterår 2017 til forår 2019.

Status* pr. november 2019 er:

- 19 er kommet i ordinær beskæftigelse, er under uddannelse eller IGU forløb
- 2 er i ordinær beskæftigelse på deltid
- 6 er i beskæftigelse på særlige vilkår
- 20 har konkrete handleplaner
- 4 er på barsel eller langtidssygemeldt

Forudsætninger for at *Kvinder i job virker?*



Hvad skal der til for at "Kvinder i job" virker?

15 opmærksomhedspunkter

KONTAKT TIL KOMMUNER

1. Afklaring af roller og samspil
2. Økonomisk aftale

MÅLGRUPPE OG VISITERING

3. Ønsker og krav fra *Kvinder i job*
4. Kommunens organisering

UNDERVISNING

5. Lokation
6. Kollektivt forløb
7. De svære emner
8. Ansvar over til kvinderne

PRAKTIK

9. Det gode match
10. De vigtige krav
11. Dialog mellem kvinder og virksomheder

DOKUMENTATION

12. Klarhed om mål og ambitioner
13. Progressionsmåling

OVERLEVERING

14. Den vigtige overlevering
15. Fastholdelse

Samspil med kommunen

Kontakt til kommuner

Uddybning af de 15 opmærksomhedspunkter

1. Afklaring af roller og samspil

- *Kvinder i job* er et stærkt og virksomt koncept – men det virker kun, hvis der etableres fælles ejerskab mellem kommune, virksomheder, *Kvinder i job* og kvinderne. Kommunerne skal være indstillet på at investere timer ifm. rekruttering, løbende dialog og overlevering. *Kvinder i job* skal indgå i tæt samarbejde med kommunen om opfølgning og kommunikation omkring kvinderne og om realistiske jobplaner for kvinderne.

2. Økonomisk aftale

- Når rolle- og ansvarsfordeling er afklaret kan en økonomisk aftale laves.

3. Ønsker og krav fra *Kvinder i job*

- Afgørende at kvinderne er motiverede for at skabe forandring og prøve noget nyt
- At de kan tilstrækkelig godt dansk til at få udbytte af undervisningen
- *Kvinder i job* gennemfører screeningsamtaler og udvælger dem, der vurderes at kunne få udbytte af indsatsen
- Godt med én indgang til kommunen for både borger og *Kvinder i job* til de praktiske ting undervejs (finde borgere, afholde informationsmøde, finde og oprette praktikker mv.)

4. Kommunens organisering

- Vigtigt at der er én kontaktperson
- Vigtigt at der er ressourcer til rådighed, når kvinderne skal visiteres
- Vigtigt at der er ledelsesopbakning

5. Lokation

Al undervisning foregår på en virksomhed. Viktigt at det er en virksomhed, hvor der efterfølgende er mulighed for både praktik og job for kvinderne.

6. Kollektivt forløb

Vigtigt med opbygning af et fællesskab, hvor kvindernes ressourcer sættes i spil og hvor de støtter hinanden.

7. De svære emner

Vigtigt at de svære emner – der ofte er de reelle barrierer for at komme tættere på arbejdsmarkedet – tages op, så kvinderne kan finde løsninger og komme videre.

8. Ansvar over for kvinderne

Vigtigt at ansvaret for at skabe forandringer gives til kvinderne selv, samtidig med opbakning og oplevelsen af, at både Kvinder i job-konsulenten og de andre kvinder på holdet tror på én.

9. Det gode match

Afgørende med et godt match, der motiverer kvinderne, og hvor der er mulighed for job. Og at skabe en forståelse af praktik som læring for de af kvinderne, der ikke har erhvervserfaring - en øvebane hvor man kan træne konkrete færdigheder for at komme i job.

10. De vigtige krav

Vigtigt at stille krav til kvinderne, der understreger ambitionen med dem, gøre krav og forventninger konkrete og forståelige og samtidig bakke op med støtte, så de har en reel chance for at leve op til kravene. Vigtigt at stille krav til virksomheden om mulighed for job for de kvinder, som er kvalificerede. Desuden vigtigt at virksomheden konkretiserer de faglige forudsætninger, man skal leve op til for at få job, så kvinderne kan arbejde målrettet mod dem, og så der kan lægges realistiske handleplaner for kvindernes opkvalificering.

11. Dialog med kvinderne og virksomhederne

Vigtigt med løbende dialog med både kvinder og virksomhed, så indikationer om at praktikken ikke fungerer, kan opfanges tidligt og håndteres.

Dokumentation og effekt

12. Klarhed om mål og ambitioner

Vigtigt at ambitionen med indsatsen er klar og modsvares af måden succes'en opgøres: Antal kvinder der er kommet i job, bevægelse i retning af job, progression i forudsætninger for at komme i job.

13. Progressionsmåling

Progressionsmåling kan udover at dokumentere effekt være et nyttigt værktøj til at afdække kvindernes udgangspunkt, til at synliggøre hvad der skal være fokus på i undervisningsforløbet, og til at konkretisere hvad kvinderne selv skal arbejde med i forløbet.

Overlevering

14. Den vigtige overlevering

Vigtigt at der er sat ressourcer af til en individuel overlevering – ideelt set med både *Kvinder i job*, praktikvirksomhed og kommunen. Herefter udarbejdes nye handleplaner for hver enkelt kvinde.

15. Fastholdelse

I tiden efter *Kvinder i job* forløbet arbejdes der fortsat med fastholdelse. Der udarbejdes en plan for fastholdelse (fx opkvalificering af kvinderne i IT) sammen med kvinderne.

Vigtige pointer i samarbejdet

- Vigtigt med tæt og åben kommunikation mellem *Kvinder i job* og kommunen, så undren, viden om kvinderne m.v. gnidningsfrit kan udveksles, og mulighed for hurtig handling dermed er tilstede.
- For borgerne giver det rigtig god mening, at de i forløbet kun taler med *Kvinder i job*, så kommunen træder i baggrunden under forløbet.
- Vigtigt at være klar på, at kontaktpersonen i kommunen har en del arbejde i opstarten (14 dage).
- Vigtigt at ledelsen i kommunen holdes informeret om fremdrift og resultatskabelse (f.eks. gennem møder undervejs).
- Vigtigt med fejring af kvindernes forløb og at kommunen deltager aktivt for at vise sin anerkendelse og respekt for kvinderne ved en diplomoverrækkelse.

Anbefalinger



Professionel uden at ånden går tabt

1. Vigtigt at fastholde det særlige ved *Kvinder i job*: Den helhedsorienterede tilgang, det særlige rum der tillader at tale om de egentlige udfordringer, fokus på kvindernes egne ressourcer, troen på kvinderne, ambitionerne, kravene, fejringen.
2. *Kvinder i job* skal kende integrations- og beskæftigelsesloven til fingerspidserne for at kunne vejlede kvinderne og gøre kommunerne trygge. Det er vigtigt at gøre det på en måde, så kvinderne ikke oplever *Kvinder i job* som en del af kommunen.
3. Vigtigt at være opmærksom på, hvordan man bibeholder kvinde-civilånden samtidig med den rette vejledning til borgere.
4. Kommuner værner om deres netværk af virksomheder. Derfor skal *Kvinder i job* ud at skaffe deres eget virksomhedsnetværk. Status som NGO kan åbne døre, men fasthold partnerskabet og evnen til at åbne døre for hinanden.
5. Det er et stort arbejde i hele det virksomhedsrettede ift. at skaffe de rette praktikker og få dem afholdt samtidig for kvinderne, så de kan udnytte fællesskabet undervejs. Vigtigt at have en plan B klar hele tiden og arbejde systematisk.
6. Jo tættere opfølgning på kvinderne under praktikken, desto mere får kvinderne ud af virksomhedspraktikken. Derfor skal *Kvinder i job* lave en tæt opfølgning på virksomhederne og kvinderne under praktikken.
7. Vigtigt at blive dygtig til at tydeliggøre resultatskabelsen. Det er nøglen til at komme i dialog med flere kommuner.

Om evalueringen

Evalueringen er gennemført af Pluss som kritisk ven, der har været med igennem hele projektføreløbet og løbende har sparret med *Kvinder i job* om indsatsen, om mulighederne for at følge op på resultatskabelsen, om opmærksomhedspunkter der har vist sig undervejs m.m.

Pluss har haft adgang til at interviewe de deltagende kvinder, interviewe kommunale samarbejdspartnere og til at deltage på såvel undervisningsdage som på møder mellem *Kvinder i job* og kommunale medarbejdere.

Efter hvert forløb har Pluss og *Kvinder i job* aftalt et specifikt tema for opfølgning, der har fokuseret evalueringen og mulighederne for at give relevant feedback som grundlag for drøftelse af mulige udviklingspunkter.

Resultatdokumentationen er tilvejebragt af *Kvinder i job* for så vidt angår progressionsmålingerne og af kommunerne for så vidt angår status på kvindernes beskæftigelsessituation efter endt forløb.



