



Nye veje mod job for nydanske kvinder

**Analyse af motivation for job blandt familie-
forsørgede kvinder i Region Hovedstaden**

December 2008

Indholdsfortegnelse

Resumé	3
Indledning	5
1. Målgruppebeskrivelse	6
1.1 Indvandrerkvinder berørt af 300-timers-reglen.....	6
1.2 Familie- eller selvforsørgede kvinder	11
1.2.1 Oprindelseslande.....	12
1.3 Opsamling	15
2. Kvindernes ressourcer og motivation.....	17
2.1 Respondenter.....	17
2.2 Ressourcer hos kvinderne	18
2.2.1 Arbejdsmarkedsperspektiv.....	18
2.2.2 Kompetencer	20
2.2.3 Helbred.....	22
2.2.4 Social situation.....	22
2.3 Muligheder og ønsker til beskæftigelse	23
3. Virksomhedernes efterspørgsel.....	27
3.1.1 Kendetegn for brancherne.....	27
3.2 Motivation for at inddrage målgrupperne	28
3.3 Krav til målgrupperne	28
3.4 Virksomhedernes fleksibilitet og rummelighed.....	29
4. Nye veje til beskæftigelse	31
4.1 Alternative beskæftigelsesformer	32
4.1.1 Delejobs og deltid	32
4.1.2 Vikarstillinger eller flyverstillinger	34
4.1.3 Iværksætteri.....	34
4.1.4 Iværksætteri under særlige vilkår.....	38
4.2 Økonomiske tilskud til indsatser.....	40
4.3 Beskæftigelse eller uddannelse?	41
5. Konklusion	43
6. Bilag.....	45
7. Litteraturliste.....	50

Resumé

Denne undersøgelse afdækker motivation og interesse for beskæftigelse blandt to grupper af nydanske kvinder i region Hovedstaden:

- Kvinder, der har mistet (eller er i risiko for at miste) deres kontanthjælp grundet 300-timers-reglen
- Familieforsørgede kvinder¹

Undersøgelsen er baseret på registerdata fra DREAM-databasen og Danmarks Statistik samt interview med kvinder i målgrupperne, udvalgte virksomheder og øvrige ressourcepersoner.

Der er aktuelt 300 kvinder i regionen, som er eller har været frataget deres kontanthjælp på grund af 300-timers reglen. Langt hovedparten af disse kvinder kommer fra ikke-vestlige lande og er overvejende bosat i Københavns Kommune. Omfanget af kvinder ramt af reglen må forventes at stige betragteligt, efter reglen er blevet ændret.

I regionen er der ca. 14.000 nydanske kvinder, der er familieforsørget. Gruppen er mere heterogen end ovenstående i forhold til oprindelsesland. På tværs af kommunerne i regionen er der ligeledes store forskelle. På Vestegnen udgør kvinder fra Pakistan den største gruppe af familieforsørgede, mens den største andel af familieforsørgede kvinder i mange af de øvrige kommuner er fra et EU-land.

Interview med kvinder i de to målgrupper viser, at kvinderne er meget motiveret for at komme i beskæftigelse. Motivationen bunder især i et ønske om at forbedre familiens økonomiske situation, men der er også en anden vigtig motivationsfaktor knyttet til familien. Kvinderne vil nemlig gerne være forbilleder for deres børn og ønsker desuden at blive integreret i det danske samfund og lære dansk, så de bedre kan deltage i deres børns liv og i samfundet generelt. På den måde har kvinderne en motivation, der bunder i det, som man kan kalde en familierelateret arbejdsidentitet. Kvindernes ønsker til beskæftigelse ligger inden for områder med omsorg og service, hvilket svarer til deres billede af egne kompetencer - kompetencer som er opbygget i hjemmet.

Der er interviewet virksomheder, som har gode erfaringer med at beskæftige disse målgrupper. Interviewene viser, at der kan skabes varige jobs til målgruppen.

De vigtigste forudsætninger for succes med målgrupperne er:

- Flexibilitet i kraft af individuelt tilpasset arbejdstid og arbejdsindsats (håndholdt indsats)
- Stærke fastholdelsesindsatser (f.eks. mentorer) der sikrer vedholdende fokus og dialog

¹ Familieforsørgede kvinder dækker over kvinder, der hverken arbejder eller modtager en offentlig ydelse, men forsørges af ægtefælle eller andre familiemedlemmer. Andre betegnelser for gruppen er husstandsforsørgede eller ledige selvforsørgede.

- Job med få kompetencekrav og ”enkle” jobfunktioner
- En mangfoldig personalepolitik

På baggrund af disse positive erfaringer er der udviklet forslag til indsatser for de forskellige målgrupper. Indsatserne er designet, så de indarbejder god praksis fra virksomhederne og kvindernes muligheder, ønsker og behov. Forslagene er knyttet dels til beskæftigelse på det ordinære arbejdsmarked dels til nye alternative (og ofte støttede) beskæftigelsesmuligheder. Der er set på deltidsbeskæftigelse og delejobs, iværksætteri, vikarstillinger samt socialøkonomiske virksomheder. Forslagene omfatter bl.a.:

- Bydelsmødre – mødre med indvandrerbaggrund som foretager opsøgende arbejde i lokalområdet. Typisk er kvinderne aflønnet af kommunen for de timer, som de bruger på arbejdet
- ”Hjemmehjælper-assistent” efter bydelsmødre-tankegangen. Her er ideen bag bydelsmødre foreslået anvendt over for den stadig stigende gruppe af ældre borgere med indvandrerbaggrund.
- ”Madmor” – med beslutningen om at alle daginstitutioner skal servere mad til børnene, er der skabt et øget behov for medarbejdere til at varetage dette.
- Etablering af en virksomhed i virksomheden ud fra en socialøkonomisk tankegang.
- Omsorgs- og serviceopgaver – etablering af et arbejdsfællesskab af kvinder som udfører forskellige servicefunktioner for virksomheder eller private borgere
- Stadepladser giver mulighed for at drive forskellige erhvervsaktiviteter i gadelivet

Undersøgelsen viser desuden, at der er en række økonomiske og juridiske barrierer for dels iværksætteri for denne målgruppe, dels for kommunernes muligheder for at gå aktivt ind i at skabe beskæftigelsesmuligheder for kvinderne uden at konflikte med bl.a. vilkårene for fri konkurrence.

På baggrund af undersøgelsen anbefales det derfor, at man dels ser nærmere på disse barrierer, dels etablerer forsøg med mikrolån og socialøkonomiske virksomheder, som vil kunne være nye veje for denne målgruppe ind på det danske arbejdsmarked. Yderligere viser analysen, at der kan være behov for at udvide vejledningsindsatsen for målgrupper, så kvinderne sikres et nuanceret kendskab til mulighederne og kravene på arbejdsmarkedet.

Undersøgelsen er gennemført for Københavns Kommune ved Center for Beskæftigelse, Sprog og Integration, Københavns Erhvervscenter/Økonomiforvaltningen, Sprogcenter Nordsjælland i Hillerød Kommune, Arbejdsmarkedsforvaltningen i Hvidovre Kommune, SEBI - Specialfunktionen for den etniske beskæftigelsesindsats samt Socialøkonomi.dk. Forundersøgelsen er finansieret af det lokale beskæftigelsesråd i Københavns Kommune.

Indledning

Denne forundersøgelse er udarbejdet for partnerskabet bag projektet ”Regnbuen – mange veje til arbejdsmarkedet”, som består af Københavns Kommune ved Center for Beskæftigelse, Sprog og Integration, Københavns Erhvervscenter/Økonomiforvaltningen, Sprogcenter Nordsjælland i Hillerød Kommune, Arbejdsmarkedsforvaltningen i Hvidovre Kommune, SEBI - Specialfunktionen for den etniske beskæftigelsesindsats samt Socialøkonomi.dk. Forundersøgelsen er finansieret af det lokale beskæftigelsesråd i Københavns Kommune.

Det overordnede formål med forundersøgelsen er at bidrage med viden og input til at udvikle og gennemføre beskæftigelsestilbud til familieforsørgede kvinder af anden etnisk herkomst end dansk med få eller ingen formelle kompetencer. Forundersøgelsen afdækker målgruppens kvalifikationer samt undersøger mulige match mellem kvindernes kvalifikationer, ønsker og behov og virksomhedernes efterspørgsel. Desuden er formålet at afdække mulighederne for forskellige tiltag til at få målgruppen i beskæftigelse.

Samlet set giver forundersøgelsen således indblik i og viden om mulighederne for via projekt ”Regnbuen – mange veje til arbejdsmarkedet” at skabe nye, innovative løsninger for match mellem virksomheder og indvandrerkvinder.

Forundersøgelsen fokuserer på to grupper af familieforsørgede indvandrerkvinder i region Hovedstaden:

- Kvinder ramt af eller i risiko for at blive ramt af 300-timers-reglen
- Familieforsørgede kvinder

Af rapporteringen er struktureret i fem afsnit:

1. Målgruppernes omfang
2. Målgruppernes ressourcer og motivation
3. Mulighederne for målgrupperne på det ordinære arbejdsmarked
4. Nye veje – alternative beskæftigelsesmuligheder
5. Hovedresultater

Sideløbende med gennemførelsen af denne forundersøgelse har flere væsentlige rammebetingelser ændret sig. Det omfatter dels en ændring af 300-timers-reglen, som nu stiller krav om mere beskæftigelse samt gælder for en større andel af konstanthjælpsmodtagerne, dels at kommunerne pr. august 2009 får det samlede ansvar for jobcentrene.

Denne forundersøgelse kan ses i relation til disse ændringer og til bl.a. AKF's rapport om familieforsørgede indvandrerkvinders motivation. Den rapport fokuserer udelukkende på kvinder fra ikke-vestlige lande i den erhvervsaktive alder, mens nærværende forundersøgelse også i et vist omfang omfatter kvinder fra vestlige lande samt kvinder, der er i risiko overgå til familieforsørgelse grundet 300-timers-reglen.

1. Målgruppebeskrivelse

I dette afsnit afgrænses målgrupperne kvantitativt. Afsnittet giver et billede af omfanget af de to grupper samt kendetegn for grupperne.

Forundersøgelsen fokuserer overordnet på to målgrupper: Kvinder med anden etnisk baggrund end dansk, som enten er:

- Selvforsørgede eller husstandsforsørgede eller
- Berørt af 300-timersreglen – enten i kraft af et varsel eller fordi kontanthjælpen er eller har været bortfaldet.

Pr. september 2008 vedtog regeringen med støtte fra Dansk Folkeparti at hæve kravet for at fastholde kontanthjælp fra 300 timer til 450 timers arbejde. Det betyder, at ægtepar, der modtager kontanthjælp, hver skal arbejde 450 timer inden for to år for at modtage kontanthjælp. Reglen vil fremover også omfatte ægtepar, hvor den ene ægtefælle er i ordinært arbejde, og hvor den anden modtager kontanthjælp. Det betyder, at ægtefællen på kontanthjælp fremover også skal opfylde 450 timers kravet for ikke at miste kontanthjælpen². 450 timers arbejde svarer til 12 uger med fuldtidsarbejde om året.

Denne ændring af loven – og særligt udvidelsen til også at gælde for familier, hvor det kun er den ene, der modtager kontanthjælp – medfører, at gruppen i risiko for eller direkte berørt af reglen må forventes at udgøre en større andel end før reglens ændring. I det nedenstående er der udelukkende fokus på de indvandrerkvinder, der er eller kan blive berørt af reglen i de situationer, hvor deres mænd ligeledes modtager kontanthjælp.

1.1 Indvandrerkvinder berørt af 300-timers-reglen

Det samlede antal af kvinder berørt af 300-timersreglen i region Hovedstaden er 300. Langt størsteparten af kvinderne er fra ikke-vestlige lande. Blot 5 kvinder fra vestlige lande og 13 etniske danske kvinder har fået frataget kontanthjælpen som følge af 300-timers reglen.

Nedenstående tabeller viser omfanget af kvindelige indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande, som er bosat i Region Hovedstaden³, og som i perioden fra 300-timers-reglens ikrafttræden den 1. april 2007 og frem til uge 21 2008 i minimum en uge har været frataget kontanthjælpen på baggrund af reglen. Det vil sige, at kvinderne blot skal have været frataget deres kontanthjælp i én uge for at optræde i nedenstående data.

² Beskæftigelsesministeriet, www.bm.dk

³ Med undtagelse af Bornholm, som ikke indgår i tallene.

Da kun én af de to ægtefæller mister kontanthjælpen, vil der principielt være flere kvinder, som falder inden for 300-timers-reglen, men i databasen står de fortsat som modtagere af kontanthjælp, da deres mænd i stedet vil optræde som berørte af reglen. Derfor har vi i tabellen også indsat omfanget af berørte mænd.

Tabellen viser, at i alt 128 mænd har været berørt, og således er det kun halvt så mange mænd som kvinder, der har været berørt af reglen. Denne skævvridning ses også i Ankestyrelsens undersøgelse af 300-timers-reglen, hvor skævvridningen vurderes som endnu mere markant. Her udgør kvinderne to tredjedele af de berørte. Forklaringen er ifølge Ankestyrelsen, at kvinderne enten ikke opfylder beskæftigelseskravet, eller at de er vurderet til at være den af ægteparret, som er længst væk fra arbejdsmarkedet⁴.

Kommune	Kvinder		Mænd	
	Antal	Procent	Antal	Procent
København	221	78,4	101	78,9
Frederiksberg	3	1,1	-	1,6
Ballerup	5	1,8	-	1,6
Brøndby	4	1,4	-	1,6
Gentofte	-	0,7	-	0,8
Gladsaxe	0	0	-	1,6
Glostrup	4	1,4	-	0,8
Herlev	3	1,1	-	0,8
Albertslund	5	1,8	-	0,8
Hvidovre	5	1,8	-	1,6
Høje Tåstrup	-	0,7	-	0,8
Lyngby-Taarbæk	-	0,4	-	0
Rødovre	6	2,1	-	1,6
Ishøj	-	0,4	0	0
Tårnby	-	0,4	0	0
Furesø	6	2,1	0	0
Allerød	-	0,4	0	0
Fredensborg	3	1,1	-	1,6
Helsingør	7	2,5	5	3,9
Rudersdal	-	0,4	-	0,8
Egedal	-	0,4	-	0,8
Halsnæs	0	0	-	0,8
I alt	282	100	128	100,4

Kilde: New Insight på baggrund af DREAM-registret.
 Note: Tallene er målt i perioden fra 300-timer reglens start 1. april 2007 og frem til senest tilgængelige data 25. maj 2008
 Vi har af diskretionshensyn fjernet de konkrete tal i de tilfælde, hvor der er færre end tre berørte i en kommune.

Tabellen viser, at 78 pct. af de berørte såvel kvinder som mænd bor i Københavns Kommune. De resterende 22 pct. fordeler sig jævnt ud over de andre kommuner, dog med flest i Helsingør Kommune. Denne fordeling gælder også for de berørte mænd. Grundet den lave andel af kvinder fra andre kommuner end København,

⁴ Ankestyrelsen (2007): Kommunernes håndtering af 300-timers-reglen

slås disse sammen i de nedenstående tabeller og benævnes 'øvrige kommuner i regionen'.

Tabellen herunder viser hvor stor en andel af samtlige indvandrerkvinder på kontanthjælp, som er berørt af 300-timers-reglen. I Københavns Kommune er det knap fire procent, mens det for de øvrige kommuner er omkring én procent. I Glostrup, Furesø og Allerød er andelen over tre procent, men der er i alle tre kommuner tale om meget få kvinder målt i konkret antal, hvorfor tallene skal tages med et vist forbehold⁵.

	Kontanthjælp (antal kvinder)	300-timers-reglen (antal kvinder)	Andel berørt af 300- timers-reglen
Københavns Kommune	5.800	221	3,8
Øvrige kommuner i regionen	4.893	61	1,2

Kilde: New Insight på baggrund af DREAM-registret.

Tabellen herunder viser forsørgelsesstatus for gruppen af berørte kvinder. Det er værd at bemærke, at kvinderne kan have været berørte af 300-timers-reglen på et hvilket som helst tidspunkt i den udvalgte periode – således kan der være kvinder, som var berørte i den første måleuge og kvinder, som er berørt i den aktuelle måleuge. Det betyder, at perioden, fra man er berørt, og til man får en anden forsørgelsesstatus, kan variere.

	Københavns Kommune		Øvrige kommuner		I alt (N)
	Antal	Procent	Antal	Procent	
300-timers-reglen	42	19,0	10	16,4	52
(Selv)forsørgede	96	43,4	33	54,1	129
Uddannelse	9	4,1	-	1,6	10
Kontanthjælp	65	29,4	11	18,0	76
Løntilskud	9	4,1	6	9,8	15
I alt	221	100	61	100	282

Kilde: New Insight på baggrund af DREAM-registret.

Tabellen viser, at både for kvinderne i Københavns Kommune og i de øvrige kommuner gælder, at den største andel af dem i uge 21 er selvforsørget. Dette dækker både over ordinær beskæftigelse og familieforsørgelse.

I Københavns Kommune er knap en tredjedel af de kvinder, der har været frataget kontanthjælpen, tilbage som modtager af kontanthjælp, mens det gælder for knap 20 pct. af kvinderne i de øvrige kommuner. Endelig er hhv. 19 og 16 pct. af kvinderne aktuelt frataget deres kontanthjælp grundet reglen. Der er enkelte kvinder, som har påbegyndt en SU-godkendt uddannelse eller pt. er ansat i job med løntilskud.

⁵ Se i øvrigt tabel 7.1 i bilaget

Hvor kommer kvinderne berørt af reglen fra? Den største gruppe af kvinder ramt af 300-timers-reglen er fra Irak. De udgør 23,4 pct. af samtlige berørte. Kvinderne kommer fra en lang række forskellige lande, men i top ti finder man en del mellemøstlige og arabiske lande, som tabellen herunder viser.

	Antal	Procent
Irak	66	23,4
Tyrkiet	40	14,2
Marokko	30	10,6
Pakistan	29	10,3
Libanon	21	7,4
Afghanistan	20	7,1
Statsløs	15	5,3
Somalia	9	3,2
Jugoslavien	8	2,8
Iran	7	2,5
I alt top ti	245	86,8
I alt øvrige	37	13,5
I alt	282	100

Kilde: New Insight på baggrund af DREAM-registret.

Sammenholdes denne fordeling f.eks. med andelen af nydanskere (både mænd og kvinder) i region Hovedstaden, kan vi konstatere, at en overvægt af kvinder fra bl.a. Irak, Marokko, Libanon er berørt af reglen. Kvinder fra Irak udgør næsten en fjerdedel af samtlige berørte, mens de kun udgør omkring 6 pct. af samtlige ikke-vestlige indvandrere i regionen. Kvinder med oprindelse fra Tyrkiet er derimod underrepræsenteret sammenholdt med deres samlede andel af nydanskere i region Hovedstaden⁶. De udgør 14 pct. af alle berørte mod 19 pct. af samtlige nydanskere.

Herunder er kvindernes aktuelle matchkategorisering i første kvartal 2008⁷ præsenteret.

Matchkategori	Københavns Kommune		Øvrige kommuner i regionen		I alt (N)
	Antal	Procent	Antal	Procent	
1	8	3,6	3	4,9	11
2	49	22,2	10	16,4	59
3	66	29,9	15	24,6	81
Foreløbig 1-3	9	4,1	0	0	9
4	74	33,5	26	42,6	100
5	7	3,2	3	4,9	10
Ingen matchkategori	8	3,6	4	6,6	12
I alt	221	100	61	100	282

Kilde: New Insight på baggrund af DREAM-registret.

⁶ Se New Insight (2008): Nydanskere i region Hovedstaden udarbejdet for Beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland.

⁷ Matchkategoriseringen opdateres en gang i kvartalet og dækker således et kvartal pr. gang.

Tabellen viser, at over halvdelen (60 pct.) af kvinderne i Københavns Kommune 1.kvartal 2008 var matchet arbejdsmarkedsparat (1,2,3 eller 1-3), mens det gælder for knap halvdelen (46 pct.) i de øvrige kommuner.

Personer i matchkategori 5 vurderes ikke at kunne opnå beskæftigelse på det ordinære arbejdsmarked og kan derfor heller ikke miste kontanthjælpen i forhold til 300-timers-reglen. De personer, der i tabellen optræder som match 5, må derfor formodes at være matchet anderledes på det tidspunkt, hvor de har været berørt af 300-timers-reglen.

SFI's analyse af betydningen af 300-timers-reglen viser, at ca. en tredjedel af de personer, der har fået frataget deres kontanthjælp efterfølgende er kommet i beskæftigelse, mens en fjerdedel af dem, der er i risiko for at miste kontanthjælpen, er i beskæftigelse⁸.

DREAM-databasen kan blot angive, om man i en given uge modtager en offentlig ydelse. Hvis man ikke modtager nogen ydelse, er det fordi man f.eks. er i beskæftigelse eller forsørges af familie. DREAM-databasen kan ikke sondre mellem årsagerne til, at man ikke modtager en ydelse. Alligevel kan vi give et kvalificeret bud på den efterfølgende status for de kvinder, der er genstand for denne forundersøgelse.

Tabellen herunder viser for det første, at 43 pct. (96 ud af 221) i Københavns Kommune er selvforsørget, og 54 pct. (33 ud af 61) i de øvrige kommuner er selvforsørget. Tabellen nuancerer dog også billedet af forsørgelsesgrundlaget, idet den for det andet viser, at omkring en tredjedel af de selvforsørgede kvinder i Københavns Kommune og halvdelen i de øvrige kommuner er matchet 4. Dette kunne tyde på, at kvinderne nok snarere forsørges af deres familier end har fået job. De resterende kvinder er i overvejende grad matchet arbejdsmarkedsparat (1-3), og vi kan således formode, at de er i beskæftigelse.

Tabel 1.6: Forsørgelsesstatus i uge 21 2008 fordelt på matchkategori 1. kvartal 2008 (pct.)

	Foreløbig 1-3	1	2	3	4	5	Ingen match-kategori	Antal (N)
Københavns Kommune								
300-timers-reglen	4,8	2,4	14,3	31	38,1	0	9,5	42
(Selv)forsørgede	4,2	3,1	24,0	28,1	35,4	1,0	4,2	96
Uddannelse	11,1	0	22,2	55,6	0	11,1	0	9
Kontanthjælp	3,1	3,1	23,1	29,2	33,8	7,7	0	65
Løntilskud	0	22,2	33,3	22,2	22,2	0	0	9
Øvrige kommuner								
300-timers-reglen	0	10,0	10,0	20,0	20,0	10,0	30,0	10
(Selv)forsørgede	0	6,1	15,2	24,2	51,5	0	3,0	33
Uddannelse	0	0	0	100,0	0	0	0	1
Kontanthjælp	0	0	27,3	18,2	36,4	18,2	0	11
Løntilskud	0	0	16,7	33,3	50,0	0	0	6

Kilde: New Insight på baggrund af DREAM-registret.

⁸ SFI (2006): "300-timers-reglen. Betydningen af 300-timers-reglen for gifte kontanthjælpsmodtagere"

Tabellen herunder viser, at der, i den periode reglen har været gældende, ikke er den store forskel på, hvor mange der fratages kontanthjælpen for første gang. Fra reglens start og til 4. kvartal 2008 er der sket et fald på 2,5 pct.

	Antal	Procent
2. kvartal 2007	66	23,4
3. kvartal 2007	75	26,5
4. kvartal 2007	59	20,9
1. kvartal 2008	59	20,9
2. kvartal 2008	23	8,1
I alt	282	100

Kilde: New Insight på baggrund af DREAM-registret.
Der er endnu ikke tilgængelige data for juni måned i 2. kvartal 2008, så antallet må formodes at være højere end det angivne.

Med ændringerne af reglen må omfanget af berørte forventes at stige betydeligt, idet alle kontanthjælpsmodtagere som udgangspunkt kan betragtes som værende i risiko for at miste deres kontanthjælp på sigt.

1.2 Familie- eller selvforsørgede kvinder

Den anden målgruppe for analysen er kvinder, som bliver forsørget af deres familie.

Som udgangspunkt er der ca. 14.000 familieforsørgede kvinder i den erhvervsaktive alder i regionen. Disse kvinder bliver altså forsørget af familie eller af andre. Gruppen omfatter kvinder fra alle nationaliteter – både vestlige og ikke-vestlige kvinder. Knap halvdelen af kvinderne er bosat i Københavns Kommune. Ministeriet for flygtninge, indvandrere og integration oplyser, at der i 2007 på landsplan er ca. 15.000 familieforsørgede kvinder fra ikke-vestlige lande⁹. Disse tal kan ikke opdeles på regioner eller kommuner, hvorfor det er vanskeligt at sammenholde dem med tallene i denne forundersøgelse.

Gruppen afgrænses som personer, som Danmarks Statistik i uge 48 2006 ikke har nogen oplysninger om, altså ingen form for beskæftigelse og ingen oplysninger fra andre anvendte kilder. Denne gruppe må forventes at være meget heterogen, idet den både kan bestå af kvinder, der selv har valgt ikke at være til rådighed for arbejdsmarkedet, men som har såvel evner som kvalifikationer, mens der kan være andre, som har så mange barrierer, at de ikke har mulighed for at deltage aktivt på det danske arbejdsmarked. Ligeledes vil de kvinder, der er frataget deres kontanthjælp som følge af 300-timers-reglen også figurere i denne gruppe.

⁹ Tal leveret fra Økonomi- og analysekontoret. Se desuden også Tal og fakta – udlændinges tilknytning til arbejdsmarkedet og uddannelsessystemet, 2007

Tabel 1.8: Familie- eller husstandsforsørgede kvinder med anden etnisk baggrund end dansk

Nationalitet	Københavns Kommune		Øvrige kommuner ¹⁰	
	Antal	Andel	Antal	Andel
Afrika	447	6,6	412	5,6
Asien	2.057	30,1	2.836	38,9
EU-lande	2.257	33,1	1.816	24,9
Europa i øvrigt, inkl. Tyrkiet	1.264	18,5	1.480	20,3
Nordamerika	443	6,5	377	5,2
Oceanien	98	1,4	82	1,1
Syd- og Mellemerika	249	3,7	282	3,9
Uoplyst	8	0,1	12	0,2
I alt	6.823	100,0	7.297	100,0

Kilde: New Insight baseret på særkørsel fra Danmarks Statistik

Halvdelen af kvinderne er fra ikke-vestlige lande, mens den anden halvdel er fra vestlige lande, primært europæiske lande. Tabellen viser, at fordelingen mellem de forskellige grupper af nationaliteter er rimelig enslydende i Københavns Kommune og i de øvrige kommuner. Mens gruppen af familieforsørgede kvinder fra EU-landene er den største gruppe i Københavns Kommune, er gruppen af kvinder fra Asien størst i de øvrige kommuner.

Dataudtrækket er blevet koblet til den samlede personindkomst for hele året, således at det er muligt at frasortere de kvinder, der har været beskæftigede i løbet af året. Knap halvdelen af kvinderne har slet ingen indkomst haft eller har haft en negativ indkomst i løbet af året, mens en lignende gruppe har haft en samlet indkomst på mindre end 100.000 kr.¹¹ Omkring 1.300 (knap ti pct.) af samtlige kvinder må forventes at være i en form for beskæftigelse, idet de i det givne år har tjent mere end 100.000 kr.

Således kan vi konstatere, at langt størstedelen af de 14.000 kvinder har haft ingen eller kun en begrænset indkomst i året, og derfor må formodes at være familieforsørget eller forsørget på anden vis.

1.2.1 Oprindelseslande

Tabellen herunder viser de primære oprindelseslande eller – områder for de familieforsørgende kvinder i de enkelte kommuner. Desuden viser tabellen også, hvor stor en andel af kvinderne i målgruppen der tilhører denne gruppe.

¹⁰ Inkl. Bornholm, som ikke indgår i de øvrige tal

¹¹ Den samlede indkomst dækker over erhvervsindkomst, overførselsindkomst, formueindkomst samt anden ikke-klassificerbar indkomst.

Tabel 1.9: De primære oprindelseslande		
	Oprindelsesland/område	Andel af samtlige i målgruppen
København	EU-lande	33,1
Frederiksberg	EU-lande	36,2
Albertslund	Pakistan	44,1
Ballerup	EU-lande	27,5
Brøndby	Pakistan	23,7
Dragør	Andre lande Asien	34,4
Gentofte	Filippinerne	31,9
Gladsaxe	EU-lande	22,5
Glostrup	Pakistan	20,0
Gribskov	EU-lande	23,3
Herlev	Tyrkiet	16,4
Hvidovre	Pakistan og Tyrkiet	Hver gruppe udgør 19,0
Høje Tåstrup	Tyrkiet	26,0
Lyngby-Taarbæk	EU-lande	38,7
Rødovre	Pakistan	12,8
Ishøj	Tyrkiet	33,8
Tårnby	EU-lande	21,8
Vallensbæk	Pakistan	25,0
Furesø	EU-lande	21,8
Allerød	EU-lande	29,9
Fredensborg	EU-lande	28,5
Helsingør	EU-lande	23,0
Hillerød	Andre lande, Europa i øvrigt	22,3
Hørsholm	Filippinerne	38,8
Rudersdal	Filippinerne	30,3
Egedal	EU-lande	15,0
Frederikssund	EU-lande	27,4
Halsnæs	Andre lande, Europa i øvrigt	17,2

Kilde: New Insight baseret på særkørsel fra Danmarks Statistik

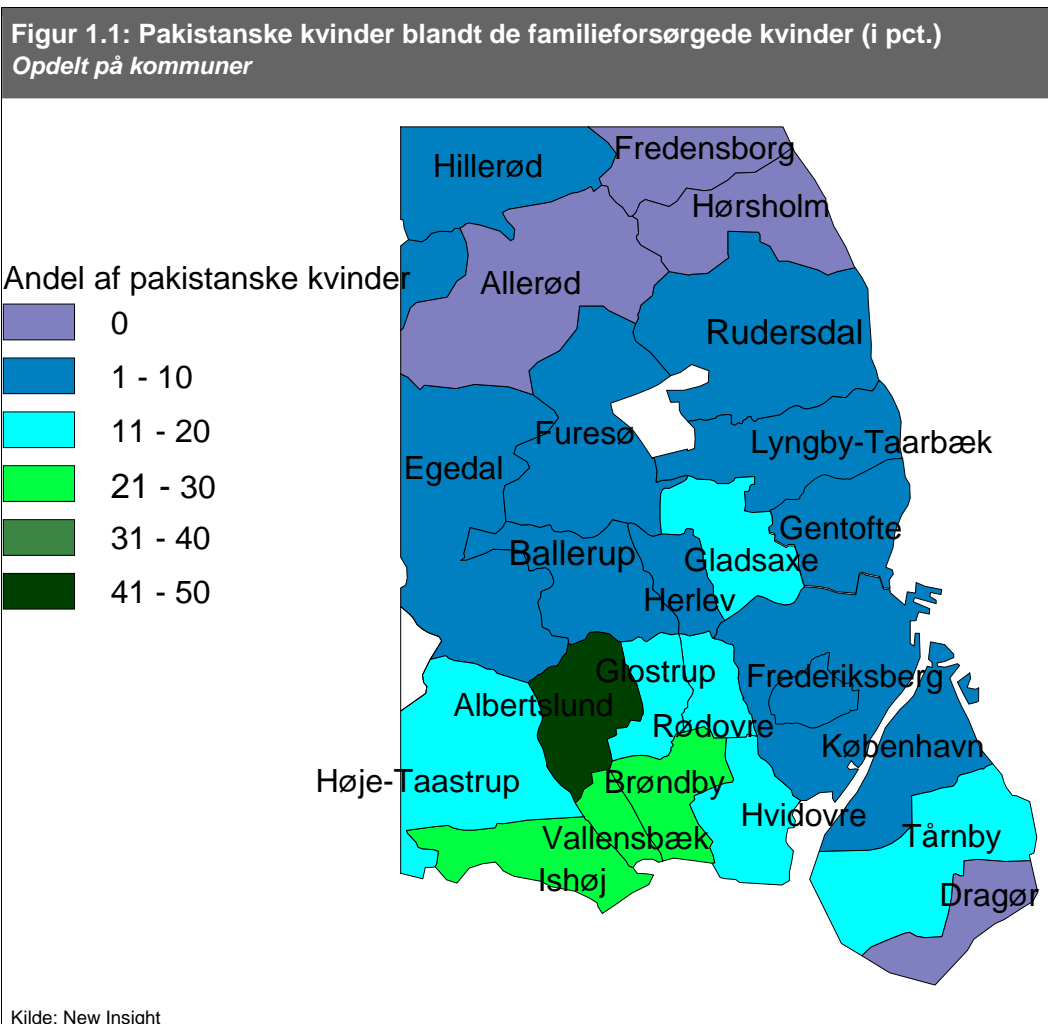
Der tegner sig et interessant billede af fordelingen af nationaliteter i de forskellige kommuner. Dels viser tabellen, at den største andel af familieforsørgede kvinder i mange af kommunerne er fra et EU-land, dels at kvinder med pakistansk baggrund udgør den største gruppe i Albertslund, Brøndby, Glostrup, Hvidovre, Rødovre og Vallensbæk - kommuner der alle ligger på Vestegnen.

Ser man på størrelsen af den største gruppe, er der markante forskelle. Således udgør kvinder med pakistansk baggrund næsten halvdelen af alle indvandrerkvinder i målgruppen i Albertslund, mens de blot udgør 13 pct. i Rødovre.

Endelig er det værd at bemærke, at omkring en tredjedel af kvinderne i Gentofte, Hørsholm og Rudersdal er af filippinsk afstamning. Meget tyder på, at disse kvinder er au pairer. Au pairer i Danmark får en opholdstilladelse, men ikke en arbejdstilladelse, da deres funktion ikke opfattes som arbejde. Derfor vil de være registreret som øvrige uden for arbejdsmarkedet. Au pairen skal være fyldt 17 år og må ikke være mere end 30 år, når opholdet indledes. Opholdstilladelse til au

pair gives som regel maksimalt til 18 måneders ophold¹². Opdeling på aldersgrupper viser, at langt størsteparten af kvinderne med filippinsk baggrund i de tre kommuner er mellem 20- 29 år, hvilket tyder på, at de er i landet som au pairer.

Kortet herunder illustrerer andelen af pakistanske kvinder i hver kommune blandt kommunens familieforsørgede¹³ og illustrerer de store forskelle der er i den etniske sammensætning af familieforsørgede kvinder på tværs af kommunerne.



¹² http://www.nydanmark.dk/da-dk/Ophold/au_pair/au_pair.htm

¹³ Se i øvrigt bilag for andre kort.

Tabellen herunder viser fordelingen af kvinder opdelt på alder og kontinent.

Tabel 1.10: Fordeling på alder og kontinent for familieforsørgede kvinder, 2006 (procentvis fordeling vandret)						
Verdensdel	Aldersfordeling					I alt (N)
	18-19 år	20-29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	
Afrika	7,1	34,7	34,6	14,8	7,8	859
Asien	3,5	50,4	27,9	11,9	6,2	4.893
EU-lande	2,7	57,5	21,2	10,1	8,5	4.073
Europa i øvrigt	4,6	49,6	23,8	11,7	10,0	2.744
Nordamerika	3,4	58,9	18,5	10,5	8,7	820
Oceanien	5,0	62,8	21,7	4,4	6,1	180
Syd- og Mellemamerika	3,0	37,5	33,7	16,2	9,2	531
Uoplyst og statsløse	-	20,0	40,0	-	-	20

Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik
Grundet diskretionering summerer alle rækkerne ikke til 100 pct.

Det kan ses af tabellen, at langt størstedelen af kvinderne er mellem 20-39 år uanset oprindelsesland. Således er hovedparten af kvinderne midt i deres erhvervsaktive alder.

1.3 Opsamling

Dette afsnit har afdækket omfang af og kendetegn for de to målgrupper: kvinder ramt af eller i risiko for at blive ramt af 300-timers-reglen og familieforsørgede kvinder.

Afdækningen viser, at den første gruppe ikke er særlig stor – i alt knap 300 kvinder i regionen. Men dette gælder kun i et historisk perspektiv, fordi reglen nu er ændret til dels at omfatte også kontanthjælpsmodtagere med en beskæftiget ægtefælle, dels er antallet af timer i beskæftigelse sat op til 450 i stedet for 300 timer. Dette vil betyde, at gruppen i praksis bliver markant større.

Gruppen vurderes at være relativt homogen. Hovedparten af de ramte kvinder bor i Københavns Kommune. Dette skyldes dels at andelen af indvandrerkvinder bosat i kommunen er væsentlig højere end i de øvrige, men også at relativt flere kontanthjælpsmodtagere her er blevet frataget deres kontanthjælp sammenholdt med de øvrige kommuner. Kvinderne kommer overvejende fra Mellemøsten.

For den anden gruppe – familieforsørgede kvinder – viser analysen, at denne gruppe etnisk spænder over mange nationaliteter. Familieforsørgede kvinder fra vestlige lande udgør ca. halvdelen af de 14.000 familieforsørgede kvinder i regionen, mens kvinder fra ikke-vestlige lande udgør den anden halvdel. Alene denne spredning er med til at indikere, at denne gruppe er væsentlig mere heterogen end den ovenstående. Inden for regionen er der væsentlige forskelle på fordelingen af nationalitet. Blandt kommunerne på Vestegnen er de største andele af familieforsørgede kvinder med pakistansk eller tyrkisk baggrund, mens andelen af filippinske kvinder er meget høj i enkelte kommuner nord for København. I mange af

kommunerne udgør kvinder fra EU-lande en væsentlig andel af de familieforsørgede.

Gruppen af familieforsørgede dækker både medfølgende ægtefæller til udenlandsk arbejdskraft eller udstationerede, kvinder der har valgt ikke at være en del af arbejdsmarkedet f.eks. pga. familieforpligtelser eller andet, samt kvinder der har valgt at bruge deres tid på f.eks. frivilligt arbejde eller andet. Endelig vil kvinder, som har fået frataget kontanthjælpen pga. 300-timers-reglen også være i denne gruppe. Ofte har projekter valgt at fokusere på de ikke-vestlige kvinder i gruppen, idet de tit fylder meget i et integrationsperspektiv. Men denne analyse viser således, at der er en ligeså stor gruppe af kvinder fra vestlige lande blandt de familieforsørgede.

2. Kvindernes ressourcer og motivation

I dette afsnit vil vi på baggrund af interview med kvinder fra de to målgrupper samt litteraturstudier beskrive kvindernes ressourcer og motivation i relation til beskæftigelse.

Vi har i forundersøgelsen forsøgt at anlægge et ressourceorienteret perspektiv og har således været fokuseret på at afdække ressourcer hos kvinderne frem for barrierer.

2.1 Respondenter

Vi vil kort indlede med at beskrive de respondenter, som har deltaget i forundersøgelsens gruppeinterview. Der er blevet gennemført tre gruppeinterview¹⁴. Interviewene har været med:

1. Kvinder på kontanthjælp og i risiko for (tidligere, pt. eller fremover) at miste deres kontanthjælp grundet 300-timers-reglen. Dette interview foregik på CBSI. Kvinderne var fra Afrika eller Mellemøsten og havde været i Danmark i en del år. De var i 30'erne, alle gift med mænd fra deres oprindelsesland og havde alle børn. Halvdelen af kvinderne deltog i sosu-linjen på CBSI, mens den anden halvdel var på pædagoglinjen. Kvinderne har alle kortvarige erfaringer med det danske arbejdsmarked.
2. Kvinder i selvforsørgelse/familieforsørgelse. Interview med kvinder på Sprogcenter Nordsjælland i Hillerød. Kvinderne deltog pt. i danskundervisning på sprogcentret og arbejdede desuden inden for rengøring (typisk på deltid). Kvinderne var i alderen ca. 25 – 50 år og kom fra Mellemøsten, Østasien, Afrika og Østeuropa. Hovedparten af kvinderne er gift med en dansk mand, mens enkelte har en ægtefælle fra hjemlandet eller er alene. Nogle af kvinderne har børn.
3. Kvinder i familieforsørgelse interviewet på Sprogcenter Vestegnen. Kvinderne kommer fra Mellemøsten/Asien, er gift med mænd fra deres hjemland og har mindreårige børn. Kvinderne har ingen arbejds erfaring.

Interviewene er foregået som semi-strukturerede fokusgrupper med fokus på deltagernes ønsker og behov i forhold til arbejdsmarkedet samt de rammebetingelser, der gør sig gældende i forhold til familie, lokalsamfund og andre forhold.

Rekrutteringen af kvinderne har taget højde for, at der opnås deltagelse fra begge forundersøgelsens målgrupper. Gruppe 1 er rekrutteret i tæt samarbejde med CBSI og bestod af kvinder i berøring med 300-timersreglen. De familieforsørgede kvinder var vanskeligere at identificere og rekruttere, men blev inddraget med venlig

¹⁴ Desværre har det ikke været muligt at samle kvinder til fire interview, som der ellers oprindeligt i tilbuddet var lagt op til.

hjælp fra sprogskolerne Sprogcenter Nordsjælland i Hillerød og Sprogcenter Vestegnen (gruppe 2 og 3).

Denne udvælgelsesstrategi betyder, at der er en mulig bias i forhold til de udvalgte kvinder set i relation til både de to målgrupper, fordi disse kvinder for det første deltager i et aktiveringsforløb og aktivt har valgt at lære dansk. Det må alt andet lige formodes, at der findes en gruppe af kvinder, som er længere fra arbejdsmarkedet f.eks. i passiv forsørgelse eller ikke ønsker/ har mulighed for at modtage danskundervisning. Desuden har kvinderne i alle tre interviewgrupper aktivt valgt at deltage i interviewet, hvilket også kan have påvirket dataindsamlingen i relation til kvindernes motivation mv.

I vores interview har der været forskellige grupperinger af familieforsørgede repræsenteret (kvinder der er familiesammenført, kvinder gift med danske mænd samt kvinder, der er kommet til Danmark med deres familie. Desuden dækkede interviewene også mange forskellige nationaliteter). Dog er vi også klar over, at der er enkelte grupperinger, som vi ikke har indfanget – bl.a. de der slet ikke taler dansk. Det kan både omfatte kvinder fra ikke-vestlige lande samt kvinder fra vestlige lande. Endelig har vi ikke indfanget kvinder, der er gift med mænd, som er udstationeret til Danmark eller er her som (midlertidig) udenlandsk arbejdskraft eller au pair.

2.2 Ressourcer hos kvinderne

I dette afsnit vil vi beskrive kvindernes ressourcer med udgangspunkt i en række forskellige aspekter, som samlet influerer på kvindernes ressourcer i et beskæftigelsesperspektiv.

2.2.1 Arbejdsmarkedsperspektiv

Arbejdsmarkedsperspektivet omfatter kvindernes motivation for beskæftigelse, hvordan et job kan kombineres med familiemæssige forpligtelser samt kvindernes erfaringer med og kendskab til det danske arbejdsmarked. Dette aspekt er også påvirket af – eller påvirker – de øvrige nævnte aspekter.

Motivation for beskæftigelse

Kvindernes motivation for arbejde er meget udtalt, og samtlige interview viser, at kvinderne er motiverede for at arbejde.

Motivationen udspringer af en vifte af forskellige årsager. Det er fælles for årsagerne, at de primært retter sig imod jobbet som job og kun i mindre grad mod selve indholdet af jobbet.

En af de vigtigste årsager til, at kvinderne ønsker et job, er ønsket om en bedre økonomi.

De kvinder, som er berørt af 300-timers-reglen, har alle økonomi som klar motivationsfaktor, hvilket også gælder for mange af de familieforsørgede, som har deltaget i fokusgruppen. Udover økonomien angiver kvinderne en række forskellige ”blødere” motivationsfaktorer, hvor det gennemgående tema er at ”klare sig

selv”. Dette tema er i spil i mange forskellige sammenhænge og gælder for alle dem, som har indgået i forundersøgelsen. De vigtigste motivationskilder for beskæftigelse er:

- **Indhold i hverdagen** – de som har store børn, oplever ofte et behov for mere indhold i hverdagen, end de får ved at gå hjemme. Som en fokusgruppemedtager (som er berørt af 300-timersreglen) udtrykker det: ”Vi sidder jo derhjemme, og bliver tykkere og tykkere”. Beskæftigelse italesættes eksplicit som et middel til at ”komme i gang ” og få mere overskud. Se i øvrigt tekstboksen på denne side. Denne slags motivation kan tolkes som et udtryk for en form for arbejdsidentitet hos kvinderne. De ser arbejde som en del af deres tilværelse, og det motiverer dem til at komme i beskæftigelse.
- **Selvforsørgelse** – nogle af kvinderne har et stærkt ønske om at være i stand til at forsørge sig selv eller være i stand til at bidrage til familiens økonomiske situation for på den måde at opnå selvrespekt og en følelse af at gøre en forskel. Det handler om at ”tjene sine egne penge”.
- **Rollemodeller** – at være rollemodel for sine børn er en meget vigtig motivationsfaktor, bl.a. for børnenes fremtidsmuligheder og evne til at klare sig godt i samfundet, hvilket har en høj prioritet for kvinderne. Derfor ønsker de også selv at fremstå som et godt eksempel for deres børn – og i denne rolle indgår at være beskæftiget.
- **Indgå mere aktivt i børnenes liv** – En anden, men beslægtet, motivationsfaktor for beskæftigelse er at udvikle egne danskundskaber og kendskab til samfundet, som gør det muligt for kvinderne at indgå mere aktivt i børnenes liv. Især i forhold til børnenes skolegang udtrykker kvinderne et ønske om at være mere aktive f.eks. i forhold forældremøder og kommunikation med lærerne.

Familieforsørget kvinde om at gå på sprogskole:

”Jeg synes, jeg bliver frisk, når jeg arbejder. Står op om morgnen og klarer sig selv. Hvis jeg ikke kommer i skole, så er jeg lidt sløv, og så ser jeg bare til børnene, når de går i skole. Så siger jeg farvel og går selv i seng. Nu skal jeg selv gå med. Jeg er så frisk – det er en god idé at arbejde, men ikke så hårdt.”

Fokusgruppe med familieforsørgede kvinder.

Disse former for motivation er også identificeret af AKF i forbindelse med deres analyse af familieforsørgede indvandrerkvinder. Her viser analysen desuden, at forældreskab generelt motiverer til beskæftigelse for familieforsørgede kvinder¹⁵. Analysen peger på, at børn indirekte motiverer ud fra et økonomisk perspektiv, idet udgifterne til familien stiger med antallet af børn samt øger bevidstheden om at kunne hjælpe børnene på vej i det danske samfund.

Det er endvidere interessant, at der er nogle motivationsfaktorer, som ikke nævnes af kvinderne. Det er bl.a. faktorer, der knytter sig til arbejdets indhold. For ek-

¹⁵ AKF (2008): Familieforsørgede indvandrerkvinders muligheder og barrierer for beskæftigelse og uddannelse.

sempel spiller status tilsyneladende ikke en væsentlig rolle som motivationsfaktor. Kvinderne ser ikke beskæftigelse som en kilde til social status og ser ikke de typer af arbejde, der er relevante for dem som en potentiel kilde til status. Der er enkelte af de interviewede – typisk familieforsørgede kvinder med en uddannelse – som har meget eksplicitte beskæftigelsesønsker, der bunder i faglige interesser. For mange af de resterende kvinder er selve arbejdsindholdet ikke et centralt element. Det betyder, at motivationen for beskæftigelse for mange af kvinderne er jobbet *som et job* og ikke i særligt stort omfang bundet op på de indholdsmæssige karakteristika ved arbejdet. Vi vender tilbage til kvindernes beskæftigelsesønsker senere i dette afsnit.

Samlet set viser interviewene, at kvindernes motivation bunder i dels økonomiske hensyn dels en arbejdsidentitet i en ”familiekontekst” omkring det at have et arbejde og den betydning, som et arbejde kan have på resten af familien (særligt børnene). Det betyder, at jobbet i sig selv er en vigtig motivation, som rummer et stort potentiale for at motivere målgrupperne til beskæftigelse.

Spørgsmålet er imidlertid, hvad betingelserne er for at fastholde denne motivation over længere tid og som en forudsætning for varig beskæftigelse. Er det på den lange bane tilstrækkeligt at være motiveret af det at have et job? Det peger på, at der bør holdes et fokus på ikke bare at få kvinderne i beskæftigelse, men også på at kvinderne fastholder jobbet ud over en indledende periode. Dette behov må forventes at stige med en kommende stigning i ledigheden. Det anbefales derfor at fastholdelse indtænkes i initiativer for disse kvinder.

Ser man på andre lignende undersøgelser eller projekter, har udgangspunktet ofte været netop en manglende motivation eller arbejdsidentitet hos kvinderne, som bl.a. betyder, at projekterne har skullet arbejde med at motivere kvinderne til beskæftigelse (gælder bl.a. ”44 point = job”). Dette har vi ikke identificeret blandt de interviewede kvinder, men der er omvendt ikke grundlag for at konkludere, at det ikke gælder for del af kvinderne i målgrupperne. Givetvis har rekrutteringen til interviewene¹⁶ også fremmet deltagelse af kvinder med en motivation for beskæftigelse og en form for arbejdsidentitet knyttet til deres familiesituation.

2.2.2 Kompetencer

Kompetencer dækker over både formelle (uddannelse) samt uformelle kompetencer.

Hvis vi først fokuserer på de formelle kompetencer, viser interviewene en meget stor spredning i uddannelsesniveaet blandt kvinderne i de to målgrupper – og inden for målgrupperne. Det samme gælder arbejdserfaring, hvor nogle har haft lange ansættelsesforløb, mens andre har meget begrænset arbejdserfaring.

¹⁶ Jf. de metodiske overvejelser tidligere.

Undersøgelser viser, at uddannelsesniveaut generelt er lavere blandt indvandrerkvinder sammenholdt med danske kvinder og indvandrer mænd. Dog er der en tendens til, at de kvindelige efterkommere er mere orienteret mod uddannelse¹⁷.

Dette billede går igen blandt fokusgruppedeltagerne, hvor de fleste har begrænset uddannelse ud over folkeskoleniveau (i flere tilfælde blot enkelte skoleår). Enkelte har en uddannelse, mens andre har ikke-færdiggjorte længere uddannelser fra hjemlandet (f.eks. ingeniør). De, som har en uddannelse, oplever dog, at det er vanskeligt at få den ”oversat” til det danske uddannelsessystem og anvendt på det danske arbejdsmarked.

En del af kvinderne har ønsker om at uddanne sig primært inden for omsorgs- og serviceområdet (f.eks. pædagogmedhjælper eller social- og sundhedshjælper) eller i relation med færdigheder fra andre sammenhænge, f.eks. inden for kontor eller som tolk.

Kvinderne i fokusgrupperne ser deres kompetencemæssige styrker i forhold til de færdigheder, som de har opbygget igennem deres husarbejde. Det er i forhold til børnepasning, omsorg, rengøring, syning og madlavning – og de som har haft arbejdserfaring har det typisk inden for områder, hvor der efterspørges denne type af kompetencer.

Hertil kommer kompetencer inden for mere specifikke områder, og generelt er der mange skjulte kompetencer, som ikke er synlige ved at betragte målgruppen som én enhed, men som gør sig gældende på det individuelle plan. Det gælder også for de enkelte, som har kompetencer og motivation i forhold til iværksætteri. Også på dette punkt antyder det, at det er vigtigt med en vis bredde i det syn, der anlægges på arbejdsmarkedet, når kvinderne vejledes af jobkonsulenter – både i forhold til iværksætteri og job/uddannelse.

Kvindernes almene kompetencer (her tænkes på læse-/skrivefærdigheder, samfundskendskab og IT-færdigheder) er meget svingende, og det er vanskeligt at beskrive niveauet for målgruppen generelt. Men det skal nævnes, at flere af kvinderne er meget stærke på disse punkter, og at man ikke kan antage, at det er manglen på almene kompetencer, der er den primære barriere for beskæftigelse, selvom det givet er tilfældet for nogle.

I relation til de familieforsørgede kvinder er der sket et skifte i deres generelle kompetenceniveau. Det skyldes de skærpede regler for familiesammenføring. Således vil herboende ægtefæller i udgangspunktet have en højere uddannelse og et højere indkomstgrundlag end tidligere ægtefæller til familiesammenførte¹⁸. Samlet må det forventes at smitte af på bl.a. kompetenceniveauet blandt en gruppe af de familieforsørgede.

¹⁷ New Insight (2008): ”Nydanskeres tilknytning til arbejdsmarkedet i Østdanmark”, udarbejdet for Beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland.

¹⁸ AKF (2008): Familieforsørgede indvandrerkvinders motivation og barrierer for beskæftigelse og uddannelse.

2.2.3 Helbred

Selv om udgangspunktet for forundersøgelsen har været rettet mod kvindernes ressourcer, er deres helbredsmæssige potentiale/barriere også blevet berørt.

Helbred er ikke blevet udnævnt som et særligt tema i interviewguiden til fokusgrupperne, men er alligevel flere steder dukket op som et tema i samtalerne. Hvis kvinderne selv har nævnt det, har de fået lov til at tale om det, men vi har ikke tilskyndet det.

I de afholdte fokusgrupper var der især tale om smerter i bevægeapparatet, der optrådte som helbredsproblem. Desuden fyldte helbredstilstanden for den resterende familie også meget. Nogle af kvinderne – særligt de kvinder der er under 300-timers-reglen – er gift med mænd, som har helbredsproblemer af mere psykisk karakter, som fylder meget i hverdagen og påvirker kvinderne meget (det gælder bl.a. mænd med traumer). Hovedparten af de interviewede kvinder har børn, og mange af dem i førskolealderen. Som for alle forældre gælder derfor, at de også i perioder har børn med børnesygdomme, der kræver pasning af en forælder.

I forhold til motivation er der en klar usikkerhed omkring helbredets betydning. Det er tydeligt, at forskellige helbredsproblemer spiller ind på kvindernes vilje og evne til at komme i beskæftigelse, men det er vanskeligt entydigt at konkludere på betydningen af helbredsproblemer. På den ene side findes der en gruppe, som angiver helbredsproblemer som en forhindring i forhold til arbejdsmarkedet, men på den anden side er de samtidig også motiverede for at tage – visse typer af – beskæftigelse

Helbredet kan kendetegnes som ”the dark horse” i relation til at få integreret kvinderne på det danske arbejdsmarked. Andre undersøgelser viser, at kvindernes helbredsforståelse og -opfattelse ofte ændres positivt i takt med, at de kommer tættere på arbejdsmarkedet. Omvendt skal man heller ikke negligere, at nogle af kvinderne i begge målgrupper har et dårligt helbred, som hæmmer deres muligheder for beskæftigelse. Samlet set betyder det, at man skal forholde sig meget detaljeret og individuelt til kvindernes sygefravær og årsagerne hertil.

Interviewene viste, at mange af kvinderne – også de kvinder som selv vurderede, at deres helbred er dårligt – har en meget klar forståelse af, at et godt helbred er vigtigt, og generelt synes kvinderne at være rimelig opmærksomme på deres helbred. Langt størstedelen af kvinderne dyrker en form for motion eller ønsker at dyrke motion.

2.2.4 Social situation

Af tidligere kvantitative undersøgelser fremgår det, at langt størstedelen af de gifte indvandrerkvinder er gift med en indvandrermand, hvoraf op mod halvdelen er på kontanthjælp. Hertil kommer, at gruppen har flere børn end befolkningen som helhed.

Dette billede af kvindernes sociale situation gik igen i fokusgrupperne. Men formålet var her at komme tættere på betydningen af disse forhold til forhold til kvindernes ønsker på arbejdsmarkedet.

Som nævnt, betyder familien og moderrollen meget for kvinderne, og det er i mange tilfælde en vigtig motivationsfaktor i forhold til at søge beskæftigelse og forbedre sine danskundskaber. Der er et stærkt ønske hos kvinderne om at blive en rollemodel og kunne deltage i børnenes liv i.

Udover det motivationsmæssige er kvindernes sociale situation også en rammebetingelse, som påvirker deres beskæftigelsesmuligheder. Det er især forholdet mellem familie- og arbejdsliv, som spiller ind, når tidsregnskabet skal gå op. Det er et meget stort spørgsmål for de kvinder, der har deltaget i fokusgrupperne. På den ene side har de stort ønske om at arbejde, men på den anden er det et eksplicit krav eller forventning om, at arbejdstidens længde holdes på et lavt niveau – flere nævner omkring 10-15 timer om ugen. Blandt de kvinder, hvor ægtefællen arbejder, er hans arbejde ofte henlagt til ydertimerne (tidlig morgen, eftermiddag eller aften/nattearbejde). Det betyder, at kvinden ofte vil være eneansvarlig for at hente og bringe børnene i daginstitutioner.

Hertil kommer den individuelle variation, der findes i de sociale og familiemæssige rammebetingelser, som gør, at der er et behov for at kunne tilpasse arbejdstidens placering på ugen og dagene, så det passer til individuelle behov. Det gælder især ønsket om at kunne hente og bringe børn og kunne varetage andre forpligtelser i forhold til hjemmet.

Også mændene spiller en rolle ofte som en positiv faktor i forhold til at fremme kvindernes beskæftigelse. Det er især, fordi familierne typisk har en dårlig økonomi, at mændene optræder som en aktiv støtte i forhold til, at kvinderne kan bidrage med en højere indkomst. Dette gælder både for familieforsørgede kvinder og de kvinder, som er i berøring med 300-timersreglen. Dette billede adskiller sig en smule fra andre undersøgelser, som viser, at mændene kan være en hæmmende faktor for at få kvinderne ud på arbejdsmarkedet.

Dog er der enkelte kvinder, som oplever, at deres mand har så få ressourcer (f.eks. på grund af sygdom), at der stilles ekstra krav til kvinderne i forhold til at få familien og hjemmet til at fungere; krav som påvirker deres rammebetingelser for at indgå på arbejdsmarkedet.

I interviewene noterede vi en forskel i antallet af børn blandt kvinderne, som det dog er vanskeligt at vurdere om er gældende generelt. Kvinderne på kontanthjælp (og under 300-timers-reglen) havde alle mindst tre børn, mens en del af de familieforsørgede kvinder enten ingen børn havde eller kun havde et barn. Denne forskel har betydning for kvindernes fleksibilitet i relation til arbejdstider mv.

2.3 Muligheder og ønsker til beskæftigelse

Fokusgrupperne havde også til formål at belyse målgruppens muligheder og ønsker i forhold til arbejdsmarkedet, og interviewene viste, at deltagerne også havde

nogle forestillinger om, hvilke jobtyper der kunne være relevante for dem. Ønskerne begrænser sig dog til en relativt kort liste af jobfunktioner inden for de mere traditionelle ”indvandrerbrancher”. Ønskerne til beskæftigelse bunder i højere grad i kvindernes vurdering af realistiske muligheder frem for ønsker relateret til det konkrete indhold. De jobmuligheder, som kvinderne selv peger på, er følgende:

- Rengøringsassistent
- Social- og sundhedshjælper
- Køkkenassistent
- Pædagogmedhjælper eller dagplejer
- Butiksassistent
- Fabriksarbejder
- Kosmetolog
- Syerske

Mange af kvinderne har umiddelbart en realistisk tilgang til deres beskæftigelsesmuligheder, om end deres mulighedshorisont er begrænset. Det skyldes sandsynligvis, at arbejdsmarkedskendskabet er meget begrænset og for enkelte ikke-eksisterende. Det fører i nogle situationer til urealistiske forestillinger om muligheder på arbejdsmarkedet, men også til ”manglende fantasi”, så kvinderne ofte har vanskeligt ved at tænke ud over en fast kerne af meget oplagte stillinger og brancher som de ovennævnte. Kvindernes kontaktflade (familie og netværk) giver oftest blot et snævert billede af arbejdsmarkedets muligheder.

Valget af beskæftigelse er således langt fra udelukkende styret af interesser for en bestemt type af arbejdsindhold. For eksempel er det i mange situationer vanskeligt for deltagerne overhovedet at begrunde deres præferencer for en given arbejdsfunktion eller uddannelse frem for andre. Det kan tyde på, at arbejdsindholdet i mange tilfælde ikke er særligt vigtigt for valget. I nogle tilfælde er der tale om fravalg af andre arbejdsfunktioner, som så fører til en logik om at vælge det ”mindst ringe”. Her er det især rengøringsarbejde, som bliver fravalgt med den begrundelse, at det er for fysisk krævende, eller at der skal bruges stærke kemikalier. Men enkelte ønsker også at undgå plejearbejde med ældre, fordi det er ”for deprimerende”. Omvendt tilvælger man rengøring, idet de ved, at mulighederne her er rimelig store.

En anden forklaring på det relativt snævre perspektiv af mulige jobfunktioner kan være et resultat af kontakten med beskæftigelsessystemet, og at kvinderne gennem kontakten til jobcenter (og andre) er blevet ansporet til at tænke i de allermest realistiske og oplagte beskæftigelsesmuligheder, som anbefales af en jobkonsulent. Det begrænsede arbejdsmarkedskendskab forhindrer, at kvinderne kan udfordre jobkonsulent med alternative beskæftigelsesmuligheder og på den måde sætte dagsordenen for egen jobsøgning og relation til arbejdsmarkedet.

Det antyder, at der kan være et behov for at tilpasse vejledningen af målgruppen, så den i højere grad kan udbrede perspektivet for jobsøgningen (for både kvinderne og jobkonsulenter). Det vil øge mulighederne for, at kvinderne finde en beskæftigelse, som lever op til deres ønsker og krav, hvilket øger mulighederne for

fastholdelse på længere sigt. Fokus bør derfor være, at man i vejledningen også præsenterer og inddrager job og jobfunktioner i andre brancher end de brancher, som nydanskerne traditionelt søger mod¹⁹.

Ud over de specifikke jobønsker, som deltagerne selv nævner, har de også nogle mere generelle ønsker til et godt job. Det er især relateret til forhold omkring jobbet og ikke det konkrete jobindhold. Disse ønsker er vigtige at holde sig for øje i forbindelse med udviklingen af nye tilbud til målgruppen, fordi det har betydning for kvindernes vilje til at påtage sig en given type af beskæftigelse og især for deres motivation for at blive i beskæftigelse på mere permanent basis.

Gode kollegaer og **godt humør** på arbejdspladsen bliver nævnt som en meget vigtig faktor af de kvinder, som har konkret arbejds erfaring. Og det bliver eksPLICIT fremhævet for en motivation for at blive i beskæftigelse, at der er en personlig kontakt, og at omgangstonen i hverdagen er god.

I forlængelse heraf fremhæves **respekt** som helt afgørende for, om et job er attraktivt. Det at blive anerkendt og behandlet respektfuldt af kollegaer og ledere er meget vigtigt – i hvert fald blandt dem som har konkret arbejds erfaring.

Hertil kommer et udbred ønske om **tryghed** – både i forhold til kollegaer og jobudførelsen. Det sidste indebærer forudsigelighed i arbejdstilrettelæggelsen og de organisatoriske rammer.

Generelt er der et ønske om at have et arbejde med **kort arbejdstid**, bl.a. fordi der er et behov for at kunne hente og bringe børn til institution og skole. Kravet er mest udtalt i forbindelse med sociale forpligtelser i forhold til familien, men enkelte nævner det også som et behov, der opstår som resultat af dårligt helbred. Det samme gør sig gældende, når der ytres ønske om at **undgå skæve arbejdstider**. Disse omstændigheder bliver udfoldet yderligere i et senere afsnit om virksomhedernes efterspørgsel og om det gode match mellem arbejdsplads og indvandrerkvinde.

Når interesse ikke optræder som motivationsfaktor i forhold til at komme i beskæftigelse, må det tilskrives det forhold, at målgruppens kompetenceniveau er lavt. På den ene side begrænser det mulighederne på arbejdsmarkedet og på den anden begrænser det muligheden for at se, hvordan beskæftigelse kan være kilden til at stimulere interesser.

Noget tyder på, at kendskabet til og dermed og i et vist omfang mulighederne på arbejdsmarkedet kan være påvirket af kvindernes ægtefælle og hans herkomst. Således indikerer interviewene, at ægteskab med en dansk mand kan påvirke kvindernes kendskab til og muligheder på det danske arbejdsmarked, alene fordi den danske mand har (eller må forventes at have) et vist kendskab til arbejdsmarkedet og hele det omkringliggende samfund²⁰. Det betyder, at de kvinder, som er dansk gift, kan få rådgivning og hjælp fra deres ægtefælle i både jobsøgningsfa-

¹⁹ Samme anbefaling i New Insight (2008): Analyse af nydanskernes tilknytning til arbejdsmarkedet i Danmark

²⁰ Se i øvrigt også AKF (2008): Familieforsørgede indvandrerkvinders motivation og barrierer for beskæftigelse og uddannelse.

sen, under selve ansættelsen og herunder i relation til skattekort, feriepenge, fagforening og a-kasse.

3. Virksomhedernes efterspørgsel

I dette afsnit af forundersøgelsen ser vi på målgruppernes muligheder for beskæftigelse på det ordinære arbejdsmarked og afdækker, hvilke positive erfaringer der kan videreføres til indsatsen over for kvinderne i målgrupperne.

Hensigten har været at udvælge brancher ud fra to kriterier:

- Målgruppens egne ønsker
- Karakteren af branchen og jobbet (herunder kompetencekrav, der matcher målgrupperne, muligheden for at tilgodese ønsker og behov samt en efterspørgsel efter arbejdskraft)

Ønsket var, at denne tilgang ville åbne op for inddragelse af andre brancher end de traditionelle ”indvandrerbrancher”, men grundet kvindernes ønsker er fokuset alligevel endt med at være rettet mod brancher med en relativ stor andel af indvandrere ansat. Desuden ville vi også finde brancher, der reelt havde erfaringer med målgrupperne.

Der er således blevet gennemført interview med virksomheder inden for:

- Rengøring
- Hotel og køkken
- Detailhandlen
- Pakkeri

Virksomhedsinterviewene har haft tre formål:

- At belyse hvilke forhold der skal til for at sikre et match mellem kvindernes ønsker og behov og arbejdsgivernes muligheder og arbejdskraftbehov.
- At afdække karakteren af virksomhedernes arbejdskraftbehov og herunder hvor langt det er muligt for virksomhederne at strække sig i forhold til at mødekomme kvindernes behov.
- Ud fra en *best practice*-tilgang at afdække træk ved de gode eksempler, hvor der skabes et match og anvende dem i udviklingen af nye veje og beskæftigelsesmuligheder for kvinderne.

Interviewede virksomheder

Undersøgelsen bygger på interviews med følgende virksomheder:

- Gladsaxe kommunes rengøringsservice
- ISS
- Dansk Supermarked
- Københavns Hotel- & Restaurationservice
- Post Danmarks pakkecenter

3.1.1 Kendetegn for brancherne

De brancher, som forundersøgelsen har fokuseret på, er kendetegnet ved, at de har en relativ høj andel af indvandrere ansat og herunder også har erfaringer med målgrupperne. Desuden er brancherne kendetegnet ved en meget høj andel af ufaglærte stillinger, og i nogle af brancherne også en høj personaleomsætning.

3.2 Motivation for at inddrage målgrupperne

De interviewede virksomheders motivation til at arbejde med målgruppen, er at de oplever et arbejdskraftbehov i forhold til ufaglærte stillinger, og at det er vanskeligt at dække behovet udelukkende ved brug af traditionelle rekrutteringskanaler. Der er ikke erfaring med, at målgruppen rekrutteres igennem disse kanaler, og forskellige samarbejder og projekter med kommuner ses som et supplement til den almindelige rekrutteringsindsats. Flere af virksomhederne understreger dog, at behovet fra arbejdskraft langt fra er så stort, at det er problematisk og mener ikke at den offentlige debat om arbejdskraftmangel fuldstændigt afspejler deres situation. Omvendt ligger virksomhederne heller ikke skjul på, at den lave ledighed de senere år og de generelle rekrutteringsvanskeligheder har været med til at flytte deres fokus mod nye medarbejdergrupper.

En anden vigtig motivation for at fokusere på denne målgruppe er, at flere virksomheder oplever, at medarbejdere, som er blevet ”hjulpet ind” på arbejdsmarkedet af virksomheden, på længere sigt kan være en meget loyal arbejdskraft – det er en fordel for de af virksomhederne, som har stor personaleomsætning.

3.3 Krav til målgrupperne

Virksomhedernes krav til kvinderne er i udgangspunktet relativt begrænsede – i hvert fald når de sammenlignes med arbejdsmarkedet som helhed. Det betyder imidlertid ikke, at kravene ikke kan opleves som store for kvinderne i målgruppen.

Genereret påpeger virksomhederne to forhold, der skal opfyldes, før der kan skabes et match:

- Kvinderne skal være motiverede for at arbejde.
- Kvinderne skal være mødestabile.

Der nævnes overordnet set kun meget få eller ingen kompetencekrav som grundlæggende forudsætninger. Dog er der visse almene kompetencer, som forudsættes. F.eks. dansk kundskaber på et niveau, hvor man kan modtage arbejdsinstruktioner og i nogle tilfælde også læse/skrive færdigheder.

Mødestabilitet er også et krav, som virksomhederne alle står meget stærkt på, og det rejser et behov for at håndtere problemstillinger omkring sygefravær. Der er positive erfaringer med en meget ”håndholdt” indsats, hvor kvinderne følges tæt af en mentor eller projektleder i gennem projektforløbet. Her er der så grundlag for at udfolde en dialog omkring årsager til sygefravær og hvordan evt. helbredsmæssige problemer kan imødegås og løses. Samtidig er det arena for en løbende forventningsafstemning mellem virksomhed og medarbejder.

I et interview med 3F blev det påpeget, at der ofte er andre problemer bag sygefraværet. Og her er der positive erfaringer fra et projekt, der bygger på at indlede en ressourcebaseret dialog med medarbejderne om årsagerne, der ofte viser sig at

være relateret mere til medarbejderens sociale situation end til det individuelle helbred. Der var for eksempel situationer, hvor kvindernes ægtefæller havde psykiske problemer, som krævede deres opmærksomhed og tilstedeværelse udover det, som var muligt i forhold til arbejdet.

3.4 Virksomhedernes fleksibilitet og rummelighed

I dette afsnit vil vi kort gennemgå de forskellige tiltag, som de interviewede virksomheder har igangsat for at imødekomme målgruppernes ønsker og ressourcer.

Enkelte steder er der muligheder for at tilpasse arbejdsfunktionerne, men generelt er det ikke muligt. Nogle har rotation mellem forskellige funktioner, som er et skridt på vejen, mens det for eksempel inden for rengøring er vanskeligere at tilpasse arbejdsfunktionerne til den enkeltes behov, fordi de er relativt begrænsede.

En anden positiv erfaring fra virksomhederne er at organisere arbejdet omkring nogle faste rutiner for at sikre, at medarbejderne hurtigt bliver fortrolige med arbejdet og har nogle opgaver "at falde tilbage på", hvis der er andre forhold, hvor der er udfordringer. Ønsket om faste opgaver kan honoreres inden for de fleste af de virksomheder, der er interviewet.

Der er blandt virksomhederne en stor fleksibilitet i forhold til begrænsninger i danskundskaber, og der er nogle steder en stor kreativitet i forhold til at udvikle arbejdet, så de ikke forudsætter læse/skrivefærdigheder. For eksempel ved at bruge tal og piktogrammer i stedet for tekst på f.eks. rengøringsmidler.

I en del tilfælde har virksomhederne organiseret arbejdet, således at medarbejderen har haft mulighed for at deltage i sprogundervisning eller undervisning i arbejdsmarkedsforståelse og arbejdspladskultur sideløbende med jobbet. Nogle virksomheder har benyttet sig af kommunale ordninger, mens andre virksomheder har iværksat interne forløb for deres medarbejdere. Her kunne brugen af integrations- og oplæringsstillinger med fordel indtænkes som et redskab for virksomheder. SFI's evaluering af brugen af disse stillinger viser en meget begrænset brug, som primært hænger sammen med manglende viden om muligheder.

I mange af arbejdsfunktionerne forudsættes reelt meget få danskundskaber, om end virksomhederne holder fast i, at dansk er arbejds sproget, hvilket indebærer, at arbejdsinstruktion gives på dansk, og at det nogle steder ikke er tilladt at kommunikere på andre sprog end dansk i arbejdstiden. Kravene er dog også realistiske og afvejet i forhold til det faktiske behov for at kunne kommunikere på dansk. Som en af de interviewede virksomheder udtaler:

"Her taler vi dansk på mange forskellige måder"

Et af de punkter, som ifølge fokusgruppeinterviewene betyder mest for kvinderne, er ønsket om at have en begrænset arbejdstid. På dette punkt har de interviewede virksomheder meget positive erfaringer, og det overordnede billede er, at der i vidt omfang er mulighed for at tilpasse arbejdstidens længde til kvindernes behov.

Dog stiller nogle virksomheder en nedre grænse på omkring 10-12 ugentligt, mens en enkelt virksomhed accepterer 4-5 timer – i det mindste i en indkøringsperiode. Det kan dog være et problem at sikre, at kvinderne har en indtægt, som svarer til deres ønsker, når det gælder de laveste timetal, og der er eksempler på, at økonomien er en motivationsfaktor for efterhånden at udvide timetallet.

Mange af kvinderne er gift med mænd, som - hvis de arbejder – ofte arbejder på skæve tidspunkter af døgnet. Der er derfor også nogle problemer af mere praktisk karakter, som gælder for kvinderne (og mændene) i forhold til at bringe og hente børn i daginstitutioner mv.

Ønsket om at undgå skæve arbejdstider kan være lidt vanskeligere at opfylde – i nogle brancher f.eks. butiksområdet er det ikke et problem men på andre områder er der krav om at møde relativt tidligt, f.eks. kl. 6 om morgenen eller om skifteholdsarbejde. Der er erfaringer med, at disse krav til arbejdstiden virker afskrækkende på nogle af kvinderne. På den baggrund kunne det være relevant at overveje at inddrage daginstitutioner, heldagsskoler mv. i et projekt, hvor man forsøger sig med åbnings- og lukketider, der ligger ud over de gængse.

Der er blandt de interviewede virksomheder også fokus på transporttid, som de ønsker at minimere, fordi det både i forhold til arbejdstidens længde og mødetider kan være en barriere. Derfor er det vigtigt at sikre, at transporttiden ikke er for lang. 20 minutter blev nævnt som eksempel på en realistisk maksimal transporttid. Typisk er målgruppen afhængig af offentlig transport.

Det er en erfaring fra virksomhederne, at nogle af kvinderne har dårlige erfaringer med tidligere projekter og aktiviteter der ikke har medført reelle beskæftigelsesmuligheder og derfor har negative forventninger til resultatet af nye projekter. Der er altså risiko for at skubbe kvinderne ud i en ond cirkel, hvis der iværksættes projekter, der ikke tilbyder realistiske beskæftigelsesmuligheder som resultat. Derfor er det vigtigt i arbejdet med eventuelle nye initiativer for målgruppen, at de rummer en reel mulighed for beskæftigelse på længere sigt.

De udvalgte virksomheder viser hver for sig og til sammen, at der er muligt at skabe et match, hvor store dele af kvindernes krav til arbejdet bliver tilgodeset. Virksomhederne er alle inden for brancher, der er kendetegnet ved, at de over en længere periode (mere eller mindre bevidst og mere eller mindst frivilligt) har rekrutteret mange indvandrere. Det betyder, at de i høj grad er kommet ud over evt. ”børnesygdomme”, som andre virksomheder kan opleve. Det betyder også, at disse virksomheder er klar til at integrere nye grupper af medarbejdere.

4. Nye veje til beskæftigelse

Den sidste fase i forundersøgelsen af en afdækning af mulighederne for at gå nye veje for at skabe beskæftigelsesmuligheder for de målgrupper, som forundersøgelsen omfatter. Som de første afsnit af forundersøgelsen har vist, er målgrupperne af indvandrerkvinder meget heterogen – det betyder også, at deres forsætninger, ressourcer og evt. særlige behov kan variere meget. Derfor vil der være dele af dette afsnit, som henvender sig mere til den ene delmålgruppe frem for den anden.

Afsnittet vil fokusere på muligheder for at etablere nye veje til beskæftigelse for indvandrerkvinderne i målgruppen. Mulighederne og forslagene er baseret på dels erfaringer fra andre projekter, interview med projektledere og andre ressourcepersoner, interviewene med kvinderne selv samt litteraturstudier.

Afsnittet vil bl.a. berøre forskellige former for beskæftigelse og herunder også komme ind på evt. ulemper og/eller fordele ved disse former. Desuden vil afsnittet præsentere projektskitser til nye tilgange til beskæftigelse samt afdække inden for hvilke brancher, jobfunktioner og under hvilke forhold det vil være muligt.

Nye veje til beskæftigelse kan dels medvirke til at mindske manglen på arbejdskraft dels medvirke til at integrere indvandrerkvinder på det danske arbejdsmarked og i det danske samfund. Dette er to politiske fokuspunkter, som samlet set øger fokuset på de målgrupper, som denne forundersøgelse omfatter.

At der bør være et særligt fokus på de familieforsørgede kvinder skyldes bl.a., at de dels via beskæftigelse vil kunne blive (mere) integreret i det danske samfund, dels at der blandt de familieforsørgede kvinder kan findes arbejdstagere med kvalifikationer og ressourcer, som gør, at de kan indtræde direkte på arbejdsmarkedet og herved afhjælpe nogle af de aktuelle mangelsituationer som dele af arbejdsmarkedet i regionen oplever. Desuden vil en beskæftigelsesrettet indsats over for de familieforsørgede kvinder kunne udløse statslig refusion, og erfaringer viser, at det er muligt at tilrettelægge indsatsen udgiftsneutral eller med overskud grundet refusionsmulighederne²¹.

Fokuset på kvinder i risiko for – eller direkte ramt af – 300-timers reglen (fremover 450-timers reglen) handler både om at integrere kvinderne på arbejdsmarkedet og i samfundet og om at planlægge indsatser som sikrer, at de ikke mister deres kontanthjælp. Derudover vil en aktiv indsats for denne gruppe – i lighed med indsatser for de familieforsørgede – kunne udløse en statslig refusion.

²¹ Se bl.a. SEBI (2008): "Indsats for ledige selvforsørgede betaler sig" og LG Insight (2008): "Eksemplariske kontakt- og aktiveringstilbud".

4.1 Alternative beskæftigelsesformer

I dette afsnit vil vi præsentere og forholde os til forskellige alternative beskæftigelsesformer som metoder til at få indvandrerkvinder i beskæftigelse. Vi vil komme ind på udvalgte rammebetingelser, som kan hhv. hæmme eller fremme anvendelsen af beskæftigelsesformerne. I relation til de forskellige beskæftigelsesformer er der udarbejdet projektskitser, som kort præsenteres. Enkelte af forslagene går på tværs af beskæftigelsesformerne, hvilket er beskrevet under hver enkelt forslag.

4.1.1 Delejobs og deltid

Delejobs omfatter både arbejde, hvor timerne er delt (deltid) og arbejde, hvor man opsplitter arbejdsopgaverne. Deltidsbeskæftigelse nævnes i høj grad af kvinderne selv. Begrundelsen for at ønske deltid skal bl.a. findes i deres egen opfattelse af familieforpligtelser, helbred mv. Som nævnt tidligere, har denne forundersøgelse haft fokus på nogle brancher, hvor det i rimelig vid udstrækning er muligt at være deltidbeskæftiget. Mulighederne for at opsplutte arbejdsfunktionerne, så jobbet bliver mere skånsomt, ikke stiller så mange krav om fleksibilitet eller kan udføres på færre timer, er også til stede i nogle brancher. Det afhænger meget af jobindholdet og de konkrete muligheder for opsplittning snarere end om virksomhedernes vilje til at gøre dette. Ønsket om delejobs og deltid samt de konkrete erfaringer kan overføres til projektideer, hvor udgangspunktet er, at kvinderne af forskellige årsager ikke er i stand til eller ønsker at være beskæftiget fuldtid.

Her vil vi derfor præsentere skitser til andre områder/projekter, hvori ønsket om deltid vil kunne honoreres.

4.1.1.1 Bydelsmødre

Bydelsmødre er mødre med indvandrerbaggrund, som uddannes inden for bl.a. opdragelse, det danske samfund osv. og så efterfølgende foretager opsøgende arbejde i lokalområdet blandt andre mødre med indvandrerbaggrund. Bydelsmødrene opsøger andre mødre i bydelen og giver råd om, hvordan mødrene kan styrke deres børns udvikling og integration i bred forstand. Flere kommuner er allerede i gang med sådanne projekter. Projektet kan bl.a. være med til at sikre en mere aktiv deltagelse i det danske samfund, og den konkrete planlægning af arbejdsfunktionen kan tage hensyn til ønsker om deltid hos kvinderne.

Denne tilgang med et kort uddannelsesforløb for kvinderne, som så efterfølgende videregiver deres viden til andre kvinder i deres lokalområde, vil med fordel kunne udvides til at gælde også for andre grupper af indvandrerkvinder end mødre.

4.1.1.2 "Hjemmehjælper-assistent" efter bydelsmødre-tankegangen

Denne projektidé udspringer dels af bydelsmødre-tankegangen, som allerede er igangsat i flere kommuner, bl.a. Københavns Kommune dels af en tidligere undersøgelse, som New Insight har gennemført om ældre borgere med anden etnisk baggrund end dansk. Skitsen er baseret på de samme grundtanker som bydelsmødrene i forhold til ansættelse af kommunen og samtidig vil denne kunne fungere

med et begrænset antal arbejdstimer om ugen, så der blev taget hensyn til de kvinder, som ønsker deltidsbeskæftigelse.

New Insight udarbejdede i 2007 i samarbejde med Sundheds- og Omsorgsforvaltningen i Københavns Kommune en analyse af forestillinger, ønsker og forventninger til ældreplejen blandt ældre med anden etnisk baggrund end dansk. Denne undersøgelse viste, at langt størstedelen af de adspurgte ældre aldrig har besøgt et plejehjem i Københavns Kommune og således ikke har et konkret kendskab til de danske plejehjem. Det har betydning for de ældres forståelse af, hvad et plejehjem er, og hvilke muligheder der er. Undersøgelsen viste også, at de adspurgte eksempelvis mangler viden om muligheden for at få egen bolig. På en række spørgsmål omkring muligheden for at medbringe møbler, spise sammen med andre ældre, hensynstagen i forhold til mad er der dog et vist kendskab. Samlet peger undersøgelsen på, at der er *behov for udbredelse af viden om plejehjem*, og på at de ældre med etnisk minoritetsbaggrund får sat nogle mere konkrete og praksisnære billeder på, hvad det vil sige at bo på plejehjem.

Idéen omhandler uddannelse af bydelsmødre eller ambassadører, som tager rundt i deres eget lokalområde og opsøger/besøger ældre borgere med anden etnisk baggrund end dansk. Ambassadørerne kan bl.a. bidrage med viden om det danske samfund, om muligheder i kommunen for ældre borgere og f.eks. kost og ernæring. Desuden kan de bidrage med et mere socialt aspekt, som den kommunale hjemmepleje ofte ikke har ressourcer til.

Projektet skal uddanne disse ambassadører f.eks. i forhold til:

- Viden om ældre, sygdomme i alderdommen osv.
- Rettigheder for ældre samt muligheder af forskellig karakter
- Tavshedspligt mv. i forhold til hvad de ældre fortæller
- Ernæring og kost

Projektet kan være netværksskabende for såvel ambassadører som ældre borgere og kan have en dobbelt-integrationseffekt, idet ambassadørerne bl.a. kan blive afklaret i forhold til videre (uddannet) beskæftigelse, og de ældre borgere bliver mere informeret om samfundet og aktivt deltagende i det lokale miljø.

De ældre vil f.eks. kunne identificeres via den kommunale hjemmepleje, og alternativt til dette kunne der gennemføres en analyse af de ældres ønsker, behov mv. i relation til denne funktion.

4.1.1.3 ”Madmor”

Det er vedtaget politisk, at alle børn i daginstitutioner senest fra 2010 skal have serveret mad i institutionen. Det betyder, at der i mange kommuner skal udvikles strategier for, hvordan man sikrer, at alle børn modtager et dagligt måltid i institutionen og i den forbindelse skal der også ansættes personale til opgaven. En del institutioner har allerede lokale madordninger, hvor der enten er ansat en ”madmor” i institutionen, eller hvor lokale køkkener leverer mad til institutionerne. Forventningen må være, at der blandt de resterende institutioner både vil være institutioner, der etablerer eget køkken i institutionen og institutioner, som vil få

leveret maden fra et køkken udefra. Således vil implementeringen af det politiske mål skabe nye arbejdspladser i regionen.

Området vil harmonere godt med kvindernes beskæftigelsesønsker både i relation til børn (hvis ansættelsen var ude i institutionen) og madlavning. Flere af de interviewede kvinder havde således allerede erfaringer fra køkkener.

Jobbet vil kunne varetages på deltid med mulighed for supplerende danskundervisning eller anden opkvalificering sideløbende. Forud for jobbet vil kvinderne med fordel kunne gennemføre et forløb, som øger deres formelle kvalifikationer i form af et hygiejnebevis.

4.1.2 Vikarstillinger eller flyverstillinger

Interviewene med kvinderne i denne undersøgelse viser, at en vis form for tryghed i bl.a. arbejdsfunktion, kollegaer og omgivelser i høj grad er efterspurgt af kvinderne. Dvs. at det er væsentligt for kvinderne, at de dels kender deres arbejdsopgaver, dels kender deres kollegaer og selve arbejdspladsen. Kvinderne har begrænset og i nogle tilfælde slet ingen erfaringer fra arbejdsmarkedet, hvorfor der er brug for trygge rammer. Desuden er de meget bevidste omkring f.eks. deres manglende eller mangelfulde sprogkundskaber, og de har derfor behov for kendte omgivelser.

Derfor vil vikarstillinger og flyverstillinger primært være en realistisk og attraktiv beskæftigelsesform for kvinderne, hvis det bliver i relation til en begrænset kunde-gruppe. Kvinderne kunne tilknyttes et vikarfirma eller ”udlejningsfirma”, som har en række faste kunder, der måske har et varieret behov for service.

Selve organiseringen af vikar- og flyverstillinger vil kunne tilbyde dels deltidsbeskæftigelse dels variation i timeantallet, hvis det er nødvendigt. Vikar- og flyverstillinger kunne f.eks. indtænkes i forhold til daginstitutionerne, der nu skal tilbyde børnene mad, jf. ovenstående forslag.

Flyverstillinger og vikarstillinger i mere traditionel forstand vil derfor ud fra vores vurdering være for krævende for kvinderne.

4.1.3 Iværksætteri

Iværksætteri er en relativt oplagt mulighed for beskæftigelse for kvinderne i målgruppen, fordi det grundlæggende giver mulighed for selv at forme sin beskæftigelse i forhold til egne ønsker og behov – f.eks. det for målgruppen vigtige behov for reduceret arbejdstid. Hertil kommer, at der er mulighed for at skabe helt nye beskæftigelsesmuligheder til en målgruppe, der ikke umiddelbart lever op til eksisterende arbejdsgiveres behov for arbejdskraft.

Der skal imidlertid skelnes mellem to typer af muligt iværksætteri for kvinderne i målgruppen: almindeligt iværksætteri, som foregår på samme vilkår som for alle andre virksomheder (evt. med udvidede muligheder for mikrofinansiering – se nedenfor) og iværksætteri ”på særlige vilkår”, hvor iværksætteriet foregår inden for rammerne af en anden virksomhed, et (kommunalt) udviklingsprojekt eller hvor der på anden måde tilvejebringes en institutionel ramme omkring aktiviteterne.

I dette afsnit behandles almindeligt iværksætteri og i det følgende iværksætteri ”på særlige vilkår”. I forhold til kvindernes motivation og interesser er der vigtige forskelle på de to former for iværksætteri. Almindeligt iværksætteri giver mulighed for, at kvinderne kan være ”sin egen chef”, og at de kan arbejde med noget, som de brænder for. Omvendt kræver det, at der er et element af ildsjæl over iværksætteren, at der er en økonomisk bæredygtig idé at bygge på, og at man har kompetencerne til varetage de nødvendige administrative opgaver forbundet med virksomheden.

Iværksætteri ”på særlige vilkår” tilvejebringer nogle overordnede rammer, som kvinden kan træde ind, hvilket sænker kravene i forhold til administration og forretningskoncept, som kan være helt eller delvis fastlagt på forhånd. Det betyder omvendt, at der ikke eksplicit er den samme motivationsmæssige fordel i, at kvinden arbejder for sin egen idé og ”er sin egen chef”.

Tidligere analyser af beskæftigelsesønsker hos indvandrerkvinder peger på, at de – i højere grad end danske kvinder – tilsyneladende ønsker at være selvstændige²². Denne tendens har vi ikke entydigt kunnet identificere i relation til målgrupperne for forundersøgelsen. Nogle ytrer ønske om egen virksomhed, men er ofte ikke kommet videre i processen. Både interviewene, tidligere projekterfaringer samt litteraturstudier peger på, at der bl.a. er nogle rammebetingelser og strukturelle barrierer, som er medvirkende til at besværliggøre realisering af en evt. iværksætterdrøm. Disse vil vi kort diskutere herunder.

En af barriererne for hovedparten af de kvinder, der indgår i forundersøgelsen, er manglende økonomiske ressourcer til at starte egen virksomhed. Derfor kan der være behov for at finde alternative finansieringskilder.

En anden årsag til den manglende fokusering på iværksætteri hos kvinderne, vurderer vi, kan henføres til kvindernes manglende kendskab til mulighederne på arbejdsmarkedet. Arbejdsmarkedskendskabet omfatter både kendskab til konkrete brancher, arbejdsfunktioner samt kompetencer knyttet til jobbet. Når man ikke har et nuanceret billede af mulighederne for beskæftigelse, kan det være meget vanskeligt at forholde sig til eller tænke i retning af iværksætteri. Dette knytter sig til tidligere nævnte udfordring vedr. det manglende kendskab og behovet for, at der i vejledningen af kvinderne sikres et mere bredt kendskab til det danske arbejdsmarked.

Enkelte af de interviewede kvinder berettede om ønsker om at åbne butik med f.eks. smykker, kosmetik eller frisørsalon, men ingen af dem ved hvilke muligheder for rådgivning og støtte, der eksisterer. Der bør således være fokus på, at de kvinder, der af egen drift udtrykker interesse for iværksætteri, hurtigt bliver tilbudt rådgivning eller sparring med erhvervsrådgivere, således at kvinden (og kommunen) kan få afdækket, hvorvidt ideen er holdbar, og om der skal arbejdes videre med ideen.

²² Bl.a. LG Insight (2005): ”Interesser og holdninger til arbejde: Fokus på indvandrerkvinder”

Erfaringer fra bl.a. Virksomheden Vollsmose viser, at det kan være vanskeligt at skabe vilkår for iværksætter. Interview med administratorerne for Virksomheden Vollsmose viser, at deltagerne (som var typisk match 3) ikke havde (bl.a. de økonomiske) ressourcer til at købe andele i virksomheden. Desuden havde målgruppen også ofte urealistiske forventninger til deres egne muligheder. Enkelte deltagere er blevet selvstændige i Bazaren i Vollsmose, men de fleste deltagere er enten kommet i uddannelse eller job (voksenlærling, deltid og i enkelte tilfælde fuldtidsjob). Projektet var støttet af Socialfonden, men kører i dag videre under Institut for Serviceudvikling som et aktiveringstilbud til kommunens ledige. De to delprojekter, som fortsat eksisterer, er en cateringvirksomhed og et sy-værksted²³.

4.1.3.1 Juridiske og økonomiske rammevilkår for iværksætter

For denne målgruppe er mulighederne for iværksætter begrænset af en række økonomiske og juridiske rammevilkår. Helt overordnet er rammerne for iværksætter bedre tilpasset virksomheder af en større størrelse end det, som kvinderne i målgruppen ønsker at starte. Det opstiller i udgangspunktet en række barrierer for målgruppens iværksætterbestrebelse.

Der findes mange forskellige selskabsformer, som kan anvendes, hvis man ønsker at være selvstændig. Langt hovedparten af disse selskabsformer kræver en vis økonomisk startkapital, som det kan være vanskeligt for målgrupperne i denne forundersøgelse at tilvejebringe. Dels vil en længere periode på kontanthjælp eller i forsørgelse af familien næppe have levnet muligheder for opsparing, dels viser tidligere analyser, at kvinder – og særligt indvandrerkvinder – kan have vanskeligt ved at låne til opstarten af egen virksomhed.

Typisk er der behov for kapital i en meget lille størrelsesorden - dvs. 50.000 til 75.000 kr. Det til trods er det erfaringsmæssigt vanskeligt at opnå finansiering, fordi det til tider opfattes som for risikobetonet af pengeinstitutterne. Hertil kommer, at størrelsen af lån i denne størrelse alt andet lige kræver mere administration i forhold til de indtægter, der er forbundet med det.

Det gælder også for initiativet ”kom i gang lån”, der administreres af bankerne, og som typisk bliver givet til iværksættere med et større kapitalbehov dvs. ca. 500.000 kr. og op til grænsen på en million kr. Det vil være mindretallet af potentielle iværksættere i denne målgruppe, som vil have mulighed for at starte en virksomhed af en størrelse, hvor kapitalbehovet når op i den størrelsesorden. Med den aktuelle udvikling på finansmarkederne i retning af en mere tilbageholdende linje blandt investorer, er det ikke sandsynligt, at finansieringsmulighederne bliver bedre for denne gruppe af iværksættere på kort og mellemlang sigt.

Det rejser et behov for at tilvejebringe finansieringsmuligheder i en mindre størrelsesorden og långivere, som betragter lånet ikke bare som en økonomisk investering, men som en investering i beskæftigelses- og integrationspolitiske formål. Det er et behov, som vil kunne imødekommes af en mikrolånsfond med særlig

²³ Virkningsevaluering af Virksomheden Vollsmose

fokus på målgrupper af denne type. Dette kendes fra flere udenlandske eksempler, mens der er i Danmark kun et enkelt forsøgsprojekt i forhold til mikrolån.

Pilotprojektet ”Mikrolån til socialt udsatte iværksættere” er pt. ved at indsamle erfaringer med mikrolån. Udviklingsprojektet ledes af Socialt Udviklingscenter SUS i samarbejde med Århus Kommune. Projektet støttes af Velfærdsministeriet (det tidligere Socialministerium)²⁴. Projektet yder både rådgivning og mindre lån til personer, som ofte vil have vanskeligt ved ellers at blive godkendt til lån i bank. Projektets målgruppe er anderledes end denne forundersøgelses målgruppe. I Århus er målgruppen primært hjemløse – dog vil man kunne drage nytte af erfaringerne med at administrere mikrolånene.

På den juridiske side stilles der til de fleste selskabsformer krav om en betydelig startkapital, om end der findes former, hvor det ikke er tilfældet. Det gælder bl.a. ”selskab med begrænset ansvar” (SMBA). Denne form kan stiftes uden nogen kapital og sikrer en lav beskatning og begrænset hæftelse for iværksætteren. Tidligere var der krav om egenkapital, men dette gælder ikke længere (se i øvrigt www.startvaekst.dk og www.oem.dk). I denne sammenhæng skal det nævnes, at der i arbejdet med udarbejdelsen af en ny selskabslov lægges op til at fjerne det faste kapitalkrav på 250.000 kr. for anpartsselskaber og erstatte det med et krav om, at kapitalen skal stå i et rimeligt forhold til virksomhedens aktiviteter. En sådan fleksibilitet kan være en åbning for den her omtalte gruppe af iværksættere, som typisk vil starte virksomheder med et mindre kapitalbehov.

En sidste barriere for iværksætteri er den administrative byrde, som følger med det at have egen virksomhed. Det forudsætter relativt stærke kompetencer i skriftlig dansk og viden om forskellige myndigheders virkemåde og beføjelser. Denne barriere kan imødegås med rådgivning og vejledning, som der er muligheder for igennem allerede eksisterende vejledningstilbud.

4.1.3.2 Offentlig støtte

En alternativ mulighed kan være offentlig støtte til iværksætteri – i dag kan potentielle iværksættere bl.a. hente støtte fra f.eks. de regionale vækstfora samt rådgivning og sparring fra bl.a. lokale erhvervscentre. Men der er også en del begrænsninger i forhold til offentlig støtte ud fra hensynet om fri konkurrence på markedet. Det betyder ofte, at kommuner eller andre offentlige institutioner typisk kun i en begrænset periode i forbindelse med særlige projekter vil kunne støtte iværksættere økonomisk.

Det var bl.a. en af udfordringerne med projektet Virksomheden Vollsmose, idet kommunen oprindeligt var tiltænkt en rolle i virksomhedsetableringen i forhold til driften af virksomhederne. Dette var ikke muligt, og projektet bliver derfor videreført som et beskæftigelsestilbud.

²⁴ Se www.sus.dk under projekter/Mikrolån til socialt udsatte iværksættere.

4.1.4 Iværksætteri under særlige vilkår

Iværksætteri under andre former med f.eks. en administrator eller som en social ”sidevirksomhed” i allerede eksisterende virksomheder ser vi som en mulighed for nogle af kvinderne i målgrupperne. Særligt vil denne del måske rette sig mod en gruppe af kvinder, som har tidligere beskæftigelseserfaringer fra hjemlandet eller fra Danmark. Igen er det dog vigtigt at påpege, at iværksætteri – selv under særlige former – kræver, at kvinderne selv har en idé og er motiverede for denne idé. Det er væsentligt, at kvinderne kommer til at føle, at det er deres ide, og at de er en del af et projekt – og ikke at kommunen har et projekt, som de så bliver tilkoblet²⁵.

Her er der bl.a. erfaringer fra Virksomheden Vollsmose, som kan være nyttige at inddrage. Virksomheden Vollsmose har motiverende træk fra ”det rigtige arbejdsmarked”, idet der er konkrete kunder, der skal serviceres og deadlines, som skal overholdes. Selve iværksætteriet kan enten etableres i et kommunalt beskæftigelsesprojekt, eller kan indtænkes som en underafdeling af en privat virksomhed. Begge dele vil kræve, at ”virksomheden” fungerer som en træningsbane for kvinderne. En træningsbane er mere fleksibel end en mere traditionel praktikplads, hvor praktikanten ofte forudsættes at kunne indgå på samme eller stort set samme vilkår som de øvrige medarbejdere. Ved at etablere en træningsbane er der flere muligheder for at tage individuelle hensyn til bl.a. arbejdstider og arbejdsopgaver²⁶.

4.1.4.1 Virksomhed i virksomheden

Denne projektidé kobler elementer af iværksætteri med vikar/flyverstillinger. Tanken bag ideen er, at der etableres en virksomhed i en allerede eksisterende virksomhed – f.eks. inden for rengøring, køkken/catering eller som assistent på kontor. Ideen kan både omfatte serviceydelser internt i virksomheden eller supplere de serviceydelser, som virksomheder udfører for eksterne kunder.

Fokus er her på den gruppe af kvinder, der kan arbejde, men som grundet f.eks. dårligt helbred eller familieforpligtelser helst vil arbejde på deltid og gerne have en arbejdstid, som kan være fleksibel i perioder. Desuden er grundpræmissen også, at der kan etableres kontakt med en eller flere private virksomheder, der er interesseret i at indgå i projektet som en del af virksomhedens sociale engagement.

Ideen er, at kvinderne ansættes i deres egen enhed under virksomheden, og at denne enhed knyttes til en gruppe kunder. Hensigten er så, at en administrator eller senere kvinderne selv administrerer opgavefordelingen, og at man på den måde kan variere mængden af arbejde for kvinderne.

Kvinderne kunne evt. ansættes i integrationsstillinger, hvor der så er mulighed for, at de i nogle timer om ugen kunne modtage f.eks. sprogundervisning eller anden

²⁵ Bl.a. interview med Københavns Erhvervscenter, Minata Elmquist

²⁶ Virkningsevaluering af Virksomheden Vollsmose

undervisning. Ellers kunne kvinderne ansættes i jobrotation. Her ansættes de i en periode, mens andre af virksomhedens medarbejdere modtager uddannelse.

4.1.4.2 Socialøkonomiske virksomheder

Udover idéen om en virksomhed i virksomheden er der mulighed for at bruge konceptet som socialøkonomiske virksomheder til at udvikle beskæftigelsesmuligheder for kvinderne.

En social økonomisk virksomhed er kendetegnet ved at have en målsætning om at opfylde et socialt formål - i denne sammenhæng vil der være tale om et integrations- og/eller beskæftigelsesmæssigt formål. I mange tilfælde findes socialøkonomiske virksomheder på markeder, der er meget nicheprægede og sælger produkter med et element af velgørenhed (f.eks. hjemløsebladet "Hus Forbi") – men det er ikke nødvendigvis tilfældet (f.eks. IT-virksomheden "Specialisterne").

Finansieringen af virksomheden kan komme fra forskellige kilder, og der anvendes typisk en blanding af offentlig støtte, salg af produkter og serviceydelser samt sponsorater og fondsstøtte. I princippet geninvesteres evt. fortjeneste i virksomheden eller i samfundet.

Der findes en række eksempler på socialøkonomiske virksomheder, hvor det har vist sig muligt at praktisere en stor grad af rummelighed for forskellige medarbejdergrupper personer med autisme og "psykisk sårbare" personer. Disse erfaringer peger på, at der også ligger muligheder for andre målgrupper.

For kvinderne i de omtalte målgrupper kunne beskæftigelse i en socialøkonomisk virksomhed være en god mulighed for at danne rammen om jobs til målgruppen, som svarer til deres ønsker og behov.

Se i øvrigt www.socialokonomi.dk for eksempler på socialøkonomiske virksomheder.

4.1.4.3 Omsorgs- og serviceopgaver

Forundersøgelsen viser, at kvinderne i målgruppen særligt ser deres egne kompetencer inden for omsorgs- og serviceområdet. Det omfatter bl.a. børnepasning, rengøring, madlavning og andre funktioner knyttet til hjemmet.

Disse funktioner er der omvendt andre borgere, der efterspørger støtte til. Tanken er, at der etableres et arbejdsfællesskab, hvor kvinderne er i job eller i træning og herigennem udfører forskellige servicefunktioner for private borgere f.eks. i lokal-samfundet eller i større virksomheder. Særligt i relation til sidstnævnte kunne det være interessant at afdække, om der er virksomheder, der som element i virksomhedens sociale ansvarlighed, ville være interesseret i at etablere en intern træningsbane, som så kunne tilbyde de ansatte services inden for ovennævnte områder.

Flere og flere virksomheder udvider deres goder til medarbejdere, og her kunne disse serviceopgaver indgå. Senest har bl.a. en nordsjællandsk virksomhed ønsket at købe fortrinsret til pladser i en daginstitution via et økonomisk tilskud til byggeriet af daginstitutionen. Ligeledes er der allerede i dag virksomheder, der tilbyder deres medarbejdere børnepasning, tøjvask mv.

4.1.4.4 Stadepladser

Et andet eksempel på muligheder for iværksætteri findes i Københavns Kommune, hvor der er åbnet mulighed for oprettelsen af stadepladser, hvorfra der kan drives forskellige erhvervsaktiviteter i gadelivet. Denne type af iværksætteri har den fordel, at det vil give mulighed for at drive virksomhed med begrænset startkapital, og kvinderne vil i denne sammenhæng kunne gøre brug af deres kompetencer inden for f.eks. madlavning. Det er imidlertid ikke muligt for kommunen at reservere disse pladser til kvinder i målgruppen, fordi det vil være konkurrenceforvridende, og der kræves, at pladserne bringes i udbud. For at sikre at kvinderne vil kunne få adgang til at bruge sådanne pladser, kan en løsning være at etablere en form for formidlingsagent, som vil kunne byde ind på et antal pladser og så videreformidle disse til kvinderne inden for nærmere specificerede rammer.

4.2 Økonomiske tilskud til indsatser

Både lov om aktiv beskæftigelsespolitik og integrationsloven giver mulighed for, at kommunerne kan tilbyde de familieforsørgede kvinder bl.a. danskundervisning og forskellige beskæftigelsesrettede indsatser. Hvis indsatsen resulterer i beskæftigelse eller uddannelse, kan kommunen få statslig refusion eller tilskud, som helt eller delvist kan finansiere indsatsen. Reglerne for refusion og tilskud er blevet ændret flere gange, og senest i 2008 er finansieringsreglerne ændret under integrationsloven. Fra 1. januar 2008 gælder bl.a. nye regler for finansiering af kommunernes udgifter efter lov om danskuddannelse for voksne udlændinge m.fl. (danskuddannelsesloven). Her bortfalder timetilskuddet, og der er i stedet indført 50 pct. refusion for kommunens udgifter til danskuddannelse for de kursister, der ikke er omfattet af integrationsloven (se bl.a. www.nyidanmark.dk). Derfor henvises der til de eksakte love for præcise beregninger af finansieringsmulighederne. Både SEBI og Integrationservice samt LG Insight har aktuelt udgivet rapporter, som dels indeholder regneeksempler for indsatsen dels konkrete eksempler på forløb.

Det er frivilligt, om kommunerne vil tilbyde indsatser til kvinderne, og det er ligeledes frivilligt, om kvinderne vil tage imod tilbuddet. Beslutningen om at tilbyde kvinderne en indsats vil ofte være politisk bestemt og vil kræve, at kommunen vælger at anvende ressourcer på de familieforsørgede kvinder. Således vil en aktiv indsats overfor denne målgruppe ofte kunne opfattes som en ekstra udgift i de kommunale budgetter.

Med den forestående kommunale overtagelse pr. august 2009 af den statslige del af jobcentrene kan det frygtes, at prioriteringen af indsatser til denne gruppe vil blive tilsidesat, fordi kommunerne skal anvende ressourcer på evt. omorganisering mv. Derfor anbefales det med udgangspunkt i denne forundersøgelse, at partnerskabet sikrer et fokus på de familieforsørgede og eksplicit indtænker denne gruppe i udarbejdelsen af særlige beskæftigelsesprojekter.

4.3 Beskæftigelse eller uddannelse?

Undersøgelser viser, at en strategi om ”work first”, som i høj grad er den politiske strategi pt. (hurtigst muligt i beskæftigelse), betyder, at særligt kvinder i denne forundersøgelse ikke får tilstrækkelig danskundervisning eller anden faglig opkvalificering, og dermed mindskes deres muligheder for at finde beskæftigelse ud over de mere traditionelle ufaglærte brancher, hvor ansættelserne ofte kan være kortvarige og præget af usikkerhed²⁷. Derfor vil det være hensigtsmæssigt at udvikle projekter, hvor man afprøver mulighederne for mere fleksibelt at kombinere uddannelse og opkvalificering med beskæftigelse (evt. en træningsstilling eller job med løntilskud på deltid). Dog bør et sådant projekt også indtænke det økonomiske aspekt, således at det bliver muligt, at kvinderne kan deltage i begge dele sideløbende uden at blive ramt på deres økonomi.

I relation til deltidsbeskæftigelse er det også værd at komme ind på det økonomiske aspekt. Som beskrevet tidligere, er kvindernes motivation bl.a. forankret i et ønske om en bedre økonomi for familien. Deltidsbeskæftigelse kan betyde, at kvinden ikke vil få en økonomisk gevinst, hvorfor det i disse sammenhænge vil handle om at motivere kvinderne ud fra andre aspekter. Dog vurderer vi, at man kan overveje mulighederne for at kompensere økonomisk i en periode – f.eks. ved i lighed med integrationsstillinger at tilbyde kvinderne deltidsbeskæftigelse suppleret med danskundervisning men samtidig understøtte kvindernes motivation for sprogundervisning ved at udbetale en mindre godtgørelse. Allerede nu kan aktiveringsgodtgørelse fungere som en ”arbejdsdusør”, og det kunne være hensigtsmæssigt at forsøge at anvende denne mulighed.

Ydermere kan det også overvejes, at man allerede, når kvinderne starter i et beskæftigelsesprojekt, udbetaler en godtgørelse i stil med aktiveringsgodtgørelsen. Ligeledes bør man tænke i anvendelsen af evt. godtgørelse til kvinder f.eks. i integrationsstillinger eller ansættelser, hvor en del af tiden anvendes på sprogundervisning.

Herunder er præsenteret en projektskitse, hvor der indgår både en hurtig etablering af kontakt til arbejdsmarkedet og hensyn til de økonomiske aspekter.

4.3.1.1 On the job-training

Forundersøgelsen viser – sammenkoblet med tidligere erfaringer bl.a. fra Equal-projektet om sosu-området og øvrige projekters anvendelse af trappestigemodelen og jobpakker – at en relativ hurtig tilknytning til arbejdsmarkedet kan være hensigtsmæssig for disse grupper af indvandrerkvinder. Dette skyldes flere forskellige faktorer. Dels har kvinderne, som nævnt tidligere et begrænset eller ikke-eksisterende kendskab til det danske arbejdsmarked. Det betyder, at kvinderne ofte har vanskeligt ved at forholde sig til konkrete stillinger, og det er derfor givtigt, at kvinderne hurtigt får afprøvet konkrete jobfunktioner. Desuden har kvin-

²⁷ Bl.a. AKF (2008): Familieforsørgede indvandrerkvinders muligheder og barrierer for beskæftigelse og uddannelse og John Andersen (red.) (2008): Ressourcemobiliserende beskæftigelsespolitik – strategier og erfaringer fra udsatte byområder.

derne en økonomisk interesse i at forsørge sig selv og familien og en stor motivation for et job. Selv om et projekt med *on the job*-training må forventes at være ulønnet, kan følelsen af at have "et rigtigt job" virke motiverende. Desuden vil man her kunne inddrage forsøg med "arbejdsdusør" til kvinderne. Andre projekter – som f.eks. Gribskov-modellen – har opereret med et meget håndgribeligt system, hvor deltagerne selv kunne følge med i deres progression (via point), og deltagerne har vidst, at 44 point vil udløse et job²⁸.

Endelig vil slutmålet ikke ligge langt ude i horisonten, og det kan betyde, at færre kvinder vil "blive fristet" af korte lønnede jobs, som ellers kan betyde, at de afbryder et projektforsøg for at arbejde i en periode.

Et projekt med *on the job*-training kan være todelt mellem et beskæftigelsescenter og en arbejdsplads, således at kvinderne deler deres tid mellem disse to steder. Dels kan det være en mere overskuelig og tryk måde at få jobberfaring på, idet kvinderne har mulighed for f.eks. to dage på job og så tilbage til centret (med kendte undervisere, lokaler og øvrige deltagere). Dels vil tiden på centret blive anvendt på forskellige former for opkvalificering af kvinderne. Vi ser følgende områder som relevante:

- Sprogtræning
- Kendskab til det danske arbejdsmarked og det danske samfund
- Faglig introduktion til branchen
- Sundhedsfremmende aktiviteter og viden om sundhed og helbred

Det sidste punkt har vi inddraget af flere årsager, og vi vurderer, at projektet faktisk reelt kunne udspringe af dette punkt. Denne forundersøgelse – og andre lignende undersøgelser – viser, at kvinderne ofte har et dårligt helbred enten fysisk eller psykisk – eller har en opfattelse af, at deres helbred er dårligt. Dette kan bl.a. skyldes manglende viden om kroppens funktioner og sundhed samt manglende fysisk træning. Opfattelsen af hvad kroppen kan, og hvordan den reagerer, kan være nyttig viden for kvinderne. Interviewene viser, at der er behov for et fokus på helbredet på flere fronter. Endelig er de brancher, som kvinderne typisk vil finde beskæftigelse inden for, typisk være fysisk udfordrende, og alene af den grund er det nyttigt, at kvinderne får mere viden om kroppen, og at projektet helt konkret også består af fysisk træning af kvinderne i form af f.eks. gymnastik, cykelture osv.

²⁸ Se bl.a. evalueringen af projektet: LG Insight (2006): "44 point = arbejde". Evaluering af et beskæftigelsesinitiativ for kvinder med anden etnisk baggrund end dansk.

5. Konklusion

Denne forundersøgelse har afdækket motivation og interesse for beskæftigelse blandt to grupper af nydanske kvinder:

- Kvinder, der har mistet eller er i risiko for at miste deres kontanthjælp grundet 300-timers-reglen
- Familieforsørgede kvinder

Forundersøgelsen har belyst både omfanget af de to målgrupper, målgruppernes motivation og ressourcer samt koblingen mellem dette og virksomhedernes efterspørgsel efter arbejdskraft og deres betingelser for at tiltrække målgruppen og skabe et match. Endelig har forundersøgelsen også set på nye alternative former for beskæftigelse for målgrupperne, der bygger på erfaringerne fra fokusgruppeinterviews med kvinder i målgrupperne, samt en række virksomhedsinterviews. I det følgende præsenteres undersøgelsens hovedkonklusioner.

Den kvantitative beskrivelse af målgruppen af kvinder ramt af 300-timers-reglen (eller i risiko for at blive det) viser, at der i absolutte tal er tale om en lille gruppe. Der er altovervejende tale om et københavnsk fænomen. Her er der 221 kvinder i berøring med reglen, mens der fordelt over de øvrige kommuner i regionen er 61 kvinder²⁹. Det er vigtigt at understrege, at disse tal vurderes til at stige i den kommende tid på grund af ændringer i reglen.

I forhold til målgruppen af familieforsørgede er der tale om en større gruppe, som er meget heterogen - også på tværs af kommunerne, f.eks. i forhold til oprindelseslande. Gruppen er på ca. 14.000 kvinder, og over halvdelen af gruppen er fra vestlige lande, hvilket står i kontrast til den integrationspolitiske og beskæftigelsespolitiske fokus, der overvejende ligger på kvinder fra de ikke-vestlige lande. Det er vanskeligt at drage entydige konklusioner i forhold til tilrettelæggelsen af indsatser for gruppen, og der er et behov for mere nuanceret viden om gruppen for at kunne afklare det beskæftigelsespolitiske potentiale i gruppen. Hvor længe er kvinderne i Danmark? Hvilke kompetencer har de, som kan bidrage til at dække arbejdskraftbehovet? Hvilke indsatser kan bringe gruppen i spil i forhold til iværksætteri eller job?

Den kvalitative del af undersøgelsen har afdækket kvindernes arbejdsmarkedspektiv. Den vigtigste konklusion er, at kvinderne har en stærk motivation for at komme i beskæftigelse, og at deres ægtefæller ofte optræder som en støtte i disse bestræbelser - hvilket delvis modsiger tidligere undersøgelser.

Motivationen bunder især i økonomiske faktorer, fordi ægtefællerne typisk er på overførselsindkomster eller i lavtlønsjobs, og fordi familierne typisk er børnerige, hvilket alt andet lige øger familiens udgifter. Familien spiller også en positiv rolle

²⁹ Der er også en gruppe af mænd, som bliver berørt af reglen. Se kap. 2 for en detaljeret beskrivelse af målgruppen.

i forhold til ”blødere” motivationsfaktorer. For det første vil kvinderne gerne optræde som forbilleder for deres børn, og for det andet har de et ønske om at komme tættere på det danske samfund og lære dansk, så de bedre kan deltage i deres børns liv i skolen og samfundet generelt. På den måde har kvinderne et ønske om at opbygge det, som man kan kalde en familierelateret arbejdsidentitet.

Kvindes indholdsmæssige ønsker til beskæftigelse ligger inden for områder med omsorg og service, hvilket svarer til deres billede af egne kompetencer - kompetencer som er opbygget i hjemmet.

I forhold til rammerne omkring arbejdet er det vigtigt for kvinderne, at arbejdstiden er relativ kort og ikke ligger i døgnets ydertimer.

Interview med virksomheder viser samlet set, at det er muligt at skabe jobs for målgruppen, og at det bidrager positivt til virksomhederne. De vigtigste forudsætninger for denne succes med målgrupperne er:

- Flexibilitet i kraft af individuelt tilpasning af arbejdstid og arbejdsindhold (håndholdt)
- Stærke fastholdelsesindsatser (f.eks. mentorer) der sikrer vedholdende fokus og dialog (denne del er typisk kommunalt støttet)
- Få kompetencekrav og ”enkle” jobfunktioner
- En mangfoldig personalepolitik

På baggrund af disse positive erfaringer er udviklet forslag til indsatser for de forskellige delmålgrupper. Indsatserne er designet, så de indarbejder *best practice* fra virksomhederne og kvindernes muligheder, ønsker og behov.

Disse initiativer sigter beskæftigelsespolitisk på at mobilisere arbejdskraftreserver, der kan dække arbejdskraftbehov, integrationspolitisk på at bringe indvandrerkvinder ind på arbejdsmarkedet og rummer tillige også økonomiske fordele for såvel kvinderne og deres familier samt regionens kommuner.

Afslutningsvis skal det nævnes, at der er indikationer på behov for at udvikle vejledningsindsatsen for målgrupper, hvor der er et behov for at støtte kvinderne i at udvide perspektivet på deres muligheder på arbejdsmarkedet – både i forhold til valg af brancher og jobfunktioner, men også i forhold til at sikre den rigtige støtte til dem, som har motivation for og kompetencer til iværksætteri.

6. Bilag

Tabel 6.1: Sammenligning af kommunernes brug af 300-timers-reglen – andelen af nydanske kvinder berørt af 300-timers-reglen ud af det samlede antal på kontanthjælp

	Kontanthjælp (antal kvinder)	300-timers-reglen (antal kvinder)	Andel berørt af 300- timers-reglen
København	5.800	221	3,8
Frederiksberg	587	3	0,5
Ballerup	198	5	2,5
Brøndby	346	4	1,2
Dragør	16	0	0,0
Gentofte	130	-	1,5
Gladsaxe	332	0	0,0
Glostrup	121	4	3,3
Herlev	192	3	1,6
Albertslund	306	5	1,6
Hvidovre	238	5	2,1
Høje Tåstrup	366	-	0,5
Lyngby-Taarbæk	147	-	0,7
Rødovre	257	6	2,3
Ishøj	210	-	0,5
Tårnby	141	-	0,7
Vallensbæk	32	0	0,0
Furesø	161	6	3,7
Allerød	25	-	4,0
Fredensborg	210	3	1,4
Helsingør	337	7	2,1
Hillerød	194	0	0,0
Hørsholm	40	0	0,0
Rudersdal	121	-	0,8
Egedal	39	-	2,6
Frederikssund	75	0	0,0
Halsnæs	72	0	0,0

Kilde: New Insight baseret på udtræk fra DREAM-databasen

Tabel 6.2: Kvindelige nydanskere berørt af 300-timers-reglen fordelt på antal berørte uger Pct.

	Københavns Kommune	Øvrige kommuner	I alt (N)
1-10 uger	27,1	32,8	80
11-20 uger	60,2	60,7	170
21-30 uger	7,7	0	17
31-40 uger	3,2	4,9	10
41-50 uger	1,4	1,6	4
51-60 uger	0,5	0	1
I alt (N)	221	61	282

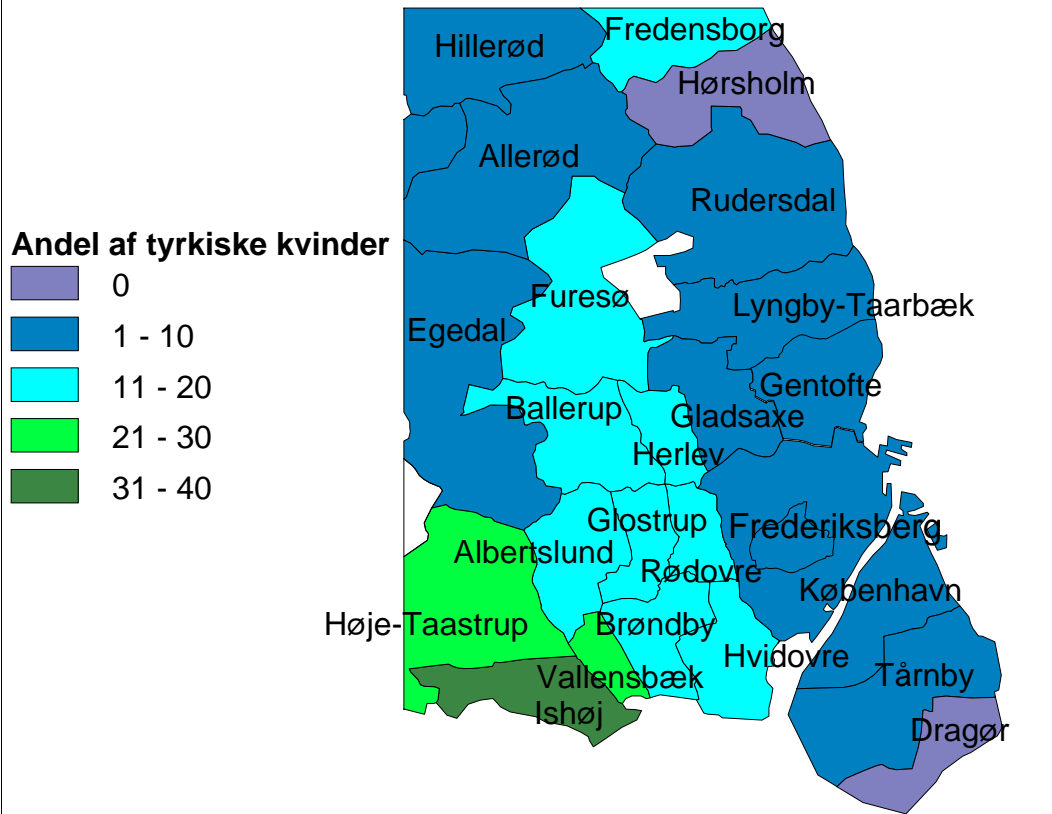
Kilde: New Insight baseret på udtræk fra DREAM-databasen

Tabel 6.3: Indvandrerkvinder i gruppen "øvrige uden for arbejdsmarkedet", 2006, 18-59 år

Kommune	Antal	Andel
København	6.823	48,6
Frederiksberg	1.159	8,2
Albertslund	286	2,0
Ballerup	171	1,2
Brøndby	270	1,9
Dragør	61	0,4
Gentofte	1.036	7,4
Gladsaxe	356	2,5
Glostrup	80	0,6
Gribskov	103	0,7
Herlev	128	0,9
Hvidovre	269	1,9
Høje Tåstrup	254	1,8
Lyngby-Taarbæk	535	3,8
Rødovre	149	1,1
Ishøj	204	1,5
Tårnby	165	1,2
Vallensbæk	64	0,5
Furesø	193	1,4
Allerød	87	0,6
Fredensborg	207	1,5
Helsingør	261	1,9
Hillerød	157	1,1
Hørsholm	206	1,5
Rudersdal	548	3,9
Egedal	107	0,8
Frederikssund	84	0,6
Halsnæs	87	0,6
I alt	14.050	100

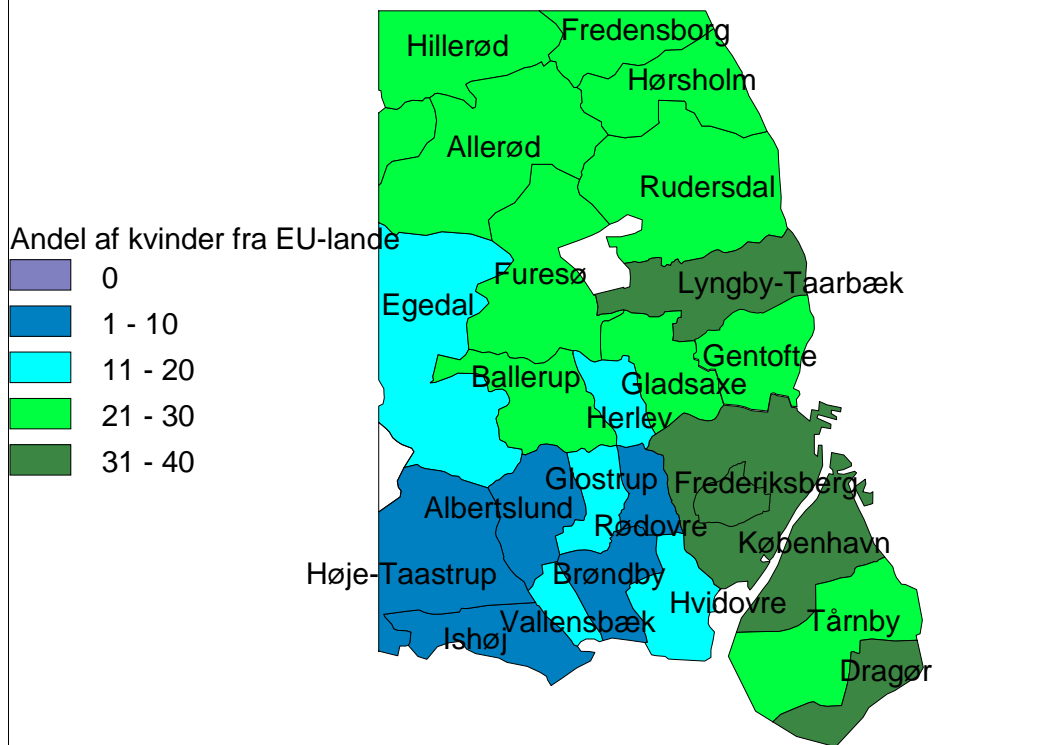
Kilde: Særkørsel fra Danmarks Statistik

Figur 6.1: Tyrkiske kvinder blandt de familieforsørgede kvinder (i pct.)
Opdelt på kommuner



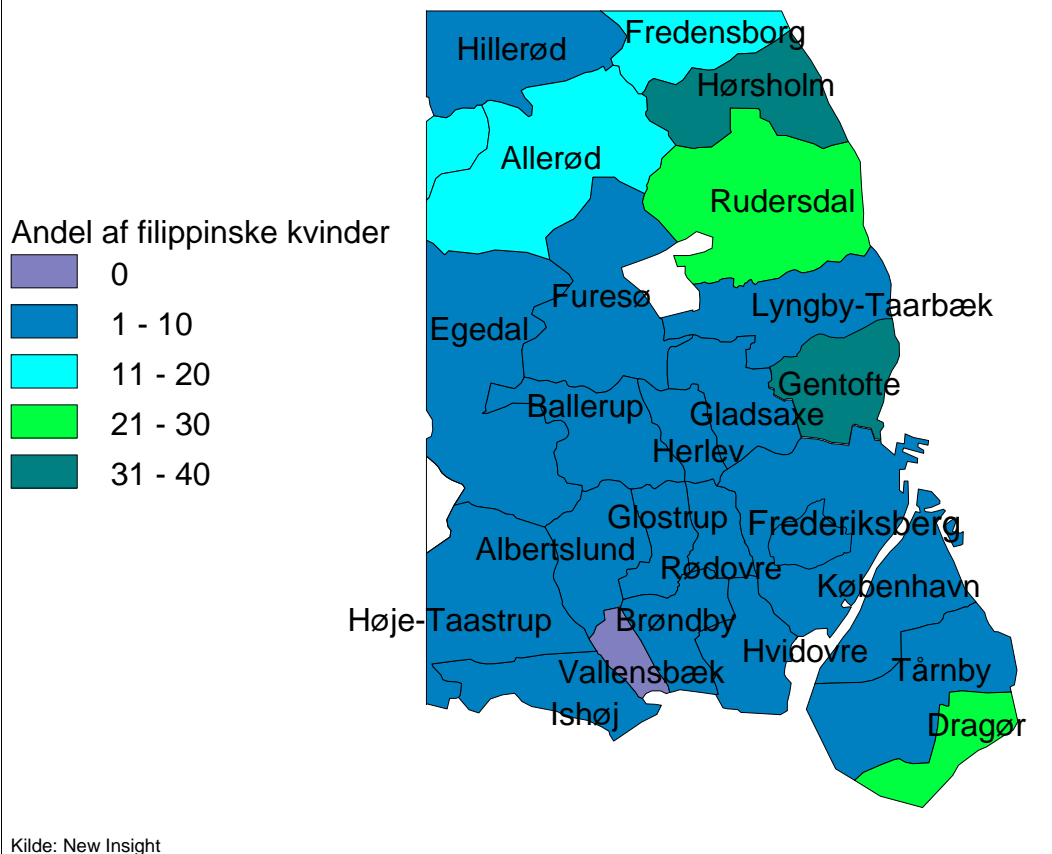
Kilde: New Insight

Figur 6.2: Kvinder fra EU-lande blandt de familieforsørgede kvinder (i pct.)
Opdelt på kommuner



Kilde: New Insight

Figur 6.3: Filippinske kvinder blandt de familieforsørgede kvinder (i pct.)
Opdelt på kommuner



7. Litteraturliste

Erhvervs- og Økonomiministeriet (2008): Kvinder kan få succes med egen virksomhed

Anvendt Kommunal Forskning (AKF) (2008): Familieforsørgede indvandrerkvinders muligheder og barrierer i forhold til beskæftigelse og uddannelse

Integrationservice og Specialfunktionen for den etniske beskæftigelsesindsats (2008): Indsats for ledige selvforsørgede betaler sig!

LG Insight (2008): Eksemplariske kontakt- og aktiveringstilbud. Den beskæftigelsesfaglige indsats for flygtninge/indvandrerkvinder

John Andersen (red.) (2008): Ressourcemobiliserende beskæftigelsespolitik - strategier og erfaringer fra udsatte byområder.

New Insight (2008): "Nydanskeres tilknytning til arbejdsmarkedet i Østdanmark", udarbejdet for Beskæftigelsesregion Hovedstaden og Sjælland

Ankestyrelsen (2007): Kommunernes håndtering af 300-timers-reglen

SFI (2006): "300-timers-reglen. Betydningen af 300-timers-reglen for gifte kon-tanthjælpsmodtagere"

CABI (2006): Indvandrerkvinder og arbejdsmarkedet. Netværk om indvandrerkvinder uden formelle kvalifikationer: Introduktion og inspiration til en arbejdsmarkedsrettet indsats

Virkningsevaluering af Virksomheden Vollsmose

Integrationservice (2006): Gribskovmodellen. Et metodehæfte om en håndholdt beskæftigelsesindsats

Ministeriet for Flygtninge, Indvandrere og Integration og Integrationservice (2007): Tal og Fakta - udlændinges tilknytning til arbejdsmarkedet og uddannelsessystemet