

Evaluering af projekt

TR-kvalificering

**- en undersøgelse udarbejdet for
Fagligt Internationalt Center (FIC)**

December 2007

Ane Kolstrup

Evaluering af projekt TR-kvalificering
- en undersøgelse udarbejdet for Fagligt Internationalt Center (FIC)

© CASA, December 2007

ISBN 978-87-91795-75-6

Elektronisk udgave: ISBN 978-87-91795-76-3

Center for Alternativ Samfundsanalyse
Linnésgade 25, 3.
1361 København K.
Tlf.: 33 32 05 55
www.casa-analyse.dk

Forord

Fagligt Internationalt Center (FIC) har bedt CASA gennemføre en evaluering af projekt "TR-kvalificering for kvinder med anden etnisk baggrund end dansk". Projektets sigte er at styrke den etniske og kønsmæssige ligestilling i arbejdslivet ved et uddannelsesstilbud til kortuddannede etniske minoritetskvinder, der er beskæftiget inden for servicesektoren.

Evalueringen bygger fortrinsvis på kvalitative interview med projektmedarbejdere fra FIC, kursister samt tillidsrepræsentanter og ledere fra nogle af de arbejdspladser, hvor kursisterne er ansat. Desuden er anvendt et spørgeskema, som kursisterne har besvaret. I interviewene er erfaringer og holdninger til organiseringen af kurset, selve kursusforløbet samt dets betydning for arbejdslivet blevet endevendt. Interviewpersonerne har både været positive og kritiske i forhold til deres personlige oplevelser af forløbet, men de har også været konstruktive og bidraget med forslag til, hvilke erfaringer og nye ideer der er særligt oplagte at medtænke i fremtidige uddannelsesforløb for etniske minoritetskvinder.

Vi vil gerne takke de personer, som har afsat tid til længerevarende interview og besvaret spørgeskemaet for deres engagerede bidrag til evalueringen. Samtidig vil vi ønske dem held og lykke frem over.

Projektleder Lisbeth Rudbeck og projektkonsulent Annette Larsen har undervejs deltaget i diskussioner om evalueringens tilrettelæggelse og afgrænsning. Desuden har direktør Claus Larsen-Jensen og faglig sekretær Carsten Nielsen i FIC kommenteret evalueringens resultater samt den endelige rapport.

Evalueringen er gennemført i perioden august 2006 – november 2007 og er finansieret af FIC, som har fået økonomisk støtte af EUs Socialfond til projektet.

Seniorkonsulent Sanne Ipsen har været projektleder og deltaget i forbindelse med udviklingen af metoder, løbende diskussion samt kommentarer til evalueringsproces og rapport. Gennemførelse af interview, analyser og rapportskrivning er foretaget af konsulent Ane Kolstrup.

CASA
December 2007

Indholdsfortegnelse

1	Indledning, sammenfatning og metode.....	5
1.1	Sammenfatning	5
1.1.1	Kursusforløbet.....	5
1.1.2	Forløbet op til kursusstart	7
1.2	Metoder i evalueringen	9
2	Opstart og organisering af TR-kvalificeringsprojektet	11
3	Motivation og forventninger	17
4	Støtte undervejs i kursusforløbet	21
5	Deltagernes overordnede tilfredshed med kursusforløbet.....	25
6	Deltagernes nye kompetencer i arbejdet	31
7	Forslag til forbedringer i et nyt TR- kvalificeringsforløb.....	37
7.1	Perspektivering.....	40
8	Mainstreamingsfasen i TR-kvalificering	43
8.1	Forankring af uddannelsen	44
8.1.1	Forankring af uddannelsen i AOF.....	44
8.2	Netværk blandt deltagerne	45
8.2.1	Aktiviteter i netværket	46
8.2.2	Øvrige aktiviteter i forbindelse med en udbredelse af ideer og erfaringer fra TR-kvalificeringsprojektet.....	49

1 Indledning, sammenfatning og metode

TR-kvalificeringskurset blev gennemført fra uge 49, 2005 til uge 45, 2006 med to hold. Forløbene varede hver især 8 uger. FIC stod for gennemførelsen og projektledelsen, mens Havneskolen stod for undervisningsdelen på første hold (hold A) og AOF for andet hold (hold B).

Formålet med projektet, som indeholdt kursusforløbet, var at styrke den etniske og den kønsmæssige ligestilling i arbejdslivet gennem en opkvalificering af kvinder med etnisk minoritetsbaggrund til bl.a. at kunne varetage tilidshverv på arbejdspladserne og i fagbevægelsen.

Projektets målgruppe var kortuddannede kvinder med anden etnisk baggrund end dansk, som arbejdede inden for servicevirksomheder som hotel-/restauration, social/sundhed, butik/handel eller service/rengøring.

Kurset har fået tilskud fra Den Europæiske Socialfond.

Evalueringen består af tre hoveddele: En beskrivelse af det organisatoriske forløb op til kursusstart, kursisternes og enkelte arbejdsgiveres/tillidsrepræsentanters forventninger til og vurderinger af kursusforløbet samt en beskrivelse af FICs efterfølgende arbejde med at foranke kursuserfaringerne frem over. Det er anden del, dvs. målgruppens vurdering af kursusforløbet, som har evalueringens hovedfokus.

Evalueringen skal læses med det forbehold, at beskrivelsen af forløbet op til kursusstart bygger på et smalt empirisk grundlag. Det anvendte materiale i denne del af evalueringen består primært af interview og samtale med 4 FIC-medarbejdere, som har arbejdet med projektet samt en mindre intern evaluering, der er udarbejdet af en samarbejdspartner. Det betyder, at beskrivelsen af barrierer i opstartfasen alene rummer vurderinger for disse 5 personer.

I dette kapitel sammenfattes projektforsløbet i forhold til kurset og dets anvendelse i relation til kursisternes arbejdsliv og øvrige liv samt den organisatoriske opstart. Herefter gennemgås evalueringens metode kort.

1.1 Sammenfatning

1.1.1 Kursusforløbet

Hensigten med TR-kvalificeringskurset har været at give deltagerne kvalifikationer til at spille en mere aktiv rolle på arbejdspladsen ved at ruste dem til selv at kunne identificere, hvor der er behov for, at de tager ansvar i forhold til givne arbejdsopgaver eller samarbejdsforhold. Med disse kompeten-

cer vil deltagerne være bedre klædt på til at varetage et hverv som tillidsrepræsentant eller opnå en anden position, der giver dem mulighed for øget indflydelse, fx som mulig fremtidig leder (www.tr-kvalificering.socialfonden.net).

Forhåbningen har således været, at deltagerne skulle bryde med en mere eller mindre marginaliseret position på arbejdspladsen ved både at være med til at tydeliggøre de etniske minoriteters stemme over for arbejdsgiverne og lederne såvel som ved at forklare arbejdspladsens behov og muligheder til kolleger med anden etnisk baggrund.

Når man skal vurdere, hvorvidt TR-kvalificeringskurset har givet deltagerne de ønskede kvalifikationer samt stille spørgsmålet om, hvorvidt deltagerne rent faktisk også benytter disse, skal der tages højde for, at kvalificeringsprocessen ikke slutter samtidig med kursusforløbet.

Evalueringen viser dog, at TR-kvalificeringskurset ikke blot har givet deltagerne konkret viden om organiseringen af det danske arbejdsmarked og danske arbejdspladser mm. Det har også sat en socialt og fagligt opkvalificerende proces i gang. Succesen og fortsættelsen af denne proces afhænger ikke blot af den enkelte deltagers lyst og vilje, men i høj grad også af det miljø kursusdeltagerne vender tilbage til på arbejdspladserne. Således spiller især ledernes og arbejdsgivernes initiativer til at følge op på kursusdeltagerens tillærte kompetencer eller deres imødekommenhed over for deltagerne om at benytte deres nye færdigheder på arbejdspladsen en afgørende rolle.

På evalueringstidspunktet var der tydeligvis forskel på, hvor store ambitioner deltagerne havde i forhold til at opnå en mere ansvarsfuld position på arbejdspladsen. Det samme gjorde sig gældende i forhold til de ambitioner, lederne havde på deltagerens vegne.

TR-kvalificeringskurset var tilrettelagt således, at arbejdspladsens engagement i TR-kvalificeringsforløbet skulle spille en vigtig rolle. Det illustreres bl.a. ved ønsket om at etablere en mentorordning, hvor repræsentanter fra arbejdspladserne (ledere eller tillidsrepræsentanter) skulle være mentorer for kursisterne. De færreste kursusdeltagere på hold A fik imidlertid en mentor tilknyttet. Det kan skyldes, at deltagerne ikke ønskede at have løbende kontakt med en person, som de troede skulle se dem over skuldrene, at det var vanskeligt at opnå en mentoraftale, eller/og at ideen med mentorordningen ikke var blevet formidlet godt og klart nok. En mere velfungerende mentorordning havde formentlig sikret en bedre kontinuitet i relationen mellem arbejdspladsen og kursusdeltageren og måske givet både mentor og kursusdeltager en større ansvarsfølelse i forhold til at anvende og tilpasse deltagerens kvalifikationer i relation til arbejdspladsen.

Uanset forskelle i deltagerne konkrete brug af deres nye færdigheder fremgår deres tilfredshed med kursusforløbet klart af evalueringen. Over en bred kam er deltagerne særdeles tilfredse med den viden, de har fået om organiseringen af det danske arbejdsmarked og deres muligheder i det faglige arbejde. De er i høj grad også tilfredse med deres tilegnede viden om de mere uformelle sociale spilleregler og omgangsformer på danske arbejdspladser. Kursusforløbet har ikke blot forbedret deres tekniske viden, men har i høj grad også styrket deres selvtillid. Kurset har haft en meget konkret effekt, idet størstedelen af kursUSDeltagerne mener, at de er blevet bedre til at sige fra og sige deres mening på arbejdspladsen. At det ikke kun er en følelse kvinderne har, understreges af deres kolleger eller nærmeste leder eller tillidsrepræsentant, som i nogle tilfælde har været de første til at bemærke en positiv forandring blandt deltagerne.

At lære andre kvinder at kende med anden etnisk baggrund har også spillet en vigtig rolle for deltagerne. De har støttet hinanden undervejs i kursusforløbet, og stort set alle har valgt at vedligeholde netværket efterfølgende.

Det væsentligste kritikpunkt ved kursusforløbet har været, at selve organiseringen af forløbet kunne have fungeret bedre. Det kan til dels skyldes, at holdet har været det første, og at der undervejs i forløbet er opstået uforudsete behov for ændringer. I nogle tilfælde er der muligvis heller ikke tale om organisatoriske uklarheder, men snarere om uklar information eller kommunikationsproblemer om praktiske forhold relateret til kurset, hvor kursisterne har haft et særligt stort informationsbehov for at kunne forstå organisatoriske forhold. Ikke desto mindre har det skabt unødigt forvirring blandt deltagerne, som har haft svært ved at håndtere disse uklarheder.

Sammenfattende har TR-kvalificeringskurset levet op til målet om at give deltagerne en større autoritet i faglige og sociale sammenhænge på arbejdspladsen. Deltagerne nye viden såvel som styrkelsen af deres personlige og sociale selvbevidsthed og selvtillid har givet dem et godt skub i den ønskede retning – uanset i hvor høj grad de selv og deres ledere/kolleger arbejder videre med deres nye kompetencer. Netværket med de øvrige deltagere spiller også en vigtig rolle for deltagerne motivation til at springe ud i de nye udfordringer i arbejdet. Alene muligheden for at indgå i et sådant netværk har været en positiv sidegevinst ved deltagelsen i TR-kvalificeringsforløbet.

1.1.2 Forløbet op til kursusstart

Kursusforløbet er således blevet en succes for de kvinder, som har deltaget, hvilket bl.a. kan tilskrives FIC-medarbejdernes vedholdende indsats samt kvalifikationer og engagement hos en række af kursets undervisere. Og ikke mindst skyldes succesen lysten, åbenheden og behovet blandt de kvinder, som har deltaget.

Men TR-kvalificeringsprojektet har været en særdeles vanskelig opgave at gennemføre, ikke mindst fordi rekrutteringen til kurset viste sig at være

langt vanskeligere end forventet i projektorganisationen og blandt samarbejdspartnerne.

Sammenholdes den oprindelige plan for TR-kvalificeringsprojektet med den praktiske udførelse og organisering op til kursusstart havde en række uventede barrierer en selvforstærkende effekt, fordi projektmedarbejderne var nødt til at opprioritere tid til nogle faser i projektet frem for andre. Bl.a. måtte arbejdsprocessen med et af de planlagte netværk stoppes undervejs og etableringen af et andet netværk helt undlades.

Flere forhold har i særlig grad bidraget til et vanskeligt arbejdsforløb op til kursusstart. Fokus er her rettet mod de forhold, som muligvis kan forbedres i et lignende forløb. En række af de øvrige faktorer, som har udgjort barrierer for processen (fx beskæftigelsessituationens betydning for arbejdsgivernes velvilje over for projektet), er således ikke medtaget.

Udskiftning af projektledelse

Projektgruppen, som har fulgt TR-kvalificeringsuddannelsen til dørs, var ikke identisk med de personer, som fik ideen og midlerne til projektet. Det betød, at arbejdet blev forsinket i forhold til tidsplanen, og medarbejderne skulle først oparbejde nye kontakter til samarbejdspartnerne et godt stykke inde i den oprindelige tidsplan.

Deltagerrekruttering og etablering af medfinansiering

I projektet forelå partnerskabserklæringer og medfinansieringsaftaler med en række lokale fagforeninger. Aftalerne forudsatte, at samarbejdspartnerne bidrog aktivt med rekruttering af kursusdeltagere samt medfinansiering med FIU-midler. Partnerne levede imidlertid ikke op til disse aftaler. Problemerne skyldtes dog ikke nødvendigvis kun manglende lyst eller vilje. Omstruktureringer, udskiftning af personer, som oprindeligt indgik aftalerne, og fornødne ændringer i prioritet kan også tænkes at være blandt forklaringerne på, hvorfor aftalerne viste sig vanskelige at fastholde.

Undervejs opstod derfor problemer i forhold til medfinansiering med de lokalt forvaltede FIU-midler, men det lykkedes dog FIC at sikre medfinansieringen med FIU-midler ved at indgå aftaler med hovedorganisationerne.

En afgørende del af medfinansieringen bestod også af den medfinansiering, som fulgte antallet af kursister, og som blev begrænset i og med, at rekrutteringsfasen forløb mere vanskelig end forventet. Blandt årsagerne til vanskelighederne med at finde kursusdeltagere var manglende interesse fra henholdsvis de potentielle kursisters og virksomheders side samt argumentet om, at det var svært at finde kvalificerede vikarer i en tid med mangel på arbejdskraft i sektoren.

Overlap mellem rekruttering og kursusplanlægning

Rekrutteringsfasen blev bl.a. vanskeliggjort ved, at rekrutteringen blev igangsat inden, der var fastlagt et kursusforløb og udarbejdet et kursus-katalog. De pædagogiske principper og overordnede retningslinjer for kurset var klarlagt, og tanken var, at kursusforløbet først kunne udarbejdes og “skræddersys”, når kursisterne var rekrutteret. Men de potentielle deltagere og deres arbejdsgivere havde tilsyneladende behov for mere specifik information om uddannelsen for at kunne tage stilling til denne. Set fra deres perspektiv kunne FICs projektledelse derfor med fordel have færdiggjort planlægningen af kurset, inden rekrutteringsfasen blev påbegyndt. Der er her en modsætning mellem virksomhedernes og deltagernes behov for konkret information og projektorganisationens ønsker om at kende deltagernes forudsætninger mere præcist før den detaljerede tilrettelæggelse af uddannelsen.

Etablering af mentorordninger

Der opstod problemer med etablering af mentorrelationer, som ifølge en af FIC-projektmedarbejderne bl.a. skyldtes, at kursisterne havde vanskeligt ved at se formålet med ordningen. Der synes derfor at have været et behov for endnu mere information om mentorordningen. Desuden kan det diskuteres, hvorvidt ideen om måden, hvorpå mentorrelationerne skulle etableres, var ideel til målgruppen. Hensigten var, at kursisterne selv skulle tage kontakt til en mentor og stille krav og spørgsmål til vedkommende. Idet kursets mål var at styrke kvindernes stemme i og uden for deres arbejde, var det måske i overkanten at forvente den form for selvstændighed allerede inden kursusstart – også selvom målgruppen skulle vise tegn på initiativ og lyst til den opkvalificering, kurset tilbød.

1.2 Metoder i evalueringen

Evalueringen bygger på analyse af forskellige former for dokumentarisk baggrundsmateriale, en mindre spørgeskemaundersøgelse samt kvalitative interview.

Det dokumentariske baggrundsmateriale består af skriftlige notater om ideer og fremtidsperspektiver for TR-kvalificeringsprojektet, ansøgningen til Socialfonden, statusrapporter fra forløbet, evalueringer af rekrutteringsfasen udarbejdet af henholdsvis FIC og FOA, baggrundspapir om mentorideen, artikler med interview af kursusdeltagerne, kursusbeskrivelse af uddannelsen samt den interne evaluering, som FIC har udarbejdet.

Spørgeskemaet er besvaret af 13 kursister fra hold A og omhandler især spørgsmål rettet mod deres forventninger til kurset, erfaringer med mentorer samt vurderingen af deres nye kvalifikationer i relation til deres arbejde. *De kvalitative interview* af 1-2 times varighed er foretaget med projektlederen samt 3 projektmedarbejdere, 5 kursister, og 4 tillidsrepræsentanter/ledere på nogle af kursisternes arbejdspladser. Hensigten var oprindelig, at kur-

sisterne skulle inddeles i 2 fokusgrupper, hvor kvinderne skulle diskutere og uddybe resultaterne af spørgeskemaundersøgelsen. Da der ikke var nok tilmeldte til fokusgrupperne, valgte CASA i stedet at gennemføre individuelle kvalitative interview med kursister fra 3 forskellige arbejdspladser.

Hovedvægten i beskrivelsen og vurderingen af forløbet er lagt på spørgeskemaundersøgelsen og interviewene, mens baggrundsmaterialet tjener til at underbygge eller supplere det øvrige materiale, som er brugt i evalueringen.

I første del af evalueringen kunne aktører uden for FIC-regi, som har spillet en rolle i organiseringen af projektet, med fordel have været inddraget, hvilket dog ikke var muligt med de økonomiske midler, der var afsat til evalueringen. Ud over FOAs skriftlige evaluering af rekrutteringsarbejdet, er der ikke inddraget andet materiale end det, FIC har leveret. Der skal derfor tages det forbehold, at beskrivelsen af det indledende forløb ikke afspejler fx vurderingen fra repræsentanter fra afdelinger i forbundene i forhold til aftaler eller brud på partnerskabsaftaler.

Ressourcerne til den eksterne evaluering er i højere grad koncentreret om anden del af evalueringen, hvor kursisternes stemmer inddrages. Interview-citaterne, som fremhæves, underbygges i de fleste tilfælde i spørgeskemaundersøgelsen, hvor samtlige kursister vurderer uddannelsesforløbet i relation til deres arbejde og personlige udvikling. Tillidsrepræsentanternes og ledernes vurderinger skal imidlertid læses som enkeltstående billeder af miljøet på udvalgte arbejdspladser. De repræsenterer således ikke et bredere udsnit af problematikker og behov på arbejdspladser, hvor etniske minoriteter er ansat. Men de giver en række interessante eksempler på de udfordringer, kursisterne står over for i deres arbejde.

2 Opstart og organisering af TR-kvalificeringsprojektet

Forberedelse og organisering af TR-kursusforløbet har langt fra været en let proces¹, hvilket skyldes flere faktorer, som i dette afsnit vil blive nævnt i en rækkefølge, der ikke tildeler nogle barrierer en “hovedrolle” frem for andre. Sammenfaldet af forskellige forhold snarere end enkeltstående barrierer forklarer en vanskelig forberedelsesfase.

Bl.a. har et stort administrativt træk på de budgetterede arbejdstimer, udskiftning af projektledelse og medarbejdere undervejs i forløbet samt vanskeligheder i forhold til fastholdelse af partnerskaber skabt problemer i forhold til fordelingen af tid og økonomiske midler til efterlevelsen af de oprindelige målsætninger for projektet.

Udskiftning af projektledelsen

Forberedelsesfasen bar præg af, at de personer som har arbejdet med projektets gennemførelse ikke er de samme, som oprindeligt fik ideen til projektet og formulerede ansøgningen til EU's socialfond. I forbindelse med udskiftningen af personkredsen er tidsplanen for projektet blevet forrykket nogle måneder. Den nye projektleder, som blev ansat et halvt år efter projektarbejdet blev igangsat, oplevede således at skulle starte helt forfra:

“Da vi blev ansat [x og jeg], lå der den der ansøgning, og det var, hvad der var. (...) Ingenting var på plads simpelthen. Der var ikke lavet aftaler med dem, der skulle lave uddannelser, der var sådan set ingenting på plads.” Projektleder

Partnerskaber og etablering af medfinansiering

En af udfordringerne for projektledelsen bestod i at fastholde de partnerskaber, som oprindeligt var indgået med fagforeningerne samt at etablere medfinansiering, hvilket var en forudsætning for projektet. Det gjaldt en fastholdelse af medfinansieringserklæringerne fra samarbejdspartnerne og især den afgørende medfinansiering, som fulgte i kølvandet på rekrutterede deltagere til kurset, hvilket vil blive uddybet senere i kapitlet.

Et aspekt i partnerskabserklæringerne var, at 4 fagforeninger hver især skulle udpege en sektoransvarlig, der stod for rekruttering af kursusdeltagere. Hensigten var, at de 4 sektoransvarlige hver skulle finde 16 kursusdeltagere, som bl.a. skulle finansieres af afdelingernes FIU-midler. I og med at partnerne – med enkelte undtagelser – faldt fra, levede de i begrænset omfang op til intentionerne bag aftalerne.

¹ Beskrivelse og vurdering af opstarten er udelukkende baseret på interview med projektleder og projektmedarbejdere ved FIC.

Det lykkedes imidlertid FIC at skaffe FIU-midler fra de landsdækkende organisationer og dermed sikre medfinansieringsmodellen. Den begrænsede prioritering af projektet hos flere af samarbejdspartnerne viste sig dog også senere i forløbet. Bl.a. forsøgte FIC at afholde informationsmøder for tillidsrepræsentanter i afdelingerne, men møderne måtte aflyses på grund af manglende tilslutning. Ligeledes sendte FIC invitationer ud til et seminar for at engagere forbundene i projektet gennem debat om multietniske udfordringer i fagbevægelsen. Også dette seminar måtte aflyses på grund af manglende tilmelding.

Problemerne med at skaffe medfinansiering og fastholde partnerskaber tærede på den tid, der var afsat til at få selve kursusforløbet organiseret. Forberedelses- og gennemførelsesfasen blev derfor slået sammen og rekrutteringsfasen dermed igangsat samtidig med forberedelsen af uddannelsen.

Rekruttering af deltagere

I kølvandet på vanskelighederne med den organisatoriske model, hvor partnerskaber var tiltænkt at spille en større rolle, oprettede FIC en fuldtidsstilling til arbejdet med rekruttering samtidig med, at 2 øvrige projektmedarbejdere afsatte en del af deres arbejdstid til rekrutteringsarbejdet. En af de organisationer, som oprindeligt indgik en partnerskabsaftale, fastholdt løftet og udpegede en person til arbejdet. Disse 4 personer fik til opgave at koncentrere sig om hvert sit faglige område, alt efter hvilke kontakter og erfaringer de havde inden for henholdsvis HK, 3F, FOA og RBF.

Ud over den væsentligste rekrutteringskanal, som foregik gennem kontakt til virksomheder, skabtes kontakt til tillidsrepræsentanter, interesseorganisationer, forskellige former for netværk og etniske repræsentanter, sprogskoler samt beboerforeninger. Rekrutteringen viste sig imidlertid at være vanskeligere end forventet. Følgende forhold har i større eller mindre grad udgjort barrierer for rekruttering af kursusdeltagere til uddannelsen.

- Manglende interesse blandt arbejdsgivere/ledere.
- Høj beskæftigelse og dermed problemer med at finde vikarer.
- Manglende motivation blandt kvinderne i målgruppen.
- Problemer med at agitere for et kursusforløb, der endnu ikke var deltageret planlagt.
- Personerne, som rekrutterede, havde ikke alle den bedste kontaktflade.
- Kontaktforsøg gennem etniske kvindenetværk.

Manglende interesse blandt arbejdsgivere/ledere. Virksomhederne, der blev kontaktet, men som afslog at sende medarbejdere på kurset, benyttede forskellige typer af begrundelser. Nogle virksomheder mente, at deres medarbejdere ikke havde behov for at deltage i et TR-kvalificeringskursus og beskrev arbejdsrelationerne som upåklagelige. Ifølge FIC-medarbejderne kan der være tale om virksomheder, som har en velintegreret gruppe etniske minoriteter blandt medarbejderstaben, men der kan også være tale om virk-

somheder, hvor minoritetsmedarbejderne er blandt dem, som har størst behov for uddannelsen, fordi deres ledelse ikke lægger vægt på faglig selvstændighed og selvbevidsthed blandt deres ansatte.

Problemer med at finde vikarer. Andre virksomheder virkede mere interesserede, men tog alligevel ikke initiativ til at udvælge kursusdeltagere eller finde en vikar. Flere steder var HR-staben positiv, mens den øverste og/eller nærmeste ledelse ikke ønskede at undvære medarbejderne i kursusperioden.

Endelig var der virksomheder, som kunne se fordelene i kursusforløbet, og som forsøgte at finde en vikar, men uden held. Nogle virksomheder har dog formået at prioritere kursusforløbet, selvom de ikke kunne finde en vikar, der kunne dække de tabte arbejdstimer. Det krævede dog ideelt set opbakning fra ikke blot ledelsen med også fra kollegerne side, idet disse skulle gøre en ekstra indsats, mens deres kollega var på kursus.

Manglende motivation blandt de potentielle kursusdeltagere kan også have spillet ind for rekrutteringsvanskelighederne. Målgruppekriterierne var, at kvinderne skulle kunne tale dansk på et vist niveau og have lyst til at prøve kræfter med karriereveje i det faglige eller ledelsesorienterede arbejde. Nogle har måske været i yderkanten af målgruppen og endnu ikke følt sig parate eller oplagte. I hvert fald oplevede FICs projektgruppe, at en del af de potentielle kursusdeltagere, som de var i kontakt med, ikke var særligt initiativtagende eller fastholdende i forhold til deres mulighed for at deltage. Det kan både skyldes mangel på interesse eller manglende mod til at deltage. I hvert fald er det bl.a. den form for personlig styrke, kursusforløbet stiler mod at give dem.

Kursusforløbet var ikke planlagt i detaljer. Generelle forbehold eller skepsis over for kursusforløbet kan have haft deres udspring i den forvirring, som kunne opstå, fordi selve uddannelsen endnu ikke var færdigudviklet eller planlagt. FIC udarbejdede brochurer, som beskrev de overordnede mål og rammer for projektet, men når de mere detaljerede spørgsmål rejste sig, fx om tidspunktet for start af kurset, måtte de personer, som varetog rekrutteringsarbejdet, i flere tilfælde melde, at de ikke vidste det. Kursusforløbets grundidé virkede overbevisende blandt flere personalechefer, arbejdsgivere/ledere og kursister, men de havde i en del tilfælde behov for præcis besked om, hvad de eventuelt sagde ja til.

Personerne, som rekrutterede, havde ikke alle den bedste kontaktflade. Den oprindelige idé om at have 4 sektoransvarlige til at stå for rekrutteringsarbejdet blev delvist efterlevet. Men til forskel fra ideen om, at det var ansatte i de faglige organisationer, som skulle være sektoransvarlige, blev det primært FIC-medarbejderne, der udførte opgaven. Projektmedarbejderne kunne trække på erfaringer med arbejde i eller med organisationerne, men de havde ikke samme adgang til medlemmerne, som hvis de havde været ansat

i forbundene. En af afdelingerne havde imidlertid overholdt partnerskabsaftalen og udpeget en sektoransvarlig, som var fungerende a-kasseleder.

Kontaktforsøg gennem etniske kvindeforeninger. For at udvide rekrutteringsgrundlaget blev der bl.a. taget kontakt til etniske kvindeforeninger, hvor en del medlemmer var meget positivt stemt over for kursusforløbet. Men de fleste var netop aktive i foreningerne, fordi de ikke havde et ordnært arbejde, og de faldt dermed uden for målgruppen. Der er dog ingen tvivl om, at etniske netværk kan være af stor betydning for et projekt som TR-kvalificering, hvilket understreger betydningen af det arbejde, FIC har lagt i etableringen af det netværk, der udsprang af projektet.

Udvidelse af målgruppen

En af konsekvenserne af problemerne med rekruttering var, at man blev nødt til at udvide målgruppen til de mulige frem for de mest egnede kursister. Dog foregik udvælgelsen stadig inden for de grundlæggende kriterier om arbejdsmarkedstilknytning og uddannelsesniveau, men nogle af de udvalgte havde fx ikke helt så gode dansk kundskaber, som kriterierne for deltagelsen i kurset lagde op til.

“Hvis vi havde haft en bruttotrup, så var der måske nogle af dem, vi ikke havde valgt som en førsteprioritet, så det... hvad skal man sige... det er dem, der meldte sig, de mulige. (...) Det kan godt ske, at der kan være et par stykker, som lige er i underkanten af det niveau, som vi havde forventet”. Projektleder

Etablering af netværk

Oprindeligt var tanken, at der skulle etableres 3 netværk i forbindelse med projektet. Herunder et netværk mellem virksomhedsledere, et netværk mellem mentorer samt et netværk mellem tillidsrepræsentanter, faglige organisationer og målgruppen. Det sidstnævnte netværk blev helt udeladt, da det var urealistisk i forhold til tidsramme og budget. Der blev udarbejdet rammer for netværket mellem virksomhedsledere, men da FIC-medarbejderne stod over for selve etableringsfasen, blev netværket alligevel skrinlagt, fordi der ikke var midler til arbejdet. Mentornetværket blev imidlertid fulgt til dørs, og der blev etableret et netværk mellem mentorer for hold A og B. Men også her viste rekrutteringen sig at være vanskeligere end ventet. Der blev udarbejdet skriftligt materiale om kulturel kommunikation og forholdet mellem mentor og mentee inspireret af mentoruddannelser og Kvinfos mentornetværk, og der blev afholdt eftermiddagsmøder med emnet som tema. Alligevel virkede en del kursister uinteresserede i mentorideen, lyder en af forklaringerne fra en af FICs projektmedarbejdere.

“Det har været hensigten, at det er menteen, der skal sætte dagsordenen, skabe kontakt og afsætte tid, fordi det må være dem, der formulerer et krav, et problem eller et ønske i forhold til sin mentor. (...) Kvinderne har ikke været motiverede, de har ikke været motiverede til at få en mentor. De ved ikke, hvad de skal bruge dem til. De har ikke

overskuddet til at sætte tid af til at drikke en kop kaffe sammen med mentoren og snakke karriere eller problemer eller noget.”
Projektmedarbejder

At menteen selv skulle skabe kontakt til sin mentor kan imidlertid have været en barriere, fordi kvinderne ikke har fået tilstrækkelig information om og hjælp til etablering af relationen. At en del kursister ikke har forstået formålet ordentligt, kan illustreres ved, at nogle kvinder fra hold B valgte deres veninde som mentor

Organisering af uddannelsen

Organiseringen af selve TR-kvalificeringsuddannelsen forløb parallelt med rekruttering af deltagere. Det betød, at uddannelsen fik et uensartet præg, fordi den blev tilrettelagt efterhånden, som der var nok tilmeldte til hold A og efterfølgende hold B. Mens kursusforløbet for hold A, som blev afholdt på Havneskolen, blev bedre forberedt og stilet til målgruppen, blev kursusforløbet for hold B, som blev afholdt af AOF, organiseret meget hurtigt, da holdet først blev etableret umiddelbart efter, at FIC næsten havde opgivet håbet om at samle nok deltagere til et andet hold. Havneskolen ønskede ikke at påtage sig undervisningen på hold B, da de vurderede, at det var for usikkert, hvorvidt holdet blev oprettet. I stedet trådte AOF til med kort varsel. Det var imidlertid kun muligt, fordi AOF kunne trække på erfaringer med undervisning i lignende emner og med samme målgruppe.

3 Motivation og forventninger

I dette kapitel vil såvel kvindernes motiver som deres ledes og tillidsrepræsentanters forventninger til kurset blive beskrevet.

Kvindernes forventninger og motiver

Fælles for de fleste af kvinderne er, at de vidste meget lidt om den danske fagbevægelse, det danske arbejdsmarked, dansk arbejdspladskultur, og hvad det vil sige at være tillidsrepræsentant. Flere har heller ikke tidligere interesseret sig specielt for emnet, hvilket kan være såvel årsag til som konsekvens af deres begrænsede kendskab til det faglige arbejde. Kursets indhold fremstod derfor lidt diffust for nogle, der således heller ikke havde helt klare forventninger til kurset.

“Hvad tænkte du, da du først hørte om kurset?”: “Vi snakkede i kort tid, og første gang forstod jeg ikke TR, det er jo en forkortelse for tillidsrepræsentant.” Kursusdeltager

Nogle kvinder er blevet kraftigt opmuntret til deltagelse af deres faglige organisation eller deres nærmeste leder eller tillidsrepræsentant – personer, der har øjnet kvindernes potentialer som faglig/sproglig/kulturel tolk og formidler på arbejdspladser med større andele af etniske minoriteter blandt medarbejderne. I andre tilfælde har en enkelt flyer fra FIC været udslagsgivende for beslutningen om at blive tilmeldt – kurset er blevet opfattet som “et tilbud man ikke kunne sige nej til”. Det lød spændende og inspirerende at få chancen for at uddanne sig og forbedre sine arbejdsmæssige kvalifikationer, men også at få muligheden for at lære andre kvinder at kende.

“Jeg vil ikke sidde derhjemme, og fx når man arbejder et sted og synes, man skal forbedre sig – man skal gå videre. Det synes jeg. Man skal være god.” Kursusdeltager

Samtidig har en del af kvinderne også selv følt, at de manglede grundlæggende viden, selvom de ikke nødvendigvis har kunnet sætte ord på, hvad det præcist var, de ønskede mere viden om. Det er en følelse nogle har fået – ikke blot i forbindelse med deres arbejde – men også når de har læst danske aviser eller set dansk fjernsyn. De har således ikke blot haft behov for mere viden om deres egne muligheder for fx at blive tillidsvalgt, men i høj grad også om den kontekst tillidsrepræsentanten befinder sig i. Herunder det danske arbejdsmarked, den danske fagbevægelse og de faglige organisationers rolle i det danske samfund.

“Vidste du, hvad det ville sige at være tillidsrepræsentant?”: “Jeg ved det, som der foregår på arbejdet. Men ikke rigtigt baggrunden for det.” Kursusdeltager

Ønsket om at deltage i kurset kan i nogle tilfælde også ses i forlængelse af tidligere opfordringer om at blive fagligt aktiv. Fx har en af kursusdeltager-

ne tidligere gjort sit ansigt og stemme gældende i faglige sammenhænge uden at have ytret ønske om at blive tillidsrepræsentant. At sige ja til kurset har følt som en måde at være imødekommende over for andres syn på ens potentialer og selv at få rum til at se muligheden an.

“FOA har i flere omgange over flere år henvendt sig til mig for at høre, om jeg ville stille op som tillidsrepræsentant. Jeg har afslået at stille op. Efter jeg fik denne her henvendelse, så snakkede vi sammen.” Kursusdeltager

Kvinden, som er citeret oven for, blev kontaktet af sin faglige organisation med henblik på at skabe kontakt til mulige deltagere. Men hvis hun skulle anbefale kurset til andre, ville hun gerne selv gennemgå et forløb for at opnå et nøjere kendskab til, hvad hun skulle opfordre til at deltage i. Hendes faglige organisation øjnede dermed chancen for en udbredelse af kendskabet til forløbet via hende.

Leders og tillidsrepræsentanters forventninger og motiver

Blandt de tillidsrepræsentanter og ledere, som har opfordret kvinderne til kursusdeltagelse, har et motiv bl.a. været, at en tillidsrepræsentant med anden etnisk baggrund ville kunne mægle og formilde mellem medarbejdergrupper med henholdsvis dansk etnisk og anden etnisk baggrund. Et andet problem kan også være, at tillidsrepræsentanten eller ledelsen har haft svært ved at nå ind til medarbejderne med anden etnisk baggrund, bl.a. på grund af sproglige eller kulturelle barrierer. Nogle etniske minoriteter har heller ikke haft tilstrækkelig tillid til deres etniske danske tillidsrepræsentant og derfor ikke benyttet vedkommende i oplagte situationer. Det billede kunne måske ændres, hvis tillidsrepræsentanten selv havde anden etnisk baggrund.

“Vi har jo i forvejen x [tillidsrepræsentant]. Og hun snakkede med mig. Og hun sagde, at vi jo har mange etniske piger her på sygehuset. Kan du ikke være tillidsrepræsentant her, det vil vi meget gerne have. Der er mange tyrkiske piger, der ikke kunne snakke dansk, og de [medarbejdergrupperne] kan heller ikke kommunikere med hinanden. Hun sagde, hvis du bliver tillidsrepræsentant, så bliver det en stor hjælp.” Kursusdeltager

For nogle ledere og tillidsrepræsentanter har TR-kvalificeringskurset været en kærkommen lejlighed til at styrke kvindernes evner til at varetage et tillidshverv eller på anden vis give dem inspiration til at spille en mere fremtrædende rolle i kollegiale sammenhænge. Opmærksomheden om behovet er ikke opstået samtidig med kursustilbuddet, men har på nogle arbejdspladser været aktuelt længe. Nogle deltagere er således tidligere blevet opfordret til at stille op som tillidsrepræsentant, men de har afvist med begrundelser som usikkerhed over for egne evner til at løfte opgaven og manglende tid og energi til arbejdet.

“Men før spurgte hun [tillidsrepræsentanten] mig, men jeg sagde nej pga. sproget, jeg taler ikke perfekt. Jeg sagde nej, jeg tør ikke. Jeg

troede ikke, jeg kunne klare det, fordi det er et hårdt arbejde. Og hun sagde jo, du kan godt klare det. Der er ikke noget svært, og jeg skal nok hjælpe dig.” Kursusdeltager

“Hvad tænkte du, da du hørte om kurset første gang?”: *“Altså som xx [kursusdeltageren] forklarede mig, hvor hun skulle ind og hjælpe sine kolleger herude, ikke, så tænkte jeg; det var sgu på tide, altså et eller andet sted.” Tillidsrepræsentant*

For nogle ledere/tillidsrepræsentanter har muligheden for at sende en medarbejder på TR-kvalificeringskursus nærmest været en lettelse, fordi de ikke selv har haft tid og overskud til at klæde kvinderne på til et større socialt og fagligt engagement på arbejdspladsen – eller de har ikke haft den nødvendige indsigt i, hvad der skulle til. Forventningerne til kursusforløbet fra arbejdspladsernes side synes ikke at være uoverstigelige – hvis kursisten kunne komme tilbage på arbejdspladsen og hjælpe med at undgå kommunikationsproblemer – særligt misforståelser – blandt de øvrige etniske minoriteter, kunne det i sig selv være en stor hjælp.

“Hvad håbede du, at (xx) kunne få ud af at deltage i kurset?”: *“Jamen altså, det der med at åbne op til de andre filippinere herude, ikke, som det kan være lidt svært nogle gange for os...(…) Det er meget svært, hvor du nogle gange taler klart dansk ikke?, så tror du, at de forstår alt, hvad du siger – og det har de så bare ikke, når du så er gået. Du står jo ikke og siger til folk: gentag lige alt hvad jeg har sagt, vel?” Tillidsrepræsentant*

Det er imidlertid ikke alle ledere, som har været lige begejstrede for, at en medarbejder skulle deltage i kurset. Det skyldes primært, at kvindernes arbejdskraft har manglet de steder, hvor det ikke er blevet prioriteret eller har været muligt at kompensere med en vikar. I nogle tilfælde har det kunnet hindre oplagte eller interesserede kvinder i at deltage i kurset. På andre arbejdspladser har støtten været beskeden, men ikke en decideret hindring for, at en given medarbejder kunne deltage. En af de tillidsrepræsentanter, som er blevet interviewet, har slet ikke haft indblik i beslutningen om kursusdeltagelse, før den pågældende medarbejder manglede på arbejdspladsen.

“Hvornår hørte du første gang om kurset, TR-kvalificering?”: *“Ja, det er så lidt pinligt ikke, fordi det hørte jeg faktisk, da hun var væk, og vi ikke kunne finde ud af, hvor hun var henne. Og så fik jeg at vide, at hun var på et kursus.” Tillidsrepræsentant*

4 Støtte undervejs i kursusforløbet

I dette kapitel vil den støtte, kvinderne har fået i forbindelse med kurset, blive vurderet ud fra henholdsvis mentorordningen samt lederes, tillidsrepræsentanters og øvrige kollegers engagement i kvindernes deltagelse.

Mentorordningen

Hensigten var, at kvinderne undervejs i kurset skulle have en mentor. Med inspiration fra Kvinfos mentornetværk var tanken, at kvinderne selv skulle finde en mentor, som kunne være deres nærmeste leder eller tillidsrepræsentant. Undervejs i forløbet var det også menteen, der skulle stille krav til mentoren og dermed være med til at forme relationen, som i det øjemed ville blive mere ligeværdig.

I forbindelse med kursusforløbet er mentorordningen ikke i tilstrækkelig grad blevet efterlevet. De færreste kvinder har haft en kontaktperson som formel mentor. Kun 3 ud af de 13 deltagere, som besvarede spørgeskemaet har haft en mentor. 2 af disse deltagere har haft tillidsrepræsentanten på deres arbejdsplads som mentor, mens 1 har haft sin nærmeste leder som mentor. Generel travlhed i arbejdet kan være en af årsagerne til, at relevante tillidsrepræsentanter eller ledere ikke har stået i kø for at varetage opgaven. Den begrænsede mentortilknytning skal dog også ses i lyset af hensigten om, at kvinderne selv skulle finde en mentor. Nogle har enten været usikre overfor, hvad de skulle bruge en mentor til, de har ikke ønsket en mentor, eller de har simpelthen ikke forsøgt at skabe kontakt til en person, som kunne være deres mentor.

“Jeg syntes, at jeg har nok med at læse og har nok i de brochurer og materiale, jeg fik, eller også har jeg ikke rigtigt noget, som jeg skulle spørge om. Jeg har ikke rigtigt tænkt på at have rigtige problemer...”

Kursusdeltager

Desuden var det et krav, at mentoren skulle være en kvinde, og det har afskåret nogle fra at få en mentor. En af kursusdeltagerne ville gerne have haft sin tillidsrepræsentant som mentor, men det lykkedes ikke, fordi vedkommende er en mand.

En af de kvinder, som har haft en mentor, fortæller, at hun stort set ikke brugte hende. Det skyldes en fornemmelse af, at vedkommende havde travlt med det faglige arbejde som tillidsrepræsentant, men også at kursusdeltageren selv var i tvivl om, hvad hun kunne bruge mentoren til. En anden kvinde mener, at en af årsagerne til, at de færreste kursusdeltagere aktivt har forsøgt at finde en mentor, skyldes, at der har været uklar information om formålet med ordningen.

“Jeg tror også, de havde forklaret det med, at det var et lærer/elevforhold, og nogle havde det nok sådan, at de ikke skulle komme og lære dem noget: “Jeg er ikke et barn”. Det har nok også at gøre med måden, som det blev formidlet på. (...) Jeg i tvivl om, hvor mange der har forstået, hvad meningen med sådan en ordning skulle have været.” Kursusdeltager

Flere af de tillidsrepræsentanter/ledere, der er blevet interviewet, kendte ikke til hensigten om, at deltagerne skulle have tilknyttet en mentor. I praksis har flere kvinder imidlertid haft en uformel mentor. Det gælder i de tilfælde, hvor den nærmeste tillidsrepræsentant eller leder har været meget interesseret i kurset, løbende spurgt ind til forløbet samt deltaget i arrangementer, fx i forbindelse med kvindernes fremlæggelse af projekter.

Støtte fra arbejdsgiveren og den nærmeste leder

Selvom en bedre organiseret mentorordning sandsynligvis ville have givet kvinderne ekstra støtte i forløbet, har de fleste kvinder været meget tilfredse med den støtte, de har fået fra deres arbejdsgiver eller leder. Således svarer 10 kvinder ud af 13, at de i høj grad har fået støtte fra deres arbejdsgiver eller leder, mens kun 1 kvinde svarer, at hun i ringe grad har fået støtte. Kvindernes begrundelser afspejler imidlertid også en slags taknemmelighed over, at de har fået lov til at deltage i kurset. Snarere end at henvise til en mere indgående eller opfølgende støtte, uddyber de bl.a. med: *“Min leder kom med ideen til mig, “Vi blev enige om kurset”, “Godt forstå” og “De synes, det er et godt og spændende kursus”*. Der kan således være en forskel på, om ledere eller arbejdsgivere bakker op om ideen, eller de gør en mere aktiv indsats for at hjælpe kvinderne med at bruge deres nye færdigheder i arbejdssammenhæng. En mere aktiv støtte kunne bestå i hjælp til at supplere den viden, kvinderne har fået på kurset, med konkrete problemstillinger relateret til arbejdspladsen. Det kunne eksempelvis være i relation til lokalaftaler eller tillidsrepræsentantens mere specifikke opgaver.

En af kvinderne fortæller, at hendes leder har været åben over for ideen om at deltage i kurset, men undervejs i forløbet har hun ikke været interesseret i at indgå i dialog om kursuserfaringerne – faktisk viste det sig, at hun havde et meget begrænset kendskab til, hvad der foregik på kurset.

“Hun var overrasket over indholdet, men jeg skal så ikke kunne sige, om hun har sat sig ordentligt ind i det. Hun var sådan lidt: “Har det slet ikke noget med institutioner at gøre? Eller rengøring eller mad?” Nej, sagde jeg, men det har jeg heller ikke påstået.” Arbejdsleder

Støtte fra kolleger

Kvindernes vurdering af den støtte, de har fået fra deres kolleger, er mindre entydig. 6 kvinder synes, at de i høj grad har fået støtte til deltagelse i kurset af deres kolleger, mens en svarer “i ringe grad” og en svarer “nej” med den begrundelse, at kollegerne er irriterede over, at der ikke er fundet en afløser

på arbejdspladsen. Andre svarer “ved ikke” på spørgsmålet, og nogle har slet ikke svaret.

“... til sidst, de[kollegerne] kunne jo ikke lide det, for jeg var jo væk fra arbejdet. De synes, at det ikke var fair, at jeg går på kursus, og så de arbejder.” Kursusdeltager

At det i nogle tilfælde kan skabe irritation blandt kolleger at skulle dække kursusdeltagerens manglende arbejdskraft betyder ikke nødvendigvis, at de er negativt stemt over for selve kurset – så længe de ikke selv pålægges ekstraarbejde. Men omvendt har en del kolleger også være meget imødekommende ved solidarisk at dække hullerne i arbejdsrutinerne for at støtte deres kollega i at deltage i kurset.

“Hvad sagde dine kolleger til, at du skulle deltage i TR-kvalificeringskurset?”: *“De sagde ikke noget som sådan. De spurgte mig hver gang, jeg kom tilbage, hvordan gik det og sådan noget. De har ikke noget imod det.”* Kursusdeltager

5 Deltagernes overordnede tilfredshed med kursusforløbet

Kvinderne har samlet set været meget begejstrede for kursusforløbet. Det er et indtryk, de selv såvel som deres tillidsrepræsentanter og nærmeste ledere giver.

“Man lærer mange ting, når man går på kursus. Man mister jo ikke noget, man lærer jo selvfølgelig meget.” Kursusdeltager

“Hvad er dit indtryk af kurset?”: *“Jamen de har været super begejstrede. Super begejstrede, kommet hjem og været super oven på, altså virkelig strålede. (...) Ja, bare... hvis jeg nu siger 2 meter højere. Men altså virkelig, nu siger jeg, fyldt. Auraen omkring dem har været: yes! jeg er klar, kom bare, jeg kan godt arbejde fra nu af og mange timer frem.”* Afdelingsleder

Ikke blot tilegnelsen af ny viden, nye venskaber og bedre gensidig kulturel forståelse, men i høj grad også anerkendelse af ens arbejdsindsats i kursusforløbet tæller med på plussiden af et kursusforløb, der på mange måder kan betegnes som særdeles vellykket. Her beskriver en kursist, hvor meget det betød for hende at få ros for sit arbejde.

“Hvad har været det bedste ved at deltage?”: *“Det var projektet, som vi har lavet. Jeg synes, det var rigtig, rigtig godt. Og så at det var en stor oplevelse for mig. Jeg har lavet et projekt om det danske demokrati. Og så den sidste dag – vi skulle fremlægge det til klassen, også lærerne ikke? Og så... jeg tror, vi var den bedste gruppe, og vi har lavet det bedste projekt, mig og min gruppe. Okay, hvordan kan det være? Fordi jeg fik nogle oplysninger af min lærer. Og så... Hun kom og krammede mig, min lærer. Og hun siger, at hun var lige ved at tude, og hun synes, det var et rigtig, rigtig godt projekt. Og man kan se det på lærerne, ikke? Men hun siger det jo selvfølgelig ikke lige ud, altså at vores var det bedste. Men man kan mærke det. Man kan se det på dem.”* Kursusdeltager

I det følgende vil vi komme nærmere ind på, hvordan kursusdeltagerne vurderer henholdsvis det faglige indhold i kurset, undervisningen, det sociale aspekt i kurset samt organiseringen af selve forløbet.

Det faglige indhold i kurset

Vurderet ud fra interview såvel som svarene på spørgeskemaet har kvinderne være begejstrede for det faglige indhold i kurset. Således svarer samtlige 13 kvinder, at de er meget tilfredse eller tilfredse. Alle begrundes på forskellig vis, at de føler, de har lært meget. De kompetencer, de har fået, kan ikke blot bruges i arbejdet, men også mere generelt i livet som etnisk minoritet i Danmark. Således lyder en typisk begrundelse fra en af kvinderne: *“Jeg forstår bedre danskere, samfundet og kommunikation”*. En enkelt

kvinde begrundet imidlertid hendes svar "tilfreds" og ikke "meget tilfreds" med, at der har været for stor spredning i kvindernes danskundskaber, og at nogle deltagere har været lidt for ivrige for at få fri før tid. Kritikken må ses i lyset af vanskelighederne med rekruttering af deltagere til kurset. Niveauforskelle i kvindernes forudsætninger for at deltage har betydet, at de mest kompetente måske har fået et lidt mindre udbytte af forløbet.

Kvindernes begrænsede eller lidt uklare forventninger til kurset samt følelsen af, at de har manglet viden uden at kunne definere dette helt præcist, har betydet, at flere er blevet positivt overraskede over, hvad de har lært. Kurset har ikke blot givet dem konkrete informationer, men nogle har også fået blod på tanden til at lære endnu mere om de kursusrelaterede emner. Som en af kursusdeltagerne siger, var hun ikke særligt interesseret i fagbevægelsen eller det fagpolitiske arbejde, før hun startede på TR-kvalificeringsforløbet, men det billede har ændret sig. Efter at have afsluttet kurset er hun blevet mere nysgerrig og interesseret. Kurset har således både givet mere viden og samtidig vakt en interesse for denne viden.

"Jeg syntes, det hele var, der var jo!... Man lærer også om dansk samfund og politik, og hvordan det foregår med systemet, som man læser i aviserne, men det er ikke jo det samme, når man sidder i et klasseværelse og lærer det. Så koncentrerer man sig. Og så har man mere opmuntring, man bliver mere opmuntret, når man er der. Og bliver udfordret til at gøre mere, være mere interesseret i det."

Kursusdeltager

Det er ikke de grundlæggende arbejdsmarkedsforhold, som har fanget kvindernes primære interesse. Selvom de vægter emner som arbejdskultur, det faglige system og demokrati højt, vurderer endnu flere, at emner som samarbejde, kommunikation og personlig udvikling har været vigtigst for dem at lære om. Det afspejles også ved valget af emner i modul 3, hvor de fleste kvinder har valgt kommunikation og personlig udvikling. Også emnet konflikthåndtering har vakt stor begejstring blandt flere af kvinderne. I modsætning til læren om det faglige system og demokrati, som er lidt mere abstrakte størrelser, er de øvrige emner mere genkendelige og konkrete. De kan bedre sættes i relation til dem selv og deres erfaringer i hverdagen.

"Hvorfor tror du, at der var så mange, der ville have konflikthåndtering?": *"Jeg tror, at de fleste kunne bruge det på forskellige niveauer. Vi har jo alle konflikter i vores hverdag, og så kunne man lære, hvordan man bedre kunne håndtere dem, end man har gjort hidtil. Også for at lære, hvordan modparten reagerer, når man synes, man er så fair overfor vedkommende."* Kursusdeltager

Turene til Christiansborg og Arbejdersmuseet og ikke mindst mødet med Ritt Bjerregaard bliver ligeledes fremhævet blandt kvinderne. Udflugterne har været med til at gøre indholdet i undervisningen mere levende og skabt aha-oplevelser, der ikke udelukkende er formet af undervisernes ord, men også af kvindernes egne oplevelser.

“I og med vi var på Arbejdermuseet og fik det sat lidt i relief i forhold til tiden, så tror jeg mange kunne se, at velfærden ikke var så gammel i Danmark. Og det var skægt at se, at folk opdagede, at det ikke var så længe siden, fx folkepensionen trådte i kraft. Mange fik en aha-oplevelse ud af det.” Kursusdeltager

Undervisningen

På linje med den udbredte tilfredshed med det faglige indhold i kurset har kvinderne også været meget tilfredse med selve undervisningen.

“Generelt har det været rigtigt godt, fordi jeg glæder mig altid til at komme til undervisning.” Kursusdeltager

Underviserne beskrives som inspirerende, engagerede og tålmodige i forhold til kvindernes sproglige vanskeligheder. De har været gode til at håndtere deres forskellige forudsætninger for tilegnelsen af stoffet, og stemningen har været behagelig og afslappet.

“Vi havde to søde lærere. Jeg har aldrig glemt de 2 piger. De var rigtigt, rigtigt søde. Men når man har været sammen med dem... Det er ligesom i en familie. Fordi de er meget søde og varme. Og jeg tror, de giver alt til os. Og jeg savner dem rigtigt meget. Jeg skal besøge dem engang, men jeg ved ikke hvornår.” Kursusdeltager

Desuden påpeger nogle af kursusdeltagerne, at de har sat pris på den selvstændige måde, hvorpå underviserne har motiveret dem til at arbejde med stoffet. Nogle har måske haft bange anelser om at være elev på “skolebænken” i en moden alder – men flere er blevet positivt overraskede.

“Man er selvstændig, så får man mere initiativ til at gøre nogen ting. Man er mere kreativ, fordi du får lov til at tænke selv, end det hele er leveret til dig, så okay, så får man ikke mere udfordring.”
Kursusdeltager

Det giver en anden sikkerhed og erfaring ikke blot at lære mere, men også at lære hvordan man selv kan finde de vigtige informationer.

“Vi får bare kun fx en opgave. Okay, du får her, find det danske system, hvordan er deres politik. Og så, det er det eneste man får, og så går man i gang, hvordan er det, hvor mange partier er der, og hvad er en socialdemokrat, og hvad er en dansk folkeparti, og så får man mere og mere opmuntring, når man skal selv finde ud af det.”
Kursusdeltager

Kun en af underviserne har flere af kvinderne været utilfredse med. Om dette skyldes selve undervisningen eller forvirring omkring skiftende undervisere, kan være vanskeligt at vurdere. Et af kritikpunkterne ved underviseren er, at vedkommende talte for meget og for længe om sig selv bl.a. ved at inddrage eksempler fra sit personlige liv i undervisningen. Desuden ville

vedkommende – i modsætning til de øvrige undervisere – først ikke give kvinderne lov til at holde rygepauser.

“Vi måtte heller ikke have rygepause, så vi blev behandlet lidt som små børn synes jeg (...) Og så til sidst rejste jeg mig, og jeg tog min taske og gik ud. Jeg ved godt, det er uhøfligt at gøre det på den måde midt i timerne, men det blev jeg nødt til, fordi jeg blev sur på hende.”

Kursusdeltager

Et andet synspunkt er, at de øvrige undervisere ikke har været tilstrækkelig standhaftige.

“De skulle have sagt: sådan er det. De skulle skære igennem. Pauserne strakte sig også længere end aftalt. De sagde: Vi er jo alle voksne, men hvis man ikke forstår budskabet i det, så bliver det meget flydende.” Kursusdeltager

Der skal tages højde for, at nogle kvinder har opfattet forløbet som væsentligt mere krævende og anstrengende end andre, og derfor har behovet for pauser heller ikke været lige stort blandt deltagerne. Men det har uden tvivl skabt forvirring og tumult, at rammerne for forløbet ikke har været aftalt indbyrdes mellem underviserne inden kursusstart.

Det sociale aspekt

Kammeratskabet og styrkelsen af et socialt netværk med kvinder, der er i samme situation – som etnisk minoritet på en dansk arbejdsplads – har betydet meget for kvinderne og været med til at gøre kursusforløbet til en særlig værdifuld oplevelse. Kammeratskabet har været med til at styrke kvindernes selvtillid, bl.a. via den støtte, anerkendelse og opbakning de øvrige kvinder har givet dem undervejs i forløbet, og som de også kan trække på, hvis de får brug for gode råd til, hvordan de skal håndtere vanskelige situationer i deres arbejde. Desuden påpeger flere kvinder, at det har været lærerigt at møde kvinder fra andre etniske miljøer, hvilket har givet dem endnu flere perspektiver i forhold til oplevelsen af det at arbejde på en dansk arbejdsplads.

“Jeg har også lært mange søde mennesker at kende, og jeg har knyttet bekendtskaber til nogle af dem. Det har også været enormt positivt. Jeg har ikke haft en omgangskreds, der har haft tyrkisk baggrund før, så det var også meget spændende at møde de her kvinder, der også var meget forskellige.” Kursusdeltager

Set i relation til tillidsrepræsentantrollen har et nærmere indblik i kvindernes forskellige kulturelle baggrunde også været en sidegevinst for kvalificeringen til hvervet. Flere peger på, at der bl.a. er behov for tillidsrepræsentanter med anden etnisk baggrund, fordi en del etniske minoriteter har mere tillid til en person, der selv har en anden etnisk baggrund. De forventer, at en tillidsvalgt med anden etnisk baggrund bedre forstår dem. Men det er ikke sikkert, at tillidsrepræsentanten har andet end minoritetspositionen tilfæl-

les med disse medarbejdere, og vedkommende kan derfor ikke nødvendigvis imødekomme deres forventninger om større forståelse fuldt ud. Ligesom danske etniske tillidsrepræsentanter har gavn af mere viden om kultur og traditioners betydning, hvis de skal repræsentere en sammensat medarbejderskare, kan det samme således også gælde blandt medarbejdere med anden etnisk baggrund.

Organisering af forløbet og formidling af informationer

Det meste af den kritik såvel kursusdeltagere som de personer fra deres arbejdspladser, der har haft indblik i forløbet, giver udtryk for, er rettet mod organiseringen af selve kurset. Kvinderne har i forskellige situationer oplevet, at der har været uklare meldinger i forhold til undervisere, undervisningssted, frokostordning og som nævnt også i forhold til rammer, der kunne forventes at være mindre væsentlige – såsom antallet og længden af rygepauser – men som er kommet til at fylde unødigt meget, fordi der ikke har været en helt fast struktur. Også mødetidspunkter har der undervejs været en del diskussion og uklarhed om, og spørgsmålet er tilsyneladende blevet håndteret forskelligt af underviserne.

“Hver eneste gang vi skulle mødes, var der en debat, om man kunne gå før eller starte senere end det skemalagte, og der kunne jeg godt savne, at man måske havde gjort det mere klart overfor den enkelte.”

Kursusdeltager

“Det er også... de lovede os, de sagde til os, der ville være mad og drikkevarer. Jamen vi fik ikke noget den første uge, fordi Havneskolen ikke har nogen kantine – det var deres undskyldning.” Kursusdeltager

Et andet aspekt, som kvinderne har været utilfredse med, er, at det har været uklart, hvornår de fik den sidste undervisningsuge og dermed også kursusbeviserne. Nogle af kvinderne har opfattet det således, at de selv skulle finde en uge, hvor de havde mulighed for at deltage, men i kraft af deres forvirring kan det være svært at vurdere, hvilke informationer de har fået og ikke har fået. Men der har utvivlsomt været uklare linjer, og kvinderne bryder sig ikke om den form for uvished. Det giver en følelse af, at de ikke bliver taget tilstrækkeligt seriøst.

“Det eneste, der har været virvar om, har været planlægning, organisering, kommunikation og information. Men ellers har de været super begejstrede.” Afdelingsleder

En del af kursisterne har været irriterede over, at de skulle bruge uforholdsvist meget tid på at udfylde evalueringsskemaer, hvilket er et krav i Socialfondsstøttede projekter. De har ikke noget imod selve evalueringen og heller ikke at udfylde skemaer. Indvendingen går på, at der er benyttet for meget undervisningstid til formålet, og samtidig mener nogle, at evalueringen kunne have været tilrettelagt bedre således, at det fx ikke var nødvendigt at gentage svarene på det, de har opfattet som næsten enslydende spørgsmål.

... "og negativt: strukturen omkring det, men også at vi var det første hold, og der blev brugt lang tid fra FICs side på udfyldelse af skemaer igen og igen. Og forvirringen omkring det. Der blev brugt meget undervisningstid på det også. Det betød, at det blev tilbagevendende hver uge: Åh nej, skal vi til det igen. Der var meget forvirring, men skylden ligger både hos FIC og kursisterne. På trods af, at det var de samme skemaer, så skulle der hver uge bruges en masse tid på at forklare, hvad det var, man skulle." Kursusdeltager

Forvirringen og irritationen over lidt for løse rammer og uforudsete hændelser skyldes tildels, at kursusforløbet har været nyt, og at holdet har udgjort de første kursister, som i nogen grad har været prøvekaniner. Det kan imidlertid være svært at skelne mellem, hvornår kursusforløbet organisatorisk har haltet, og hvornår det udelukkende har været et spørgsmål om, at informationerne har været utilstrækkelige. I nogle tilfælde synes praktiske informationer at have manglet, og i andre situationer er de blevet formidlet, mens kvinderne alligevel ikke har forstået dem ordentligt, og misforståelser er ikke blevet afklaret. Kommunikationsproblemerne er heller ikke blevet bedre af, at en del af kvinderne ikke altid har stillet deres spørgsmål til de rette personer: Undervisere og kursusarrangører. I stedet har flere kvinder valgt at spørge personer, som de var endnu mere trygge ved, fx de øvrige kursister eller deres nærmeste leder eller tillidsrepræsentant – personer som ikke har været de rette til at besvare deres spørgsmål.

"På mig herfra har det virket, hvis nu jeg siger uorganiseret, så er det nok også forkert, men der har i hvert fald været nogle dumme huller. Nogle dumme kommunikationshuller. Ahhr..., det har ikke været okay. Så det skal man virkelig styrke endnu mere. Især når man har med piger med anden etnisk baggrund at gøre. Så falder de måske lidt ned i et hul. De har stillet mig nogle spørgsmål, hvor jeg egentlig ikke har kunnet svare, fordi det har været nogle andre, der har haft med det at gøre." Afdelingsleder

I nogle tilfælde har det fungeret fint, at fx de kvinder, som var mindre gode til at forstå dansk, har spurgt andre kursister til råds. Men det har ikke været nogen garanti for, at de dermed har fået det rette svar, og en af kursusdeltagerne mener heller ikke, at alle kvinder har gjort sig lige stor umage med at forstå informationerne. På et tidspunkt fik kvinderne fx et brev, hvori de blev oplyst om aktiviteter, der skulle foregå inden klokken 12. Det havde en af kvinderne forstået således, at de fik fri klokken 12, og inden længe havde stort set hele holdet den opfattelse, at alle havde fri klokken 12. En del af ansvaret for kommunikationsproblemerne ligger således også hos kursisterne, men det er alligevel værd at være opmærksom på, at målgruppen for kursusforløbet har et særligt krævende informationsbehov.

6 Deltagernes nye kompetencer i arbejdet

I dette kapitel vil deltagerne udbytte af kursusforløbet blive vurderet ud fra henholdsvis tillidshvervet, det faglige arbejde i almindelighed samt de øvrige kvalifikationer, de har fået under kurset, og som kan anvendes i arbejds-sammenhænge. Som det til sidst vil fremgå, kan nogle af disse kompetencer også anvendes i andre sociale sammenhænge uden for arbejdspladsen.

TR-hvervet

Under kursusforløbet er 3 af kvinderne blevet valgt til tillidsrepræsentanter, men den ene sagde fra efter kun at have varetaget hvervet i en kortere periode, da hun alligevel ikke magtede opgaven. De øvrige 2 kvinder var allerede før kurset blevet opfordret til at stille op, og derfor var de muligvis blevet tillidsrepræsentanter uanset, om de havde deltaget i TR-kvalificeringskurset eller ej. Men kurset har afgjort givet dem et ekstra skub i form af opbakning og en forbedring af deres faglige parathed til at beklæde posten.

“Var det kurset, der gjorde, at du valgte at stille op som tillidsrepræsentant?”: *“Kurset var med til, at jeg besluttede mig. Også fordi jeg havde tid til at tænke over, hvad jeg ville. Jeg er selvfølgelig ved at deltage i kurset blevet mere opmærksom på uddannelse inden for fagbevægelsen. Det har også været med til at modne min beslutning om, at det er det, jeg vil.”* Kursusdeltager

TR-kvalificeringskurset har ikke blot klædt kvinderne bedre på til at blive tillidsrepræsentanter – det har også givet dem mere lyst til at blive fagpolitisk aktive. For flere er det først under kursusforløbet, at muligheden for at deltage i det fagpolitiske arbejde for alvor er gået op for dem. Således svarer 10 ud af 13 kvinder, at kurset ikke har inspireret dem til at blive tillidsrepræsentanter. En af de 3 kvinder, som svarer benægtende på spørgsmålet, uddyber det med, at hun er næsten 60 år og derfor tæt på pensionsalderen.

At der alligevel ikke er flere kvinder som under – eller i umiddelbar forlængelse af kurset – er blevet valgt som tillidsrepræsentanter, kan bl.a. skyldes, at der endnu ikke har været mulighed for at stille op på deres respektive arbejdspladser. Og endelig er der nogle, som endnu ikke føler sig parate til at påtage sig det ansvar, et tillidshverv kræver. Enten har de ikke lyst, eller også kan deltagelsen i kurset blot være et første skridt på vejen.

“Har du fået lyst til at blive tillidsrepræsentant?”: *“Åhr... Det har jeg sagt fra starten af til min leder, at jeg ikke har lyst til det, fordi jeg ikke synes, at jeg er god nok med mit sprog til sådan et ansvar. Det er et stort ansvar at være tillidsrepræsentant for mange piger her i huset. **Hvad sagde din leder til det?** Hun sagde, at det var fint nok, jeg skulle bare tage det kursus, måske der kommer en dag, hvor jeg vil bruge det.”* Kursusdeltager

Et andet aspekt, som muligvis kan afholde nogle kvinder fra at stille op, er, at tillidshvervet på visse arbejdspladser bliver ekstra barskt, hvis der er konflikter mellem medarbejdergrupper, som beror på etnicitet. Hvis etniske danske medarbejdere har fordomme over for medarbejdere med anden etnisk baggrund, kræver det et særligt mod at skulle være deres faglige repræsentant – og omvendt. En tillidsrepræsentant beskriver her det miljø, nogle af kvinderne kan gå i møde efter et opkvalificerende, men trykt kursusforløb med ligesindede.

“Det er fandeme hårdt. Man får den ene øretæve efter den anden, det er øretævernes holdeplads, det kan jeg godt love dig. Der er frygtelige skænderier mellem danske og udenlandske piger i grupperne også. Jeg er også arbejds møderepræsentant, der skal jeg også gå ud og sørge for god ro og orden, både som tillidsmand og som arbejds møderepræsentant. Det kan fandeme godt være svært. “Ah du er perker-elsker”. Jeg hader det ord. Det er nogle af de gode gamle danske piger.” Fællestillidsrepræsentant

Ifølge tillidsrepræsentanten, som er citeret ovenfor, er diskrimination langt fra usædvanligt på arbejdspladsen, og det er den primære årsag til, at en del af medarbejderne ikke ønsker at arbejde i blandede team, som både inkluderer medarbejdere med dansk og anden etnisk baggrund.

“Jeg har tabt mig 22 kg på 3 måneder, det er et rend uden lige. Specielt også fordi vi får flere og flere etniske piger ind, der kommer flere og flere problemer, og vi får større og større opgaver og bliver svinet til af andre faggrupper, så det skal jeg arbejde med på sidelinjen, at jeg ikke vil have, at de bliver svinet så meget til, som de gør. Det er rigtig hårdt at have etniske piger på en dansk arbejdsplads.”
Fællestillidsrepræsentant

Arbejdspladsen, som her er fremhævet, skal ikke ses som repræsentativ for de arbejdspladser, hvor de øvrige kursusdeltagere er ansat. Men eksemplet viser, at kvinderne i praksis kan stå overfor udfordringer, som måske kræver mere overvindelse end deltagelsen i et TR-kvalificeringsforløb alene kan opmuntre og ruste dem til. En af de kvinder, som er blevet valgt til TR, arbejder på den ovennævnte arbejdsplads. Men hendes fællestillidsrepræsentant fremhæver også, at hun er meget tilbageholdende i hvervet. Derfor har fællestillidsrepræsentanten faktisk fået ekstra arbejde efter, at kursusdeltageren er blevet valgt, selvom hensigten egentlig var den modsatte.

“... Det er fordi jeg hjælper hende i gang. Jeg er nødt til at gøre hende lidt hårdere, man skal have en lille smule hår på brystet for at arbejde her. Hun er så sød, så over sød, at det er helt forfærdeligt, nej sådan siger man ikke. Jeg har sagt til hende, at hun skal være hårdere, men hun siger, hun ikke rigtig tør.” Fællestillidsrepræsentant

Der kan imidlertid være tale om en overgangsperiode eller en socialiseringsproces, hvor den nyvalgte tillidsrepræsentant er under en mere erfaren persons vinger. Men under alle omstændigheder afhænger succesen af dette

forløb af, at der er en person på arbejdspladsen, som har tid og velvilje til at tage sig af den nyvalgte. Det gælder ikke blot i relation til håndteringen af konflikter, men også i forhold til de praktiske opgaver, som skal varetages i hvervet, såsom at læse omfattende skriftlige materialer eller deltage i møder for at oversætte eller forklare spilleregler i det faglige arbejde. Det er ikke sikkert, at der på alle arbejdspladser eksisterer en sådan person, som har tillid til, at en medarbejder med anden etnisk baggrund vil kunne klare jobbet på sigt. Det viser et eksempel fra en anden kursusdeltagers arbejdsplads.

“Kunne du godt tænke dig, at (xx) blev tillidsrepræsentant?”:

“Det har hun slet ikke styrke til, vel? Det er hun ikke stærk nok til, fordi det er en hård arbejdsplads herude. Altså omgangstonen er hård. (...) Bliver du faglig repræsentant herude, så bliver du ædt med hud og hår, så er der nul frihed. Der er ingenting. Det bør man også tage med i overvejselsen, ikke?” Tillidsrepræsentant

Hvad angår den kløft, der kan være mellem de kvalifikationer, kursusforløbet har givet kvinderne og hverdagen på arbejdspladsen, efterlyser en af kursisterne et bedre konkret indblik i tillidsrepræsentantens arbejde.

“Jeg synes vi mangler – okay vi har været på museum - mere de konkrete ting, ligesom en oplevelse, hvor en tillidsrepræsentant har en klient, der har problemer. Vi har slet ikke set rigtigt, hvordan man håndterer sådan en konflikt. Men måske gå på en arbejdsplads. Hvordan det er og se mere.” Kursusdeltager

Uanset de hårde betingelser for at varetage et tillidshverv på nogle arbejdspladser, er samtlige tillidsrepræsentanter og ledere, som er blevet interviewet, enige om, at der er et udpræget behov for en bredere etnisk repræsentation i hvervet. Ikke mindst fordi medarbejderne med anden etnisk baggrund har mere tillid til en person, som også har anden etnisk baggrund, de tør slappe mere af og er ikke nær så opmærksomme på, at de skal formulere sig sprogligt korrekt. Det er et billede, som en af de nyvalgte tillidsrepræsentanter, som deltog i kurset, kan bekræfte. Hun tildeler ikke selv sin etniske baggrund særlig betydning i hvervet, men hun føler det betyder meget for nogen af dem, hun repræsenterer.

“Tror du, at det betyder noget særligt, at du har en anden etnisk baggrund som tillidsrepræsentant?”: *“Næh. Det betyder ikke noget.”* **“Tror du det betyder noget for dine kolleger, der har anden etnisk baggrund?”:** *“Ja selvfølgelig. Fordi jeg kender næsten alle etniske piger, og vi har det meget godt med hinanden. Selvfølgelig når jeg er tillidsrepræsentant, når de har problemer, kommer de med det samme til mig, og de fortæller. Når man er fra samme kultur, så bliver det nemmere.”* Kursusdeltager

Alene relationen imellem kursusdeltagerne er også sigende herfor. En af deltagerne, som taler og forstår dansk perfekt, blev under forløbet ofte ringet op af de øvrige deltagere, når de havde spørgsmål i forbindelse med

kurset. Ofte foretrak kvinderne at spørge denne medkursist frem for deres undervisere.

“Jeg tror helt klart, at det for nogle af de kvinder er en fordel, at jeg ikke er dansker. De føler, at de lettere kan komme til mig, og at jeg lettere kan forstå dem. Nogle af kursisterne gav også udtryk for: “Hvorfor underviser du os ikke, for du forstår os bedre, og du forstår os på en anden måde.”” Kursusdeltager

Øvrige (personlige) kvalifikationer

Kvindernes udprægede tilfredshed med kurset skal ikke udelukkende ses i forhold til, at de har fået et frirum fra arbejdet, styrket deres netværk og fulgt et spændende undervisningsforløb. De føler i høj grad, at de har fået nogle kompetencer, som de kan bruge i deres arbejde – det gælder også dem, som ikke synes, at kurset har inspireret til tillidshvervet. Allerede inden kurset var slut, svarede 9 kvinder, at de har brugt det, de havde lært på kurset i deres arbejde, 2 svarede, at de endnu ikke har brugt det, de har lært på kurset, men vil bruge det i fremtiden, mens kun en deltager svarede nej på spørgsmålet, og en helt undlod at svare. Det er i høj grad kvindernes personlige udvikling, som de føler, har rykket i løbet af kurset, og som har gjort en forskel i arbejdssammenhænge. Flere nævner, at de er blevet mere ærlige, åbne, bedre til at sige deres mening og bedre til at sige fra. Således beskriver forskellige kvinder her, hvordan de har brugt deres nye kompetencer i deres arbejde:

- Jeg er blevet god til at sige fra, når det er nødvendigt.
- Jeg deltager aktivt i diskussioner.
- Jeg har kontakt til andre folk meget nemt og rigtig godt.
- Jeg bruger mere at løse konflikter mellem mig og mine kolleger.
- Jeg er blevet mere åben over for andre.
- Jeg lytter aktivt, siger noget til møder, siger min mening.
- Jeg kigger, lytter, hjælper dem [kolleger] med problemer.
- Jeg er blevet bedre til at samarbejde, til at forklare, til [at håndtere] konflikter.
- Jeg har lært noget på det kursus, som jeg kan bruge i mit hverdagsliv.

En samlet betegnelse for meget af det kvinderne har opnået på kurset, og som de kan bruge i deres arbejde, er mere selvtillid. Nogle kvinder har været på en dansk arbejdsplads i mange år uden at træde i karakter over for deres kolleger eller ledere. Men det billede har for flere ændret sig brat. Og det er ikke blot dem selv, men i høj grad også deres kolleger og nærmeste ledere, der har kunnet mærke en positiv forskel.

“Har du kunnet mærke på (xx), at hun har været på kursus?”:
“Ja, jeg synes pludselig, at hun er begyndt at komme lidt mere frem på banen. (...) Det er kun fordi, at jeg har oplevet hende, at hun var inde i samme område, som jeg var, og så var hun lige pludselig ude og markere, hov! ha ha, det har jeg aldrig hørt hende gøre før, vel? Det

kunne jeg godt li', det sagde jeg også til hende, det syntes jeg var stærkt." Tillidsrepræsentant

En kvinde oplevede, at det var hendes kolleger, som gjorde hende opmærksom på, hvordan hun havde ændret sig.

"Det er heller ikke mig rigtigt, der har bemærket det. Det er dem selv. Mine arbejdskolleger, der siger: "Nååh efter du har været på det her kursus, du er blevet rigtigt en, der siger sin mening." Fordi før smilede jeg bare, men så pludselig, jeg var slet ikke klar over... indtil de sagde det til mig. Det der kursus – hva'. Og så tænkte jeg gud ja, det er rigtigt nok." Kursusdeltager

Kursusdeltageren, som er citeret ovenfor, henviser til traditionen i hendes hjemland, hvor kvinderne forventes at spille en tilbagetrukket rolle i sammenhænge uden for hjemmet. Det er meget befriende at opleve sig selv fra en ny vinkel og mærke, at andre lytter til en. Som en af kursusdeltagerne siger: *"Hvorfor har man ikke gjort det før"*? *"For første gang i mit liv har jeg ikke haft dårlig samvittighed"*, siger hun, bl.a. efter at have holdt fast på, hvornår hun gerne ville på ferie og vundet i en lodtrækning om ferietidspunktet. Selvom feriefordelingen er foregået på en fair måde, har hun hidtil – før TR-kvalificeringskurset – altid bøjet sig for andres ønsker.

"Selvom jeg har boet her i mange år, der er stadigvæk det der med traditionen med at sige fra, at man siger sin mening. Det er slet ikke os. Men efter det her[TR-kvalificering], der er det ligesom, det kommer automatisk, at gud ja, hvorfor siger man ikke, hvad man mener? (...) Altså det er, når vi har møde. Så gør jeg det, nej, så siger jeg det modsatte af, hvad de siger. (...) Altså for mig – jeg er stolt over, at jeg har lært det." Kursusdeltager

En kvinde forklarer også, hvordan det er blevet nemmere at forstå omgangstonen på arbejdspladsen og turde lave sjov med ikke blot sine kolleger, men også sine overordnede. Distancen er ikke den samme som før, og stemningen føles mere afslappet.

"Personligt kan jeg godt lave noget sjov, sige noget for sjov, som jeg ikke har gjort før. Og jeg kan også give en kommentar. Fx: "Nåh er du lige stået op, den måde du ser ud", ikke? Til vores arbejdsleder eller vores chef. Og så kan jeg også godt sige, at: "Nåh du ser frisk ud i dag", eller sådan nogen ting, som jeg aldrig rigtigt har sagt før. Fordi det er en tradition, som I har, og som vi ikke har." Kursusdeltager

Det faglige arbejde på arbejdspladsen

Hvad angår deltagelsen i det faglige arbejde i almindelighed er nogle af kvinderne ikke blevet nævneværdigt mere aktive. Ligesom i relation til TR-hvervet har flere kvinder også i denne sammenhæng behov for et ekstra skub. En person, som er tillidsrepræsentant for flere af kvinderne, ærgrer sig over, at kvinderne ikke er blevet mere engagerede i de faglige møder, og hun efterlyser, at TR-kvalificeringskurset havde klædt dem bedre på til at

forstå samarbejdssystemet på arbejdspladsen. Hvis ikke ordet “skal” benyttes, møder de ikke op til generalforsamlingen.

“Jeg har talt med de 4 piger [kursusdeltagere]. De siger, de har fået rigtig meget ud af det [TR-kvalificeringskurset]. De siger, at de tør sige mere nu. Men ellers ved jeg ikke, de har været rigtig glade for kurset, men de vil ligesom ikke med i nogen ting, hvis jeg kommer ind og spørger dem, om de vil deltage i det eller være med i MED-udvalget, vi har et medbestemmelsesudvalg. De ved ikke, hvad det er. Der tænker jeg, har I ikke lært det på kurset?” Fællestillidsrepræsentant

Et andet aspekt, som kan vanskeliggøre inddragelsen af nogle kvinder i det fagpolitiske arbejde, er, hvis de skal deltage i kurser med overnatning. Således ønsker nogle kvinder ikke selv at være væk fra hjemmet, og/eller manden modsætter sig dette. I et tilfælde krævede det betydelig støtte og opbakning fra arbejdspladsens side, da en af de nyvalgte tillidsrepræsentanter skulle overnatte på et kursussted. Opholdet blev en succes, men det er ikke sikkert, at hun havde deltaget i forløbet, hvis ikke den nærmeste leder og fællestillidsrepræsentant havde hjulpet med at overbevise hende selv og ægtefællen om vigtigheden i at deltage. Derfor ville det have været oplagt, hvis ægtefællerne var blevet inddraget i en mindre del af TR-kvalificeringsforløbet således, at også de fik en endnu bedre forståelse for det fagpolitiske arbejde.

Kvalifikationer som kan bruges uden for arbejdspladsen

En del af de personlige kvalifikationer, som TR-kvalificeringsforløbet har styrket kvinderne med, kan også bruges i sammenhænge uden for deres arbejdsplads. Således svarer 8 af kvinderne, at de har brugt det, de har lært på kurset, uden for deres arbejdsplads, mens 5 svarer, at de ikke har brugt deres nye kvalifikationer i andre sammenhænge end i deres arbejde. De førstnævnte kvinder siger, at de er blevet mere aktive i deres beboerforening, de er blevet bedre til at tale med lærerne eller pædagogerne i deres børns skoler eller institutioner, og de er blevet bedre til at sige noget til møder i børnenes institutioner. Ligesom de kvalifikationer kvinderne kan bruge i deres arbejde, gælder disse forhold henholdsvis en forbedring af deres kommunikation med andre, en styrkelse af deres engagement i fælles aktiviteter samt en styrkelse af deres selvtillid.

7 Forslag til forbedringer i et nyt TR-kvalificeringsforløb

Forslagene til, hvad der kan gøres bedre i et lignende kursusforløb, henter inspiration fra de forhold, som kursisterne eller deres ledere eller tillidsrepræsentanter mener ikke fungerede tilstrækkelig godt. Forslagene er både konkret møntet på ændringer af det kursusforløb, kvinderne har været igennem, samt rettet mod ideer til helt nye aspekter, der kunne indgå i et fremtidigt TR-kvalificeringsforløb.

➤ **Mere stramt struktureret kursusforløb**

Kursusforløbet kunne have været endnu bedre struktureret og organiseret i forhold til de formelle rammer omkring undervisningen, tilrettelæggelsen af moduler samt uddelingen af kursusbeviset. Flere forhold, som hver især kan fremstå som mindre detaljer, skabte forvirring og usikkerhed blandt kvinderne. Herunder spørgsmålet om mødetidspunkter, som forskellige undervisere fortolkede forskelligt, spørgsmålet om længde, varighed og antal af rygepauser samt spørgsmålet om, hvorvidt en frokostordning var integreret i kursusforløbet eller ej. Selvom man kunne forvente, at den enkelte underviser kunne aftale de nærmere detaljer omkring fx pauser og mødetidspunkter med kvinderne, var kursussituationen så ny for dem, at det skabte for meget tumult og uklarhed, at der ikke var en helt fast struktur. Forvirringen i relation til tilrettelæggelsen af det sidste modul og uddelingen af kursusbeviser skyldes i høj grad, at kursusforløbet var en form for pilotprojekt. Ikke desto mindre er det værd at forsøge at undgå større ændringer undervejs i processen i et lignende forløb – eller styrke informationen om, hvordan og hvornår ændringer i kursusprogrammet finder sted.

➤ **Bedre information undervejs i kursusforløbet**

Selvom kvinderne selv bærer en del af ansvaret for at gennemgå informationsmateriale og stille de nødvendige opklarende spørgsmål i relation til praktiske informationer om kurset, er nogle næsten overforsigtige med at udstille egne fejl og mangler i relation til det danske sprog. Det kan have den uheldige konsekvens, at kvinderne ikke får de nødvendige oplysninger. Derfor kunne underviserne eller FIC med fordel have brugt endnu mere tid på at sikre, at kvinderne havde forstået vigtige informationer – især de skriftlige informationsmaterialer.

➤ **En arrangeret og mere åben mentorordning**

En del af kvinderne nåede aldrig helt at forstå tanken bag mentorordningen, og noget tyder på, at ideen heller ikke er blevet formidlet helt enslydende. En af kursusdeltagerne påpeger, at mentorideen blev beskrevet som et lærer/elevforhold, og det gav nogle af kursisterne associationer til en voksen/barnrelation, hvilket ikke tiltalte dem. Hensigten var imidlertid, at menteen

selv skulle finde sin mentor, hvorved relationen kom til at fremstå mere ligeværdig. Men mentorideen blev ikke efterlevet i tilstrækkeligt omfang.

I et nyt kursusforløb er det derfor oplagt, at fx kursusarrangørerne sørger for, at der tilknyttes en mentor til den enkelte kursist således, at det ikke overlades til deltagerne. Det kunne eventuelt være en betingelse for deltagelse i kurset, at en repræsentant fra arbejdspladsen skulle følge den enkelte kvinde i forløbet og bidrage med råd og vejledning således, at de nye kompetencer målrettes den aktuelle arbejdsplads. Udvalget af mentorer kunne med fordel udvides ved også at inddrage mænd. Derved ville de kvinder, som kun har mulige mandlige mentorer til rådighed, også blive omfattet af ordningen. Desuden kunne muligheden for at finde en mentor forbedres, hvis også andre almindeligt ansatte, som ikke er tillidsrepræsentanter, kunne blive mentorer. Måske vil dette også forbedre muligheden for at finde en person, som har ordentlig tid til menteen. En del tillidsrepræsentanter er i forvejen overbebyrdede med arbejde, og en af de få kursister, der havde sin tillidsrepræsentant som mentor, følte, at vedkommende havde for travlt med det faglige arbejde. Øvrige ansatte vil ligeledes kunne bidrage med væsentlig viden om de faglige traditioner på en dansk arbejdsplads, og tillidsrepræsentanten kunne inddrages i de tilfælde, hvor det blev nødvendigt i mentorforløbet.

➤ **Endnu flere praktiske eksempler, fx TR-arbejdsplads besøg**

Kvinderne blev meget inspirerede af at møde andre kvinder, som på forskellig vis har været aktive fagligt eller politisk, men nogle efterlyser et endnu bedre indblik i, hvad tillidsrepræsentantens opgaver indbefatter, og hvordan deres hverdag tilrettelægges. Det kan derfor være en idé at inddrage et TR-virksomhedsbesøg i kursusforløbet, hvor kursisterne får mulighed for at tale med en tillidsrepræsentant og evt. mulighed for at deltage i et fagligt møde således, at tillidsrepræsentantens arbejde og opgaver bliver endnu mere konkrete for kursisterne.

➤ **Endnu mere vægt på fællesskab og samarbejds tradition**

De personer fra kursusdeltagernes arbejdspladser, som er blevet interviewet, efterlyser, at etniske minoriteter opnår en bedre forståelse for den danske samarbejds tradition og fællesskabsfølelse. Fx påpegede en tillidsrepræsentant, at det kan være vanskeligt at overbevise etniske minoriteter på arbejdspladsen om fordelene i at strejke eller modstå overarbejde. De har ikke den samme forståelse for, at kollektiv arbejdsnedlæggelse kan skabe bedre arbejdsvilkår for samtlige ansatte, eller at fælles nægtelse af overarbejde kan betyde, at en ekstra person bliver ansat. En leder på en anden arbejdsplads påpegede, at det var vanskeligt at introducere etniske minoriteter for arbejdsgangene i selvstyrende team. Selvom kvinderne siger ja til, at de kan samarbejde, forventer de i praksis en traditionel hierarkisk kommandogang, hvor ansatte modtager ordrer fra deres leder. Disse aspekter vedrørende faglig solidaritet og selvansvar i samarbejdsrelationer er også blevet berørt i

TR-kvalificeringsforløbet. Men ifølge nogle af kvindernes nærmeste ledere og tillidsvalgte måtte disse emner gerne fylde endnu mere i et lignende forløb.

➤ **Følorderinger i forlængelse af kursusforløbet**

Et TR-kvalificeringskursus kan – som dette eksempel viser – udrette meget og have en afgørende betydning for deltagerne, der oplever, at de har udviklet sig meget. Men man kan ikke forvente, at deltagelsen i kurset alene resulterer i, at kvinderne er ovenud parate til at varetage et tillidshverv. Derfor ville det være oplagt, at kursusforløbet mandede ud i et “efterforløb” på arbejdspladsen, hvor den enkelte deltager fx i en periode blev omfattet af en følordering, hvor vedkommende kunne følge den eksisterende tillidsrepræsentant i dennes arbejde. Således kunne TR-kvalificeringskursusets inspiration til det faglige arbejde blive forlænget af en mere virkelighedsnær socialisering til hvervet. Det kunne spare såvel kursusedtageren som øvrige tillidsrepræsentanter for ekstra arbejde i de tilfælde, hvor valget til hvervet foregår på trods af, at den givne person ikke føler sig tilstrækkelig rustet til at varetage opgaven alene.

➤ **Inddragelse af ægtefæller i en del af kursusforløbet**

Ægtefællernes forståelse for det fagpolitiske arbejde kan have afgørende betydning i de tilfælde, hvor en kursusedtager får brug for støtte i forbindelse med et fagligt engagement, der fx kan involvere mødeaktivitet uden for normal arbejdstid. Det gælder i særdeleshed, hvis vedkommende vælges som tillidsrepræsentant og får behov for at deltage i kurser, som involverer overnatninger. De interviewede på kursisternes arbejdspladser, beklager sig over, hvor svært det i nogle situationer kan være at overbevise en etnisk minoritetsmedarbejder om fordelene i at være medlem af en fagforening eller i det hele taget om deltagelse i det faglige arbejde, hvis ægtefællen trækker i en anden retning. Derfor kunne ægtefæller med fordel inddrages i forbindelse med kursusforløbet således, at også de fik en bedre fornemmelse for det fagpolitiske arbejde. Det kunne fx ske ved at inddrage dem i kursusrelaterede arrangementer eller ved at give kvinderne nogle hjemmeopgaver, som involverer samtaler med ægtefællen.

➤ **Lange eller korte kurser**

Set i lyset af de omfattende vanskeligheder med at rekruttere deltagere til kurset, kunne det overvejes, at fremtidige forløb enten tilrettelægges som kortere forløb eller som mere adskilte moduler, som kan kombineres på forskellig vis. Selvom kvinderne uden tvivl har haft fordele af, at pilotforløbet var så langt, ville dette eventuelt mindske den barriere, som udgøres af virksomhedernes tilbageholdenhed med at frigive medarbejdere til et kursus af lignende art.

7.1 Perspektivering

TR-kvalificeringsforløbet er godt tænkt, fordi projektet tilgodeser interesser blandt samtlige implicerede parter, dvs. kursusdeltagere, arbejdsgivere samt de faglige organisationer. I henhold til formålet med at klæde kortuddannede etniske minoritetskvinder bedre på til at varetage såvel fremtidige ledelsesposter såvel som tillidshverv er der gode argumenter for at overbevise såvel arbejdsgivere som de faglige organisationer om fordelene i uddannelsesforløbet. Arbejdsgiverne får ideelt set flere kvalificerede medarbejdere til rekruttering af lederstillinger, og de faglige organisationer får flere kvalificerede medlemmer valgt til tillidshverv. At projektet på den måde kan tilgode interesse på flere niveauer kan umiddelbart kun tænkes at være en fordel.

Men erfaringerne fra et vanskeligt forløb i forhold til rekruttering af deltagere og etablering af partnerskaber i TR-kvalificeringsprojektet viser nogle andre tendenser, som givet vis har at gøre med den måde, hvorpå integration opfattes og prioriteres flere steder i dag. Der synes at være en større opmærksomhed på den basale del af integrationsprocessen, hvor etniske minoriteter ansættes på danske arbejdspladser og melder sig ind i de faglige organisationer, end på "overbygningen" af integrationsprocessen, nemlig at stille mod, at de også bliver velintegrerede blandt medarbejderstaben og i de faglige organisationer.

Mens en del virksomheder har givet deres besyv med i den grundlæggende integrationsfase ved at ansætte medarbejdere med anden etnisk baggrund, synes interessen for en styrket integration på arbejdspladsen langt fra overvældende set i relation til TR-kvalificeringsprojektet. Det skal ses i lyset af, at det har været vanskeligt at åbne døre i virksomhederne til rekruttering af kursusdeltagere.

Det kan bl.a. skyldes, at servicesektoren traditionelt har været en branche med stor udskiftning blandt medarbejderne, hvorfor der ikke er fokus på den mere langsigtede værdi i efteruddannelse. Med beskæftigelseskonjunkturerne udvikling mod høj beskæftigelse, kan billedet imidlertid vende, og endnu flere virksomheder vil måske øjne nødvendigheden i at investere i deres medarbejdere med henblik på fastholdelse. Det gælder i forhold til samtlige medarbejdere og ikke specifikt til dem, der har etnisk minoritetsbaggrund.

En anden forklaring på den begrænsede interesse for TR-kvalificeringsforløbet kan være, at nogle virksomheder følger en traditionel organisationsmodel med topstyring, hvorfor det nogle steder fungerer fint at have en passiv medarbejdergruppe, som i højere grad udfører ordrer frem for at samarbejde. Men moderne ledelsesstrategiers indpas i danske virksomheder viser i flere tilfælde, at det kan være en effektivitetsfordel at give medarbejderne et større ansvar i relation til administration og organisering af deres

eget arbejde. Måske vil flere virksomheder derfor fremover få øjnene op for de fordele, der kan være forbundet med at opmuntre medarbejderne til øget selvstændighed. Heller ikke dette gælder specifikt minoritetsmedarbejderne. Men de etniske minoritetsmedarbejdere kan have et særligt uddannelsesbehov, fordi de ikke har samme forudsætninger for at forstå forventninger og muligheder, relateret til deres arbejde, som deres etniske danske kolleger.

Erfaringerne fra TR-kvalificeringsprojektet peger imidlertid på, at en del virksomheder skal se et tydeligt (økonomisk) rationale i uddannelsesforløbet, som ikke kan reduceres til ren interesse for videreførelsen af integrationsprocessen på arbejdspladsniveau. Tendenser på arbejdsmarkedet i form af nye arbejdsorganiseringer og dermed større samarbejdskrav vil måske modne behovet fremover.

Heller ikke erfaringerne med de faglige organisationer har været ovenud positive i relation til TR-kvalificeringsprojektet. Selvom det oprindelige initiativ kom fra de faglige organisationer, har de tilsyneladende ikke følt det nødvendige ejerskab til arbejdet med forløbet. Men hvis der skeles til en undersøgelse af etniske minoriteters muligheder og barrierer i det fagpolitiske arbejde fra 2007², er erfaringerne fra TR-kvalificeringsprojektet ikke specielt overraskende. I denne undersøgelse tydeliggør en række fagpolitisk aktive etniske minoriteter, at de faglige organisationer langt fra lever op til hensigtserklæringerne om at forsøge at inddrage og ruste en større andel af de etniske minoritetsmedlemmer til det faglige arbejde. De savner en støtte, som rækker ud over den enkelte arbejdsplads, og ønsker, at organisationerne i højere grad står frem i medierne og tager til genlyd over for diskrimination, og fremhæver de gode eksempler fra en vellykket arbejdspladsintegration.

I henhold til de mål LO har opstillet om, at “der skal arbejdes på at øge antallet af tillidsrepræsentanter med anden etnisk baggrund end dansk” og at “LO og forbundene aktivt skal deltage i debatten om integration af etniske minoriteter i fagbevægelsen og på arbejdsmarkedet”, ville det være oplagt, at tage vel imod et TR-kvalificeringsprojekt. Projektet kunne lige så vel have været i de faglige organisationernes regi alene, men det er en besparelse og hjælp, at FIC har haft ansvaret for projektets gennemførelse. Hvis eksterne aktører såsom FIC fremover skal få lyst til at videreføre erfaringerne og ideerne fra TR-kvalificeringsforløbet, kræver det, at hovedorganisationerne i endnu højere grad opmuntrer til en samlet integrationsindsats. Ikke mindst fordi mainstreaming af et TR-kvalificeringsforløb har behov for en stabil forankring, der oplagt kunne være i fagbevægelsen.

² Kolstrup Ane, Ipsen Sanne (2007): “*Etniske minoriteter i det fagpolitiske arbejde. Muligheder og barrierer*”. En undersøgelse for Fagbevægelsens Videnscenter for Integration. Center for Alternativ Samfundsanalyse, maj 2007.

Hvis man spørger dem, som har deltaget i TR-kvalificeringsforløbet, om de kender andre etniske minoritetskvinder, som har behov for at gennemgå et lignende kursusforløb, er svaret enstemmigt. De vil alle anbefale kurset til andre kvinder, hvis de får samme mulighed, som de har haft.

“Jeg har lært meget om den danske arbejdskultur, som jeg skal bruge på min arbejdsplads. Jeg synes alle med etnisk baggrund skal tage det kursus.” Kursusdeltager

“Jeg syntes alle etniske piger skal på det der kursus. Fordi vi bliver mere åbne. Når vi er på arbejdspladsen, snakker vi ikke så meget, og vi tør ikke sige noget. Det kan godt være, det måske er kulturelt. Men vi snakker ikke så meget, ikke ligesom danskerne. Man bliver meget åben og tør at sige fra, ikke?” Kursusdeltager

8 Mainstreamingsfasen i TR-kvalificering

Kapitlet om mainstreamingen af TR-kvalificeringsforløbet adskiller sig fra evalueringens øvrige kapitler. I modsætning til selve kursusforløbet og vurderingen af, hvilke kompetencer kursisterne har opnået, samt hvordan disse er sat i spil i forhold til deres arbejde, er ingen aspekter i mainstreamingsfasen afsluttet. Mainstreamingen er et forsøg på at videreføre ideer og erfaringer fra TR-kvalificeringskurset enten ved at vedligeholde og udvikle kursisternes kompetencer eller ved at tilbyde andre kvinder samme mulighed for læring. I begge henseender er mainstreamingen en fortløbende proces, som er igangsat af FIC. Dermed kan kapitlet ikke rumme en samlet vurdering af mainstreamingens succes eller mangel på samme.

Desuden bygger beskrivelsen af mainstreamingen på et enkelt længerevarende interview med FICs projektleder, en samtale med FICs direktør og en medarbejder samt en række skriftlige dokumenter såsom pjecer, informationsmateriale og mødereferater. Det materiale kan ikke benyttes til meget mere end en beskrivelse af forløbet indtil nu, hvilket dog vidner om, at TR-kvalificeringsforløbet er tiltænkt en rækkevidde, der går ud over Socialfondsprojektets formelle afslutning.

I den oprindelige Socialfondsansøgning er der ikke opsat specifikke mål for en fremtidig forankring af TR-kvalificeringskurset. Idet en sådan forankring afhænger af erfaringerne fra pilotprojektet, ligger arbejdet med en mere permanent implementering af projekterfaringerne i naturlig forlængelse af projektets afslutning.

I ansøgningen blev der lagt op til netværksdannelser i form af virksomhedsnetværk, mentornetværk samt netværk i fagbevægelsen. Disse netværk kunne have været med til at forlænge projektideernes levetid blandt en bredere kreds af personer ved at styrke fokus på etniske minoritetskvinders ressourcer og vilkår i arbejdslivet. De kuldsejlede netværk udelukkede imidlertid ikke arbejdet for at sikre en fortsættelse af projekterfaringerne.

Som organisation har FIC været optaget af, at TR-kvalificeringsprojektet ikke ophørte som en enkeltstående længerevarende aktivitet. FIC har derfor i forlængelse af projektet søgt at skabe en fremtidig platform for de tidligere kursister og andre etniske kvinder for at holde fast i deres netværk, tiltrække flere, være et aktivitetsforum samt inspirationsgruppe for nye initiativer til integration af flere etniske minoriteter på arbejdsmarkedet og i samfundet. I oktober 2007 gennemførtes i relation hertil et kortere uddannelsesforløb om europæiske forhold, som byggede oven på det hidtidige kursusforløb. 2 af kvinderne fra gruppen deltog ligeledes i en studierejse til Bruxelles.

Kræfterne i mainstreamingsfasen har imidlertid ikke blot været rettet mod at etablere et etnisk kvindenetværk. Ligeledes har FIC arbejdet videre med ønsket om at forankre selve uddannelsen, som blev udviklet i forbindelse med TR-kvalificeringsprojektet.

8.1 Forankring af uddannelsen

I ansøgningen er der formuleret en løs hensigtserklæring om, at man ville udvikle en uddannelse, der skulle fortsætte i fagbevægelsens uddannelsessystem. Men det var ikke fastlagt, hvorvidt denne uddannelse skulle sammensættes af allerede eksisterende elementer i fagbevægelsens uddannelsessystem eller udvikles helt fra start.

I mellemtiden betød flere forhold, at en forankring af TR-kvalificeringsuddannelsen i fagbevægelsen ikke lå lige for. Det skyldes bl.a., at FIC ikke havde mødt så stor en interesse for projektet som forventet.

“Det kan da godt være, de [fagbevægelsen] var interesserede, hvis man kom og satte sig på skødet og forklarede, hvorfor de skulle være interesserede, men det lå ligesom ikke for. Den aktie havde de slet ikke i det.” Projektleder

I øvrigt satte nye FIU-regler yderligere en bremse for eventuelle planer om at forankre TR-kvalificeringskurset i fagbevægelsens interne uddannelsessystem. De nye regler betyder, at midlerne stort set er forbeholdt uddannelse af medlemmer, som allerede har et tillidshverv i fagbevægelsen – eller helt specifikke formål inden for ligestilling og integration.

Endelig mente projektmedarbejderne i FIC, at det også kunne være en fordel at tilbyde uddannelsen til en bredere kreds af personer end til medlemmer af bestemte faglige organisationer. De grundlæggende kursuselementer som dansk demokrati, arbejdspladskultur, kulturmøder m.m. er forhold, som også etniske minoriteter, der ikke er medlem af en fagforening, kunne drage nytte af. At tilbyde kursusforløbet åbent ville også betyde, at etniske danskere kunne tilmelde sig.

8.1.1 Forankring af uddannelsen i AOF

Med det udgangspunkt kontaktede FIC AOF, som indvilgede i at samarbejde om formuleringen af et kursustilbud i AOF-regi. Tilbuddet i AOF kommer nok mest til at minde om det forløb, hold 2 gennemgik i TR-kvalificeringsforløbet. Der vil blive tale om en sammensætning af bestemte moduler, der allerede tilbydes i AOF. Det matcher imidlertid også tanken om et åbent kursustilbud, fordi AOFs moduler generelt er stilet til en bredere målgruppe.

Tanken er således, at kursusedtagerne kan vælge alle uddannelsens 3 moduler eller vælge 1 eller 2 af modulerne efter deres individuelle behov. Så-

fremt det er muligt, er det hensigten, at 3. modul skal foregå i fagbevægelsen som undervisning i selve tillidsrepræsentantfunktionen. Det afhænger imidlertid af, om det er muligt at få tildelt de svært tilgængelige FIU-midler med argumentet om, at kursisterne allerede har en "grunduddannelse" i form af modul 1 og 2. Hvis de har gennemført disse moduler, fremstår de mere "plukkemodne" til et undervisningsforløb i TR-funktionen.

I første omgang er kurset blevet formuleret som et tilbud til virksomheder, der kan henvende sig til AOF, hvis de er interesserede i et virksomhedsinternt forløb for deres medarbejdere. Der er udarbejdet en flyer med overskriften: "Køn, kultur og karriere. Vil dit firma have mere ud af de udenlandske medarbejdere"? 3 kampagnebusser har medtaget flyeren i forbindelse med en mangfoldighedsuge i september 2007, hvor 10 forskellige equal-projekter blev promoveret over hele landet.

Der er imidlertid ikke nogen virksomheder, der har henvendt sig til AOF med et ønske om at gennemføre kurset. Det var ellers hensigten, at erfaringerne fra kursusforløb i virksomhederne skulle indgå i forberedelsen af selve AOF-aftenskoleforløbet, som først kan tilbydes i kursuskataloget fra 2008. Hvor mange virksomheder, der rent faktisk har fået information om kurset, er uvist, men TR-kvalificeringsforløbets projektleder fornemmer, at det ikke er ret mange.

AOFs hovedkontor har samarbejdet med FIC om formuleringen af uddannelsen, og der er behov for at udbrede kendskabet til de AOF-afdelinger rundt omkring i landet, som vil skulle løfte opgaven. Da modulerne bygger på kendt undervisningsmateriale, er afdelingerne ikke helt ukendte med opgaven. Alligevel kan information om tankerne bag sammensætningen af forløbet være nyttig for at kunne videreføre kurset i TR-kvalificeringsforløbets "ånd" og ikke mindst for at overbevise AOFs lokalafdelinger om, hvorfor opgaven er vigtig. Afdelingerne råder selvstændigt over deres midler og kan derfor også prioritere disse. Men det kræver sandsynligvis mere information om kursusforløbet, hvis arbejdet med det lokalt skal opprioriteres.

Det har været overvejet, hvorvidt en styrket informationsindsats vil kunne finansieres gennem et helt nyt projekt, men der synes ikke at være oplagte udbud at søge. Lige nu håber FIC og AOF, at der alligevel kommer nok tilmeldte til kurserne i 2008 således, at et eller flere forløb kan igangsættes på trods af, at der ikke har været den foretrukne tid til forberedelse og information om kurset.

8.2 Netværk blandt deltagerne

Ideen om et netværk for deltagerne i TR-kvalificeringsforløbet henter inspiration i LOs ligestillingsnetværk, som er etableret i forlængelse af bestemte

uddannelsesforløb, bl.a. Victoria Starlet-projektet. I disse netværk har man gode erfaringer med at videreføre og videreudvikle de temaer, som uddannelsesforløbene bestod i bl.a. via udvekslingsbesøg med andre netværk samt via besøg af bestemte foredragsholdere. Netværkene tjener også til gensidig inspiration og støtte blandt deltagerne, hvilket er med til at vedligeholde anvendelsen af de tillærte kompetencer i sammenhænge uden for undervisningslokalet. Desuden skabes en opmuntrende social ramme blandt ligestillede, hvilket kan give ekstra styrke blandt personer, som i øvrige sammenhænge indgår i en minoritetsposition.

Disse erfaringer stemmer godt overens med nogle af de tanker, FIC havde om en videreførelse af projekterfaringerne. Idet kvinderne, som deltog i TR-kvalificeringsforløbet, også selv havde udvist interesse for at vedligeholde kontakten, var det særdeles oplagt at foreslå en netværksgruppe.

“Så det jeg endte med at definere i projektet i forhold til forankring, det var at få kvinderne til at fortsætte den synergieffekt, de havde oplevet ved at være i det her projekt og sammen med hinanden og så få etableret et netværk i FIU-ligestillingsregi. Det her var både kønsligestilling og etnisk ligestilling.” Projektleder

FICs arbejde med etableringen af netværket bestod først og fremmest i at skabe nogle rammer for mødeaktiviteterne. Der blev indgået en aftale med 3F om, at de stillede et lokale til rådighed en gang om måneden, mens der blev bevilget FIU-midler til mad til mødedeltagerne.

Netværkets deltagere består af en bruttotrup på ca. 14 tidligere kursister fra de 2 hold i TR-kvalificeringsforløbet. Ud af de 14 deltagere kommer ca. 8-10 til hvert møde.

8.2.1 Aktiviteter i netværket

FICs projektleder på TR-kvalificeringskurset har indtil nu deltaget som igangsætter og tovholder på møderne. Bl.a. er det projektlederen, som har foreslået, at netværket skulle finde et navn, diskutere formål med mødeaktiviteterne og arrangere en konference.

Kvinderne har diskuteret forskellige navne såsom “Etniske kvinder i front”, “Kvinder bygger bro” og “Kvinder i bevægelse”, men blev enige om, at netværket skulle hedde KAEB, som er en forkortelse af “Kvinder med Anden Etnisk Baggrund”. Desuden er det besluttet, at kvinderne skal tale dansk, når de mødes. På det første netværksmøde blev formålet med netværket diskuteret, hvilket resulterede i en længere liste af del-formål. Herunder blev det besluttet, at netværket skal:

- inspirere ledige etniske minoritetskvinder til at komme i job
- videregive viden til andre etniske minoritetskvinder
- videregive viden om socialt ansvar og pligter
- beskæftige sig med kvindeidentitet uanset farve (etnicitet)

- øge medlemmernes selvtillid
- vokse og skabe venskaber
- afholde en konference stilet til etnisk danske kvinder med fokus på at formidle og oplyse om, hvordan det er at være (karriere)kvinde og mor med anden etnisk baggrund på det danske arbejdsmarked.

Netværkets formål lyder umiddelbart ambitiøse, men på evalueringstidspunktet, hvor netværket har eksisteret i knapt et år, er flere af målsætningerne allerede blevet opfyldt eller er i gang med at blive det.

Den 14. november 2007 afholdt kvinderne således en konference med titlen: "Kvinder bygger bro" i 3F med 80 indbudte gæster.

Formålet med konferencen var at:

- sætte fokus på de ressourcer, KAEB har
- give indblik i, hvordan det er at være KAEB på det danske arbejdsmarked
- sætte fokus på, at integration ikke kun handler om religion, håndtryk og tørklæder
- sætte fokus på muligheder og fordele ved et multikulturelt samfund.

Formålet blev bl.a. efterlevet med 3 oplæg af KAEB-deltagere fra henholdsvis Mellemøsten, Asien og Østeuropa. Her fortalte kvinderne deres historie, om det land og den kultur de kommer fra, hvordan de har slået rod, hvad det er for en bagage og ressourcer, de har med til Danmark, samt hvad mødet med fagbevægelsen har betydet. Desuden holdt antropologen Christina B. Jagd fra Center for Integration oplæg om kulturmøder, om hvorfor fx tørklædet får så meget opmærksomhed i Danmark, og om hvorfor/hvorfor ikke Danmark kan udnytte de ressourcer, etniske minoriteter har med i bagagen. Endelig udgjorde mavedans et kulturelt indslag, og man kunne tale med de øvrige kvinder fra KAEB-netværket ved nogle stande, som repræsenterede forskellige kulturer.

Arbejdet i netværket betegnes i store træk som vellykket af FICs projektleder. Alligevel er der forhold, som kunne have været endnu bedre. Bl.a. har projektlederen spillet en afgørende rolle som tovholder. Det har været på denne persons initiativ, at aktiviteterne såsom at formulere navn, formål og forberede konferencen er blevet igangsat. Da forberedelserne til konferencen ikke forløb tilstrækkeligt hurtigt, blev projektlederen nødt til at skære igennem og gøre opmærksom på, at det var sidste chance for at aflyse, medmindre planlægningen begyndte at skride hurtigere frem.

Det er uvist, hvorvidt kvinderne i netværket har været lidt tilbagelæned, fordi de vidste, at der var en tovholder, som tog et overordnet ansvar, eller om de også ville være det på egen hånd. Men et par af kvinderne påtog sig dog et større ansvar efter, det stod klart for dem, at de kunne risikere at

skulle aflyse konferencen. Det viser, at de evner at løfte opgaven, som den er defineret i samarbejde med tovholderen. Men omvendt ville netværksmøderne sandsynligvis også have givet dem et stort udbytte, selvom de selv skulle definere dagsordenen – om end det nok var foregået på et mere uformelt plan.

Alene samværet og diskussionerne med de andre kvinder synes at spille en stor rolle for kvinderne, uanset om temaerne tilhører privatlivet, arbejdslivet eller andet. Det vidner såvel projektlederens vurdering samt interviewene med kvinderne om (selvom de på interviewtidspunktet kun havde holdt nogle enkelte møder). Ifølge projektlederen har de meget på hjertet, når de mødes, og alene det, at de skal tale dansk, er med til at styrke deres selvtillid i forhold til sproget. Det i sig selv har været et vigtigt element i TR-kvalificeringsforløbet, fordi selvtillid er et vigtigt parameter for at opnå større gennemslagskraft på arbejdspladsen.

Et andet aspekt, som ikke er lykkedes i netværket, er at opnå tilstrækkelig etnisk repræsentativitet for alle de etniske grupper, som deltog i TR-kvalificeringsforløbet. En af de etniske grupper er stort set ikke repræsenteret ved møderne. Sandsynligvis skyldes fraværet ikke mangel på interesse, eftersom det fremgik af interviewene, at disse kvinder var mindst lige så optaget af fællesskabet med de øvrige kursister som alle andre. Mere sandsynligt er det, at tidspunktet for netværksmøderne er en barriere for deltagelsen. I modsætning til TR-kvalificeringsforløbet, som foregik i almindelig arbejdstid, afholdes netværksmøderne i fritiden. Her kan personlige vaner, familiens organisering, behov eller krav spille ind. Den geografiske afstand kan også være en barriere. De fleste kvinder fra den etniske gruppe, som ikke deltager i møderne, bor i en forstad et stykke uden for Københavns centrum og skal derved afsætte ekstra meget tid af til deltagelse i møderne.

Såvel projektlederen som de øvrige kvinder har gjort en indsats for at få denne gruppe kvinder til at deltage i netværket. Bl.a. har projektlederen skrevet et kort referat efter hvert netværksmøde og sendt det ud til de kvinder, som havde fravalgt at deltage. Derved kunne de bedre få en fornemmelse af aktiviteterne og måske blive fristet til at deltage. Ligeledes har de øvrige kvinder i netværket ringet og opfordret dem. Begge dele uden held.

En måde at motivere kvinderne på kunne være at afholde nogle af netværksmøderne i deres nærområde. Man kunne således have turneret mellem 2-3 forskellige lokaliteter ved afholdelse af møderne.

Der har i netværket været snak om, at aktiviteterne ikke længere skal koncentreres om større målsætninger, hvor netværket fx skal “promoveres” over for omverdenen, ligesom det skete ved afholdelse af konferencen. Derimod skal aktiviteterne i højere grad dreje sig om at åbne netværket for nye deltagere, der ikke nødvendigvis har deltaget i TR-kvalificeringsforløbet.

Desuden skal forskellige oplægsholdere inviteres til at tale om emner, der ligger inden for netværkets målsætninger, og som interesserer kvinderne. Og endelig vil netværket forsøge at udveksle erfaringer ved gensidige besøg med andre kvindenetværk, som er etableret inden for FIU-ligestillingsregi.

På sigt er tanken, at netværket skal leve videre som et bredere etnisk foreningsbaseret kvindenetværk i tilknytning til FIC. Der skal deltage en koordinator fra FIC, som spiller en mere tilbagetrukket rolle i forhold til formulering af ideer og mål for netværkets aktiviteter.

I tilknytning til FIC kan såvel netværket som FIC nyde gensidige fordele. Med netværket har FIC en bedre platform for inspiration og kontakt til kvinder blandt etniske minoriteter, hvilket kan være meget nyttigt i relation til fremtidige projekter, og omvendt har kvinderne kontakt til en organisation, som eventuelt kan initiere nye projektideer, der udspringer af deres kendskab til etniske minoritetsproblematikker på det danske arbejdsmarked og i det danske samfund.

8.2.2 Øvrige aktiviteter i forbindelse med en udbredelse af ideer og erfaringer fra TR-kvalificeringsprojektet

Endelig skal det nævnes, at FIC i efteråret 2007 – som led i TR-kvalificeringsprojektet og med støtte fra bl.a. Europeanævnet og Socialministeriet – har gennemført oplysningsaktiviteter, hvor der er fokus på lige muligheder for etniske kvinder/minoriteter og mangfoldighed. Det har bl.a. resulteret i produktion og distribution af 2.000 A2-plakater samt 3 lokal-tv-programmer med i alt 9 rollemodeller med anden etnisk baggrund end dansk, som er i arbejde. Det første af disse tv-programmer blev sendt i december 2007 på Kanal København, som i gennemsnit har ca. 250.000 seere.

