

Brobygnings- og uddannelsesmodel



Rapporten er udarbejdet af FIC på vegne af projektets styregruppe

Brobygnings- og uddannelsesmodel for integration af unge med anden etnisk baggrund end dansk

Styregruppen



R98



Renovationsarbejdernes Fagforening



Landtransport

Vilde Læreprocesser



Fagligt International Center

Marts 2006

Yderligere eksemplarer kan fås
ved henvendelse til

FIC
Lygten 18
2400 København NV

Lene Rosfort
Telefon 33 25 38 48
lene.rosfort@fic.dk

Indholdsfortegnelse

1. Indledning	3
2. Resumé	4
3. Metodeanvendelse	5
4. Baggrund for projektet	7
5. Målgruppe	8
6. Projektets målsætninger	9
7. Organisering og forankring af projektet	11
8. Hvordan ser uddannelsen ud?	13
9. Projektfaser	14
10. Visitering	15
11. Lære hinanden at kende	20
12. Kontakt til familierne	21
13. Uddannelsesaftale	24
14. Skoleopholdene	26
15. Praktikken	32
16. Ligestilling eller særlige hensyn	36
17. Kulturforskelle på en arbejdsplads	37
18. Lærlingens udvikling i løbet af projektet	39
19. Fritidsaktiviteter	41
20. Netværk med familierne	42
21. Informationsaktiviteter	43
22. Rollemodeller	45
23. Forventet resultat	47
24. Brobygningsmodel	49
25. anbefalinger	51
26. Afslutning	55

1. Indledning



De taler om det stort set alle sammen. Arbejdsmarkedets parter, virksomhederne, kommunerne og regeringen, om nødvendigheden af at de unge sikres en erhvervs- eller gymnasial uddannelse. Trods en beskedne fremgang inden for erhvervsuddannelserne på ca. 4 % i slutningen af 2005 er der stadig mange unge, der ønsker en erhvervsuddannelse, og som ikke får mulighed for at få en lære- eller praktikplads. Ved udgangen af 2005 viste tabel fra Undervisningsministeriet, at over 6.645 var uden praktikplads, at hver femte unge ikke gennemfører en ungdomsuddannelse, og at unge uden en ungdomsuddannelse har væsentlig større risiko for ledighed og et voksenalv på kanten af arbejdsmarkedet (fra „Frafald til fastholdelse – god praksis i erhvervsuddannelserne“ Undervisningsministeriet 2005)

Det at få en læreplads, at få lov til at gennemføre en erhvervsuddannelse, få fast arbejde og blive forankret på det danske arbejdsmarked – er en kamp som alt for mange unge taber.

En kamp de unge selv er meget bevidst om. Nedenstående er citat fra interview med ungdomslærlingene:

Hvis du ikke får en læreplads, så ville du aldrig få en uddannelse. Altså, hvis du ikke har en kontrakt så har du ingen chancer.

Vort formål med dette projekt har været at udvikle, etablere og gennemføre en uddannelses- og brobygningsmodel for unge med anden etnisk baggrund end dansk. Dette skulle ske gennem intensiv involvering, engagement og opbakning fra virksomheden, den faglige organisation, medarbejdere, tillidsrepræsentant, uddannelsesinstitution og en samarbejdspartner fra Københavns Kommune „Vilde læreprocesser“.

Projektet startede april 2004 og blev afsluttet formelt december 2005. Ved projektets afslutning var projektet implementeret i virksomheden. I projektet deltog 6 unge, hvoraf de 3 havde minoritetsbaggrund og 3 med dansk baggrund. De unge er fortsat på uddannelse med forventet afslutning med svendepøver juli 2007.

Denne rapport kan forhåbentlig være med til at inspirere andre samt illustrer, hvordan et projekt kan få en høj grad af resultatopnåelse via

- Intensiv involvering og engagement fra projekts styregruppe
- Høj grad af forankring
- Bred opbakning fra hele virksomheden
- Tæt samarbejde med projektets andre aktører

Projektet har været økonomisk støttet af Koordinationsudvalget i Københavns Kommune, hvilket vi har været taknemmelige for. Uden støtte fra Koordinationsudvalget ville projektets omfang, tidspunkt eller inden for samme tidsramme ikke kunnet været realiseret.

2. Resumé

Vi er forvisset om, at vi, i de kommende år, kommer til at arbejde meget og stædigt på at kvalificere dialogen om integration af unge med minoritetsbaggrund på arbejdspladserne. Gennem projektet har vi fået et godt afsæt og nogle værdifulde erfaringer til det videre arbejde, som vi håber, vi med denne rapport kan viderebringe til andre virksomheder, organisationer, offentlige myndigheder m.fl.

Projektet har været forankret i en styregruppe bestående af ledelsesrepræsentanter fra virksomheden Renholdningsselskabet af 1898 (R98), fællestillidsrepræsentanten, en repræsentant for læresvendene, den faglige organisation Renovationsarbejdernes Fagforening, TEC Landtransport, Vilde Læreprocesser og Fagligt International Center (FIC). FIC har forestået projektledelsen.

Det særligt fornyende i projektet har været, at udvikle, gennemføre og beskrive en sammenhængende uddannelsesmodel, der kunne være med til at kvalificere integrationen af unge med etnisk minoritetsbaggrund. Projektet blev udviklet og igangsat inden for et brancheområde, der traditionelt er ikke-faglært. Projektet havde til formål at starte et lærlinge-forløb for unge med dansk og anden etnisk baggrund inden for transportsektoren med specialet renovation. Modellen indeholder faglig og social integration af unge, som har svært ved at påbegynde og gennemføre en uddannelse og dermed få rodfæste på arbejdsmarkedet. Modellen blev udviklet i et tæt samarbejde mellem parterne. Uddannelses- og brobygningsmodellen fortsætter i virksomheden efter projektets afslutning.

I projektet har der været 3 målgrupper: Unge over 17 1/2 år med henholdsvis dansk baggrund og minoritetsbaggrund, mentorer og øvrige kollegaer på virksomheden, samt virksomheder, organisationer, offentlige myndigheder m.fl.

Ved afslutning af projektet er der blandt parterne enighed om, at såvel projektets overordnede mål som intentionerne bag projektet er opfyldt. Projektet giver fremadrettede anbefalinger og gode erfaringer, der kan anvendes ved lignende aktiviteter. Alle projektets elementer har bidraget til at skabe projektets resultater. Det er derfor ikke muligt at isolere betydningen af hver enkelt aktivitet.

Der er udarbejdet et forslag til en brobygnings- og uddannelsesmodel for unge, der inddrager medarbejderne, tillidsrepræsentanten, virksomheden, den faglige organisation og det samfundsmæssige niveau.

I modellen er der beskrevet konkrete anvisninger i forhold til

- Netværkssamarbejde
- Uddannelses- og lærlingeaftale
- Visiteringsmodel
- Anvendelse af mentorordninger og uddannelse af mentorer
- Støtte til de unge under uddannelsen social, alment og fagligt
- Kontakt til de unges familier og netværk
- Krav i forhold til de unge
- Krav til uddannelsesstederne
- Evalueringsmodel under lærlingenes uddannelsesforløb
- Udbredelsen af den „gode historie“ og de positive erfaringer

Endvidere indeholder rapporten en lagt række anbefalinger, der er rettet mod de unge, virksomhederne, mentorerne, tillidsrepræsentanterne, faglige organisationer, familierne, skolerne og de offentlige myndigheder

3. Metodeanvendelse

Udarbejdelsen af rapporten er sket i tæt samarbejde med styregruppen for projektet. Rapporten bygger på de erfaringer som styregruppe, lærlinge og projektleder har gjort sig i forbindelse med udvikling og gennemførelse af projektet, herunder 2 selvevalueringer der er gennemført i styregruppen.

Til udarbejdelse af rapporten har der været gennemført 9 interviews. Interviewene er gennemført som halvstrukturerede kvalitative interview. Der er gennemført 5 individuelle interviews og 4 gruppeinterviews. Gruppeinterviewene har varieret i størrelse med mellem 2 og 6 deltagere. De første interviews er gennemført 2005 og de sidste januar 2006.

Interviewene omfatter:

- Styregruppen for projektet
- 6 lærlinge
- Den faglige organisation og fællestillidsrepræsentanten
- Ledelsesrepræsentanter fra R98
- Læresvend (mentor)
- Uddannelsesinstitution
- Vilde Læreprocesser
- 2 interviews med familier til lærlingene

Alle interviews blev optaget på bånd og er efterfølgende blevet udskrevet i fuld længde. Interviewene er, hvor det har været praktisk muligt, blev gennemlyttet inden næste interview og senere gennemlæst med henblik på løbende at justere og udbygge spørgeguiden.

I interviewene indgår der en række fælles temaer, men der er også medtaget specifikke spørgsmål til de enkelte interviewgrupper, der havde til formål at belyse nogle særlige forhold.

Et særligt fokuspunkt i forbindelse med interviews af styregruppen har været selve forberedelsen af projektet, processen i projektet, samarbejdet mellem parterne i styregruppen og ikke mindst etablering af netværket, der skulle kunne holde efter projektets afslutning.

For lærlingene har fokus bl.a. været omkring deres begrundelse for at gå i lære og vælge R98 som læreplads. Deres oplevelser af skolen som læringssted, deres læringsmuligheder i praktikken samt læresvendene og andre som rollemodeller.

I interviews med læresvendene var der et særligt blik på krav og udfordringer i forhold til det at være læresvend (mentor) for lærlingene, men samtidig gav det også mulighed for at få et ekstra perspektiv på kulturen på arbejdspladsen.

Interviewet med familierne gav lidt andre vinkler, idet familierne udfoldede et bredere perspektiv i forhold til udviklingen af de unge, samt et ønske om at have været mere inddraget i deres sønners uddannelse i starten af projektet, hvilket også blev understreget som ønskværdigt i interviewet med Vilde Læreprocesser.

Som det forhåbentlig fremgår af rapporten, har dialogen ved interviewene vekslet mellem en belysning af deltagernes visioner og forventninger til projektet, over refleksioner i forhold til opnåede erfaringer, til tanker om fremtiden. For at give et nærværende billede af refleksionerne, der har været en del af interviewene, indgår citater fra interviewene i stor udstrækning i rapporten.

Som en del af interviewene har visioner og ideer i forhold til fremtiden samt gode ideer til andre unge, virksomheder, skoler, familier, branchens m.v. blevet diskuteret frit. Det fremadskuende er, gennemgående stærkt repræsenteret i de svar, der er fremkommet gennem interviewene.

For at sikre en rimelig genkendelighed i fortolkninger og beskrivelser er den overordnede struktur fra spørgeguiden i så vidt omfang som muligt fastholdt. Det betyder også, at spørgeguidens sondring mellem henholdsvis forventninger til projektet, opnåede erfaringer, den aktuelle virkelighed og visioner til fremtiden, er opretholdt og forhåbentlig gør læsning og egen fortolkning overskuelig.

Projektleder har været en aktiv part gennem hele projektet, og har haft et tæt forhold og mange oplevelser med alle parter i projektet.

Projektleder har gennemført interviewene og skrevet denne rapport, og der er med de subjektive begrænsninger der ligger heri forsøgt at skabe en rapport, der giver mulighed for at sætte de interviewedes udsagn og refleksioner i relation til målsætningerne for projektet.

4. Baggrund for projektet

Projektet har sit afsæt i virksomheden Renholdningsselskabet af 1898 (R98). Virksomheden gennemførte i 2001 – 2002 et etnisk projekt, der havde til formål at integrere og sikre arbejde til 13 dagpengemodtagere med anden etnisk baggrund end dansk. Ud af de 13 blev 11 fastansat i virksomheden og er faldet godt til. I forbindelse med projektet blev mange barrierer, og usikkerhed som medarbejderne havde i forhold til kultur, adfærd og normer, nedbrudt. Erfaringerne fra projektet indgik i planlægningen og gennemførelsen af dette projekt. Desuden indgik nogle af deltagerne fra det tidligere etniske projekt som ressourcepersoner i projektet.



Den faglige organisation, ledelse, tillidsrepræsentanter og medarbejdere på R98 var meget positive overfor at indgå i projektet - både for at deltage i løsningen af den samfundsmæssige opgave i forhold til at uddanne unge, men også i forhold at deltage aktivt i integration af etniske minoriteter på det danske arbejdsmarked.

De unge, med anden etnisk baggrund end dansk, har helt specielle problemer. De har svært ved at få rod fæste på det danske arbejdsmarked, og en del har svært ved at forstå det danske samfund. De er i forvejen marginaliserede, og er derfor ekstra truede af udstødning fra systemet, hvis de står uden uddannelse eller arbejde efter endt uddannelse. Det er både arbejdsmarkeds- men også kulturelle barrierer der gør, at de har sværere ved at komme ind på det danske arbejdsmarked og hertil kommer tendenserne til polarisering i samfundet, som er blevet forstærket de senere år.

Det, der kendetegner en del unge første – og andengenerationsindvandrere, er, at de er utilpassede i forhold til det offentlige system. Hvis de starter på en uddannelse, stopper de ofte igen efter 3-6 måneder, idet de har svært ved at integrere og tilpasse sig nye grupper. Der er ofte kulturelle barrierer internt i familierne i forhold til fritid, uddannelse og arbejde. Hertil kommer, at kriminelle miljøer forsøger at markedsføre sig og inddrage de unge – mod betaling – i aktiviteter, som de ikke selv vil stå for f.eks. hash-klubber, kriminelle grupper i København m.m.

5. Målgruppe

Der har i projektet været flere målgrupper.

En af målgrupperne var 6 unge over 17 1/2 år, 3 med dansk baggrund og 3 med anden etnisk baggrund end dansk. De 3 unge med dansk baggrund havde familierelationer til medarbejdere på virksomheden, og de 3 unge med minoritetsbaggrund skulle visiteres via et samarbejde med en af Københavns Kommunes sociale projekter, der arbejder med unge. Sammensætningen af målgruppen var et bevidst valg, idet der var en forventning om, at de unge med dansk baggrund kunne fungere som resourcepersoner, da projektet ud over den faglige opkvalificering havde til formål at sikre social integration, etablering af netværk, udfoldelse af aktiviteter der rækker ud over uddannelse og arbejde m.v.

Anden målgruppe var 6 læresvende (mentorer) samt øvrige kollegaer på virksomheden. Læresvendene havde til opgave at være rollemodeller for de unge. De skulle følge, støtte og vejlede de unge, sikre overholdelse af uddannelsesjournal, være ansvarlige for den praktiske oplæring i arbejdets udførelse, og gennem egen adfærd være med til at informere om kulturen og ageren på arbejdspladsen, samt vejlede i forhold til anvendelse af arbejdspladsens mange faciliteter m.v.

Tredje målgruppe var virksomheder, organisationer, arbejdsmarkedets parter, uddannelses-institutioner, offentlige institutioner m.fl.

6. Projektets målsætninger

Projektets overordnede målsætninger

Projektets overordnede formål har været, at udvikle, gennemføre og beskrive en sammenhængende uddannelsesmodel. Modellen skulle indeholde faglig og social integration af unge med anden etnisk baggrund end dansk, som har svært ved at påbegynde og gennemføre en erhvervsuddannelse og dermed få rodfæste på arbejdsmarkedet.

Endvidere skulle der gennem udvikling af modellen igangsættes et systemiseret lærlingeindtag på et område, der traditionelt er ikke-faglært.

Anden målsætning med projektet var at den deltagende virksomhed, som en del af deres personalepolitik skulle påbegynde gennemføre systematisk uddannelse af unge med dansk og etnisk baggrund, og hvor positiv særbehandling af unge med anden etnisk baggrund skulle indgå som en integreret del af lærlingeindtaget.

Et tredje mål var at udbrede erfaringer fra projektet til andre virksomheder, myndigheder og organisationer.

Målsætninger

Projektet havde til formål at starte et lærlingeforløb for 6 unge mænd med dansk og anden etnisk baggrund. De unge skulle motiveres og kvalificeres til at gennemføre en erhvervsuddannelse inden for transportsektoren med specialet renovation.

Uddannelsen varer i alt 3 år, hvoraf projektet følger uddannelsen i ca. 1 1/2 år. Målet med uddannelsen er, at de unge opnår status som faglært, og efter endt uddannelse tilbydes ordinær beskæftigelse i virksomheden.

Målene og succeskriterierne for projektet var, at der skulle udvikles og afprøves metoder, der kunne sikre de unge nye faglige og sociale kompetencer, vision og tro på at de kunne gennemføre en uddannelse og få et arbejde.

Rammer for at kunne opfylde målsætningen

For at projektet kunne gennemføres, skulle de unge have en læresvend (mentor). Det betød, at der skulle udvælges 6-8 læresvende blandt de erfarne medarbejdere. Interessen blandt medarbejderne var enorm, trods det at opgaven var ulønnet, hvilket vidnede om et stort engagement.

Læresvendene skulle gennemføre en mentoruddannelse samt tilbydes deltagelse i en erhvervsfaglig uddannelse med det formål at opnå status som faglært.

For at nå projektmålene var det vigtigt, at der var et velfungerende og tæt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere, samt at der blev udviklet og gennemført en vifte af informations-aktiviteter til medarbejderne, der byggede på dialog, medinddragelse og åbenhed, således at der kunne opbygges interkulturelle kompetencer i alle led på arbejdspladsen. Der skulle arbejdes med en løbende dialog parterne imellem på arbejdspladserne og blandt de øvrige aktører i projektet.

Citat fra interview i styregruppen:

Men jeg vil så sige, at det ikke har skræmt mig i forhold til, hvis vi skal i gang med noget ekstra, fordi nu har jeg lært en masse ting, og det har også gjort, at vi har fået en anden dialog, og jeg vil også sige, at med læresvendene, ja, snakker de ikke sammen hver dag, så gør de det i hvert fald hver anden dag, og det kan være alt mellem himmel og jord, men det har været lækkert for mig at se, at vi har haft denne her dialog i dagligdagen.

Jeg syntes at arbejdet omkring alle de involverede parter har været godt...

Der skulle etableres et netværk blandt de unge og for de unge i og uden for arbejdspladsen, kontakter på arbejdspladsen samt i læresvendenes og de unges egne familier. Netværket skulle fungere som rollemønstre for og mellem de unge, og havde samtidig det mål at støtte de unge til at blive rollemønstre for andre unge i miljøet. Støtte til og garant for netværket var tillidsrepræsentanter, ledelse, øvrige interessenter på arbejdspladsen, herunder den elevansvarlige, og den faglige organisation.



7. Organisering og forankring af projektet

Projektets styregruppe

Projektet har været forankret i en arbejdende styregruppe bestående af ledelsesrepræsentanter fra virksomheden Renholdningsselskabet af 1898 (R98), fællestillidsrepræsentanten, repræsentant for læresvendene, den faglige organisation Renovationsarbejdernes Fagforening, TEC Landtransport, Vilde Læreprocesser og Fagligt International Center (FIC). FIC har forestået projektledelsen.

Styregruppens opgave har været, at vejlede og løbende følge projektet, inspirere og udvikle nye ideer til integrations- og uddannelsesforløbet, samt deltage i den interne evaluering af projektforsøget.

Endvidere var målet med styregruppen, at der ved projektets afslutning var skabt et netværk, der kunne være med til at sikre, at der i virksomheden vil ske en fortsat og systematisk uddannelse af unge med anden etnisk baggrund end dansk.

Processen i styregruppen

Processen i styregruppen har været utrolig positiv og konstruktiv trods mange udfordringer undervejs i forløbet.

Nedenstående citater er fra interviews med styregruppen:

Jeg synes, det har været et meget velovervejet og perfekt gennemført opstartsmodul med løbende opfølgninger. Jeg synes, vi har gjort os rigtig mange overvejelser, inden det rigtig blev sat i stand.

...Det er jo svært at starte det op på andre måder, altså, der er jo ingen af os, der har prøvet det her før, så vi skal jo starte et eller andet sted. Så for mig er det svært at sidde og kritisere, jeg synes også, det er foregået udmærket, i forhold til det kendskab vi havde til det fra starten. Men jeg vil da gerne lige gøre opmærksom på, det fraviger jo lidt fra andre modeller, vi har, fordi vi var bundet op af projektfordelingen eller lærlingefordelingen, der hed tre etniske og tre danske. Som absolut gør det noget mere vanskeligt for os i styregruppen, men især også for jer der i hverdagen skal arbejde med dem. Det er der ingen tvivl om, og der har det været godt,...

Ledelsesrepræsentanterne udtrykker det således:

Jeg synes processen har været utrolig lærerig. Også når der har været problemer, så har vi kunnet stikke hovederne sammen og så i langt de fleste tilfælde har vi fundet den rigtige løsning. Det kan godt være, at det ikke var den løsning vi havde i hovederne til at starte med, men set i bakspejlet har det været nogle gode løsninger.

Det har givet os en meget direkte adgang til skolen at skolen var med i styregruppen. Nu ved jeg ikke, hvordan det ville have været, hvis den ikke havde været repræsenteret der. Det har jeg ikke nogen erfaringer med. Jeg tænker på hvor forbausende hurtigt skolen har handlet i betragtning af at det er en offentlig skole. Nu har vi gået i skole alle sammen og det var ikke alting, der gik lige hurtigt dengang.

Samarbejdet mellem de implicerede parter har været fornyende og innovativt i forhold til de ordinære aktiviteter, der gennemføres inden for bl.a. Københavns Kommune, AF Storkøbenhavn, uddannelsesinstitutioner med flere, der gennemfører uddannelse målrettet til unge, som har svært ved at komme ind og få rodfæste på arbejdsmarkedet.

Forventninger til projektet

Som udgangspunkt var forventningen, at de 6 unge fagligt kunne gennemføre uddannelsesforløbet, idet projektet også var et pilotprojekt i forhold til lærlingeaftale, der var forhandlet igennem ved forrige overenskomst, og som nu banende vejen for, at man ville begynde at ansætte ungdomslærlinge.

Citat fra styregruppen:

Jeg havde forventning om, at det for en gang skyld skulle lykkes for R98 at komme igennem med at få nogle lærlinge, for jeg har længe gået og syntes, det var vanvittigt, at så stor en arbejdsplads ikke også havde det her lille begreb lærlinge. Og jeg syntes også, at de skyldte de unge mennesker – og forventningerne var da også, at det var nogle ordentlige unge mennesker, der ville tage imod den chance de nu fik.

Endvidere var der i styregruppen en nysgerrighed på virksomhedens vegne, idet de ikke tidligere havde haft ungdomslærlinge inden for brancheområdet.

Citat fra ledelsen:

Selvfølgelig har vi haft elever andre steder i huset, men først var det svært for mig overhovedet at se, om det var relevant overhovedet at have elever på renovationsområdet. Og så for det andet var det jo lidt specielt sammensat gruppe, så det var mere at se, hvordan de agerede sammen med de andre. Altså skraldemænd og læresvende.

Endvidere havde styregruppen en forventning om, at der var opbakning og engagement hos tillidsrepræsentanten, læresvendene, projektleder m.fl. der kunne være med til at sikre projektet.

Citat fra styregruppen:

Det har været rigtig godt med en ekstern som tovholder, for vi andre drukner jo i andre hverdagssysler. Vi har jo alle sammen været indstillede på, at det var en opgave, der ville blive svær, men jeg tror også, at det er vigtigt at vi alle sammen hele tiden har haft den her mening med at det her skal lykkes. Det ville aldrig have kunnet lade sig gøre, hvis der ikke havde været den kæmpe opbakning fra R98 renovationsarbejderne og læresvenden.

Forankring af projektet

Nedenstående afsnit er fra Rambøll Managements rapport, august 2005, vedr. „Evaluering og erfaringsopsamling - Projekter støttet af Københavns Kommunes Koordinationsudvalg i 2004“:

Projektet „Udvikling, etablering og gennemførelse af uddannelses- og brobygningsmodel for unge med anden etnisk baggrund end dansk“, der havde til formål at gennemføre et lærlingeforløb for 6 unge mænd med dansk og anden etnisk baggrund, er et godt eksempel på, hvordan virksomheder kan få gennemført et projekt i en ofte travl hverdag, hvis en ekstern konsulent i høj grad brænder for projektet og indgår et konstruktivt samarbejde med den daglige ledelse på virksomheden.

De unge skulle opkvalificeres til at gennemføre en erhvervsuddannelse inden for transportsektoren med specialet renovation. Forløbet vekslede mellem skole og praktik, hvor lærlingene hver havde en læresvend.

For det første var det afgørende for projektet, at den eksterne projektleder og lederen af projektet på virksomheden (fællestillidsmanden) udgjorde et makkerpar, som sammen formåede at løfte projektet.

Fællestillidsmanden pointerer:

Det har været vigtigt for projektet, at projektlederen har været ekstern og ikke ansat på virksomheden. Projektlederen har haft fokus på projektet, har påtaget sig rollen som indpisker og dermed holdt projektdeltagerne til ilden.

Projektlederen supplerede dermed fællestillidsmandens daglige kontakt til lærlingene og læresvendene og dermed føling med eventuelle problemer.

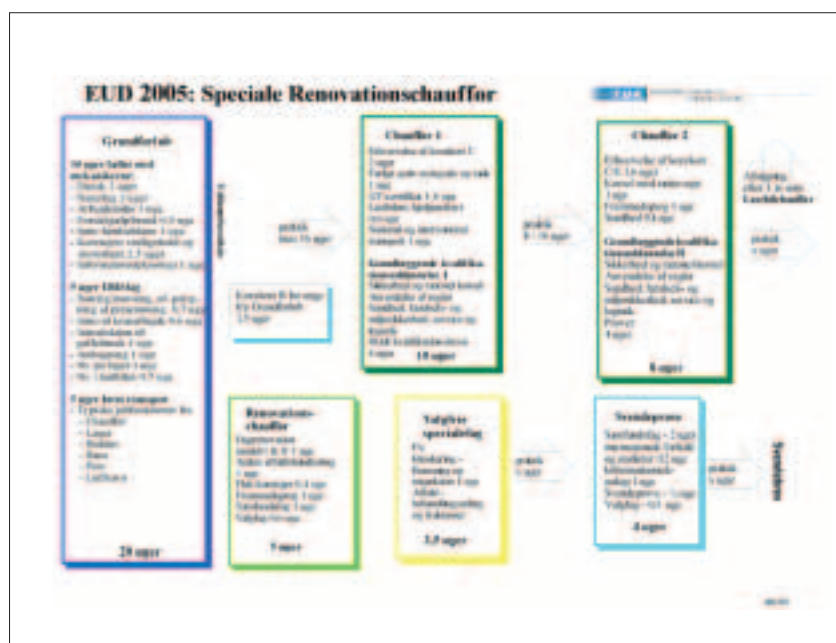
For det andet kom ideen til projektet fra virksomheden selv, hvilket har gjort, at ejerskabet fra starten af har ligget i virksomheden og ført til en høj grad af resultatopnåelse. Derudover var der et stort forankringspotentiale, da virksomheden skal drive brobygningsmodellen videre efter projektet slutter.

8. Hvordan ser uddannelsen ud?

Uddannelsen, de unge skulle gennemføre, er en 3 årig erhvervsuddannelse inden for transportsektoren med specialet renovation.

Uddannelsen gennemføres på TEC Landtransport. Indhold og metode i uddannelsen bygger på udvikling og gennemførelse af et sammenhængende forløb, hvor der veksles mellem uddannelse på skole, læring i praksis, vejledning m.v.

Uddannelsesmodel fra Transporterhvervets Uddannelsesråd, december 2004



Som valgfrie specialer er valgt lastbilmonteret kran (D), samt besøg på affalds-, forbrændings- og behandlingsanlæg og fraktioner. Sidstnævnte skulle arrangeres i et tæt samarbejde med virksomheden.

Erhvervsuddannelsen stiller i dag store krav til de boglige kvalifikationer. Allerede på grundforløbet møder de unge et stigende krav om kendskab til matematik, fysik og sprog f.eks. engelsk. Endvidere er uddannelsen er belagt med mange prøver og certifikater.

Som en repræsentant fra skolen i interviewet har givet udtryk for:
Altså, det er jo en uddannelse, hvor der er utroligt mange stopprøver sammenlignet med at blive snedker, eller hvad ved jeg. Altså, nu har jeg selv erfaring fra andre områder inden for de tekniske erhvervsuddannelser, og jeg har bestemt ikke oplevet nogen, hvor du bare skal bestå og bestå hele tiden. Altså, du har 3 kørekort, du skal bestå, du har et krancertifikat, du skal bestå, du har en truck, du skal bestå, du har en farlig gods, du skal bestå. Det har jeg aldrig oplevet nogle andre steder. Plus, du har de almene fag. Engelsk og dansk.

Det blev aftalt med skolen, at de 6 unge skulle starte og gennemføre uddannelsen som en samlet gruppe. Dette kunne i midlertidig ikke altid overholdes, idet det hurtigt viste sig, at de unge med minoritetsbaggrund havde svært ved at bestå prøverne på den normerede tid.

9. Projektfaser

Projektet var inddelt i 4 faser.

- **Organisering, information og visitering**
- **Igangsættelse af uddannelsesforløb, herunder sikring af kvalificeringen**
- **Uddannelse og læring i praksis**
- **Overdragelse af projektet til virksomheden**

1. fase fra april - juni 2004

Nedsættelse af styregruppe for projektet. Møder i virksomheden med tilidsrepræsentanter, kommende læresvende, TEC Landtransport, Vilde Læreprocesser m.fl. Udarbejdelse af visitationsaftaler, plan for samtaler m.v. Møder med familierne. Visitering til projektet. Gennemførelse af informationsmøder for deltagere i projektet. Introduktion til arbejdet på virksomheden. Merituddannelse af læresvende. Information om projektet internt og til offentligheden.

2. fase fra juli – december 2004

Indgåelse af uddannelsesaftaler. Udarbejdelse af uddannelsesjournal. Udarbejdelse af forslag til merituddannelse af læresvende. 1. skoleperiode (grundforløb). Start på praktik efter første skoleperiode. Udarbejde forslag til en mentoruddannelse, der på sigt kan godkendes og forankres i uddannelsessystemet. Udarbejdelse af materialer til virksomhedens, den faglige organisations og FIC's hjemmeside. Information til medarbejderne i virksomheden om projektets udvikling.

3. fase januar – april 2005

Første praktikperiode i virksomheden. Udarbejde aftaler med køreskole vedr. erhvervelse af kørekort B, samt erhvervelse af dette, implementering af uddannelsesjournal. Kompetenceafklaring af læresvendene med henblik på merituddannelse. Fortsat arbejde med mentoruddannelse. Udarbejdelse af materialer til pressen og offentligheden, virksomheden, den faglige organisations og FIC's hjemmeside. Information til medarbejderne i virksomheden om projektets udvikling.

4. fase fra maj – december 2005

2. skoleperiode (Chauffør 1). Praktik på virksomheden. Opstart af merituddannelse af læresvende. Indgå aftaler med andre aktører vedrørende mentoruddannelse. Planlægning af 3. skoleforløb. Evaluering og opsamling af projektet. Overlevering af projektet til virksomheden. Arbejdsplan for og udarbejdelse af materialer til udbredelse af resultater, metoder og erfaringer fra projektet.

Efter 4. fase skulle projektet overdrages til virksomheden. Uddannelsen af de unge fortsætter med 3 moduler samt svendeprøve.

Til projektet blev der udarbejdet en tids- og handlingsplan, som styregruppen har fulgt, ligesom der på de enkelte aktiviteter blev udarbejdet detaljerede aktivitetsplaner.

10. Visitering

Visitering af lærlinge



Virksomheden og den faglige organisation havde ved sidste overenskomstforhandling indgået en uddannelsesaftale, der bl.a. indeholdt aftale om indtag af ungdomslærlinge.

Som en del af projektet skulle der udvikles en model, der åbnede for påbegyndelse af systematiseret lærlingeindtag på et område der traditionelt er ikke-faglært, og hvor positiv særbehandling af unge med minoritets baggrund skulle indgå som en integreret del af lærlingeindtaget. Projektet skulle således både tage hensyn til ny praksis med ungdomslærlinge blandt skraldemændene samt gennemføre integration af unge med minoritetsbaggrund, der af forskellige årsager stod i stor fare for at blive marginaliseret i forhold til arbejdsmarkedet.

Blandt skraldemændene havde der længe været et ønske om, at egne sønner kunne komme i lære på virksomheden. På denne baggrund blev der lavet et internt opslag i virksomheden, der annoncerede efter 3 lærlinge. Rekrutteringen af unge med etnisk minoritetsbaggrund blev foretaget af „Vilde Læreprocesser“ (Familie- og Arbejdsmarkedsforvaltningen, Københavns Kommune).

Som optakt til visiteringen blev der gennemført et informationsmøde på virksomheden, hvor de unge og deres familier blev informeret om det samlede projekt, uddannelsens indhold, beskæftigelsesmuligheder m.v. I alt deltog 23 unge og forældre på informationsmødet, 9 var unge med dansk baggrund og 4 med etnisk minoritetsbaggrund.

Citat fra en af forældrene der deltog i informationsmødet:

Jeg og min søn var til stede på informationsmødet på R98. Det var et godt og behageligt møde med en god information. De var gode til at forklare os om uddannelsen og arbejdet. Informationsmødet gav et godt indtryk af, at R98 havde en god mulighed for at hjælpe og støtte ham. Det var også en god chance for os. De ville hjælpe ham på alle måder. De smider ham ikke bare ud som de måske ville have gjort på alle andre arbejdspladser. Det er en god arbejdsplads. Det lød som et godt projekt.

For at projektet kunne realiseres, var det nødvendigt, at der blev gennemført en grundig visitering, og fra starten af projektet blev det aftalt, hvem der var ansvarlige for visitering og gennemførelse af visiterings-samtaler m.v.. Ved visiteringssamtalerne deltog repræsentanter fra virksomhedens ledelse, tillidsrepræsentant, læresvend samt projektleder.

Der var enighed om, at en ren straffeattest ikke var noget krav, men at der ved visitationssamtalen ville blive stillet spørgsmål herom. Virksomheden ønskede ikke at indgå uddannelsesaftale med et ungt menneske der havde deltaget i grov vold eller lign.

Efter mødet blev der aftalt individuelle visitationssamtaler med 8, hvoraf 5 havde dansk baggrund og 3 med anden etnisk baggrund. I visitationssamtalen deltog den unge og visitationsgruppen. 6 lærlinge blev visiteret til uddannelsen og 2 som suppleanter.

Ved visiteringen blev der taget højde for adgangskravene til uddannelsen, som bl.a. betød, at de unge som minimum var 17 1/2 år, havde gennemgået en grunduddannelse, der svarede til den danske folkeskoles 9. klasse, samt at de var motiverede til at indgå i uddannelsen og jobbet som skraldemand.

Afprøvning af jobbet

Inden der blev indgået aftale om en kommende lærlingekontrakt gennemførte de unge et praktikforløb på 14 dage, som en del af visiteringen, hvor de snusede til det at være skraldemand, kulturen blandt medarbejderne i virksomheden m.v..

Efter praktikken blev der gennemført evalueringssmøde med læresvendene og deres makker på vognen. På mødet blev praktikken gennemgået af læresvendene og deres makker. Ud af de 6 blev 4 indstillet til indgåelse af uddannelsesaftale, heraf 2 med dansk baggrund og 2 med minoritetsbaggrund.

Efter mødet visiterede Vilde Læreprocesser en ny ung med minoritetsbaggrund til forløbet, og en af de unge med dansk baggrund, som i første omgang var kommet på venteliste, blev kontaktet. Begge gennemførte den aftalte 14 dages praktik. Læresvendenes talsmand, tillidsrepræsentanten, ledelsesrepræsentanten og projektlederen gennemførte afsluttende visitationsaftale.

Hvem var de unge

De unge var alle mænd mellem 18 og 22 år. 2 havde en afgangsprøve fra 10. klasse, 3 havde 9. klasses afgangsprøve og 1 havde 9. klasse, men manglede 2 afgangsprøver. 1 havde gennemgået grundforløb for tømrerlærlinge, 1 havde grundforløb på kokkeskolen og 1 havde været i lære som elektriker, dog uden at færdiggøre uddannelsen. 1 lærling havde bl.a. erhvervet kørekort inden for militæret, og fik merit på første og anden del af uddannelsen.

5 var bosiddende i København henholdsvis fra Nørrebro, Vesterbro, Valby og 1 kom fra Kastrup.

2 havde været arbejdsløse i en længere periode, da de søgte lærepladsen:

Jeg gik hjemme og havde ikke noget at lave i mit tilfælde. Jeg havde gået hjemme i 8 måneder og kigget, og så spurgte min far mig, og så tog jeg chancen. Det var en god chance.

En anden kom direkte fra militæret, med forholdsvis lav løn:

...Så i stedet for at gå direkte ud på et arbejdsmarked, ufaglært, og tjene rimeligt gode penge. Jeg fik tilbud om at søge en læreplads herude, og det lød som en meget god ide. For jeg kunne ligeså godt fortsætte med samme lønniveau og så få en uddannelse samtidig. Så det valgte jeg at gøre.

En var netop gået ud af 9. klasse:

Jeg delte aviser ud, så blev jeg tilbudt en læreplads på R98 fra ungdomsvejlederen og jeg kunne ikke gå på RUC eller HH for jeg var ikke klog nok til.

2 deltog i et projekt, hvor de arbejdede med børn i en fritidsklub. Men da de fik tilbudet om en evt. læreplads i virksomheden, prioriterede de dette.

Forventninger

De unges forventninger til hinanden og det at starte på uddannelsen var forskellige:

At der var 5 andre unge, som var i samme situation, og som ikke vidste, hvad de ville og som fik tilbudt en læreplads.

Jeg havde ikke rigtig nogen forventninger, bare at lære nogle nye at kende.



En anden fortæller:

Der var mange, der sagde til mig før, at alle skraldemændene det var nogle rockertyper og nogle racister, men da jeg først kom herud og lærte dem at kende, så jeg synes at de var nogle rigtig gode personer.

Den største motivationsfaktor for at starte på uddannelsen for dem alle var, at de var lovet arbejde efter endt uddannelse.

Forventningerne fra styregruppens medlemmer til de unge gik fra, at de unge alment og fagligt var i stand til at gennemføre uddannelsen til, at der var en forskel på, om de unge kendte R98, eller ikke havde et tilhørsforhold til virksomheden.

Citater fra styregruppen:

Det er klart, at de folk som er ansatte herude, og hvor børnene er kommet her ude fra, at de har lidt nemmere ved at falde til. Fordi de har et tilhørsforhold. Men jeg synes ikke, der har været problemer.

Jeg havde helt klar forventning om at der var forskel. Jeg har arbejdet i en virksomhed, hvor vi havde en relativ stor andel af medarbejdere med anden herkomst. Der har givet nogle andre personalemæssige udfordringer end det gør med gennemsnits danskerne.

Endvidere havde styregruppen en forventning om, at samarbejdspartneren, der kendte de unge med minoritetsbaggrund, havde en tæt kontakt, der sikrede, at de unge, der blev visiterede, havde de nødvendige skolekundskaber og motivationen til at gå i gang med uddannelsen.

Fra projektudviklingen til start af projektet blev målgruppen revideret, idet projektets udgangspunkt, var at der skulle gennemføres et projekt for unge med en lidt svag uddannelsesbaggrund. Dette blev dog revideret, inden projektet blev igangsat, idet kravene for optagelse på uddannelsen var minimum 9 års skolegang, men 10. klasse blev anbefalet fra skolens side.

Trods dette har styregruppen sammenstemmende givet udtryk for, at visiteringen til projektet ikke har været tilstrækkelig grundig. De forudsætninger, der var lagt til grund for projektet, og de krav der stilles til uddannelsen alment og fagligt, blev ikke i tilstrækkelig grad overholdt.

Dette kom til udtryk i forhold til manglende almene kvalifikationer og personlige ressourcer i forhold til gennemførelse af skoleforløbene, og allerede under første skoleforløb blev der etableret ekstraundervisning i bl.a. dansk. Undervejs i uddannelsesforløbet er der endvidere etableret supplerende undervisning under skoleopholdene og teoriundervisning op til køreprøverne.

Hjælp til teoriundervisningen er ikke et ukendt begreb for skolen, idet det på dette uddannelsesområde ikke er unormalt, at man er ordblind eller har indlæringsvanskeligheder. Det skal dog bemærkes, at ekstraundervisning blev etableret via projektet og ikke som socialpædagogisk støtte via skolen.

Støtte til visiteringen

Erfaringerne med visiteringen har vist, at man skal være sig bevidst om, hvilken målgruppe man henvender sig til, samt at kravene til målgruppen skal være entydige. Det være sig i forhold til motivationen, kravene fra virksomhedens side, og sidst men ikke mindst, i forhold til de unges skolebaggrund.

Men visitering og integration kan ikke klares af virksomhederne alene.

Citater fra styregruppen:

Jeg synes at visiteringen er vigtigt og man kan ikke overlade integration alene til virksomhederne. Man skal have en kommunal eller offentlig støtte, nogle ressourcer, man skal kunne trække på fra det offentlige, hvis virksomhederne skal kunne løfte her opgaven.

...men det kan skolerne heller ikke, hvis ikke de får ressourcerne til det.

Visitering af læresvende

For at sikre et vellykket uddannelses- og integrationsforløb var det nødvendigt, at der på arbejdspladsen fungerede minimum 6 læresvende (mentorer).

Læresvendene havde til opgave:

- at være dem der havde ansvaret for at lærlingen i praktikken gennemgik uddannelsen på en faglig forsvarlig måde
- ansvarlig for uddannelsesjournal (mål for uddannelsen i praktikperioderne)
- ansvarlig for oplæring i arbejdets udførelse
- gennem egen adfærd være med til at sikre at lærlingen fungerer socialt godt på arbejdspladsen, vejlede i forhold til anvendelse af arbejdspladsens mange faciliteter m.v.

Læresvendene skulle endvidere agere som kulturbrydere i forhold til kollegaerne, således at de socialt accepterede de unge. Endvidere havde lærersvendene til opgave, sammen med projektlederen, tillidsrepræsentanterne og ledelsen i R98, at være dem, der er med til at udvikle kultur- og samfundsforståelse med fokus på at opnå rummelighed mellem de unge og de øvrige kollegaer på arbejdspladsen.

For at finde de medarbejdere der ønskede og som kunne løfte opgaven, blev der udarbejdet et internt „stillingsopslag“, hvor der blev annonceret efter medarbejdere, der ønskede at være læresvende for såvel oplæring af nye voksne medarbejdere, som medarbejdere der særligt ønskede at blive læresvend for en ung lærling. Over 20 erfarne medarbejdere meldte sig, og den endelige visitering blev gennemført af en repræsentant fra ledelsen og fællestillidsrepræsentanten. Ud af de 20 blev 8 valgt til ungdomsprojektet.

Citat fra styregruppen

Der skulle både være læresvende til nyansatte og læresvende til lærlingene. De der blev fundet særligt egnede til at arbejde med unge mennesker fik ansvaret for lærlingene.

Hvorfor meldte læresvendene sig?

Jeg gjorde det jo i og med, at jeg havde interessen i det. Jeg har tidligere deltaget i et integrations-projekt på R98, og så tænkte jeg, at det kunne da være ret spændende at være med.

Uddannelse af læresvendene

For at kunne løfte denne opgave var det nødvendigt, at læresvendene gennemgik et 3 dages kursus, der bl.a. rummede læresvende profilen, virksomhedens forventninger til læresvendene, uddannelse for læresvendene, konflikthåndtering - problemløsning og kommunikation, projektværktøjer - metoder i projektsamarbejde, indsigt i mentorrollen, mentors opgaver og ansvar.

Virksomheden forestod selv kurset.

Der blev i løbet af projektperioden endvidere gennemført 2 uddannelsesdage for de læresvende, der havde ansvaret for de unge. Temaerne på møderne var information om det samlede projekt samt gennemgang af erhvervsuddannelsen, arbejdet med uddannelsesjournal samt krav til læring i praksis.

Erhvervsuddannelse af mentorerne

Som en del af projektet var det aftalt, at erhvervsuddannelsen for læresvendene skulle igangsættes inden for projektperioden, med det formål at læresvendene opnåede en faglært status i lighed med de unge. Uddannelsen af læresvendene havde ud over de faglige mål også til hensigt at sikre, at læresvendene fik indsigt og viden om det at være en del af uddannelsessystemet, uddannelsen og det at kunne lære fra sig i den praktiske oplæring m.v.

I løbet af projektperioden er samtlige læresvende blevet kompetenceafklaret og meritvurderet i forhold til erhvervsuddannelsen. Nogle ganske få læresvende har ikke ønsket at påbegynde uddannelsen.

2 læresvende er i 2005 påbegyndt uddannelsen. Men det, at der er startet erhvervsuddannelse for både de unge og erfarne skraldemænd, har haft en positiv effekt på de øvrige skraldemænd.

Det, at læresvendene selv går i gang med en erhvervsuddannelse, opleves som positivt på mange måder. For det første at læresvendene ved hvad uddannelsen indeholder, at de selv har prøvet det og kender kravene til f.eks. svendeprøven, og derved kan hjælpe både de nuværende og kommende lærlinge.

For det andet oplever læresvendene at ledelsen prioriterer de ansattes ønsker om uddannelse. Der har været arbejdet med uddannelse i virksomheden i en del år, men først nu er erhvervsuddannelsen for de ansatte igangsat.

Citat fra interview med ledelsen:

Det er helt naturligt for alle mennesker, at når aftaler bliver holdt bliver folk mere motiverede. Man kan sige det modsatte, at hvis man ikke gør det så demotiverer det i hvert fald helt afgjort.

Tillidsmanden får en del henvendelser vedr. uddannelse:

Jeg hører mange, der nu også kommer og spørger, om de ikke også kan få uddannelse. Der er kommet en uddannelsestendens på arbejdspladsen. Man efterspørger uddannelsen. Det er ikke noget, man har gjort før. Men det er jo også det, der har været en af målsætningerne, det har jo været at gå i gang med de andre så skal vi også selv begynde at kikke lidt på det. På generalforsamlingen vi lige har haft, sagde jeg, at nu var det på tide at begynde at komme i gang med noget uddannelse. Medlemmerne står noget bedre stillet med en uddannelse hvis de f.eks. mistede deres job på et eller andet tidspunkt.

Formanden for fagforeningen:

Jeg tror, man generelt skal udbygge det krav, vi har i forhold til uddannelse. Lige nu har vi jo krav om 9 ugers uddannelse til alle nyansatte. Jeg så jo helst, at alle, inden de blev ansat, gennemgik en lærlingeuddannelse.

Det er læresvendenes opfattelse, at det at blive uddannet og blive faglært har en betydning for branchen. Kravene til den enkeltes kvalifikationer bliver større og større, især viden om miljøet spiller en stor rolle inden for affaldsbranchen. Men om det lige er den uddannelse, som de får her og nu, om det bliver fremtidens model, er de lidt tvivlende overfor.

11. Lære hinanden at kende

Som optakt til de unges uddannelse var det aftalt, at der skulle gennemføres en kanotur, hvor de unge, læresvendene, tillids- og ledelsesrepræsentanterne lærte hinanden bedre at kende. Formålet var endvidere, at læresvendene efter turen, og ud fra deres nye erfaringer med de unge, skulle indgå aftale om hvilken lærling, der blev tilknyttet den enkelte læresvend. Deltagere på kanoturen var de kommende ungdomslærlinge, læresvendene, deltagere fra projektets styregruppe samt en kanoinstruktør og friluftvejleder.

Turen foregik fra fredag til søndag på Susåen på Midtjylland. Kanoturen var en ubetinget succes. Trods silende regn blev der knoklet af sted i kano, og undervejs var der en lang række udfordringer, oplevelser, hygge, opgaver i form af teambuilding m.v.



En af lærlingene gav udtryk for, at det var den bedste oplevelse, han nogensinde havde haft, og tillidsmanden var den bedste person, han nogensinde havde mødt i sit liv uanset etnicitet osv. Det, at tillidsmanden, læresvendene og ledelsesrepræsentanterne viste de mange facetter og kompetencer de hver især er i besiddelse af, havde været vigtigt for de unge. Det, at de unge fik afmystificeret de roller som tillidsmand, læresvend og ledelse har i dagligdagen haft betydning for deres socialisering på arbejdspladsen. Når de unge efterfølgende mødte f.eks. tillidsrepræsentanten som professionel, og han f.eks. gav skideballe og fortalte „at det der er galt, det gider jeg simpelthen ikke at være med til mere“ blev dette acceptabelt.

Og som en anden lærling fortæller:

Kanoturen gav et godt kendskab både til læresvendene og lærlingene, så man startede det hele med at komme lidt tæt på dem.

Citat fra en fra Vilde Læreprocesser:

Jeg tror, det har haft en meget stor indflydelse, fordi de mødte hver især som almindelige personer og ikke som tillidsmand og hvem de ellers har været. Læresvend osv. I starten møder de dem som helt almindelige mennesker og i princippet under samme vilkår. Jeg tror, det har åbnet dørene til mange ting. Det kan man sige, det har I gjort meget godt. Efterfølgende er situationer brugt til at komme ind under huden på dem og ikke mindst de situationer, der var særest af dem alle sammen. Jeg tror ikke selv, at jeg ville have peget på det, som noget man skulle gøre, men jeg blev selv meget inspireret af det.

12. Kontakt til familierne

Kontakt til familierne inden visitering

Trods visionen om en grundig visitering viste erfaringerne, at Vilde Læreprocesser havde brug for mere tid til rekruttering af de rette unge med minoritetsbaggrund, og mere tid til at inddrage de unges familier i projektet.

Citat fra Vilde læreprocesser

... Og måske også har på forhånd impliceret forældrene lidt mere, end der var tid til, i hvert fald inden de blev inviteret til projektet....

Kulturforskelle i forhold til kontakten med familierne

Kontakten til forældrene spiller formentlig ikke så stor rolle i den danske kultur. Vi forventer, at det er „voksne“ unge, der starter på uddannelsen. Måske ikke helt modne men voksne.

Som ledelsesrepræsentanterne udtrykker:

.....kontakt til familierne den tro jeg ikke, jeg er tilhænger af. Det der med at holde forældremøde på en arbejdsplads, det syntes jeg er upassende.

Vi har gjort det her, fordi det er et projekt, men hvis vi skulle gøre det igen, ville det nok være en dimension, jeg ville nedtone temmelig kraftigt. Det kunne godt være, at man havde et informationsmøde til at starte med, så de ved, hvad deres knægte går i gang med, fordi de stadigvæk er grønne. Min opfattelse i dag er, at forældrene ikke har engageret sig særligt meget i den her proces. Selvom man har sat alle sejl til, så har kun nogle få af dem været på banen og det har ofte været, når tingene er ved at køre af sporet.

Men erfaringerne fra dem der i dagligdagen arbejder med integration af de unge, er, at de unge har en anderledes indfaldsvinkel i forhold til nødvendigheden af at inddrage forældrene.

Citat fra Vilde Læreprocesser:

....jeg er ret overbevist om, at hvis man havde taget kontakt til de unge for at undersøge hvem der havde interessen for uddannelsen, og så havde ladet familien tage beslutningen om de unge skulle starte. Så havde familien følt et større ansvar for projektet. Her er det sket i den anden rækkefølge. De unge tog beslutningen, og så skulle vi have familien til at acceptere det. Jeg tror, at familierne ville have følt, at det var ligeså meget deres projekt som deres børns, hvis det var dem, der skulle tage den endelige beslutning om, at deres børn skulle i lære hos R98. Det have været bedre for de unge, at familien havde været inddraget.

I mange familier er der ikke noget der hedder renovationsarbejder. Det er skraldemænd og det er langt hen ad vejen negativt præget. Først senere da de finder ud af, at det er en rigtig uddannelse med et langt uddannelsesforløb med flere kompetencer og facetter kommer accepten fuldt ud fra familierne.

Forældrene formulerer, hvor svært det er at overskue de unges muligheder og stiller derfor krav til de unge om at inddrage familien:

De unge skal selv inddrage deres familier, så de ved, hvad der sker omkring det de unge har sagt ja til. Fædre og mødre kender ikke til de muligheder, de unge har. Derfor skal de unge inddrage deres forældre og fortælle dem, om hvilke muligheder de har og hvad de vil. Andre tror, at forældrene er lige glade, men forældrene kender ikke rigtig situationen og uddannelsessystemet og de krav der stilles til de unge i uddannelsen. For det er store krav, der stilles til de unge under uddannelsen.

At familierne ikke blev inddraget mere i projektet viste sig at være et problem for en af de unge med minoritetsbaggrund. Ud fra de erfaringer vi har i dag, ved vi, at familierne fylder meget hos de unge med minoritetsbaggrund, men det er også det, de snakker mindst om.

Som en af lærlingene fortæller:

*Min familie accepterede det slet ikke i starten, for de sagde 'skal du være skralde-
mand' og sådan. Men lige så snart jeg gik i gang, så accepterede de det, fordi det
giver bilkørekort og lastbilkørekort, og hvis jeg en dag bliver arbejdsløs, så kan jeg
sagtens finde arbejde igen, på grund af at jeg har gennemført transportuddannel-
sen.*

Endvidere fortæller en af forældrene om den manglende kontakt til skolen
*Jeg kender ikke så meget til, hvad man kan. Jeg tror, at der mangler lidt mere
kontakt. Vi har svært ved at hjælpe ham, da vi ikke vidste, at han kommer for
sent, og måske ikke lavede sine lektier. Hvis vi havde haft kontakt med skolen
eller skolelæreren, kunne vi have hjulpet ham. De breve der er gået til vores søn og
arbejdspladsen, ville have været godt, hvis forældrene også kendte dem.*

Normalt møder skolerne kun familierne til svendeproven.

Citat fra skolen:

*Det er det eneste tidspunkt, vi ser familierne på er til svendeproven. Jeg kører jo
kun hovedforløbet her i min afdeling. Jeg ved ikke om man i grundforløbet, i
opstartsfasen, har kontakt med familierne sådan generelt. Familierne har jeg ikke
hørt noget til, men jeg regner med at se dem til svendeproven.*

Under grundforløbet var der intet tiltag fra skolen side til at møde foræl-
drene. Kontakten har udelukkende været til den unge og ved problemer
kontaktes virksomheden.

Informationsmøde efter 1 år

Ca. 1 år efter påbegyndt uddannelse blev familierne inviteret til et infor-
mationsmøde på virksomheden. Formålet med mødet var, at familierne,
læresvendene, virksomheden og tillidsrepræsentanter på en uformel
måde kunne få mulighed for at mødes.

På mødet blev der informeret om, hvordan det gik lærlingene, hvor
langt de var kommet i deres uddannelse og hvilke krav, der blev stillet
til de unge i hverdagen. Mødet var velbesøgt og under rundturen på
virksomheden, var der en livlig dialog mellem deltagerne.

Informationsmødet lærte os, hvor vigtig, en tæt kontakt til familierne er -
især i starten af de unges uddannelser, hvilket nedenstående citater viser:

Citat fra en af forældrene:

*Informationen var anderledes. Hvordan det var gået i skolen og på arbejdet, og
hvordan det ville gå videre med kursus og praktik. Jeg synes, det var en god ide
at få information om, hvordan det gik med uddannelsen og praktikken.
Dagen skulle have ligget lidt tidligere, f.eks. efter 3 - 3 1/2 måned efter de er star-
tet, for så ved familierne noget mere om uddannelsen og kunne have hjulpet dem.
For der sker meget i den tid, med teori og praktik. F.eks. sker der meget med deres
liv, så kunne familierne have været mere med.*

At informationsmødet også havde betydning for de unge viser nedenstå-
ende citat fra Vilde læreprocesser:

*Jeg tror, at mødet med forældrene også har gjort noget ved de unge selv. De opleve-
de, at virksomheden behandlede deres forældre med respekt. Det tror jeg har
påvirket dem. Hvis de unge graver dybt inde i sig selv, så var det noget der kom
bag på dem. De er vant til, at når de er gamle har været i kontakt med andre, og
nok mest offentlige myndigheder, så bliver der ikke vist respekt. Det gør noget ved
de unge, for de kommer selv i tvivl, om de skal have respekten eller ikke skal have
den.*

17. Kulturforskelle på en arbejdsplads

Kultur og normer

Den væsentligste strategi for at afkode arbejdspladsens normer og koder for hvordan „man plejer at gøre tingene“ og „forventer man skal gøre“, har været at spørge sig frem. Dette både i forhold til arbejdet og i relation til andre forhold på arbejdspladsen

For at lære at begå sig på arbejdspladserne har lærlingene ikke altid kun kunnet spørge sig frem. De har også skulle gennemskue og analysere, hvordan de kunne indgå og blive en del af både holdet og fællesskabet. For en del af lærlingene har dette været en proces at lære – og ind imellem er de trådt ved siden af.

Citat fra en af lærlingene:

Jeg synes, jeg har sagt fra mange gange i forhold til religion med de forskellige mennesker vi har kørt med. Der er ting jeg ikke siger, for jeg er bange for, hvordan han vil reagere. Jeg er bange for, at han bliver sur og vi får et dårligt forhold til hinanden.

En anden fortæller:

Jeg har oplevet en af dem, når vi kører nu, så er det ligesom om, han lader mig lave alt det hårde arbejde, og jeg kan ikke sige fra. Jeg er bange for, han bliver sur. Så vil jeg hellere lave det hårde arbejde og så lade det køre som det kører.

En tredje fortsætter:

Jeg synes bare en ting; læresvendene skal ikke råbe, når de skælder ud - med sådan et rigtig surt ansigt. For så får jeg ikke lyst til at arbejde. Min læresvend har været god, men de andre de skal også være sådan...

Det tager nogle gange tid at blive en af fællesskabet. Som et par af lærlingene gav udtryk for i forhold til accepten på arbejdspladsen og adgangen til det sociale fællesskab:

Jeg har bare lært, at man skal være glad, når man arbejder, man skal bare smile, så går det godt. Man skal ikke være falsk

Der er eksempler på lærlinge der har brudt med de gængse normer og dermed gjort sig uheldigt bemærket. I interviewene har flere givet udtryk for irritationer over den manglende mødedisciplin blandt specielt de unge med minoritetsbaggrund, en disciplin som var forventet indarbejdet i grundskolen eller hurtigt erhvervet under første skoleophold på uddannelsen. Kompetencen, til at afkode normer og værdier på uddannelsesinstitution og arbejdsplads, synes at være afgørende for at skabe den gode start på uddannelsen og bane vejen for et konstruktivt oplæringsforløb, men på første skoleophold oplevede de unge, at ikke alle lærere udviste en eksemplarisk mødestabilitet.

Samtidig er det vigtigt, at lærlingene tager imod de chancer, der byder sig for at lære, og vise hvad de kan. Det forventes at man viser initiativ og selvstændighed, og når lærlingene gør det, tolkes det som regel positivt og som tegn på, at vedkommende kan begå sig.

Alle minoritetsgrupper oplever at forudfattede meninger præger kollegers og leders syn på dem. Lærlinge med etnisk minoritetsbaggrund stødes naturligvis, når de oplever sådanne forudfattede holdninger. Viden om, interesse og respekt for egen og andres kultur er vigtig for at forstå hinanden. Hvis der på arbejdspladserne arbejdes på at se den enkelte som en person, og ikke som repræsentant for en gruppe, vil dette i høj grad bidrage til integration. Dette kan bl.a. ske ved at have øje for, at den enkelte kan ligne på nogle områder og være forskellig på andre. Endvidere vil det bidrage til at se den enkelte som en unik person og

13. Uddannelsesaftale

Indgåelse af uddannelsesaftale

Fra starten af projektudviklingen blev det aftalt, at uddannelsesaftalen skulle starte den dag lærlingene startede deres første skoleophold. Dette var for at sikre, at lærlingen have et direkte tilhørsforhold til virksomheden fra første skoledag, men også for at sikre at ingen af lærlingene, af økonomiske årsager, skulle forhindres i at starte på uddannelsen.

Ved underskrivelse af uddannelsesaftalen var virksomhedens ledelse, læresvendene og lærlingene inviteret til et informationsmøde på TEC Landtransport. Her blev den samlede uddannelse, og kravene til eleverne under skoleophold m.v. gennemgået.

Positiv og negativ effekt på uddannelsesaftalen

At lærlingene havde en uddannelsesaftale under første skoleophold, havde både en positiv og en negativ effekt. På denne ene side var lærlingene stolte af at have en læreplads, og de var synlige, idet de både fortalte, at de havde en uddannelsesaftale og anvendte virksomhedens arbejdstøj, når dette var nødvendigt. På den anden side oplevede lærlingene misundelse fra andre elever. Dette kom til udtryk ved verbal mobning.

Citat fra lærlingene:

Det var også helt anderledes at komme på den der uddannelse, for da vi startede var vi 60-70 i klassen, og det var os, der havde en læreplads. Så jeg synes, vi var heldige, men der var jalousi. Jeg tror, der var mange, der syntes vi var heldige, men jeg har ikke oplevet noget. Jo, måske misundelse.

Endvidere oplevede lærlingene, at lærerne på grundforløbet brugte det imod dem, når de ikke artede sig som forventet. Sætninger som „du er heldig, du har en uddannelsesaftale, der er mange, der ikke har, så tag dig dog sammen“ eller lignende udtryk blev anvendt, ligesom lærlingene og deres uddannelsesaftale var til debat blandt lærerne.

Citater fra interview med styregruppen:

De har heller ikke haft det nemt, for de sidder jo med en lærerkontrakt i hånden, hvor de andre ikke har haft en. Og dvs. at der har været et gruppepres fra de andre elever.

... de har været oppe imod mange ting. Det er helt sikkert. Det har jeg også fået at vide af en lærer på skolen, som sagde at det var dybt personligt, altså i forhold til at de sad der med en lærerkontrakt i hånden.

Men samtidig var erfaringen, at nogle af de unge ikke værdsatte at de havde en uddannelsesaftale fra starten af deres uddannelse, at de sad med det kort på hånden frem for de andre.

Citat fra en af lærlingene:

Når man har noget på forhånd, så har du også mere mod, når du ikke har noget på forhånd, så pjækker du også lidt mere og går med de dårlige elever i klassen.

Trods denne erfaring forpligtede 2 sig ikke tilstrækkeligt i forhold til skolen og undervisningen. Dette kom bl.a. til udtryk i forhold til manglende mødedisciplin, manglende indsats i forhold til at arbejde med opgaverne på skolen osv. Der blev derfor etableret mandsopdækning af de 2 lærlinge i form af uanmeldte besøg på skolen, samtaler med lærlingene m.m.

Brud på uddannelsesaftalen

Efter 1 år i projektet måtte virksomheden opsige uddannelsesaftale med en af de unge med minoritetsbaggrund. Årsagen var en fortsat manglende mødestabilitet på såvel skole som i praktikken, manglende overholdelse af indgået aftaler m.v.

Trods flere forsøg på hjælp gennem de 2 første skoleforløb, hvor han bl.a. blev taget af et skoleforløb for at starte det op senere, viste det sig, at han ikke udviste det nødvendige engagement hverken i forhold til at ville investere i uddannelsen eller i forhold til mødedisciplinen i praktikperioderne i virksomheden.

Særlig indsats og ligeværdighed

I projektet er der arbejdet meget med de unges socialisering på arbejdspladsen i forhold til kulturen og normer på arbejdspladsen. En indsats der er varetaget af især tillidsrepræsentanten, læresvendene og projektleder. Indsatsen har især drejet sig om de unge med minoritetsbaggrund. For at fastholde de unge har der været taget særlige initiativer f.eks. med at vække dem om morgenen, hente dem på bopælen når de ikke møde op, formelle og uformelle samtaler vedr. adfærd, normer sprog m.v. En indsats der har krævet mange ressourcer. På den ene side har der bag indsatsen været et ønske om at hjælpe de unge, men på den anden side var det også spørgsmålet om at sætte nogle grænser for ikke at lave for stor forskelsbehandling, så de unge ikke mistede respekten hos de øvrige lærlinge, læresvendene, undervisere m.fl.

Citat fra interview med Vilde Læreprocesser:

På det plan, for eksempel at komme til tiden, det med måske at blive meget væk, der kan man ikke gøre nogen forskel. Nu ved jeg ikke, hvor stram man har været overfor de danske unge, men jeg mener bare, at de skal i hvert fald have følelsen af, at de bliver behandlet ligeværdigt, hvad det angår. Så er det også nemmere at forholde sig til hinanden, når man en dag en bliver kollegaer.

Positiv særbehandling kan måske give problemer senere for integrationsprocessen viser nedenstående citat fra Vilde Læreprocesser:

Det synes jeg også et eller andet sted, at man skal overveje, for selvfølgelig kan de danske unge et eller andet sted have nogle fordele, og det er, som det er, men man skal bare ikke give de etniske alt for meget. Hvis en arbejdsplads skal åbne sig, så mener jeg ikke, at det er ledelsen alene, eller de ledende folk skal træffe beslutningen om integration af etniske minoriteter på arbejdspladsen. Jeg mener helt klart, at det er folk på gulvet der først og fremmest skal åbne op for, at andre kan komme ind. Og det gør de jo kun ved, at de føler, at de er ligeværdige, og at de ikke føler, at der ligger noget særbehandling eller noget positiv særbehandling for nogle, fordi de har noget bestemt.

Opsigelsen af uddannelsesaftale med en af lærlingene, havde sin effekt. Der skete noget med nogle af lærlingene - de begyndte at arbejde sammen, ændrede normer i forhold til, hvordan man skulle opføre sig, øget mødedisciplin m.m.

Indgåelse af uddannelses- aftale med ny lærling

For at fastholde antallet på 6 lærlinge i projektet blev det besluttet, at kontakte skolen med henblik på at give en ny lærling med minoritetsbaggrund en chance. Skolen havde en lærling, der gik på skolens praktikordning på grund af manglende læreplads. Virksomheden og tillidsrepræsentanten visiterede lærlingen.

Den unge var i praktik i en måned for at snuse til virksomheden, kulturen og jobbet som skraldemand. Lærlingen indgik uddannelsesaftale med virksomheden november 2005, og påbegyndte sit skoleophold på Chauffør 1 - januar 2006.

14. Skoleopholdene

Grundforløbet

Juli 2004 startede lærlingene på det første skoleophold, der varede 20 uger. Skoleopholdet blev oplevet som en barsk start på uddannelsen.

På første skoledag herskede der stor forvirring med mange elever og lærer, der ikke havde overblik over elevernes placering i de enkelte klasser. Bl.a. var en del af lærlingene ikke registreret i skolens system, trods det at uddannelsesaftalen var underskrevet og afleveret til skolen. Der var med skolen aftalt, at de 6 unge skulle starte og gennemføre uddannelsen som en samlet gruppe, hvilket først kom i stand efter 1 uge.



Under grundforløbet viste forskellen sig mellem etnisk danske unge og unge med anden etnisk baggrund. Vi havde forventet, at de 6 lærlinge ville agere som en samlet gruppe, hvor de kunne anvende hinandens styrker og ressourcer, der kunne befordre at de som gruppe sammen fik nye faglige og sociale kompetencer.

Gruppen delte sig hurtigt op i flere grupper. De unge med dansk baggrund dannede en gruppe, og de 3 med minoritetsbaggrund fordelte sig i flere grupper, idet de enten fandt sammen med andre unge med minoritetsbaggrund eller blandede grupper.

Mødedisciplinen var noget mangelfuld, især hos et par af de unge med minoritetsbaggrund. Deres adfærd viste, at de havde svært ved at tage ansvar for egen læring. En ustruktureret undervisning med aflysninger, flytninger af timer og timer med selvstudium, gjorde, at de havde svært ved at påtage sig medansvaret for læringen. I stedet flaksede de rundt eller gik fra skolen, hvilket betød, at de ved næste lektion f.eks. ikke vidste, hvad der foregik eller ikke havde fået informationer om, hvad de skulle forberede til næste dag. Samtidig formåede de unge ikke at yde den særlige indsats, der skal til for at kunne samle op på, hvad de evt. skulle forberede sig på.

Det blev hurtigt tydeligt, at vi skulle igangsætte særlige tiltag for de elever, der havde svært ved såvel de almene som de faglige fag. I løbet af grundforløbet blev der etableret ekstra danskundervisning i forlængelse af undervisningen på skolen for 1 af lærlingene, og undervejs i uddannelsesforløbet blev danskundervisningen suppleret yderligere med 1 lærling.

Citater fra styregruppen:

Det er vigtigt, at rammerne på skolerne, f.eks. i grundforløbet, ikke er anderledes end på virksomhederne. Det er vigtigt, at skolen og virksomhederne samordner kravene så de unge ikke tror, at de kan te sig som det passer dem, når de kommer ud på skolen. Hvis de gør nogle ting på skolen, som vi ikke ville acceptere på arbejdspladsen, så skal det have de samme konsekvenser på skolen som på arbejdspladsen.

De unge mennesker skal lære fra dag et, at det at være på skolen skal betragtes som et arbejde. Man møder om morgenen og møder man ikke, så udløser det for eksempel en påtale og en skriftlig advarsel. Hvis de, mens de går på skolen, tror at de bare kan gøre, hvad de har lyst til, så kan du godt se, hvad det er for nogle kanonkugler, man får ud på en arbejdsplads. Og de kan ligeså godt blive opdraget fra dag et, og sige sådan er reglerne.

Der var en del møder med skolen under grundforløbet, ikke mindst med deres kontaktlærer. Tillidsrepræsentanten og projektleder, som begge kender skolen, var overrasket over det manglende overblik på skolen, samt hvor lidt skolen var klædt på til at løfte opgaven. Lærerne gjorde, hvad de kunne. Men med en total nedslidt skole, manglende disciplin med at passe på tingene, for mange elever i hver klasse, manglende edb udstyr og manglende materiel m.m., kan man ikke forvente, at undervisningen er optimal. F.eks. oplevede eleverne en dag, da de skulle arbejde med lastbilmonteret kran, at der var 45 elever, 1 lærer og 1 lastbil. En anden dag oplevede de en time med naturfag, hvor der var 1 lærer og 38 elever. En del elever sad og surfede på Internettet, imens læreren måtte koncentrere sig om en mindre gruppe elever, der skulle aflevere deres gruppeopgave.

Som lærlingene selv udtrykker:

Jeg synes, det var røv sygt at gå i skole der, og vi sad næsten 100 i klassen. Vi sad helt proppet og halvdelen stod op.

Det var som om, at lærerne var lige så ligeglade som eleverne. Det var sådan at dem der virkelig vil det, de klarer det, og resten, måske 80 %, de falder fra. Så grundforløbet var ligesom optakten, men det er ikke der man lærer noget.

Der var ikke nogen mening med at komme. Vi kunne komme og så skulle lave nogle opgaver, der ikke havde noget med noget at gøre med noget som helst. Så om vi kom eller ej, det kunne være det samme.

Eller som en af forældrene udtrykker:

Man kan godt blive lidt irriteret, når knægten kommer hjem og fortæller om de ting der ikke fungerer, men så er det også et spørgsmål om, hvordan skal man som forælder reagere.

Dette er eksempler blandt mange. Når dette sammenstilles med de stigende krav til ungdomsuddannelser så er det store frafald på uddannelsen til at forstå.

En dag deltog tillidsrepræsentanten og projektleder i lærlingens danskundervisning, hvilket var nyt for lærerne trods det, at vi var blevet opfordret til det. Besøget i undervisningslokalet bekræftede den værste frygt. Undervisningslokalet var snavset og bare kun dekoreret med gammel gul maling, nedslidte borde og skole og med et bord til kateder. Eleverne kom daskende ind i undervisningen i løbet af den første halve time. De unges sprog var meget farverigt, men det mest slående var, at den mest elementære viden om f.eks. medierne i Danmark og deres påvirkningsmuligheder ikke var til stede hos en stor del af de unge.

I løbet af grundforløbet oplevede vi og lærlingene en del problemfelter. På den ene side en nedslidt og utidssvarende skole med for mange elever i klassen, hvor både en del lærer og elever ikke agerede, som man burde kunne forvente på en uddannelsesinstitution. På den anden side er kravene til de unge alment og fagligt på et rimeligt højt niveau og stærkt stigende. Hvis der ikke tages hånd om de bogligt svage elever, vil størstedelen falde ud af uddannelsessystemet, og vil derved være i fare for at blive marginaliseret i forhold til arbejdsmarkedet.

Som en af lærlingene udtrykker det:

Jeg havde svært ved mange ting i grundforløbet. Måske var det fordi lærerne ikke forklarede det ordentligt samtidig med, at jeg ikke tog det helt seriøst. Men jeg har haft meget svært med nogle af tingene.

Og anden fortsætter:

Jeg har ikke haft fysik siden jeg gik i folkeskolens 7. eller 8. klasse. Da jeg kom på skolen skulle vi have naturfag, og det syntes jeg var svært. Men samtidig tog jeg ikke grundforløbet seriøst. De første 8 uger tog jeg skolen seriøs, men så kom der en masse rod på skolen, og så gad jeg ikke rigtig gå der.



Men trods en del negative oplevelser på grundforløbet oplevede eleverne, at der var lærer, der var engagerede og ville de unge:

Men nogle af lærerne skal roses. De prøvede, så godt de kunne - de havde bare ikke remedierne til det.

Under grundforløbet besøgte læresvendene og en repræsentant fra virksomhedens HR afdeling lærlingene på skolen. Dette var ubetinget en succes, idet lærlingene oplevede seriøsitet fra både læresvendenes og virksomhedens side.

Overordnet oplevede de fra styregruppen, der har sin gang på tekniske skoler, at skolen ikke var klædt på til eller havde et sikkerhedsnet i forhold til at sikre, at svage elever, uanset etnicitet sikres mulighed for at gennemføre grundforløbet. Vores opfattelse er, at uden elevernes kontaktlærer, der var en ildsjæl, og vores aktive deltagelse på skolen, så ville mindst 3 af vores elever, i lighed med så mange andre, have forladt skolen i løbet af de første 20 ugers uddannelse.

Citat fra interview med styregruppen:

Jeg kan forstå, at de af vores unge som ikke har været særligt disciplinerede i folkeskolen, heller ikke har været det på denne skole. De har snydt og været forsvundet fra timerne. Men hvis tingene på skolen virker rodet og lidt i kaos, så tænker de unge ikke på, at de skal blive og knogle for deres egen skyld.

Som tidligere beskrevet havde projektleder og tillidsrepræsentant under hele skoleforløbet en tæt kontakt med lærlingene, som bl.a. bevirkede, at det var muligt, at handle på de mange frustrationer og problemer lærlingene mødte i deres hverdag.

Erfaringen har vist os, at det er meget vigtigt med en meget tæt kontakt med de unge under første skoleophold. Vores unge havde – og har stadig – en del problemer i privatlivet, var skoletrætte og en enkelt har læse-stave problemer, områder som de havde brug for voksenstøtte til. Kontakten bestod af ugentlige besøg på skolen, hvor der både var møder med gruppen og individuelle samtaler, møder med deres kontaktlærere og andre lærere på skolen. Uden denne kontakt er det vores opfattelse, at de unge ville have opgivet og være faldet fra - et frafald der desværre sker for en stor gruppe unge, der starter på de tekniske skoler.

Som afslutning på grundforløbet blev der foretaget en mundtlig evaluering med lærlingene. Evalueringen blev foretaget af kontaktlærer, tillidsrepræsentant og projektleder. I evalueringen blev de mange ressourcer, som den enkelte havde trukket frem, men også hvilke barrierer var hos et par af de unge i forhold til, at de kunne fortsætte på uddannelsen.

Siden lærlingenes deltagelse på grundforløbet er denne del af skolen flyttet ind på en hel ny skole, der nu er placeret i tilknytning til den øvrige del af skolen. Der er god grund til optimisme. Ikke kun i forhold til bedre undervisningslokaler, nyt edb og adgang til bedre materiel, men også i forhold til lærernes samarbejde mellem de 2 skoler, hvor der vil være mulighed for brud med tidligere kulturer og normer kunne danne baggrund for udvikling af et bredere pædagogisk udviklingspotentiale.

Ekstra undervisning og opfølgning på grundforløbet

Der blev anvendt en del ressourcer på at få samlet op på de af vores lærlinge, der af forskellige årsager ikke lige matchede skolesystemet og som have et særligt behov for støtte og vejledning. Det var støtte og vejledning i forhold til problemer, der rakte ud over selve skolegangen, og som fyldte meget i de unges liv. Vi oplevede, at der var kulturforskelle i gruppen af de 6 lærlinge, men vi så det ikke som en barriere, men som en udfordring i forhold til at forstå og hjælpe de unge, der have særlige behov.

Citat fra interview med den faglige organisation og tillidsrepræsentanten: *Jeg havde ikke troet, at nogle af de unge rent skolemæssigt var langt bagefter og på mange områder var så umodne. Jeg syntes, at forældreansvaret i forhold til de unge med minoritetsbaggrund langt fra var optimalt.*

En af de unge var den øverste i familien. Han havde en helt anden rolle. Han skulle både være far i familien og han skulle også være storebror for sine mindre søskende og sådan noget. Det havde jeg ikke forventet. Det havde jeg ikke! Og der vil jeg også godt sige, den hjælp de har fået – særligt 2 eller 3 – har fået ret megen hjælp. Der synes jeg ikke, at de har været særlig motiveret til at tage imod. Vi har givet dem økonomisk støtte, vi har sørget for ekstra skoleundervisning i fritiden og mange andre ting. Og der syntes jeg godt, at de kunne helt klart have været mere afklaret med mange af tingene.

Som tidligere beskrevet blev der under grundforløbet etableret mandsopdækning, af især 2 af lærlingene, i form af uanmeldte besøg på skolen, samtaler med lærlingene m.m. Der var en tæt kontakt til de unges kontaktlærer, hvor der et par gange om ugen blev fulgt op på eventuelle problemer og tilpasninger i forhold til undervisningen.

Kørekort B

Efter grundforløbet skulle lærlingene ud i deres første rigtige praktik på virksomheden, og de blev tilknyttet en anden del af skolen, der skulle forestå deres videre uddannelse under skoleopholdene.

Som en del af den nye uddannelse skulle lærlingene gennemføre kørekort B (kørekort til personvogn) i deres første praktikperiode. Skolen (undervisningsministeriet) finansiere kørekortet, og skolen etablerede i samarbejde med projektlederen selve undervisningen.

Erhvervelse af kørekortet blev aftalt med en privat køreskole, som skolen havde aftale med - og som vi ud fra tidligere erfaringer vidste, var en god køreskole. En af lærlingene havde kørekort så gruppen bestod af 5 lærlinge.

Teoriundervisningen blev tilrettelagt til gennemførelse i fritiden, medens kørslen som oftest foregik i dagtimerne, hvor lærlingene fik fri eller mødte senere på arbejdet.

Ud af de 5 lærlinge, havde 3 svært ved teorien, og der blev etableret ekstra teoriundervisning såvel på køreskolen som af en af medarbejderne på R98. Efter et par forsøg til teoriprøven bestod de 3 lærlinge prøven.

Det, at eleverne havde svært ved teoriundervisningen, er ikke ualmindeligt, viser følgende citat fra skolen:

Det er vi ikke uvant med. Og jeg kan jo se, at alle de kontrakter vi indgår, det er ikke dem alle, der bliver fuldført. Vi har elever, der kommer op til skoleforløb uden at have erhvervet det nødvendige kørekort. Det er ikke unormalt, at man er ordblind og har indlæringsvanskeligheder.

En af lærlingene blev ikke færdig med erhvervelse af kørekortet, og det blev besluttet, at han fortsatte i praktikken og startede op på efterfølgen-

de skoleophold. De øvrige 5 startede deres skoleophold på „Chauffør 1“ som planlagt.

„Chauffør 1“

Næste skolehold, „Chauffør 1“ gennemførtes på den del af skolen, som både har den resterende del af ungdomsuddannelsen, erhvervsuddannelse af voksne og som fungerer som center for Arbejdsmarkedsuddannelser inden for transportsektoren.

Ekstra undervisning inden skolestart

For 2 af lærlingene blev der igen etableret ekstra undervisning, ved hjælp af lærere tilknyttet Vilde Læreprocesser. Undervisningen blev gennemført i fritiden og placeret i forhold til lærlingenes egne ønsker. Undervisningen havde til formål at styrke lærlingenes færdigheder i forhold til at kunne arbejde med en cd-rom med kørselslære og læse og forstå teksten i teoribogen.

I praktikperioden havde et par af lærlingene erhvervet egen bil og dermed opnået kørsels erfaring med personbil inden de skulle starte på næste skoleophold, hvor de skulle erhverve kørekortet til lastbil. Lærlingene blev i praktikperioden sat på opgaver ude i byen, hvor de kørte i virksomhedens personbiler, dog undtaget den lærling der endnu ikke havde erhvervet kørekortet til personbil.

Holdet og skolen

Holdet som lærlingene startede på, var på i alt 8 elever, hvoraf de 5 kom fra virksomheden. Det betød, at der var optimalt med ressourcer i forhold til den enkelte lærling. Lærlingene fik nye og positive oplevelser i forhold til det at være på skolebænken igen.

Der var stor opbakning fra skolen og lærerne, og kravene til lærlingene var klare og tydelige. Lærlingenes egen opfattelse af skoleopholdet er utvetydigt positivt, hvilket fremgår af nedenstående citater.

Ja, der er det noget helt andet. Voksne mennesker, seriøse. Så alt fra lokumshygien til lærermæssig undervisning. Kæmpe forskel.

På Hammerholmen, var det useriøst, men da vi kom videre kunne vi godt mærke, at det var folk der var i gang med deres uddannelse og vidste hvad de ville.

Det hjalp også, at vi fik en klasse, hvor der kun var 8 personer, at det så var dem, der røg fra, det... men det var som om, der var mere tid til os.

Forældrene mærkede også forskellen i de 2 skoleforløb:

Altså nu går han og snakker om, og glæder sig til at skulle på skole, for nu ved han, at det er noget, han kan bruge efterfølgende. Så den oplevelse med de uddannelsesforløb der har været på skolen efterfølgende, de har været super. Og han går op i det med liv og sjæl. Lige pludselig oplever jeg, at han sidder og læser på nogle af de her ting.

To måtte stoppe skoleforløbet

Trods den store opbakning fra skolen var det nødvendigt, at tage 2 af lærlingene med minoritetsbaggrund af holdet. De 3 lærlinge med dansk baggrund fortsatte og gennemførte forløbet som planlagt i perioden april til medio juni 2005.

Bevæggrundene for at tage de 2 lærlinge af holdet var, at de trods den supplerende undervisning havde svært i forhold til teorien på kørekortet C (lastbil). For at hjælpe lærlingene valgte vi, at de skulle starte op i praktikken igen og give dem en ny chance på et skoleforløb senere.

Det at hjælpe unge der har det svært, uanset etnicitet, betyder, at for at skabe lige muligheder er man ofte nødsaget til at give forskellige chan-

cer. Det, at 2 af lærlingene blev taget af holdet for at starte senere, er ikke et ukendt begreb for skolen:

Teoriundervisningen er svær i forhold til dem, der har det lidt svært i forvejen, den går for stærkt. Og den går alt, alt for hurtigt i forhold til elever, der ikke er ressourcestærke, eller som ikke er vant til at køre bil, eller som ikke er vant til at forholde sig til en bil.

Evaluerings af forløbet

Der blev ikke gennemført en samlet evaluering med lærlingene, idet vi ikke fandt det nødvendigt. Lærlingene havde fortløbende fået mundtlige tilbagemeldinger.

„Chauffør 1“ for tre elever

1. august 2005 startede de 3 lærlinge med minoritetsbaggrund på „Chauffør 1“ - på et almindeligt hold med ca. 16 lærlinge.

Erfaringerne fra lærlingenes tidligere forløb gjorde, at der igen blev etableret ekstra teoriundervisning – denne gang på en privat køreskole. Denne undervisningen blev gennemført for kun de 3 lærlinge.

Citat fra en af lærlingene

Jeg synes, der var meget forskel på skolens køreskole og private køreskole. Uge på køreskolen, der var det kun mig og de 2 andre der blev undervist, medens vi var 8-10 personer på skolen. Jeg synes det gør en meget stor forskel.

Lærlingen, der i løbet af foråret/forsommeren havde bestået kørekort B, fik træning i kørsel med lille bil på lige fod med de øvrige lærlinge. Set i bakspejlet burde træningen have haft et større omfang, idet han i privatlivet ikke havde adgang til almindelig personbil. Manglende kørsels erfaring og rutine i den storkøbenhavnske trafik gjorde, at det var nødvendigt at etablere ekstra køretimer på privat køreskole ud over de kørselstimer, der var indlagt i uddannelsen.

Citat fra repræsentant fra skolen:

Nogle gange kneb det med at få afviklet kørslen rigtig, og få dem til at forstå hvordan de skulle arbejde f.eks. med teorien. En af dem havde slet ingen kørsels erfaring. Han havde lige fået sit kørekort til lille bil, da han startede på at skulle køre lastbil. Han var ikke vant til at køre bil, og det har givet nogle besværligheder.

Og som lærlingen udtrykker:

Det har været perfekt. Det har reddet min røv. Kørelæreren på køreskolen var til at snakke med. Det lille kørekort tror jeg godt jeg kunne have klaret, men ikke lastbilkørekort. Hvis I ikke havde sendt mig ud til køreskolen, så tror jeg ikke, jeg havde bestået.

15. Praktikken

Imellem skoleperioderne gennemførte lærlingene praktik i virksomheden. Som en del af projektet blev der udpeget 6 erfarne skraldemænd der skulle være mentorer for lærlingene. Hver mentor – eller som de kalder det på virksomheden, læresvend – fik fra lærlingenes første skoledag tilknyttet en lærling.

Læresvendenes opgaver

Læresvendene havde til opgave at være rollemodeller for de unge. De skulle følge, støtte og vejlede de unge, sikre overholdelse af uddannelsesjournalen, være ansvarlige for den praktiske oplæring i arbejdets udførelse og gennem egen adfærd være med til at informere om kulturen og ageren på arbejdspladsen, ligesom de skulle vejlede i forhold til anvendelse af arbejdspladsens mange faciliteter m.v.

Ud over de 8 læresvende blev der valgt 2, der fungerede som suppleanter. Alle havde enten deltaget i en tidligere mentoruddannelse eller deltog i den mentoruddannelse, der blev etableret i virksomheden. Alle var inviteret til interne informationsmøder, informationsmøde på skolen, informationsmøder for lærlingene og deres familier m.v.

Mentorernes engagement

Læresvendene havde i projektet en meget central position, idet de fik ansvaret for et ungt menneske såvel fagligt som socialt. For stort set alle de unge var det spørgsmålet om at de skulle lære kulturen, normer, og det sociale liv på arbejdspladsen, men også generelt i forhold til arbejdsmarkedet. Det betød, at læresvenden ofte kom til at bruge ikke kun sine personlige, almene og faglige kompetencer, der er opnået i arbejdslivet, men også erfaringer og viden fra sin privatsfære i rollen som opdrager, der både skulle være i stand til at nurse og irettesætte den unge.

At blive en del af fællesskabet på arbejdspladsen er en væsentlig forudsætning for at kunne lære alle de nye arbejdsopgaver. Derfor var læresvenden udset til at skabe bro mellem lærlingen og arbejdspladsens sociale og arbejdsmæssige fællesskaber. Det er ikke altid nemt at træde ind i disse fællesskaber. Jargonen kan være vanskelig at falde ind i og forstå dybden af. Med andre ord var læresvendens opgave både som læremester, men også formidler mellem kulturer og den psykologisk støtte meget betydningsfuld for lærlingenes motivation og selvtillid. Ved at vise interesse for lærlingen, påskønne lærlingen, bakke op i vanskelige situationer og i det hele taget være til rådighed, fik lærlingen en tryghed på arbejdspladsen, som gav plads til at de kunne lære og udvikle sig.

En velplanlagt modtagelse i første praktikperiode var en væsentlig betingelse for en god start på arbejdspladsen. Det synes væsentligt at sende tydelige signaler til lærlingene om, at de 'hører til' på arbejdspladsen. Det ville være nemt „at træde ved siden af“ og ikke forstå og følge de normer for korrekt adfærd og holdninger, som over tid er blevet en fasttømret del af arbejdspladsens kultur.

En af de vigtige udfordringer for lærlingene har derfor været at lære at gebærde sig i denne arbejdspladskultur, og udfordringen for læresvenden har været at vejlede lærlingen i denne læreproces.

Det stiller store krav til Læresvenden. Som ledelsen udtrykker det: *Du skal også kunne indeholde det. Du skal ikke have en kort lunte, for så kan du godt glemme det. Så skal du ikke have med lærlinge at gøre. Hvis man selv lever et liv i overhalingsbanen, så skal man ikke gå ind i sådan noget her, selv om man kan syntes at det var interessant. Jeg tror, man skal have fat i dem, der er gode rolige familiemennesker, som kan gå ind i en sådan lidt faderrolle her. Det er vigtigt, at det er voksne mennesker, der er modne mennesker i deres tanker og handlinger.*

Samarbejdet mellem læresvendene har været godt, trods en travl hverdag og med skiftende arbejdstider blandt læresvende har de sammen løst opgaven. Læresvenden, der har deltaget i styregruppens arbejde, har sammen med tillidsrepræsentanten fungeret som koordinator i forhold til de øvrige læresvende.

Citat fra læresvenden:

... Generelt har det været godt. Hvis der er nogle problemer med lærlingene, så har vi snakket om dem, og jeg har briefet dem om, hvordan de har gebærder sig f.eks. på skolen. Vi har haft et tæt samarbejde om dem. Det kræver at man har en dialog, for at man kan komme rundt om drengene i forhold til alle læresvendenes oplevelser af den enkelte. Vi mennesker er jo ikke ens, så man kan jo godt have en anden oplevelse af en lærling. Jeg kan have en negativ oplevelse, hvor en anden kan sige jamen, jeg havde en positiv oplevelse. Så må man lægge 2 og 2 sammen.

Synet på og forståelsen af mentorering har indflydelse på den måde læresvendene handler på i oplæringen. Nogle læresvende har været opsøgende og udfarende med hensyn til at justere oplæringen. Nogle læresvende er tålmodige og har givet tid og plads, så lærlingen kunne lære opgaverne, mens andre mere har afventet ønsker eller spørgsmål fremsat af lærlingene. Både den faglige organisation, tillidsrepræsentanten og ledelsen på virksomheden har den samme positive oplevelse af læresvendenes arbejde. Og de tilskriver læresvendenes engagement en stor del af æren i forhold til en meget positiv udvikling hos lærlingene.

Læresvendene har gennem hele forløbet været meget motiverede for at dygtiggøre sig og udbygge deres netværk med henblik på at kunne udfylde rollen som mentor, og de har bidraget til lærlingenes lyst til og mulighed for at lære. For langt de fleste er det lykkedes at skabe gode cirkler mellem lærlingene og den øvrige del af virksomheden. Læresvendenes kollegaer og de øvrige ansatte i virksomheden er gået ind i det, hvilket har medført, at læresvendene i stor udstrækning har følt, at der er opbakning til deres arbejde som mentor.

Citater fra den faglige organisation og tillidsrepræsentanten:

Læresvendene har fungeret godt når de har været ude og køre med lærlingene – den ros skal de have. Det er dem, der har båret en hel del af tingene igennem, og de har været med til at motivere de unge. Det er ikke os, der kan give de unge motivationen, den skal de have i hverdagen. Og der synes jeg, vi har fået de rigtige personer. Dem har I visiteret godt.

Arbejdsomt og kammeratlig har de vært meget engagerede. Der er der ingen tvivl om, at nogen holder meget fast på deres lærlinge og er meget tæt knyttet til ham. Man har taget ejerskab på lærlingen. Læresvendene har taget ejerskab på det, og læresvendene gør det efter bedste evne. Det er også nyt for læresvendene. Og det er nyt for os alle, og det er lærerigt for os alle sammen.

Ledelsens opbakning af læresvendene

Ledelsens opbakning af læresvendene er af stor nødvendighed, hvis motivationen som mentor over en så lang periode skal kunne fastholdes. Når samarbejdet er gået godt, forklarer læresvendene det som et resultat af opsøgende kontakt fra bl.a. ledelsen der har udvist interesse, inddragelse og indsigt i beslutningsprocesser omkring lærlingeforløbet.

Mentorforløbet på arbejdspladserne har haft fordel af, at der har været en aftale om, at mentorerne kunne anvende den tid, der var nødvendig, og der har været tid og rum til at mentoren og lærlingen kunne snakke sammen såvel under praktikken som under f.eks. det første skoleophold.

Forventninger og oplevelser

Læresvendene havde store forventninger til lærlingene, forventninger der både gav skuffelser og positive overraskelser. Skuffelser i forhold til at nogen af lærlingene ikke viste den entusiasme, som de havde forventet. Det er vigtigt at bemærke, at vejen frem mod at lære og blive en del af de sociale fællesskaber på arbejdspladsen i høj grad også er afhængig af lærlingenes indstilling, vilje og lyst til at gribe de muligheder, der byder sig.

Citater fra læresvend:

Det har ikke altid været lige, som jeg havde forventet. Jeg synes, og jeg skærer ikke alle over en kam, nogen har lige som været meget – ikke lige glade med det, men de har ikke taget ansvar. Jeg snakker selvfølgelig også på de andre læresvendes vegne.

Det jeg synes har været godt i det her, er at den ene af de etniske har fået et kick. Det er den oplevelse, jeg har af ham. Generelt er det jo godt, at man tager fat i ungdommen og prøver at få dem ud i erhvervslivet og give dem nogle muligheder. Det synes jeg generelt er godt.

Lærlingenes oplevelser med læresvendene er overvejende positive. Ifølge deres egne udsagn håbede de på, at læresvenden var flink, og at de kunne lære noget af ham også inden for områder, der lå uden for læring på arbejdspladsen.

Citater fra lærlingene:

Jeg fik en god en, jeg snakker godt med ham. Jeg synes jeg har lært meget af min læresvend. Vi diskuterede også religion, familie og samfund - alt. Og han er jo en del år ældre end mig, så jo, man lærer nogle ting. Men det kommer jo an på, om man svinger med de personer.

Selvfølgelig skal det ikke kun gå ud på arbejde, så bliver det jo røvedeligt. Altså, min læresvend, ham har jeg da også talt med privat, og det, synes jeg da, er ret hyggeligt. Men jeg betragter ikke min læresvend som kun min læresvend, jeg har også brugt de andre ligeså meget.

Men ikke alle lærlinge har haft samme positive oplevelser

Der er nogle der ikke er så sjove som de andre. Der er nogle, hvor, hvis du spørger dem om noget, så svarer de ikke. Der er forskellige typer af læresvende.

Planlægning af praktikken

Gennemførelse af praktikperioderne, hvor lærlingene skulle ud i de forskellige ordninger, blev planlagt i samarbejde med en af læresvendene.

Blandt læresvendene er der en opfattelse af, at lærlingene blev for forvænt i starten af praktikken, hvor de var ude at køre i dagsrenovationen, som er på en tids akkord. De var blevet vant til, at nogen dage var de lidt senere hjemme og andre dage var de kommet tidligt hjem.

Læresvendene forslår i stedet, at lærlingene allerede i starten af deres første praktikperiode kommer på de forskellige fraktionsordninger, så praktikken bliver mikset fra starten.

Enkelte af lærlingene selv foreslår, at de i praktikperioderne kommer til at køre inden for de forskellige ordninger i mindst 3-4 uger ad gangen, så de har mulighed for at lære de forskellige ordninger og distrikter bedre at kende.

Andre synes dog det er spændende med forandringer:

Jeg kan godt lide forandringen, jeg kan godt lide at blive kastet rundt forskellige steder. Bare denne uge har jeg været 4 steder. Jeg synes det har været fedt.

Evaluering i praktikperioderne

I løbet af begge praktikperioder har der været gennemført opfølgings-samtaler med tillidsrepræsentanten og ledelsen, hvor der har været fokus på lærlingenes læring og samarbejdet med læresvendene. Endvidere har læresvendene og lærlingen skulle udfylde lærlingens uddannelsesbog. Uddannelsesbogen har til formål at styrke lærernes planlægning af lærlingenes individuelle læringsforløb på skolen.



16. Ligestilling eller særlige hensyn

I projektet havde vi valgt at fokusere og arbejde med integration af unge med anden etnisk baggrund end dansk, og derfor fik de unge med minoritetsbaggrund en særlig opmærksomhed og til tider en meget lang snor. Dette var ikke uden problemer både i forhold til de andre unge, men også i forhold til læresvendene og de øvrige kollegaer.

En af læresvendene fortæller:

Jeg kunne godt lide ham som person, men han var meget væk, og jeg synes han fik mange chancer. Jeg synes drengene har fået en kæmpe chance- de er blevet båret rundt på et tidspunkt! Ikke af mig, men af dem der har siddet rundt om dem. Det kom ikke bag på mig, at han blev sagt op. Jeg synes det var synd for ham, fordi han var en glad dreng. Men at have ham i bilen, så var han helt væk nogen gange - kunne ikke huske fra næse til mund og ...

Hvis det havde stået til mig, skulle han have været opsagt på et tidligere tidspunkt. For jeg synes, de har fået mange chancer. Og det er ikke negativt ment, men jeg sammenligner med andre lærepladser, og hvad de har haft af chancer. De bliver hurtigt forvænte de unge mennesker i dag.

Og repræsentant fra den faglige organisation udtrykker:

Det kan siges meget kort. Havde det ikke været den virksomhed, det samarbejde og den kontaktfalder vi havde, så havde det aldrig kunne lade sig gennemføre. De var aldrig kommet igennem. Jeg tror ikke, der var andre, der ville have givet dem lige så lang snor, som vi havde.

For at sikre at lærlingene kunne blive samlet til en gruppe igen på næste uddannelsesmodul „Chauffør 2“, og for at sikre at alle lærlinge fik lidt rutine med kørsel af lastbil inden de skulle i gang med erhvervelse af kørekort anhænger til lastbil, var det nødvendigt at skyde modulet i 2 måneder. Dette gav lidt problemer forhold til de øvrige lærlinge. Ikke fordi lærlingene selv satte ord på det, men gennem interview med en af lærlingenes forældre kom det til udtryk:

Så han har gået i den senere tid og været irriteret over at skulle vente på nogle af de her etniske drenge, så han kunne komme videre med sin uddannelse.



På mødet blev der direkte spurgt til forældrene, om de havde en mening om nogle ting, dvs. at man var villig til at høre på deres holdninger. Det var at udvise respekt for forældrene. Det kan kun gøre dit barn stolt, at der er nogle der kan finde ud af at tage deres forældre alvorligt. Men det skulle have været gjort tidligere.

Vore erfaringer med kontakt til familierne

Inddragelse af familierne, og specielt i starten af de unges uddannelse, er et felt, der bør have en særlig opmærksomhed. Især hvad angår orientering om uddannelsen og arbejdspladsen, så familierne har mulighed for at støtte de unges ønsker i forhold til at gå i gang med en uddannelse. Måske især når det drejer sig om uddannelse inden for et brancheområde der ikke værdisættes så højt hos etniske minoritetsgrupper.

Erfaringerne har vist os, at informationsdagen burde have været gennemført i umiddelbar forlængelse af lærlingenes første skoleperiode. På det tidspunkt var det tydeligt, hvilke behov for støtte den enkelte havde hvad angik ekstra undervisning i såvel almene som de faglige fag. Men også i forhold til udvikling af samarbejdet mellem forældrene, tillidsrepræsentanten og medarbejderne på virksomheden.

ikke per automatik at anvende kulturelle forklaringer, når den anden optræder anderledes end forventet.

Forestillinger og erfaringer

Uanset hvem vi taler med, har vi nogle forventninger og forhåndsopfattelser af den anden. Kender vi ikke den anden, søger vi tilflugt i at indpasse den anden person i en kategori. Derved bliver det muligt at kommunikere og skabe mening. Vi bringer også en opfattelse af os selv med i kommunikationen.

Forhåndsforventningerne til deltagerne i projektet har naturligvis været præget af de holdninger, som er dominerende i medierne. Og her er det både holdninger til arbejdsløse og til mennesker fra etniske minoriteter der er relevante.

I det danske samfund er holdningerne til etniske minoriteter skærpede de senere år. Og tendensen til at slå alle etniske minoriteter i hartkorn er vundet frem. Der er sket en klarere opdeling i 'os' og 'dem'.

Minoritetsgrupper beskrives ofte negativt i medierne, dog skrives af og til en solstrålehistorie om personer der klarer sig godt. En af solstrålehistorierne kommer fra denne virksomhed, der tidligere og fortsat gennemfører vellykket integration af voksne med etnisk minoritetsbaggrund.

Konkrete erfaringer kan med andre ord revidere holdninger skabt af omgivelserne. Derfor er integrationsprojekter, der skaber kontakt på tværs af etnicitet (og andre forskelle), virkningsfulde.

Integration er en proces, hvor en ny optages i en gruppe. Integration foregår såvel, når en ny medarbejder indsluses på arbejdspladsen, som når en tilflytter optages i et nyt samfund.

Integration kan siges at være afsluttet når såvel den nye som gruppen mener, at vedkommende hører til. Dette betyder at en tilflytter til et nyt samfund, fx det danske, er integreret, når tilflytteren betragter sig selv som et medlem af samfundet, her som dansker, og ikke mindst betragtes af samfundets øvrige borgere som medlem. På arbejdspladsen er den nye integreret, når vedkommende opfattes som en kollega på linie med andre kolleger.

Projektet har givet lærlingene andre betingelser end sædvanligt for lærlinge i kraft af en god mentor og det særlige fokus, der kommer af at deltage i et projekt. En sådan særbehandling er ikke altid velset blandt en del af medarbejdere og afføder krav om begrundelser. En del medarbejdere (og ledere) accepterer særbehandling, når de forstår, at ulige vilkår er baggrunden for den. Også blandt læresvendene og øvrige medarbejdere er der forbehold over for særbehandling. Lighedskultur rummer dermed både muligheder i kraft af at etniske minoriteter (og andre der anses for at skille sig ud) kan blive 'en del af flokken' og vanskeligheder i kraft af modstand mod særbehandling.

Dette dilemma illustrerer vanskelighederne ved at kompensere for de ulige betingelser, som mange unge med etnisk minoritetsbaggrund har i forhold til at få fodfæste på arbejdsmarkedet. Ikke bare i de enkelte virksomheder, men også på nationalt plan kan særlige initiativer for grupper med vanskelige vilkår vække modstand.

18. Lærlingens udvikling i løbet af projektet

Udvikling af lærlingene

I løbet af projektperioden er der sket meget for og med lærlingene, og de har udviklet sig fra at være usikre til at være modne og ansvarsfulde. Ikke kun praktikken, men også skoleopholdene har været med til at forme deres udvikling. Især hos lærlingene med minoritetsbaggrund har udviklingen været markant.

Fra første skole- og praktikperiode, hvor en del af lærlingene blev oplevet som meget ustabile og ikke særlig disciplinerede til næste skoleophold og praktikperiode er der sket en progressiv udvikling, hvor lærlingene var meget mere ansvarsbevidste og engagerede.

Ledelsen:

Knægtene er blevet mere modne – nu tænker jeg på de personlige kvalifikationer, og især de etniske - de er modnet utrolig meget i det her. De har flyttet sig mest.

Citater læresvend:

Jamen – der er især en som jeg syntes har forandret sig meget. Han er blevet lidt mere moden og mere ansvarsfuld. I starten var han lidt mere „jaaa – jooo“ - sådan lige glad med tingene. Det hele var noget lort. Han har forandrede sig meget. Nu er det et stykke tid siden, jeg har kørt med ham, men han – han er en af dem, der har forandret sig positivt.

Lærlingene har også selv bemærket deres udvikling lige fra, at de fysisk har forandret sig i form af lidt flere muskler til at være obs. på at møde til tiden.

Jeg har rigtig svært ved at stå op om morgenen. Men de sidste 4 måneder har jeg taget mig rigtig meget sammen, så nu kan jeg ikke huske, hvornår jeg sidst kom for sent.

Jeg synes ikke, jeg har haft et problem med ansvar, jeg har svært ved at gå tidligt i seng. Men jeg synes, jeg er blevet lidt mere fremme i skoene.

Endvidere har lærlingene lært ikke at dukke nakken og lært at håndtere vreden, som tidligere var en af de mest anvendte attituder og udtryksformer i dagligdagen.

Familierne har også mærket forandringerne med lærlingene. De fortæller, at de kan mærke en stor forskel og en meget mere positiv tilgang til uddannelsen og arbejdet:

Han er blevet meget glad og positiv, og han har fået mere ansvar. Det har han lært. Han er meget stolt af sit arbejde, og det at have noget at lave har givet ham et større ansvar. Han er blevet mere stærk, mere seriøs og blevet meget mere positiv og tænker mere på sit liv.

Nu går han og snakker om, og glæder sig til at skulle på skole, for nu ved han, at det er noget han kan bruge efterfølgende. Så den oplevelse med de uddannelsesforløb, der har været på skolen efterfølgende, den har været super. Og han går op i det med liv og sjæl. Lige pludselig oplever jeg, at han sidder og læser på nogle af de her ting. Det har vi jo aldrig oplevet før, at han ligesom bruger tid på, at tingene skal fungere og der skal være styr på det, „for det er min fremtid det gælder“. Det er gået op for ham for alvor nu.

Lærlingenes personlige udvikling og modningsproces, der rækker langt ud over deres uddannelse og arbejde, er lærlingene selv bevidste om:

Jamen, jeg har fået at vide, at jeg er blevet mere voksen, ikke med vilje, og en lille smule mere ansvarsbevidst.

Hvilket, familierne oplever meget tydeligt:

Han snakker mere som mand og med andre folk som mand, også dem der er ældre. Han kritiserer ting - har sine meninger, men sætter nu ord på. Han kan godt snakke med folk og bede om hjælp. Før ville han klare alt selv, men nu tør han bede om hjælp. Der er mange familier, der ikke kender deres unge og ved, hvordan de skal hjælpe dem. De unge tror, at de kan klare sig selv, men der er mange situationer, som de unge reelt ikke kan klare selv.

Kridte banen op

Et af de områder som for os er blevet tydeligt, er, at der fra første dag skal være formuleret forventninger og krav til lærlingene, bl.a. spillereglerne i forhold til forventet engagement og adfærd.

Som en fra styregruppen udtrykker det:

„Få kridtet banen op fra starten af, og få sagt, gutter, inde for de her rammer, der kan I næsten gøre, hvad I vil, men lad være med at bryd rammerne, fordi så...“

Rammer for adfærd drejer sig ikke kun om praktikperioder på virksomheden, men ønsker om rammer og krav til adfærd på skolen.

Citat fra styregruppen:

Det, der især er vigtigt, er, at de har rammer på skolerne og at de ikke er anderledes på virksomhederne. Det er vigtigt at få en fælles ramme, så de ikke tror de kan te sig, når de kommer ud på skolen og gøre nogle ting, der ikke accepteres på arbejdspladsen. Der skal være de samme konsekvenser.

19. Fritidsaktiviteter

Som en del af projektet skulle der etableres et netværk blandt de unge og for de unge på arbejdspladsen. Dette er sket ved, at de unge har haft ansvaret for 2 selvvalgte fritidsarrangementer, der begge blev gennemført sammen med andre lærlinge på virksomheden.

Lærlingene har valgt en talsmand, der deltager i den faglige klubs bestyrelsesmøder. Dette har betydet, at lærlingenes oplevelser af praktikken og hverdagen på virksomheden bringes ind i faste rammer og der er mulighed for at handle i forhold til eventuelle problemer, som ikke altid er synlige i hverdagen. Ordningen har betydet, at lærlingene synes, at de tages alvorligt, og at de er en del af det kollegiale system.



20. Netværk med familierne

I projektansøgningen havde vi intention om at kunne danne netværk med de unges egne familier. Dette har vist sig ikke at kunne realiseres. I starten af projektet var familierne inviteret til den årlige besøgsdag for familier på virksomheden. Trods utallige opfordringer til lærlingene, prioriterede eller ønskede de unge med etnisk minoritetsbaggrund ikke, at deres familier deltog.

Som tidligere beskrevet blev der efter ca. 1 år i projektet gennemført en informationsdag med de unges familier. Familierne blev kontaktet via brev. Formålet med eftermiddagen var at familierne, læresvendene, virksomheden og tillidsrepræsentanten på en uformel måde fik mulighed for at mødes. Mødet var velbesøgt og under rundturen på virksomheden var der en livlig dialog mellem deltagerne.

Informationsmødet lærte os, at for at kunne skabe en åben dialog med lærlingens familier er det nødvendigt at prioritere lærlingenes netværk uden for arbejdspladsen, hvilket tidligere anvendte citater fra familierne og nedenstående citat fra Vilde Læreprocesser også fortæller:

At der var mulighed for at kunne snakke bagefter. Der blev direkte spurgt til forældrene, om de havde en mening om nogle ting. Det vil sige, at man var villig til at høre på deres holdninger til nogle ting. Det var at udvise respekt for deres forældre gør at der er nogle, der også kan finde ud af at tage deres forældre alvorligt.

En anden ting vi lærte i forbindelse med informationsmødet var, at man skal være opmærksomme på, om forældrene kan tilstrækkelig dansk til at forstå indholdet på mødet. I modsat fald bør det overvejes at bruge en professionel tolk.

21. Informationsaktiviteter

For at sikre projektets succes var det nødvendigt, at der blev gennemført informationsaktiviteter, der rettede sig mod virksomheden internt, samt en bred vifte af ekstern information der retter sig mod samarbejdspartnere. Der blev opbygget en struktur for information og samarbejde med og mellem læresvendene og ledelsen på virksomheden, der havde til formål at styrke såvel læresvendenes faglige og sociale kompetencer som mentorer, samt lærlingenes læring i praktikken

Der blev udarbejdet en informations- og pressestrategi for projektet i samarbejde med virksomhedens kommunikationsafdeling. Strategien blev fortløbende fulgt op af forskellige udadvendte aktiviteter.

Medarbejderne i virksomhederne er med jævne mellemrum blevet informeret om projektet i form af internt blad, samt informations board i virksomhedens bemandingsenhed. Endvidere er projektet blevet beskrevet i et blad, der tilgår eksterne samarbejdspartnere.

Der var til projektet oprettet en hjemmeside, som en af læresvendene og lærlingene skulle stå for. Desværre blev hjemmesiden ikke nogen succes, hvilket beror på mange faktorer som tid til at mødes, ideer til siden m.m. Projektet er i stedet blevet beskrevet på parternes hjemmesider.

Der er i projektet arbejdet med „det gode eksempel“, der havde til formål at være med til at videregive de erfaringer, der blev opnået undervejs i processen. Et eksempel var, at politidirektør Hanne Beck Hansen i flere artikler i dagspressen omtalte projektet positivt.

Citat fra en af styregruppens medlemmer.

...hvis man gør det, som der blev gjort i det her projekt. Får nogle autoriteter til at referere til det, og der vil jeg tro, at hvis du spørger drengene, så er deres største overraskelse den positive omtale som Hanne Beck Hansen er kommet med. Politiet er jo nogle, som de unge har haft konflikter med, men trods det kommer politiet jo ikke og skyder på de unge. Hanne Beck Hansen går jo ikke ud og siger, at man ikke skal give de unge en chance, hun gør faktisk det modsatte. Dvs., at man får et helhedsbillede af samfundet generelt og ikke, at det kun bliver virksomheden der gør noget. Jeg ville ikke have noget imod at Anders Fogh Rasmussen sagde noget, det er jo noget de hører og læser og hvis de ikke selv gør, så gør deres forældre.

Videreformidlingen blev udbredt til en bredere skare af interessenter med henblik på at bidrage til at nedbryde nogle af de barrierer, som i flere tilfælde kan være årsagen til, at unge ledige med anden etnisk baggrund har svært ved at blive integreret på det danske arbejdsmarked.

Citat fra Vilde Læreprocesser:

Vi skal ud med den gode historie og jeg mener, det er meget vigtigt, at det altid er nogle bestemte personer, man enten er vant til at se udtale sig i de her situationer. Jeg tror absolut, at det har påvirket mange. Jeg vil vædde hvad som helst på, at hvis man spørger forældrene så har positive presseomtale som projektet har fået, givet et positivt billede af det at være skraldemand. For det er mennesker højt på strå der har omtalt projektet. Set med forældrenes øjne, så udtaler de sig positivt om noget, som forældrene selv har set som noget lavere rangerende. Jeg tror ikke, at man skal undervurdere signalers værdi. Og der tror jeg faktisk, at man har gjort det rigtig godt her.

Projektet har været omtalt på en lang række møder og konferencer, hvor personalechef, tillidsrepræsentant, formand for den faglige organisation og koordinator har været indbudt som oplægsholdere, eller selv har stået for møderne. Projektet har været omtalt en del gange i den skrevne pres-

se, såvel i dagspressen som i fagpressen samt i Integrationsministeriets nyhedsbrev „I job nu“ nr. 1 2005.

Endvidere er en af lærlingene blevet interviewet i TV DK, hvor han bl.a. fortalte hvad projektet har betydet for ham. Det at komme i gang med en uddannelse og ikke mindst, hvad det har betydet for ham socialt at være på R98. Den støtte han har fået, har betydet, at han har fået et nyt perspektiv på sine muligheder og visioner for fremtiden. En fremtid som han vurderede, ikke kun gjaldt ham, men også de andre lærlinge.

22. Rollemodeller

Et af målene i projektet var at etablere kontakter blandt de unge og for de unge i og uden for arbejdspladsen. Netværket skulle fungere som rollemodeller for og mellem de unge, og havde samtidig til formål at gøre de unge til rollemodeller for andre unge i miljøet.

Svære odds for de unge med minoritetsbaggrund

En af lærlinge havde faderrollen, og var den „voksne“ i familien, og havde et stort ansvar overfor mindre søskende m.m. En anden havde som ganske ung stiftet familie og fået barn, og blev i perioden skilt fra barn og moder. En tredje valgte uddannelsen trods modstand fra hjemmet. Trods dette kæmper alle for deres uddannelse, og samstemmende har de givet udtryk for, at de gennem deres uddannelse og arbejde fungerer som rollemodeller for søskende og andre unge i miljøet.

Hvad er en rollemodel

En rollemodel er en person som vi spejler os i, og som gennem engagement kan være inspirator og det gode eksempel - som med sine erfaringer kan inspirere andre, og som kan vise at mulighederne er tættere på, end vi går og tror.

Brugen af rollemodeller udgør et levende bevis på, at det kan lade sig gøre at overvinde de store udfordringer, som er forbundet med at blive integreret i et nyt samfund, og at man kan leve et godt liv i harmoni med det danske samfund uden at miste sin identitet. Rollemodeller kan bl.a. medvirke til integration af udsatte unge, som dermed kan få nye håb og en tro på fremtiden.

Læresvendene og tillidsrepræsentanten som rollemodeller



Lærlingene med minoritetsbaggrund har prøvet at opleve diskrimination. I starten af projektet var de unge meget usikre i forhold til det at skulle ud på en ny arbejdsplads.

Citat fra Vilde Læreprocesser

Det kan godt være svært at komme ind på en virksomhed, hvor man skal forholde sig til nye kollegaer, det er noget, der skræmmer mange unge, fordi de hører om diskrimination. „Hvad så, hvis vi kommer og siger, at vi fejrer en eller anden heligtidag eller ikke fejrer jul“ og alle de der ting, som egentlig burde have været lagt på hylden for mange år siden. Det skræmmer dem, og så kommer de ind i på R98 og opdager, at der kan man jo sagtens komme ind, og det er ikke så fremmed. De rollemodeller de har haft, har givet dem et billede af, at det ikke så farligt. Og jeg tror, at hvis de nu på et tidspunkt finder ud af, at det måske ikke er dem alligevel, så tror jeg faktisk at de vil have mod til at gå ud at søge et andet arbejde nu. Også i en anden virksomhed, hvor de skal forholde sig til kollegaer.

De unge som rollemodeller for andre i miljøet

Lærlingene har oplevet en arbejdsplads, hvor medarbejderne var positive over for dem fagligt og socialt, og hvor specielt læresvendene og tillidsrepræsentanten kom til at fungere som rollemodeller.

Citat fra styregruppen:

Jeg ved, en af de ting der undrede dem, det var at når de ikke mødte op om morgenen, så kom der en skraldemand og hentede dem. Det undrede dem, at de stillede op om morgenen og sagde, altså det kan godt være, du skal sove, men det er ikke nu. I forhold til læresvendene, oplevede de, at der var nogle der stillede op på godt og ondt.

Citat Vilde Læreprocesser:

Du som projektleder, tillidsmanden og læresvendene bliver rollemodeller, fordi I bliver jo et eller andet sted sat i bås med dem i resten af samfundet, som har villet lukke dem ude, men nu viser det sig jo, at sådan er virkeligheden ikke. Så nu kan de jo ikke bruge dem som argument for, hvorfor de ikke kommer videre.

Ikke kun tillidsrepræsentanten og læresvendene har fungeret som rollemodeller. De unge ved, at de også selv kommer til at være, eller er, rollemodeller for andre unge i miljøet.

Blandt unge, der kommer fra bestemte områder, og som holder meget sammen både omkring positive og negative oplevelser, er der en indbyrdes solidaritet. Når nogle af de unge vælger ikke at melde sig ud af samfundet, og i stedet vælger at komme i gang med f.eks. en uddannelse og dermed formår at komme videre, så skaber de nye billede - de giver tilbagemeldinger, som er positive. Derved kommer de unge til at fungere som rollemodeller, idet de omtaler deres arbejdsplads positivt og fortæller, at det er et godt sted at komme i lære m.v. Så er arbejdspladsen lige pludselig ikke en lukket verden for den næste generation, og andre unge ser, at de har muligheden for at gribe chancen.

Følgende citater er fra interviewet med lærlingene

Helt sikkert, jeg har et par stykker, der gerne vil herind, hvis det kan lade sig gøre

Efter jeg har pralet med min uddannelse – så kender jeg mange, der har spurgt mig, om jeg ikke kan skaffe dem en plads. Jeg ved ikke altid hvad jeg skal sige til dem. Jeg har haft mange, der har spurgt om jeg kunne skaffe pladser derinde

Ja, det er også sådan, når jeg siger til mine venner, fx så tænker de også: 'oj, skraldemand' og sådan noget. Men når jeg så forklarer dem om uddannelsen og R98, så siger de: 'total luksus, skaf mig en plads'. Det har jeg oplevet mange gange nu.

23. Forventet resultat

Vores mål var, at der ved projektets afslutning var udviklet og påbegyndt en uddannelses- og brobygningsmodel for uddannelse og integration af unge med anden etnisk baggrund end dansk i en mellemstor virksomhed. Endvidere var målet, at virksomheden efter afslutning af projektet, som en del af deres personalepolitik skulle fortsætte med uddannelse af unge med dansk og anden etnisk baggrund.

For at nå målene skulle der i virksomheden udvikles et samarbejde mellem aktørerne, som kunne være med til at sikre, at de unge gennemfører uddannelsen og derved integreret på det danske arbejdsmarked gennem fastholdelse på arbejdspladsen.

Virksomheden skulle gennem projektet udvide sin mangfoldighed, og der skulle skabes et fundament for videreudvikling af samarbejdet om uddannelse og integration i virksomheden, som vil kunne inspirere andre virksomheder og sektorer.

Gennem informationsspredning skulle projektet være med til at sikre, at de erfaringer, der blev opnået i projektet, blev spredt til andre virksomheder, myndigheder og organisationer med henblik på at bidrage til udviklingen af de samlede erfaringer omkring integration af unge ledige med anden etnisk baggrund på arbejdsmarkedet

Projektets resultater

Projektet er afsluttet december 2005, og i løbet af projektet er der sat vigtige milepæle:

- De unge har gennemført 1. og 2. skoleforløb samt 2 praktikperioder og er i gang med 3. skoleperiode
- Projektet har oparbejdet en tæt dialog med den tekniske skole, der sikrer fastholdelse af de unge
- Læresvendene gennemførte en mentoruddannelse og erhvervsuddannelse af læresvendene er påbegyndt
- De unge er blevet rollemodeller og har udviklet sig personligt og fagligt.

Det vigtigste resultat er ifølge styregruppen, at de unge med etnisk baggrund er fastholdt i lærlingeuddannelsen. Det har til tider været en hård proces, men alle har fået mange erfaringer, som bruges i forhold til de næste lærlinge, virksomheden har planer om at ansætte.

De unge har oplevet at få ansvar. De har fået en større selvtillid, en tro på at de kan gennemføre en uddannelse og har oplevet sammenholdet på en arbejdsplads.

Eksempler på god praksis

Der kan peges på især fire fremmende faktorer for den høje grad af resultatopnåelse:

- Intensiv involvering og engagement fra styregruppen
- Høj grad af forankring
- Bred opbakning fra hele virksomheden
- Tæt samarbejde med projektets andre aktører

Først og fremmest har det været afgørende for projektet, at alle parter i projektet brændte for projektet og involverede sig kraftigt i de unge.

Under hele projektet har tillidsrepræsentanten, læresvendene, ledelsen og projektledelsen støttet de unge. Parternes store engagement og vedholdenhed overfor de unge, har betydet, at målgruppen er fastholdt i projektet og højst sandsynligt gennemfører uddannelsen. Projektet har desuden kontaktet og informeret de unges familier om projektet, hvilket

har betydet, at familierne i højere grad bakker op om de unges valg af uddannelse.

Styregruppen pointerer, at det har været vigtigt for projektet, at projektlederen har været ekstern og at projektlederen har haft fokus på projektet og har kunnet holde projektdeltagerne til ilden.

For det andet har projektet haft en høj grad af forankring i virksomheden. Ideen til projektet stammer fra fællestillidsmanden på virksomheden, hvilket har betydet, at forankringen og ejerskabet fra starten af, har ligget i virksomheden, som skal drive brobygningsmodellen videre, efter projektet slutter.

Derudover vurderer styregruppen, at den brede opbakning fra hele virksomheden har spillet en stor rolle for projektets resultatopnåelse. Medarbejderne blev i begyndelsen af projektet informeret og taget med på råd. Det har gjort, at der ikke er opstået rygtedannelser, og at mange fordomme er aflivet.

En fjerde afgørende faktor for den høje resultatopnåelse har været det tætte samarbejde med projektets andre aktører.

24. Brobygningsmodel

Netværksmodel

Erfaringerne i projektet har været, at det at opbygge et aktivt og konkret samarbejde mellem ledelse, tillidsrepræsentanter, medarbejdere, den faglige organisation, skolen og Vilde Læreprocesser (fra Familie- og Arbejdsmarkedsforvaltningen i Københavns Kommune) m.fl. har sikret, at deltagerne fortsat er under uddannelse. Endvidere har samarbejdet betydet, at der blev skabt et bæredygtigt netværk til fremtidig uddannelse af lærlinge af anden etnisk baggrund end dansk.

I brobygningsmodellen har erhvervsfaglig uddannelse haft en central rolle, samtidig med at der er udviklet nye sociale kompetencer hos de unge. Dette er sket gennem støtte og vejledning af de unge, så de fik en tro på, at de kan gennemføre en uddannelse og få et arbejde. Påvirkningen af de unge er sket i tæt samarbejde mellem tillidsrepræsentanten, ledelsen og erfarne skraldefolk, der fungerede som mentorer.

Forslag til brobygnings- og uddannelsesmodel for unge

Ud fra vore erfaringer i projektet vil vi foreslå følgende brobygnings- og integrationsmodel

- Virksomhederne skal vise deres sociale ansvar og tage et medansvar for integration af unge med minoritetsbaggrund.
- At en mellemstor virksomhed som minimum har et lærlingeindtag på 2, hvor der tages positivt hensyn til integration af unge med etnisk minoritetsbaggrund.
- Hvis virksomheden ønsker at gennemføre uddannelse for unge med minoritetsbaggrund bør visiteringen af de unge ske i et tæt samarbejde med f.eks. kommunens integrationsmedarbejdere (eller ungeindsats).
- Virksomheden bør have et løbende lærlingeindtag. Indtag af nye lærlinge planlægges påbegyndt hvert halvandet år, det vil sige umiddelbart ved påbegyndelse af 3. praktikperiode for øvrige lærlinge.
- Sørg for at der er indgået, eller er en lærlingeoverenskomst.
- Lærlingeuddannelsen gennemføres i et tæt samarbejde mellem tillidsrepræsentanten, en ledelsesrepræsentant samt en repræsentant fra læresvendene.
- Ved indgåelse af uddannelsesaftale skal lærlingen som minimum have gennemført og bestået folkeskolens afgangsprøver på 9. kl. niveau.
- Gennemfør et informationsmøde for eventuelle kommende lærlinge og deres familier, hvor de informeres om uddannelsens indhold, krav til lærlingene, lærlingeoverenskomsten, orientering om og mulighederne i virksomheden m.v.
- Gennemfør visiteringssamtaler, hvor tillidsrepræsentanten, en ledelsesrepræsentant samt en repræsentant fra læresvendene deltager.
- Udpeg ansvarlige læresvende for lærlingene som følger lærlingene gennem hele uddannelsen.
- Som optakt til uddannelsesforløbet gennemfører evt. kommende lærlinge et praktikforløb på minimum 3 – 4 uger inden endelig visitering, hvor de snuser til kulturen blandt medarbejderne i virksomheden m.v.

- Efter visitering og ved start på første skoleophold indgås uddannelses-aftale med lærlingene, hvorefter lærlingene følger en aftalt lærlinge-overenskomst.
- Gennemfør evt. en kulturel eller sportslig aktivitet mellem lærlingene, deres læresvende, tillidsrepræsentanten og en repræsentant fra virksomhedens ledelse.
- Informer medarbejderne om de nye lærlinge, hvem der er deres læresvende m.v.
- Udfærdig læringsplaner for lærlingene i praktikperioden.
- Læresvendene skal sikres mulighed for at gennemføre et mentorforløb.
- Virksomheden skal sikre, at læresvendene får tid til en tæt kontakt til lærlingene.
- Læresvendene skal have både faglige og sociale kompetencer i forhold til at kunne vejlede og støtte lærlingen.
- Læresvendene har til opgave at stå for oplæringen i praktikken, opfølgningssamtaler og udfyldelse af uddannelsesbog (fra skolen).
- Læresvendene har endvidere til opgave at have kontakt til lærlingene under deres skoleophold.
- Gennemfør evaluering med lærlingene ved brug af uddannelsesbog og en samtale som indgår i den interne evaluering.
- Evalueringerne bør gennemføres i forbindelse med skift i skoleperioderne i uddannelsesforløbet, i forbindelse med praktikperioder og i afslutning af uddannelsesforløbet.
- Gennemfør evt. et evalueringssmøde mellem lærlingen, hans/hendes familie, tillidsrepræsentanten og virksomheden efter 1. skoleperiode.
- Hvis lærlingen i løbet af uddannelsesforløbet har behov for supplerende almen og/eller faglig undervisning, sikrer virksomheden i samarbejde med skolen og øvrige samarbejdspartnere, at dette bliver etableret.
- I uddannelsesperioden er det hensigtsmæssigt, at der etableres kontakt til de unges familier med henblik på information om uddannelsen, virksomheden m.v.
- At virksomhedens positive erfaringer udbredes til andre virksomheder og brancheområder.

25. anbefalinger

Anbefalinger til de unge

- Gå i gang – tag chancen!
- Hvis du ikke får en læreplads, så får du måske aldrig en uddannelse.
- Du skal prøve at tage alle chancer og få hjælp fra forældre.
- Lad være med at gå ind i noget halvhjertet.
- Find ud af hvad det er for en uddannelse og evt. arbejdsplads, du skal starte på.
- Du skal komme godt ud af det med lærerne og læresvendene – respekter dem og de respekterer dig.
- Inddrag familien, så de ved hvad der sker omkring dig.
- Vis entusiasme for din egen skyld, men også for familiens og firmaets skyld, for firmaet bruger tid på dig.
- Fortæl andre unge om dine positive erfaringer.

Anbefalinger til virksomheden

- Virksomhederne skal tage et medansvar overfor integration, få fat i de unge mennesker, få dem væk fra gaderne og ud på arbejdspladserne.
- Visitering af målgruppen er vigtig, synliggør kravene til uddannelsen. I skal vide, hvad de unge har behov for - for det er individuelt.
- Tag et forholdsmæssigt antal lærlinge ind så det bliver naturligt, at lærlingene får behov for at arbejde sammen og snakke sammen.
- Sørg for at afsætte ressourcer til en grundig visitering.
- Gennemfør en praktikperiode inden der indgås uddannelsesaftale på minimum 14 dage og op til 2 måneder, så de unge har mulighed for at finde ud af, om det er den uddannelse og det arbejde, de vil i gang med.
- I praktikperioden efter første skoleophold skal de unge prøve både de kedelige og de svære opgaver.
- Lærlingene skal have en uddannelsesaftale inden de starter første skoleophold. Det motiverer lærlingene, når de er sikre på, at de har en læreplads.
- Afsæt de ressourcer der er nødvendige.
- Sørg for at få medarbejderne på banen, de skal høres og fra første dag - uanset hvem man er på arbejdspladsen.
- Inddrag de ressourcer/medarbejder der er nødvendige
- Vælg erfarne og engagerede medarbejdere fra driften til at være læresvende. Mentorerne skal have både faglige og sociale kompetencer og vær bevidste om, at de ofte vil blive rollemodeller.
- Mentorerne skal have uddannelse, så de kan varetage oplæringen fagligt og socialt.

- Virksomheden skal bakke op omkring mentorerne og deres funktion som mentor. Afsæt tid til læresvendene når de skal vælges/udpeges.
- De unge skal have nogle faste rammer, der er beskrevet og synlige.
- Lær de unge mennesker at der er et aftalegrundlag, der skal overholdes - det gælder såvel på virksomheden som på skolerne. De skal vide, at hvis de bliver overtrådt, behandles de på lige fod med alle andre ansatte.
- Sørg for at få fulgt op på, om det unge menneske er i stand til at komme op om morgenen.
- Familierne skal inddrages også selv om de unge er fyldt 18 år. For familier med anden etnisk baggrund end dansk er det vigtigt, at de lærer virksomhederne og kulturen på virksomheden at kende, og hvilke krav der er til lærlingen i forbindelse med skole m.v. Vær opmærksom på om forældrene kan tilstrækkelig dansk til at forstå informationerne.
- Etabler et tæt samarbejde mellem uddannelsesinstitutionen, ledelse og tillidsrepræsentant.
- Stil krav til uddannelsesinstitutionerne og brug kontakt til skolen – brug netværket.
- Skab netværk med andre der har erfaringer med integration af unge med minoritetsbaggrund.
- Informer medarbejderne om milepælene i de unges uddannelse.
- Fortæl den „gode historie“ til andre virksomheder.

Anbefalinger til mentorer

- Læresvenden skal turde tage ansvar.
- Gå ind for det og du skal kunne indeholde det. Man skal kunne udfylde den rolle, som man får som opdrager i den unges faglige og sociale udvikling.
- Vær nysgerrig – spørg ind til de unges verden.
- Vær opmærksom på, hvis unge med forskellige baggrunde skal have samme muligheder – så kræver det, at de behandles forskelligt.
- Vær den der går forrest og afliv myter.
- Hold øje med de unge og støt dem – hjælp dem med skolen.
- Sørg for at de unge er i stand til at påtage sig de opgaver, der bliver stillet.
- Sørg for at de unge ved, at der kræves af dem, at de selv tager et medansvar for uddannelsen, at de lærer at være stabile både på arbejdet og på skolen.
- Skab trygge rammer om de unge – de skal have opbakning så de tør afprøve nogle ting (de skal ikke skræmmes for at afprøve nye ting). Ved nye udfordringer sker de største forandringer.

- Forsøg at være med til at løse de unges problemer – også dem de evt. har af privat karakter – så oplever du glæden og samspillet.
- Giv dem udfordringer og vær der når der evt. er en fiasko.
- Vær opmærksom på, at selv om lærlingen har et ansvar for uddannelsen – så har du (virksomheden, tillidsrepræsentanten, læresvenden, den faglige organisation) også et ansvar.
- Stil krav til lærlingen, men vær meget opmærksom på, hvor du kan støtte lærlingen f.eks. under skoleopholdene - skal han/hun støttes fagligt.

Anbefalinger til tillidsrepræsentant og den faglige organisation

- Tillidsrepræsentanten skal turde tage et ansvar.
- De faglige organisationer skal tage et medansvar for uddannelse af de unge og ikke mindst i forhold til integration af unge med minoritetsbaggrund.
- Tillidsmanden og den faglige organisation skal være aktive deltagere.
- Den faglige organisation skal være opmærksom på, at man har ungdomslærlingen og støtte op omkring ungdomslærlingene og læresvenderne.
- Få viden og indsigt i kulturen fra de unges hjemlande, gerne gennem de unge selv, i forhold til samarbejdet med familierne. Inddrag læresvenderne i jeres nye viden om kulturen i den unges oprindelsesland.
- Tag ud og fortæl de unge og deres familier at verden ser anderledes ud i dag, end den gjorde for 15 år siden.
- Fortæl den „gode historie“ til andre tillidsrepræsentanter og faglige organisationer.

Anbefalinger til skolen

- Skolen skal være lidt mere tolerante i forhold til de unge.
- Gør undervisningen nærværende og målrettet i forhold til de unges individuelle behov.
- For de lærlinge der har særlige behov, skal skolen sikre at der søges midler til socialpædagogisk støtte, inden lærlingen starter på første skoleophold.
- Sørg for et tæt samarbejde med lærlingens lærepladser, så evt. problemer kan blive indkredset hurtigt.

Anbefalinger til familierne

- Forældrene skal støtte de unge, når de starter på uddannelsen. De skal forstå, hvad der sker med de unge og hjælpe dem.
- Familierne skal sætte sig ind i, hvilken uddannelse de unge vælger, og støtte dem medens de går på skolen. Hele familien skal støtte dem med alt, hvad de kan.

Anbefalinger til det offentlige

- Virksomhederne kan ikke løse integrationsopgaven alene. Hvis virksomheder skal påtage sig et socialt ansvar, skal virksomheden have tilført ressourcer til at starte et uddannelses- og integrationsprojekt, indtil virksomheden finder sit leje. Det er ikke en naturlig proces for virksomheder at tage et socialt ansvar.

- Kommunerne kan med fordel etablere en enhed, der får ansvaret for mindre grupper af de unge, der kommer fra belastede områder. Enheden får ansvaret for, i samarbejde med en uddannelsesinstitution og interesserede virksomheder, at gennemføre en uddannelse der matcher virksomhedernes krav. Enheden får et udvalg af virksomheder der stiller uddannelsespladser til rådighed.
- Vær med til at udbrede „Den gode historie“. Det er vigtigt, at der er nogle personer, de unge, familierne, virksomhedsledere m.fl. er vant til at høre udtale sig.
- En evt. projektleder bør komme ude fra med støtte fra det offentlige - det er godt for processen at få nogle andre øjne på.

26. Afslutning

I styregruppen har vi været optaget af, hvordan vi kunne være med til at kvalificere integrationen af unge med minoritetsbaggrund gennem udvikling af en brobygningsmodel. Modellen skulle opkvalificere de unge gennem erhvervsuddannelsessystemet og det skulle ske i et netværk bestående af læresvende, tillidsrepræsentanten, ledelsesrepræsentanter i virksomheden, den faglige organisation, skolen og en institution fra Københavns Kommune, der arbejder med udsatte unge.

Vi er forvisset om, at vi i de kommende år kommer til at arbejde meget og stædigt på at kvalificere dialogen om integration af unge med minoritetsbaggrund på arbejdspladserne. Gennem projektet har vi fået et godt afsæt og nogle værdifulde erfaringer til det videre arbejde. Vi har i projektet oplevet, at der var mange problemer, vi skulle håndtere, men vi har også alle haft rigtig mange positive oplevelser. Og vi er alle blevet meget klogere.

Forsømmer vi at fastholde og udvikle processen, vil integration af de unge på arbejdspladser, der ikke tidligere havde tradition for at tage unge med minoritetsbaggrund, fortsat være „noget man egentlig gerne vil, men overlader til andre“.

Citat fra en af læresvendene:

Jeg håber på, at de drenge, vi har herude tager det som en positiv oplevelse. At de om nogle år kommer og siger „det var fandeme godt, at I sagde det og det“ Jeg håber på, at vi har givet dem noget - det er det vigtigste for mig. For hvis vi ikke har givet dem noget, så er det jo spildt tid.

Med denne rapport håber vi, at vi og andre har fået et nyt afsæt for at arbejde videre i det spor, der handler om at give udsatte unge med minoritetsbaggrund mulighed for at få bredere adgang til arbejdsmarkedet.

Vi vil her benytte lejligheden til, at takke alle de som har været inddraget i projektet.

Foto: R98 og FIC

Design: Poul Schou

Tryk: 3F

© FIC

