



14-05-2013

Sagsnr.
2013-72416

Dokumentnr.
2013-379128

Sagsbehandler
Gry Pedersen

Indledning:

Ifølge Københavns kommunes inklusionspolitik, er det et mål at være den mest inkluderende storby i 2015. Herunder at flere kommer i arbejde og at leder- og medarbejderskaren bliver mere blandet. Disse mål forudsætter blandt andet, at minoritetsunge i højere grad gennemfører ungdomsuddannelserne.

Eksperttænkertanken for Integration (ETI) har til formål at levere kvalificeret sparring og indsamle viden og levere løsninger til inklusionsudfordringer i København

Eksperttænkertanken for Integration (ETI) blev etableret i juni 2010 og er Københavns Kommunes første eksperttænkertank for integration.

ETI leverer rådgivning og anbefalinger til integrations- og inklusionsindsatsen i København på baggrund af god praksis, analyser samt data- og vidensindsamling. Eksperttænkertanken refererer til Beskæftigelses- og Integrationsudvalget og arbejder på tværs af alle Københavns kommunens forvaltninger og udvalg. Tænkertanken arbejder tematisk og leverer årligt anbefalinger indenfor et specifikt tema.

Siden 2010 har ETI arbejdet med følgende temaer:

- 2011 - Skolen i byen
- 2012 - Inkluderende borgerinddragelse
- 2013 - Ligebehandling af minoritetsunge

Medlemmer af Eksperttænkertanken for Integration:

Borgerrepræsentationen har nedsat og udpeget en tænketank bestående af 12 medlemmer. Ud af disse er 5 af medlemmerne politisk udpeget og består af en forkvinde, samt 4 eksterne eksperter. De resterende 7 medlemmer repræsenterer hver af Københavns Kommunes syv forvaltninger. Eksperttænkertankens medlemmer består derfor af eksperter fra forskellige vidensdomæner og funktions- og fagområder.

Forkvinde:

- Agi Csonka. Direktør for Danmarks Evalueringsinstitut

Øvrige medlemmer:

**Kontor for Inklusion og
Mangfoldighed**

Bernstorffsgade 17, st.
lokale 30
1592 København V

Telefon
2162 2825

Mobil
2162 2825

E-mail
WQ89@bif.kk.dk

- Uzma Ahmed Andresen, Udviklingskonsulent for Boligsocialt arbejde hos AAB.
- Laura Gilliam, Lektor. Ph.d. antropologi, Institut for Uddannelse og Pædagogik, DPU, Aarhus Universitet
- Peter Gundelach, Prof., Sociologisk Institut, Københavns Universitet
- Jacob Als Thomsen, Direktør, Als Research

Fagforvaltningsrepræsentanter:

- Lone Helder, Teamchef, Specialindsats i udsatte boligområder, Beskæftigelses og Integrationsforvaltningen
- Yasar Cakmak, Skoleleder på Amager Fælled Skole, Børne og Ungdomsforvaltningen
- Rikke Thielcke, Kontorchef, Centralforvaltningen, Integration og Fritid, Kultur og Fritidsforvaltningen
- Anoir Hassouni, Leder af Ressource Center Ydre Nørrebro, Socialforvaltningen
- Birgitte Gade Kofoed, Sundhedscenterchef Nørrebro, Sundhedsforvaltningen
- Lise Rasmussen, Kontorchef, Økonomiforvaltningen
- Derudover er der i øjeblikket en vakant repræsentation fra Teknik og Miljøforvaltningen.

Målgruppe : ETI's målgruppe er Borgerrepræsentationen, herunder politikerne i Beskæftigelses- og Integrationsudvalget samt øvrige kommunale aktører. Tænketanken skal kunne inspirere og vejlede kommunale aktører og borgerrepræsentationens politikere via Beskæftigelses- og Integrationsudvalget, i forhold til Københavns integrationsudfordringer ved at udfordre, nuancere og debattere.

Anbefalinger vedr. ligebehandling af etniske minoritetsunge på erhvervsuddannelserne

Eksperttænketanken for Integration (ETI) har i 2012 haft fokus på Ligebehandling af etniske minoritetsunge på erhvervsuddannelserne.

ETI har undersøgt, om etniske minoritetsunge i København møder særlige udfordringer med at tage en erhvervsuddannelse. Det gør de, og årsagerne hertil er derfor også blevet undersøgt. Undersøgelsen bygger på en videns-

og dataindsamling, som ETI har fået gennemført, samt eksisterende forskning og erfaringer.

ETI præsenterer her seks anbefalinger i form af indsatser, som imødekommer nogle af de centrale udfordringer.

De to første anbefalinger sætter fokus på mere generelt at øge ligebehandling og mindske diskrimination. De næste 4 anbefalinger vedrører etniske minoritetsunges muligheder for at gennemføre en erhvervsuddannelse. Her sættes fokus på dels overgangen fra folkeskole til ungdomsuddannelse, dels adgangen til praktikpladser.

De seks indsatser, som ETI anbefaler iværksat er

1. Udvikling af rådgivningspakke til vejledere mv. om ligebehandling og diskrimination
2. Etablering af et ungeteam med fokus på ligebehandling og diskrimination
3. Styrkelse af kompetencer inden for dansk som andetsprog på erhvervsskolerne
4. Opkvalificering af de fagligt svage elever i udskolingen
5. Samarbejde med mangfoldighedschartervirksomheder om praktikpladser og fritidsjob
6. Etablering af praktikpladser som kombinationsforløb.

Centrale udfordringer

ETI's undersøgelser viser en række centrale udfordringer i forbindelse med etniske minoritetsunges overgang til og gennemførelse af erhvervsuddannelserne (EUD).

Etniske minoritetsunge falder fra på erhvervsuddannelserne i væsentlig højere grad end etnisk danske unge. Frafaldet blandt etniske minoritetsunge fra Københavns Kommune udgjorde således 43 %, hvor det tilsvarende tal for etnisk danske unge lå på 31 %. Frafaldet er særlig stort blandt unge mænd med etnisk minoritetsbaggrund.

Det høje frafald for etniske minoritetsunge på erhvervsuddannelserne skyldes tre forhold:

- Nogle etniske minoritetsunge har svage faglige indgangsforudsætninger og vanskeligheder med at navigere i den kultur, de møder på erhvervsskolerne.
- Nogle etniske minoritetsunge oplever, at de møder diskrimination på erhvervsskolerne.
- Etniske minoritetsunge har betydeligt sværere ved at få en praktikplads end etnisk danske unge. Kun 33 % af EUD-eleverne med etnisk minoritetsbaggrund finder en praktikplads, mens det tilsvarende tal for etnisk danske unge ligger på 48 %. Det er især etniske minoritetsunge under 20 år, som har svært ved at finde en praktikplads. Vanskelighederne ved at finde en praktikplads skyldes en eller flere af følgende faktorer:
 - Nogle minoritetsunge mangler netværk, der kan understøtte elevernes adgang til praktikpladser
 - Nogle minoritetsunge mangler kompetencer, især sprogkompetencer
 - nogle minoritetsunge møder diskrimination, når praktikpladserne tildeles.

Anbefalinger

I Ligebehandling

Anbefaling 1: Rådgivningspakke til vejledere mv. om ligebehandling og diskrimination

Udfordring

ETI's videns- og dataindsamling om ligebehandling viser, at etniske minoritetsunge oplever, at diskrimination finder sted på erhvervsuddannelserne. Det er ikke muligt præcist at angive omfanget af diskriminationen, da det ville kræve en mere omfattende analyse med særligt fokus på diskrimination.

Andre undersøgelser viser dog to måder, som diskrimination kommer til udtryk på. For det første peger undersøgelser på, at der kan være en "hård tone" på erhvervsuddannelserne, og at nogle etniske minoritetsunge føler sig diskrimineret og stigmatiseret af sproget i undervisningen på skolerne, fx i form af nedsættende tale om etniske minoriteter. Ofte henvises til, at man skal "kunne tåle mosten", og at tonen er endnu hårdere på de arbejdspladser, som de unge skal ud på.

For det andet viser andre undersøgelser, at nogle virksomheder specifikt beder om "en dansker", når de søger en elev. Det gør de eksempelvis med henvisning til kundehensyn. Praktikpladskonsulenterne på erhvervsskolerne kan derfor havne i et dilemma og komme under pres. På den ene side er der i forvejen for få praktikpladser på en række uddannelser til de unge – uanset deres etniske baggrund – og konsulenterne ønsker ikke at "skræmme virksomhederne væk". På den anden side bidrager konsulenterne til diskrimination af unge med anden etnisk baggrund end dansk, hvis de imødekommer virksomhedernes ønske om en praktikant med en specifik etnisk baggrund.

ETI har noteret sig, at der er mange forestillinger og myter omkring begreber som ligebehandling og diskrimination, og at det kan være vanskeligt at adskille begreberne i praksis – både blandt unge og voksne og blandt etniske danske og etniske minoriteter. Ofte forbindes eller sidestilles diskrimination eksempelvis med racisme, men der behøver ikke at være en sammenhæng. Diskrimination kan opleves og foregå på en række forskellige måder og diskrimination kan eksempelvis ske direkte eller indirekte.

Der er således behov for rådgivning og information, som adresserer problemstillinger i relation til ligebehandling og forskellige former for diskrimination.

Anbefaling 1: Rådgivning af vejledere mv. om ligebehandling og diskrimination

ETI anbefaler, at Beskæftigelses- og integrationsforvaltningen (BIF) udarbejder en videns- og rådgivningspakke om ligebehandling og diskrimination.

Pakken skal omfatte lettilgængelige informationsmaterialer, som klargør de forskellige ligebehandlings- og diskriminationsbegreber og deres praktiske betydning.

Materialerne bør målrettes både til de unge, dvs. til erhvervsskoleeleverne og deres repræsentanter og organisationer, og til de ledere og medarbejdere, som arbejder med de unge. Det kan være UU (Ungdoms- og uddannelsesvejledning), JKU (Københavns Jobcenter Unge), erhvervsskoleundervisere, praktikpladskonsulenter og LUU (de Lokale Uddannelses Udvalg på erhvervsskolerne).

ETI anbefaler videre, at videns- og rådgivningspakken indeholder et undervisningsmodul i diskrimination og ligebehandling, som er rettet mod de medarbejdere i Københavns Kommunen og på erhvervsskolerne, der arbejder med vejledning mv. af unge med anden etnisk baggrund. Modulet kan indgå i forskellige kompetenceudviklingsforløb eller gennemføres selvstændigt.

Rådgivningen har fire formål:

1. at styrke de unges opmærksomhed på direkte og indirekte diskrimination og dermed adressere, hvad man som ung kan gøre, hvis man oplever, at man bliver diskrimineret
2. at styrke medarbejdernes opmærksomhed på forskellige former for direkte og indirekte diskrimination
3. at give konkrete råd om, hvordan man som medarbejder undgår at diskriminere og fremmer ligebehandling
4. at tydeliggøre konsekvenserne af diskrimination og adressere, hvad man kan gøre, hvis diskrimination finder sted.

Anbefaling 2: Etablering af et ungeteam med fokus på ligebehandling og diskrimination

Udfordring

I dag inddrager Københavns Kommune ikke systematisk de unge i tilrettelæggelsen af byens mange indsatser for unge.

Et eksempel herpå er udarbejdelsen af Københavns Kommunes Ungestrategi, hvor de unge københavnere ikke blev inddraget i processen. Det er en udfordring, at de ligebehandlings- og diskriminationsindsatser, der er målrettet de københavnske unge, ikke altid og langt fra systematisk inddrager de unge.

I London har man etableret et team af unge, som iværksætter forskellige aktiviteter, der sætter ligebehandling og diskrimination på dagsordenen. Erfaringerne herfra er, at unge har langt lettere ved at få andre unge i tale, og at der kommer en anderledes, vedkommende dialog om diskrimination og ligebehandling ud af det, når det er unge selv, der gennemfører aktiviteter.

Anbefaling 2: Etablering af et ungeteam med fokus på ligebehandling og diskrimination

ETI foreslår, at der etableres et team af unge forskellig anden etnisk baggrund, som ansættes i Københavns Kommune.

De unges opgave vil være at iværksætte aktiviteter, der sætter diskrimination og ligebehandling på dagsordenen, der hvor de unge er. Derudover skal teamet give sparring til forvaltningerne og andre, i forhold til hvordan man bedst når de unge med forskellige indsatser. Teamet kan fx rekrutteres blandt unge fra udsatte boligområder.

Formålet med teamet er at få etableret et bindeled mellem kommunen og de unge. Ideen til teamet er inspireret af Peer Outreach Worker-modellen, der kendes fra London. I London er teamets opgave primært at indsamle data om særlige ”ungeproblemstillinger” og facilitere projekter/programmer, der imødegår ungeproblemstillinger i de respektive bydele. I Københavns Kommune kunne ansættelsen af de unge ske via fritidsjobsordning og studentermedhjælper med en koordinator til at lede teamet, som det sker i London.

II En god start på erhvervsuddannelserne

Anbefaling 3: Styrkelse af kompetencer inden for dansk som andetsprog på erhvervsskolerne

Udfordring

Videns- og dataindsamlingen viser, at mangelfulde danskkompetencer i mange tilfælde er en medvirkende årsag til etniske minoritetsunges høje frafald på erhvervsuddannelserne. Forskningen viser desuden, at det er helt afgørende for de etniske minoritetsunge, der kommer fra uddannelsesfremmede baggrunde, at der er fokus på dansk som andetsprog i alle fag og i al undervisning – også efter at de har forladt folkeskolen.

Ministeriet for Børn og Undervisning lægger op til, at erhvervsskolerne kan tilbyde dansk som andetsprog, men det er ikke et krav til skolerne. En rundspørge til størstedelen af de københavnske erhvervsskoler viser, at kun få erhvervsskoler i København har integreret dansk som andetsprog i undervisningen.

Formålet med undervisningen i dansk som andetsprog i det danske uddannelsessystem er, at tosprogede elever på baggrund af deres samlede sproglige og kulturelle forudsætninger tilegner sig færdigheder i at forstå og anvende talt og skrevet dansk. Undervisningen skal styrke elevernes lyst til at bruge dansk, og den skal udvikle deres bevidsthed om sprog og sprogtilegnelse. Det er også en central pointe, at undervisningen i dansk integreres i den øvrige fagundervisning.

Anbefaling 3: Styrkelse af kompetencer inden for dansk som andetsprog på erhvervsskolerne

ETI anbefaler, at erhvervsskolerne styrker undervisernes kompetencer inden for dansk som andetsprog. Det kan gøres ved, at flere lærere uddannes som andetsproglærere, og at disse bidrager til at kompetenceudvikle de øvrige undervisere med det mål at integrere dansk som andetsprog i al undervisning.

Formålet med at underviserne på erhvervsskolerne kan integrere dansk som andetsprog i alle fag er, at de bliver i stand til at støtte og hjælpe de unge sprogligt. Dermed bidrager erhvervsskolerne og underviserne til, at etniske minoritets elever, udvikler forudsætninger for en aktiv og ligeværdig deltagelse i undervisningen.

Anbefaling 4: Opkvalificering af de fagligt svage elever i udkolingen

Udfordring

Flere undersøgelser viser, at ikke alle etniske minoritetsunge har de fornødne faglige kompetencer til at gennemføre en ungdomsuddannelse, når de forlader folkeskolen. Eksempelvis har unge mænd med etnisk minoritetsbaggrund et karaktergennemsnit fra folkeskolen på godt 2,5 i matematik og 3 i dansk, når de begynder på en erhvervsfaglig uddannelse. De tilsvarende karakterer for etnisk danske unge er 4,7 og 4,3. Mangelfulde faglige kompetencer kan være medvirkende årsag til, at nogle etniske minoritetsunge har svært ved at følge med i undervisningen på erhvervsskolerne. Der kan derfor med fordel arbejdes med at styrke uddannelsesparathed hos de unge.

Anbefaling 4: Opkvalificering af de fagligt svage elever i udkolingen

ETI anbefaler, at der i et samarbejde mellem grundskolerne og erhvervsuddannelserne etableres uddannelsesforløb i udkolingen, fx i dansk og matematik, som er rettet specifikt mod etniske minoritetsunge, der ønsker at fortsætte på en erhvervsuddannelse.

Undervisningen kunne etableres i et samarbejde mellem folkeskoler og erhvervsskoler, der i fællesskab identificerer målgruppen, tilrettelægger forløbene og sikrer relevans i forhold til fagligheden på erhvervsuddannelserne og et passende fagligt niveau. Det kunne være en mulighed at etablere et forsøg på én af Københavns Kommunes udslusningsskoler.

Formålet med forløbene er at styrke de grundlæggende skolefærdigheder og de unges faglige forudsætninger for at gennemføre en erhvervsuddannelse.

III Adgang til praktik

Anbefaling 5: Samarbejde med mangfoldighedschartervirksomheder om praktikpladser og fritidsjob

Udfordring

Der er næsten dobbelt så mange etniske minoritetsunge som etnisk danske unge, der påbegynder en erhvervsuddannelse. Til gengæld er det væsentligt sværere for de etniske minoritetslever at få en praktikplads. 71 % af de etnisk danske elever, der starter på en erhvervsfaglig grunduddannelse, kommer i praktik. Mens kun 45 % af eleverne med etnisk minoritetsbaggrund får en praktikplads.

Københavns Kommune har via Bland dig i Byen-programmet etableret en platform, hvor mere end 500 virksomheder og organisationer har underskrevet Københavns Kommunes Mangfoldighedscharter. Arbejdspladserne har skrevet under på at ”Støtte op om initiativer, der fremmer mangfoldighed, inklusion og bekæmper diskrimination i København”. Charteret bygger på følgende tre principper: 1) Forskellighed er en styrke 2) Alle skal have mulighed for at være med og 3) Medborgerskab kommer alle ved.

De virksomheder, der har underskrevet mangfoldighedscharteret, har erklæret deres vilje til at arbejde med mangfoldighed. I den sammenhæng indgår de i et netværk af organisationer, som giver adgang til viden og redskaber, der øger mangfoldigheden. En række af disse redskaber kunne også være anvendelige, når man skal modtage en ung med minoritetsbaggrund i praktik eller fritidsjob.

Anbefaling 5: Samarbejde med mangfoldighedschartervirksomheder om praktikpladser og fritidsjob

ETI anbefaler, at Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen (BIF) rekrutterer 7-10 mangfoldighedschartervirksomheder til et særligt praktik- og/eller fritidsjobprogram.

Mangfoldighedschartervirksomhederne skal forpligte sig til at tage etniske minoritetsunge i praktik eller fritidsjob. Programmet kan følges af en forsker eller lignende, som uddrager erfaringer hermed.

Det kan samtidig sikres, at forvaltningen bistår virksomhederne, hvis der opstår særlige behov for rådgivning. De involverede virksomheder kan være med til at bryde en række forforståelser på området og tjene som rollemodeller for branchernes øvrige virksomheder.

Formål med indsatsen er at give flere unge med anden etnisk baggrund, der er startet på erhvervsuddannelserne en mulighed for praktikplads, og dermed en mulighed for at færdiggøre deres uddannelse.

Derudover er formålet mere generelt, at styrke de lydt yngre minoritetsunges arbejdspladsforståelse, ved at tilbyde dem fritidsjob. Betydningen af at have et fritidsjob er stor, blandt andet i forhold til styrkelse af de unges netværk med henblik på senere praktikpladssøgning og adgang til arbejdsmarkedet. Københavns kommune har fået lavet undersøgelser, der viser, at de unge, som har haft fritidsjobs, klarer sig væsentligt bedre i forhold til arbejdsmarkedet.

Anbefaling 6: Etablering af praktikpladser som kombinationsforløb

Udfordring

Den store mangel på praktikpladser er ikke kun et problem for etniske minoritetsunge – men for alle unge på erhvervsuddannelserne. Det går imidlertid særligt hårdt ud over de etniske minoritetsunge, når der generelt er mangel på praktikpladser.

Anbefaling 6: Etabler praktikpladser som kombinationsforløb

ETI anbefaler, at Beskæftigelses- og Integrationsforvaltningen (BIF) understøtter kombinationsforløb, hvor kommunen og en eller flere private virksomheder deler en elevs praktikforløb mellem sig, således at dele af praktikperioderne gennemføres i kommunen, mens andre perioder gennemføres i private virksomheder.

ETI anbefaler i denne sammenhæng, at København Kommune retter forespørgsel til ministeriet om, hvorvidt der kan etableres en række kombinationspraktikpladser, som er øremærkede til etniske minoritetsunge. ETI er bekendt med, at det ikke er muligt i dag inden for lovgivningen, men opfordrer Københavns Kommune om at søge staten om dispensation herfor.

Formålet med kombinationsforløbene vil blandt andet være, at kommunen i højere grad tager (dele)elever på andre områder end de traditionelle praktikområder i kommunen (SOSU, PAU, offentlig administration). På den måde opbygger Københavns Kommune nye samarbejdsflader og styrker praktiksamarbejdet med virksomhederne.

De nye praktikcentre vil gøre det lettere at kombinere praktikelementer på forskellig måde. Kombinationsforløbene vil betyde en bedre udnyttelse af praktikpladspotentialet i virksomhederne, fordi det vil give virksomhederne mulighed for at tage elever i kortere forløb.

Bilag 1- Ungeteam: Erfaringerne fra London.

Anbefaling 2 er baseret på det engelske projekt, Peer Outreach Workers, iværksat af Greater London Authority.

Mål med programmet: Peer Outreach teamet er en del af et større ungeprogram som er iværksat af Greater London Authority i 2006. Projektet består af et team af unge, der skal skabe bedre relationer og kommunikation mellem borgmesteren, det politiske niveau i kommunen og byens unge.

Ungeteamets opgaver:

De unge der er ansat som Peer team workers job er at fungere som bindeled mellem borgmesteren og de unge. Derudover er deres opgave at indsamle data om særlige ungeproblemstillinger og facilitere projekter i de respektive bydele, der blandt andet sætter ligebehandling og diskrimination på dagsordenen. Erfaringerne fra London er, at de unge har langt lettere ved at få andre unge i tale, og at der kommer en anderledes, vedkommende dialog om diskrimination og ligebehandling ud af det, når det er unge selv, der gennemfører aktiviteter.

Teamet arbejder blandt andet med: Tryghed, politisk engagement blandt unge, sundhed samt koordinering af events og aktiviteter.

Programmet løfter også opgaver såsom at udbrede viden om demokratiske institutioner samt 'oversætte' politik- og lovdokumenter til et sprog, andre unge forstår.

Blandt andet faciliterer teamet to årlige konferencer, hvor byens unge har mulighed for at stille borgmesteren direkte spørgsmål. Konferencen afholdes hver gang i et nyt område af London for at komme bredt ud og møde de unge hvor de er. Emner for konferencerne har været praktikpladser, kriminalitet, uddannelse. Over 600 unge deltager i arrangementerne.

Delprojekter i ungeprogrammet: Under programmet er der iværksat en række projekter, ud over Peer Outreach teamet, herunder:

- Projekter, hvor unge arbejder med sociale medier som platform, og blandt andet udvikler applikationer (apps til mobiltelefoner) til unge om kommunens tilbud
- Kvantitative undersøgelser af unges holdninger og behov
- LYNK up crew (en lille gruppe af 7-15 årige børn) som rådgiver borgmesteren en gang om måneden vedrørende forhold og emner der er relevante for denne aldersgruppe

Økonomi: Programmet har et budget på 50.000 £ om året omregnet til xx kr.

Ungeteam efter engelsk forbillede i København:

Et opsøgende ungeteam i København vil blandt andet kræve:

- **En teamkoordinator:** Der vil skulle ansættes en medarbejder, der har til opgave at lede projektet. Ligeledes vil det være en opgave at rekruttere og kompetenceudvikle de unge samt at monitorere de aktiviteter, der gennemføres og at evaluere resultaterne.

- **Rekruttering af unge til teamet i København:** I Københavns Kommune kunne ansættelsen af de unge ske via fritidsjobsordning og evt. studentermedhjælp. Teamet skal sammensættes etnisk mangfoldigt så det afspejler de unge i kommunen. Der kan være tale om 5-7 unge fra 15- år-25 år, der kan både have fokus på overgang til ungdomsuddannelse og fastholdelse heri.
- **Samarbejde:** Det skal sikres at der er sammenhæng mellem Københavns kommunes overordnede ligebehandlingsindsats og det ungeteamet varetager af ligebehandlingsopgaver.