

Ligebehandling af minoritetsunge på erhvervsuddannelserne

Indledning

Eksperttænkertanken for Integration (ETI) valgte i oktober 2012 at tage temaet **Ligebehandling af minoritetsunge på erhvervsuddannelserne** op – særlig i relation til kommunens indsats inden for området.

I tilknytning til temaet har ETI fået gennemført en videns- og dataindsamling, der nu foreligger i fire rapporter:

- *Ligebehandling af minoritetsunge og socialt udsatte unge*. Litteratur- og datastudie gennemført af COWI, december 2012.
- *Minoritetsunge på erhvervsuddannelserne*. Kvantitativ analyse gennemført af COWI, december 2012.
- *Forskning i ligebehandling af etniske minoriteter*. Notat om hovedproblemstillinger inden for ligebehandlingstemaer i dansk og international forskning udarbejdet af Als Research, januar 2013.
- *Ligebehandling af unge på erhvervsuddannelserne i Københavns Kommune*. Kvalitativ undersøgelse gennemført af Oxford Research, januar 2013. Undersøgelsen suppleres med fem korte film produceret af Operate med interview med centrale aktører som arbejdsgivere, vejledere og unge.

Side
1/1

Dette notat sammenfatter analyserne og den viden, rapporterne indeholder, og skitserer nogle mulige områder for anbefalinger som udgangspunkt for ETI's videre arbejde med at formulere evidensbaserede og nytænkende anbefalinger til kommunen i relation til det valgte tema. Notatet indledes med en kort præsentation af strukturen i erhvervsuddannelserne og erhvervsuddannelsesområdet overordnede betydning i et ligebehandlingsperspektiv.

Kort om erhvervsuddannelserne (EUD)

En EUD-elev begynder typisk på et grundforløb, inden selve uddannelsen påbegyndes. Grundforløbene er samlet i 12 fællesindgange, fx Bygge og anlæg, Merkantil, Strøm, styring og it eller Sundhed, omsorg og pædagogik, som hver især giver adgang til en række erhvervsuddannelser/hovedforløb. Der findes i alt omkring 110 erhvervsuddannelser/ hovedforløb.

Det er en forudsætning for at påbegynde et hovedforløb, at man har en praktikpladsaftale med en virksomhed. Hvis eleven ikke kan finde en praktikplads, har eleven i nogle tilfælde mulighed for at fortsætte uddannelsen i skolepraktik.

Den samlede længde af uddannelsesforløbene er meget varierende, men typisk tager uddannelserne mellem 3 ½ og 4 år. Heraf udgør grundforløbet typisk et halvt år på de tekniske uddannelsesområder, mens det udgør et eller to år på de merkantile uddannelsesområder. Omkring tre fjerdedele af uddannelsesperioden på hovedforløbene foregår som praktisk oplæring i virksomheden.

I kanten af EUD-systemet findes produktionsskoler og den erhvervsfaglige grunduddannelse – to tilbud der retter sig mod unge, der ikke umiddelbart er parat til at påbegynde en ordinær erhvervsuddannelse.

Overordnet om EUD-områdets betydning i et ligebehandlingsperspektiv

På tværs af de enkelte rapporter peger analyserne på, at EUD overordnet set er et højt relevant område for en aktiv indsats for ligebehandling – først og fremmest fordi en gennemført erhvervsuddannelse har stor betydning for mulighederne for at få fast fodfæste på arbejdsmarkedet.

EUD-områdets betydning i relation til minoritetsunge understreges endvidere af, at andelen af minoritetsunge, der påbegynder en erhvervsfaglig uddannelse, er høj i sammenligning med den tilsvarende andel blandt majoritetsunge. Det er samtidig tydeligt, at minoritetsunge ofte søger andre fællesindgange og andre erhvervsuddannelser end majoritetsunge.

Uanset områdets centrale betydning viser rapporterne, at der kun findes en forholdsvis begrænset mængde af undersøgelser og data, der belyser diskrimination eller manglende ligebehandling af minoritetsunge fra ikke-vestlige lande i forhold til ungdomsuddannelse, praktikområdet og arbejdsmarkedet. Det gælder især mht. specifikke grupper af minoritetsunge. Det er fx karakteristisk, at der findes viden og data til belysning af udsatte unges situation eller til belysning af praktikpladssituationen. Men der findes ikke meget materiale, som fokuserer på udsatte minoritetsunge eller på praktikpladssituationen set i forhold til minoritetsunge.

På grundlag af den gennemførte videns- og dataindsamling er det dog muligt at udpege to hovedudfordringer på EUD-området i forhold til minoritetsunge:

- Minoritetsunge, især minoritetsunge mænd, har en højere frafaldsprocent på erhvervsuddannelserne end majoritetsunge.
- Minoritetsunge har vanskeligere ved at få en ordinær praktikplads i en virksomhed end majoritetsunge. Samtidig er de minoritetsunge, der ikke finder en praktikplads, mindre tilbøjelige til at benytte tilbuddet om skolepraktik end majoritetsunge i samme situation.

Udfordringerne hænger sammen, idet minoritetsunges vanskeligheder ved at få en praktikplads må ses som en væsentlig årsag til deres høje frafald på erhvervsuddannelserne.

Notatets opbygning

I sammenfatningen af den gennemførte videns- og dataindsamling fokuserer notatet på tre nedslagspunkter:

1. Overgangen fra grundskole og rekruttering til EUD
2. Adgangen til praktik og praktikforløbene
3. Overgangen til arbejdsmarkedet efter endt uddannelse.

De valgte nedslagspunkter har det fællestræk, at de ligger i krydsfelter – enten krydsfeltet mellem grundskole og ungdomsuddannelse eller krydsfeltet mellem uddannelse og arbejdsmarked.

1 Overgang fra grundskolen og rekruttering til EUD

Minoritetsunge påbegynder en ungdomsuddannelse i stort set samme omfang som majoritetsunge, og de har endda større tilbøjelighed til at påbegynde en erhvervsuddannelse end majoritetsunge. Men minoritetsunge har et væsentligt højere frafald på erhvervsuddannelserne. En stor del af frafaldet sker ved overgangen fra grundforløb til hovedforløb i sammenhæng med, at minoritetsunge dels har vanskeligere ved at finde en praktikplads, dels er mindre tilbøjelige til at fortsætte i skolepraktik, når de ikke finder en praktikplads, jf. afsnit 2.

Andelen af efterkommere i alderen 15 – 29 år med bopæl i Københavns Kommune, der påbegyndte en erhvervsuddannelse, udgjorde 7,4 % i 2011, mens den tilsvarende andel blandt majoritetsunge "kun" udgjorde 3,7 %. Det høje tal for minoritetsunge må antages at hænge sammen med, at andelen, der vælger at fortsætte i en gymnasial uddannelse efter grundskolen, er mindre blandt minoritetsunge end blandt majoritetsunge.

I lyset af, at der generelt er en meget lille andel af unge, der søger erhvervsuddannelserne, kan det isoleret set være positivt, at flere minoritetsunge søger erhvervsuddannelserne. Det er dog karakteristisk, at de unge med minoritetsbaggrund er koncentreret på relativt få erhvervsuddannelser, det gælder især blandt kvindelige erhvervsuddannelseselever med minoritetsbaggrund.

Minoritetsunges frafald fra erhvervsuddannelserne

Frafaldet på EUD blandt minoritetsunge fra Københavns Kommune udgjorde i gennemsnit 43 % i 2011, mens det tilsvarende tal for unge af dansk herkomst udgjorde 31 %. Det høje frafald på erhvervsuddannelserne gælder både kvindelige og mandlige elever med ikke-vestlig baggrund, men forskellen mellem minoritetsunge og majoritetsunge er særlig stor blandt de mandlige elever. Mandlige efterkommere har således et frafald på EUD, der ligger 18 %-point højere end mandlige elever af dansk herkomst, hvor den tilsvarende forskel blandt kvindelige elever ligger på 11 %.

Det er bemærkelsesværdigt, at det høje frafald blandt minoritetsunge især knytter sig til erhvervsuddannelserne. Minoritetsunge, der påbegynder en længere uddannelse, fx på bachelorniveau, fuldfører nemlig i højere grad. Forskellene i fuldførelsesmønstrene mellem kortere og længere uddannelser kan antages at afspejle, dels at gruppen af minoritetsunge taget under ét er meget differentieret, dels at der er relativt mange med dårlige indgangsforudsætninger blandt minoritetsunge, der påbegynder en erhvervsuddannelse – dvs. unge som har forladt grundskolen med dårlige resultater og svage kompetencer, og som ofte har ressourcetsvage forældre. I den sammenhæng kan det nye fagsprog, som eleverne møder på erhvervsuddannelserne – som også er en udfordring for mange majoritetsunge – være en ekstra stor udfordring for minoritetsunge med dårlige dansk kundskaber og svage sprogkompetencer.

Endelig peger den kvalitative dataindsamling på, at en del af forklaringen på det høje frafald især blandt mandlige minoritetsunge på erhvervsuddannelserne kan hænge sammen med, at de uddannelser, de typisk søger, ofte kan være præget af en hård tone og en macho-agtig kultur med en særlig jargon, der nemt kan få etniske undertoner. Det er dokumenteret, at minoritetsunge oplever, at de møder etniske jokes på skolerne, og at lærerne har lavere forventninger til dem, ligesom det er dokumenteret, at nogle minoritetsunge håndterer disse udfordringer ved selv at påtage sig en minoritetsrolle og ved at bruge deres etniske baggrund som den eneste eller primære forklaringsmodel til det, de oplever.

Når det gælder frafaldet, er det vigtigt at skelne mellem to typer af barrierer. Kompetencemæssige barrierer, som hænger sammen med, at en relativt større andel af minoritetsunge i forhold til majoritetsunge forlader grundskolen med svage kompetencer og få færdigheder. Og så er der kulturelle barrierer, som handler om forskelsbehandling af minoritetsunge i form af statistisk diskrimination og særlige forventninger til og behandling af minoritetsunge – på uddannelserne og på praktikstederne.

Det er vigtigt, at have øje for begge typer af barrierer. Der er *nogle* etniske minoritetsunge, som kan have særlige faglige vanskeligheder på erhvervsuddannelserne, og som derfor falder fra. Men det udelukker ikke, at nogle etniske minoritetsunge forskelsbehandles og diskrimineres alene på grund af deres minoritetsbaggrund.

Mulige områder for anbefalinger

Samlet set peger litteraturen og data på, at overgangsproblematikken for minoritetsunge i relation til erhvervsuddannelserne må anskues bredt. Opgaven handler ikke kun om at få de unge til at påbegynde en ungdomsuddannelse, her især en erhvervsuddannelse, for det gør de allerede i stor udstrækning. Opgaven handler i langt højere grad om at sikre *vellykkede* overgange, sådan at minoritetsunge ikke falder fra på deres uddannelse, dvs. at de i hvert fald gennemfører grundforløbet, på den fællesindgang de har valgt.

Vellykkede overgange forudsætter, at overgangsforløbet ikke ses som en proces, der begynder kort tid før den dag, de unge skal sætte kryds ved en ungdomsuddannelse, og slutter den dag, de træder ind ad døren på erhvervsskolen. Forløbet skal ses som en proces, der både omfatter de afsluttende forløb i grundskolen og den første tid på erhvervsskolen.

Opgaven består overordnet set af tre dele:

- At sikre at minoritetsunge er klædt på til en erhvervsuddannelse, dvs. at de har de fornødne kompetencer og tilstrækkelig motivation til at tage fat på en erhvervsuddannelse, herunder at de har realistiske forventninger til og tilstrækkelig viden om erhvervsuddannelserne.
- At sikre at de modtagende skoler har kapacitet til at modtage minoritetsunge på en måde, der styrker deres muligheder for at gennemføre forløbet og herunder sikre at de ikke møder diskrimination eller forskelsbehandling på erhvervsskolen.
- At sikre at der findes konstruktive alternativer for den gruppe af minoritetsunge, der ikke umiddelbart er klar til en erhvervsuddannelse (produktionsskoler og erhvervsgrunduddannelsen (egu)).

Opgaven involverer et samarbejde mellem en bred kreds af aktører, herunder aktører fra grundskolernes udskolingsforløb og erhvervsskolernes grundforløb og fra Ungdommens Uddannelsesvejledning og kommunen.

Eksempler på konkrete anbefalinger (*her kun i stikordsform*)

- *Styrket kontakt til forældre, fx direkte kontakt til forældrene.*
- *Udvikling af udslusningsforløb for unge i afgangsklasserne, der er ved at blive skoletrætte.*
- *Tiltag som kan underlette minoritetsunges møde med uddannelserne på erhvervsskolerne.*
- *Styrket uddannelsesvejledning for at øge minoritetsunges muligheder for at gennemskue og navigere på arbejdsmarkedet og i det komplekse erhvervsuddannelsessystem. Indsatserne kan*

målrettes mod drengene, da de har en større frafaldsrisiko. I forhold til pigerne kan indsatserne rettes mod at få dem til søge mere bredt blandt erhvervsuddannelserne, så fordelingen af elever med minoritetsbaggrund bliver mere jævn på uddannelserne.

- *Udvikling af (sammenhængen i) produktionsskolernes tilbud og de kommunale tilbud specifikt til minoritetsunge, der ikke umiddelbart vurderes som uddannelsesparate, herunder yderligere etablering og udvikling af kommunale praktikforløb til EGU-elever.*
- *Håndholdte indsatser over for gruppen af udsatte minoritetsunge.*
- *Øget samarbejde mellem grundskole, produktionsskoler, erhvervsskoler, UU og jobcentret for unge under 30 år (Skelbækgade).*
- *Systematisk overvågning med henblik på at identificere om mislykkede overgange knytter sig til bestemte minoritetsunge, bestemte bydele, eller bestemte grundskoler/ erhvervsskoler.*

2 Adgang til praktik og praktikforløbene

Der foreligger ikke kvantitative data, der belyser ligebehandlingsproblematikker i praktikforløbene i forhold til minoritetsunge, men der findes data, der belyser adgangen til praktik.

Side

5/5

Mangelen på praktikpladser er en barriere, som mange unge – og især mange minoritetsunge – bliver stoppet af i deres erhvervsuddannelsesforløb. Det fremgår af tallene, at 33 % af EUD-eleverne med minoritetsbaggrund finder en praktikplads, mens det tilsvarende tal for majoritetsunge ligger på 48 %. Det fremgår, at det især er minoritetsunge under 20 år, som har svært ved at finde en praktikplads. Det fremgår endvidere, at det kun er 1 % af deminoritetsunge, som fortsætter i skolepraktik, hvis de ikke finder en praktikplads, mens det tilsvarende tal for majoritetsunge ligger på 4 %. Tallene betyder, at 66 % af de minoritetsunge afbryder den uddannelse, de er i gang med, ved overgangen fra grundforløb til hovedforløb. Det tilsvarende tal for majoritetsunge ligger på 48 %.

Endelig fremgår det af tallene, at det især er mandlige minoritetsunge, som har vanskeligheder med at finde en praktikplads. Forskellen mellem mændene og kvinder må antages at hænge sammen med, at mændene og kvinderne uddanner sig og søger praktikplads inden for forskellige områder. De kvindelige EUD-elever med minoritetsbaggrund findes især på uddannelser inden for Sundhed, omsorg og pædagogik og tandklinikassistentuddannelsen, dvs. beskæftigelsesområder hvor deres kulturelle baggrund og sproglige kompetencer giver dem særlige muligheder. Det forhold, at kvindelige EUD-elever med minoritetsbaggrund relativt set har lettere adgang til praktikplads, kan antages at være en væsentlig del af forklaringen på, at kvindelige minoritetsunge har et lavere frafald samlet set end mandlige minoritetsunge.

Årsager til minoritetsunges vanskeligheder ved at finde praktikplads

Vanskelighederne ved at finde en praktikplads for minoritetsunge hænger sammen med flere forhold. En del af vanskelighederne kan forklares med henvisning til, at minoritetsunge mangler viden om arbejdsmarkedet, og at de ikke kender – og har sværere ved at tilegne sig – de uskrevne regler, der gælder på arbejdsmarkedet. Det betyder, at de kommer til at mangle forståelse for, hvordan man "sælger sig selv" over for en arbejdsgiver/ mester. Hertil kommer, at de sjældent har adgang til eller indgår i netværk, der kan hjælpe dem på vej til arbejdsmarkedet. Det gælder især, hvis deres forældre ikke har fast tilknytning til arbejdsmarkedet. Disse forhold betyder, at praktikpladssøgningsprocessen er en opgave, der er mere udfordrende og betydeligt mere vanskelig for unge med minoritetsbaggrund end for unge af dansk herkomst.

En anden del kan forklares med henvisning til, at minoritetsunge møder med dårligere indgangsforudsætninger fra grundskolen. I en tid med mangel på praktikpladser kan virksomhederne i højere grad ansætte elever 'oppefra' og dermed frasortere ansøgere der møder med dårligere indgangsforudsætninger, hvilket i praksis især vil ramme minoritetsunge. Det fremgår af det kvalitative datamateriale, at arbejdsgivere og mestre ofte henviser til mangelfulde sproglige kompetencer, når de skal forklare, hvorfor minoritetsunge ikke antages som elever.

Endelig kan en del af vanskelighederne ved at finde en praktikplads for minoritetsunge hænge sammen med, at de møder diskrimination i forbindelse med ansættelserne. Det er dokumenteret i litteraturen, at dette faktisk sker. Fx fortæller elever, at de oplever at blive afvist, allerede når de siger deres navn, og praktikpladskonulenter på erhvervsskoler fortæller, at de i arbejdet med at fremskaffe praktikpladser kan befinde sig under krydspres mellem mere eller mindre udtalte etniske præferencer blandt arbejdsgiverne på den ene side og på den anden side lovgivningens krav om ikke at medvirke til diskrimination. På det foreliggende grundlag er det dog ikke muligt præcist at dokumentere, hvor stort omfang minoritetsunge faktisk møder diskrimination, når praktikpladserne besættes.

Det fremgår samtidig af litteraturen, at mange virksomheder gerne vil ansætte flere minoritetsunge. En del af vanskelighederne for de minoritetsunge ved at finde praktikpladser må derfor tilskrives en ikke-intenderet diskrimination, fx forårsaget af ansættelsesprocedurer der medfører utilsigtet forskelsbehandling.

Minoritetsunge og skolepraktik

Der findes ingen forklaringer i den gennemførte videns- og dataindsamling på, hvorfor minoritetsunge er mindre tilbøjelige til at søge skolepraktik. Optagelse i skolepraktikken stiller imidlertid en række krav, som minoritetsunge muligvis kan have vanskeligere ved at opfylde end majoritetsunge. For det første er 'vinduet' for optagelse i skolepraktik kun åbent i bestemte situationer og i relativt kort tid, og for det andet skal en elev opfylde EMMA-kriterierne for at blive optaget og for at kunne fortsætte i et skolepraktikforløb (Eleven skal være Egnede, fagligt Mobil, geografisk Mobil og Aktivt praktikpladssøgende). Det er muligt, at minoritetsunge på erhvervsuddannelserne har sværere ved at opfylde disse krav, fx kravet om geografisk mobilitet som principielt omfatter hele landet, eller at de ikke i tilstrækkelig grad er opmærksomme på betydningen af at være til stede i de perioder, hvor 'vinduet' er åbent. På det foreliggende grundlag er det imidlertid ikke muligt at afgøre om reglerne omkring optagelse i skolepraktik forvaltes på en måde, der i særlig grad rammer minoritetsunge.

Mulige områder for anbefalinger

Indsætterne for at styrke adgangen til praktikpladser for minoritetsunge skal omfatte en bred vifte af tiltag der både retter sig mod de unge og mod virksomhederne.

Eksempler på konkrete anbefalinger (*her kun i stikordsform*)

- *Opbygning af positive fortællinger og rollemodeller inden for området og opbygning af en task force af unge til unge-ligebehandlingsvejledere.*
- *Opbygning af strukturer, der kan sikre et møde mellem virksomheder og de unge, fx under grundforløbet*
- *Særlig støtte til praktikpladssøgende minoritetsunge, der søger praktikplads, med henblik på at øge deres handlekompetence og modvirke urealistiske og negative forventninger og med henblik på at kompensere for minoritetsunges manglende netværk.*

- Øget indsats for at sikre, at minoritetsunge er opmærksomme på mulighederne for skolepraktik, hvis de ikke kan finde en praktikplads, og håndholdte indsatser over for gruppen af udsatte minoritetsunge.
- Kampanjer med fokus på virksomhedernes og ledelsernes ansvar for mangfoldighed og ligebehandling specifikt i forhold til praktikområdet. Opbygning af gode historier og præmiering/mærkning af virksomheder, der prioriterer mangfoldighed og ligebehandling på praktikområdet.
- Opbygning af netværk eller partnerskaber mellem erhvervsskoler, virksomheder og kommunen med henblik på at øge fokus på mangfoldighed og ligebehandling.
- Støtte til etablering af oplæringsringe, herunder en aktiv kommunal indsats i forbindelse med udviklingen af de kommende praktikcentre, og etablering af muligheder for kombinationspraktik i kommunen og privat virksomhed.
- Fremdragelse af gode eksempler på, hvordan en virksomhed kan håndtere evt. udfordringer ved at have minoritetsunge ansat.
- Oprettelse af flere kommunale praktikpladser.
- Krav til kommunens leverandører i form af sociale klausuler, der kan styrke arbejdet med at skaffe praktikpladser til minoritetsunge.
- Systematisk overvågning med henblik på at identificere om praktikpladsproblemerne er særlig fremtrædende for bestemte minoritetsunge eller i bestemte brancher eller typer af virksomheder.

3 Overgang til arbejdsmarkedet

Det er dokumenteret, at beskæftigelsesfrekvensen for unge indvandrere og efterkommere er væsentlig lavere end for unge af dansk herkomst. Der findes imidlertid ikke data, der fokuserer specifikt på minoritetsunges overgang til arbejdsmarkedet efter endt uddannelse, eller data som sammenligner deres overgang med majoritetsunges overgang.

Ud fra den gennemførte videns- og dataindsamling må man dog formode, at færdiguddannede minoritetsunge vil møde nogle af de samme barrierer på arbejdsmarkedet, som de mødte, da de søgte praktikplads.

Specielt om skolepraktikuddannedes overgang til arbejdsmarkedet

Det er dokumenteret, at færdiguddannede med skolepraktik – og især personer der har været længe i skolepraktik – har sværere ved at finde job efter endt uddannelse end færdiguddannede, der har gennemført deres uddannelse med praktik i virksomhed. Det er særlig tydeligt i krisetider med høj arbejdsløshed. Under højkonjunkturen i 2005 og 2006 havde uddannede hhv. med og uden skolepraktik praktisk taget samme beskæftigelsesfrekvens. Efter finanskrisens gennemslag er forskellen mellem gruppernes beskæftigelsesfrekvens til gengæld kraftigt øget.

Det forhold, at skolepraktikken dag ofte tilskrives en lavere arbejdsmarkedsværdi end en ordinær uddannelse, må vurderes i forhold til alternativet slet ikke at have en erhvervsuddannelse. I den sammenligning må man antage, at de unge på sigt er stillet væsentligt bedre som udlærte med skolepraktik, end de ville være som ufaglærte.

Generelt er der derfor grund til at iværksætte tiltag, der kan styrke skolepraktikkens omdømme både blandt de unge og blandt virksomhederne, især fordi det er dokumenteret, at forskellen mellem, hvad uddannede hhv. med og uden skolepraktik kan fagligt set, er meget lille.

En styrkelse af skolepraktikkens generelle omdømme vil have en positiv afsmitning på beskæftigelsesmulighederne for minoritetsunge, der uddannes med skolepraktik, og det vil samtidig øge deres motivation for at tage imod tilbuddet om skolepraktik, jf. i øvrigt de nævnte områder for anbefalinger under afsnit 2.

Mulige områder for anbefalinger

Selv om man må antage, at minoritetsunge også møder barrierer og forskelsbehandling i overgangen til arbejdsmarkedet efter en gennemført erhvervsuddannelse, kan der ikke være tvivl om, at vanskelighederne ved at finde en praktikplads i dag er den vigtigste barriere for minoritetsunges integration på arbejdsmarkedet. Dette område må derfor anses som det absolut vigtigste område for indsatser i et ligestillingsperspektiv i forhold til det valgte tema om ligebehandling af minoritetsunge på erhvervsuddannelserne. I den sammenhæng må man antage, at de tiltag på praktikområdet, der er nævnt i afsnit 2, alt andet lige også vil bidrage til at styrke minoritetsunges langsigtede integration på arbejdsmarkedet.