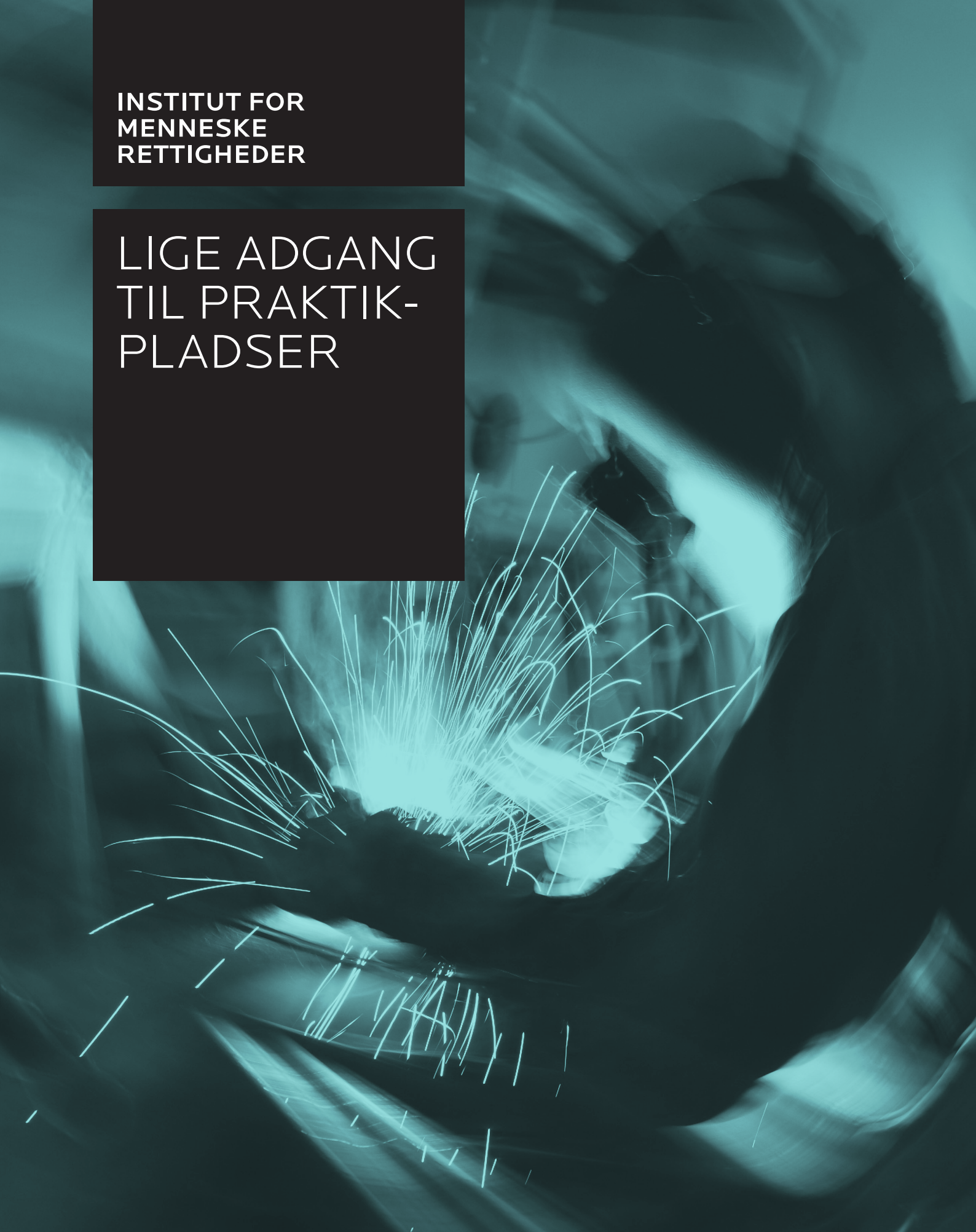


INSTITUT FOR
MENNESKE
RETTIGHEDER

LIGE ADGANG
TIL PRAKTIK-
PLADSER





LIGE ADGANG
TIL PRAKTIK-
PLADSER



LIGE ADGANG TIL PRAKTIKPLADSER

Ligebehandlingsafdelingen, Institut for Menneskerettigheder
Ansvarlig: Ligebehandlingschef Maria Ventegodt Liisberg
Redaktion: Nanna Margrethe Krusaa og Line Vikkelsø Slot

Forfatter: Line Vikkelsø Slot

Tak til alle praktikkonsulenter m.fl. på erhvervsuddannelserne der tog sig tid til at besvare spørgeskemaet.

Tak til 'Analyse og Tal' for dataindsamling og -analyse.

ISBN: 978-87-93241-84-8

Layout: Hedda Bank
Forsidefoto: Colourbox
Tryk: Rosendahls a/s
Oplag: 250

© 2016 Institut for Menneskerettigheder
Danmarks Nationale Menneskerettighedsinstitution

Wilders Plads 8 K
1403 København K
Telefon 3269 8888
www.menneskeret.dk

Vi tilstræber, at vores udgivelser bliver så tilgængelige som muligt. Vi bruger fx store typer, korte linjer, få orddelinger, løs bagkant og stærke kontraster. Læs mere om tilgængelighed på www.menneskeret.dk/tilgaengelighed

INDHOLD

RESUME	5
SUMMARY	9
KAPITEL 1 – INDLEDNING	13
'Ikke-P' sagen som inspiration	14
Dansk ikke-diskriminations- og ligebehandlingslovgivning	15
KAPITEL 2 – ERHVERVSUDDANNELSERNE I DAG	16
Erhvervsskolereformen	16
Adgangskrav til erhvervsuddannelse som følge af reformen	17
Praktik	17
Trepartsaftale II fra august 2016	17
Praktikpladsstatistik	18
KAPITEL 3 – METODE	19
3.1 POPULATION OG STIKPRØVE	19
KAPITEL 4 – ANALYSE AF UDFORDRINGERNE I FORBINDELSE MED PRAKTIKPLADSFORMIDLING	22
4.1 VIRKSOMHEDERNES PRÆFERENCER I FORBINDELSE MED VALG AF PRAKTIKANT	22
4.2 VIRKSOMHEDERNES BEGRUNDELSER	24
Manglende sprogkunderskaber	26
Opmærksomheden på sprogkunderskaber	26
4.3 PRAKTIKKONSULENTERNES HANDLINGSSTRATEGIER	27
4.4 PRAKTIKKONSULENTERNES OVERVEJELSER	29
Manglende sprogkunderskaber	31
Hensynet til kunder og samarbejdspartnere	31
Tørklædet passer ikke ind	32

4.5 PRAKTIKKONSULENTERNES REAKTIONSMULIGHEDER	32
4.6 SKOLENS ANSVAR	35
KAPITEL 5 – KONKLUSION OG ANBEFALINGER	37
Virksomhedernes præferencer i forbindelse med valg af praktikant	37
Virksomhedernes begrundelser for fravalget af etniske minoritetsunge som praktikanter	37
Praktikkonsulenternes håndtering af virksomhedernes ønsker/krav	38
Anbefalinger	39
BILAG	41
NOTER	61

RESUME

FRAVALG AF ETNISKE MINORITETSUNGE TIL PRAKTIK

For små ti år siden konstaterede Rockwool Fondens Forskningsenhed i en undersøgelse, at en del virksomheder ikke ønsker en ung med anden etnisk baggrund, når de indgår aftaler om praktik. Dette blev sagt mere eller mindre direkte til erhvervsskolernes praktikkonsulenter. Institut for Menneskerettigheder har nu gentaget undersøgelsen. Og der er sket fremskridt, men vi er langt fra i mål.

I 2006 oplyste 40 procent af erhvervsskolernes praktikkonsulenter, at de i deres kontakt med virksomhederne om praktikpladser ofte eller af og til blev mødt med ønsker/krav til elevens etniske baggrund. I vores nye undersøgelse oplever 29 procent af praktikkonsulenterne, at de ofte eller af og til bliver mødt med ønsker/krav til elevens etniske baggrund.

Selvom vi ser en positiv udvikling, er det i 2016 fortsat op mod en tredjedel af praktikkonsulenterne, der ofte eller af og til er i kontakt med virksomheder, der fravælger praktikanter på grund af deres etniske baggrund. Ideelt burde **ingen** praktikkonsulenter opleve, at der fra virksomhedsside blev lagt

vægt på etnicitet, da virksomhederne handler i strid med loven, hvis de bringer elevens etnicitet i spil.

GENERALISERING MÅ IKKE BEGRUNDE FRAVALG

Begrundelsen, at elever med etnisk minoritetsbaggrund "mangler danske sprogkundskaber", spiller en betydelig rolle, når virksomheder frabeder sig praktikanter med etnisk minoritetsbaggrund eller minoritetsreligion/tro. Sådan så det ud i 2006, og sådan ser det ud i 2016.

Hvis en elev er uegnet til praktik, fordi vedkommende ikke mestrer det danske godt nok til at kunne varetage jobbet i virksomheden, er fravalget legitimt. Problemet opstår, hvis negative forventninger til elevernes danske sprogkompetencer resulterer i, at unge med etnisk minoritetsbaggrund **på forhånd** er valgt fra.

At der findes statistisk belæg for, at elever med etnisk minoritetsbaggrund i højere grad end elever med etnisk dansk baggrund savner dansksproglige færdigheder, er ikke tilstrækkeligt til at begrunde forskellig behandling af de to grupper.

Alene **konkrete** fravalg af **konkrete** elever, hvis danskundskaber er utilstrækkelige, er lovlige. Tilhørsforholdet til gruppen af etniske minoritets elever må nemlig ikke betyde, at elever med etnisk minoritetsbaggrund, hvis dansksproglige kompetencer ikke fejler noget, på forhånd er ringere stillet i forhold til at opnå en praktikplads.

INDVANDRERE OG EFTERKOMMERE HAR SVÆRERE VED AT FÅ PRAKTIKPLADS OG JOB

Mange etniske minoriteter står uden for det danske arbejdsmarked. Beskæftigelsesgabets var i 2014 på 26 procentpoint mellem 25-64-årige indvandrere og efterkommere med ikke-vestlig oprindelse på den ene side og personer med dansk oprindelse på den anden. Flere forskellige faktorer kan formentlig forklare denne forskel: Manglende faglige kompetencer blandt ansøgerne, øget efterspørgsel efter højtuddannet arbejdskraft, en lukket arbejdsmarkedsstruktur etc. Dertil kommer, at diskrimination af ansøgere med etnisk minoritetsbaggrund antageligt spiller en rolle.

I denne rapport er det som nævnt kun en delproblematik af det generelle spørgsmål om diskrimination af etniske minoriteter på arbejdsmarkedet, vi undersøger. Vi ser nærmere på korrespondancen og samarbejdet mellem virksomheder og erhvervsskoler, når der indgås aftaler om praktik. Fokus er rettet mod virksomhedernes ønsker og krav til praktikanterne samt praktikkonsulenternes håndtering af disse. Vi ser nemlig på,

om erhvervsskoleelever med etnisk minoritetsbaggrund forskelsbehandles, når virksomheder og erhvervsskoler indgår aftaler om praktik.

Rockwool Fondens Forskningsenheds udgivelse 'Praktikpladser og formidlingspraksis – praktikkonsulenten i spændingsfeltet mellem virksomhedskrav og hensynet til ikke-diskrimination' viste, at det ikke er usædvanligt, at virksomheder stiller en række diskriminerende krav, og at en ikke ubetydelig del af erhvervsskolernes praktikkonsulenter befinder sig i vanskelige dilemmaer med hensyn til deres reaktioner på kravene. Rockwool Fondens Forskningsenheds undersøgelse byggede på data indsamlet i 2006.

I 2016 – ti år senere – har Institut for Menneskerettigheder ud fra samme fremgangsmåde indsamlet nye data for at kunne tegne et billede af situationen i dag og den udvikling, der har fundet sted. Det empiriske grundlag for analyserne består af data fra en kvantitativ spørgeskemaundersøgelse blandt erhvervsskolernes praktikkonsulenter.

I undersøgelsen har vi fokus på at afdække:

1. Hvilke ønsker/krav virksomhederne fremsætter over for praktikkonsulenterne i forhold til valg af praktikant
2. Hvilke begrundelser virksomhederne anvender, når praktikanter med etnisk minoritetsbaggrund eller minoritetsreligion/tro bliver valgt fra

3. Praktikconsulenternes reaktioner og overvejelser på et sådant fravalg

ANBEFALINGER

På baggrund af rapportens analyser har vi formuleret følgende anbefalinger:

- At de faglige udvalg, der godkender virksomheder som praktikvirksomheder, forud for en godkendelse gør virksomhederne opmærksomme på bestemmelserne i lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. samt pointerer, at en uddannelsesaftale mellem virksomhed og elev skal indgåes med den bedst egnede uanset etnisk oprindelse.
- At Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling oplyser praktikconsulenterne om, at det ikke er lovligt at efterkomme et virksomhedsønske om ikke at tage elever med etnisk minoritetsbaggrund i praktik, og at fravælgeskriteriet "manglende sprogkunderskaber" alene er lovligt at efterkomme, hvis sprogkunderskaberne er utilstrækkelige hos en konkret praktikant.

Baggrunden for anbefalingen rettet mod praktikconsulenterne er, at de ikke nødvendigvis kender det faktiske indhold af den lovgivning, der skal sikre eleverne beskyttelse mod diskrimination. Praktikconsulenterne sidder imidlertid i positioner, hvor et kendskab til loven kunne gøre en forskel. Deres **håndtering** af mødet med forskellige krav fra virksomhedsside har nemlig betydning for,

hvilke elever der får adgang til den andel af praktikpladser, som konsulenterne er i berøring med.

Erhvervsskolereformen fra 2015 indebærer, at elever, der bliver optaget på en erhvervsuddannelse, skal have mindst 02 i dansk og matematik. Hvis virksomhederne fortsat fravælger etniske minoritetsunge til praktik med henvisning til manglende dansksproglige kompetencer, anbefaler vi:

- At Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling afklarer, om begrundelsen "manglende dansksproglige kompetencer" bliver anvendt af virksomheder for at undgå praktikanter med etnisk minoritetsbaggrund, eller om niveauet af dansksproglige kompetencer hos nogle af eleverne ikke rækker til at gennemføre et praktikforløb tilfredsstillende.

Hvis problemet er, at niveauet af dansksproglige kompetencer er utilstrækkeligt, anbefaler vi:

- At Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling tager initiativ til sproglig opgradering af eleverne.

I øvrigt anbefaler vi:

- At Danske Erhvervsskoler og –Gymnasier tager initiativ til, at der bliver udgivet en kort informativ folder målrettet virksomhederne om udfordringerne for kvalificerede elever

med etnisk minoritetsbaggrund i forhold til at finde en praktikplads, såfremt de forud for mødet med virksomheden er valgt fra. Folderen kan være et redskab, som praktikkonsulenterne kan anvende i forbindelse med virksomhedsbesøg. Gode erfaringer fra virksomheder, som allerede har haft en elev med etnisk minoritetsbaggrund i praktik, kan oplagt udgøre en del af folderen.

- At Danske Erhvervsskoler og –Gymnasier tager initiativ til, at der bliver udgivet en kort informativ folder målrettet erhvervsskolernes elever med gode råd om, hvad eleverne selv kan gøre for at fremme en god kontakt med virksomhederne for at øge deres chancer for at komme i betragtning til en praktikplads.

SUMMARY

ETHNIC MINORITIES EXCLUDED FROM APPRENTICESHIPS

Almost a decade ago, a study by the Research Unit at the Rockwool Foundation showed that many enterprises do not want young people with another ethnic background than Danish on their apprenticeship programmes. This was more or less said outright to apprenticeship consultants at vocational colleges. The Danish Institute for Human Rights has now repeated the study. Though progress has been made, there is still a long way to go.

In 2006, 40% of apprenticeship consultants at vocational colleges stated that often, or occasionally, enterprises required/preferred specific ethnic backgrounds for apprenticeship programmes. Our new study reveals that 29% of apprenticeship consultants find that enterprises often, or occasionally, require/prefer specific ethnic backgrounds.

Although we consider this as a positive development, in 2016 almost one-third of apprenticeship consultants experience that enterprises often, or occasionally, exclude apprentices because of their ethnic backgrounds. Ideally, no apprenticeship

consultants should experience that enterprises lay emphasis on ethnicity, as bringing an apprentice's ethnicity into play is in breach of the law.

GENERALISATION MUST NOT JUSTIFY EXCLUSION

The justification that apprentices with an ethnic minority background "lack Danish language skills" plays an important role when enterprises decline apprentices with an ethnic minority background or minority religion/faith. This was the situation in 2006 and it seems to be the same in 2016.

If a student is unsuitable for an apprenticeship because they do not master the Danish language well enough to do the job, then there is a legitimate reason for declining the apprenticeship. The problem arises if negative expectations regarding the student's language skills mean that young people with ethnic minority backgrounds are excluded **in advance**.

Statistical justification that students with ethnic minority backgrounds are more likely than students with ethnic Danish backgrounds to lack Danish language skills

is not sufficient reason for treating the two groups differently.

Only specific exclusion of **specific** students because of their inadequate Danish language skills is legal. Just because they belong to the group of ethnic minority students cannot imply that students with ethnic minority backgrounds and with perfectly adequate Danish language competences are more poorly positioned in advance with regard to obtaining an apprenticeship.

IMMIGRANTS AND THEIR DESCENDANTS FIND IT HARDER TO OBTAIN APPRENTICESHIPS AND JOBS

Many ethnic minorities are outside the Danish labour market. The employment gap in 2014 was 26 percentage points between 25-64-year-old immigrants and their descendants of non-Western origin on the one hand, and people of Danish origin on the other. Several different factors could probably explain this difference: Lack of professional skills among applicants, more demand for highly educated labour, a closed labour-market structure, etc. Furthermore, it would seem that discrimination against applicants with ethnic minority backgrounds also plays a role.

As mentioned above, this report only examines some of the problems in the general issue of discrimination against ethnic minorities in the labour market. We look more closely at the correspondence and collaboration between enterprises and vocational colleges when

apprenticeship agreements are set up. Focus is on the preferences and requirements of enterprises with regard to apprentices and how apprenticeship consultants deal with these. We examine whether students with ethnic minority backgrounds at vocational colleges are discriminated against when enterprises and vocational colleges enter into apprenticeship agreements.

The publication by the Research Unit at the Rockwool Foundation ('Praktikpladser og formidlingspraksis – praktikkonsulentens i spændingsfeltet mellem virksomhedskrav og hensynet til ikke-diskrimination') showed that it is not unusual for enterprises to impose a number of discriminatory demands and that a not insignificant percentage of apprenticeship consultants at vocational colleges find themselves in a difficult dilemma with regard to their reactions to the requirements. The study by the Rockwool Foundation Research Unit is based on data collected in 2006.

In 2016, ten years later, the Danish Institute for Human Rights collected new data using the same approach in order to describe the situation today and the development that has taken place. The empirical basis for the analyses is composed of data from a quantitative questionnaire survey of apprenticeship consultants at vocational colleges.

The study focuses on describing:

1. The preferences/requirements enterprises present to apprenticeship consultants with regard to choosing apprentices
2. The reasons enterprises state when apprentices with ethnic minority backgrounds or minority religions/faiths are excluded
2. The reactions and considerations of apprenticeship consultants to such exclusion

RECOMMENDATIONS

On the basis of the analyses in the report, we have drawn up the following recommendations:

- That, prior to approving an enterprise, the professional committees approving enterprises for apprenticeships make the enterprises aware of the provisions in legislation regarding bans on discrimination on the labour market etc. and that the committees point out that a training agreement between the enterprise and student must be set up with the most suitable candidate, irrespective of ethnic origin.
- That the Ministry for Children, Education and Gender Equality inform apprenticeship consultants that it is illegal to accommodate enterprises' preferences to not offer apprenticeships to students with ethnic minority backgrounds, and that it is only legal to accommodate the exclusion criteria "lack of language skills" if the language skills of a specific apprentice are inadequate.

The background for the recommendation aimed at apprenticeship consultants is that they do not necessarily know the actual content of the legislation to protect students against discrimination. However, apprenticeship consultants are in a position in which knowledge of the legislation could make a difference. How they **deal with** various requirements from enterprises is significant for which students have access to the apprenticeships the consultants manage.

The 2015 reform of vocational colleges means that students enrolled in vocational education and training programmes must have at least 02 in Danish and mathematics. If enterprises continue to exclude young ethnic minorities from apprenticeships and refer to lack of Danish language skills, we recommend:

- That the Ministry for Children, Education and Gender Equality clarify whether the justification "lack of Danish language skills" is being used by enterprises to avoid apprentices with ethnic minority backgrounds, or whether the level of Danish language skills for some students really is inadequate to complete an apprenticeship satisfactorily.

If the problem is an inadequate level of Danish language skills, we recommend:

- That the Ministry for Children, Education and Gender Equality initiate a language upgrade for students.

We also recommend:

- That Danish vocational colleges and upper secondary schools take initiative to have published a short information folder aimed at enterprises on the challenges facing qualified students with ethnic minority backgrounds with regard to finding apprenticeships if they are excluded before they even meet an enterprise. The folder could be a tool for apprenticeship consultants when they visit enterprises. Good experience from enterprises which have already had students with ethnic minority backgrounds on apprenticeships could be an obvious part of the folder.
- That Danish vocational colleges and upper secondary schools take initiative to have published a short information folder aimed at students at vocational colleges with advice about what the students themselves can do to promote good contact with enterprises in order to improve their chances of being considered for an apprenticeship.

KAPITEL 1

INDLEDNING

Mange etniske minoriteter står uden for det danske arbejdsmarked. Beskæftigelsesgabene var i 2014 på 26 procentpoint mellem 25-64-årige indvandrere og efterkommere med ikke-vestlig oprindelse på den ene side og personer med dansk oprindelse på den anden.¹ Flere forskellige faktorer kan formentlig forklare denne forskel: manglende faglige kompetencer blandt ansøgerne, øget efterspørgsel efter højtuddannet arbejdskraft, en lukket arbejdsmarkedsstruktur etc. Dertil kommer, at diskrimination af ansøgere med etnisk minoritetsbaggrund antageligt spiller en rolle.

I denne rapport fokuserer vi på en delproblematik af det **generelle** spørgsmål om diskrimination af etniske minoriteter på arbejdsmarkedet. Vi ser nærmere på korrespondancen og samarbejdet mellem virksomheder og erhvervsskoler, når der indgås aftaler om praktik. Fokus rettes især mod virksomhedernes ønsker og krav til praktikanterne samt praktikkonsulenternes håndtering af disse, idet vi ser på, om erhvervsskoleelever med etnisk minoritetsbaggrund forskelsbehandles, når virksomheder og erhvervsskoler indgår aftaler om praktik.

Rockwool Fondens Forskningsenhed udgav i 2008 undersøgelsen 'Praktikpladser og formidlingspraksis – praktikkonsulentens i spændingsfeltet mellem virksomhedskrav og hensynet til ikke-diskrimination'.² Undersøgelsen viste, at det ikke er usædvanligt, at virksomheder stiller en række diskriminerende krav, og at en ikke ubetydelig del af erhvervsskolernes praktikkonsulenter befinder sig i vanskelige dilemmaer med hensyn til deres reaktioner på kravene. Data anvendt i Rockwool Fondens Forskningsenheds undersøgelse blev indsamlet i 2006.

I 2016 – ti år senere – har Institut for Menneskerettigheder ud fra samme fremgangsmåde indsamlet nye data for at kunne tegne et billede af situationen i dag og den udvikling, der har fundet sted.³ Det empiriske grundlag for analyserne består af data fra en kvantitativ spørgeskemaundersøgelse blandt erhvervsskolernes praktikkonsulenter.⁴

I undersøgelsen har vi fokus på at afdække:

- Hvilke ønsker/krav virksomhederne fremsætter over for praktikkonsulenterne i forhold til valg af praktikant.

- Hvilke begrundelser virksomhederne anvender, når praktikanter med etnisk minoritetsbaggrund eller minoritetsreligion/ tro bliver valgt fra.
- Praktikkonsulenternes reaktioner og overvejelser på et sådant fravalg.

'IKKE-P' SAGEN SOM INSPIRATION

Undersøgelsen fra Rockwool Fondens Forskningsenheds tog udgangspunkt i en sag om en elev på en teknisk skole, der ved et tilfælde fik øje på en liste over virksomheder, hvor der ud for en virksomheds navn er noteret 'ønsker ikke P'. Efter opfordring får eleven oplyst af en skolepraktikinstruktør, at formuleringen betyder, at den pågældende arbejdsgiver ikke ønsker at modtage en "perker" i praktik.⁵ Eleven, som selv har etnisk minoritetsbaggrund, følte sig truffet af denne indstilling hos arbejdsgiveren samt det forhold, at skolen havde noteret arbejdsgiverens ønske. Eleven indbragte sagen for Klagekomitéen for Etnisk Ligebehandling.⁶ Klagekomitéen henstillede, at eleven blev tildelt fri proces ved domstolene, og efterfølgende lagde eleven sag an mod skolen.

Af Klagekomitéens udtalelse fremgår bl.a. følgende:

"Hvis en skole, der formidler praktikpladser, efterkommer arbejdsgiveres krav om kun at modtage personer med etnisk dansk baggrund, vil det stille elever med anden etnisk baggrund ringere end elever med etnisk dansk

baggrund i forhold til deres mulighed for at komme i praktik. En sådan praksis vil derfor være i strid med lovens forbud mod direkte forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse." (Klagekomitéen for Etnisk Ligebehandling, Afgørelse af 1. september 2004 (j.nr. 730.4), s. 8).⁷

Af udtalelsen kan man læse, at det ikke kun er arbejdsgivere, der handler lovstridigt, hvis de i en ansættelsessituation fravælger praktikanter (eller andre) på baggrund af race eller etnisk oprindelse. Erhvervsskolernes praktikkonsulenter, Arbejdsformidlingens jobformidlingskonsulenter og andre "bindeled" mellem arbejdstager og arbejdsgiver overtræder også lovens forbud, hvis de efterkommer krav om forskelsbehandling fra arbejdsgiverside – **uanset** at de ikke selv går ind for denne praksis og blot handler ud fra en praktisk begrundelse, som fx at de vil skåne eleven for en dårlig oplevelse eller lignende.⁸

Sagen illustrerer, at en praktikkonsulent vil handle lovstridigt, såfremt han/ hun efterkommer en arbejdsgivers etnicitetspræferencer. Praktikkonsulenten kan imidlertid befinde sig i en vanskelig situation. Om end lovgivningen udstikker relativt klare rammer for, hvilke kriterier der betragtes som usaglige at lægge vægt på ved ansættelse og formidling af arbejdskraft, er den hverdag, som konsulenterne befinder sig i – og helst skal agere 'rigtigt' i – presset fra flere sider: kravene fra virksomhedsside, forskelsbehandlingslovens krav om at

undgå at forskelsbehandle eleverne på et usagligt grundlag og en generel mangel på praktikpladser.

Praktikpladsområdet er i forhold til diskrimination således reguleret af forskelsbehandlingsloven.

Man kan ikke slutte, at konsulenter, der efterkommer et etnicitetskrav fra arbejdsgiverside, handler ud fra et racistisk motiv. Motivet kan slet og ret have et praktisk tilsnit. Det væsentlige er imidlertid, at **uanset** hvilket motiv der ligger til grund – dvs. uanset ud fra hvilken begrundelse en arbejdsgivers etnicitetspræferencer efterkommes – har **virningen** af handlingen alvorlige konsekvenser.

DANSK IKKE-DISKRIMINATIONS- OG LIGEBEHANDLINGSLOVGIVNING

Beskyttelsen mod diskrimination på arbejdsmarkedet er at finde i forskelsbehandlingsloven (nærmere bestemt: Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv.) Denne lov indeholder et forbud mod direkte og indirekte forskelsbehandling på arbejdsmarkedet – herunder enhver uddannelse, der tager sigte på lønnet beskæftigelse samt chikane og instruktioner om forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse. Den gælder i ansættelsessituationen, under ansættelse og i forbindelse med afskedigelse samt ved forflyttelse og forfremmelse og i forbindelse med løn- og arbejdsvilkår.

KAPITEL 2

ERHVERVSUDDANNELSERNE I DAG

ERHVERVSSKOLEREFORMEN

Reformen af erhvervsuddannelserne, der trådte i kraft 1. august 2015, bygger på 'Aftale om Bedre og mere attraktive erhvervsuddannelser' fra 2014.⁹

Aftalen tager udgangspunkt i tre store udfordringer, som har præget erhvervsuddannelserne over en årrække:

1. Færre og færre unge søger ind på erhvervsuddannelserne. Søgningsraten direkte fra 9. og 10. klasse er således faldet fra ca. 30 procent for ti år siden til 19 procent i dag (dvs. 2014).
2. Mange af dem, der påbegynder en erhvervsuddannelse, gennemfører ikke. Næsten 50 procent falder fra undervejs.
3. Elevernes meget forskellige alder, med en betydelig andel af voksne elever, udfordrer erhvervsuddannelsernes karakter af ungdomsuddannelse.

Af aftalen fremgår det, at den vigende søgning og det store frafald hænger sammen med en række problematikker, herunder ubalancen på praktikpladsområdet. Mens der på nogle uddannelsesområder er mangel

på praktikpladser, er der på andre mangel på elever. Da erhvervsuddannelserne bygger på vekslen mellem undervisning på en skole og praktik i en virksomhed, udgør det et problem, at det ikke for alle elever lykkes at få en aftale med en virksomhed om at komme i praktik.

Af aftalen fremgår det desuden, at hver fjerde ung, der påbegynder en erhvervsuddannelse, ikke har de mest basale kundskaber i dansk eller matematik, hvilket udgør et problem både for den enkelte, der har svært ved at følge med, og for en god undervisning, der kan tilgode alle.

Med reformen følger fire overordnede mål for erhvervsuddannelserne:

- Mål 1: Flere elever skal vælge en erhvervsuddannelse direkte efter 9. eller 10. klasse¹⁰
- Mål 2: Flere skal fuldføre en erhvervsuddannelse¹¹
- Mål 3: Erhvervsuddannelserne skal udfordre alle elever, så de bliver så dygtige, de kan¹²
- Mål 4: Tilliden til og trivslen på erhvervsskolerne skal styrkes¹³

ADGANGSKRAV TIL ERHVERVSUDDANNELSE SOM FØLGE AF REFORMEN

Som følge af reformen skal ansøgere, der ønsker optagelse på en erhvervsuddannelse, opfylde en række adgangskrav.¹⁴ Kravene kan opfyldes på flere måder:

- Ansøgeren skal mindst have karakteren 02 i gennemsnit i henholdsvis dansk (skriftlig og mundtlig) og matematik (skriftlig) ved folkeskolens 9.- eller 10.-klasseprøve eller tilsvarende prøve.

eller

- Ansøgeren skal have en uddannelsesaftale om praktik i en virksomhed.

Hvis ansøgeren går i 9. eller 10. klasse eller er gået ud for mindre end et år siden, skal vedkommende være vurderet uddannelsesparat af Ungdommens Uddannelsesvejledning. Hvis ansøgeren ikke opfylder adgangskravene, kan vedkommende gå til optagelsesprøve.¹⁵

PRAKTIK

Erhvervsuddannelser er uddannelser, der veksler mellem skole og praktik. Praktikuddannelsen foregår på en eller flere virksomheder, der er godkendt af det faglige udvalg. Eleven skal lave en uddannelsesaftale med en virksomhed for at komme i praktik.

Eleven kan få hjælp af skolen til at få en uddannelsesaftale i stand med en virksomhed,

idet skolen har pligt til at udføre opsøgende arbejde for at finde egnede praktikpladser. Det opsøgende arbejde kan være forankret i et praktikcenter eller på skolen.

Hvis eleven ikke kan få en uddannelsesaftale i stand med en virksomhed, vil praktikuddannelsen i mange tilfælde kunne gennemføres som skolepraktik i et praktikcenter.¹⁶

TREPARTSAFTALE II FRA AUGUST 2016

Regeringen og arbejdsmarkedets parter indgik i august 2016 en trepartsaftale¹⁷, der indeholder en fælles målsætning om, at arbejdsgiverne skal oprette flere praktikpladser (8.000-10.000 flere årligt). De mange praktikpladser skal realiseres gennem en række initiativer på praktikpladsområdet, der bl.a. skærper virksomhedernes økonomiske incitament til at oprette pladserne¹⁸.

Af trepartsaftalen følger endvidere, at erhvervsskolernes tilskyndelse til at hjælpe elever i virksomhedspraktik skal øges ved, at modellen for tilskud til formidling af uddannelsesaftaler justeres. For at få det høje praktikpladstaxametertilskud skal skolerne fremover opnå en forbedring i antallet af indgåede uddannelsesaftaler i forhold til det foregående år. Ydermere etableres en bonusordning for indgåelse af uddannelsesaftaler med virksomheder, der ikke tidligere har haft elever.¹⁹

PRAKTIKPLADSSTATISTIK

Ser vi på andelene af elever opdelt på herkomst, der fik en ordinær praktikplads (en uddannelsesaftale med en virksomhed) og andelene, der kom i skolepraktik i årene 2012, 2013 og 2014, fremgår det, at andelene af hhv. efterkommere og indvandrere, der fik en ordinær praktikplads, er mindre end andelen af etniske danskere. Samtidig er frafaldet under grundforløbet for både efterkommere og indvandrere større sammenlignet med etniske danskere. (Se de relevante tabeller i bilag 2).

Det mønster, vi ser, kan have ændret sig som følge af erhvervsskolereformen og de skærpede adgangskrav til erhvervsuddannelserne. Det er dog endnu for tidligt at sige noget om.

KAPITEL 3

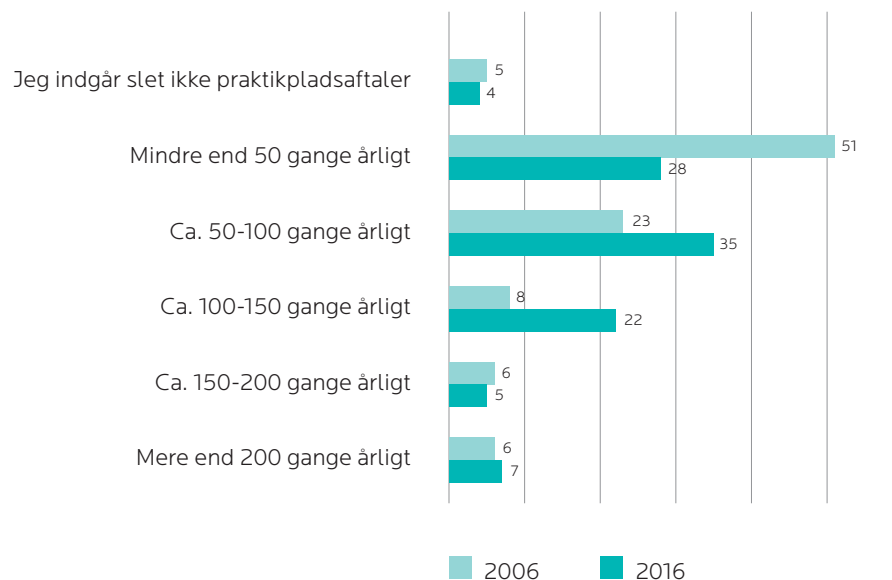
METODE

Som det fremgår af indledningen udgøres det empiriske grundlag for analyserne i rapporten af data fra en kvantitativ spørgeskemaundersøgelse blandt 230 praktikkonsulenter på landets erhvervsskoler (handelsskoler og tekniske skoler). Data er indsamlet i foråret 2016.

3.1 POPULATION OG STIKPRØVE

Undersøgelsen er foretaget via et elektronisk spørgeskema, der er sendt ud i perioden 19. maj til 13. juni 2016. Kontaktinformationer på respondenterne er indhentet gennem telefonopringninger til samtlige erhvervsskoler i Danmark, med undtagelse af SOSU-

FIGUR 1: HVOR OFTE INDGÅR DU EN PRAKTIKPLADSAFТАLE MED EN VIRKSOMHED? (PROCENT)



Kilde: Analyse & Tal

N(2006): 203, N(2016): 134

uddannelser og landbrugsuddannelser, da disse heller ikke var en del af 2006-undersøgelsen.

I alt er der indhentet 240 navne og e-mail-adresser på praktikkonsulenter, der alle har modtaget et brev med information om undersøgelsen.²⁰ 10 personer gav en tilbagemelding om, at de ikke var relevante for undersøgelsen. Ud af de 230, der var tilbage, har 134 svaret på spørgeskemaet, hvilket giver en svarprocent på 58 procent.

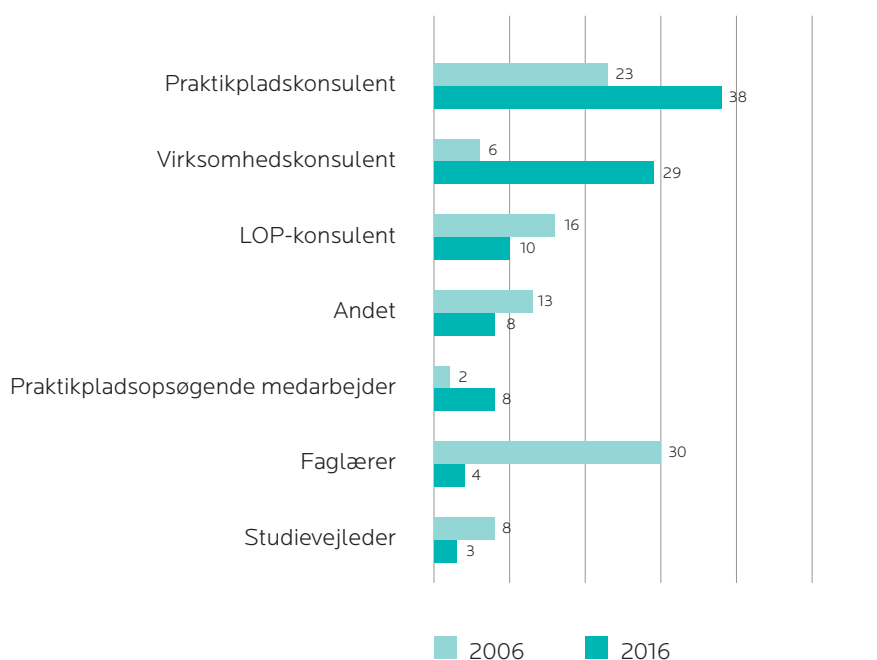
Blandt respondenterne har 5 (4 procent) svaret, at de aldrig indgår praktikaftaler med virksomheder, hvorfor de er blevet filtreret

fra i de spørgsmål, der specifikt handler om kontakten med virksomhederne.

Figur 1 viser, at respondenterne generelt indgår mange praktikpladsaftaler – to tredjedele af dem indgår således aftaler mere end 50 gange årligt. Det er væsentligt flere end i 2006, hvor halvdelen indgik aftaler under 50 gange årligt.

Samtidig kan man se, at flere af respondenterne netop er ansat til praktikpladsformidling i 2016-undersøgelsen end i 2006, om end de er rekrutteret på samme måde som i 2006.

FIGUR 2: HVAD ER DIN PRIMÆRE STILLINGSBETEGNELSE? (PROCENT)



Kilde: Analyse & Tal

N(2006): 201, N(2016): 134

I 2006 var næsten en tredjedel af respondenterne faglærere, hvilket kun gælder for 4 procent i 2016. Det afspejler sandsynligvis, at indsatsen omkring praktikpladser er blevet mere systematiseret/centraliseret, hvilket også kan forklare, at populationen er mindre i seneste undersøgelse.

For undersøgelsen betyder det, at respondenterne i nogle tilfælde kan have flere og mere indgående erfaringer med praktikpladsformidlingen i 2016 end i 2006. Det kan have givet sig udslag i, at relativt få har svaret "ved ikke" ved spørgsmålene, mens dette gjaldt for helt op til 25 procent ved flere spørgsmål i 2006. For et bedre sammenligningsgrundlag er "ved ikke"-besvarelser derfor trukket fra ved de enkelte procentopgørelser.

Når man vælger at gentage en undersøgelse, vil en del af informanterne formentlig have kendskab til undersøgelsen allerede. I en undersøgelse som denne, som er rettet mod praktikkonsulenter i erhvervsskoleregion, vil der sandsynligvis være et vist overlap mellem de respondenter, der deltog i 2006, og dem, der deltog i 2016.²¹ Forhåndskendskabet til en undersøgelse som denne om et følsomt emne kan både være en fordel og en ulempe. Desværre giver data os ikke mulighed for at sige noget kvalificeret om, hvor mange respondenter der allerede kendte til undersøgelsen (enten fordi de deltog i 2006-undersøgelsen eller har hørt om den), og hvilken indflydelse et eventuelt

forhåndskendskab til undersøgelsen måtte have for de afgivne svar.

Se bilag 1 for et optryk af spørgeskemaet med frekvensfordelinger.

KAPITEL 4

ANALYSE AF UDFORDRINGERNE I FORBINDELSE MED PRAKTIKPLADSFORMIDLING

Formålet med dette kapitel er dels at se på diskrimination ud fra virksomhedernes elevpræferencer samt den hyppighed, hvormed virksomhederne anvender forskellige begrundelser for det fravalg, der eventuelt er tale om. Dels at se på **konsulenternes** handlemåder/strategier, dvs. se på, hvordan konsulenterne vælger at handle, når en virksomhed frabeder sig en praktikant med udgangspunkt i etnicitet eller religion/tro, samt på de **overvejelser**, der fra konsulenternes side er i spil, når de vurderer, at det er o.k., at en virksomhed lægger vægt på de nævnte kriterier.

Som det fremgår af foregående kapitel, er det udelukkende praktikkonsulenterne, undersøgelsen har været rettet mod. Virksomhederne er ikke blevet spurgt. Det billede, der tegnes af virksomhedernes elevpræferencer og tilhørende begrundelser, er således et udtryk for **konsulenternes opfattelse heraf** på baggrund af kontakten til virksomhederne i arbejdet med formidlingen af praktikpladser.

I dette kapitel fremstiller vi undersøgelsens data fra en deskriptiv vinkel og diskuterer

løbende tendenserne i materialet. De deskriptive data sammenholdes således med forskellige overvejelser. Variablene, som beskrives i det følgende, er alle bygget op efter samme overordnede princip. Med udgangspunkt i et overordnet spørgsmål, "Hvor ofte oplever du, at ...", "Hvad er begrundelsen, når (...)" eller "Hvad gør du, hvis (...)", er konsulenterne, over for en række svarmuligheder formuleret som udsagn, blevet bedt om at angive, hvor ofte/i hvilken udstrækning de kan tilslutte sig det pågældende udsagn. Udsagnene repræsenterer således selvstændige variable uden nogen anden indbyrdes relation end den, at de figurerer under samme hovedspørgsmål.

4.1 VIRKSOMHEDERNES PRÆFERENCER I FORBINDELSE MED VALG AF PRAKTIKANT

De ansatte på erhvervsskolerne er blevet bedt om at vurdere, hvor ofte virksomhederne, de er i kontakt med, lægger vægt på forskellige egenskaber hos mulige praktikanter.

Konkret har respondenterne besvaret en række spørgsmål af typen: Hvor ofte oplever du, at en virksomhed lægger vægt på elevens køn? Hvor

ofte oplever du, at en virksomhed lægger vægt på elevens alder? Respondenterne har kunnet benytte følgende svarkategorier: 'ofte', 'af og til', 'sjældent, men det forekommer' og 'aldrig'.

Figur 3 afspejler, hvordan respondenterne har svaret.

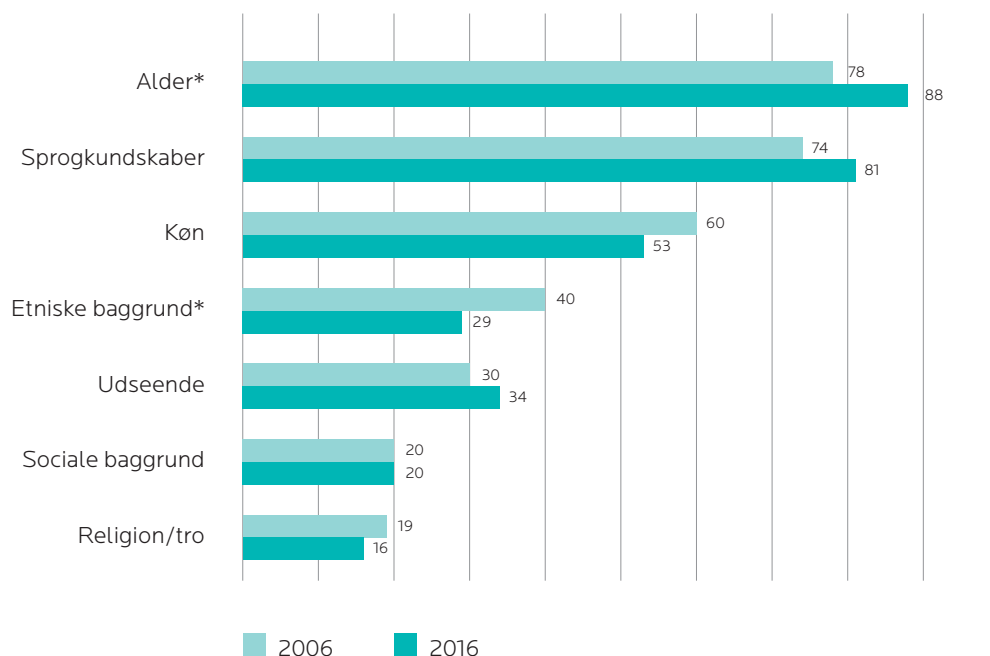
Den faktor, der gav mest udslag både i 2006 og 2016, er elevens alder. I 2006 gav 78 procent udtryk for, at virksomheder ofte eller af og til lægger vægt på elevens alder, og i 2016 er der sket en signifikant stigning af dette med 10 procentpoint. Herefter kommer

sprogkundskaber, hvor der ligeledes er sket en stigning (denne er dog ikke statistisk signifikant).

Som udgangspunkt er det ikke lovligt at lægge vægt på alder i forbindelse med en ansættelse (ej heller i forbindelse med et praktikforløb).²²

Sprogkundskaber kan imidlertid – alt afhængig af om sproget er rimeligt i forhold til opgaven – være et sagligt kriterium at lægge til grund i en ansættelsessituation. En virksomheds opmærksomhed på sprogkundskaber er, ifølge Beskæftigelsesministeriets 'Vejledning om forskelsbehandlingsloven 2005' (s. 11-12),

FIGUR 3: HVOR OFTE OPLEVER DU, AT EN VIRKSOMHED LÆGGER VÆGT PÅ ELEVENS...? ("OFTE" OG "AF OG TIL" SAMMENLAGT, PROCENT)



Bemærk: * betyder, at der er en signifikant forskel ved et 95 pct. signifikansniveau.

N(2006): 206, N(2016): 129

rimelig, i det omfang sprogkravet står mål med det job, der skal varetages. Se mere herom i afsnit 4.2.

Den største ændring fra undersøgelsen i 2006 og til 2016 handler om, hvorvidt praktikkonsulenterne oplever, at virksomhederne lægger vægt på elevens etniske baggrund. Hvor det i 2006 gjaldt for 40 procent af konsulenterne, er det i 2016 faldet til 29 procent. Om end der i dag er færre praktikkonsulenter, der oplever, at virksomhederne lægger vægt på elevens etniske baggrund, er det fortsat 29 procent – dvs. op mod en tredjedel – af praktikkonsulenterne, der ofte eller af og til er i kontakt med virksomheder, der anvender etnicitet som et kriterium ved til- eller fravalg af praktikanter.

Ideelt burde **ingen** praktikkonsulenter opleve, at der fra virksomhedsside blev lagt vægt på etnicitet, da virksomhederne handler ulovligt, i det omfang de bringer elevens etnicitet i spil.

Opsummerende kan man sige, at det i dag ser ud til at være blevet mere almindeligt og/eller acceptabelt at lægge vægt på alder og sprogkundskaber, mens det er blevet mindre almindeligt og/eller acceptabelt at lægge vægt på køn og etnicitet. Således ser vi en udvikling, der går i den rigtige retning, hvad angår køn og etnicitet, om end der er lang vej igen.

Hvad angår udseende, social baggrund og religion/tro, ses der ikke nogen tydelig udvikling fra 2006 til 2016.

Som anført i rapporten, der beskriver data fra 2006, vil man tilsvarende med henvisning til datamaterialet fra 2016 kunne anføre, at der fra arbejdsgiverside synes at blive lagt vægt på en hel del andet end blot kvalifikationer, når praktikpladser skal besættes. Dog adskiller dette mønster sig formentlig ikke væsentligt fra, hvilke ikke-saglige kriterier der i almindelighed lægges til grund, når ledige stillinger på arbejdsmarkedet skal besættes. Ved formidling af praktikpladser synes problemet imidlertid skærpet, i det omfang konsulenterne – som det **formidlende led** mellem elev og virksomhed – udviser velvilje overfor arbejdsgiverkravene, da kravene herved "legitimeres" af en instans, som burde agere sagligt.

Inden vi ser nærmere på **konsulenternes** handlingsstrategier og overvejelser i mødet med virksomhedernes krav, skal vi kaste et blik på, hvilke **begrundelser** virksomhederne bruger, når de frabeder sig en elev med anden etnisk baggrund eller anden religion/tro.

4.2 VIRKSOMHEDERNES BEGRUNDELSER

Under formuleringen "Hvad er begrundelsen fra virksomhedens side, når virksomheden ikke ønsker en elev med etnisk minoritetsbaggrund eller minoritetsreligion/tro?", er konsulenterne blevet bedt om at krydse af, i hvilken grad virksomhederne anvender en række forskellige begrundelser. Konsulenterne har altså taget stilling til, i hvilken udstrækning de – i kontakten med virksomhederne – møder en

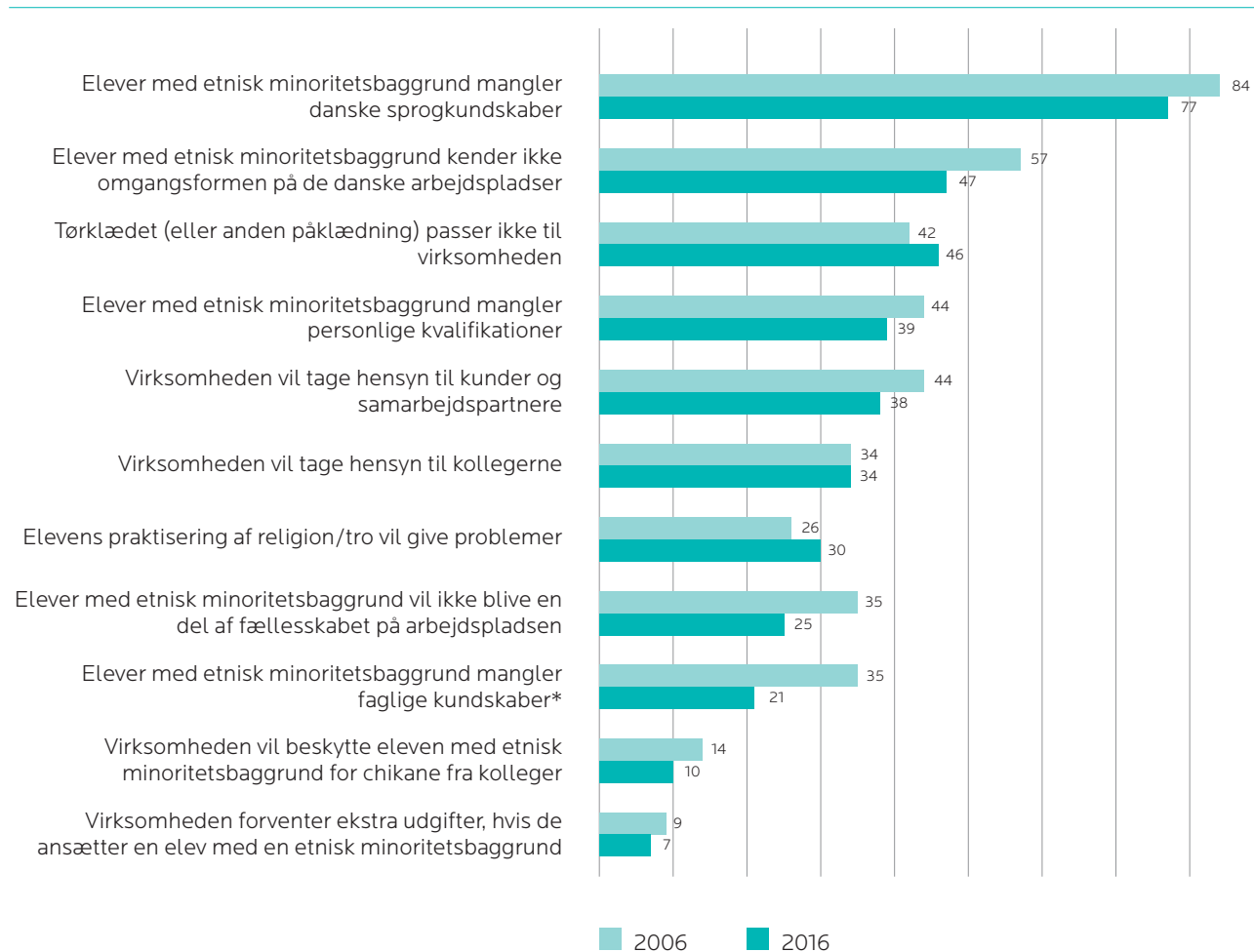
række begrundelser for, at virksomhederne frabeder sig praktikanter med etnisk minoritetsbaggrund eller minoritetsreligion/tro.

lægger vægt på elevens etniske baggrund eller religion/tro, er blevet spurgt til virksomhedernes begrundelser for dette.

Kun de respondenter, der i et eller andet omfang har oplevet, at virksomhederne

En væsentlig andel af de adspurgte – særligt i 2006 – har besvaret disse spørgsmål med

FIGUR 4: HVAD ER BEGRUNDELSEN FRA VIRKSOMHEDENS SIDE, NÅR VIRKSOMHEDEN IKKE ØNSKER EN ELEV MED ETNISK MINORITETSBAGGRUND ELLER MINORITETSRELIGION/TRO? ("I HØJ GRAD" OG "I NOGEN GRAD" SAMMENLAGT, PROCENT)



Bemærk: * betyder, at der er en signifikant forskel ved et 95 pct. signifikansniveau.

N(2006): 193, N(2016): 98

"Ved ikke". Sandsynligvis fordi de kun har haft begrænset kontakt med virksomhederne og derfor ikke har kendt til virksomhedernes begrundelser. "Ved ikke"-besvarelser er ikke inkluderet i nedenstående procentopgørelse og i de statistiske test. Derfor indgår færre personer, hvilket gør den statistiske usikkerhed en smule større.

Det er iøjnefaldende, at de fleste af de foreslåede begrundelser i mindre grad angives som årsager til diskrimination i 2016 end i 2006. Ser man bort fra den statistiske usikkerhed ved de mindre forskelle, er der i 9 ud af de 11 begrundelser sket et fald i, hvorvidt de af virksomhederne anvendes som begrundelser.

Det kan tolkes på flere måder. Enten er begrundelserne, der er foreslået i undersøgelsen, ikke dækkende for de faktiske begrundelser. En anden mulighed er, at respondenterne ikke har lyst til at udpensle eventuelle problemer, der vedrører diskrimination.

MANGLENDE SPROGKUNDSKABER

Går vi ned i de enkelte resultater, ser vi igen, at sprogkundskaber fremhæves som noget, virksomhederne lægger vægt på. Det er, ifølge respondenternes besvarelser, den vigtigste grund til, at virksomhederne forskelsbehandler i forhold til etnicitet – både i 2006 og 2016.

Den næstvigtigste virksomhedsbegrundelse for at fravælge en elev med etnisk

minoritetsbaggrund eller minoritetsreligion/tro er, ifølge respondenternes besvarelser, at eleven ikke kender omgangsformen. Både i 2006 og 2016.

Den største ændring fra 2006 til 2016 omhandler manglende faglige kundskaber blandt elever med etnisk minoritetsbaggrund. Her er der sket et fald på 14 procentpoint fra 35 procent i 2006 til 21 procent i 2016. Desuden er der sket synlige (men dog ikke statistisk signifikante) fald i de svarmuligheder, der handler om, at eleverne skulle passe dårligt ind. I dag svarer færre, at eleven ikke vil blive en del af fællesskabet eller forstå omgangsformen.

OPMÆRKSOMHEDEN PÅ SPROGKUNDSKABER

Som anført i den rapport, der beskriver data fra 2006, giver spørgeskemaet ikke svar på, **hvordan** opmærksomheden på sprogkundskaber nærmere skal tolkes. Vi ved derfor ikke, om virksomhederne i ansættelsessituationen oplever, at elever med minoritetsbaggrund ikke mestrer det danske sprog tilstrækkeligt til at kunne varetage de jobfunktioner, der måtte være tale om, eller om sprogproblematikken er en undskyldning, der bringes i anvendelse for ikke at ville ansætte etniske minoritetsunge.

I sammenhængen er det vigtigt at holde sig for øje, at virksomhederne – uanset at opgørelser måtte vise, at elever med etnisk minoritetsbaggrund i højere grad end elever med etnisk dansk baggrund savner

dansksproglige færdigheder – handler i strid med forskelsbehandlingsloven, hvis de **på forhånd** fravælger elever med etnisk minoritetsbaggrund til praktik. Forklaringen er, at etniske minoritets elever ikke må stilles ringere i kampen om praktikpladserne, hvis deres dansksproglige kompetencer er på niveau med andre ansøgere.

Et fravalg af en elev på grund af manglende dansksproglige kompetencer skal bero på en konkret vurdering. **Forventningen** om utilstrækkelige kompetencer som følge af elevens tilhørsforhold til gruppen "etniske minoritets elever" er ikke nok.

Dertil kommer, at det afhænger af det konkrete job, om kravet om fx sikker/klar kommunikation på dansk er sagligt og proportionalt. Hvis en bank søger en kundefrådgiver og kræver, at den nye medarbejder skal kunne formulere sig perfekt på dansk, vil det være lovligt, fordi det er sagligt at forlange, at en rådgiver med tæt kontakt til en masse kunder skal kunne tale og skrive flydende dansk.

Hvis et større supermarked derimod søger en kassemedarbejder og kræver, at den nye medarbejder kan tale og skrive et perfekt dansk, vil det, ifølge vejledningen, være ulovligt. Her vil der være tale om indirekte forskelsbehandling.²³ Kassemedarbejder og kunde i et supermarked taler generelt meget lidt sammen, og ofte er der andre medarbejdere til at tage sig af fx reklamationer. Det vil således ikke være nødvendigt at kunne

tale og skrive perfekt dansk for at bestride jobbet. Derfor er det usagligt at kræve, at kassemedarbejderen kan tale og skrive perfekt dansk.²⁴

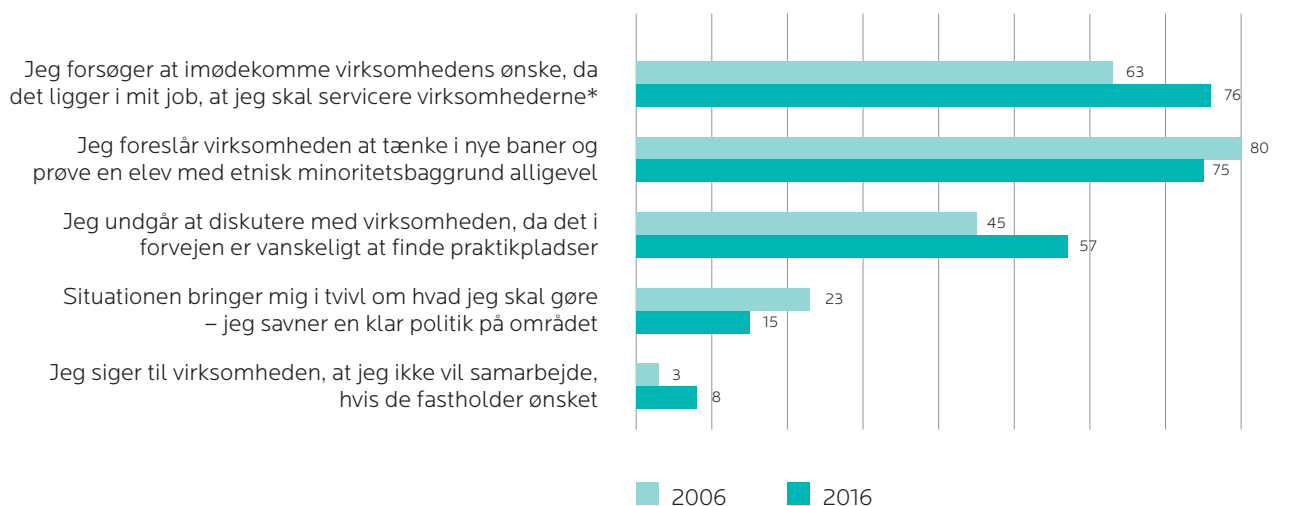
4.3 PRAKTIKKONSULENTERNES HANDLINGSSTRATEGIER

Figur 5 viser, hvordan konsulenterne handler i en situation, hvor en virksomhed frabeder sig elever med etnisk minoritetsbaggrund eller minoritetsreligion/tro.

Konkret er konsulenterne blevet spurgt: Hvad gør du, hvis virksomheden siger, at den ikke ønsker en elev med etnisk minoritetsbaggrund eller minoritetsreligion/tro? Konfronteret med en række handlingsstrategier har konsulenter forholdt sig til, i hvilken udtrækning de anvender en given strategi. Handlingsstrategierne lyder:

- Jeg forsøger at imødekomme virksomhedens ønske, da det ligger i mit job, at jeg skal servicere virksomhederne
- Jeg undgår at diskutere med virksomhederne, da det i forvejen er vanskeligt at finde nok praktikpladser
- Situationen bringer mig i tvivl om, hvad jeg skal gøre – jeg savner en klar politik på området
- Jeg foreslår virksomheden at tænke i nye baner og prøve en elev med etnisk minoritetsbaggrund alligevel
- Jeg siger til virksomheden, at jeg ikke vil samarbejde, hvis de fastholder ønsket

FIGUR 5: HVAD GØR DU, HVIS VIRKSOMHEDEN SIGER, AT DEN IKKE ØNSKER EN ELEV MED ETNISK MINORITETSBAKGRUND ELLER MINORITETSRELIGION/TRO? ("I HØJ GRAD" OG "I NOGEN GRAD" SAMMENLAGT, PROCENT)



Bemærk: * betyder, at der er en signifikant forskel ved et 95 pct. signifikansniveau.

N(2006): 179, N(2016): 93

3 ud af 4 af de adspurgte svarer, at de i høj grad eller nogen grad forsøger at imødekomme virksomhedernes ønske, da det ligger i jobbet, at de skal servicere virksomhederne. Samtidig svarer 3 ud af 4, at de i høj grad eller nogen grad foreslår virksomhederne at tænke i nye baner og prøve en elev med etnisk minoritetsbaggrund. Siden disse to svarmuligheder er umiddelbart modstridende, kunne en forklaring være, at den enkelte konsulent anvender forskellige strategier, alt efter hvilken virksomhed vedkommende er i dialog med. En anden kunne være, at en del konsulenter rent faktisk foreslår virksomhederne at tænke i nye baner, hvilket

bliver afvist, hvorefter de vælger en strategi, der imødekommer virksomhedernes ønsker.

Det skal bemærkes, at der er sket en signifikant ændring i retning af, at flere i dag vælger at efterkomme virksomhedernes ønsker om en etnisk dansk elev. Det understøttes af en stigning af respondenter, der i 2016 "undgår at diskutere med virksomheden, da det i forvejen er vanskeligt at finde praktikpladser".

Sammenlagt tegner disse data et billede af, at praktikkonsulenterne i højere grad følger sig i forhold til virksomhedernes ønsker i 2016 end i 2006.

Hvis virksomheden er for bastant i sit ønske, får både konsulent og virksomhed umiddelbart mest ud af, at konsulenten indvilger i at formidle en praktikant til virksomheden på virksomhedens betingelser. Virksomheden får en elev, og skolen får én afsat.

Konsulenternes handlemåde kan tolkes som et ønske om at udvise samarbejdsvilje over for deres kontakter på virksomhederne og bidrage til, at den generelle udfordring i forhold til at skaffe praktikpladser ikke kompliceres mere, end den i forvejen er. Det er således sandsynligt, at handlemåden – som hovedregel – ikke forbindes med de konsekvenser, den måtte have for de elever, der vælges fra.

Når hensynet til at imødekomme virksomhedernes ønsker samt at nedbringe 'ventelisten' til en praktikplads udøves på bekostning af hensynet til at undgå diskrimination af unge med minoritetsbaggrund, er det imidlertid problematisk. Således medvirker konsulenterne til at diskriminere, såfremt de **indvilger** i at inddrage etnicitet eller religion/tro som et kriterium for til- eller fravalg af en praktikant.

Det er dog væsentligt at pointere, at konsulenterne befinder sig i et dilemma, da de er spændt ud mellem to modstridende interesser. På den ene side en række virksomheder med en forestilling om, at de kun vil have en etnisk dansk praktikant, og på den anden side en gruppe elever, som har krav på

ikke at blive forskelsbehandlet på et usagligt grundlag.

4.4 PRAKTIKKONSULENTERNES OVERVEJELSER

I forlængelse af fremstillingen af konsulenternes handlingsstrategier skal vi se på, hvilke **overvejelser** der fra konsulenternes side ligger til grund, når de siger, at det efter deres vurdering er o.k., hvis en virksomhed lægger vægt på etnisk baggrund eller religion/tro.

Konkret er konsulenterne blevet stillet følgende spørgsmål: Er det o.k., hvis en virksomhed lægger vægt på etnisk oprindelse eller religion/tro? Konfronteret med en række valgmuligheder har konsulenterne forholdt sig til, i hvilken udtrækning de kan tilslutte sig en given valgmulighed/strategi ("Helt enig", "Overvejende enig", "Overvejende uenig", "Helt uenig").

Den mest udbredte begrundelse for, at virksomheders fravalg bliver accepteret, er, at elever med etnisk minoritetsbaggrund typisk mangler sproglige kundskaber. Det var både tilfældet i 2006 og i 2016, om end der ser ud til at være en dalende accept af det i dag.

I 2016 følger herefter: "det er rimeligt nok, at virksomhederne vil tage hensyn til kunder og samarbejdspartnere", "tørklædet (eller anden påklædning) passer ikke ind i virksomhederne" og "jeg har svært ved at se, at det kan være anderledes. Man må jo tænke på, at de har en forretning, der skal køre".

FIGUR 6: ER DET O.K., HVIS EN VIRKSOMHED LÆGGER VÆGT PÅ ETNISK BAGGRUND ELLER RELIGION/TRO? ("HELT ENIG" OG "OVERVEJENDE ENIG" SAMMENLAGT, PROCENT)



Bemærk: * betyder, at der er en signifikant forskel ved et 95 pct. signifikansniveau.

N(2006): 198, N(2016): 134

Der er i 2016 sket en signifikant udvikling imod, at et fravalg med udgangspunkt i etnisk baggrund eller religion/tro er acceptabelt ud fra den betragtning, at der også lægges vægt på andre ting, fx køn. Dette er interessant, eftersom det heller ikke er lovligt at vælge/ fravælge praktikanter eller anden arbejdskraft på baggrund af køn. Som det fremgår af figur 3 i afsnit 4.1 "Virksomhedernes præferencer i forbindelse med valg af praktikant", er køn imidlertid en faktor, som ikke sjældent fremhæves i forbindelse med praktikpladsformidlingen.

Omvendt er der sket et markant fald i andelen af respondenter, der mener, at et fravalg kan retfærdiggøres med elevernes **formodede** manglende faglighed. I 2006 svarede 23 procent "I høj grad" eller "I nogen grad", mens det i 2016 gælder for bare 7 procent.

MANGLENDE SPROGKUNDSKABER

Såfremt der foretages en automatisk kobling mellem etnisk minoritets elev og manglende dansksproglige kompetencer, som indebærer, at den konkrete elevs faktiske kompetencer ikke kommer i spil, er det, som nævnt i afsnit 4.2, problematisk. Sammenlignet med almindelig jobsøgning synes problemet skærpet, når det optræder i forbindelse med praktikpladsformidling, idet praktikkonsulenten – såfremt vedkommende accepterer arbejdsgiverens generalisering – bidrager til at legitimere arbejdsgiverens fravalg.

HENSYNET TIL KUNDER OG SAMARBEJDSPARTNERE

Som udgangspunkt er det rimeligt, at virksomheder vil tage hensyn til kunder og samarbejdspartnere. Alle typer af hensyn er imidlertid ikke mulige. Religiøst betinget adfærd kan fx ikke altid tilsidesættes til fordel for kundernes ønsker/behov (eller virksomhedens **forestilling** om kundernes ønsker/behov).

En sag²⁵ behandlet af Ligebehandlingsnævnet²⁶ i 2015 handler om en taxachauffør med etnisk minoritetsbaggrund, som af taxaselskabet får afslag på at køre nogle særligt attraktive ture med kunder, der har brug for taxikørsel på grund af flyaflysning. Baggrunden er, at selskabet har en begrundet forventning om, at chaufføren – grundet sin religion – ikke vil give hånd til kvindelige rejsende. Taxaselskabet er bekymret for, at chaufføren ikke har forståelse for kundernes reaktion, og at det vil give problemer. Det fremgår af sagen, at chaufføren gerne bryder med princippet om ikke at give hånd, hvis der er tale om kvinder, han ikke tidligere har hilst på/mødt. Taxachaufføren får medhold i sagen, da Ligebehandlingsnævnet i sin afgørelse lægger vægt på, at chaufføren har påvist faktiske omstændigheder, der tyder på forskelsbehandling, og at selskabet ikke har godtgjort et legitimt formål med kravet om at give hånd.

TØRKLÆDET PASSER IKKE IND

Hvad angår tørklædebegrundelsen, skal det nævnes, at sådan som forskelsbehandlingsloven er formuleret, kan arbejdsgivere ikke uden videre – eller blot med henvisning til, at kunderne ikke bryder sig om tørklæder – afvise en ansøger, fordi vedkommende bærer tørklæde. Tilsvarende kan en allerede ansat heller ikke nægtes at bære tørklæde. Der skal være en saglig grund, som fx sikkerhed, sundhed eller hygiejne. Eksempelvis må en arbejdsgiver gerne afvise en sikh, der fastholder retten til at bære turban, hvis arbejdet kræver, at der bæres sikkerhedshjelm (se Beskæftigelsesministeriets 'Vejledning om forskelsbehandlingsloven 2005', s. 12-13).

Spørgsmålet om retten til at bære tørklæde i en arbejdssammenhæng kan imidlertid være vanskeligt at afgøre. Af ovennævnte vejledning fremgår det, at "det ikke er muligt at opstille **faste** retningslinjer for, hvad en arbejdsgiver/ arbejdstager skal acceptere", idet "hver sag beror på en konkret vurdering, som naturligvis løbende skal tilpasses samfundsudviklingen".²⁷

Nogle virksomheder løser "tørklædeproblemet" ved selv at udarbejde en religiøs hovedbeklædning, som passer ind i virksomhedens uniformskrav og image.

Hvorvidt "Føtex-sagen" og lignende sager, som har spillet en væsentlig rolle i medierne, kan have påvirket konsulenternes syn på spørgsmålet om tørklæde, kan overvejes.²⁸ I 2005 fastslog Højesteret i "Føtex-sagen", "at

det ikke var ulovlig indirekte forskelsbehandling at nægte en ansat at bære religiøst begrundet hovedtørklæde". Afgørelsen gik på, at Føtex "havde en skriftlig formuleret personalepolitik, der klart beskrev beklædningsreglementet [...], som arbejdsgiveren konsekvent håndhævede". Formålet med denne politik "var at fremstå som en politisk og religiøs neutral virksomhed, hvor medarbejderne fremtræder ens og neutrale".²⁹

Dommen er blevet kritiseret for, at hensynet til virksomhedens præsentation udadtil har vejet tungere end hensynet til muslimske kvinders ret til ikke at blive forskelsbehandlet på grund af deres religion.³⁰ Kritikken af dommen i "Føtex-sagen" hæfter sig ved, at "Føtex ikke er en virksomhed, der har som sit formål at fremme et særligt religiøst budskab, herunder såkaldt religiøs neutralitet".³¹ I kritikken påpeges det i øvrigt, at der i et samfund med flere kulturer lige såvel kan argumenteres for, "at en virksomhed netop signalerer en form for religiøs neutralitet ved at vise, at der er plads til alle religioner".³²

4.5 PRAKTIKKONSULENTERNES REAKTIONSMULIGHEDER

Som i rapporten, der beskriver data fra 2006, har vi også i 2016-versionen valgt at opholde os ved konsulenternes reaktionsmuligheder.

Begge undersøgelser viser, at det ikke er usædvanligt, at virksomhederne stiller en række diskriminerende krav, og det må forventes, at en ikke ubetydelig del af konsulenterne befinder sig i vanskelige

dilemmaer med hensyn til deres reaktioner herpå. Det synes på den baggrund relevant at forsøge at afklare konsulenternes reaktionsmuligheder lidt nærmere. Som det er fremgået, er lovgivningen ret klar i sin beskrivelse af, at etnicitet ikke må anvendes som en sorteringsfaktor, og heraf følger, at hverken arbejdsgiveren eller konsulenten må sortere i de potentielle praktikanter på baggrund af etnicitet. Der kan imidlertid tænkes situationer, hvor konsulenten 'helt efter bogen' afstår fra at efterkomme en arbejdsgivers ønske/krav til praktikantens etnicitet, men derfra er usikker på, hvordan han skal forholde sig. Området er da også kendetegnet ved manglende retspraksis, hvorfor det er vanskeligt at opstille en endegyldig facitliste for, hvordan konsulenten mest korrekt håndterer alle tænkelige situationer. Med det formål at illustrere problemstillingen lidt nærmere er der i det følgende opstillet tre situationer, hvor en praktikkonsulent er i kontakt med en given arbejdsgiver. Under hver situation er angivet, hvorvidt konsulenten – efter instituttets opfattelse – handler korrekt eller ej.

Situation 1. Arbejdsgiveren oplyser overfor praktikkonsulenten, at han ikke ønsker en praktikant med etnisk minoritetsbaggrund. Konsulenten siger til arbejdsgiveren, at han ikke kan efterkomme kravet, og foreslår arbejdsgiveren at tænke lidt bredere. Arbejdsgiveren fastholder sit krav. Konsulenten afbryder samarbejdet med arbejdsgiveren.

Her medvirker konsulenten ikke til diskrimination. Situation 1 underbygges af 'Cirkulære om retningslinier for formidling m.v. af ledige, der tilhører en etnisk minoritetsgruppe'³³, der angiver retningslinjer for AF's behandling af jobordrer mv., som indeholder en eventuel forskelsbehandling af etniske minoriteter og for AF's formidling af ledige til arbejdsgivere, der udviser en eventuel diskriminerende adfærd.

"Hvis en arbejdsgiver i forbindelse med afgivelse af en jobordre anfører en direkte forskelsbehandlende betingelse, kontakter AF arbejdsgiveren for at søge at få denne til at trække den forskelsbehandlende betingelse tilbage. Hvis dette mislykkes, må AF i den konkrete situation ikke formidle arbejdskraft i henhold til den konkrete jobordre, hvilket meddeles arbejdsgiveren skriftligt, med angivelse af begrundelse herfor og med henvisning til lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet og dette cirkulære" (CIR nr. 60339 af 29/10/1998 Gældende. IV, A).

Som supplement til situation 1 skal nævnes, at cirkulæret også beskriver en situation, som ganske vist er lidt forskellig fra situation 1, men ikke desto mindre relevant at nævne under forsøget på at afklare, hvordan praktikkonsulenten skal forholde sig i mødet med eventuelle diskriminerende krav fra arbejdsgiverside. Situationen tager – modsat situation 1 – udgangspunkt i, at AF/praktikkonsulenten er i kontakt med en arbejdsgiver, der **ikke** stiller diskriminerende

krav. Samtidig er AF/praktikkonsulenten på baggrund af konkrete erfaringer med den pågældende arbejdsgiver vidende om, at den pågældende arbejdsgiver tidligere har "udvist forskelsbehandlende adfærd". I denne situation bør AF/praktikkonsulenten, ifølge cirkulæret, handle på følgende måde:

"I tilfælde, hvor AF modtager en konkret jobordre fra en arbejdsgiver, som ikke er forskelsbehandlende, men hvor AF har et sikkert kendskab til fx på baggrund af tidligere erfaringer, at arbejdsgiveren har udvist forskelsbehandlende adfærd, bør AF kontakte arbejdsgiveren for at søge afklaret, om arbejdsgiveren har ændret adfærd. Hvis AF herefter konstaterer, at arbejdsgiveren trods den "neutrale" jobordre ikke har ændret adfærd, afbryder AF samarbejdet, for så vidt angår den konkrete jobordre, og meddeler dette skriftligt med angivelse af begrundelse og henvisning til lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet og dette cirkulære" (CIR nr. 60339 af 29/10/1998 Gældende. IV, A).

Med andre ord så er en arbejdsgivers hidtidige adfærd et holdepunkt, som ikke må ignoreres af AF, og det vurderes, at det samme vil gælde for en praktikkonsulent. Hvis en konkret arbejdsgiver "plejer" at fravælge elever med etnisk minoritetsbaggrund på basis af etnicitet, og konsulenten kan konstatere, at det fortsat er tilfældet, så er konsulenten nødt til at afbryde samarbejdet – uanset om arbejdsgiveren rent faktisk stiller diskriminerende krav eller

ej. I de følgende situationer antages det, at praktikkonsulenten intet kendskab har til, om den pågældende arbejdsgiver tidligere har udøvet diskrimination.

Situation 2. Arbejdsgiveren oplyser overfor praktikkonsulenten, at han ikke ønsker en praktikant med etnisk minoritetsbaggrund. Konsulenten fortæller arbejdsgiveren, at det er ulovligt at fravælge praktikanter på basis af deres etniske baggrund. Han ved ikke, om han kan ændre arbejdsgiverens opfattelse, men sender tre kvalificerede elever til samtale hos arbejdsgiveren – hvoraf den ene har anden etnisk baggrund end dansk. De tre elever er alene udvalgt ud fra deres faglige kvalifikationer. Det er de tre mest oplagte til denne praktikplads.

Her medvirker konsulenten ikke til diskrimination, idet han vælger **ikke** at efterkomme arbejdsgiverens ønske om at sortere i praktikanterne. Desuden fortæller han arbejdsgiveren, at det er ulovligt at fravælge praktikanter på grundlag af deres etniske baggrund. Endelig sender konsulenten – alene ud fra en vurdering af faglige kvalifikationer – de tre mest oplagte elever til samtale hos arbejdsgiveren.³⁴

Såfremt eleven med anden etnisk baggrund end dansk ikke får praktikpladsen, kan konsulenten imidlertid orientere den

pågældende om klagemulighederne med erklæret vilje til at informere klageinstansen om arbejdsgiverens forudgående tilkendegivelse.

Hvis konsulenten aktivt assisterer arbejdsgiveren, er situationen derimod en anden:

Situation 3. Arbejdsgiveren oplyser overfor praktikkonsulenten, at han ikke ønsker en praktikant med etnisk minoritetsbaggrund. Konsulenten accepterer dette og sorterer i praktikanterne, så arbejdsgiveren kun præsenteres for etnisk danske praktikanter.

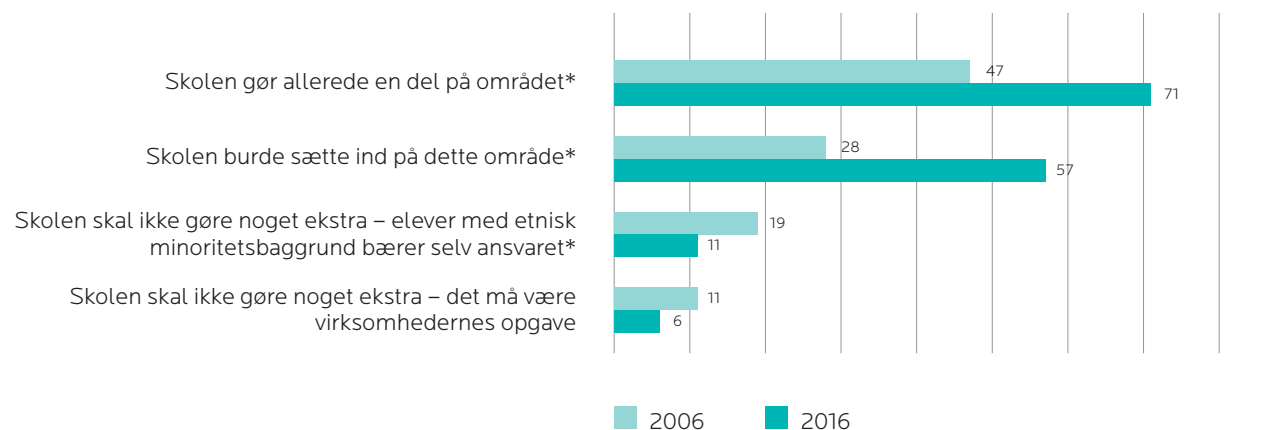
Her medvirker konsulenten til diskrimination – uanset om motivet måtte være, at konsulenten vil skåne elever med etnisk minoritetsbaggrund for et nederlag.

4.6 SKOLENS ANSVAR

Det sidste analysespørgsmål fra datasættet, som vi har valgt at behandle i denne rapport, handler om skolens ansvar i forhold til adgangen til praktikpladser for elever med etnisk minoritetsbaggrund.

Konkret er konsulenterne blevet stillet følgende spørgsmål: Kan skolen gøre noget for at lette adgangen til en praktikplads for elever med etnisk minoritetsbaggrund? Konsulenterne har kunnet angive, i hvilken udstrækning de er enige i forhold til en række konkrete udsagn: "Skolen

FIGUR 7: KAN SKOLEN GØRE NOGET FOR AT LETTE ADGANGEN TIL EN PRAKTIKPLADS FOR ELEVER MED ETNISK MINORITETSBAGGRUND? ("HELT ENIG" OG "ENIG" SAMMENLAGT, PROCENT)



Bemærk: * betyder, at der er en signifikant forskel ved et 95 pct. signifikansniveau.

N(2006): 192, N(2016): 134

gør allerede en del på området”, ”Skolen skal ikke gøre noget ekstra – elever med etnisk minoritetsbaggrund bærer selv ansvaret”, ”Skolen skal ikke gøre noget ekstra – det må være virksomhedernes opgave” og ”Skolen burde sætte ind på området”.

Datamaterialet viser en mærkbar stigning i tilslutningen til, at skolen har et ansvar i forhold til at lette adgangen for elever med etnisk minoritetsbaggrund, men også til, at skolen faktisk allerede gør en del på området. Dette korresponderer fint med en tendens – om end svag – til, at man i 2016 i endnu lavere grad mener, at det er elevens eller virksomhedernes opgave.

Selvom det kun er en relativt lille andel af respondenterne, der i 2016 mener, at elever med etnisk minoritetsbaggrund selv bærer ansvaret, er der i forbindelse med undersøgelsen fremkommet en række interessante overvejelser netop i relation til elevernes ansvar.

Respondenterne har haft mulighed for frit at notere deres overvejelser i forbindelse med følgende spørgsmål: Hvad mener du, er en af de vigtigste forklaringer på, at det kan volde elever med etnisk minoritetsbaggrund problemer at finde en praktikplads? Af svarene fremgår det fx, at flere konsulenter vurderer, at elever med etnisk minoritetsbaggrund kan have tendens til at savne troen på, at det vil lykkes dem at finde en praktikplads, og kommer til at handle derefter:

”Eleverne er desværre også selv rigtig gode til at ”dømme” sig selv ude ved ikke at tro på, der er plads til dem. Nogle gange i en sådan grad, at de ikke får søgt lærepladser – desværre.”

”Mange elever tror selv, at det bliver svært at finde en praktikplads, da virksomheden ikke vil ansætte sådan en som mig! Vi har rigtig mange dygtige elever med etnisk baggrund, som jeg taler op i forhold til virksomhederne.”

”Jeg oplever en del elever, som på forhånd synes, det er svært at få elevpladser og komme til samtale. Og jeg oplever, at en del elever selv sætter barrierer op og har fordomme om, hvorfor de ikke kommer til samtale. Og så har jeg til gengæld elever, som har masser af selvtillid og kommer til samtale og får elevpladser. I øvrigt på samme måde som de etnisk danske elever. Det handler meget mere om attitude og fordomme, end det handler om decideret diskrimination. Problemet foregår inde i hovedet!”

KONKLUSION OG ANBEFALINGER

Rapporten undersøger, hvorvidt erhvervsskole-elever med etnisk minoritetsbaggrund forskelsbehandles, når virksomheder og erhvervsskoler indgår aftaler om praktik. Datamaterialet, der udgør rapportens grundlag, er indsamlet i 2016. Denne rapport er en opfølgning på en lignende undersøgelse,³⁵ som blev udarbejdet på grundlag af data indsamlet i 2006.

VIRKSOMHEDERNES PRÆFERENCER I FORBINDELSE MED VALG AF PRAKTIKANT

I begge undersøgelser er praktikkonsulenter på landets erhvervsskoler blevet stillet en række spørgsmål relateret til deres arbejde med formidling af praktikpladser. Et af spørgsmålene går på, hvilke ønsker/krav til potentielle praktikanter de møder fra virksomhedernes side.

Den første rapport – hvor data blev indsamlet i 2006 – viste, at 40 procent af erhvervsskolernes praktikkonsulenter i deres kontakt med virksomhederne ofte eller af og til blev mødt med ønsker/krav til elevens etniske baggrund, når en praktikplads skulle besættes.

2016-rapporten viser tilsvarende, at det ikke er usædvanligt, at virksomheder lægger vægt

på ikke-lovlige kriterier i forbindelse med valg af praktikant. Således oplever 29 procent af praktikkonsulenterne i 2016, at de ofte eller af og til bliver mødt med ønsker/krav til elevens etniske baggrund.

Om end vi ser en positiv udvikling, er det i 2016 fortsat op mod en tredjedel af praktikkonsulenterne, der ofte eller af og til er i kontakt med virksomheder, der anvender etnicitet som et kriterium ved til- eller fravalg af praktikanter.

Ideelt burde **ingen** praktikkonsulenter opleve, at der fra virksomhedsside blev lagt vægt på etnicitet, da virksomhederne handler ulovligt, hvis de bringer elevens etnicitet i spil.

VIRKSOMHEDERNES BEGRUNDELSER FOR FRAVALGET AF ETNISKE MINORITETSUNGE SOM PRAKTIKANTER

I begge undersøgelser har praktikkonsulenterne specifikt forholdt sig til de begrundelser, som anvendes af virksomheder, der frabeder sig praktikanter med etnisk minoritetsbaggrund eller minoritetsreligion/tro. Vi ser, at begrundelsen "Elever med etnisk minoritetsbaggrund mangler danske

sprogkundskaber” spiller en betydelig rolle. Således er denne begrundelse, ifølge praktikkonsulenternes besvarelser, den vigtigste, når virksomheder ikke ønsker en elev med etnisk minoritetsbaggrund eller minoritetsreligion/tro. Sådan så det ud i 2006, og sådan ser det ud i 2016.

Hvis en elev er uegnet til praktik, fordi vedkommende ikke mestrer det danske godt nok til at kunne varetage jobbet i virksomheden, er fravalget legitimt. Problemet opstår, hvis negative forventninger til elevernes danske sprogkompetencer resulterer i, at unge med etnisk minoritetsbaggrund **på forhånd** er valgt fra.

At der findes statistisk belæg for, at elever med etnisk minoritetsbaggrund i højere grad end elever med etnisk dansk baggrund savner dansksproglige færdigheder, er ikke tilstrækkeligt til at begrunde forskellig behandling af de to grupper.

Alene **konkrete** fravalg af **konkrete** elever, hvis danskundskaber er utilstrækkelige, er lovlige. Tilhørsforholdet til gruppen af etniske minoritets elever må nemlig ikke betyde, at elever med etnisk minoritetsbaggrund, hvis dansksproglige kompetencer ikke fejler noget, på forhånd er ringere stillet i forhold til at opnå en praktikplads.

Den næstvigtigste begrundelse for at fravælge en elev med etnisk minoritetsbaggrund eller minoritetsreligion/tro, ifølge

praktikkonsulenternes besvarelser, er erfaringen eller forventningen om, at eleven ikke kender ”omgangsformen”. Både i 2006 og 2016. Også her er det afgørende, at et fravalg hviler på en konkret vurdering.

PRAKTIKKONSULENTERNES HÅNDTERING AF VIRKSOMHEDERNES ØNSKER/KRAV

Hvad angår praktikkonsulenternes håndtering af virksomhedernes fravalg af elever med etnisk minoritetsbaggrund eller minoritetsreligion/tro, viser undersøgelsen fra 2016, at tre ud af fire af de adspurgte praktikkonsulenter svarer, at de i høj grad eller nogen grad forsøger at imødekomme virksomhedernes ønske, da det ligger i jobbet, at de skal servicere virksomhederne. Samtidig svarer tre ud af fire, at de i høj grad eller nogen grad foreslår virksomhederne at tænke i nye baner og prøve en elev med etnisk minoritetsbaggrund.

Disse to svarmuligheder lyder umiddelbart modstridende. Én forklaring kan være, at den enkelte konsulent anvender forskellige strategier, alt efter hvilken virksomhed vedkommende er i dialog med. En anden, at en del konsulenter rent faktisk foreslår virksomhederne at tænke i nye baner, hvilket bliver afvist, hvorefter de vælger at imødekomme virksomhedernes ønsker.

Det bemærkes i rapporten, at der er sket en signifikant ændring i retning af, at flere praktikkonsulenter i dag vælger at imødekomme virksomhedernes ønsker om en etnisk dansk elev. Dette understøttes af,

at flere praktikkonsulenter i 2016 "undgår at diskutere med virksomheden, da det i forvejen er vanskeligt at finde praktikpladser". Sammenlagt tegner disse data et billede af, at praktikkonsulenterne i højere grad følger sig i forhold til virksomhedernes ønsker i 2016 end i 2006.

Det er væsentligt at pointere, at konsulenterne ikke befinder sig i nogen nem situation. Snarere agerer de i et spændingsfelt af modstridende interesser, hvor virksomheder, der kun vil have en etnisk dansk praktikant, står på den ene side, og hvor en gruppe elever, der ikke tilhører majoriteten, men som har krav på ikke at blive forskelsbehandlet på et usagligt grundlag, befinder sig på den anden side. Dertil kommer den generelle udfordring i at skaffe det antal praktikpladser, der skal til, for at så mange elever som overhovedet muligt kan færdiggøre deres uddannelse. Alt sammen omstændigheder, der stiller høje krav til konsulenterne.

Undersøgelsen afdækker desuden praktik-konsulenternes overvejelser, når de siger, at det efter deres vurdering er o.k., hvis en virksomhed lægger vægt på etnisk baggrund eller religion/tro.

Her ser vi, at den mest udbredte begrundelse for, at virksomhedernes fravalg bliver accepteret, er, at elever med etnisk minoritetsbaggrund typisk mangler danske sprogkunderskaber. Det er tilfældet både i 2006 og i 2016, om end det ser ud til, at færre konsulenter vælger denne begrundelse i dag.

ANBEFALINGER

Formålet med nærværende undersøgelse er at tilvejebringe et udgangspunkt for en stillingtagen til, hvordan formidlingen af praktikpladser bedst indrettes, hvis målet er at sikre, at en ulige behandling på usagligt grundlag ikke finder sted og står i vejen for en arbejdsmarkeds-mæssig integration af etniske minoriteter.

På baggrund af rapportens analyser har vi formuleret følgende anbefalinger:

- At de faglige udvalg, der godkender virksomheder som praktikvirksomheder, forud for en godkendelse gør virksomhederne opmærksomme på bestemmelserne i lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. samt pointerer, at en uddannelsesaftale mellem virksomhed og elev skal indgås med den bedst egnede uanset etnisk oprindelse.³⁶
- At Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling oplyser praktikkonsulenterne om, at det ikke er lovligt at efterkomme et virksomhedsønske om ikke at tage elever med etnisk minoritetsbaggrund i praktik, og at fravælgeskriteriet "manglende sprogkunderskaber" alene er lovligt at efterkomme, hvis sprogkunderskaberne er utilstrækkelige hos en konkret praktikant.

Baggrunden for anbefalingen rettet mod praktikkonsulenterne er, at de ikke nødvendigvis kender det faktiske indhold af den

lovgivning, der skal sikre eleverne beskyttelse mod diskrimination. Praktik konsulenterne sidder imidlertid i positioner, hvor et kendskab til loven kunne gøre en forskel. Deres **håndtering** af mødet med forskellige krav fra virksomhedsside har nemlig betydning for, hvilke elever, der får adgang til den andel af praktikpladser, som konsulenterne er i berøring med.

Erhvervsskolereformen fra 2015 indebærer, at elever, der bliver optaget på en erhvervsuddannelse, skal have mindst 02 i dansk og matematik. Hvis virksomhederne fortsat fravælger etniske minoritetsunge til praktik med henvisning til manglende dansksproglige kompetencer, anbefaler vi:

- At Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling afklarer, om begrundelsen "manglende dansksproglige kompetencer" bliver anvendt af virksomheder for at undgå praktikanter med etnisk minoritetsbaggrund, eller om niveauet af dansksproglige kompetencer hos nogle af eleverne ikke rækker til at gennemføre et praktikforløb tilfredsstillende.

Hvis problemet er, at niveauet af dansksproglige kompetencer er utilstrækkeligt, anbefaler vi:

- At Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling tager initiativ til sproglig opgradering af eleverne.

I øvrigt anbefaler vi:

- At Danske Erhvervsskoler og –Gymnasier tager initiativ til, at der bliver udgivet en kort informativ folder målrettet virksomhederne om udfordringerne for kvalificerede elever med etnisk minoritetsbaggrund i forhold til at finde en praktikplads, såfremt de forud for mødet med virksomheden er valgt fra. Folderen kan være et redskab, som praktik konsulenterne kan anvende i forbindelse med virksomhedsbesøg. Gode erfaringer fra virksomheder, som allerede har haft en elev med etnisk minoritetsbaggrund i praktik, kan oplagt udgøre en del af folderen.
- At Danske Erhvervsskoler og –Gymnasier tager initiativ til, at der bliver udgivet en kort informativ folder målrettet erhvervsskolernes elever med gode råd om, hvad eleverne selv kan gøre for at fremme en god kontakt med virksomhederne for at øge deres chancer for at komme i betragtning til en praktikplads.

BILAG

BILAG 1: TABELOVERSIGT

Hvor længe har du arbejdet med praktikpladsformidling?		
I mindre end et år	16	12%
I mere end et år	118	88%
I alt	134	100%

Hvad er din primære stillingsbetegnelse?		
LOP-konsulent	13	10%
Virksomhedskonsulent	39	29%
Praktikpladskonsulent	51	38%
Praktikpladsopsøgende medarbejder	11	8%
Studievejleder	4	3%
Uddannelses- og erhvervsvejleder	0	0%
Faglærer	5	4%
Andet	11	8%
I alt	134	100%

Hvor ofte indgår du en praktikpladsaftale med en virksomhed?		
Jeg indgår slet ikke praktikpladsaftaler	5	4%
Mindre end 50 gange årligt	37	28%
Ca. 50-100 gange årligt	47	35%
Ca. 100-150 gange årligt	29	22%
Ca. 150-200 gange årligt	7	5%
Mere end 200 gange årligt	9	7%
I alt	134	100%

Hvordan foregår praktikformidlingen typisk i forhold til følgende?

Jeg anbefaler virksomheden en elev, som jeg mener, vil passe godt ind i virksomheden, fordi det er mit indtryk, at der er tale om et godt match.

I høj grad	64	50%
I nogen grad	48	37%
I mindre grad	9	7%
Slet ikke	7	5%
Ved ikke	1	1%
I alt	129	100%

Hvordan foregår praktikformidlingen typisk i forhold til følgende?

Jeg anbefaler virksomheden en elev, som jeg mener vil passe godt ind i virksomheden, især pga. elevens faglighed.

I høj grad	28	22%
I nogen grad	58	45%
I mindre grad	35	27%
Slet ikke	7	5%
Ved ikke	1	1%
I alt	129	100%

Hvordan foregår praktikformidlingen typisk i forhold til følgende?

Jeg anbefaler virksomheden en elev, som jeg mener vil passe godt ind i virksomheden, især pga. elevens personlighed.

I høj grad	33	26%
I nogen grad	63	49%
I mindre grad	23	18%
Slet ikke	9	7%
Ved ikke	1	1%
I alt	129	100%

Hvordan foregår praktikformidlingen typisk i forhold til følgende?

Virksomheden har på forhånd en idé om, hvilken elev de gerne vil have. Faglighed vejer tungt.		
I høj grad	35	27%
I nogen grad	62	48%
I mindre grad	30	23%
Slet ikke	0	0%
Ved ikke	2	2%
I alt	129	100%

Hvordan foregår praktikformidlingen typisk i forhold til følgende?

Virksomheden har på forhånd en idé om, hvilken elev de gerne vil have. Personlighed vejer tungt.		
I høj grad	50	39%
I nogen grad	57	44%
I mindre grad	16	12%
Slet ikke	2	2%
Ved ikke	4	3%
I alt	129	100%

Hvor godt kender du typisk den person på virksomheden du indgår praktikpladsaftale med?		
Meget godt	16	12%
Godt	27	21%
Det er meget forskelligt	75	58%
Ikke særlig godt	9	7%
Slet ikke	2	2%
I alt	129	100%

Er det en fordel eller en ulempe at kende personen på forhånd?		
En fordel	105	81%
Hverken eller	22	17%
En ulempe	1	1%
Ved ikke	1	1%
I alt	129	100%

Hvilket hovedområde formidler du især praktikpladser for?		
Omsorg, sundhed og pædagogik	6	5%
Kontor, handel og forretningsservice	34	26%
Fødevarer, jordbrug og oplevelser	12	9%
Teknologi, byggeri og transport	70	54%
Andet	7	5%
I alt	129	100%

Nogle virksomheder foretrækker piger frem for drenge – eller omvendt. Andre igen lægger vægt på fx personlig fremtoning.

Hvor ofte oplever du, at en virksomhed lægger vægt på elevens køn?		
Ofte	29	22%
Af og til	39	30%
Sjældent, men det forekommer	57	44%
Aldrig	4	3%
I alt	129	100%

Nogle virksomheder foretrækker piger frem for drenge – eller omvendt.
Andre igen lægger vægt på fx personlig fremtoning.

Hvor ofte oplever du, at en virksomhed lægger vægt på elevens alder?		
Ofte	45	35%
Af og til	68	53%
Sjældent, men det forekommer	15	12%
Aldrig	1	1%
I alt	129	100%

Nogle virksomheder foretrækker piger frem for drenge – eller omvendt.
Andre igen lægger vægt på fx personlig fremtoning.

Hvor ofte oplever du, at en virksomhed lægger vægt på elevens udseende?		
Ofte	12	9%
Af og til	32	25%
Sjældent, men det forekommer	53	41%
Aldrig	32	25%
I alt	129	100%

Nogle virksomheder foretrækker piger frem for drenge – eller omvendt.
Andre igen lægger vægt på fx personlig fremtoning.

Hvor ofte oplever du, at en virksomhed lægger vægt på elevens sociale baggrund?		
Ofte	3	2%
Af og til	23	18%
Sjældent, men det forekommer	52	40%
Aldrig	51	40%
I alt	129	100%

Nogle virksomheder foretrækker piger frem for drenge – eller omvendt.
Andre igen lægger vægt på fx personlig fremtoning.

Hvor ofte oplever du, at en virksomhed lægger vægt på elevens etniske baggrund?		
Ofte	8	6%
Af og til	29	23%
Sjældent, men det forekommer	52	40%
Aldrig	40	31%
I alt	129	100%

Nogle virksomheder foretrækker piger frem for drenge – eller omvendt.
Andre igen lægger vægt på fx personlig fremtoning.

Hvor ofte oplever du, at en virksomhed lægger vægt på elevens religion/tro?		
Ofte	5	4%
Af og til	16	12%
Sjældent, men det forekommer	41	32%
Aldrig	67	52%
I alt	129	100%

Nogle virksomheder foretrækker piger frem for drenge – eller omvendt.
Andre igen lægger vægt på fx personlig fremtoning.

Hvor ofte oplever du, at en virksomhed lægger vægt på elevens sprogkundskaber?		
Ofte	55	43%
Af og til	50	39%
Sjældent, men det forekommer	17	13%
Aldrig	7	5%
I alt	129	100%

Hvad er begrundelsen fra virksomhedens side, når virksomheden ikke ønsker en elev med etnisk minoritetsbaggrund eller minoritetsreligion/tro?

Elever med etnisk minoritetsbaggrund mangler danske sprogkundskaber		
I høj grad	34	35%
I nogen grad	37	38%
I mindre grad	16	16%
Slet ikke	5	5%
Ved ikke	6	6%
I alt	98	100%

Hvad er begrundelsen fra virksomhedens side, når virksomheden ikke ønsker en elev med etnisk minoritetsbaggrund eller minoritetsreligion/tro?

Elever med etnisk minoritetsbaggrund mangler faglige kundskaber		
I høj grad	3	3%
I nogen grad	16	16%
I mindre grad	43	44%
Slet ikke	30	31%
Ved ikke	6	6%
I alt	98	100%

Hvad er begrundelsen fra virksomhedens side, når virksomheden ikke ønsker en elev med etnisk minoritetsbaggrund eller minoritetsreligion/tro?

Elever med etnisk minoritetsbaggrund mangler personlige kvalifikationer		
I høj grad	5	5%
I nogen grad	31	32%
I mindre grad	33	34%
Slet ikke	23	23%
Ved ikke	6	6%
I alt	98	100%

Hvad er begrundelsen fra virksomhedens side, når virksomheden ikke ønsker en elev med etnisk minoritetsbaggrund eller minoritetsreligion/tro?

Elever med etnisk minoritetsbaggrund kender ikke omgangsformen på de danske arbejdspladser

I høj grad	14	14%
I nogen grad	29	30%
I mindre grad	35	36%
Slet ikke	14	14%
Ved ikke	6	6%
I alt	98	100%

Hvad er begrundelsen fra virksomhedens side, når virksomheden ikke ønsker en elev med etnisk minoritetsbaggrund eller minoritetsreligion/tro?

Elever med etnisk minoritetsbaggrund vil ikke blive en del af fællesskabet på arbejdspladsen

I høj grad	2	2%
I nogen grad	20	20%
I mindre grad	35	36%
Slet ikke	30	31%
Ved ikke	11	11%
I alt	98	100%

Hvad er begrundelsen fra virksomhedens side, når virksomheden ikke ønsker en elev med etnisk minoritetsbaggrund eller minoritetsreligion/tro?

Virksomheden vil tage hensyn til kunder og samarbejdspartnere

I høj grad	13	13%
I nogen grad	20	20%
I mindre grad	29	30%
Slet ikke	24	24%
Ved ikke	12	12%
I alt	98	100%

Hvad er begrundelsen fra virksomhedens side, når virksomheden ikke ønsker en elev med etnisk minoritetsbaggrund eller minoritetsreligion/tro?

Virksomheden vil tage hensyn til kollegerne		
I høj grad	7	7%
I nogen grad	22	22%
I mindre grad	22	22%
Slet ikke	34	35%
Ved ikke	13	13%
I alt	98	100%

Hvad er begrundelsen fra virksomhedens side, når virksomheden ikke ønsker en elev med etnisk minoritetsbaggrund eller minoritetsreligion/tro?

Tørklædet (eller anden påklædning) passer ikke ind i virksomheden		
I høj grad	22	22%
I nogen grad	12	12%
I mindre grad	21	21%
Slet ikke	19	19%
Ved ikke	24	24%
I alt	98	100%

Hvad er begrundelsen fra virksomhedens side, når virksomheden ikke ønsker en elev med etnisk minoritetsbaggrund eller minoritetsreligion/tro?

Elevens praktisering af religion/tro vil give problemer		
I høj grad	8	8%
I nogen grad	15	15%
I mindre grad	29	30%
Slet ikke	25	26%
Ved ikke	21	21%
I alt	98	100%

Hvad er begrundelsen fra virksomhedens side, når virksomheden ikke ønsker en elev med etnisk minoritetsbaggrund eller minoritetsreligion/tro?

Virksomheden forventer ekstra udgifter, hvis de ansætter en elev med etnisk minoritetsbaggrund

I høj grad	1	1%
I nogen grad	5	5%
I mindre grad	21	21%
Slet ikke	57	58%
Ved ikke	14	14%
I alt	98	100%

Hvad er begrundelsen fra virksomhedens side, når virksomheden ikke ønsker en elev med etnisk minoritetsbaggrund eller minoritetsreligion/tro?

Virksomheden vil beskytte eleven med etnisk minoritetsbaggrund for chikane fra kolleger eller kunder og undlader derfor at tage eleven i praktik

I høj grad	1	1%
I nogen grad	6	6%
I mindre grad	13	13%
Slet ikke	51	52%
Ved ikke	27	28%
I alt	98	100%

Er det o.k., hvis en virksomhed lægger vægt på etnisk oprindelse eller religion/tro?

Ja, jeg har svært ved at se, at det kan være anderledes. Man må jo tænke på, at de har en forretning, der skal køre

Helt enig	8	6%
Overvejende enig	36	27%
Overvejende uenig	41	31%
Helt uenig	49	37%
I alt	134	100%

Er det o.k., hvis en virksomhed lægger vægt på etnisk oprindelse eller religion/tro?

Ja, for jeg har generelt en del dårlige erfaringer med at sende elever med etnisk minoritetsbaggrund i praktik

Helt enig	0	0%
Overvejende enig	15	11%
Overvejende uenig	41	31%
Helt uenig	78	58%
I alt	134	100%

Er det o.k., hvis en virksomhed lægger vægt på etnisk oprindelse eller religion/tro?

Ja, for elever med etnisk minoritetsbaggrund mangler typisk danske sprogkunderskaber

Helt enig	12	9%
Overvejende enig	43	32%
Overvejende uenig	43	32%
Helt uenig	36	27%
I alt	134	100%

Er det o.k., hvis en virksomhed lægger vægt på etnisk oprindelse eller religion/tro?

Ja, for elever med etnisk minoritetsbaggrund mangler typisk faglige kundskaber

Helt enig	2	1%
Overvejende enig	7	5%
Overvejende uenig	60	45%
Helt uenig	65	49%
I alt	134	100%

Er det o.k., hvis en virksomhed lægger vægt på etnisk oprindelse eller religion/tro?

Ja, for elever med etnisk minoritetsbaggrund kender typisk ikke omgangsformen på de danske arbejdspladser		
Helt enig	3	2%
Overvejende enig	39	29%
Overvejende uenig	47	35%
Helt uenig	45	34%
I alt	134	100%

Er det o.k., hvis en virksomhed lægger vægt på etnisk oprindelse eller religion/tro?

Ja, for elever med etnisk minoritetsbaggrund vil ikke blive en del af fællesskabet på arbejdspladsen		
Helt enig	0	0%
Overvejende enig	13	10%
Overvejende uenig	51	38%
Helt uenig	70	52%
I alt	134	100%

Er det o.k., hvis en virksomhed lægger vægt på etnisk oprindelse eller religion/tro?

Ja, for det er rimeligt nok, at virksomheden vil tage hensyn til kunder og samarbejdspartnere		
Helt enig	12	9%
Overvejende enig	35	26%
Overvejende uenig	42	31%
Helt uenig	45	34%
I alt	134	100%

Er det o.k., hvis en virksomhed lægger vægt på etnisk oprindelse eller religion/tro?

Ja, for det er rimeligt nok, at virksomheden vil tage hensyn til kollegerne		
Helt enig	3	2%
Overvejende enig	27	20%
Overvejende uenig	54	40%
Helt uenig	50	37%
I alt	134	100%

Er det o.k., hvis en virksomhed lægger vægt på etnisk oprindelse eller religion/tro?

Ja, for elever med etnisk minoritetsbaggrund mangler typisk personlige kvalifikationer		
Helt enig	1	1%
Overvejende enig	16	12%
Overvejende uenig	45	34%
Helt uenig	72	54%
I alt	134	100%

Er det o.k., hvis en virksomhed lægger vægt på etnisk oprindelse eller religion/tro?

Ja, for elevens praktisering af religion/tro vil give problemer		
Helt enig	5	4%
Overvejende enig	20	15%
Overvejende uenig	48	36%
Helt uenig	61	46%
I alt	134	100%

Er det o.k., hvis en virksomhed lægger vægt på etnisk oprindelse eller religion/tro?

Ja, for virksomheden kan forvente ekstra udgifter, hvis de ansætter en elev med etnisk minoritetsbaggrund

Helt enig	1	1%
Overvejende enig	7	5%
Overvejende uenig	34	25%
Helt uenig	92	69%
I alt	134	100%

Er det o.k., hvis en virksomhed lægger vægt på etnisk oprindelse eller religion/tro?

Ja, for virksomheden bør beskytte eleven med etnisk minoritetsbaggrund mod chikane fra kolleger eller kunder og derfor undlade at tage eleven i praktik

Helt enig	4	3%
Overvejende enig	11	8%
Overvejende uenig	36	27%
Helt uenig	83	62%
I alt	134	100%

Er det o.k., hvis en virksomhed lægger vægt på etnisk oprindelse eller religion/tro?

Ja, for tørklædet (eller anden påklædning) passer ikke ind i virksomhederne

Helt enig	19	14%
Overvejende enig	26	19%
Overvejende uenig	34	25%
Helt uenig	55	41%
I alt	134	100%

Hvad gør du, hvis virksomheden siger, at den ikke ønsker en elev med etnisk minoritetsbaggrund eller minoritetsreligion/tro?

Jeg forsøger at imødekomme virksomhedens ønske, da det ligger i mit job, at jeg skal servicere virksomhederne		
I høj grad	32	34%
I nogen grad	39	42%
I mindre grad	14	15%
Slet ikke	8	9%
I alt	93	100%

Hvad gør du, hvis virksomheden siger, at den ikke ønsker en elev med etnisk minoritetsbaggrund eller minoritetsreligion/tro?

Jeg undgår at diskutere med virksomheden, da det i forvejen er vanskeligt at finde nok praktikpladser		
I høj grad	13	14%
I nogen grad	40	43%
I mindre grad	19	20%
Slet ikke	21	23%
I alt	93	100%

Hvad gør du, hvis virksomheden siger, at den ikke ønsker en elev med etnisk minoritetsbaggrund eller minoritetsreligion/tro?

Situationen bringer mig i tvivl om hvad jeg skal gøre – jeg savner en klar politik på området		
I høj grad	2	2%
I nogen grad	12	13%
I mindre grad	33	35%
Slet ikke	46	49%
I alt	93	100%

Hvad gør du, hvis virksomheden siger, at den ikke ønsker en elev med etnisk minoritetsbaggrund eller minoritetsreligion/tro?

Jeg foreslår virksomheden at tænke i nye baner og prøve en elev med etnisk minoritetsbaggrund alligevel		
I høj grad	25	27%
I nogen grad	45	48%
I mindre grad	14	15%
Slet ikke	9	10%
I alt	93	100%

Hvad gør du, hvis virksomheden siger, at den ikke ønsker en elev med etnisk minoritetsbaggrund eller minoritetsreligion/tro?

Jeg siger til virksomheden, at jeg ikke vil samarbejde, hvis de fastholder ønsket		
I høj grad	1	1%
I nogen grad	6	6%
I mindre grad	8	9%
Slet ikke	78	84%
I alt	93	100%

Kan skolen gøre noget for at lette adgangen til en praktikplads for elever med etnisk minoritetsbaggrund?

Skolen gør allerede en del på området		
Helt enig	19	14%
Enig	44	33%
Hverken enig eller uenig	63	47%
Uenig	7	5%
Helt uenig	1	1%
I alt	134	100%

Kan skolen gøre noget for at lette adgangen til en praktikplads for elever med etnisk minoritetsbaggrund?

Skolen skal ikke gøre noget ekstra – elever med etnisk minoritetsbaggrund bærer selv ansvaret		
Helt enig	2	1%
Enig	23	17%
Hverken enig eller uenig	57	43%
Uenig	34	25%
Helt uenig	18	13%
I alt	134	100%

Kan skolen gøre noget for at lette adgangen til en praktikplads for elever med etnisk minoritetsbaggrund?

Skolen skal ikke gøre noget ekstra – det må være virksomhedernes opgave		
Helt enig	2	1%
Enig	12	9%
Hverken enig eller uenig	63	47%
Uenig	39	29%
Helt uenig	18	13%
I alt	134	100%

Kan skolen gøre noget for at lette adgangen til en praktikplads for elever med etnisk minoritetsbaggrund?

Skolen burde sætte ind på dette område		
Helt enig	8	6%
Enig	29	22%
Hverken enig eller uenig	75	56%
Uenig	16	12%
Helt uenig	6	4%
I alt	134	100%

BILAG 2: ORDINÆR PRAKTIK (UDDANNELSESAFTALE) VS. SKOLEPRAKTIK FORDELT PÅ HERKOMST

Tekst og tabeller i bilag 2 stammer fra Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestillings hjemmeside. Frafalds- og overgangsstatistikker ("forløbsstatistikken").

<https://www.uddannelsesstatistik.dk/erhvervsuddannelser/sider/indhold/generel%20statistik/frafalds-%20og%20overgangsstatistikker.aspx>

Tabellerne viser, hvor stor en andel, der kommer i uddannelsesaftale eller skolepraktik (starter på hovedforløbet af uddannelsen) ud af de personer, der er startet på en erhvervsuddannelse i et kalenderår.

I opgørelserne følges personer, der er startet på en erhvervsuddannelse i samme kalenderår. Tre måneder efter de har fuldført grundforløbet (eller senest på opgørelsestidspunktet for dem, der ikke gennemfører grundforløbet) bliver det opgjort, hvor mange der:

Er igang med hovedforløb i:

- Uddannelsesaftale
- Skolepraktik

Ikke er igang med hovedforløbet:

- Er faldet fra på grundforløbet (dvs. ikke har gennemført et grundforløb på opgørelsestidspunktet)
- Er faldet fra efter grundforløbet (dvs. har fuldført grundforløbet, men er ikke overgået til hovedforløbet)
- Ikke har en aftale, men har haft en aftale

Tallene er opdateret medio august 2016.

Frafald fra uddannelsesstart til evt. hovedforløb, status, 3 måneder, fordelt efter herkomst og institution, 2014

I alt	Herkomst	I hovedforløb		Ikke i hovedforløb			
		Uddannelsesaftale	Skolepraktik	Frafald under grundforløbet	Frafald efter grundforløbet	Ingen aftale, men har haft	Status ukendt
Hele landet	Dansk	30,6%	8,6%	27,8%	27,3%	2,7%	3,0%
	Efterkommer	16,0%	7,9%	46,8%	25,6%	1,9%	1,9%
	Indvandrere	24,3%	10,9%	36,5%	23,6%	2,3%	2,5%
	<ukendt>	12,4%		18,4%	69,2%		

Frafald fra uddannelsesstart til evt. hovedforløb, status, 3 måneder, fordelt efter herkomst og institution, 2013

I alt	Herkomst	I hovedforløb		Ikke i hovedforløb			
		Uddannelsesaftale	Skolepraktik	Frafald under grundforløbet	Frafald efter grundforløbet	Ingen aftale, men har haft	Status ukendt
Hele landet	Dansk	31,7%	7,9%	28,4%	27,0%	2,5%	2,4%
	Efterkommer	14,9%	9,6%	44,6%	26,8%	1,7%	2,4%
	Indvandrere	24,8%	10,7%	36,0%	23,8%	2,3%	2,5%
	<ukendt>	13,3%		26,8%	59,9%		

Frafald fra uddannelsesstart til evt. hovedforløb, status, 3 måneder, fordelt efter herkomst og institution, 2012

I alt	Herkomst	I hovedforløb		Ikke i hovedforløb			
		Uddannelsesaftale	Skolepraktik	Frafald under grundforløbet	Frafald efter grundforløbet	Ingen aftale, men har haft	Status ukendt
Hele landet	Dansk	31,9%	7,9%	28,7%	26,3%	2,6%	2,7%
	Efterkommer	14,3%	8,9%	45,8%	27,0%	1,6%	2,5%
	Indvandrere	23,9%	9,5%	38,0%	24,0%	2,2%	2,3%
	<ukendt>	10,3%		39,4%	50,0%		

Afgrænsninger i figurerne

Kalenderår	2014 2013 2012
Kvartal	Alle
Beliggenhedsregion	Alle
Beliggenhedskommune	Alle
Institution	Alle
Afdeling	Alle
Uddannelsesgruppering	Alle
Statustidspunkt	3 måneder
Status	Alle
Aldersgruppe	Alle
Køn	Alle
EUX	Alle
Herkomst	Alle

Note:

År er starttidspunkt på uddannelsen.
Uddannelsesaftaler omfatter ordinære, korte, kombinations og restaftaler samt mesterlære.
Skolepraktik omfatter delaftaler.

Beliggenhedsregionen/beliggenhedskommune er den region/kommune, hvor afdelingen ligger.

Datkilde:

Styrelsen for It og Læring

NOTER

- 1 Beskæftigelsesfrekvensen for indvandrere og efterkommere med ikke-vestlig oprindelse var 52 procent og for personer med dansk oprindelse 78 procent.
http://integrationsbarometer.dk/integrationsbarometer_maal?origin=im&goal=1&kommunenr=0
- 2 'Praktikpladser og formidlingspraksis – praktikkonsulenten i spændingsfeltet mellem virksomhedskrav og hensynet til ikke-diskrimination', Line Vikkelsø Slot, Rockwool Fondens Forskningsenhed, København 2008.
- 3 Nærværende undersøgelse bygger således på rapporten fra 2008, og pointer og passager er genbrugt i det omfang, det har givet mening. Samme forfatter står bag begge rapporter.
- 4 Praktik konsulenter er den betegnelse, der er valgt. Betegnelsen dækker begreberne: LOP-konsulent, virksomhedskonsulent, praktikpladskonsulent, praktikpladsopsøgende medarbejder samt andre på handelsskoler og tekniske skoler, der beskæftiger sig med praktikpladsformidling.
- 5 Jf. Klagekomitéen for Etnisk Ligebehandling, Afgørelse af 1. september 2004 (j.nr. 730.4), s. 1.
- 6 Klagekomitéens opgave var at behandle konkrete klager over forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse. Klagekomitéen kunne desuden af egen drift indlede uafhængige undersøgelser af forskelsbehandling, offentliggøre rapporter og fremsætte henstillinger. I dag behandles konkrete klager over forskelsbehandling på grund af race eller etnisk oprindelse af Ligebehandlingsnævnet. Af nævnets hjemmeside fremgår følgende:
"Ligebehandlingsnævnet er et uafhængigt nævn, der træffer afgørelse i sager om forskelsbehandling. Nævnet bistås af et sekretariat, der har til huse i Ankestyrelsen. Ligebehandlingsnævnet blev oprettet i 2009. Baggrunden for oprettelsen var, at det i den daværende regerings regeringsgrundlag var et mål at forbedre klagemulighederne i sager om forskelsbehandling inden for og uden for arbejdsmarkedet og at skabe en mere ensartet adgang til at få behandlet klager ved at oprette et fælles administrativt klagenævn for alle beskyttede kriterier. Før Ligebehandlingsnævnets

oprettelse var der to administrative klagenævn: Ligestillingsnævnet, som behandlede klager om forskelsbehandling på grund af køn, og Klagekomiteen for Etnisk Ligebehandling, som behandlede sager om forskelsbehandling på grund af etnisk oprindelse. Sager om alder og handicap m.v. kunne kun behandles ved domstolene. Ved oprettelsen af Ligebehandlingsnævnet samlede man alle forskelsbehandlingsgrundene i ét administrativt klagenævn." <https://ast.dk/naevn/ligebehandlingsnaevnet/om-ligebehandlingsnaevnet>

- 7 Ifølge lov om etnisk ligebehandling (§ 3, stk. 1) må ingen udsætte en anden person for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af vedkommendes eller en tredjemands race eller etniske oprindelse. Direkte forskelsbehandling er der tale om, når en person på grund af race eller etnisk oprindelse behandles ringere, end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation (jf. § 3, stk. 2). Indirekte forskelsbehandling er der tale om, hvis en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis vil stille personer af en bestemt race eller etnisk oprindelse ringere end andre personer, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige (jf. § 3, stk. 3).

- 8 I den konkrete sag finder byretten imidlertid, at det pågældende 'bindeled' på den pågældende tekniske skole "hverken i det konkrete tilfælde eller i øvrigt [...] var indstillet på at efterkomme ønsker fra arbejdsgivere om ikke at modtage personer med anden etnisk baggrund end dansk" (BS 6D-1318/2005 citeret fra Årsberetning 2005, Klagekomitéen for Etnisk Ligebehandling, s. 42), og skolen bliver derfor frikendt. Flere forhold er bestemmende for dette udfald – bl.a. manglede retten bevis for, at praktikkonsulenten faktisk ville **handle** på arbejdsgiverens ønske. Østre Landsret stadfæster byrettens dom d. 27. juni 2006 med den begrundelse, at eleven ikke skulle i praktik på det pågældende tidspunkt. Han var således ikke direkte berørt af 'ikke-P-sedlen' og derfor ikke blevet udsat for forskelsbehandling (For flere nuancer i sagen se Klagekomitéen for Etnisk Ligebehandling, Afgørelse af 1. september 2004 (j.nr. 730.4), dom fra Københavns Byret (BS 6D-1318/2005) og dom fra Østre Landsret (B-4028-05), utrykt). I august 2007 falder der imidlertid afgørelse i sagen fra FN's Racediskriminationskomité CERD (Committee on the Elimination of Racial Discrimination). Se afgørelsen: CERD/C/71/D/40/2007, 8. August 2007, <http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/DER/G07/435/09/PDF/G0743509.pdf?OpenElement>. Afgørelsen giver klager medhold og går således imod de danske domstole. CERD lægger i sin afgørelse vægt på, at skolens

praksis **potentielt** kunne medføre, at eleven blev diskrimineret, **uanset** at han ikke skulle i praktik på netop det tidspunkt, hvor han blev bekendt med sedlen, hvorpå skolepraktikinstruktøren ud for en virksomheds navn havde noteret 'ønsker ikke P'. Ifølge CERD er problemet, at skolens praksis afskærer en gruppe af elever fra at søge praktikstillinger hos visse arbejdsgivere, hvormed disse elever er ringere stillet end andre alene på grund af etnicitet:

"(...) the Committee observes that the uncontroversial fact that one of the teachers at the school admitted having accepted an employer's application containing the note 'not P' next to his name and knowing that this meant that students of non-Danish ethnic origin were not to be sent to that company for traineeship is in itself enough to ascertain the existence of a **de facto** discrimination towards all non-ethnic Danish students, including the petitioner. The school's allegation that the rejection of the petitioner's application for traineeship in September 2003 was based on his academic records does not exclude that he would have been denied the opportunity of training in that company in any case on the basis of his ethnic origin. Indeed, irrespective of his academic records, his chances in applying for an internship were more limited than other students because of his ethnicity. This constitutes, in the Committee's view, an act of racial discrimination and a violation of the petitioner's right to enjoyment of his right to education and training under article 5, paragraph e (v) of the Convention." (CERD/C/71/D/40/2007, 8. August 2007, s. 10).

9 Aftale om Bedre og mere attraktive erhvervsuddannelser. 24. februar 2014. Regeringen (Socialdemokraterne og Radikale Venstre), Venstre, Dansk Folkeparti, Socialistisk Folkeparti, Konservative Folkeparti og Liberal Alliance.

10 **Mål 1: Flere elever skal vælge en erhvervsuddannelse direkte efter 9. eller 10. klasse**

Resultatmål 1.1: Mindst 25 pct. skal vælge en erhvervsuddannelse direkte efter 9. eller 10. klasse i 2020. Andelen skal op på mindst 30 pct. i 2025. Det skal bl.a. ske ved, at alle elever udfordres i deres uddannelsesvalg. Det er intentionen, at flere kvalificerede elever starter på og fuldfører en erhvervsuddannelse. Det er samtidig intentionen at minimere dobbeltuddannelse ved, at færre fremover tager mere end én ungdomsuddannelse.

Status 1.1: I 2013 vælger 19 pct. af eleverne en erhvervsuddannelse direkte efter 9./10. klasse.

11 **Mål 2: Flere skal fuldføre en erhvervsuddannelse**

Resultatmål 2.1: Fuldførelsen skal stige fra 52 pct. i 2012 til mindst 60 pct. i 2020 og mindst 67 pct. i 2025.

Status 2.1: Fuldførelsesprocenten for tilgangen til erhvervsuddannelserne i 2012 er beregnet til 52 pct. Til brug for skolernes egen styring udvikles der supplerende indikatorer, der opgør overgangen mellem grund- og hovedforløb, hvor en stor del af frafaldet finder sted i dag.

Der udvikles ligeledes en indikator på skoleniveau med afsæt i den socioøkonomiske referencemodel. Indikatoren, der skal være offentlig tilgængelig, skal bruges lokalt, i skolernes handlingsplan for øget gennemførelse og i Undervisningsministeriets tilsyn mhp. at opgøre de enkelte skolers evne til at få eleverne til at fuldføre, i forhold til hvad man kan forvente givet elevgrundlagets sociale og faglige sammensætning fra grundskolen. Indikatoren giver således et billede af skolernes evne til at fastholde eleverne og giver dermed et billede af erhvervsuddannelsernes arbejde med den store udfordring omkring frafald.

12 Mål 3: Erhvervsuddannelserne skal udfordre alle elever, så de bliver så dygtige, de kan

Resultatmål 3.1: Andelen af de dygtigste elever – målt ved andel af elever med den samlede mængde fag, der afsluttes på højere niveau end det obligatoriske minimumsniveau fastsat af de faglige udvalg – skal øges år for år. Der udarbejdes en baseline med udgangspunkt i skoleåret 2013/14. Resultatmål 3.2: Den høje beskæftigelse for nyuddannede skal opretholdes.

Status 3.1: Skolerne skal fremover lave komplette registreringer af elever med euforløb og kompetencer på ekspertniveau og talentspor.

Status 3.2: På baggrund af de eksisterende opgørelser af beskæftigelsesfrekvenser

for erhvervsuddannelserne vil der blive udviklet en metode, som belyser beskæftigelsesfrekvensen i forhold til udviklingen i de generelle beskæftigelsesfrekvenser for nyuddannede.

13 Mål 4: Tilliden til og trivslen på erhvervsskolerne skal styrkes

Resultatmål 4.1: Elevernes trivsel og aftagervirksomhedernes tilfredshed skal øges frem mod 2020.

Status 4.1: Der vil på baggrund af erfaringerne med trivselsmålinger på erhvervsskolerne, herunder de værktøjer hertil som erhvervsskolerne i dag anvender, med inddragelse af erhvervsskolerne blive udviklet en fælles metode for trivselsmålinger, som alle erhvervsskoler forpligtes til at anvende. Arbejdet vil desuden kunne trække på erfaringer med udvikling af trivselsindikator på folkeskoleområdet. Målingen vil fx kunne indbefatte elevernes motivation, oplevelse af undervisningen, det sociale miljø mv. Der vil på baggrund af erfaringerne med tilfredshedsmålinger på erhvervsskolerne, herunder de værktøjer hertil som erhvervsskolerne i dag anvender, med inddragelse af erhvervsskolerne blive udviklet en fælles metode for tilfredshedsmålinger, som alle erhvervsskoler forpligtes til at anvende. Målingen vil fx kunne indbefatte praktikvirksomhedernes oplevelse af undervisningen og samspillet mellem teori på skolen og praktik i virksomheden.

- 14 <https://www.uvm.dk/Uddannelser/Erhvervsuddannelser/Adgang-og-optagelse/Adgangskrav>
- 15 Om optagelsesprøven, jf. Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestillings hjemmeside:
Hvis du ikke opfylder adgangskravene, kan du komme til optagelsesprøve
 Er du vurderet ikke-uddannelsesparat eller har du ikke et gennemsnit på 02 i både dansk og matematik, kan du komme til optagelsesprøve på erhvervsskolen. Du søger om optagelsesprøve samtidig med ansøgningen om optagelse på en erhvervsskole. Du vil blive indbudt til optagelsesprøve på erhvervsskolen efter afslutning af prøverne i 9. eller 10. klasse i juni/juli. Erhvervsskolerne afholder optagelsesprøver løbende.
Adgangskrav gælder alle ansøgere
 Optagelseskravet om 02 i dansk og matematik gælder alle – også ordblinde. Ordblinde har dog mulighed for at aflægge prøve på særlige vilkår ved folkeskolens prøver og ved en eventuel optagelsesprøve på erhvervsskolen. Ved folkeskolens prøver i dansk kan elever med særlige behov få tildelt ekstra tid til at løse prøven, få mulighed for at benytte oplæsningsprogrammer til læseprøven og - som et forsøg - mulighed for at benytte ordforslagsprogrammer ved retskrivningsprøven. <https://www.uvm.dk/Uddannelser/Erhvervsuddannelser/Adgang-og-optagelse/Adgangskrav>
- 16 For specifik information om skolepraktik henvises til Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestillings hjemmeside.
- 17 Trepartsaftale om tilstrækkelig og kvalificeret arbejdskraft i hele Danmark og praktikpladser. <http://bm.dk/da/Aktuelt/Pressemeddelelser/Arkiv/2016/08/Trepartsaftale.aspx>
- 18 Se ovenstående.
- 19 Trepartsaftale om tilstrækkelig og kvalificeret arbejdskraft i hele Danmark og praktikpladser. Se side 17 afsnit 45. <http://bm.dk/da/Aktuelt/Pressemeddelelser/Arkiv/2016/08/Trepartsaftale.aspx>
- 20 Herunder er gengivet et udsnit af det brev respondenterne modtog:
 ”Vi ønsker at undersøge, om etnisk oprindelse har betydning, når arbejdsgiverne vælger at tage en elev i praktik. Vi ønsker desuden at belyse det dilemma, den praktikpladsopsøgende medarbejder kan havne i, hvis en arbejdsgiver stiller krav, der ikke kan imødekommes. Vi er meget opmærksomme på, at det kan være vanskeligt i det hele taget at skaffe praktikpladser, og at det opsøgende arbejde for at finde praktikpladser kan byde på udfordringer, som ikke altid er nemme at navigere i.”
- 21 Desværre fik vi ikke i spørgeskemaet spurgt, hvorvidt respondenterne have deltaget i undersøgelsen fra 2006.

- 22 Jf. Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet mv. Praktikanter er omfattet af denne lov, såfremt praktikforløbet er en del af et uddannelsesforløb på en uddannelse, der tager sigte på lønnet beskæftigelse. Denne lov beskytter i øvrigt mod enhver form for forskelsbehandling på arbejdsmarkedet, der er begrundet i en persons race, hudfarve eller etniske oprindelse, religion eller tro, seksuelle orientering, nationale eller sociale oprindelse, politiske anskuelse, alder eller handicap (Beskæftigelsesministeriets 'Vejledning om forskelsbehandlingsloven 2005', s. 9).
- 23 Indirekte forskelsbehandling ifølge Beskæftigelsesministeriets 'Vejledning om forskelsbehandlingsloven 2005', s. 11: "§ 1, stk. 3. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af en bestemt race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse eller med en bestemt alder eller med handicap ringere end andre personer, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige, jf. dog § 2 a. Når man vurderer, om der er tale om indirekte forskelsbehandling, skal man helt konkret undersøge, hvordan fx et ansættelseskrav virker for en bestemt gruppe. Er kravet proportionalt? Dvs. står kravet i rimeligt forhold til arbejdsopgaven? Og er det sagligt, dvs. rimeligt at opstille kravet? Et formelt set neutralt krav kan være sprogkrav. Et sådant krav rammer lønmodtagere, der ikke har dansk som modersmål hårdere end dem, hvis modersmål er dansk. Et umiddelbart neutralt sprogkrav kan altså være ulovlig indirekte forskelsbehandling, fordi en gruppe på forhånd sorteres fra på grund af deres manglende sprogkunderskaber. Det afhænger af det konkrete job, om kravet om fx sikker/ klar kommunikation på dansk er sagligt og proportionalt."
- 24 Se Beskæftigelsesministeriets 'Vejledning om forskelsbehandlingsloven 2005', s. 11-12.
- 25 J.nr. 2015-6810-19566
- 26 Ligebehandlingsnævnet er et uafhængigt nævn, der træffer afgørelse i sager om forskelsbehandling. <https://ast.dk/naevn/ligebehandlingsnaevnet/om-ligebehandlingsnaevnet>.
- 27 S. 12.
- 28 Føtex-sagen kort fortalt: "Den 21. januar 2005 afsagde Højesteret dom i en sag (U2005.1265H) om retten til at bære hovedtørklæde som ansat i et supermarked. Højesteret slog fast, at det ikke var ulovlig indirekte forskelsbehandling at nægte

en ansat at bære religiøst begrundet hovedtørklæde, fordi virksomheden havde en skriftlig formuleret personalepolitik, der klart beskrev beklædningsreglementet, og som arbejdsgiveren konsekvent håndhævede. Formålet med reglementet var at fremstå som en politisk og religiøs neutral virksomhed, hvor medarbejderne fremtræder ens og neutrale." Nærværende beskrivelse af 'Føtex-sagen' findes i Beskæftigelsesministeriets 'Vejledning om forskelsbehandlingsloven 2005', s. 13.

29 Beskæftigelsesministeriets 'Vejledning om forskelsbehandlingsloven 2005', s. 13.

30 Jacobsen, B.D. (2005): Mere om Føtex-sagen. U.2005B.301, s. 2.

31 Samme som ovenstående, s. 3.

32 Samme som ovenstående, s. 5.

33 CIR nr. 60339 af 29/10/1998 Gældende. Offentliggørelsesdato: 14-1-1999. Beskæftigelsesministeriet.

34 I eksemplet er de tre mest oplagte elever til den pågældende praktikplads to etniske danskere og en med anden etnisk baggrund end dansk. De tre mest oplagte kunne imidlertid også have været tre etniske danskere, tre med anden etnisk baggrund end dansk eller en etnisk dansker og to med anden etnisk baggrund end dansk. Pointen er, at faglige kvalifikationer og ikke etnicitet anvendes som et til- eller fravalgs-kriterium.

35 'Praktikpladser og formidlingspraksis – praktikkonsulenten i spændingsfeltet mellem virksomhedskrav og hensynet til ikke-diskrimination', Line Vikkelsø Slot, Rockwool Fondens Forskningsenhed, København 2008.

36 "Hver af de over 100 erhvervsuddannelser er styret af et fagligt udvalg, som er sammensat af arbejdsgivere og arbejdstagere fra det pågældende jobområde, som uddannelsen uddanner til. Det faglige udvalg beslutter kompetencemålene for uddannelsen og fastsætter i samarbejde med ministeriet rammerne for uddannelsen. Rammerne udfyldes lokalt af skolerne i samarbejde med det lokale uddannelsesudvalg for den pågældende uddannelse. (...) De faglige udvalg bestemmer uddannelsernes varighed og struktur, herunder fordelingen af skoleundervisning og praktikuddannelse på de forskellige uddannelser. (...) De faglige udvalg træffer desuden afgørelse om: godkendelse af praktikvirksomheder godkendelse af særbestemmelser i uddannelsesaftaler afkortning eller forlængelse af uddannelser klager over skolers afgørelser om elevers optagelse eller ophør med skolepraktik." Uddrag fra <https://uvm.dk/da/Uddannelser/Erhvervsuddannelser/Ansvar-og-aktoerer/Raad-og-udvalg/Faglige-udvalg-og-lokale-uddannelsesudvalg>

I rapporten undersøger vi, om elever med etnisk minoritetsbaggrund forskelsbehandles, når virksomheder og erhvervsskoler indgår aftaler om praktik.

Praktikkonsulenter på landets erhvervsskoler har via et elektronisk spørgeskema besvaret en række spørgsmål relateret til deres arbejde med formidling af praktikpladser. Et af spørgsmålene handler om, hvor ofte konsulenterne er i kontakt med virksomheder, der lægger vægt på elevens etniske baggrund. Vi ser også på virksomhedernes begrundelser for at fravælge praktikanter med etnisk minoritetsbaggrund eller minoritetsreligion/tro. Endelig ser vi på praktikkonsulenternes reaktioner og overvejelser, når de konfronteres med virksomhedernes fravalg.

Datamaterialet, der udgør rapportens grundlag, er indsamlet i 2016. Rapporten er en opfølgning på en lignende undersøgelse gennemført i 2006.

Analyserne efterfølges af en række anbefalinger.

Institut for Menneskerettigheder fremmer og beskytter menneskerettigheder og ligebehandling i Danmark og internationalt. Vi ønsker at sætte standarder og skabe forandring.